

法務の眼 Legal Eyesight

法務担当者が ワクワクしながら働くために

東京海上日動火災保険株式会社
理事 法務部長

石井喜紀 (Yoshinori Ishii)

はじめに

あけましておめでとうございます。経営法友会の会員会社各位におかれては、益々事業が発展し、法務部門の活躍の場が広がる1年なることを祈念いたします。

「働き方改革」という言葉を見ずに一日を過ごすことはない。日本中でそんな状況が続いています。

本稿においては、「法務担当者がワクワクしながら働くために」というタイトルのもと、当社法務部において、「働き方改革」にどのような思いで取り組み、どのように進めているかについてご紹介したいと思います。

当社においても、人事部の旗振りのもとさまざまな取り組みが進められていますが、私は、これを単なる残業削減や休暇取得、そのための業務効率の向上ということだけで終わらせるべきではないと思っています。本気で働き方を変えていくなら、そのスタートとなるのは、各個人が「仕事の意義」「モチベーション」「自己の成長」そして「自分の人生」について、「どのように考えるか」「どうしたいと考えるか」ではないでしょうか。このことを真剣に考えることなくして、真の「働き方改革」は実現しないのではないのでしょうか。

これが、私が「法務担当者がワクワクしながら働くために」というタイトルに込めた思いです。

取組みのスタート

2017年4月、私は上記のような思いを伝えるメッセージを部内に発信しました。その上で、「マジきら会」(マジメな話をきらくにする会)を複数回開催し、「ワクワクした仕事」「成長を実感した仕事」「こうしたら仕事楽しくなるね」等をテーマにしたディスカッションを、皆で実施しました。その場を通じて、思ったとおり、皆が「働き甲斐」「やり甲斐」を求めて仕事をしていることを確信しました。

では、「働き甲斐」「やり甲斐」はどうしたら生まれるのでしょうか。皆の話をまとめると次の3つに集約されました。

- ① 「誇りを持てる」
私の仕事は感謝されている！
- ② 「達成感がある」
難しい仕事だったけど、やりきった！
- ③ 「自己実現感がある」
仕事を通じて自分は成長している！

取組みの推進体制と進め方

2017年7月、「働き方改革」をリードする若手の会「チーム 法務 works」が発足しました。以降、このチームが主体的に検討・論議し、取組みを推進しています。

- このチームはまず、「働き方改革」の目的を、
- ① 単なる時間削減や業務効率向上ではなく、法務部の存在価値を高めること、質の高いサービスを提供することに置き、現場の助けになる、全体で見れば効率が向上するのであれば、法務部のロード増加も厭わない
 - ② それを可能にするために、自分たちは必要な効率化・時間創出に取り組むとしました。

この順番こそが大事であり、この時点で、私の思いと当部のメンバーが目指す方向性は完全に一致し、取組みは大きく動き出しました。「具体的に何に取り組むのか」については、常に上記の目的に沿って、「付加価値の提供」系の取組みと「そのための働き方の見直し」系の取組みに整理して進められていきました。

加えて、毎年度テーマを変えて「マジきら会」を実施することで「働き方改革」に取り組む思いを再確認しつつ、「チーム 法務 works」が中心となって具体的な取組みのPDCAを回しています。

具体的な取組みのご紹介

これ以降は、具体的に行ってきた取組みのうち主だったものをご紹介します。

▶ 「付加価値の提供」系の取組み

～法務部の存在価値を高める、認知度を向上させる取組み～

◆積極的な情報発信

- ・「法務ポータルサイト」の充実：法務関連情報へのわかりやすいアクセスを確保
- ・「リーガル情報」の発信：法改正や新聞報道された法務トピックスを解説する役員向けニュース。営業社員はお客様との話題としても活用

◆身近な相談相手となる取組み

- ・コワーキングエリアでの出張相談会（週1回）：気軽な相談が可能、論点抽出のプレストとして有益など、（予想以上に）好評
- ・法務研修：地方出張も含め、現場向けの法務研修を年10回程度実施

◆グループベースの法務力向上の取組み

- ・グループ会社サポート：シェアードサービス（業務引取り）、法務担当者向け研修（年5回程度）等を実施

◆学ぶ姿勢を堅持し、専門性を高める取組み

- ・部内勉強会（週1回）の開催、学びのメールリレー（自己学習の内容・進捗、資格取得、それが役立った場面等を紹介）等を実施

▶ 「働き方の見直し」系の取組み

～チーム力を高める、業務の効率性を向上させる取組み～

◆働きやすい職場の実現、お互いを理解しチーム力を高める取組み

- ・テレワークの推奨、ペア制（業務経験の浅いメンバーの育成・サポート）
- ・部内経験交流会：各人が思い出に残る仕事、仕事への思い等を披露し、ディスカッション
- ・懇親の場：ボーリングやBBQに加え、この12月には合宿（私からの強制ではありません。

念のため）を決行。ディスカッション、（ゲーム感覚でお互いの価値観を開示し合える）ディスカバリーカード等を実施。

◆業務の見直し・効率化の取組み

- ・業務の絞り込み：リスクベースでの点検対象契約書の範囲、会議議案の絞り込み等
- ・ITの活用：契約書点検ルールのチャットポット作成、AI翻訳の活用、各種申請・承認の電子化等
- ・業務の標準化、平準化：マニュアル整備、（株主総会業務を中心に）繁忙期の部内業務分散等
- ・無駄の排除：会議ルールの徹底（資料の事前送付、時間・ゴールの明示、エチケットリーダーの設置）等

結びにかえて

「付加価値の提供」系の取組みは当部の業務時間・ロードが増えるほうに働くので、「働き方の見直し」系の取組みでその時間を創出することが基本コンセプトですが、実際はやりたいたいことが多すぎて、削減が追いついていません。

それでも、計算が合わないのですが、不思議と業務は回っています。仕事に取組む姿勢によるものか、個々人の成長によるものか、チームワークの勝利か、判然とはしませんが。

われわれの取組みがスタートして約3年が経ちました。当部のメンバーが「自分の思い」にスタート地点を置いて、自主的に取り組んでいる姿が眩しく感じられます。

はやりの言葉で言えば、「ONE TEAM」。目指す姿に近づいているのかな……という手ごたえも感じ始めています。

