

厚生労働省

「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰（輝くテレワーク賞）」

受賞者取組事例

株式会社プログレス

テレワークの取り組み - 株式会社プログレス





Progress

会社名 株式会社プログレス (Progress Inc.)

所在地 東京都千代田区大手町一丁目6番1号
大手町ビル1階 SPACES大手町

電話 03-6822-2854 (代表)

資本金 1,000万円

役員一覧

代表取締役 社長	室伏 勇二
取締役 副社長	中山 宗典
取締役	奥田 俊介
取締役	宗像 雄太

社員数 110名 (2024年11月時点)

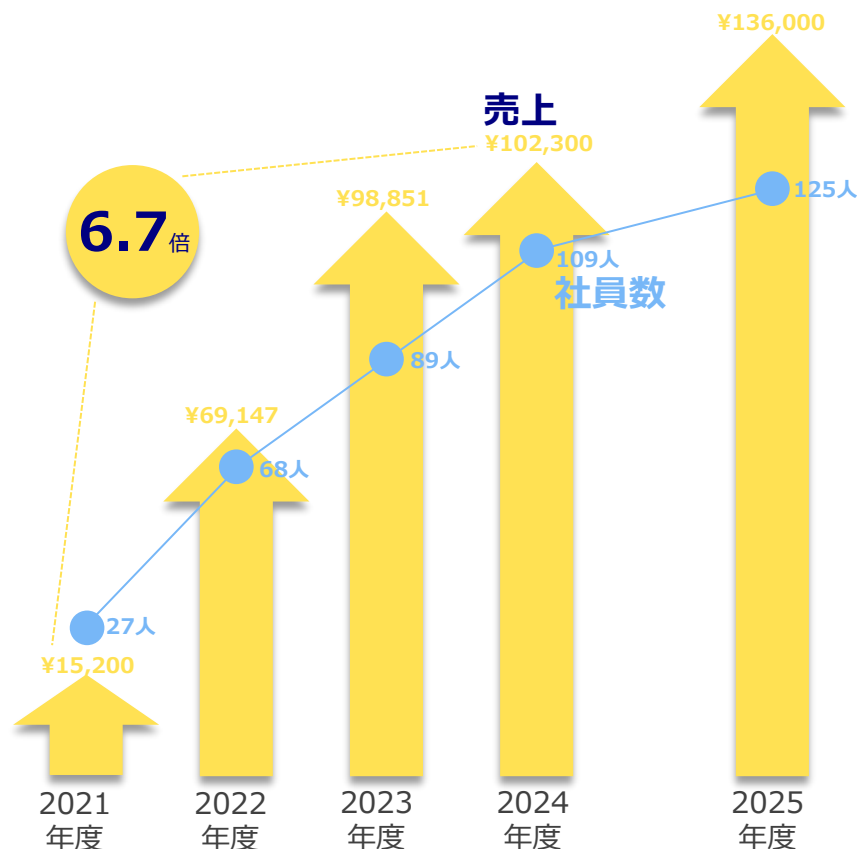
事業内容 システム開発、システムインテグレーション、プロジェクト管理等

自社サービス ワークフローサービス、フォーキャスト管理サービス、システム開発見積サービス、等

働き方 フルフレックス × フルリモート

4期実績

5期目標





だからこそ様々なライフステージにあわせた様々な働き方が可能に

子育て



- 子供の生活リズムに合わせた仕事
- 保育園への送迎や突発的な通院

介護や通院



- 定期的な介護・通院による業務の中抜け

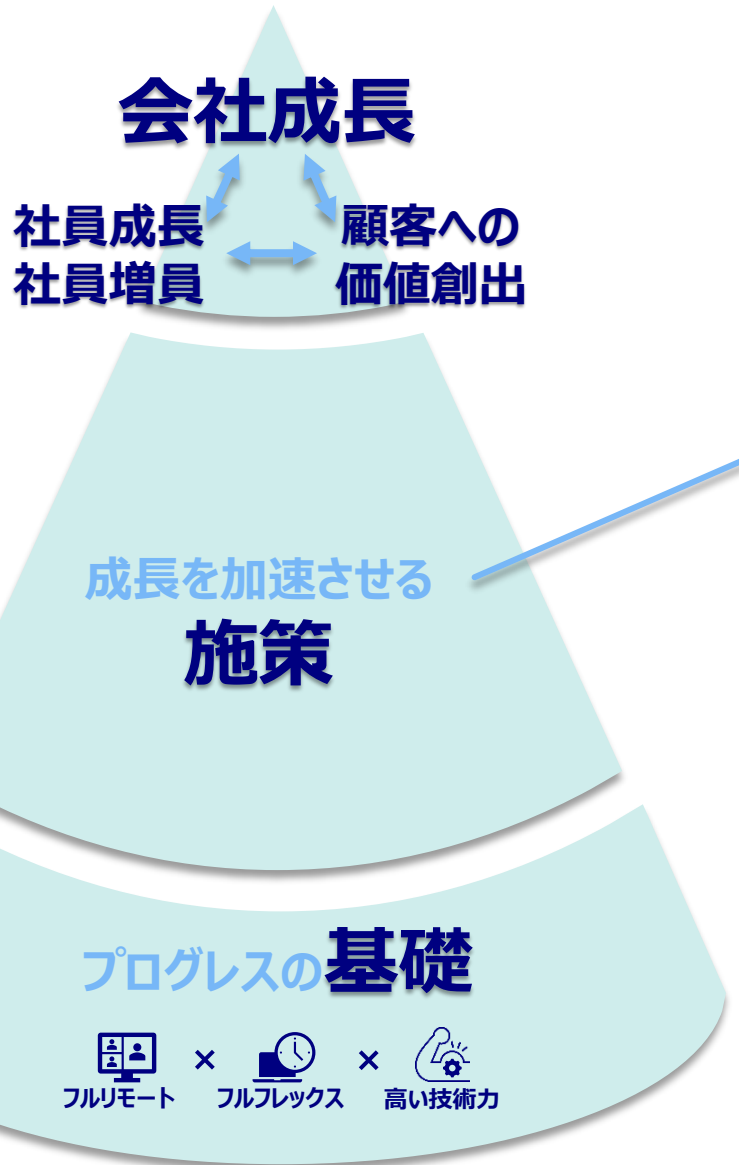
引越し (家庭事情含む)

社員の居住地

30 都道府県

- 住みたい場所での仕事
- 家庭事情での引越しでも仕事を継続

テレワークと会社成長の考え方



- コミュニケーションガイド策定
- 全体としての1on1推進
- プログレッシブワークの実施
- 定期サーベイによるモニタリング
- 人事評価制度の明文化
- 社内ツール内製
- 社内教育への大きな投資
- テレワークスキルの言語化
- テレワークにおける基本施策

オンラインランチ会、オンライン飲み会、eスポーツ大会、
オフライン全社会議、バーチャルオフィス、
リモートワーク支援金、等



日本一の
リモート会社に
我々はなる

