



## 働き方改革

# 「アフラック Work SMART」について

2019.7.25  
アフラック生命保険株式会社  
ダイバーシティ推進部  
亀岡 宏

# アフラックについて

**1974年に日本での営業開始**  
**2018年4月に日本法人化**



日本で初めて**がん保険**を発売

代理店（アソシエイツ）制度を採用



<保有契約>

**2,457万件**

※ 2019年3月末

<保険料等収入>

**1兆4,310億円**

※ 2019年3月期

<保険金等支払額>

**7,916億円**

※ 2019年3月期

<総資産>

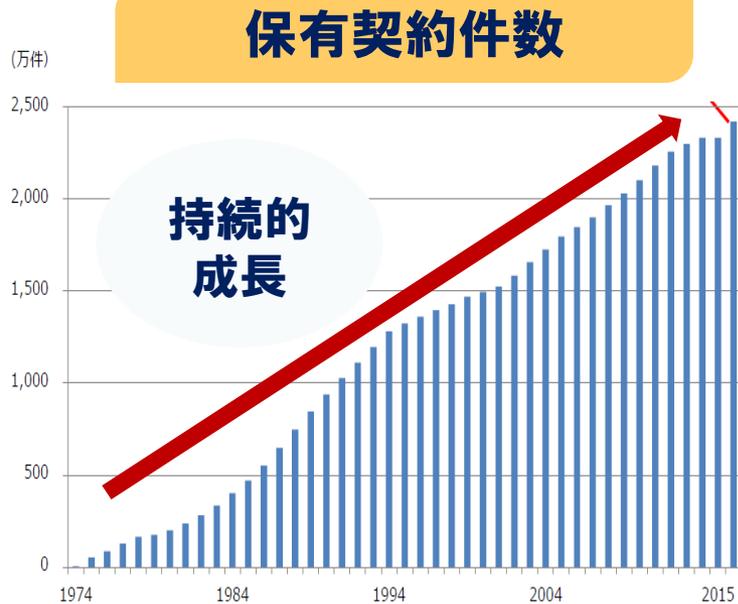
**12兆1,339億円**

※ 2019年3月末

<社員数>

**5,113人**

※ 2019年3月末

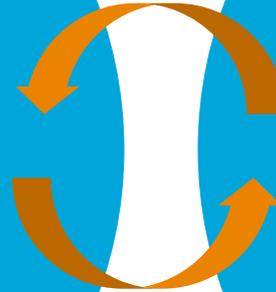


# ダイバーシティと「アフラック Work SMART」の推進

## イノベーション企業文化の醸成



多様な属性や  
