

【オンワードの働き方改革プロジェクト「働き方デザイン」】
男性育休取得率 100%達成
女性の管理職級比率は 3 割超え、役員比率は 14.3%に上昇

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、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向上することを目的に、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」を推進しています。この度、2025年度の成果を発表します。

2025年度も多様な施策を展開し、生産性の向上と多様性推進に大きな成果をあげました。中核事業会社である株式会社オンワード樫山において、男性育児休業取得率100%を達成。さらに、女性の管理職級比率は3割を超え、役員比率は14.3%へ上昇しました。

今後も、オンワードグループは、多様化するマーケットの変化に対応した事業戦略を推進するために、組織・人財プラットフォーム改革を実行し、「社員の多様な個性をいかしたお客さま中心の経営」の実現を目指し、「働き方デザイン」を推進していきます。

【2025年度の主なトピックス】

- 株式会社オンワード樫山における男性育児休業取得率 100%
- 株式会社オンワード樫山における女性の管理職級比率は 3 割超え、役員比率は 14.3%へ上昇
(2026年3月時点)
- 株式会社オンワードコーポレートデザインにおけるブランドコンセプトを体現する組織づくりのためのマネジメント研修の実施
- 外部からの評価

■ 取り組み内容

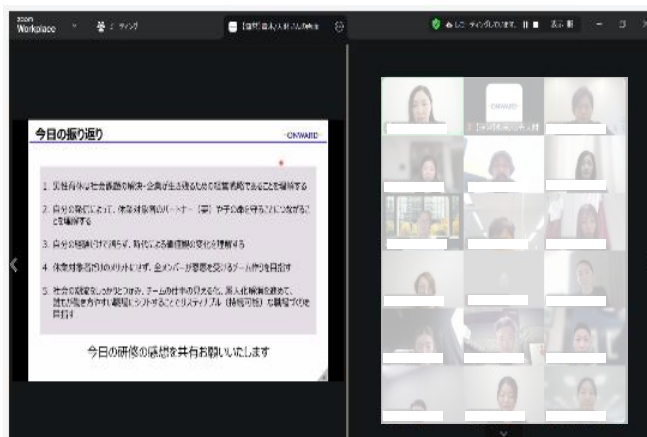
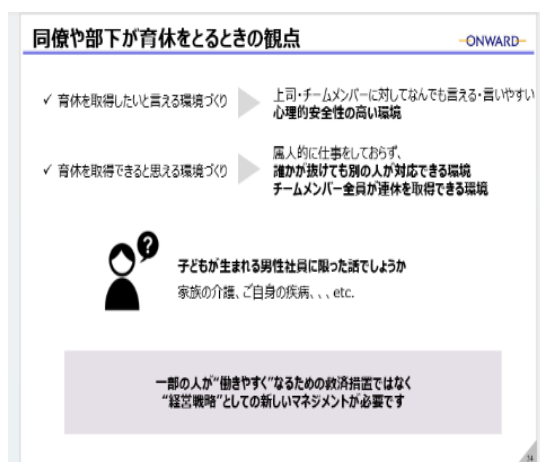
1. 株式会社オンワード樫山における男性育児休業取得率 100%

性別や職種を問わずだれもが育児休業を取得することのできる環境を整備するため、株式会社オンワード樫山の全国のリテール部門に所属する営業担当とエリアマネージャー全社員を対象に、育児休業制度に関する基礎知識と店舗マネジメントにおけるポイントを学ぶオンライン研修を実施しました。これにより、育児休業取得が促進されにくかった販売現場における男性社員の育児参加が進み、ワーク・ライフ・バランスのさらなる向上に繋がっています。

【育児休業制度に関する基礎知識と店舗マネジメントにおけるポイントを学ぶオンライン研修の感想】

「育児休業についての理解を深めることと同時に、育児休業の取得を希望する男性社員が相談しやすい環境を整えることも重要であると感じました。」（東北・北関東エリア 営業担当）

