



テレワークトップランナー2025 取組事例集

(五十音順)

企業/団体名 | アウンコンサルティング株式会社

事業内容 | グローバルマーケティング
メディアマーケティング

設立 | 1998年6月8日

従業員数 | 29人
(2025年7月末時点)

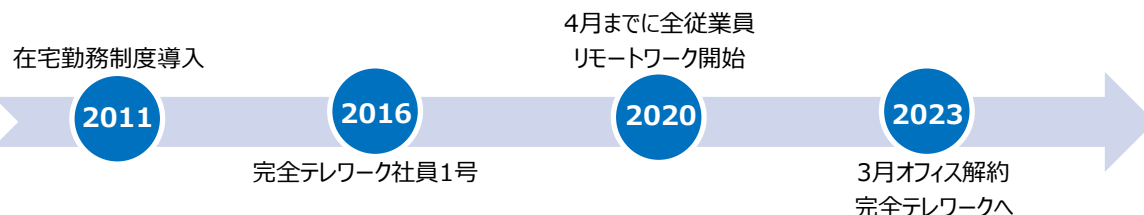
所在地 | 東京都千代田区

資本金 | 100,000千円

テレワークの取組概要

テレワーク導入の経緯

BCPの一環として、災害や感染症リスクに備えるため、テレワーク導入



テレワークの実施状況

原則、全従業員が完全テレワーク、出社は特別対応時のみ

利用したテレワークツール

- Teams(ビジネスチャット)
- One Drive(クラウドストレージ)
- DocuSign(電子契約サービス)
- freee(クラウド会計ソフト)
- ovice(バーチャルオフィス)
- fondesk(電話代行サービス)
- トドケール(クラウド郵便管理サービス)

AUNのテレワークの特徴

埋もれている才能を発掘し、多様な力を、どこからでも発揮できる環境

テレワーク活用による効果 導入・活用時の課題と対応策

テレワークで労働力不足・ジェンダー格差・地域格差の社会課題を解決できないか？

課題

- テレワーク前提の制度・規則の未整備
- コミュニケーションの希薄化
- 業務・成果・進捗が不明慮
- 出社を前提とした業務の存在
- 事業拠点の地理的集中に伴うリスク

アクション

- “多様性×柔軟性”のある働き方に整備
- 社内コミュニケーション施策の充実
- 業務の可視化・評価制度の見直し
- システム・DXへの投資&ペーパーレス推進
- 地理的に多様な人材の採用
- BCP計画の再整備

経費削減

固定オフィス廃止により大幅なコストダウンを実現
月340万円(2019年) ➡ 月11万円(2024年)

業務効率化

DX投資&ペーパーレス化で工数削減

帳票印刷・ファイリング時間：13時間/月 削減

監査法人への資料共有時間：26時間/四半期 削減

複合機レンタル料・印刷代：139,000円/月➡1,280円/月

採用ターゲットの拡大

全国へ拡大したことで、応募者数が増加&採用単価削減

採用1名あたりの応募者数：26名 ➡ 100.5名

採用1名の単価：30,000円 ➡ 5,000円

テレワーク導入・活用の成功要因とアドバイス

働き方に制約ある人材が活躍できる環境を

テレワークという就業環境を通じて
制約がある環境下においても自身の能力を発揮することができる機会を創出

オフィスワークと テレワークは別物

社員同士の物理的な接触が不可能であることを前提とした就業環境の整備。



- ・ 規則や社内ルールの変更
- ・ 経験やノウハウの資産化
可視化
- ・ 業務のセルフサービス化

物理的な距離感は デジタルツールで補完

デジタルツールを活用し、企業活動の安定稼働と生産性向上の両立。



- ・ リアル業務のデジタル化
- ・ ペーパーレス化
- ・ 業務の自動化

人材の多様化を前提に 企業文化の形成

場所的・時間的な制約がなくなると、多様な人材に配慮した制度設計。



- ・ 居住地を制限しない採用
- ・ テキスト形式での非同期
コミュニケーション
- ・ 評価報酬制度：公平分配思想

テレワークの取組概要

企業/団体名 | 株式会社エグゼクティブ

事業内容 | 営業アウトソーシング

設立 | 2002年1月28日

従業員数 | 34人

所在地 | 東京都中央区日本橋堀留町1-6-5丸彦ビル4F

資本金 | 10,000,000円

「自由に働き、自由に生きる。」実現のための施策

◆テレワーク導入の経緯

「良いモノが売れる世界に。」という揺るぎない企業理念、「自由に働き、自由に生きる！」というビジョンのもと、この常識を打破し、オンライン環境下でも営業活動が滞りなく、かつ高効率で実施できる可能性を追求しました。全国の優秀な人材が、場所の制約なく営業のプロとして活躍し、営業に課題を持つ企業を支援するという、当社の存在意義を最大化できると考え、テレワークの導入・活用を推進しました。

◆テレワークの実施状況

対象職種：全部門全社員
 対象者の割合／実施率：100%
 実施頻度：週5

◆利用したテレワークツール

ビデオ会議システム（Zoom）チャットツール（Slack）共有用クラウド、Zoomフォン、

◆エグゼクティブのテレワークの特徴

「オフィスVSテレワーク」から「オフィス機能の理解と疑似体験」へ

テレワーク活用による効果 導入・活用時の課題と対応策

テレワークの活用による経営効果の発揮

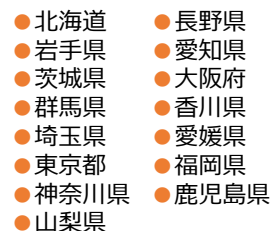
テレワークを抜本的に活用することで、過去最高売上・利益を達成し持続的な成長を実現しています。

