

## 取組事例

(朝型の働き方・**所定外労働時間削減**・**年休取得促進**・多様な正社員・**テレワーク**)

企業名： アクサ損害保険株式会社 福井センター	所在地： 福井県坂井市
社員数： 236 名	業種： 保険業



### 取組の目的

会社が育児中の社員を性別に関わらずサポートすること、多様な個性の理解と尊重、多様な働き方の推進を目的とする。

### 取組の概要

#### <現在の取組>

##### ○トップメッセージ

私たちは、働き方を分析し、プライベートと仕事とのバランスをもたらす対策方法を進めたいと考えています。私たちが在宅勤務を開始したのはこのためです。その一方で、他の対応策でも、育児等を行う家庭生活と、職業人生またはキャリアを両立できるようサポートします。

##### ○ノー残業デーの実施

- ・コールセンター部門では、毎月2回、第2・第4水曜日に実施している。
- ・事故対応処理部門では、毎月4回、水曜日に実施している。

##### ○年次有給休暇の付与方法

年次有給休暇の付与は、会社の会計年度に合わせ基準日の一斉的取扱いを行い、入社時に初年度の法定の付与日数（10日）を一括して与えている。

#### 2018年4月からのトライアル

##### ○休暇拡充の取組（特別有給休暇）

積極的に休暇を取得するためには、業務プロセスの改善やチームメンバーとの業務の共有化が不可欠となる。社員のエンゲージメント（参画意識）を高めると同時に、休暇取得しやすい風土づくりを進め、状況にあわせた施策を各本部で考え、実行できる仕組みをつくった。

#### 《一部の休暇日数を増やす》

##### ●5日間の夏季特別休暇

- ・今まで、会社の制度として夏季休暇を1日付与していたが、2018年4月から「会社が特に認める休暇」として追加で4日間付与し、5日連続休暇取得を推奨している。
- ・契約社員等も、条件により社員と同様5日間付与する。

### ●私傷病休暇の新設

- ・翌年度に繰り越すことができなかった未消化の年次有給休暇がある場合、在籍期間によって最大 28 日取得できる「傷病有給休暇(1 週間を超える傷病のみ)」がある。
- ・これに加え、2018 年 4 月から 1 日単位で 3 日間を限度に特別休暇として「私傷病休暇」を新設した。「傷病有給休暇」と異なり在籍期間や医師の診断書は不要。
- ・原則として事前に上司に届け出て承認を要するが、やむを得ない事由により事後申請も認めている。

### ○生産性の向上を目的とした働き方改革の取組

フランス企業と日本企業の入り混じった風通しの良い企業文化で、在宅勤務などの柔軟な働き方、ワークライフバランスの推進、年齢・国籍・障害の有無に関係なく多様な人材の活用の推進に取り組んでいる。

#### 《ペアレンタルポリシー》

フランス本社が定めた「ペアレンタルポリシー（親に関する原則）」を日本でも適用し、出産休暇や育児休業中の手当をさらに拡充した。従来、育児中は雇用保険から育児休業基本給付金が支給されていたが、上限が低いため、それが取得のハードルになることもあった。2018 年 6 月以降は、最初の 1 カ月間（20 労働日）は育児休業基本給付金の代わりに会社から 100%の給与を支給することとした。

男性同士、女性同士、その他のカップルが養子を迎えるなど、産休を伴わない場合でも、主となる親は有給の育児休業を 16 週間取得することを可能とした。育児中の社員を性別に関係なく、会社として支援していく。

#### 《ワークライフバランス支援制度》

##### ●産前産後休暇・育児休業中の報酬サポート

- ・出産手当金は、政府管掌の社会保険からは約 14 週間の出産手当金が支給されているが、当社（外国運輸金融健康保険組合）の場合は、その給付率に 10%追加したものを支給。
- ・産前産後休暇期間は賞与の支給対象期間としていなかったが、新たに一般賞与期間に含めることとした。育児休業期間においても、最初の 20 労働日の給与支給にあわせて一般賞与を支給することとした。

##### ●在宅勤務制度

育児や介護などの家庭の事情がなくても利用できる在宅勤務を 2018 年 4 月から導入。少しずつ利用者を増やしている。

～制度の目的～

- ・フレキシブルな働き方を可能にし、最も効率的なやり方を自分で選んで働く
- ・お客様のための仕事、付加価値の高い仕事に集中し結果を出す
- ・多様な働き方を推進することで多様な人材を引き付け、優秀な人材の定着を図る
- ・会社にいる時間の長さではなく、生産性と成果物で業績評価する真のパフォーマンスカルチャーを醸成する

## 現状とこれまでの取組の効果

### ○年次有給休暇の取得率

平成 27 年 72.8%

平成 28 年 77.9%

平成 29 年 86.4%

平成 30 年は、特別有給休暇を拡充する一方、年次有給休暇も 70%以上取得できるよう目指す。

### ○在宅勤務利用者 13 名（平成 30 年 7 月末現在）

### ○育児休業取得率 100%

(H30.10)