

テレワークを活用した

人材確保

人材育成

人材戦略ブック

ウェルビーイング

多様な人材活用

telework

人材戦略としての
テレワークの
必要性・有効性の解説や
具体的な企業の取組事例を
豊富に掲載!

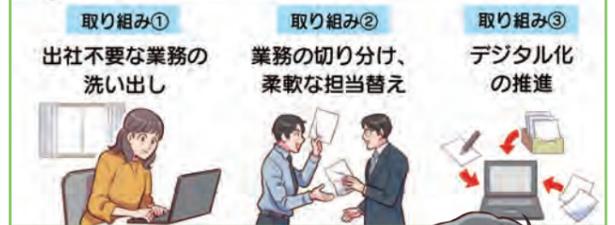
「子育てや介護で退職する必要がなくなった」
「仕事の見える化で、属人化が解消できた」などの成果を達成!



創業5年間で
退職者はゼロ!
(※メイン職種)



辞める選択の前にはできることをやろう!



女性の社員数は1.4倍、女性管理職も登用!
コロナ禍でも好業績を残せました。



様々な取組をご紹介します



はじめに

東京都では、新たな時代に即した多様な働き方の実現に向け、テレワークの推進に取り組んでいます。

「ICT（情報通信技術）を活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方」であるテレワーク（在宅勤務、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務）は、コロナ禍を機に急速に普及・拡大し、多くの企業がテレワークという働き方を経験するに至りました。

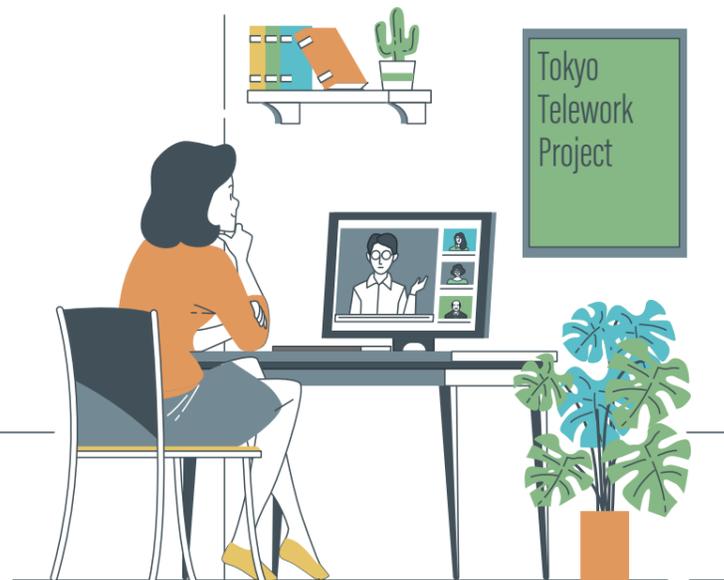
しかし、コロナ禍の収束を機に、一部の企業では入社回帰の動きも見られるようになりました。一方、特に若年層においてはテレワーク制度の有無は企業を志望する際の大きな選択肢の一つとなっています。今後ミスマッチが拡大するおそれもあり、人材戦略としてのテレワークの重要性はますます高まっています。

本冊子では、「人材確保」、「人材育成」、「ウェルビーイング」、「多様な人材活用」という4つの切り口から、人材戦略としてテレワークを活用し、効果を上げた企業の取組を紹介しています。

また、テレワークを導入、運用するに当たっての課題やその解決方法についても併せて紹介しています。

本冊子が、テレワークを導入しようとする企業の経営者や人事担当者の方の一助となれば幸いです。

令和6年9月



CONTENTS

03 テーマ別企業事例 INDEX



P.04-09

人材確保

株式会社キャリア・ママ

子育て中の女性でも在宅で就労できる
環境づくりからスタート
チームで支え合いながら働く仕組みを構築、
会員数11万人に

第一合成株式会社

「全員参加のテレワーク環境」の
実現が人材確保に繋がった

09 人材確保コラム



P.10-13

人材育成

ネクスキャット株式会社

コミュニケーション量を確保し、互いに助け合い、
成長し合える環境を構築
手厚いフィードバックやオープンな評価制度でも
社員の成長を促す

13 人材育成コラム



P.14-17

ウェルビーイング

株式会社ティア

ライフステージが変わっても前向きにステップアップしてほしい
女性の多い職場で実現した、テレワークと現場双方の働きやすさ

17 ウェルビーイングコラム



P.18-21

多様な人材活用

東洋通信工業株式会社

ペーパーレス&フリーアドレスと併行し改革を包括的に推進
働き方の自由度を高め、多様な人材の活躍を後押し

21 多様な人材活用コラム

22 あとがき

テーマ別企業事例

テレワークはコロナ禍を契機に急速に拡大、定着しましたが、
テレワークは感染症対策のみならず、人材戦略としても有用です。

是非、各社の取組を参考にいただき、
柔軟な働き方の実現を目指していただければと思います。

Case Study

1

人材確保

P.4-9

新たな人材の採用や、既存従業員の離職防止など、
テレワークの活用により、
人材確保に成功した企業の事例をご紹介します。



Case Study

2

人材育成

P.10-13

若手人材の指導やマネジメント、人事評価など、
テレワークならではの強みを活かし、
人材育成に取り組んでいる企業の事例をご紹介します。



Case Study

3

ウェルビーイング

P.14-17

テレワークの導入により、従業員のライフスタイルを尊重した
ウェルビーイングな働き方を
実践している企業の事例をご紹介します。



Case Study

4

多様な人材活用

P.18-21

テレワークの導入により、女性や高齢者、障害者を含む
多様な人材が活躍できる働き方に
取り組んでいる企業の事例をご紹介します。



Case Study

1

テーマ別企業事例

人材確保

新たな人材の採用や、既存従業員の離職防止など、テレワークの活用により、
人材確保に成功した企業の事例をご紹介します。

人材確保事例

①

株式会社キャリア・ママ

人材確保事例

②

第一合成株式会社





株式会社キャリア・맘

本社所在地 / 東京都多摩市落合1-46-1 ココリア多摩センター5階

- 代表取締役 堤 香苗
- 従業員数 40名(令和6年4月現在)



<https://corp.c-mam.co.jp>



子育て中の女性でも在宅で就労できる環境づくりからスタート チームで支え合いながら働く仕組みを構築、会員数11万人に

1/ 家事や育児に従事する女性が働くための選択肢の一つがテレワーク

当社は、「女性のキャリアと社会をつなぐ～自分らしく生きる楽しさを多様な働き方でかなえる～」を企業理念に掲げ、子育てや介護などで出勤やフルタイム勤務が難しい女性を中心に、全国で約11万人の会員を組織し、アウトソーシング、キャリア・就労支援、マーケティング、プロモーションなど幅広く事業を展開しています。1995年に前身の育児サークルを立ち上げた当初からテレワークを活用し、2000年には「第1回テレワーク推進賞(日本テレワーク協会主催)」を受賞することができました。結婚したら「寿退社」が当たり前だった時代、お母さんたちが働くことの喜びを取り戻せる唯一の選択肢がテレワークでした。