テレワーク導入前と比較し、**利益率が4.5%向上**しました。

1 人材確保・組織力強化

採用活動から研修までの全プロセスをオンラインで完結

全従業員の**45%が首都圏外から活動**しており、
全国の優秀な人材が活躍できる場を提供し、
個人の成長と企業全体の成果に貢献しています。



首都圏以外の応募数の推移:

2019年 首都圏以外	0%
2020年 首都圏以外	32%
2021年 首都圏以外	48%
2022年 首都圏以外	70%
2023年 首都圏以外	70%
2024年 首都圏以外	67%

2 生産性向上と従業員エンゲージメントの向上

テレワーク継続と経営安定化のため、研修・教育、マネジメント、チームワークを抜本的に強化。

A 研修・教育制度 「MIRAI-GATE」の導入

研修から実践訓練、実務に至るまで全てをオンラインで実施。実践訓練では、プロフェッショナルな営業スキルを持つメンバーが教育を担当することで、**短期間でのスキル習得体制を確立**。

B マネジメントシステム 「DUAL(デュアル)」

「自由に働き、自由に生きる。」を実現するマネジメントシステム。勤務地に関係なくマネジメント職を目指す環境を整備し、従業員のモチベーションと生産性を向上。

①キャリアパスの自由 ②勤務場所の自由 ③勤務時間の自由

C チームワーク強化プロジェクト 「SNAP」の実施

テレワーク環境下でもオフィスのような「一体感」を生み出すことを目的に、「SNAP」プロジェクトを発足。先輩と後輩、各部門のメンバーが混ざり合い、**共通の目標に向かって熱意を共有する場を提供**。

テレワーク導入・活用の成功要因とアドバイス 5年間のテレワークでわかった事

「オフィスVSテレワーク」から「オフィス機能の理解と疑似体験」へ

5年間の経験で、オフィスが良いか、テレワークが良いか？ではなく、オフィスの素晴らしい機能を再認識したうえで、テレワークでもいかにオフィスと同様の「**一体感**」を生む施策が作れるかが、テレワーク運用のコツだと気付きました。この「**一体感**」の正体は、下記の4点に細分化されますが、これをテレワークで疑似体験できればうまくいくように思います。

1 チームワークの強化

他の社員が働いている姿を見ることで、互いに刺激を受け、モチベーションが高まります。オフィスの雰囲気が一體感を生み、やる気を引き出します。物理的な距離が近いことで、協同するプロジェクトの一體感や共有感が生まれます。



2 人材育成の促進

新入社員や若手社員にとって、直接先輩や上司の働き方を見習う機会が増え、成長が早まります。オフィスでの観察や直接指導が学習のスピードを上げることがあります。問題や不安があればすぐに相談できる環境が整っているため、サポート体制が強化されます。

3 コミュニケーションの効率化

オフィスにすることで意思疎通が容易になります。メールやチャットでは難しい微妙なニュアンスも伝えられます。会話や雑談から新しいアイデアや発見も生まれます。オフィス内では、リアルタイムでフィードバックを提供しやすく、問題が発生した場合もその場で解決しやすいです。意思決定や業務の進行が迅速に行われます。

この素晴らしい「**オフィス機能**」を再認識したうえで、オンラインでも同じ効果を生むために何をすべきか？

4 組織文化の醸成

日常的なオフィス環境の中で、リーダーや同僚の行動や言葉から学ぶことができます。社内イベントや休憩時間の会話が、社員同士の信頼関係を強化します。組織全体のモラルや方向性をリードしやすくなります。日々の小さなやり取りの中で、組織としての一貫性や方向性を示すことができます。

テレワークの取組概要

企業/団体名	キャップクラウド株式会社
事業内容	・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
設立	2014年1月6日
従業員数	58人（25年7月末時点）
所在地	東京新宿区新宿3-5-6 キュープラザ新宿三丁目
資本金	13,000,000円

●テレワーク導入目的

当社にとってテレワークは企業を継続させるための必要不可欠な戦略の一つです。現在、労働力人口が減少傾向であり、多くの中小企業にとって、「人」の確保が大きな課題となっています。在職者・求職者の方に数ある企業の中から当社で働くことを選んでもらうためには、魅力的な企業であることが必須ですが、財源が限られている中、大幅な賃金アップ・豪華な福利厚生設備の導入等は現実的ではありません。そこで、当社は「多様な働き方」を実現できるようにすることで、会社の魅力度を向上させました。経営理念である「働き方、パーソナライズ」を実現するため、画一的な働き方を脱却し、十人十色な働き方ができるようにしています。結果として、人手不足倒産が深刻な社会課題になっている現在においても、危機に直面することなく、事業を継続・発展させることができています。今後もテレワークをはじめとした柔軟な働き方を会社の基本装備に据え、業務ごとに最大限のパフォーマンスが発揮できる環境を選択できるように、体制を整えていきたいと考えています。

●テレワークの実施状況

当社は、雇用契約書で定めた業務内容を遂行できれば、テレワーク可能としています。そのため、店舗等での現地対応が必要な方はテレワークではなく、現場で働くことを基本としています（スポット的にテレワークを行うことは可能です）。また、テレワークをする・しないはあくまで業務都合で判断していますので、子育て・介護・通院の有無・勤続年数・契約形態・勤務場所等は一切問いません。

<令和7年7月時点>

- ・テレワーク対象者の割合：67%
- ・テレワーク対象者のテレワーク実施率：100%
- ・テレワーク対象者のテレワーク平均実施日数：概ね週4日以上
- ・テレワークとして可能な働き方：在宅勤務/サテライトオフィス勤務
モバイルワーク/ワーケーション/帰省勤務

