



大同生命保険のテレワークと働き方の刷新

2019年7月19日
大同生命保険株式会社

会社概要

- ・所在地 大阪市西区・東京都中央区
- ・内務職員数 3,542人（男性1,987人／女性1,555人）
- ・営業職員数 3,843人
- ・代理店数 13,877店
- ・平均年齢 41歳（内務職員）
- ・創業年 1902年（明治35年）



大阪本社（肥後橋）



東京本社（日本橋）

「医療用HAL*（下肢タイプ）」による
所定の難病治療に対して給付金をお支払

HALプラス特約

無配当ロボットスーツ歩行運動処置給付特約
(特定難病用・保険料不要型)



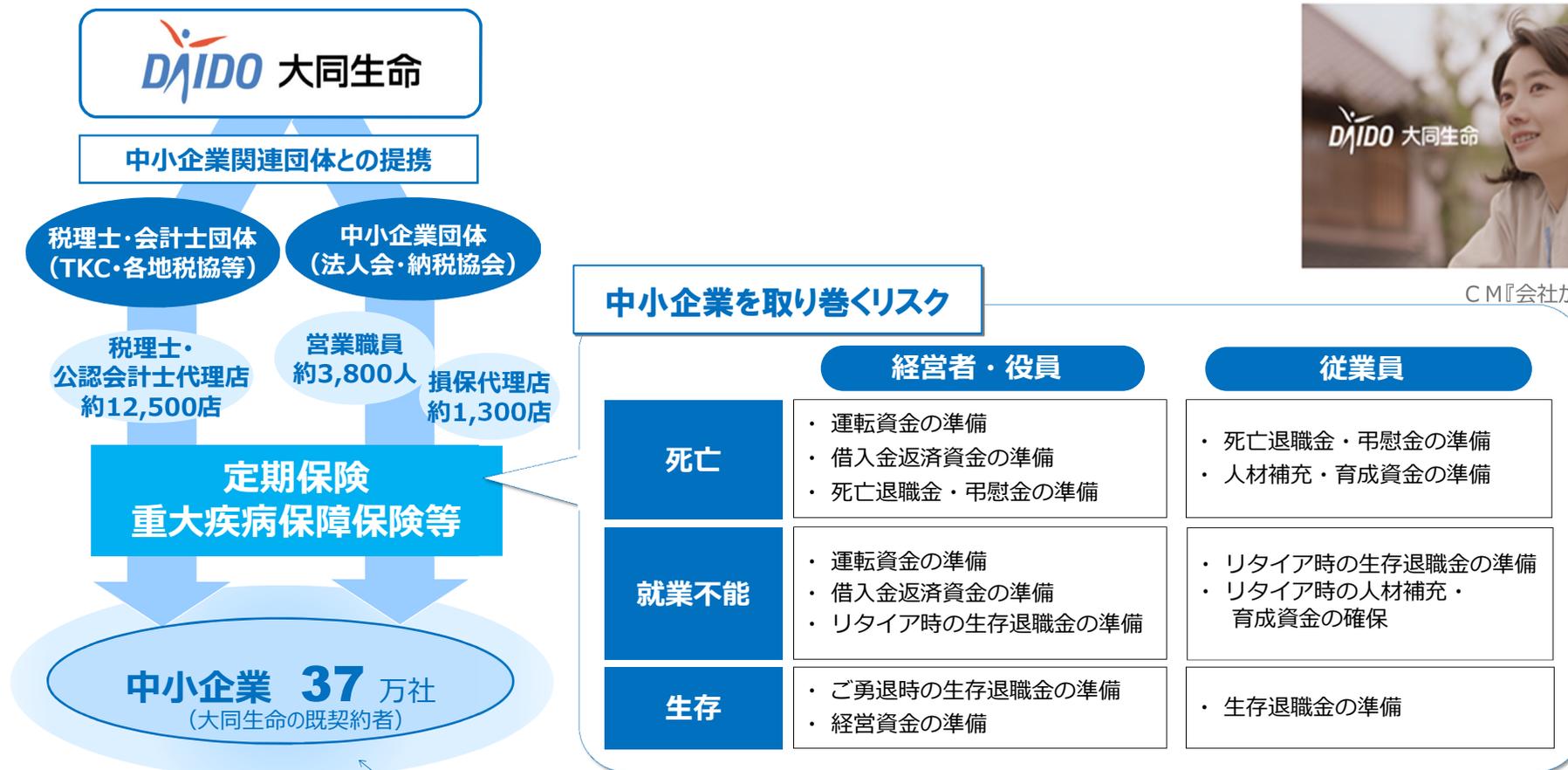
サイバーダイン社との提携→新商品発売
「健康で豊かな社会づくり」への貢献をめざして

