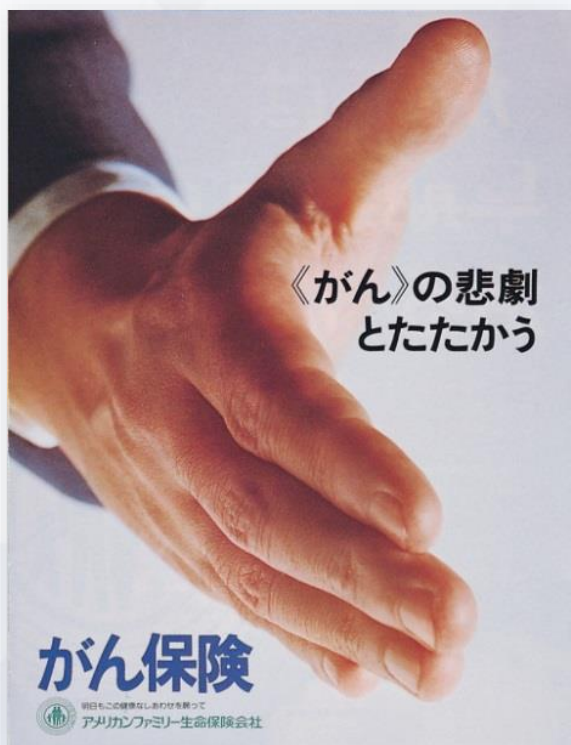

**【テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰】
（輝くテレワーク賞）**

アフラックの取り組み事例のご紹介

2022/11/30
アフラック生命保険株式会社
執行役員 伊藤 道博

1974

日本初の「がん保険」を発売



創業

1974年

事業

生命保険業

社員数

5,099人
(男性：2,512人
女性：2,587人)

平均年齢

40.9歳

契約者数

約1,473万人
(業界1位)

保有契約
件数

約2,368万件
(業界2位)

(2021年度末)

