



株式会社オロ



所在地	東京都
業種	情報通信業
事業内容	クラウドソリューション事業 マーケティングコミュニケーション事業
社員数	100~299人 (時点:2022年12月31日時点、正社員のみ)



- 多様で柔軟な働き方を選択することで、各々が自己実現を達成できるよう、サンライフ(選択的週休3日制)を導入
- サンライフの円滑な運用に向け、制度を利用する際の留意点をまとめたガイドラインを策定
- 子育てとの両立を支援するため、小学校6年生以下の子がいる社員が働く場所を選択できるコアライフ(子育て支援勤務制度)を導入

取組の変遷



働き方・休み方改革 に取り組んだ背景 と狙い

働き方改革の取組が本格化したきっかけは、2017年の上場である。上場前の2015年時点では月間平均残業時間は40～50時間程度と多かったが、上場に向けてトップからも声掛けを行うとともに、36協定の見直しや人員の増員等、長時間労働の抑制に取り組んだ。2017年に上場した後は健康経営にも取り組み、健康経営優良法人の認定も取得している。外部の認定を取得することは目標としてわかりやすく、また他社との違いを打ち出すこともできる。長時間労働や健康経営の一環として、2020年7月には勤務間インターバル制度を導入した。

主な取組内容

◆サンライフ(選択的週休3日制)の導入

当社では、「より多くの人々(同僚・家族・取引先・株主・社会)に対してより多くの『幸せ・喜び』を提供する企業となる。そのための努力を通じて社員全員の自己実現を達成する。(一部抜粋)」という経営理念のもと、事業を展開している。社員一人ひとりが多様で柔軟な働き方を選択することで、各々が自己実現を達成できるよう、2023年1月に選択的週休3日制【サンライフ】および子育て支援勤務制度【コアライフ】(詳細は後述)を導入した。

サンライフは、もともと働き方改革の一環で、選択的週休3日制という柔軟な働き方について政府も含めて世間の注目が集まっていたところ、経営層より「当社でも導入できるのではないか」との意見があったことが導入のきっかけである。副業やスキルアップなどの勉強に活用してもらうことを念頭に、2023年1月に導入した。名称については、週休3日の“3”と、太陽のSUN、そして日の出のSUNRISEをイメージし、新しい働き方による新しい生活の幕開けや期待感等をポジティブに表現した。制度の対象者は希望する社員であるが、管理監督者はある程度裁量を持った働き方ができるため対象外としている。

サンライフには、1日8時間・週32時間働いて月給を4/5にする<8時間勤務型>と、1日10時間・週40時間働いて月給は据え置く<10時間勤務型>の2タイプがあり、社員はどちらか好きな方を選択することができる。<10時間勤務型>には1か月単位の変形労働時間制が適用される。選択的週休3日制を使いたいという場合、週の勤務時間に依りて給与が減っても構わないという人もいれば、給与はできるだけ維持したいという人もいると考え、多様なニーズに対応できるよう、当初から2タイプを導入することで検討を進めた。

		サンライフ	
		8時間勤務型	10時間勤務型
勤務パターン	8時間×5日 (週40時間)	8時間×4日 (週32時間)	10時間×4日 (週40時間)
給与比率 (対通常勤務)	100%	80%	100%

(同社提供資料より)

いずれのタイプでも、火・水・木のいずれかの曜日を休日として選択することとしている。休む曜日を月曜～金曜まで自由に選べるようにすることも検討したが、管理の煩雑さと、水曜日など特定の曜日に休む人が集中すると業務に支障が出かねないということとのバランスで3日のいずれかとした。ただ、実際には、水曜日を休みにする人が多い。

◆サンライフの利用状況

2023年7月時点のサンライフの利用者数は約30人。クラウドソリューション事業でシステム開発を行っている部署に利用者が多く、顧客対応の頻度が高い部署では顧客との関係でスケジュール等の調整が難しいためか、利用者は少ない傾向にある。利用者のうち、約9割が<10時間勤務型>、約1割が<8時間勤務型>を選択している。若い世代では<10時間勤務型>が多い。

導入後は、制度の周知を兼ねて社内報でサンライフとコアライフの特集を行った。その際、制度利用者を対象にアンケートを実施したところ、利用目的は「趣味・自分の時間をとるため」が3割程度、「セミナーや勉強のため」「休息のため」が各2割程度、「副業のため」が1割程度であった。そのほか家事や、平日に休んで混雑していない時に出かけたいという回答もあった。いずれも制度設計時に想定していた利用であり、社員にはオン・オフのメリハリをつけて働いてもらえればと考えている。

◆現場の運用実態にあわせて制度を柔軟に見直し

検討段階では毎月申込・適用を認めたいと考えていたが、月によって所定労働日数が異なるため、頻繁に制度の適用の有無を変えると、休暇や労働時間に偏りが生じ易くなることから、半年ごとに申請・適用を受け付けることに落ち着いた。

なお、当社では月20時間分の固定残業代を支払っており、実際の残業時間に依りて差額を支給しているが、<8時間勤務型>を選択する場合、固定残業代も16時間分(4/5)となる。