特例子会社における テレワークチャレンジ

令和6年 テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰
(輝くテレワーク賞) 特別奨励賞

グリービジネスオペレーションズ株式会社



グリービジネスオペレーションズ株式会社

会社名 グリービジネスオペレーションズ
株式会社 (GBO)

親会社 グリー株式会社

設立 2012年5月1日
※5月22日 特例子会社認定

所在地 神奈川県横浜市

事業内容 データ作成、入力などの事務全般

従業員数 57人
※障害者手帳保有社員数 47人
(2024年9月時点)

企業ビジョン

能力を最大限に発揮でき、
仕事を通じ
自律的に成長し続けられる
会社を創る

テレワークにおける取り組み

毎朝社員全員で参加する
オンライン朝礼・ラジオ体操

メインマネージャーが不在時でも
すぐにフォローできて安心の
サブマネージャー制度

朝の作業計画提出・
終業時の日報提出
で社員の困りごとを迅速に把握
臨機応変な面談



生活基盤安定＝就労の安定
プライベートな困りごとの相談に乗る
外部支援機関コンサルティング
導入

休憩の離席時は一報を入れ一緒に
働く人を不安にさせない
チャット文化醸成の声かけ

入社時と変わらない密なコミュニケーションを最重視

テレワークにおける取り組みの成果

突発休減少による
勤怠率改善！

98.6% ▶ 99.8%

毎月の1人当たり
稼働工数

110~130% UP！

体調不良による離職新
入社員の離職

ゼロ！

テレワーク定着後の取り組み

｜初の地方採用

障がい者雇用における地方の雇用創出にチャレンジ。地域の就労支援機関と連携し2023年に遠隔地からの採用に成功。

｜スキルバッジ制度

社員からの要望をきっかけに学習カリキュラムによるスキルアップ機会を提供。ライフワークバランスの改善によりスキル獲得への意欲が高まっている。

※業務との必要性は紐付かず任意参加型

コミュニケーションを通じ、会社と社員の信頼関係を築く

有限会社ジェム

有限会社ジエム

(屋号：ジエムスクール)

