

## WLB 推進を検討している皆様へ

### WLB 推進前の課題、問題

取組前は、業務が属人化しており、従業員が抜けた際の業務継続リスクがありました。人事制度改正にあわせ、自分自身や家族との余暇、地域活動等の時間を持つことで業務への新たなエネルギーを得るため、また従業員一人ひとりの業務代行力をつけるため、ひいては会社全体の力を強化していくために、休暇取得を促進していくことにしました。

### WLB 推進時の困難点、克服策

当初は、日本企業にありがちな休暇を取らないことを美徳とする雰囲気の一部にあり、年齢層の高い社員を中心に「休みすぎ」との意見が多数ありました。これに対して、トップからのメッセージで休暇制度の趣旨を伝えたり、人事制度改正の説明会で趣旨を丁寧に伝えたりして社員の理解を得ました。

### WLB 推進による効果

特に2週間という長期休暇制度を設けたことで、社員一人ひとりに業務継続リスクの意識が高まり、会社全体の組織力の強化につながりました。休暇を取った社員は、リフレッシュを図り、仕事へのモチベーションが向上しています。他の所属員は代替業務を経験することで、業務の幅が広がり、スキルアップにもつながっています。また、長期休暇を取ることで、他の所属員への感謝の気持ちや会社に対する帰属意識にもつながっているようです。

## WLB 推進を検討している皆様へメッセージ

少子高齢社会を迎え、様々な人材を活かす工夫やその人材にあった働き方を示す必要性が高まってきます。市場のニーズの変化やスピードに対応するためにも、成長戦略としてダイバーシティやワークライフバランスに取り組んでいくことが重要だと思います。



※このリーフレットは東京ワークライフバランス認定企業の取組紹介のために東京都が発行したものです。

# WORK LIFE BALANCE

認定部門 休暇取得促進部門

## フコクしんらい生命保険株式会社



認定部門 休暇取得促進部門

# フコクしんらい生命保険株式会社



代表者名  
山本 幹男

創立  
1996年

所在地  
東京都新宿区西新宿8-17-1

TEL  
03-6731-2100

従業員数  
242名 (うち正社員193名)

URL  
<http://www.fukokushinrai.co.jp>

## 事業内容

生命保険業

## 目的/理念

休暇制度導入は、職業生活と家庭生活との両立を図ることによる活力ある職場形成と、業務継続に対する組織力強化や訓練を目的としています。各所属において、業務効率化をすすめるとともに、休暇取得者の業務を代行できる所属員の育成をすすめ、休暇取得を可能にする環境整備を推進しています。

## 取組内容

- ・一週間休暇の導入  
年度内に年休・代休・夏期休暇等特別休暇を使用し、連続5営業日の休暇を取得することを推進しています。
- ・四半期休暇の導入  
四半期ごとに年休・代休・夏期休暇等特別休暇を使用し、2営業日の休暇を取得することを推進しています(一週間休暇または二週間休暇を取得する四半期は除く)。
- ・二週間休暇の導入  
4月時点で勤続5年以上6年未満の社員のうち、30日以上年休残のある者を会社が指名し、指名された者は、年休・代休・夏期休暇等特別休暇を使用し、年度内に連続2週間の休暇を取得します。
- ・休暇取得者の業務を代行する体制整備  
同一業務への複数担当者設定や業務の手順書作成、権限委譲の実施などにより、休暇取得者がいても、業務に支障がないようにしています。

## 従業員の声

- ・他部署の社員とも長期休暇中に行った旅行の話などを話す機会が増えたと思います。休暇の過ごし方を話すことで、趣味の話や家族の話につながり、お互いを知るきっかけにもなっています。
- ・休暇を取得するにあたって、業務手順書を作成する中で、自分しか把握していない部分に気づかされることもありました。「担当者以外わからない」という状況をなくし、所属内で業務を共有し、複数の人間が対応できる環境が整ったと思います。
- ・しっかりリフレッシュできたことで、仕事に対するモチベーションが上がり、また会社に対する感謝の思いから愛社精神につながりました。自分が不在となる分を補ってくれる上司や同僚など周囲への感謝の思いも強くなりました。