当時普及し始めたパソコンというツールを有効活用することで、一人ひとりができる領域は狭くても、在宅で仕事ができるのではないかと考えました。

2/ チームで請け負うことにより、1人にトラブルが発生してもカバーできる体制に

在宅ワークを実現させるため、当社は創業当初から、遠隔でも仕事を分担して請け負える環境を整備してきました。現在普及しているクラウドソーシングでは、仕事は発注先から個人単位で請け負うケースが一般的です。それに対して当社では、企業から業務を一括して受託し、複数の在宅ワーカーがチームを組んで請け負います。

会員の在宅ワーカーの中には、作業を直接担う人だけでなく、マネジメントや進捗管理を担うマネジャーやリーダーもいます。当社では約500名のワーカーで対応するような大きな案件もありますが、そうしたケースでは、50名は品質のチェックを、別の50名は人的マネジメントを担うような仕組みになっています。このような体制を構築することにより、ワーカーの1人に何かトラブルがあっても、チームで対応することが可能になり、テレワーク環境でも仕事を組織的に進められます。育児中は、子供が急に発熱することも珍しくありません。そんな時でも他のメンバーがカバーでき、作業を遅滞なく進めることができます。その他、家庭の事情で仕事が急にできなくなった場合でも、一人で不安を抱え込まずに気兼ねなく助けを求めることができます。



3/ 離れた場所で働いていてもコミュニケーションを取り合える環境を重視

テレワークで課題となるのがコミュニケーションです。在宅ワーカーは一人で働くことが多いため、孤立しがちです。そこで、まだチャットツールのなかった時代に、同じチームのワーカー同士で雑談ができる「お茶飲みスレッド(茶スレ)」という電子掲示板を開設しました。仕事の合間に進捗を伝えて励まし合ったり、悩みや疑問を相談したり、仕事を通じて得た情報を共有したりすることで、チームの仲間と一緒に仕事をしているムードが醸成されます。現在は、同様のコミュニケーションをビジネスチャットアプリのSlackを利用して行っています。テレワークをするのは人ですから、

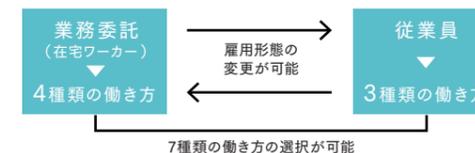
デジタルツールを使った働き方とアナログ的なサポートのバランスが大切だと考えています。

なお、当社の従業員も、「最も効率上がる場所で仕事してほしい」という思いから、パートスタッフを含めて全員がテレワーク可としています。そのため、グループウェアを活用し、どこで仕事をしていても全員のスケジュールを共有できるようにしています。また、日報の提出も義務づけており、日報に対しては常にコメントを返すようにしています。自由な働き方を認めている分、評価ではプロセスだけでなく数字に出る成果をより重視しています。

4/ 柔軟な働き方を整備することが、新卒をはじめ多様な人材の確保につながる

チーム型の請負による在宅ワークが評価され、一度会員に登録すると退会する人は少なく、会員数はここ数年、前年比5~10%の割合で伸びており、現在11万人となりました。また、当社では業務委託(在宅ワーカー)で4種類、従業員で3種類、計7種類の働き方を用意しており、業務委託から従業員への登用の機会を設けたり、従業員から業務委託への変更にも柔軟に対応したりしています。そのため、個人的な事情があっても業務委託と従業員の間を行き来することで、会社を離れずに済むのです。テレワークを始めとした柔軟な働き方を通じて、「自分らしく生きる」ことを大切にする会社だというメッセージが伝わり、コロナ後の新卒採用では3年連続で優秀な学生を採用することができ、テレワークの効果を実感しています。

今後について、「キャリア・맘の地域版」を応援したいと考えています。そのために目指しているのは、テレワークの仕組みの提供だけでなく、働く人と一緒に伴走して支援できるようなマネジャーを各地で養成することです。シニア層に向けてもデジタルのコミュニケーションスキルやプロジェクト推進スキルなどを学べるプログラムなどを提供し、マネジメントができる人をさらに増やし、テレワークの裾野を広げていきたいと考えています。



PROJECT leader

代表取締役
堤 香苗 様



人材不足の昨今、中小企業でもテレワークを可能にすれば、優秀な人材を獲得したり、既存社員が退職せずに働き続けられる可能性が高まります。テレワーク環境を整備することは、「あなたのことを大切に思っていますよ」という従業員へのメッセージであり、中小企業にとってこそ、人材確保のための強力なツールになります。

TELEWORK 実施者の声

法人事業部
三宅 真緒 様



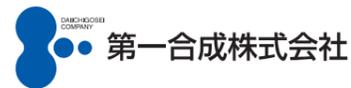
「女性のキャリアと社会をつなぐ」という理念に共感し、2024年度新卒で入社しました。テレワークなど柔軟な働き方ができる点にも魅力を感じました。将来、家族を持ったり、介護が必要になった場合でも、自分のキャリアや収入を諦めずに済み、変わらずに社会と関わり続けることができそうです。



第一合成株式会社

本社所在地 / 東京都八王子市元本郷町1-25-5

- 代表取締役 河野 良子
- 従業員数 18名(令和6年5月現在)



<https://www.daiichigosei.co.jp>

「全員参加のテレワーク環境」の実現が人材確保に繋がった

1/ 新型コロナウイルスに対する危機感のもと、経営幹部を中心にBCP対策を開始



当社は、物流機器や静電気対策製品などの設計と製造、販売を中心に、文化財保存や森林保全関連事業にも取り組んでいます。東京本社のほか、京都営業所、滋賀工場と3つの拠点があり、海外を含めた出張も多く、遠隔でのやり取りは以前から日常的に行われていました。

本格的なテレワーク環境へと舵を切ったきっかけは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大でした。当社は中小企業なので、人数がそれほど多くなく、一人ひとりが担う役割が非常に大きいことに加え、業務の属人化も課題となっていました。社員に感染者が出てしまった場合に、果たして会社が機能するのだろうかという危機感がありました。

人との接触時間をいかに減らすかという観点から対策を始め、公共交通機関を使うと感染リスクが高まるとの判断から、社用車で社員を送迎するなど、さまざまな感染拡大の防止策を講じると同時にテレワーク環境の整備も進めました。

2/ トライアンドエラーを繰り返し、「全員参加」のテレワーク環境を目指す

テレワーク環境を構築するにあたっては、「全員参加のテレワーク」をテーマに掲げ、テレワークに必要なノートパソコンを配布しました。次に業務アプリ構築クラウドサービスを導入し、出退勤や生産管理スケジュールなど、これまで紙やホワイトボードで管理されていたあらゆる情報を電子化しました。加えてコミュニケーション不足にならないようビジネスチャットツールも導入し、意見を出しやすい環境を整えました。ビジネスチャットツールは全社員が参加しているため、他の部署の会話のやり取りを見ることができ、たとえば「仕事が決まりました」と一言に対して、所属部署以外の人からもお祝いの拍手がスタンプで送られるなど、部署を超えた社内コミュニケーションが明らかに活性化しているように感じています。なお、これら機器やサービスを導入するにあたっては、東京都のテレワーク促進助成金を活用しました。

最初の会議から2か月後には社員の半分が在宅勤務でも業務が回るようになっていました。最初から上手くいくと考えず、試験的に始めて問題点を抽出しながら、徐々に環境を整えていったことが功を奏したのだと思います。

