

出社不要のテレワークを前提としており、場所や時間にとらわれない自由度の高い働き方を実現している。テレワーク手当の支給やIoT機器センサーと連携するチャットBOT、地方自治体と連携したテレワーク普及活動など、他社の参考となる取組を実践している。

会社概要

組織名	名称：シックス・アパート株式会社	
	創立：2003年	
組織代表者	役職	代表取締役
	氏名	古賀 早（こが はじめ）
業種	情報通信業	
所在地	東京都	
総従業員数	23人（2020年8月時点）	
テレワークの導入形態	終日在宅勤務 部分在宅勤務	
	モバイル勤務 サテライトオフィス勤務	
	ワーケーション	
テレワークの利用者数（過去1年間）	23人（2020年8月時点）	

基本的な事項

■ 制度の整備状況

SAWS(Six Apartらしい Working Style)と名付けた、一人ひとりが幸せに働き続けるためのシンプルなルールを制定して運営している。2016年8月より、全営業日でテレワーク勤務を前提とし、10席ほどの小さなオフィスに移転した。これにより削減できたオフィス関連コストは、テレワーク手当として全従業員に支給している。テレワーク規定、テレワーク手当、有給休暇以外のルールについては、社員が各自で柔軟に運用している。個別事情に合わせた細かい制度・ルールはあえて定めていない。汎用的で最小限のルールしかないため、育児や介護、趣味、スキルアップなど、一人ひとり異なる働き方のニーズに対応できる自由度の高い働き方を実現している。



（画像1 SAWSのイメージロゴ）

■経営上の位置付け

2016年6月のEBO(従業員による企業買収)による親会社からの独立を機に、SAWSと名付けた働き方改革を開始した。社員が幸せに働き続けるため、時間・場所ともに自由に働くことができる制度となっている。

■周知・啓発方法

ほとんどの社員が関わるEBOという形で独立したため、会社の成長のために社員が結束している。経営陣からの発案でSAWSが始められ、オフィスの縮小により削減したコストをテレワーク手当の財源とするなどの決定は、社内の総意で実施されている。

■人事・労務管理の整備

【労務管理の運用ルール】

それぞれ自己申告で勤務時間を報告している。出勤簿はクラウドサービスを利用しており、スマホからも打刻が可能となっている。日中、私用があるときに一時退勤して再び出勤して業務を再開することも可能である。

信頼をベースに会社が細かく管理しないことが自由に働きやすい環境作りに役立っている。業務開始・終了時間の調整、中抜けなど、時間の使い方はすべて個人の裁量で行うことができる。

【人事評価面での取組】

全社員がテレワーカーのため、評価基準は共通である。チーム毎に毎週業務内容を報告し、年1回以上個人の目標設定と上司との進捗確認を行い、一人ひとりの成果にあわせた評価を行っている。

業務内容やチームとの連携に不都合が無いよう、各自が考えてプライベートも含めて働く場所と時間をやりくりしており、勤務時間ではなく、成果とその過程を評価している。

■情報通信環境の整備

在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイル勤務のいずれの勤務形態であっても安全かつスムーズに業務を遂行するため、社内インフラ・セキュリティを管理するITチームが、以下のルール策定や啓蒙活動を行っている。

- ・ オフィス外から、安全に社内情報にアクセスするためのVPN環境などの整備
- ・ 持ち出しPCの管理ルール整備と、定期的なセキュリティチェック
- ・ 相談先として、ITチームへのチャット連絡窓口を用意
- ・ 私物のスマホやPC利用時の業務遂行の際のルール策定
- ・ 営業チーム、サポートチームには、会社番号で発信できるIP電話を自宅に設置
- ・ 事故やトラブルなどの緊急時のルール制定と対応マニュアル、窓口の用意

■環境整備上の工夫

【コミュニケーション面の工夫】

社内でコミュニケーションを取る際に多用しているチャットツール内に、IoT機器センサーと連携する会社公式キャラクター「トフ」のBOTを常駐させている。このトフは、オフィス内の気温・湿度・二酸化炭素濃度・明るさの変化のお知らせ、天気情報、出社している社員数の報告など多くの機能を搭載している。



(画像2 会社公式キャラクター「トフ」)

【オフィスを移転】

EBOを契機として、テレワーク前提の働き方にしたため、以前の3分の1のサイズのオフィスに移転した。フルタイム・パートタイム合わせて40人ほど従業員がいるのに対し、オフィス内のフリーアドレス席は全10席のみである。会議室、必要書類や資材を保管するスペース、複合機やその他業務機材など必要な設備を揃え、その他にコストをかけるのをやめることで、オフィスにかかるコストを最低限にとどめている。

