



社員目線の多様性受容が組織の強化につながっていく！

働き方改革は社員が主役

2011年3月の東日本大震災発生時に東京支社の社員が帰宅困難となった。発震からしばらくは、出勤もままならない状態に陥ったが、開発に遅れを生じさせるわけにはいかず、緊急的な災害特例として在宅勤務を指示した。いざ、在宅勤務に取り組んでみると、出勤時と変わらない良い成果を出すことができたため、当社の業種が働く場所を選ばないことを実感した。そこで、どのような状況、場面であっても自宅等で最大限の仕事ができるよう、2012年8月に在宅勤務を正式に制度化している。

当社は、多様な働き方が求められる時代が到来していることを従前から意識しており、この在宅勤務制度の導入をきっかけとして、社員の誰もが力を発揮できる柔軟な労働環境の整備を日常的な取組としていこうと、2014年7月に働き方改革チーム“WOW ↑ 3”(ワウアップ・スリー:働き方を向上させる制度を3年で3つ作る)を発足させた。“WOW ↑ 3”は、若手からベテラン社員10名ほどで組織したアイデア提案型のプロジェクトである。以来、AM7～AM11の間で自分の出勤時間を決めることができる時差出勤制度、土日を含めず5日の連続有給休暇が取れるひといき休暇制度、特に若手からの要望であった福利厚生のための置き菓子プロジェクトなどが導入された。約2年前から、本業に支障がない範囲で副業も認めている。



社員の多様性は想像以上

直接的なきっかけは、先に述べたように東日本大震災発生時の災害特例としての在宅勤務を取り入れたことである。災害特例後に在宅勤務を正式な制度として導入する際は、「社員一人一人の多様性を網羅できるような制度を」と、社員の声に耳を傾けながら再構築に取り組んだが、そこで経営・管理側がそれまで考えていた以上に社員の多様性が様々であるということに気付かされた。当社では、以前から社員のワークライフバランスの重要性を認識してはいたものの、その多様性の幅広さは想像を超えるものであり、その気が会社全体の意識を変える大きな転機となった。

その後、在宅勤務だけで多様性を網羅するには不十分であると考え、経営という目線ではなく、社員のアイデアや意見を積極的に取り入れるための働き方改革プロジェクト“WOW ↑ 3”を発足させるに至り、現在の各制度の導入につながっている。在宅勤務の次は時差出勤制度の導入に取り組み、こちらについても、出勤時間や出勤場所等の拘り定規な規則が、仕事の成果につながるわけではないという視点を見出し、業務効率の向上が図られた。

このように、すべての取組において、社員の多様性を会社が受け入れ、それに対応・改善し続けることで、一人一人の能力を存分に、かつ、長期にわたって発揮してもらうことを目標としている。

社員の流出に歯止めがかかる

特に、在宅勤務制度については、コロナ禍においてリモートワークで働く、開発するという経験をさらに積むことができ、これならやっていけるという確証を深めており、現在では、働く場所を選ばない業種であることを現実のものとした。当社が注力しているアジャイル開発事業は都市部の顧客が多い。福井にいながら普通に東京の顧客と仕事を遂行することが可能なため、在宅勤務やリモートワークは当社の業務にマッチした手法であると考えている。また、県外等、通勤圏外の実家に戻らなければならない事情がある社員を手放さずに済むようになったことも戦力の保持という側面において大きな実りであり、現在では宮崎県在住の社員も存在する。沖縄に移住を決断した社員のために沖縄に開発拠点を設けたのもこの考え方によるものであり、一言で在宅勤務といっても様々な展開が見られている。

在宅勤務のみならず、“WOW ↑ 3”プロジェクトによって職場環境の改善が日常の取組となったことで会社全体の働き方改革への意識が醸成され、社員に安心感を与えることができ、ストレス効果も表れている。数字で表すことはなかなか難しいものの、総じて社員の流出に歯止めがかかるという嬉しい結果となった。

企業情報

【業種】 ソフトウェア開発 【資本金】 6,168万円 【従業員】 220名(2020年7月現在)
 【所在地】 福井県福井市問屋町3丁目111番地
 【HP】 <https://esm.co.jp/>

● **事業概要** 情報システム開発および構築・パッケージの開発および販売・コンピュータおよび周辺機器の販売・ソフトウェア開発技術に関するコンサルティングおよび教育

● **各種アワード**
 経済産業省 地域未来牽引企業(2020年)

