

総務省

テレワークトッパー2023 総務大臣賞

受賞企業取組事例

株式会社テレワークマネジメント

弊社取組事例のご紹介

～テレワークが当たり前の社会を目指して～

株式会社 テレワークマネジメント
代表取締役社長 田澤由利

会社紹介

日本で最初のテレワーク専門コンサルティング会社として、**2008年**に設立

普及啓発



- テレワークに関する講演・研修
- テレワークセミナー定期実施
- メールマガジン定期配信
- 自治体テレワーク普及・推進事業

ビジネス提案



- テレワークを活用した新しいビジネスの提案

導入支援

400社以上



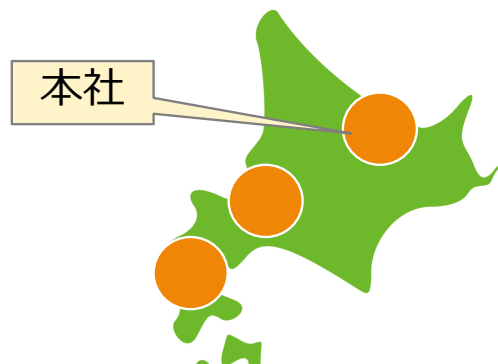
- テレワーク導入コンサルティング
テレワークに関する調査/分析
テレワークツールの開発/販売
テレワーク勤務規則/制度策定サポート
- テレワーク研修・講演

政策提言



- 国の政策提言
- 自治体の施策提言

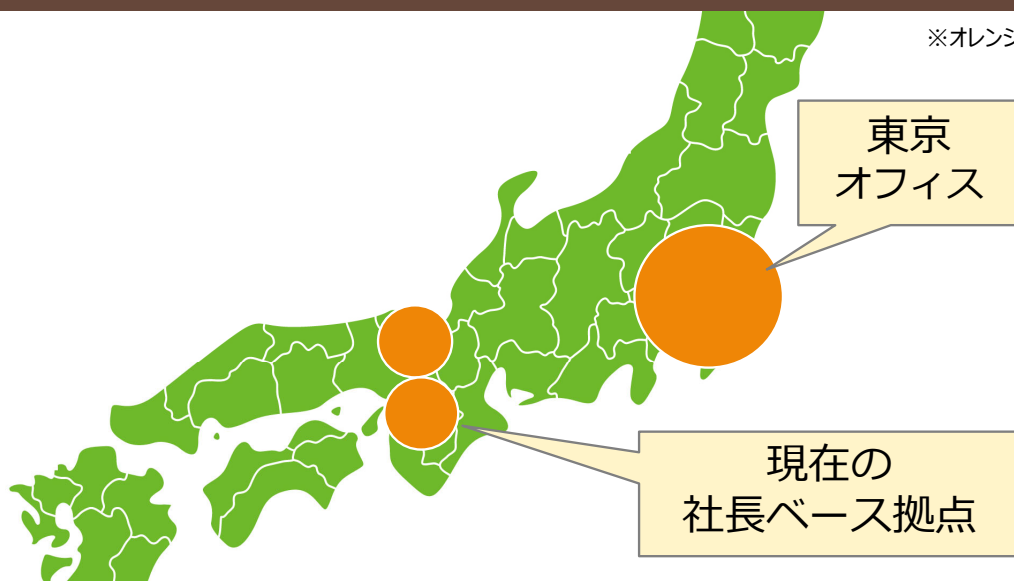
会社紹介



本社

社長・従業員全員が完全テレワーク勤務

※オレンジ円が従業員居住エリア



東京
オフィス

現在の
社長ベース拠点

【出版図書】

2022年



2016年



拠点

北海道北見市、東京都千代田区

従業員数

11名

URL

<https://www.telework-management.co.jp/>

テレワーク活用の経営効果例 ～人材確保/エンゲージメント向上

柔軟な働き方が可能な
社内制度に対する従業員満足度

転職なき移住・
介護との両立例も

100%

※2022年従業員エンゲージメント調査より

過去10年の
育休・産休からの復職率

パパ育休も活用

100%

※過去10年間で産休・育休取得者のべ6名（複数回取得者、男性社員含む）

社内の人間関係・従業員の行動意欲

「上司・同僚へ相談しやすい」

「上司を積極的にサポートしていきたい」

約 100%

※2022年従業員エンゲージメント調査より

2020年コロナ禍での求人応募数

例年の約 2 倍
全国・海外からの応募も

テレワーク活用の経営効果例 ～コスト削減

週4日勤務（会社設立時）を想定した
小規模な東京オフィス

通常（全社員出社に必要な規模）のオフィス開設と比べて

初期費用 約 **440万円減**

年間運用費用 約 **760万円減**



小規模な打合せスペースと
最小限の備品のみ
(東京都千代田区のオフィス)

※弊社試算

コロナ禍で全社員が
完全テレワークに移行



- 通勤手当の廃止
- 顧客訪問・商談の
オンライン化

旅費交通費

2/3以上減

※コロナ禍を含まない2018年度(7月決算)と
コロナ禍の2021年度との比較

テレワークの三大課題

⚠
テレワークだと
生産性が低下する

⚠
出社とテレワークで
不公平になる

⚠
社員やチームの
一体感が希薄になる

コミュニケーション

マネジメント

エンゲージメント

コミュニケーション課題の克服

業務コミュニケーションにおける重要要素 by 田澤由利

チーム業務の
進行

- ホウレンソウ
- 経緯の記録
- 検索

チャット

社員同士のイン
フォーマルな交流

- アイデアの創出
- イノベーションに
つながる雑談

社内SNS

仲間の“今”の
共有

- 「声掛け」のしや
すさ

バーチャルオフィス

チームの一体感の
醸成

- 一緒に仕事をして
いる感覚

フェイスtoフェイス
の対話

- 限りなくリアルに
近いコミュニケー
ション

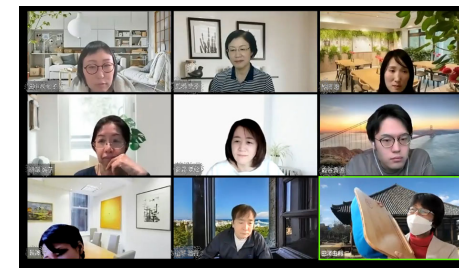
ウェブ会議



Workplace



Sococo



ZOOM

エンゲージメントを高める「場」としてのバーチャルオフィス



Sococoを利用したら
コミュニケーションが
活性化する **85%**

Sococoを利用したら
仲間に声がかかりやすい **92%**

Sococoは
操作が分かりやすい **92%**

テレワークでも
クラウドオフィス
Sococo®なら
いつも通りに仕事が進みます

> 無料トライアルをする

> 利用方法を確認する (マニュアル)



<https://www.telework-management.co.jp/services/tool/sococo/>



内閣府 戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)第3期(令和5年~)課題にて
「テレワークによる社会課題解決のための日本型バーチャルオフィスの研究開発」に取り組む

エンゲージメント課題の克服

『チームのホウレンソウ』と『雑談』が同じ場でできる

Facebookの
ビジネス版



POINT

1

業務のホウレンソウを
デジタル化して
生産性を向上

POINT

2

Facebookのノウハウで
社内の話題や雰囲気
自然にシェア

POINT

3

簡単に使える
1プラットフォームが
エンゲージメントも強化

\$4

1ユーザーあたり月額

<https://www.telework-management.co.jp/services/tool/workplace/>

単なる連絡からエンゲージメントを高めるコミュニケーションへ

適切な運用ルール

会話を促す企画

リアルなコミュニケーションも大切に

適切な運用ルール

全員で 同じツールを 同じルールに沿って活用することで、
効率の良い意思疎通、一体感の醸成が可能に

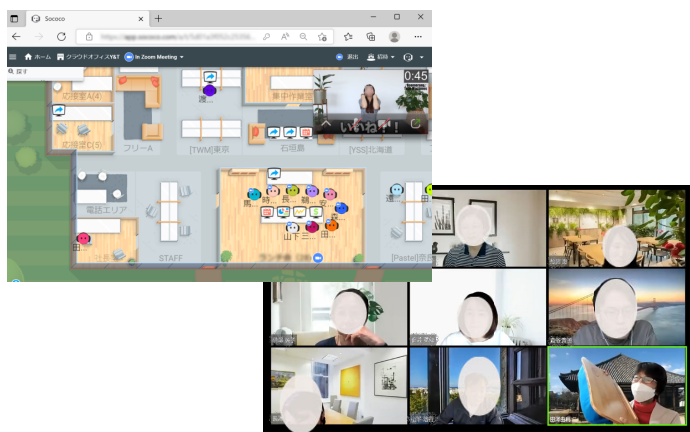
ルール例

- バーチャルオフィスへの出勤/勤務
通常時は「声かけOK」スペース、「声かけNG」の時は状況を示す部屋(接客・集中作業・休憩等)へ
- コミュニケーション内容に応じたツール利用方法
全員必読の業務指示は〇〇へ投稿、緊急連絡は〇〇、参考情報・ノウハウ共有は〇〇、雑談は…
タグ付けされた投稿には必ず反応(確認したら「いいね」、内容への了承は「ステキ」のスタンプ)
社内レクチャーはWorkplace上で録画し不在者にも情報共有 …等々
- スケジュール/業務予定(毎日)の共有方法
- 業務ファイル/データの管理方法 等々

「いかに効率よく意思疎通を図るか」という視点で
運用ルールの見直し、新しいツールの試行・精査を継続的に実施することで、
生産性の向上や ノウハウの蓄積に

会話を促す企画

全員で朝礼（毎日）



Youtubeエクササイズ
+
お題トーク・雑談
毎朝15分

社内SNS+バーチャル
オフィスで雑談（随時）

【F】フリートーク(雑談)
秘密のグループ · 16メンバー · 気軽に、... もっと見る

田澤 由利さんがリンクをシェアしました。
11月2日 9:17

私愛用の肩こり対策 ローラー
朝のトークで紹介した、私の4700円の価値のあるヤツです。笑
<https://amzn.to/3QkMupY>

一番の美味しいケーキ屋さん
<https://maps.app.goo.gl/u2vfkP1xjiSCW7UC5>
本日Workpaceの件でお合せした企業様、
ということで、おいしいケーキ屋さんあります
趣向の反対側ではありますが、気になります

二つにわかるキーボード
今朝のトークで、松野さんから紹介してもらったキーボードです
<https://www.diatec.co.jp/shop/xacro/m10sp.php>

【テーマ】あなたはきのこの山派？たけのこの里派
本日3/10はたけのこの里の日だそうです。そこで今日のテーマはこれのお菓子はうちの社内ではどちらが人気あきらかにしましょう！

<input type="checkbox"/> もちらんきのこの山	投票6件
<input checked="" type="checkbox"/> 断然たけのこの里	投票6件

いつでも投稿歓迎
朝礼トークの続きもアリ
業務関連の情報共有も

オンラインイベント
（不定期）

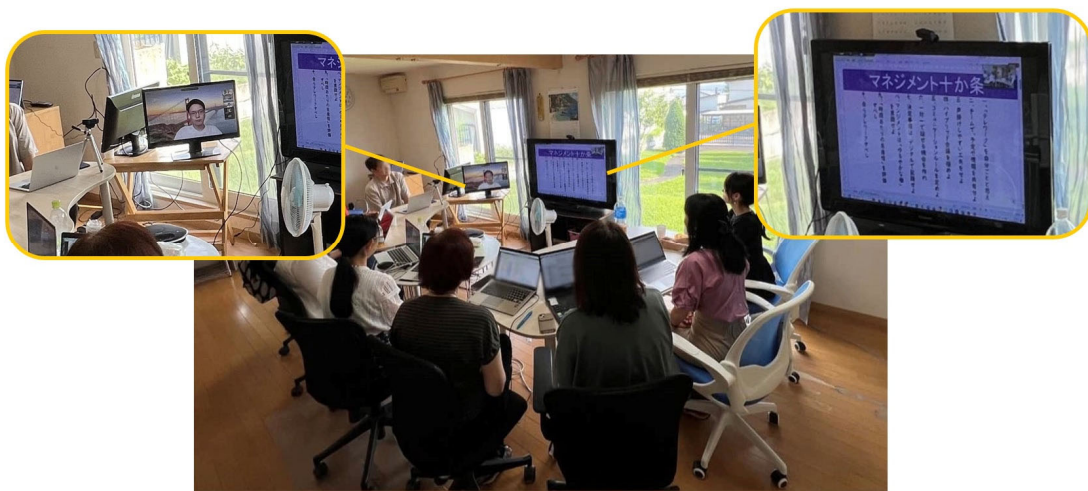


フードデリバリーを手配して
ランチ会・飲み会

リアルなコミュニケーションも重要

年に1回はリアルで全体会議

今夏は北海道・北見市でワーケーション



家族の帯同推奨 (家族旅費は自己負担)

前後の有給取得推奨

土曜日はカーリング体験&北海道観光 (費用は会社負担)

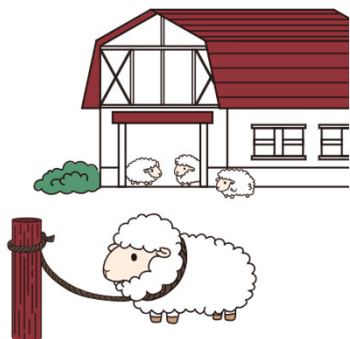


マネジメント課題の克服

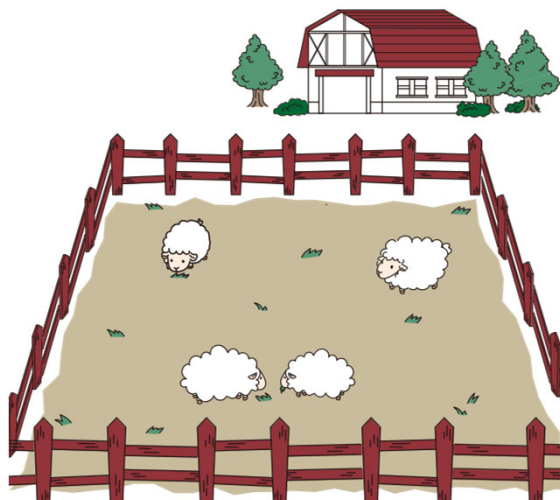
- 社員を「監視」しすぎると・・・会社との信頼感低下につながる
- 社員を「自由」にしすぎると・・・さぼりや超過勤務につながる
- 社員の「自律」を育成できる・・・マネジメントツールが必要