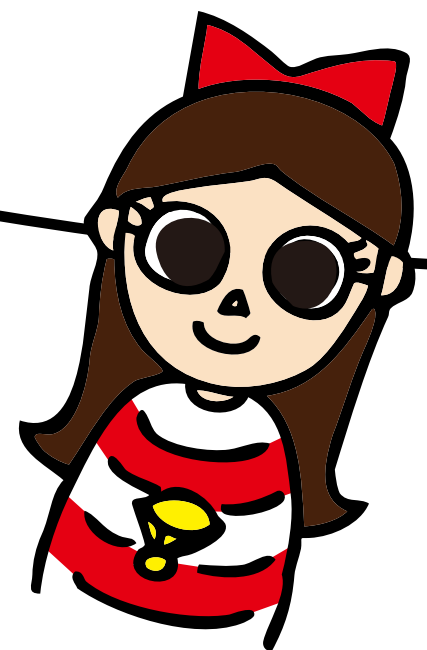
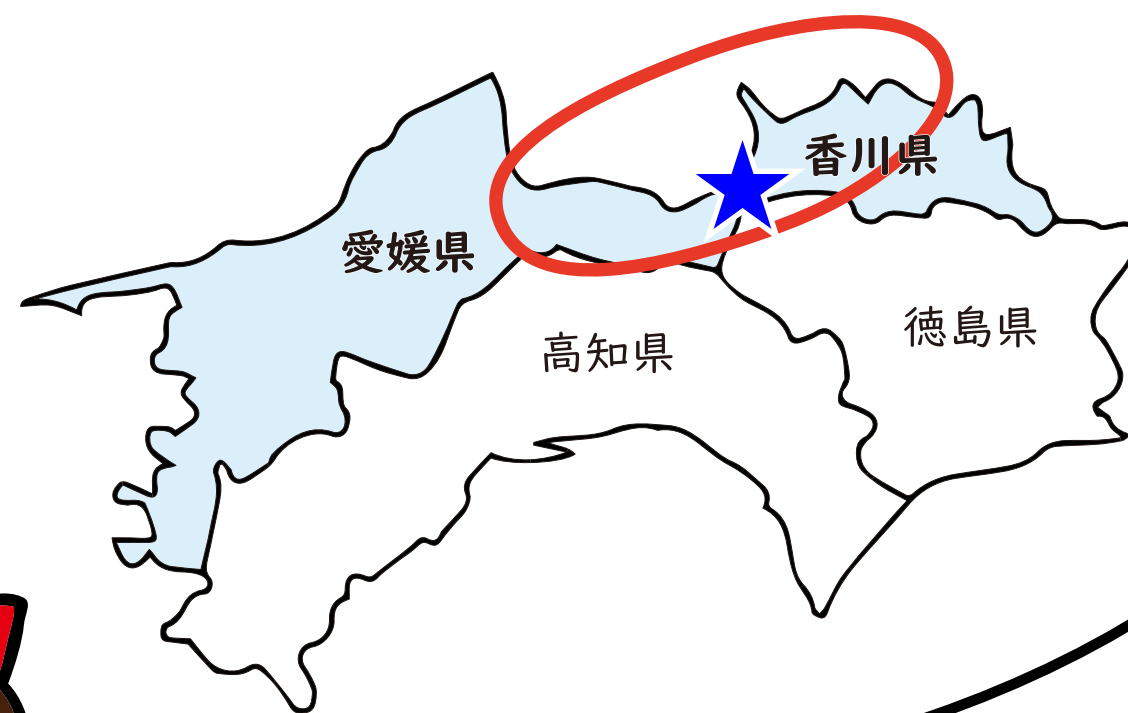


有限会社ジエム

(屋号：ジエムスクール)