また、現場の意見を制度改善に繋げるために、テレワークの推進者と現場の管理者による意見交換の場として清流化会議を設置しました。テレワークを実施する上で「ここがやりにくい」といった現場の意見を収集し、その都度対策を重ねていきました。この繰り返しによって、最初は電子化での業務に抵抗があった社員も少しずつテレワークへとシフトしていき、結果的に短期間で全員参加のテレワーク環境を実現することができました。

■「全員参加」のテレワークを実現させた主な取組

- ノートパソコンの配布
- クラウドサービスで情報を電子化
- チャットツールでコミュニケーションの活性化
- テレワーク推進者と現場管理者の意見交換会議の実施

トライアンドエラーを繰り返し

より良い **テレワーク環境** を構築

3/ 一人ひとりの仕事の状況を可視化し、不満が起きにくい環境を整備

テレワークを推進する上では、業務の性質上テレワークができない製造部への配慮を意識しました。「不満が生まれるとすると、テレワーク組が何をしているのか分からないということがきっかけになるだろう」と予測し、先回りして手を打ちました。まず社内のすべての業務を棚卸し、状況の洗い出しと、再設計を行いました。その際、テレワーク組には自宅でする仕事を新たに割り振ることで、製造部の負担を減らすよう意識しました。また、同時にテレワーク中の社員の稼働状況やスケジュールをアプリで可視化するなど、ツールを徹底活用して不公平感が生まれにくい環境を整えました。

一方で、テレワークを当たり前のこととして浸透させるには、製造部にもテレワークを自分事化して捉えてもらう必要がありました。そこで製造部長が自ら率先してテレワークを実践し、「もし自分が感染してしまったとしても対処できるように、今から準備しておこう」と、チャットや電話を使って遠隔から現場に対する指示出し等を行いました。製造部門のトップがテレワーク導入に賛成していることが社員にも伝わり、製造部でのテレワークへの理解が進んだのは、部長の働きかけがあったからこそだと考えています。



4/ テレワークが一人ひとりの意識を変え、人手不足の解消につながった

新型コロナウイルス感染症の感染状況が収束した後も、テレワーク以前に戻すことは全く考えていません。以前は「人手が足りない」という声がよく聞かれていましたが、今はほとんど聞かれません。テレワークの導入に伴い業務内容を精査した結果、業務の一部をアウトソーシングできるようになり、限られた人手を効率的に遂行できるようになったことも一因かと思えます。

また、テレワークは、出産、育児、介護といった理由による離職・退職を減らし、人材流出を防ぐ効果もありました。実際、育児休業中の社員からは「仕事が続けやすくなった」という声が聞かれています。さらに採用担当からは、「テレワークの導入は採用市場において大きなプラス要素のようで、当社に関心を持つ求職者が増え始めている」と聞いています。テレワークは人材確保の面でさまざまなメリットをもたらしてくれています。

今後はテレワークで行う業務範囲を拡大することによって、業務の属人化を解消するというビジョンもあります。「この仕事はこの人しかできない」という属人化をいかに解消していくかが次のステップです。いろいろな人が取って代わって業務を回せる状況を作ることで、人材確保のほか、社内で知見を蓄積できるよう

になったり、新たなコミュニケーション機会を創出したりと、会社の可能性を広げることを目指しています。そのためにも業務の見直しは今後も定期的に行い、できる部分はどんどんテレワークを進めていきます。



PROJECT leader

代表取締役

河野 良子 様

テレワークの導入や電子化推進によって業務改革が実現し、それまで20人に対応していた業務を13人で可能とするなどの成果が生まれました。人材が確保できたことに加え、テレワークをきっかけにワークエンゲージメントが向上したこともあり、現在は社員のエネルギーを新たな価値の創出に向けていくことができています。



TELEWORK 実施者の声

営業部 部長 兼 技術部 部長代理

生部 裕介 様

テレワークの運用をきっかけに、すべての仕事をいろいろな角度から見るできるようになりました。その結果、「これは外部に任せてもいいのでは」「ここはシステムに置き換えられるのでは」とこれまでにない発想で物事を考えられるようになりました。この固定観念の打破こそ、テレワークのもっとも大きなメリットだと感じています。



テレワークコラム 人材確保



テレワークによる人材確保の重要性

多くの企業にとって、人手不足は深刻な課題です。帝国データバンクの2024年度業績見通し調査によると、「人手不足の深刻化」が業績悪化の主要な要因となっており、2023年度には人手不足による倒産件数が過去最多の313件に達しました。さらに、企業の51.0%が正社員の人手不足を訴えています。このような状況下で、優秀な人材を確保するためには、企業は求職者にとって魅力的な働き方を提案することが不可欠です。その中で、「テレワーク」は重要なキーワードになり、テレワークの働き方は、企業が人材を確保するための効果的な手段にもなっています。

■ 正社員・非正社員の人手不足割合 月次推移



テレワーク希望者の増加

中途採用市場では、求職者がテレワークでの働き方を希望していることが顕著に表れています。転職サイトの求人検索キーワードの人気ランキングでは、「在宅勤務」「フルリモート」「リモート」「在宅」といったテレワーク関連のワードが入っていることから、求職者がテレワークでの働き方を重要視していることが分かります。求人媒体にテレワークが可能であることを明記することで、より多くの求職者に就職先として関心を持ってもらえる可能性が高くなります。

■ 人気の検索キーワードランキング（2024年08月更新）

1位 在宅勤務	6位 在宅
2位 フルリモート	7位 中国語
3位 未経験	8位 50代
4位 リモート	9位 リモートワーク
5位 英語	10位 学校法人

出典：転職サイトdoda 人気検索キーワード（2024年7月）

テレワーク導入のメリット

人材確保におけるテレワークのメリットは他にもあります。まず、子育てや介護など、在宅での働き方が必要な人々のニーズに応えることができます。これにより、これまで労働市場から離れていた優れた人材を取り込むことが可能になります。

さらに、テレワークは場所を選ばないため、地方への移住も容易になり、地方在住者の採用も可能になります。企業は、テレワークを活用しながら子育てや介護と両立している従業員の事例や地方在住しながら都内勤務の事例を紹介することで、求職者は自分のライフスタイルに合った働き方ができることをイメージでき、応募意欲が高まるでしょう。

具体的なテレワークでの働き方を伝える

テレワークといってもその運用方法は企業ごとに様々です。例えば、テレワークが可能な従業員の範囲や、フルリモートなのか、または週に何日までテレワークが可能なのかなど、具体的な運用方法を伝えることで、求職者との認識齟齬を防ぐことができます。

また、テレワークではコミュニケーションが取りづらいといった課題が指摘されています。そのため、コミュニケーションに関する取り組みや工夫を具体的に伝えるとよいでしょう。例えば、定期的なオンラインミーティングやチャットツールの活用、リモートチームビルディングの取組などを紹介することで、テレワーク環境でも円滑なコミュニケーションが可能であることを伝えることができます。

