

III 働き方・休み方改革 企業事例

長時間労働の抑制

業務の繁閑に応じた働き方・休み方

生産性を高める業務体制・仕事の進め方

勤務時間の柔軟化

勤務場所の柔軟化

株式会社アジャイルウェア

所在地 大阪府

社員数 30～99人（時点：2022年12月1日）

業種 情報通信業

事業内容 プロジェクト管理ツールの提供、社員の運動&交流を促す福利厚生サービスの提供、受託開発



- 創業以来、社員を大切にしているウェルビーイング経営を実践。開発手法として「アジャイル開発」を実践し、本当の「働きやすい」を追求
- フルフレックスやリモートワークを導入しているほか、2022年には給料を下げずに隔週水曜日を一齐に休みとする隔週週休3日制をトライアル導入
- 各種取組を通じて中期的にみた離職率は低下し、求人への応募は増加。隔週週休3日制も好評で、アンケートでは95%の社員がウェルビーイングの向上につながったと回答

● 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

創業前にソフトウェア開発エンジニアとして働いた経験のある代表取締役 CEO（以下、CEO）は、IT業界の過酷な労働環境に疑問を抱き、IT業界の働き方を変える鍵は開発手法にもあるのではないかと考え、「アジャイル開発」を実践していた。「アジャイル開発」とは、短期リリースを繰り返しながら仕様の変更に柔軟に対応していく開発手法である。クライアントの要望をより反映しやすいこの手法は、軌道修正や不具合への対応が迅速に行えるため工数を抑えることができ、開発現場でありがちな納期間際に無理な働き方することを防ぐことが可能になる。

創業にあたり、素早く価値を提供することと残業させない働き方の両方が「アジャイル開発」によって実現できると考え、顧客満足度・開発者の満足度を両立させつつ、IT業界を良くしていきたいという思いも込めて、社名を「アジャイルウェア」にした。また、創業以来ウェルビーイング経営を追求しており、「人を大切に」の思いのもと、急成長を求めていないことや、性善説に基づいた自由な働き方をすること、社員の心理的安全性を高めていくことなどに取り組みつつ、社員の対話の中で「Feel Good な明日をつくる」仕組みを計画し、実践している。

● 主な取組内容

人を大切にする経営を実践し、本当の「働きやすい」を追求

本当の「働きやすい」を追求しており、一例として、柔軟にトライ&エラーできる環境づくりをするために、チームごとに月1回程度の振り返りを実施し、自分たちの現状や課題をチームとして包括的に把握し、改善する機会を設けている。また、実際のオフィス環境と、バーチャルオフィス環境の両方を整えているほか、後述する取組により自由な働き方を実現している。加えて、スキルアップ支援の制度を設けたり、副業を認めたりしている。

無理をしてまで仕事をしないというポリシーを徹底しており、CEOからも「できなかつたら仕方がない、諦めて休みを取ろう」と伝えている。案件の進行上、納期が厳しく顧客との調整が必要な場面には、CEOが自ら調整することもある。

こうした働き方の方針があることで、2021年度の残業時間はエンジニア職では月10時間、全体では月20時間程度と一定の水準に抑えられ、年次有給休暇取得率は83.2%と非常に高くなっている。

一人ひとりのライフスタイルに合わせた自由な働き方を実現

一人ひとりがライフスタイルに合わせて、働きやすい時間、働きやすい場所を選べるようにするために、フルフレックスとリモートワークを導入している。

フルフレックスは創業当時から導入している。性善説に基づいて運用しており、例えば午前中に美容院に行ってリフレッシュしたり、夕方離席して子どもの迎えに行ったりすることも柔軟にできるが、そうした際には理由の報告や上司の承認を得なくてもよいとしている。

リモートワークは、新型コロナウイルス感染症拡大前から実施できる環境を整えていたが、あまり利用されてはいなかった。新型コロナウイルス感染症拡大をきっかけとして、2020年2月～2022年9月までは原則フルリモートワークとなった。