どの羊が幸せでしょうか？

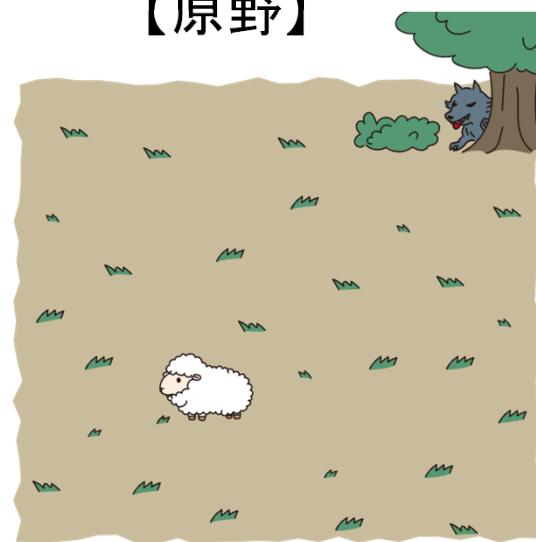
【羊舎】



【柵の中】



【原野】



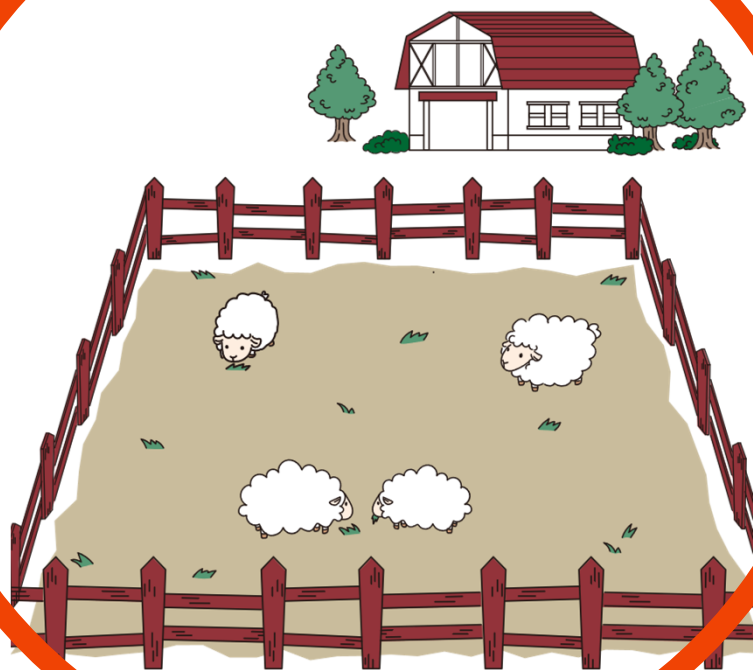
「ゆるやかな柵」という、マネジメントにおける新しいコンセプト

【監視】



朝から晩まで会社

【安心・安全】



ゆるやかな柵の中で
時間や場所を柔軟に働く

【自由】



自由だけど
ノルマが大変

「ゆるやかな柵」を実現する「勤務マネジメント」ツール

ゆるやかな柵コンセプトのもと、本人が着席中としている時のみ、パソコンの画面をランダムに1時間に6枚のみ保存します。上司がさっと確認できます。でも、画面の細かな内容はわかりません。

エフチェアプラス
F-Chair+

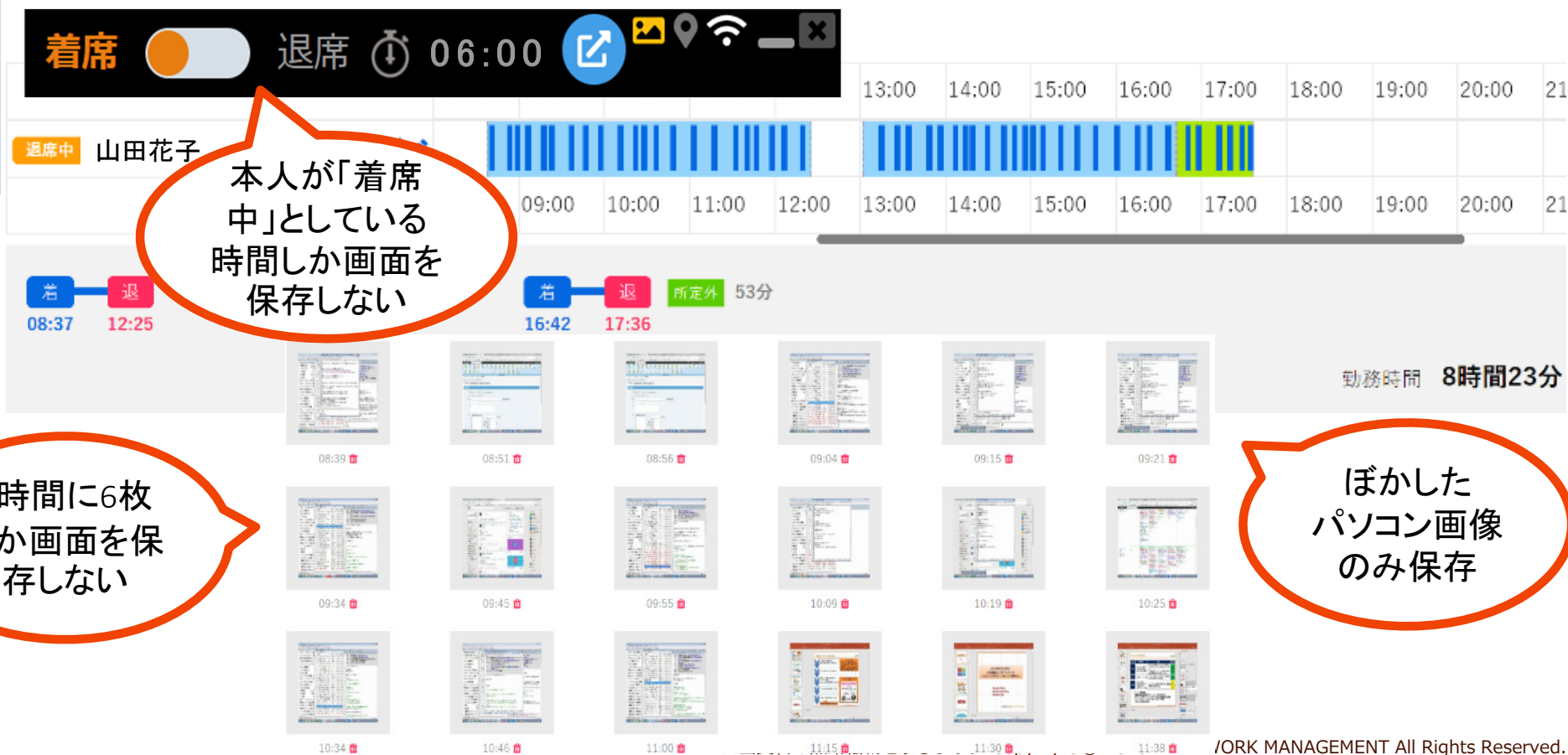
テレワークでも
安心・安全
効率良く働ける!

2016年発売以降
2300社の利用実績

特許取得済

2020年
HR
TECHNOLOGY
アワード

特許第6679008号 第4回H R テクノ
特許第5134737号 ロジール大賞受賞



F-Chair+ 活用の効果

どこで働いていても、安心・安全に、効率良く仕事をする環境を実現

経営者・管理者

- 従業員の自己申告でも柔軟な時間の働き方でも「**しっかり働いてもらえる**」安心感
- 従業員の**勤怠確認が簡単**
- **隠れ残業を防止**できる



安心して
テレワーク活用を
推進できる

※隠れ残業防止機能はオプション

従業員

- **テレワーク特有のストレスから解放**
「サボっていると思われそう」
「目に見える成果を出さねば」
- **在宅勤務時の 仕事と生活の切り替え**
- **柔軟な時間の働き方**にマッチ

中抜けもしやすく
育児・介護との
両立が可能に

勤務中はしっかり
仕事をしていると
アピールできる



これからも、より優れたテレワークのあり方を模索・実践しながら、
日本が「テレワークが当たり前」の社会になることを目指して
テレワークの普及・推進に向けた情報発信や取組を続けてまいります。

オンラインセミナー（無料・不定期開催） <https://www.telework-management.co.jp/>

テレワークの課題を解決するコミュニケーションやマネジメントのノウハウ、ツール紹介など

メールマガジン（無料・不定期配信） <https://www.telework-management.co.jp/mail/>

テレワークの最新情報や各種セミナーのご案内、取材記事、助成金の情報などをご紹介します

弊社代表 note（テレワークゆり物語） <https://note.com/tazawayuri/>

テレワークに関する田澤由利の「想い」を語っています

アフラック生命保険株式会社

【テレワークトップランナー2023 表彰】

アフラックの取組事例のご紹介

2023/11/27

アフラック生命保険株式会社

1.会社概要

P.3

2.当社の取組み

P.8

3.取組みの効果

P.18

4.現在の取組み

P.22

伊庭 達也(いば たつや)

アフラック生命保険株式会社 人財戦略第一部長

2003年に大学卒業後アフラックに入社。大分、福島の営業支社で代理店営業を経験後、2012年から人事部門(給与厚生、人事企画、人事労務等)を中心とした職務を担当。

2020年に人事企画課長に就任し、新型コロナウイルス対策を担当しつつ、人財マネジメント制度改革を実行。

2022年6月から現職で、人財エンゲージメント向上、人財開発、HRテック・DX推進、働き方改革など人的資本強化に向けた人財マネジメント戦略全般を担当。



1. 会社概要

1974

日本初の「がん保険」を発売



(出典)日本経済新聞(1974年10月3日)

「生きる」を創る。

Aflac

契約者数

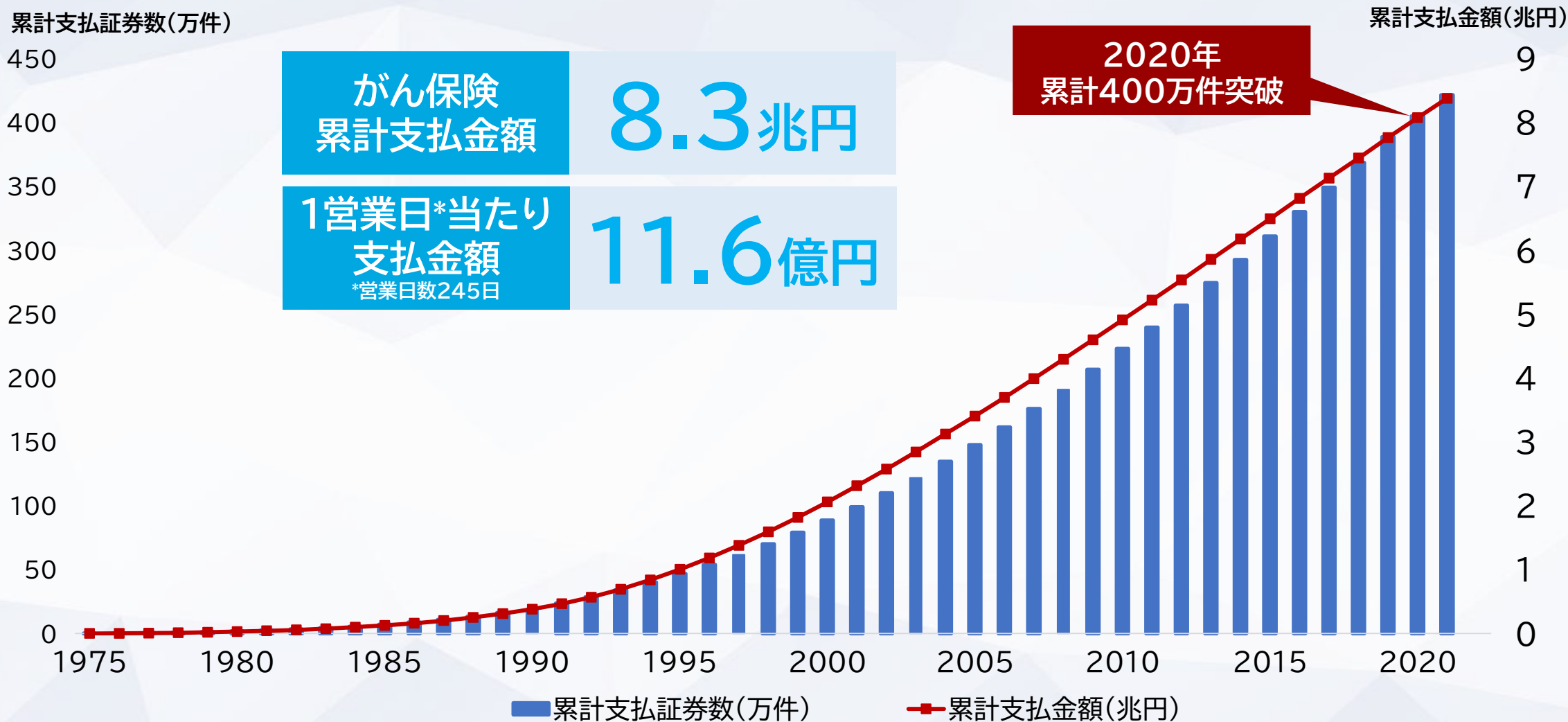
約1,443万人

保有契約
件数

約2,323万件

(2022年度末)

がん保険給付金のお支払い実績



人財を最大限活用した「新たな価値の創造」

変化の激しい時代、人財を最大限活用していく必要性がますます高まっている

エコシステムを活用した保険



少額短期保険参入

SUDACHI
誰もが安心して健やかに
自分らしく生きる社会

手頃な保険料の初めて保険

SUDACHIの
がん保険
はじめる

SUDACHIの
医療保険
はじめる

働くあなたの
所得保障保険

Aflac アフラック生命グループ

DX活用の先進事例



考え実行するのは人財。最も重要な経営資源

アフラックの人財データ

社員数

5,181人

平均年齢

41.2歳

経験者採用比率

43.3%

女性社員比率

51.9%

女性ライン長*1比率

25.3%

男性育休取得率

100%

有給休暇取得率

86.3%

平均法定外労働時間

7.9時間/月

障害者雇用率*2

2.69%



*1直属の部下を持つ管理職 *2特例子会社の「アフラック・ハートフル・サービス株式会社」を含めたグループ全体の障害者雇用率

2.当社の取組み

目的はイノベーション企業文化の醸成

ダイバーシティ推進とWork SMARTにより「イノベーション企業文化」を醸成する

イノベーション企業文化の醸成



ダイバーシティ&インクルージョン推進の取組み

2014年に6つの重要領域を定め、統合的に推進

「女性の活躍推進プログラム」重要6領域の取り組み内容

経営トップのコミットメント

重要な経営課題の一つであることを全役職員の共通認識として、数値目標を公表する



推進体制の強化

代表取締役社長を委員長とした「ダイバーシティ&インクルージョン推進委員会」を設置し、組織的な推進体制を整える



管理職のアカウントビリティ

全ライン長に対して女性活躍推進の理解浸透を図るとともに、女性社員の育成スキル向上を図る



女性のキャリア開発・育成・登用

自分のありたい姿を実現するためのアドバイスや情報を提供する



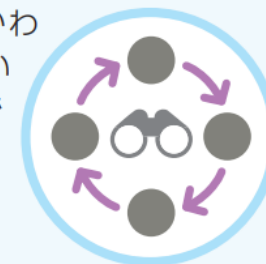
多様な働き方の促進

全社を挙げて、仕事の進め方の見直しや働き方の変革に取り組む



業務プロセス・評価プロセスの見える化

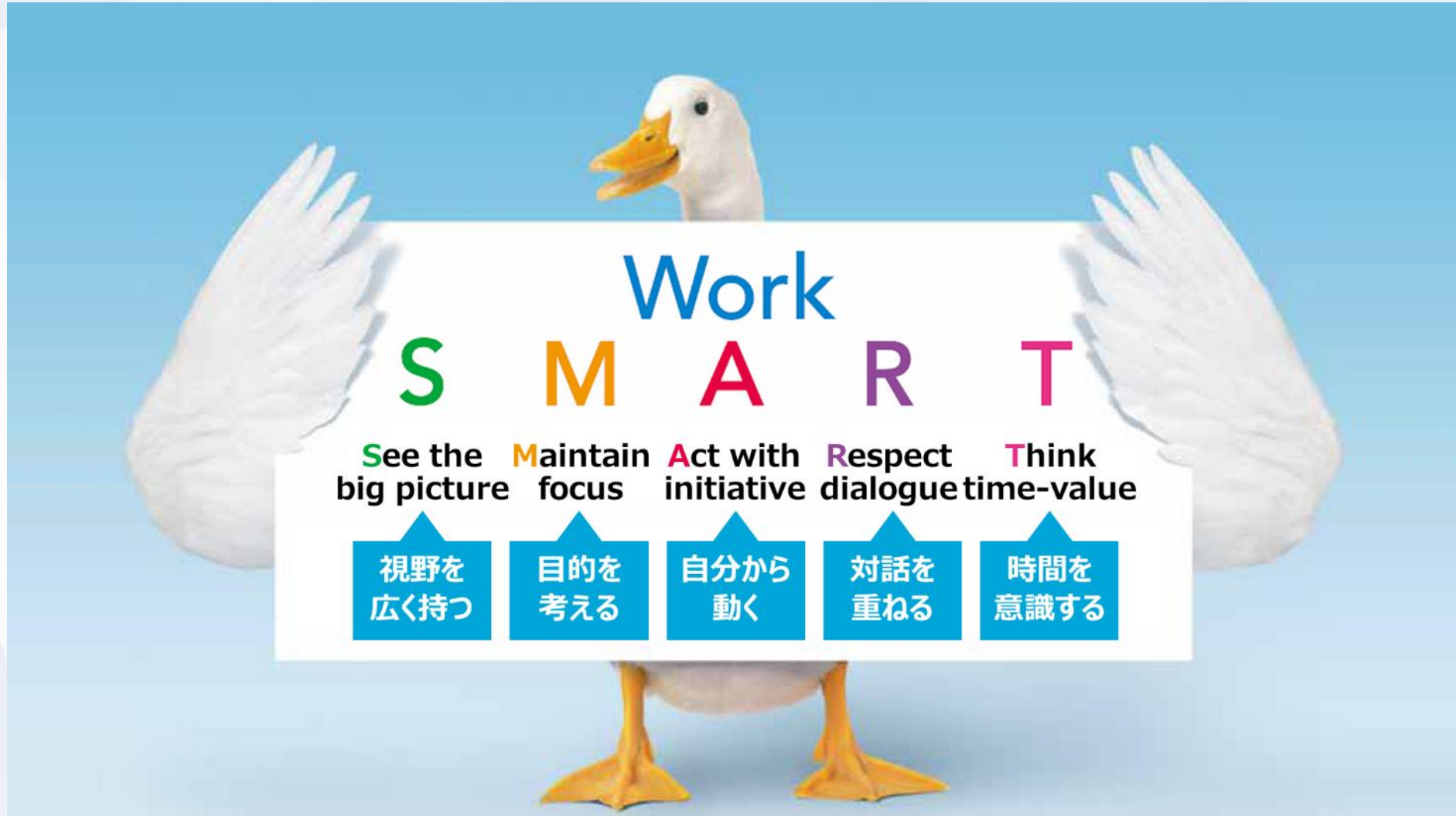
経験の有無にかかわらず、誰もが新しい業務にチャレンジできる環境を整える



※上記取り組み領域は、NPO法人J-Winが2014年に提唱した「D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)推進」のための重要6領域を参考に策定しています。

