

テレワーク採用の活用事例集

総務省「令和6年度テレワークを活用したデジタル人材の
地域への定着に関する調査研究の請負」

【概要】テレワーク採用の活用事例集

本書で使われる主な用語

※テレワーク採用：転居を伴わず地方在住者をテレワークで雇用する方法。面接や採用イベント等の採用プロセスをオンラインで行うこととは異なる

※地方とは：三大都市圏（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、大阪府）を除く地域を指す

目的・背景

- 今後、地域においてデジタル化・DXを加速的に進めていくためには、その担い手となるデジタル人材を各地域で自律的に育成・確保・定着させることが重要である。
- 地域の大学生・高専生・高校生に対し、勤務地の希望を調査したところ、地元での就職希望に一定数のニーズがあるとともに、テレワーク勤務が可能であれば、地元に残って働きたいと考える学生が更に増えることも確認できた。
- 他方、都市部企業においては、人口減少に伴う労働力不足等により人材獲得競争が激化しており、従来の採用・働き方での人材獲得に課題を感じる企業も存在している。
- 地域で人材を採用をするためには、テレワークを活用した遠隔・地域採用がひとつの有効な手段となり得ると考えられるため、本資料では、先行してテレワーク採用を推進する企業や地方自治体から、今後テレワーク採用を実施する際に参考となる事例を収集してとりまとめた。

目次

本編

○テレワーク採用に関する企業・学生の意識調査結果について・・・ P.4

テレワーク採用に関する意識調査結果の概要・・・ P.5

【都市部企業】テレワーク採用に関する意識調査結果について・・・ P.6

【学生】テレワーク採用に関する意識調査結果について・・・ P.7

○課題別にみるテレワーク採用の活用事例集・・・ P.8

テレワーク採用を実施する都市部企業が抱える課題・・・ P.9

【課題①】テレワーク時のコミュニケーションの課題に対する事例・・・ P.11

【課題②】採用・評価手法の課題に対する事例・・・ P.14

【課題③】入社後の育成・定着の課題に対する事例・・・ P.17

【課題④】地域との連携・共創における事例・・・ P.20

【本編】

テレワーク採用に関する企業・学生の意識調査結果について

【テレワーク採用に関する意識調査結果の概要】

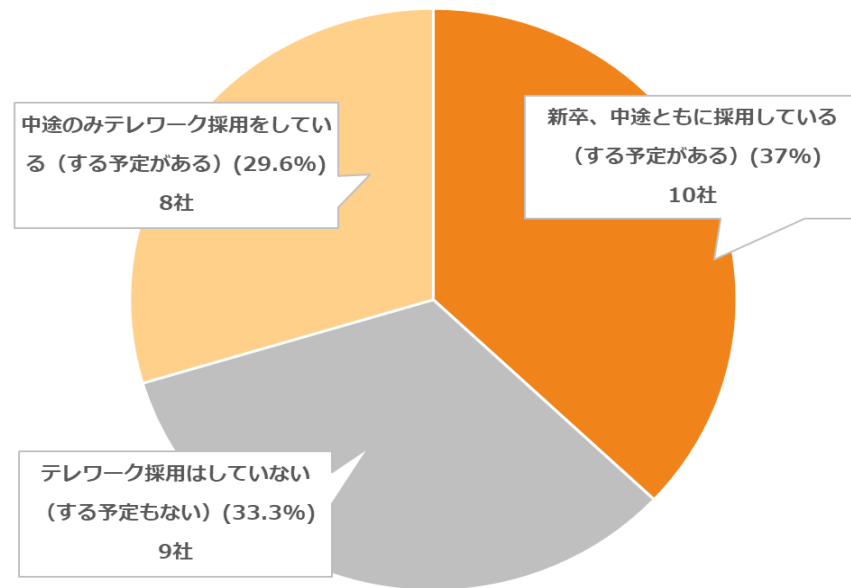
<アンケート調査項目>

調査方法	Microsoft Formsにより①都市部企業、②学生、③教育機関、④地方自治体に対しアンケートを実施			
調査対象	① 都市部企業 ※テレワークを積極的に導入している企業を対象に実施	②学生	③教育機関	④地方自治体
調査数	配布数：54社 有効回答数：27社 (回答数内訳) 情報通信業 14社、サービス業5社、製造業3社、生活関連サービス 1 社、運輸郵便業1社、農林水産業 1 社、その他2社	配布数：13校 1,123名 有効回答数：13校1,120名	配布数：18校 有効回答数：18校	配布数：14県市町村 有効回答数：14県市町村

