

～さいたま市シンポジウム～

イクボスの役割と働きやすい環境整備

2018年1月9日

MS&AD

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社

1. 当社の働き方改革の取組み

目指すべき会社像

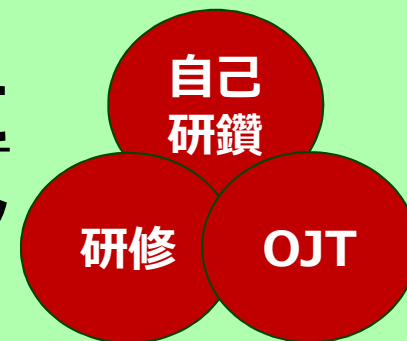
「明るく元気な社員がお客さまを全力でサポートする会社」

原動力となる社員が活躍し続けられる環境を整備

1. 当社の働き方改革の取組み

(1) 人財育成

研修、OJT、自己研鑽を通じた教育・支援により、「自ら学び自ら考えチャレンジし、成長し続ける社員」を育成



(2) ワークライフバランス推進

- ① 毎週水曜早帰りの実施
- ② 「Myプレミアムフライデー」の取得推進
- ③ 仕事と家庭の両立支援取組み推進
 - ・育児休業100%取得（男女とも）
 - ・ファミリーデー開催

など

部支店長の“育(イク)ボス宣言”実践による風土醸成

2. 部支店長による“育(イク)ボス宣言”

部支店長は「人財育成」「ワークライフマネジメント」について
STEP I ~ IIIを宣言



“育 (イク) ボス”宣言

2. 部支店長による“育(イク)ボス宣言”

“育(イク)ボス”宣言書 イメージ

埼玉支店 “育”ボス宣言書	
<p>「働きがいのある・育てる職場づくり」に向け、人財育成・ワークライフマネジメントについて、 “①決める→②浸透させる→③続ける”を踏まえ、以下のとおり宣言します。 2017年5月26日 埼玉支店長 田中 忠之</p>	
2017年度 支店方針	<p>【明るく、元気に、活発に】 全員が「小さな成功体験」を積み重ね、正しく成長するNo. 1埼玉支店を創り上げよう</p>
人財育成	ワークライフマネジメント
<p>人財育成に向けて、以下の事項を実践します！</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ ①決める(何をやるか) 一人ひとりの基本活動・役割革新の徹底で、全社員が成長を遂げ、成果につなげる組織を構築する ➢ ②浸透させる(どう腹落ちさせるか) 一階層別研修(支店主催)の実施、課支社全体会議への参加、全社員面談の実施などを通じて目標・到達点を、管下メンバーと共有する ➢ ③続ける(上記①をどう続けるか) 「好取組事例」の支店長席からの発信で、「お互いを讃える風土」につなげる 「あいさつ」「ありがとう」を徹底する 	<p>ワークライフバランス＝仕事と家庭の両立の応援に向けて、以下の事項を実践します！</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ ①決める(何をやるか) 一時間管理の徹底、長時間労働撲滅 休日・時間外端末ログ60時間超の社員ゼロ(上期末) 同 45時間超の社員ゼロ(年度末) ➢ ②浸透させる(どう腹落ちさせるか) 一会議時間の厳守、活動報告・日報管理はSFAにて集約など重複を排除し、生産性向上を図る意図を管下メンバーに明確に伝え、自らが率先して実施する ➢ ③続ける(上記①をどう続けるか) 一生産性向上の取組み事例を共有する 取組み遅れがあれば解決法を協働する

● A3版に拡大し
職場に掲示

● 後日、実態把握調査実施