グッドキャリア企業アワード2024

# 大賞

厚生労働大臣表彰

## ネクスキャット株式会社

NecScat®

**評価のポイント**

**オールリモートワーク・ウルトラフレックスで自由度の高い働き方を実現しつつ、ビジョンの共有や相互理解の仕組みをつくり、それぞれの「らしさ」の発揮を支援**

### [ 経営者からのメッセージ ]

当社は「幸せに働く。そしてみんなをずっと幸せにする。」を経営理念に掲げ、創業当初より新時代の働き方の実証実験をしております。この働き方が、少しでも日本企業の経営のヒントになるなら幸甚です。この度は栄誉ある賞を賜り誠にありがとうございます。

代表取締役
千歳　紘史

### 企業概要

**事業概要：**デザイン経営・DX 推進事業
**業　　種：**情報サービス業
**所 在 地：**東京都豊島区
**従業員数：**36 人（男性 16 人／女性 20 人 うち非正規雇用 0 人）
**平均年齢：**36 歳
**創 業 年：**2020 年

### キャリア形成支援担当者紹介

**キャリア形成支援の取組をして良かったこと**

柔軟な働き方により、地方在住・育児・介護・半農半 X の両立をする従業員など、幸せに働くメンバーが拡大。

取締役
小林　武蔵
担当年数：5 年

**キャリア形成支援の取組で苦労したこと**

多様な働き方を許容する上で、同調圧力や情報格差を生まないよう、心理的安全性の高い文化づくりを徹底。

経営企画室　チーフ
岩舘　由香
担当年数：4 年

# ネクスキャット株式会社の
# 具体的な 3つの取組

**取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯**

「人口減少社会の課題解決」をテーマとして様々な取組を実施しています。地方･海外在住、介護や育児による環境変化など、働き方に制限のあった方々に活躍してもらうことで課題解決につなげます。
画一的なキャリアや価値観を推奨せず、多様なキャリア意向や価値観を受け入れ、ライフステージやライフスタイルを尊重することで、当社が経営理念に掲げる「幸せに働く。そしてみんなをずっと幸せにする」を目指します。

## 01 自由度の高いオールリモート・ウルトラフレックス

誰もが自分らしく働ける組織を目指し、役員や管理部を含む全従業員が創業以来一貫して完全フルリモート（オールリモートと命名）です。さらに、始業・休憩・終業時間の自由度が高いフルフレックスを超えて、月間の総勤務時間も個々人で柔軟に決められます（ウルトラフレックスと命名）。ウルトラフレックスは、2019 年 4 月 1 日から施行された「働き方改革関連法」により、フレックスタイム制の精算期間を最長 3 ヵ月間に延長できるようになったことを受けて考案した働き方です。3 ヵ月という長いスパンで勤怠を調整できるようになり、閑散期や繁忙期、あるいは個々人のライフスタイルやライフステージに合わせた、より柔軟な働き方が実現しました。

▲育児や介護の両立やワーケーションの実現も

## 02 本音で相談できる良好な関係性を構築する 1on1

従業員が主体的にキャリア形成を考えるためには、従業員と会社、あるいは従業員と上司の関係性が良好で本音で相談できる必要があります。そのため当社は 1on1 を重視しています。自己を開示しあって信頼関係を築き、何でも話せる心理的安全性の高い状態でキャリア相談ができるようにしています。1on1 は本人と上司だけでなく、斜めの部署の上司や、役員と行う機会も設けており、より偏らない広い視点でキャリアにまつわるヒントを得ることができます。1on1 を行うマネージャー層は必ず「1on1 研修」を受講するなど、従業員との対話をより良いものにするよう日々取り組んでいます。

▲気軽に話せる関係性で安心感のある環境に

## 03 透明性の高い「ガラス張り経営」でありのままを伝える

毎年 1 回、当社独自のアンケートを実施して社員の素直な声を聞き、内容は全社員に開示しています。また社員に開示するだけでなく、求職者向けの資料にもそのまま掲載するなど、社外に対してもオープンな姿勢で向き合っています。これによって社内外にありのままの当社を知ってもらい、ともに課題解決に向き合う会社づくりをしています。
また、当社独自のアンケートだけでなく、外部機関のサーベイも積極的に活用した定量的な分析も行っており、この結果も開示しています。
アンケートやサーベイに限らず、社内のあらゆる情報は人事等の一部の情報を除きすべての社員がアクセスできる状態になっており、透明性の高い「ガラス張り経営」にこだわっています。

▲匿名で本音を伝えられやすくする仕組み

# 取組の効果について

**1年で従業員数が3倍以上に!**
**国内外から応募増**

採用力が高まり、日本全国のみならず海外からも当社で働きたいと応募してくださる求職者が増加しました。また採用後の定着率も高く、当社の事業の中心となるクリエイター職は創業以来4年間離職率ゼロを誇ります。日本次世代企業普及機構が実施するホワイト企業認定では最高ランクを取得、働きがいのある会社づくりの専門機関であるGreat Place To Work® からは「働きがいのある企業」として認定されています。

