

ネクスキャット株式会社

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、“つながっているながらバラバラ”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、良い組織ができると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はなく、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。

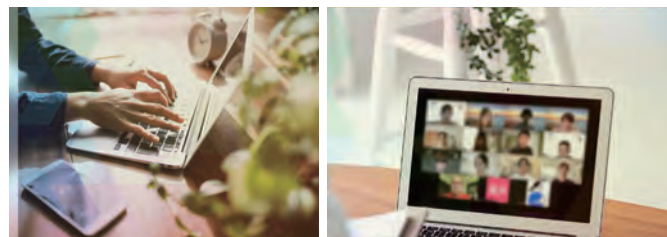
育児や介護などライフステージの変化にも対応しやすく、現在、未就学の子をもつ社員はパパ・ママ合わせて12名います。保育園への送り迎えのために仕事を中断したり、早朝に始業して夕方早めに終業したりと、各自の都合にあった柔軟なスタイルで働いています。



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。



株式会社白山

本社所在地 / 石川県金沢市鞍月2-2 石川県繊維会館 1F
東京本社 / 東京都豊島区南池袋2-16-4 SKビル 5F

■代表取締役 米川 達也
■従業員数 129名(令和6年11月現在)



<https://hakusan-mfg.co.jp>

経営状況改善の活路をコミュニケーションに見出し、 テレワーク環境を構築 後に人事制度改革や研修の充実により、社員の自立意識を醸成

1/ 経営状況の悪化に端を発した 「必死のコミュニケーション」が テレワークの原点

当社は、光通信などで用いられるMTフェルールなどの光コネクタ部品を研究・開発・製造・販売しています。当社が、テレワークを導入したきっかけは平成26年まで遡ります。

当時、当社は経営が芳しくなく、業績を回復させるべく、痛みを伴う大規模な改革を行いました。痛みを最も被るのは社員です。社員の皆さんに理解し、共に動いてもらうために、「必死のコミュニケーション」を目標に掲げて取り組みました。社員の“不安の裏返し”である様々な不満に対し、経営陣がひたすら傾聴し、受け止めるため、コミュニケーション機会・頻度を増やす必要に迫られた時期でした。

そこで、リアルタイムでの一斉情報発信を目的として、本社のある石川県や関東圏に点在する全拠点に対し、ビデオ通話ツール「V-CUBE」を導入しました。さらに、令和元年には社内アプリケーションを Microsoft 365に統一しました。

2/ テレワークが実現した密度の濃いコミュニケーション

テレワークのメリットとして、離れた拠点や、顧客先への移動時間が節約できることが挙げられます。これにより、1on1面談やミーティング機会を設定しやすくなり、社員との接触頻度が増加しました。

一方、業務の性質上、テレワークへの移行ができない製造現場の方々に対しては、内部コミュニケーションの一環として、“感謝”と“リスペクト”をする文化を社員間で醸成しています。また、周りに人がいるリアルの現場では、1on1のためにわざわざ働く社員を1人だけ呼び出すことがはばかれる状況もありますが、オンラインでの実施であれば、業務に負担をかけることなく、じっくりと向き合う時間を確保することができます。これもテレワークの大きな利点です。現在、全社の約4割の社員がテレワークを活用して働いています。



図らずも、この先行投資が令和2年2月からの緊急事態宣言発令に伴うコロナ対策にもつながるとともに、コミュニケーションにおける社員の心理的安全性の醸成にも大きく貢献することとなりました。

その後、新型コロナウイルス感染症の5類引き下げに伴い、テレワークから出社へ回帰する企業が増える中、当社では令和6年現在においても、働き方改革、人材確保、生産性向上の観点から、テレワークを継続しています。

このほか、当社では稟議決裁のプロセスにTeamsの機能を利用しています。起案者が稟議を起案した時点から、経営層が全てをモニタリングすることができ、間違いがあればつぶさに指摘するなど、プロセスの全貌把握を容易にするための仕組みを試験的に導入しました。