<ヒアリング調査項目>

項目	詳細
調査方法	対象企業をピックアップし、オンライン等によるヒアリングを実施 ※テレワークを推進している若しくは検討している都市部企業、地域にサテライトオフィス進出をしている都市部企業を対象に実施
調査数	27社（情報通信業 14社、サービス業5社、製造業3社、生活関連サービス 1 社、運輸郵便業1社、農林水産業 1 社、その他2社）
調査対象者	経営者、人事責任者及び事業開発責任者等
調査項目	・業種・業界・従業員数 ・テレワーク導入の目的、背景、現状 ・テレワーク採用に至った背景 ・社内でのテレワーク採用を実施する際の稟議の通し方 ・人事制度の変更の有無 ※変更した場合は、どの項目をどのように変更したのか ・テレワーク採用の選考プロセス(通常フローとの違い)、成果 ・テレワーク採用における企業側のコストメリット/デメリット ・テレワーク採用後の育成やマネジメントに関する工夫点/課題点 ・社内でのコミュニケーション手法 ・テレワーク採用のメリット/課題・テレワーク採用を通じた社員の声や変化 ・テレワーク採用した社員のオンボーディング方法 ・今後のテレワーク採用実施に向けた計画や課題感 等

テレワーク採用実施状況



- ・都市部企業27社のうち**18社（67%）がテレワーク採用※を実施**
- ・そのうち10社は新卒・中途ともに採用、8社は中途採用のみ
- ・テレワーク採用を行っている主な職種は、エンジニア、営業、デザイナー、企画、開発職等

※**テレワーク採用**：転居を伴わず地方在住者をテレワークで雇用する方法
面接や採用イベント等の採用プロセスをオンラインで行うこととは異なる
※**地方**：三大都市圏（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、大阪府）を除く地域を指す

テレワーク採用のメリット・期待

- ・新卒・中途テレワーク採用で得られる企業におけるメリット・期待は「優秀な人材の確保」「採用力の向上」「フレキシブルな働き方の実現による従業員満足度・定着率の向上」等

テレワーク採用を実施していない理由

- ・テレワーク採用を実施しない理由は「対面によるコミュニケーションが減るとオンボーディング期間が長期化する懸念」「入社当初からテレワークは教育・研修が難しい」など、入社後のマネジメント面・コミュニケーション面の懸念
- ・情報通信業以外の業種ではテレワーク採用が浸透しておらず、業務特性上の阻害要因も存在

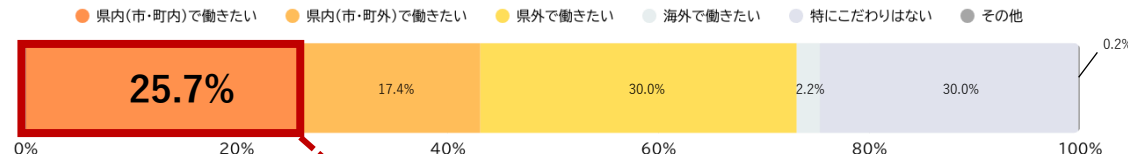
テレワーク採用における課題

- ・テレワーク採用を実施する上で感じている懸念・課題は「人間関係の構築、コミュニケーション」「業務管理」に関するものが多く、特に新卒採用においては「教育や育成の観点から、リアルコミュニケーションが必要である」という意見あり
- ・テレワークに積極的な企業でも課題を抱えている実態あり

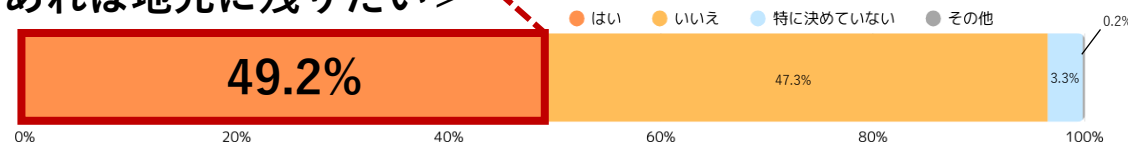
【学生】テレワーク採用に関する意識調査結果について

勤務地の希望

<希望する勤務地>



<テレワーク勤務可能であれば地元に残りたい>

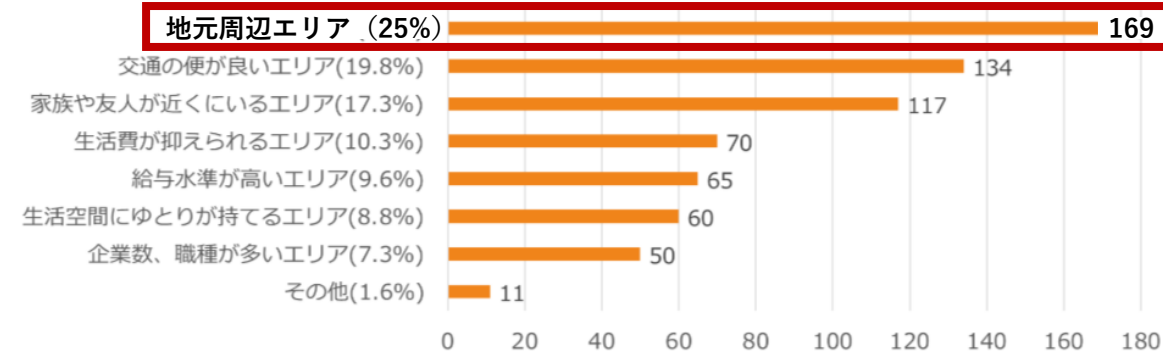


- ・ 学生が希望する勤務地について「市内・町内で働きたい」は25.7%だったが、「**テレワーク勤務可能であれば市内・町内に残って働きたい**」との回答は**49.2%にのぼり、地域での人材採用にとって、テレワーク採用の有用性を示唆**
- ・ 勤務地の希望について、大学生・高等専門学校生における顕著な違いは見られなかったが、高校生では「県内(市・町内)で働きたい」と回答した生徒は7.6%と少なく、全体の70%が「こだわりのない」や「未定」と回答

