

# OAC 経営サロン

## 第3回

# 「社員の働き方どうしていますか？」

開催日：2026年6月9日（火）17時～18時45分

場所：OAC事務局

参加者：21名

---

### 働き方の現状：リモートワークと出社の実態

コロナから6年目に差し掛かり、各社の働き方はハイブリッド化の幅と濃淡に差が出ている。

**リモートを主体とする企業**では、往復時間の削減、子育て・介護への適応、オンラインコミュニケーション習慣の確立による部署間の垣根解消が明確な利点として語られた。実務ではチャットや共有システムにより「後からでも見返せる全員共有」を前提にしたコミュニケーションがコロナ前より改善したとする声がある。一方でフルリモートの物理的前提（コロナ下での事務所縮小などもあり、全社員分の席が無い、在宅ネット環境の質差）や、裁量労働の文脈下で出社強制を強くできないなどの制約も示された。

**出社を基本とする企業**では、新卒育成や中途若手社員に「隣接メンターによる伴走」「現場同行」が有効に機能している。若手比率が高い会社では、リモートでの孤独化・孤立化に配慮し基本出社としているところも。個々の家庭事情等、状況に合わせてのテレワーク許容など、柔軟運用の工夫も共有された。

女性比率7割の会社では子育て層にリモートが好評……

---

### 労働制度の選択：裁量労働制とフレックスタイム制の比較

裁量労働制は、開始・終了の定めなく成果に対して賃金が支払われ、働く時間の裁量を社員に委ねる。これを受け入れるかの本人同意や、職種ごとの適用可否が管理側の難所となる。フレックスタイム制は時間管理を基礎とし、コアタイムの有無や出社・退社の弾力を制度設計で担保する。

ただし、フレックス移行は残業代の増加に直結するため、利益幅に鑑み踏み切れない会社もあり……

---

### 人事課題：ハラスメントとメンタルヘルスへの対応

ハラスメント・メンタル領域は「定義の曖昧さ」「診断のハードルの低さ」「職場配置の制約」「リモート環境下の管理困難」が絡み、最難関のテーマとして共有された。産業医相談で「適応障害」診断が出やすい現状への戸惑い、診断書提出により休職が制度上認めざるを得ない状況、傷病手当金の支給など、制度運用の具体が提示された。また管理部門、あるいは労働安全委員会

を設けての活動や相談窓口設置。また社内では言いにくいことも、第三者の外部機関（カウンセラー、産業医）に窓口を設ける等、様々な対応例が提示された。

メンタル不調の発生傾向は会社により対照的で、リモート導入により不調が減少した会社もあれば、リモート後に急増した会社もある。人間関係の問題の起きやすい出社体制と孤立感の不安のあるリモート勤務……。

- リモート：孤立感
- 出社：ハラスメント

---

## 待遇と評価：昇給・賞与の実態と課題

- ・ 年俸制、月給＋賞与制、様々だが、月給ではなく、賞与で調整するのが計算しやすいという経営者や、年俸制だが、会社の利益が上がった際はそこで貢献した社員に決算賞与で利益の分配をする会社も。
- ・ 中途応募者の判断基準は「年俸制」が多く、月々の安定性を重視し、賞与は不安定と見る向きも多い様子。

更に価格転嫁のことまで幅広く議論された……。

---

## 次回会合の予告

次回は7月14日火曜日17時開催。某印刷会社の制作発注部署の方をお招きし、期待する協力会社像の話となる予定。

---