一連の施策が評価された結果、令和4年には経済産業省「グローバルニッチトップ企業100選」に選出されました。



3/ 「役割等級制度の導入」により、年功的な人事制度から脱却

テレワークに続き、平成30年には人事制度にもメスを入れました。当時、「高い語学力」や「高度なビジネススキル」を持つ人材を新たに採用しました。その方々が能力を発揮し、会社の発展を導いていける環境にするために、旧来の年功序列的な制度を改めました。そこから、各等級に求められる役割を細かく再定義し、社員の納得性がベースにある「役割等級制度」(図)を導入しました。

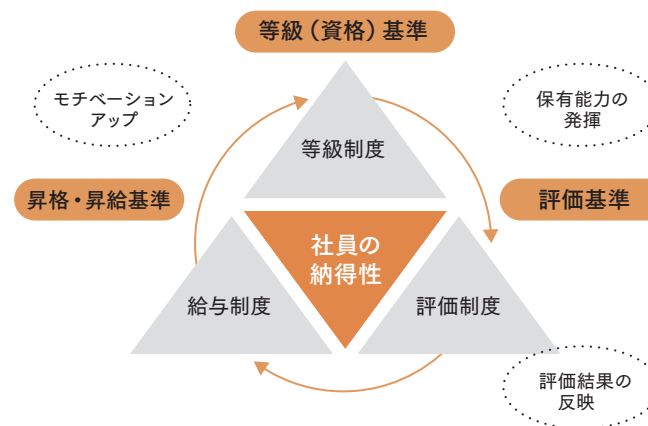
当社の役割等級制度は、経営計画達成に必要な人財要件を示し、公平かつ公正な運用を追求しています。具体的には、育成観点を踏まえた人材要件として「業務遂行能力」「対人関係能力」「概念化能力」から成る要件ごとに、等級に応じた役割を定義しています。全社員にマニュアルを配布し、社員からの意見をもとに改善していくことで、最適な運用を目指しています。

その結果、評価の“透明性”が担保され、かつての“気まずい評価面談”が“育成の場”へ変化する好影響も生じました。

また、非言語コミュニケーションや情思考課を汲み取ることが難しいテレワークによる働き方と親和性の高い評価制度としても、有効に機能しています。

■ 株式会社白山の役割等級制度

各等級に求められる役割を細かく規定し、給与も含め全社員に公開



4/ 過去を反省し、自立的に考える人材を育むための施策を実施

創業から約80年経ちましたが、加入者保安器などのデバイス製造が中心だった30年前頃までは、「自分で疑問を呈して考える」よりも、「顧客の要求に忠実であること」が良しとされてきました。

しかし、技術や製品のライフサイクルが早い昨今では、品質の高い製品の製造と同時に、新製品開発から販売までスピーディに取り組める、能動的な体制が不可欠です。

一方、テレワーク環境では、「直接対面でできないこと」や「非言語コミュニケーションの不足」などにより、一人ひとりの働き方に対する管理や状況把握が難しく、マネージャーの負荷が増大しがちです。そのため、生産性の観点からも、従業員自身が働き方に対して自立的であり、自ら考え、行動する要素が不可欠となっています。

※MQ会計:「将来利益を生むための戦略会計」のこと。

一般的な会計の主な役割は、過去の結果に基づいて会社の状況を把握することだが、MQ会計は将来とるべき行動に重点をおいた会計であるところに特徴がある。MQ会計をビジネスの現場で活用することにより、売上至上主義から脱して、付加価値重視の経営に舵を切ることが可能になる。

PROJECT leader

代表取締役

米川 達也 様

変化の激しい時代を乗り越えるためには、環境が変化しても、自らが内包する“強固な個の力”によって浮き上がることで、**「絶対浮力」**が必要となります。当社が目指す**「真のグローバルニッチトップ企業」**になるためにも、社員一人ひとりの**「絶対浮力」**を育てていけるように、その大切さを伝え続けています。



TELEWORK 実施者の声

経営管理本部 総務人事部

宇於崎 由梨 様

テレワークにより、仕事に集中する時間を確保しやすくなり、通勤の負担も軽減されることで、質の高い仕事に専念できるようになりました。また、昨年導入したフレックス制度も相まって、仕事と生活のバランスを保ちながら柔軟に働ける環境が整い、社員一人ひとりの働き甲斐の向上にもつながっています。