働き方改革「アフラック Work SMART」

仕事の進め方の抜本的な見直しに向けた全社的な活動を2015年から進めている



Work SMARTの一環としてリモートワークを推進

統合的パッケージで推進(5つのポイント)

1



トップの
コミットメント

- 中期経営戦略
- 経営戦術
- 経営のメッセージ

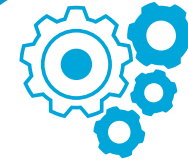
2



環境整備
(ツール)

- 在宅勤務のための
デバイス
- 在宅コールセンター
- オンライン申し込み

3



環境整備
(制度)

- フレックスタイム制度
- リモートキャリア制度
- 派遣社員も対象

4



労務・
健康管理

- 管理監督者への研修
- 社員同士の交流
- 相談窓口の設置

5



プロモーション

- マルチチャネルで
プロモーション
- eラーニング

1 トップのコミットメント



経営陣の強いコミットメントが最も重要

中期経営戦略

- 中期経営戦略の、第一の戦略「人財マネジメント戦略」の重点的事項として「Work SMART」の推進を定義



タウンホールミーティング

- 会長、社長、役員と、社員との対話の場を継続的に開催



2 環境整備(ツール)

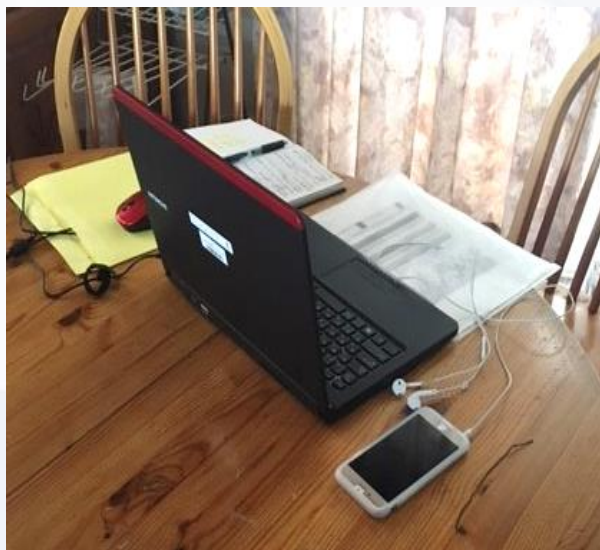


環境整備
(ツール)

できない理由をなくす。「できない」を「できる」に

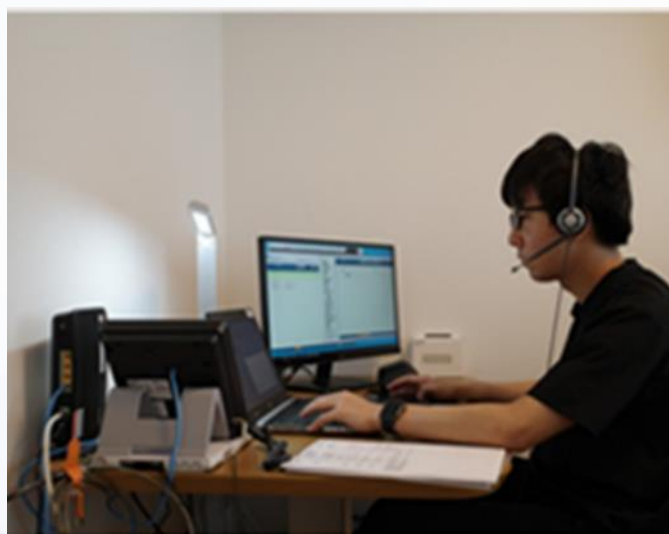
PC・スマホ・タブレット端末

- 社員はもちろん、派遣社員にもテレワークに必要な機器を貸与



在宅コールセンターの開設

- コンタクトセンター業務をテレワークで実現する「在宅受電」



オンライン申し込み

- 業界初のオンラインによる保険相談や契約完結システムの開発



3 環境整備(制度)



無駄な「制限」「ルール」を無くし全社員に機会を付与

フレックスタイム制度

- すべての社員が、コアタイムなしのフレックスタイム制度を利用可能

全社員利用可

コアタイムなし

7時～22時の間で
出退勤を社員が選択

通勤手当の変更・在宅勤務手当

- 2020年から通勤手当を実費精算に変更
- テレワークに必要な環境整備のための手当を創設

在宅勤務環境整備手当
(2万円/初回)

在宅勤務環境維持手当
(5千円/月)

リモートキャリア制度

- 地方の社員が転居することなく、東京・大阪など都市部の部署に異動し、仕事に従事できる
(のべ利用者 34名)



4 労務・健康管理



労務・
健康管理

リモートワークでは、労務・健康の管理がより一層重要となる

「テレワークマネジメント」研修

- オンライン特有のコミュニケーションの方法や、ハラスメントの留意点など、全管理職に研修



オンライン パパ・ママ職場見学会

- 会社が社員に感謝する「E.A. Week」のイベントのひとつ「職場見学会」をオンラインで実施



相談窓口の設置

- リモートワークによる、コミュニケーションや仕事の悩み、心身の不調等に関する相談窓口を設置

仕事や働き方に関する悩み、ストレスに関する相談窓口

◆要旨

ウィズコロナの働き方のアンバランスにもある通り、適切な感染予防対策を確保した上で、各種行動制限を緩和し、業務運営の正常化に取り組んでいる中、働き方も多様化しています。こうした中での業務上のコミュニケーションや仕事の進め方、また、それらに伴うストレス、悩み、心身の不調等に関する相談窓口を設けています。自分一人で抱えこまず、お気軽にご相談ください。

◆詳細

1 業務上のコミュニケーション等に関するお悩み相談窓口

業務上のコミュニケーションや仕事の進め方などで困っているような場合、上司や同僚など、周囲の社員だけでなく人財戦略部に相談することで改善することもあります。自分一人で抱えこまず、相談窓口までお気軽にご相談ください。

★悩み事の相談例★

- 同僚の業務状況が目に見えないため、自分だけが大変な思いをしている気がする。
- 対話の機会が減り、孤独を感じ、仕事のモチベーションがなかなか上がらない。
- 気軽にすぐ質問・相談できる相手があらず、仕事が滞りがちになっている。
- 上位者からメールでの一方的な指示や指導が多くなり、精神的に参っている。

相談窓口：労務課外線 (03-3344-2609)

5 プロモーション



全社員に向けた徹底的なプロモーション

マルチチャネルの社内プロモーション

- イン트라ネットや、社内放送で、Work SMARTの推進や、取組み事例などを高頻度で配信

eラーニング

- 毎年、全社員対象のeラーニングで、「時間」や「場所」に捉われない働き方に関するトレーニングを実施

「時間」に捉われない働き方への取り組み

- ▶ 社員のワークライフマネジメントを支援し、組織パフォーマンスを最大化させるために、各制度の内容を理解し、適切に活用することが重要です

フレックスタイム制度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 所属長が利用者本人のタイムマネジメントに問題がないと判断していることを前提に、1か月の労働時間の範囲で社員自身が出退勤時間を決めることが可能。育児や介護との両立などに活用可能 ✓ 出退勤時間を「午前7時～午後10時」の間で選択可能
シフト勤務/短時間勤務	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 勤務時間の始業・終業時刻を変更、実働時間を短縮するなど全10通り（例：午前6時～午後4時）の選択肢があり、自身の状況に応じ、選択が可能
時間単位有給休暇*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 年次有給休暇は1時間単位で取得ことができ、仕事とプライベートの両立になどに活用可能 *最大5日間(35時間)の取得が可能です

Aflac PRO 次ページでは、「場所」に捉われない働き方に関する取り組みを学習します

「場所」に捉われない働き方への取り組み

- ▶ 2015年からテレワークの取り組みを開始し、**新型コロナウイルス感染症問題への対応で実施が加速**しました。現在は約50%の従業員がテレワークを実施しています
- ▶ 一方でアフラックは、「ウイズコロナの働き方のプリンシプル（次ページ）」を定め、**出社することで得られる価値を理解し、リアルな接点を活用し組織成果を最大化**することとしています

在宅勤務	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 所属長許可のもと、自宅でも業務遂行できるよう、すべての社員にシンククライアント端末やスマートフォンを貸与 ✓ 通勤時間を有効に活用できることや、個人で集約して行う業務などに効果的
リテライトオフィス	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 代理店訪問の合間や、通常とは異なるオフィスでの打ち合わせ実施前後など、業務の目的に応じ、時間を有効に利用するため活用 ✓ 全49箇所リテライトオフィスを設置（現在は調布のみ利用可） 新築、丸の内、調布、那田、八王子、さいたま、横浜、千葉、水戸
リポートキャリア制度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 地域限定コース社員の主体的なキャリア形成を支援目的に転居することなく、営業部・支社以外の部署で業務に従事可能

Aflac PRO 次ページでは、「ウイズコロナの働き方のプリンシプル」を確認します

3.取組みの効果

取組みの効果(社員エンゲージメント)

社員エンゲージメントに関するサーベイ結果のうち、
働きがいに関する質問の“肯定的回答割合”が高スコアとなっている



エンゲージメント

● サーベイ結果(肯定的な回答の割合)

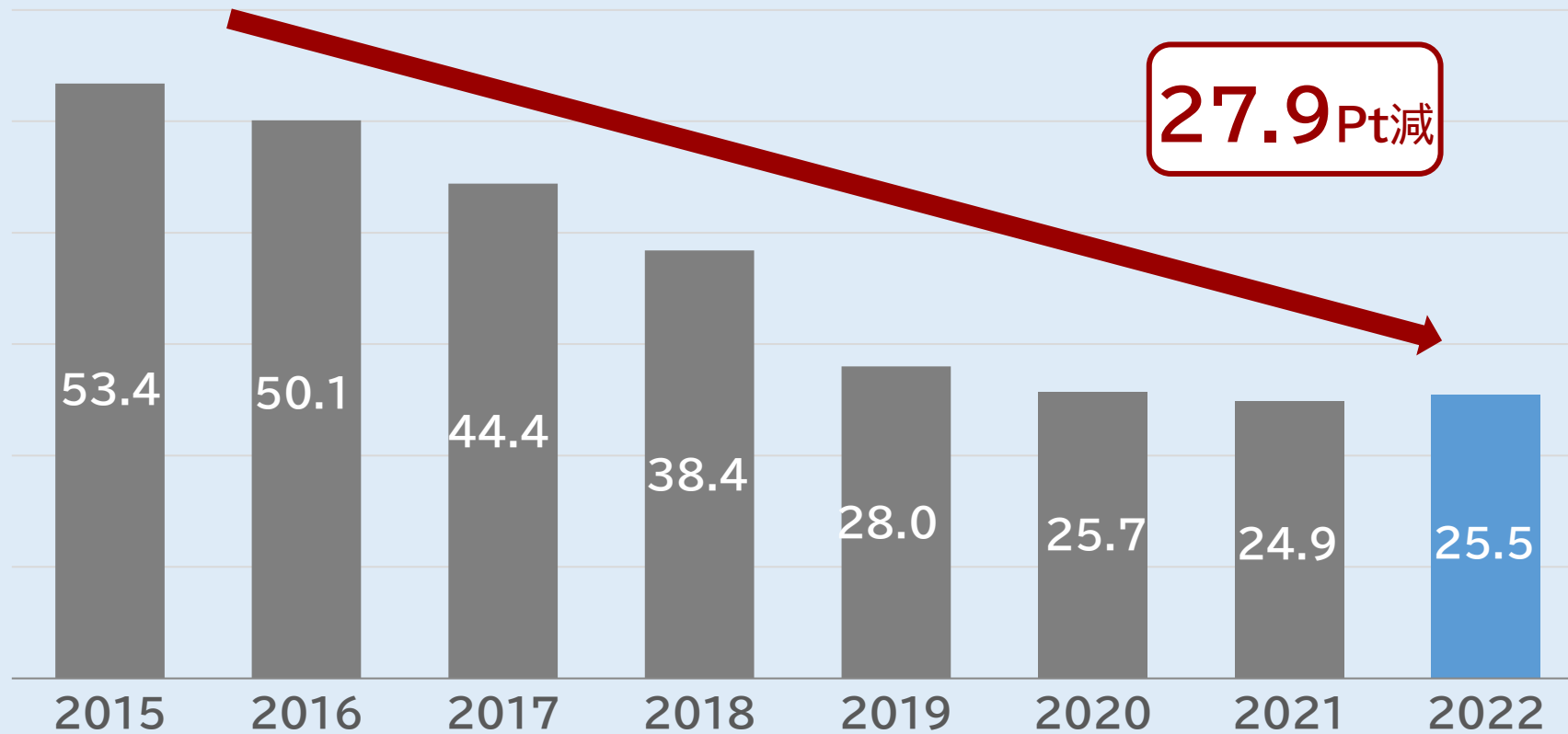
- | | |
|--|----------|
| ① 私は、「アフラックWork SMART5原則*」を意識した働き方の重要性を理解している | ▶ 91.0 % |
| ② 当社には、持続可能な在宅勤務のための環境が整備されている | ▶ 90.9 % |
| ③ 当社には、性別や年齢に関係なく多様な人財が活躍できる風土がある | ▶ 83.9 % |
| ④ 当社は、ライフイベント(出産・育児・介護等)があったとしても、長く働き続けられる会社だと思う | ▶ 83.7 % |

取組みの効果(短時間勤務者数の減少)

テレワークを活用した「時間」と「場所」に捉われない働き方の推進により、
育児による短時間勤務制度の利用者が減少(フルタイム勤務化)



育児で短時間勤務制度利用している社員者の割合(%)

