

ここがスゴイ 

「場所も時間も選ばない」働き方を「フルリモート」で実現しました。



2026年度 日本テレワーク協会会員



業種	情報通信業
企業規模	11～30名
課題	育児/介護 / 生産性向上 / 採用と定着

【場所も時間も選ばない！】当社は、社員21名中約8割がフルリモートで働く超柔軟な働き方を実践。この環境を活かし、高度な専門スキルを持つ副業人材を積極的に採用しています。彼らは本業で培った知見を活かし、事業成長の即戦力として活躍。多様なプロフェッショナルが全国から集結することで、イノベーションと生産性の最大化を実現しています。

■YouTube動画



■PDF資料



高い志とスタートアップの壁。「専門人材の確保」という挑戦



「医師の働き方改革」への貢献という高い志を掲げる京都大学発スタートアップ、エニシア。その実現には、高度な専門スキルを持つ人材の確保が不可欠でした。しかし、従来のオフィス出社を前提とした採用方法では、リソースが限られる中で必要な人材を確保することは困難でした。

また、代表の小東氏自身が母親の病気看病の体験や、かつて公務員として勤務していた際に育児休暇を取得した時の苦い体験を通じ、育児や介護などのライフイベントによって優秀な社員がキャリアを中断せざるを得ないケースは、企業と従業員双方にとって大きな損失となると痛感した経験も、その問題意識を強くしています。こうした自己の体験に基づく「働き方DX」の実践として、福利厚生を充実させるとともに、パーパス経営を掲げ、その想いに共感する人たちが副業・兼業で集まるチームづくりを行っています。

どうすれば場所や時間の制約を超え、高い専門性を持つ多様な人材がその能力を最大限に発揮できる環境を構築できるか。それが、持続的な企業成長を目指す同社の大きな「挑戦」でした。

— 独自戦略

「フルリモート×副業・兼業人材」こそが、最強の布陣である



これらの課題を乗り越え、志を推進する力を得るため、エニシアは限られたリソースを最大限に活かす戦略として、「フルリモート」と「副業・兼業人材の活用」を組み合わせる独自の戦略を選択しました。

徹底したフルリモート体制の標準化:

多くの社員がフルリモートで勤務。場所を選ばない働き方を標準とすることで、全国からの採用を可能にしました。これは、京都大学発スタートアップならではのイノベーションを起こす人的資本経営の実践でもあります。代表の小東氏の思いに賛同した様々な企業で働く人が、副業としてフルリモートで力を発揮しており、まさに「デジタルノマド」を雇用型で活用している先端事例になっています。

高度専門スキルを持つ「副業・兼業人材」の積極採用:

フルリモート環境を活かし、他の企業で本業を持つ高度な専門スキル人材を副業・兼業として積極的に採用。彼らが持つ最新の知見やノウハウが、即戦力として事業成長に直結しています。

「信頼」をベースにした柔軟な組織運営:

「成果重視・自由度の高い組織運営」を実践。厳格な時間管理ではなく、各自のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を認め、成果やタスクの進捗を重視するマネジメントを徹底しています。

活発なオンラインコミュニケーション:

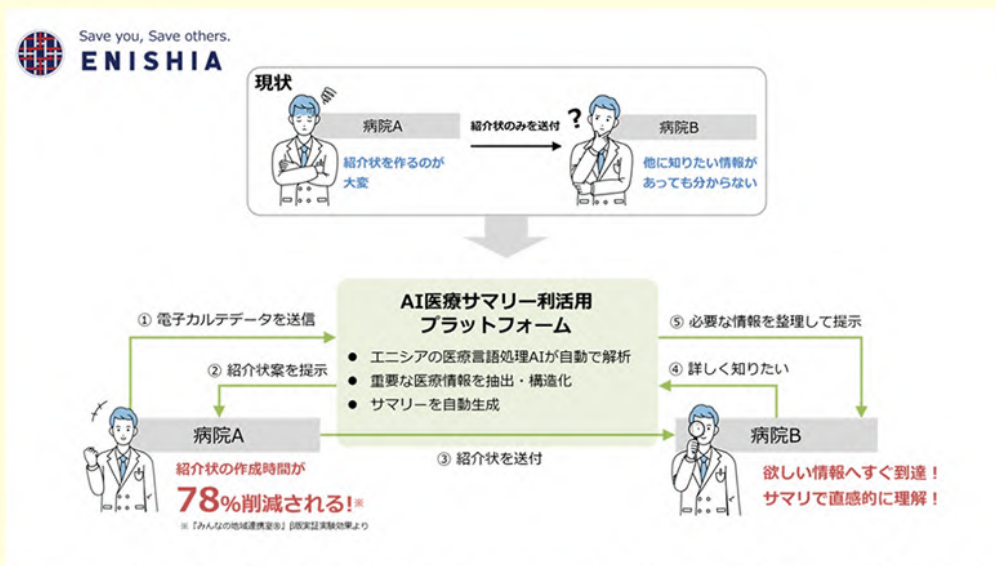
情報共有には Slack、Zoom、Microsoft Teams、Notion、GitHubなどを活用。定期的なミーティングや代表の小東氏自らによる1on1を実施し、物理的な距離を感じさせない密な連携を図っています。