これらにより、求職者の不安を払拭し、応募が増え、企業は人材を確保することにつながります。テレワークは、企業の採用戦略においても重要な手段となっています。



■ 筆者紹介

一般社団法人日本テレワーク協会
客員研究員

米澤 裕美 よねざわ ひろみ

米澤社労士事務所 代表 / 特定社会保険
労務士 / ISO 30414リードコンサルタント

企業のブランディングや人的資本経営に関心を持ち、積極的に学んでいる。社員が幸せに働く環境づくりについても研究中。



2

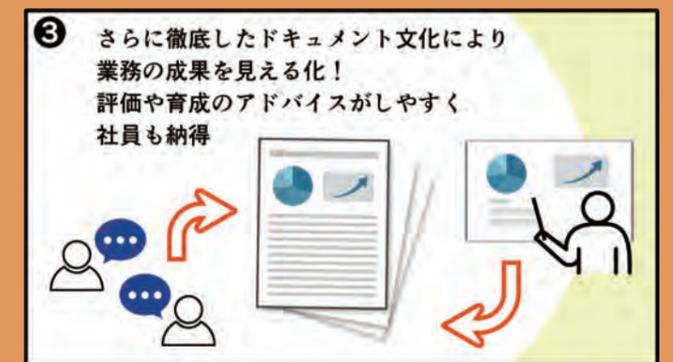
テーマ別企業事例

人材育成

若手人材の指導やマネジメント、人事評価など、テレワークならではの強みを活かし、人材育成に取り組んでいる企業の事例をご紹介します。

人材確保事例

ネクスカット株式会社



ネクスカット株式会社

本社所在地 / 東京都豊島区池袋2-36-1
INFINITY IKEBUKURO 8F-46号室

- 代表取締役 千歳 紘史
- 従業員数 46名(令和5年12月現在)



<https://necscat.com>

コミュニケーション量を確保し、互いに助け合い、成長し合える環境を構築 手厚いフィードバックやオープンな評価制度でも社員の成長を促す

1/ 「みんなバラバラ」でも働ける会社をめざし、創業時からフルリモート制度を導入



当社は、令和2年2月に創業し、ウェブサイトなどのデザインやシステム開発を手がけるデザインエージェンシーです。「NecScat」という社名の由来は、Connect(つながる)とScatter(散らばる)の組み合わせであり、「つながっているがバラバラ」という意味が込められています。

バラバラであっても信頼関係でつながっていれば、良い組織ができる信じて付けた社名です。みんなが同じ価値観をもち、同じ熱量で一致団結して頑張る必要はなく、一人ひとり違っていていいし、頑張れない時期があってもいいと考えています。このような信念のもとに立ち上げた会社なので、創業当時からフルリモート体制にすると決めていました。実際、ほぼ全社員がフルリモート勤務をしています。居住地もバラバラであり、国内では北海道から鹿児島まで、国外ではカナダ、ベトナム、タイ、イタリア、スペインで働く社員がいます。全社員が同じ場所に集まるのは、年に一度開催する納会のみです。そのほかには、自由参加の社員旅行で顔を合わせる程度です。

2/ ドキュメント化を推進することで場所も時間も自由度の高い勤務体制を実現

自由なのは働く場所だけでなく、時間も同様です。当社ではフレックス制度を最大限に活用しており、定時の概念も共通の休日ありません。一定期間内に決められた時間分を稼働すれば、勤務日も勤務時間も自分の裁量で決められます。例えば、旅行で1週間の休暇を取り、翌月は多めに働いてその分をカバーするといったことも可能です。もちろん、海外在住社員も日本時間に合わせることなく自由に勤務できます。

育児や介護などライフステージの変化にも対応しやすく、現在、未就学の子をもつ社員はパパ・ママ合わせて12名います。保育園への送り迎えのために仕事を中断したり、早朝に始業して夕方早めに終業したりと、各自の都合にあった柔軟なスタイルで働いています。



みんなが同じ時間帯に働いているわけではないため、当社には徹底した「ドキュメント文化」があります。ささいなこともドキュメントに残し、ウェブ会議などに参加できなかったとしても後から読んで理解できるよう配慮されています。

3/ テレワークにおける人材育成の第一歩は、助け合いやすい環境づくり

組織運営にあたり、当社ではコミュニケーション量の確保を最も大切にし、創業以来、社員同士が気軽に話せる環境を意識的に作りあげてきました。全社員がメンバーになっているチャットルームでは、業務に関することもそうでないことも含め、日々膨大な量の会話が流れ続けています。オフィスで一緒に働いているのと同じように、あるいはそれ以上に雑談がしやすい環境です。業務についても、メンバーが取り組んでいる業務やその状況が常にオープンにされているため、何かあればすぐに社員同士でサポートし合っています。経験の浅いメンバーが仕事を進めるうえで見落とし



ている問題があっても、他の誰かが気付いて手を差し伸べることがあり、トラブルを未然に防ぐとともにメンバーの育成にもつながっています。コミュニケーション量さえ確保されていれば、テレワークのほうがリアルなオフィスよりも成長の機会が多いのではないかと思います。

また、コミュニケーションをより活性化させるため、社員には日頃から積極的に自己開示をするよう呼びかけ、隔週で1人15分間、自分のことを話す会を設けています。

4/ 手厚いフィードバックとオープンな評価制度で個人の成長を促す

当社では、人材育成の一環として、日々のアウトプットに対するレビューに力を入れています。成果物のアウトプットはすべて品質向上の担当者がチェックし、フィードバックを行っています。特に、経験の浅いメンバーに対しては個別指導を行っています。

また、人事評価の項目を整備し、社員に求めることを明確にしています。当社の報酬体系は13段階のランクに分かれており、半期に一度の評価によって各社員のランクを決定します。ランクごとに求められる能力もドキュメント化され、公開されているので、各社員が自分の現状を把握し、次のランクに向けて目標を立て、ステップアップを図ることが可能です。

一般的に、テレワークでは人事評価が難しいと言われることがあります。しかし、当社では、ドキュメントの推進によりすべてが見える化されているため、むしろ評価しやすいと考えています。やり方次第ですべてを見やすくできるのがテレワークです。

何より、社員が幸せそうに働いているのを見ると、全社員フルリモートの今の体制にしてよかったと感じます。創業5年目ですが、メイン

職種であるデザイナーやエンジニアでは、退職者は一人もいません。社員数は現在グループ会社を含めて100人ほどですが、令和12年までに1,000人をめざしています。テレワーク時代だからこそそのグローバルな展望として、世界中のさまざまな地域から社員を採用して、いずれは24時間対応ができる会社になりたいと考えています。

■ 主な取組

フレックス制度を最大限活用

web会議をドキュメントに保存

コミュニケーションの活性化

報酬体系は13段階、半期に一度ランクの決定

現在 **100名程** (グループ会社含む) > 令和12年までに **1,000名** を目指す

PROJECT leader

代表取締役

千歳 紘史 様

私が以前経営していた会社はオフィスに集まって働く従来のスタイルでしたが、当時よりも現在のほうが圧倒的にコミュニケーション量が増え、人材育成もしやすくなりました。メンバー同士で助け合い、お互いに成長できる環境は工夫次第でつくれるものであり、物理的な距離は関係ないのだと実感しています。



