

規制改革推進会議 保育・雇用WG資料

## 勤務地を指定した働き方に関するヒアリング

平成31年2月12日



**AIG 100**



**Best Place to Work**

**Work @ Home Base**

AIG損害保険株式会社  
執行役員 人事部門担当 兼 人事部長  
福富 一成

**AIG 損保**

# AIGの就業条件における基本的な考え方

## AIG Japanの目指す コンセプト

- ・ 競合他社とは徹底的に“違い”がある、“尖った”会社
- ・ 「成長に向けた行動憲章」に基づく、ひとつの新しいカルチャーの醸成
- ・ 起業家精神やチームワークを重視した、真の成果主義の浸透
- ・ 優秀な人材を維持・確保できる、公平で最適な職場の創造
- ・ 業務効率を改善し、柔軟で機敏な会社・組織の構築

収益性を伴う継続的な成長の実現

## 7 Keyword

<b>Common Basis for Best Talent</b>	Businessの変化に、柔軟且つSpeedyにBest Talentを登用できるよう、グループ共通の制度とする
<b>Career Ownership</b>	個々人が「自立的」にキャリア形成をすることを前提とした制度とする
<b>Great place to work</b>	優秀な社員をモチベートし、継続して惹きつけるべく、一定の競争力を兼ね備えた制度とする
<b>Pay for Performance</b>	年齢や勤続年数ではなく成果で評価される、Pay for performanceを実現する
<b>Simple &amp; Transparent</b>	社員やマネジャーにとってシンプルでわかり易く、且つ透明性のある制度、プロセスとする
<b>New AIG Oriented</b>	新しいAIG Japanグループのあるべき仕組み、制度を「ゼロベース」の視点から構築し直す
<b>Sustainability</b>	筋肉質な組織体制を構築することが優先課題であり、制度統合はグループ全体としてCost Neutralを目指す

# 就業条件統合概要

	~April 2016	現在
雇用区分	72 Types	4 + Sales Agent Types【※】
人事規程	283 Rules	69 Rules
退職給付制度	12 Plans	1 Plan
報酬体系	4 Schemes	1 Scheme
評価制度	4 Plans	1 Plan
労働組合	2 Unions	1 Union

【※】 このタイミングで、地域限定の一般職を、既得権担保の覚書を交わした上で転勤ありの総合職へ転換



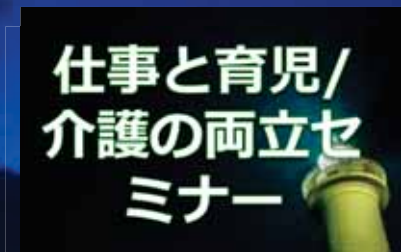
# Best Place to Work (ベスパレ)



率先して  
自律的に行動する社員が  
生き生きと働き  
家族とともにハッピーになれる  
「ベストプレイス」の  
創造に向けた  
さらなる変革への取り組み



# ヘスプレの取組み



# 【社員のニーズ】

## 【Your Input – Our AIG Survey】

「働く場所に関して、あなたが最も重要だと考える項目を3つ選んでください」

### 【ベスト3】

1. 希望勤務地を選べる

61%

2. 社命の転居転勤が無い

44%

3. 在宅勤務ができる

35%

# 【Work @ Home Baseのゴール】

今後AIG Japanは、全ての社員が

1. 転居転勤がない
2. 単身赴任がない
3. 社命転勤がない

会社となることを目指します。

つまり「キャリアの幅を重視して全国を飛び回る働き方」、「働く場所を重視して特定のHome Base<sup>(※)</sup>でキャリアを積んでいく働き方」、さまざまな働き方を自ら選択できる環境を創造していきます。