大同生命のビジネスモデル

中小企業市場における生命保険事業の“リーディングカンパニー”として
日本の中小企業をお守りする



CM『会社が元気な街』篇より



* 2019年3月末現在 国内の企業数合計は約195万社 (H24経済センサス活動調査)

経営ビジョン・使命・求める人材像

<経営ビジョン>

私たちは、次の5つの観点から、“すべてのステークホルダーの満足度（GDH）”の増大を追求していきます。

※GDH=Gross Daido Happiness

1. 中小企業のお客さまに「最高の安心」と「最大の満足」をお届けする生命保険会社を目指します。
2. コアビジネスの発展と新たな価値の創造を通じて、企業価値の安定的・持続的な向上を目指します。
3. 提携先や代理店をはじめとするパートナーとの共存共栄を目指します。
4. **チャレンジ精神を大切にし、すべての従業員がやりがいをもって働ける企業を目指します。**
5. 公正・誠実な企業活動と地域への貢献を通じて、社会から信認される企業を目指します。

<使命>

中小企業とそこで働くすべての方を様々なリスクからお守りする

<求める人材像>

自ら考え、自律的に行動し、**挑戦しつづける人材**



<広岡浅子（1849-1919）>

テレワーク導入の経緯

■働き方の刷新

- ・当社では従来より、「リミット20（20時P C自動シャットダウン）」を導入する等、メリハリのある勤務を通じた生産効率の高い働き方への挑戦に取り組み。
- ・2013年度には、**タブレット端末「エース・ウィズ」を全ての営業担当者に配備。**
- ・また、「更なる生産効率の向上」「ワーク・ライフ・バランスの一層の推進」等を目的に、ITを活用した多用な働き方として、**「在宅勤務制度」を平成26年度より導入。**

○「エース・ウィズ」の導入

- ・書類のご記入・押印などを大幅に削減し、
 手続き時のお客さまのご負担を軽減
- ・**移動時間等の有効利用や必要に応じた直帰等の活用により、早帰りが実現**



○在宅勤務の導入

- ・**現在までにのべ1,500名以上が利用。**
- ・育児・介護中の職員のほか、通勤時に負担の大きい妊娠中の女性への活用を促進
- ・これらの取組みが評価され、2016年4月には総務省が新設した「テレワーク先駆者百選」に選出



在宅勤務制度の導入

■ トライアルの実施

- ・実施の前年度、本社17部門（27部門中）を対象に、約2カ月間で延べ68人がトライアルを実施。
- ・実施後アンケートでは、ほとんどの参加者から「生産性の向上」や「WLBの実現」に**“効果あり”**との回答。業務遂行・組織運行面でも特段の問題はなし。
⇒トライアルにより所定の効果が確認できたため、就業規則およびシステム面等を整備のうえ、本格導入を決定。

■ 対象者・対象業務

- ・利用対象者は、本社所属の事務担当者（管理職含む）。
- ・対象となる業務は、当初**「個人情報を含まない定型・企画業務」**に限定。

■ 基本的なシステム

- ・「シン・クライアント技術」を導入。在宅用PC側にデータ保持することなく社内と同様の業務環境を実現。



制度（対象業務）の拡大

■ 導入時の課題

- ・ 生命保険会社の取り扱う情報・データは『個人情報』が非常に多い。
ご加入者さまの、氏名・年齢・電話番号・住所等はもちろん、治療中の病気・けが、過去の病歴といった「センシティブ情報」も。
- ・ システム面では十分な対策を施しており、在宅用PCの盗難・紛失による情報漏えいリスクを最大限排除した体制を構築していたが、慎重を期して対象業務は限定し、**個人情報の取扱については引き続き検討課題とした。**

