

テレワークトップランナー2024 取組事例集

(五十音順)

企業/団体概要

KitchHike

テレワークの取組概要

企業/団体名

株式会社キッチハイク

事業内容

地域と子育て家族をつなぎ、未来をつくる留学プログラム「保育園留学」
地域・自治体のパートナーとして、こどもと地域の未来を創造する事業スタジオ「こどもと地域の未来総研」

設立

2012年12月6日

従業員数

35人

所在地

東京都台東区

資本金

4,502万円

1-2週間家族で地域に滞在することも主役の暮らし体験「保育園留学」などの地方創生事業に取り組む株式会社キッチハイクでは、社員のプライベートを尊重しながら、業務パフォーマンスも最大化する環境づくりとして、勤務地自由のフルリモート制度の導入や社員の地域活動・個人やチームでのワーケーションを推奨している。

「人生を謳歌する」を標語にしたコーポレートカルチャー、社員が「人生を謳歌する」を支援する人事制度、そして地方創生事業が相互に補完し合いながら、事業成長と社会貢献を実現している。

2019年まで社員は毎日本社オフィスにて顔を合わせていたが、2020年春のコロナ禍をきっかけにフルリモート制を導入した。同時に、社会的にリモート会議が浸透し、地方自治体とのオンラインでの事業が増えたことで、より地域課題に対する解像度を上げるべく、地域に密接した状態が望まれた。そのため、フルリモート制は継続し地方人材の採用も行ったほか、社員のワーケーション・地方移住を推奨したことが、結果的に、業績向上にも繋がった。



テレワーク活用による効果 導入・活用時の課題と対応策

◎事業へのコミットメント

テレワークが浸透したことで、移住したり地域事業に関わる社員にとって、新しい地域と繋がるきっかけとなり、社員の当事者意識の醸成に繋がった。実際に暮らす・働くことで、風土や暮らしの解像度が上がり、より深く地域課題解決に向かうことができる好循環ができた。新規アイデアが出やすくなったことで、事業成長に繋がった。

◎事業機会の創出

代表をはじめ弊社メンバーが地域にすることで、自治体との対話が進み、サービスの導入が進み、「保育園留学」の開発から、さらに次なる地域課題へのソリューションの共同開発に発展している。
特に、5名以上が移住した福岡では、地元ネットワークの支援により、地銀からの出資・新たな地域連携など、具体的なビジネスの成果に繋がっている

◎社員のウェルビーイング

地域での豊かな保育状況を通じて子育て環境が充実し、子育て世帯の就労環境が改善された。地域での新たな子育てに携わることで、家族をより大事にするスタンスが顕著になり、家庭環境の改善に繋がっている。また、生理中に在宅勤務が可能になったことで、働きやすさの向上につながったという声も挙がっている。

◎採用力の向上

「人生を謳歌する」カルチャーを通じて社員の夢を叶えやすくなり、従業員満足度が上がったことで、採用力もUPした。



テレワーク導入・活用の成功要因とアドバイス

地域と子育て家族をつなぎ、こども・家族・地域の未来をつくる

①人事的な制度設計 ②会社のコーポレートカルチャー ③地方創生事業 の3点を、有機的に成果へ結びつけている。

①制度面として、採用時も勤務時も居住地不問、地方から現地採用も行い、フルリモート勤務を原則とする。個人向けにはテレワーク手当やワーケーション手当で地域との関わりを創出。年に数回のチーム合宿にて、地域での活動を推奨。

②また「人生を謳歌する」コーポレートカルチャーとして各々が実現したいことに即したライフスタイルを、実現できる体制を整え、様々な地域を訪問して実情に触れる機会を創出。子育て・介護との両立といった家庭的な事情から、農業や地元企業連携など地域での取り組み、多拠点生活で見聞を広めるなど、各々の自己実現を応援。

③さらに地方創生事業として、培った地域との繋がりを元に、ワーケーションや食のブランディング、地域DXなど、多様な形で地方の活性化に貢献している。会社のカルチャーと制度がストーリーとして繋がり、社会貢献と企業成長を、ともに実現している。

◎価値観の多様化

大きな産業のない過疎地域でも、インターネット環境があれば勤務地にも事業地にもなるため、経済効果が上がるだけでなく、地元住民との交流から価値観が多様化していった。特に若い世代に「将来的にはテレワークで移住できる」ことを当事者として実例を通して伝えられるため、未来の人口増に繋がることも見込まれる。

◎シビックプライド

受入れ地域側では、都市部からの子育て層との交流が日常的に行われることが刺激にもなっている。過疎化が進む地域でもテレワーク移住体験が盛んになったことで、地域に対する外部の声がきっかけとなり、地域の魅力を自ら再認識し、シビックプライドの醸成にも繋がっている。

こどもの未来

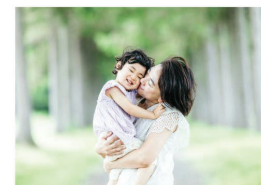
のびのび
すこやかに



都市部にはない大自然のなかで
幼少期に刺激的な環境に触れ
心身ともに健やかに育てる

家族の未来

仕事も
子育ても両立



テレワークで仕事をしながら
こどもにのびのびした環境を提供
豊かな子育ての選択ができる

過疎地域の未来

超長期的な
関係人口の創出

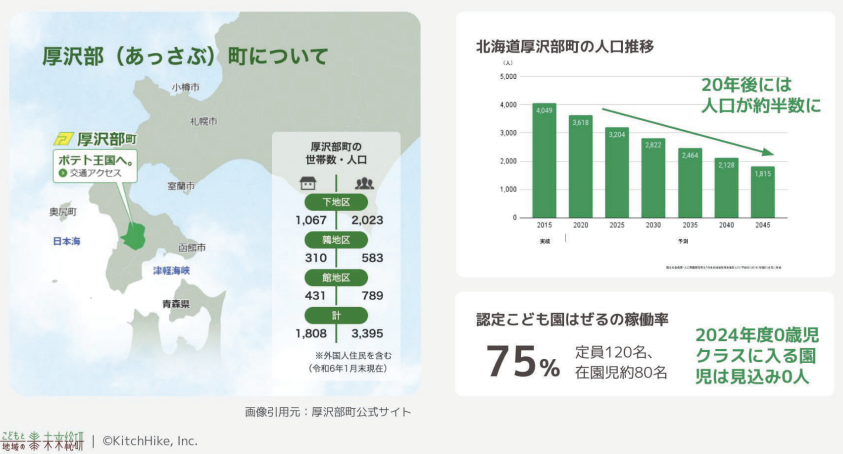


保育園・宿など既存資産を活かし
子育て家族との
超長期的な関係性をつくる

事例紹介

人口3,500人の過疎の町「北海道厚沢部町」

厚沢部町では、人口減少・若者の流出で過疎化が加速。すばらしい環境を持つ園のこどもが減少し、存続が危ぶまれる状況に。2021年に北海道厚沢部町の認定こども園で「保育園留学」をスタートしました。