## 01 前述の取組01の効果について
## 公私のバランスを取りながらチャレンジできる環境に!

育児・介護といったライフステージの変化や、兼業農家の業務繁閑などに合わせた業務時間の調整が可能です。従業員からは「子どもと過ごせる時間が増えた」「仕事を変えることなく両親が暮らす故郷にUターンできた」などの喜びの声が多数上がっています。全社員の約3割が未就学児を持ちますが、産前産後、育児休業といった休業も取得しやすく、時短勤務の要望にも柔軟に応える制度で、ワークライフバランスを保ちながら安心してキャリアを形成することができています。
また外部機関により実施した客観的な調査でも、多くの従業員が「この会社で長く働きたいと思う」という意向が確認できました。

## 02 前述の取組02の効果について
## ジョブチェンジやマネージメントへの挑戦で幸せに働く

1on1を通じて中長期的なキャリア形成について考える中で、男女・年齢を問わずマネージメントに挑戦したい従業員が増えました。現在では、全マネージャーの4割が女性です。
また、より自分らしい働き方を目指してジョブチェンジ（職種の変更）にチャレンジする従業員の実績も複数生まれています。接客業務を担っていたメンバーがクリエイターにチャレンジしたり、管理部業務を担っていたメンバーが広報業務にチャレンジしたりしています。他の職種も積極的に体験できるよう、公募式のプロジェクトも定期的に発足させており、自身の主業務に限らない取組に参加できることもこれらの効果を高めています。

## 03 前述の取組03の効果について
## 自律的な課題解決とリファラル（社員紹介）採用の増加

アンケートやサーベイの結果を含むあらゆる情報に従業員がアクセス可能にすることで、自律的に課題解決の動きが発生し、トップダウンで号令をかけなくとも日々改善活動が行われています。
また、日々の業務の中では課題に目が向きがちですが、所属していると当たり前になってしまいがちな自社の魅力にも、客観的なサーベイ結果を定期的に確認することで自覚しなおすことができ、エンゲージメントの向上につながります。結果として、友人・知人を自社に紹介したいと考えるようになり、リファラル（社員紹介）採用が増加しました。求職者にも多くの情報をオープンにしており、入社後の期待GAPが少なく安心感があるという声もあります。

# 今後の課題と展望

## 幸せに働く当社の在り方を世界のスタンダードに

私たちの新しい働き方を国内外に発信し、幸せな働き方としてデファクトスタンダードとなることを目指します。
特に、世界規模でのオールリモートワークを実現するにあたっては、労働法規がこれまで想定していなかった状況が発生することがあります。各種専門家と連携し、コンプライアンスを遵守しながらも、より自由度の高い働き方を追求してまいります。企業、従業員、社会にとって幸せな三方良しの働き方を実現します。

## 社員の声

| | Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは? | Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは? | Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは? |
|---|---|---|---|
| Division 2 若松　大輔 | A1 エンジニアとしての専門性を活かしながら、よりビジネス価値を提供できるディレクターへのキャリアチェンジについて役員との 1on1 で深い対話を重ねました。この対話が新たな可能性への気づきとなりました。 | A2 新しい職種への挑戦でありながら、過去の経験を最大限に活かせており、強い成長実感を得ています。そんな挑戦中でありながら、オールリモートを活用し、地方移住も実現。仕事と家庭の両立を実現できました。 | A3 1 つの職種にこだわることなく幅広いスキルを磨き続け、関わるすべての人に良い影響を与えられる存在でありたいです。そして何より、2 人の子供と妻に誇れる自分であり続けることを目指します。 |
| Division 1 小阪　美帆 | A1 前職で毎日1時間半かけて通勤する生活の中、仕事も子育ても中途半端なのでは?と、キャリアと仕事、子育てのバランスに迷う時期がありました。そんな時に自由度の高い働き方を掲げている当社に共感し転職しました。 | A2 通勤がなくなり子供と過ごす時間が増えました。ボランティア活動にも参加して地域との関わりが深くなりました。また仕事に集中する時間を自由に設定することができるので、仕事も全力で取り組めるようになりました。 | A3 お客様により満足いただける「デザイン組織構築サービス」を提供し続けると共に、社員が幸せに働けるように、課題解決に向き合っていきたいです。子供の成長を見守り、自分も成長を続けられるよう努力していきます。 |
| Division 1 御厨　大輔 | A1 生きる哲学を大切にする企業理念に共感し、それを軸に自己成長と充実した生活を実現するキャリア形成が可能なことが、私のこれからのキャリアを考える大きなきっかけとなりました。 | A2 オールリモートワーク・ウルトラフレックスなので、子供や妻と向き合える時間が増えました。身内に販売やプレゼントする玉ねぎ畑の作付や管理にもより一層取り組め、暮らしの質の向上を実現できました。 | A3 時代の変化を見据えつつ、生活に根ざした会話を大切にし、深みのある人生を築きたいと考えています。また、多様な価値観を持つ人々と共創し、新たな可能性を追求していきたいです。 |
| Division 1 堀井　久美子 | A1 これまでデザイナーとしてキャリアを歩んできましたが、マネージャー職に推薦してもらったことがきっかけです。これまでのキャリアを活かしながら、様々な課題解決にチャレンジできる機会が増えました。 | A2 プレイングマネージャーとして業務バランスの調整を取るところが最初の挑戦でした。たくさんのメンバーに助けてもらって今があります。もっとメンバーのキャリア形成に関わって恩返ししたいと思うようになりました。 | A3 お客様向けのデザイン業務だけでなく、自社の「組織デザイン」に力を入れていきたいです。「ここで働いているから幸せだ」と思ってもらえる仕組みの形成に、貢献できるような存在になりたいです。 |