

## 【オンワードの働き方改革プロジェクト「働き方デザイン」2021年度数値公開】

### 男性育休取得率は国平均 2 倍超の 27.3%へ

#### ～副業制度の導入、人事制度改定など、2022 年度も新たな働き方を推進～

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」を行っています。

同プロジェクトを実施している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：保元 道宣）の 2021 年度の成果を、この度発表いたします。

〈参考資料〉：2021 年 7 月 13 日付けプレスリリース

[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 年度はこれまでの取り組みに加え、主に育児休業取得促進のための研修の実施や「仕事と育児の両立支援ガイドブック」の制定等を行い、男性育休取得率は 2020 年度の国平均 12.65%を大きく上回る 27.3%、平均取得日数が 141 日といった結果を達成することが出来ました。さらに、副業制度の導入や人事制度の改定、処遇の改善を行うなど、社員一人ひとりの働きやすい環境づくりを行ってきました。

今後も、オンワードグループは、多様で個性的な人材が活躍できる企業への進化を目指し、「働き方デザイン」を推進します。

	2018年度 実績	2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 実績
残業時間	17.7時間	18.2時間	6.3時間	6.8時間
休日取得数	119.0日	125.1日	124.0日	124.9日
マイゴールデンウィーク取得率	-	-	39.4%	39.0%
男性育休取得率	7.7%	10.5%	20.0%	27.3%

男性育休取得者  
平均取得日数  
は、141 日

\*「働き方デザイン」対象、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

### 【取り組み実績】

1. 育休取得促進のための研修、ガイドブック制定などを実施。男性育休の平均取得日数は 141 日
2. 社員のキャリアアップのための副業制度導入
3. 人事制度の改定、処遇の改善。初任給も 2.1 万円の引き上げを実施
4. 販売職の新たな働き方を支える「インフルエンサー制度」導入
5. 部署内の課題解決のための自発的なアクション「オンライン勉強会」の実施

## 【取り組み内容】

### 1. 育休取得促進のための研修、ガイドブック制定などを実施。男性育休の平均取得日数は 141 日

誰もが育児休業を当たり前を取得できる環境を目指し、管理職向けオンライン研修を実施。また、出産・育児に関する制度や休暇の取り方などを記載した「仕事と育児の両立支援ガイドブック」を制定しました。さらに、出産前のプレパパ・ママ向けに育休取得に対する理解促進やコミュニティ形成を目的とした「プレパパ・ママセミナー」も定期的を開催しています。

これらの取り組みの成果として、2021 年度は男性育休取得率が 27.3%、全員が 2 週間以上の休暇を取得。平均取得日数は、最長となる 141 日でした。

〈 参考資料 〉プレスリリース：

[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](#)



▲ 管理職向けのオンライン研修の様子

### 2. 社員のキャリアアップのための副業制度導入

社内の通常業務では得られない知識・スキルを習得することで社員のキャリアアップにつなげるため、2022 年 7 月から副業制度を導入しました。

社内ポータルサイト内に、副業制度に関する特設サイトを開設。オンワードグループ内での副業の案件なども紹介しています。

### 3. 人事制度の改定、処遇の改善。初任給も 2.1 万円の引き上げを実施（主たる雇用区分：総合職）

前制度の人事方針は、年齢に応じた安定的な処遇が行われていた一方、大きな役割を担う一部の若年層にとっては、不公平に感じられる仕組みでした。

改定後の人事制度では、社員の役割に基づき処遇を決定する「グレード制」を導入しました。世の中の変化や事業環境の変化に敏感に対応し、従来の常識にとらわれず新しい発想でチャレンジする人を高く評価し、活躍を促す制度・仕組みに変えていきます。また、23～32 歳の社員を対象に、処遇の引き上げを行い、初任給も 2.1 万円引き上げ、24 万円としました。

### 4. 販売職の新たな働き方を支える「インフルエンサー制度」導入（主たる雇用区分：販売職）

店頭とデジタルの 2 つの業務を両立するファッションスタイリストの新しい働き方を支える「インフルエンサー制度」を制定しました。毎月手当を支給し、デジタルデバイスを個人貸与することによって、店舗での対面の接客だけでなく、デジタルツールを使用した接客による売上拡大を目指します。



▲ 社内インフルエンサーの市川ゆかりさん

Instagram [@yukari\\_style](#)

[https://instagram.com/yukari\\_style](https://instagram.com/yukari_style)

## 5. 部署内の課題解決のための自発的なアクション「オンライン勉強会」の実施

部署ごとに行っている「カエル会議」では、「自分たちがより良い働き方をするために何をすべきか」をディスカッションし、現状の課題を解決するためのアクションを行っています。

パタンナー（デザイナーが描いたイメージやデザイン画をもとに、服づくりの設計図である型紙（パターン）を作る職）で構成される部署では、従来、服づくりに関する知識やスキルが属人的になってしまいう課題がありました。「カエル会議」を行うことで、課題が表面化され、技術継承を目的とした熟練のパタンナーの技術をメンバーに共有する勉強会を始めました。

また、他のチームでは、各々の日々の業務のスピードを高めるために、PCスキルの勉強会を行っている部署等もあります。

これらはすべてオンラインで行っているため、録画データをいつでも閲覧できるような工夫もしています。



▲オンライン勉強会の様子

「働き方デザイン」に関するこれまでの取り組み・成果についての詳細は、以下ご参照ください。

〈参考資料〉プレスリリース：[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](#)

### 【人財 Div.ダイバーシティ推進 Sec. 大竹 智恵美 コメント】

「働き方デザイン」がスタートしてから、「風土の醸成」と「制度の改革」の両輪をまわしながら推進してまいりました。さまざまな研修や「カエル会議」を行ってきた結果、現場の働き方への意識改革（風土醸成）が進んできています。残業時間や休日取得は、コロナ禍以前に後戻りすることない数値結果が出ており、社員のワーク・ライフバランスが実現されてきていると実感しています。今年度は新しい制度の導入や旧制度の改定を行い、多様な人財が活躍できる企業を目指してまいります。

### 【「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出始めています。



▲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をはじめ、多くの役員がフラットな立場で参加）

## 【これまでの当社の「働き方デザイン」に関する取り組み】

- ・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

## ■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。21年8月には国内の生産者を支援する「CRAHUG(クラハグ)」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/>