

取組紹介

その2

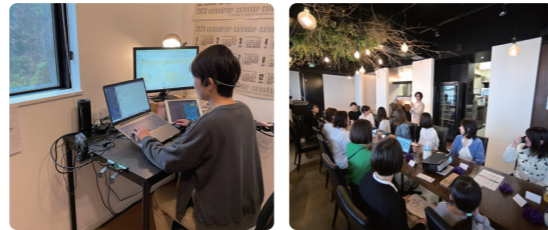
ITツールを用いた  
全社員フルリモートのテレワーク制度

取組内容

- クラウド勤怠管理システムを導入し、シンプルな操作で誰でも、いつでも、どこからでも打刻や各種申請ができるようにしています。
- 社内制度に関するFAQサイトの運用やバーチャルオフィス(クラウド上で情報共有するシステム)を構築し、共有された情報の閲覧が誰でも可能な仕組みを作りました。
- オンライン運動会、ランチタイムラジオ体操の実施等、テレワークによる運動不足解消の取組を実施しています。
- メンバーのお互いの稼働状況や業務状況を把握できるようにしており、こういった形で進捗しているのかを把握することができています。

取組による効果

- クラウド勤怠管理システムにより各自で勤務状況を把握できるので、有給休暇の取得促進や残業時間の削減が可能となりました。
- 情報共有を行ったことによりコミュニケーションの円滑化、応援体制の構築等業務効率化が可能になりました。
- 業務の話だけに留まらず、いきいきとした社内環境が醸成できていると感じています。
- 部署間の連携によるチーム意識の醸成、信頼関係構築による安心した職場環境の整備などが可能となりました。



取組紹介

その3

多様なオンラインイベントで、  
完全リモート下における会社への帰属意識の醸成

取組内容

- オンライン上で入社式や卒業式、クリスマス会、オンライン飲み会、全社員オンラインランチ会、また、オフライン&オンライン周年祭といった催しを定期的に行っています。
- メールやチャット等のテキストコミュニケーションを中心に、声や顔を見ながらのバーバルコミュニケーションをオンラインで行うなど、コミュニケーションメディアを使い分けながら、密に意思疎通を図っています。
- メンバー間で日頃の感謝の気持ちを贈り合うプロジェクトを毎月1回行って、メンバー間の仕事や気遣いへの感謝を伝え合っています。

取組による効果

- 理念の浸透が進んだことで、従業員の会社への帰属意識やロイヤリティが向上しました。
- 乳幼児を育てており、1日中誰も話さない核家族のお母さんの居場所を作ることができています。
- 直接会ったことのないメンバーでも、まるで横にいるかのようにスムーズにコミュニケーションを取ること、進捗共有をスピーディーに行い、多くの困難な業務もみんなで乗り越えることができています。
- チームやチームを超えた仲間意識を醸成し、業務応援や相談対応がより一層緊密、迅速にできるようになりました。



ライフ・ワーク・  
バランス  
EXPO東京 2024

ヒト  
企業成長を加速させ、人財が集まる職場へ  
～多様な「暮らし方」「働き方」の実現～



株式会社ワカルク

100%リモートワーク、全国のメンバーとともに  
ライフとワークをデザインする



# 株式会社ワカルク

## 100%リモートワーク、全国のメンバーとともに ライフとワークをデザインする

### 会社概要

代表者名： 代表取締役 石川 沙絵子  
 創立(創業)： 2020年  
 所在地： 東京都中央区銀座6-13-16  
 銀座WallビルUCF5F  
 TEL： 050-3000-3451  
 従業員数： 31名(うち正社員5名)  
 URL： <https://wakaruku.com/>  
 事業内容： オフィスワーク代行業、  
 コンサルティング業 等



### 目的・理念

## 働く、暮らす、学ぶ、遊ぶを もっと自由にデザインできる社会を目指して

当社は、創業当初から「テレワーク×フレックスタイム」を導入し、「働くか、子育てか」の二律背反の選択肢ではなく、様々なバックグラウンドを持つ人が活躍し、多様性を認め合える社会の創造を目指しています。既存の会社組織が超えられない時間と空間の制限を超えるプラットフォームとなるべく、同じ想いをを持ったメンバーが、日々丸となってサービス作り、社内ルール作りを行って「働くことに夢中になれる環境」を構築しています。