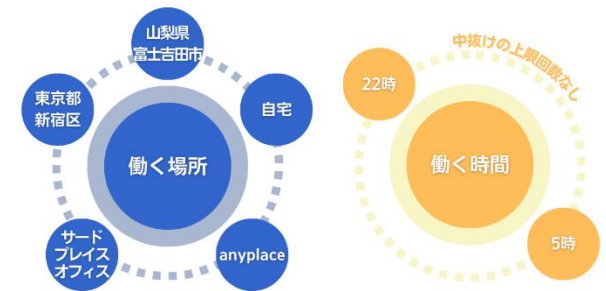
テレワーク活用による効果 導入・活用時の課題と対応策

効果①：オフィス規模の縮小による、コスト削減効果＜月額120万円→40万円へ＞

新型コロナウイルスの感染拡大をきっかけに出勤型を選択していた多くの方がテレワークへ移行し、月120万円のオフィスを解約。現在はシェアオフィスを活用し、少人数で利用できる専有個室と、大人数で利用できる共有ラウンジを使い分け。出勤人数に応じた柔軟な運用で大幅なコスト削減を実現。

効果②：働く場所・働く時間を分散することによる、BCP対策の強化

2020年6月に「働き方選択制度」を導入したことにより、全社員は最もパフォーマンスを発揮できる働く場所（本社、自宅等）と働く時間（5時～22時、中抜け制限なし、時間有給の利用可能）を自由に選択可能に。多様な働き方を実現し、育児・介護や災害時などの緊急事態でも継続して業務を行える体制を整えた。



効果③：働き方に関する満足度アンケートにて「93.3%」が満足だと回答

テレワークをしている従業員30名へアンケートした結果、働き方満足度は93.3%であることが判明。また、回答者の40%は育児中の方で、23.3%は長期的に通院している方であり、個人の事情を考慮しながらも高い満足度で業務を継続できていることが伺える。テレワークのメリットとしては、「通勤時間の有効活用」「子どもを留守番させずに済む安心感」「集中しやすい環境」が主に挙げられた。

テレワーク導入・活用の成功要因とアドバイス

テレワーク導入・活用の成功要因とは

「ツール・制度・文化」の3つのフレームワークを意識し、一つも欠かさないことが成功要因だと考えています。テレワークを社内に導入するためには、多様な場所で業務ができるようにITツールを導入し、その時々状況に応じて複数のワークスペースから仕事環境を選べるようにし、テレワーク時の金銭的補助等を取り決めた制度を導入することが必要です。さらに、その環境下でテレワークができるように社内の文化形成も重要です。また、制度はつくって終わりではなく、社内外の状況に合わせて育てていくことも大切だと考えています。

今後の展望

少し前まで、「会社単位で、毎日同じ場所・同じ時間に集まって仕事をする」という働き方が一般的であり、テレワーク・フレックスタイムは特別なものとして扱われてきました。ですが、新型コロナウイルス感染症の大流行をきっかけに、多くの企業が自社で当たり前とされてきた働き方を見直し、より活躍できる人材を確保するために、働く場所・時間の選択肢を少しずつ社内に増やしてきたことを実感しています。多様な働き方を実現できる社会をつくることは、育児・介護・通院などの事情を抱える方が社会で活躍できる機会を増やし、フルタイムで働きながら大学院に通って学びを深めることや、副業を行なってキャリア形成に役立てることも可能とします。だからこそ、当社は一度進んだ時計の針をひと針も戻すことなく、前進させていくことを使命とし、多様な働き方を実現するためのITツール・ワークスペースの提供等を今後も行なっていきます。また、今はまだテレワークという働き方が特別視されることもありますが、膨大な紙の書類がデータに変わったように、オフィスのデスクにあった灰皿が無くなったように、PCが一人一台使用できるようになったように、「テレワーク」を当たりの標準装備にしたいと考えています。今後も働きやすい環境づくりのため、様々な取り組みを行い、常にアップデートしながら進んでいきます。

テレワークの取組概要

企業/団体名 | 株式会社ジェニオ

事業内容 | 情報通信業

設立 | 2003年12月3日

従業員数 | 26人

所在地 | 兵庫県神戸市中央区磯上通
7丁目1番5号
三宮プラザEast9階

資本金 | ￥10,000,000円

・ テレワーク実施状況

対象人数	全社員(26名)	対象者の割合	100%
対象職種	全職種	実施率	100%
実施頻度	週4回以上・*16回以上/月		

・ テレワークによるコスト削減

オフィス賃料	25%削減 *前年比	旅費・交通費	65%削減 *前年比
その他	オフィス内消費電力量の削減、ペーパーレス化による事務備品削減		

・ コミュニケーションツール

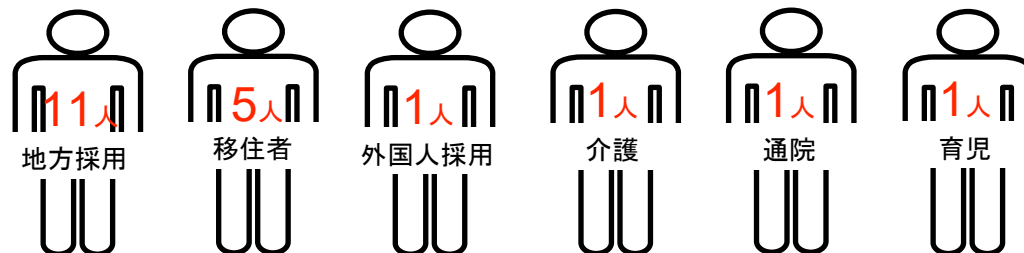
Slack、zoom、Google meet、edamame、backlog、シェアポイントなど状況に合わせて様々なツールを使い分けることで円滑なコミュニケーションを促進

・ テレワークの特徴

テレワークとオフィス出社を組み合わせた「ハイブリッド型勤務」を導入し、時間・場所に制限を設けずワークライフバランスを考慮して柔軟に働ける制度と環境を整備。

さらに地方へサテライトオフィスを構え、UIターンを含む現地人材雇用を促進することで、慢性的なIT技術者不足のため都市部でも採用が難化している中、エンジニア採用にも貢献。地域行政との連携も生み出したことで、地方創生への取り組みにおける働き方改革を押し進める拠点としても機能させている。