就職先エリアの決め手

就職先エリアを選定する際の決め手になることはどのようなことですか？

(複数回答可)



- ・ 就職先エリアを選定する際の決め手について**最多は「地元周辺エリア」**で**全体の25%**であり、理由としては「**地元**に愛着心を持ち、**地元**に貢献したい」が最多
- ・ 次に多いのは「交通の便が良いエリア」「家族や友人が近くにいるエリア」

企業選びの重視点

- ・ 就職先の企業を決める上で重視する点について、**最多は「給与待遇が良い・福利厚生がしっかりしている企業」**であり、福利厚生の内容については多くが「働き方・休暇」と回答
- ・ 希望する就職先が地元になく、一度外に出て視野を広げ経験を積み、地元に戻りたいという意見も多数あり

【本編】 課題別にみるテレワーク採用の活用事例集

【事例集の活用例】

- ・ テレワーク採用の課題と解決策を事例から知る
- ・ 学生の意識調査結果を基に、現在のニーズに即した採用戦略を検討する
- ・ 地域との連携・共創によるテレワーク採用の推進、地方への進出を進めるヒントを得る

1 テレワーク時のコミュニケーションの課題・・・P.11～P.13の事例を参照

●社員同士の関係構築の難しさ

- ・物理的な距離により、他の社員との接点や関係性が浅くなりやすい
- ・チャットコミュニケーションに慣れていないと機能しないケースがある
- ・実際に会わないと、本人の雰囲気や空気感がつかみにくい

●生産性やパフォーマンスへの懸念

- ・社員の生産性やモチベーションの管理が難しい
- ・メンバーのエンゲージメントが測りづらく、組織への定着度が低くなるリスクがある

2 採用および評価手法の課題・・・P.14～P.16の事例を参照

●採用難易度の高さ

- ・実際に会って見ないと、本人の雰囲気や空気感が分からない
- ・IT・エンジニア職は売り手市場のため、人材確保に苦戦
- ・知名度の低さや情報発信不足により、求職者に見つけてもらえない

●自社内の人事体制の構築が必要

- ・ジョブディスクリプションが明確でないと、入社後のパフォーマンスが低下する
- ・テレワーク勤務時の成果の評価が難しい

3 入社後の育成・定着の課題・・・P.17～P.19の事例を参照

●新卒の育成手法

- ・OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）やリアルなコミュニケーションの機会を増やす必要
- ・オンライン教育には限界
- ・基本的なビジネススキルを習得させる機会の提供が必要

●オンラインでの研修・教育

- ・地方在住者の場合、リアルでの研修を一律に設けることが難しく、場所や移動の制約あり

●入社後のマネジメント

- ・採用後の人的リレーションの構築や教育については何らかの制度や機会を設ける必要
- ・「未経験者やスキルが不足している人材の育成は難しい」という意見が見られるなど、最初から業務遂行に必要なスキルが一定以上あることが前提である傾向

4 地域との連携・共創における課題・・・P.20～P.24の事例を参照

●地域との連携方法

- ・地方でのテレワーク採用の推進にあたり、地域との連携の方法が分からない

●都市部での企業の採用難易度の激化

- ・都市部での優秀な人材の確保が困難であり、地方でのテレワーク採用を進めたいが方法が分からない
- ・知名度の低さや情報発信不足により、地方に進出しても求職者に見つけてもらえない

【課題①】テレワーク時のコミュニケーションの課題に対する事例

課題①テレワーク時のコミュニケーションの課題に対する事例



キャップクラウド株式会社

所在地 東京都

職種 情報通信業

採用対象 中途

テレワーク 実施率100%

事業概要：中小企業向けのクラウドソリューション事業、地域創生事業
テレワーク採用職種：全職種

テレワーク採用実施の目的・背景

コロナ禍を機に働き方パーソナライズを掲げ
「働き方選択制度」を導入。

多様な働き方を実現し優秀な人材採用に成功

- ・ 1つのオフィスに集まり、同じ時間帯に働く形態をスタンダードにすることで活躍できる人材に限られてしまうことは、会社の不利益になると考え、2020年6月から「働き方選択制度」の導入を開始
- ・ 介護、育児、家事等の家庭事情がある社員が働きやすい環境を整え、社員自身が最もパフォーマンスを発揮できる時間・場所で働けるようにすることで、活躍できる人材を広く集め、キャリアの継続を諦める人を1人でも減らすことを目指す
- ・ 勤務場所を問わない働き方により、全国から求人への応募が集まるようになり、現在は東京、山梨、埼玉、千葉、神奈川、静岡、愛知、佐賀など、社員が全国で多様な働き方を実現