「生きる」を創る。



がんをはじめとした病気やケガ、介護にまつわる不安を少しでも取り除き、自分らしく生きていただくためのお役に立ちたい。

がん保険の
累計の支払金額

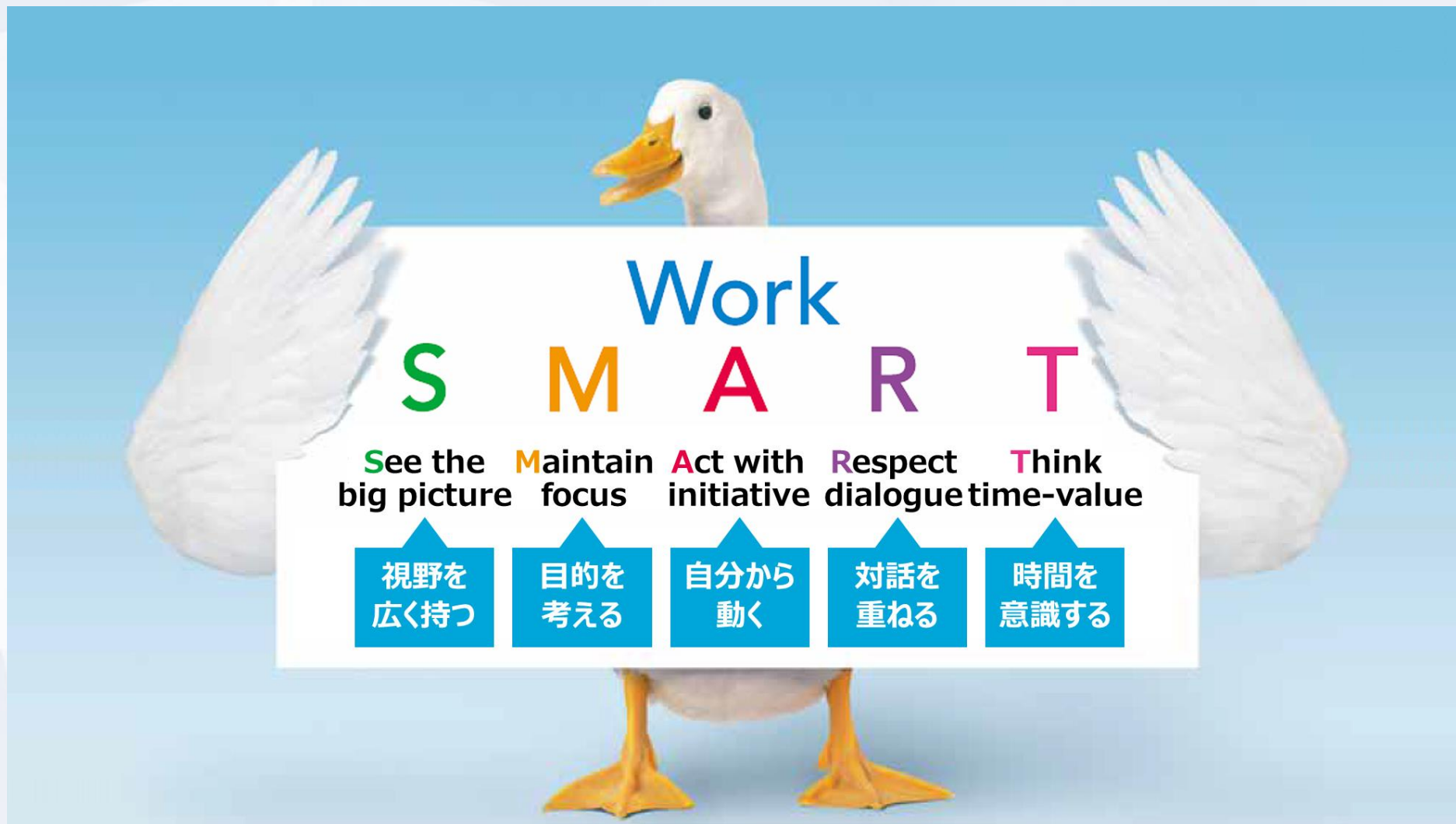
8兆円超

1営業日当たりの
支払金額

約12億円

(2021年度)

仕事の進め方の抜本的改革に向けた全社的な活動（2015年～）



Work SMARTとダイバーシティ推進により「イノベーション企業文化」を醸成する

イノベーション企業文化の醸成



統合的パッケージで推進（5つのポイント）



経営陣の強いコミットメントが最も重要

中期経営戦略

中期経営戦略の、第一の戦略「人財マネジメント戦略」の重点的事項として「Work SMART」の推進を定義

タウンホールミーティング

会長、社長、役員と、社員との対話の場を継続的に開催



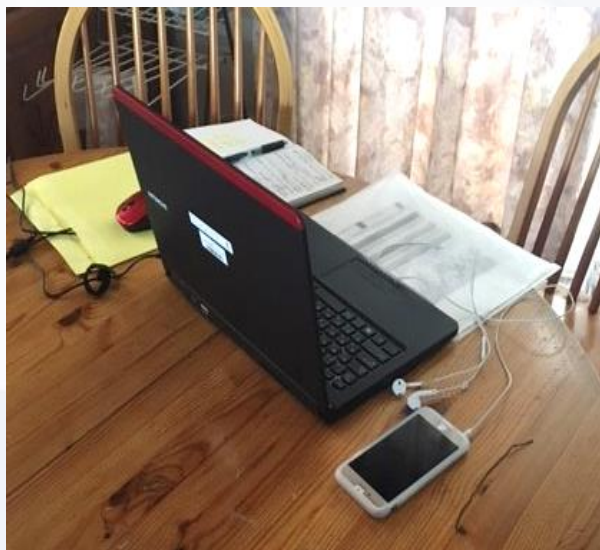


環境整備
(ツール)

