

技術革新(AI等)が進展する中での 労使コミュニケーションについて

2020年11月24日

太陽生命保険株式会社

| | |
|----------------|----|
| 1. 太陽生命について | 2 |
| 2. 労働組合について | 6 |
| 3. 労使協議機関 | 9 |
| 4. 業務改革の変遷 | 10 |
| 5. 働き方の変化 | 13 |
| 6. 労使コミュニケーション | 16 |

◆会社概要

| | |
|------------------------|--|
| 創 業 | 1893年（明治26年） |
| 総 資 産 | 7兆6,604億円（2020年3月末） |
| 保 険 料 等 収 入 | 5,936億円（2019年度） |
| 支 社 数 | 143支社・5営業所 （2020年10月1日現在） |
| 従 業 員 数 | 内勤職員：2,377名 営業職員：8,320名 （2020年9月末） |
| 平 均 年 齢 （ 内 勤 職 員 ） | 42.1歳（2020年9月末） |
| 平均勤続年数 （ 内 勤 職 員 ） | 20年3カ月（2020年9月末） |

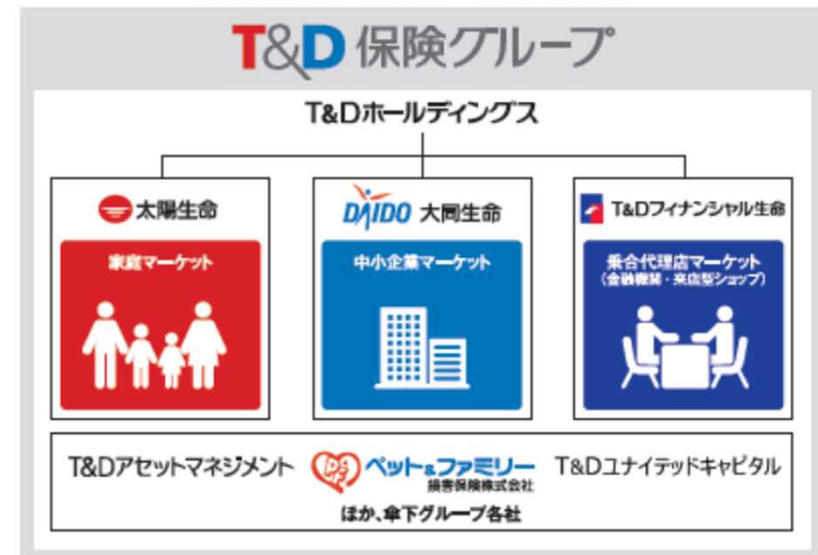
《大正時代の本社》



《現在の日本橋本社ビル》



T&D保険グループのグループストラクチャー



◆沿革

| 年 | できごと |
|-------|---|
| 1893年 | ・名古屋生命保険株式会社として愛知県名古屋市にて創立 |
| 1948年 | ・太陽生命保険相互会社として再発足 |
| 1968年 | ・5年満期“ひまわり保険”発売 |
| 1974年 | ・10年満期“けんこうひまわり保険”発売 |
| 2001年 | ・業務改革「NET'S01」（お客様情報の統合、データベース化） |
| 2003年 | ・相互会社から株式会社に組織変更 ・“太陽生命の保険組曲”（終身保険）発売 |
| 2004年 | ・持ち株会社「T&Dホールディングス」設立 |
| 2008年 | ・“保険組曲Best”発売 |
| 2012年 | ・業務改革「EXCITE'10」（契約手続きのペーパーレス化・キャッシュレス化） |
| 2015年 | ・業務改革「EVOLUTION'15」（働き方の変革、支社業務の改革、査定の自動化） |
| 2016年 | ・“ひまわり認知症治療保険”発売 |
| 2018年 | ・太陽生命コンシェルジュの導入（契約概要、保険料決済を含めたペーパーレス化） ・“ひまわり認知症予防保険”発売 |
| 2019年 | ・インターネット完結型保険“スマ保険”発売 ・ミャンマーの海外関連会社「キャピタル・タイヨウ・ライフ」として営業開始 |
| 2020年 | ・「株式会社太陽生命少子高齢社会研究所」設立 ・“感染症プラス入院一時金保険”発売 |

