

目次	オカムラグループのCSR	特集	環境データ集	戻る
CSR経営	クオリティの追求	地球環境への取り組み	よりよい職場づくり	社会との調和

特集 1 社会のさまざまな課題解決に向けて オカムラが取り組む「働き方改革」

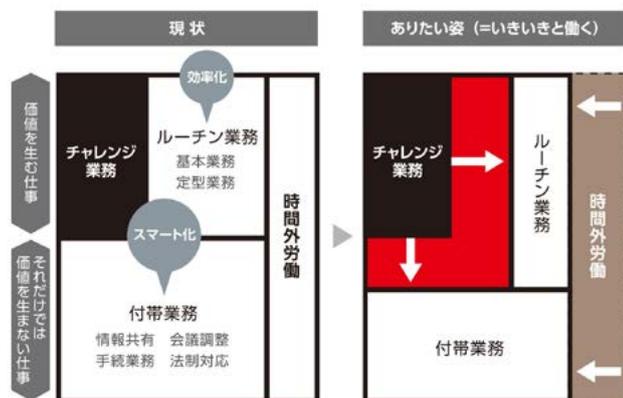
オカムラは近年、さまざまな角度からの「働き方改革」を加速させています。これとともに、ダイバーシティ&インクルージョンを推進。私たちが関わるすべての人と、それぞれの違いや個性を認め合い、活かし合う。そして、一人ひとりの強みを存分に発揮し、いきいきと働けるオカムラを創りたいと考えています。そのためにも従業員の健康を重要な経営課題と捉え、健康経営を具体的に推進するために、「健康経営宣言」を2017年9月に制定。従業員がさまざまなライフステージで輝けるように努めています。



多くの企業の「ありたい姿」の実現を支援するために「働き方改革」を加速

オカムラはオフィス家具業界のリーディングカンパニーとして、オフィスづくりを通してお客様や社会における働く場の改善を長年支援してきました。そこで大切にしているのが、企業としての「ありたい姿」を実現するために、手段として「働き方改革」を推進することです。この改革を進めるためには、働く環境を変えるだけでは十分ではありません。業務プロセスや、コミュニケーションを支えるICT環境、多様な働き方を実現する人事制度の改革などが、同時に進行していくことが必要です。

オカムラが考える「働き方改革」



現状に対し、付帯業務のスマート化とルーチン業務の効率化を実行し、ありたい姿を実現するための時間を増やし、その内容をより充実したものにしていくことが働き方改革であると考えています。

「ひと」を中心とした「働き方改革」の3要素



ありたい姿を実現するために、「ワークルール」「ワークIT」「ワークプレイス」の3要素についてしっかりと改革を推進するとともに、個人の能力を最大限に発揮できるよう、人間性を捉えた働き方考えることが大切です。そうすることで、ありたい姿を実現するための働き方が定着していくと私たちは考えます。

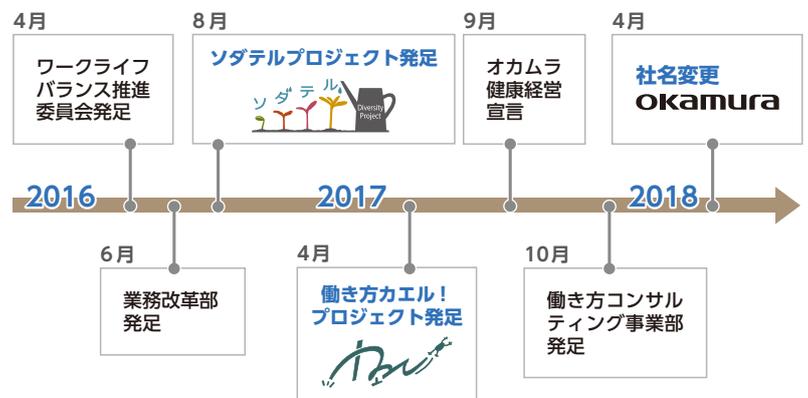
目次	オカムラグループのCSR	特集	環境データ集	戻る
CSR経営	クオリティの追求	地球環境への取り組み	よりよい職場づくり	社会との調和

自分らしい働き方に変えていくオカムラの「働き方改革」

オカムラはワークライフバランスを重視した諸制度の整備運用に力を入れ、従業員がやりがいを感じながら実力を発揮できる職場の実現に努めています。そこで、2016年4月にワークライフバランス推進委員会を設置し、従業員一人ひとりが健康で豊かな生活を送ることができるように改革を推進しています。さらに従業員からのボトムアップによる働き方への問題提起も行われ、地道な改善活動を継続。こうした動きが、2016年にはダイバーシティ推進のための「ソダテルプロジェクト」、2017年には「働き方カエル!プロジェクト」につながりました。現在は、他にもさまざまなプロジェクトが進行中。誰もが働きやすさを実感し、自分らしく力を発揮できる職場へと改革を進めています。



