

事例研究



株式会社クラシコム
所在地 ● 東京都国立市
業種 ● ECサイト運営
従業員 ● 94名

18時定時退社が当たり前 社員みんなで残業しない努力を

残業削減は多くの会社が目指しているが、効果を上げている事例はさほど多くない。そうしたなかで、ほとんどの社員が定時退社し、昨年の平均残業時間が月間3・6時間という会社の事例を紹介する。

創業来のワークスタイル 仕事を断る決断も

クラシコムは2006年創業。翌2007年から北欧雑貨を扱うECサイト、いわゆるネット通販の「北欧、暮らしの道具店」（写真1）をオープンした。

創業当初から「フィットする暮らし、つくるう。」をコンセプトに、その世界観に共感する顧客にフィットする暮らしづくりをアシストすると同時に、同社のスタッフもまた、自身にフィットする暮らしの実現を大切にしている。

みんなが「残業を当たり前にしない働き方」を続けることによって、ほとんどの社員が定時の18時に退社するワークスタイルを実現

している。

創業者は、青木耕平社長とその妹の佐藤友子副社長の2人。青木社長は「もともとサラリーマン時代からダラダラ働くのがあまり好きではなく、残業しないタイプではあった」と、あるインタビューで語っている。

創業当初から残業はしない方向性で会社を運営し、事業が成長してスタッフを募集する際にも、残業を当たり前にしない方針をはっきり伝えていたという。

むしろ残業がないメリットは、求人面での効果もあるが、同社のような業種業態では、事業が成長して社員が増えれば、女性社員の活躍にもつながるだろうという予測も持っていた。

彼女らが活躍する環境をつくる

ために、創業当初からスタッフが生産性を取ったり子育てをしたりしながら、仕事をしていけるワークスタイルを意識していた。

現在、同社の社員94名の平均年齢は35歳。男女比率は2対8で、若い女性が多く活躍している。男女含め社員の半数ほどが小学生以下の子どもを育てており、常に2割ほどの社員が産休、育休を取得しているのが近年の状況だ。

同社が残業をしないワークスタイルを推進するために大切にしている、5つのポイントがある。

1 「本当に必要な仕事なのか？」と考える

2 仕事を詰め込みすぎない

3 エラーには寛容に

4 お互いに影響を与え合う

5 自由・平和・希望の土壌を整える

残業をしないためには個々人の働き方の工夫もあるが、現場の工夫だけで残業を減らして生産性を高めるのは限界がある。

「当社では、産休や育休で10人チームのうち2〜3人が抜けることもあります。残りの社員で残業せずに仕事をやりとげるためには、仕事のどこかの部分をやる、外部に発注する、といった経営的な決断も必要になります」と説明してくれたのは、同社人事企画室の金恵栄マネジャーだ。

また、東日本大震災やコロナ禍においてリモート勤務を余儀なくされた経験を経て、ペーパーレス

写真1 北欧、暮らしの道具店



写真2 集中して働き定時に帰るワークスタイルを発信



化・DXを急速に進めたことも、全社的な業務効率化に大きく寄与している。

さらに、自社EC一本で運営していて、モールや卸売りという業態ではない点も、外部の影響を受けず、作業の優先順位のコントロールを自社内で柔軟に調整でき、残業を減らす要因の1つになっている。

カルチャーを知って応募 強まった採用力

人事制度の特色として、「ルール制度」をとっていることが挙げられる。ルールとは会社が社員各人に対して期待する役割のこと

で、一般の会社という等級のようなものだ。全部で7種のルールがあり、給与と紐づけられている。ルールは固定ではなく、半年に1回見直される。

その際、多くの会社では社員各人を会社が評価するのが一般的だが、同社では会社が社員各人を評価するのではなく、会社が期待値を社員各人とすり合わせて調整することを基本にしている。

ルールごとに固定残業時間が決まっており、一番下のルールでは月間5時間から最大で月間20時間、金額にして月額約1万円から7万5000円の固定残業手当が支払われる。

固定残業時間制度は、一般に残業時間を増やさない効果があるとされている。

こうしたことから社員も各自で18時退社するための工夫をしている。

「Googleカレンダー」にその日の業務を箇条書きし、隙間時間を有効に使うように意識し



金恵栄マネジャー

ている人。出社したときにその日やるべきことに優先順位を立てて1日の仕事の見通しを立てている人。リモート勤務と出社日のそれぞれにできることを仕分けてスケジュールを工夫している人などもある。

次の日でも構わない仕事はしない。退社時間が来たら潔く切り上げる。ダラダラと働くのではなく勤務時間の9時から18時まで、あるいは時短正社員もいるので、定時の時間内にきちんと集中して働くのだ。

そうしたワークスタイルは、頃から社員の働く姿として「北欧、暮らしの道具店」上で発信され、顧客にも同社のカルチャーが浸透している（写真2）。その結果、採用面でも効果があり、現在の社員の約8割は元々顧客だった人が占めているそうだ。

残業をしないワークスタイルには人事上の効果があると、前出・金マネジャーも語る。

「一般の会社だと残業できる社員とできない社員に分かれてしまっている。しかし当社は、残業しない人ばかりなので、そのなかで役割を果たすことができる人に仕事を任せます。結果として、どの人にも責任ある仕事を任せることができる会社になっています」

そのこともあり、同社の女性管理職比率は64%だという。

むしろ採用面でのメリットもある。同社の採用には、平均して1名の募集に100名程度の応募が寄せられる。先日募集した人事担当者1名の募集には、171名が応募してきた。それも、単に応募者が多いだけでなく、能力の高い人材が多い。それは、能力のある人材が残業ができない、あるいは残業をしたくないという人も最近が多いからだ。

たとえば、能力のある女性が、産休や育休明けに仕事復帰しようとしたところ望むようなポジションを与えてもらえなかったために、同社に応募してくる。そのようにして採用力が強まった結果、17期連続で売上が増加し、昨期年商の60億円という好業績につながったのではないかな。