フルリモートワークを開始した2020年には、リモート環境のサポートとして、リモートワーク光熱費手当や、リモート環境改善手当、サブディスプレイの支給を行ったほか、在宅勤務時間内のお菓子・飲み物代の補助等、様々なwithコロナサポートを行った。自宅・オフィス以外での勤務も認め、カフェやコワーキングスペースで仕事をした場合の費用を会社が負担したり、「運動不足、一緒に解消がんばろう手当」(現在は運動促進福利厚生アプリで運用)を支給して社員の健康増進を図ったりしている。

また、リモートワーク下で課題に直面したときや、仕事が進まないときなどに一人で悩まないように、デイリーミーティングとして、短時間でもお互いの状況を確認する機会を設け、チームで助け合う文化を絶やさないと意識している。

2022年10月からは、業務外での雑談も含めて交流できる機会も大切という考えから、月1回～数回程度の部分出社制とし、週1回程度の出社を推奨している。

隔週週休3日制をトライアル導入

CEOは、以前より長時間働けば働くほど成果が上がるわけではないと考えており、週何時間の労働が成果を上げるのに最も適しているか、週休3日にして週32時間労働の方が成果は上がるかどうかを模索し、証明したいとの思いを持っていた。そこで、2022年にCEOより、給料を下げずに週休3日制を導入することを発表した。しかし、チームへの影響や顧客への影響を懸念した社員から、導入は待ってほしいとの声があがった。そこで、有志による検討委員会(2525会)が発足し、課題や懸念事項、実施ルール、継続・中止の判断基準を検討した。結果、将来的には完全に週休3日にすることを見据えながらも、まずは隔週で週休3日を試行したうえで、アンケートなどを通じて社員の反応を確認し、その後の展開を検討することとし、2022年8月から隔週週休3日制のトライアルを始めた。

トライアル期間中は、給料は据え置きつつ、第2・第4水曜日を全社として休みにする仕組みとした。水曜日を休みとしたのは、土日と水曜日を休みにすることで、他の日(月・火・木・金)が必ず休み後か休み前になり、リフレッシュできるのではないかと考えたためである。また、職種毎で休む日を変えると、他の職種から休みの日に連絡が来たりする可能性も考えられたため、きちんと休めるようにするため全社一律で第2・第4水曜日を休みとした。

隔週週休3日制の導入にあたっては、取引先を招待して実施した10周年記念パーティの際に施策の発表を行い、理解を求めた。顧客はこのような働き方を理解・応援してくれており、顧客離れにはつながっていない。

2022年12月に実施した社員アンケートでは、95%の社員がウェルビーイングの向上につながったと回答し、「他の日の生産性を上げる意識につながった」「副業やスキルアップの勉強がしやすくなった」「平日に自分のことができるので、土日に子どもと過ごす時間が増えた」「自分の時間が増えるだけでストレスが和らぐことがわかった」「自身のモチベーションは高くなった」等の声があった。

隔週週休3日制のトライアルは2023年3月まで実施する予定である。その結果を踏まえて、どのような働き方がよりウェルビーイング向上につながるのか、そのために週休3日制を含めてどのような制度があるとよいのかを、今後検討していく予定である。

●取組の成果・展望

もともと自由な働き方を魅力に感じて求人に応募してくれる人は多かったが、様々な取組や人事担当者の努力によって、中期的にみた離職率は低下し、求人への応募数も増加している。ワークエンゲージメントのスコアも全体的に上昇傾向にある。隔週週休3日制のトライアルをしていることで、自由な働き方ができるという魅力はさらに高まるのではないかと考えている。

今後も、ウェルビーイング経営のために、何が社員の幸せにつながるかを起点に働き方・経営を考え、人と人の交流・コミュニケーションも大事にしつつ、自由な働き方、心理的安全性の高い組織づくりを続けていきたいと考えている。ウェルビーイングのあり方は人それぞれであるため、社員の率直な声を聴きながら、それぞれの社員が「いいな」と思える会社にしていきたいと考えている。また、ダイバーシティ、価値観の多様性も大切だと考えており、障がい者雇用やLGBTQの方々が働きやすい環境づくりもしていく予定である。