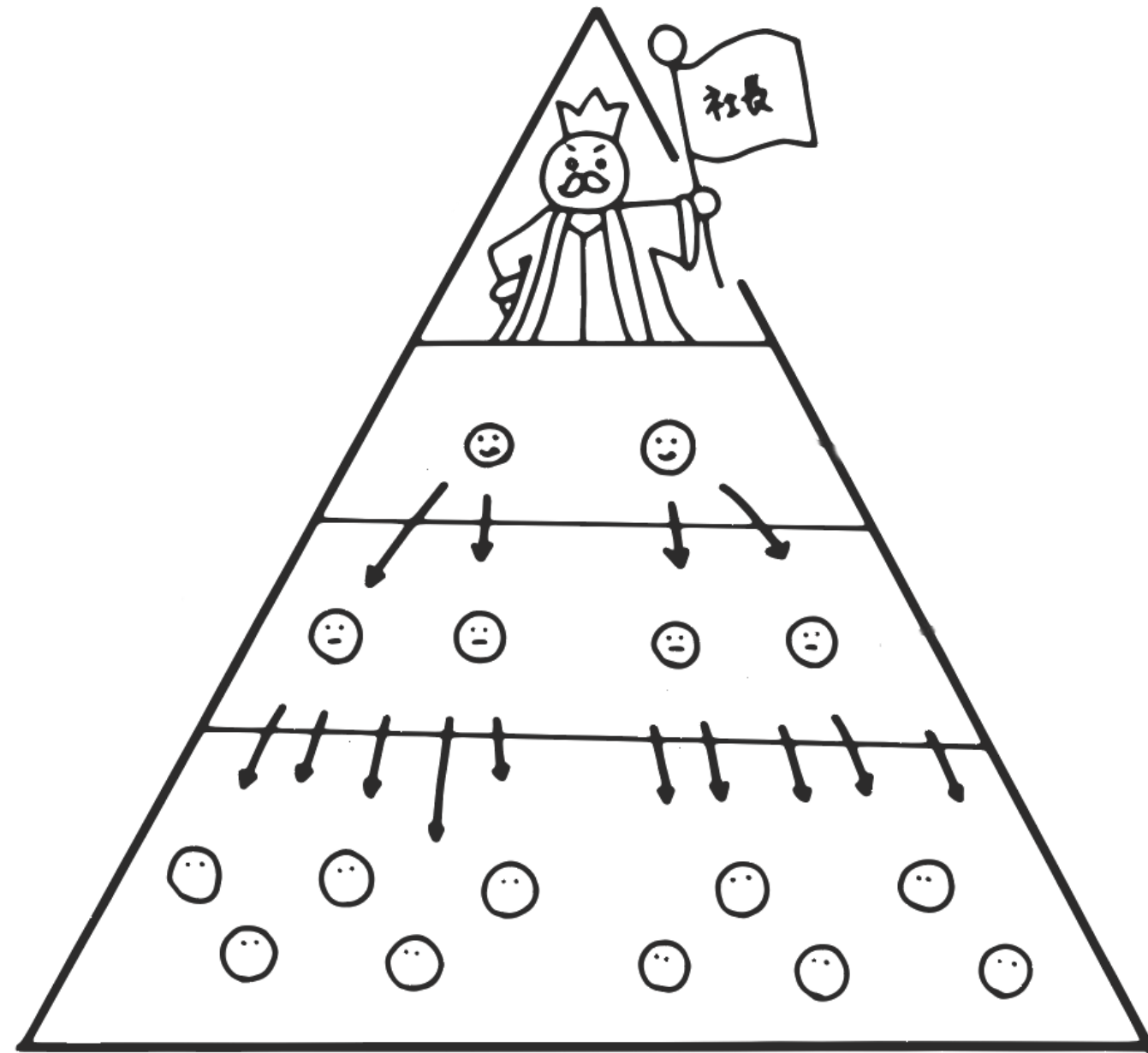
英会話スクール、学習塾の運営

香川県観音寺市を中心に14校



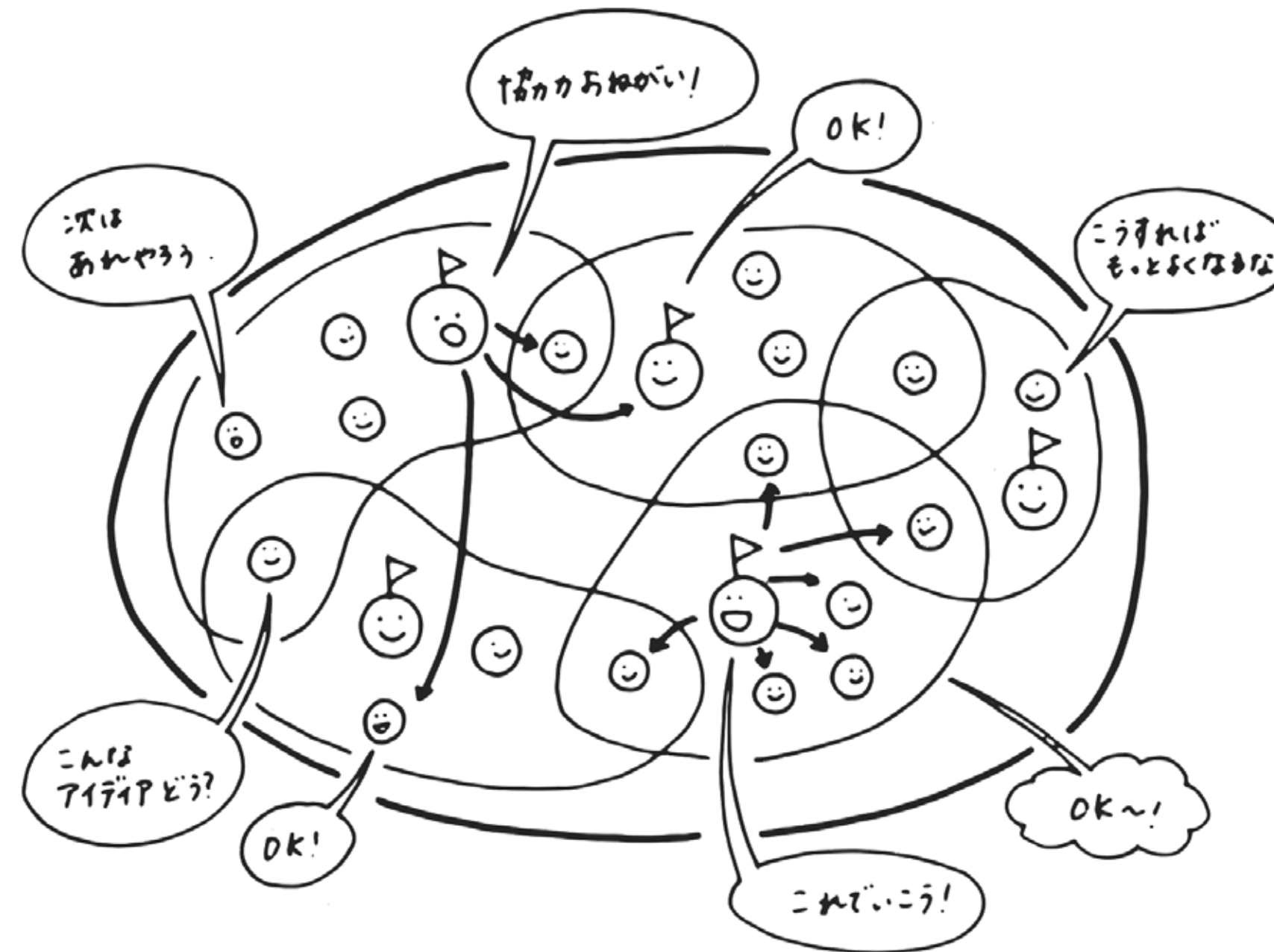
- | | |
|---------|--|
| 1981年 | 創業 |
| 1988年頃～ | リモートワーク導入 |
| 1998年頃～ | ドメイン取得
社内サーバー設置
全スタッフにメール発行 |
| 2000年頃～ | Webメールの活用開始 |
| 2002年頃～ | 勤務シフト表、レッスン
カレンダーをオンライン化 |
| 2005年頃～ | テレビ電話ツールで会議開始 |
| 2012年頃～ | メイン業務システムを
クラウドサービスに変更し、
社内サーバーを廃止 |
| 2019年頃～ | クラウドPBXを全面導入 |

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

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
- 多くの業務で複数人が担当している
- 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

