



大同生命保険のテレワークと働き方の刷新

2019年11月
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)



サイバーデザイン社との提携→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"> ・ 運転資金の準備 ・ 借入金返済資金の準備 ・ 死亡退職金・弔慰金の準備 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 死亡退職金・弔慰金の準備 ・ 人材補充・育成資金の準備
就業不能	<ul style="list-style-type: none"> ・ 運転資金の準備 ・ 借入金返済資金の準備 ・ リタイア時の生存退職金の準備 	<ul style="list-style-type: none"> ・ リタイア時の生存退職金の準備 ・ リタイア時の人材補充・育成資金の確保
生存	<ul style="list-style-type: none"> ・ ご勇退時の生存退職金の準備 ・ 経営資金の準備 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生存退職金の準備

* 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を活用した多様な働き方として、**「在宅勤務制度」を2014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

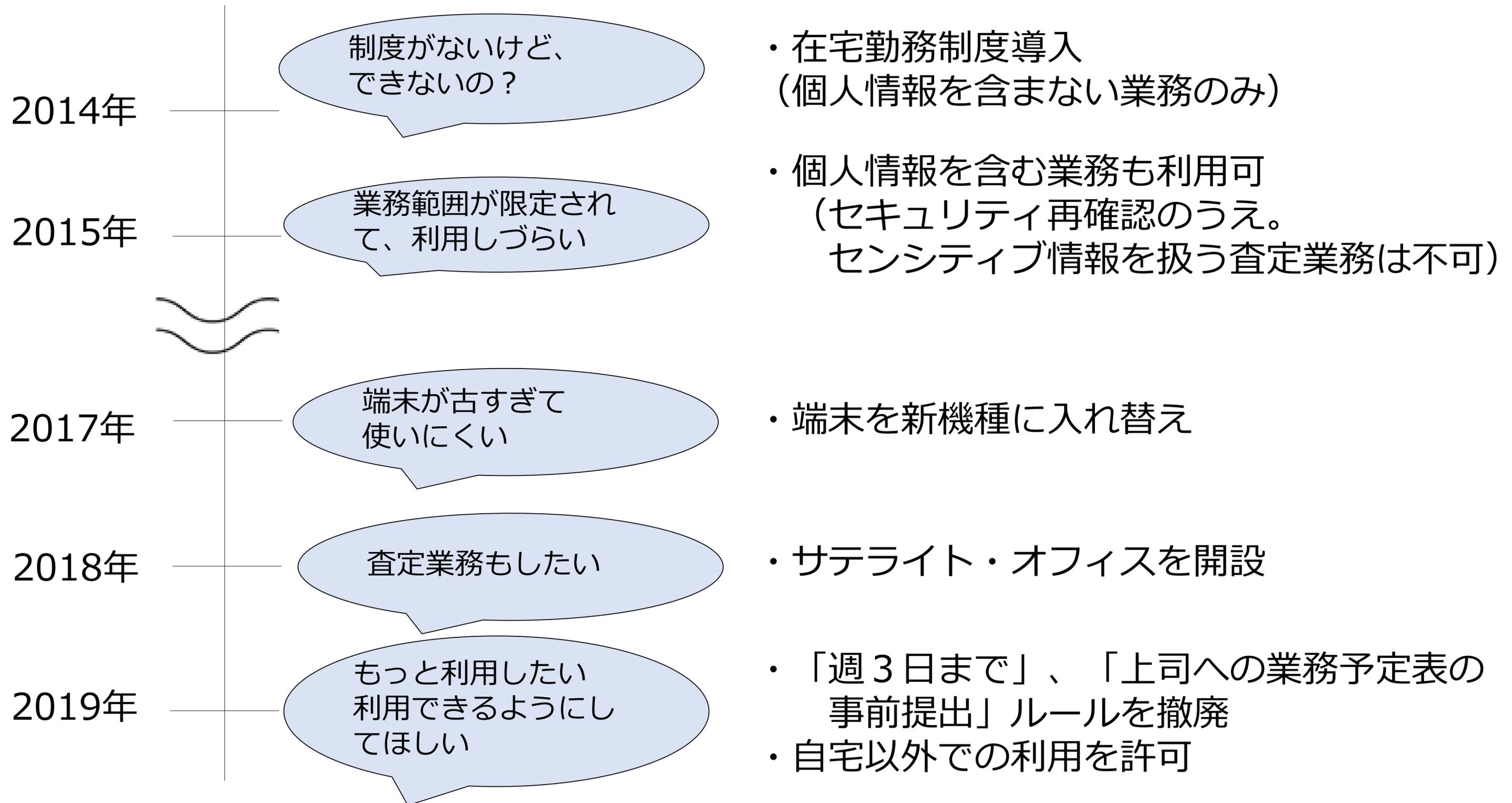


○在宅勤務の導入

- ・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



在宅勤務制度の道のり



