

従業員の「Work in Life (ワークインライフ)」実現に向けた取り組み

重点課題

オカムラグループでは、多様な人財が活躍できる制度や仕組みづくりと職場改善に取り組むとともに、一人ひとりの従業員が意識を変え行動することによって、いきいきと働ける環境を追求しています。

「Work in Life(ワークインライフ)」という考え方

オカムラが提唱する「Work in Life(ワークインライフ)」とは、「Work(仕事)」と「Life(人生)」という2つの要素を同列に捉えるのではなく、「Lifeにはさまざまな要素があり、その中の一つとしてWorkがある」という考え方です。「Life」を構成する要素として、Family(家族)、Hobby(趣味)、Learning(学び)、Community(組織・地域)などとともに「Work」を位置づけるという捉え方です。「Work in Life」を実現している状態とは、一人ひとりが人生を総合的に捉えた時に「働く」が人生のプラスになるように、主体的に行動できている状態を指します。

「Work in Life」の視点に立った取り組み「WiL-BE(ウィル・ビー)」

オカムラでは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、具体的な取り組みを進めてきました。2018年6月には、それまでの働き方改革に関するさまざまな取り組みを整理し、「自分らしくLifeを楽しむために、いきいきと働く人でいっぱいの職場を作っていく」ことを目的とした活動「WiL-BE(ウィル・ビー)」に統合しました。代表取締役をリーダーとして、社

内の取り組みを推進しています。

2019年4月には活動を「4つのアクション」に再度整理し、目的を「オカムラで働く一人ひとりがWork in Lifeを実現できる会社」へ変更。また、2020年4月より健康経営を「WiL-BE」の基盤として位置づけ、健康増進に向けた取り組みの強化にも重点を置き、より広い視点から活動を推進しています。



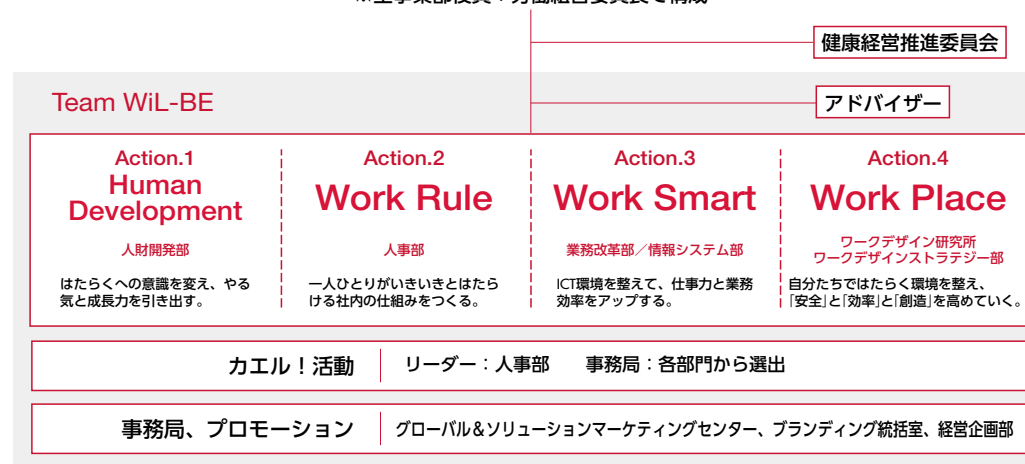
WiL-BE

<https://www.okamura.co.jp/company/wil-be/index.php>

「WiL-BE」推進体制 (2021年度)