テレワーク採用実施の価値・メリット

東京も地方もフラットにすることで全国から自社に興味がある
人材を採用可能

テレワーク採用実施における取組

① 「コミュニケーション拠点」の設置

- ・ 社員がコミュニケーションの機会を選択できることを目的として、東京本社と山梨県にあるサテライトオフィスを活用したリアルなコミュニケーションの場を提供。山梨県にあるサテライトオフィスは社外の方も活用できるようにコワーキングスペースとしての機能を持つほか、カフェ、イベントスペースがあり、自然と市内外のビジネスが交わる環境を整備。また、山梨県内で複数施設の環境整備を行うことで、東京圏企業がテレワーク採用を検討しやすくなるよう取り組んでいる
- ・ 山梨県富士吉田市にあるサテライトオフィスでは、月に1回程度、地域の人も招いた交流イベントも開催するなど、定期的なコミュニケーションの機会を創出

② オンラインツールを活用したコミュニケーション活性化

- ・ テレワーク業務中にチームメンバーとZoomを繋げておくことで、すぐに相談できる環境が生まれ、不安や孤独感を解消
- ・ Chatworkを活用してチームメンバーのチャットを作成し気軽に相談できる環境を創出



課題①テレワーク時のコミュニケーションの課題に対する事例

RAZONA

株式会社ラソナ

所在地 東京都

職種 情報通信業

採用対象 中途

テレワーク 実施率100%

事業概要：UI/UXデザイン・開発や、大規模サイト運用を強みとする、マーケティングDXソリューションを提供

テレワーク採用職種：エンジニア・デザイナー・ディレクター・プロデューサー

テレワーク採用実施の目的・背景

柔軟な働き方の実践による採用優位性の確立と 多様な価値観が生まれることによる クリエイティビティ向上を目指す

- ・多様な働き方の実現にとって重要なことは、ライフステージの変化に対応が可能なこと、住む場所が自由に選択できることであり、多様な人材が集まることで様々な価値観が生まれ、仕事のクリエイティビティ向上が期待できる
- ・そのため、ライフステージの変化に柔軟に対応した制度を整備し、長期的に働きやすい環境を整えることにより帰属意識の向上を図る

テレワーク採用実施の価値・メリット

多様な働き方を推進することで、より優秀な人材を確保することが可能

テレワーク採用実施における取組

①全社出社DAY、グループでのワーケーション実施

- ・全社出社DAYを設定し、月2回の頻度で部署の偏りが無いように配慮して半分ずつのグループに分けて実施
- ・各従業員に年間1回程度のワーケーション予算を確保し、グループ単位で実施予定で、年間5～10回程度、都内や地方で集まる機会を創出

②新メンバーが入社した際の体制づくり

中途社員が入社した際には、所属チームのメンバーは原則として全員が1週間程度出社してサポートを実施

③雑談の重要性に着目したコミュニケーションに関する課題解決

現在は雑談の重要性をメインに取組を進めているが、現状の課題に即して、会社のフェーズやメンバーに応じた解決策を検討



【課題②】 採用・評価手法の課題に対する事例

課題②採用・評価手法の課題に対する事例



株式会社フェリックス

所在地 東京都

職種 情報通信業

採用対象 中途

テレワーク 実施率100%

事業概要：受託ソフトウェア開発

- ・ Android/iOS関連アプリ、WEBアプリ開発
 - ・ コンピュータシステム構築に関するコンサルティング業務 等
- テレワーク採用職種：エンジニア、デザイナー

テレワーク採用実施の目的・背景

応募者の居住地に制約されない 幅広い人材の募集・採用を目指す

- ・ 元々は対面でのコミュニケーションを重視していたが、コロナ禍を機にテレワークの可能性を模索し、試行錯誤を重ね、テレワークの継続を決定
- ・ 人材確保の難しいエンジニア採用において、遠方に住む求職者からの応募にも対応が可能
- ・ 海外からの求人応募もあり、社会状況の変化に適応しつつ、出来るだけ色々な方とご縁をいただける形を目指す
- ・ 自社の付加価値として「リモートワークでも可能」な業務方式を実現

テレワーク採用実施の価値・メリット

通勤負担の回避、採用における居住地の制約解消、個々の働きやすさを尊重可能

テレワーク採用実施における取組

① 初回の面接から現場のメンバーも同席

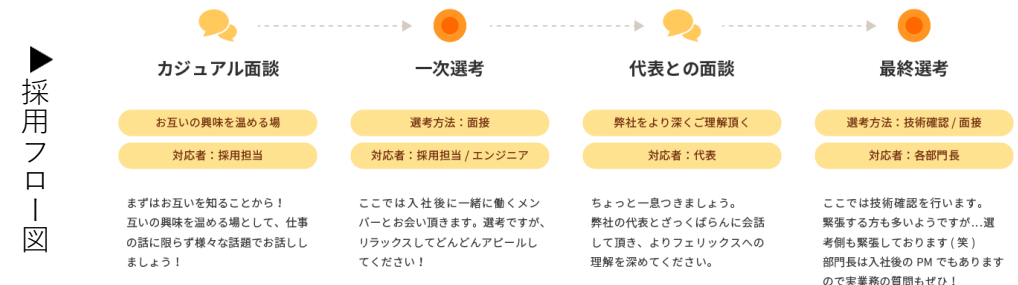
当初、採用担当と経営層のみで面接を実施していたが「一緒に働く人を一緒に決めよう」と、入社後に隣で仕事をするメンバーも面接に同席させ、メンバーとの相性や入社後のビジョンまで双方の細かな確認まで可能に