「育児休業に限らず、日頃から連休を取得しやすい環境づくりをチームみんなで行っていくことが必要であると感じました。」（近畿エリア エリアマネージャー）



2. 株式会社オンワード樫山における女性の管理職級比率は3割超え、役員比率は14.3%へ上昇（2026年3月時点）

オンワード樫山において、女性の管理職・役員登用を進めるための研修やキャリア支援制度の効果が表れ、2026年3月に新たに女性執行役員を1名登用しました。同月時点で、オンワード樫山の役員に占める女性比率は14.3%となりました。また、管理職級の女性比率は32.6%となりました。

① メンター制度

2022年度から、経験豊かな先輩社員（メンター）が双方向の対話を通じて、後輩社員（メンティ）のキャリア形成上の課題解決や悩みの解消を援助して個人の成長をサポートする「メンター制度」を導入しています。約30名のメンティを対象に、およそ月2回のメンタリング（面談）を行っています。

初めて制度に参加する社員に向けては、説明会・研修を実施し、メンタリングのフォロー体制を整えています。また、年度末に共有会を行い、メンタリングを相互に振り返る時間を設けています。

株式会社オンワード樫山で始めたこの取り組みを、2024年度からチャコット株式会社や株式会社大和、株式会社アイランドへと対象を拡大しました。オンワードグループ全体の経営人財育成とともに、事業会社の枠を超えた人財交流につなげています。2025年度参加者アンケートの結果、満足度は4.3点（5点満点）でした。

② ダイアログセッション

2023年度から、代表取締役社長の保元と社員が、企業の成長と発展を目的に、ダイバーシティ推進について課題の共有と解決策を議論する「ダイアログセッション」を実施しています。プレゼン形式ではなく対話形式にすることにより、相互の理解を促進しています。

2023年度は、「女性活躍」をテーマに、女性管理職4名が参加。2025年度は、「イノベーションの促進に向けたダイバーシティ」をテーマに全4回実施し、性別・キャリア・職種に関わらず多様な社員17名が参加しました。

3. 株式会社オンワードコーポレートデザインにおけるブランドコンセプトを体現する組織づくりのためのマネジメント研修の実施

株式会社オンワードコーポレートデザインでは、部長職・課長職32人を対象とした全4回のマネジメント研修を実施しました。

本研修では、管理職一人ひとりの意識と行動の変革を通じて、同社のブランドコンセプト「“らしさ”や“ありたい”をつくる。」を体現する組織づくりを進めるとともに、変化の大きい時代に求められるマネジメント力の強化を目的としています。

【実施の背景】

同社では、ユニフォームや空間、ノベルティなど多様なソリューションを通じて、企業や組織の価値を形にする事業を展開しています。そうした事業を支えるうえで重要なのが、社員一人ひとりがブランドコンセプトを理解し、日々の業務や顧客対応、社内外のコミュニケーションの中で体現していくことです。

管理職は、組織の方向性を示し、部下との対話を通じて行動変容を促す重要な役割を担っています。そのため、ブランドコンセプトを単なる理念にとどめず、現場での実践へとつなげていくために、管理職を対象とした体系的なマネジメント研修を実施しました。

全4回の研修では、ブランドコンセプトの理解を深めるだけでなく、管理職が自らのマネジメントを見直し、部下やチームとの関わり方を実践的に学ぶ内容を取り入れました。

【研修に参加した社員のコメント】

研修後、参加した管理職からは、ブランドコンセプトをより具体的な行動へ落とし込む必要性や、部下との対話・関係構築の重要性に関する声が寄せられました。

「体現できていることを言語化し、人同士をつなぎ、違いを認め合えるチームづくりが重要だと再認識しました。」

「ブランドコンセプトを浸透させるためには、まず“考える余白”をつくる必要があると学びました。」

「課員が発信しやすいよう、まずは管理職自身が明るい挨拶や声掛けを行い、相談しやすい環境をつくっていきたいと思います。」

「やるべきこと・やらないことを明確にしなが、ブランドコンセプトを体現する具体的なアクションを自らリードしていきたいです。」

【株式会社オンワードコーポレートデザイン 人事担当者コメント】

研修を通じて、管理職自身がブランドコンセプト「“らしさ”や“ありたい”をつくる。」を自分ごととして捉え、日常のマネジメントやチーム運営の中で体現しようとする意識の高まりを感じることができました。