◆経営ビジョン

- ・わたしたちは、高品質の商品とサービスを通して、お客様に必要とされ、愛される会社を目指します。
- ・わたしたちは、お客様への感謝の気持ちと、仕事への誇りを大切にします。
- ・わたしたちは、広く社会に役立ち、確かな未来に貢献できる会社を目指します。

◆中期経営計画（2019-2021）

**100歳時代を先取りした最優の商品・サービスをご家庭にお届けすることにより、
より多くのお客様の安心で豊かな暮らしを支える保険会社となる。**

これまでの業務改革による事務作業の大幅削減と、2018年8月に導入した新携帯端末「太陽生命コンシェルジュ」による営業効率の向上を通じて、新たな価値の創造に集中できる環境を整備した。

太陽生命は「元気！長生き！太陽生命」をキャッチフレーズに、健康で長生きを喜べる社会の実現に向けて力を尽くし、お客様の暮らしに寄り添った生命保険会社として、より多くのお客様の「元気で長生きをサポート」を実現していく。

1-4. 太陽生命

◆職種区分

| 区分 | 職種 | 人数 | 職務 | 勤務地（異動） |
|-----------|----------|-------------|---|---|
| 内務員 | 総合職 | 1,202名 | ・業務全般に従事 | ・住所の移転を伴う転勤あり |
| | エリア総合職 | | ・業務全般に従事 | ・勤務地を限定 住所の移転を伴う転勤なし ○首都圏…東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、 栃木県、群馬県、茨城県 ○関西圏…大阪府、京都府、兵庫県、奈良県、 滋賀県、和歌山県 ○中部圏…三重県、岐阜県、愛知県 |
| | 一般職 | 1,012名 | ・顧客サービス業務 ・事務的業務、指導的職務、渉外職務、管理職務 ・総合職を補佐する職務 | ・住所の移転を伴う転勤なし |
| | 担当職 | 44名 | ・法人および各種団体に対する開拓および渉外 ・法人募集代理店の開拓、指導 ・法人を対象とした企業保険の販売 | ・住所の移転を伴う転勤なし |
| | パートナー職 | 72名 | ・顧客サービス、損害保険契約の募集 | ・住所の移転を伴う転勤なし |
| | 医務職 | 4名 | ・医療および生命保険契約に関する医学的診査 | ・住所の移転を伴う転勤なし |
| | 継続雇用嘱託職員 | 43名 | ・総合職の定年退職者：職務限定なし ・一般職の定年退職者：一般事務・顧客サービス | ・住所の移転を伴う転勤なし |
| 事務パートタイマー | 520名 | ・主に事務的業務に従事 | ・住所の移転を伴う転勤なし | |
| 営業職員 | 8,320名 | ・保険契約の募集 等 | ・住所の移転を伴う転勤なし | |

※人数は2020年9月末

2-1. 労働組合

◆労働組合の概要

| | |
|------|--------------------|
| 名称 | 太陽生命内務員組合 |
| 所在地 | 東京都中央区日本橋2-7-1 |
| 組合員数 | 2,260名 ※2020年11月時点 |



| 年 | できごと |
|-------|---|
| 1969年 | 太陽生命内務員組合発足 |
| 1969年 | 全国生命保険労働組合連合会加盟 |
| 1994年 | 職場環境に関する多岐にわたるテーマを労使で協議する「職場環境改善協議会」を設置 |
| 2001年 | T&D情報システム株式会社の従業員を組織化（ユニオンショップ協定の締結） |
| 2003年 | 適正な労働時間管理の徹底に向けて、労使で協議する「労働時間適正化推進協議会」を設置 |
| 2014年 | 継続雇用嘱託職員を組織化（ユニオンショップ協定の締結） |
| 2016年 | ワーク・ライフ・バランスの充実に向けた諸課題に対し、労使一体となって包括的に協議する場としてワーク・ライフ・バランス（WLB）推進協議会を設置 |