② 最終選考前に代表が面談を実施

会社についての理解（代表のことや会社の理念・想い）を深め、より納得感を持って先に進んで貰うため、オンラインまたは代表が自ら応募者の近くまで足を運び、面談を実施

③ 面接も勤務もオンラインで完結

エンジニア採用に際し、個々にとって最適な働き方、働きやすさを尊重することで居住地に関係なく幅広く優秀な人材との出会いを創出



課題②採用・評価手法の課題に対する事例



コグニティ株式会社

所在地 東京都

職種 情報通信業

採用対象 新卒・中途

テレワーク 実施率100%

事業概要：特許技術を活用したトークスキルAI検定サービスを提供。営業員のスキルの検定および管理職のコーチングスキルの検定サービスも展開し、400社・60,000人超に導入
テレワーク採用職種：全職種

テレワーク採用実施の目的・背景

代表自身の経験から、時間や場所にとらわれない新しい働き方ができる企業を目指すことで、多様な人材確保へ

- ・代表は前職勤務時に、海外との時差のある業務をインターネットで遂行できていた経験から、時間や場所にとらわれない新しい働き方ができる企業を目指す。また、学生時代には性別や年齢にとらわれず多くの方からチャンスを与えられた経験も持ち、現在もバイアスのない人材活用を目指し、テレワーク下でも公平な評価を実施できる体制を構築
- ・時間や場所にとらわれない働き方が、性別や年齢にとらわれない多様性のある企業を創ること、多様な人材採用に繋がっている（約300人の従事者のうち9割が東京以外の在住、女性比率9割）

テレワーク採用実施の価値・メリット

地域問わず優秀な人材の確保、育成、定着のモデルの構築

テレワーク採用実施における取組

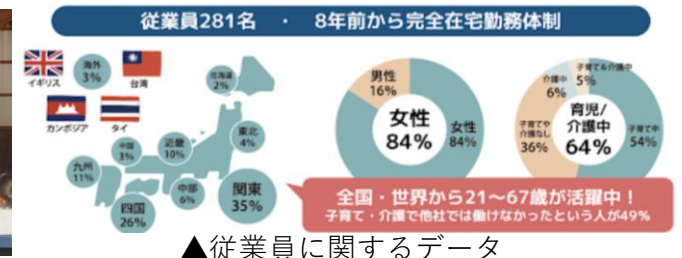
①地方でセミナーや講座の開催、テレワークでの業務体験を通じて安心してテレワークで働く人を増やす

地方で「テレワーク導入セミナー」や「IT基礎講座」を実施し、テレワーク就業前に不安解消を図る。テレワークで働きたいと思った方がすぐに動き出せるよう、IT基礎講座の後に自社採用説明会も実施し、地方在住者のテレワーク採用を推進

②公平な評価

テレワーク下でも適性に評価をするため、迷いが生まれやすいリモート環境だからこそ、理解と納得ある選択肢を生み出す行動指針に基づいた独自の評価制度を導入。15項目のうちどこまで達成できているかが給与水準等にも直結(一部項目抜粋)

- ・リアルコミュニケーションに依存しない
- ・先入観にとらわれず、良いことはすぐに実行するスピード感のある改善サイクル
- ・人にしかできない「工夫のある仕事」を創り、他の会社にはない意義を創る



【課題③】 入社後の育成・定着の課題に対する事例

課題③入社後の育成・定着の課題に対する事例



株式会社aubeBiz

所在地 東京都

職種 サービス業

採用対象 新卒・中途

テレワーク 実施率100%

事業概要：バックオフィス業務からSNS運用までをワンストップでサポート可能なサービスを提供。テレワーカー向けオンラインコミュニティ等も運営。
テレワーク採用職種：営業、経理、人事、開発、事務、制作、秘書、マーケティング、デザイン、ライター、動画撮影・編集、講師

テレワーク採用実施の目的・背景

**14年以上テレワークを継続するノウハウを活かし、
地方人材の採用・育成という課題解決のため、
自治体と共創した地方創生の取組等を実施**

- ・育児や介護など様々な事情で働きたくても働けない人や、住む場所を選ばず自分らしく働きたい人がテレワークに特化した学びで自由に働き活躍できる場を提供
- ・少子高齢化により、労働力低下、人材不足で悩む企業の経営者が、テレワーカーやBPOサービスの活用でビジネスを発展させることができる社会の実現を目指す
- ・地方人材の採用・育成を目指し「テレワーク入門講座」や「テレワーク体験プログラム」を実施し、地方在住者のテレワーク採用を推進

