

リモートと出社の良さを活かす、社員主体の働き方改革

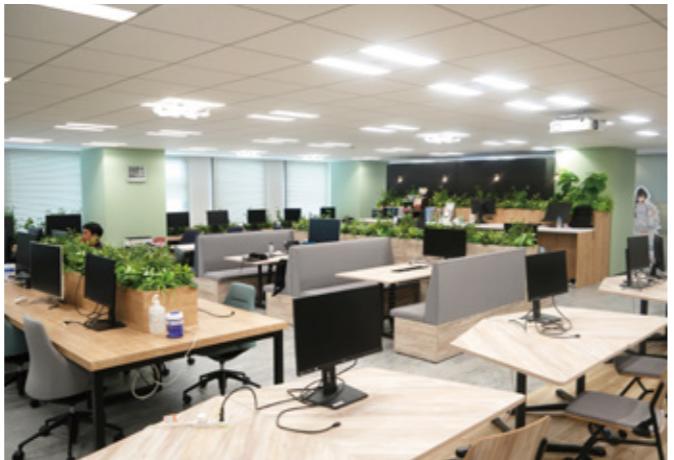
1 働き方の概要

100年企業が目指す、働きやすさと成長の両立

当社は、創業から100年以上にわたり歩みを続ける、業界でも珍しい独立系の総合広告会社です。「世の中に一つでも多くの“良い関係”を創造する」を理念に掲げ、ブランド戦略の立案からプロモーション企画、交通広告、テレビCM、WEB広告まで幅広く手がけています。近年では広告の枠を超え、企業の課題解決や新たな価値創出を支援するパートナーとして、社会的テーマに踏み込んだ提案にも力を入れています。

そんな当社では2017年に、「働きやすさと働きがいの両立を目指して」という働き方の基本方針を策定しました。多様な価値観を尊重し、社員同士が助け合い、認め合いながら成長していく組織を目指すことを目的としたものです。さらに、仕事の目的を共有し、業務の質を高め、時間の使い方や働き方を見直すことで、個人と組織の力を最大限に引き出すことを目指しました。

この方針のもと、2019年には全社員にモバイルPCとWi-Fi機器を支給し、安全な通信環境を整備。オフィス以外でも業務が行える体制を整えました。もともと「どこにいても成果を出せる働き方」を見据えた取り組みであり、後のコロナ禍における急速なリモートワーク普及の土台になりました。さらに、2020年には新しい企業理念を発表し、社会や働く環境の変化を受けて「オリコムが目指す新しい働き方」を明文化。リモートワークを基本としつつ、オフィスはチームの連携やアイデア創出の場として位置づけました。同時に、**フリーアドレス化**や



書類の電子化、ペーパーレス化を推進し、サテライトオフィスの利用も進めるなど、より柔軟で効率的な働き方を実現しています。

そして2021年には、フレックスタイム制度を導入。**時間や場所の制約にとらわれず、自分のリズムで働ける環境を整えました。**社員一人ひとりの自主性を尊重し、創造性や発想力を高める仕組みづくりを進めることで、「人」と「仕事」がともに成長できる働き方を追求しています。

2 課題と対応策

ハイブリッド勤務の課題から見たチームの動かし方



このように柔軟な働き方を導入する中で、当社が直面した大きな課題の一つは、勤務時間や場所が一律でなくなることによるマネジメント上の難しさでした。具体的には、チーム全体の業務状況を把握することや、社員同士の気軽なコミュニケーションを保つことが難しくなる点です。特にアイデアを生み出すブレインストーミングや日常的な相談は、対面でのやり取りから得られる空気感や表情、身振り・手振りが重要であり、完全オンラインではこれを代替するのが難しいという実感がありました。実際に社員からは、「オンラインだけでは伝わらないニュアンスが多く、コミュニケーションの取り方には工夫が必要」との声が上がっていました。また、自宅での勤務では通信環境や作業スペースに差があり、情報セキュリティ

やデータ管理の面でも配慮が必要でした。そのため、膨大なファイルデータを安全に保管・共有する仕組みの整備も急務でした。

こうした課題に対応するため、当社ではまずコミュニケーション環境の整備を進めました。社内ではTeamsを中心としたチャネル運用を導入し、情報の共有や相談のハードルを下げるのに注力。オンライン上でチーム内でのやり取りが活発になるよう、発信や情報共有のルールを設け、必要な情報が埋もれないよう工夫しています。さらに、**出社とリモートの両方のメリットを活かすため、週3日の出社を基本としたハイブリッド勤務**を推奨。対面での議論や関係構築を維持しつつ、柔軟な勤務スタイルを確立しました。

