

2017年の会社設立時より、フルフレックス・フルリモート制度を導入。現在では、一都三県以外の地方に在住しながら勤務する従業員がいるなど、多様な人材確保につながっている。また、社内調査において、全社員がテレワークにより生産性が「向上している」と回答しており、テレワークの活用が生産性向上に寄与していることが顕著である。その他、従業員のコミュニケーション不足解消のための取組や健康確保対策など、様々な施策を実施している。

## 会社概要

組織名	名称：株式会社ZENKIGEN	
	創立：2017年	
組織代表者	役職	代表取締役CEO
	氏名	野澤 比日樹 (のざわ ひびき)
業種	情報通信業	
所在地	東京都	
総従業員数	78人 (2023年6月時点) ・正社員：59人 ・有期雇用労働者：8人 ・短時間労働者 (パート・アルバイト等)：6人 ・派遣従業員：5人	
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	
テレワークの利用者数 (過去1年間)	94人	

## テレワーク導入の目的及び経緯

誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現に向けた欠かせない要素として、女性の活躍推進と、子育て世代・親の介護世代の働く環境の整備・改善をはじめとした、多様な個人が活躍するための支援が必要だと考えた。テレワークを導入することで、ライフとワークを両立できる環境をつくり、社員一人ひとりのウェルビーイング (Well-being) を実現することで、個人・企業双方にとって持続可能な活動を推進することができる。また、住んでいる場所にとられない業務推進を前提とすることで、大都市在住者のみならず地方在住の人材が入社できる環境を整えることも目的としている。

働き方改革を通じて、一人ひとりが生産性の高い働き方を実践する重要性を感じた。従来型のオフィス出社を前提とした働き方以外にも選択肢を持つことで、出退勤の時間と労力の削減が可能となる。テレワーク導入によりあらゆる業務のデジタル化が推進され、より生産性の高い働き方につながる効果が見込める。

## テレワーク導入の効果

### ● 導入目的の達成

テレワーク導入目的の達成のため、「多様な人材の活躍と成長」をテーマに、大手企業からのレンタル移籍の受入れを実施し、過去3年間で3名を受け入れた。移籍中は、移籍元企業、他社メンター社員、当社の3方向での協力を要するが、テレワークのおかげでスムーズかつきめ細やかなフォロー体制の構築が可能になった。これにより、企業の垣根を超えて社会全体でイノベーション人材を育てていくことの重要性を再確認できた。

また、各種研修 (新卒研修やマネジメント研修) を物理的な場所を必要としないオンラインで実施し、全社対象勉強会の開催が容易となったことで、事業部を超えた教育環境を実現した。

その他、テレワーク導入により、あらゆる業務のデジタル化が推進され、組織全体として生産性の高い働き方を実現できている。具体的には、オフィス出社を必要とする業務 (従来の押印作業、紙媒体による書類管理) の電子化が該当する。この結果、「テレワーク活用により生産性は向上しているかどうか」を調査した社内アンケートでは、100%が「向上している」と回答した (2023年7月時点)。

## ■ ワーク・ライフ・バランスの向上

### ● 健康で豊かな生活時間の確保・生産性の向上と時間外労働の抑制

フレックスタイム制、裁量労働制を導入し、柔軟に家族やプライベートの時間を確保できる労働環境を実現している。フレックスタイム制についてはコアタイムを設けていないため、私用の中抜けを休憩として取得できるようになっている。

また、長時間労働対策として週次で勤怠実績を人事と上長が確認し、稼働状況を把握している他、業務時間外や休日、深夜のメールやSlack (チームコミュニケーションツールでチャットやWEB会議が可能) の送付を控えるよう周知している。更に、衛生委員会において長時間労働の傾向があるメンバーがいないかを確認し、状況に応じて本人と人事担当者で面談を実施する等の対策を講じている。

### ● 社員満足度

社内アンケートより、以下の結果を得ている。

- テレワークの活用により、
- ・100%の社員が、多様な働き方に寄与していると回答
- ・92%の社員が、健康で豊かな生活を送れていると回答
- ・子育て世代38名のテレワーク満足度は70%以上

