



株式会社キャリア・ママ

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、

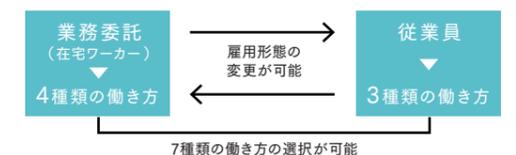
デジタルツールを使った働き方とアナログ的なサポートのバランスが大切だと考えています。

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・ママの地域版」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せず、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、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。



株式会社HQ

本社所在地 / 〒108-0075 東京都港区港南1-9-36
 アリア品川 13階 エキスパートオフィス品川

- 代表取締役 坂本 祥二
- 従業員数 55名(令和6年12月現在)



<https://corp.hq-hq.co.jp/>

意欲も能力も高い育児中の女性を全国から採用 「テレワークができる」の先にある、気持ちよく働ける環境

1/ 創業前の経験を活かし、フルリモート体制で会社をスタート



当社は「福利厚生をコストから投資へ」をビジョンに掲げ、テレワーク環境の整備に特化した新しい福利厚生サービスを提供しています。令和3年の創業当時から、全社員がフルリモート勤務可能な体制を整えています。これは「テレワーク環境の整備に特化したサービスを提供する会社だから」ではなく、創業前に私がCFOを務めていた会社での経験によるものです。当時、テレワーク導入後に会社の業績も社員のエンゲージメントスコアも格段に向上したため、当社でも迷わず導入しました。

フルリモート体制の構築にあたり、最も注力したのは「言語化」です。当時は創業期ですので、阿吽の呼吸でどうにかなる状態ではありませんでした。様々なルールを明確にし、業務の目的や期待される成果なども細かくドキュメント化して、問題が発生したときは改めて読み返してもらいました。

テレワークで課題となりやすい、社員の健康管理にも積極的に取り組んでいます。日報には健康を維持するためのルーティンを書く欄が設けてあり、「トレーニングする」、「散歩する」、「日光を浴びる」など、自身で決めた内容を実行できたらチェックを入れる。社員一人ひとりに健康について意識してもらうための小さな工夫です。

2/ 予想を超えて採用応募者が急増、次なる課題はキャリアアップの道筋

人材確保という点で、フルリモート制度は当初の想定以上に大きな効果をもたらしてくれました。採用募集をかければ、あっという間に全国からの応募で埋まるような状況です。以前の会社で、出社勤務を前提としていた頃に比べれば、何十倍という応募数になりました。

特に、非常勤社員の募集をかけると、地方在住で育児中の女性からよく応募があります。優秀で働く意欲も高いのに、出産によってキャリアが中断されたり、働ける時間に制約があったりする方々です。そういった人材が、当社で高い能力を発揮し、大活躍してくれていることを大変嬉しく思っています。働き方に柔軟性があると、これほどまでに採用競争力が上がるのかと、非常に驚いているところです。

ただ、せっかく確保できた優秀な人材が、より高度な専門性を身につけたり、責任ある役割についたりしやすいかという、

残念ながらまだ十分ではない状況です。テレワークで活躍している人材が順当にキャリアアップしていけるよう、人事制度を改めて整備し、業務以外のコミュニケーションを増やすなどの対策を講じたいと考えています。



3/ 個人の働きたい時間を尊重し、理解し合える職場風土に

社員から、「テレワークができる会社は他にもあるけれど、これほど真剣にテレワークに取り組み、気持ちよく働ける会社はないと思う。入社してよかった」と言ってもらえることがあります。この「気持ちよく働ける」という点には、会社としても特に気を配っています。

当社はコアタイムのないフルフレックスで、夜間や週末に仕事しても良い制度になっています。子どもが寝たあとに働きたい人などには好評なのですが、一般的に働くことが推奨される時間ではありませんし、他のメンバーにとっては勤務時間外ですので、業務連絡の通知が来たりする点も問題視されたことがありました。ですが、柔軟な働き方を否定する雰囲気が出てしまえば、誰もが気持ちよく働くことはできません。勤務時間外は通知が来ない設定しておくなどの対応を呼びかけつつ、個人の事情に合った働き方を尊重し理解し合うことの大切さを伝え続けました。創業以来ほとんど離職者が出ていないのは、単にテレワークを採用しただけでなく、気持ちよく働ける環境づくりを突き詰めてきた成果かもしれません。



