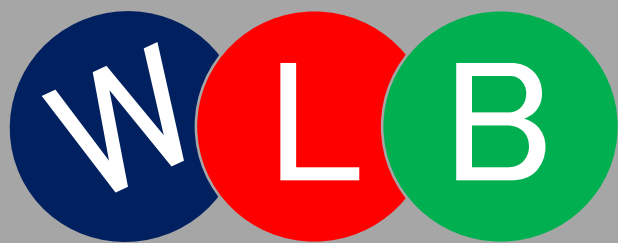


ASAHIKAWA WORK LIFE BALANCE

旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰



仕事と生活の調和
～ワーク・ライフ・バランス～



令和2年度 取組事例集



旭川市では「仕事」と、育児や介護、地域活動などの「生活」とのバランスがとれるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、積極的に働きやすい環境づくりを行っている事業者を表彰しています。

【受賞事業者】

アフラック生命保険株式会社旭川支社

損害保険ジャパン株式会社北北海道支店



仕事と生活の調和
～ワーク・ライフ・バランス～

令和2年度受賞者

アフラック生命保険株式会社 旭川支社

所在地：旭川市一条通9-50-3

旭川緑橋通第一生命ビルディング7F

事業内容：生命保険業

従業員数：13人（男性：8人，女性：5人）

※2020年12月時点

アフラック生命保険株式会社は、「がんに苦しむ人々を経済的苦難から救いたい」という日米両国の創業者の強い想いのもと、1974年に日本で初めてがん保険を提供する保険会社として創業しました。旭川支社は1988年に設立され、生命保険を通じて地域の皆様に安心をお届けしています。旭川支社ではワークライフマネジメント推進のため、「仕事の進め方の見直し」や「時間や場所に捉われない働き方」の実現など、様々な取組を進めています。

【社内全体の取り組みについて】

●ダイバーシティ推進

すべての社員の多様性を尊重し、その能力を最大限に発揮できる環境をつくることで、持続的な成長を目指すダイバーシティの推進に積極的に取り組んでいます。さまざまな能力や発想、価値観を持つ社員が、お互いに影響を及ぼし合いながら働くことで、さらなるイノベーションを起こし、新たな価値を創造していくことを目指しています。

●「アフラック Work SMART」の推進

働き方改革に向けて、社員一人ひとりが仕事の進め方を見直すとともに、「時間」と「場所」に捉われない働き方の実現に向けた制度・インフラの整備を通して、社員のワークライフマネジメントを支援し、組織としてのパフォーマンスを最大化させることを目指す取組である「アフラック Work SMART」を推進しています。

【仕事の進め方の見直し】

●時間外労働の削減の観点に留まらず、仕事の進め方を抜本的に見直し、生産性の向上を図ることを目的に、仕事の進め方の基本指針である「Work SMART5原則」を定めています。

また、仕事の進め方を見直す「Work SMART推進計画」を年初に策定し、所定外労働時間、年次有給休暇取得（対象：管理職・一般社員）の目標設定、毎月の進捗状況を責任者と共有し、進捗が遅れている社員に対して、声掛けや社員間で業務調整を行うなど、目標達成に向けた取り組みを行っています。

Work SMART5原則

S	視野を広く持つ See the big picture
M	目的を考える Maintain focus
A	自分から動く Act with initiative
R	対話を重ねる Respect dialogue
T	時間を意識する Think time-value

【時間や場所にとらわれない多様な働き方】

● 全社員を対象に勤務時間の始業、終業時刻を変更できるシフト勤務、社員が出勤時間を選択できるフレックスタイム制度、時間単位での有給休暇取得制度などを導入しています。また、2020年のテレワーク利用率は、100%を達成しており、全社員にシンククライアント端末やiPhoneの配付、取引先とのWeb面談導入など、社員一人ひとりのライフスタイルに合わせた柔軟な働き方の実現に向けた取組を推進しています。今後は、さらに時間や場所にとらわれない働き方が実現できる環境の整備を目指して、全社員へiPadの配付を予定しています。

