

働く場所と時間を主体的に選択できる「働き方選択制度」。 会社・従業員双方に大きな成果

1 働き方の概要

創業時からあった在宅勤務制度。 コロナ禍を機に「働き方選択制度」へバージョンアップ

当社はミッションに「働き方、パーソナライズ」を掲げ、少子高齢化・労働力人口減少に対して2つの面からアプローチしています。一つは少ない人材でも生産性を下げないための仕組みづくりをITツールで行う「中小企業向けのクラウドソリューション事業」。もう一つは、多様な働き方を推進し、社会で活躍できる人材を増加させることを目的としている「地域創生事業」です。地域創生事業は山梨県富士吉田市を舞台にしてコワーキングスペース運営をはじめとした様々な事業を展開しています。

このように多様な働き方を実現するために様々なサービスを展開している当社ですが、当然社内でも多様な働き方を推進しています。

当社を創業した2014年当時「在宅勤務は特別な働き方」という雰囲気社会全体にあったように感じます。しかし当社は多様な働き方ができるように、創業時から在宅勤務ができる制度を用意していました。ただ、当時は基本的に出勤する前提の仕組みだったので、働く場所の選択肢を用意しても柔軟に選択するハードルが高かったと思います。

転機は、日本で新型コロナウイルスの感染が拡大し始めた2020年2月頃です。当社は、緊急事態宣言発令の1ヶ月以上前に、感染症から従業員や家族を守るために全従業員の出勤を原則禁止とし、リモートワーク体制に移行しました。会社がリモートワークに舵を切るには多くのハードルがありますが、創業時より体制を整えていたので、大きな混乱もなく、スムーズな移行を実現できたと思います。この経験が、自社の働き方を



再定義し、強化するきっかけになりました。特に、全員がリモートワークをして「なんだ、問題なく業務できるじゃないか」と一人ひとりが思えたことが大きな成果でした。

その後、**2020年6月に「働き方選択制度」を導入しました。本制度は、従業員が働く場所(自宅・本社・サテライトオフィスなど)と、働く時間(5:00～22:00の間)を自身の仕事の状況に合わせ主体的に選べます。**中抜けも可能で、事前申請不要・取得上限回数の制限なし・取得時間の制限なしとしました。柔軟なスケジュールが組めるので、スポット的に育児・介護などがあっても有給を使用せずに対応できる可能性が高まりますし、役所の手続きや通院といった、平日の日中に済ませたい用事を勤務日に組み込めます。

2 課題と対応策

お互いの信頼関係構築と個人の自己管理能力が、制度運営の肝

働き方選択制度を運用中、壁にも直面しました。たとえば「デスクワーク中は部署単位でZoomを接続する」という社内ルールに関してです。本ルールは働く場所が多様化しているからこそ、オンライン上でリアルタイムに繋がる場所を確保し業務を推進する目的がありますが、一部の従業員から「監視されているみたい」という声があがりました。ルールが上手く浸透しないと感じたときは説明を尽くし、会話する機会を設けることはもちろんのこと、全社ミーティングの場においても理由を伝え続けました。

先ほど「監視」というフレーズがありましたが、そもそも私は、「どうしても制度を悪用されないで済むか」ということを想定してはいません。決まり

を守ろうとしない人のことを考えて制度をつくると、ルールのためのルールを積み重ねていくことになり、キリがありません。ですので、**性善説に基づいた制度設計をしています。**当社のスタンスを示す一例として、行動指針に「正直者でいよう」という項目があります。従業員一人ひとりが、互いを信頼し等身大でいることが社内の秩序を守ることに繋がるので、今後も文化醸成に取り組んでいきたいですね。

また、制度設計時点で100点の内容にはならないことを受け入れています。当然運用開始時にはその時一番の内容に上げますが、制度は生き物なので利用者数の増減や、社会状況の変化に応じ、常に制度を育てる

姿勢が必要です。そのため、課題発生時は社内会議で多角的に視野を拡げて話し合い、制度をブラッシュアップするようにしています。私は、**会社が明確な方針を示し、トライアンドエラーを繰り返し、継続してやり続けないと文化としての定着は難しいと考えています。**定着には時間がかかるものの、それこそが多様な働き方を文化として根付かせる重要なプロセスだと捉え、日々試行錯誤をしています。