企業/団体概要



テレワークの取組概要

企業/団体名 大同生命保険株式会社

事業内容 生命保険業

設立 1902年7月15日

従業員数 6,830人
(2024年3月末時点)

所在地 大阪府大阪市西区
東京都中央区

資本金 1,100億円

テレワーク導入の経緯

- ・当社では従来より、PC自動シャットダウンを導入するなど、メリハリのある勤務を通じた生産性の高い働き方への挑戦に取り組む。
- ・ワーク・ライフ・バランスの一層の推進と生産性のさらなる向上を目的に、2014年より本社職員を対象に在宅勤務制度を導入。その後、セキュリティ対策や社内業務のペーパーレス化を進め、2021年からはテレワークの対象者・対象業務等の制限を廃止するとともに、全従業員にテレワーク可能なOA機器（営業担当者はタブレット端末、事務担当者はノートパソコン）を配備。
- ・現在は、全従業員がいつでもどこでもテレワークが可能な体制となっている。

テレワークの実施状況

テレワーク対象者	全役職員/全職種	実施形態	在宅勤務/ サテライトオフィス勤務/ モバイルワーク勤務
実施割合	約50%（※）		
実施頻度	概ね週2回（※）	利用している テレワークツール	Zoom/Teams/ LINE Works 等

（※） 営業担当者のモバイルワーク等の実施状況は取得不可のため含めず

自社のテレワークの特徴

- ・“時間と場所”に捉われず、業務の特性や育児・介護など個人の状況に応じて、出社勤務とテレワークの組み合わせによる柔軟な働き方（ハイブリッドワーク）を推進。
- ・サテライトオフィスやシェアオフィスの導入・活用に加え、フルリモートワークにより、地方拠点から本社業務に従事可能な「どこでもホンシャ®」制度を実施。

テレワーク活用による効果 導入・活用時の課題と対応策

導入・活用時の課題と対応策

コミュニケーション面

【課題】

- ✓ テレワークならではの孤独感や雑談を含むコミュニケーション量の減少。
- ✓ 相手の様子が見えないため気軽なコミュニケーションや話しかけるタイミングの難しさ。

○コミュニケーションツールTeamsやWeb会議ツールZoomの積極活用により、コミュニケーションを促進。

○Teamsはチャットによる気軽な会話や報連相に活用、Zoomは定例の進捗確認ミーティング等で活用、ミーティング前には雑談タイムなどを設定。

マネジメント面

【課題】

- ✓ 特に在宅勤務時は、仕事とプライベートの区別が難しく、勤務時間が長時間化する懸念。
- ✓ 上位者が長時間労働を把握しづらい。

○全てのパソコンに自動シャットダウン機能を搭載し、稼働時間の延長には上司承認が必要となる仕組みや日々のログイン・ログオフ時間を自動記録するシステムを導入。

○上記により、テレワーク時でも勤務時間の制御や働き過ぎを防止。

営業担当者のリモート活用

【課題】

- ✓ 生命保険業界の営業の特性として、担当者が代理店やお客さまを訪問する、「対面営業」を強みとしており、商品内容の説明や契約手続きにおいても直接対面することが一般的であった。

○当社では税理士を代理店とする独自性の高い販売体制を強化するため、代理店営業組織において、2019年よりZoomの利用を開始、代理店・お客さまとの接点拡大の手段として徐々に活用を実施。

○コロナ感染拡大時には、Zoomを活用した非対面営業へ素早く切り替えることができ、代理店・お客さまとの接点を途切れさせることなく営業活動を継続。

活 用 に よ る 効 果



従業員エンゲージメントスコア調査の向上

○テレワークの導入及び利活用や職場環境の整備により働きやすさが向上したことで、従業員のエンゲージメントスコアは昨年度からも向上し、高い水準を維持している。

(評点は最大5～最小1)	2022	2023	差
総合スコア	3.85	3.94	+0.09
「愛着・信頼」スコア	3.81	3.94	+0.13
「働き方」スコア	3.85	3.99	+0.14



通勤時間の負担等軽減、ワークライフバランスの改善

○テレワークにより、多くの従業員が身体的・精神的なメリットを感じている。(満員電車通勤による身体的・精神的負荷の軽減や、通勤時間分の自己啓発等への活用により、充実感やワーク・ライフ・バランスの改善等を感じている)

○また、テレワークにより削減された通勤時間等の空き時間を有効活用し、社外の就業にチャレンジする「副業制度(チャレンジ・サイドジョブ制度)」を導入し、従業員のさらなる成長を促している。

テレワーク導入・活用の成功要因とアドバイス

- 全ての従業員が業務の特性や個人の状況に応じてテレワークを活用できる体制の構築に向けて、「できるところからはじめる」ことを積み重ね、以下のとおり環境の整備（ツール・制度）やテレワーク可能な場所の提供など様々な面から取り組んできました。
- 各社でのテレワーク活用の導入・取組目的をもとに、取組みを始められる（進められる）部分について、当社の取組内容も参考にいただければと思います。