また、新型コロナウイルス感染症の予防対策として、出社人数を半数以下に制限した勤務体制を構築するとともに、対面での打ち合わせを極力避け、従来の電話やメールでのやり取りに加えてWeb会議（テレビ会議）や、グループチャットを利用することによって非対面化におけるコミュニケーションの円滑化を図っています。また、テレワークを推進するため、紙を使っていた業務をペーパーレス化する取り組みも進めています。



※Web会議システムを利用して朝礼（テレビ会議）をおこなっている風景

【育児・介護・がん就労支援制度】

● 育児

現在、旭川支社では1名が勤務時間を選択できる子育てシフト勤務制度を利用しています。また、男女ともに仕事と育児を両立しやすい環境を整備するため、産休前研修、復職者研修、育児両立コミュニティなど、子育て支援に関する研修制度を整備し、女性社員だけでなく男性社員も参加できるようにしています。また、子どもが生まれた全ての男性社員を対象に育児休暇取得100%かつ平均取得日数5日以上、配偶者出産休暇取得100%かつ平均取得日数4日以上の取得を目標化しており、2020年は1名の男性社員が取得しています。

● 介護

介護と仕事の両立支援制度として、介護休職、取得することができなかった有給休暇をストックし利用できるストック休暇制度、時間外労働の制限など、状況に合わせて制度を有効に活用することができます。介護に直面した社員が介護と仕事を両立していくための支援策として「仕事と介護の両立セミナー」の開催や、同じ境遇の社員が意見交換や悩みを共有できる「介護両立者コミュニティ」にて、安心して仕事への力を発揮できる環境づくりを行っています。

● がん・傷病就労支援プログラム

社員が「がんや病気に罹っても安心して自分らしく働く」ことを支援するため、相談・仕事との両立・予防の内容を含む「がん・傷病就労支援プログラム」を作成しています。

【女性社員のキャリア支援制度】

● 地域総合職の社員のキャリア形成を目的として、①一時転勤制度（期間を限定した転勤制度）、②近隣エリア内での転居を伴う異動、③転居を伴わない在宅勤務と遠距離通勤を組み合わせた異動、④主に首都圏のみで遂行される業務の全社展開（リモートキャリア制度）といった制度を導入し、女性社員のキャリア形成を支援しています。

旭川支社では1名の社員が一時転勤制度を利用し、お客様サービスを担当する東京の部門で3年間勤務し、旭川支社に戻ってからは、その経験を日々の業務に活かしています。

また、主任・課長代理の女性社員を対象に次グレード昇格に向けた「アクションプラン」及び「育成計画」を作成し、女性社員の育成支援を行っています。



※旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰式の風景

仕事と生活の調和
～ワーク・ライフ・バランス～

令和2年度受賞者

損害保険ジャパン株式会社 北北海道支店

所在地：旭川市三条通9-710

損保ジャパン旭川ビル

事業内容：金融業（損害保険業）

従業員数：87名（男性：25名、女性：62名）

※2020年12月時点

損害保険ジャパン株式会社北北海道支店は、地域のお客さま・代理店に、「安心・安全・健康」に資する商品・サービスを提供することで、地域の成長・チャレンジをサポートしています。