■ 対象業務の拡大

- ・ 情報管理専担部門「情報資産管理室」による十分な検証・対策を講じたうえで、2015年度より、在宅勤務の対象を**個人情報を含む全業務に拡大（※）**。本社での業務と同レベルの環境を提供することが可能に。

※センシティブ情報を扱う、保険契約の引受や保険金の支払といった査定業務は対象外

■ 利用実績

- ・ 2018年度の利用者数は、のべ400名。（対象者の15%以上）
- ・ **リピーターが多い**のが特徴。
- ・ **今後の課題は新規利用者層の拡大**
（「テレワーク・デイズ」への参加、在宅勤務キャンペーン）

在宅勤務制度導入のポイント

■ できることから始める

- ・ はじめから完璧を求めない

■ お金はできるだけかけない

- ・ 社内資源を有効活用

■ 情報漏えい対策だけは万全に

- ・ 利便性と情報漏えいリスクは基本的にトレードオフの関係
利便性向上のために、どこまでリスクをとりに行くのか



ケチケチと、“あたりまえ”のことに取り組んできた結果・・・

「テレワーク先駆者百選 総務大臣賞」の受賞

総務大臣賞 受賞

大同生命保険株式会社

総務大臣賞 受賞のポイント

- ICTの利活用により、長時間労働を防止する仕組みづくりに取り組んでいる。
- 全社的な働き方改革で、残業時間減や社員満足度向上を図りながら、過去最高の保有契約高を達成。
- 全営業担当者にタブレット端末を配備し、顧客の負担軽減(手続きの簡素化)と、社員の負担軽減を実現。

情報通信技術の利活用

- ✓ 在宅勤務用PC、タブレット端末を含め全てのPCに自動シャットダウン機能を搭載し、勤務時間の制御や働き過ぎ防止を徹底

稼働時間の延長には上司承認が必要となる仕組みを導入している

- ✓ 全営業担当者にタブレット端末を配備し、顧客サービス向上と社員負担軽減を両立

- ✓ 育児休業中の社員にも会社情報閲覧のため、ノートPCを貸与

スムーズな復職に向けた支援に活用

経営効果

- ✓ 残業時間が24%減少
(2016年1人当たり月平均、2014年比)

- ✓ 従業員意識調査で総合満足度アップ
(2013年:3.70pt → 2015年:3.78pt)

- ✓ 2016年度末保有契約高は過去最高の40兆円を達成するなど、ワーク・ライフ・バランスを充実させながらも生産性が向上

- ✓ 平均勤続年数「16.3年⇒16.9年」
(2014年度末からの比較)

地方創生

- ✓ 今年度より、支社拠点内にサテライトオフィスをトライアル導入

本社勤務者が一定期間、支社拠点内で勤務するなど、柔軟な勤務を推進



サテライト・オフィスの設置

■ 2018年10月、神戸に開設

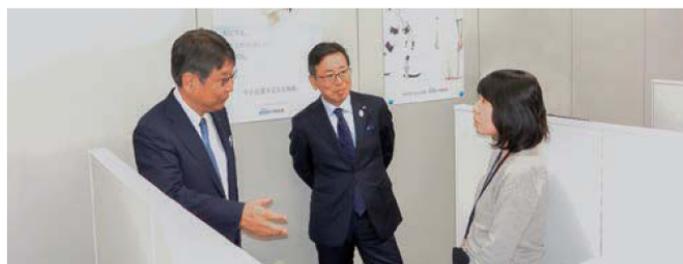
- ・ 大阪本社は、在宅勤務の対象外となる保険契約の引受や支払の査定を担当する部門が集中。
- ・ 担当者の柔軟な働き方を促進するため、神戸の自社ビル内に サテライトオフィスを設置。

