



「働き方選択制度」により 働く場所・働く時間の両軸から 働き方の選択肢を拡大した当社の取組

2025/01/16

キャップクラウド株式会社 萱沼徹

自己紹介

- 萱沼徹（かやぬまとおる）
- 山梨県富士吉田市生まれ
- 大学進学を機に東京へ バブル景気の末期、空前の売り手市場なのにあえて就活せず。
- 2014年1月 キャップクラウド株式会社設立 代表取締役CEO就任

会社紹介



- キャップクラウド株式会社
 - 東京都新宿区でクラウドツールを開発するIT企業
 - 山梨県富士吉田市で地域創生事業（コワーキングスペース、ビジネスマッチング、宿泊、飲食等の観光事業）
- ITツールで企業の生産性向上をサポート
- 働き方の選択肢を増やす → 「働き方、パーソナライズ」

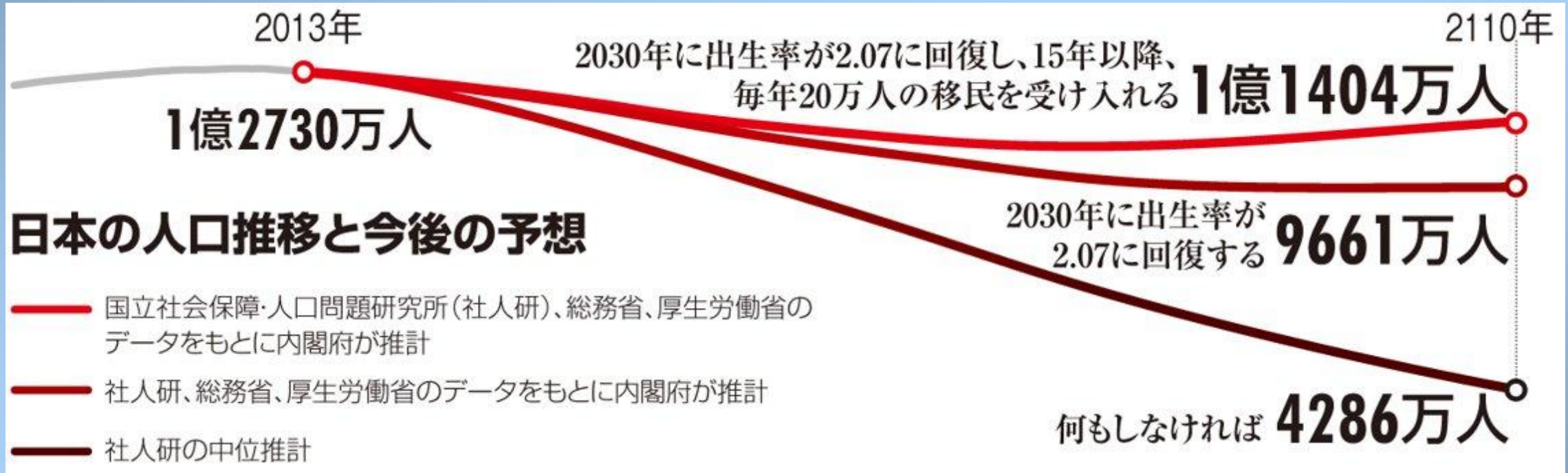
働き方の選択肢を増やす取り組み

- 当初、勤務地は東京都渋谷区の本社のみ（直行、直帰は許可）
- ～2013年 事情に合わせて在宅勤務を許可
- 2013年 フルリモート社員の採用
- 2015年 管理職以上に、リモートワーク制度を導入
- 2016年 フルリモートワーク、リモートワーク制度を全社体制に
- 2018年 勤務地に、山梨県富士吉田市を追加
- 2019年 勤務場所、時間の制約をなくす（anyplace、5時～22時）
- 2021年 シェアオフィスに本社移転

ビジネス拡大のたびに、
人材採用に悩まされてきました。

さらに・・・

人口減少の現実・・・



採用難・・・

- フルスペックの人材は、大手やキラキラ系ベンチャーに取られる（渋谷（当時）ならではの悩み）
- 「高スキル、コミュ力高、融通聞く、朝から晩まで働く人材」がいない
 - ✓ なにかを引き算すれば、採用できる人材がいるのでは？
 - ✓ スキル、コミュニケーション力は「引き算」したくない
 - ✓ 引けるのは「朝から晩まで働く」
 - ✓ 渋谷が足かせなら、渋谷に来なくてもいいんじゃない？
 - ✓ それなら全国どこでもいいんじゃない？

フルリモート社員の誕生（約10年前）

- フルリモート社員第1号は、シニア社員のエンジニア採用（出勤は体力的にキツイ）
- リモートワークを成立させるために必要に迫られて仕事環境を作る（ツールの導入）

