



# 大同生命保険のテレワークと働き方の刷新

2020年10月1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 3,100人
- ・営業職員数 3,746人
- ・代理店数 14,132店
- ・平均年齢 42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<sup>®</sup>（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



**中小企業を取り巻くリスク**

	経営者・役員	従業員
死亡	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 運転資金の準備</li> <li>・ 借入金返済資金の準備</li> <li>・ 死亡退職金・弔慰金の準備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 死亡退職金・弔慰金の準備</li> <li>・ 人材補充・育成資金の準備</li> </ul>
就業不能	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 運転資金の準備</li> <li>・ 借入金返済資金の準備</li> <li>・ リタイア時の生存退職金の準備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ リタイア時の生存退職金の準備</li> <li>・ リタイア時の人材補充・育成資金の確保</li> </ul>
生存	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ご勇退時の生存退職金の準備</li> <li>・ 経営資金の準備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 生存退職金の準備</li> </ul>

# 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

- ・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ヵ月間で延べ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

# 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3冠」の受賞

テレワーク3冠達成！！



総務省  
テレワーク  
先駆者百選  
(2017年度)

総務大臣賞



日本テレワーク  
協会  
テレワーク推進賞  
(2018年度)

優秀賞



厚生労働省  
輝くテレワーク賞  
(2019年度)

優秀賞 (大賞)



# サテライト・オフィスの設置

## ■ 2018年10月、神戸に開設

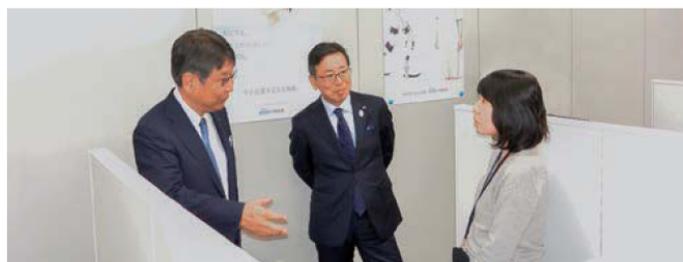
- ・ 大阪本社は、在宅勤務の対象外となる保険契約の引受や支払の査定を担当する部門が集中。
- ・ 担当者の柔軟な働き方を促進するため、神戸の自社ビル内に サテライトオフィスを設置。

## 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。

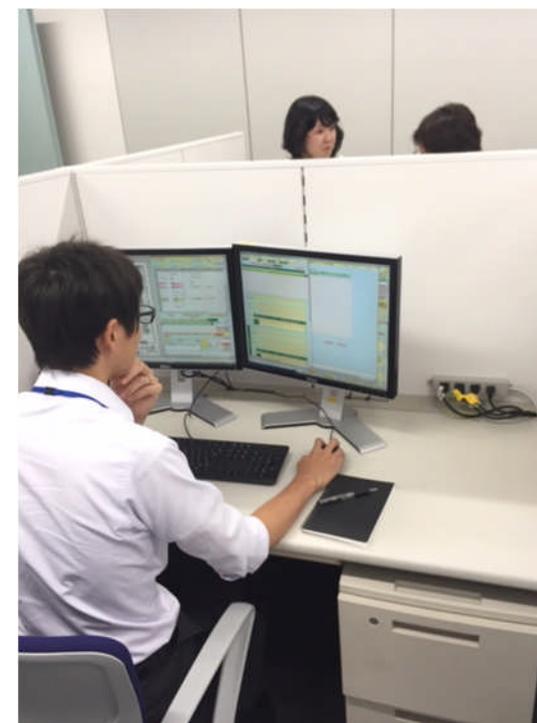


サテライト・オフィスを訪問された工藤社長・森中専務



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

# コロナ禍における対応

## ■ 政府要請「人との接触機会 8 割減」達成のために（緊急事態宣言対応）

- ・ 在宅専用端末の増台、従業員の私有 P C による自宅からの「リモート在宅」を開始
- ・ 同時接続数増加のために、回線数を増加・強化
- ・ 営業担当者は原則全員在宅勤務
- ・ 端末数の不足等で在宅勤務が実施できない場合は自宅待機を指示