(H29年～徳島県三好市進出・R6年～秋田県角館市進出)



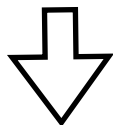
テレワーク活用による効果、導入・活用時の課題と対応策

サテライトオフィスを開設したタイミングで、テレワーク導入したことが契機となり、
地域密着型事業が新たに立ち上がり、結果として主軸事業のシステム開発も活性化へ

例)「三好ナビ」アプリの開発と機能強化(スタンプラリー機能追加・コンテンツ強化)

テレワーク導入前後で、**ダウンロード数が約5倍に増加**。現地での活動状況が適切に把握できたことで具体的な成果に結びついたことを示す。

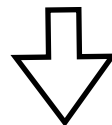
❌ 地方オフィスの立ち上げコスト



閉館した旅館の一室を改装しサテライトオフィスとして活用しました。

これは、三好市の「空き店舗再生支援事業」補助金を活用したもので、コストを抑えながら地域資源を再利用しています。また、自社専用のサテライトオフィスだけでなく、三好市地域交流拠点施設「真鍋屋」などの共用サテライトオフィスも活用可能な環境を整備しています。

❌ 地域課題を理解した人材の不足

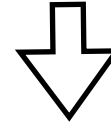


サテライトオフィス開設後、地元出身者の雇用・海外人材活用を行うことで雇用機会の創出と、地域に根差した事業展開を可能にしました。

・雇用した数: 11名(内、Uターン1名/Iターン1名/現地採用4名)

・移住者の数: 5名(外国人労働者含む)

❌ 各拠点ごとのリアルな声を把握しづらい



サテライトオフィスを活用し、都市部社員と現地スタッフが地域観光アプリを協働で開発することでリアルな声をアプリへ反映。地域情報の一元化で観光アプリの利便性が格段に向上しました。また、都市部のスタッフも、各拠点において自らの技術・知識を過疎化に悩む地方の活性化に役立っていると知ること、仕事やスキル向上への高いモチベーションに繋がっています。

テレワーク導入・活用の成功要因とアドバイス

自治体・地域との連携強化

1. リアルニーズの迅速な反映と成果

サテライトオフィス勤務のスタッフが現地のリアルなニーズを直接吸い上げ、都市部の技術者とリモートで協働する体制を構築。この協働体制に基づき開発・強化された観光アプリ（三好ナビ）は、**ダウンロード数が約5倍に増加**し、観光客の回遊促進と地域経済の活性化に貢献。

2. 拠点設置による継続的な地域企業としての信頼構築

地域でプログラミング教室や起業家出前授業といった継続的なIT教育活動を実施し、地域からの高評価を得る。この信頼は、新たな地域DX推進事業の受託という事業拡大につながり、地域貢献と事業収益の好循環を生み出している。

社員のモチベーション向上と成長

1. 地域貢献という社会価値のある仕事

テレワークを可能にするサテライトオフィスでの活動を通じて、現地採用社員だけでなく、都市部雇用のスタッフも、自らの技術・知識を過疎化に悩む地方の活性化に役立てることで、仕事やスキル向上への高いモチベーションに繋がっている。

2. 多様なスキルUP機会の創出

自治体と民間企業が連携する地域プロジェクトにおいては、現地雇用スタッフのコミュニケーションスキルや事業収支の観点が不可欠。ジェニオ社員は、このようなプロジェクトへの参加を重ねるごとに、必要な知識や経験を積むことができ、個々の社員の成長に繋がっている。

サテライトオフィスの戦略的開設と活用

1. 自治体補助金と地域資源の再利用

閉館した店舗など既存の空き資源の活用をすること、さらに補助金を活用することで、負担が少なく創業機運の醸成として事業展開等多岐にわたる支援や協力関係を築く機会があるため地域に根差した事業展開を可能にし、テレワークの活動基盤を強化できる。

2. 事業継続(BCP)の強化

オフィスの分散化で災害や感染症まん延による事業停止などリスク分散として備えることができる

柔軟な働き方制度の整備

1. ライフイベントで諦めない柔軟な雇用

テレワークの導入により、介護や育児を理由に退職をせざるをえなかった従業員など、多様な働き方を希望する社員を持続的に雇用することが可能

2. 雇用範囲に限定されない人材との出会い創出

慢性的なIT技術者の人材不足のため、都心部でのエンジニアの採用が非常に難しくなっていたが、地方サテライトオフィスを開設したことにより、地元出身者の雇用、海外人材活用が可能となりました。

利用ツールの選定と定期的な見直し

1. 環境依存のないコミュニケーション効率を発揮

2018年より在宅勤務・テレワーク制度を導入し環境を整備したことで勤怠管理ツールやチャットツール等のITツールを活用し、出社時と変わらぬ日常的なコミュニケーションを可能とする環境を構築。

2. 日々の情報収集も大切

現在のスタイルが数年後にも最適とは限らないため、常に情報収集するという姿勢も大切となる。

企業/団体概要



企業/団体名	有限会社ジェム
事業内容	英会話スクール、学習塾 経営
設立	1981年3月25日
従業員数	37人
所在地	香川県観音寺市栄町 1-4-10
資本金	300万円

テレワークの取組概要

1981年 創業
1988年頃 リモートワーク導入
1988年頃～ ドメイン取得、社内サーバー設置、全スタッフにメール発行
2000年頃～ Webメールの活用開始
2002年頃～ 勤務シフト表、レッスンカレンダーをオンライン化
2005年頃～ テレビ電話ツールで会議開始
2012年頃～ メイン業務システムをクラウドサービスに変更、社内サーバーを廃止
2019年頃～ クラウドPBXを全面導入