### ● 人材確保への寄与度 (離職防止や採用時の優位性)

過去3年間 (2020年7月～2023年7月) で83名を採用。コロナ禍でも積極的に採用をすることができた理由の一つに、自社開発している採用DXサービス「harutaka」を活用し

たオンライン採用活動の実施が挙げられる。採用者のうち、遠方からの勤務を前提とする採用者は3名(北海道、石川、静岡)。

また、個人的な事情による地方移住に伴う離職は過去5年間に於いて一度も発生していない(沖縄県、島根県、奈良県、大阪府、静岡県、石川県への移住実績あり)。

## テレワーク導入のプロセス

### ●推進体制

多様な働き方を推進していくためにNextWorkStyle室を設置し、持続可能な働く環境づくりに注力。経営陣、人事部とともに、継続的なテレワーク活用のための取組を行っている。

### ●環境整備上の工夫

自律した個人を支えるための組織ルールの制定にも注力している。就業規則へのテレワーク勤務規程の策定、社内周知はもちろん、新型コロナウイルス流行に伴う社会情勢の変化にも柔軟に対応し、全社員へのノートPC貸与、必要に応じてWifi環境を提供するなどして、テレワークの実施により業務に支障が出ないように努めてきた。また、社員は本社オフィス以外に茅ヶ崎のサテライトオフィスの活用が可能。

また、情報のデジタル化・一元管理のため、Slackのチャンネルを整備した他、Notion(社内知見集約プラットフォーム)導入による言語化、蓄積、共有ができる環境を整備するとともに、使い方研修を実施。また、Web社内報「The ZEN」へのメンバー情報の掲載をはじめとした各種コンテンツの充実を図ることで、お互いを知る機会や情報の流通を促進している。

### ●労務管理上の工夫

#### 〈就労形態の違いによる工夫〉

全就労形態にテレワークを導入しているため、それぞれの働き方を尊重し、テレワークを実施しやすい組織運営を行っている。(その結果、所定労働日数に対して実際にテレワークをした日数の割合は、従業員約80%、短時間従業員約90%となっている。)

具体的には、部活動や懇親会、入社奨励日等のコミュニケーション施策は全就労形態を対象としている他、社内情報集約システムや社内報など業務推進、人間関係構築に必要なツールへのアクセス権限を細やかに設定し、情報格差が起こらない工夫をしている。

その結果、社内アンケートにおいて、「テレワーク実施時における就労形態の違い(社員、業務委託、派遣社員、アルバイトなど)によるやりづらさを感じていますか?」との問いに対して「やりづらさは全く感じていない53.8%、やりづらさはあまり感じていない30.8%、どちらともいえない11.5%」の回答結果を得ている。

## 非同期コミュニケーションを前提とした、様々な工夫による効果



### 〈人事評価の工夫〉

等級制度、評価制度、報酬制度の整備を行いオンラインにて説明会を実施。OKR(Objectives and Key Results)の導入により、全社目標の可視化と開示をした。社員であれば誰でもアクセスできるオンラインホワイトボードサービス「Miro」を活用し、必要なときに確認ができるよう常に掲示をしている。OKRを基に個人の目標を設定し、上司と部下による定期的な1on1進捗確認を実施。これにより、成果の定量的可視化を推進。さらに360度フィードバックを導入(2021年~)することで、テレワークにおいて見えなくなりがちな社員一人ひとりの活動を多角的な視点で評価している。

## つながりの強化・見えづらくなる活動の可視化



### ●その他、テレワーク導入に当たっての課題(障害)やその解決のために工夫したこと

前述の様々な対策を講じているなかでも、コミュニケーション不足、運動不足などの課題を感じる機会があるため、「テレワークだからこそつながりを大切に」というスローガンの下、年に1度の全社社員総会の開催、四半期に1度の事業部ごとのオフサイト合宿(茅ヶ崎や熱海、高尾山の麓などで実施)、家族を招いてのファミリーデー開催、部署やチームごとに週一回の出社奨励日などを通じて、従業員同士のつながり強化にも注力している。