環境の整備（ツール）	環境の整備（制度）	場所の提供
■OA機器の配備 ・全ての従業員にテレワーク可能なOA機器（PC・タブレット端末）を配備。 ・OA機器はモバイル通信機能を搭載しているため、テレワーク時に従業員の通信費負担は発生しない。（Wi-Fi環境の準備は不要） ■Web会議ツールZoom・コミュニケーションツールTeamの活用 ・Zoomは代理店とのオンラインでの打合せや研修、社内での進捗確認ミーティング等に活用。 ・また、リモートワーク時のチームメンバー間等でのコミュニケーションの円滑化・活性化に向けてTeamsを導入。 ■各種マニュアルの提供 ・リモートワーク時の業務効率化や生産性向上に向けて、リモートワークにおける「業務管理の手引き」や「業務進捗管理ツール」を提供。	■「どこでもホンシャ」制度 ・フルリモートワークにより地方拠点から東京・大阪本社業務に従事できる制度として、「どこでもホンシャ®」制度を導入。 ・首都圏・近畿圏以外の地域に居住する従業員や勤務地限定職種の職員でも、本社業務に携わることができ、キャリア選択肢の拡大につながっている。 ■在宅勤務制度・フレックスタイム制度 ・在宅勤務制度は対象者・対象業務等の制限なく、誰でも実施可能としている。 ・コアタイムなしのフレックスタイム制度を実施。 ■出社・テレワークの使い分けに係る社内ルールの整備/フリーアドレスの導入 ・アフターコロナにおける出社とテレワークを組み合わせた働き方（ハイブリッドワーク）の継続に向けて、本社組織において、部署ごとに業務効率・生産性向上の観点より最適な働き方のルールを設定。 ・また、出社時は対面の機会を活かしたコミュニケーションを促進するためフリーアドレススペースを順次導入。	■サテライトオフィスの設置 ・大宮および神戸の支社拠点内に本社部門と同じ設備を有する「サテライトオフィス」を設置。 ・出社時と同様の環境で業務が可能。 ■シェアオフィスの導入 ・首都圏、近畿圏、愛知県、北海道において外部事業者が運営するシェアオフィスを導入。 ・営業担当者のアポイントの隙間時間の有効活用などに寄与。 ■テレブースの設置 ・ハイブリッドワークの標準化にあわせ、リモートワーク中の従業員ともコミュニケーションを取りやすいように、執務スペース内にテレブースを設置。

企業/団体概要



テレワークの取組概要

企業/団体名	株式会社スボー生花店	導入経緯	● 結婚等ライフステージの変化での退職が当たり前だった ● 女性が大半を占め、働き続けれる制度作りが必要だった ● 出産育休中に現場以外で働く選択肢を増やしたかった
事業内容	生花販売（生花店）	実施状況	● 現在4名の従業員が完全フルリモートで勤務している ● お客様の受注業務、経理・総務・財務等を担当している ● 現場社員は希望次第で、上記業務担当部署に異動が可能
設立	1989年4月17日	主な活用ツール	● LINE WORKS：全社のコミュニケーションツール ● 3CX：クラウドPBX型のIP電話システム ● マネーフォワードクラウド：会計・請求・給与等のシステム
従業員数	22人	自社の活用の特徴	● テレワーク活用で専門チームが電話対応し顧客満足度が向上 ● 顧客対応データをデータ化しサービス向上と売上貢献を実現 ● 社内の業務の全面的、抜本的な見直しによる業務効率化 ● 社内活用システムの全クラウド化による業務効率化 ● 働き方改革により離職率が大きく減少（30%→10%） ● 採用時テレワーク導入が他社との差別化となり優位性がある ● 個人的都合での引越し後も、継続勤務実績あり（1件）
所在地	長野県長野市		
資本金	1000万円		

テレワーク活用による効果 導入・活用時の課題と対応策

テレワーク導入以前の状況

課題：女性従業員が大半を占め、結婚や出産など生活環境の変化による退職が一般的であった。離職率が常に高く、技術レベルの維持に苦労していた。

課題：1人のスタッフが電話対応、接客、商品制作、配達といった業務をすべて担当していたため、スタッフの育成に苦労し、労働生産性が低い状況だった。

課題：現場採用のみの手段しかなく、時間帯によって人手が不足し、顧客対応が十分に行えない状況が発生していた。また、残業時間の増加要因となっていた。

課題：社内業務のシステム活用が不十分で、来客・電話等のお客様対応が属人化していたため、特定の従業員の退職が売上減少の要因となっていた。

現在の状況

テレワークの導入を契機に、約5年かけて働き方改革を推進した結果、離職率は30%→10%へ大幅減少。産休や育休の取得が当たり前の文化へと変わった。

テレワークチームが対応可能な業務の幅を拡大し、現場業務との役割分担を明確にしたことで、専門スタッフの育成が進み、7年間で平均給与が15%上昇した。

在宅勤務専門の人材採用や外部人材の活用を推進することで、より適切な人員配置が実現した。現在、海外や県外に在住の人材3名が社内で活躍している。

社内業務を順次デジタル化した結果、顧客対応履歴がすべて記録として閲覧できるようになり、対応レベルが向上。結果、既存店舗の売上が15%増加した。

テレワーク導入・活用の成功要因とアドバイス

POINT

①

実現したい会社の在り方を明確にすることが重要。テレワークやDXの導入自体が目的ではなく、それらを活用して何を実現したいのか（＝どのような会社を目指すのか）という目的を明確にし、そこから逆算して課題解決の手法を選択する。社内でその目的を繰り返し伝え、理解を深めてもらうことが最優先。

POINT

②

一般的に、ITツールの導入やデジタル化だけでは業務効率化などの成果は期待できない。ITツールはあくまで手段であり、使いこなし方によって成果は大きく異なる。成果を上げるためには相応の労力と時間が必要であり、ツールに合わせて業務を継続的に改善し続けることが求められる。

POINT

③

リモートワークによる働き方改革やDXを活用した業務改善には、強いリーダーシップが不可欠である。経営者や現場のリーダーが本気で取り組む姿勢が問われ、他者任せでは目標達成は困難である。出社かリモートか、アナログかデジタルかといった二元論にとらわれず、理想とする会社の姿に照らして、活用可能な手法はすべて取り入れるという覚悟が求められる。

テレワークの取組概要

企業/団体名	ハーツテクノロジー株式会社
事業内容	ソフトウェアの企画・開発及び 販売・保守 広報・セールスプロモーションの 企画・立案・実施
設立	2017年12月7日
従業員数	46人
所在地	神奈川県横浜市
資本金	1,000万円

- ・ テレワーク導入の経緯
新型コロナウイルスの流行により、在宅での勤務を推奨することになった。在宅勤務の対象者を増やしつつ、段階的にオフィスを縮小、撤退し、全従業員にテレワーク勤務を実施した。
- ・ テレワークの実施状況
対象者：全従業員
実施率：100%
実施頻度：全営業日
- ・ 利用したテレワークツール
Teams（会議・チャットツール）、Gather（バーチャルオフィス）
- ・ 自社のテレワークの特徴
 - ・ 従業員同士のコミュニケーションをサポートする制度や機会の充実
 - ・ 各自のテレワーク環境整備への手厚い補助
 - ・ 個人の事情に合わせた柔軟な働き方への理解