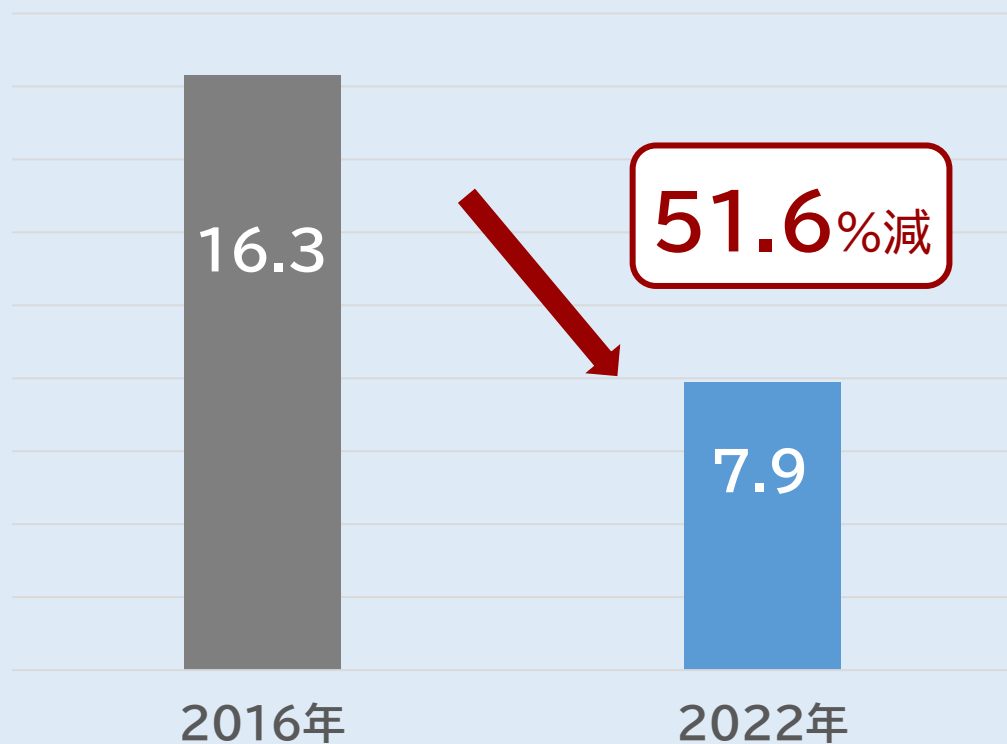


取組みの効果(法定外労働/有給休暇取得)

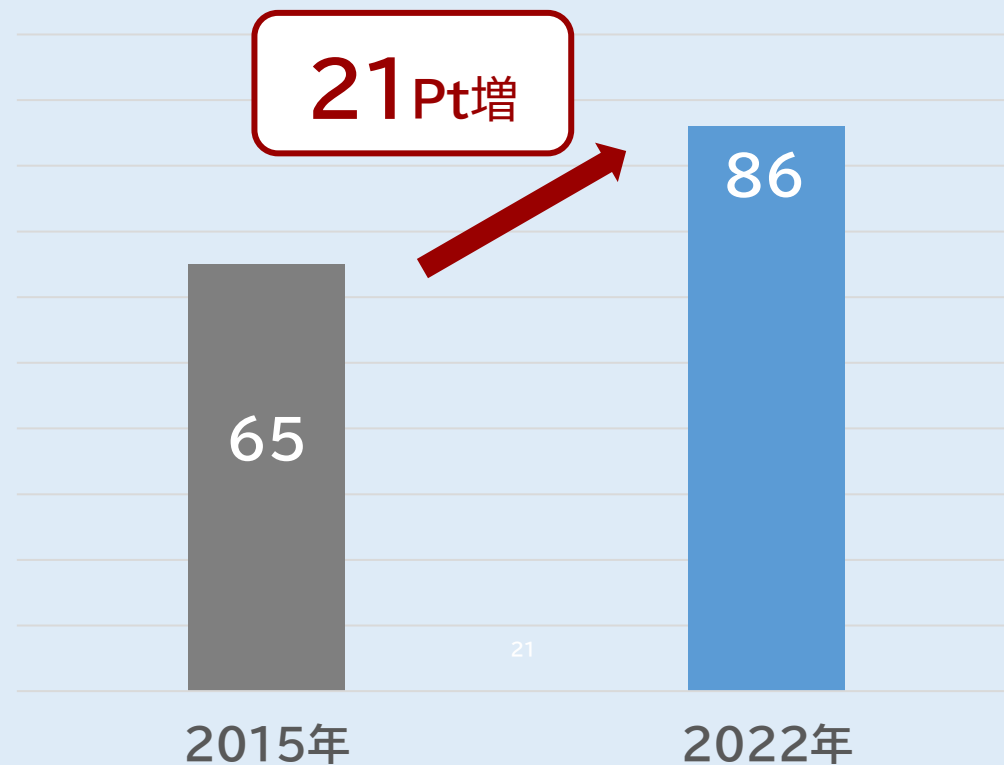
法定外労働時間は大幅に減少、有給休暇取得率も増加



法定外労働時間(h/人)



年次有給休暇取得率(%/人)



4.現在の取組み

アフラック流のハイブリッドワーク

経営レベルでの議論を通じ、アフラック流のハイブリッドワークの方針を策定
(当社は「金融機関」でエッセンシャルワークが求められる)

方針

- 部門型人財マネジメントのもと、業務特性や組織の成熟度等に応じて、オフィスワークとリモートワークを最適に組み合わせた「**戦略的なハイブリッドワーク**」を実践する

特徴

- ① 「目的」と「手段」を明確化
- ② オフィスワークとリモートワークの「価値」を定義
- ③ 部門型人財マネジメントとリーダーの役割に期待

①「目的」と「手段」を明確化

どう働くかは「手段」。会社として何を「目的」にするか

手段

目的



オフィスワーク



リモートワーク



組織成果の最大化

エンゲージメントの強化
(コアバリューの伝承)

② オフィスワークとリモートワークの「価値」を定義

オフィスワーク、“リアル”に集まることの価値・リモートワークの価値を
具体的な場面とともに整理



オフィスワークの「4つの価値」	具体的な場面
エンゲージメント	コアバリューの浸透・継承、メンバーの動機づけ、チームビルディング など
コラボレーション	創発によるイノベーション創造、自由闊達で建設的な議論、アイデアの深掘り など
ネットワーキング	社内外との人間関係・信頼関係の構築、新たなビジネス機会の探求 など
ラーニング	人財育成、望ましい意識・行動の習慣化、チームでの相互学習、オンボーディング など



リモートワークの「4つの価値」	具体的な場面
集中作業 (フォーカス)	他者との連携・協力を要さない個人で行う集中的な作業・資料作り など
情報共有	遠隔地や多人数に対する事務的な情報伝達 など
ワークライフ・マネジメント	通勤時間を活用した育児(保育園の送り迎え、学校行事)、親族の介護との両立 など
事業継続	自然災害発生・パンデミック時(オフィスでの就労が困難な場合)の事業継続 など

③ 部門型人財マネジメントとリーダーの役割に期待

各部門が、業務特性や組織の成熟度を踏まえて、目安入社率を設定
リーダーが率先して「戦略的なハイブリッドワーク」を実践

「部門型人財
マネジメントにおける戦略的ハイ
ブリッドワーク」の
プリンシプル

- 1 部門型人財マネジメントのもと、業務特性や組織の成熟度に応じて、オフィスワークとリモートワークの価値を理解したうえで、最適に組み合わせる
- 2 所属長は、DxO^{*}や役員が示した各部門の入社率を含むハイブリッドワークの方針に基づき、特に入社することで得られるコアバリューの浸透・継承などの価値がすべての組織・チームにおいて不可欠なものであることを踏まえた組織マネジメントを行う
- 3 社員個々に対する入社判断は、所属長が社員との対話を通じて、業務はもとより、ワークライフ・マネジメントの状況等も理解のうえ、所属長が行う

実証的アプローチと改善の仕組み

部門型マネジメントのもと、実証的アプローチを行い状態を把握・改善していく

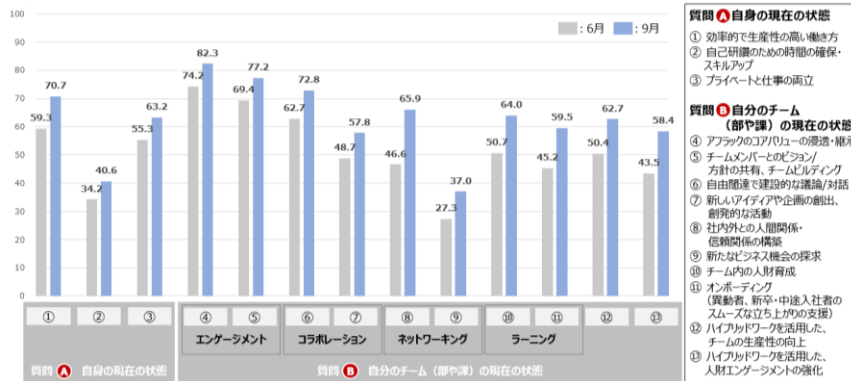
現場にダッシュボードを提供

- 所属長は、ダッシュボードで所定外労働時間・有給休暇取得状況・出勤率などを確認し、タイムリーにPDCAサイクルを回す



社員への定期的なヒアリング

- 3か月に1回、社員にアンケートを実施し、戦略的なハイブリッドワークの目的を満たしているか確認
- 結果は部門ごとに細分化し、人財戦略部の考察を入れて、部門へフィードバック



経営でもモニタリング

- 隔週で行われる人財マネジメント政策委員会(社長が委員長)で、経営へのインプットとモニタリングを実施

人財マネジメント政策委員会 (隔週開催)



- 委員長：社長
- メンバー：各部門の統括役員(DxO)

株式会社キャリア・マム

「テレワークトップランナー2023 総務大臣賞」表彰式

～**全国11万人のネットワーク**～
自分らしく生きる楽しさを
多様な働き方でかなえる

株式会社キャリア・マム

会社概要

会社名：株式会社キャリア・マム（商標登録番号 4487936）

所在地：〒206-0033
多摩市落合 1-46-1 ココリア多摩センター 5階
TEL:042-389-0220 FAX:042-389-0230

【キャリア・マムHP】 <https://www.c-mam.co.jp/>

【コーポレートサイト】 <https://corp.c-mam.co.jp/>

代表者：代表取締役 堤 香苗（村山 香苗）
取締役 菅野 健司
取締役 井筒 祥子
監査役 山上 真理

資本金：3,875万円

設立：2000年8月8日

従業員：40名

取引銀行：三菱東京UFJ銀行 多摩センター支店
多摩信用金庫 多摩センター支店

【事業内容】

- アウトソーシング（編集・ライティング・ラウンダー）
- キャリア、就労支援（女性再就職、起業支援 他）
- 主婦マーケティング（店舗調査・ミステリーショッパー
ネットリサーチ・グループインタビュー）
- プロモーション（広告掲載・プロモーション）

【主要取引先】

<自治体・官公庁事業>

- ・内閣府 ・厚生労働省 ・東京都
- ・埼玉県 ・滋賀県 ・大分県
- ・群馬県 ・長崎県 ・茨城県 等、のべ300団体以上

（2023年1月現在）

<企業>

- ・au コマース&ライフ株式会社・アクトインディ株式会社
- ・CROCO 株式会社 ・グレイスコミュニケーションズ株式会社
- ・DefinedCrowd Japan 株式会社・ソーシャルワイヤー株式会社
- ・株式会社grooo ・株式会社ティファナ・ドットコム
- ・株式会社USEN Media ・パワープレイス株式会社
- ・アキレス株式会社 ・富士ゼロックス株式会社



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～



全国11万人の主婦会員

23年にわたる女性キャリア支援のノウハウ
アウトソーシング・テレワークを活用した
人材と企業・団体相互の問題解決能力

ビジネスモデル



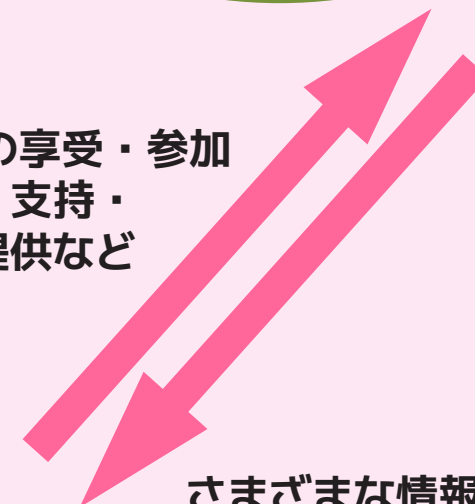
コンサルティング、戦略立案
研修、セミナー、リサーチ
労働不足解消、DX 人材創出など



調査依頼、戦略立案依頼
働き方改革相談
テレワーク活用相談など

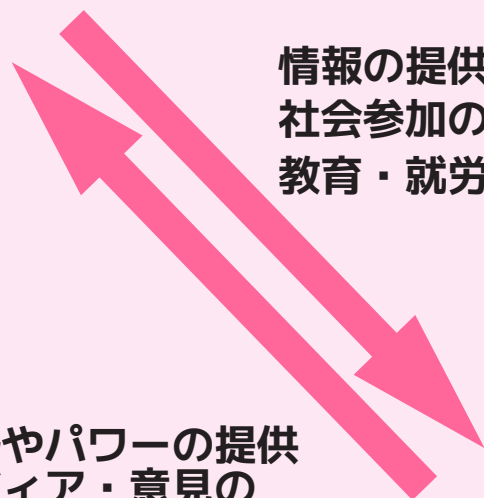


サービスの享受・参加
消費・支持・
情報提供など



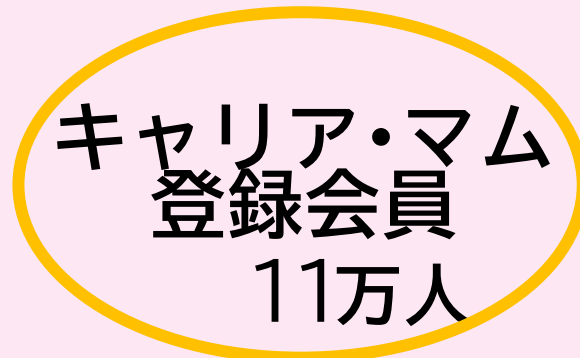
さまざまな情報
サービス・商品の
提供など

情報の提供
社会参加の場提供
教育・就労支援



スキルやパワーの提供
アイデア・意見の
提供や相談

全国の女性



日本全国で様々な社会課題を解決

- ・ **23**年間で官公庁・自治体のみなさまと共に、**300**案件以上の事業を運営
- ・ 地方自治体と連携し、地域でのテレワーカーの創出、テレワーク活用の裾野拡大に貢献

- ・ 企業の働き方改革
- ・ 女性・シニアの再就労支援・起業支援
- ・ ひとり親・障がい者の就業支援
- ・ 地域の労働力不足の解消

中部・東海地方

岡谷市 沼津市
岡崎市 津市 他

東北・関東地方

埼玉県 東京都
神奈川県 茨城県
本庄市 深谷市 文京区
世田谷区 杉並区
狛江市 川崎市
青森県中小企業団体中央会
他

関西・北陸地方

滋賀県 神戸市
富山県女性財団 他

中国・四国 九州地方

大分県 長崎県
山口県庁男女共同参画
松山市 壱岐市
薩摩川内市 他

中央官庁

内閣府
厚生労働省
経済産業省 他

実績事例

自営型テレワーク（在宅ワーク）に関する総合支援サイトの運営 （厚生労働省）

- 2016年より受託
- 自営型テレワークの適切な実施のため、総合支援サイトにてルール策定やガイドライン周知を実施
- 自営型テレワーカー及び注文者・仲介事業者双方がガイドラインを理解してトラブルを未然に防ぐためのオンラインセミナーや、活用に関する動画コンテンツも充実、毎年約30万PV数
- 自営型テレワークを始めたい方やすでに始めている方、自営型テレワークの発注者や仲介事業者向けに、自営型テレワークに関する有益な情報の提供に取り組んでいる

