

金融・保険業：損害保険業  
**事例 10** **株式会社エイブル保険事務所**  
 健康経営で、従業員が健康で長く働ける職場環境をつくる



**Point**

- ・残業時間帯の訪問を禁止
- ・リフレッシュに充てるエイブルフライデー
- ・健康診断では、オプション検査を全額補助

**取組の背景**

エイブル保険事務所は、社長を含む9人体制で生命保険・損害保険の代理店を営んでいる。従業員が心身ともに元気に長く働き続けることができるための環境づくりを進めたい。社長が、「健康経営」に取り組んだきっかけである。

「健康経営」は経済産業省が推進している施策で、企業が従業員への健康投資を行うことで、従業員の活力向上や生産性の向上を図り、企業の業績向上につなげようとするもの。エイブル保険事務所は、2017年に「健康経営」の取り組みを開始、2018年から連続して「健康経営優良法人」の認定を受けている。

従業員の健康づくりを支援するために様々な取組を始めたが、徐々に従業員間のコミュニケーションの活性化が図られるようになってきたと感じている。また、従業員が家庭にいる時間が長くなり、ワーク・ライフ・バランスの推進も図られるようになった。

**具体的な取組内容と効果**

● **残業時間の削減**

長時間労働防止策として、毎月2回、第2・第4水曜日をNO残業デーとしている。また、今年度から18時30分以降の営業訪問を原則禁止し、残業が必要な場合は事前の申請を必要としている。従業員の間には仕事を就業時間内に終わらせようとする意識が高まり、残業がほとんどなくなった。残業時間は最大でも月5時間程度となっている。

● **エイブルフライデー**

6月～10月の期間中に毎月1回、金曜日の午後、従業員が好きなことに時間を使える制度を設けている。

運動や心のリフレッシュに充てるなら、どのような内容でも良い。この時間は会社を離れるが有給とし賃金を支給している。午前中に半日分の有給休暇を取得し、エイブルフライデーと合わせて、丸一日リフレッシュに充てる者も多い。有給休暇の取得率は高まっており前期が60%台、今期は80%を目標としている。

● **健康診断のオプション検査を全額補助**

従業員の健康維持は、会社にとって重要なテーマ。定期健康診断の受診率は当然100%だが、検査項目が足りないために病気の罹患に気づかず、悪化することもあることから、オプション検査を勧奨している。従業員が脳ドック・胃カメラ・肺ドック等の検査を受ける場合、費用は会社が全額負担している。インフルエンザ予防接種も全額負担。健康診断の受診日は、有給の特別休暇日となる。

● **育児介護休業法の説明会を実施**

育児・介護休業規程の整備を行ったが、従業員が育児・介護休業法を認知し、必要な場合に利用できなければならない。制度の理解度を高めるために、社会保険労務士による育児介護休業法の説明会を行っている。

● **新鮮野菜を家庭に**

社長は、食への意識を深めてほしいという思いから、地元の農家と契約を交わし、毎年5月～9月の間、毎月1回、新鮮野菜を会社に届けてもらい従業員に無料で提供し、採れたて野菜を家庭で味わってもらっている。

● **働くだけの場所ではない職場づくり**

勤務時間中の2時間、会社を出てプロのトレーナーによるトレッキング講座を行った。トレッキング中は野鳥やリスなどに遭遇。社長は、従業員に運動する機会と自然へのふれあいを増やしてほしいと考えた。健康経営アドバイザーでもある社長は、職場を仕事以外のことも伝える場にしたいと考えている。

**今後の展望**

● **ワーク・ライフ・バランスの推進を一層進める**

「健康経営」への土台づくりはできたが、今後も持続していくことが重要。人手不足の問題を乗り越え、ワーク・ライフ・バランスの推進を一層進めていきたいと考えている。

**10 企業プロフィール**

- 企業名：株式会社エイブル保険事務所
- 代表者：代表取締役社長 有田 光志
- 事業内容：保険
- 従業員数：8人
- 住所等：旭川市末広1条4丁目 エムエムビル2階
- HPアドレス：http://akable.jp



## 金融業・保険業：信用金庫・同連合会

事例  
11

## 空知信用金庫

ワーク・ライフ・バランス実現で、全職員が能力を発揮できる職場環境に



Point

- ・パソコンの強制シャットダウンとノー残業デーで時間外労働を削減
- ・休暇が取得しやすい制度導入で仕事と子育てを両立できる雇用環境へ
- ・ペーパーレス化とマクロ導入で業務効率化、若手職員の人財育成プログラム実施