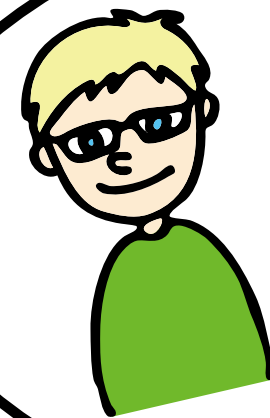


なにからでも

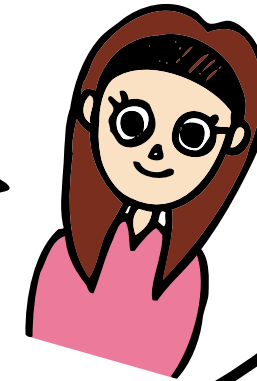
- ・ デバイスフリー（PCもMacもスマホもOK）
 - ・ 特定のソフトに依存しない勤務環境
- ・ クラウドPBXで場所に依存せず
電話業務にも柔軟に対応できる

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
- ・ PCが苦手な人にも使いやすいITシステム
- ・ 多くの情報を誰でも見える仕組み



従業員42人
50%が外国人
65%が女性



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ルール
- ・ 自己裁量で作業するタイミングを決定できる事が多い

どこでも

- ・ テレワーク勤務の場所は自由
- ・ スマホからも多くの業務の行える
- ・ 急な勤務地変更でも困らない情報共有
(育児や介護の急な休みでも困らない)

どこでも

- ・ ダイバーシティ経営により多様性を大切に
- ・ それぞれの得意な仕事を分担し合って、協力しあう組織
- ・ 勤務の中抜け、早退も可能（例：授業参観の1時間だけ休む）
- ・ 休みが多く、しかも休みやすい（例：GW、年末年始は約2週間休み）