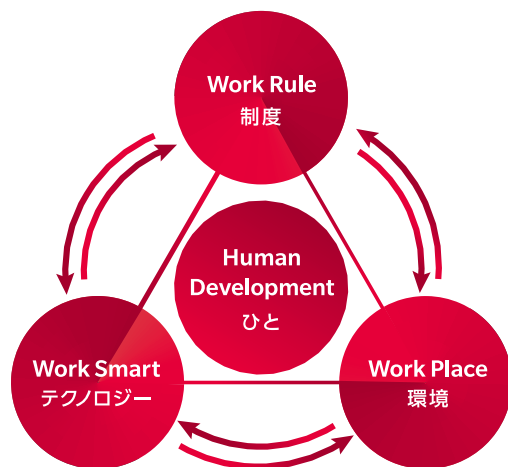
WiL-BE 推進委員会

※全事業部役員＋労働組合委員長で構成



「WiL-BE」の「4つのアクション」

「WiL-BE」の活動は、ひとを中心とした「働き方改革の3+1の要素」にあたる4つのアクションで展開しています。



● Human Development (ひと)

人財開発部が主管となり、「はたらくへの意識を変え、やる気と成長力を引き出す」をテーマに活動しています。2021年度は昨年開校した企業内大学「オカムラ ユニバーシティ（略称：オカユニ）」の講座数や内容を拡充し、ビジネススキルのほかに、「マインドフルネス」や「株・投資」、就業後のオンラインによる「イタリア料理講座」などLife をテーマにした講座を開催しました。階層別研修などの集合研修では、対面とオンラインのハイブリッドによる研修を実施し、目的に合わせた学びの場のあり方を検証しました。また、全社への導入に向けて「1on 1 トライアル」を、2020年度に引き続き実施しました。部下育成と相互理解をめざし、2021年度は昨年からの継続実施者66名に加え、マネジメントについて課題意識の高い昇格5年以内の課長職162名が実施しました。（詳細 ▶ P.96）

● Work Rule (制度)

人事部が主管となり、「一人ひとりがいきいきとはたらくける社内の仕組みをつくる」をテーマに活動しています。2021年度は各職場の課題に合わせて働き方を工夫することを目的として、「働き方に関する制度」と「労働時間・有給休暇のルール」についてe-ラーニングを実施しました。また、健康経営のさらなる推進に向け、就業時間内禁煙の開始、社内講師によるオンラインヨガやマインドフルネスのリフレッシュ健康活動の実施、健康アプリのトライアル実施、健康に配慮した軽食や飲み物の費用補助など、健康で快適な職場環境の実現に向けて取り組みました。（詳細 ▶ P.85 ▶ P.106）

● Work Smart (テクノロジー)

業務改革部・情報システム部が主管となり、「ICT 環境を整えて、仕事力と業務効率をアップする」をテーマに活動しています。2021年度は、パソコンだけでなくスマートフォンやタブレットでも利用できる社内システム（ワークフローやチャットボットなど）を拡充し、デバイスに関わらず効率的に働くためのICT環境整備と利用浸透を進めました。また、電子契約システムや請求書の発行・受取の電子化を開始するなど、働く場所にとらわれずに迅速な業務処理を行える環境を整備するとともに、取引先との諸手続きのペーパーレス化も進めています。

● Work Place (環境)

ワークデザイン研究所・ワークデザインストラテジー部が主管となり、「自分たちではたらく環境を整え、“安全”と“効率”と“創造”を高めていく」をテーマに活動しています。2021年度は、従業員が自らのワークプレイスの現状を振り返り、自分たちの働き方と働く場を見直すきっかけをつくることを目的として、全社アンケート調査から拠点別の「Work Place 通信簿」を作成しフィードバックを行いました。また、これまでの活動も継続し、移転改装フローをわかりやすく整理した「ワークプレイスガイドブック」の作成や、全国の移転改装事例のデータベース化を行いました。従業員が使えるシェアオフィスの追加、オカムラ各拠点のサテライトオフィスの利用ガイドブックの整備など、働く場所の選択肢拡充も進めました。

従業員への「WiL-BE」周知・浸透のための 取り組み

オカムラの従業員一人ひとりの「Work in Life」実現に向け、「WiL-BE」活動の周知・浸透のための取り組みを行っています。2019年度を1年目とする3カ年の目標を、「Work in Life」を「知る&理解する」(2019年度)、「考える&自分ごとにする」(2020年度)、「行動を起こす」(2021年度)とし、「Work in Life」について考え実践するきっかけを提供しています。