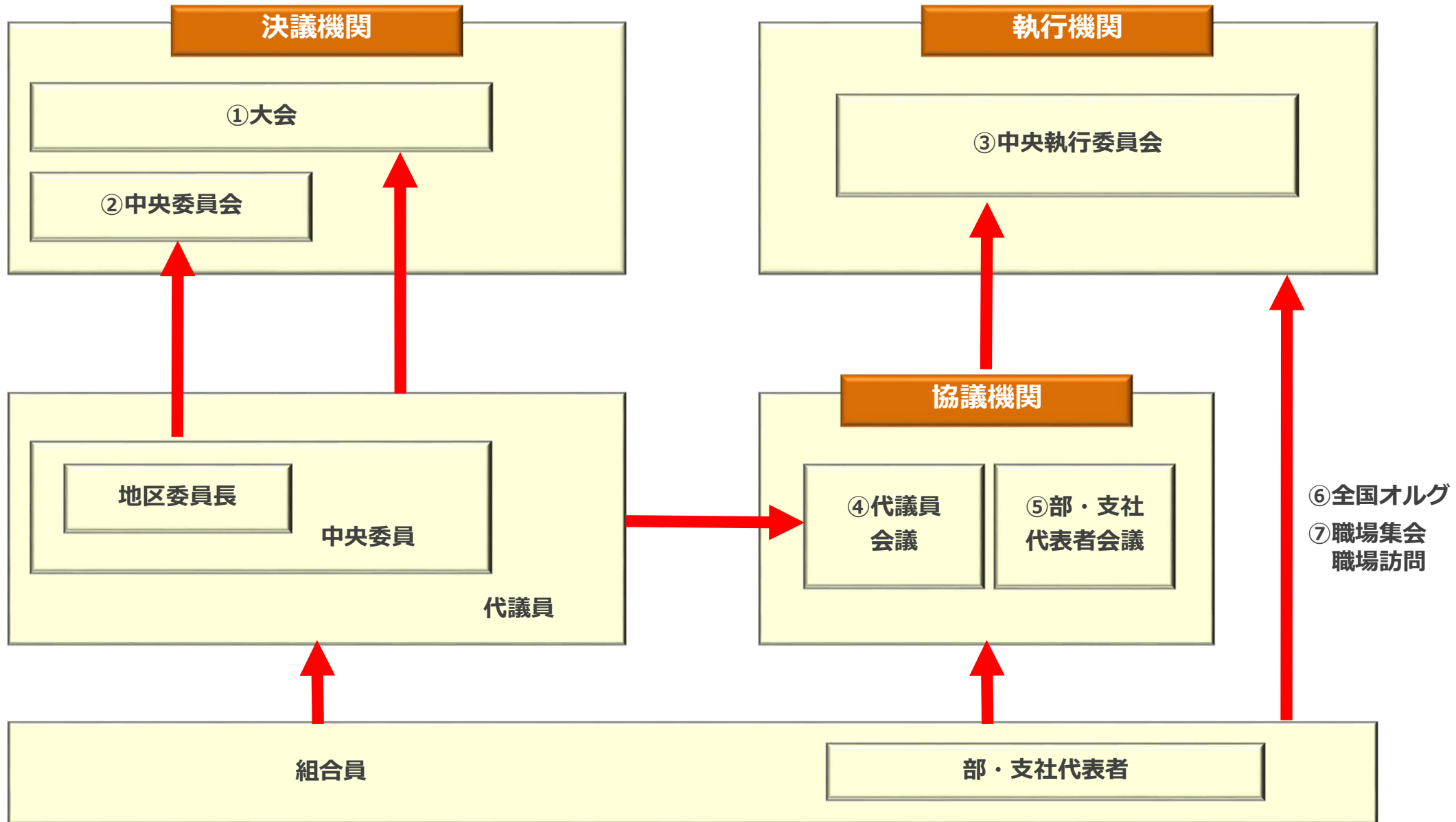
2-2. 労働組合

◆意思決定機関

| 会議体 | 内容 |
|------------|--|
| ①大会 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 組合同規約の改定や決算や予算の承認、総合労働協約の締結・改廃、運動方針等を決議 ・ 組合最高の決議機関、代議員（51名）の3分の2以上の出席をもって成立 ・ 定期大会は原則9月に開催 |
| ②中央委員会 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 「①大会」に次ぐ、意思決定を行う決議機関、主に春臨闘の要求妥結に関する事項を決議 ・ 執行委員および中央委員（27名）の2分の1以上の出席をもって成立 ・ 通常、年に2回開催（2月、5月） |
| ③中央執行委員会 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 「①大会」および「②中央委員会」で決議された事項を執行する機関 |
| ④代議員会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 地区や支部に属する代議員の協議機関 ・ 「②中央委員会」または「③中央執行委員会」に提議すべき問題について協議 ・ 通常、年に2回開催（9月、1月） |
| ⑤部・支社代表者会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 部や支社の協議機関 ・ 「②中央委員会」または「③中央執行委員会」に提議すべき問題について協議 ・ 通常、年に1回開催（10月） |
| ⑥全国オルグ | <ul style="list-style-type: none"> ・ 組合員と執行部、組合員同士の情報共有ならびに組合活動に対する理解促進や意見収集を実施 ・ 通常、年に1回開催（2月） |
| ⑦職場集会・職場訪問 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 対話を通じた各種組合活動、会社提案等の理解促進および意見収集を実施 ・ 執行部が各所属を訪問 |