リモートワーク（テレワーク）の導入

- 管理職以上の勤務場所を原則自由にした。
- そうは言っても、当初はみんな渋谷に朝出勤－夜退勤していた。
- そのうち、ひとり、ふたりと時差出勤するようになった。
 - 朝のラッシュを避けるため
 - 子供を保育園に送るため
 - 家族の世話をするため etc…
- やがてほとんどが（特に）朝はリモートワークに！
- そして、フルリモートワーク体制に

フルリモートワーク社員 本格導入

- 原則「出社しない」（ミーティング、イベントなどで出社する場合はあり）
- 全国にフルリモートワーク社員が続々誕生
 - 各地方の企業に勤務する人材が、当社に転職するケースが発生
 - 「給与条件が悪いから」
 - 「当初想定していた仕事が出来なかったから」
 - 「もっとスケールの大きい仕事がしたいから」

2020年、緊急事態宣言

- 安倍元総理大臣は2020年4月7日に東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、兵庫、福岡の7都府県に緊急事態宣言を行い、4月16日に対象を全国に拡大
- 強制的に全社フルリモートワークに突入！

2021年 本社をシェアオフィスに移転

- 「働き方選択制度」本格導入
- 70坪のオフィスから4坪のスペースに移転

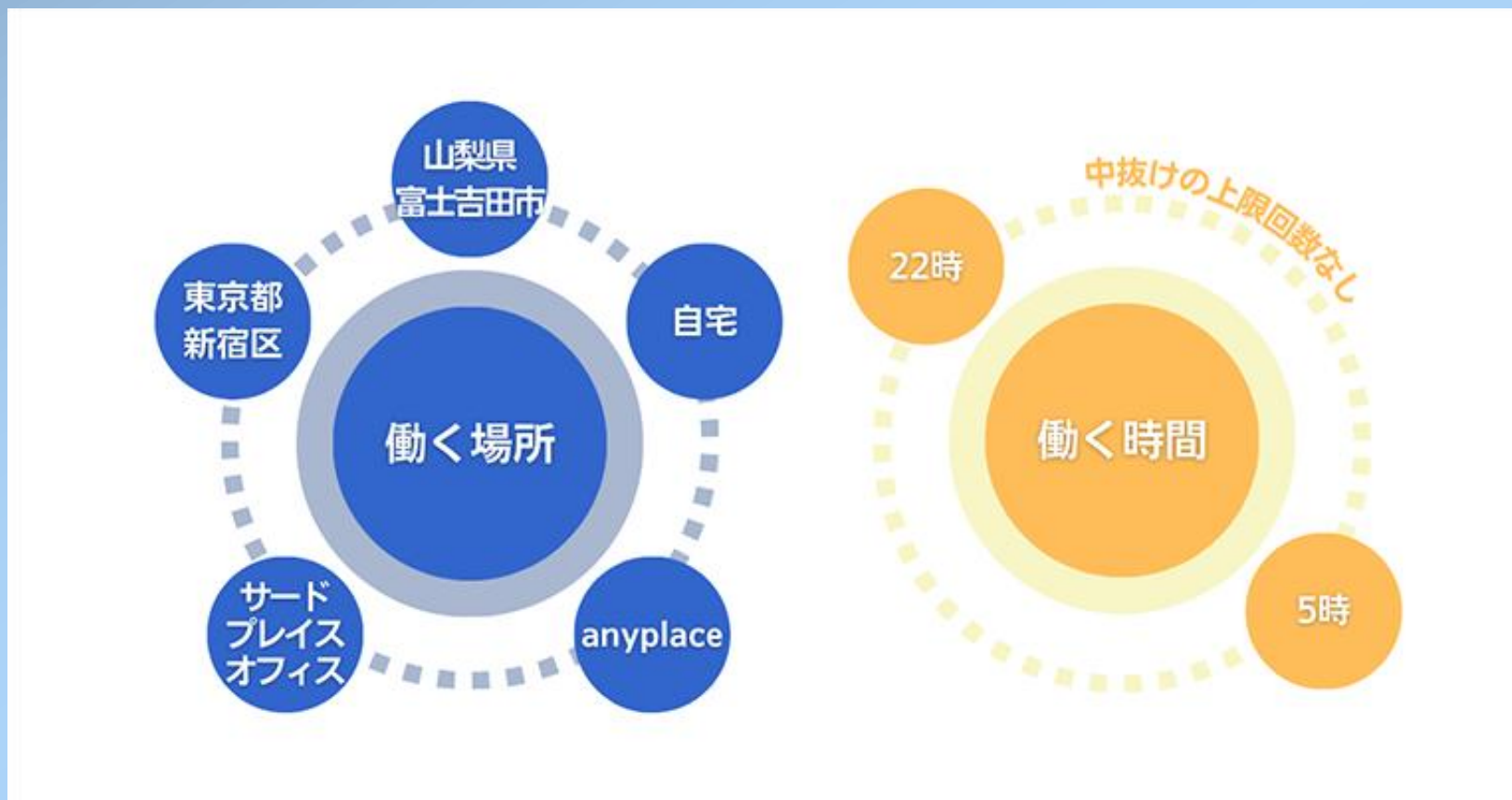
これにより、物理的制約から完全に脱却

(ただし郵便物、契約書問題は残る…)

