

＜働き方改革＞全スタッフがフリーランス対象へ
既存の労働時間の概念から外れ、自己実現を軸にしたワークとライフの統合にシフト

東京都内でヘルスケアや飲食店など19店舗のストアビジネスを展開するとともに、三重県尾鷲市にて漁業に取り組んでいる株式会社ゲイト(所在地：東京都墨田区代表取締役CEO 五月女圭一、以下ゲイト)は、2018年4月より全スタッフをフリーランス化の対象とし、ワークとライフを一緒と捉え、自主性を高めて自己実現を推進させる考え方にシフトします。ひとりひとりが能力を十分に活かし、より良い将来の展望を持てる人生を、会社として支援出来る仕組みを加速させていきます。

近年、ライフスタイルや価値観の多様化、インターネット環境の進化、グローバル化に伴う競争激化、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、育児や介護との両立など、企業を取り巻く環境は劇的に変化している中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、現代の社会に適應する就業機会の拡大や意欲・能力を発揮できる環境を作ることが重要な課題になっています。

ゲイトでは、設立当初(1999年/1月)より兼業や副業を推奨しており、働き方改革の一環として2010年には一部の事業部にフリーランス制度を導入しました。インターネットが普及し、コミュニティが多様化する現代において、仕事と私生活をわけることは不自然であり、拘束時間＝労働時間という働き方では自己実現が遠のきます。これからは個々の興味による活動やコミュニティにて能力を発揮し、複数の場所から必要とされる人材となり、仕事へと繋げていくといったワークとライフが重なる働き方が増えていくと考えています。

ゲイトでは、2015年にはICTを活用したテレワーク環境を整えており、場所や時間に縛られず、子育てとの両立や、都心部とローカルを跨ぐ働き方、複数の仕事に挑戦し個人の可能性を広げられるパラレルワークなど、各自のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を実現しています。また代表の五月女は実業家の心構えとして「明確なビジョンと起業家自らのハードワークは欠かせない」と考えており、意欲ある人材はフリーランス化によって一層働けるフィールドが整ったこととなります。

働き方改革には生産性の向上も同時に必須であり、米・メンフィスと三重県桑名市ではIT活用サービス事業を展開し、バックオフィスへの業務集約化やRPAによる自動化を進め、非生産時間の削減しています。また外部業者に依存した構造からの脱却として、漁業の操業や自社物流の取り組みをはじめとする内製化も進めており、より成果物の質・量を増やすべく既存の業態に捉われないビジネス構造改革に尽力しています。

今後スタッフの採用はフリーランスに絞り、フルコミット、プロジェクトコミットなど、個人の興味・感心に合わせた形で募集し、関わるメンバー全員が研鑽できる場を整えるとともに、働き方について考える会も定期的に関催し精度を高めて参ります。

【生産性向上の取り組み】

- 1)ストアビジネスの業務をバックオフィスで代行
- 2)バックオフィスの発展的複数拠点化と役割分担
 - ・東京本社=業務の消滅
 - ・桑名=業務の分解
 - ・米メンフィス=RPAによる自動化
- 3)テレワーク推進のためスタッフにiPhoneを支給
- 4)ビデオ動画アプリを活用したテレワークの日常化
- 5)店舗の営業時間見直し
- 6)店舗のあり方の見直し。不特定多数を待つ従来の店舗スタイルからCommunication Hubとしてプラン

【業務の消滅を狙う取り組み】

- 1)現金管理の消滅=店頭取引でのキャッシュレス化を推進
- 2)人事労務管理の消滅=フリーランス化により契約管理に変わる
- 3)販売管理の消滅=原料管理に変わる
- 4)引き継ぎ業務の消滅=オンライン共有マニュアルTeachme Bizの活用の徹底
- 5)店舗仕込み業務の消滅=東京本社のバックキッチンにて店舗の仕込みを集約。将来的に東京での仕込みを消滅させる。生産地に研究所を設置して、仕込みを生産地で完了させる研究中
- 6)年間100万枚の皿洗いの消滅=お皿自体をなくす実験



■会社概要

株式会社ゲイト／Gate Inc.
代表取締役CEO：五月女圭一
設立：1999年1月
事業内容：サービス事業、漁業
URL：<http://gateinc.jp/>

■問い合わせ先

広報担当：福田/安福/尾方
住所：東京都墨田区菊川1-13-8 五月女ビル菊川6F
TEL：03-6666-0075
mail：info@gateinc.jp

<別紙>

【ゲイトフリーランスの具体例】

三重県にある桑名オフィスでは、フリーランスの女性3名がテレワークにてクライアント（ゲイト含む）のバックオフィスに従事。オンライン共有マニュアルTeachme Bizを活用し、業務の消滅を目標に生産性の向上に取り組み、分解したルーチンワークについては、米・メンフィスのメンバーと連携し、RPAによる自動化へ移行。結果、労働時間の概念から外れた働き方を実現し、パラレルワークや子育てとの両立など、各自のライフスタイルに合わせた働き方を実現しています。また共働き家庭にて社会問題になっている「小1の壁」に直面しているメンバーにおいては、孤立しがちな在宅ワークではない働き方を模索し、子供と一緒に出勤でき同じ空間で子供と一緒に仕事ができる「子連れ出勤」の環境を整えようと進めております。

※小1の壁とは

小学校入学後、夜間まで預けることが困難になり、働き方の変更や仕事の継続が困難になる社会問題。主に母親が影響を受け、子どもの小学校入学を機に仕事を退職するケースもある。主な原因としては、保育園のような延長保育が学童保育では対応できない、時短勤務の対象が子どもが小学生になるとなくなる、保護者会や授業参観などの平日日中の行事が増える、利用者の増加のため学童保育を利用できないなどが考えられている。これを受け、内閣府から2014年6月に発表された「経済財政運営と改革の基本方針」には、学童保育の時間延長や待機児童ゼロを実現するための対策が盛り込まれている。