パーソルホールディングス株式会社



令和6年度 テレワーク推進企業等厚生労働 大臣表彰（輝くテレワーク賞） 事例発表

2024年11月25日

パーソルホールディングス株式会社

会社紹介-パーソルグループ概要



創業	1973年（テンプスタッフ設立）
グループビジョン	はたらいて、笑おう。
売上高（連結）	1,327,123百万円 ※2024年3月期（IFRS）
従業員数（連結）	72,905名 ※2024年3月31日時点
本社	東京都港区
上場市場	東京証券取引所プライム市場
主要サービス	テンプスタッフ doda
グループ会社数	計148社（国内：37 海外：111） ※2024年11月1日時点
グループ拠点数	計710拠点（国内：523 海外：187） ※2024年2月時点

事例紹介-テレワークに関する主な取り組みと効果

「新しいはたらき方」

はたらく場所は自分で決める
環境整備金／月次手当を新設

遠隔居住の特例措置

育児介護のための実家または
その近隣の居住を承認

一部職種の居住地フリー

テクノロジー職種について事由を
問わず日本国内どこでも居住可

2020年

2024年

コミュニケーション ガイドを同時リリース

オンライン環境でも
連携しやすいようガイド

オンボーディング強化

「NewComer交流会」
「リレー1on1」を新設

チーム参加型 ワーケーション

チームの関係性向上を目的に
交通費・施設利用費・
宿泊費を会社負担

学びのコミュニティ 「みんなのパレット」

自律的な学びを促進する
“ラーン・クラフティング”が
コンセプト

Beforeコロナ

Afterコロナ

事例紹介-テレワークに関する主な取り組みと効果



週1日以上
テレワークする
社員が90%

エンゲージメント
サーベイ
「はたらき方
自己選択実感」
スコア18pt向上

離職率
5.8pt低減

複業率
10%

はたらき方の
柔軟性が
入社決め手に

株式会社**Massive Act**



MASSIVE ACT

(マッシブ アクト)