■主な取組と成果



4/ 大きな目的を達成するための手段として、テレワークを活用

今後数年の内に、再度テレワークブームが来ると予想しています。まず、仕事と育児の両立を支える観点で言えば、令和7年に施行される改正育児介護休業法が契機になると考えています。施行後は、3歳以上～小学校就学前の子を持つ労働者に対して、時短勤務やテレワークなど、「柔軟な働き方を実現するための措置」を2つ以上講じることが企業に義務づけられます。当社が実施したアンケートでも、テレワークは間違いなくダイバーシティ促進に寄与するという結果が出ています。

また、当社の事業の関係上、テレワークを活用し始めた企業が

大きく採用競争力を伸ばした事例を何度も目の当たりにしてきました。労働力不足が進行し、人材の流動性もますます高まるのが予想されるなか、テレワークは大きな武器になると考えられます。

テレワーク導入をゴールとするのではなく、ダイバーシティ促進や人材確保といった別の目的を達成するための合理的な手段としてテレワークを活用する。このような考え方が今後さらに広がっていけば、より自然な形でテレワークが普及していくのではないかと考えています。

PROJECT leader

代表取締役
坂本 祥二 様

以前は採用に困っていた高度なレベルの仕事も、フルリモート体制であることをアピールするようになってからはすぐに応募者が集まるようになりました。テレワーク希望者の採用は都心では増えていますが、地方ではまだ少なく、需要と供給の不均衡があるようです。全国の優秀な人材の発掘には、テレワークの活用が欠かせないと考えます。

TELEWORK 実施者の声

マーケティング部
赤司 陽子 様

テクノロジーの力で、自分らしい生き方を支える社会インフラをつくる」というミッションと、DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)に本気で取り組む姿勢に共感し入社しました。

以前は通勤に片道1.5時間かけていたこともあり、子育てとの両立に四苦八苦し、疲れ果てていました。テレワークにより柔軟な時間の使い方ができるようになった今は、仕事へのコミットも上がり、ダイナミックな挑戦ができています。



株式会社フロンティアコンサルティング

本社所在地 / 〒100-0004 東京都千代田区大手町1-6-1 大手町ビル1F

- 代表取締役 川原 邦章
- 従業員数 405名(令和7年1月現在)

FRONTIER CONSULTING

<https://www.frontierconsul.net>

働く場所・時間を選べる「ハイブリッドワーク」を導入 自律的に働ける環境を実現し、優秀な人材確保につなげる

1/ コロナ禍による働き方の変化を見据え、フル入社からテレワーク可能な制度に

平成19年に設立した当社は、ワークプレイス構築やビルリニューアルなどのコンサルティングから設計、施工管理までを一貫して手掛けています。以前は9時～18時の勤務時間でフル出社の働き方でしたが、新型コロナウイルス感染症の拡大を機に、オフィスワークとテレワークとを組み合わせる「ハイブリッドワーク」を導入しました。ハイブリッドワークを導入した理由は、大きく2つあります。1つ目は、オフィス作りを生業としている企業としてコロナ禍以降の働き方に対する顧客企業の課題に対応する必要があったためです。2つ目は、働き方に関する意識の変化を踏まえ、人材確保の観点から自社の働き方を見直す必要があると考えたためです。

当社のハイブリッドワークは、社員がそれぞれの生活スタイルに合わせたワークスタイルを構築するとともに、仕事のパフォーマンスを最大化できるよう、働き方を自律的にデザインするというコンセプトに基づいて制度設計されています。社員は、働く場所と勤務時間を自ら選択することができます。働く場所はオフィスのほか、自宅やサテライトオフィスなどのサードプレイスでのテレワークが可能です。勤務時間は6時～20時の間で繰り上げ/繰り下げ勤務ができるようになっています。事前に申請することで、

勤務時間を変更したり、休憩時間を長めに取ったりすることも可能です。テレワークのみならず、出社することによるメリットも重視し、会社が推奨する出社比率は約6割に設定しています。



2/ ルールよりもマインドを重視し、全社員を対象にワークショップを実施

ハイブリッドワークの導入は、デザイン部を中心に10人程度のプロジェクトチームを立ち上げて進めました。本格的な運用を開始するに先立ち、令和2年7月からの半年間を導入期と位置づけ、



