

会社	会社名	損害保険ジャパン日本興亜株式会社		
概要	従業員数	26,380名	業種	保険業

1. ねらい

最もお客さまに支持される損害保険会社を目指し、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、より働きやすい環境を整備するため、「ワークスタイルイノベーション」として、働き方の変革に向けた取組みを推進しています。

2. 施策内容

○テレワークの推進

損保ジャパン日本興亜では、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）を活用したテレワークを推進しています。テレワークの制度運用においては、育児・介護等の事情を抱えた社員に限定せず、全部門の社員を対象としてテレワークが可能な制度としています。2016年度は、「BYODの社内メール・スケジュール管理機能の対象拡大（※）」や「営業社員へのスマートフォンの配備」等のICTインフラの拡充にも取組み、ICTを活用して場所に縛られることなく柔軟に働くことができるモバイルワークを推進していきます。

（※）従来は管理職に限定していましたが、担当者層への対象拡大を実施し、場所に縛られないコミュニケーションを実現します。

○シフトワークの推進

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ます。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になり、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ます。

また、テレワーク・モバイルワーク等の働き方と合わせて、部門や職場の特性に応じた最適な体制を実現することで、働き方の変革、お客さま評価の向上およびイノベーションの創出につなげていきます。

○休暇取得の徹底

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ました。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みを開始しています。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、短期育児休業の取得を推進する取組みも行っています。

○ワークスタイルイノベーションチャレンジメニューの取組み

ワークスタイルイノベーションの推進にあたり、2016年度は、全ての職場において「時間あたりの生産性」を高めるための具体策をワークスタイルイノベーションチャレンジメニューとして掲げ、年間を通して実践していく取組みを開始しています。それぞれの部門や職場の特性に応じた有効な取組みについて職場のメンバー全員で話し合い、上記のテレワーク・シフトワーク等の多様な働き方の取組みや、社内資料の作成や会議運営の見直し等の効率化を実現する取組み等をチャレンジメニューとして設定します。優れた取組みは全社で共有し、時間あたりの生産性向上に取り組めます。

3. 取組実績・効果

○テレワークの実績・効果

ワークスタイルイノベーションの推進により、テレワークの利用者は2014年度の131名から、2015年度は約1,600名と大幅に増加しており、実際にテレワークを行った社員のアンケート結果では、約70%の社員が生産性が向上したという結果となりました。また、このようなテレワークの導入・活用状況について、総務省が実施した「テレワーク先駆者」として選定されました。

○仕事と介護の両立支援セミナー実施

2015年以降、仕事と介護の両立の観点から、将来自分が介護を行う可能性を認識してキャリア形成を考えることを目的とした「仕事と介護の両立支援セミナー」を開催しています。また、当セミナーに合わせて、「認知症サポーター養成講座」を開催する等、認知症の正しい理解の普及にも努めています。

○キャリアと育児の両立座談会実施

2015年度は、異業種・同業他社と共同で「キャリアと育児の両立座談会」を開催しています。キャリアと育児の両立に悩む女性社員に対して、各社のロールモデルから直接アドバイスが与えられる座談会場で、2016年度も継続実施していく予定です。