

働き方改革アクションプラン

会社名	日本生命保険相互会社	従業員数	①5,000人以上
-----	------------	------	-----------

① 時間労働の是正 (KPI)

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

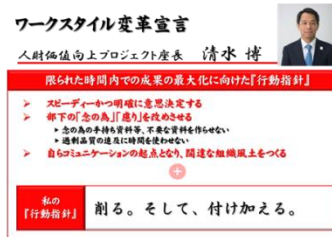
① 長時間労働の是正 (行動計画)

◆全役職員が「働き方」に関する意識を変革し、勤務時間に係るルールの中で、不断の業務削減・効率化に取り組むと共に、一人ひとりが成長することで、「最大の成果」を限られた時間で出すという価値観の定着を図る

■ 意識醸成に向けた取組

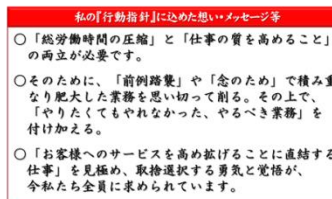
- 経営トップをはじめとする役員層からのメッセージ発信
 - －社長をはじめ全役員、「大ボス」である部長層の「ワークスタイル変革宣言」をイントラに掲載
 - －生産性・能率の更なる向上に向け、職員一人ひとりが具体行動を宣言し、所属長とすり合わせ

＜社長の「ワークスタイル変革宣言」＞



■ 勤務時間に関するルール設定

- 20時までの退出に向けた取組の継続
 - －20時ビル消灯および20時以降の残業事前承認運営（パソコン自動オフ）
- ノー残業デーの設定（週1回「フレッシュアップデー」を設定）



■ 業務削減・効率化に向けた取組

- 好取組事例等の社内共有化
 - －所属・個人の好取組事例をイントラに掲載
 - －「NISSAY 知恵袋」として、支社における共通業務に関する資料・取組のフォーマット等を共有化
- 業務負荷軽減に向けた各種取組の実施
 - －インフラ整備・社内ルールの見直し
 - －各所属・個人毎の取組推進に向けた「業務削減運動」の実施

＜所属・個人の好取組事例のイントラ掲載＞



■ 教育支援に関する取組

- 捻出した時間の有効活用に向けた自己研鑽サポートの充実
 - －「ニッセイアフタースクール」として、資格試験に関する講義・セミナーに加え、ビジネススキル等に関する講座ラインナップを充実

＜ニッセイアフタースクール＞

（セミナー風景）



働き方改革アクションプラン

会社名	日本生命保険相互会社	従業員数	①5,000人以上
-----	------------	------	-----------

②年休の取得促進（KPI）

○2020年度までに、休暇取得率を70%とする（年間平均14日以上）

②年休の取得促進（行動計画）

◆休暇取得推進運動に加え、休暇取得計画・取得状況を「見える化」し、フォローすることで、「取得しやすい」風土醸成を進めると共に、休暇取得を後押しする支援を実施する

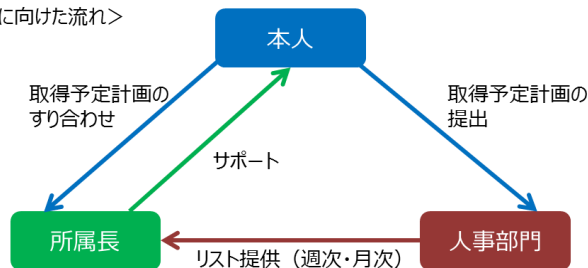
■意識醸成に向けた取組

- 月に1日以上、自分の成長に繋げるための休暇取得を推奨する「ブラッシュアップデー運営」の実施
- 年休も含めた「各休暇の取得しやすさ」向上に向け、男性育休・アニバーサリー休暇・リフレッシュ特別休暇等の取得推進
- 社内表彰運営における項目化

■フォローアップ体制の構築

- 年度始、各所属にて、所属員の年間休暇取得計画を策定し、“見える化”
- 人事部門による定期的な情報提供（リスト提供等）を通じた取得状況のフォローアップ
－所属長に対し、個人別の休暇取得状況リスト・翌週の取得予定者リストを提供

<取得推進に向けた流れ>



■休暇取得促進に資する支援の実施

- 課題に応じ、一部所属に対して業務支援を担う人員を配置
- 捻出した時間の有効活用に向けた自己研鑽サポートの充実
－「ニッセイアフタースクール」として、自宅PC・スマホ等で受講可能なコンテンツを拡充

<ニッセイアフタースクール>
(オンラインでの受講画面イメージ (PC・スマホ))



働き方改革アクションプラン

会社名	日本生命保険相互会社	従業員数	①5,000人以上
-----	------------	------	-----------

③柔軟な働き方の促進（KPI）

○男性育休 100%達成および「介護に向き合う全員行動」について、継続する

③柔軟な働き方の促進（行動計画）

◆男性育休の取得促進・「介護に向き合う全員行動」に関する様々な取組を通じ、育児・介護をはじめとする、多様な「ワークとライフの両立」に向けた「お互い様意識」の更なる醸成を進めると共に、「場所に捉われない働き方」を見据えた取組を実施する

■男性育休の取得促進に向けた取組

- イントラ掲載を通じた取組事例の共有化
- 人事部門による定期的な情報提供を通じた取得状況のフォローアップ
- 社内表彰運営を通じた意識啓発

<男性育休>

(取得時の様子も含め取組事例をイントラ掲載)



■多様な「ワークとライフの両立」に向けた「お互い様意識」の醸成を通じた、両立支援の充実

- 育児・介護に関する理解促進に向けた管理職向け等の層別セミナーを実施
- 企業主導型保育所の全都道府県設置を通じた育児との両立支援の充実
- 介護等に関する意識醸成・知識定着に向けた各所属・個人毎の取組
 - ー介護をはじめとする“ダイバーシティ”に関する職場ミーティングの実施
 - ー全層向け WEB 研修・意識実態調査の実施

<「介護に向き合う全員行動」全体像>



<企業主導型保育所>



■多様な働き方の実現を通じた、「ワークとライフの両立」に資する取組の実施

- 「場所に捉われない働き方」を見据えたモバイルワークの充実

<サテライトオフィス勤務の様子>