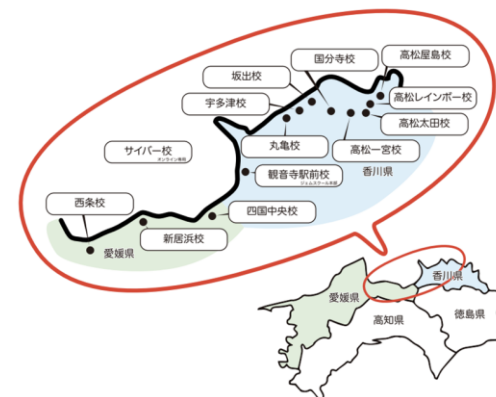
有限会社ジェム

(屋号：ジェムスクール)

英会話スクール、学習塾の運営

実際にある教室 12校

オンライン専用 1校



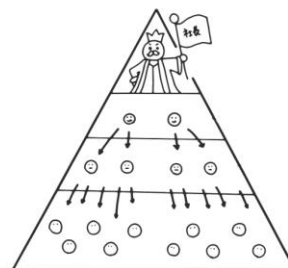
テレワーク活用による効果 導入・活用時の課題と対応策

・雇用の継続と安定、離職の防止

結婚や引越しや家族の転勤などで場所を移動しなくてはなくなり、社員がやむを得ず、退職することがあった。しかし、テレワーク環境を整備したことにより、引越し先などから担当していた業務を引き続きテレワークで自分の能力を活かして仕事ができている。

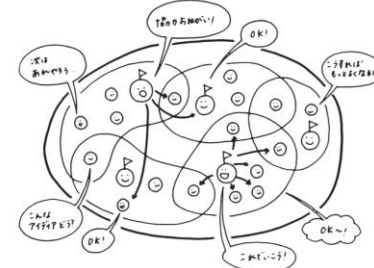
例：千葉県、愛媛県松山市、北海道、アメリカ、カナダ、チェコ、エジプト
→居住地を問わない優秀な人材の確保が継続できており、会社や仕事が楽しくなるような様々な工夫をしている。

ヒエラルキー型



- ・役職や肩書きがある
- ・階層で情報が制限される
- ・リーダーの考えで組織が動く
- ・上司の指示に従って行動する

ホラクラシー型



- ・役職や肩書きが必要無い
- ・多くの情報が共有されている
- ・ほとんどの業務を複数人で担当する
- ・個々に考えてミッションに沿って動く
- ・それぞれ得意な仕事に担当を配置する

ジェムスクール GEM SCHOOL

・ホラクラシー型の組織体系

社員1人ひとりがホラクラシー型の組織体系（社内に役職や階級などがないフラットな組織形態のこと）で仕事をしている。業務を複数人で担当することが多いため、仕事の進捗状況がクラウド上で共有されているため、個々の仕事の進捗状況がお互いに分かるため、多角的な視点で評価ができるようになっている。このホラクラシー型の組織形態は、テレワークと非常に相性が良い、という特徴もある。ホラクラシー型の組織では多くの情報が共有されており、個々に考えながら自由に動ける自由裁量の範囲が非常に多い。その自由に動ける時間や、権限を活用することで、個人が自由にできる仕事があることはもちろん、社内コラボレーションも積極的に活用することができるようになっている。

ホラクラシー型の組織形態、テレワーク環境、それぞれが個々に優れた勤務形態にもつながっているが、この2つがあるおかげで今の弊社の提供できている教育サービスにつながっている。

・事務コストの削減

経営の安定、社員の福利厚生に役立ったり、生徒さんの満足度を高め、質の高いサービスを維持、向上することができている。交通費と移動のためだけの無駄な時間の削減につながっている。

テレワークを利用するかは、本人の希望や状況に応じて、自由に選ぶことができる。通勤にかかる負担の削減、体力や体調の状況に合わせて勤務スタイルを選択できることで、子育て、介護、体調、それぞれの生活との両立やワークライフバランス、ウェルビーイングの実現などにつながっている。全員がテレワークを必ず利用しなければならない、というわけではなく、自宅に仕事を持ち込みたくない業務が発生している時は、出社して勤務ができる。（ハイブリッド型のテレワークも可能）

個々に離れた場所にいるスタッフ同士であっても、テレワーク環境で常につながっていて、それぞれに協力して、みんなで力を合わせて作業を進めていっているという面で、精神的ウェルビーイング、共創ウェルビーイングの実現にもつながっている。

テレワーク導入・活用の成功要因と アドバイス

いつでも

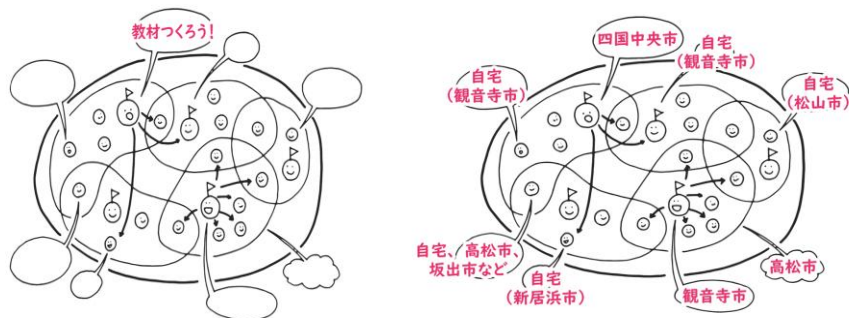
- ・テレワークの事前申請は不要
- ・急な勤務場所変更にも対応しやすい社内ツール
- ・それぞれの勤務時間帯で共同作業ができる

だれでも

- ・全員がテレワーク可能
- ・入社初日からテレワーク環境を提供
- ・パソコンが苦手な人にも使いやすいITシステム
- ・クラウドを利用することで多くの情報を誰でも見える仕組みに