厚生労働省「自営型テレワークに係る就業環境の整備事業」
HOME WORKERS WEB
自営型テレワークに関する総合支援サイト

Google 検索

自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン > 相談室 >

ホーム 自営型テレワークとは セミナー・イベント情報 自営型テレワークを学ぶ <Eラーニング> 事例紹介 お役立ち情報 よくある質問 <FAQ>

自営型テレワークの
適正な実施のためのガイドライン

自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、自営型テレワークを良好な就業形態とするために、自営型テレワークの契約条件の文書による明示や、契約条件の適正化などの必要な事項が示されています。自営型テレワーカーに仕事を発注する方や仲介事業者の方は、このガイドラインの内容を守るとともに、契約の内容について自営型テレワーカーとよく協議した上で決めることが望まれます。また、自営型テレワーカーのみなさんも、仕事を受ける前に、このガイドラインの内容をよく知っておくことが望まれます。

自営型テレワークってどんな働き方？
自営型テレワークの適正な
実施のためのガイドライン >

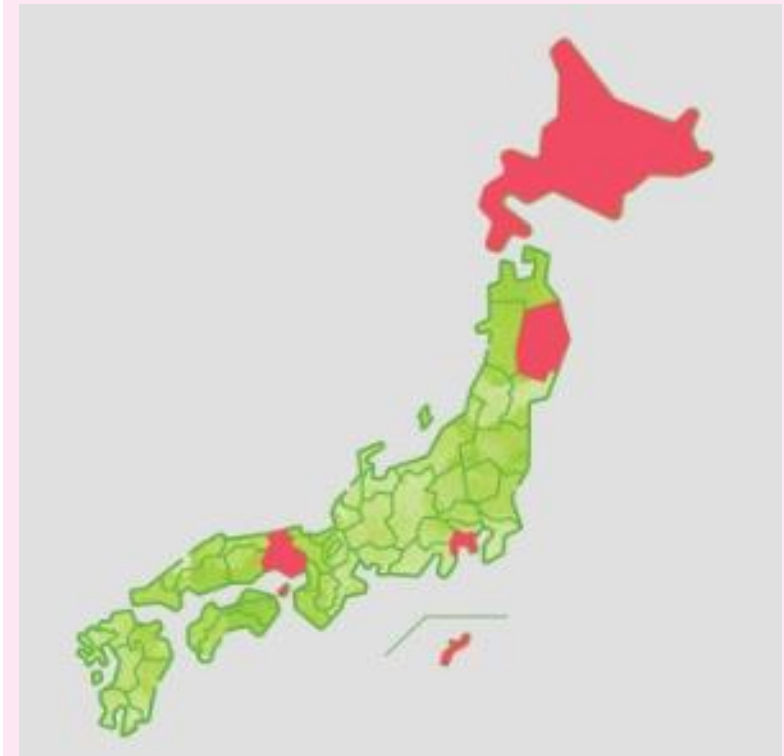
自営型テレワークについて
動画と確認テストで自宅で学べる
Eラーニング開始！ >

実績事例

ユニバーサル・クラウドソーシング・サービス

(経済産業省)

- 育児、介護、ひきこもり等のさまざまな就労困難な事情を抱えた方々に対する「就労困難者サポート型クラウドソーシング・サービス」システムの実証事業
- 地域の就労支援組織メンバーがサポーターとなり、サポートを行いながら業務対応をすることで、これまで仕事を行いたくてもできなかった方々に仕事を提供していく
- 経済産業省の「地域・企業共生型ビジネス導入・創業促進事業補助金」の採択事業、今年度で2年目
- 今年度は全国の**10**団体と協働し、一般社団法人社会デザイン・ビジネスラボの支援を受け展開、**300**人が参加中
- テレワーク活用の裾野拡大に貢献している



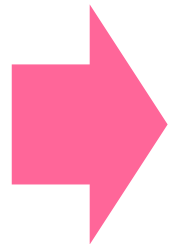
実績事例

在宅ワーク就業支援事業

(埼玉県・大分県・茨城県・長崎県・東京都など)

【埼玉県事例】

- 継続して**10**年、事業を受託のべ約2万人の受講者と**1000**社の企業に新しい働き方を提供
- 女性の在宅ワーク支援を進めることで、地域の労働力不足の問題と女性の社会復帰の支援という2つの社会課題をどちらも解決



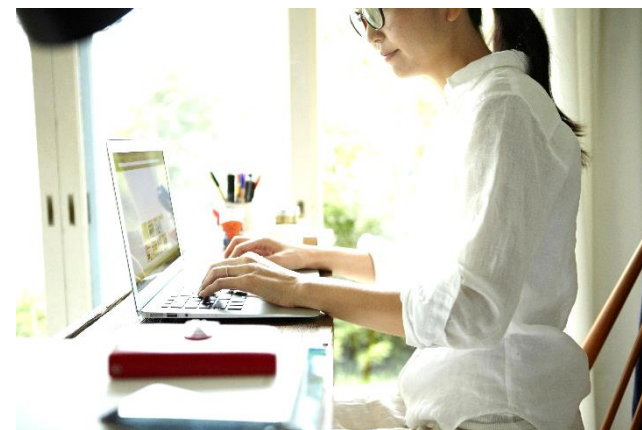
全国約**30**の都道府県及び市区町村と同様の事業を展開
戦略立案から実行まで一貫通貫でサポート・バックアップを実施

私たちの今後

新しい「働く」を創る
全国各地でのキャリア・マムの働き方～

自分らしく生きる楽しさを多様な働き方でかなえる

- ・ 「自分らしく働く場」「育てる場」「つながる場」コワーキングスペース、CoCoプレイスの運営・およびフランチャイズ展開
- ・ 働きたい人たちへの、新たな場所の提供
- ・ 暮らしている街や、好きな所で働く
- ・ 時間や場所にとらわれず、「自分らしく働く」人々を応援



株式会社キャリア・マム 代表取締役 堤 香苗

-略歴-

2006年 第5回女性起業家大賞 グロース部門優秀賞

2015年 テレワーク推進企業等厚生労働省大臣表彰
特別奨励賞

2016年 東京都女性活躍推進大賞 個人賞

一般社団法人日本テレワーク協会理事、中小企業政策審議会委員（中小企業庁）、財団法人日本SOHO協会 評議員、「カエルの星」選考委員会委員（内閣府 男女共同参画局）、多摩市男女共同参画社会推進協議会委員（多摩市）等、男女共同参画社会にかかる委員や講演を数多く担当。



ご清聴ありがとうございました



シェイプウィン株式会社



優秀な人材獲得を可能にした
テレワークの取り組みについて



私たちはPR会社です

設立
2011

東京
&
カナダ

従業員数
20

顧客数
200+

※累計

受賞歴



主なクライアント

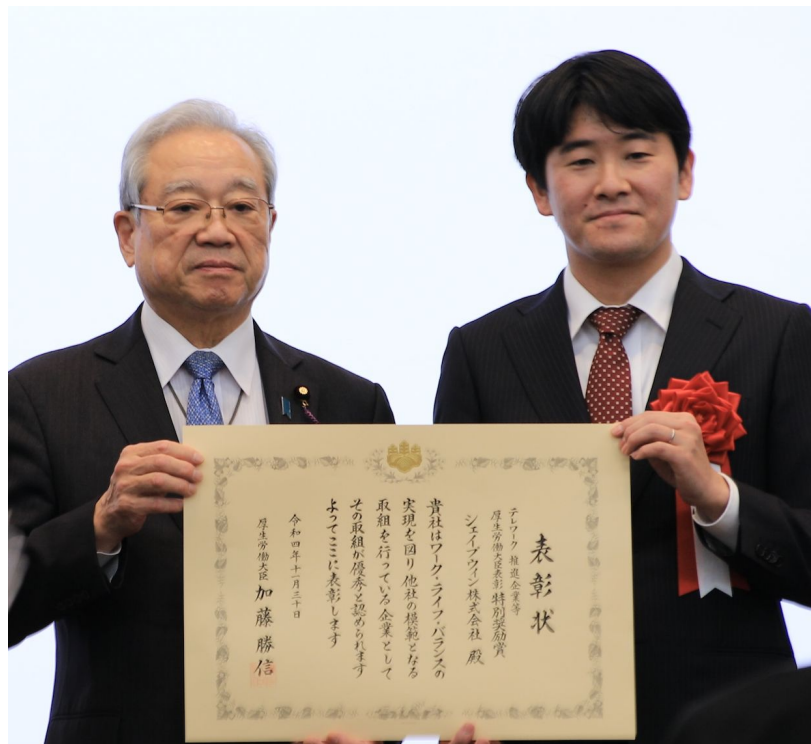


去年は...

厚生労働大臣表彰

輝くテレワーク賞

特別奨励賞受賞



テレワーク導入の成果

※3力年の変化

求人応募数

少

7倍 & 高スキル

離職率

80%

14%

収益性&取引相手

低利益&国内のみ

3倍 & 国際取引
中～高利益率

優秀な人を惹きつける条件

賃金

福利
厚生

やり
がい

+

不安を取り除くこと

働いてると不安を抱えますよね？

コミュニケーション
が難しい

仕事と両立できる
かな？

給料上がるの？

**テレワークだとな
おさらです！**

監視されてる気が
する...

集中できない...

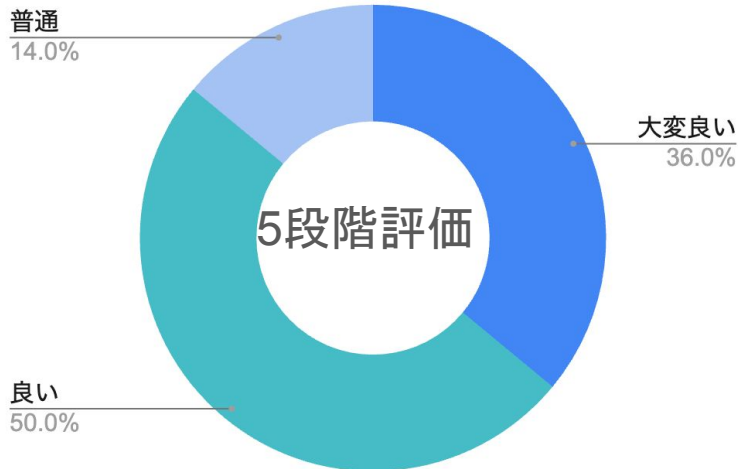
プレッシャーが...

評価されてる？

自信がない...

