

# 働き方改革

## Workstyle Evolution Project

### 社員座談会 ～SMAS流の働き方を考える～



● 人事部 片桐 悠  
 ● RMS本部 保険部 部長代理 上田 大揮  
 ● RMS本部 RMS部 部長付 坪井 淳泰  
 ● 首都圏営業本部 東京営業第一部 部長付 久保田 和己  
 ● 首都圏営業本部 東京営業第四部 部長付 嶋田 雄一  
 ● 人事部 部長付 海東 利恵子

当社では、全社一体となって働き方改革「Workstyle Evolution Project」(以下ワクエボP)を2017年度より展開しています。2018年度は会社全体での取り組みに加え、各本部にワクエボ本部リーダーを置き、職場主導による取り組みを推奨してきました。

2018年2月に行われた全社ワクエボ会議では、2本部が社内表彰「ワクエボAWARD」を受賞。そのリーダーと、働き方改革の旗振り役である人事部ワクエボ事務局が集まり、これまでの取り組みと今後の展望を話し合いました。

### 限られた勤務時間内で成果を上げる

—まずは、昨年度に実施した各本部の取り組みについてお話ししたいと思います。

● 嶋田 私たち首都圏営業本部では、「生産性の向上」が

働き方改革につながると考えました。そこで、限られた勤務時間の中で着実に成果を上げるためには、どのような取り組みが必要かをテーマに、各部署単位でプランを策定してもらうことから始めました。

● 久保田 結果的に本部全体で25ものプランが策定され、それに基づいた取り組みが進められました。

● 嶋田 中でも効果が高かったのは、若手社員を対象とした教育施策です。「電子契約」や「フォークリフト」など、個別のテーマに沿った勉強会や、外部講師を招いた研修会を開いたことで、若手社員の成長につながりました。

● 久保田 若手社員が先輩社員とペアを組み、ユーザー情報の共有やノウハウの蓄積などを図る「ペアリング制度」の導入も有効でした。若手社員の底上げが、業務効率化や働き方改革に直結するという考え方は、本部内で広く共有されましたね。

## Workstyle Evolution Projectとは

2017年度にスタートした「Workstyle Evolution Project」は、「多様な人材の活躍促進」と「高次元のワーク・ライフ・バランスの実現」を目指して、会社と各職場が両輪となり取り組んでいます。2018年度は強化年と位置づけ、社内の意識改革を継続するとともに、各店舗独自の取り組みを推奨し、「社員一人ひとりの進化」を目指してきました。

一人ひとりが働き方改革に向き合い、生産性向上を目指すことは、ワーク・ライフ・バランスの充実と、SDGsの「3.すべての人に健康と福祉を」や「8.働きがいも経済成長も」につながると考えています。今後も、働き方の選択肢を増やしてメリハリのある就業ができるよう社員を支援するとともに、何事にも積極的にチャレンジする風土を醸成し、組織全体の活性化につなげていきます。

## Workstyle Evolution Project

- 既存の強みをさらに伸ばし、環境変化に自ら適合していく
- 一過性ではなく、継続的に変わり続ける
- 一人ひとりの「進化」が会社の成長を支える

## 職場単位のディスカッションで意識改革

● **坪井** RMS<sup>※</sup>本部では、いかにワクエボPJを自分のこととして受けとめてもらうか、という意識改革の部分を重視しました。その具体策として、まずはすべての本部員を対象に10項目にわたるアンケートを行い、その結果を基に、10～15名の職場単位でディスカッションを行いました。

● **上田** 例えば、「定時に帰ることに抵抗がある」という項目で「はい」と回答する率が高ければ、その原因はどこにあるのかという形で、自由に意見を出してもらいました。活発な意見交流の場となりましたね。

● **坪井** 社員が望んでいる働き方や制度を具体的に把握できたのは、働き方改革を推進する立場として大きな収穫でもありました。一方で私たちからも、部会などを通じてワクエボPJ推進のメッセージを発信し続けました。おかげでテレワークなどの制度を利用する社員も増えましたね。

● **上田** 制度を単に利用するだけでなく、「生産性の向上」につなげられるよう、自分の業務に落とし込みながら上手に活用する社員も増えてきたと思います。

※Risk Management Solution

## 「働きがい」につながる改革へ

——今後、ワクエボPJをさらに社内に浸透させるためには何が必要でしょうか。

● **坪井** 自分も手を挙げれば各種制度を利用できる、という認識が社内に広まったことは、一歩前進といえるでしょう。今後、さらに浸透させるには、管理職層への理解促進も不可欠です。働き方改革は、いわば「長く働けばその分だけ成果が出る」というこれまでの働き方を否定す

ることになり、どうしても抵抗がある人もいるでしょう。また、テレワークなどの新しい働き方の導入により、管理職層にとっては、若手の教育や評価が難しくなるという面もあります。働き方改革の考え方や必要性を根気強く周知するとともに、新しい施策を打ち続ける必要があると思います。

● **久保田** 同感です。若い世代だけが制度を利用するだけでは、効果が出ません。年齢や立場にかかわらず、社内全体が一丸となってワクエボPJを推進することが重要だと思います。

● **上田** 多くの社員がまずは一度、制度を利用して効果を実感してもらうとともに、課題はどこにあるのか、解決するにはどうしたらいいかを、自分自身で検証する機会を持つことも大切になってくると思います。

● **嶋田** ワクエボPJを息の長い取り組みとしていくためには、単なる「働き方」の改革にとどまらず、「働きがい」につながるような施策を打ち出すことが鍵となるでしょう。

● **海東** これまでは社員の「働き方」の選択肢を増やすことに重きを置いてきましたが、今年度からは、「イキイキ・ワクワク」と働くことができる環境づくりにも力を入れています。その具体策の一つとして、感謝や応援の気持ちを社員同士で交換し合える、WEBの投稿ツールのトライアルを始めました。

● **片桐** 自分の仕事が誰かのためになったと実感できることは、個人のやりがい、そしてチームの一体感の醸成にもつながります。ぜひ多くの社員に利用してもらいたいですね。