TELEWORK 実施者の声

経営企画室

岩館 由香 様

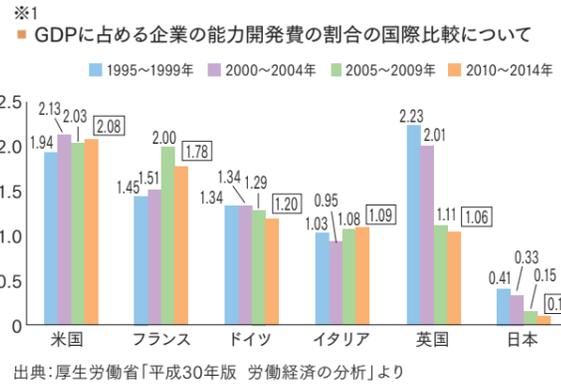
「幸せに働く。そしてみんなをずっと幸せにする。」が弊社の理念。幸せな働き方を追求した結果のひとつがテレワークという形です。私は縁あって入社前に経営会議に参加させてもらい、社員の幸せについてこれほど真剣に考えている会社があったのかと感動し、未経験の業界でしたが入社を決めました。



テレワークコラム 人材育成

人材育成の重要性

日本の労働力人口減少は明らかに進行しており、人材不足は中小企業のみでなく大企業でも悩みどころとなっています。限られた人員で効率的に業務を進めるには、一人一人の成長が欠かせません。また、育成の充実には優秀な人材の確保にも役立ちます。GDPに占める企業の能力開発費の割合^{※1}をみると、日本は米国の20分の1、ドイツの10分の1しか人材育成に投資していないことがわかります。一方、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を機にテレワークが急速に広がり、多くの従業員がテレワークをするようになってきました。そのような状況の下では、単に人材育成への投資額を増やすだけではなく、リアル勤務とテレワークの違いを踏まえ、人材育成の手法を工夫することが求められます。



テレワークとリアルでの人材育成の違い

テレワークとリアルな環境での人材育成には、どのような違いがあるのでしょうか。図^{※2}に示されているように、テレワークでは従来の働き方に比べて「見えにくい」、「感じにくい」、「声掛けがしづらい」、「雑談が聞こえない」といった点でさまざまな違いがあります。そのため、育成の場面でも、後輩が先輩の働き方を見て学ぶことが難しくなり、また、わからないことがあっても、誰に聞けばよいか分からないという声が上がることがあります。一方で、テレワークならではの利点を活かし、人材を効果的に育て、企業が成長を遂げている例も存在します。

※2
■ [図] 従来の働き方との違い(例)

	今まで	テレワークだと
就業場所	職場に集合	どこでも可
コミュニケーション	対面	メール、チャット、電話、WEB会議
就業時間・休憩時間	ほぼ同時(コアタイムあり)	同時でないケースが多い
通勤	あり	なし
職場の雰囲気、各自の顔色	五感で感じられる	見えない、聞こえない、感じられない
従属感	あり	感じにくい
会話の内容	ランチや喫煙タイムなど時には雑談もあり	用事が無いと話しかけにくい
声掛け	様子を見て話しかけられる	躊躇、勇気がいる
業務進捗管理	自然とされる	自律が必要

これらに加え... コロナ禍による懇親会や会食の自粛や小規模化、社会風潮による業務外活動の位置づけの変化

テレワークならではの人材育成の実例

ネクスカット社の事例では、あらゆる業務をドキュメント化することを推進しています。社員の成果を見える化し評価がしやすいことはもちろん、部門や拠点の垣根を越えてフィードバックがしやすいメリットもあります。また、人事評価や報酬体系もドキュメント化し公開することで、社員にとっても成長の度合いや目標設定を客観的に行うことが可能になっています。

テレワークでの人材育成のメリット

テレワークによる人材育成のメリットとして「再現性」、「多接点化」、「検索性」の3つが挙げられます。

① 再現性

社員教育では動画を活用したオンデマンド学習が主流となり、何度も再生して学べる＝再現性の高い学習環境を用意することで自律的な学習を促す効果が期待できます。営業活動においても、オンライン面談が中心のため同行(同席)が増えることによる成長機会の増加も大きな利点です。

② 多接点化

チャットを通じて全社に情報を共有し、全員がその情報にアクセスしてレスポンスを行うことは、リアルな環境では難しいことです。チャットの特性により、必要な情報が適切に整理され、直属の上司や先輩以外からも、時間や距離の制約を受けない迅速なメンタリングが可能となります。

③ 検索性

チャットの履歴等から過去のやり取りを簡単に検索できるほか、その問題に詳しい人や同じ経験を持つ人を見つけやすくなり迅速な問題解決に繋がります。テレワークを活用した人材育成は、デジタル技術の利点を最大限に引き出すことで、従来の育成手法を超える可能性を秘めています。これからの時代において、企業が成長を続けるためには、こうした新しい育成手法を積極的に取り入れることが重要です。

■ 筆者紹介

一般社団法人日本テレワーク協会 客員研究員

川田 理華子 かわだりかこ

かわだ社会保険労務士事務所 代表 / 社会保険労務士 / ソフトウェア開発技術者(現応用情報処理)取得

新卒より金融機関システム部門にてシステム開発に従事。労務だけでなくネットワークやセキュリティ等ICT系知識も踏まえ、テレワークのコンサルタントとして活動。また、学校向け労務相談等にも従事。

[著書] 日本法令「すぐにできる テレワーク導入時の規程・ルールの整備の仕方と実務対応」/「今からすぐに始められる 緊急時のテレワーク導入手法と労務管理」



3

テーマ別企業事例

ウェルビーイング

テレワークの導入により、従業員のライフスタイルを尊重したウェルビーイングな働き方を実践している企業の事例をご紹介します。

人材確保事例

株式会社ティア

ライフステージの変化

うちの会社は女性が多いのに、このままでは仕事を続けられないかも

配偶者の転勤
病気療養
出産・育児

辞める選択の前にできることをやろう!

取り組み① 出社不要な業務の洗い出し
取り組み② 業務の切り分け、柔軟な担当替え
取り組み③ デジタル化の推進

女性社員A: 転勤先でも仕事を続けられた!
女性社員B: 遠隔でできる業務にチャレンジしよう!
社長: 社員のスキルアップを会社も応援します!

ライフステージの変化に応じて、誰もが「自分らしく働ける」環境が整ってきた!

株式会社ティア

本社所在地 / 東京都港区南青山2-4-15 天翔オフィス南青山405

- 代表取締役 阿部 友子
- 従業員数 60名(令和6年7月現在)



ライフステージが変わっても前向きにステップアップしてほしい 女性の多い職場で実現した、テレワークと現場双方の働きやすさ

1/ 社員の離職防止のため、リスクリングを実施しテレワークに挑戦

ブライダル美容や婚礼プロデュースなどの事業を手がける当社では、令和4年にテレワークを導入しました。きっかけは、2人の社員から相次いで働き方の相談と退職の相談を受けたことでした。2人はそれぞれヘアメイクとウェディングプランナーとして働いていましたが、体調を崩してしまい、現場の仕事続けるのが難しくなったからです。しかし、2人とも勤続10年以上で、働きぶりも仕事への向き合い方も信頼していた人材だったので、なんとか離職を防ぎたいと思いました。コロナ禍で既にテレワークが世の中に浸透していたこともあり、「在宅でできる仕事に挑戦してみませんか」と私から提案させていただきました。

職業柄、社員のほとんどがパソコンを使い慣れていないのですが、テレワークにはパソコンスキルが不可欠です。ちょうど同時期に東京都の「DX人材リスクリング支援事業」がスタートしたので、2人にはこのプログラムを受講し、スキルを習得してもらいました。