テレワーク活用による効果 導入・活用時の課題と対応策

【テレワークで得られた効果】

1.地方の人材も仲間入り！

- ・ 新たに2名の地方人材が入社。地理的な制約を超えて優秀な人材を採用できました。

2.経費もスマートに節約

- ・ オフィス賃料や通勤費が抑えられ、年間約790万円コストダウン！新拠点を開設後も、従来の家賃負担分は解消されました。
- ・ コストダウンした分は、各自のテレワーク環境改善のための備品購入や、通信・光熱費の補助としてリモートワーク手当を導入。

3.みんなの働きやすさがアップ

- ・ 介護や子育て、通院などのプライベートな用事も柔軟に対応できるようになり、従業員の満足度も向上。
- ・ ワークーション増加中: 実家帰省中の勤務や、各地の拠点でのワークーションを楽しむ人が増えてます。
- ・ 地方移住者も登場！山梨県の拠点や離島に移住したメンバーも4名います。

【テレワークの課題とその対策】

■課題

相手の様子が分からないため気軽な相談がしづらく、判断が遅れがちになることがあるのが課題でした。遠慮して個人で悩んでしまうことも。

■対応策 こんな工夫で解決を目指しています！

1.毎朝2部制のオンライン朝会を実施

- ・ 朝会1.0: 業務外のメンバー同士で、日々の予定や個人的なニュースを共有。毎月グループを変更して、新鮮な交流を促進。
- ・ 朝会2.0: 部署やプロジェクト毎のグループで業務状況の確認や相談をメインとするミーティング。業務上のサポートを充実。

2.全国で使えるシェアオフィス

- ・ 全国に拠点のあるセキュリティ認証済のシェアオフィスを契約し、気軽に打ち合わせや作業ができる環境を用意しています。

3.2か月ごとのMeet-Up！

- ・ 広い会場を借りて40名程が集まる対面イベントを開催。同日に勉強会や懇親会もあり、みんなでリアルに交流する機会を大切にしています。

4.ランチ&懇親会手当

- ・ ランチ1,500円(月4回主催可、参加回数制限なし)、懇親会5,000円(3か月毎に3回まで)として、従業員同士の会食を補助する手当を導入。オンライン開催も対象で、業務外で気軽にコミュニケーションをとれる機会を後押ししています。

5.年1回の研修旅行

- ・ 若手従業員が企画し、準備段階から関係性が深まる場に。参加者もリラックスして交流を深める機会となっています。

テレワーク導入・活用の成功要因とアドバイス

【成功要因】

以下の要因が相まって、テレワーク導入・活用の成功につながっています。

1.柔軟な働き方の提供と支援

- ・ 個々の事情に合わせた柔軟な勤務が可能になり、従業員のエンゲージメントや満足度が向上しました。
- ・ また、ワーケーションや地方移住を実現することで、働き方の幅が広がりました。

2.コミュニケーション機会の確保

- ・ オンライン朝会、対面イベント(Meet-Up)、ランチ&懇親会手当などを導入し、在宅勤務でも従業員同士が気軽に相談・交流できる仕組みを作り、コミュニケーション不足を解消するようにしています。

3.サポート制度の充実

- ・ リモート手当や備品補助、インターネット環境の整備など、従業員が快適に働けるようなサポート制度を用意し、働きやすさを支援しています。

4.地方人材の積極採用

- ・ テレワーク環境を整えたことで、地方の優秀な人材を採用でき、チームの多様性とスキルが向上しました。

5.コスト削減

- ・ オフィス賃料や通勤費など、年間約790万円のコストを削減。経費面でも大きなメリットが得られました。

【アドバイス】

テレワークを円滑に進めるには、単に働く場所の自由を提供するだけでなく、安心して快適に働ける環境と、従業員同士がつながりを感じるられるコミュニケーションの場があることが大切です。

オンライン朝会やランチ手当、対面イベントなどで日常的な交流をサポートしつつ、働きやすい環境を作ることが成功の鍵となります。

また、こうしたサポートや仕組みを継続的に見直しながら整えていくことが、テレワークの効果を最大限に引き出し、持続的な成長を可能にすると考えています。

企業/団体概要



テレワークの取組概要

企業/団体名 株式会社パソナグループ

事業内容 HRソリューション/グローバルソリューション/ライフソリューション/
地方創生・観光ソリューション

創業 1976年2月16日

従業員数 25,046名
(連結・契約社員含)

所在地 東京都港区

資本金 50億円



1976年の創業以来、「**社会の問題点を解決する**」という企業理念のもと、ダイバーシティを推進し、誰もが自由に好きな仕事を選択できる社会の実現を目指し、様々な社会インフラを構築してまいりました。
2008年には兵庫県淡路島にて地方創生事業をスタートし、2020年には東京一極集中の是正や自然災害リスクへの対応を目的に、本社・本部機能の一部を淡路島へ移転しました。



移転後、淡路島の雇用創造において様々な支援策を実施し、定着を促進。2024年には**移転人数1,300名を達成**。また、2020年よりパソナグループが拠点を置く淡路市の人口は市政発足以降初めて転入が転出を上回る**社会増**を達成。

テレワーク活用による効果 導入・活用時の課題と対応策

課題

地域を取り巻く様々な課題

- ・働き手不足
- ・働く環境やインフラの整備
- ・デジタル人財の育成
- ・テレワークのノウハウ不足

テレワークを阻害する要因

- ・対面の営業活動
- ・紙の契約書類

対応策

①淡路島の地方創生

パソナグループは本社・本部機能の一部を2020年に淡路島に移転。地元の雇用を活性化しつつ、充実した住環境や食事、交通インフラを整え地域環境を活かした真に豊かな生き方・働き方を創造

②地方創生テレワーク受託事業

地方自治体より受託し、テレワークや複業等を通じた都市部人材と地域企業のマッチングにより、地域の抱える課題解決に取り組む

③オンラインツールやAIを活用し効率化

RPAの導入並びにAI活用を拡充。デジタル人材育成により、業務の効率化を推進。また淡路島にバックオフィス業務の機能を集約。DXを推進し、営業活動でのテレワーク導入に成功

