

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・勤務間インターバル・**選択的週休3日制**)

| | |
|-------------------------------|------------|
| 企業名：SOMPOひまわり生命 保険株式会社 | 所在地：東京都 |
| 社員数：2,706人 (時点：2022年3月31日) | 業種：金融業、保険業 |
| 事業内容：保険の販売、保険を基盤とする関連事業 | |



■ 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

2016年度からスタートした中期経営計画において、「健康応援企業」になることを社外に宣言。

「健康応援企業」の実現に向け、まず社員自らが健康でなければならないと考えており、社員が長く健康で働き続けることのできる環境づくりと、生産性向上に取り組むために「働き方改革」を推進している。

グループ全体として「安心・安全・健康のテーマパーク」をスローガンとして掲げ、事業に取り組んでいる。これまでは生命保険に加入いただいた後、お客様が病気になったとき、不幸があった時など、ネガティブな場面でお客様とつながることが多かった。

病気になることなく、長く健康に生き続けられるようなサービスを提供できないか、ということを考え、健康応援企業として、お客様に健康になっていただくためにできるサービスの検討にグループの中でも早期に着手した。

お客様が健康であるためには社員も健康に働いていなくてはならないとの理念に基づき、健康に資するような働き方の制度・取組の検討にも、2016年から少しずつ取り組んできた。

週4勤務制度は、働き方の選択肢を増やすことで、仕事と育児・介護の両立を支援する環境を整え、介護・育児離職を防ぐこと、シニア社員の多様な働き方を支援し、多様な働き方を認めることを目的に制度を導入した。

■ 主な取組内容

週4勤務制度

「妊娠および育児・介護にかかる週4勤務制度」を2017年9月に、「再雇用社員(61歳以上)週4勤務制度」を2018年7月に導入した。

対象者は、①妊娠中の社員(配偶者が妊娠中の社員も対象)、②育児中の社員(子が小学校3年生学年末までの期間)、③介護中の社員(介護終了まで)、④再雇用社員(取得事由は問わない)となっており、職種・部署・役職に関わらず利用できる。

対象者から制度利用の申し出があれば利用可能な仕組みとし、1か月単位で利用が可能となっている。

就業時間は9～17時が基本となっており、週5勤務では週35時間、週4勤務では週28時間となる。

基本給は、勤務時間に応じ、週5日勤務の4/5に、賞与は、週4勤務制度の適用のある月については、週5日勤務の4/5としている。

週4勤務と育児介護にかかる短時間・シフト勤務の併用が可能であることから、15パターンから自身にあった働き方を選択することができる。

週4勤務制度の導入・推進にあたっては、経営トップの理解があったこともあり、早期に実施することができた。

再雇用社員である60歳以上のシニア層については、より活躍の場を広げることを目的として、週4勤務制度の取得自由の制限をなくすことにより、ライフイベントにあわせて利用しやすくなるような工夫を行った。

週4勤務制度を利用することで、利用者のいる部署では1日分の労働力が失われるという面はあるが、各部署で業務調整を行うよう依頼している。具体的には、それぞれの部署において、担当業務のうち【やめること】【変えること】を検討・実践し、四半期ごとに振り返りを行うこととしている。

週4勤務制度の概要

| 妊娠および育児・介護にかかる週4勤務制度 | | 再雇用社員 週4勤務制度 |
|----------------------|---------------------------------------|------------------|
| 導入時期 | 2017年9月 | 2018年7月 |
| 対象者 | 妊娠(※)・育児・介護をする社員 ※配偶者が妊娠中も対象 | 再雇用社員であれば事由を問わない |
| 定休日 | 月曜～金曜までの本人の希望した曜日を毎週休日(特定休日)とする | 同左 |
| 勤務時間 | 9:00から17:00まで ※短時間勤務およびシフト勤務との併用が可 | 9:00から17:00まで |
| 適用期間 | 最短1か月から(1か月単位) | 同左 |
| 給与 | 1/5控除 | 同左 |
| 賞与 | 本制度の適用のある月について1/5控除 | 同左 |
| 有給休暇 | 付与日数の削減なし(週5勤務者と同様) | — |

