おススメ！

2026年JTA会員

株式会社ACCESS

自社開発DXと自律型ハイブリッドワークで、社員満足度向上と強い採用・定着を実現！

業種	情報通信業
従業員規模	301～1,000名
課題	採用と定着 / エンゲージメント向上 生産性向上

株式会社ACCESSは海外拠点との遠隔協働ノウハウを活かし、出社率約1～2割の自律型テレワークを確立。ビーコンを活用した自社IoTソリューション「Linkit」(リンキット)による自動打刻や位置情報共有で労務管理と社内連携を効率化。毎日の朝礼や1on1に加え、社員有志が自主企画する懇親会やランチ会などリアルな交流を巧みに融合し、エンゲージメント強化と採用競争力向上を実現しています。

■メッセージ動画



■PDF資料



テレワークの浸透に伴い、「出社回帰とリモートワークのバランスをどう取るべきか」「対面機会の減少による帰属意識の低下や新人の孤立をどう防ぐか」といった課題に頭を悩ませる企業は少なくありません。人的資本経営や働き方DXが求められる現代において、社員の自律的な働きやすさと組織の一体感をいかに両立させるかは、持続的成長の要です。世界規模でソフトウェア開発を展開する株式会社ACCESSでは、自社開発のIoTソリューションによる業務効率化と、社員が主導する温かな対面コミュニケーションを融合させ、高いエンゲージメントと定着率を実現しています。働きがいと事業成長を両立させるハイブリッドワークのヒントがここにあります。

■ 挑戦：遠隔環境での人的つながり確保

ACCESSは以前よりドイツ、米国、台湾など海外拠点と連携して開発を進めており、遠隔コミュニケーションの土壌は備わっていました。しかし、東京オリンピック前の通勤混雑対策やコロナ禍を経て国内でも全社的なテレワークへ移行する中、新たな壁となったのが「偶発的なコミュニケーションの減少」と「人的関係性の希薄化」でした。
特にフルリモートに近い環境下では、社歴の浅い社員や新入社員が他部門のメンバーの顔や人柄を把握しにくく、業務上のちょっとした相談や部門横断の連携が停滞しかねない懸念がありました。また、オフィスに出社した社員の客観的な勤怠管理や、フリーアドレス導入に伴う社内での所在確認といった新たな労務・オフィス環境の課題も生じていました。



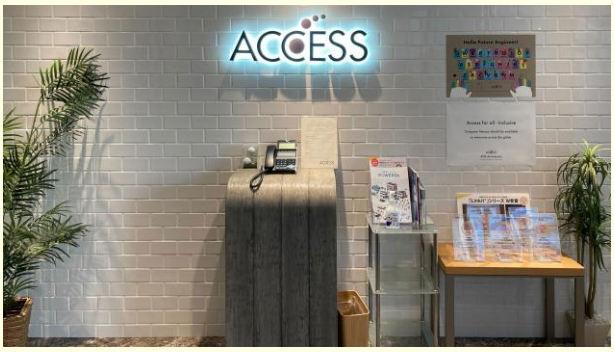
処理日	曜日	シフト区分	出勤時刻	退勤時刻
2022/02/10	木	9:00-19:00	当 8:22	当 20:44
2022/02/11	金	9:00-19:00	当 8:38	当 18:31
2022/02/14	月	9:00-19:00	当 8:18	当 19:12
2022/02/15	火	9:00-19:00	当 8:45	当 19:04
2022/02/16	水	9:00-19:00	当 8:40	当 18:22

ビーコン検知による自動打刻の流れ。ゲートウェイ通過で客観的な出退勤時間を記録し交通費精算にも連動

■ 独自戦略：自社IoTツールの実践活用と「自発的な交流」を生むハイブリッド設計

自社開発ソリューション「Linkit」(リンキット)シリーズの社内実践

- **ビーコンによる自動勤怠管理:**
  小型ビーコンタグを携帯した社員がオフィスのゲートウェイを通過するだけで出退勤時刻を自動検知・打刻。打刻漏れや誤入力を防止し、定期券を持たない社員の出社日数に応じた客観的な交通費精算を実現。
- **位置情報共有とチャットの使い分け:**
  「Linkitエリア探索」でオフィス内の所在エリアを可視化し、フリーアドレスでも対面で話しかけやすい環境を整備。業務連絡用ツールと、懇親会案内などフランクな連絡用ツール（Linkit チャット）を意図して使い分け、心理的安全性を醸成。
- **日常のオンライン接点と1on1の定着**
  開発チームを中心に毎日原則1回のWebミーティングを実施し、進捗や困りごとをスピーディーに共有。定期的な1on1面談を通じてメンタル面や業務課題を早期にキャッチアップ。
- **社員有志による部門横断イベントの推進**
  会社からの指示ではなく、企画が得意な社員が自主的に幹事となり、全社チャットで参加者を募る懇親会やランチ会、技術・営業テーマのワークショップを定期開催（会社は費用の一部を補助）。出社率1～2割を維持しつつ、月1回程度の顔合わせ機会を柔軟にデザイン。



