



時間と場所に縛られない働き方を実現、  
社員、同僚、社員の家族、顧客など関係者全員が幸せな環境を目指す

● 企業概要

会社設立年	2017 年
本社所在地	広島西日本本社:広島県広島市南区段原南 1-3-53 広島イーストビル 18F 東京本社:東京都世田谷区北沢 2-36-9 ベル下北沢 3F
業種	情報通信業
事業内容	「SaaS ×プロフェッショナルサービス」と「SaaS ×AI ×BPO」の2つの事業を統合運営する CX 領域の“Business Process as a Service”
資本金	2 億円(資本準備金を含む)
売上高	44 億円
社員数	173 名(2025 年 8 月時点)
事業所数	8 か所 内訳:広島西日本本社、東京本社、浜松オフィス、名古屋オフィス、大阪オフィス、那覇新都心オフィス、大崎上島ラボ、Brisbane ラボ(オーストラリア)

● 制度の概要

<時間や場所に縛られない自由な働き方の一環として、短時間勤務が可能>

- 同社では時間や場所に縛られない、自由な働き方を前提としている。各社員それぞれの希望をなるべく実現できるような人事制度、労働時間制度を採っており、勤務時間・勤務場所など様々な働き方の社員がいる中で、その1つとして短時間勤務制度が存在する。
- 短時間勤務制度を利用する社員には、1日あたりの労働時間を短くするほか、勤務日を減らす社員もいる。労働時間は、各社員との対話を基に決定する。会社として、特に労働時間の下限は設けていない。
- 短時間勤務制度を利用する理由は制限していない。現在は、育児や副業を理由として短時間勤務制度を利用する社員が多い。副業をする社員の中には、同社での勤務は週4日として、週1日は副業先で働く社員もいる。
- 正社員が短時間勤務を利用する場合や、短時間勤務の社員がフルタイム勤務に戻る場合など、本人との話し合いにより希望を迅速に把握し、柔軟に対応している。希望があれば、働き方は即時でも変更できる。

	正社員(約 150 名)	短時間勤務制度利用者(約 5 名)
職務内容等	IT コンサルタント/セールス/プリセールス/エンジニア/経営企画・人事・法務・経理などバックオフィス全般	
転勤の有無	無し	
労働時間	事業場外みなし労働制(8 時間/日)/フレックスタイム制(フルフレックス) ※変更を検討中	本人との対話を基に労働時間を決定
雇用期間の定め	無期雇用	
賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給:本人との対話により決定</li> <li>賞与:基本的には無し</li> <li>手当:リモート手当</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本給:本人との対話で決定(基本的に、短時間勤務を適用しない場合の基本給に対して勤務時間に応じて按分)</li> <li>賞与:基本無し</li> <li>手当:リモート手当</li> </ul>
昇進、昇格	社員本人の希望を基に対話を行い、組織内で担う役割を決定	
教育訓練	基本は OJT だが、必要に応じてその他の教育訓練も実施	

### ● 制度導入のきっかけ・背景

- 子育て中の社員の増加など、社員のライフステージにあわせて柔軟に働けるようにする中で、自然と短時間勤務という選択肢が生まれた。勤務時間については比較的柔軟に働くことができる労働時間制度としていたが、他の社員とのバランスや業務調整の観点から、短時間勤務として扱う方が双方にとって合理的となるケースが生じたため、短時間勤務制度を導入した。
- 設立翌年の 2018 年頃には、すでに短時間勤務で働く社員がいた。この状態を制度化したという流れである。
- 労働時間制度は、変更に向けて現在検討中である。社員本人、同僚、社員の家族、顧客、社会まで含めた関係者全員が幸せでいられる環境を作るため、働き方を模索し続けている。

### ● 制度導入による効果

- 短時間勤務に限定した効果ではないが、時代の流れとして多様な働き方が受け入れられ、自由度の高い働き方を求める人が増えている。社員は「自分のペースで、自由と責任をもって働くことができる」という点を求めている、自社での働き方に大きな魅力を感じていると考える。

- 工夫点

- 短時間勤務を使いやすくするための特別な仕掛けは設けていない。そもそも働き方に対する制限が非常に少なく、望む働き方を実現できるためである。結果として、短時間勤務は「制度で促すもの」ではなく、自然に利用しやすい状態が生まれている。

- 今後の展望・課題

- 規模の拡大や本社の移転に伴い、地方創生などの観点を含めて社会に対する発信が増えている。こうした状況を踏まえ、より理想的な組織の姿へ近づけていきたい。一方で、ベンチャーとして「他社がやらないこと」に挑戦し続ける姿勢はこれからも大切に、積極的に取り組み続けたい。
- 人事制度や雇用契約などについても、社員やステークホルダーの満足度を高められるよう、制度を刷新予定である。社員を縛るようなルールは引き続き設けず、個別最適のメリットは維持しながら、持続可能な仕組みとして整理していく方向で検討している。

- その他の制度

<場所に縛られない働き方と対面でのコミュニケーションを両立>

- 同社の社員は、リモートを前提として自由に勤務地を選択できる。また、全国に拠点があり基本的には自宅に近い拠点に所属する。「この部署の人はこの拠点に所属する」といった固定配置は行っていない。働き方はリモートが中心である一方、社員同士の対面コミュニケーションも重視している。全国に拠点を設けているのも、五感を使ったコミュニケーションが組織の自由度や一体感を支えると考えているためである。
- 2021年の広島への本社移転時には、社員の半数が自主的に広島へ移住した。スポーツやサウナなど、業務外も含めた“対面での社員同士の交流”が自然に生まれた。五感を使ったコミュニケーションが年齢や職位を問わず関係性を築きやすくし、組織の自由度や一体感を支えると気付き、積極的に対面でのコミュニケーションを行うよう働きかけている。
- サークル(同社における組織単位)ごとに必要に応じて集まり、バランサー(サークル内でメンバーを支える役割。管理職に相当)が各拠点を巡りメンバーと話すなど、対面でのコミュニケーションを推奨している。コミュニケーションを深めるための具体的な方法は、会社からは指示せず各サークルに完全に一任している。
- 広島県の大崎上島に拠点を設け、研修を通じてウェルビーイングやアンラーニングを促す場として活用している。場所や時間の自由を前提にしつつ、五感を使った深いコミュニケーションを要所で取り入れることで、会社としての考え方や自律的な働き方が社員に浸透していると考えている。