オカムラの「働き方改革」のあゆみ



ダイバーシティ推進プロジェクト「ソダテルプロジェクト」

2016年4月の女性活躍推進法施行を機に、女性をはじめとする多様な人材の活躍促進、仕事と生活の充実、キャリア形成のできる組織風土の実現へと取り組みを進めました。そこで同年8月に、ダイバーシティ推進プロジェクト(愛称:ソダテルプロジェクト)が発足。女性活躍の実現に向けて、重点課題ごとにタスクチームを設置し、ワークショップの開催をはじめとするさまざまな施策を実施してきました。2018年1月には、これまでの活動や各本部役員のメッセージを「ソダテルBOOK」としてまとめ、グループ全従業員に配布し、意識の向上と活動の浸透を促進。今後はダイバーシティ&インクルージョン…「多様性の受容」の視点から、さらに活動の幅を広げていく予定です。



「ソダテルプロジェクト」ロゴマーク



2018年1月には、「ソダテルBOOK」をグループ全従業員に配布し、意識の向上と活動の浸透、そしてダイバーシティ推進を促しました。

「ソダテルプロジェクト」から発した新しいさまざまな制度

育児や介護で時間に制約のある従業員が、時間を有効に活用しながら効率的に働けるように、支援する制度を導入しました。

●在宅勤務制度(2017/6～)

育児・介護のために時間に制約のある従業員を対象に、所属長の承認のもと、自宅で会社のパソコンを使用して勤務できる制度です。

●フレックスタイム制度の適用拡大(2017/12～)

フレックスタイム制度の適用部門において、コアタイムを廃止したフレックス制へ変更し、短時間勤務にも適用されるようになりました。

●ジョブリターン(再入社)制度(2018/5～)

結婚、育児、介護、配偶者の転勤、留学やボランティアなどで退職した方のうち、一定の条件を満たし再入社を希望する方を募集します。さまざまな理由で退職した方に配慮し、即戦力人材を確保します。

目次	オカムラグループのCSR	特集	環境データ集	戻る
CSR経営	クオリティの追求	地球環境への取り組み	よりよい職場づくり	社会との調和

VOICE **スピードのある制度の導入を実現し、意識改革にもつながってきたと感じます。**

私たちは、従業員が子育てや介護と仕事を両立できる環境を整えることが、会社の持続的な成長のためには必要不可欠だと考えています。そこで、2016年8月にプロジェクトを発足させて、改善に取り組みました。事業部や職種を超えてメンバーを選定。当初は「ダイバーシティ推進なのに、女性に特化してしまってよいのだろうか?」という疑問もありましたが、「まずは女性活躍推進から始めて、その先の多岐にわたるダイバーシティ推進もやっていこう」という方向とめざす姿をしっかりと定めたことで、チームが一つになりました。

重点となる課題を3つに分けて、モチベーションチーム、コミュニケーションチーム、多様な働き方チームでそれぞれ取り組みを推進。中でも在宅勤務制度はプロジェクトにてトライアルを実施し、スタートから10ヵ月というスピードで導入を実現しました。全女性従業員を対象とした「ソダテルワークショップ」でオープンに議論するなど、多くの人を巻き込んでいくことで、一人ひとりの意識も少しずつ変わってきたと思います。「こんな取り組みをしてほしい」「男性の自分もワークショップに参加したい」などの声も聞かれるようになり、今後はプロジェクトメンバーの枠を超えた主体的な活動もサポートしつつ、女性活躍からダイバーシティ&インクルージョンへ新たなステージをめざします。

管理本部 人事部 ダイバーシティ推進室 室長 **望月 浩代**



業務改善・意識改革プロジェクト
「働き方カエル! プロジェクト」

2017年4月には、従業員たちが自らの働き方を見つめ直し変えていく、業務改善・意識改革プロジェクト「働き方カエル! プロジェクト」を発足。チャレンジ拠点を設定し、その取り組みが全社へ行き渡るように展開しています。各拠点では定期的にミーティングを開き、課題を抽出して施策を決定し、それを実行。例えば、会議時間の短縮やICTの活用による業務の効率化・コミュニケーションの改善、意識改革のための施策などを実施しています。行動を変える、意識を変える、会社を変える、そして早く帰る。そんな「カエル」ためのプロジェクトです。