神戸ビルにサテライト・オフィスを開設

10月1日(月)より、大同生命神戸ビルで「サテライト・オフィス」の利用が開始されました。メール送受信や会議資料作成といった共通業務のみならず、契約管理部門で使用しているデュアルディスプレイや各種専用ソフトも揃えており、大阪本社と同じ業務を行うことが可能です。

10月22日(月)には工藤社長が現地を訪問、当日の利用者に声をかけられました。利用者からは「通勤負担が大きく軽減され、効率的な時間の使い方ができる」など、オフィスの感想を聞かれました。

大阪本社の皆さんは、在宅勤務同様、積極的にご利用ください。

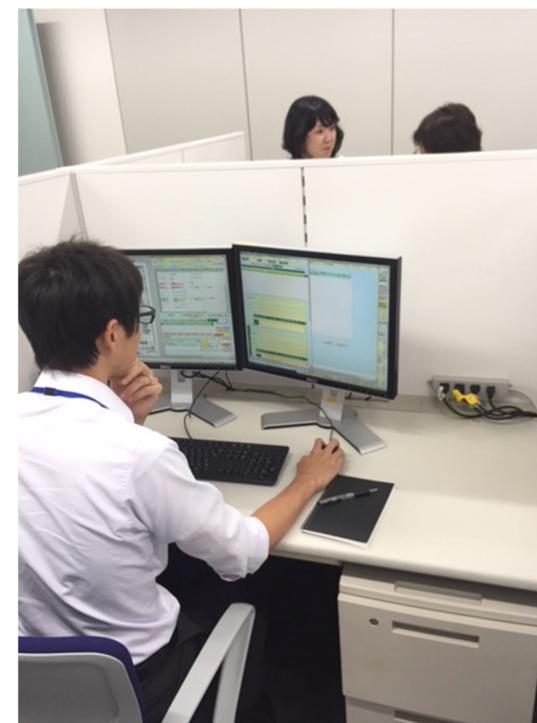


サテライト・オフィスを訪問された工藤社長・森中専務



井塚由紀 契約審査課係長

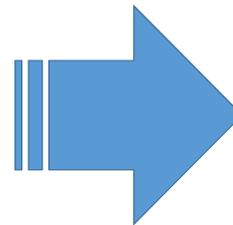
普段、負担になっている満員電車での通勤が楽になっただけでなく、思った以上に快適な環境で、効率的な業務ができました。今後も継続的に利用します。



サテライト・オフィスで支払査定中

社内報に掲載

- サテライト・オフィスの拡充
- 自宅PCでの在宅勤務



2020東京オリンピック・パラリンピック

働き方の刷新

■ 働き方の刷新

○ 労働時間の縮減に向けた取組み

<PC自動シャットダウン>

2007年度：21時強制SD,自動消灯を開始

2010年度：非管理職を19時半に前倒し

2013年度：管理職層を20時に前倒し

2019年度：全員30分前倒し

原則、スタッフ層は19時、管理職は
19時半までに退社

<早帰りの推進>

- ・月2回、遅くとも18時半までに退社する「早帰りデー」を実施。
- ・その他、次の取組みにより早帰りを推進。
 - フレックスタイム制度の活用
 - 直行・直帰などを活用した「朝型勤務・ゆう活」（8月・2月）

