

成長ベンチャーに訊く

人気シリーズ復活!

人材ベンチャー企業のトップに訊く、事業拡大とともに進化するオフィスと、今、求められるワークプレイスとは?

今でこそ一般的な「一円起業」に代表される少額資本による企業設立だが、2006年4月の新会社法施行までは、株式会社設立に1000万円の資本金が必要など、そのハードルはかなり高いものだった。弊誌では、同法施行に向けたベンチャー起業の高まりを受け、「成長ベンチャーに訊く」と題する特集をシリーズ化。2005年冬季号の第1回サイボウズから、世界展開までも果たしリサーチ会社大手に成長したマクロミル、この10月にZOZOと社名を変えるスタートトゥデイ等々、毎号、ベンチャー企業の社長・経営陣にご登場いただき、企業設立から成長に伴うオフィスの変遷と、その時々をの想いを語っていただいた。

それから13年、今、巷で語られるホットな話題は、「若年ワーカーの意識変化」「人手不足」「働き方改革」。それら課題解決のヒントとして、この人気シリーズ「成長ベンチャーに訊く」の連載を復活させる。第1回目となる今号は、それぞれが特色のあるサービスを展開する人材ベンチャー4社の経営トップにご登場いただき、各社のオフィス戦略と、今、求められるワークプレイス像を訊いた。



株式会社 リアライブ

「入社3年後のミスマッチをなくす」を企業理念に様々なメニューで中小企業向け新卒採用支援を展開



代表取締役兼CEO 柳田 将司氏



株式会社 UZUZ

新卒至上主義な日本の人材サービスへの挑戦として、既卒・第二新卒など、若手人材の就職活動をサポート



専務取締役 川畑 翔太郎氏



株式会社 イマジンプラス

パソコン説明員の育成からスタートした人材サービス22年を経て、総合人材派遣会社へと成長



代表取締役社長 笹川 祐子氏



株式会社 ビースタイル

優秀な人材ながら仕事をあきらめてきた主婦層に注目育児や家事と両立できる仕事を提供する人材サービス



代表取締役会長 三原 邦彦氏



オフィスは企業成長をアピールするブランディングツール。人材採用・定着に貢献し、コストをかける価値がある。

株式会社リアライブ 代表取締役兼CEO 柳田 将司氏



立地やビルはグレードを重視
オフィスづくりにコストは惜しまない

「オフィスは人材採用における重要な要素です」と顧客企業にアドバイスしている手前もありますが(笑)、私自身、そのような認識を強く持っており、自社のオフィス立地、ビルのグレード、内装にはかなりこだわっています。実は2年前の移転の際、家賃が手頃な他のエリアも検討したのですが、社員からは「おしゃれなベンチャー企業がいる場所といえば、六本木や青山だ」という声が圧倒的に多く聞かれました。結果的に六本木一丁目への移転を社員が喜んでくれたのはよかったと思っています。また今回「アーク森ビル」を選んだのは、立地やグレードの高さに加えて、ビルの著名度も理由の1つです。誰もが知るビルへの入居が「勢いのある会社」という印象を生み出し、お客様からの信用につながります。「すごい会社なんだな」と思われることは社員にとっても励みになるため、そのような会社で働いている自分を大切にすべし。その意味で、オフィスづくりは人材定着のための施策でもあるわけです。

今回に限らず、当社はオフィスの内装にはコストを惜しまないほうだと思います。このオフィスの場合には窓がないため、照明を多く取り付けたり、木目調の壁や緑を配置したりして、温かみの感じられる明るい室内に仕上げました。経営者として最もこだわったのは、ワンフロアのオフィスで、社員同士のコミュニケーションが自然に生まれる環境です。以前からデスクはフリーアドレスでしたが、今回はじめて、フリースペースやカフェブースなどのコミュニケーションスペースをふんだんに設けました。気軽に集まって打ち合わせや勉強会を開いたり、会話を楽しみながらランチや休憩をしたりしてほしい、という思いからです。一方、社員の要望を取り入れて実現したものもあります。集中したいときに利用できるバーカウンターで、ここで仕事をしている人には、声をかけてはいけないルールとなっています。

その日の気分や用途に応じて働く場所を選べるのは、社員にとっても好評です。というのも、以前の狭いオフィスでは、人と人の距離が近かった反面、電話で話す内容が周りに筒抜けだったり、集中したくても誰かに話しかけられてしまったりと、ストレスを感じていたようでした。それに対して、新しいオフィスは、スペースに余裕があるぶん物理的な距離はありますが、働く場所を自由に選べることで社員のストレスが減り、また気軽に会話できるスペースがあるため、かえって積極的なコミュニケーションが生まれています。