【テレワーク手当の支給】

オフィス移転に伴って削減できたコストをテレワーク手当として、全社員に毎月1.5万円を支給している。通信費や環境整備のための費用としており、申請不要で自由に使用できる。

2016夏、EBOにより独立 SAWS開始

半期で **4000** 万円削減

50席ある赤坂オフィス(100坪)

10席のみの神保町オフィス(30坪)



(画像3 オフィス移転の効果)

■健康で豊かな生活のための時間の確保

【労働時間の工夫】

健康で豊かな生活のための時間をどう確保したいかは社員一人ひとりで異なるため、残業禁止や有給休暇などを「会社が全社員に呼びかける」というスタイルにはしていない。社員それぞれが自発的に、自分が働きやすく会社の成長に貢献できる働き方を考えて実践し、会社がそれを支援している。会社は、社員による自発的な自由度の高い働き方の実践を支援する立場であると考えており、会社が社員に対して、「自由に働いて良い」と許可をするという考え方ではない。社員は、早く業務開始するのも終了するのも、各チーム内で不都合がなければ自由であり、緊急の業務のために労働時間が増えてしまう週があればその翌週などに業務時間を調整できる。主に自宅で働くため、家庭の事情にも柔軟に対応することができる。

会社から勤務時間の調整を促す必要がある勤務時間の超過は、ほとんど発生していない。ただし、自治体、企業などのウェブサイトの安定運用を支えるシステムを提供しているため、サービスのトラブルによりサイトが閲覧できないなどの事態が起きた場合には深夜早朝問わず緊急対応を行う必要が出てくる。そのような場合は、問題解決後、休暇を確保するなどの対応をしている。

■就労による経済的自立、多様な働き方・生き方の選択

【多様な人材の活躍】

足をケガしたため歩行は困難だがデスクワークは可能であった社員が自宅から勤務していた事例や、感染症に罹患しすでに熱は下がっているが感染防止のための自宅待機中に自宅から勤務していた事例がある。回復に努めるべき日には休んでいるが、頭と手が動き業務に支障が無ければ、本人（及び医療機関）の判断をもとに可能な範囲で働くことができる。

【育児・介護と仕事の両立】

朝早くに業務を始め早めに終了する、日中は子供の学校のボランティア活動のために中抜けするなど、それぞれプライベートや業務の都合に合わせて勤務時間を柔軟に調整している。

離れて暮らす両親の入退院のケアのために月の半分ほど帰郷し、病院の付き添い以外の日はテレワークを行っていた事例もある。帰郷中でも働けるため、必要があればすぐに家族の元に駆けつけ、現地に長く滞在することも可能である。東京にいないと遂行できない業務がある場合は、東京にいる社員に必要な応じて協力を求めて対応している。

地方自治体との取組

青森県の中学生向けにはテレワークの働き方紹介、技術系高校生向けにテレワークで働けるWeb制作の講習会を実施した。社会人向けにも、青森県商工労働部新産業創造課と共に地方へ移住するUIターンを支援すべく高技能テレワーカー養成のためのセミナーを実施している。



(写真1 青森県の高校生向けのWeb講習会の様子)

秋田県大館市とは、2019年夏に自社社員による現地のサテライトオフィス体験や、現地のコミュニティとの交流を実施した。この取組は現地の複数の新聞に掲載された。



(写真2 秋田県大館市での子連れワーケーションの様子)

新型コロナウイルス感染防止に向けたテレワークの取組

【オフィスクローズ】

緊急事態宣言下の期間はオフィスを完全にクローズした。電話、郵便、宅配、来社をすべて止め、必要な物は代表の自宅や総務担当者の自宅に転送手配した。緊急事態宣言終了後も、全社員が必要最小限のみの出社に留めている。

【すべての会議をオンライン化】

2016年夏より実際に集まる会議は月数回で、ほとんどの会議をオンラインで開催していたが、コロナ禍を機に2020年3月以降すべての対面の会議を無くしオンライン化した。

【他社と共にノウハウを発信するTDMテレワーク】

2019年夏、ソフトウェア開発を行うアステリア社を中心に首都圏約30社でテレワークのノウハウを情報交換し、情報発信する「TDMテレワーク」グループを結成しており、その2020年3月には子どもが在宅している中でのテレワークのための提言などを公開し、多くの媒体に掲載された。

【自社のノウハウをテレビ・新聞・雑誌等で発信】

シックス・アパートのこれまでの4年間のテレワークのノウハウを積極的に発信した。在宅勤務のコツ、テレワーク手当の事例、オンライン会議のノウハウなど、主要なメディアでコロナ禍の働き方のロールモデルとして事例が掲載された。