2/ テレワーク社員と現場スタッフのどちらも働きやすい環境に



その後、育児中の社員や配偶者の転勤で東京を離れた社員など、少しずつテレワーク希望者が増え、現在は5人が主に在宅で働いています。仕事内容は総務、採用、スタッフ教育、商品管理、販売促進、SNS運用などです。以前はこれらの仕事をすべて各店舗の店長などが行っていたが、テレワークで専門的に担当してくれる部署ができたため、店長をはじめ現場スタッフは接客業務に集中することができるようになりました。テレワークに切り替えた社員だけでなく、会社全体の働きやすさが向上したと思います。普段は現場でヘアメイクの仕事をして、子どもの体調不良で急に出社できなくなった日はテレワークでSNS用の動画作成などを手伝う、といった働き方をしている社員もいます。

テレワーク導入当初は、現場スタッフから「この業界で、家でできる仕事なんてあるんですか？」という疑問の声が挙がったことがあります。それでも、皆さんがテレワークでしっかりと仕事をして現場の負担を軽くしてくれたおかげで、ほどなく納得してもらうことができました。

3/ ライフスタイルが変わっても働き続け、ステップアップできる会社をめざして

テレワーク導入前の令和2年と導入後の令和5年を比較すると、勤続年数3年以上の正社員の離職率が15%低下しました。当社は取締役1人を除く全社員が女性であり、年齢を重ねるとともにライフスタイルが変化し、現場での仕事が難しくなるケースが多く見られます。それでも離職せずに働き続けられることは、社員にとっても会社にとってもプラスになるはず。テレワークを導入したことにより、新しく入社してくれた人にも、ある日突然、自身が病気になったり、家族の介護の必要になってしまったときにも、「仕事を続ける」という選択肢を提示できるようになったので、私自身も安心してます。

また、当社が掲げるビジョンのひとつに「社員の自己の成長、結婚、出産、介護、いつでも前向きにライフスタイルに合わせて、ステップアップできる会社」という項目があります。単に「辞めない」だけではなく、どのような働き方をしても積極的にステップアップ

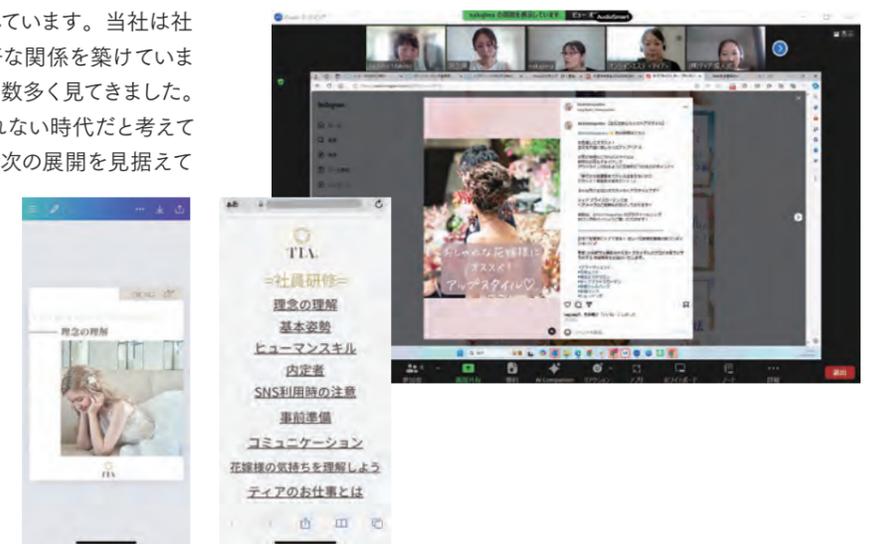


できる会社でありたいということです。現場仕事からテレワークへと働き方の転換にチャレンジしてくれた社員たちは、着実にステップアップを続けており、まさにこのビジョンを体現してくれていると感じます。

4/ テレワーク社員が築いた土台を生かして新たな道を拓きたい

現在、ブライダル業界は目まぐるしく変化しています。当社は社員の頑張りのおかげで、取引先とは大変良好な関係を築けていますが、これまでに残念ながら廃業された会社も数多く見てきました。もはや取引先を頼っているばかりでは生き残れない時代だと考えています。今の事業を守り続けながら、一方で次の展開を見据えて動かなければならない時期でもあります。

例えば、個人の顧客を対象としたB to Cビジネスに新たに挑戦したいと思っています。そのためには、これまで以上にDX推進やSNS戦略に力を入れる必要があります。幸いなことに、これらの業務を専門とするテレワーク社員が増えたことで、その土台はできつつありますので、社員とともに会社もステップアップしていきたいと思っています。



PROJECT leader

代表取締役
阿部 友子 様

ウェルビーイングという言葉に意識してきたわけではありませんが、創業時から「長く勤めてくれる社員は財産」という思いは強くもってしていました。どうすれば長く働ける会社になるだろうかと問い続けたことが、結果的に社員のウェルビーイングにつながったかもしれません。その問いの答えのひとつが、テレワークという勤務形態でした。



TELEWORK 実施者の声

体調を崩してテレワークに転向し、総務の仕事をしています。通院しながら自分のペースで仕事を進められるのでとても働きやすく、安心感があります。(中島様)

店長時代の経験を活かし、採用の仕事に専門にしています。パソコンをほぼ触ったことがなく最初は不安でしたが、チャレンジしてよかったと思っています。(植松様)

以前はエステティシャンでしたが、2人目の育児休業明けから自宅で商品管理や研修、SNS運用などを担当しています。通勤の時間がなくなり、心の余裕をもって育児ができるようになりました。(齋藤様)

人材確保事例

テレワークコラム ウェルビーイング

ウェルビーイングとは

世界保健機関(WHO)憲章の前文では、「健康とは、病気ではないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態(well-being)にある」と定義されています。読んで字のごとく、「良い状態にあること」であり、個人的にも社会的にもポジティブであることです。

例えば、時間や場所にとらわれず、働きやすい働き方、人それぞれの多様な働き方を選択できることは、生活が充実したり、仕事以外の何か別のことに取り組むことにつながります。職場や自宅等で働きやすい環境を整えることで、より快適に気持ちよく仕事ができるようになることも、ウェルビーイングの一つといえます。

なぜ企業がウェルビーイングに取り組むのか

従業員一人ひとりが働きやすい働き方ができること、副業・兼業でやってみたかったことに取り組んだり、性別に関わらず育児休業が取得できることも、ウェルビーイングにつながります。なぜ経営者はウェルビーイングを促進するのかインタビューをしてみました。「就業者が良い状態にある方が経営にも良い影響を及ぼすから」という回答が大勢を占めています。例えば、「副業・兼業は必ず本業に生きるから」、「減私奉公ではよい仕事はできないから」、「場所にとらわれず、優秀な人材が確保できるから」と、よりよい経営につながるからこそ、従業員のウェルビーイングを促進しようとしていることが分かります。実際に退職率や病欠率が下がり、創造性や生産性、営業成績が上がったというデータもあります。^{※1}



