

2018年4月16日
日本生命保険相互会社

働き方改革アクションプラン（KPI）の策定について

日本生命保険相互会社（社長：清水博、以下「当社」）は、中期経営計画「全・進-next stage-」において、人材育成が最も重要な基盤であると位置づけ、「人財価値向上プロジェクト」を展開しています。

2015年度からスタートした「人財価値向上プロジェクト」では、「一人ひとりが誇るべき“個”有の強みを持ち、生涯にわたり活躍する逞しい人財になる」ことを掲げ、「ワークスタイル変革」「人財育成」「ダイバーシティ推進」を3つの柱とし、さまざまな取組を進めています。

当社は、「人財価値向上プロジェクト」を一層推進するための「働き方改革アクションプラン」を策定し、その定着を図る指標（KPI）を定めました。今後も、当アクションプランにもとづく取組を推進し、働き方改革をさらに加速してまいります。

当社の「働き方改革アクションプラン」

①長時間労働の是正

2020年度までに、月間平均の所定時間外労働を2016年度比で20%削減する

②年休の取得促進

2020年度までに、休暇取得率を70%（年間平均14日以上）とする

③柔軟な働き方の促進

男性育休100%達成および「介護に向き合う全員行動」を継続する

働き方改革にむけた取組

I. 総労働時間の圧縮

(1) 所定時間外労働の削減

「人財価値向上プロジェクト」の座長である社長自らが、経営層をはじめ、全従業員に向けて『どれだけ時間をかけても大きな成果を出す』という価値観から、『“最大の成果”を限られた時間で出す』という価値観へと変革を図ろう』というメッセージを発信しています。このメッセージに応えるべく、とりわけ部課長層が率先して「本当に必要な業務は何か」、「効率化できる業務は無いのか」といった視点で生産性向上に資する業務削減を検討し、リスクと効率のバランスを踏まえたマネジメントを行っており、従業員一人ひとりがこれまでの慣習に捉われない「働き方の変革」を意識しながら、日々の業務に取り組んでいます。

また、「20 時退出運営」や週 1 回の「フレッシュアップデー（ノー残業デー）」運営、共通業務に関する資料・フォーマット等を共有する社内ホームページを活用した業務削減・効率化、所属・個人の好取組事例の共有化等を実施しています。

(2) 休暇取得の促進

2015 年度から 1 年間に 2 日、週末に休暇を追加することで連休取得を推奨する「プラスワン・フライデー」運営を実施していましたが、2017 年度から 1 カ月に 1 回、自身の成長に繋げる時間や家族と過ごす時間の捻出を目的とした「ブラッシュアップデー休暇」運営（＝ニッセイ版プレミアムフライデー）へと進化させ、ワークライフマネジメントの実現に向けた休暇取得を推進しています。

II. 捻出した時間を自己成長に活かす取組

「ニッセイアフタースクール」の展開

労働時間の圧縮に向けた取組を行う一方、捻出した時間を自己成長に活かす目的で、2017 年度から自己研鑽プログラム「ニッセイアフタースクール」を展開しています。当プログラムは、ビジネススキル修得や管理職向けマネジメント講座、健康増進等の幅広いテーマで開催しており、自宅のパソコンやスマートフォン等のオンラインでも受講可能なコンテンツを拡充することで、開始初年度の 1 年間で、のべ約 8,600 名の従業員が受講し自己研鑽に取り組んでいます。なお、2018 年度から産・育休期間も受講が可能となり、育児中従業員のキャリア形成も後押ししています。

<トップによるワークスタイル変革宣言>

ワークスタイル変革宣言

人財価値向上プロジェクト座長 清水 博



限られた時間内での成果の最大化に向けた「行動指針」

- > スピーディーかつ明確に意思決定する
- > 部下の「念の為」「慮り」を改めさせる
 - ▶ 念の為の手持ち資料等、不要な資料を作らせない
 - ▶ 過剰品質の追及に時間を使わせない
- > 自らコミュニケーションの起点となり、関連な組織風土をつくる

私の「行動指針」

削る。そして、付け加える。

私の「行動指針」に込めた想い・メッセージ等

- 「総労働時間の圧縮」と「仕事の質を高めること」の両立が必要です。
- そのために、「前例踏襲」や「念のため」で積み重なり肥大した業務を思い切って削る。その上で、「やりたくてもやれなかった、やるべき業務」を付け加える。
- 「お客様へのサービスを高め拡げることに直結する仕事」を見極め、取捨選択する勇気と覚悟が、今私たち全員に求められています。

<ニッセイアフタースクール>



<ニッセイアフタースクールオンライン>



Ⅲ. 多様で柔軟な働き方の推進

(1) 「男性育休 100%取得」推進

男性が育児・家事へ積極的に参画することで、女性の働き方を理解し、男性の意識や職場の風土を変えることを目的に、2013年度から「男性育休 100%取得」を目標に掲げて取り組んでいます。対象となる男性の育休取得率は5年連続 100%を達成し、累計取得者数は約 1,400 名になりました。

<男性育休の取得推進>



(2) 「介護に向き合う全員行動」

2016年度から「介護に向き合う全員行動」という全社運動を開始しました。仕事と介護の両立実現・お互い様意識のある風土醸成に向けて、層別セミナーや職場ミーティング等に取り組んでいます。2017年度の「介護実態調査」の結果、「職場で介護について相談しやすい」と回答する割合が約 7 割となり、取組開始前と比べて、職場における「お互い様意識」の醸成が進みつつあります。

<介護体験セミナー>



(3) 「場所に捉われない働き方」を見据えた、モバイルワークの実証実験

育児・介護等を理由に時間制約のある従業員の通勤時間を有効活用する観点から、2016年5月以降、京都にサテライトオフィスを開設し、仕事と育児・介護の両立を目指した実証実験を行っています。首都圏では、2017年7月24日、総務省による「テレワーク・デイ国民運動」において、育児・介護等の理由を問わず、約 130 名が実験的に参加しました。また、コミュニケーションの活性化を目的とし、一部のオフィスで「フリーアドレス」を導入するなど、「場所に捉われない働き方」を見据えた取組を進めています。

<フリーアドレスの導入>



以上

2018-119G 輝き推進室