

【オンワードの働き方改革プロジェクト「働き方デザイン」】 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

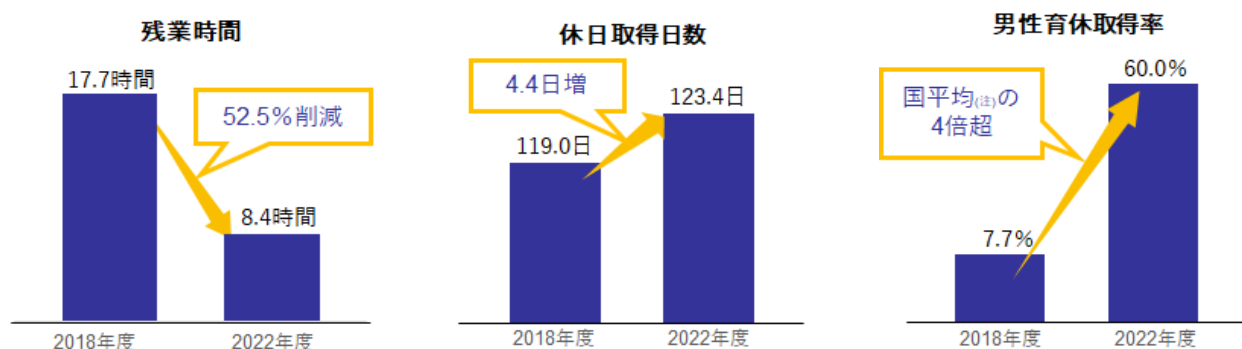
～2023年度は、給与改善・60歳定年を迎えたスキルの高い人財のための新制度を導入～

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。

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2022年度の成果を、この度発表いたします。

2022年度はこれまでの取り組みに加え、13種類のシフトの中から勤務時間を決定する「シフト選択制」や、前日の終業時刻と翌日の始業時刻との間を11時間確保する「勤務間インターバル制度」を導入しました。その結果、趣味に費やす時間の創出や育児・介護時間の確保、時短勤務からフルタイムへの切り替えなど様々なワーク・ライフ・バランスを実現しています。また、女性活躍推進のための「メンター制度」や個人のスキル向上のためのeラーニング・様々な研修等を導入し、人財の活躍をサポートする環境を整えました。

2022年度の1ヶ月の平均残業時間は2018年度比52.5%減、年間の休日取得日数は4.4日増加を実現。さらに、育児休業取得促進のための研修や「仕事と育児の両立支援ガイドブック」の制定等を行い、男性育休取得率は国平均の4倍超となる60%を達成しました。



▲「働き方デザイン」がスタートする前年度（2018年度）と2022年度の比較グラフ

（注）2021年度の国平均「男性育休取得率」は13.97%。

2023年度は、給与の改善を進めるとともに、60歳定年を迎えたスキルの高い販売人財が、『ショップマイスター』として、長期にわたって適切な待遇で働き続けられる仕組み「ショップマイスター制度」を新設します。

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

【2022 年度における取り組み実績】

1. 13 種類のシフトの中から勤務時間を決定する「シフト選択制」を導入。プライベート時間の充実や生産性の向上に貢献
2. 前日の終業時刻と翌日の始業時刻との間を 11 時間確保する「勤務間インターバル制度」を導入
3. 女性活躍を推進する「メンター制度」を開始。女性の経営幹部候補の育成を行う
4. 多様で個性的な人材の活躍をサポートする様々な研修制度の導入

【取り組み内容】

1. 13 種類のシフトの中から勤務時間を決定する「シフト選択制」を導入。プライベート時間の充実や生産性の向上に貢献

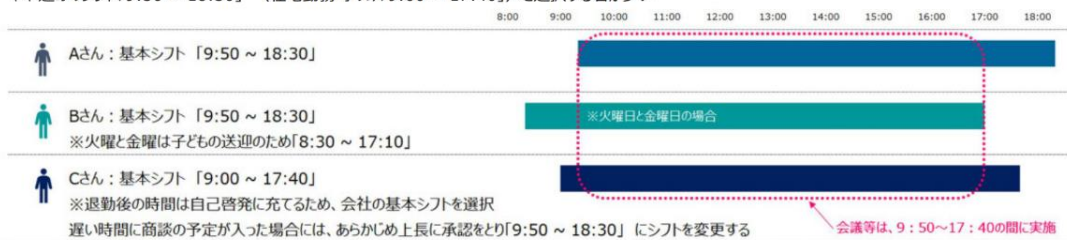
社員が仕事とプライベートのバランスをとりながら充実感をもって働くことができる環境を目指すために、2022 年 9 月から、13 種類のシフトの中から個人で勤務時間を決定する「シフト選択制」を導入しました。

<運用例>

出社時と在宅勤務時でシフトを分けたり、海外とのやり取りに合わせて遅めのシフトにしたり、趣味のスポーツ観戦の予定があるから早めのシフトにするなど活用方法は様々です。

