

## 多様性を活かす働き方が組織を強くする。 成果の最大化に向けたOKANの挑戦

### 1 働き方の概要

#### 社員の声から生まれる柔軟な働き方

当社は、企業の「望まない離職」を防ぎ、社員が安心して働き続けられる環境づくりを支援するリテンションマネジメント事業を展開しています。主力サービスは、従業員アンケートによって組織課題を可視化し解決へとつなげる「ハタラクカルテ」と、オフィスに冷蔵庫を設置することで栄養バランスの取りやすい食事を提供する置き型社食®サービス「オフィスおかん」。いずれも社員の心身の健康を支え、組織の持続的な成長を後押しする仕組みとして、数多くの企業に導入されています。

そんな当社が、社内ですべてに力を入れているのが「働きやすい制度設計」です。現在は**オフィス勤務と在宅勤務を組み合わせたハイブリッドワークを導入しており、出社頻度はチームによってさまざま**ですが、多くの社員は週2日前後オフィスに出社しています。加えて、フレックス制度も拡充しました。**朝5時から夜22時までの幅広い時間帯で勤務でき、コアタイムを設けながらも、中抜けに関しては人事への特別な申請を不要とする仕組み**です。チーム単位の判断を尊重しつつ、柔軟な働き方を可能にしています。さらにオフィス内には、雑談やアイデア出しに適した「団らんスペース」や、個人作業に向けた「集中ブース」など、多様なニーズに対応したオフィス環境も整備し、業務内容やその日の気分に合わせて最適な環境を選べるようにしています。

こうした制度の背景には、社員一人ひとりの声があります。OKANには子育てや介護といった事情を抱えながら働く社員も多く、従来からフレックス制度(8時～22時)を導入していました。しかし「夕方から子どもと過ごしたいので、もっと早朝から働き始めたい」という相談を受け、2022年には開始時間を朝5時に前倒しする改定を実施。社員の



実体験を起点に、制度をスピーディーに見直していく姿勢が当社の特徴です。ハイブリッドワークの導入もそのひとつです。2020年、新型コロナウイルスによる出社制限をきっかけに始まりましたが、一時的な対応で終わらず、働く場所を柔軟に選べる仕組みとして定着させました。「制度は形だけでは意味がなく、社員が無理なく使いこなせてこそ価値を持つ」という当社の考え方がすべての制度設計の根底にあります。

### 2 課題と対応策

#### OKAN流、自由と成果を両立させる働き方の仕組み

柔軟な働き方を導入するうえで最大の懸念は、「自由に働けるのだから成果が出なくても仕方がない」という意識が組織内に広がってしまうことでした。このような考え方が浸透すると、生産性の低下や業務の停滞を招きかねません。そのため当社では、働き方の形態に関わらず、**社員一人ひとりが時間内で最大限のパフォーマンスを発揮することを前提とし、半期ごとに明確な目標を設定し、成果をもとに公平な評価を行う仕組みを整えています**。成果を軸にした評価制度によって、自由度の高い働き方を維持しながらも、組織全体として高い成果を上げる意識づけを行っています。

また、ハイブリッド勤務やフレックス制度の活用に伴い、コミュニケーションの難しさも課題の一つといえます。リモート勤務の社員は業務の状況が見えにくく、コアタイムを外れると業務調整や情報共有が滞ることもあります。これに対して当社では、こまめな進捗共有やチーム内でのコミュニケーションなど、小さな工夫を積み重ねています。また、チャットツールでの気軽なやり取り、オンラインランチや全社集会といった取り組みを通じて、物理的な距離を越えた一体感・連帯感を維持する環境づくりにも力を入れています。

柔軟な働き方を定着させるためには、会社と従業員の価値観のすり合わせが欠かせません。当社には、過去に多様な働き方ができず苦労した経験を持つ社員が多く、「働く人のライフスタイルを豊かにする」というミッションに共感して入社しているため、柔軟な働き方を前向きに受け入れやすい土壌があります。ただし、自由を提供すること自体が目的ではありません。