出典：https://japan-telework.or.jp/jta_annual_conference_2024/

■ 筆者紹介

一般社団法人日本テレワーク協会 事務局長

村田 瑞枝 むらた みずえ

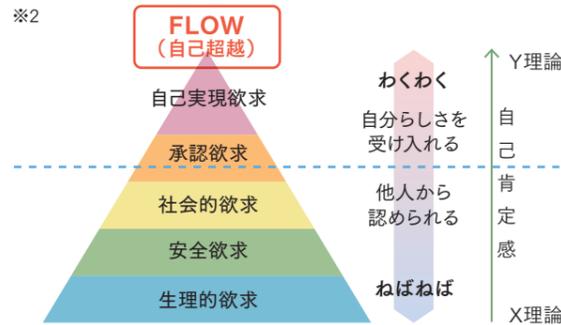
中小企業診断士 / 1級ファイナンシャルプランニング技能士 / WEB解析士 / ロングステイアドバイザー取得 / 2020年4月から一般社団法人日本テレワーク協会 事務局長

1991年日本電信電話株式会社入社。人事部人材開発室を経て、マルチメディアビジネス開発部に所属。以降、現在に至るまで23年間、WEB戦略策定及び実施サポート、デジタルマーケティングなどインターネット業務に携わる。



ウェルビーイングを実践している企業の事例

株式会社北陸人材ネットの山本社長は、「ねばねばではなくわくわく」をモットーに掲げています。こうあるべき、ではなく、わくわくしながら仕事をする方が良い仕事ができます。そのためには良い状態(well-being)を作り出すことが不可欠です。マズローの欲求五段階説にあてはめると高次の欲求を満たす仕事^{※2}であり、マクレガーのX理論Y理論においてはY理論である性善説が前提になります。仕事をしているか、さぼっていないかを心配して管理しすぎるより、働く一人ひとりが自由に自律的にわくわく仕事をしてもらえれば、おのずと良い結果につながります。



「マクレガーのX理論Y理論」について / 心理学者であり経営学者であるダグラス・マクレガーが1960年に提唱した「人間は本来怠け者であり、強制されなければ仕事をしない」とするX理論と、「人間は生まれつき仕事が嫌いという訳では無く、条件次第では自ら進んで働く」とするY理論の二つの行動モデル

その時々で幸せな働き方は変わる

テレワークとリアルを組み合わせるハイブリッドワークという働き方が広がっています。ハイブリッドワークをハイブリッドカーに例えると^{※3}、得意なところを分担したり、片方のエネルギーが無くなってしまったらもう片方が頑張ってくれます。ハイブリッドワークも同じで、人によっても、同じ人でも置かれている状況によって、テレワークがよい時もあれば、出勤する方が都合がよいこともあります。状況に応じて、柔軟に働き方を選択できることが本来のハイブリッドワークであり、ウェルビーイングの一助ともなります。ウェルビーイングをうまく活用して経営をステップアップしてみましょう。

※3
■例えば、ハイブリッドワークをハイブリッドカーに例えると…



人によって、また時期によって最適な方を選択“できる”そして、楽しい走りを!

4

テーマ別企業事例

多様な人材活用

テレワークの導入により、女性や高齢者、障害者を含む多様な人材が活躍できる働き方に取り組んでいる企業の事例をご紹介します。

人材確保事例

東洋通信工業株式会社





東洋通信工業株式会社

本社所在地 / 東京都新宿区新宿6-25-7

- 代表取締役社長 六車 徹
- 従業員数 150名(令和5年4月時点)

TTK 東洋通信工業株式会社

<https://www.totuko.co.jp/>

ペーパーレス&フリーアドレスと併行し改革を包括的に推進 働き方の自由度を高め、多様な人材の活躍を後押し

1/ 始まりは美化運動から。 テレワークを見据えたオフィス改革

当社は、昭和35年3月創業(64周年)以来、ネットワークとITシステムの設計構築から工事、保守などを中心に事業を手掛けてまいりました。近年は、新たな事業の柱としてオフィスリニューアルへ向けたコンサルから設計構築、更にはICTを活用した働き方改革そのものを包括的に支援する「L&C Office」事業に力を入れています。L&Cとは Liberty とCreationの頭文字で、「自由と未来を創造するオフィス」として自社実践の中から得た経験や実績にもとづく提案は、業界や企業規模を問わず高い評判を頂いています。

発端は今から12年前の平成24年に開始した美化運動でした。キャビネットが窓の光を遮り、書類の山で満足に打ち合わせもできない手狭で暗いオフィスからの脱却を図るため、平成26年11月にはフリーアドレスとペーパーレス化を可能にした「L&C Office」をオープンすることができました。当時からペーパーレス化をはじめテレワークによる働き方を視野に入れ、ABW(※)の実践に取り組んできました。L&C Officeは社員の誰もが場所を問わず情報にアクセスできるようになりました。また、フリーアドレスの導入でチームコミュニケーションが活性化されたことで迅速な経営判断も可能



となり、企業価値の創造にも繋がっている事を実感しています。

L&C事業が成長した結果、その後起きるコロナ禍による企業ダメージを十分補うことができました。加えて令和5年度の業績は設立から2番目の好業績を残すことができ、たとえ中小企業であっても、やり方次第で確実に生産性を高められることを証明できました。そんな取り組みにご興味をいただくお客様の当社オフィス見学は現在3,200社、5,300名を超え、多くのお客様の課題解決に向けてご支援させていただいています。

※Activity Based Working 業務内容に合わせて執務場所を自分で選択する働き方のこと。

2/ 社員一人ひとりの暮らしの充実が、働きがいと会社の自力を高める

当社がテレワークを導入したのは、令和2年2月と、新型コロナウイルスによる緊急事態宣言が発令された2か月前でしたが、以前より生産性向上の観点で実証実験を重ねていたこともあり、同年の本格導入に踏み切ることができました。当時は従業員やその



家族の命と健康を守りつつ、事業を継続するBCPの観点に重きを置いていましたが、令和5年度からはワーク・ライフ・バランスの充実も狙いの1つとしました。

背景には、組織の多様性推進があります。L&C Officeが企業のさまざまなニーズに応えるには、一人ひとりが自身のワークスタイルを確立することが求められ、高い幸福度をもって働けることはお客様への提案力の向上にも繋がるからです。特に近年は、女性の採用に力を入れています。

女性が活躍できる環境を整えることは、ひいては高齢者や障害者、外国人などの働きやすさの向上にも繋がります。労働人口の減少で優秀な人材の獲得競争が激化する中、働き方の自由度を高めることが採用力に直結すると当社では考えています。

3/ 外にいてもオフィスと変わらない 環境を整備、オリジナルツールの 開発も

現在は営業やバックオフィスなどの業務に従事している社員を対象に、事前申請の上でテレワークを認めています。生産性を担保できる仕組みの検証を、今も継続して行っているためです。

自宅やカフェでも滞りなく仕事を進められるように、ペーパーレスなどのオフィス環境面はもちろんのこと、ハード面でもVPNなど社外からのアクセスに耐えうるだけのネットワーク基盤を整えました。Zoomやビジネスチャットなどのデジタルツールも、できるだけ制限を設けず柔軟に取り入れるようにしています。社内外を問わず、勤務場所の裁量を高めたことから、行先や在席場所を共有するアプリケーションを独自に開発し、連絡を取りたい相手の状況をいつでもどこでもスマートフォンから確認でき、簡単な伝言も残せるようにしました。