その間にテストを重ねて試行錯誤を行いました。制度設計については、人事部やファシリティ関係を担当するチームと打ち合わせをしながら、経営層の承認を得る形で進めました。

テレワークを導入するに当たっては、厳格にルールを定めることよりも、社員の働き方のマインドセットをしていくことの方が大事だと考え、全社員を対象としたワークショップに時間と労力をかけました。ワークショップでは、オフィスワークとテレワークそれぞれのポジティブ要素とネガティブ要素とを洗い出し、全社で共有しました。テレワークのポジティブな側面とネガティブな側面とを客観的に把握することで、各自がバランスの取れた働き方を自律的に選択できる土壌ができたと思います。また、洗い出したそれぞれの要素をビジュアル化した「ハタラクカルテ」というカードを作成し、新入社員のマインドセットに役立てているほか、テレワーク導入を検討する顧客向けのワークショップにも活用しています。

3/ 効率よく働けるようになり、優秀な人材を獲得でき、育児との両立も容易に

ハイブリッドワークを導入したことのメリットとして、まず、時間を効率的に活用できるようになったということが挙げられます。以前は出社が基本でしたので、一度出社してから外出したり、外出先から一度オフィスに戻ってから退社したりしていましたが、その必要なくなりました。その結果、残業時間の縮減、生産性の向上にも繋がっています。

もう1つは人材確保です。この制度を導入してから、「柔軟な働き方ができる会社に入りたい」と希望する優秀な人材を確保できるようになりました。テレワークなどの柔軟な働き方ができることが、企業選びの際の大きな判断要素になっていることを改めて実感しました。

既存社員の間でも「働きやすくなった」という声が多く上って

います。当社は20代や30代の社員が多いのですが、働く場所や時間を工夫できるため、出産や育児などを理由に退職することがなくなりました。また、ハイブリッドワーク導入後、育児休暇を取得する男性社員も増え、組織全体で多様な働き方を許容し実践する風土が培われたことが採用面の成果にもつながっていると感じます。

■ハイブリッドワーク導入のメリット

残業時間の縮減

生産性の向上

人材の確保

4/ 伊豆大島にサテライトオフィスを開設するなど、新たな取り組みを推進

当社は、「働く人と働く場所の未来をつくる」という企業理念の実現のため、テレワークを制度として利用だけでなく、テレワークを活かした新たな働き方を社会に提案し、事業の発展に繋げる取組にも力を入れています。

その試みの1つが、「Izu-Oshima Co-Working Lab WELAGO」です。伊豆大島の行政施設を改修し、令和5年5月から運用を開始しました。この施設は、当社のサテライトオフィスであると同時に、地域に開放されたコワーキングスペースとして利用できるようになっています。当社が手掛けるのは都市部のオフィスが多い

ですが、地方のワークプレイスも開拓していくことが、地域の活性化と事業の更なる発展に繋がると考え、そのモデルケースとしてリサーチを重ねています。この取組は、内閣府の「2024年度地方創生テレワークアワード」を受賞し、人材獲得にも寄与しています。今後も、テレワークの可能性を更に広げる取組を展開していきたいと考えています。



PROJECT leader

執行役員 デザイン部 部長

稲田 晋司 様



当社が実施した働き方に関する調査では、多くの人が「働き方の自由度を更に高めたい」と考えていることが明らかになっています。それだけに、テレワークの導入は企業にとって避けて通れないものといえます。一方で、オフィスは「出社したい」と思ってもらえるような価値を提供できる空間にすることが求められます。テレワークとオフィス環境を関連づけてデザインすることが大切です。

TELEWORK 実施者の声

WPS事業部
首都圏第1ユニット 第2チーム長

小崎 直人 様



当社では、それぞれの仕事やプライベートの都合に合わせてテレワークが利用できます。実際、子育て世代が多いこともあり、社員から経営者まで幅広く活用しています。さらに、顧客企業に対する働き方やオフィスの提案に自分たちが普段実践している働き方を活かしています。テレワークの活用は、ライフ・ワーク・バランスの実現はもちろん、スキルアップや業績向上にも繋がっています。