また、2023年1月に導入後、同年7月に2回目の募集を行ったが、その際にサンライフのガイドラインを作成・提示した。ガイドラインには、サンライフの活用を通じて残業削減や生産性向上を目指すという会社の方向性や、制度を導入した目的、活用するうえでの留意点、平日の休みを職場で共有する方法や、休み方のルール等を記載している。特に平日の休みについては、あらかじめ職場でのカバー体制等について利用者が上司と話し合いを行い、その話し合いが行われたことを確認のうえで、制度の利用を承認する形とした。

なお、所定勤務時間を短くする<8時間勤務型>の利用にあたっては、あらかじめ業務量を調整できるかを検討したうえで、可能な場合(調整がつく場合)は利用するよう社員に伝えている。基本的には職場内で調整をしてもらっており、利用する側と職場の両方の理解が必要であることをガイドラインにも記載している。

評価については、もともと時間当たり生産性の視点を踏まえて行うこととしており、「働く時間の長さ」や「仕事量」で決まるわけではない。サンライフの<8時間勤務型>を選択した場合、基本給は勤務時間の短縮分に応じて5分の4となるが、評価方法は通常勤務者と特段変わりはない。

◆コアライフ(子育て支援勤務制度)の導入

サンライフと同じく、2023年1月にコアライフ(子育て支援勤務制度)を導入した。同制度は家庭や子育てとの両立を支援することを目的として、10時~16時を出社して勤務する時間とし、それ以外の時間は働く場所(オフィスもしくは自宅)と時間を柔軟に選択できるというものである。例えば、8時半~16時まで出社して勤務し、帰宅後、20時~21時半までリモートワークといった働き方が可能となる。

コアライフという名称は、core(核)+koala(コアラ)+life(人生、生活)が語源となっており、10時~16時の出社を“生活”の軸(核)にしつつ、それ以外の時間は柔軟に働く働き方に、小さい子どもを袋に入れたり、おんぶしたりして子育てするコアラの姿を重ねている。制度

の対象者は株式会社オロ（およびグループ会社）で小学校6年生以下の子供がいる社員・契約社員で、管理監督者も対象となる。ただし、リモートワークが可能な職種に限られる。

リモートワークで働く時間帯について特段ルールはないが、9時間のインターバルを設けるようにしていることから、社員には、深夜帯などに勤務しないよう周知している。また、リモートワークで働く場所は自宅としている。

2023年8月現在、14人が活用しており、うち約半数が男性社員である。管理監督者の利用はない。導入当初は、コアラライフを活用することによってふだん時短勤務をしている社員がフルタイムで働けるようになることも期待していたが、実際には時短勤務者がコアラライフを活用する例がほとんどなく、フルタイム勤務者がコアラライフを使うケースが多くなっている。

取組の成果・展望

社内KPIとして「時間当たり生産性」を設定している。2023年1月の導入前後で、利用者の残業時間には特段変化はみられず、サンライフを利用したことによって、時間当たり生産性が下がることはなかった。当社としては、制度の導入によって生産性が下がらなければ良いと考えている。

ただ、今後はサンライフを適用したことで残業が増えてしまうケースも出てくるかもしれない。職種によっては業務の調整が難しいことも想定されるため、週休3日という働き方が合わなかった場合は、利用を見直してもらうことも必要と考えている。

コアラライフについては、制度を利用したことによって、家族と夕食を食べたりお風呂に入ったりできるようになったとの声が聞かれている。前述した利用者アンケートでは、「保育園のお迎えにゆとりをもって行けるようになった」「これまでは帰宅しても寝ている子にしか会えなかったが、子どもと触れ合う時間が増えた」といった声もみられた。

なお、サンライフやコアラライフの導入前に残業や年次有給休暇に関する課題はほぼ解消できており、残業は2023年時点では月20時間程度、年次有給休暇取得率も近年8～9割で推移している。加えて働き方の選択肢を広げることで、社員のキャリア形成や公私両方の充実など、自己実現の幅が広がった。一方で、多様な働き方の実現には社内体制づくりが欠かせない。働き方の違いによって待遇差が生じないようにする、業務システムの自動化等により労務・経理処理の負荷を軽減する、現場の業務調整に混乱が生じないようにするといった点について、今後も取り組んでいく。



働く人の声

自社で選択的週休3日制を導入すると聞いたときは、驚きました。そうした働き方に関心があったため、制度の説明会に参加して疑問点を解消し、2023年1月からサンライフ生活を始めて、水曜日を休日としています。週休3日になってから、4日間働く中での1日あたりの密度は上がり、メリハリがつくようになりました。自分が水曜日に働けないことを周囲が理解してくれており、その前提で調整するため、仕事上の支障は特に発生していません。どうしても避けられないタスクが水曜日に発生した場合は、他のメンバーにお願いしたりもしています。

休日の水曜日は、以前から自分が興味があったことに時間を使うことができています。週休3日で働く場合、1日当たり10時間勤務となるため、平日は仕事だけになってしまいがちなことや、体力的に厳しいことなどは課題ではありますが、自身が好きなことへの知識を身に付けることもでき、気分転換になるため、今後も続けていければと考えています。