(※)本取り組みはいわゆる「地域限定社員」制度の導入ではありません

(※)Home Base : 札幌、仙台、さいたま、東京、名古屋、富山、大阪、広島、松山、福岡、那覇を中心とした11のエリア

(※)現在の各事業所の統廃合等を行うのではなく、上記11Home Baseの何れかに属します



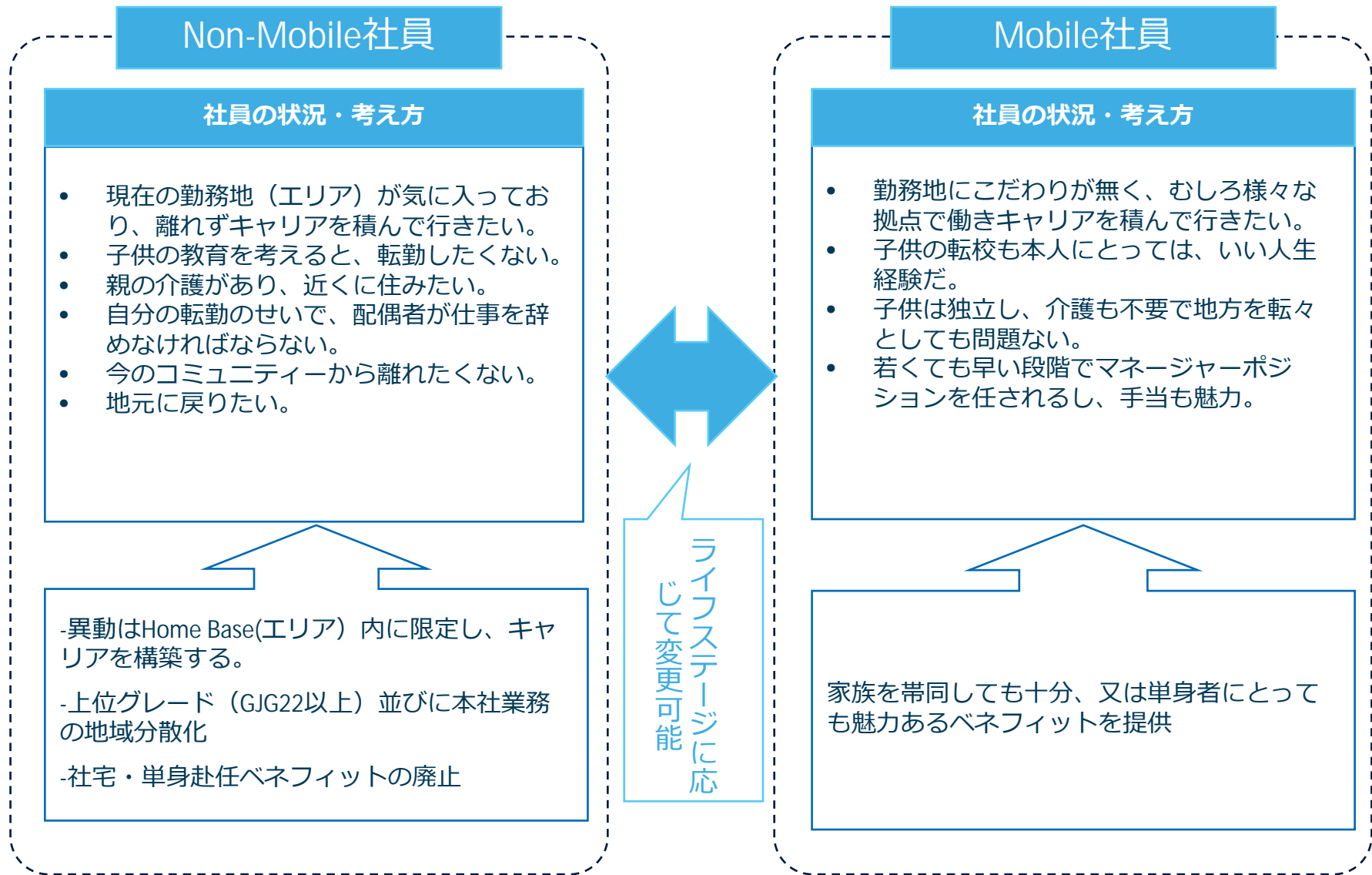
# 【Work @ Home Base 社外リリース】

ベスプレ最新ニュース What's New on BPTW

## 外部メディアで取りあげられています

- ナビゲーション「転勤って当たり前？」 (NHK名古屋) : 2018.12.14)
- 転勤の多い企業は、女性と新卒の人材を逸している (文春オンライン) : 2018.8.23)
- Work @ Home Baseについて (産経新聞(朝刊3面)) : 2018.6.30)
- 「転勤は当たり前」の価値観変化？  
制度見直す企業もあるけど機能するの？ (THE PAGE) : 2018.6.5)
- 第2部「転勤」(4)「社会に安心を」免除・同行 (yomi Dr.) : 2018.5.26)
- 勤務地限定 進む金融界 1年ごと選択  
全社員エリア固定 (東京新聞) : 2018.5.25)
- 「できれば誰も転勤したくない」損保大手AIGが全国転勤  
を廃止する理由—金融エリートも人手不足に危機感 (Business Insider) : 2018.3.9)
- AIG損保転居伴う異動廃止へ転勤多い金融業界に一石 (産経Web) : 2018.2.18)
- Work @ Home Baseについて (産経新聞(朝刊1面)) : 2018.2.12)

# 【Work@Home Baseの設計コンセプト】



# 【移行期間と新・旧ベネフィット】

## 移行期間（'19年4月～'21年9月）

- ① 希望した都道府県への異動が実現した場合は代用社宅規程・「単身赴任補助規程を適用しない。  
※ただし、希望都道府県であっても現行制度上（自宅から90分）通勤困難な事業所へ配属された場合は、移行期間中は代用社宅補助規程を適用する。
- ② 移行期間中は、上記①以外は各種現行規程を適用する
- ③ 移行期間中は、現行規程に基づき転居転勤が発生しない限り、適用可否は変更しない。