B2Bビジネス/無形商材

総合デジタルマーケティング・DX支援

マーケティングオペレーション構築

設立8期目・組織本格化して4年目

メンバードリブン経営

メンバーを起点としたポジティブサイクル

エンゲージメント

- ①従業員満足度の向上
- ②個々のスキルの向上・生産性向上

顧客満足度向上

- ①プロジェクトデリバリーLvの向上
- ②マーケティング貢献度の拡大

チーム成長起点のサイクル

投資予算拡大

- ①福利厚生・待遇面の向上
- ②社会貢献度の拡大
- ③人材招聘予算の捻出

業績拡大

- ①顧客企業の事業生産性拡大→取引額拡大
- ②経済的価値の拡大

テレワーク推進：主な取り組み

働き方改革

柔軟な働き方の実現

2.業務効率化による残業撲滅

1.フレキシブルな勤務形態

3.制度設計の運用と検証

業務効率向上

従業員満足度の向上

働きがい

テレワーク推進 取り組み概要

1. フレキシブルな勤務形態

テレワークを活用した多様な働き方：自由度の高い勤務形態の整備

フレックスタイム制度

全社員に適用。月の労働時間内で調整可能

見なし残業無し。

原則は1日8時間労働厳守。

テレワーク体制の充足化

自宅にモニター支給、家庭内Wi-fi費用の支給。紙の撤廃。クラウド管理にシフト

自宅外からのテレワークの実施（ワーケーション含む）

上長相談の上、旅行や長期帰省先からの勤務を実施。過去多数実績有

ライフステージによる選択式勤務体系

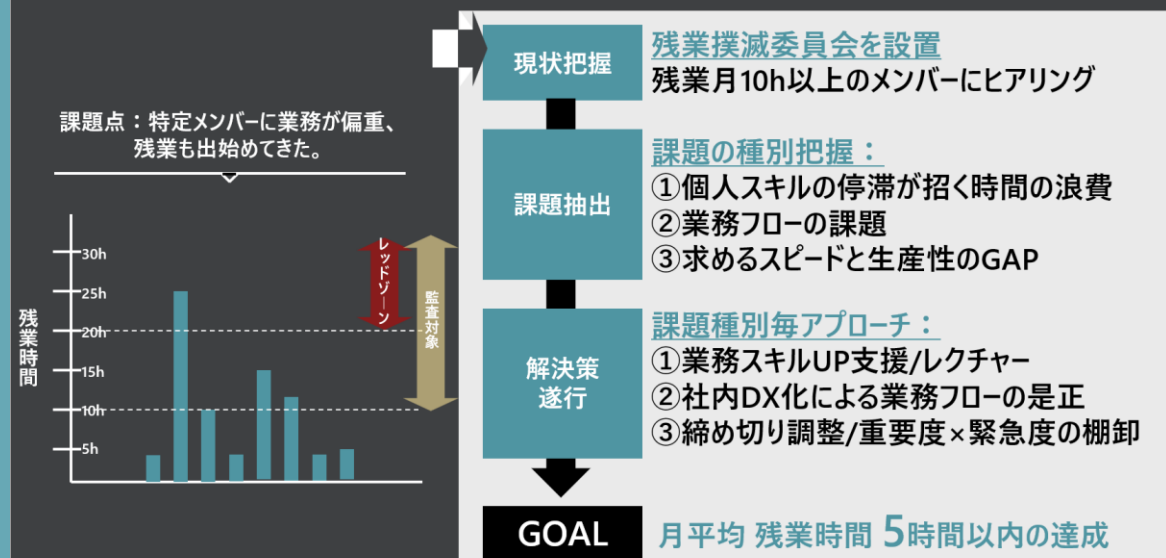
産休/育休/選択式の規定拡充。託児ワークスペースの整備など、育児との両立を支援

その他休暇制度の充足化

特別休暇 / 産休・育休制度有 / 介護・看病休暇 / PMS休暇 / ボランティア休暇 /
アニバーサリー休暇 / 家族孝行休暇 / 男性社員の育児休暇取得制度（実績あり） / キッズデイ休暇 など

2. 業務効率化による残業撲滅

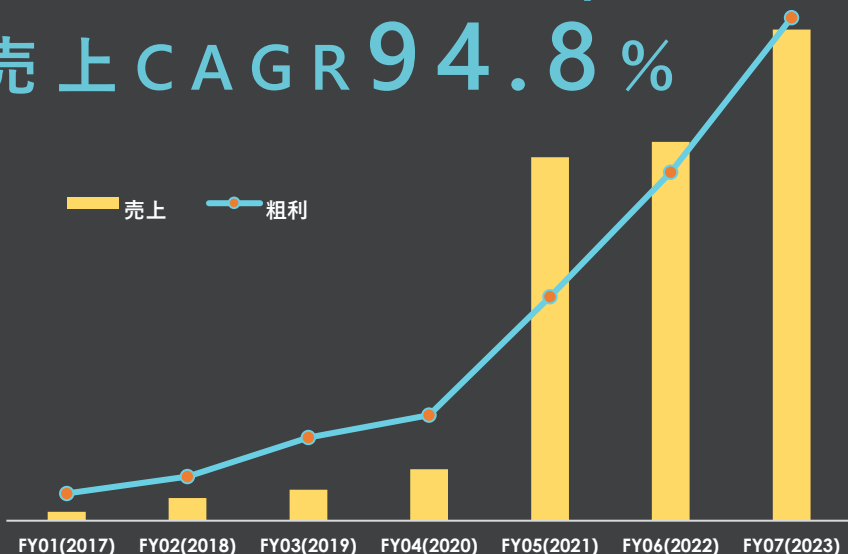
業務効率化による残業撲滅



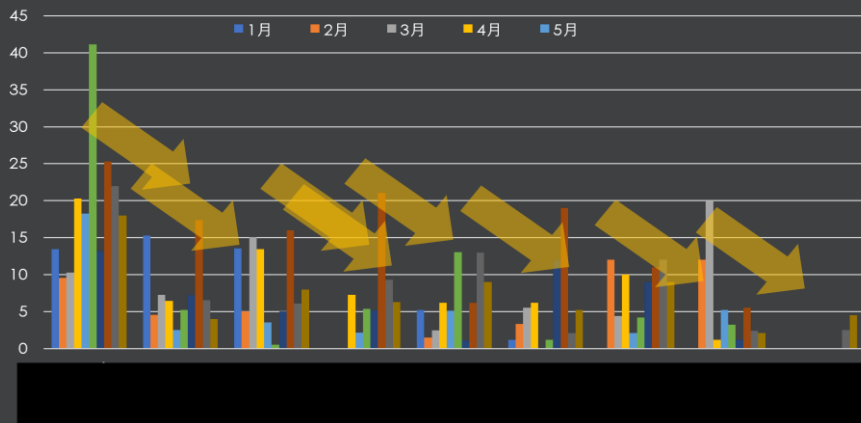
3. 制度設計の運用と検証

テレワーク推進による効果

7期連続増収増益/
売上CAGR94.8%



■残業時間3分の1に（半期対比）



官公庁、各種団体から多数認定・表彰を受けています。

TEAM 11 BUSINESS 7

「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2022」初エントリーにして企業部門別ランキング 女性従業員の活躍実感度ランキング【第2位】を受賞