加えて、環境面ではネットワークの改修やクラウドストレージの活用により、膨大なデータの保護と利便性を両立。社員一人ひとりが安全かつ効率的に業務を進められるように整えました。制度の定着には時間がかかるものの、社員が自律的に行動できる環境を少しずつ整備することで、柔軟な働き方が根付き始めています。こうした取り組みを通じて、柔軟性と効率性、チームの連携を両立させる働き方の実現を目指しています。

3 成果

リモート×出社の工夫が生む、効率と連携の新しい形

このような柔軟な働き方を導入した結果、社員それぞれの受け止め方には幅がありました。率直に業務効率がより高まったと感じる人もいれば、新しい働き方に順応する過程で工夫が必要だと感じる人もおり、生活環境や考え方によって違いが出てきます。特に若手社員は、自分のライフスタイルに合わせて自由に働けることを好む傾向があり、集中して業務に取り組めると感じる声が多く聞かれました。リモートワーク導入直後には、育児中の社員から「昼食を子どもと一緒に取れるようになりました家庭のリズムが整った」「通勤時間を削減でき、その時間を仕事や自己研鑽に活かせた」といった声も寄せられています。一方で、管理職の視点では、社員の業務状況や相談内容を把握する工夫が求められる場面もありますが、こうした**違いを理解すること自体が、柔軟な働き方を支えるサポートやコミュニケーション改善のカギになっています。**

会社全体としても、このような働き方は組織運営に新しい動きをもたら

しました。**リモートと出社を適切に組み合わせることで、社員は自律的に業務に取り組む意識が強まり、成果に向けて集中しやすい環境が生まれています。**たとえば、福岡に住む社員が家庭の事情で東京での勤務ができない場合でも、東京の事業に興味を持ちリモートで案件を担当する、といった事例が生まれています。また、全社員参加の朝礼もオンラインで実施可能になり、参加のしやすさや情報共有の効率が大きく向上しました。全国拠点間での事例共有や情報交換も円滑になり、チーム同士の連携も深まっています。さらに、こうした働き方は採用活動においても注目され学生や若手社員からの関心を集めています。また育児や介護などの理由で退職を検討していた社員も、選択肢が広がったことで勤務を継続しやすくなっています。こうして、社員の生活スタイルや状況に合わせた環境を整えることで、集中力や効率、チームの連携力といった組織全体の活動の質を高めることにつながっています。

4 今後の方向性・メッセージ

社員の主体性とチームの協力が組織を強くする



コーポレートマネジメント局 三谷 知之様

当社は、社員一人ひとりが自ら考え行動できる自律型の組織を目指しています。**働く時間や場所を柔軟に選べる環境を整えることで、集中して業務に取り組む余地や、新しい発想を生む余力が生まれ、結果として組織全体の成果向上につながると考えています。**出社とリモートの活用は、業務内容や部署の特性に応じて自然に最適化されており、

営業部門では顧客対応のため出社が多く、デジタル関連の業務では集中作業を重視してリモートを活用するなど、柔軟性が生かされています。また、社員自身が時間や働き方を組み立てる裁量を持つことで、仕事の進め方や優先順位を自分で考えられるようになります。全体として効率や生産性の向上にもつながっています。現在もこの仕組みは試行段階であり、完成形ではありませんが、少しずつ改善を重ねながら組織の価値を高めています。

こうした働き方を実現するには、自由度だけでなく、自律性や責任感が伴うことが不可欠です。裁量を与える一方で、成果の適正な評価やルールの整理も重要です。柔軟な働き方を導入したい企業の皆さまには、まず**環境の整備と社員の自律をセットで考えることを推奨します。**当社もまだ課題は多く試行錯誤の最中ですが、社員の裁量とチームの協力を両立させる文化を根付かせることで、個の力を組織の力に変え、高い成果を引き出すことを目指しています。こうした取り組みを通して、社員一人ひとりが主体性をもって働き、互いに支え合いながら成長していく組織づくりを進めています。