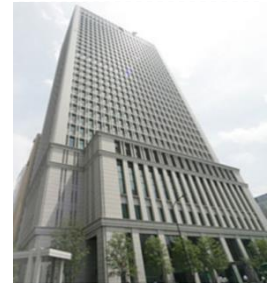


取組事例

(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：日本生命保険相互会社	所在地：大阪府大阪市
従業員数：70,783名	業種：保険業

取組の目的：

自らの職務に高い「使命感」と「誇り」を持ち、人としての魅力に溢れる“人財”の育成に向け、メリハリある業務遂行と仕事・生活の充実を通じた労働生産性の最大化を実現し、従業員一人ひとりが意欲的・前向きに働ける環境整備を推進する。

取組の概要：

〈現在の取組〉

○トップメッセージ

- ✓ 「真に最大・最優、信頼度抜群の生命保険会社に成る」うえで、従業員一人ひとりが自らの職務に高い「使命感」と「誇り」を持ち、人としての魅力に溢れる“人財”であることが必要不可欠。
- ✓ 高い「使命感」と「誇り」を持つためには、「仕事」だけでなく、「生活」の充実が大前提となることから、休暇取得の推進や所定外労働の圧縮をはじめとする、意欲的・前向きに働ける環境整備に向け、従来以上に力強く取り組む。

○自己価値向上に繋げる年次有給休暇取得の推進

✓ プラスワン・フライデーの運営

年二回、金曜日の年次有給休暇取得を推奨、三連休を活用した「生活」の充実を通じ、自己価値の向上を促進。

✓ 年次有給休暇との連続取得を促す特別休暇の設定

「ほっとウィーク特別休暇」（1日）・「リフレッシュ特別休暇」（勤務年数に応じ3～5日）設定。特別休暇と連続する年次有給休暇の取得を勧奨し、長期休暇が取得しやすい環境を整備。

○「有限な時間」を意識した業務遂行の促進による所定外労働の圧縮

✓ 20時以降残業の原則禁止

毎日20時にオフィスを消灯。

✓ ノー残業デーの導入

週に1回、早帰り（定時退社）日を設定（本部は水曜）。

✓ ワークルールの設定

ペーパーレスをはじめとする会議運営・資料作成ルールを設定、実効的かつ効率的な会議・業務の遂行を促進。

✓ **朝型勤務の導入**（希望部署が対象）

必要な残業を夜間から朝時間へシフト、朝時間の活用により、「生活」の充実に向けた時間を創出するべく、効率的な働き方の更なる推進を志向。

○**ライフイベントに左右されない機能発揮に向けた制度・運営**

✓ **育児・介護短時間フレックスタイム制の導入**

導入を通じ、多様な働き方を希望する職員が活躍できる環境を整備。

✓ **職場復帰支援セミナーの開催・両立ロードマップの提供**

育児休業取得者向けのセミナー開催、仕事・育児の両立プランを上司と共有化するツールの提供等、継続就業に向け、本人・上司双方へ働きかけ。

✓ **男性の育児休業**

好取組事例の発信等を通じ、全社的に取得推進。

○**働き方改革をボトムアップで進める取組**

✓ **若手職員を中心とする会社への「提案活動」の実施**

所属・年次・職制の枠を超え、働き方やワーク・ライフ・バランスの推進等について議論し、最終的に役員・部長等に対して具体施策を提案。経営に斬新な発想を反映させ、自由闊達な風土の醸成を促進。

〈今後の取組〉

○**業務そのものの見直しの促進**

「効率化」に対する意識は浸透しているものの、抜本的な業務見直しという観点では道半ばであり、一步踏み込み、労働生産性の更なる向上に繋がる運営について検討していきたい。

○**所属間・個人間の格差是正**

いずれの取組においても、所属・個人単位では未だに差がある状況であり、マネジメント層への意識改革を継続すると共に、従業員サイドへの情報発信も行い、実務レベルでの「働き方」についても見直しを促進。

現状とこれまでの取組の効果：

○年次有給休暇の平均取得日数 過去3年間で0.7日増加

○早帰り（定時退社）実施者（平均週1回以上） 過去3年間で約10%増加

○男性職員の育児休業取得 2年連続100%達成

（対象：取得期限が到来する男性職員）

○若手からの「提案活動」を通じ、時間外労働の圧縮に向けた取組として「ワークルールの設定」が実現。