これだけの効果があり、社員の定着につながるなら、たとえ



2年後にまた移転することになっても、オフィスにかけたコストは十分ペイすると私は考えます。

4坪の間借スペースで起業
7年間に3度の拡張移転

私たちは「入社3年後のミスマッチをなくす」という理念のもと、ベンチャーや中小企業向け新卒採用支援を中心に様々な採用支援を行っています。なかでも得意とするのは、企業と学生が会える場づくりです。企業6社と学生約50名が一堂に会するマッチングイベントを、年間400回ほど開催しています。

昨今の新卒採用の課題を考えると、学生は職業や企業に関する情報を収集する機会が少ない一方で、企業は通り一遍の面接では学生の能力を正しく判断できないという問題があります。特にベンチャーや中小企業の場合、そもそも学生に会社の魅力が知られていないため、大手就職媒体に広告を掲載しても学生が集まりません。そこで、私たちが提供する座談会などのイベントを通じて企業と学生の相互理解を深めてもらい、採用のミスマッチをなくしていくことが私たちの価値だと考えています。

当社は2012年に創業し、今年で7期目です。中目黒にあった先輩の会社で4坪のスペースを間借りして起業し、3期目に

渋谷で20坪のオフィスを賃借。この時は、まだイベントは外部の会場を借りて行っていました。5期目に入り、六本木一丁目に80坪のセミナー・面談ルームを含む計160坪を確保しました。この時、初めて自社のセミナー会場を持つことができたのです。イベントにはリピートで参加する学生も多いため、自社会場を持っているのは強みですね。そして今年4月、アーク森ビルへ移ったのが3度目の移転。2年前に15名だった本社勤務の社員が4倍に急増し、手狭になったことが移転の理由です。希望としては、駅徒歩1分の好立地にあった元のビルで増床したかったのですが、空きがなかったため、本社機能のみを移すためアーク森ビルに150坪を確保しました。面談・セミナールームは、従来オフィスだったスペースと合わせて160坪に拡張しました。

アーク森ビルの本社には、現在、管理部門と営業部隊を中心に60名が在籍しています。うち6名ほどは面談・セミナールームに常時働いていて、ほぼ毎日開かれるイベントを取り仕切っています。東京以外では大阪と福岡に支社があり、大阪支社も今年5月に拡張移転し、念願の自社セミナー会場イベントを開催できるようになりました。

一緒に働く人や環境が
就職・転職の決め手になる時代

自社の採用面接のために学生や中途求職者の方々を迎える際にも、オフィスの中に案内して、フリースペースやカフェブースで面接することが多いですね。会議室に通すことはほとんどありません。社員がどのような環境で働いているのか、どのような表情で働いているのかを直接見てもらうほうが、当社の魅力が伝わると思うからです。「入社3年後のミスマッチをなくす」という当社の理念にも合致しているでしょう。

ベンチャー企業への就職や転職に不安を感じる人は、当然いると思います。けれども、オフィスに案内して、社員が活発に議論を交わしている様子を見せたら、「素敵なお仕事ですね、ぜひここで働きたい」と思ってもらえる確率が高い。先ほど話したように、アーク森ビルに入居していることで、ある程度の規模感や成長性、安定性が感じられることも大きいでしょう。最近の求職者は、どういった人と一緒に働くのか、どのような環境で働くのかを重視して、就職先や転職先を選ぶ傾向が見られます。ですから、人と人のコミュニケーションを大事にするという会社の意図が感じられるオフィスは、働く人だけでなく、職を求める人たちにも、魅力的に感じられると思います。



足を踏み入れるだけで
“らしさ”感じる空間づくりは重要。
学校のような就活サポートに
相応しいイメージを大切にしたい。

株式会社UZUZ 専務取締役 川畑 翔太郎氏



は、お金をかけてでも自分たちの部屋と面談スペースを持つ必要があると考え、西新宿にある共有スペース付のレンタルオフィスに移りました。ただし、ここでは5席ある共有スペースを僕らが占有する形になり、最終的には追い出されました(笑)。次に新宿御苑で借りたオフィスでは、7つの面談スペースを確保。そこも1年半後に社員が12人に増えると面談スペースが不足し、今いる西新宿のオフィススクエアビル新宿の4階に移ってきました。振り返ってみると、初期の頃はいかに面談スペースを確保するかが課題でした。

