

【オンワードの働き方改革プロジェクト「働き方デザイン」の取り組みと成果を発表】

2年間で残業時間を65%削減、休日取得日数5日増を実現、

男性育休取得は7.7%から20.0%へ

～7月19日(月)15時30分よりトップ自ら裏側を語るオンラインイベントを開催～

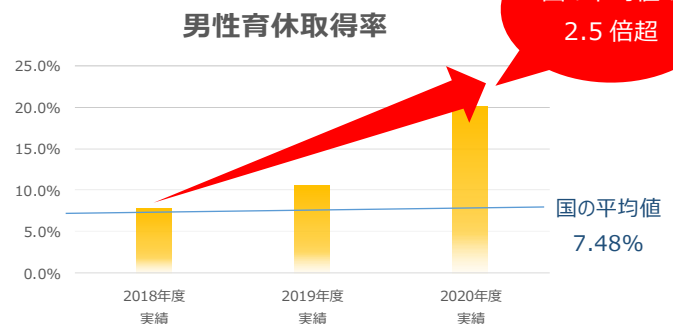
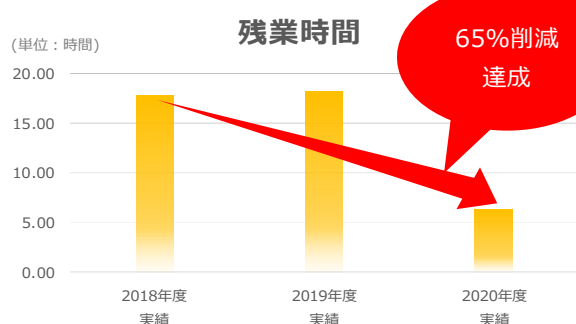
株式会社オンワードホールディングス（本社：東京都中央区 代表取締役社長：保元 道宣）は、既存事業の効率化と未来投資を目的に2019年8月から社員の働き方改革プロジェクト「働き方デザイン」をスタートしました。同プロジェクトを実施した中核事業会社の株式会社オンワード樺山（本社：東京都中央区 代表取締役社長：鈴木 恒則）の取り組みと成果を、この度発表いたします。

	2018年度 実績	2019年度 実績	2020年度 実績	比較 (対2018年度)
残業時間	17.7時間	18.2時間	6.3時間	-11.4時間
休日取得数	119.0日	125.1日	124.0日	+5.0日
男性育休取得率	7.7%	10.5%	20.0%	+12.3%

マイGW取得率
39.4%

*「働き方デザイン」対象者（社内勤務者のみ）

*2019年度設立の株式会社オンワードデジタルラボの数値を含む



また、当社代表取締役社長 保元道宣と株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長 小室淑恵氏が登壇し、本取り組みとその成果についてのオンライントークイベントを7月19日(月)15時30分より開催します。

イベントタイトル：【経営者対談】

働き方改革が会社を変える、「オンワード」が進める働き方への挑戦とその成果とは？

社長としての働き方改革にかける思いやきっかけ、いかにコミットしたかをトップ自らが解説

～働き方改革プロジェクト「働き方デザイン」の取り組みと成果を発表～

詳細 URL: <https://onwardhd0719.peatix.com/>

参加のお申し込みについては、詳細ページよりご確認ください。

【実績】

1. 業務 DX : DX 活用で業務効率化をはかり、働き方改革を推進するとともに、E コマース売上の拡大と全社業績改善にも寄与。

電子申請の導入や社員へのノート PC・スマートフォン等の配布などのデジタル環境も整備。
オンラインツールを活用し、チーム内でのスケジュール管理等仕事の見える化を行った。

2. 働き方改革推進のための新制度導入や新たな取り組み

- ・休日取得：前々年実績から 5 日増。うち管理職は 18 日増と変化が顕著。
10 日間の連休取得を推進する新制度「マイゴールデンウィーク制度」が寄与。
- ・男性育休取得率：国の平均値 7.48%・目標値 13%を上回った。今後、100%取得を目指す。

3. ボトムアップ型の新マネジメント推進

意見の出やすい雰囲気づくりにより、現場からの提案や実行が増加。新たな情報発信への挑戦や新ブランド立ち上げなど自発的な取り組みの創出、販売職評価制度の改定などにつながった。

【取り組みの背景】

「働き方デザイン」に取り組むまでは、会議や資料作成等に追われ、部署によっては長時間残業が慢性化していました。物理的な制限として閉館時間を設けるなどの対策を講じたものの、根本的な業務改善には至っておらず、ときには仕事を家に持ち帰るメンバーもいました。