シェイプウィンは職場の満足度が高い！

仕事、家庭生活、趣味などの現在の満足度は？



給与水準や福利厚生は中小企業、ストックオプションなどありません！

テレワークで成果を上げる工夫

チームの壁を作らない

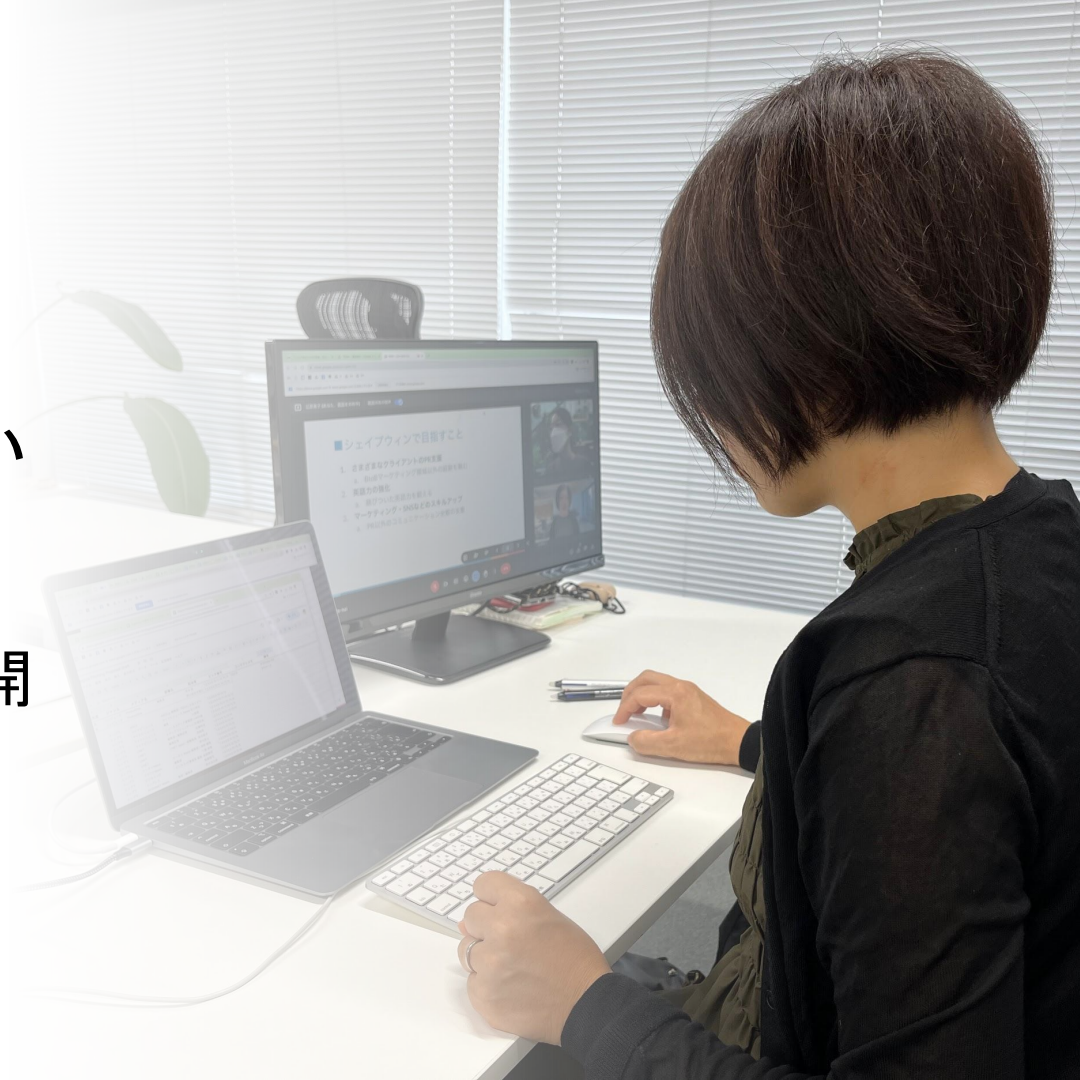
正社員＝法律用語？

外国人？

女性登用？

テレワーク成功の秘訣

- チームの壁を作らない
- 監視しない・任せる
- データ活用と社内公開



お問い合わせ

ご清聴ありがとうございました。

お電話でのお問い合わせ

03-5843-7901

メールでのお問い合わせ

contact@shapewin.co.jp

サービスサイト

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

PR・マーケティングに関する情報提供ブログもご覧ください。

株式会社スタッフサービス・クラウドワーク

**私たちは、オンライン上に
イキイキ働ける職場を提供し続けます！**



**株式会社スタッフサービス・クラウドワーク
エリア統括部
ゼネラルマネージャー 酒本 速男**

スタッフサービスグループの障がい者雇用を在宅就労で推進

● 株式会社スタッフサービス・ホールディングス

スタッフサービスグループ経営管理・経営企画・デジタルビジネス推進

株式会社スタッフサービス

事務職、技術者・ITエンジニア、医療・介護分野の人材派遣、紹介予定派遣、人材紹介、業務請負をおこなっています。

事務職

● スタッフサービス

📣 ミラエル
パー人事キャリア

医療・介護分野

● スタッフサービス・メディカル

技術者・ITエンジニア

● スタッフサービス・エンジニアリング

● スタッフサービス・ITソリューション

製造分野

株式会社テクノ・サービス

製造分野における、人材派遣、紹介予定派遣、人材紹介、業務請負をおこなっています。

● テクノ・サービス

- テクノ・サービス・マニュファクチャリング
- テクノ・サービス エージェント
- テクノ・サービス グローバル

バックヤード業務

株式会社スタッフサービス・オフィスマネジメント

● スタッフサービス・オフィスマネジメント

スタッフサービスグループのバックヤード業務をおこなっています。

障がい者雇用

株式会社スタッフサービス・ビジネスサポート（運動型障がい者雇用）

● スタッフサービス・ビジネスサポート

スタッフサービスグループ内の事務処理業務をおこなっています。

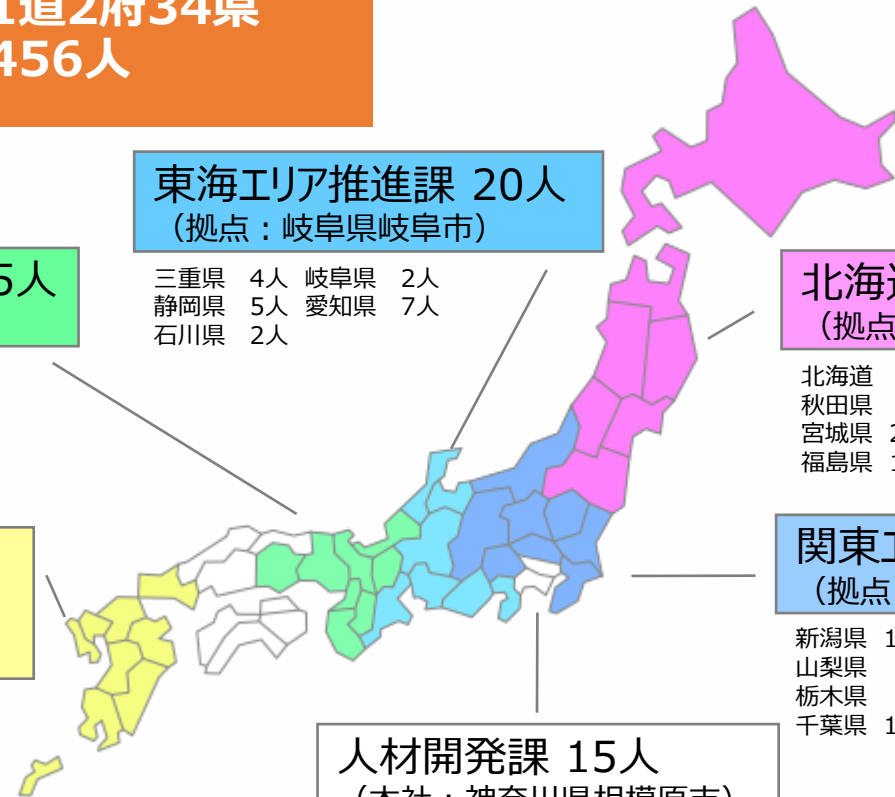
株式会社スタッフサービス・クラウドワーク（完全在宅型障がい者雇用）

● スタッフサービス・クラウドワーク

スタッフサービスグループ内の簡易業務と外部受託業務をおこなっています。

➤ 在宅社員在籍マップ

採用エリア : 1道2府34県
在宅社員数 : 456人
(2023年6月時点)



東海エリア推進課 20人
(拠点 : 岐阜県岐阜市)

三重県 4人 岐阜県 2人
静岡県 5人 愛知県 7人
石川県 2人

近畿エリア推進課 95人
(拠点 : 大阪府大阪市)

福井県 6人 滋賀県 6人
京都府 10人 奈良県 4人
和歌山県 5人 大阪府 31人
兵庫県 30人 岡山県 3人

北海道・東北エリア推進課 91人
(拠点 : 宮城県仙台市)

北海道 3人 青森県 22人
秋田県 9人 岩手県 9人
宮城県 20人 山形県 13人
福島県 15人

九州エリア推進一課 81人
九州エリア推進二課 71人
(拠点 : 福岡県福岡市)

山口県 9人 福岡県 22人
佐賀県 16人 長崎県 18人
大分県 10人 熊本県 21人
宮崎県 16人 鹿児島県 14人
沖縄県 26人

関東エリア推進課 83人
(拠点 : 埼玉県さいたま市)

新潟県 14人 長野県 11人
山梨県 1人 群馬県 9人
栃木県 5人 茨城県 7人
千葉県 10人 埼玉県 26人

人材開発課 15人
(本社 : 神奈川県相模原市)

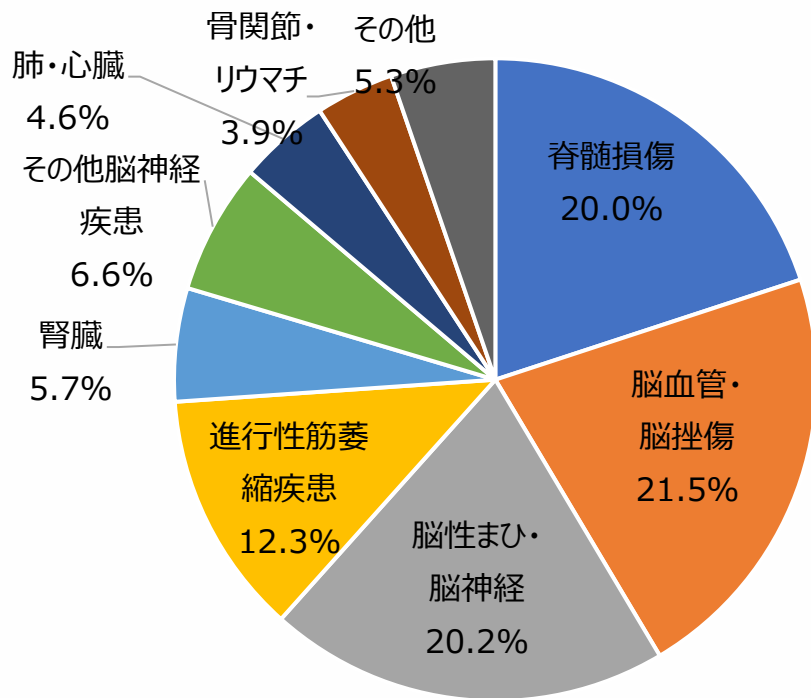
長野県 1人 茨城県 1人
千葉県 1人 埼玉県 4人
京都府 1人 大阪府 2人
山口県 1人 熊本県 1人
佐賀県 1人 宮崎県 2人



