

## 多様な働き方の実現を加速させ、誰もが夢や将来を託せる会社へ



### 会社の持続的な成長には働き方改革が必要不可欠

もともと成果主義が根付いている当社では、残業時間を気にすることなく「働きたいだけ働く」という考え方が主流でした。ところが2013年頃から、日本ではコンプライアンスに関する問題が取り沙汰されるようになり、「ワーク・ライフバランス」という言葉が広く使われるようになるなど、世の中が大きく変化しました。そのため、働きがいや働きやすさを重視した経営にシフトしなければ、会社の持続的な成長は望めない状況になってきたことから、働き方改革に着手することになりました。働きがいや働きやすさを追求していくうえで、「男性・女性」「既婚・未婚」といった属性にとらわれることなく、多様な働き方を実現できる環境の整備が必要不可欠です。それによって、社員一人ひとりが誇りをもって仕事に打ち込むことができ、夢や将来を託せる会社へと進化できると考えています。働き方改革の第一歩として、まず取り組んだのは、現場で働く一人ひとりの声にじっくり耳を傾けることです。2015年に従業員満足度調査「D-COMPASS」を導入し、現場のリアルな声を吸い上げました。従業員にとって有益な働き方改革を推進していくためには、彼らの本音と向き合うことが大切だからです。

### 働きがいや働きやすさがパフォーマンスの向上に直結

以来、当社では積極的に働き方改革を推し進めてきました。2018年8月に、支店健全経営ランキング「DICES」を導入。従来の営業成績主体の評価ではなく、生産性や人材育成、働きやすい環境づくりも含め、支店の“健全な経営”を評価する取り組みです。また、2018年10月には男性社員の育児休業取得を義務化しました。それによって、周囲に気兼ねすることなく、子育てに参加できる環境を実現。その結果、100%の取得率を達成しました。2019年はグループ全体で444名の男性社員が育児休業を取得しました。2019年4月には、「いろいろLAB」を発足。これは、女性をはじめとしたすべての社員が継続して活躍できる環境を整え、企業の持続的な成長につなげることを目的としたものです。このプロジェクトから、「不妊治療休暇」「マタニティー休暇」「看護休暇」「不妊治療休業」といった新たな制度が次々に誕生。「子の看護休暇」「育児短時間勤務」など、既存制度の拡充にもつながりました。

### ウイズコロナ時代の今こそ柔軟な働き方が求められる

いくら働き方改革を推し進め、新たな制度を導入しても、現場に浸透しなければ意味がありません。そこで、新制度の周知活動にも注力。ダイバーシティメールマガジンをはじめ、社内報、社内イントラネット、大東オリジナル放送など、さまざまな手段を使って情報を共有しています。こういった活動の甲斐もあり、会社の考え方や取り組みが広まってきていると感じています。

多様な働き方を実現できる会社にするためには、社員の意識改革も欠かせません。ダイバーシティの必要性を理解すると同時に、長時間労働がもたらすリスクなどについて、従業員一人ひとりが自分事として行動することが求められます。今後も継続した周知活動を通じて、風土醸成に努めていきます。ウイズコロナ時代に突入し、今後はさらに今までの常識が通用しにくくなっていくはず。変化に柔軟に対応できなければ、人も会社もどんどん淘汰されていくでしょう。新型コロナウイルスとの共存を踏まえ、今期はより柔軟な働き方を推進していきます。具体的には、在宅勤務や時差出勤を推進し、時間と場所の制約をできるだけなくしていく方向です。世の中やライフステージがどのように変化しても、社員が夢や将来を託せる会社であり続けるために、できることはまだまだあるはず。私たちの挑戦に、終わりはありません。