



コミュニティカンパニー宣言

2022年5月22日 改訂 Ver.1.1
(定義について)



- ・ コミュニティカンパニーとは？
- ・ これからのワークスタイル、ライフスタイルはどうあるべきか？
- ・ コミュニティカンパニーのそれぞれのメリット、デメリット
- ・ ウィニングフィールドが取り組んでいること、実現したい未来
- ・ これからの日本企業の未来とやるべきこと

【コミュニティカンパニー宣言】

◆コミュニティカンパニーとは？

株式会社ウィニングフィールドが作った造語で
スタッフが**個人事業主、フリーランスのような自由な働き方、マインドを持ちながら
会社員としての制度が得られ自身の収入、収益に直結するような
情報やスキル、ノウハウが得られる環境に身を置き、自己成長が実現できる組織体**を指します。

企業と雇用契約を交わしながらリモートワークが中心となり、
従来の会社組織体にあった煩わしい人付き合いやストレスを最小限に抑えつつ、
一人一人が自分らしく、自分のペースで働きがいをもって働くことができ、
能力や成果、貢献度に応じて正当に評価、還元される環境になります。

働くスタッフの自己実現がそのまま企業の売上に直結するような仕組みになっている状態が
条件と言えます。

また、従来の社長や株主をトップとした三角形のヒエラルキー型の組織体ではなく、
プロジェクトごとに形成されるチームやリモートワーク社会における
フラットコミュニケーションが実現されている企業や組織体にも該当します。

【コミュニティカンパニー宣言】

◆これからのワークスタイル、ライフスタイルはどうあるべきか？

東京都では2022年4月時における都内企業（従業員30人以上）のテレワーク実施率は52.1%になっており、中堅、小規模企業においても導入が加速しはじめています。

コロナによって、働き方が変わり、リモートワークが中心となった今、従来の就労規約にとらわれないワークスタイルが主流となりつつあります。

ストレス社会の今までは働く時間と生活時間の両立を目指した

『ワークライフバランス』

を叫ばれていましたが、現代では生活の中に仕事を取り込まれた、

『ワークインライフ』

状態となったため、それぞれが自分らしく、自分のペースで働くことが可能となりました。

※東京都の報道発表資料「2022年 4月の都内企業のテレワーク実施状況について」より
<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2022/05/16/09.html>



【コミュニティカンパニー宣言】

◆コミュニティカンパニーのそれぞれのメリット、デメリット

【働くスタッフのメリット】

- ・リモートワークが中心となり就労時間などは自身でコントロールが可能。
- ・人付き合いなどの煩わしさ、通勤ストレスなどが軽減され自身の為に使える時間が増える
- ・関わる組織体から自己成長の為の情報、スキル、ノウハウが得られ、自身の収入、収益に直結する働き方が可能
- ・起業やフリーランスを雇用契約内で体感することができ、リスクを雇用企業が追ってくれる。
- ・副業なども平行して行うことも可能。

【働くスタッフのデメリット】

- ・年功序列制度などが無い（組織内の上下関係があまり存在しない）
- ・能力、成果が最重視され、根回しや会社内営業などが通用しない
- ・就労時間などの概念がないので、時間稼働による報酬制度が適応されない
- ・キャリアアップや出世などその企業に関わるメリットを見いだせなくなる

【コミュニティカンパニー宣言】

◆コミュニティカンパニーのそれぞれのメリット、デメリット

【企業サイドのメリット】

- ・ 時間稼働制度の廃止により、生産性のない稼働の場合の人件費を抑えられる
- ・ 関わるスタッフが個人事業主マインドを持つことにより直接支援型のマネジメントから自立支援型のマネジメントへの移行によってモチベーション管理やマネジメントコストを極力カットすることができ、独立採算制のような制度で個人の収益性を高められる
- ・ スタッフの労働による心身ストレスの軽減に繋がる

【企業サイドのデメリット】

- ・ リモートワークによるコミュニケーション不足やエラー
- ・ 企業サイドの事業の推進力の低下
- ・ 組織への所属意識の低下による貢献力の低下
- ・ 働くスタッフのソロワーク化による成果の極小化、孤軍奮闘傾向、業務の私物化
- ・ マネジメント難度が上がる
- ・ スタッフの長期就労の定着率の低下