できない理由をなくす。「できない」を「できる」に

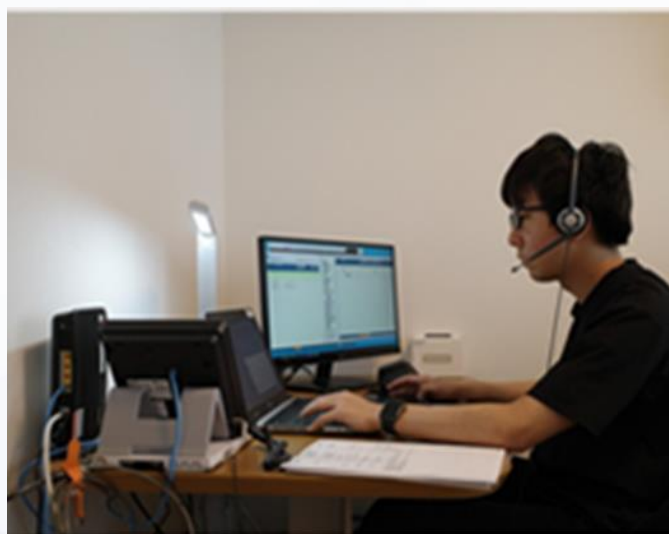
PC・スマホ・タブレット端末

社員はもちろん、派遣社員にもテレワークに必要な機器を貸与



在宅コールセンターの開設

コンタクトセンター業務をテレワークで実現する「在宅受電」



オンライン申し込み

業界初のオンラインによる保険相談や契約完結システムの開発





無駄な「制限」「ルール」を無くし全社員に機会を付与

フレックスタイム制度

すべての社員が、コアタイムなしのフレックスタイム制度を利用可能

全社員利用可

コアタイムなし

7時～22時の間で
出退勤を社員が選択

在宅勤務制度

オフィスで働くよりも不便になる煩雑なプロセスは全て排除



在宅勤務手当

テレワークに必要な環境整備のための手当を創設

在宅勤務環境整備手当
(2万円/初回)

在宅勤務環境維持手当
(5千円/月)



リモート勤務でもキャリアの幅を広げることができる仕組みも導入

リモートキャリア制度

地方の社員が転居することなく、東京・大阪など都市部の部署に異動し、仕事に従事できる「リモートキャリア制度」を2018年に導入
(延べ利用者 29名)





管理職による「ラインケア」のレベルアップが最も重要

労働時間管理に関するガイドライン

労働時間管理に関するガイドラインを策定
(中抜きの扱いなど細かく定義)

管理職向け「テレワークマネジメント」研修

オンライン特有のコミュニケーションの方法や、
ハラスメントの留意点など、全管理職に研修

ダッシュボードによる可視化

所定外労働時間、有給休暇取得率実績は、
全役員・管理職がダッシュボードで確認可能

労働時間の適切な管理に関するガイドライン

目次

- 1.はじめに 3
 - ガイドライン制定の目的
 - 範囲に労働時間を管理する必要性
- 2.労働時間の考え方 3
 - (1) 労働時間とは 3
 - (2) アフタワークにおける労働時間の考え方、運用ルール 3
 - ① 全般的な取扱い、運用ルール 3
 - ② ケース別の取扱い、運用ルール 5
- 3.労働時間の記録および確認 8
 - (1) 基本的なポイント 8
 - (2) 勤務形態の違いによる留意点 (通勤勤務/フレックス) 9
 - (3) 勤務場所の違いによる留意点 (出張勤務/在宅勤務) 10
 - (4) その他 11
- 4.よりよい労務管理に向けて 12
- 5.関連法令、用語の定義 13
 - (1) 用語の定義 13
 - (2) 労働関連法令について 13
 - ① 労働基準法 13
 - ② 労働安全衛生法等 14





労務・
健康管理

相談できる・対話できる「場づくり」の仕掛け

相談窓口の設置

リモートワークによる、コミュニケーションや仕事の悩み、心身の不調等に関する相談窓口を設置

仕事や働き方に関する悩み、ストレスに関する相談窓口

◆要旨

ウイズコロナの働き方のアンチシブルにもある通り、適切な感染予防対策を確保した上で、各種行動制限を緩和し、業務運営の正常化に取り組んでいる中、働き方も多様化しています。こうした中で業務上のコミュニケーションや仕事の進め方、また、それらに伴うストレス、悩み、心身の不調等に関する相談窓口を設けています。自分一人で抱えこまず、お気軽にご相談ください。

◆詳細

1 業務上のコミュニケーション等に関するお悩み相談窓口

業務上のコミュニケーションや仕事の進め方などで困っているような場合、上司や同僚など、周囲の社員だけでなく人財戦略部に相談することで改善することもあります。自分一人で抱えこまず、相談窓口までお気軽にご相談ください。

