

柔軟な働き方を“当たり前”に ——ワークスタイルオプションが根づく理由

当社グループのライフイベントサポート制度の一つである「ワークスタイルオプション」について、「実際どのように使っているのか?」「使える環境は整っているのか?」など、リアルな声を制度利用者にインタビューしました。

話者プロフィール



小屋松 ちひろ

株式会社リンクアンドモチベーション 中小・ベンチャー企業向けコンサルティング部門

2017年 新卒入社し、一貫して中小・ベンチャー企業の組織変革に携わる。
入社8年目に育児によりワークスタイルオプションの利用を開始。

? ワークスタイルオプションとは?

出産・育児・介護・傷病・労災の理由で、一時的に働き方を変えられる制度で、勤務日数と勤務時間の各パターンから、自分に合った働き方を柔軟に選択することが可能です。また、育児の場合は本制度をお子さんの中学卒業まで利用できます。

※株式会社リンクアンドモチベーションの場合の選択肢

【勤務日数の選択肢】

会社の定める営業日通り

週4日勤務

週3日勤務



【勤務時間の選択肢】

みなし超過勤務あり

時間限定勤務（8時間）

時短勤務（7時間）

時短勤務（6時間）

不安や曖昧さの先にあった、新たな視点

—実際に使ってみて、制度の利用前後ではどんな変化がありましたか？

復職前は、いわゆるコンサルタントとして顧客の最前線に立ち、日々全力で働いていました。そんな生活が当たり前だったからこそ、制度利用前は新たな働き方をイメージできていませんでした。

また、ライフイベントの発生を最初に上司に伝えるときには、**どのように受け止められるだろうかという不安**もありました。しかし、上司もチームのメンバーも喜んでくれて、安心して産休・育休の取得や、ワークスタイルオプションの利用を進めることができました。

実際にワークスタイルオプションを使い始めると、働き方は「時間の長さ」から「時間の濃さ」を意識した働き方へと変わりました。限られた時間の中で「何に時間を使ってどう成果を出すか」を意識するようになり、子どもの体調不良などで勤務時間が変更になっても、常にチームで連携しながら対応する仕組みができています。

また、制度の利用自体が、自分の働き方の宣言となり、役割など**周囲からの期待値が自然にそろそろスイッチ**となったと感じています。

選べるから、軸が定まる

—選択肢の多さは本制度の特徴の一つですが、実務にどう影響しましたか？

「週4日×8時間」「週3日×7時間」「フルタイム」など、選択肢が多いこと自体に価値があると思っています。復職前には、どのパターンにするかをかなり真剣にシミュレーションしました。たとえば週4勤務だと、残り1日を子どもと過ごせるけれど、そこまで子どもと過ごしたいと望んでいるのか。ただ、フルタイムだとお迎えは19時近くになってしまう……。そうやって一つひとつ考えていく中で、「自分が何を大切にしたいのか」が浮かび上がってきました。

制度が幅を持っていることで、自分の価値観を問われることになります。もし選択肢が一律だったら、生活や働き方のどこかで妥協が重なる可能性があります。選べるということは考えることであり、考えるからこそ納得して働くことに繋がっていると感じます。

形骸化しない理由——風土×当事者意識

—「制度はあるけど使いにくい」という悩みはありませんでしたか？

正直、制度を使うことへのためらいはまったくありませんでした。最近では、育児経験のある管理職や育児による制度利用者も増えていて、「子どもがいる状態で働く」ことへの理解が深まっています。制度利用が特別視されず、あくまで「**働き方のひとつの選択肢**」として受け入れられている状態だと思います。

また、周囲の若手や後輩たちに関しても、私の制度利用に対して「その中で自分たちができることを増やそう」と前向きに動いてくれました。**環境変化も成長のチャンスと捉える風土**があるからこそだと思います。

制度を活用しながら仕事とプライベートを両立していくには、「どうやったらやりたいことを実現できるか」を自分で考える当事者意識も欠かせません。学生や若手から「育児しながらでも顧客対応できますか？」と聞かれることがありますが、私はいつも「やるかどうかはあなた次第」と伝えています。

リンクアンドモチベーションには、「やりたい」と言えば止める人はいません。制約がある中で、**できない理由を挙げるのではなく、できる方法を考える**。その風土と当事者意識があるからこそ、制度を使いながらも両立している方が多く、制度がうまく活きているのだと思います。

“私の選択”から、“私たちの働き方”をつくっていく

—制度を使う中で見えた“リンクアンドモチベーションらしさ”とは？

制度の存在をきっかけに、「自分の選択が個人だけでなくチームにとってどんな意味があるか」を考えるという意味で、リンクアンドモチベーションの考え方——「**個人と組織のモチベーションをリンクさせる**」——を体現する感覚が、より深まった気がします。

ワークスタイルオプションは、単なる時短制度ではありません。**自分の「働く」を主体的にデザインし、チームとともに更新していくための仕組み**です。そして、それを支えるのは、「制度を使う」のではなく、「制度を活かす」リンクアンドモチベーションの個人と組織だと感じています。