そのうち研修型就活サポート「ウズウズカレッジ」が始まり、授業部屋と受講生の自習スペースが必要になりました。当時は、さほど広くないセミナールームに30人ほどがすし詰め状態。ちょうど夏だったため、息苦しいし、なんか臭いなと(笑)。それで徒歩5分の距離の初台にもオフィスを借り、西新宿本社との2拠点体制を始めたのです。そこで新たに直面したのが、コミュニケーション不足による一体感の欠如です。社内で顔を合わせない人がいるというのは、僕らにとっても初めての経験でした。色々とコミュニケーション施策を打ちましたが、やはり拠点を一緒にするのが一番だろうと。そこで、本社入居ビルの3階が空いたのを機に増床し、初台から社員を引き揚げました。現在は、その3階が執務スペース、4階がカレッジで40人が仕事をしています。

立地については、創業時から一貫して新宿界隈にこだわってきました。新宿は日本最大のターミナル駅であり、大手人材会社が拠点を構える東京駅周辺とは違い、ベンチャーが入り込める余地があることが拠点を構え続けてきた理由です。僕自身、大人っぽい雑多さが漂う新宿が好きだというのがあります。本当は新宿駅の近くがよかったのですが、駅近は家賃が高くてあきらめました。むしろ、駅から少し離れた場所まで足を運んでくれる人のほうが、当社に魅力を感じてくれていると思うので、より確度の高い求職者に会えるとポジティブに考えています。

目指すは「学校」のようなオフィス
将来は廃校利用も検討したい

オフィスづくりで工夫したことは、予算が少ないなりに、できるだけオシャレな空間にすることです。すべてをオシャレにするとコストがかかるので、エントランスなど目につく場所や、カレッジでも写真撮影に使う1部屋だけをカッコよくするなどメリハリをつけました。執務スペースは、現状は固定席ですが、社員がお互いに話しかけやすいよう、テーブルを中央に向



けて配置しています。

2年前からはリモートワークを始めました。第1号社員は当時25歳で、地元に戻らざるを得なくなったことが発端でした。最初は退社のお話も出たのですが、担当業務を選別すれば地元でも仕事はできるだろうと。ただし、にぎやかな会社を離れて一人で仕事をするものの孤独感や、円滑なコミュニケーションのための配慮が必要だったので、使わないPCを1台ライブチャットにつなぎ続け、画面を通じていつでもやり取りできる環境を整えました。今では茨城、神戸、埼玉、ニューヨークにリモートワークの社員がいるほか、東京在住の社員にも在宅勤務を推奨しています。

僕らが目指すオフィスは、まさに「学校」です。これから規模拡大に伴い移転を繰り返すと思いますが、いずれ廃校を利用したいと考えています。昔、学校だった建物なら、僕らの主力サービスであるウズウズカレッジに相応しい「学校」のイメージと、そのための機能があらかじめ備わっているからです。こうした機能とイメージはお金では買えません。今のオフィスでも、授業ルームの壁には黒板塗料を塗って学校らしさを演出していますが、足を踏み入れるだけで学校の雰囲気を感じられる空間づくりはとても重要だと思っています。

若い人たちは、開放的でオシャレな、カフェのようなオフィスで仕事がしたいと思っているのではないのでしょうか。会社を紹介する際に、「オフィスがカッコいいですよ」と伝えると、それだけで反応が変わりますからね。若者にアピールしたいのなら、企業はリフレッシュやコミュニケーションのスペースを積極的に取り入れていくのがいいと思います。僕が訪問した会社で「いいな」と思ったのは、テレビが見られる量の部屋です。そこでゲームをしてもいいし、サッカーの日本代表戦があれば、お菓子やお酒を持ち込んで社員みんなでワイワイ観戦できる。これからリモートワークがさらに進み、人がオフィスから離れていくことを考えると、オフィスに重要なのは動きやすさといった機能面ではなく、人が「集まりたい」と思うことがすごく大事だと考えています。

第二新卒者3人が立ち上げた
“就活難民”を救う人材サービス

UZUZは、第二新卒や既卒、フリーターに特化した若手人材の紹介・就活サポートを行っています。大手人材紹介会社のような一般的な条件によるマッチングは一切行わず、求職者一人ひとりとじっくり向き合い、仕事選びに関する相談や、場合によっては就職におけるマインド教育も行う完全個別型サポートが当社の特長です。合計で20時間にも及ぶ面談時間は、業界でも最長だと思われ、個別型と併せて、社会人としての基礎や専門スキルを習得しながら内定獲得を目指す、