### 経営者からのメッセージ

ワカルクは、働くだけでなく、家族との暮らしや、学び、遊びの時間など、複数の人生の要素すべてを諦めずに味わいつくせる人を増やしたい、そんな自由で選択肢に溢れる社会を目指して創業しました。当社では、プロジェクトチームで働けるように社員を組織化しています。チームでなら自分がやったことのない仕事にもチャレンジできる、チームでなら私が一番価値を発揮できる仕事にフォーカスできる。「一人ひとりがチームの力を信じ、より早く、より遠くへ。1社、1人ではできないチャレンジを共にする。」バックオフィス業務からスタートした事業も、カスタマーサポートやマーケティングサポートといったフロント業務にも範囲を広げ、サービス領域を拡大し続けています。



代表取締役 石川 沙絵子



### 取組の経緯・背景

育児や介護などのライフイベントによって「0か1かの働き方を選ぶのではなく、0.1でも0.2でも、1人でも多くの方がバッテリーボックスに立てる機会を創りたい。」という想いで創業しました。オフィスを持たずに「**全社完全テレワーク×実働7時間のフレックスタイム**」を実現し、様々なバックグラウンドを持つ人が活躍できるダイバーシティ経営に挑戦しています。また、従業員の安心感を保つため雇用にこだわり、業務自体をチーム制で行い、社員の応援体制を保ちながらマネジメントを行うとともに、従業員の成長に責任を持つ体制を取っています。従業員の8割以上が子育て中の女性、代表自身も3人の子を持つ母としての経験を踏まえながら、働きやすくなるための制度やルールを検討し、役割分担をしながら全社をあげ推進しています。併せて、テレワーク環境下での社員のスキルアップ機会の提供も推進中。



### 従業員の声



完全テレワークという働き方は、専業主婦という人生しか選択できないと思い込んでいた私の前提条件を覆し、「人は何歳からでも成長できる」ことを実感できる素敵な働き方です。家庭でも、子どもたちが私の働く姿を目にするようになったため、「お母さん意外とやるな」と彼らからの評価も上がっていると感じます。また、家事も育児も一人に任せっきりだった夫が、気がつくと家事に手を出し、私をサポートしようと動いてくれるようになりました。働き方一つで、こんなにも人生の見え方が変わってよいのかなと感じられるぐらい幸せで、毎日が充実しています。フルリモートでも入社後からたくさんの先輩メンバーが話しかけてくれる文化があるため、気軽に声をかけても良いという心理的安全性を感じられています。

### 取組紹介

## その1

## 週35時間勤務や1日30分の業務切り出しなど、 子育て中の女性の課題を解決する働き方の提示

### 取組内容

- 代表をはじめ従業員の多くが現役世代の母親であるため、仕事と家庭生活の両立の当事者としての視点を生かしながら、積極的にライフ・ワーク・バランス推進に取り組んでいます。
- フレックスタイム制度と1日7時間(週35時間)のフルタイム制度は子育て等の個別の事情に即応しながら働くことを可能としています。
- 細やかな面談により、1人1人の状況や課題を吸い上げ、寄り添いながら、業務量や時間の調整など柔軟に対応しています。実際に、産休明けすぐは1日30分の業務からスタートし、徐々に働く時間を伸ばしていった従業員もいます。
- あだ名文化を醸成しています。普段は、〇〇ちゃんのお母さん、△△さんの奥さんと呼ばれることが多い場合も、本名やあだ名など自分固有の名前で呼ぶことで、本人のやりがいやアイデンティティを築いています。



### 取組による効果

- 従業員の8割以上が子育て中の女性で、その半分が乳児を抱えながら働いています。
- 子どもの学校での面談など、半休ほどでもなく、昼休み程度でもない微妙な用事に合わせながらもきちんと働くことができ、スタッフ間の生産性も上がっています。
- 外出先のカフェでも仕事ができることで、相手へのレスポンスも早くなりコミュニケーションが円滑になりました。
- 本人の仕事に対する考え方や能力を考えて、業務量の拡大や業務領域の拡大が進んでいます。働く本人がやりがいを持ち能力を発揮できる場が増えています。
- ライフステージに応じた働き方を柔軟に選択できるため、管理職数も着実に増えています。
- 本人のやりがいやアイデンティティを築くことで、自社で働くことそのものをモチベーションに繋げています。