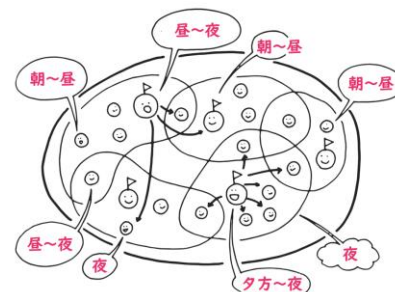
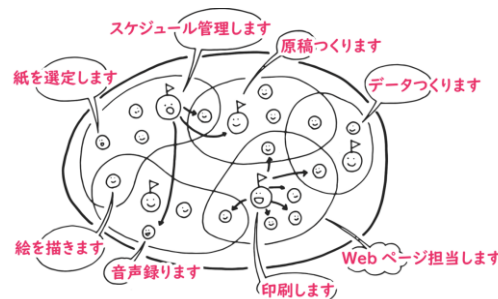
なにからでも

- ・特定のデバイス、OS、ソフトに依存しない環境を整備
- ・クラウドPBXで場所に依存せず電話業務にも柔軟に対応できる



どこでも

- ・テレワーク勤務の場所は自由
- ・急な勤務地変更でも困らない情報共有
(育児や介護等の急な休みでも困らない)
- ・ダイバーシティ経営により、多様性を大切に
(例1:従業員 37名中 外国人 18名、日本人 19名)
- ・それぞれの得意な仕事を分担し合って、協力し合う組織
- ・勤務の中抜け、早退も可能
(例:授業参観の1時間だけ休む)
- ・教室に行かなくても別の場所から生徒さん対応(電話、メール)ができる
(クラウドPBX(Dialpad)、サイボウズ社メールワイズの利用)
- ・イベント等の準備や教材の作成などにもテレワーク(遠隔地からの共同作業)を利用
→作業の効率化、ペーパーレス化、データの一元化
(※下記のイメージ図参照)



<地方都市でも最高の教育を受けられる。そんな場所をつくろう。>

上記は創業理由であり、企業理念(ミッション)でもある。

「教育」と「幸せに働く」ことを実現するためのこだわりを続け、今後も地域の教育環境の向上や、働き方の多様性や向上に貢献していきたいと考えている。そのために、これまでもテレワークを最大限、活用し続けてきた。「こんなことができるんだ」「こんな教育をやってみたい」「こんな働き方ができるんだ」と思って刺激を受けていただけるような学校を目指し活動していきたい。

企業/団体名	株式会社aubeBiz
事業内容	BPO事業 各種テレワーク推進事業 ローカル・テレワーク推進/テレワーカー教育/BPO 事業者向け講座/テレワーカーコミュニティ運営
設立	2022年8月22日
従業員数	5人（+業務委任スタッフ約70名）
所在地	東京都渋谷区円山町5番5号 Navi渋谷V3階
資本金	1,000,000円

テレワークの取組概要

・ テレワーク導入の経緯

育児や介護、個々の事情により、出社を前提とした働き方が難しい方々にも、就業の機会を届けたい。

そんな思いから、完全テレワークによるBPO事業をスタート。

社会の中で埋もれがちな「潜在的な労働力」を活かし、必要とする企業や組織へつなぐ仕組みを築くことで、誰もが自分らしく働ける社会の実現を目指しています。

・ テレワークの実施状況

テレワーク率：100%（全社員・契約メンバー）

就業地域：全国21都道府県＋海外2か国

完全テレワーク組織として、採用から教育・マネジメントまで全工程をオンラインで完結

・ 利用したテレワークツール

Google Workspace / ChatWork / Grpmail / Zoom / Canva など
→ IT技術の進化や事業展開に合わせて、都度最適なツールを柔軟に採用

・ 自社のテレワークの特徴

- ・ 全社完全テレワーク（職種・ポジションを問わず）
- ・ 裁量労働を基本とした生活リズムに合わせた柔軟な働き方
- ・ チーム制でのワークシェアによる支え合いの仕組み
（時間やスキルの補完関係で構成）
- ・ 地方人材の潜在力を活かした人材確保（ローカル・テレワークモデル推進）
- ・ 働きやすい文化の醸成とコミュニケーション支援
 - ーテレワーカーコミュニティ「ONEwith」の運営（勉強会・交流・仕事情報提供）
 - ーオンラインコミュニケーション教育の実施
 - ー業務外のチーム活動・勉強会等（チームミーティング・AI勉強会など）
 - ー全社ミーティングでのマインド教育

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

～地域に雇用を生む「ローカル・テレワーク®」モデル～

概要

完全テレワークのノウハウを活かし、地域の潜在人材を発掘・育成し、地域で雇用が循環する仕組み、「ローカル・テレワーク®」を展開。地方自治体・企業と連携し、育成→就労→継続支援のサイクルを構築しています。

効果・成果

■ 定量的成果

・テレワーカー養成講座開催依頼数の推移

2020～2023年：2件

2024年
4件

2025年
9件

2026年予定
確定2件
+見込み6件

・継続的協業

地方創生事業を行う企業・団体との協業により、継続的にテレワーク関連講座を開催

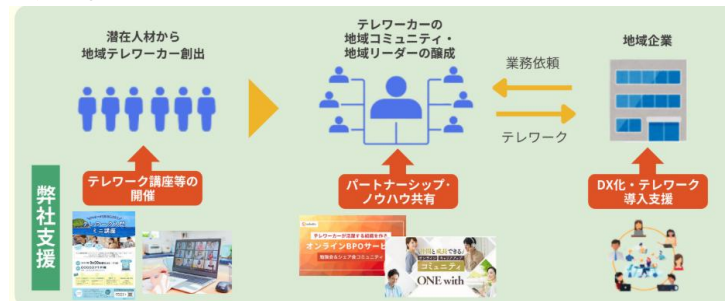
・講座・BPO講座受講者の成果

テレワーカー養成講座受講者230名中、11名がテレワーカーとして就労中
BPO講座修了者12名中8名が地域での事業立ち上げを開始、および準備中

■ 波及効果

地域内にテレワーカーの雇用・採用窓口が生まれつつあり地域完結型の雇用循環が進行
テレワークが「個人の働き方」から「地域の仕組み」へと発展

▼ 取組スキーム



導入・活用時の課題と対応策

地方におけるテレワークの理解促進や地域課題の把握にあたっては、地域でのイベント参加やワーケーション実施、地方とつながりのある企業・団体を通じた対話型交流により、自治体との相互理解と信頼関係の構築を進めました。