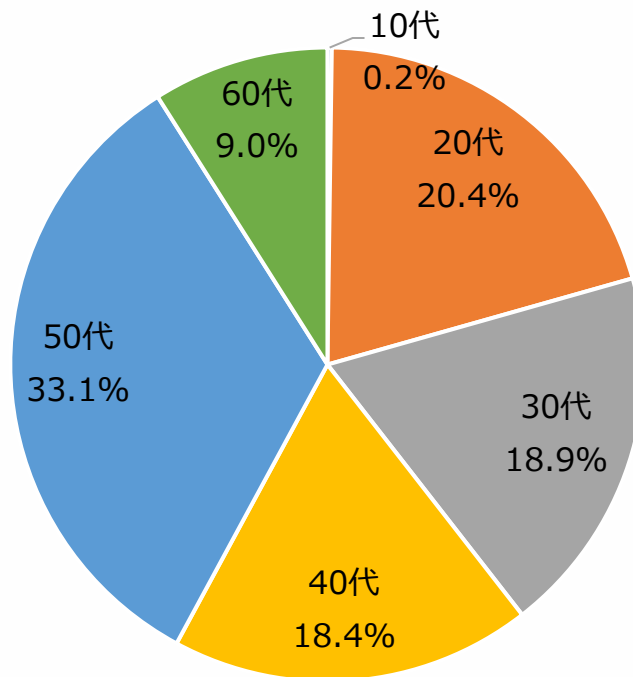
➤ 就労者内訳

様々な障害特性の方が活躍、50代60代のシニア世代の方も安定就労

<障害・疾病比率>



<年代比率>



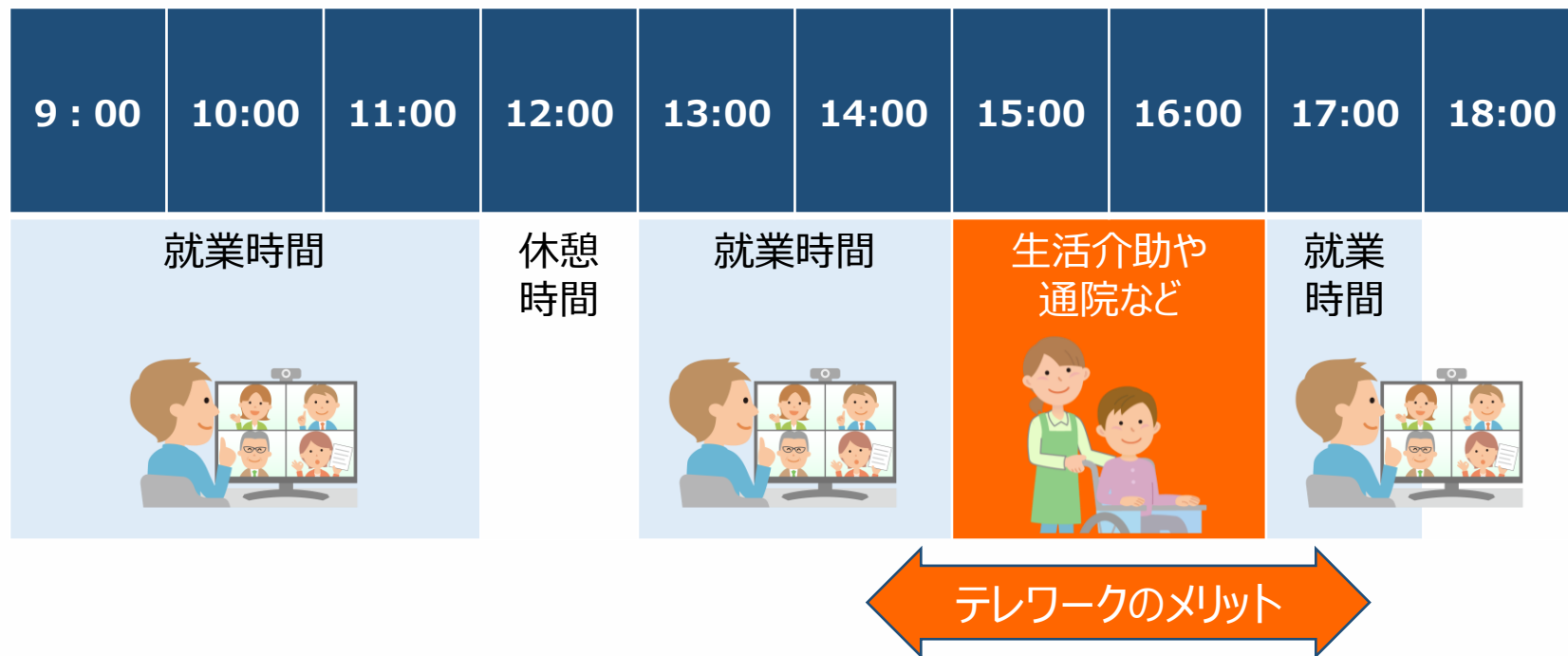
<2023年6月時点>

➤ テレワークのメリット

生活介助や通院など生活に必要な時間を確保しながら就業できる

■ 日中の生活介助等がある社員のシフトの例

※シフトは現時点で221パターン



➤ テレワークのデメリット

テレワークの孤独感

働いている場所が違う

情報が取りづらい

困った時誰もそばにいない

人との繋がりが感じにくい

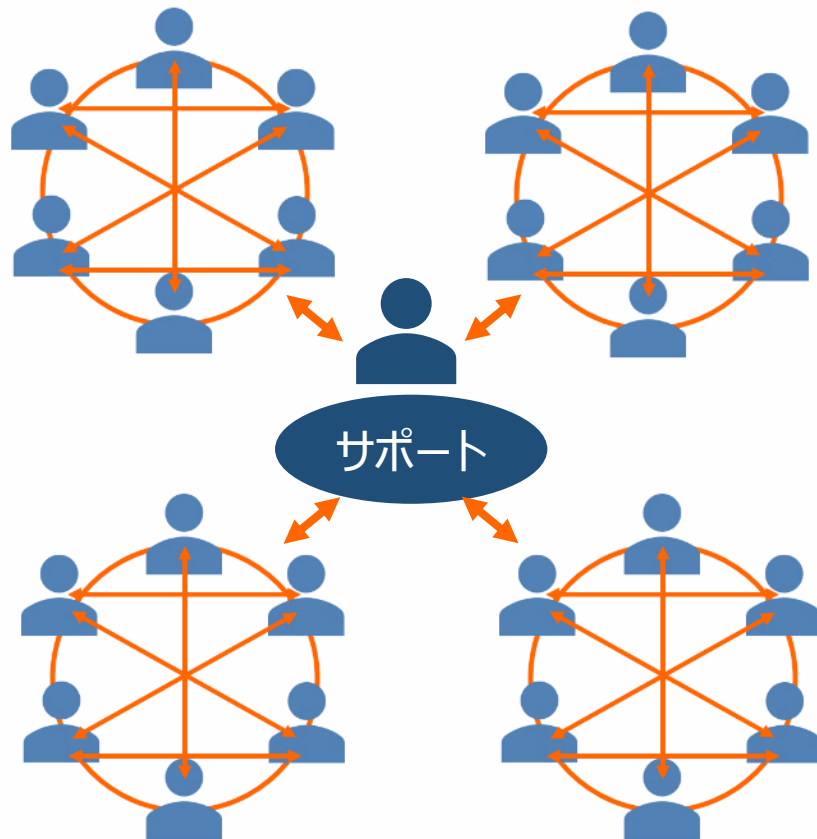
普段はお互い顔が見えない

会話がしにくい

考えや思いが伝えにくい

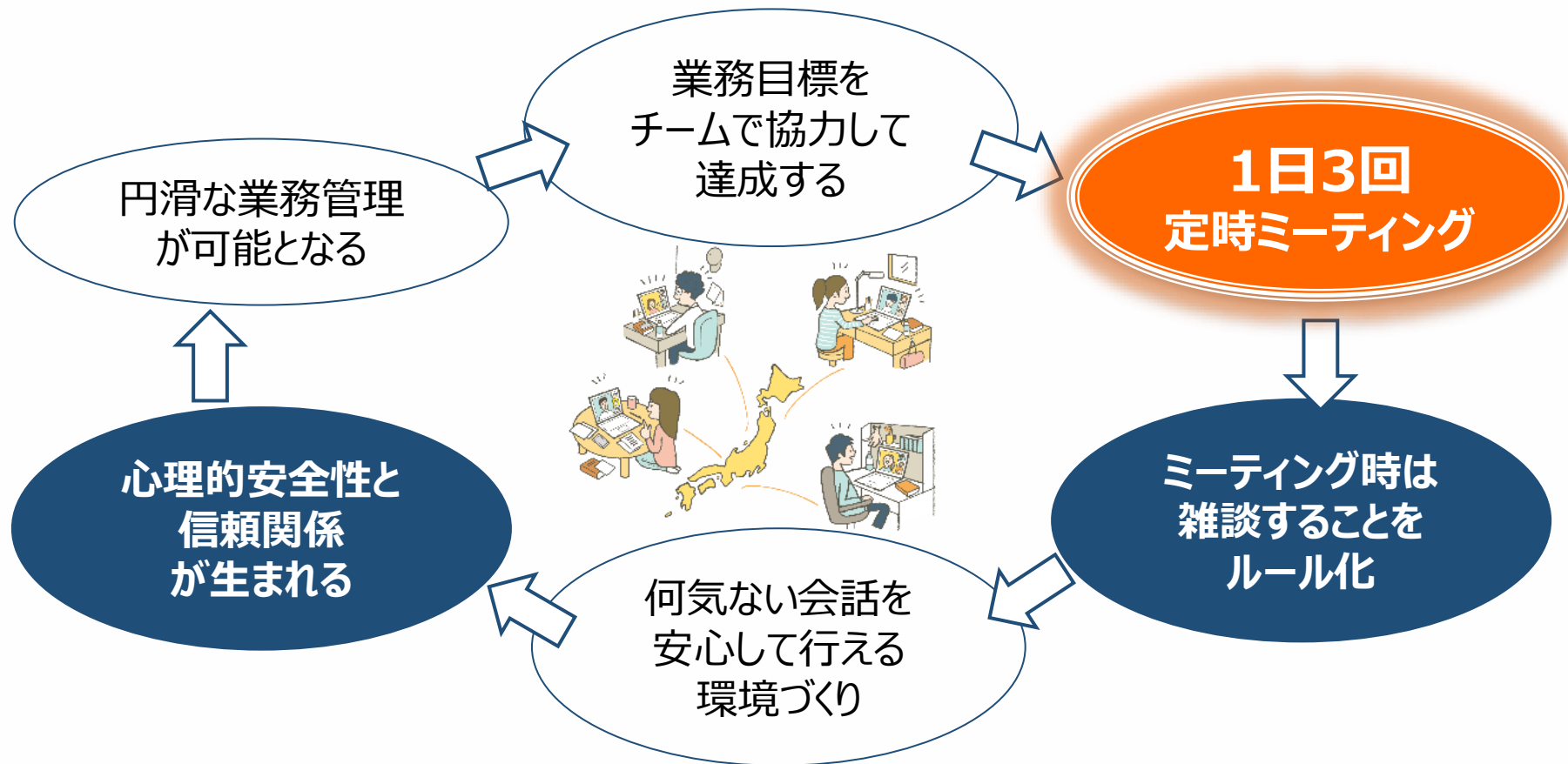
➤ 課題に対する打ち手①

業務ごとにチームを組み協力して働くことで仲間意識を醸成



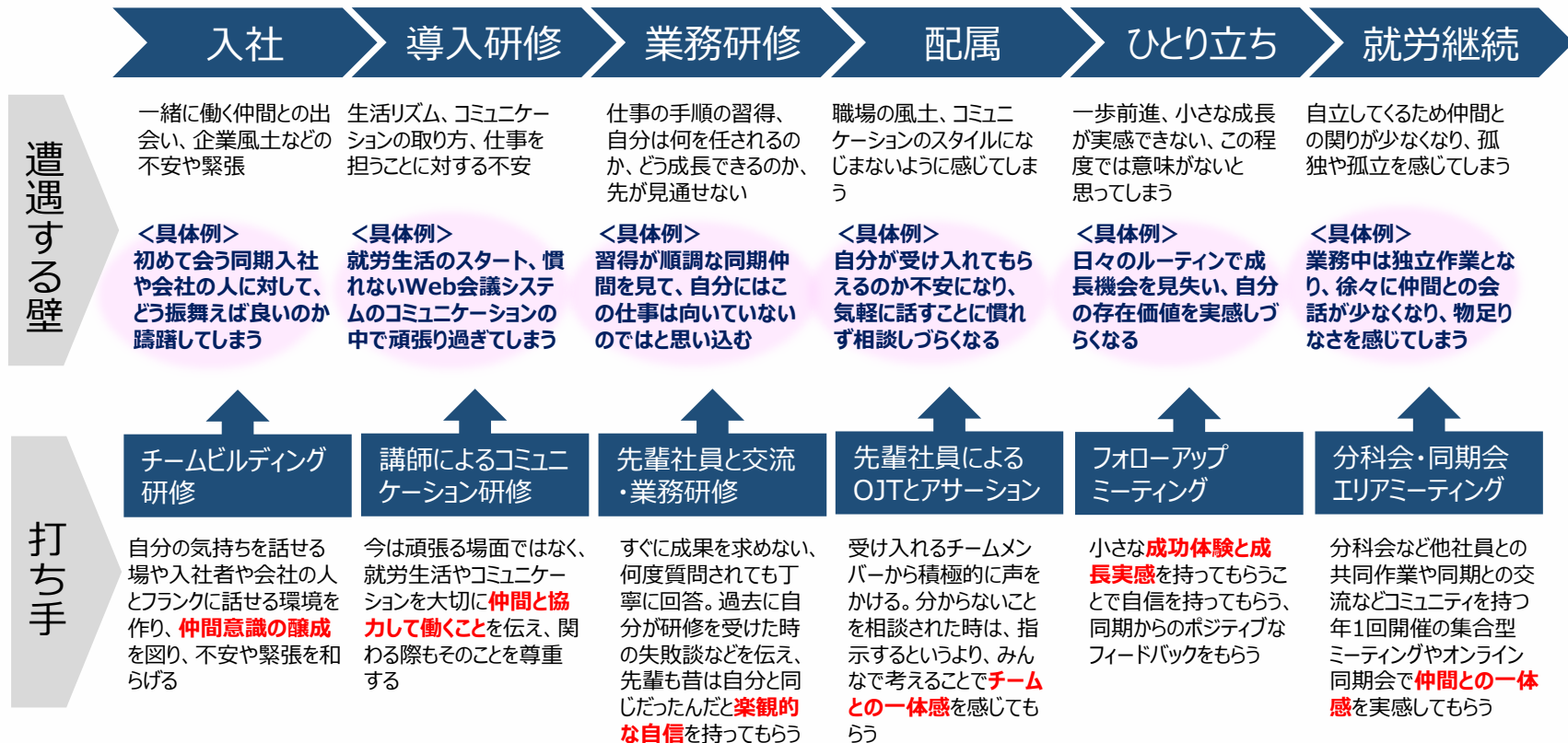
➤ 課題に対する打ち手②

雑談を通して仲間を知り、信頼と協力が生まれる職場づくり



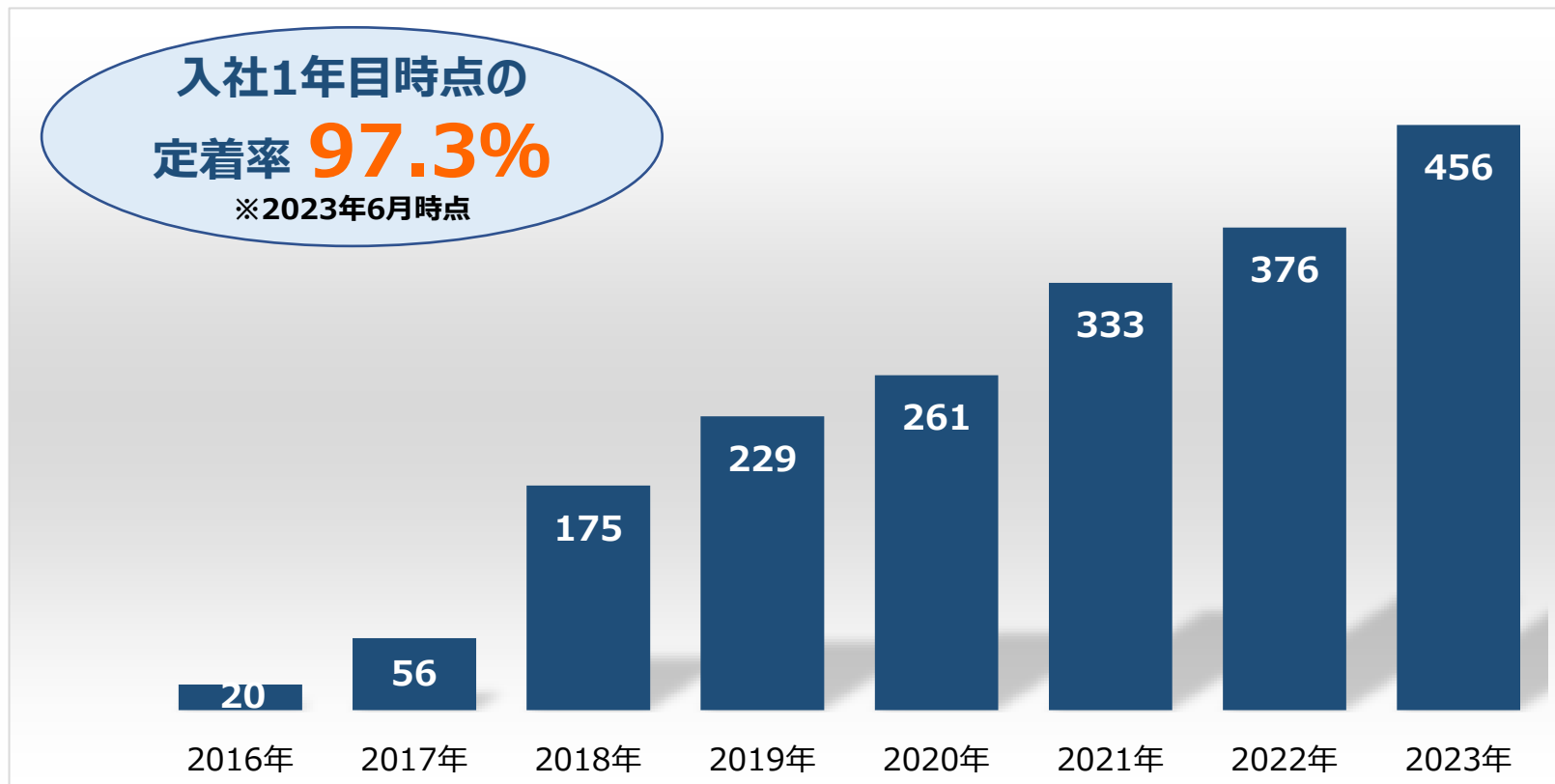
➤ 課題に対する打ち手③

テレワークでも成長のきっかけに応じた施策や仲間との関わりを持つ



➤ テレワークの成果① – 就労者数推移 –

テレワークで重度身体障がい者の雇用を創出

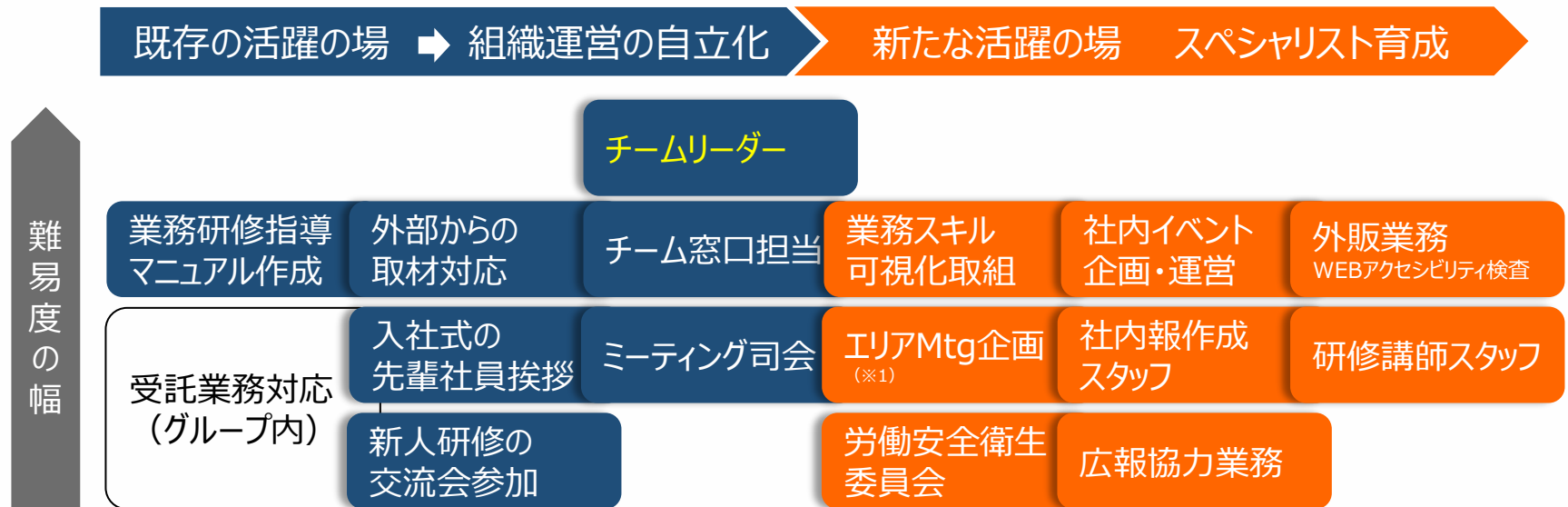


※一般企業就職後の身体障がい者の1年後の定着率60.8%
出典：『障害者の就業状況などに関する調査研究』（JEED）

➤ テレワークの成果② – 職域の拡大 –

テレワークでも活躍の場を広げることで『就労の質』を向上

一人ひとりの障害特性やスキルはさまざまです。本人のスキルや成長に合わせ、受託業務以外にもチャレンジできる機会を設け、活躍の場を広げることで『就労の質』の向上を目指しています。



※1.所属しているエリア単位で在宅社員が年に一度リアルに集合する全社的なイベント

➤ テレワークの普及にむけて

テレワークを障がい者の働き方の選択肢として浸透させていきます。



ハローワークや支援機関



障害がある求職者の方に
テレワークを体験してもらい
働き方の選択肢として認
識してもらう

特別支援学校や養護学校



障害がある生徒さんにテレ
ワークを体験してもらい将
来の就職活動に役立てて
もらう

スタッフサービスグループ経営理念

チャンス。

Vision

いつからでも、どこにいても、
誰もがより良い「働く」に出会える社会へ

Mission

人の可能性を信じ、一人ひとりの働こうという想いと、
働く機会を最も多くつなぎ続ける

ご清聴ありがとうございました。

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



〔 会社概要

〔 テレワーク実施の経緯・背景

〔 テレワークと会社成長の考え方

〔 施策例

〔 今後向かう先



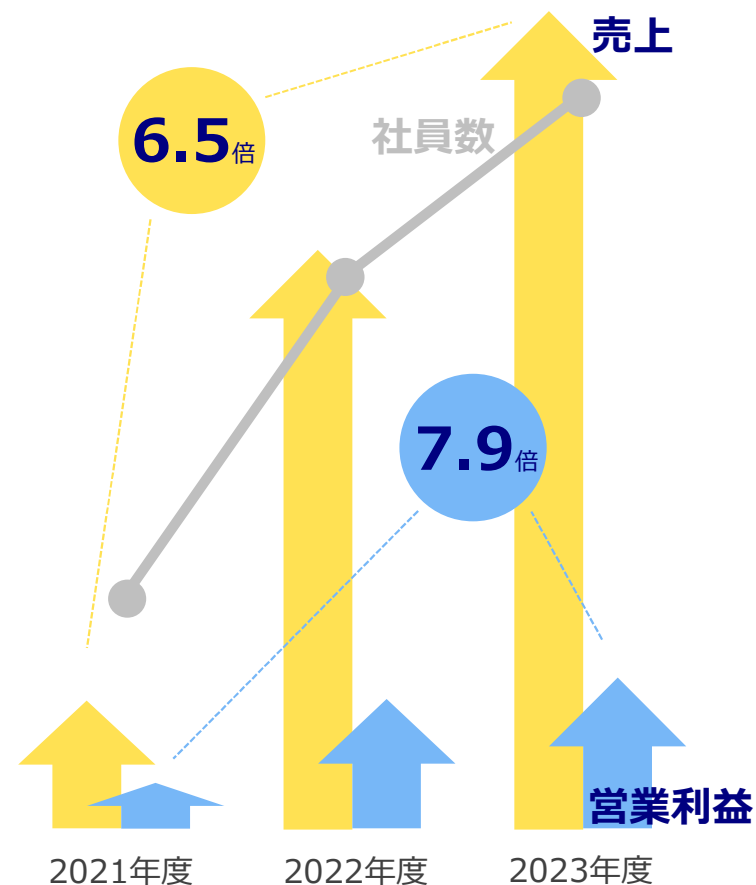
Progress

会社名 株式会社プログレス (Progress Inc.)
設立日 2020年12月4日
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

