

旭川市報道依頼

各報道機関 様

City of Design
ASAHIKAWA

令和4年1月17日

発信課	政策調整課
担当者	大川
連絡先	電話 25-5358
	FAX 23-8217
	E-mail seisakuchosei@city.asahikawa.lg.jp

分類	<input checked="" type="checkbox"/> イベント・行事 募集 契約・入札 会議・説明会 その他 (該当する分類を囲むこと。)
日程	令和4年1月24日(月) 午前11時30分から
発表項目 (行事名)	令和3年度旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰 表彰式
概要 (趣旨・日時・ 場所・内容等を 記入すること。)	<p>従業員の年次有給休暇の取得促進や業務の効率化、仕事と育児・介護の両立支援など、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる事業者を表彰します。</p> <p>1 日時 令和4年1月24日(月) 午前11時30分から30分程度 2 会場 総合庁舎2階 秘書課第2応接室 3 趣旨 ワーク・ライフ・バランスの推進を積極的に行っている事業者の取組を表彰することにより、ワーク・ライフ・バランスに関する意識の向上及び男女が共に安心して働くことのできる職場環境整備の促進を図ることを目的としております。 4 式の内容 ・表彰の趣旨説明 ・表彰状及び副賞授与 ・記念撮影 ・歓談</p> <p>令和3年度受賞事業者(応募受付順) ・アクサ損害保険株式会社 旭川センター ・株式会社ノムラ ・株式会社NTT東日本ー北海道 北海道北支店</p>
添付資料	<input checked="" type="checkbox"/> 有 ・ 無 資料：受賞事業者の取組内容 (有・無のいずれかを囲むこと。) ※ 有の場合、資料の内容を記入すること。なお、別途冊子等の配付を希望する場合は、その旨記入すること。
報道(取材)に当たってのお願い	受賞事業者の報道は、表彰式終了後としていただきますようお願いいたします。
備考	

令和3年度旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰
受賞事業者の取組内容

※従業員数は応募時

アクサ損害保険株式会社 旭川センター

【保険業(損害保険業)／従業員数 43人(男性15人,女性28人)】

① エンプロイ - ウェルビーイングの推進

インスパイアされる職場(社員がその個としての存在が認められ,各々が自己実現できると感じられる職場)の実現を目指し,1対1の対話(1 on 1)によるコミュニケーションをベースにした企業文化醸成を推進している。

部下を持つすべてのリーダーは,半年にわたる3時間×6回のコーチング・トレーニングを受け,対話の質を向上させることで,部下の能力や,やる気を引き出すスキルを習得する。

また,キャリア開発シートを基に,キャリア面談を行うことにより,自己実現やキャリアを自律的に考えるためのサポートを行っている。

② スマートワーキングの推進

成果をあげるために適した働き方を,社員が自ら選択することで,従業員のウェルビーイング向上の実現と高い成果の両立を目的とした,“AXAスマートワーキング”を推進している。適切な生産性を維持しながら,在宅勤務とオフィス勤務をそれぞれが選択することができる新しい働き方を可能にしている。

スマートワーキングの推進施策のひとつとして,スーパーフレックス勤務制度を導入している(顧客対応等の特定の業務を除く)。働く場所だけでなく,働く時間についても柔軟性が生まれ,働き方の選択肢が増え One AXA(アクサ生命保険株式会社・アクサ損害保険株式会社・アクサダイレクト生命保険株式会社の3社の協働)共通の働き方ができる仕組みとなっている。

③ 人材育成の取組

インスパイアされる職場を目指し,従業員一人一人のエンゲージメントを高めるためのヒューマンデベロップメントプログラムとしてリーダーシップ研修をはじめとする様々な研修を実施している。すでに開催3年目を迎えたNext Gen 2021プログラム(アクサ次世代リーダー育成)に加え,本年はADJ Woman Leader Development Program(アクサダイレクト女性リーダー開発プログラム)を開始し,旭川からもそれぞれのプログラムに参加し,会社の他拠点,他部門からの参加者と交流することで,高い視点と広い視野を持つリーダー育成を推進している。

この他,各階層におけるリーダーシップ研修,発達段階に応じたキャリア研修,ビジネススキル向上のためのクリティカル・シンキング,英語等,充実したプログラムを提供している。アクサ

グループ共同で、グローバル・レベルの選抜研修、多言語かつ多岐にわたるプログラムが自由に学習できるLinkedIn Learningを導入し、学びの機会を拡充している。

株式会社ノムラ

【製造業(建築構造材製造・卸)／従業員数142人(男性119人,女性23人)】

① 人員増と2交代制勤務の導入

工場部門の時間外労働が最も多かったことから、2交代勤務制の導入に向け増員することを決定し、5年間で32名の増員(うち工場社員13名)を行った。人員増加を目指すにあたり、工場作業員の募集の応募が少ないことから、地方の工業系の高校を回り、進路指導の教員と連携を図ることで新卒採用の増加を図り、また障害者雇用及び外国人技能実習生の採用等のチャンネルを広げることで、人員の増員を実現、令和2年4月から2交代勤務制を導入している。

② 生産効率向上のため設備更新

2交代勤務制の導入と併せて、業務効率化に向けた設備のリニューアルを決定し、従前機と比較して1.8倍の生産能力を持つプレカットマシンを導入するとともに、生産体制にあわせた加工を実現するため、羽柄加工機の増設も行った。

人員増と2交代制勤務制の導入、設備投資による生産効率の向上により、売り上げを落とすことなく、職員の時間外勤務を半減することに成功している。

③ 発注体制等の見直し、資格取得の促進

人員増と設備投資だけでなく、発注体制を見直すことでより効率的な生産ができるよう、営業・工場・配送の各部門が協力体制を作って効率化を推進している。

また、製造・販売・配送だけでなく、山林・不動産・教育など、幅広い事業展開を行っているため、事業部門ごとに求められるスキルが異なることから、業務に必要なスキル(国家資格等)を取得した場合に手当を支給することで、資格取得のモチベーションを高めている。

株式会社NTT東日本ー北海道 北海道北支店

【情報通信業／従業員数70人(男性63人,女性7人)】

① リモートワークやフレックスタイム制の積極的な活用

場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を志向し、①リモートワーク制度の積極的な活用(デスクワーク,営業活動)、②リモートワーク手当の創設、③コミュニケーションツール(Teams)の全社員展開、④PC貸出等の環境整備を進めるとともに、フレキシブルな働き方を更に推進

するスーパーフレックスタイム制を導入・展開している。

② 労働時間縮減に向けた取り組み

勤怠管理システムの活用や、ICT を活用したリモートでのミーティングやチャットなどの様々なコミュニケーション手法により適切な業務マネジメントを実施するほか、年次有給休暇の完全取得に向けては、年間取得計画表を活用した上長・本人との意識合わせを行うとともに、社内のポータルサイトやデジタルサイネージを通じて取得啓発を推進し、年次有給休暇取得率は100%となっている。

③ 自己啓発等によるキャリア開発および多様なキャリア形成の支援

会社・自宅・通勤途中等の任意の場所・時間にオンライン教材の受講が可能な「マイクロラーニング」を導入し、キャリア開発、マーケティング、IT 等のカテゴリーなど様々な分野の教材を提供することにより、社員個人に適合した成長機会の提供による、専門性・スキル強化及びキャリア開発の支援をしている。

また、社内外資格の取得も推奨しており、受験料や、難易度に応じた奨励金を支給する「資格取得奨励金制度」も導入している。