パリ協定に沿った国際的イニシアチブ Science Based Targets initiative (SBTi) の認定を取得

経済産業省が定める「DX認定事業者」の認定を取得

経済産業省が定める「健康経営優良法人 2024（中小規模法人部門）」の認定を取得

厚生労働省「仕事と介護の両立支援」取組宣言を実施

東京都が主催する「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」に選出

経済産業省「事業継続力強化計画認定制度」において認定を取得

一般財団法人日本次世代企業普及機構(通称：ホワイト財団)が主催する「ホワイト企業認定制度」において『ゴールドランク』を取得

東京都港区が主催する令和4年度「港区ワーク・ライフ・バランス推進企業」に認定

Financial Times「アジア太平洋地域における急成長企業ランキング2024」2年連続ランキンTOP500社中、アジア50位 部門別アジア2位、日本1位

Google広告正規代理店『Google Partner』に認定

一般財団法人日本情報経済社会推進協会 (JIPDEC) より、プライバシーマークの認証を取得

■社員エンゲージメント向上

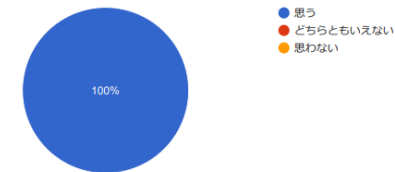
Q2.ワークライフバランスを実現するために、会社の制度などを利用して
いますか。

9件の回答



Q5.あなたの会社は、女性が働きやすい環境だと思いますか。

9件の回答



株式会社吉村

株式会社 吉村



- (1) 創業 昭和7年7月
- (2) 会社設立 昭和29年10月11日
- (3) 業種 茶・海苔を主とする食品包装資材の企画、製造、販売
- (4) 資本金 9,100万円
- (5) 社員数 234名(他に正雄舎に50名)
(男性117名/女性110名 平均年齢40歳/平均勤続年数12.4年)
- (6) 事業所所在地 本社：〒142-0041東京都品川区戸越4-7-15
静岡焼津：軟包装一貫製造工場/物流センター/営業所
京都/福岡/鹿児島/仙台 営業所
- (7) 売上高 70期 54.8億円 経常利益2.7億円
- (8) 特徴 「想いを包み、未来を創造する パートナーを目指します」
を理念に、お客様のパートナーでありたいと願うと同時に、
社員と会社の関係もパートナーでありたいと考えています。



- 1.工場現場も含め全社員が参加するオンライン会議の開催
- 2.多様な職種で「週3日・社員7割以上のテレワーク」実施
- 3.テレワークの促進のため、9割の書類の電子化

■ 効果

- ・社員満足度の向上
- ・ワークライフバランス向上
- ・多様な働き方の実現



2020年新茶イベントは中止ばかり。でもオンラインで出来ることがあるんじゃないか？
吉村のZoom活用術セミナーでつながったお茶屋さん、たった10日間で開催した新茶乾杯イベント！「#うちでお茶飲もう」でSNSに投稿したらご招待、という方法で、正午から1時間、315名が集まりました。

■ 就業規則に想いの掲載



リモートワークの利点は、
社員のワークライフバランスにプラスに働く要素があること、
そして伝染の恐れがある病気等への感染リスク防止、
台風や大雪に翻弄されず、通勤時間の削減にもなります。

実は、吉村においてリモートワークをする道は、
一人の女性社員さんのプライベートな事情に配慮して、
彼女に働き続けてもらうために試行錯誤したところから始まりました。

出社せず、仕事をする姿は目に入らない。
それでも彼女の真摯な働き方は周囲に伝わり、
新型コロナウイルス感染症が始まった2020年4月7日には
本社全員が在宅ワークに踏み込むことができたのです。

一方、忘れてならないのは、リモートワークは出社している社員が、
アシスタント的な業務を担うことで可能になっているのだ、
という視点です。

自分だけのワークライフバランスだけでなく、
他の人のワークライフバランスも尊重することが大切です。

リモートワークは、在宅ワークとは少しちがいます。
場所を特定せずに働く、という意味合いがあります。
働く場所を会社が管理統制しない、ということでもあります。

会社はアクセスログをとっていますが、基本は社員さんへの信頼を軸に置いています。
管理統制されない自由は、信頼に値する関係性を会社と社員で作ってきたという
歴史があるということです。

逆に、万一、信頼を欺く行為が発見されれば、土台は崩れます。
経営者も社員も同様に、信頼の土台を裏切らない、
一人ひとりが日々信頼を積み重ねていくことを大切にしたいですね。