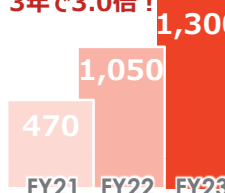
④契約書の電子化と在宅CSの導入

契約書の電子化および独自システムの導入により、自宅でもCS(コールセンター)業務ができる体制を整備することでテレワーク導入を実現

成果

ソーシャルインパクト

移転人数の推移
3年で3.0倍！



淡路市政発足後、初の社会増！



地方自治体との共創

FY23中 内閣府含め

7都府県20案件受諾！

※地方創生：テレワーク関連事業のみ抜粋、全国共創は200案件以上

新規事業の創造

アバターワークサービス開始！



高齢者、障がい者、子育て中の方をはじめとした多様な人材が活躍できる社会の実現を目指して、「アバター人材雇用創出プロジェクト」を開始！企業や自治体等で活用拡大中！

WHY淡路島？



2008年、日本の農業の活性化と独立就農支援に向けて「パソナチャレンジファームin淡路」をスタート。以来、「人材誘致」による独自の地方創生事業を推進し、現在は多数の飲食・観光 施設、様々なイベントや人材育成プログラム等を通じて、“人が集まる仕組みづくり”を進めています。地域から逃げない産業を地方に創っていく。産業が生まれ、雇用が生まれれば、夢を持った人が集う。そのために挑戦を続けています。現在では島内で多くの雇用を創出するとともに、地域資源を生かした様々な施設の開設やイベントの開催を通じて国内外から多くの方が訪れています。だれもが真に豊かな生き方・働き方を実現できる社会の実現を目指して、これからも淡路島で豊かさのモデルをつくり、全国全世界に発信をしてまいります。

テレワーク導入・活用の成功要因とアドバイス



テレワークに適した業務内容や頻度、業務中のセキュリティ対策、進捗管理など、ルールを明確に設定



適切なコラボレーションツールや安全なネットワーク環境を整備。クラウド活用やオンライン会議ツールの導入など



コミュニケーションの工夫やテレワーク特有の孤独感・ストレスの軽減を図るためのサポート体制整備など



テレワークを実行するうえでの管理やモチベーション維持に役立つ研修などを提供



定期的にフィードバックを収集し、柔軟に運用を見直す仕組みを整えることで、組織全体での適応力が向上

当社の取り組み

初期制度設計



当社では2007年より在宅勤務制度を導入。子育てとの両立をはじめ、多様な働き方の支援を長年にわたり実施

育休復帰率 100% | 女性管理職比率 57.1%

※算出対象：パナグループ・パナ

コミュニケーションの工夫



チーム員同士や上司とのコミュニケーション機会を積極的に創出。エクササイズや1on1の実施。業務外のテーマのみを話すセッションやチャットのやりとりを活発にする工夫

オンライン健康推進室を設置。社員がいつでも相談できるLINE窓口も開設。テレワークで感じやすい孤独感やストレスの相談窓口を整備し、安心してテレワークに取り組める環境を整備



研修機会の創造

テレワーク下の時間の使い方やチームマネジメント、自身のキャリアの棚下しや健康管理まで幅広く研修を実施

＜研修実施例＞
タイムマネジメント研修
キャリアビジョン研修
健康セミナー（メンタルヘルスクアなど）

累計 **1万人**
以上参加！

PICK UP 「タイムマネジメント研修」

自身のビジョン(ありたい姿)を明確にしつつ、時間管理の仕方や、テレワーク環境での生産性を向上させることを目的に全社員向けの研修を実施。

約2,500名参加し、実施後のアンケートでは全体の83.0%が「非常に満足」「満足」と回答、また約95.0%が「今後の業務に活かそうと思った」と回答

企業/団体概要



企業/団体名	株式会社プログレス
事業内容	企業内業務システムの受託・請負開発、事業化支援サービス、自社プロダクトサービス展開
設立	2020年12月4日
従業員数	110人
所在地	東京都千代田区
資本金	1000万円

テレワークの取組概要



テレワーク活用による効果 導入・活用時の課題と対応策

課題

テレワーク時におけるコミュニケーションに関する課題が散見（貢献感・自己受容感の低さ）

対応策

最高コミュニケーション責任者（CCO）のもとコミュニケーション戦略室を設立し、コミュニケーションに関するKPIを追う各種施策を進める



cco 山田 覚也

アドラー心理学をベースとした1on1コーチングや、コミュニケーション研修、組織内コーチ育成など豊富な経験を持つ

CCOを通じて社内・社外のコミュニケーションをよりよくすることで、**従業員一人一人の所属感・貢献感・他者信頼感・自己受容感の度合いを高め**、関係するすべての人の満足度・幸福度が高い組織にしていくことを目指す。

具体的には以下取り組みを行う予定。

- 1on1コーチングによって1on1の質を高めることにより、**1on1をする側/受ける側両者における満足度の向上**
- コミュニケーション研修による、業務推進やプライベートにおけるコミュニケーション力の向上
- **社内コーチング人材の育成**

効果

- ✓ 延べ従業員**50人以上とのコーチング含む1on1**を実施
- ✓ **階層別にアレンジしたコミュニケーション研修**を実施（8割以上の満足度）
- ✓ コミュニケーションKPIとしているサーベイ結果も**2ポイント上昇↑**

テレワーク導入・活用の成功要因とアドバイス

成功要因と一つの施策紹介

- ✓ オンサイトに比べて考えるべきことが多いテレワーク導入。これをやれば成功するといったことはなく、多々発生する課題を丁寧に少しずつ改善し続けることが、テレワークで最大のパフォーマンスを出し続けられる唯一の道だと考えています。
- ✓ 改善施策の一つであるテレワークスキル言語化は、テレワークで行う業務上の作業を細かいスキルを分解し可能な限り明文化するよう努めました。これを利用することで自身のレベルを確認することを可能にします。

分類	Lv1	Lv2	Lv3	Lv4
PC作業	PCを使い作業する	業務に必要な基本操作を実施できる	迅速かつ高品質な操作を実施できる	
タスク管理	タスクを自己管理する	自己タスクを管理できる	自分のバリューを最大化できる	チームのバリューを最大化できる
課題管理・提案	問題分析を任せてもらえる	適切に問題を分析できる	実行すべき解決策を策定できる	解決案を提案・合意できる
...	...	...	...	...
	カテゴリ	アクション	補足説明	ステータス