価値観を持った  
人財



仕事  
の  
付加価値

ライフ  
の  
充実

# 当社女性活躍推進の歴史

創業時より、入社後の役割期待、教育、評価について男女差は設けていない

## 【女性活躍推進の歴史】

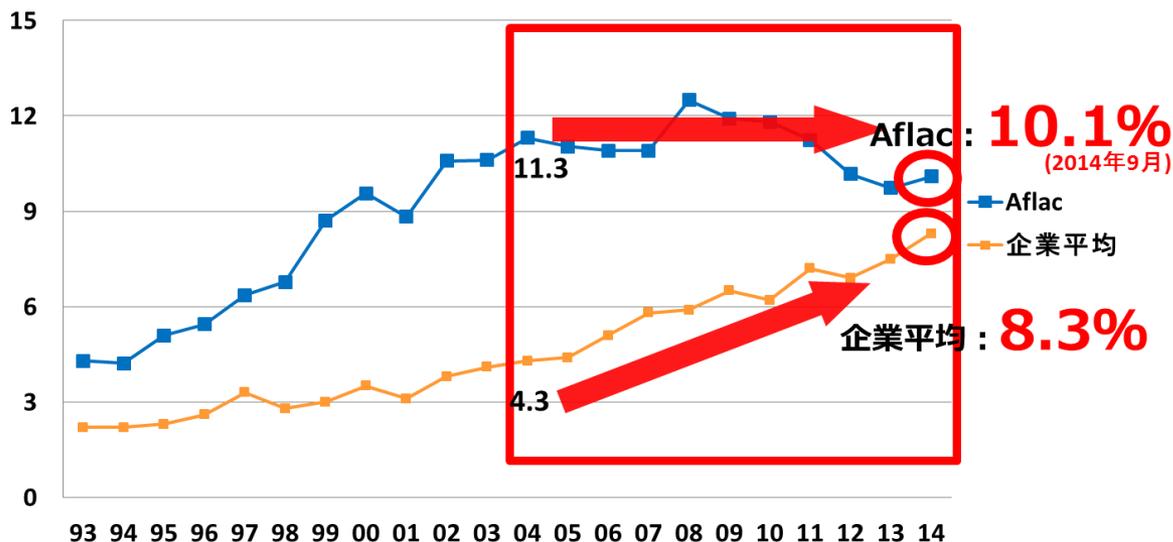
1974年：創業当時メンバー**16名のうち9名**が女性

1997年：生命保険業界で**最も早く**女性役員を輩出

1998年：営業現場に**女性支社長**が2名誕生



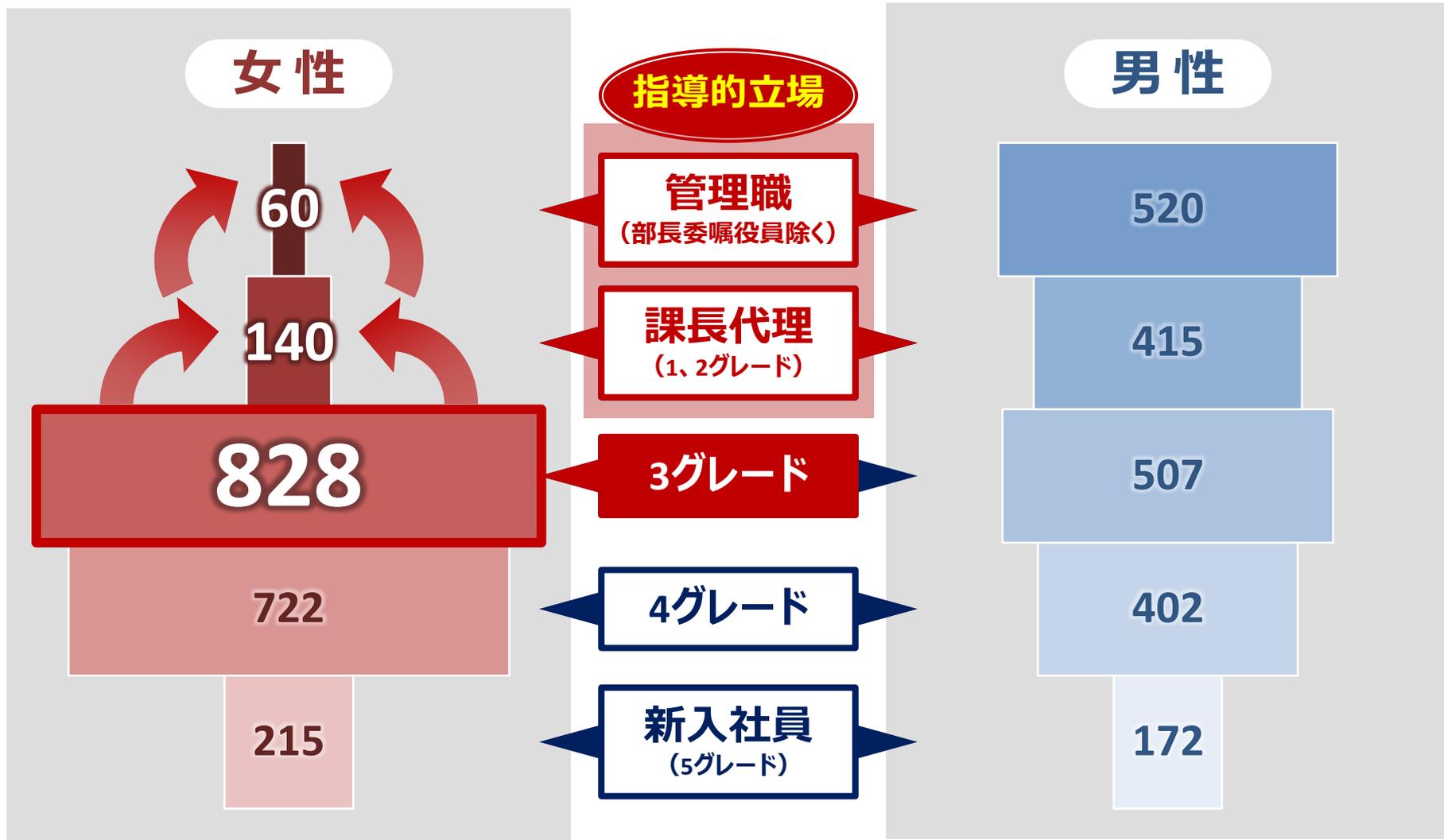
他社の女性管理職比率が伸展する中、産業界の平均と接近している状況であった。



企業平均データ：  
厚生労働省大臣官房統計情報部「賃金構造基本統計調査」より厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成の「役職別管理職に占める女性割合の推移（企業規模100人以上）の推移」を使用