## 取組の背景

同金庫は、本店と支店20店舗を持ち、『地域の皆様から必要とされ続ける 信頼度ナンバー1の金融機関』をめざしている。昨今の労働力不足への対応やワーク・ライフ・バランスの重要性を感じ、職員のライフスタイルに合わせた多様で柔軟な働き方を実現していくために、業務の効率化の促進、時間外労働を削減、有給休暇取得の促進等、様々な働き方改革に取り組み始めた。

## 具体的な取組内容と効果

## ●パソコンの強制シャットダウンで残業時間減少、休暇取得しやすい体制づくり

所定外労働時間を削減するため、毎週水曜日は「ノー残業デー」とする他、18時にパソコンが強制的にシャットダウンするシステムを採用した。ワーク・ライフ・バランス強化のため、トップから早く帰るよう職員への働きかけもしている。新たな制度導入に、当初は職員の戸惑いもあったが、慣れてくるにつれ不要な残業はしないという意識が高まり、残業時間の削減につながった。

休暇取得の取り組みでは、有給で5営業日連続休暇の実施、半日単位の年次有給休暇やリフレッシュ休暇の導入をした。職員の有給取得状況は、所属長の評価に反映させている。これらの取り組みにより、昨年度は全員が年次有給休暇10日を取得し、休暇を取得しやすい職場風土を構築することとなった。

永年勤続表彰制度（10、20、30年）により以前から旅行券を支給していたが、さらに旅行券を受け取った職員が旅行に行きやすいよう「永年勤続休暇」として有給の連続休暇（3日）を付与することとした。

各営業店で休暇取得による人員不足が生じた際は、本部や他営業店から人員補充する体制を構築することで、就業する職員に過度な業務負荷が掛からないようにしている。

## ●仕事と子育てを両立し、職員がその能力を十分発揮できる雇用環境に

仕事と子育てを両立させることができる雇用環境整備として、育児休業取得や育児時短勤務を推進している。職員からの意見を吸い上げ、昨年度から子の看護休暇制度の対象となる子の範囲を、法定である小学校就学前から中学校就学前までに拡大した。

また、男性職員が妻の出産時に3日間取得できる「分娩休暇」のほか、子が1歳になるまでの間に取得できる有給休暇として「育児サポート休暇」を創設した。このような制度導入により休暇・休業を取得しやすい職場風土となっていった。同金庫では、育児休業を取得した女性職員のほとんどが復職している。

また、女性管理職登用を推進、勤務地限定正社員制度も導入した。それによって、女性職員がそれぞれのライフステージに合わせた多様で柔軟な働き方を選択できる雇用環境となった。

## ●ペーパーレス化とマクロ導入で業務効率化、職員の意見を取り込む仕組みづくり

業務効率化を図るため、社内文書のペーパーレス化（電子データによる連絡）を促進している。また、手作業だった事務処理にマクロを導入したことで、1～2時間かかっていた業務が数分に短縮されるようになった。業務効率化により、時間外労働の削減にもつながっている。

「業務効率化委員会」も設置、各営業店から上がった意見を業務改善に活かしている。また、トップ自らが各営業店を回り、職員全員の意見を聴取している。それにより、職員のモチベーションが向上、コミュニケーションが活性化し、良好な人間関係の構築にもつながっている。

## ●若手職員の《人財》育成プログラムで人材力を強化

同金庫では、若手職員に求められる能力や期待する能力（人間力、知識、スキル）を明確化するための、人材育成プログラムを実施している。職場内研修として伝達研修、勉強会、ロールプレイング大会、職場外研修として本部集合研修、外部派遣研修を実施。

自己研鑽（自己啓発）として、検定試験や公的資格等への取得も支援している。これらの人材育成が、若手職員の資質の向上やモチベーション向上につながっている。

また、階層別の研修制度として、他の金融機関への出向制度や経済産業省との官民交流も実施し、職員の能力開発を図っている。

## 今後の展望

## ●業務の平準化と効率化で時間外労働削減、ワーク・ライフ・バランスの充実へ

業務が特定の職員に集中しないよう、業務の平準化を図っていききたい。また、今後より一層、業務の効率化・省力化を図り、時間外労働を削減していくことで、職員のワーク・ライフ・バランスを充実させていきたい。