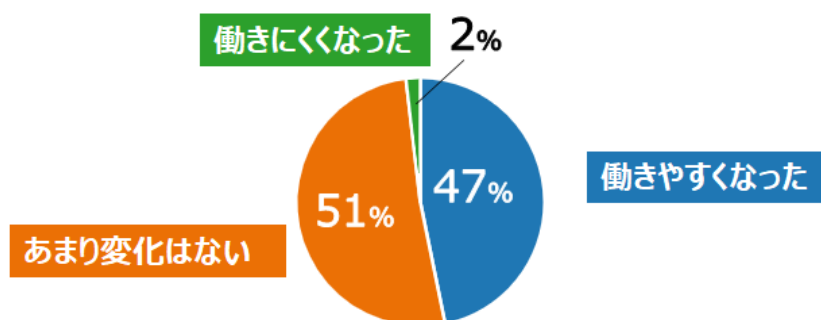
例 1) ○○カンパニー△△Div.□□Sec.

会社の基本シフトは「9:00～17:40」だが、取引先の都合で商談が夕方から始まることが多い為、やや遅めのシフト「9:50～18:30」（在宅勤務時のみ「9:00～17:40」）を選択する者が多い

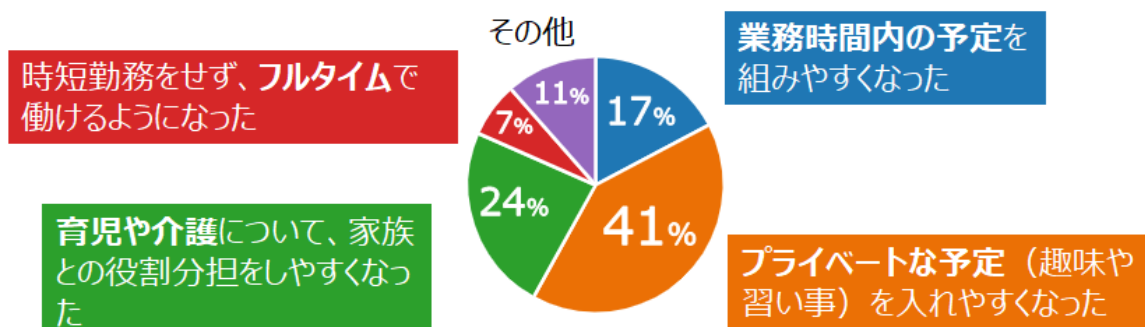


<社内アンケート結果>

Q. 「シフト選択制」導入後、ご自身の働き方（ワークライフバランス、業務効率など）に変化はありましたか



Q. どのような点から、「働きやすくなった」と感じますか



2. 前日の終業時刻と翌日の始業時刻との間を 11 時間確保する「勤務間インターバル制度」を導入

社員の健康の維持・向上と生産性の向上を目的に、当社では、2022 年 9 月から「勤務間インターバル制度」を導入しました。前日の終業時間に応じて、翌日の始業までに 11 時間確保できるよう「シフト選択制」と合わせて運用しています。

「勤務間インターバル制度」は、一定の休息時間を確保することで、労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることをサポートします。「労働時間等設定改善法」（労働時間等の改善に関する特別措置法）が改正され、2019 年 4 月 1 日から制度の導入は事業主の努力義務となっています。

※参考：厚生労働省 東京労働局 HP：勤務間インターバル制度について (https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/interval01.html)

3. 女性活躍を推進する「メンター制度」を開始。女性の経営幹部候補の育成を行う

女性の経営幹部候補の育成を行うため「メンター制度」を導入しました。

「メンター制度」とは、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制度です。



▲メンター制度の様子（イメージ）

初年度となる 2022 年度は、トライアルとして、役員（メンター）に面談スキルなどの研修を行い、女性の部長（メンティ）とのメンタリングを隔週で実施。2023 年度はさらに多くの女性役職者とのメンタリングを進めていく予定です。

4. 多様で個性的な人財の活躍をサポートする様々な研修制度等の導入

(ア)体感型ダイバーシティ研修

チームをマネジメントする立場になった新任役職者を対象に、ダイバーシティを活かしたマネジメントの重要性への気づきを得る体験型研修

(イ)ハラスメント研修

ハラスメント全体に関する知識を役職者が持ち、ハラスメントを起こさない・起こりにくい環境づくりを目指す研修

(ウ)Hanjin Onward Learning

日々の接客で役立つ情報や知識を動画形式で紹介する当社オリジナルのコンテンツ

(エ)e ラーニング

多様で個性的な人財をマネジメントする新しい時代に対応したスキルや、幅広く、また状況に応じた知識を手軽にインプットすることを可能にするコンテンツ

【人財 Div.ダイバーシティ推進 Sec. 大竹 智恵美 コメント】

多様で個性的な人財が活躍できる企業へ進化するため、多様な働き方の実現を目指しています。その土台として、これまでの取り組みでは、カエル会議の継続的な実施やマイゴールデンウィーク制度、シフト選択制などの様々な制度を制定してまいりました。

2023 年度で、「働き方デザイン」プロジェクトはスタートしてから 5 年目になります。しっかりと固まってきた土台があるからこそ可能な、多様で個性的な人財が活躍するための施策を運用してまいります。

【「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）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。

【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 [【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】](#)

■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。

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/>