

社名：(株)サンシャインシティ
組織：総務部

活動名：エバンジェリスト活動

【背景】

働き方改革を推進する中で、**2018**年に策定した理想のワークスタイルの実現のため、**2019**年度より、**20**名超の有志社員により『エバンジェリスト活動』を開始しました。

事務所のリニューアル、人事制度の改定、ICTツールの活用などでは、エバンジェリストを通じ、社員の声を集め、各プロジェクトを推進していきました。

特に、事務所リニューアルでは、これからの世の中においては他部門・他社・周囲との『共創』が重要であることから、グループ会社の事務所を統合し、コミュニケーションの起きやすいオープンなエリアを中心に設け、オンライン配信ができる設備を導入に至りました。

また、人事制度改定の中で、制度や新規事業についてのアイデアを持っている社員自らが検討・実施できる『チャレンジオーナー制度』を設計し、エバンジェリストがチャレンジオーナーを支える立場として確立しました。

しかし、家族的な風土を大切にしてきた、当社にとって、コロナ禍によりリアルのコミュニケーションが減少したことは、大きな課題でした。

実際に、ハードや枠組みを作っても、それを使いこなす先駆者がいないと、理想は理想のままで終わってしまいます。これらの新しいものを積極的に取り入れ、周りにも伝播させる役割として、エバンジェリストが活躍しました。

【エバンジェリストを中心とした、コミュニケーションとしての取り組み】

エバンジェリストが中心となり、社員を巻き込むイベントを複数実施し、Teamsをつかった、オンラインLIVE配信やアーカイブ配信を基本とする仕組みを確立しました。

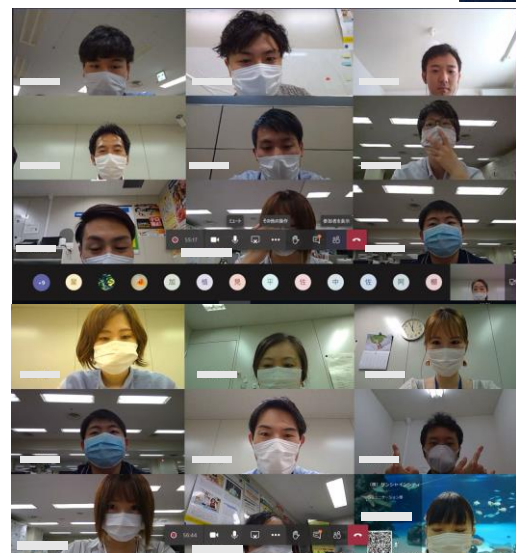
新事務所開設記念の交流イベントとしては、社員の趣味当てクイズや腕相撲大会、ゴルフリレーなど、業務中とは違う一面が見られるように、遊び要素を取り入れ、楽しめるようにしました。

また、社員のキャリア紹介イベントを実施。前からいる社員の意外な一面が紹介されたり、中途入社の方の前職でのキャリアなどを知ってもらうきっかけとなっています。盛り上がったイベントとして、受け入れ出向者の出向元の西武池袋本店の協力いただきながら、エバンジェリストがモデルになって新事務所に似合うファッションショーを開催、活発な社内コミュニケーションの維持に努めました。

社内交流会『Camp Fire』



エバンジェリストが会を進行！
 左上 社員の趣味当てゲーム
 中央 ゴルフフリー
 右上 配信の様子
 左下 腕相撲大会
 右下 配信の様子



←オンラインエバンジェリスト会

エバンジェリストがモデルになった
新事務所に似合うファッションショー→

↓ 社員が様々なキャリアを語る「きゃりあん」
 ※会の発案者が、エバンジェリスト



【効果・成果】

グループ会社間のコミュニケーションの活発化は、事務所移転の大きな目的でしたが、事務所の移転リニューアル前と移転後での社員アンケートの結果、すべての項目において、リニューアル前の評価を超える結果となっており、特にインフォーマルなコミュニケーションや、コラボレーションスペースへの満足度は大きく伸びる結果となりました。「偶発的なコミュニケーションが取れるようになった」、「コミュニケーションが取り易く、所謂風通しが良くなって来ているのを実感している」という社員からの評価を得ております。

また、コロナ禍での在宅ワークの環境を整えましたが、ビジネスチャットの導入、テレビ会議のシステム、フレックス制度については、重要度も高く、効果も高いと感じている社員が多いという結果でした。