○ 「仕事のスリム化」に向けた取組み

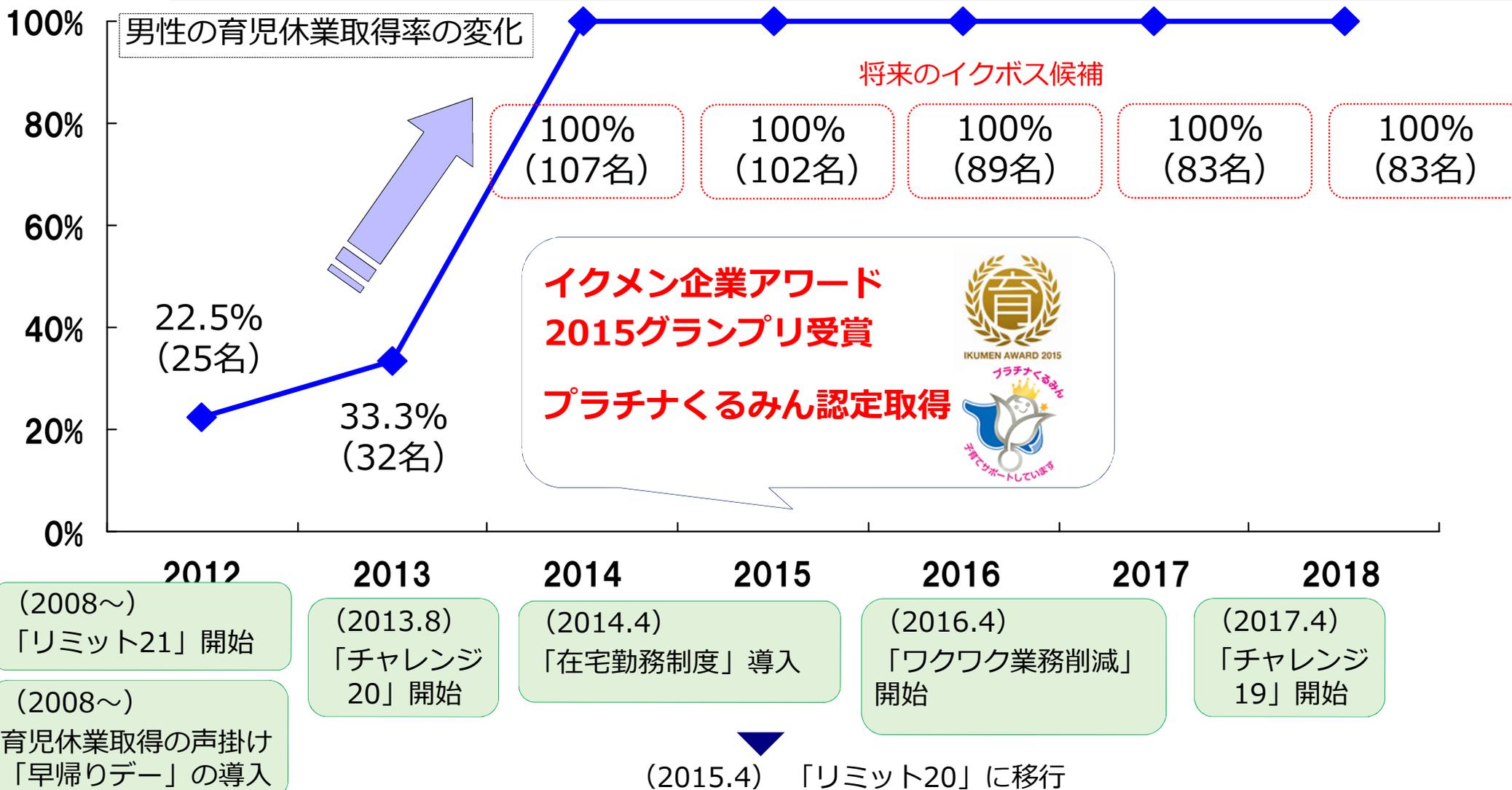
<「DAIDO-style」の推進>

- ・働きがいや生産性向上を目的に、新しい働き方“DAIDO-style”を推進。
 - ペーパーレス会議
 - 会議時間は原則45分以内
 - WEB会議 等

<「ワクワク業務削減」>

- ・2016年度より「ワクワク業務削減ワーキング・グループ」を設置し、全社横断の業務削減・プロセス改革を推進。
- ・全従業員から寄せられた、2,300件もの削減提案の実現に向け取組中！

両立支援の取組み



■制度開始後の会社業績

- ・在宅勤務制度を含め、当社では前述のとおり『働き方改革』を推進。
- ・その結果、2018年度の一人あたりの月平均残業時間は、労働時間縮減の取り組みを本格的に開始した2008年度に比べ半減。一方、契約業績面では新契約高が順調に推移、ワーク・ライフ・バランスを充実しながらも生産性が向上。