2-3. 労働組合

◆組織イメージ



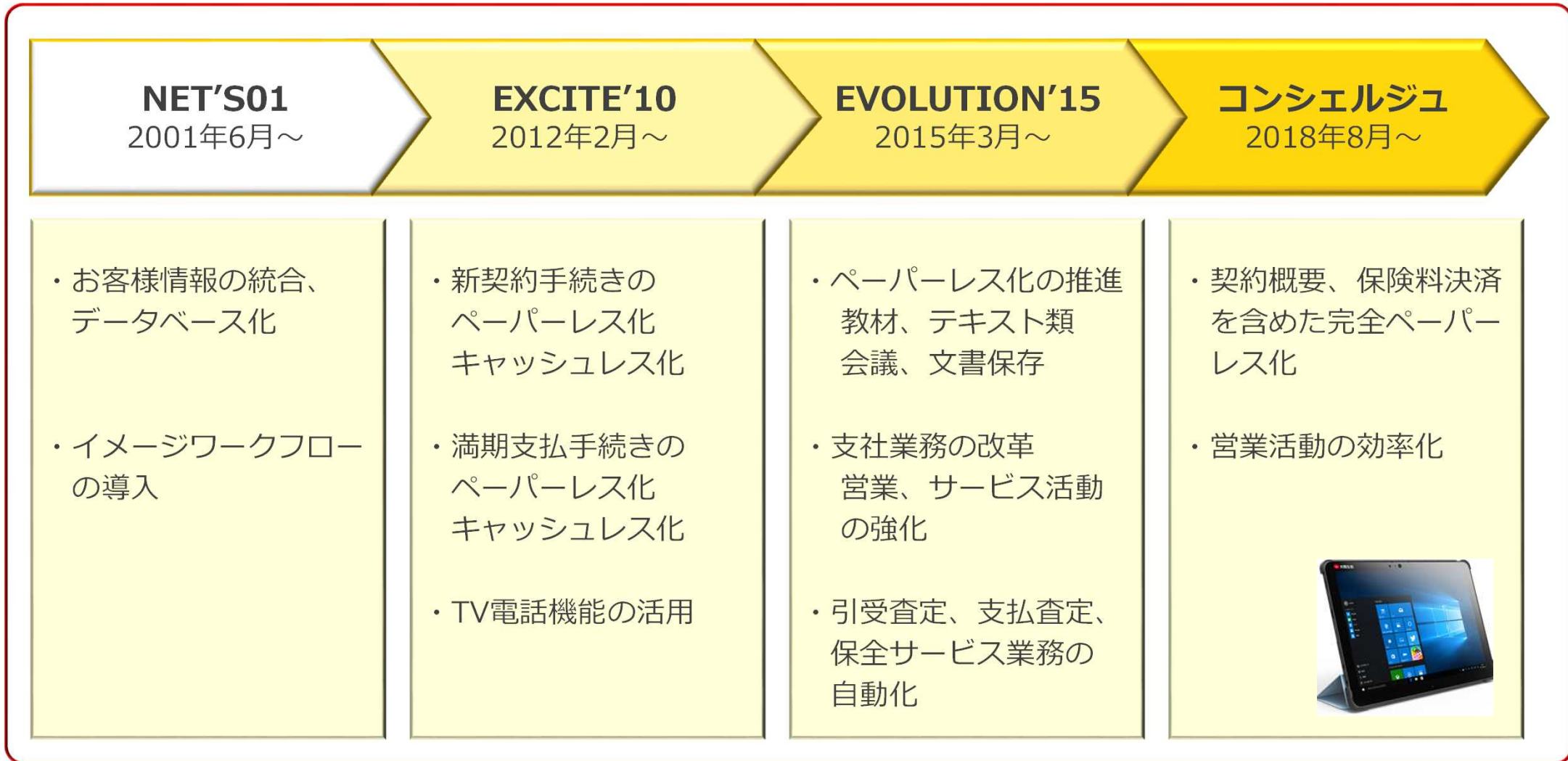
3. 労使協議機関

◆当社の労使協議機関

| 協議・交渉 | 開催頻度 | 使用者側 | 労働者側 | 事項 |
|----------------|------|------------|-------|---|
| 労使懇談会 (決算) | 年2回 | 主計部 人事部 | 組合執行部 | <ul style="list-style-type: none"> 経営に関する重要事項 (働き方改革、人事制度改定、組織改編等) 中期経営計画に関する事項 決算に関する事項 |
| 労使懇談会 (春臨闘) | 年2回 | 人事部 | 組合執行部 | <ul style="list-style-type: none"> 春臨闘・賃金改定に関する事項 |