【コミュニティカンパニー宣言】

◆ウィニングフィールドが取り組んでいること、実現したい未来

上述のデータからわかる通り、リモート社会において仕事上でのコミュニケーション不足、コミュニケーションエラーによるストレスが溜まり、自身の生産性を出していく為のモチベーション維持など難しいことが課題として挙げられます。

また、対人非接触におけるテキストなどの電子文章などが中心となったコミュニケーションのやり取りの中で雑談などが省かれ要件ベースのやり取りの中で感情の起伏も少なくなり、ワクワクすることなどを見出すことが難しくなってきました。

ウィニングフィールドでは他企業が実施しているオンライン監視体制に力を入れるのではなく、「性善説」に基づいた考えから、個人の自主性や主体性を尊重し、時間、場所関係なく業務や生産性を追える働き方、環境を作っていきます。

具体的には個人事業主との契約のように社員のモチベーションアップを図るための高額インセンティブを用意し、事業売上や生産性に対してのレベニューシェアなどを用意し、働く場所、時間などが関係なく、継続的に高い収入、収益を得られる仕組みを敷いております。

また、個人がやりたいこと、進みたいことに対して会社の売上が直結している場合は経費面などを全額支援したり、セミナーや書籍、講座代金など自己投資、自己成長に対しての資金支援なども行っており、個人個人のスキルアップ、レベルアップのバックアップを行っております。

【コミュニティカンパニー宣言】

その他、

- ・リモートワークにおける通信費補助
- ・心身リフレッシュした状態での業務を行ってもらうためのワーケーション支援

などもサポートしております。

個人個人がハイスキルを保持しつつ対外的にブランディングされた状態になることを理想とするため、一緒に働くスタッフのブランディングやプロデュースを行うことにより、

『存在感のある個々の集合体 = ウィニングフィールド』

という形を目指しております。

企業の中の一個人、という見られ方から、その個人が所属する会社がウィニングフィールド、という見せ方をすることで関わる個人の働く場所、時間などの自由を約束しつつ収入、収益を安定的に支給しながら、結果的に会社全体に信用、信用が集まるよう努力しております。

オンラインMTGは発言する人の声の大きさや空気感に飲まれることなく、話す内容や重要度に耳を傾ける性質から、

「役職、立場関係のないフラットコミュニケーション」

が実現させよりリモートワーク社会において、ビジネスコミュニケーションや限られた時間内でのハイパフォーマンスを出せる人材を重要視しています。



【コミュニティカンパニー宣言】

◆これからの日本企業の未来とやるべきこと

少子化が加速する日本では、出生数の減少は今後も進むと推測されており2050年には日本の総人口は1億人を下回ることが予測されています。

深刻化する労働人口減少の中で、打開すべき施策として

- ・ 事務所出社型などの労働体制を減らしリモートワークを活用し、主婦や高齢者、障がい者、その他、労働時間の制約などがあって働けなかった方々を積極的に採用
- ・ 既存の就労時間概念を取り払った自身のライフスタイルにあった時間で稼働できる労働生産が可能な人材を取り入れる
- ・ 海外在住の日本人、日本語でコミュニケーションが可能な外国人の積極的採用

といった労働人口（労働の意思と労働可能な能力を持った15歳以上の人）に該当し、能力があって、スキルや知識があっても何かしらの理由で就労できない人たちなどを今後企業は積極的に確保すべきと考えます。

COMPANY PROFILE



■会社名
株式会社ウィニングフィールド

■所在地
神奈川県鎌倉市御成町11-2 ヤノヤビル2F

■代表取締役
勝原 潤

■従業員数
18名（アルバイト・パート含む）

■資本金
3,000,000円

■事業内容
Web広告運用代行業業
Webコンサルティング事業
セミナー & 講座事業
コンテンツ販売、イベント運営、メディア運営等

■サービス概要
リスティング広告運用代行
SNS広告運用代行
フェイスブック広告運用代行
ツイッター広告運用代行
インスタグラム広告運用代行
動画制作、動画広告運用代行
LINE広告運用代行
TikTok広告運用代行
Webコンサルティングサービス
サイト制作、LPO施策
MEO対策
SEOコンサルティング