— 成果

「紹介状作成時間 78%削減」。戦略的な人材活用がイノベーションを加速

この戦略的な人材活用の結果、エニシアは事業の核となるソリューション開発で、生産性向上、従業員エンゲージメントの強化、そして高い定着率という目覚ましい成果を上げています。

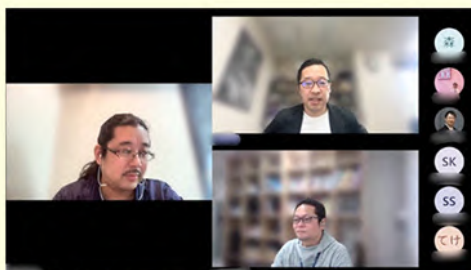
特に医療現場の「働き方DX」を支援するソリューションにおいては、電子カルテデータから AIが紹介状案を作成することで、医師の紹介状作成時間を78%削減（1通あたり平均28分→6分）するという具体的な成果を生み出しています。



これは、スタートアップという制約の中で選択したフルリモート体制によって全国から「多様なプロフェッショナル人材」が集結し、それぞれの専門性を即戦力として発揮している証拠です。副業・兼業メンバーが本業で得た最新の知見をフィードバックすることで、イノベーションと生産性の最大化が実現しています。

— こだわり

「管理」より「信頼」。専門家集団が自走する「課題解決型」コミュニケーション



エニシアが、専門性の高いメンバーが輝く職場を築くために特に重視しているのは、「信頼」に基づいた自走できる環境づくりです。

例えば、定期的な「1on1」について、代表の小東氏は「一般的には進捗やメンタルの話が多いかもしれないが、うちは『この件どうしようか』みたいな、中身（課題解決）の話もしている」と語ります。

これは、メンバー一人ひとりの高い専門性と自発性を信頼しているからこそ。同社がこだわるのは、管理のためのミーティングではなく、課題解決型の業務に自発的に取り組むプロフェッショナル集団として、個々の力を最大限に発揮できる環境整備なのです。

— 苦勞

見えない不安との戦い。オンラインでも「チーム」として機能するために

創業当初から柔軟な働き方を志向していたものの、物理的に離れたメンバーが「チーム」として機能するためには工夫が必要でした。相手の様子が見えないことによる孤独感や、業務指示の意図が正しく伝わっているかの不安は、リモートワーク共通の課題です。

同社はこれを乗り越えるため、各種オンラインツールを駆使するだけでなく、定期的なオンラインミーティングや1on1を徹底。チームの一体感を醸成する努力を続けています。

— 未来

組織の「枠組み」を整備し、AIで医療の未来を拓く

現在、組織の拡大に伴い体制強化を進めており、今後は「各部門の枠組みや運営体制をより明確に整備していく必要がある」と、組織の成長に伴う新たなフェーズを見据えています。

事業面では、電子カルテ解析の技術をさらに発展させ、「将来的にはAI技術をより高度に活用し、医療データの証明やポータビリティの実現、個人のライフログ管理なども視野に入れている」と語ります。フルリモートで集う専門人材の力で、医療業界全体の「働き方DX」と情報連携の未来を切り拓いていきます。

— Advice

スタートアップこそ「副業・兼業人材」のネットワーク活用を

エニシアから、より良い働き方を模索するすべての企業、特にスタートアップへのアドバイスです。

「スタートアップが固定費を抑えつつ高い専門性を持つ人材を活用するためには、副業・兼業人材のネットワークを広げることが有効です。」

自社では獲得できないような人材であっても、柔軟な働き方の「枠」を設けることで、組織の視野拡大やスキル補完につながると言います。知人からの紹介（リファラル）や人材紹介会社の活用を通じて多様な人材と出会うことが、企業の成長ドライバーとなり得るのです。

エニシア株式会社ホームページ<https://enishia-inc.co.jp/>
