

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

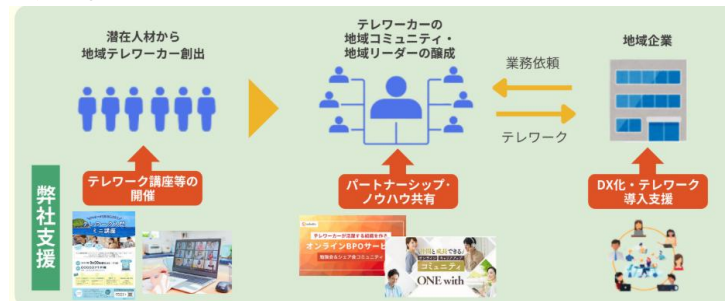
・講座・BPO講座受講者の成果

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業中
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う」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