

取組事例

所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク



企業名：損害保険ジャパン 日本興亜株式会社	所在地：東京都新宿区
社員数： 27,144 名	業種：保険業

取組の目的：

世界で伍していく保険会社を目指し、多様な人材がそれぞれのもつ能力を最大限に発揮できるよう、より働きやすい環境の整備を目的として、ワークスタイルイノベーションの取組を推進するもの。

取組の概要：

<現在の取組>

○トップメッセージ

少子高齢化やグローバル競争などの変化が激しい現在においては、多様な人材が時間を最大限に有効活用できる働き方へ変革しなければ「企業価値の継続的な向上」を実現することは困難であり、特に長時間労働からの脱却、多様な働き方の実践および休暇取得などの取組は、「従業員の心身の健康」を確保すると同時に従業員一人ひとりの能力と可能性を最大限活用するために必要不可欠な取組であると宣言している。（2015年度から従来の取組を拡充し、ワークスタイルイノベーションとして取組を推進。）

○シフト勤務制度の拡充（朝型勤務など柔軟な働き方の推進）

全職場で、個人別・労働日単位でシフト勤務を可能としている。

これにより就業時間を午前9時から午後5時だけではなく、午前7時から午後3時までにするといったパターンの選択が可能となる。

朝型勤務等の選択を可能とすることにより、育児や介護の問題を抱える社員等の柔軟な働き方を後押ししている。

○在宅勤務制度の拡充（テレワークの推進）

これまで、原則として月4回を上限としていたが、2015年4月より、この上限を超えた在宅勤務の実施を可能とした。本社部門・営業部門の社員全員に、自宅でも社内と同様のセキュリティレベルのネットワーク環境を構築できるパソコン端末を配備しており、ICT（情報通信技術）を活用した在宅勤務を推進している。

○長時間労働からの脱却

残業体質から脱却し、時間あたりの生産性を高める働き方にシフトするため、これまで実施してきた「ノー残業デー」の取組を、毎月2回の水曜日から毎週水曜日に拡充し、7月・8月については毎週金曜日も「ノー残業デー」とした。

また、損保ジャパン日本興亜独自の取組に加え、長時間労働の改善に向けたコンサルティングで実績のある株式会社ワーク・ライフバランスのサポートを受けた取組を5月から開始した。外部の視点を導入し、現在の働き方の確認、課題認識、見直し等を実施することで、より実効性のある取組につなげていく。

○休暇取得の徹底

損保ジャパン日本興亜では、年次有給休暇について、特別連続休暇（年間5日）および指定休暇（年間4日）の取得を必須として定めており、それに加え、月1回の取得推進を行ってきた。さらに、国による年次有給休暇の取得義務化の動き等も踏まえ、2015年度から上記とは別に、年間5日間の年次有給休暇の取得計画を定め、取得を徹底させる取組を開始した。

また、男性社員の育児への参加意識を高めるため、男性社員の育児休業対象者については、短期育児休業（7日以内、有給）の取得率100%を目指す取組を行っている。

○小さな本社における働き方の変革

上記の取組の前提として、時間あたりの生産性を高めていくことが必要となるため、社内資料の作成や会議運営の効率化を図っている。

本社部門では「小さな本社(※)における働き方ハンドブック」を作成のうえ実践し、営業部門・保険金サービス部門においても活用できる事例を共有することによって、全社で効率化を進め、ワークスタイルイノベーションの取組を推進している。この取組により働き方の変革を行い、業務におけるイノベーションを創出していく。

※ 最小の人数で最大の価値を創造する体制として「小さな本社」を志向しており、営業部門・保険金サービス部門の支援に徹するとともに、本社にしかできないことに注力する体制を目指している。

○多様な正社員の活躍推進

社員の多様な働き方を実現するため、勤務地限定の正社員を制度化しているが、女性管理職の積極登用など女性正社員の活躍に向けた取組を推進し、勤務地を限定しない区分への変更を可能とする枠組を設けている。

<今後の取組>

○上記の取組を徹底するとともに、多様な人材が活躍できる環境整備を推進していく。

現状とこれまでの取組の効果：

○2014年度に損害保険ジャパン日本興亜の法的合併が完了したことを踏まえ、2015年度よりシフト勤務制度・在宅勤務制度の見直し、労働時間削減および休暇取得徹底の取組を加速させるもの。

○在宅勤務実施人数

2013年度：39人、2014年度：131人