2022年、代表の半年の離脱

- 2021年12月 代表が緊急入院し、半年の間不在に
- ここで、オフィスの物理的制約から解放された効果が
- 冬季賞与、月末支払い、年末調整、給与支払、等々…
- 次々降ってくるタスクにも影響なく、業務遂行ができた

現在の「働き方選択制度」



2024年現在

- 受賞歴

- 「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰（輝くテレワーク賞）」 特別奨励賞
- 地方創生テレワークアワード（地方創生担当大臣賞）
- 第4回「TOKYOテレワークアワード」（東京都）推進賞

- 認定歴

- テレワークトップランナー2023（総務省）
- テレワーク先駆者百選（総務省）
- 「テレワーク東京ルール」実践起業宣言（東京都）
- 地方創生テレワーク推進運動 Action宣言（内閣府）

いつの間にか求人効果が！

- 今までいくら求人、しかも有料広告を出しても集まらなかったのに、「リモートワーク」としただけで、コンスタントにエントリーがあった。
- 勤務地に、「山梨県富士吉田市」を加えるだけでエントリーが増えた。
- なんとなく「リモートワーク」ではなく、どこかに拠点を作ることがおススメ
 - 転職の潜在需要にリーチ（Uターン、移住、地域内転職）
 - （例）
 - 「親は帰って来いと言うけれど、地元（富士吉田）に帰っても、望む仕事が無い」
 - 東京と同じ仕事が地元でもできれば？ → Uターン就職

いつの間にか求人効果が！

- 「働き方の選択肢」を増やすことでエントリーは増える！
- いつの間にか自社がキラキラ系ベンチャーに？？
ただし注意点も…
- 「テレワーク」「柔軟な働き方」を志望動機にする人に注意
- 当社にとっては「当たり前」なので、それを志望動機にされるのは…

結果 入院～今にいたるまで、退職者は1名（採用は30名）

なぜリモートワークで働き方の選択肢を増やさなければならないか

- 価値観の多様化に対して、企業が対応できていない。
 - 旧来の価値観
 - 定時退社ではなく残業（しかもサービス残業）
 - 地方より東京
 - パートタイムよりフルタイム
 - 年功序列・終身雇用
 - 転勤上等！？



この価値観だけでは限界が来ている

活躍出来ていない人が活躍できる社会


- 子育て
- 介護
- ハンディキャップ
- その他環境
 - 「そろそろ実家に帰ってこい」「通勤電車が苦痛」「朝起きるのがつらい」

「朝早く起きて満員電車で揺られながら都心に通い、残業をして夜遅く帰る」



これが出来る人だけに仕事の通行手形が与えられる現状はおかしくないか！？

人口減少社会への対応

- 残業が出来ない
 - 地方在住
 - パートタイム
 - 長期のキャリアを構築しにくい
 - 転勤が出来ない
- これらの要素を持つ人は本当に人材として劣るのか！？
 - キャリアをあきらめなければならないのか！？  **No !**

制約を無くし、今まで活躍出来なかった人が活躍できるようになる

むしろ積極的に採用したほうが得！

変化への柔軟な対応

- 外部環境の変化
- 環境変化に関わらない願望
 - 定時退社ではなく残業（しかもサービス残業） → 残業したくない！
 - 地方より東京 → 地方に住みたい！
 - パートタイムよりフルタイム → フルタイムで働きたくない！
 - 年功序列・終身雇用 → パラレルキャリア！
 - 転勤上等！？ → 一か所にとどまりたくない！



能動的にこれらの選択が出来るようになることが大事

- 「出社して面と向かって仕事をしたほうがコミュニケーションが取れる。」
- 「在宅勤務はさぼってもわからないので管理が出来ない」
- 「セキュリティー面が心配で踏み切れない」

すべてその通りです。

変われない理由を述べるより、まずはやってみる。

「早く間違えて、早く直す」

まとめ

- 人がいなくても回る仕組みを作ることが、働く場所や時間の制約を無くすことになり、結果として、属人化から離れあらゆる人を活かす経営になる。
- 生産労働人口減に直面した今、「人手不足倒産」は対岸の火事ではない。ゆでガエルになってはいけない！
- リモートワークは手段に過ぎない。「リモートワークが出来ない」たかがそれだけのことで会社が存続できないのは極めてもったいない。
- リモートワーク導入は「今なら」まだ会社の武器になる。
- 当たり前になる前に、「中小企業の生存戦略」として真剣に取り組むべき。

やってみて気づいた

- リモートワークは、本当に「手段」に過ぎない。
- リモートワークを目的化しないこと。
- 属人化しない、場所にとらわれない、時間にとらわれない、働き方の選択肢を増やす、そのための手段が「リモートワーク」

「リモートワークのその先に」 なにがある？