

目次	オカムラのCSR	特集	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 3 オカムラの新たな働き方改革「WiL-BE」 働き方の「ありたい姿」を考えて さらなる実践へ

オカムラは、働く環境を提案する企業として、従業員自らがそれぞれどう生き、どうありたいかを自律的に計画し、より良い働き方を推進することをめざしています。それが、オカムラの働き方改革、「WiL-BE(ウィルビー)」。



「Work in Life」を実現できる会社へ

オカムラが提唱する「Work in Life(ワークインライフ)」とは、「ライフ(人生)にはさまざまな要素があり、その中のひとつとしてワーク(仕事)がある」という考え方です。一人ひとりに、人生で大切にしたいことがあり、仕事に対する考え方や姿勢、情熱も人それぞれ。自分らしい生き方を想像し、自分らしい働き方を考えること、それが「Work in Life」です。

6つの活動を「WiL-BE」へ さらに4つのアクションへと加速

2018年6月には、これまでの「働き方改革」に関わるプロジェクトや委員会などを6つの活動に整理し、「WiL-BE」と総称して推進してきました。「WiL-BE」は、オカムラが提唱する「ワークインライフ(Work in Life)」に由来する取り組みです。未来の姿を描きながら、働き方の「ありたい姿」を考えて実践することです。

2019年4月からは、「WiL-BE」をさらに進化させ、強力に

推進していくため、6つの活動を4つのアクションに再編。注力すべき重点テーマを設定し、それに合わせた活動を展開しています。

【6つの活動】

1. ワークライフバランス推進委員会
2. 業務改革
3. 働き方カエル!プロジェクト
4. 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)
5. Bootcamp
6. 健康経営推進委員会

「WiL-BE」の4つのアクション

Action 1 Human Development 人財開発部	Action 2 Work Rule 人事部	Action 3 Work Smart 業務改革部	Action 4 Work Place ワークスタイルソリューション部
「はたらく」への意識を変え、やる気と成長力を引き出す。	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。	ICT環境を整えて、仕事力と業務効率をアップする。	自分たちではたらく環境を整え、「効率」と「創造」を高めていく。

目次	オカムラのCSR	特集	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

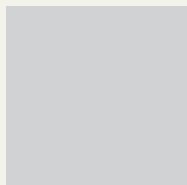
業務を改善しながら働き方の意識を改革する「働き方カエル! プロジェクト」

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・意識改革のための「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きました。各拠点では定期的にミーティングを行い、課題を抽出して施策を決定し実行。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。

VOICE

組織の連携改善や、業務の効率化を図りながら社員のモチベーションも高まりました。



株式会社オカムラ
オフィス営業本部 赤坂支店
営業一課 課長 佐藤 直史

9部門150名が入居している赤坂支店では、各部門から代表者が集まり「CAMP(キャンプ)」と名付けて活動を進めてきました。これは私たちが意識改革を行うための活動で、単なる効率化のためのものではありません。多くの人を活動に巻き込むためにも、数々のワークショップを開催。何百も出された課題を7つの項目に整理・集約し、施策として取り組んでいます。「早帰り宣言カード」を上司と部下のコミュニケーションツールとして使ったり、電話の取り次ぎなどの業務のムダを省いたりすることで、組織の連携面でも、効率化の面でも、良い効果が表れていると感じます。活動を通じた社員のやる気の高まりは、生産性の高まりにもつながるでしょう。家族を会社と呼ぶなどの「モチ活」と呼ばれるモチベーション活動、みんなの良いところを褒め合うなどの「コミ活」と呼ばれるコミュニケーション活動も、これから積極的に展開していきたいと考えています。

ダイバーシティ&インクルージョンを推進する「ソダテルプロジェクト」

女性活躍推進法施行を機に、2016年8月に発足した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)では、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組み、さまざまな施策を実施してきました。2018年4月にはダイバーシティ推進室を設けて、活動の基盤を整備。同年5月には、社内に向けて「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を行い、関わるすべての人の違いや個

性を認めあい、活かしあう会社をめざすことを宣言しました。多様な働き方を実現するための制度導入や、ダイバーシティ&インクルージョンの理解を深める研修、コミュニケーションを育むワークショップなどの活動を進めています。



TOPICS

さまざまなワークショップで、考える場を創出

ソダテルFathers

育児中の男性従業員のサポートを目的として、制度や仕組みをうまく使って働き方を描くワークショップを開催。「育児や家事に参画したいけれどできていない」「こういう働き方をしたいのに…」という課題や思いを、参加者同士で共有しました。また、さまざまな制度や仕組みについて使い事例を含めて理解を深め、解決策を討議。さらに参加者の上司も加わり、普段は話すことが少ない家庭の話をしたり、希望する働き方を伝える場となりました。



ソダテルワークショップ2018

ソダテルプロジェクトで、年に一度の大イベントとして位置付けているイベントです。2018年度はマネジメント層を対象に、ダイバーシティ&インクルージョンを意識したチームビルディングのワークショップを開催しました。普段の仕事とは違う思考を働かせる工夫として、「クリエイティブな服装」というドレスコードと、人工芝やテントなどキャンプをイメージした設えを用意。相手の話を聞く、考える、観察する、というワークを、リラックスした雰囲気の中で行いました。参加者からは「多様性の実際の意味を理解できた」「安心・安全をみんなが感じられる職場づくりをしていきたい」などの感想が寄せられました。