LAPRAS株式会社

本社所在地 / 東京都渋谷区千駄ヶ谷5-27-5 リンクスquare新宿 16F

■代表取締役 染谷 健太郎
■従業員数 35名(令和6年12月現在)



L A P R A S

<https://corp.lapras.com/>

自由度の高いフルリモート下で成果を出す 手厚いオンボーディングと「全員で育成する」体制

1/ テレワークと共に自由な働き方を実現する独自の制度を構築



当社はITエンジニアと企業の人材マッチングプラットフォームを運営する企業です。もともと希望者のみ週1回程度のテレワークを実施しており、コロナ禍の令和2年にフルリモートへ移行しました。のちにオフィスも縮小移転し、現在はチームごとに任意で集まることはあっても、全社的な出社日などはありません。

以前からコアタイムなしのフレックス制を導入していましたが、令和3年には1日の最低労働時間を撤廃しました。成果目標を満たしていれば、勤務した時間が1か月の所定労働時間に足りていなくても給与の減額はしないということです。当社ではこの制度をLSW(LAPRAS Sustainable Working Style)と呼んでいます。テレワークとLSWによって、働く時間も場所も一人ひとりが自由に選択できるようになりました。

もうひとつ特徴的な制度としてRAW(Rest as a Work)があります。通常の休憩時間とは別に1時間、体を動かしたり、家事や子どもの送り迎えなどに充てることができる制度です。テレワークに伴う運動不足や、家庭の事情による離席を勤怠管理上どう扱うかといった問題への対策として導入しました。

2/ フルリモート体制でも高パフォーマンスを発揮 男性の育児休業取得率も向上

LSWとRAWは、フルリモート体制下でのパフォーマンス向上を目的として作られた制度です。集中力が途切れてもRAWでリフレッシュでき、LSWを活用して短時間で集中して働くことで、空いた時間を休息や自己啓発、家族とのコミュニケーションなどに利用できます。

午前中が一番集中できる人もいれば、夜に子どもが寝た後の方が働きやすい人もおり、それぞれが最もパフォーマンスを発揮しやすい時間帯に働くことが可能です。また、自宅であれば自分にとって最も快適で効率のよい作業環境を整えることができます。これらはフルリモート・フルフレックスだからこそ得られる大きなメリットです。さらに、通勤による疲労感がないこともパフォーマンス向上に寄与していると感じます。

また、フルリモート導入の効果として、男性社員の育児休業取

得率が上がりました。現在の取得率はほぼ100%、それも1週間などの短期ではなく、数か月から1年取得する人が多くいます。テレワークだと「家庭の用事で1時間ほど仕事を抜ける」といったことが日常的に行われているので、男女問わず家族や生活を大切にする文化が自然と醸成されたのではないかと思います。

■男性社員の育児休業取得

フルリモート導入の効果で

取得率が **100%**



3/ 3か月のオンボーディングとメンバー全員の支援で新入社員を育成

新入社員の育成もリモートで行うため、オンボーディングには特に力を入れています。まず、事業内容や就業規則、会社の歴史、経理・労務関連の手続きなどを2週間かけて説明します。その後、自社の製品を実際に利用してもらい、職種ごとに具体的な業務を説明するなど、1か月ほどのカリキュラムを1on1のオンライン形式で実施します。その後配属先で2か月間業務をキャッチアップして遂行するオンボーディングを実施します。また、カリキュラム途中で自分の向き・不向きに気付いた場合、本人の希望で別の職種のオンボーディングを再度受けることも可能です。

オンボーディング中はトレーナーが業務指導、メンターが相談役としてサポートに付きます。聞きたいことや困ったことがあればまずトレーナーへ、トレーナーに言いづらい内容ならメンターへ、それも難しければオンボーディング責任者へ相談できるという、3つの受け皿でサポート体制を整えています。