一方で、在宅ワークが続くことで、コミュニケーションが不足しているという課題感から、社員交流会を頻繁に開催し、「とても有意義で楽しいイベントでした！今回のイベントに携わった全ての皆様、事前準備、当日の差配等諸々ありがとうございました。」「トークイベント・交流会とも、大変楽しく有意義な一時でした。トークイベントでは、まちづくり、地域の活性化を巡ってとても示唆的な話を聴くことができました。」など、好評でした。

社員が自身のキャリアについて話す会である「きゃりあん」イベントは、毎週木曜日の昼に開催を続けており、リアルとオンラインを合わせて、毎回**100名**程度の視聴者があり、登壇者も个性的で楽しくお話しているので、お昼休みの団らんとして、毎回、反響が大きいイベントになっています。

【今後の展望】

エバンジェリスト活動は3年目ですが、**2020年度**よりサンシャインシティグループ全体から、応募を募り、これまでに**46名**の方がエバンジェリストとして名乗りを上げ、チャレンジオーナーの活動については**10件**以上の新しい活動が開始しています。社員アンケートでは、サンシャインシティ社員の約**74%**が重要に感じ、約**46%**が効果があると感じているものの、裏を返すとまだまだ伸びしろは、大きいと感じています。

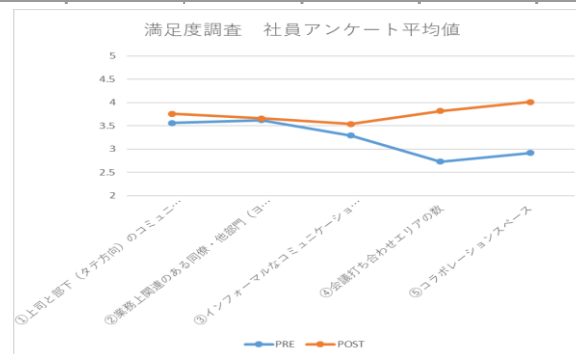
当社グループとしてはコロナ禍でも、「なんか面白いこと、その創造力を街の力に。」というミッションを実現し続けるためには、本質的な価値を見定め、新しい価値創造活動の必要性を感じております。そのためには、対話が最も重要であり、社員同士がコミュニケーションを図れるような場づくりとして、エバンジェリスト活動を機能させていきたいと思っています。

現在、当社で整備している下記の内容について、感じることをお聞かせください。 効果と重要度をそれぞれ該当する番号をお選び下さい。	
設問	
目的 新しい取り組みを加速させる制度等の整備	
4	エバンジェリスト活動
5	チャレンジオーナー
12	ビジネスチャットの導入
13	テレビ会議システムの利用
14	リモートアクセスの導入
目的 多様な働き方	
17	フレックス制度導入
18	在宅ワーク

効果					
1 知らない/わからない	2 効果はなかった	3 あまり効果はなかった	4 どちらともいえない	5 やや効果はあった	6 効果はあった
	11	28	44	52	21
0.0%	7.1%	17.9%	28.2%	33.3%	13.5%
	7	25	46	58	20
0.0%	4.5%	16.0%	29.5%	37.2%	12.8%
	1	3	22	114	16
0.6%	0.0%	1.9%	14.1%	73.1%	10.3%
	1	6	17	115	17
0.6%	0.0%	3.8%	10.9%	73.7%	10.9%
	1	1	4	9	122
0.6%	0.6%	2.6%	5.8%	78.2%	12.2%
	2	5	17	110	22
0.0%	1.3%	3.2%	10.9%	70.5%	14.1%
	2	10	19	108	17
1.3%	0.0%	6.4%	12.2%	69.2%	10.9%