★悩み事の相談例★

- 同僚の業務状況が目に見えないため、自分だけが大変な思いをしている気がする。
- 対話の機会が減り、孤独を感じ、仕事のモチベーションがなかなか上がらない。
- 気軽にすぐ質問・相談できる相手がおらず、仕事が滞りがちになっている。
- 上位者からメールでの一方的な指示や指導が多くなり、精神的に参っている。

相談窓口：労務課外線 (03-3344-2609)

ちょこっとエクササイズ

テレワークによる運動不足対策として、任意参加可能なオンライン運動プログラムを開催



アフラックもぐもぐタイム

減少しがちな社内コミュニケーションの機会創出のため、リモート飲食の交流会を会社が支援





全社員に向けた徹底的なプロモーション

マルチチャネルの社内プロモーション

イントラネットや、社内放送で、Work SMARTの推進や、取り組み事例などを高頻度で配信

eラーニング

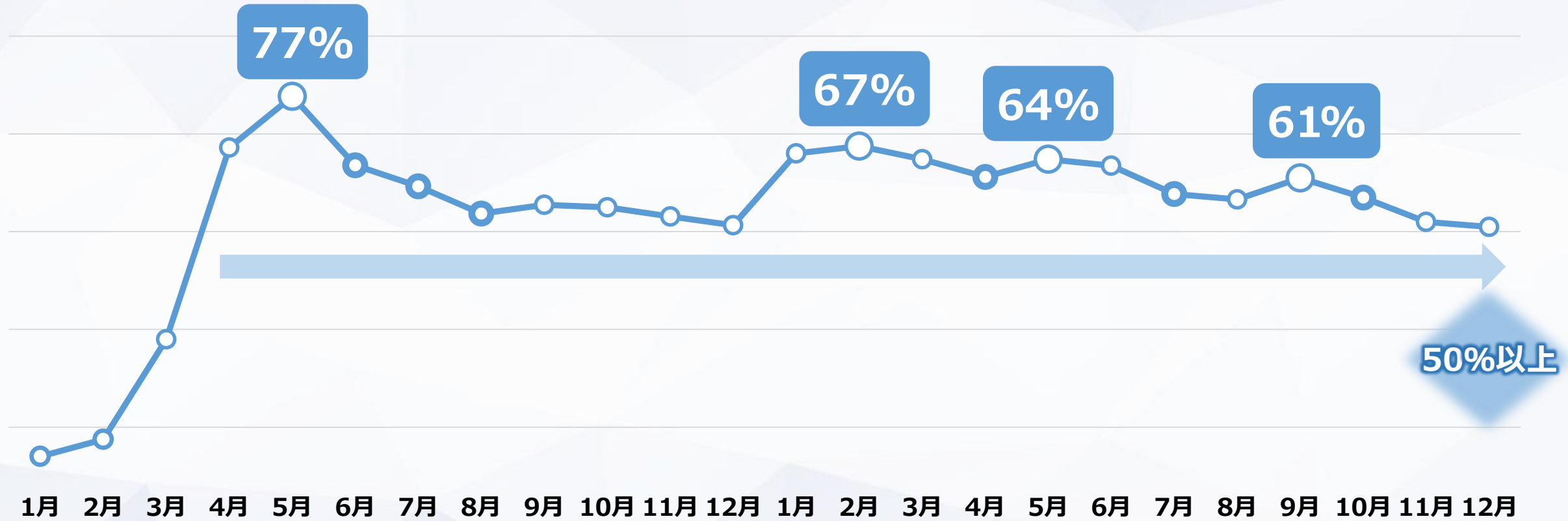
毎年、全社員対象のeラーニングで、「時間」や「場所」に捉われない働き方に関するトレーニングを実施