秋葉原オフィスの受付エントランス。「Linkit」シリーズの受賞実績や先進的な開発姿勢を象徴



社員が携帯するビーコンタグ。小型軽量キーホルダー型と電池交換不要のソーラー型を用途に応じて運用

■ 成果：労務負荷の大幅削減と、選ばれる企業をつくる「高い定着力」

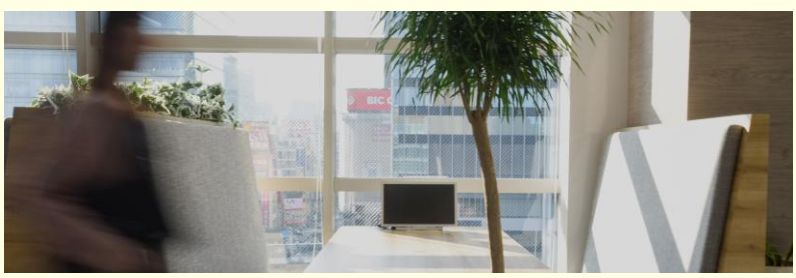
ビーコン勤怠の導入により、打刻漏れや手動修正の手間が基本的にゼロとなり、労務担当者の管理工数が大幅に圧縮されました。また、出社とリモートを社員自身が柔軟に選択できる環境が従業員満足度を大きく押し上げています。「テレワークを前提にしつつもコミュニケーションが活発な文化は、新卒・中途採用における大きな訴求力になっています。入社後も『オフィスで集中したい人』『リモートを基本としたい人』など各自が最もパフォーマンスを発揮できる働き方を選べるため、社員の高い定着率につながっています」とACCESSの小松田氏は手応えを語ります。

■ こだわり：「会社主導」ではなく「社員主導」で育む、オープンで自然な人的つながり

テレワーク推進において同社が一貫してこだわったのは、コミュニケーションを制度として義務付けないことです。
部門横断イベントは、社歴の浅い社員や新入社員が孤立せず、自然と輪に入れるようオフィスのオープンスペースで開催されます。通りがかった他部門の社員がふらりと飛び入り参加できるような余白を大切にしており、これが開発部門と営業部門・管理部門の間の垣根を取り払い、日常業務での円滑な連携を生み出しています。会社はプラットフォームと一部補助を提供する「後方支援」に徹し、社員の自主性と自律性を最大限に尊重しています。

■ 苦労：職種間の不公平感を生まない、納得感のあるローテーション設計

テレワークの導入が進む企業で頻発するのが、出社が前提となりがちな管理部門と、フルリモートが可能な開発・営業部門との間の「不公平感」です。 同社では、オフィスへの出社率を約1～2割に抑えつつ、来訪者対応などが必要な総務・管理部門においても週2～3日のローテーション勤務や当番制を実施。特定の個人に負荷が偏らないフェアな運用体制を現場主導で築き上げることで、社内の不満を未然に防ぎ、互いを尊重し合えるハイブリッドワーク環境を定着させました。


自然な対話や集中ワークを後押しする、開放的で柔軟なフリーアドレスエリア

■ 未来：誰もが働きやすい環境を深化させ、次世代のソフトウェア開発を加速

「現在のハイブリッドスタイルを維持・発展させ、従業員満足度の高いオープンな環境を整え続けることが目標です。国内外から多様なプロフェッショナル人材を迎え入れて組織を活性化し、ACCESSの強みである先進的なソフトウェア技術の開発をより一層加速させていきます」と同社は未来を見据えています。

■ メッセージ：テクノロジーによる効率化と、人が集う「温度感」を両立させること

ACCESSから、より良い働き方を模索するすべての企業へのメッセージです。
テレワークを形骸化させず、企業成長のドライバーにするための要諦は「自動化できる業務はITツールで徹底的に効率化し、そこで浮いた時間を人と人との温かな接点に充てること」です。全社一律のルールで縛るのではなく、業務の特性に応じた柔軟性を認め、社員が自然と集まりたくなる仕掛けを後押しすることが、生産性向上とエンゲージメント向上の最短距離となります。

■株式会社ACCESS　公式ホームページ　https://jp.access-company.com/