テレワーク採用実施の価値・メリット

居住地に関係なく、幅広く優秀な人材と出会える

テレワーク採用実施における取組

①中途・新卒それぞれの採用に合った研修方法を実施

- ・中途採用：Off-JTをメインに採用後の研修、教育、育成
- ・新卒採用：基本的なビジネススキルを習得する必要があるため、OJTやリアルでのコミュニケーションの機会を設定

※地方在住者の場合は場所・移動の制約への対応について、新卒の場合は合宿を取り入れた研修について検討を実施

②オンラインでのキャリアアップコミュニティを活用した育成

テレワーカーの向けの無料オンラインコミュニティを運営し、オンラインでのスキルアップ講座や、勉強会を開催し、テレワーカーの継続的な人材育成を実施



課題③入社後の育成・定着の課題に対する事例

「働く」を変える。「生きかた」が変わる。

PHONE APPLI

株式会社PHONE APPLI

所在地 東京都

職種 サービス業

採用対象 新卒・中途

テレワーク 実施率100%

事業概要：企業のウェルビーイング経営、コミュニケーションの変革を支援し人々がいきいきと働くことを実現するアプリケーション・サービスを提供
テレワーク採用職種：エンジニアや営業職等、様々な職種を採用

※テレワーク可能な社員の割合（週の出社は1~3日程度）

テレワーク採用実施の目的・背景

山口県萩市へのサテライトオフィス進出を通じて、地方に居住する潜在的な人材の雇用・育成を実現

- 入社した社員が成長しながら、継続的にパフォーマンスを発揮できる場所を設置
- 入社した地元の若手人材が、心身共に健康で、誇りをもっていきいきと働き、成長することを継続して実現することが、地方と都市の就職機会や教育情報の格差をなくし、地方創生へも貢献
- 地元採用により、好きな地域に残って働くことで離職率減



テレワーク採用実施の価値・メリット

最もパフォーマンスが出せる場所や働き方を、従業員が選べる環境の実現

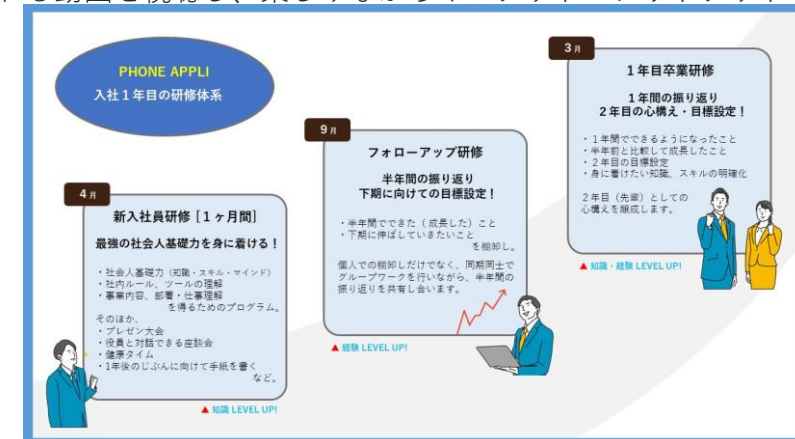
テレワーク採用実施における取組

①新卒社員が抱える壁に向けて定期的な研修の実施

新入社員研修・フォローアップ研修（半年間の振り返りや下期に向けての目標設定）・1年目卒業研修（1年間の振り返り、2年目の目標設定、先輩としての心構えの醸成）など、定期的な研修を行うオンボーディング施策を実施

②若手向けオンライン学習

動画学習ツールを活用し、ビジネススキル向上を目的とした講義を自由に視聴することが可能。社会人としての基礎知識や、日々の業務に活かせる知識・スキルなどを得られる動画を視聴し、楽しみながらインプット・アウトプットを実施



▲入社1年目の研修体系（必須研修）

【課題④】 地域との連携・共創における事例



課題④地域との連携・共創における事例



テレワーク採用実施の目的・背景

萩市の取組背景 人口減少改善のため、住まい・子育て・教育環境の充実、雇用機会創出を推進

取組内容 (株)ネットケアサービスが、都市部で即戦力となるIT人材の確保が困難になり、様々な理由で都市部に出られない地方の優秀な高校生に着目し、萩市にサテライトオフィスを開設し、地域の高校生を中心とした採用戦略を検討。その後、遠隔での育成体制を構築する上で「IT職人を育てる」という考えに基づいた人材育成モデルを構築。高校卒業から育成を開始し、ネットワークからサーバーまで網羅的に理解している人材やソフトウェアの設計・構築のノウハウを持った人材の育成を推進

連携したプロセス

- ・ 山口県や萩市の企業進出補助金を活用、行政と連携したIT企業誘致
- ・ 産官学連携により萩グローバルIT人材育成協議会を設立
- ・ 萩IT松下村塾を開塾、教育機関と連携強化