全て合わせて

300
スキル以上

状況把握	PJやチーム全体のスケジュールを把握する	PJやチーム全体のスケジュールを把握することで、自分のタスクに対する全体感・納得感が得られ、コミュニケーションや作業を提案的に言いやすくなります	☑
状況把握	タスクの位置づけ、構造・影響を把握する	タスクのPJとしての位置づけと...	☑
優先順位	確認や返答待ちが発生するタスクを優先的に投げかける	特に他社宛など、問合せは...	☑
...	...	...	☑

企業/団体概要



テレワークの取組概要

企業/団体名	星野工業株式会社
事業内容	製造業 プラスチック射出成型業
設立	1957年11月
従業員数	18人
所在地	神奈川県川崎市
資本金	1,000万円

- テレワーク導入の経緯
社内に紙の資料が非常に多く、探し出すのにも保管場所も明確ではない状況を打破すべく、DX化を進めるに至った。必要書類をPDFでスキャンし、所定のフォルダへ格納したのちに名称を編集する作業が膨大に生まれたが、それが皮肉にもテレワークのきっかけとなった。
- テレワークの実施状況（対象職種、対象人数、対象者の割合、実施率、実施頻度等）
主に経理のパートが主で、DXの取り組みで生じる入力作業が溜まった際に率先してテレワークを実施して貰っている。
営業は顧客との打合せ次第で外出する際にはその近隣の会社をなるべく同日にアポイントを取りモバイル勤務の機会を増やすよう心掛けている。
対象職種：営業・総務・経理
対象人数：3人
対象割合：17%
- 利用したテレワークツール
Google スプレッドシート Time Tree

テレワーク活用による効果 導入・活用時の課題と対応策

乳幼児が家庭にいる従業員が送迎時間の都合上短時間勤務にせざる負えませんでした。通勤時間を削減する事で、より長い時間勤務を可能とし会社としても作業効率向上(自宅だと電話対応が無い分事務作業に集中が可能となった)に繋がりました。

また、営業は取引先さまとの打ちあわせがある際に、モバイル勤務が可能となり、 unnecessaryな通勤時間に拘束される事や、自宅から近い取引先にも関わらず直帰出来ない事により unnecessaryな時間外手当の削減にも繋がりました。

※事務作業入力件数
1日約100件→約150件

※営業時間外手当
年間20万円のコスト削減

保育園・幼稚園の送迎
時間の短縮

短縮：2時間/1日



育児

通勤時間の短縮
満員電車に揺られる
ストレスの軽減

短縮：1.5時間/1日



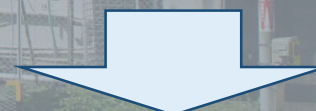
通勤

残業時間の短縮
満員電車に揺られる
ストレスの軽減

短縮：1.5時間/1日



モバイル勤務



- ・アルバイト従業員の勤務時間増→個人の収入増
- ・正社員の勤務時間減→時間外手当の削減

テレワーク導入・活用の成功要因とアドバイス

★1対多数ではなく1対少数で説明する
新ツールを導入する不安は経営陣だけではなく従業員も同様に感じており、経験則ですが、高齢の従業員であれば尚の事その傾向が顕著に表れます。

説明をする側はどうしても

“説明をする事自体が目的”

になりがちですが、本来は

“理解をさせ使用を継続させる事が目的”
です。

1対多数の説明では、それぞれの従業員が、どこか他人事になってしまい、理解度が低く、使用が根付かない原因になり兼ねません。

まずは従業員と少人数毎、もしくは個々に向き合い、何が理解出来ず止まっているのか、どこまで理解出来ているのか、**説明する側が立ち止まって振り返ってみてはいかがでしょうか。**

悪い例

- ・話をすることが目的になっている
- ・理解をしているか都度確認をしていない
- ・実際にツールの使用をさせてみていない
- ・導入の目的、メリットを理解していない



良い例

- ・対面で時間をかけ、相手の理解度を都度確認し、説明の要所要所で立ち止まる
- ・理解している部分は都度褒める
- ・実際に操作させ不明点や出来ない部分を明確にしその場で解決させる



企業/団体概要

marugoto

テレワークの取組概要

企業/団体名	マルゴト株式会社
事業内容	採用代行事業 バックオフィス代行事業
設立	2015年10月20日
従業員数	195人
所在地	北海道札幌市
資本金	1,000万円

・テレワークの実施状況

- 対象人数: 195名
- 対象者の割合: 100%
- テレワーク実施率: 100%

ワークライフバランスを重視した弊社代表が、2015年の創業当初から完全テレワークを実施。

2022年7月1日に本社所在地を東京都中央区から北海道札幌市に移転したが、いずれもバーチャルオフィスを利用しており、195名いる社員はそれぞれ北は北海道から南は沖縄県までそれぞれの居住地での完全テレワークで勤務している。

・利用したテレワークツール

- Slack・GoogleWorkSpace・MetaLife・GMOトラストログイン・クラウドサイン・freee 等

テレワーク活用による効果 導入・活用時の課題と対応策

当社では、完全テレワークにより「コスト削減」「売上拡大」といった効果が出ています。

1)年間約6,000万円以上のコスト削減効果

完全テレワークにより、月間で約 500万円以上、年間で約 6,000万円以上の経費が削減できている。

オフィスコストはバーチャルオフィス使用料の月額 9,800円のみ(年間約12万円)。東京でオフィスを借りた場合 の想定コストは月516万円、年間6,198万円にもなり、完全テレワークが大幅なコスト削減に寄与している。

2)3年間で約330%売上が拡大

2021年度から2023年度の3年間で、売上高は約 330%上昇した。これは、完全テレワークによる「優秀な人材確保」「従業員満足度の向上」「顧客満足度の向上」が貢献している。

- 「**優秀な人材確保**」: 地方居住者やライフイベントなどによってリモートワークを希望する候補者を中心に年間 12,000名以上の応募者が集まり、従業員数は 3年間で約3倍に増加した。社員のうちの採用経験者の割合は約 63%で、全国35都道府県から優秀な人材の確保ができている。
- 「**従業員満足度の向上**」: 2023年に取得した社内アンケートで、「仕事への満足度がとても上がった」が 63.4%、「やや上がった」の 26.8%と合わせると90%以上の社員がフルリモートの働き方に変えてエンゲージメントが向上したと回答。
- 「**顧客満足度の向上**」: 優秀な人材と高い従業員満足度によって、四半期に一度の定期顧客アンケートにおいては、95.0%がサービスに満足と回答している。