今後も、社員一人ひとりが主体的に価値を発揮できる組織づくりを推進してまいります。また、管理職層のマネジメント力向上を継続的に支援し、部門やチームの枠を越えてブランドコンセプトの浸透を進めることで、より高い顧客価値の提供と企業価値の向上を目指してまいります。



4. 外部からの評価

「マイナビ転職 BEST VALUE AWARD 2026」において「キャリア支援優良企業賞」を受賞
<プレスリリース>

https://www.onward-hd.co.jp/release/2026/20260227_1.html

「D&I AWARD 2025」において、3年連続の最高ランク「ベストワークプレイス」に認定
<プレスリリース>

https://www.onward-hd.co.jp/release/2025/20251212_1.html

東京都「心のバリアフリー」サポート企業に登録
<プレスリリース>

<https://www.onward-hd.co.jp/release/2026/20260209.html>

ハタラクエール 2026 において「福利厚生推進法人」に認証
<プレスリリース>

<https://www.onward-hd.co.jp/release/2026/20260508.html>

「キャリアオーナーシップ経営 AWARD2026」において2年連続優秀賞を受賞
<プレスリリース>

https://www.onward-hd.co.jp/release/2026/202606003_1.html

■「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上げることを目的に、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月からスタートし、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）への取り組みや、多様な働き方を支えるための環境づくりを行っています。

【これまでの当社の「働き方デザイン」に関するプレスリリース】

- 2021年7月 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
- 2021年8月 「働き方デザイン」改革の対談イベントを開催、約180名が参加
- 2022年3月 出産・育児に関する制度や休暇を周知するための「ガイドブック」を制定
- 2022年8月 男性育休取得率は国平均2倍超の27.3%へ
- 2023年5月 柔軟な勤務制度・勤務間インターバル制度を導入し、プライベート時間の充実や生産性の向上に貢献
- 2023年12月 「D&I AWARD 2023」において最高ランク「ベストワークプレイス」に認定
- 2024年2月 人的資本投資を強化するため人事制度を改定
- 2024年8月 働きやすい環境づくりが奏功し、平均勤続年数約4年増加
- 2024年12月 「D&I AWARD 2024」において、2年連続の最高ランク「ベストワークプレイス」に認定
- 2025年1月 「マイナビ転職 BEST VALUE AWARD」において「アワード大賞」を受賞
- 2025年5月 「キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025」優秀賞を受賞
- 2025年10月 管理職級の女性比率が3割超、離職率は約5割減少
- 2025年12月 「D&I AWARD 2025」、3年連続の最高ランク「ベストワークプレイス」に認定
- 2026年2月 株式会社オンワード樫山が東京都「心のバリアフリー」サポート企業に登録されました
- 2026年2月 「マイナビ転職 BEST VALUE AWARD 2026」において「キャリア支援優良企業賞」を受賞
- 2026年5月 ハタラクエール 2026において「福利厚生推進法人」に認証
- 2026年6月 「キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2026」2年連続優秀賞を受賞

■株式会社オンワードホールディングス概要

1927年に「樫山商店」として創業し、ファッション、ウェルネス、コーポレートデザインの3領域において国内外で事業を推進し、各事業会社の専門性を活かしながら、生活者の多様な価値創造に取り組んでいます。ミッションステートメントである「ヒトと地球（ホシ）に潤いと彩りを」のもと、“社員の多様な個性をいかしたお客さま中心の経営”により、地球と共生する“潤いと彩り”のある生活づくりに貢献する「生活文化創造企業」として前に進み続けます。

代表者：代表取締役社長 保元 道宣

本社：〒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

URL：<https://www.onward-hd.co.jp/>