また、会議ではリーダーが多く発言し、メンバーは会議において発言しづらいという雰囲気の部署もありました。

仕事の効率化だけが目的ではなく、それによって出来た時間を、新たな発想を形にするチャンス創りに、またイノベーションの創出につなげていきたいという思いで取り組みをスタートしました。

【働き方デザインとは】

業務効率化とワーク・ライフバランスの実現により生産性をあげることを目的に、社員が自発的に取り組み、働き方を変化させていくという当社の働き方改革プロジェクトです。2019 年 8 月よりスタートし、現在まで週に一度、普段一緒に仕事をするチーム単位で「自分たちがより良い働き方をするために何をすべきか」を考える会議（通称：カエル会議）を中心に取り組み、業務効率化に伴う残業時間削減や休日取得日数の増加という成果がありました。仕事とプライベートの相乗効果（ワーク・ライフシナジー）の実現によるビジネス面での成果も始めています。

今後は、さらにその効果を高めることを目的に、部署間交流を活発化するための施策を講じる予定です。



▲ 2021 年 2 月に行われた 100 名を超える「働き方デザイン情報共有会」の様子。

（オンワードホールディングス社長の保元、オンワード樫山社長の鈴木をはじめ、多くの役員がフラットな立場で参加）

【主な取り組み】

1. 業務 DX

1) リモートワーク推進のため、社内勤務者全員にスマートフォンを配布。

2020年3月に施行した在宅勤務制度導入に向けた環境整備のため、2019年度より配布を開始、2020年7月に配布を完了。

2) 電子申請

今までは紙を印刷し上長の承認印をもらう必要のあった各種申請書類に替えて、全てオンライン上で完結できる電子システムを導入。承認のスピードアップ、全国各エリアの情報データのタイムリーな共有が可能になった。

3) オンラインツール（朝メールドットコム、Microsoft Teams）の積極的な活用による仕事の見える化

・スケジュールの共有

チーム内メンバーの職種・業務・勤務地が異なるため、今まではお互いにスケジュールが把握できず連携しづらかった中、朝メールドットコムを活用することで、チーム内で誰がどのような業務を行っているのかが分かり、打合せなどのスケジュールを組むことも容易になった。

・オンライン朝礼の実施

週に数回のオンライン朝礼を開催し、特筆すべき連絡事項のほか、メールではニュアンスが伝わりづらい内容などの連絡の場として活用。

・オンライン上でのコミュニケーション方法もひと工夫

勤務開始前と勤務終了後に、仕事の進め方やその日の思いなど自由に一言コメントを入れ、在宅勤務の際も気軽なコミュニケーションとして雑談が生まれるよう工夫している。部署のメンバーが全員へコメントに対する返信をすることで安心して意見の出しやすい風土を醸成。

4) 社内 SNS「Yammer（マイクロソフト社が提供するアプリケーション）」の活用

「誰がどこで何を言っても平気」という心理的安全性を会社全体で、かつ、オンライン上で醸成することを目的に2020年11月よりスタート。

立ち上げ当初は、社内認知度が上がらなかったものの、社内ポータルサイトにバナーを作成し、詳しい説明を掲載することで普及。さらに、代表取締役社長保元が社員の発言にコメントしたことで一気に社内の認知度が高まり、閲覧数は約6倍に増加。

▼閲覧数が多かった投稿内容

Posted in サステナについて

野見山 勉
Apr 27 • Edited
Seen by 868

パートナーシップ

キューバで野球好きのひとは、外野を希望するひが多いという。外野に飛んだ球を取り、ホームを狙う敵のランナーを高速ビームアウトにさせることに快感を感じる事が理由だろう。... 詳細を表示

17 パートナーシップで目標を達成しよう

Like Comment Share

澤田美 and 13 others

保元 消息 May 5
会社組織の場合、お客さまの満足度を最大にすることを最終的として、社員がどのような形のパートナーシップをつくるか、が大事だと思います。お客さまの価値観も多様化、社員の個性も多様化している現状においては、事業の内容に応じて、社員のパートナーシップの形も一律でなく多様であってもいいかと。時代の変化に柔軟に対応するためにも、重要な視点ですね。

社員が、キューバの野球好きが外野を希望するという事例からパートナーシップに関する自分の思いを発信。

社長からコメントもあり、一気に注目度があがった。

閲覧回数 868 回

プロダクトグループサプライチェーン管理 Div.

