

株式会社オカモトヤ

■ 本社所在地／東京都港区虎ノ門2-6-1虎ノ門ヒルズステーションタワー9F
■ 従業員数／152名(2025年5月現在) ■ 業種／卸売業



“働きやすさ”はつくれる。 オカモトヤ流・制度と風土の育て方

1 働き方の概要

創業100年超の老舗企業が挑む、新しい働き方のカタチ

当社は1912年に文具店として創業し、現在ではオフィス環境の構築に関わるさまざまな商材・サービスをワンストップで提供しています。取り扱う主な商材は、オフィス家具(空間設計を含む)、PCインフラや複合機などのICT機器、オフィスサプライ用品、印刷物の4分野。空間の設計から設備・ツールの導入に至るまでトータルで、お客様の最適なオフィス環境づくりの支援ができることが当社の強みです。現在、社員数は150名を超え、都内を中心に約3,300社のお客様のニーズに応じたオフィスソリューションを提供しています。

当社が推進する「多様で柔軟な働き方」は、大きく3つの取り組みによって支えられています。まず1つ目は、**ライフスタイルに応じて選べる時差出勤制度**です。全社員を対象に、始業時間を8時・9時・10時の中から選択できるようにしており、通院や送迎など、その日の都合に合わせて柔軟に勤務時間を調整できる仕組みとしています。2つ目は、**テレワークおよびシェアオフィスの活用**です。在宅勤務や外出先での業務を可能にすることで、たとえば午前中は自宅で勤務し、午後は取引先を訪問、その後は近くのシェアオフィスで作業を行うといった、場所に縛られない柔軟な働き方を実現しています。こうした取り組みは、ABW(Activity Based Working)の考え方にも通じており、業務の内容や目的に応じて、最適な場所で最大限のパフォーマンスを発揮できる環境づくりを後押ししています。そして3つ目が、**ABWの考え方を取り入れたフリーアドレスの導入とライブオフィス[palette]の運用**です。社内コミュニケーションの活性化を目的に、固定席をなくし、業務内容やチーム単位で自由に席を



選べるようにしています。また、当社オフィスは、私たち自身のオフィスづくりのアイデアを盛り込んだショールームのような空間になっており、床の張り分けによるゾーニング、少人数ミーティングに最適なソファ席、リラックスして過ごせる休憩スペースなど、社員が日タイキイキと働ける工夫を随所に凝らしています。

こうした取り組みの背景には、当社が手がける業務の特性上、土日や夜間に対応する社員もいる中で、その負担を少しでも軽減したいという想いがあります。また、代表の鈴木自身が育児と仕事を両立していた経験から、今後も持続的な成長を目指すためには、性別を問わず子育てや介護などのライフイベントと両立できる柔軟な環境の整備が不可欠だと強く感じていたことも、大きな後押しとなっています。

2 課題と対応策

多様で柔軟な働き方を支える工夫と、定着への後押し

当社では、多様で柔軟な働き方の導入に際し、社員からの反発や大きな障壁はほとんどありませんでした。働き方の選択肢が増えることは社員に好意的に受け止められています。ただ、一部の管理職から「選択肢が増えることで管理をどう進めるべきか」という声がありました。こうした不安には精神論ではなく、勤怠管理システムのICT化や新しい業務システムの導入など、実務面での支援を積極的に行い、管理負担の軽減につなげています。さらに、当社が他社よりスムーズにリモートワークへ移行できた背景には、東京オリンピックに向けた事前準備がありました。2020年の開催を見越し、交通規制対策として出社率を抑えるための働き方改革を早期に進めていたことが、コロナ禍という予期せぬ事態でも柔軟に対応できる土台となり、他社が混乱する中でも比較的円滑に

リモートワークへ移行できたのです。

ただ、リモートワークで懸念されるのが「コミュニケーションロス」です。当社では、対面機会の減少による情報共有の停滞を防ぐため、社内チャットの活用を奨励し、気軽にやり取りができる環境を整備しました。加えて、フリーアドレスを補完する形で、グループごとに定期的に顔を合わせる日を設け、情報共有や連携強化を図っています。また、部門を超えた委員会活動や誕生日会など、業務外でも自然に交流できる仕掛けを設け、組織内のつながりを強化しています。

マネジメント面でも工夫を重ねています。定期的なグループミーティング

や面談、半期ごとの成果報告シート、全社員の日報を通じて、上司が部下の状況を把握できる仕組みを構築。この日報は社長も閲覧・コメント可能で、制度や環境が変わっても「会社全体として部下をきちんと導く」という姿勢を維持し、評価・指導の質向上に努めています。