テレワーク導入・活用の成功要因とアドバイス

aubeBizのテレワーク成功の秘訣

「信頼と文化で繋がるテレワーク」

テレワークを支えるのは仕組みだけではなく、互いを信頼し尊重し合う文化。その文化の醸成こそが、テレワーク導入成功の秘訣であると考えます。



テレワーク導入のためのアドバイス

テレワーク導入では、出社型の働き方をそのまま移行するのではなく、テレワークに合った仕組みと評価制度を整えることが重要だと考えます。自律的に働ける裁量権の付与、時間ではなく成果で評価する仕組み、そして雑談やアイデア出しができる交流機会の創出など。離れていても信頼と成果を生む体制構築がテレワーク成功の鍵です。

■ aubeBizの取り組み一覧

1 組織文化

メンバー同士が安心して相談でき、互いを尊重し合う文化を醸成し「心理的安全性」を確立

具体的な 取り組み

ミーティングでは「まずは肯定から入る」などのグランドルールを継続的に共有
業務チャットの冒頭に、相手への配慮を込めた一文を添えることを推奨
「プライベートを大切にしていよ」という価値観を経営層からも繰り返し発信

2 育成・教育

オンラインコミュニケーションやITスキルなど、テレワークに必要な能力を継続的にアップデート
全員が同じ理念・価値観のもと自走できる仕組みを整える

具体的な 取り組み

文字による伝達力を高める「オンラインコミュニケーション勉強会」を実施
スキルアップ／ツール活用／マインド教育など、月3回以上の定期勉強会を開催
経営理念に基づいた「クレド」をメンバー全員で策定し、日々の行動指針として活用

3 コミュニ ケーション

物理的な距離を超えたつながりを生み出すことで、円滑な業務連携と孤独感の解消を実現

具体的な 取り組み

月1回のチーム活動や、Discordでの業務外交流を通じて横のつながりを強化
テレワーカーコミュニティ「ONE with」を運営し、全国のテレワーカーが交流・情報交換できる場を提供

4 マネジメント

「信頼」と「心理的安全性」を前提とした透明性の高い業務報告の仕組みと個人裁量を尊重した柔軟な業務運営体制の両立を実現

具体的な 取り組み

全メンバーが業務内容・所要時間を独自の日報システムにて報告し、進捗を共有
チームごとにワークシェアを行い、メンバーのライフスタイルに合わせた柔軟な業務配分を実施

企業/団体名	B P Oテクノロジー株式会社
事業内容	インターネットを活用したサービス業 （情報・通信業） ・オンラインアシスタント「フジ子さん」 のサービス運営 ・オンラインBPO事業
設立	2017年2月
従業員数	-
所在地	東京都中央区
資本金	49,950,000円

テレワークの取組概要

全国・海外から働ける

「テレワーク前提」の体制構築



全国47都道府県・世界41カ国から
多彩なスタッフが集結

- ・ 全国同一条件の採用・評価制度（地域差なし）
- ・ 地方／離島／海外から本社機能を担う人材が多数
- ・ 採用～研修～実務まで完全オンライン
- ・ 社内ラジオやオンラインコミュニティでつながり強化
- ・ 行政との協働で、地域で働くモデル構築に貢献
- ・ 距離を“いかす”運営：適度な距離感による思いやりとチームワーク

テレワーク活用による効果 導入・活用時の課題と対応策

居住地や生活環境にかかわらず、
多様な人材がいきいきと働き続け、活躍できる仕組みを整える

● 常時雇用による地域定着

- 勤務地を限定しないフルリモート
前提の雇用体制を構築
- フレックス、時短勤務にも対応
- 地域差のない評価基準で、昇進・昇格も
居住地に左右されない仕組みを整備

● BPO事業を通じた地方・海外在住者 への業務機会創出

- オンラインアシスタントとして、
子育て・時短・副業・海外在住者など
多様な人材が業務委託として参画可能に
- 求人応募～業務開始までオンラインで完結

● エンゲージメント向上と文化醸成

- 社内ワークショップやイベント
- 社内ラジオやコミュニティ掲示板
- 活躍したチームや個人を表彰する
ベスト・オブ・フジ子さん制度

● 自治体との連携による地域人材支援

- 愛知県岡崎市
「テレワーカー就労継続支援事業」に
岡崎テレワークサポーター（旧：マネジメ
ント中間事業者）として、自治体と企業の
連携による人材循環モデルに参画。

※岡崎市は「第25回記念テレワーク推進賞 普及
貢献／ビジネス創出部門 優秀賞」を受賞

- ・ 2021→2025年で常時雇用者数5倍。全体の75%、
役員・管理職の71% が1都3県以外の地域に在住
- ・ 業務委託スタッフは47都道府県＋ 海外41カ国に
分布
- ・ これらスタッフによる地域経済波及効果を実現

- ・ ギャラップ社Q12を使用したエンゲージメント
調査で3.9の高スコア（*高スコア目安；3.8）
- ・ 低離職率（直近2025年上期離職率3.7%）
- ・ 岡崎市での講演・イベント出席などにより地域
雇用に貢献