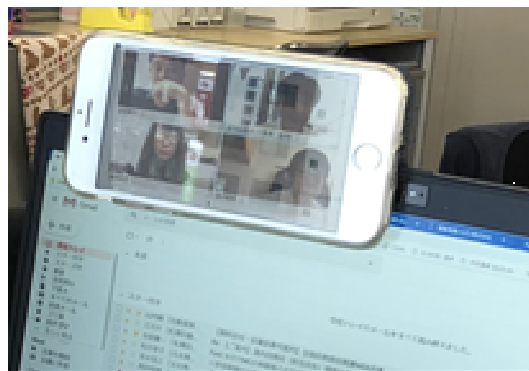
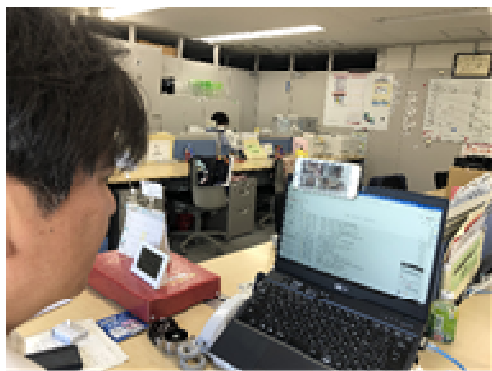
また、北北海道の活性化に最も貢献する会社になることを、ビジョン・あるべき姿と位置づけ、社員すべてがイキイキと働いていることを目指して様々な取り組みを進めています。

【フレキシブルな働き方を目指した取組】

- 場所にとらわれないフレキシブルな働き方を目指して、2019年9月から社員のPC端末を軽量のノート型PCに入れ替えています。また、昨今の新型コロナウイルスの感染拡大に伴いテレワークを積極的に導入し、2020年4月、5月の出勤割合は約30%、現在でも約50%の出勤割合を維持しています。

テレワーク導入に伴う社員のフォローについては、部署単位で毎朝ビデオ会議システム「Webex」を用いて全員参加の朝礼を行うなど、積極的にコミュニケーションを取り合うことで社員の不安解消に努めています。

また、テレワークの積極的な導入により、通勤時間等の移動時間が削減され、生産性の向上が図られたと同時に、家族・パートナー・友人とともに過ごす時間、育児や介護、自己啓発に使える時間を増加させることに繋がり、ワーク・ライフ・バランスの向上が図られています。



※「Webex」を用いた打合せの様子

【デジタル技術を活用した研修会・ロールプレイング大会の実施】

● 代理店を通じた損害保険の販売を業務としていることから、代理店に対する商品等の内容に関する研修が日常業務としてあります。これまでは各営業担当者が代理店事務所を訪問する、又は代理店を集めて研修を行う方法が一般的でしたが、昨今の新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、代理店に対する研修についても「Webex」を用い、リモートで実施しています。

リモートにより研修を実施することで、社員および代理店の移動時間の削減や、複数の代理店に対して同時に説明を行うことが可能となり、生産性の向上や研修内容の均一化が図られています。また、受講した代理店からも対面での研修と遜色なく受講することができ、営業の出先から受講ができることから業務の効率化が図れたなど、前向きな意見が多いとのことです。

また、社員のスキル向上を目的とした社内ロールプレイング大会をリモートで開催し、画面越しでも相手に伝わる様に、ホワイトボードを活用するなど様々な工夫を凝らしたロールプレイングが実践されました。



※「Webex」を用いたリモート研修会・ロールプレイング大会の様子

【長時間労働防止に向けた取組】

● 長時間労働防止の観点から、毎週水曜日を「ノー残業デー」と定めて18時までの最終退社を徹底しています。「ノー残業デー」のムードアップとして、始業後にメールによる早帰りの呼びかけを行うとともに、平時においても20時までの退社を徹底し、2019年度(2019年4月～2020年3月)の1人当たりの1か月平均所定外労働時間は6.07時間となっています。

また、お客さま対応などにより所定外労働時間に業務をおこなう場合、出社時間を遅らせるシフト勤務を実施しており、長時間労働防止を図っています。

【ダイバーシティの推進】

● 社員の育児と仕事の両立支援に力を入れており、過去3年間では8名の社員が産休・育休を取得し、その後、全員が復職をしています。

また、育児等により、通常の勤務時間での勤務が難しい場合には、時短勤務・勤務時間を選択できるシフト勤務の制度を整備しており、現在6名がこの制度を活用することで、育児と仕事の両立を図っています。