ロジスティクス Sec. 野見山勉の投稿（投稿日時点）

2.働き方改革推進のための新制度導入や新たな取り組み

1) 休日取得促進のための新制度「マイゴールデンウィーク制度」

10日間の連休取得を推進する新制度を2020年3月よりスタートした結果、2020年度のマイゴールデンウィーク制度の取得率は39.4%であったものの、休日取得日数の増加に寄与。休日取得は5日増、うち管理職は18日増と変化が顕著であった。

2) 男性育休取得促進のための取り組み

国の平均値7.48%・目標値13%を上回る結果となった。

2014年に配偶者の出産日や退院日、子供の1歳の誕生日に休暇を推奨する育児奨励休暇を設け、対象者への育児休業および育児奨励休暇取得の通知や、育児休業取得前および復職前の面談を行ってきた。今後、100%取得達成を目指す。

3.ボトムアップ型の新マネジメント推進

1) 新たな情報発信への挑戦や新ブランドなど自発的な取り組みの創出

日頃からチームのリーダーが意見の出やすい雰囲気づくりを意識するようになったことで、現場で働く社員一人ひとりが新しい取り組みを提案・実行することが増加した。

例：新ブランド「イーコール (IIQUAL) [URL:https://www.onwarddd.com/pages/iiqual](https://www.onwarddd.com/pages/iiqual)」では、メンズ、ウィメンズという壁を設けず、ジェンダーレスに各アイテムを自由に着こなすことができるアイテムを発売。

2) 販売職の評価制度改定に、現場チームが携わり、2020年9月に施行。

カエル会議をきっかけに、オンライン経由の売上に対する評価制度や自らがカエル会議で体験した相談しやすい環境づくりなどのコミュニケーションについての項目が加わり、販売職の評価制度が改定された。

【オンワードホールディングス社長 保元 道宣 コメント】



働き方改革に取り組もうと決意したのは、自社の働き方が世の中の変化に対応できていないと感じていた3年前のことです。その頃、働き方改革に関する小室さんの講演を聞いたことも後押しとなりました。その後、私も17日間連続のテレワークの実行などを通じて、デジタル技術をうまく活用すれば、働く場所を問わず、また限られた時間であっても質の高い仕事ができる実感しました。

ファッション企業である当社の社員は、生活者としての等身大の感覚を忘れずにいることがたいへん重要です。そのためにも、ワーク・ライフバランスをあるべき形に保つ努力を続けていってほしいと考えています。

【人財 Div.ダイバーシティ推進 Sec. 大竹 智恵美 コメント】

カエル会議では、各自が課題に感じていることや困っていることを、どんなに小さなことでも議題にあげます。どんな課題でも原因を探っていくと、自分たちで変えられることが意外とあることに気づきました。そこで、「まずは自分たちで変えられることからやってみよう」とスタートしました。そのような小さな積み重ねが、自らの働き方をデザインすることにつながっていきます。

そんなカエル会議を進めていくうえで、大事なことは心理的安全性です。心理的安全性がない状態だと、いつも発言している人に発言量が偏ってしまい、自由闊達な意見交換ができなくなってしまいます。具体的には「どんな意見も出

そう、出た意見を否定しない、リアクションする」というとても簡単なことです。一つの例ですが、一人のメンバーがずっと抱えていた問題を意見したところ、実は他のメンバーも同じような問題を抱えていたことが分かりました。早速、その課題を解決する方法をカエル会議で話し合い、解決することで残業時間が劇的に減ったことがありました。カエル会議を通して、自由闊達な議論ができる風土が醸成されたことにより、多様な人財が活躍できるチームへ成長していると実感しています。

■ 株式会社オンワードホールディングス概要

1927年に榎山純三が大阪で榎山商店として創業。88年に社名をオンワード榎山に変更。2007年に純粋持株会社オンワードホールディングスを設立。中核事業会社のオンワード榎山は「23区」「五大陸」などを展開。17年10月にはオーダーメイド業態の「KASHIYAMA(カシヤマ)」をスタート。2019年に株式会社オンワードデジタルラボを設立。デジタル関連を主な事業内容とし、21年3月にはD2Cプラットフォーム事業「ONWARD Design Diversity (オンワード・デザイン・ダイバーシティ)」をスタート。

代表者：代表取締役社長 保元 道宣

所在地：〒103-8239 東京都中央区日本橋3丁目10番5号オンワードパークビルディング

設立：1947年(昭和22年)9月4日

事業内容：純粋持株会社としての、アパレル関連事業、ライフスタイル関連事業を営む傘下関係会社の経営管理およびそれに附帯する業務

URL：<https://www.onward-hd.co.jp/>

■ このリリースに関するお問い合わせは下記までお願いいたします

(株)オンワードホールディングス

経営企画 Div.広報 Sec.飯野 TEL：03-4512-1070 E-mail：nhn-kouhou@onward.co.jp