テレワーク導入・活用の成功要因とアドバイス

1 テレワークを前提とした組織設計

- 本社機能（管理・マネジメント）含め、完全リモート前提で設計
- チーム制や相談窓口充実など、テレワークによる不安に対応し、「適度な距離感」として感じられる安心感を醸成
- テレワークならではの“見えにくさ”は仕組みで補う

2 多様な人材が混在する組織を支える“価値観の統一”

- 企業理念からバリュー・行動指針（思いやり、チームワーク、チャレンジ、お客様視点）を共有
- 「思いやり」を中心に、多様性を受け入れるうえで不可欠な文化を構築

3 改善し続ける“段階的な仕組みづくり”

- コミュニティ施策、オンライン研修、フォロー体制など、多様なスタッフのニーズを常に拾い、必要なものをひとつひとつ検討し運用しながら改善
- 結果的に地方・海外にも対応できる体制へ発展

企業/団体名 | 株式会社RevComm

事業内容 | AI × Voice × Cloudのソフトウェアデータベースの開発

設立 | 2017年7月7日

従業員数 | 290人

所在地 | 東京都千代田区丸の内二丁目4番1号 丸の内ビルディング28階

資本金 | 9億3500万円
(資本準備金含む)

テレワークの取組概要

- テレワーク導入時期: 創業(2017年7月)以来
- ワークスタイル:
 - リモートワーク可・出社可(全国からリモート勤務可能)
 - フレックスタイム制(コアタイムなし)
 - ライフステージ/スタイルに合わせた多様な勤務形態(時短勤務など相談可)
- 利用テレワークツール: MiiTel/ Slack/ Notion/ Google 他
- 自社のテレワークの特徴: 「自由と責任」の両立を追求する働き方

日本各地だけでなく海外在住のメンバーも！



経営効果

採用競争力の向上

全国・海外含む、居住地に制限されない優秀人材の採用が可能に
年間50名-100名の中途社員、ミドル・シニア層の採用を実現

固定費の適正化・可変費化

オフィスや設備維持費の削減により、事業ステージに応じた柔軟な費用設計が可能に
資金を成長投資（開発・採用等）へシフト
シリーズAにして黒字化を達成

事業スケールのスピード向上

人材確保とコスト最適化が両立することで、短期間での雇用拡大・事業拡張が実現

リスク分散と事業継続性

特定拠点への依存を避け、地理的リスク分散を実現。
コロナなどの有事にも、業務を止めることなく事業運営が可能

従業員満足度

2025年3月サーベイ満足度 1位
「ライフスタイルに合わせた働き方」

※全48項目中、社内満足度トップにランクイン
(3位「休日の確保」、11位「ワークライフバランス」)
※産育休からの復職率96.8%。うちフルタイム復帰率93.5%

受賞・採択実績

- 日本スタートアップ大賞総務大臣賞_2025
- 「Forbes JAPAN'S AI 50」
- 「CES® 2025」イノベーションアワード
- 「第18回ASPICクラウドアワード2024」最優秀賞【総務大臣賞】
- 多数の特許登録、国際学会での論文採択等

コミュニケーション文化

距離を超えてつながる文化

- ・日々のSlackでのオープンで迅速なコミュニケーション
- ・自社プロダクト「MiiTel」による社内外会議・商談の可視化と共有
- ・定期的なオンライン・オフラインのイベントを開催し、社員同士の信頼と連携を強化

成功要因

- ① 「自由と責任」を掲げるカルチャーと評価制度
- ② 採用・業務・情報共有を支えるドキュメント文化
- ③ オンライン／オフラインを組み合わせた信頼ベースの関係構築



想定課題と対策 ※一部紹介

コミュニケーションの断絶リスク

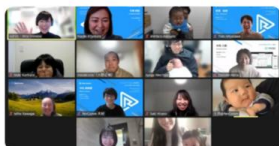
- ・原則オープンチャンネルによるSlack運用
- ・自社プロダクト「MiiTel」による社内外打ち合わせ・社内MTGの可視化
- ・月次の全社員MTGでの事業状況共有
- ・月次の社内報
- ・年2回の全社員オフラインイベント
- ・四半期チームビルディング費用の活用

オンボーディングの属人化

- ・入社後3日間、会社/部署理解のためのオンボーディング
- ・Notionを用いたオンラインオンボーディングパス設計
- ・体系的な新入社員フォロー体制の構築

社員の健康、コンディション管理

- ・月次のパルスサーベイによる定期的なモニタリング
- ・労務相談窓口の設置
- ・家族休暇制度の整備



Random Coffeeの様子

先日HRのメンバーもRandom Coffeeに参加しました！その様子を少しご紹介します。



club-okan-oton (クラブおかんおとん) オンラインランチ会を開催しました！

レブコムのリモート・フレックスについてはメディアでも多数紹介
日本経済新聞: <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOCD012GZ0R00C25A8000000/>

これから導入・高度化を図る企業様へ

ルールより先に前提を整える

「自由×責任」の概念を明確にし、信頼の前払いを前提として、個々の自律性を問う。細かなルールより、共有すべき価値観と目指す成果を明確にする。

感情の共有設計を怠らない

文字・音声・映像といったコミュニケーション手段の特性を理解し、適切に使い分ける。特に感情/定性面の共有と関係性構築には、適切な媒体や機会選択が重要。

テレワークはあくまで手段

会社の成長と個人の成長を最大化するためのツールとして活用することが重要。オフラインコミュニケーションを排除すること、重要度を下げることが目的ではない。

オンライン主体にオフラインを取り入れる

従来の「オフラインの中にオンラインをどう取り入れるか」から、「オンラインの中にオフラインをどう効果的に取り入れるか」という発想の転換、それ伴う施策が必要。

詳細は各サイトで



採用情報
Careers

RevComm公式
note