

働き方改革アクションプラン

会社名	三井住友海上火災保険株式会社	従業員数	①5,000人以上
------------	----------------	-------------	-----------

①長時間労働の是正（KPI）

1. 「遅くとも原則 19 時前退社ルール」を継続実施する
2. 正社員の 1 日平均 P C 操作時間 2017 年度実績以下とする
3. 2020 年度末までに、社員意識調査結果（時間生産性に関する設問スコア）を 2017 年度比でアップさせる

①長時間労働の是正（行動計画）

- 経営トップからのメッセージを継続的に発信する
- A I ・ R P A 等の先進デジタル技術を活用した業務効率化取組を継続して行う
- 職場からの意見・要望を踏まえた社内ルール・規定の見直しを引き続き実施する
- 生産性高い働き方の定着に向けて、各職場における下表のオリジナルツールの活用を推進する

A. 退社時間宣言ツール（卓上 P O P）



B. 社内好取組職場ベストプラクティス集



C. 業務棚卸しシート

D. 社内オリジナルムービー



E. 仕事の段取り力強化ツール（冊子・動画 等）



働き方改革アクションプラン

会社名	三井住友海上火災保険株式会社	従業員数	①5,000人以上
------------	----------------	-------------	-----------

②年休の取得促進（KPI）

1. 2020年度末までに、年次有給休暇取得率（全社平均）を75%以上にする

②年休の取得促進（行動計画）

- 全ライン部長・課長を対象とした研修を開催し、休暇取得しやすい職場づくりの徹底を行う
- 休暇取得計画の策定や、取得に向けた体制作り等をテーマとした職場ミーティングを継続実施する
- 休暇取得計画の社内イントラ（休暇計画専用画面）への入力を徹底する
- 職場毎・社員毎の休暇取得状況が一元的に把握できるシステムの構築等、環境整備を実施する

働き方改革アクションプラン

会社名	三井住友海上火災保険株式会社	従業員数	①5,000人以上
------------	----------------	-------------	-----------

③柔軟な働き方の促進（KPI）

1. 2020年度末までに、男性育児休業取得率を80%以上にする
2. 2020年度末までに、女性管理職比率を15%以上にする（課長職昇進者に占める女性の割合40%以上にする）
3. 2020年度末までに、社員意識調査結果（ワークライフバランスに関する設問スコア）を2017年度比でアップさせる ○全ライン部長・課長を対象とした研修を開催し、テレワーク等を活用した柔軟な働き方の定着に向けた職場作りを徹底する

③柔軟な働き方の促進（行動計画）

- 全ライン部長・課長を対象とした研修を開催し、テレワーク等を活用した柔軟な働き方の定着に向けた職場作りを徹底する
- 無駄・非効率の排除や業務効率化等、環境整備をテーマとした職場ミーティングを継続実施する
- 男性社員の育児休業取得を促進するための各種情報を、本人や職場上司に提供する
- 女性社員向け人財育成体系を拡充し「女性活躍推進」の取組をさらに強化する
例) 管理職育成を目的とした女性中堅社員向け研修プログラム（以下）を継続実施する
「MS女性リーダースクール」「MSマインドアップ女性スクール」「MS女性アカデミー」等
- 働き方改革により、ライフスタイルの充実に取り組む社員を社内ニュース・衛星放送等で案内する