テレワーク導入・活用の成功要因とアドバイス

当社では以下のような取り組みにより、テレワークで発生する課題を解決し、活用に成功しています。

1)マネジメント面の課題解決

- **チーム体制の構築：**4~6名のメンバーを1人のリーダーがマネジメントし、4~6名のリーダーを1人のマネージャーがマネジメントするという組織体制を構築。テレワークの環境下では、コミュニケーション不足やマネジメントの目が行き届かないなどの課題があるが、チーム体制にすることによって課題をカバーしている。
- **オンボーディングプログラムの体系化やサービスの運営ガイドラインを策定：** 全社で育成プログラムを構築し、マネジメントスキルによってサービス品質に差がでないような取り組みを行っている。
- **メンタルヘルスマネジメント：**「ウェルビーイングサーベイの導入」「メンター制度の導入」「ホットラインの設置」を行い、複数の側面から社員の変化に気付ける工夫をしている。

2)コミュニケーション面の課題

チャットツールを主体としつつ、気軽に話しかけやすいようにメタバースオフィスも導入。

上記のチームごとに利用する日を設定したり、フランクなチームごとの交流会を実施する際に使用している。

3)ナレッジマネジメント面の課題

以下のような取り組みにより、情報が個人に閉ざされず会社の知見として蓄積されており、チャットツールでの ノウハウ・質問の投稿回数は1年間で4,600回以上に上っている。

- クレドに「共成長」という項目を設け、全員でノウハウを共有して成長しようという意識付け
- チャットツール上で、質問ができるチャンネルやノウハウ共有のチャンネルを設置
- ノウハウを蓄積する社内のポータルサイトを作成し、ノウハウがストックされる場として活用
- 評価制度や表彰制度の指標に「情報共有の実施」を盛り込み、情報共有をした社員を評価・表彰

企業/団体概要



テレワークの取組概要

企業/団体名 | 株式会社モニクル

事業内容 | グループ統括
プロダクト開発

設立 | 2021年10月1日

従業員数 | 151人（連結）

所在地 | 東京都千代田区

資本金 | 20億6110万8263円
（資本準備金含む）

＜フルリモート体制 10年以上の歴史＞

- モニクルグループとしては、子会社の株式会社モニクルリサーチ（旧：ナビゲータープラットフォーム）が設立された2013年からフルリモートを原則とする勤務体制を継続
- 株式会社モニクルも、設立時からフルリモートが原則。
- SDGs観点の経営を、早期から実践

＜フルリモート勤務 実施状況＞

- フルリモート対象は、全従業員
- 総務・経理は業務の性質上、週2回のフルリモート勤務が原則だが、子育てや通院など、個人の事情を踏まえてフルリモート勤務日を都度増やせるハイブリッド勤務を実施

＜特徴＞

- 北海道から沖縄県に至るまで、従業員の居住地が多様。海外在住の従業員も
- 北海道在住のCTO（役員）を筆頭に、エンジニアの約58%が首都圏以外に在住（新潟県、沖縄県がメイン）

※数字は2024年10月末時点

テレワーク活用による効果 導入・活用時の課題と対応策

＜採用効果＞

- 居住地を問わないため、スキル面、カルチャー面でマッチする人材を集めることが可能。
 - 株式会社モニクルの全従業員の約39%が首都圏（東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県）以外に住んでいる。米国・台湾など、従業員が海外に在住しながら活躍している実績あり。
- フルリモートが、採用競争力になっている。
 - CTOは北海道在住で、開発メンバーの大半が新潟県・沖縄県に在住。スタートアップ企業においてエンジニア採用のハードルは高いが、フルリモート勤務を約束できる当社の体制により、優秀な地方在住のエンジニアが入社する傾向にある。
 - エンジニア、デザイナー、PdMの55%以上が首都圏以外に住んでいる。

＜経営効果＞

- 海外在住の従業員もいるので、24時間体制で業務が進む。事業開発やサービスローンチがスムーズに進行。
- 子育てや介護、ワーケーションや移住など、個人のライフプランやライフスタイルの変化や希望に対し、柔軟に対応できる労務環境を提供できるため、安定した経営体制を維持できる。

＜地域雇用による人材育成・地方創生の取り組み＞

- 最新の技術を活用し、社会を変革していく事業に従事する機会を、居住地を問わず提供。
- 新潟県での取り組み「Niigata5分Tech」を当社のエンジニアが主催。業務を通じて得たノウハウを地元のエンジニアに還元するなど、地方のIT技術レベル向上に貢献している。

※「Niigata5分Tech」とは：当社のエンジニアなど、有志で行なっている勉強会。新潟にいるエンジニアや学生、教員など様々な技術に興味がある方の交流とアウトプットをすることを目的として開催されている。

※数字は2024年10月末時点。

テレワーク導入・活用の成功要因とアドバイス

＜成功要因＞

フルリモート制度の導入時に課題となるケースが多い「マネジメント」「コミュニケーション」の2点において、ボトムアップを重視し、従業員の声を反映しながら改善を重ねた。社内制度の整備、ツールの導入などによって、ガバナンスの強化と「フルリモート×裁量労働制（一部フルフレックス）」を両立できる体制を構築してきた。

- **組織拡大にあたり、「1on1」「評価制度」「表彰制度」など、マネジメント制度を充実**

- バリュース（価値観）、評価基準を言語化し、上長と部下が、共通の言語で目標設定や振り返りが可能な体制を構築。半期に1回、四半期に1回など、定期的に振り返りを実施し、迅速に軌道修正が可能な体制を構築。「1on1」を、月に1～4回実施。上長と従業員のコミュニケーションの機会を定期的に担保しており、業務以外の個別の相談もしやすい環境を提供。
- ハラスメント窓口、内部通報窓口を設置。フルリモートというクローズドな環境でも、心理的安全性を担保できる体制を構築。
- 「その年に活躍した従業員、チーム」を、年に1回の社員総会で表彰。従業員の活躍やプロジェクトの成果を会社として明確に評価し、称えるカルチャーを重視。
- 子どもの学校行事、通院、親の介護、その他の私用などで適宜、業務中に抜けることが可能な環境を提供（Slackの申請必須）。

