

働き方改革アクションプラン

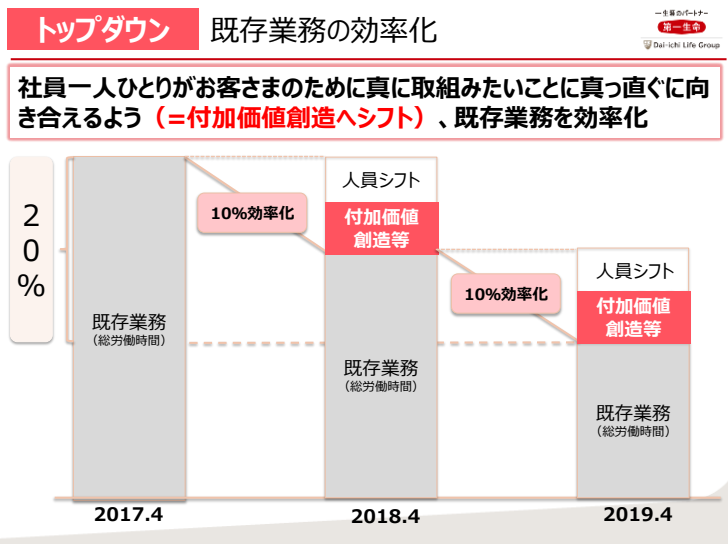
会社名	第一生命保険株式会社	従業員数	①5,000人以上
-----	------------	------	-----------

① 長時間労働の是正（KPI）

- 単月時間外労働時間 80 時間超過者ゼロ
- 2016 年度対比で内勤職の年間時間外労働時間を 20%削減する

① 長時間労働の是正（行動計画）

- 働き方改革の実現に向けた経営層による定期的なメッセージ発信
- 専用のデータベースによる好事例の共有化と標準取組化による横展開
- ワーク・ライフ・バランス指標による見える化
 - ・各所属の取組状況を指標化して、全社に共有
 - 例) ・ボトムライン目標遵守者占率
 - ・早帰り実施率
 - ・所属毎の総労働時間
- 終業時刻表示カードの机上掲示による早帰り推進
- 終業時刻期限（ボトムライン運営）の設定と遵守
- 週1日のワーク・スマート・デー実施（うち、月1回任意の日を15時での早帰り推奨日として運営）
- 権限委譲の促進（「部下に任せる」人財育成の推進、責任権限の見直し等）
- Web 会議システムの機能拡充による労働時間縮減
- 2018 年度末までに 2016 年度対比で本社の既存業務量を 20%縮減
- 生産性向上を牽引した部署への臨時給与加算



働き方改革アクションプラン

会社名	第一生命保険株式会社	従業員数	①5,000 人以上
------------	------------	-------------	------------

② 年休の取得促進（KPI）

- 計画公休（年 6 日）の完全取得
- 年間公休取得率目標（70%、営業職指導者層については 50%）の達成

② 年休の取得促進（行動計画）

- 「計画公休制度」（年間 6 日間の公休取得の必須化）の継続実施
- 夏期休暇・年末年始休暇とは別に、「スマート休暇」の運営推進
 - ・更なる取得推進を後押しするため、上記計画公休を含め、毎月 1 日以上（平均）の公休を取得する「スマート休暇」の運営実施
- ワーク・ライフ・バランス指標による見える化
 - ・各所属の取組状況を指標化して、全社に共有
 - 例）・公休取得率
- 業務の標準化とマルチプレイヤー化の推進
 - ・上記公休取得に向け、取得できる人だけ取得するのではなく、全体で取得を目指す取組みを推進
- 年間休暇取得予定表の活用による計画的な取得促進
- 労使による継続的な啓発

働き方改革アクションプラン

会社名	第一生命保険株式会社	従業員数	①5,000人以上
------------	------------	-------------	-----------

③ 柔軟な働き方の促進（KPI）

- 2020年までにテレワークが利用可能な社員の割合 100%

③ 柔軟な働き方の促進（行動計画）

<経営トップによる推進>

- 社長直轄の「グループ DSR 推進委員会」の傘下にワーク・スマート専門委員会を設置
(進捗状況確認、好事例共有等によるグループ横断での PDCA サイクルの実現)
- トップメッセージの発信〔ダイバーシティ&インクルージョン推進（多様な個性の活躍推進・多様な働き方の実現）による個人・組織の生産性・競争力向上〕

<生産性向上に資する取組み>

- テレワークを可能にするパソコンへの切替（2020年まで）
- Web 会議システムの機能拡充
- 営業端末の刷新
- RPA を活用した業務の自動化
- 所属内での顕彰による生産性向上取組の見える化・所属内展開のためボトムアップ活動として「働き方改革 MVP」表彰制度を導入

<Q O L 向上に資する取組み>

- 両立支援制度の戦略的活用の促進
(プレパ・プレママセミナー、育児休暇からの復職支援セミナー・復職面談、介護セミナー、男性育児休業の取得促進 等)
- フレックスタイム制度の活用促進
- 営業担当者の振休取得推奨日の設定

働き方改革		ファミリーフレンドリー施策 (両立支援制度)
【総労働時間の削減】 <ul style="list-style-type: none"> ● 終業時刻目標の設定 ● ワークスマート* (週1回) <ul style="list-style-type: none"> ・ 毎週水曜日 ・ 全社一斉の早帰り推奨日 ・ 月1回(任意の日) : 9時~15時の早帰り推奨日 	【休暇取得の推進】 <ul style="list-style-type: none"> ● 計画公休 (有給休暇年間6日の取得をルール化) <ul style="list-style-type: none"> ・ 「スマート休暇」 ・ 平均毎月1日(年間12日)以上の公休取得の推進 ・ 男性の育児取得促進 	【妊娠・出産・育児まで】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 産前・産後休暇の100%有給化 ・ 育児休業 ・ 短時間勤務/残業免除 ・ 育児時間 ・ 育児サービス経費補助
WLB (ワーク・ライフ・バランス) 指標の導入		【介護支援】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護休業 ・ 介護サポート休暇 ・ 短時間勤務
【在宅勤務制度】	【職場参観日の実施】	【その他の支援策】 <ul style="list-style-type: none"> ・ エリア限定社員の家族事情による転勤制度 (ふあみり転勤制度) ・ ウェルカムバック (再雇用) 制度 ・ 孫誕生休暇 等
【働き方改革の取組】 「ワーク・スマート専門委員会」「働き方改革MVP」		

組織・個人の生産性向上

目指す姿

健康で生き活きと前向きに働ける職場環境

「お客さま第一主義」に基づいたお客さまへの付加価値増大

社員の意識と行動変革

組織と個人の成長

社員のやりがい感の向上

取組み

風土変革

割り切り・シンプル化

業務サイクルの見直し

任せる

1つやるなら1つやめる

業務プロセスの見直し

全社共通

部・部門独自

レポートラインの簡素化・明確化

会議・資料・メールの全社統一ルール

BPO

事業・組織機能の見直し

まとめる・機能整理

発展的解消

担い手の変更

ICTの活用 (AI・ロボティクスの活用)

働き方の課題

業務量の削減

権限委譲

マルチプレイヤー化

リソースの最適化

コミュニケーションの活性化

社員の更なる付加価値向上

DSRアンケート・360° レビュー等による取組評価、マネジメント層の評価へ反映

経営層による継続的な牽引