

採用力と連携力を高める働き方改革 —ハイブリッド勤務とオフィス改装による企業価値向上—

福島コンピューターシステム株式会社

取締役/CBO（最高ブランディング責任者）

管理本部 副本部長/人材戦略部長 **田母神 正彦**



1. はじめに

当社は1983年創業以来、業務・制御・組込・クラウドを軸に医療・ロボ・再エネ・航空宇宙など復興・先端領域に事業を拡大している成長型中堅 IT 企業です。自社開発／SES 派遣を織り交ぜ、全国5拠点と研究機関連携で技術導入。DX／働き方改革推進によるサステナビリティ、

認証取得にも積極的に取り組んでいます。

「福島イノベーションコースト構想¹」による福島発の産学官金連携プロジェクトに参画し、復興や国家戦略に貢献しています。また、社内制度強化にも取り組んでおり、働きやすさ整備（ノー残業、記念日休暇、ハイブリッドワークなど）、女性活躍・両立支援施策を推進しています。

会社概要

社名	福島コンピューターシステム株式会社 (FCS)
所在地	全国5拠点：本社（福島県郡山市）、相双営業所（福島県南相馬市）、東京オフィス（東京都品川）、茨城営業所（茨城県ひたちなか市）、栃木営業所（栃木県高根沢町）
設立	1983年12月16日（福島情報処理センターから分離独立）
資本金	2,000万円
従業員数	331名（2025年5月1日現在）
事業内容	<p>1. 受託開発・システムインテグレーション Web／Windows／業務アプリ他、要件定義から保守まで一貫対応 クラウド（Microsoft Azure 中心、AWS 連携）によるスケーラブル環境構築に強み</p> <p>2. 制御・組込系／エンベデッド開発 ロボット、医療機器、航空宇宙関連、復興支援（ドローン・廃炉・地中熱など）開発実績</p> <p>3. 技術者派遣・コンサルティング／ソリューション販売 SES 型派遣、IT コンサル、ネットワーク運用・保守、オンサイト支援</p> <p>4. 自社開発サービス（kintone プラグイン等） 「StockNaut」「モジトリ」など、ドキュメント管理効率化の自社ツール展開</p>

1 福島県浜通り地域等における産業の復興のため、同地域での新たな産業の創出を目指す構想。

2. オフィス改装に取り組んだ背景

改装を検討するに至った契機は、コロナ後の出社率変化でした。2020年以前は出社率100%でしたが、以降10～20%程度に低下したことで、働き方改革への取り組みと固定費削減の検討が始まりました。

改装を進めるにあたっては、「働き方にフィットする環境」を整備することを重視しました。まずは在宅勤務体制を迅速に整備し、その後フリーアドレス、ABW²、サテライトオフィス導入など、検討できるあらゆる策を検討しました。

3. オフィス改装について

(1) 具体的な改装内容

座席数の最適化と余剰スペース活用

従来の固定席を見直し、2階・3階の座席をそれぞれ約60～63席に削減(約4割減)。これにより生まれた余剰スペースと4階に「リラクゼーションエリア」を構築。社員が気軽に集まり、打ち合わせや雑談ができるフリースペースを設置しました。

執務室



リラクゼーションエリア



パーソナルロッカーの導入

全社員に個人ロッカーを支給し、パソコンや私物を安全に保管。これにより、デスク上にモノを置かない運用を徹底し、オフィス全体の整理整頓とフリーアドレス化を実現しました。

パーソナルロッカー



2 ABW (Activity Based Working) とは、その時々の仕事の内容に合わせて、働く場所を自由に選択する働き方のこと。

(2) 改装に込めたねらい・目的

遊休スペースの有効活用

出社率の低下で生まれた空間を、場所として「社員が行きたくなる・集まる場(4階ラウンジなど)」へ置き換える。

交流活性化による連携強化

ABW +フリーアドレスで異なる部署やプロジェクト間のコミュニケーションを自然に誘発させる。

採用力(リクルート)強化

勤務場所を問わない制度として、デジタルネイティブ世代やグローバル人材からの応募を増やすための環境を整備する。

(3) 改装にあたって直面した課題と工夫

育成の課題

リモートワークの定着により、新人や若手社員との実務面での接点が減少し、OJTやメンタリングが難しくなりました。これを解決するため、定期的な「計画出社」を導入し、対面でのコミュニケーション機会を確保。昨年度からは「人材育成ワーキンググループ」を立ち上げ、階層別教育の見直しや新しい教育カリキュラムの構築に着手しています。

出社比率維持との兼ね合い

コロナ禍でリモートワークを進めた企業の多くが、現在は出社回帰の流れにあります。その中で、当社は「出社とリモートの両立」を前提に、ハイブリッド勤務を継続する方針を明確化。社員の働きやすさと組織の一体感を両立させる

ため、柔軟な勤務制度とコミュニケーション施策を組み合わせています。

4. オフィス改装の効果

人材確保

リモート勤務を選択できるハイブリッド環境が、就活生にとって魅力的な働き方となり、人材確保に寄与しています。さらに、フルリモート勤務や地方移住を伴うUターン・Iターン採用が増えれば、遠方人材の採用機会にもつながると考えています。

また、コミュニケーション不足を防ぐため、「ザツダン会」や1on1ミーティング、計画出社などを実施。これにより、社員のエンゲージメント維持と育成の質を高め、離職防止にもつながっています。

生産性向上

リモート中心でも業績悪化はなく、むしろ集中環境の確保で効率が向上しています。

コミュニケーション活性化

フリーアドレスやリラクゼーションスペースが偶発的な交流を促進しています。

コスト削減

座席数削減により、スペース利用効率が改善し、維持コストを抑制しています。

5. オフィス改装のポイント

予算やスペースに限りがあってもできる工夫

当社のオフィス改装は今回で2度目。1度目は東日本大震災後の補修工事に合わせ、できる範囲で改装を実施しました。今回はその経験を活かし、前回のフロアデザインを基調にしながら、全フロアを刷新しました。ポイントは「段階的な改装」や「既存資源の活用」です。例えば、会議室や休憩スペースなど利用頻度の高い場所から改善を始めたり、家具の再配置や多機能化（可動式デスクや折りたたみ式テーブル）で柔軟性を確保することが可能です。

成功のカギ：社員参加と合意形成

改装にあたっては、ワーキンググループを発足し、社員による議論と先行整備を実施しました。これにより、全体の理解と納得を得やすくし、改装後の利用定着にもつながりました。

6. おわりに

オフィス改装は単なる支出ではなく、採用力・定着率・生産性を高めるための戦略的投資です。働く環境を整えることは、企業の競争力を高める「人的資本投資」だと考えています。

異なる働き方や価値観を柔軟に受け入れる「環境づくり」こそが、採用戦略や企業ブランディングに直結します。働き方改革とオフィス改装は、車の両輪のように一体で進めるべき取り組みです。オフィスは制度や企業の姿勢を「見える化」する場として重要な価値を持っています。

特に中小企業においては「社員を会社に行かせるためのオフィス」ではなく、社員が自ら「行きたくなるオフィス」を創ることが求められる時代です。オフィスは単なる「働く場所」ではなく、企業の価値や文化を体現する場であると考えています。

当社の企業理念が書かれた壁面