- **コミュニケーションの質と量を、ICTツール導入と施策の充実によって担保**

- Slack、Gatherなどのツールを導入し、従業員同士、役員やマネジメント層とも気軽にコミュニケーションが可能な体制を構築。
- 週に1回、全社員参加のAll Handsを実施。新入社員が司会を務め、各部署が持ち回りで発表を担当し、実施後はSlackで感想をFB。普段一緒に仕事をしていないメンバーとのコミュニケーションの機会を創出し、事業に関する情報共有を図る。
- 決定事項だけではなく、プレストや個人のジャストアイデア含め、MTG内容のドキュメント化を徹底。認識の相違を防止。
- 月に1回、LT（ライトニングトーク）や、テーマを決めた雑談タイムを設定し、普段業務で接さない従業員同士のコミュニケーション機会を担保。
- 従業員間のレクリエーション費用補助制度あり（時差がある海外チームとのオンライン打ち上げなども、積極的に開催）。

企業/団体概要



テレワークの取組概要

企業/団体名 | ユーミーコーポレーション株式会社

事業内容 | 建築事業
フランチャイズ事業
不動産事業

設立 | 1963年6月

従業員数 | 310人

所在地 | 鹿児島県鹿児島市

資本金 | 4,800万円

・ テレワーク導入の経緯

2017年 テレビ会議専用端末を全拠点に設置し、会議の多くをテレビ会議へと移行。

2019年 テレワーク制度開始、コロナ禍を契機にテレワーク対象者を拡大。

2021年 在宅勤務者の出社場所としてバーチャルオフィスツールを導入。

2023年 協力業者との書類申請プラットフォームを構築。モバイルワークを推進。

・ テレワークの実施状況

【対象者】

- ・コロナ禍より東京支店従業員
- ・家族の転勤及び家庭の事情で通勤が難しい社員
- ・建設現場担当者のモバイルワーク

【実施者の割合】

全従業員310名中89名（29%）

【実施頻度】

月12回以上16回未満程度（概ね週3回～週4回）

・ 利用したテレワークツール

バーチャルオフィス oVice、チャットツール Chatco!、テレビ会議システム

・ 自社のテレワークの特徴

現場の未来を変える！協力業者とともに進むデジタル化で、効率と働きやすさを実現。

→協力業者と相互で利用できるプラットフォームを構築。紙で行われてきた業務をデジタル化することでモバイルワークを実現。

テレワーク活用による効果 導入・活用時の課題と対応策

テレワーク活用による効果

弊社ではテレワーク・モバイルワークの活用により、コスト削減、生産性の向上、離職率の改善、従業員満足度の向上、事業継続性の強化等様々な効果が見られましたが、中でも**モバイルワークの強化**により、大きな数値的な効果が見られました。

取り巻く環境と課題

弊社建築部門では、請求書処理や多くの書類作成業務のために必ず帰社する必要があり、モバイルワークを取り入れることは業務上困難でした。また、協力業者である個人事業主や工務店などの多くはITに対する苦手意識を強く持っており、紙でのアナログなやり取りが依然として続く状況でした。

建設現場においてモバイルワークを実現する為には
弊社だけではなく、弊社と協力業者のデジタル化が必須！

取り組んだ対応策

2023年9月、約300社の協力業者と当社間で書類の申請承認が行える**プラットフォーム**を構築後、運用を開始。

プラットフォーム上でできること

- ・ **弊社への請求書提出**
 - ・ 行政への提出資料（安全書類）の弊社への提出 ※
 - ・ 伝達方法の電子化（FAXの廃止）※
- ※ 2025年4月以降実装予定

具体的な効果

現場監督一人あたりの請求書処理にかかる時間

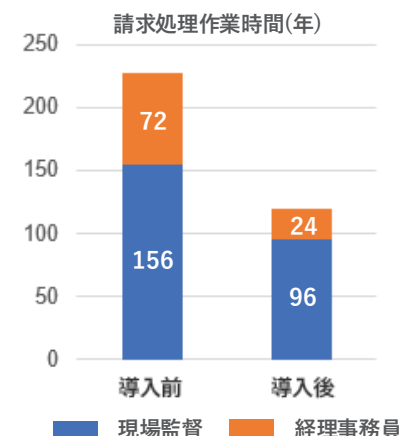
156時間→96時間 年間約60時間の削減

経理事務員一人あたりの支払い処理時間

72時間→24時間 年間約48時間の削減

ペーパーレス化に伴い、削減された請求書の発行枚数

25,000枚→0枚 年間約25,000枚の削減



テレワーク導入・活用の成功要因とアドバイス

導入・活用にいたる背景

建設業界のIT離れ

弊社建築部門や協力業者の中には、日常業務の中でパソコンをあまり使わない方も多くIT全般に苦手意識を持つ方が大半を占める状況でした。それにより、単にシステムを導入するだけでは稼働させるまでにはかなりの時間を要し、場合によってはプロジェクトそのものが失敗に終わる可能性がありました。

成功要因となった取組み

説明会・ハンズオンセミナーの開催

社内および協力業者に向けて、鹿児島県・熊本県・山梨県・栃木県の各エリアで説明会とハンズオンセミナーを開催。導入までのプロセスをしっかりと説明し、導入後もフォローを行いました。

ヘルプデスクの負担軽減

プラットフォームには、現場監督が弊社内で日常的に使っているグループウェアを採用。これにより協力業者からの問合せには現場監督が対応し、サポートの負担を軽減することができました。



私たちのこれから

地方都市の建築業界では、人手不足や現場作業員の高齢化が深刻な問題となっています。その解消方法のひとつとしてモバイルワークの実現に取り組んできました。地方の建設業という先進的とはいえない業種ではありますが、同じ現場で働く協力業者と共にテレワークを活用しながら業務効率化を図ることが重要と考えています。

モバイルワーク導入で建設業2024年問題解決へ

長時間労働の是正

ITを活用し、現場と事務所間の情報共有を効率化
移動時間や待機時間の有効活用が可能に



人材不足への対応

業務効率化によって少ない人員での現場運営を実現
テレワークの活用で、地理的制約を超えた人材確保へ



生産性の向上

モバイルアプリを活用した業務プロセスのデジタル化
ペーパーレス化による作業時間の短縮と情報管理の効率化



働き方改革の結果、弊社だけでなく協力業者の労働時間短縮を実現することで、地方から建設業2024年問題の解消を目指します。