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

3期実績





Mission

過去より今、進歩する。
今より未来、さらに進歩する。
社会に進歩をもたらす。

Vision

システムに関わるサービスを通して、
クライアント、ユーザー、従業員、
そして全ての人に経験したことのない
新しい価値を提供する。

Value

前向き、感謝、受容
Positive、Appreciate、
Accept = P.A.A

Spirit

Progress All

Slogan

日本一のリモート開発会社
に我々はなる



テレワーク実施の経緯・背景



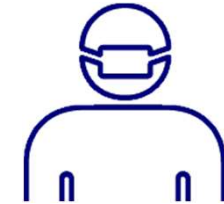
システム開発×テレワーク

- システム開発とテレワークの相性◎
- 移動時間が無くなり生産性UP



IT人材不足

- 採用力強化の必要性
- 身体、家庭の事情による働き方



新型コロナウイルス

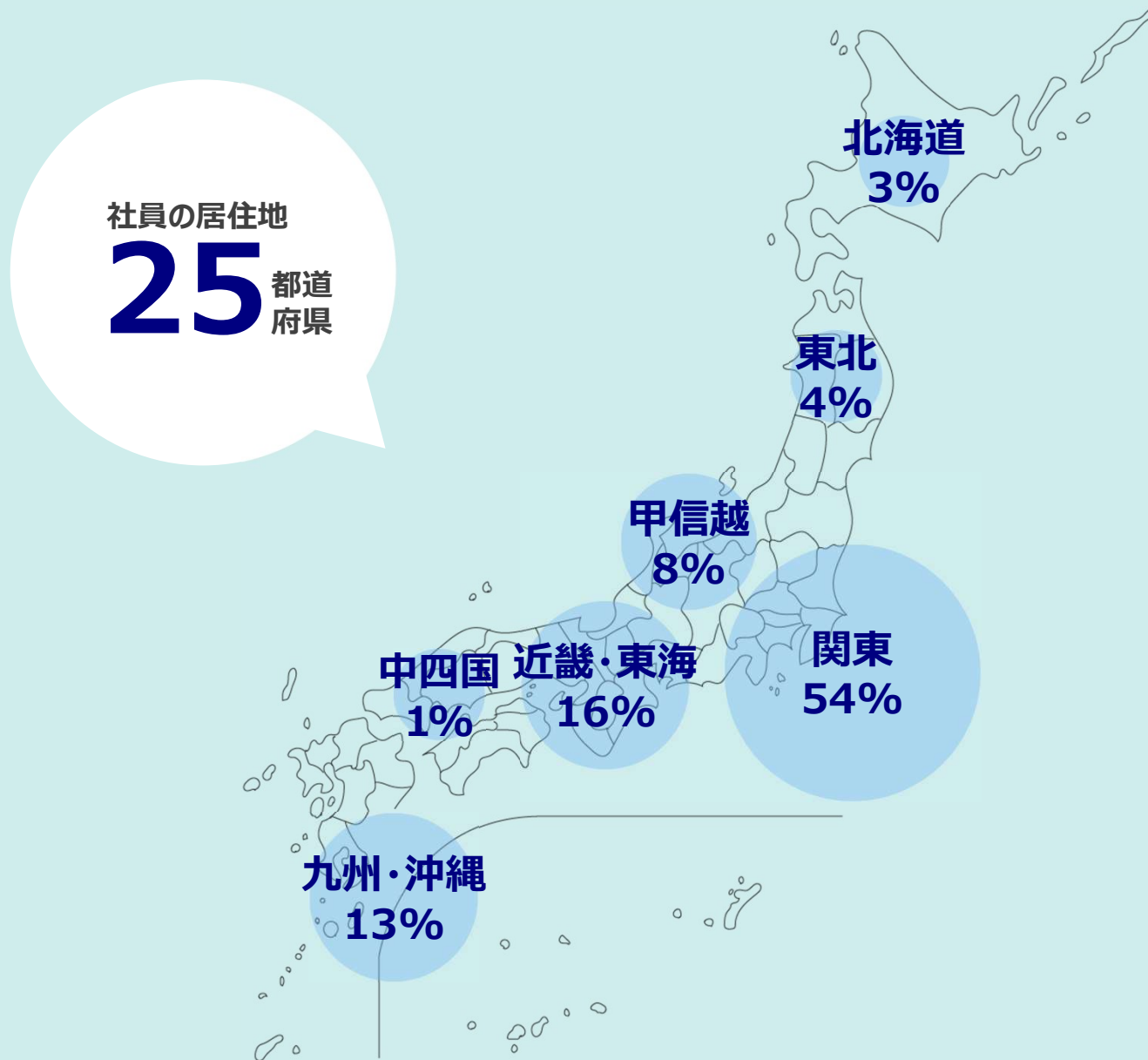
- 感染拡大防止の社会的背景
- 国や都道府県がテレワークを後押し



フルリモート × フルフレックス

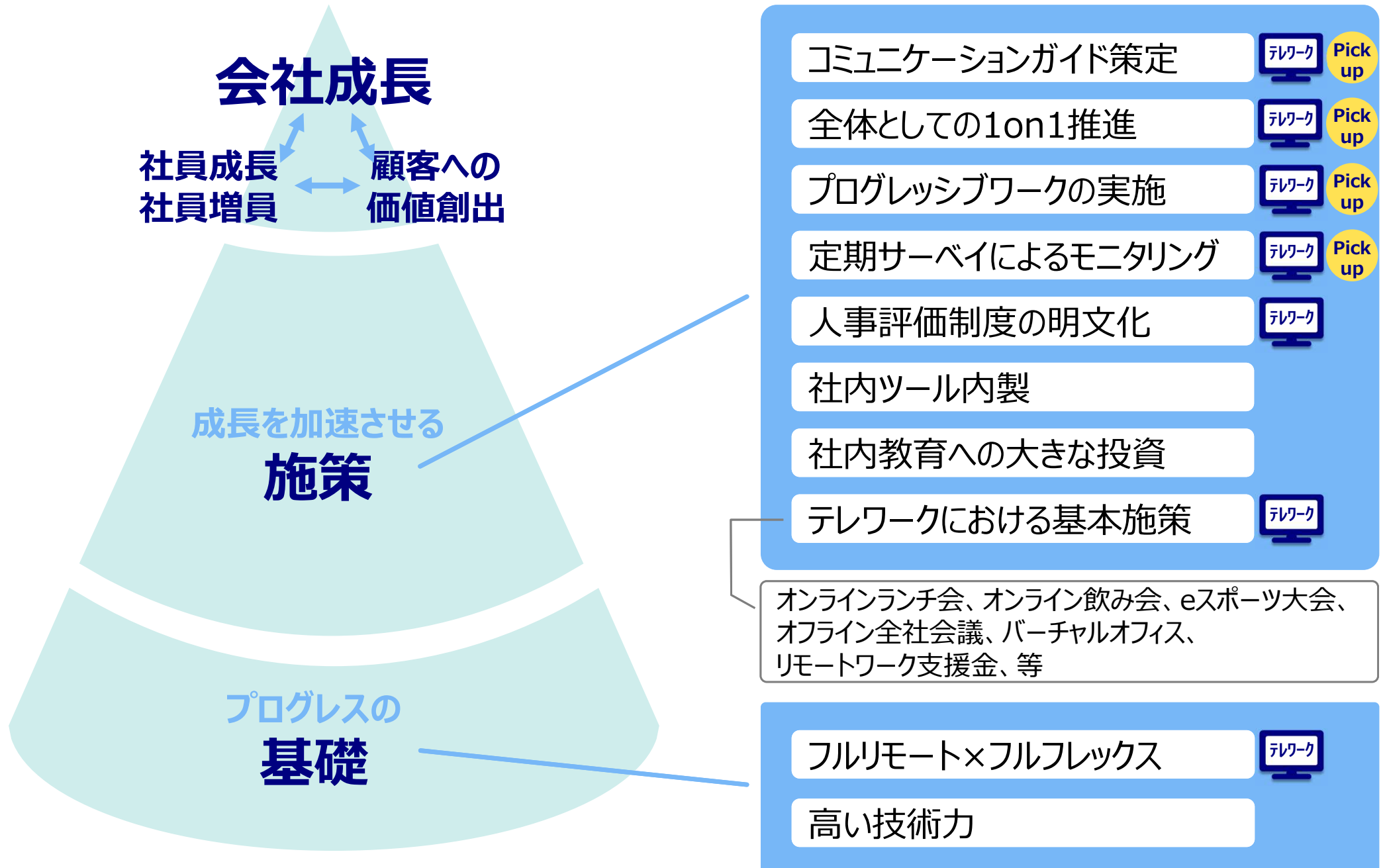
創業時からの
デザイン

社員居住地分布





テレワークと会社成長の考え方





施策例① コミュニケーションガイドの策定



前向き、感謝、受容



フルリモート
フルフレックス

プログレス
オリジナル

コミュニケーションガイド

ホットコミュ

リモートだからこそ！

即時レス

フレックスだからこそ！

前向き

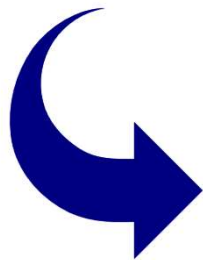
依頼されたタスク
への姿勢！

**大いに
感謝**

依頼したタスクの
完了に対して！

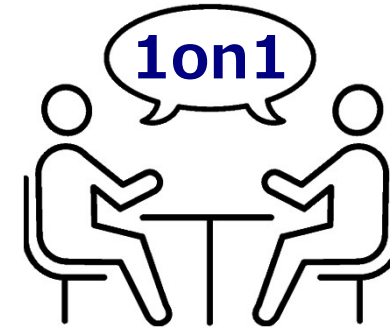
**さぼらず
コミュ**

コミュニケーション
も一つの仕事！





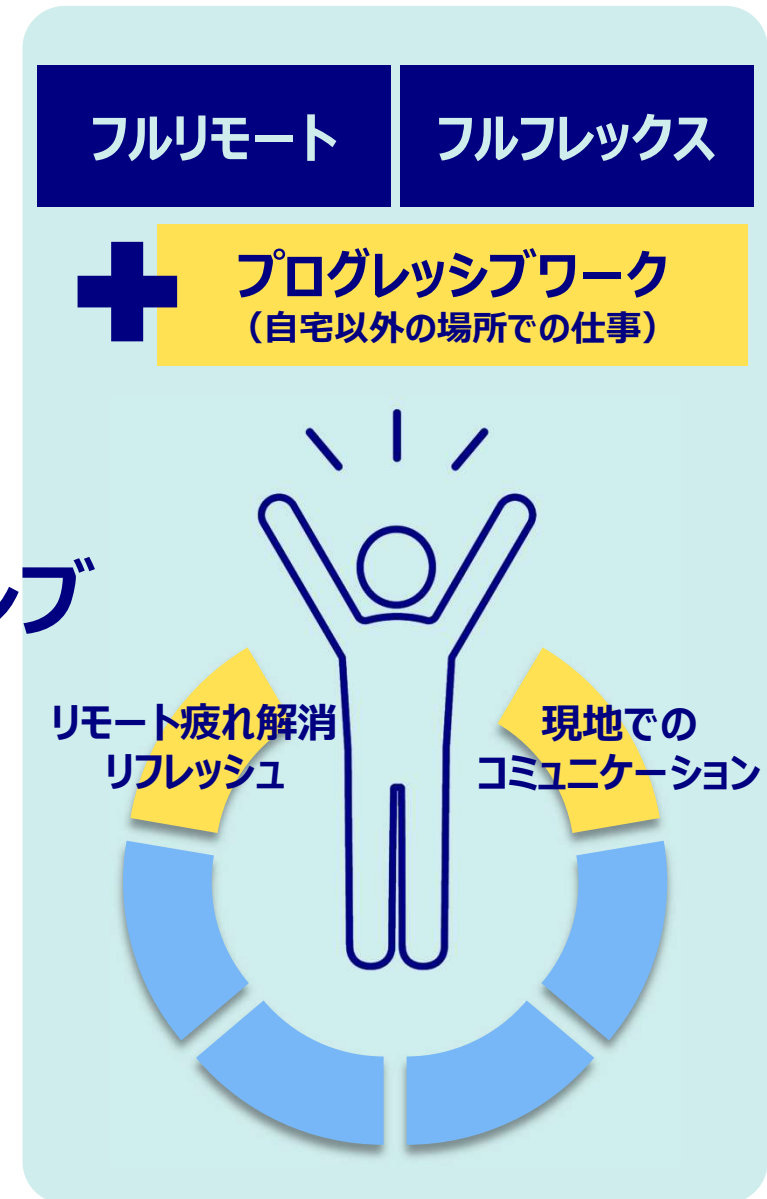
心理的安全性が
高い状態であるために



	カジュアル 1on1	チームリーダー 1on1	CCO 1on1	CEO 1on1
目的	<p>会話機会 ↗</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仲良い人を増やす ・業務外の人との関わり 	<p>キャリアサポート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短中長期のビジョン ・コーチング 	<p>プロコーチ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先で解決しない ・外部に相談したい 	<p>1:全社員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・CEOが全員と話す
面談相手	<p>メンター (役員・上長・メンバー)</p>	<p>組織の上長</p>	<p>CCO</p>	<p>CEO</p>
#	<p>コミュニケーション・ネットワーキング</p> <p>月一程度</p>	<p>コミュニケーション・ネットワーキング</p> <p>コーチング</p> <p>月一程度</p> <p>コーチング研修</p>	<p>コーチング</p> <p>適宜</p>	<p>会社の方向性共有</p> <p>年一程度</p>



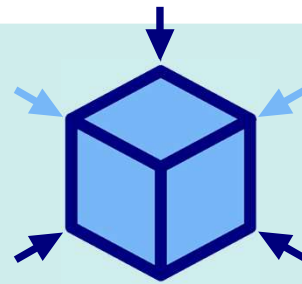
より
プロGRESS
に!





施策例④ サーベイによる施策・社員の状態のモニタリング

サーベイの実施
客観的×定期的にモニタリング



2種の
サーベイ



人間関係80点

Q.会社の成長や発展に自分が役に立ったことがある

■ほとんどなかった ■あまりなかった ■ときどきあった ■ほとんどいつもあった



トップダウン

- ✓ 会社全体の状態を定期確認
- ✓ 結果・傾向を社員に共有

ボトムアップ

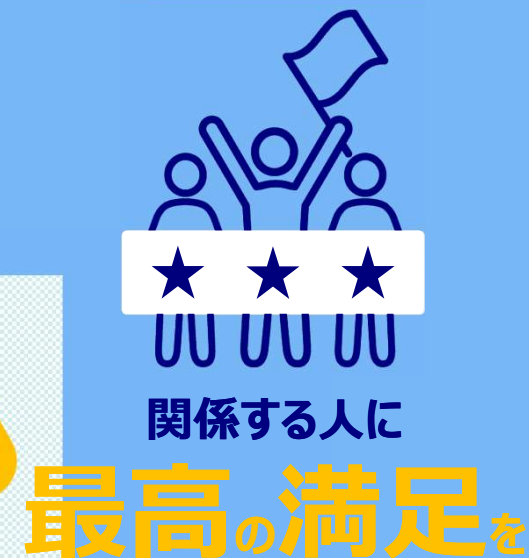
- ✓ 社員間でより良くするための施策を検討

コーポレート

- ✓ 点数が下がった人のみでなく、上がった人へもヒアリング&フィードバック



プロGRESSは今後もテレワークを活用し
社会に進歩をもたらします



施策の効果測定と見直し

- 月次・半期ごとにサーベイ実施
- 多角的な1on1で要望・不満をヒアリング



なるべき姿への施策追加

- 規模変更に伴う適切な施策を随時実施
- 2024年度は健康促進！



テレワーク支援ツール制作

- 自社でテレワーク支援ツール制作
- ツールの外部展開



日本一の
リモート開発会社に
我々はなる