⇒緊急事態宣言中、全社で出社 8 割減を達成



## ■ “ウィズコロナ”における人事戦略

- ・ 「働き方改革」の一環として、コロナ禍前の働き方に戻ることなく、リモートワークを前提とする働き方の環境を整備、定着
- ・ リモートワークの定着が生産性や会社の魅力度向上等につながるよう雇用形態・労務管理・人事(評価)制度・採用・人材育成・オフィススペース等のあり方を見直し

⇒今後詳細を検討

『コロナ以前には戻れない、戻らない』との認識で、働き方改革を推進

# 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

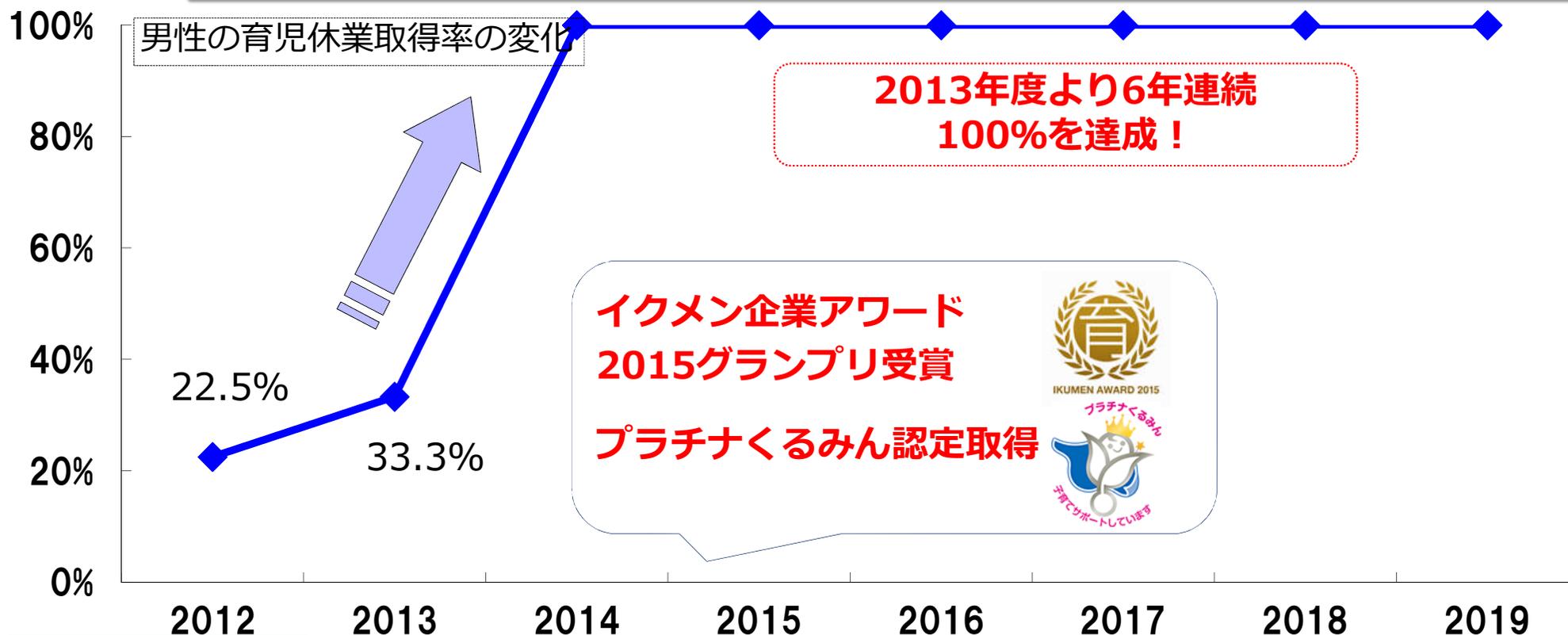
#### <「DAIDO-style」の推進>

- ・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



(2008~)  
「リミット21」開始

(2008~)  
育児休業取得の声掛け  
「早帰りデー」の導入

(2013.8)  
「チャレンジ  
20」開始

(2014.4)  
「在宅勤務制度」  
導入

(2016.4)  
「ワクワク業務削減」  
開始

(2017.4)  
「チャレンジ  
19」開始