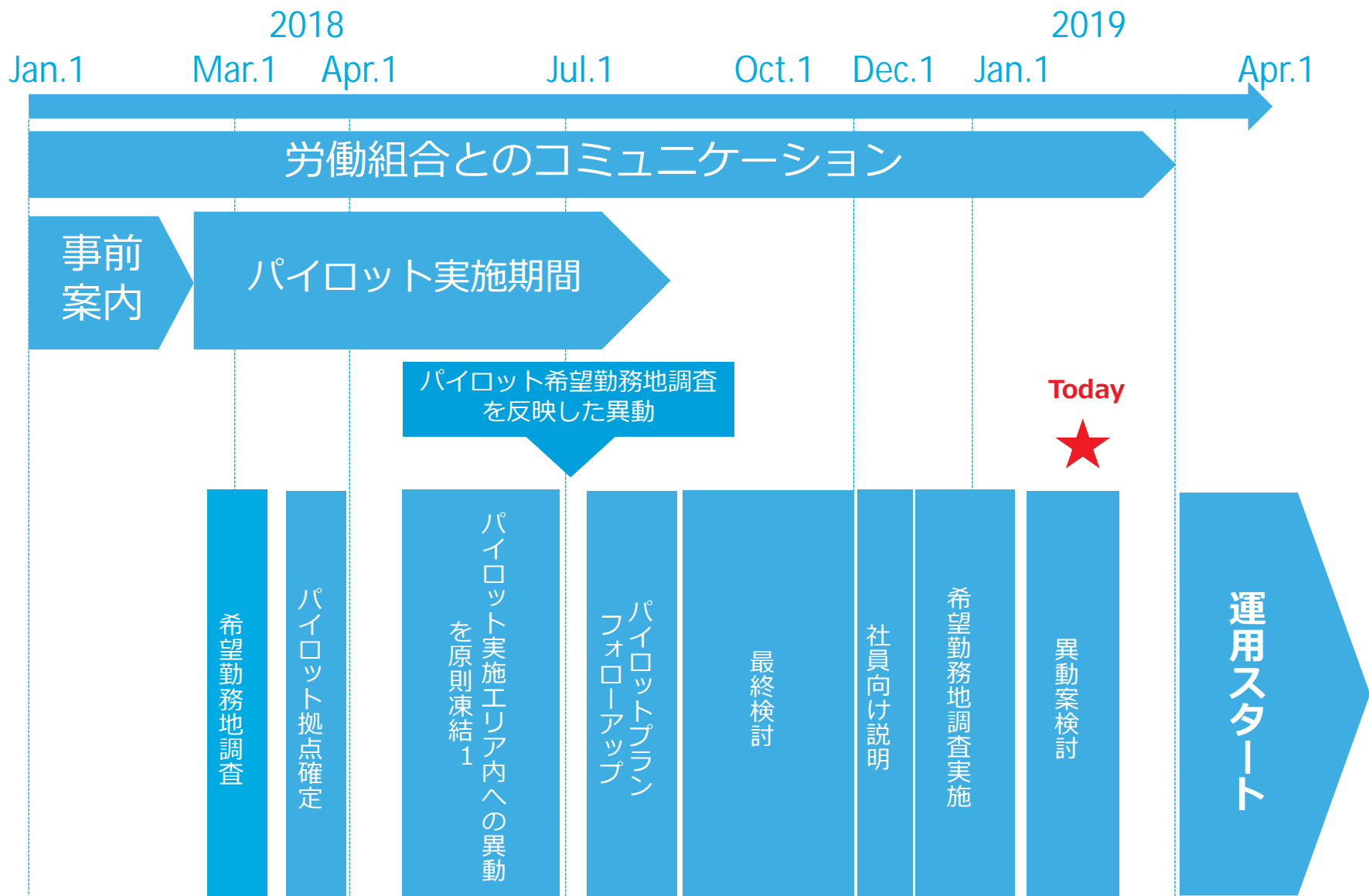
## 新ベネフィット導入（'21年10月）以降

希望勤務エリア内 (Mobile社員・Non-Mobile社員共通)	希望勤務都道府県内	・代用社宅非適用
	希望勤務都道府県外	・新代用社宅補助 ・単身赴任ベネフィット (非適用の方向で協議中)
希望勤務エリア外 (Mobile社員)	・新代用社宅補助 ・Mobile手当	

### 新ベネフィット

Mobile社員が希望勤務エリア外で勤務する場合のベネフィットは、代用社宅は約95%\*を会社が負担し、モバイル手当は、市場の上位水準と同等以上とする方針  
(\*上限額設定あり)

# 【Work @ Home Baseの歩み】



# 【①働き方の選択：Mobile社員とNon-Mobile社員】

Mobile社員 vs Non-Mobile社員	定義	人事異動	新ベネフィット/手当 ('21年10月以降*1)
Mobile社員	希望エリアはあるものの、転勤を受け入れる従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全国の様々なポジションを経験し、キャリアアップを図る。</li> <li>・ある拠点の希望者がいない、もしくは希望者の中に適任者がいない場合。</li> </ul>	希望勤務エリア内かつ希望都府県内： 代用社宅適用無し
			希望勤務エリア内かつ希望都府県外： 社宅のみ適用【予定】  希望勤務エリア外： -新代用社宅適用(家賃の約95%・上限有り) -モバイル手当支給
Non-Mobile社員	希望エリアにこだわる働き方をする従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・移行期間終了('21年9月末)までに、希望勤務エリア内に異動となる。</li> <li>・'21年10月以降は原則、エリア内での拠点間異動とする。</li> </ul>	希望エリア内かつ希望都道府県内： -代用社宅適用無し
			希望勤務エリア内かつ希望都府県外： 社宅のみ適用【予定】

\*1)移行期間中 ('18年4月-'21年9月)、希望した都道府県への異動が実現した場合は、現行の代用社宅・単身赴任ベネフィットは適用されない。それ以外の場合は、現行制度が適用される。

**AIG 100**