研修型就活サポートも行っています。これは専門学校と就活サポートを一体化したようなサービスです。

僕らが新卒を除く若手人材に特化し、時間と手間をかけた就活サポートを提供するのは、3人の創業メンバー全員が第二新卒だったことに起因しています。新卒至上主義の日本の人材サービスにおいて、職歴のない若者やブランクの長いフリーターは人材紹介会社のサポートを受けにくく、就活に苦労する現状があります。自分たちが人材サービスを立ち上げるなら、就活で困っている若者をサポートしたいと考え、このようなサービスをスタートさせました。

面談スペースの確保に、一体感の醸成
成長に応じて変化する課題

2012年の創業当初は、代々木にあるシェアオフィスの片隅を間借りしていました。会議スペースが1つしかなかったため、求職者との面談はもっぱら近場の喫茶店で行っていたのですが、2ヶ月で限界が来ましたね。喫茶店を使うとお金がかかるのと、場所の確保に手間取って面談が思うようできず、売上が全く上がらなかったのです。この状況から抜け出すに





IT人材の育成・派遣事業から、時代の波に乗り急成長。今、器を刷新して、新しい働き方を手に入れました。

株式会社イマジンプラス 代表取締役社長 笹川 祐子氏



ショックが起きると売り上げが激減。2010年4月、家賃削減のため現在のラウンドクロス新宿(甲州街道沿い)に移転しました。同じ広さで天井が高く、新しいビルですが家賃が3分の2になりました。そして今年4月、同居していた子会社のイマジンネクストが独立したオフィスを構えるため高田馬場に移転し、イマジンプラスも現オフィスで新たなワークスペースを構築しました。

新しい働き方を模索する中 フリーアドレスを導入

新ワークスペースの構築は、一昨年から会社全体で推進している働き方改革「イマジンプラスリノベーション」の考えに基づき、社内公募で手を挙げた3名のメンバーが中心となって進めました。大きく見直したのは、派遣スタッフさんの研修ルームです。扱う商材が、プリンターなどの大型商品からデジタルカメラや美顔器、シェーバーなど小型商品に移ってきたため、広い部屋が必要なくなったのです。8つあった登録面談ブースも、ウェブ面談の増加に伴い減らしました。

新たにフリーアドレスも採用しました。従来は窓際にマネージャー席があり、部門ごとにスタッフ席が並ぶ固定レイアウトでした。いくつかの会社のオフィスを見学するうち、自由に席が選べて、他部署の人とも交流できるフリーアドレスが、自分たちが目指す働き方にマッチするのではないかと考えたのです。どんなオフィス面積であっても、フリーアドレスならスペースを有効活用した開放的な空間が作れます。営業部門の社員には1人1台ノートパソコンを支給し、場所を選ばず仕事ができる環境を整えました。将来的にはテレワークも視野に入れています。社長室も思い切ってなくしました。どこでも仕事ができる時代に、何もわざわざ、家賃の高い新宿の一等地に社長室を構える必要もないだろうと思いましたし、書類はPDFにし、断捨離できました。

社員には、固定席がなくなることへの動揺が少なからずあったようです。オフィスレイアウトを社内コンペで選ぶ際も、これまでのレイアウトと似ているものを選ぶ社員が多くみられました。でも、「それでは意味がない」とプロジェクトメンバーが説得し、各自の意識を変えていきました。フリーアドレスになると、個人の荷物を置くのは小さなロッカー1つになりますから、荷物の削減とペーパーレス化には社員も苦労していました。

新たなワークスペースとなって数ヶ月が経ち、フリーアドレスにもだいぶ慣れてきたようです。当初は部署ごとに同じ顔



触れで固まるかと思っていましたが、意外に色々な部署の人たちが混ざり合って使っています。今まであったものがなくなると奪われたような喪失感があるのかもしれませんが、形を変えてみることで、社員だけでなく私自身も働き方を変えるきっかけになりました。