また、男性社員に育休やシフト勤務の活用を促し、子どもの保育園への送迎など男性社員の育児参加の推進を図っています。

【「学びあい・教えあいポイント制度」による「自己研鑽」の促進】

● 自律的な社員育成体制を構築することを目的として、自己研鑽項目を「教える」、「学ぶ」別にポイント化し、職層ごとに選定した年間目標ポイントに向けて「自己研鑽」、「学びあい・教えあい」を促進しています。

具体的な取組の方法としては、下図の「スキル」に関する活動をした場合、定められたポイントが加点され、全社員が毎月各自の「スキル」に対する活動を専用のExcelファイルに入力することで、自己申告を行っています。

職層に応じて年間10ポイントから30ポイントの目標を設定しており、全社員が目標達成に向けて「自己研鑽」、「学びあい・教えあい」を積極的に行っています。

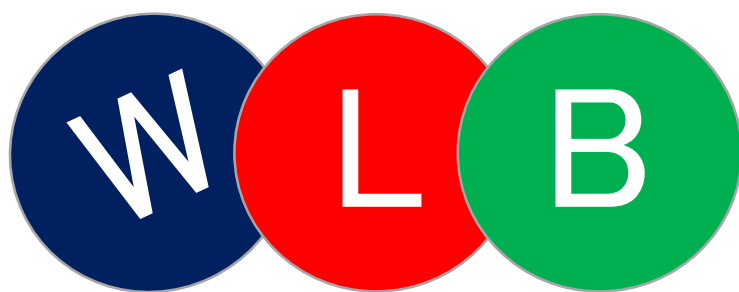
2019年度(2019年4月～2020年3月)は社員78名中74名が目標を達成し、2020年度も11月末時点で社員85名中34名が目標を達成しています。

	【スキル】	主な活動	推奨職層	ポイント	講師加算ポイント
基本	TOEIC 730点未満	受験1回につき	全職員	2	—
	TOEIC 730点以上		全職員	10	—
	商品知識	研修・eラーニングによる、規定・約款・計算ツールの習得	全職員	1	1
	グループ会社サービス(コンサル)	社内研修・eラーニング	グローバル・エリア	1	1
	内部事務・生産性向上・品質向上	社内研修・eラーニング・SOMPOユニバーシティ・書籍	全職員	1	1
	コンプライアンス	コンプライアンス検定・本社主催研修・(eラーニング・書籍)	全職員	3(1)	2
	OAスキル	社外スクール・(社内研修・eラーニング・SOMPOユニバーシティ)	全職層	2(1)	1
応用	コーチング	本部または本社主催研修・(書籍・eラーニング)	Ⅲ等級以上	3(1)	—
	組織力(コミュニケーション)	本部または本社主催研修・(書籍・eラーニング)	Ⅲ等級以上	3(1)	—
	販売力	本部または本社主催研修・(書籍・eラーニング)	グローバル・エリア	3(1)	—
	マネジメント能力	本部または本社主催研修・社外研修・(書籍・eラーニング)	M等級以上	3(1)	—
	周辺知識1	社外資格(社労士、中小企業診断士、簿記など)の受験・社外研修・(書籍)	全職員	5(2)	—
	周辺知識2	社外資格(社労士、中小企業診断士、簿記など)の合格	全職員	10	—
	その他	他社情報・企業(各業界)情報収集のための会合、異業種交流会等	全職員	2	—
	読書	読書	全職員	2	—

※ 「スキル」に対する活動の一覧



※旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰式の風景



仕事と生活の調和
～ワーク・ライフ・バランス～

【編集・発行】

旭川市総合政策部政策調整課

〒070-8525 旭川市6条通9丁目

TEL：0166（25）5358

FAX：0166（23）8217

E-mail：seisakuchosei@city.asahikawa.lg.jp

令和3年（2021年）2月発行