重要なのは、時間や場所の制約があっても、社員が自身の能力を最大限に発揮しパフォーマンスを上げる仕組みを整えること、つまり**柔軟性と成果主義のバランスをいかに取るかが本質だと考えています**。この方針を採用活動や評価制度、日々のコミュニケーションを通じて丁寧に伝え続けることで、制度の定着と組織全体のパフォーマンス向上を両立させています。

### 3 成果

#### 柔軟な時間設計が生む、高パフォーマンスと組織の成長



当社では柔軟な働き方を導入するにあたり、すでにクラウドツールやチャットを活用していたため、大きな混乱はありませんでした。ハイブリッド勤務やフレックス制度の運用も、各チームのマネージャーが自ら制度を活用しつつマネジメントを行ってきたことで、自然と社内に浸透していったと感じています。社員からは「保育園の送迎や学校行事に参加でき、家庭と両立しながらでも働きやすくなった」「通院や行政の手続きなどの用事も業務を妨げず柔軟に対応でき、余計なストレスが減った」といった声が多く、プライベートと仕事を両立できる安心感が働く上での大きな支えになっています。

また、「朝の時間を使ってジムに行ってから出社できる」「日中に集中して仕事を進め、夕方以降は趣味の時間を大切にできる」といったように、社員それぞれが自分らしい時間の使い方を実現しています。こうした時間的自由は、単なる利便性に留まらず、生活の充実を通じて仕事への活力やモチベーションにつながっています。結果として、社員のパフォーマンス向上や高い成果の維持にも大きく寄与していると実感しています。

会社としても、社員が能力を発揮しやすい環境を整えられたことは大きな成果です。特に子育て世代や多様なライフスタイルを持つ社員が無理なく働けることで、離職防止や長期的な定着にもつながっています。当社では原則として出社を伴うハイブリッド勤務を採用していますが、家庭の事情で遠方への引越しが必要になった社員については例外的にフルリモート勤務を認めた事例もあります。柔軟な対応を可能にする社内文化が根付いたことで貴重な人材の継続的な活躍を支える基盤が整いました。このように、**制度の活用を通じて社員の満足度を高めると同時に、組織全体のパフォーマンス向上や安定した成長にもつながっており、柔軟な働き方が社員と会社双方にとって持続的な成長を支えています**。

### 4 今後の方向性・メッセージ

#### 社員と企業がともに育む、柔軟な働き方の未来

柔軟な働き方を進める中で、まだ改善の余地があることを自覚しています。それでも、事業の成長と歩調を合わせながら、ライフスタイルが変化しても長く働ける環境を着実に整えてきました。育児や介護といったライフイベントに対応する制度の導入には時間もコストもかかりますが、一方でその積み重ねが組織全体の柔軟性や対応力を高める源泉となっています。

私たちが目指しているのは、社員一人ひとりが自身の状況に合わせて最適な働き方を選び、力を発揮し続けられる会社です。新しい制度や仕組みは、まず現場で実際に運用してみることで有効性を検証し、必要に応じて改善を重ねていきます。こうしたプロセスを通じて社員の満足度や生産性を高めるとともに、離職率の低下やエンゲージメントの向上など、リテンションマネジメントの面でも成果が見られます。働き続けられる職場づくりは組織全体の成果や成長につながると、これまでの経験を通じて実感しています。

柔軟な働き方の導入を検討する企業の皆さまにお伝えしたいのは、「社員と企業の双方が納得できる仕組みづくりの重要性」です。**制度を整えるだけではなく、それを運用し、日々の文化として根付**



取締役執行役員CFO 秋葉 立身様

**かせることが本質です**。社員が能力を最大限に発揮できる環境をつくる、その積み重ねこそが結果的に企業の競争力を高めます。働くことへの価値観が多様化する中で、企業がどのように人と向き合うかが問われています。少子高齢化が進む今こそ、優秀な人材が長く活躍できる環境の整備が、企業の持続的な成長に欠かせません。当社はこれからも、社員と会社がともに成長し続けるための、柔軟で納得感のある働き方を追求していきます。