

取組事例

朝型の働き方・所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・テレワーク

企業名：損害保険ジャパン株式会社	所在地：東京都新宿区
社員数：26,108名	業種：保険業



取組の目的：

グローバルプレーヤーに伍して戦える保険会社を目指し、多様な人材が能力を最大限に発揮するために、時間や場所にとられない生産性の高い働き方を実現できるよう、ワークスタイルイノベーション（働き方改革）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

少子高齢化にともなう人口減少や技術革新の急速な進展など何が起こるかわからない変化が激しい時代において、多様な人材に限られた時間の中で成果を最大限発揮す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る。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が能力と可能性を最大限発揮するために必要不可欠である。

○シフト勤務制度の拡充（時差通勤・オフピーク通勤）

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時までとするだけでなく、午前7時から午後3時までにするといった朝方勤務パターンなどの選択が可能となる。（最大22パターンの選択が可能。）

シフト勤務パターンの選択を可能とすることにより、育児や介護抱える社員等に対しても両立支援を目指した柔軟な働き方の後押しをしている。

○テレワーク（在宅勤務制度）の拡充

利用対象者および1か月の利用回数に制限を設けず、「いつでも・どこでも」社員が柔軟な働き方を選択できるようにしている。

また、テレワークの形態の1つとして、移動中や外出先等におけるすきま時間の有効活用を目的としてモバイルワークも推進している。BYOD(Bring Your Own Device)を導入し、社員が自身のスマートフォンでメール、スケジュール、社内向けの動画視聴等を可能とするほか、営業担当者にはスマートフォンを貸与し、営業活動に役立つさまざまなアプリを使用できる環境を整えている。

○休暇取得の徹底

年5日の特別連続休暇および年5日の指定休暇(5日)を取得必須の休暇として定めており、それに加え、月1回の休暇取得を推進している。また、2019年度から上記とは別に、年5日の法定必須休暇を新設し、さらなる休暇取得推進の取組を実施している。

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%を目指している。

○ゼロベースの仕事の棚卸

「お客さま重視・現場主義」「一律・前例踏襲の打破」の視点で、本社部門は、ルールの廃止・見直しや新たなシステム・ツールの提供、行動変革につながる仕組みの構築など、部門横断で改革を実行している。また、営業部門・保険金サービス部門では、独自ルールや代理店・お客さま対応方法の見直し、情報共有による業務効率アップなど、職場でできる対策を実行している。このように全社を挙げて日常業務の棚卸を実行し、ゼロベース思考で生産性向上に向けてチャレンジしている。

○社員の多様な活躍推進

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引き続き行っていく。

現状とこれまでの取組の効果：

2012年度から在宅勤務制度のトライアルを行い、2015年度よりシフト勤務制度・テレワーク(在宅勤務制度)の利便性向上のため、ハード・ソフトの両面から制度・意識改革を継続的に行っている。

ハード面では、社内サテライトオフィスの拡充や時短勤務者へのノートパソコンの追加配備を行った。ソフト面では、「Ji-Tan(時短)フェス」の開催や「働き方改革マグネット」の配布などで意識の醸成を図った。さらに、社内チャットツールの導入など、コミュニケーションが円滑に行えるよう社内インフラの整備を行い、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を浸透させつつ、労働時間削減および休暇取得徹底の取組を加速させた。