「働き方カエル! プロジェクト」
ロゴマーク

ICTを積極的に活用するなど
「業務効率」「働きやすさ」を重視した取り組み

「働き方カエル! プロジェクト」では、会社が導入したICT (Office365*など) やツールを有効活用できるように、積極的な取り組みがなされています。

会議時間の短縮



ICT (Office365) の活用



意識改革



*Office 365, Microsoft Teamsは、Microsoft Corporationの商標または登録商標です。

VOICE **覚悟を持って、徹底して行うからこそ、働き方改革だと考えています。**

「働き方カエル! プロジェクト」は、元々ボトムアップによる取り組みで2016年からスタートしていたものです。最初に取り組んだチャレンジ拠点が、売上をアップし残業時間を減らすという結果を残したこともあり、その取り組みが人事部や業務改革部などの施策と融合し、全社展開されるようになりました。本来とても地道な活動で、「働き方改革に近道なし!」と掲げ、生産性向上につながる従業員のスキルアップと意識改革をめざしてきました。まず行動し、実践する。そしてその実践を語ることに、自分自身の意識を「変える」。そして残業時間を削減し、早く「帰る」ことによってモチベーションを向上させる。そうした積み重ねで働きやすい拠点になれば、働きやすい組織になり、働きやすい社会につながるというイメージを描き進んでいます。

一般的に、トップダウンで施策を打ち出しても、運用においてなかなか定着しにくいというケースも多いでしょう。そこで、現場と一体となり、会社と現場の両輪がしっかりと機能する仕組みが効果を発揮しているように感じます。「Office365」を使って意見の吸い上げを行うとともに、年2回の発表の機会を設けるなど、日々のホットラインと対面による施策をミックス。2017年度は全国18拠点でプロジェクトを実施し、2018年度は30拠点に拡大しています。働き方改革は、覚悟を持って、徹底してやらないと意味がありません。そのためにも、従業員の要望や行動に対する、会社側の明確なレスポンスも大切だと思っています。

マーケティング本部 フューチャーワークスタイル戦略部 戦略企画室 室長 **薄 良子**



目次	オカムラグループのCSR	特集	環境データ集	戻る
CSR経営	クオリティの追求	地球環境への取り組み	よりよい職場づくり	社会との調和

VOICE 「会議の棚卸し」やワークショップなどにより、「自分ごと」として捉えられる取り組みを行いました。

新宿支店では、課題をグループメンバーで抽出した後、いくつかの施策の中から、まずはできそうなところからやってみようという取り組みをしました。そして、新宿支店で行われていたすべての会議を洗い出す「会議の棚卸し」を実施。メンバー、頻度、時間などをすべて整理し、今までの不要な部分を見直しながら、会議の大幅な削減と効率化につなげることができました。

しかし、会議の時間を減らしても、それが残業時間の削減に直接的には結びつきませんでした。そこで、支店メンバーの巻き込み方が足りないと感じ、3度に分けてワークショップを開催。これによってメンバー全員がこの取り組みを「自分ごと」として捉えることができ、少しずつ残業時間の削減や生産性の向上につながってきていると感じます。

後に行ったアンケート調査でも、このプロジェクトを前向きに捉えているという回答が全員から寄せられ、意識や考え方が大きく変わったことを実感しています。今後は新しくなったフレックスタイム制度などを活用し、より時間に対して柔軟な働き方ができるような取り組みを推進していきたいと思えます。



オフィス営業本部 新宿支店 営業一課第一係 係長 井上 裕介

「サテライト+ラボ」オフィス戦略で働く場や環境をさらに整備・充実

これまでオカムラは、お客様の要望に応えやすい環境づくりを第一に考え、拠点を分散させる戦略を取ってきました。しかし社内のコミュニケーションなどに課題を抱えていたため、一部の拠点を集約移転し、「サテライト+ラボ」オフィス戦略を推進。社内外の連携を強めながら新たな働き方を模索する実験オフィスを「ラボオフィス」、全社員がタッチダウンに活用できる共用オフィスを「サテライトオフィス」として整備しています。こうした取り組みによって、時間と場所にとらわれない柔軟な働き方を推進。例えば、通勤ラッシュの時間帯に電車に乗らずに通勤時間を有効に使い、お客様のオフィスを回って打ち合わせをした後で、自宅近くの拠点に寄って仕事をしてから帰宅するなど、フレキシブルに働くことができます。人を想いながら創られた「場」では、ICTによるサポートや在宅勤務などの制度との相乗効果も生まれています。

「考動」するためのラボオフィス「CO-Dō LABO」



2018年4月、一人ひとりが主体的に考えながら行動していく「考動」のためのラボオフィス「CO-Dō LABO」を、港区・赤坂にオープンしました。



他拠点勤務(サテライトオフィスでのテレワーク)の様子

「健康経営優良法人2018」に認定されるなど社会的評価も

オカムラは2017年12月11日に東京都による「TOKYO働き方改革宣言企業」に承認されました。2018年2月20日には、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2018(ホワイト500)」に認定されました。これからも社会に目を向けながら、人間中心の取り組みとともに歩み続けます。