働き方の多様化に 雇用側が追いついていない現実

これから人口減が進み、働き手が減っていくと、企業において人の確保がますます難しくなっていきます。人材業界に身を置いていると、どこに行っても「人がいない」という声を聞きますが、いま企業にとって「人がいない」というのは、極端かもしれませんが「若くてフルタイムで働ける人」を指していることが多いように思います。一方、人材派遣会社に登録に来られる方は、シニア層や子育て中の主婦、外国人の方もいて、非常に多様化しています。しかも、以前に比べてフルタイムで働きたいという人は減っており、時短で働きたいという人が多くなりました。介護しながら、あるいは副業で働きたい人もいます。雇用側と働き手の側のミスマッチをどう解決していくのが課題と言えるでしょう。

例えば、私どもの案件で「深夜のコールセンタースタッフ」の募集がヒットしたのですが、実際に原稿を掲載するまでは、深夜に働きたいという方がこれほど多いとは思っていませんでした。そういう人たちが働く場所には、仮眠室があると喜ばれそうですね。あるいは当社であれば派遣スタッフさんが気軽に立ち寄れる相談室をつくるとか、女性が多い会社なら、子どもと一緒に連れて来られる環境を整えるとか。今後は受け入れる企業側も、多様な働き方に合わせた働く場所を提供していく必要があると思います。その意味で、今後オフィスの姿も大きく変化していくのではないのでしょうか。

ニーズを先取りした パソコン説明員の育成が大ヒット

当社は、事務員、コールセンタースタッフ、家電製品など新製品の販売員の人材派遣を中心に、幅広い人材サービスを展開する総合人材派遣会社です。創業1997年、今年で22年目を迎えますが、元々はパソコン・インターネットに特化した人材育成・人材派遣からスタートしました。当時はインターネットの黎明期で、パソコンの展示会が盛んに行われていたのですが、肝心の商品やインターネットについて説明できる人材が不在

といった状況でした。OAデモンストレーターを養成すればメーカーのニーズがあるに違いないと思われ商機を得ました。

当初は社内の一新規事業の位置づけでしたので、オフィスの片隅が仕事場でした。そんななか理系の女子学生を集めてITの知識とビジネスマナーを教え込み、メーカーに売り込んだところ、待ってましたとばかりに依頼が舞い込み、全国展開するのに時間はかかりませんでした。まずは地元の札幌で支社を開き、すぐ大阪、福岡にも広げました。というのも、大手メーカーからの依頼は、パソコンの販売員や、量販店をルートセールスでまわるラウンダーなど、全国拠点一括での仕事が多かったからです。

東京のオフィスは、社員が5人ぐらいに増えると手狭になり、新宿の青梅街道沿いの小さなビルに移転しました。当時のエピソードですが、MCの研修で発声練習をしていると、「怪しいことをやっているんじゃないか」と隣の会社から苦情が来て、発声練習だけ近くの公園を利用したことがありました。その後、急成長を見越して別のビルのワンフロアに移転し、社員数が60人に増えた段階で、上場も視野に入れつつ新宿西口の京王百貨店のすぐ向かい側のビルに約160坪のオフィスを構えました。2004年のことです。しかし、リーマン





仕事は労働時間ではなく
成果で評価される時代。
働く時間や場所に柔軟な企業が
これからは選ばれる。

株式会社ビースタイル 代表取締役会長 三原 邦彦氏



由に借りられるだけでなく、社員が薦める読み終えた本を会社が定価の8割で買い取っています。この図書館を設置した狙いは、残業が減った分の時間を学びに活用してもらうため。働き方を変えなければ仕事の成果は変わりませんから、新たな知識をインプットし、アウトプットの質を高めていくために、この図書館を活用してほしいと思っています。

これは私のこだわりですが、エンジニアチームの椅子には豪華なものを使っています。というのも、エンジニアの仕事というのは、精神的にも体力的にも負担が大きい仕事だと思うからです。多少コストがかかっても座り心地のよい椅子を選んでいるのは、彼らに気持ちよく、より生産性の高い仕事をもらうためです。また、社員の仕事の内容によってパソコンのスペックを変えています。社員の中には、エクセル集計等の作業を担当する人もいれば、パソコンで作業するよりも会議や営業活動に費やす時間のほうが長い人もいます。各自のパソコンの稼働率を調べたうえで5段階に分け、それぞれに合ったスペックのパソコンを支給した結果、生産性はかなり上がっています。そのほか、拠点の分散によるコミュニケーション不足を補うため、全員が週に1回、本社に集まって行う合同朝礼を十何年間ずっと続けています。今後はスカイプを活用した遠隔朝礼を実験的に始めてみるつもりです。

