

2017年12月8日

～全社員総活躍に向けた「仕事の進め方」の変革～
「働き方改革」の推進に向けた新たな取組の開始について

MS&ADインシュアランスグループの三井住友海上火災保険株式会社（社長：原典之）は、今般、全社員総活躍による生産性のさらなる向上と競争力強化を目的として、「仕事の進め方」の変革に向けた取組を開始しました。

当社は2016年10月に「働き方改革」を開始して以来、限られた時間で働く意識の醸成を図るとともに、多様な働き方や生産性を高める取組等を通じて、総労働時間の短縮に取り組んできました。

さらに、社員一人ひとりの「仕事の進め方」を変革すべく、マネジメント力の向上と人財育成の強化に努めると同時に、これらを下支えする就労環境を整備することで、さらなる生産性向上と競争力強化を図ります。

当社は、社員一人ひとりが、健康でいきいきと、やりがいをもって働くことのできる人事制度や職場環境を整備し、企業価値の向上と持続的成長の実現を目指します。

1. 「働き方改革」における新たな取組の概要

生産性高く働き、限られた時間で組織目標を達成していくために、「個の力」「組織の力」の強化、および就業環境の整備に取り組み、「仕事の進め方」を変革します。

(1) 「個の力」の強化策（一部）

仕事の基礎力強化や、各分野におけるビジネススキル・専門性を高める取組を通じて、社員一人ひとりがプロフェッショナルを目指します。

① 人財育成ポータルサイト「成長MyNavi」

全社員が活用できる人財育成のためのポータルサイトです。部門や役割に応じて習得すべき知識・スキル等を「見える化」したほか、効率的に習得できるよう、通信講座や学習コンテンツを一元化しています。



<「成長MyNavi」の画面>

② 仕事の段取り力を高めるツール「3つの“みる”」

ツール名	ツールの概要
【見る】 「仕事の段取り力」教科書	仕事の段取りを見直し、「仕事の進め方」を変革するための手法や事例をまとめたオリジナル教科書です。
【観る】 「仕事の段取り力」動画	上記の教科書をもとに、仕事の段取りを強化する方法を分かりやすく解説したオリジナル動画です。
【診る】 「自己・他己診断チェックシート」	部下（本人）と上司双方で、仕事の段取り力をスコア診断し、強み・弱みを「見える化」します。

【見る】 教科書



【観る】 DVD動画



【診る】 自己・他己診断チェックシート



(2) 「組織の力」の強化策（一部）

マネジメント力を高める強化策として、職場一体となった人財育成や、活発なコミュニケーションを通じて、社員一人ひとりの長所を活かした、チームワークの良い職場づくりを目指します。

施策名	施策の概要
部支店マネジメント研修	上司（部長）が部下（課長）に対して、「働き方改革」等の意義や重要性を講義する研修です。2017年度は、「適切な役割付与」「仕事の段取り」等をテーマに、マネジメント層の意識改革・行動改革を図ります。

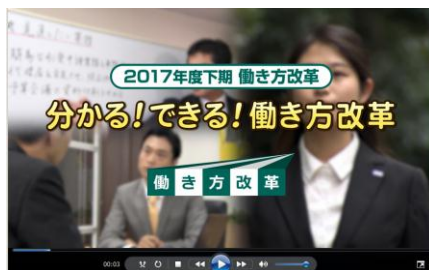
(3) 新たな就業環境の整備

「生産性の向上」「個人・マネジメントの意識改革」「無駄・非効率の排除」「多様な働き方の支援」の4つの観点を踏まえ、新たに就業環境を整備することで、改革と改善に努めていきます。

（詳細は、添付別紙を参照ください。）

その他にも、生産性高く働く観点から、各職場で実践している好取組事例や要点等をまとめたオリジナル動画や冊子を作成しました。

ツール名	ツールの概要
【動画】 「分かる！できる！働き方改革」	働き方改革の目的、実行策の概要や、好取組事例等をまとめたダイジェスト動画です。
【冊子】 「ベストプラクティス集」	毎週社内で発行している「働き方改革ニュース」から厳選し、ベストプラクティスとなる職場の取組ポイントをまとめた冊子です。



< 【動画】「分かる！できる！働き方改革」 >



< 【冊子】「ベストプラクティス集」 >

2. これまでの「働き方改革」の取組状況

(1) 平均残業時間を10%削減

「19時前退社ルール」の導入以降、社員が時間を意識して生産性高く業務を行った結果、一人あたりの平均残業時間が約10%削減されるなど、総労働時間の短縮につながっています。

(2) 在宅勤務利用者2,000人を達成

2016年10月から在宅勤務を試行し、2017年4月に本格導入しました。育児と仕事を両立する社員に加え、管理職等の利用も進み、この1年間で利用者は延べ2,000人を超えました。

以上

添付別紙：「働き方改革」における主な就業環境の整備

「働き方改革」における主な就業環境の整備

取組・施策名 (仮称)等	概要	時期 (予定)
RPAの導入	経理部等、本社部門における業務の自動化および効率化に向け、RPA(※)を導入します。 (※) Robotic Process Automation の略。複数のアプリケーションを操作する事務作業をロボットが代替するものです。	2017年度下期
AI(人工知能)・ ロボット技術等の 活用	社外からの問い合わせに対して、AI(人工知能)を活用する仕組みを構築し、照会対応に要する時間を大幅に削減します。	2017年10月
	社員専用ヘルプデスクにおける利便性向上を図るため、「チャットボット」(※)を導入しています。 (※)「チャットボット」は、社員の照会に対してロボットが自動で回答する対話型WEB回答サービスです。	2017年10月
データアドバイザー の設置	本社部門のデータ分析・処理を行う人財の育成、および個別のデータ処理業務の効率化を図るため、外部から「データアドバイザー」として技術者を受け入れ、全店でデータ加工・統計業務の効率的な手法等を共有化します。	2017年度下期
全店セミナーの実施	早稲田大学ビジネススクールの入山章栄准教授をお招きし、「多様な人財の知見と経験を融合して、職場でイノベーションを起こす」というテーマで、全社員向けセミナーを開催しました。 「全社員総活躍」に向け、多様な人財の経験や知見を活かして、生産性向上を図る考え方・方法等を社員間で共有しました。	2017年10月
MSクラウドソーシングの推進	2016年度より、育児休業社員が自宅で臨時に就業する制度を試行しています。今後、育児休業中の空いた時間等に、就業を希望する社員の働く意欲に応えると同時に、円滑な職場復帰をサポートしていくため、利用対象者を拡充しています。	2017年11月
UDトークの活用	聴覚に障がいのある社員向けに、音声を文字化するアプリケーション「UDトーク」を搭載したタブレット端末を配布し、職場コミュニケーションの活性化を図ります。	2017年10月

以上