取組効果

萩市へのIT企業のサテライトオフィス誘致数：8社
萩市内の高校生の新卒テレワーク採用数：40名以上



萩IT松下村塾



萩市からの視点

萩市は、働く場所にとらわれないICTを活用した働き方であるテレワークの可能性に着目し、地域課題と誘致先企業双方の課題を解決するサテライトオフィス進出支援を事業化。2015年からサテライトオフィスへのIT企業の誘致により雇用を創出する「～萩サテライトオフィスプロジェクト～」を推進し、企業誘致を展開。さらに、サテライトオフィス開設のお試しとして、本社業務を行える環境も整備し、都市部の企業を誘致することで、過疎地域の再生や空き家問題の解決も推進。また、産学官連携によるIT人材育成に関する協議会を立ち上げ、次世代の社会を生き抜く人材を、老若男女問わず幅広く育むための各種事業を展開。

取組事例における成功のポイント

① 地域IT人材の育成と採用

(株)ネットケアサービスは萩市にサテライトオフィス（萩テクニカルセンター）を開設し、地元高校生や大学生を積極的に育成・採用し、地域雇用の創出に貢献

② 本社機能の一部移転・テレワーク環境の整備

萩市に本社機能の一部を移転し、地方にしながら本社業務を行える環境を整備し、全社員がテレワーク可能な環境を整備し、ライフスタイルの変化に対応

③ 産学官連携の推進

地元企業や自治体が連携し「萩グローバルIT人材育成協議会」を設立。本協議会では「市全体のITリテラシー向上」を目指し、高校生・大学生を中心に市民を対象としたITの実践的な基礎知識を無料で学べるEラーニングカリキュラム【萩IT松下村塾】の運営や、地域での人材確保・育成、ITリテラシー向上を目的とした啓発事業を実施

課題④地域との連携・共創における事例



テレワーク採用実施の目的・背景

萩市の取組背景 山口県の特性に応じて、都市圏の企業から仕事を受注できる仕組みや地域のデジタル人材の育成手法等を検証・モデル化することで、地方部におけるテレワークの普及・定着を促進。萩市では、既に地域内のテレワーク環境整備がある程度構築されているため、実際に住民テレワーカーへの仕事発注を実施する想定で、コグニティ(株)と連携。

取組内容 コグニティ(株)の社員が実証期間中に萩市に複数回訪れ、スタッフ数名程度でテレワークをし、オフサイトミーティングや住民テレワーカー向けの研修を実施。テレワークで働きたい市民に対してテレワークで働くイメージが湧く導入セミナーやIT講座の実施を通して、希望者にエントリーいただき、自社の選考フローにて採用を実施。

連携したプロセス

- ・萩市が「萩テレワークライフビジョン」実現に向けて住民テレワーカーの創出を目指す中で、コーディネーターとして参画していたパソナJOB HUBが他地域でのテレワーク人材採用・育成の連携実績を踏まえ萩市とのマッチングを支援
- ・コグニティ(株)が構築しているテレワーク採用モデルを萩市向けにカスタマイズ

取組効果 延べ107人がテレワークプログラムへ参加し、WEBセミナー運営業務やマーケティング業務の募集に対し18名の参加者が応募し、9名が採用された。(試用期間を含む業務委託契約)

講座の様子



講座チラシ



萩市からの視点

萩市は人口減少対策として、住まい・子育て・教育環境充実、雇用機会創出を推進。「誰でもいつでもどこでもテレワーク」をキーワードに「萩テレワークライフビジョン」を掲げ、テレワークの普及・促進に向けた各種イベントや環境整備を実施。萩市内でのさらなるテレワーカー創出に向け、コグニティ株式会社と連携し、萩市住民に向けたテレワーク普及啓発イベント※を実施。

【萩テレワークライフビジョンについて】

離島や中山間地域に住んでいても、通信環境さえ整っていればいつでもどこでも仕事ができる、テレワークを活用した萩での新しい働き方を提唱。

※2022年度補正予算「総務省テレワークを活用した地域課題解決事例の創出に関する実証事業」にて実施

取組事例における成功のポイント

① 住民のテレワークニーズ掘り起こし・機運醸成

市が積極的にテレワーク推進に取り組んでいたため、多様な働き方に対して興味関心を持つ土台が萩市民に醸成されており、多くの住民が「テレワークで働きたい」との潜在的なニーズを確認

② 市との共催による安心感

女性を中心に多くの住民の参加が得られた背景として、「市が開催しているという安心感があった」という自治体と企業の連携による信頼性を担保できたことが要因

③ 多様なテレワーク形態の提唱により心理的ハードルを下げ参加意欲を向上

地元でテレワークする「テレワーク就職」、子育てや介護のすきま時間を活用する「すきま時間テレワーク」、地元で都市部企業の仕事をする「テレワーク移住」など多様な形のテレワークがあることを提唱したことが、住民の心理的ハードルを下げることに繋がった

課題④地域との連携・共創における事例



テレワーク採用実施の目的・背景

長岡市の取組背景 人口減少とともに、4大学1高専の優秀な学生が県外で就職し、産業の担い手が不足している課題に対して「長岡ワークモデル」を通じた優秀な人材の市内定着、企業誘致から生まれる地域経済の活性化を目指す。