# 当社女性比率(2014年9月当時)

女性社員は、指導的立場への昇格直前である3グレードで滞留



※ 2014年8月実績

# 女性の活躍推進プログラム

「イノベーション企業文化」の実現のためには

**女性の活躍が不可欠**

2014年9月

**女性の活躍推進プログラム始動**



2015年

**女性活躍推進元年「意識醸成」**



2016年

**「行動変容」**



2017年~

**「パイプライン形成」**



2020年

**指導的立場に占める女性の割合 30%へ**

# 女性の活躍推進プログラム

2014年10月策定。2017年10月にライン長ポスト比率目標を追加設定。

KPI  
1

2020年末までに、指導的立場に占める女性社員割合を**30%以上**にすること

KPI  
2

2025年末までに、ライン長ポストにおける女性比率を**30%以上**にすること。  
そのマイルストーンとして2020年末までに、20%を目指す



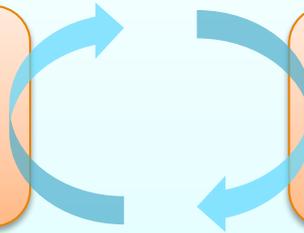
# 「アフラック Work SMART」について

2015年より、組織の生産性を向上すると共に、社員のワークライフマネジメントを支援すべく Work SMART を推進

## Work SMARTの付加価値

### 仕事の付加価値

新しい視点を取り入れて生産性を向上させることにより、仕事の付加価値を高める



### ライフの充実

家族と過ごしたり自己啓発のための時間をふやすべく、社員をサポートする

# S

**See the big picture**

**視野を  
広く持つ**

# M

**Maintain focus**

**目的を  
考える**

# A

**Act with initiative**

**自分から  
動く**

# R

**Respect dialogue**

**対話を  
重ねる**

# T

**Think time-value**

**時間を  
意識する**

# 多様な働き方に向けた取組

2015年 意識醸成

2016年 行動変容

2017-2019年 定着から発展へ



所定外労働時間10%削減

有給休暇取得率80%以上

(管理職/一般社員)

配偶者出産特別休暇取得率100%  
日数平均4日以上

男性育休の取得率100%  
日数平均5日以上

全社員の年1回以上のテレワーク実施

(在宅勤務・サテライトオフィス勤務の合計)

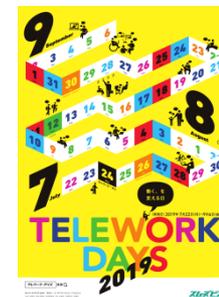
## 環境整備に関する取組の例

- ・テレワークツール整備
- ・サテライトオフィスの設置
- ・柔軟な勤務制度



## 風土醸成に関する取組の例

- ・社長、役員が取組宣言
- ・全社会議ルールの策定（17時以降の部門を跨ぐ会議の禁止、会議運営ルール）
- ・各部での「Work SMART計画」の策定と実行
- ・働き方の変革に関する研修実施
- ・テレワークの目標化
- ・多様な働き方に関する社内広報
- ・「テレワーク・デイズ」への参加



# 環境整備に関する取組

## テレワークツールの整備

- 全部署へのシンクライアント端末の配布
- 育児・介護中社員へ自宅常設の端末配布
- スマホ・タブレット端末から社内システムへアクセス
- Web会議システムの導入

## サテライトオフィスの設置

- 全国9箇所にサテライトオフィスを設置

新宿 丸の内 調布 町田 八王子  
さいたま 横浜 千葉 大阪

## 柔軟な勤務制度

【フレックスタイム制度】 組織単位でコアタイムの有無を選択可能

【シフト勤務】 朝7時～夜9時の時間帯で8パターンの勤務帯を1日単位で選択可能

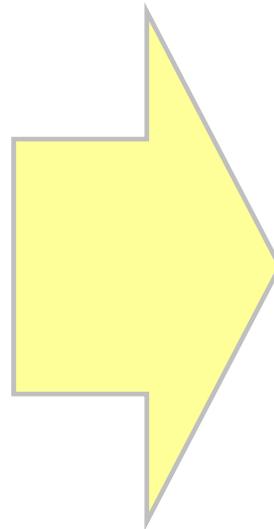
【時間単位年休】 1時間単位で有給休暇を取得可能

# 風土醸成に関する取組

## テレワークの目標化

2016年

- **管理職**が1回以上在宅勤務を実施すること



2017年～2018年

- **全社員**が年1回以上テレワークを実施すること

目標を全社員対象とする前に、管理職の目標を設定することによりテレワークに対する現場の理解浸透を図った

# 風土醸成に関する取組

## 社内広報活動

- テレワークやフレックス勤務制度などを組み合わせた **柔軟な働き方の事例**を全社へ紹介



## 「テレワーク・デイズ」への参加

2017年

対象期間1営業日

**233人**実施

2018年

対象期間5営業日

**1,328人**実施

2019年

対象期間10営業日

全社において、**最大人数**の実施を目指す