「WiL-BE」イベント・キャンペーン

参加者が時間を共有しながら、「Work in Life」についてより深く考える機会を持つための「WiL-BE」イベントを実施しています。2021年度は、「Work in Life」を積極的に実践している従業員の話をヒントに、まずは一歩を踏み出すための行動を描くオンラインイベントを2回行いました。このイベントを受けて、実際に行動を起こすためのキャンペーンも実施しました。

「WiL-BE」インスパイア

オカムラグループのサステナビリティ重点課題4分野のうち、「地球環境への取り組み」と「従業員の働きがいの追求」の2つについて、実際に行動して考えを深めていくイベントを試行しました。海岸清掃のボランティアへの参加を通じて、行動を起こすことの大切さを体感した後、「Work in Life」についてほかの参加者のアイデアを参考にしながら、具体的な行動を描きました。(関連 [▶ P.76](#))
1カ月後には、行動を振り返り、あらためて今後の目標を見直すワークショップも開催しました。



「WiL-BE」インスパイアの様子

従業員の「Work in Life」実現を支援する 取り組み

従業員の「Work in Life」実現を支援するためには、多様な人材が活躍できる制度や仕組みづくりと職場改善の取り組みが重要です。こうした観点から、ノー残業デー、フレックスタイム制(適用事業所のみ)、年次有給休暇(1日、半日、時間単位)、

ボランティア休暇、シェアオフィス・サテライトオフィスの利用推進、在宅勤務(利用要件あり)などの制度・仕組みの導入を積極的に進めています。これらの制度・仕組みに対する従業員の理解、意識の向上や行動を促すことによって、いきいきと働ける環境を追求しています。

支援制度・仕組みの例(2022年3月31日時点)

名称	概要
ノー残業デー	原則として毎週水曜日(ただし、職場単位で水曜日以外の曜日設定可)をノー残業デーとし、定時での退社に対する従業員の意識向上を図り実践に結びつけています。
フレックスタイム制	柔軟な働き方の実現を目的に、出退勤の時刻を従業員が決めることができる制度です。1カ月で所定労働時間×稼働日分勤務すること、1日最低1時間勤務すること(スーパーフレックス)、勤務時間中の私用での一時退社は1日1回最大3時間可能ななどのルールを設けています。※フレックスタイム制適用事業所のみ
年次有給休暇の柔軟な取得	年次有給休暇について、1日単位のほか、午前または午後の半日単位、時間単位で取得できる制度を設けています。なお、時間単位有給休暇は、新規に付与される有給休暇のうち3日分を1時間単位で取得できることとしています。
ボランティア休暇	傷病休暇(有給)のうち年5日を限度に、会社が認めたボランティアに参加するための休暇として利用することができる制度です。地域社会活動などへの従業員の参加を支援することを通じて、「Work in Life」の充実につなげてもらうことを目的としています。
シェアオフィス・サテライトオフィスの利用推進	移動時間の削減、健康管理などの観点から、会社が契約しているシェアオフィスの利用、予約した上でのサテライトオフィスの利用を推進しています。
在宅勤務	育児や家族の介護などをしている従業員が、より効率的かつ継続して働くために、在宅で業務を行うことができる制度です。原則として、週1回を限度に5時から22時までの間に所定労働時間を在宅で勤務することとし、育児や介護などの事情に合わせて在宅勤務時間中に業務を一時中断することも認めています。また、モバイルワークができる従業員は、直行・直帰時や災害発生時に在宅で勤務することができます。※新型コロナウイルス感染拡大への対応として、業務に応じて在宅勤務を実施しています。(関連 ▶ P.114)
複線型人事制度	デザイナー・技術職など専門性の高い特定の職種の従業員に対して、エキスパート職を設け、モチベーション向上につなげています。
勤務地の限定	転居を伴う異動がない「エリア社員」制度を設けています。
「ジョブパートナー社員」の「エリア社員」への転換	有期雇用労働者である「ジョブパートナー社員」が、「エリア社員」へ転換を希望する場合、一定の条件の下で、雇用形態を転換することがあります。
ジョブリターン	育児や介護、配偶者の転勤などの家庭の事情や、留学等のために退職した者を対象に、働く機会の拡大、優秀な人材の確保を目的として、一定の条件の下、再入社の選考を受けることができる登録制度です。