| 作業部会 | 適宜 | 人事部 | 組合執行部 | <ul style="list-style-type: none"> 人事制度に関する事項 人事評価制度に関する事項 福利厚生制度に関する事項 |
| WLB推進協議会 | 月1回 | 人事部 | 組合執行部 | <ul style="list-style-type: none"> 労働時間、休暇取得、各種制度取得状況、 福利厚生・健康増進施策に関する事項 職場環境に関する事項 |

4-1. 業務改革の変遷

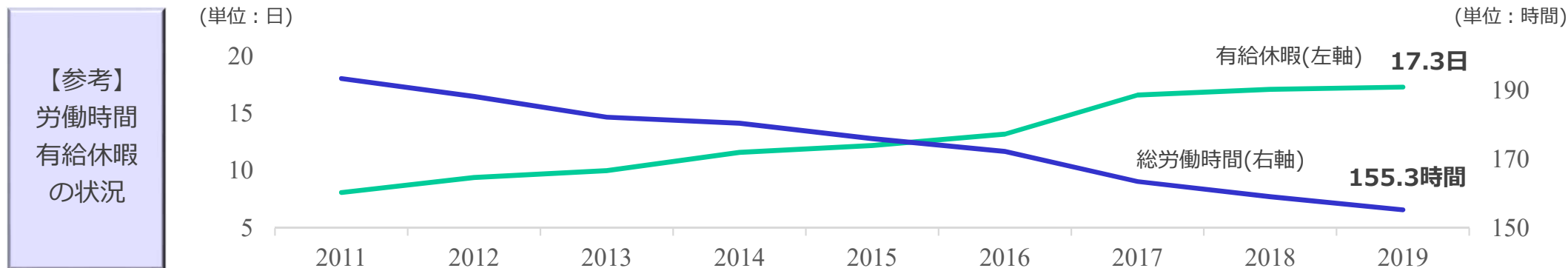
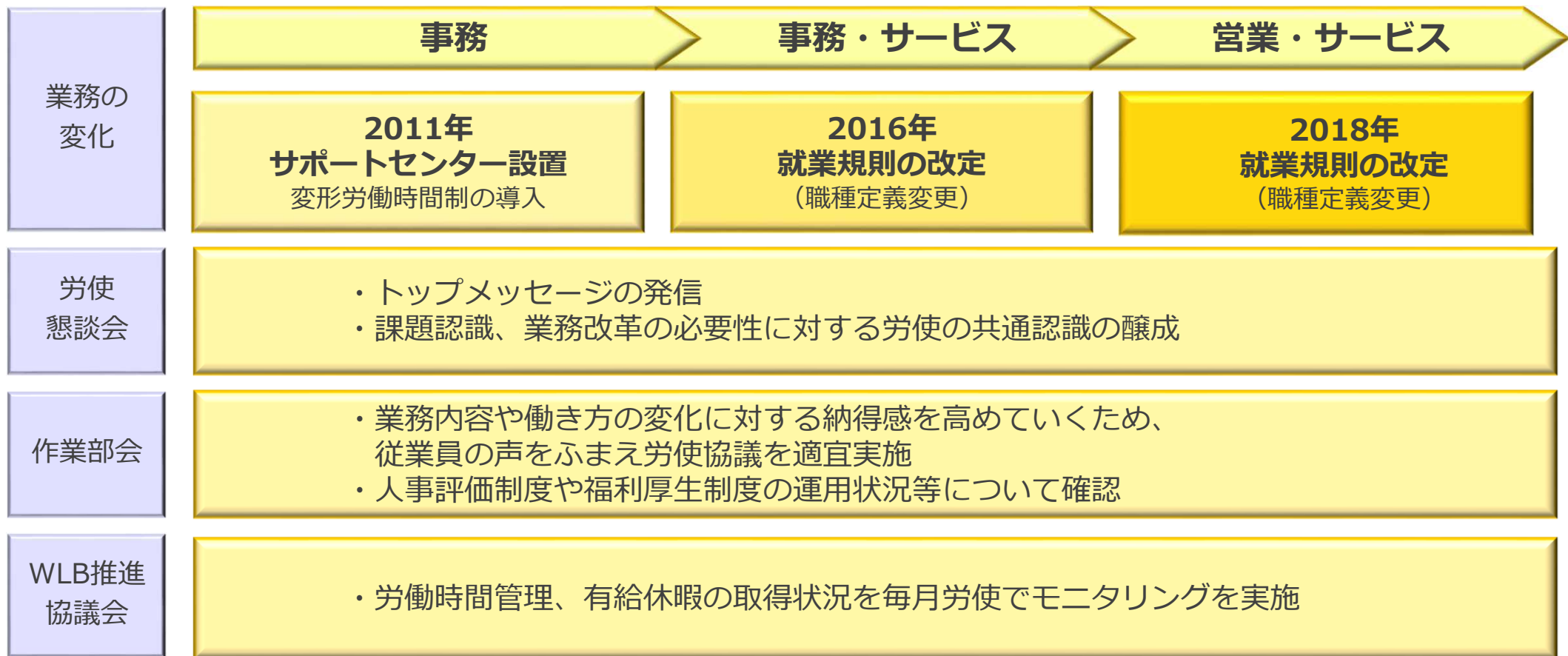
◆これまでの業務改革



