

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	27,144名	業種	保険業

## 1. ねらい

世界で伍していく保険会社を目指し、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う、より働きやすい環境の整備を目的として、ワークスタイルイノベーションの取組みを推進しています。

## 2. 施策内容

### ○シフト勤務制度の拡充

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。

### ○在宅勤務制度の拡充（テレワークの推進）

これまで、原則として月4回を上限としていましたが、2015年4月より、この上限を超えた在宅勤務の実施を可能としました。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）を活用した在宅勤務を推進しています。

### ○朝型勤務（損保ジャパン日本興亜版サマータイム）の実施

残業体質から脱却し、時間あたりの生産性を高める働き方にシフトするため、6月から午前8時までの出勤を推奨する朝型勤務を実施しています。また、これまで実施してきた「ノー残業デー」の取組みを、毎月2回の水曜日から毎週水曜日に拡充し、7月・8月については毎週金曜日にも「ノー残業デー」としました。残業を前提とした働き方を見直し、夜型の残業体質から朝型の勤務へシフトすることで、仕事と家庭の両立や女性活躍推進にもつなげて行きます。

### ○休暇取得の徹底

損保ジャパン日本興亜では、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（7日以内、有給）の取得率100%を目指す取組みも行っています。

### ○小さな本社における働き方の変革

上記の取組みの前提として、時間あたりの生産性を高めていくことが必要となるため、社内資料の作成や会議運営の効率化を図っています。本社部門では「小さな本社(※)における働き方ハンドブック」を作成のうえ実践し、営業部門・保険金サービス部門においても活用できる事例を共有することによって、全社で効率化を進め、ワークスタイルイノベーションの取組みを推進しています。この取組みにより働き方の変革を行い、業務におけるイノベーションを創出して行きます。

※ 最小の人数で最大の価値を創造する体制として「小さな本社」を志向しており、営業部門・保険金サービス部門の支援に徹するとともに、本社にしかできないことに注力する体制を目指しています。

### ○多様な正社員の活躍推進

社員の多様な働き方を実現するため、勤務地限定の正社員を制度化していますが、女性管理職の積極登用など女性正社員の活躍に向けた取組みを推進し、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ます。

## 3. 取組実績・効果

2014年度に損害保険ジャパン日本興亜の法的合併が完了したことを踏まえ、2015年度よりシフト勤務制度・在宅勤務制度の見直し、労働時間削減および休暇取得徹底の取組を加速させて行きます。

（在宅勤務実施人数：2013年度／39人・2014年度／131人）

### ○仕事と介護の両立支援セミナー実施

2015年2月以降、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。