取組内容 USENおよびU-NEXT GROUPは、長岡で暮らしながら首都圏企業に就業（本社採用・同待遇）する人を応援。2021年8月コワーキングスペースUSEN SQUARE NAGAOKAをオープンし、時間と場所を限定しない多様な働き方（完全リモート）を導入しながら、長岡市内学生の採用を実現。

連携したプロセス

- ・USEN & U-NEXT GROUPと長岡市が長岡ワークモデルの推進、人材のネットワーク化とコミュニティ形成、地元定着・UIターン推進における協定を締結
- ・USEN & U-NEXT GROUPが保有する企業ネットワークを活用した長岡市でのサテライトオフィス誘致活動の実施

取組効果

NAGAOKA WORKER採用数：30名（新卒27名、中途3名）（※2025年4月1日時点）



長岡市からの視点

長岡市は、長岡で暮らしながら首都圏企業に完全リモートワークで勤める新しい働き方「長岡ワークモデル」を推進しており、その実践者を「NAGAOKA WORKER（ナガオカワーカー）」と命名。新しいワークスタイルによる長岡市での就業機会の提供や、「UIターン」と首都圏企業の長岡市進出促進等を目的に、地方創生の1つの取組としてNAGAOKA WORKER協議会を設立。協議会には正会員69社・賛助会員3社・団体が賛同して参画（2025年3月13日時点）

取組事例における成功のポイント

① 若者の地元就職ニーズに合致したモデル

「首都圏の大手IT企業やグローバル企業などで働いてみたいが、できれば長岡で暮らしたい」という若者のニーズを実現することで、地元の人材流出を防ぎつつ、キャリア発展の機会を提供。また本社採用と変わらない同一待遇も魅力的な施策

② 市との共催イベントによる学生との定期的な接点の構築

「NAGAOKA WORKER」広報用リーフレットの作成や、市内の就活イベントでのNAGAOKA WORKER賛同企業の出展、学生向けテレワーク講座の実施、オンラインインターンシップ等により通年での学生への認知・普及啓発を実施

③ 多様な企業、人材が集まるコミュニティの醸成

長岡駅前にあるU-NEXT HOLDINGSのサテライトオフィス「USEN SQUARE NAGAOKA」はNAGAOKA WORKER協議会会員企業であれば利用料無料。USEN & U-NEXT GROUP社員だけでなく、業界や職種を超えた多様な企業が参加し、NAGAOKA WORKERのコミュニティ形成の促進に寄与

課題④地域との連携・共創における事例



テレワーク採用実施の目的・背景

北見市の取組背景 テレワークを活用した新たな働き方や人材育成のモデルを実現するため、学生が東京の本社で経験を積み、中堅人材となった後に北見へ戻る「サケモデル」を構築。

取組内容 2015年には総務省の「ふるさとテレワーク地域実証事業」を実施し、9社180名がテレワークを体験。その後も「KITAMI BASE」を整備するとともに、Uターン促進のため、親世代向けセミナーや帰省時のテレワーク体験インターンも実施。

連携したプロセス

- ・北見市と(株)アイエンターが「北見市内のサテライトオフィスでふるさとテレワークを推進する IT 関連企業との ICT 環境を活用した地方創生に係る連携協定」を締結
- ・北見工業大学の学生を対象としたハッカソンや、地元の企業とのビジネスマッチング、テレワークなどを推進しながら、北見市の窓口業務にロボット技術を活用することで人力の省力化等を図るなど、地域課題をIT企業の最先端技術で解決する取組にも挑戦

取組効果

- ・KITAMI BASEの年間延べ利用者数は2,405人（2023年度）
- ・サケモデルにて都市部からテレワーク就職をした人数：3社41名



北見市からの視点

北見市は北見工業大学を擁し、理系人材が豊富であることに加え、首都圏からのアクセスの良さを活かし、IT企業や人材の誘致に向けたテレワークやワーケーションを推進。「豊かな大自然と最先端技術を活用した研究・ビジネスの機会が共存する、オホーツク地域ならではのIT都市」というビジョンを掲げ、「オホーツクバレー」としてIT企業の集積や人材との連携を展開。

取組事例における成功のポイント

① 長期的な視点での人材戦略

地元人材の育成と回帰を目指した人材戦略においては、単なる短期的な採用活動を超えて、地域の将来的な発展を見据えた取組が重要であり、Uターンを促進するための支援策の検討や、都市部からの転入者や他地域の若年層が安心して定住できる環境を整え、持続可能な人材循環の構築を推進

② 地元大学との連携強化

北見工業大学の教授や研究者と都市部のIT企業が共同研究を行うことで、地域特有の産業や課題に対応した新たな技術開発やサービス創出を実現。大学と企業の相互連携が強化され、地元人材の確保と、地域内での新しい事業の創出を実現

③ 地域資源を活かしたIT都市のビジョン策定

「オホーツクバレー」というビジョンを掲げ、北見市の豊かな自然環境、特にオホーツク海の美しい景観や豊富な自然資源を背景に、持続可能なIT産業の発展に向けた取組を実施。IT企業や若年層の人材が集まりやすく、地域経済の活性化に繋がるだけでなく、都市部と地域をつなぐ新たなモデルを創出