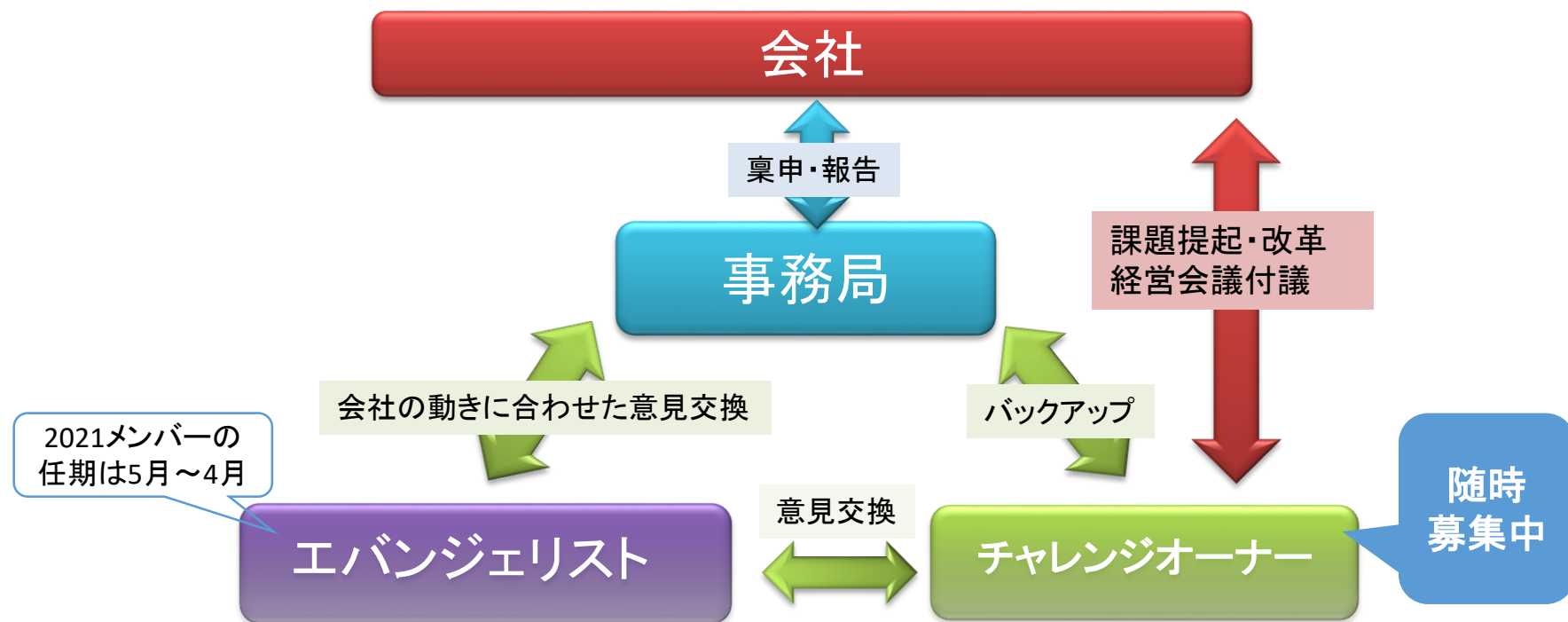
重要度				
1 重要ではない	2 あまり重要ではない	3 どちらともいえない	4 やや重要である	5 重要である
	6	34	50	66
0.0%	3.8%	21.8%	32.1%	42.3%
	6	26	44	80
0.0%	3.8%	16.7%	28.2%	51.3%
		10	39	107
0.0%	0.0%	6.4%	25.0%	68.6%
	1	10	35	110
0.0%	0.6%	6.4%	22.4%	70.5%
	1	5	27	123
0.0%	0.6%	3.2%	17.3%	78.8%
	2	13	36	105
0.0%	1.3%	8.3%	23.1%	67.3%
		16	34	106
0.0%	0.0%	10.3%	21.8%	67.9%

↑ 調査1 各制度に対する効果と重要度のアンケート



調査2 事務所リニューアル前とリニューアル後の社員の満足度調査

- ①上司と部下（タテ方向）のコミュニケーションが取りやすい
- ②業務上関連のある同僚・他部門（ヨコ方向）とのコミュニケーションが取りやすい
- ③インフォーマルなコミュニケーションが取りやすい
- ④会議打ち合わせエリアの数
- ⑤コラボレーションスペース



■エバンジェリスト活動について

■目的 「M&V実践のため、理想のワークスタイルを実現しながら、チャレンジオーナーをサポートし、新たな発想や挑戦的な取り組みを後押しする。」

■お仕事情容

- ①コンセプトとして策定した「ワークスタイルブックvol.1」を**グループ社員に浸透させる**
- ②具体的施策に対する意見交換会への参加
- ③導入したICTツール（ノートパソコン・スマートフォン等）の機能の部内への周知
- ④チャレンジオーナーへの積極的サポート。事業化・収益化の際の、協力。

※意見交換会では、事業化の種の創出に向けたワークショップなども予定しております。そういったことへの積極的参加や、社内への周知などをお願いしたいです。

※意見交換会の頻度は、月2回

■対象・任期

⇒サンシャインシティグループ
(エバンジェリストは挙手性・任期5月～1年)

■チャレンジオーナーについて

- ・「この指とまれ方式」で、新規施策・新事業など面白い種をお持ちの方を中心に、チャレンジをする仕組みです。
- ・各施策のトライアル・導入・実現に向けて、具体的な検討・推進のリーダーとして活躍ください！
- ・共創空間で、エバンジェリストと意見交換をすることができ、発展させていきます。
- ・全社的なムーブメントに拡げていきましょう！

以上