

WLB 企業診断・認証事業

財団法人 21 世紀職業財団が第一生命保険株式会社を WLB 企業として初の認証！

財団法人 21 世紀職業財団は、平成 24 年 4 月 25 日に、ワーク・ライフ・バランス (WLB) 企業診断・認証事業に基づく WLB 企業として、第一生命保険株式会社を認証することを決定しました。

1 事業の趣旨

WLB 企業診断・認証事業は、企業に WLB の実現を促すための取り組み内容やその程度についての道標を示すことが必要であり、加えて WLB 実践企業を社会的に評価することにより、社会全体の WLB についての理解を深めることも重要であるという趣旨で平成 19 年度に当財団が開始したものです。

2 制度の概要

WLB 企業診断・認証事業では、当財団が開発した WLB 企業診断指標 (チェックシート) 及び認証基準に基づき、企業又は事業所 (以下、「企業等」という。) が自らの WLB 度を自己診断し、WLB 実現に向けての取組を進めることを奨励するとともに、希望する企業等については、当財団に設ける WLB 審査認証委員会の審査を経て、一定のレベルの WLB 度を実現していると認められた場合には、「社員を大切にするエクセレント・カンパニー」である WLB 企業等として認証します。認証された WLB 企業等は当財団が商標登録した WLB 認証マーク (右図参照) を使用することができます。認証の有効期間は 2 年間で、申請、審査を経て更新可能です。

診断指標、認証基準は以下の 6 つの視点を軸として策定されていますが、正社員の労働時間・休日・休暇に最も重点を置いて策定されています。また実地審査により、認証基準の達成が実質的に確保されているかどうかを審査しています。



- ① WLB に取り組むことが、経営・人事方針として明らかになっているか。
- ② 心身へ過大な負荷を与えるような長時間労働となっていないか。

- ③ 仕事と仕事以外の生活との両立を困難にするような恒常的な時間外・休日労働が行われていないか。
- ④ 休日・休暇など仕事から自由になる機会が確保されているか。
- ⑤ 家庭責任として最も就業に影響を及ぼす要因である育児・介護について、仕事との両立に配慮がなされているか。
- ⑥ 社員の多様なニーズに配慮し、仕事以外の生活において自己実現を図ることを支援しているか。

詳細は…

<http://www.jiwe.or.jp/tabid/141/Default.aspx>

3 第一生命保険株式会社に対する認証

第一生命保険株式会社は平成 23 年 12 月 28 日に認証申請を行い、2 回にわたる WLB 審査認証委員会、実地審査における厳正な審査の結果、認証基準に全て適合していると認められました。この度の認証については、本事業開始後初のものです。

同委員会では認証に関して、特に注目すべき点を次のとおりとしています。

- ① 最も重要な経営資源は「人財」であるとの認識の下に、成長戦略を支える人財の強化が経営課題の重点におかれており、その中心をダイバーシティの推進とし、WLB がそのための不可欠な要素として位置づけられていること
- ② 推進体制についてトップダウンとボトムアップの両面からの推進の流れを作っていること。具体的には人事のライン系列による勤務管理や人事施策の徹底を図るとともに、ダイバーシティ推進室を中心とした従業員自身への直截的な働きかけを通じて意識や職場風土の改革を図っていること
- ③ ワーク・ライフ・バランスの推進を可能とするワークスタイル改革については、PDCA サイクルのプロセスを明確化し、現場レベルも含めた継続的な業務改善の取組として進められており、業務量削減が図られていること

- ④時間外・休日労働時間の削減のために、終業時刻目標（管理職・役付き 19：30、それ以外 18：30）を設定、管理するとともに、週 1 回の早帰り日を設けており、直近一か月において月 80 時間を超えた時間外・休日労働に従事した非管理職は法人全体で 1%未満であったこと
- ⑤年次有給休暇取得率の向上を WLB 推進の重要目標として位置づけ目標値を定めて取り組んでおり、年間 6 日の計画公休の完全取得、「ワーク・ライフ・バランス休暇」としての取得推奨等を行っており、平成 22 年度の 63.6%、平成 23 年度の 67.7%という取得率は、政府が定める目標数値（2020 年に 70%）に照らし、大いに評価できるものであること
- ⑥最長 25 カ月の育児休業制度、対象家族 1 人につき通算 365 日まで取得可能な介護休業制度、「ふぁみりい転勤制度」「孫誕生休暇制度」等充実したファミリーフレンドリー施策が整備されていること

WLB 認証を受けた第一生命保険株式会社の取り組みとその効果

第一生命保険株式会社 ダイバーシティ推進室部長 吉田久子

持続可能な企業であるためには、経営の担い手としての人材育成が非常に重要であると考えています。その視点からワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの重要性を経営のメッセージとして数年前から発信し、さらに職員たちから我が社独自のワーク・ライフ・バランスの対応について提案を受け、制度整備を進めてきました。

これらは、一人一人の個性を活かし切り、個人の自己実現を通じて経営戦略を実現することでお客様満足度につながる経営を第一生命らしくやろうという「DSR 経営(*)」の実践のひとつといえます。

また、WLB 認証の項目である残業時間の削減、有給休暇取得については、経営改革の一つとして、業務の見直しや徹底的な効率化を「5 つの変革」プロジェクトとして実施しました。例えば、会議資料や会議の回数を徹底的に減らすダイエットや、業務を工程表にして見える化をするなどワークスタイル変革の取り組みをしています。

このような取り組みの結果、WLB 認証を取得することができたと思います。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「5 つの変革」プロジェクトを部門や支社単位で実施し、職員がその運営の主体者となることで、職員の「担い手意識」が強くなり、職員満足度調査の改善の効果もありました。

- (*) 「DSR」とは、第一生命グループの社会的責任 (Dai-ichi' s Social Responsibility = DSR) を表し、PDCA サイクルを全社で回すことを通じた経営品質の絶えざる向上によって各ステークホルダーに向けた社会的責任を果たすと同時に、第一生命グループの企業価値を高めていく独自の枠組み