**業務効率・業務品質を向上させることで、
総労働時間の縮減や有給休暇の取得促進を実現した。**

4-2. 業務改革の変遷

◆業務改革と労使協議



4-3. 業務改革の変遷

◆販売チャネルの複線化と支社組織・業務の進化

新たな販売チャネル

銀行窓販開始 2011年11月～

インフォーマーシャル開始 2016年9月～

ろうきん窓販開始 2017年1月～

スマ保険開始 2019年10月～

支社組織・業務の進化

支社事務要員数の削減

2001年 1,800名 → 2018年 500名

営業・サービス拠点機能の強化

かけつけ隊(*)ご利用件数
10万件突破



支社業務のさらなる効率化

ペーパーレス・キャッシュレス
による効率化

(*)保険金や給付金等を迅速かつ確実にお支払いするために、専門知識を有する内務員が直接お客様やご家族のもとにお伺いし、きめ細やかなサポートをさせていただくサービス

これまでの業務改革により業務の無駄な作業をなくし、
創出したマンパワーを新たな販売チャネルの開拓につなげてきた。

5-1. 働き方の変化

◆ 定年延長

当社の課題であった「適正な管理職体制の構築」と「シニア層の活性化」を図るため、
2017年4月に「65歳定年制度」を導入し、「役職定年制度・特別職員制度」を廃止

A. 65歳定年制度の導入

- ・ 内務員約2,300名を対象に導入、新入社員から65歳まで同じ人事処遇体系を実現。

B. 最長70歳まで働ける継続雇用制度の導入

- ・ 定年延長にあわせて導入、健康状態や人事評価等による採用・更新基準を新たに設定。

C. 役職定年制度・特別職員制度の廃止

- ・ 役職定年・特別職員制度を廃止、年齢による一律の処遇引き下げを撤廃。

【参考】管理職占率と管理職人数（旧制度下において役職定年となる58歳以上の管理職）

管理職占率：5.6% 管理職人数：40名（うち60歳以上 8名）

「65歳定年制度」を導入し、今まで以上に長く元気に働ける就労環境を整備した。

5-2. 働き方の変化

◆福利厚生制度の充実

「65歳定年制度」の導入と合わせて、福利厚生制度の充実を図ることで、
若手・中堅社員をターゲットにした処遇向上も同時に実現

A. 総労働時間の縮減と有給休暇の取得促進（以下項目は2019年度実績）

- ①月間平均総労働時間 : 155.3時間（対前年△3.8時間）
- ②月間平均時間外労働時間 : 3.7時間（対前年△2.2時間）
- ③有給休暇平均取得日数 : 17.3日（対前年+0.2日）