「WiL-BE」全社横断アクション 「カエル！活動」の推進

オカムラでは2017年4月より、従業員が主体的に自らの働き方を見つめ直し変えていく、業務改善・意識改革の活動である「働き方カエル！プロジェクト」を推進しています。2019年4月に「WiL-BE」Work Rule アクションの一つとして、全社的な活動「カエル！活動」に発展させました。

2021年度は、「WiL-BE」の4つのアクションを横断した活動として再編成。全社で取り組むテーマを「必要なコミュニケーションを増やし、ムダは減らして生産性の向上をめざす」とし、全社施策を社内メール・チャットの無駄取りとコミュニケーション機会の創出の2つに絞りました。142チームが全社施策について数値目標を設定し、さらにチームそれぞれの課題に応じたテーマに取り組み、チームの全構成員が何らかの形で活動に参画しました。

また、2021年度は「カエル！活動」の表彰制度を刷新しました。2022年1月に活動の一次報告会を実施し、その中から選抜された10チームに加え、「Wild Card」枠として選ばれた2チームが、2022年2月に開催された全社報告会でユニークな取り組みとその成果を報告しました。2022年4月に、優れた取り組みを行った3チームを「プラチナ（最優秀賞）」として表彰しました。さらに、従来の「プラチナ」に加えて「社員イチオシ施策賞」を新設し、優れた施策の展開を目的に、全チームの全施策から候補を絞り、全社投票で決定しました。

このような機会を通じて優れた改善施策の水平展開を図っており、今後も業務の一環として現場発の地道な課題解決活動を進めていきます。「カエル！活動」全社報告会



VOICE



オフィス環境事業本部
営業本部 建築設計部
浅田 啓純

2021年度「カエル！活動」

プラチナ（最優秀賞）受賞チームの活動

全員参加の活動で部署の働き方や雰囲気を変える

2021年度は「全員が参加できる活動にすること」を特に意識して、「カエル！活動」に取り組みました。2020年度までは一部の拠点や係のみで行った活動がほとんどで、部署全体へ影響を与える活動はごくわずかでした。そこで2021年度は全員が参加できる活動を中心に行い、部署全体のコミュニケーションの活性化や残業削減への意識向上をめざしました。

例えばコミュニケーション活性化を目的とした「係バラバラ話し合い」では、部署のメンバーを6つのチームに分けて「話し合い*」を行いました。チームを少人数に分けることで活動への当事者意識が生まれ、約90%の高い参加率を実現することができました。また普段話す機会のない他拠点の方との交流も増やすことができ、部署全体のコミュニケーションの活性化につながりました。

今後の「カエル！活動」も全員参加を意識し、部署全員で働き方や雰囲気を変えていければと思います。

* 話し合い：詳細 ▶ P.98



商環境事業本部 営業本部
東北営業部 郡山支店 他
「動・働・導・DO!TEAM」
の推進リーダー

社員イチオシ施策賞受賞チームの活動

「逆に全員固定席デー」の実施による職場のコミュニケーション活性化

「動・働・導・DO!TEAM」は、郡山支店に所属・駐在している22名で構成されているチームです。郡山支店は2020年の改装で支店長と一部の担当以外はフリーアドレスとなっており、毎日席替えをするというローカルルールを作っていました。しかし、ルールがマンネリ化して徐々に同じ位置に座る人が増え、ほとんど会話をしない相手が増えていきました。

そこで毎週水曜日を「逆に全員固定席デー」とし、くじ引きにより席を決め、強制的にシャッフルすることにしました。支店長にも協力してもらい、支店長席もシャッフルの対象としています。普段話す機会が少ない人と会話することにもつながり、みんなのワイガヤが増えています。