4/ 女性社員数が3.4倍に、子どもの夏休み中の利用も迅速に対応

導入から4年が経過し、テレワークの可能性に手ごたえを感じているところです。令和6年の女性社員数は平成26年のオフィス改革前と比べて3.4倍になり、新たな女性管理職の登用にも成功しました。

子育て真っ最中の社員や、介護との選択を迫られた社員も、テレワークの併用により離職を回避することができました。子どもの夏休み中の利用も、社員が希望した翌日には適用可能としました。何より、テレワークを始めてからも売上が落ち込むことなく、業績を伸ばせていることが自信に繋がっています。

当社のテレワークを始めとする働き方改革はまだまだ道半ばであると考えています。今後を見据え、更なるオフィスの進化、デジタルトランスフォーメーションの推進ならびに社内制度の充実を通して、社員の創造性を解放し、共創を促すワークスタイルの実現を目指し、一步一步進めていきたいと考えています。

PROJECT leader

代表取締役社長

六車 徹 様

当社の経営理念には、「社員と社員の家族の幸福の追求」を掲げています。社員一人ひとりが幸せに暮らせるように、会社は環境を整え支援する。働き手に寄り添い、社員がエンゲージメント高く働くことでお客様ニーズを踏まえた価値創造に繋がります。ひいては人々に愛される持続可能性の高い企業となると考えています。



TELEWORK 実施者の声

総務部
竹村 知奈美 様

企画部
船山 貴子 様



左/船山さん、右/竹村さん

子どもの急な体調不良や行事に参加するとき、以前は有休を使うしかありませんでした。テレワークは通勤時間がないので、フルタイムで働いた後、通院の付き添いもできるので、重宝しています。テレワークができるのはペーパーレス化に加え、社員同士がお互いに仕事や人となりをわかり合っているからだと思います。リモートとリアルのバランスが大事なのだと思います。



また、円滑なテレワークの実施には、日ごろからの上下左右のコミュニケーションが必要不可欠です。フリーアドレスでは、役員と新入社員、60歳を超えた社員が同じテーブルで仕事することも日常的にあります。オンライン越しでも始業時は顔を合わせて挨拶し、仕事を切り上げる時は一声かける。そうした何気ない会話ややり取りを自然と行える関係を築く事で役員も含めた社員相互の何でも言える心理的安心感が醸成されます。その上で、自律可能な人材を育成し続ける事こそテレワークの実施に必要な不可欠だと考えています。

多様な人材
活用事例



テレワークコラム 多様な人材活用

多様な人材の活用が生み出す 新たな価値

現代社会において、多様な人材の活用は企業や組織の成長に欠かせない要素となっています。異なる背景やスキル、経験を持つ人材が集まることで、創造性と革新が促進され、さまざまな視点からの問題解決が可能になります。

特にテレワークの普及により、地理的な制約を超えて優れた人材を活用できる環境が整いました。これにより、従来の働き方で得られなかった新たな視点やアプローチが取り入れられるようになっていきます。



社員の創造性を高め、 多様な人材との共創を促す ワークスタイルの実現

東洋通信工業では、自社の美化運動をきっかけとしたペーパーレス化やフリーアドレス化に取り組み、その経験や実績に基づく「L&C Office」事業を立ち上げるまでに至りました。企業の多様化推進を背景に、「自由と未来を創造するオフィス」と銘打たれたこの取組は、社員の創造性を高め、共創を促すワークスタイルを実現します。これにより社員同士の信頼関係が強化され、組織全体の連帯感が深まります。

東洋通信工業のこれらの改革の成果は目覚ましく、社員の満足度や生産性が向上しました。自社での経験や実績に基づく言動は、クライアントをはじめとするステイクホルダーからの信頼性を高めることにつながり、より深い共感と納得を得ることができたのです。

中小企業における女性活用の重要性

厚生労働省の調査では、離職した30歳から34歳の女性のうち、結婚・出産・育児など、個人的理由で離職した人の割合は令和4年で約8割となっています。入社後仕事に慣れてきたこの年齢層の女性職員が離職するのは、会社にとって大きなマイナスです。就業者本人にとってもキャリアを積み、これから活躍の場が広がる時期に離職するのは非常にもったいないことです。テレワーク制度があれば、妊娠中や育児のタイミングでテレワークを有効活用することで、就業を継続しやすくなります。中小企業こそ、柔軟かつ迅速に対応できる強みを活かし、女性活用を積極的に進めるべきです。女性が活躍する環境は、企業の魅力を高め、優秀な人材の確保にもつながります。

■ 女性職員の離職理由別離職者の割合(令和4年) 単位:%

区分	個人的理由	結婚	出産・育児	介護・看護	その他の個人的理由	死亡・傷病
30～34歳	84.0	2.5	6.8	1.3	73.4	1.7

出典:厚生労働省 令和4年雇用動向調査結果の概況

働き方改革の推進が、多様な人材の 新たなコミュニケーションの形を生み出す

日頃からコミュニケーションがしっかり取れているチームは、テレワーク時にもスムーズに業務を進めることができます。普段から顔を合わせて情報共有や意見交換を行い、信頼関係を築いていることが、その基盤となります。東洋通信工業ではフリーアドレスを採用し、役員と新入社員、60歳を超えた社員が同じテーブルで働くことが日常的にあります。オンライン越しでも始業時の挨拶や何気ない声がけを自然に行える関係を築くことが、社員同士に心理的安全性を生み出します。特にテレワーク環境では、日頃のコミュニケーションで培った自主性と協力意識こそが重要であり、日常のコミュニケーションがあつてこそ、テレワークでも信頼関係を維持したコミュニケーションが行えるといえます。

■ 筆者紹介

一般社団法人日本テレワーク協会 専務理事

奥 敬祐 おく けいすけ

文書情報マネジメント、情報処理2種 / ITエキスパート / ITコーディネーター取得 / 2023年6月から一般社団法人日本テレワーク協会 専務理事

1992年 富士ゼロックス(株)入社。富士ゼロックスでは15年間超大手市場の営業・営業マネジャー、営業部門長を経験、また営業力強化推進部に11年間所属し国内営業人材の強化育成、マネジメント教育、基幹人材育成や営業生産性向上を目的とした国内営業プロセス革新に携わる。



あ と が き

本冊子『テレワークを活用した人材戦略ブック』をご覧いただき、誠にありがとうございました。本書では、企業の具体的な取組や事例を通じて、人材戦略としてテレワークを導入・活用する際の有益な情報を提供することを目的としています。

テレワークの導入は、単なる業務効率化にとどまらず、企業の人材戦略においても大きな変革をもたらします。本書で取り上げた「人材確保」、「人材育成」、「ウェルビーイング」、「多様な人材活用」の4つのテーマの企業事例を通じて、人材戦略としてのテレワークの重要性について考える契機となれば幸いです。

多様な人材を活用することで企業の競争力を高め、従業員一人ひとりのウェルビーイングを向上させることは、これからの企業経営において極めて重要です。本書で紹介した事例が、多くの企業にとって有益な示唆を与え、さらなるテレワークの普及と定着に寄与することを期待します。

東京都は今後も、テレワークの普及促進に向けた取組を積極的に推進してまいります。本書が皆様のご参考となり、実際の業務において役立つことを心より願っております。