こうした**制度を定着させるには、制度内容を示すだけでは不十分**です。当社では**年3回の社員総会を通じて、アンケートで吸い上げた改善提案を反映しつつ、次年度の方針や新制度の背景、意図を丁寧に説明**。「なぜ今導入するのか」「社員が気持ちよく活用できるための+1対策は何か」を明確に伝え、納得感を大切にしています。制度を「やらされるもの」ではなく、「自分たちの働き方を支える仕組み」として前向きに活用してもらえるよう、会社として制度づくりと定着を積極的に後押ししています。



管理部 三輪 恒朗様

3 成果

働き方改革が生んだ好循環 社内外に広がるポジティブな変化



アカウントセールス1部 村木理咲様

当社のこうした取り組みは、企業と社員の双方に良い影響をもたらしています。企業としては、子育てと仕事の両立支援に積極的な企業として「くるみんマーク」や、職場環境の健全性を総合的に評価する「ホワイト企業認定プラチナ」の取得、「Tokyo Future Work Award」の受賞など複数の公的認証・受賞を受けています。これらの評価は、**会社の信頼性やブランド価値の向上につながるだけでなく、採用や営業の場面でも強みとして機能しています**。採用活動では、外部からも「働きやすい会社」

として評価されていることを理由に、当社に関心を持ってくださる応募者が増えています。また営業の現場でも、制度や環境づくりの実績を根拠にお客様へ自信を持って提案ができるようになりまし、導入への安心感にもつながり、具体的な制度設計のノウハウを共有する機会も増えています。

また、社内でも確かな変化が起きています。会社が「社員が気持ちよく働ける環境づくり」に真剣に取り組んでいる姿勢が伝わり、「この会社で頑張りたい」という前向きな気持ちを持つ社員が増えました。実際に**社員満足度も、最も低かった時期の39.4%から、現在では64.9%まで改善しており、モチベーションや定着率の向上にもつながる、明確な成果**と言えるでしょう。

このように、制度整備を通じて社員一人ひとりの働く意欲が高まり、さらに社外からの信頼にもつながるという好循環が生まれつつあります。今後もこうした取り組みを継続し、社内外の双方により良い影響を広げていきたいと考えています。

4 今後の方向性・メッセージ

“Beyond the Smile” — 笑顔のその先を見据えた職場づくり

オカモトヤでは第15期のスローガンとして「Beyond the Smile (ビヨンド・ザ・スマイル)」を掲げています。「オフィスが笑えば人も笑う」という想いのもと、社員が自然に笑顔で働ける環境づくりを目指しています。すべての社員が100%満足する職場をつくるのは容易ではありませんが、「不満もあるけれど、それ以上にこの会社が好きだ」と感じてもらえるような職場を理想としています。

その取り組みのひとつが「オカモトヤライブラリ」の整備です。当社の価値観や人材像に沿って専門家と選定した書籍を社内配置し、小説や漫画、ビジネス書など幅広いジャンルを通じて、社員の発想力や共感力を高める場となることを期待しています。また、クラウドPBXの導入によって、出社を前提としない柔軟な働き方の実現も目指しています。電話番号のためだけに出社する必要がない体制を整えることで、在宅勤務やテレワークをより現実的な選択肢としています。とはいえ、すべてをリモートにすれば良いとは考えておらず、業務内容に応じて最適な場所を選べるABWの概念をベースに、固定席を望む

社員や対面コミュニケーションを重視する社員の声も尊重しながら、強制ではなく**“業務内容や目的に応じて選べる”働き方を大切にしています**。こうした柔軟性こそが、当社らしい働き方のかたちです。

今後は、制度を作るだけでなく、それを社員に理解し活用してもらうための働きかけや、日常的な助け合いの風土づくりにも力を入れていきます。社員一人ひとりの成長が会社の成長につながるという考えを軸に、経営や人事制度を見直しながら、より良い組織文化を築いていきたいと考えています。

働き方改革は大きな制度や高価なシステムだけで実現するものではありません。「小さな一歩が変化を生む」ということです。たとえば、トイレを清潔に保つ、リフレッシュスペースをつくるなど、小さな取り組みからでも職場の空気は確実に変わります。社員の笑顔を増やす工夫を、着実に1つずつ始めてみてはいかがでしょうか。私たちもまだ道半ばですが、共に良い職場を目指していければと思っています。