## 11 企業プロフィール

- 企業名：空知信用金庫
- 代表者：理事長 熊尾 憲昭
- 事業内容：協同組織金融機関（信用金庫）
- 従業員数：234人
- 住所等：岩見沢市3条西6丁目2番地1
- HPアドレス：<http://www.shinkin.co.jp/sorachi/>

金融業・保険業：損害保険業

事例  
12

有限会社ユニバーサル保険企画(ふれあい保険工房)

社員の意見に耳を傾けて雇用環境改善、充実した福利厚生でモチベーションも向上



Point

- ・労働時間の適正な把握のため実態調査、就業規則の全面的な見直しで雇用環境改善
- ・7日以上の連続休暇制度、男性社員も育児休暇でワーク・ライフ・バランス充実
- ・3か月に1回の個人面談で、職場環境について社員の意見を聴く
- ・福利厚生の充実で、業務に対するモチベーションも向上

取組の背景

保険を通じてお客様とふれあい、社会貢献をすることを念願し、ますます多様化するお客様ニーズや社会情勢にも迅速に対応できる代理店を目指している。

経営理念の中で「社員一人ひとりが夢をもち、自信・誇りをもって目標にむかう」と掲げている。会社に対する社員の信頼と時代の要請に応えるためにも、働き方改革の重要性を感じ、取組を始めた。令和元年11月に就業規則の全面的な見直しにも着手した。

具体的な取組内容と効果

●労働時間の適正な把握で、時間外労働削減の第一歩を踏み出す

同社では、以前から固定残業代制を採用してきたが、自動車事故等への対応業務では労働時間の把握が困難な状況もあった。

時間外労働削減への取り組みの第一歩として、労働時間をより正確に把握・管理していくことが必要であると考え、平成31年4月から時間外労働時間の実態調査（自己申告制）を実施している。時間外労働時間を適正に把握・管理することが、残業に対する意識改革につながっている。

また、令和元年11月から就業規則を全面的に見直している。残業申請についてもルール化し、事前申請制を導入することにより、時間外労働が抑制されるようになった。

●男性も育児休暇取得で社員のワーク・ライフ・バランス充実へ

年次有給休暇取得への取り組みとして、盆と年末年始に7日以上の連続休暇制度を導入している。それによって、年次有給休暇の取得率が上昇、特に若年社員の取得率が高くなっている。

育児休暇取得については、女性社員のみならず男性社員に対しても奨励している。直近では2年連続で男性社員が1週間の育児休暇を取得しており、ワーク・ライフ・バランスの充実につながっている。

●個人面談で社員の意見に耳を傾け、雇用環境改善に活かす

同社では、3か月ごとに1回60～90分の役員との個人面談を実施している。面談では本人の業績や年次有給休暇の取得のしかた等について話し合うが、労働条件や職場環境についても社員の意見を聴き、職場の現状を把握し改善点を見出すための貴重な機会となっている。社員の声を会社の雇用環境改善に活かしていくことで、会社に対する社員の信頼感も向上している。

また、人事考課制度として、毎年3月に年間評価をし、賃金・昇格等に反映させることで、社員のモチベーションも向上している。

人材育成としては、外部講師を招き、社会人としてのマナー等の研修を実施している。そのような取り組みにより7年連続で黒字達成と、会社の業績も向上している。

●誕生日や季節の贈り物、家族連れ菜園行事でアットホームな風土へ

福利厚生として、全社員に誕生日にはバースデイケーキ、季節の行事に合わせた贈り物（クリスマスケーキ・恵方巻き等）をしている。

また、会社負担で全社員が参加する社員旅行を実施している。3年前には3泊4日の沖縄旅行も実施した。毎年の行事として、会社が契約する菜園において、社員が家族連れで参加する菜園行事（収穫）を実施している。

家族ぐるみで交流の機会を持つことができ、それにより社員間コミュニケーションも活性化し、アットホームな職場風土が構築されている。また、福利厚生の充実により従業員の業務に対するモチベーションも向上している。

今後の展望

●労働時間の適正な把握で時間外労働の削減へ

時間外労働時間について、平成31年4月から実態調査を実施している。時間外労働時間をより正確に把握・管理していくことで、今後はより時間外労働削減を強化していきたい。

12 企業プロフィール

- 企業名：有限会社ユニバーサル保険企画（ふれあい保険工房）
- 代表者：代表取締役 小野地 勉
- 事業内容：保険業（保険媒介代理業）
- 従業員数：13人（男性6人、女性7人）
- 住所等：札幌市西区発寒6条7丁目1番3号
- HPアドレス：<http://www.fureai-hoken.com/>