「時間」に捉われない働き方への取り組み	
<p>▶ 社員のワークライフマネジメントを支援し、組織パフォーマンスを最大化させるために、各制度の内容を理解し、適切に活用することが重要です</p>	
フレックスタイム制度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 所属長が利用者本人のタイムマネジメントに問題がないと判断していることを前提に、1か月の労働時間の範囲で社員自身が出退勤時間を決めることが可能。育児や介護との両立などに活用可能 ✓ 出退勤時間を「午前7時～午後10時」の間で選択可能
シフト勤務/短時間勤務	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 勤務時間の始業・終業時刻を変更、実働時間を短縮するなど全10通り（例：午前8時～午後4時）の選択肢があり、自身の状況に応じ、選択が可能
時間単位年次有給休暇*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 年次有給休暇は1時間単位で取得ことができ、仕事とプライベートの両立になどに活用可能 *最大5日割(35時間)の取得が可能です
<p>A-PRO 次ページでは、「場所」に捉われない働き方に関する取り組みを学習します</p>	

「場所」に捉われない働き方への取り組み	
<p>▶ 2015年からテレワークの取り組みを開始し、新型コロナウイルス感染症問題への対応で実施が加速しました。現在は約50%の従業員がテレワークを実施しています</p> <p>▶ 一方でアフラックは、「ウイズコロナの働き方のプリンシプル（次ページ）」を定め、出社することで得られる価値を理解し、リアルな接点を活用し組織成果を最大化することとしています</p>	
在宅勤務	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 所属長許可のもと、自宅でも業務遂行できるよう、すべての社員にシンククライアント端末やスマートフォンを貸与 ✓ 通勤時間を有効に活用できることや、個人で集中して行う業務などに効果的
サテライトオフィス	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 代理店訪問の合間や、通常とは異なるオフィスでの打ち合わせ実施前後など、業務の目的に応じ、時間を有効に利用するため活用 ✓ 全国9箇所にサテライトオフィスを設置（現在は調布のみ利用可） ■ 新堀、丸の内、調布、那田、八王子、さいたま、横浜、千葉、大阪
リポートキャリア制度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 地域限定コース社員の主体的なキャリア形成を支援目的に転居することなく、営業部・支社以外の部署で業務に従事可能
<p>A-PRO 次ページでは、「ウイズコロナの働き方のプリンシプル」を確認します</p>	