また、多様な働き方を実現するにはコミュニケーションも重要です。実は、働き方選択制度運用開始時は「コミュニケーションを取りたい!」

という声はあまりなかったのです。ですが、月日が流れ、コミュニケーションに対して前向きな姿勢が増えてきました。そのため、現在は複数のコミュニケーション機会を会社で用意しています。1on1、全社ミーティングといった日常的なもの、社員総会時の自己紹介タイム&トークイベント、納会といったイベント系、さらに従業員同士の交流に使用できるランチディナー補助制度など福利厚生系と、種類は様々です。働く場所が多様化していると、一箇所に集まって働くよりコミュニケーション機会が減少するので、その分コミュニケーション時の密度を高めていけるように、日々試行錯誤しています。

3 成果

従業員の満足度向上や求人コストの削減など、 制度導入の成果は多岐にわたる

制度導入の成果として、従業員の満足度向上と離職の抑止があげられます。たとえば、自宅でリモートワークしている従業員からは「業務の合間に中抜けをしてジムに行ったり、病院に行ったり時間を有効活用できた」「家族の事情でライフスタイルに変化が生じてても仕事が続けられた」といった声が多く、社員・業務委託を対象に行った社内アンケートでは、**93.3%が現在の働き方に満足していると回答(2025年5月結果)しており、「多様な働き方」が働くモチベーションを支えている**ことがうかがえます。

また、採用面での圧倒的な優位性を得られたことも成果の一つです。多くの企業がある中で「ただの東京のIT企業」だと存在が埋もれてしまい、求人活動は非常に苦戦を強いられていました。どうしたら他社と差別化でき、求職者にみてもらえるか…。そう考えたとき、当社の多様な働き方は武器になると気づきました。結果、**応募者数が増え、そして採用コストの削減もできました。また、普通であれば簡単に採用できないような非常に高いスキルを持った優秀な人材を採用することもできました。**



さらに意図しないところでは、コミュニケーションに対する意識の変化が見られました。直接対面で会う時間が少ないからこそ、質の高いコミュニケーションをとる時間と個人の業務時間を切り分け、メリハリをつけて動く力が向上していると感じています。今後、会社としても多様な働き方を変えず推進していくなかで、従業員のコミュニケーションに対する感度を一層高めていくためのサポート方法について、アンテナを高く張っていきます。

4 今後の方向性・メッセージ

従来の常識や思い込みを捨てることが、多様な働き方の第一歩になる



代表取締役CEO 宣沼 徹様

当社は「多様な働き方」は、業務を円滑に遂行するための必需品だと考えています。朝早く起き、満員電車に乗り、夜遅くまで働き、満員電車に揺られて帰路につく…このような画一的な働き方を主流にすると、通院・育児・介護などの事情がある方が社会で活躍したいと思っても、働く場所・働く時間が制約になり働くことが困難になる場面がありますし、副業・大学院進学などのスキルアップ時間がほしいといったケースでも、働き方をマネジメントできる要素は必要です。労働力人口が減少しているからこそ、多様な働き方を認めることで、活躍

できる人材を社会に増やしていきたいですね。

また、働き方の選択肢を増やすことを当たり前にしたいと考えています。たとえば、オフィスのデスクでタバコを吸うことや、給与が手渡しであったことは、もう誰も話題にあげません。そのくらい、オフィス禁煙や給与振り込み支給は「当たり前の標準装備」になっています。多様な働き方に関しても、業務を遂行するための標準装備であり、特別視されない状況が理想です。**従来の常識やこうあるべきという思い込みを手放すことが、変革への突破口なのかもしれません。**

しかし多様な働き方を当たり前にするためには、多くの難しさがあると感じています。「個々の多様な価値観を守りながら会社としての一体感も醸成していくためにはどうしたらいいか」「業務内容より働き方で会社を選定する求職者に対してどのようにアプローチしていけばいいのか」など、悩みはつきません。一足飛びに「これで解決!」という解決方法がないことも多いので、**トライアンドエラーを重ねながら理想形に近づけていくことが、現実的な道筋だと考えています。**引き続き試行錯誤を繰り返しながら、その時々状況に応じてベストな回答を導いていきたいと思っています。