修ブースに充てました。その後、1年ほどで上の階を増床。現在入居しているFORECAST新宿SOUTHの5階に移ってきたのは、2006年のことです。ここでも7階を借り増すこととなり、それでもスペースが足りず、新宿御苑前と南新宿にそれぞれ支社を構えました。明確な拠点戦略があったわけではなく、スペース不足から衛星的に分室を広げてきたのが実情です。今後、会社が成長し、現状350人いる従業員が700人規模になる頃には、人の移動の時間的コストも考慮した拠点戦略を考える必要があると思っています。オフィスの集約も検討に上るでしょうね。今はスタッフ登録のために来社してもらうことはなく、ネットや電話で完結するため、新宿に拠点を置く必然性は薄れています。将来的には、新宿以外の場所に移転する可能性もあるかもしれません。

当社に限らず一般企業を見ても、最近は育休や産休のみならず、介護のために休職する人が多い印象です。社員の年齢層が高い企業では特にそう感じます。皆さん、休みたくて休んでいるわけではないですから、企業側も本人のライフスタイルに合わせて、働く場所や時間を柔軟に対応していく必要があると思います。その点、様々なワークスタイルを認めている企業は、人の採用もしやすく、定着率も高いのではないのでしょうか。

在宅勤務は、多様な働き方を実現するために企業が検討すべき制度の1つと言えます。当社では、全員に在宅勤務を認めているわけではありませんが、一定の条件において取り入れています。時々、企業の方から「在宅勤務を認めると、社員が仕事をサボるのではないかと」と懐疑的な意見を聞くことがありますが、普段でも社員の動きをすべて経営陣が把握しているわけではないでしょう。もはや「がんばってるな」と目で見て評価したり、労働時間で評価したりする時代ではありません。成果による評価に変えていく必要があります。そうなれば、働く時間や場所をライフスタイルに合わせて、もっと柔軟に対応できると思いますね。

育児や家事と両立できる仕事を提供する主婦に特化した人材サービス

ビースタイルは、2002年、主婦のパートタイム派遣からスタートし、現在は主婦に特化した求人媒体サービスと、パートタイム型派遣・紹介サービスを2本柱としています。なぜ主婦に特化したのかというと、以前私が勤めていた人材サービス会社で、優秀な女性社員が結婚や出産を経てライフスタイルが変わると、会社に居場所がなくなってしまうのを目の当たりにしていたからです。当時は労働時間が経済効果に比例すると捉えられていた時代でしたから、「フルタイムで働く」という1つのワークスタイルしか存在していませんでした。「これはおかしい」と思いましたね。将来、若年労働人口が減少するのは誰の目にも明らかでしたし、それを代替するのは主婦に違いない。そう考えて4人でこの事業を始めたのです。当時はまだ主婦の方を活用する企業は少なく、「主婦でも優秀な人材はたくさんいますよ」と根気よく営業活動しながら、顧客企業を増やしていきました。

あれから16年経った今、企業側の反応は激変しています。大企業も含め時短での採用に抵抗がなくなりましたし、仕

事の経済効果を上げるのに残業という手段に頼れない以上、1人ひとりの労働の質を高めていかなければならないと皆が認識するようになってきました。また、例えばエクセルのマクロ集計のような、知識や能力自体が生産性に比例する仕事が増えたことも追い風になっています。短時間で成果を上げられる優秀な主婦の方を、ライフスタイルやワークスタイルに合わせて企業に紹介できる機会は、明らかに増えています。

労働の質を高めるために、働き方を変える社員の“学び”を刺激するビースタイル図書館

当社内の女性比率も高いです。正社員で60%、パートさんも含めると75%が女性従業員です。働き方改革の時流に先駆けて自分たちの働き方も見つめ直し、1人ひとりの労働の質を高められるよう日々取り組んでいるところです。創業当初との大きな違いは、残業が減ったことです。今、当社の平均残業時間は1ヶ月で25時間。毎日1人1時間残業するかしないかといったところです。

生産性を高めるためのオフィスの工夫としては、「ビースタイル図書館」があります。仕事に活用できる書籍を社員が自

立地を言い訳にしないための新宿拠点 将来はオフィス集約も視野に

当社は、創業以来ずっと新宿に置いてきました。当初、就業希望の主婦の方には来社登録をお願いしていたので、交通の便がよく、わかりやすい場所である必要があったからです。それともう一つ、「場所が悪いから登録者が増えない」という言い訳ができないよう、自分たちを追い込む意味もありました。まずは40坪のオフィスを借り、その半分を登録ブースと研