【実績】 在宅勤務平均実施率

在宅勤務率は、コロナ禍の状況を問わず、概ね50-60%程度で推移



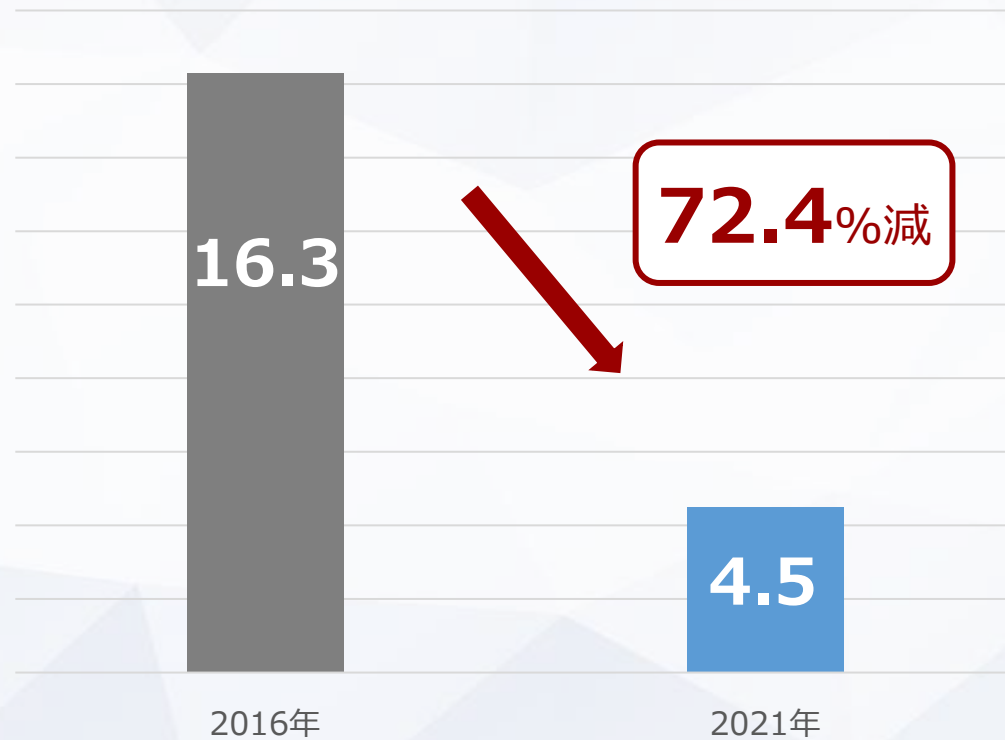
2020年

2021年

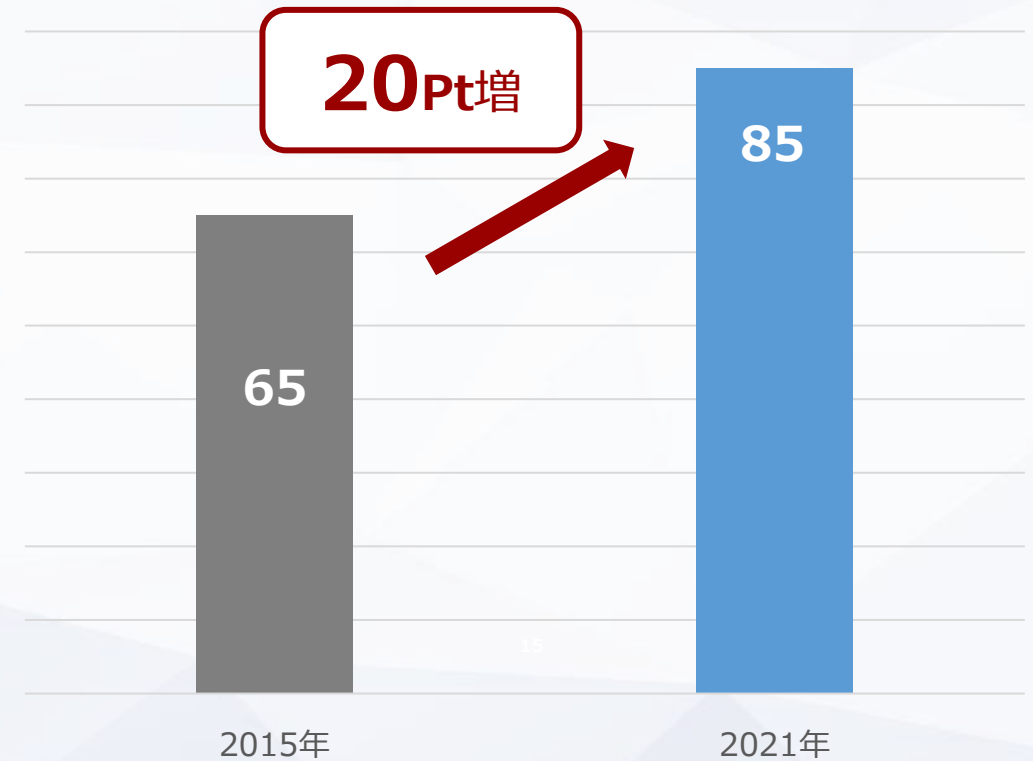
50%以上

法定外労働時間は大幅に減少、有給休暇取得率も増加

法定外労働時間 (h/人)



有給休暇取得率 (%/人)



「時間」と「場所」に捉われない働き方の推進により、育児による時短勤務者が減少



在宅勤務のための環境整備に関する満足度は、80%以上と高い



※社内アンケート「持続可能な在宅勤務のための環境整備に関する満足度に関する総合評価」のポジティブ回答率

「ウィズコロナの働き方のプリンシプル」を2021年12月に策定

リモートとオフィス、それぞれの価値を全社員が理解し、
組織成果を最大化するために働き方を選択する



- ✓ 全社的な、出社目標・出社率のガイドは一切設けない
- ✓ 各所属で考え、対話し、模索し、実践する

リアルに「人」と「人」が出会うことで得られる価値を再定義

アフラック版 オフィスワークの4つの価値



ファシリティと働き方をセットで変革していく

働き方は「目的」でなく「手段」
時代に合わせ、柔軟に、
新たな「働き方」を模索し続ける