## テレワークに係る制度の整備状況

### ●テレワークの対象者・利用者

創業時から現在まで就労形態を問わず全員（正社員、契約社員、アルバイト、派遣社員、業務委託）が常時テレワークを活用しながら自律的に活動をしている。

### ●労働時間管理

出退勤時刻、休憩（中抜け含む）時間の入力ができる勤怠管理ツール・freee人事労務を導入。自己申告による把握を原則としているが、退勤時刻後のSlack上の発言や上長と一緒に働くメンバー等の目視の結果、明らかに打刻内容と乖離がある場合は、ヒアリングを実施し正確な時間の打刻を促している。また、全社員を対象として定期的に勤怠勉強会を実施し、適切な労働時間管理に基づく法令遵守の重要性を伝えている。

### ●中抜けの取り扱い

各自が自律的に生産性の高い働き方を実現するため、適正な勤怠管理や労働時間の定義について社員に説明を行った上で、特に制限を設けず中抜けを認めている。中抜けは休憩時間として扱い、時間帯を問わず取得可能で何回・何時間でも取得できる。中抜け時は勤怠管理ツールへの打刻が必要で上長が承認することとしている。

### ●多様な働き方の実現に向けた取組

#### 〈育児・介護の要のある者〉

テレワークと合わせてフレックスタイム制を導入し、子育て世代29名（73名中）の子育てと仕事の両立を実現している。具体的事例として、経営管理部部長は石川県金沢市在住の1歳児の母親で、子育てをしながら重要なポジションで活躍している。また、業務への負担なく高齢の親の定期通院への付き添いをしている従業員もいる他、サポートの必要な家族のために東京から地元へUターンし、支援団体の支援を得つつテレワークで就業を継続している事例がある。

#### 〈その他、テレワークを活用した多様な働き方〉

全社員73名のうち9名が一都三県以外に在住（2023年6月末時点）。住む場所にとらわれずに自身の仕事に邁進できる環境づくりを実現している。また、2拠点生活を可能にすることで、ワーク・ライフ・バランスの充実につながっている。

更に、副業を行いやすい環境となっているため、さまざまなキャリアを経験でき、従業員の成長の機会となっている（副業社員数18名＝全体の24.3%）。

### ●メンタルヘルス対策を含む健康確保対策

代表の野澤氏が自らCHO（Chief health officer）に就任し、以下の健康経営施策を実施している。

- ・「部活動支援制度」として、スポーツ部、登山部、サウナ部などを設立。皆で楽しみながら運動不足を解消するとともに事業部、役職、年齢を超えた人間関係構築にも寄与している。活動費用の一部会社負担あり。

部活動/スポーツ部



- ・睡眠トレーナーを招いて社員ファシリテーターのもと「睡眠セミナー」を実施
- ・株式会社テックドクターとの連携により、ウェアラブルデバイスを、希望する社員に無償で貸与。
- ・緊急事態宣言中の在宅勤務時に社員の健康を気遣い、提携農園より循環型農法の新鮮な有機野菜を社員の自宅へ届ける福利厚生「ZENKIGEN農園制度」を実施。上記の他、メンタルヘルス対策として、臨床心理士による月に1回のカウンセリングや産業医との面談をオンラインでも実施し（対面実施と両立）、健康把握やコミュニケーションを促進している。また、以下の施策を行っている。
- ・入社時にストレスコントロール研修を実施
- ・毎週月曜日朝に顔出しでの全社オンライン朝会を実施
- ・オンボーディングにおいて必要情報を習得するための部署を超えたオンライン1on1プログラムにて人間関係構築、孤立・孤独の防止

### ●テレワークを行う際の作業環境整備・費用負担の取り決め

新型コロナウイルス感染拡大の影響を考慮し、社員への業務効率化のための支援として「在宅勤務支援制度」を実施。具体的には、リモートWiFi手当として給与に併せて5,000円を支給（全員）、サブモニタの購入補助（2万円まで）、椅子・デスクなどの購入（各5,000円まで）。人事部は在宅勤務支援制度に係る費用、消耗品購入費用を管理。情報システム部は会社に帰属する備品購入費用（PC、モニターなど）、通信費用（Wi-fi貸与など）を管理している。