サテライト・オフィスの設置

■2018年10月、神戸に開設

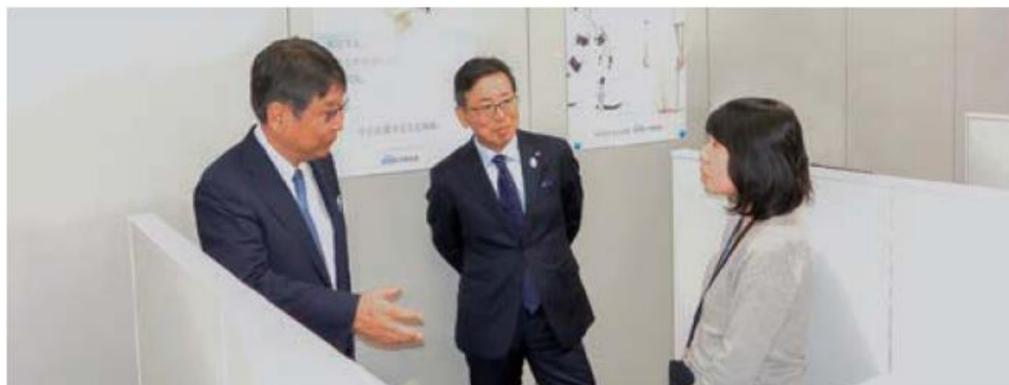
- ・大阪本社は、在宅勤務の対象外となる保険契約の引受や支払の査定を担当する部門が集中。
- ・担当者の柔軟な働き方を促進するため、神戸の自社ビル内に サテライトオフィスを設置。

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적으로ご利用ください。

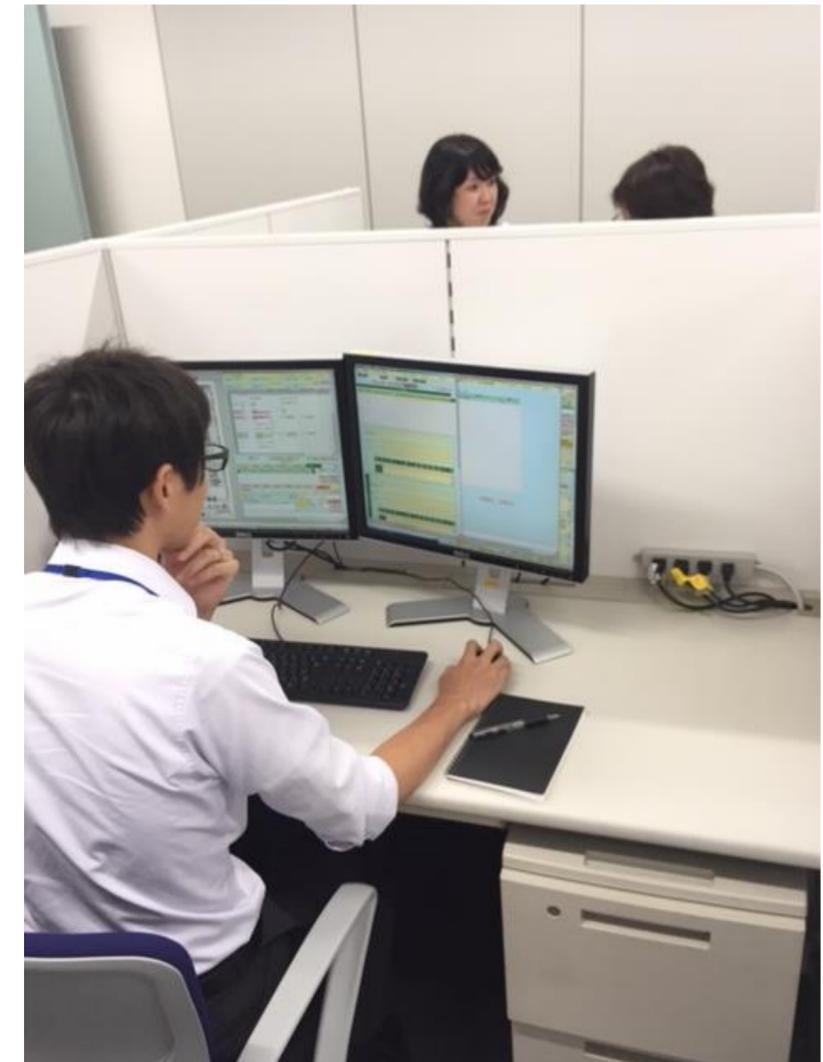


サテライト・オフィスを訪問された工藤社長・森中専務



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

在宅勤務制度導入・推進のポイント

- **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
- **心配しすぎない**
 - ・ 思っている以上に従業員はマジメ



ケチケチと、“あたりまえ”のことに取り組んできた結果・・・



(参考) 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

2017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!

(参考) 両立支援の取組み



2012
(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
(2013.8)
「チャレンジ
20」開始

2014
(2014.4)
「在宅勤務制度」導入

2016
(2016.4)
「ワクワク業務削減」
開始

2017
(2017.4)
「チャレンジ
19」開始

(2015.4) 「リミット20」に移行