B. 仕事と生活（育児・介護・治療等）の両立支援制度の充実

- ①育児：最長3年間の育児休業、子が小学校卒業まで取得できる短時間勤務制度、男性育休1ヵ月取得 等
- ②介護：週3日、4日勤務制度、最長3年間の介護休業、年30日間取得できる介護休暇 等
- ③治療：週3日、4日勤務制度（がん治療）、通院休暇（がん治療・不妊治療） 等

C. 健康増進施策の拡充

- ①予防・早期発見：クアオルトを活用したウォーキング、MCI（軽度認知障害）スクリーニング検査 等
- ②重症化予防 : 再検査・精密検査の受診徹底、特定保健指導実施の徹底 等

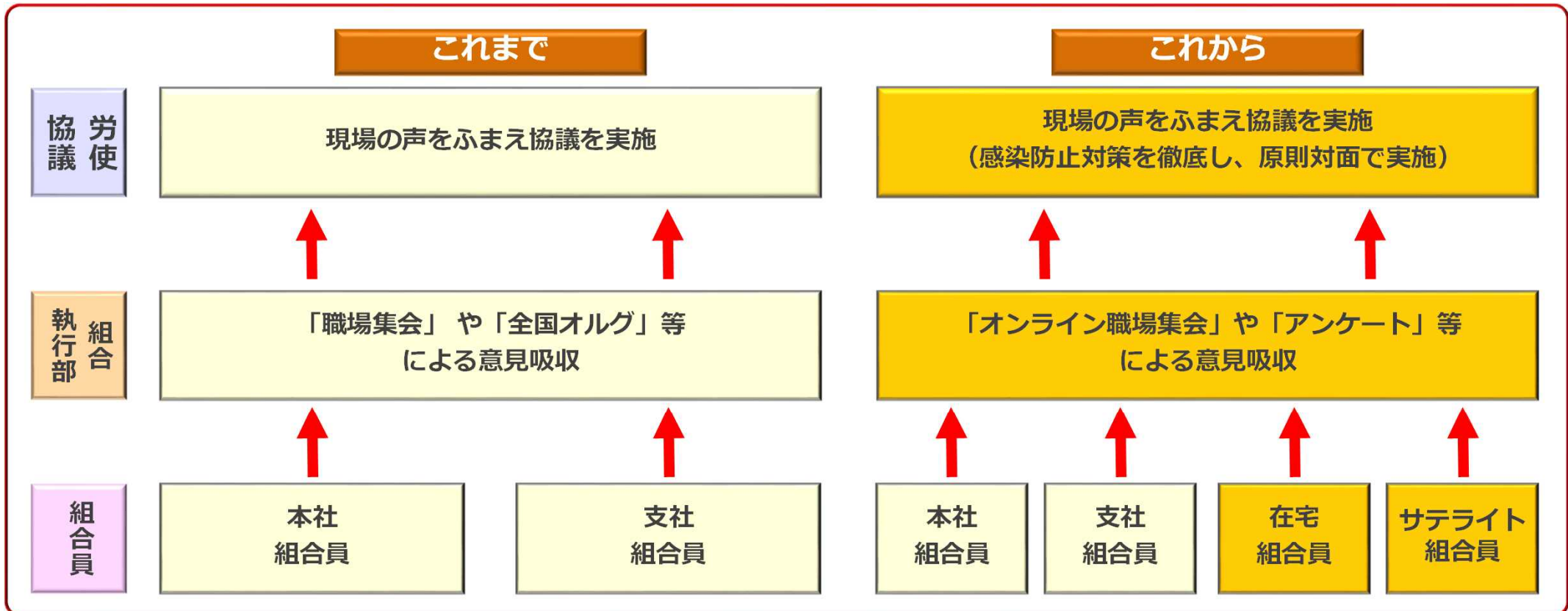
「65歳定年制度」を確実に運用するため、
全従業員が今まで以上に元気に長く活躍できる環境整備を図った。

6. 労使コミュニケーション

◆特長

・ 労使間の多様な協議機関において、十分なコミュニケーションを取りながら協議することで、労使間の認識のズレを解消し、時代の変化を先取りしたスピーディーな施策を実現している。

◆新型コロナウイルス対応



ご清聴ありがとうございました