育児介護のシフト・短時間勤務制度

| パターン | 所定労働時間 | パターン | 所定労働時間 | パターン | 所定労働時間 |
|----------------|--------|----------------|--------|-------------------|--------|
| 【シ】8:00～16:00 | 7時間 | 【短】10:00～17:00 | 6時間 | 【シ短】10:00～16:00 | 5時間 |
| 【シ】8:30～16:30 | 7時間 | 【短】13:00～17:00 | 4時間 | 【シ短】10:00～15:00 | 4時間 |
| 【シ】9:30～17:30 | 7時間 | 【シ短】8:00～15:00 | 6時間 | 【シ短】13:00～18:00 | 5時間 |
| 【シ】10:00～18:00 | 7時間 | 【シ短】8:30～15:30 | 6時間 | | |
| 【短】9:00～16:00 | 6時間 | 【シ短】9:30～16:30 | 6時間 | 【シ】:シフト勤務 | |
| 【短】9:00～15:00 | 5時間 | 【シ短】9:30～15:30 | 5時間 | 【短】:短時間勤務 | |
| | | | | 【シ短】:シフト勤務かつ短時間勤務 | |

テレワーク制度

「時間」をベースとした働き方から、社員一人ひとりの日々の働き方の質を高めることを目的とする「質、工夫」をベースとした働き方に変革するための働き方改革の施策としてテレワーク勤務制度を導入した。コロナ禍では出勤率を3割以下にすることを掲げ、コロナ禍をきつ

かけに利用が普及した。

緊急事態宣言の解除を受け、3割の目標は取り下げ、仕事の生産性を高める手段の一つであるとの原点に立ち戻った運用に舵をきっている。

生産性評価制度

「全ての社員が生産性を強く意識して働く」意識改革を進め、2020年度から生産性評価制度を導入した。

仕事目標に『生産性目標』を新設（全社員対象）し、「定量要素：労働時間目標」と「定性要素：取組目標」をそれぞれ設定し、達成度とプロセスを評価している。生産性を向上させるために、労働時間を削減するとともに、削減した時間を自己の成長（能力、スキルアップ）や価値創造業務（お客様本位の業務運営、組織目標の達成）の時間にあて、成果、パフォーマンスの向上を図っている。

■ 取組の成果・展望

取組の成果

週4勤務制度は、これまでに延べ31名が利用し、29名が妊娠・育児を目的とする女性の利用、2名が再雇用男性社員の利用であった（2022年1月時点）。

家事、育児を理由にキャリアを諦めてしまうことなく、一時的に週4勤務制度を利用することにより仕事をし続けることができ、将来、子どもが大きくなった時にフルタイムで活躍できる選択肢が確保された。精神的・体力的に余裕を持って働きたいという理由から週4勤務制度を利用しているという社員もおり、一定の離職防止になっている。

また、利用者からは、週の前半と後半の間に休日を取得し、リフレッシュを図ることで、前半も後半も同じペースで仕事に全力で取り組めるという声があがっており、仕事のモチベーション向上にもつながっている。

週4勤務制度を利用して増えた休日の活用方法については、育児中の社員による利用が大半であるため、自身のリフレッシュに充てているケースが多い。また、共働き夫婦のケースで、当社社員は土日が休日であるが、配偶者はそうではないため、土日も育児に追われているが、週4勤務制度により増えた休日を配偶者の休日に合わせることで、その日は配偶者が子育てをし、自身は会社指定の資格取得に充てているという事例もある。

また、2023年4月1日より、健康応援企業としての取組推進の観点から、がん等の病気の治療との両立支援のための週4勤務を可能とした。

今後の展望

リカレント教育（学びなおし）が注目されつつあり、キャリア構築に向け学校に通い勉強したいといったニーズがあるなど、より一人ひとりの働きにマッチした働き方を実現する選択肢として、事由を問わない週4勤務について、今後、検討したいと考えている。

(R5.4)