4/ コミュニケーションやメンタルヘルスの課題と改善への取り組み

現在はフルリモート体制で高い生産性を実現できていますが、導入当初はいくつか課題がありました。まず、オフィスで一緒に働いていた頃と比べると、事業を進めるスピードが遅くなったことです。対策として、チームごとに必要だと判断した場合には、メンバーが集まって仕事をするようにしています。また、雑談が減ったという声もあがったので、バーチャルオフィスを活用して雑談の時間を設けました。今はその取組が定着し、特に時間を決めなくても、話したい人が自然とバーチャルオフィスに集まって会話しています。居住地の近い社員が集まってワーケーションを行い、親睦を深める機会も多々あります。

メンタルヘルスの管理も重要な課題です。近くにいれば表情、身なり、言動などから疲労やストレスの蓄積に気づけますが、リモートではそれが難しいため、月に1度メンタルチェックを実施しています。また、普段からチャットの文面や書き込む頻度、業務

オンボーディングを終えてサークル(チーム)に入ってきた人に対しては、特定の教育担当者が付くのではなく、メンバー全員による育成を基本としています。採用過程で1度メンバー全員とリモートで話す機会を設けており、「この人と一緒に働きたい」、「この人が困っていたらサポートしたい」と全員が感じた人を採用しているため、メンバー全員が責任をもって育成に取り組んでいます。

フルリモートでの育成という観点で言えば、ドキュメント化も重要です。もともと弊社ではドキュメント化が習慣として根付いており、新メンバーもドキュメントを見て学習したり疑問点を解決したりしやすい環境が整っていましたが、フルリモート体制下ではより一層徹底しています。一方で、情報量が多すぎることや、古い情報が残っていることにより混乱を招くこともあるため、ドキュメントの整理・分類や定期的な見直しを行っています。



時間などの変化が表れていないか、注意して見るようにもしています。気になることがあれば「衛生の守り手」という役割のメンバーが個別に面談を実施し、必要に応じて外部の専門相談サービスの利用を促しています。

今後は地方在住のメンバーをさらに増やしたいと考えていますが、現在問題なく運用できているフルリモートやLSWといった制度も、社員数が増えることでどこかにひずみができるかもしれません。会社の規模にかかわらず社員が働きやすい環境を継続できるように、できるだけ先を見越して行動していきたいと考えています。

PROJECT leader

人事労務責任者

竹内 巖 様

全国各地の優秀な人材と共に仕事ができ、そしてそれぞれが自分に合った働き方でパフォーマンスを発揮できることは、テレワークの最大のメリットだと思います。私自身も以前は東京で働いていましたが、コロナ禍をきっかけに富山県の実家に戻りました。高齢の両親のそばにいられる安心感もテレワークの恩恵です。



TELEWORK 実施者の声

広報・PR責任者 大西 栄樹 様



広報・PR業務の都合上、多いときで月2回ほど東京へ出張していますが、居住地は兵庫県です。昨年子どもが産まれた際、1か月の育児休業を取得しました。育児休業からの復帰後も、業務時間を調整しながら妻と協力して育児をしています。

当社の特徴であるLSWは、働く時間と場所を選択できる制度です。この制度の利点のひとつが、工夫次第で自分の時間を捻出しやすいことだと思います。家族と過ごす時間を増やすこともできますし、空いた時間を自己啓発にあてている人も少なくありません。私も現在、MBAの取得を目指して勉強に励んでいます。



株式会社メディアファースト

本社所在地 / 東京都中央区日本橋兜町17-2 兜町第6葉山ビル 4階

■ 代表取締役 山田 友彦
■ 従業員数 16名(令和6年12月現在)



<https://media1st.net/>

「やりたいこと」を尊重しながらトレーニングを重ねる 一人ひとりの「Will・Can・Must」を軸にした育成

1/ 厳しい採用競争を勝ち抜くためにテレワーク導入を決断

ウェブマーケティング支援を行う当社は、平成26年に創業し、平成30年からテレワークをスタートしました。コロナ禍を経て本格的にフルリモート体制へ移行し、オフィスが不要となったため、のちに解約しました。現在契約しているのはバーチャルオフィスのみです。

テレワークを導入した背景には、採用競争力を高めたいという思いがありました。当時は求める人材からの応募が少ないうえに、内定辞退も続いている状況でした。ウェブマーケティング業界は非常に勢いがあり、各社が優秀な人材を求めています。都内のオフィスに出勤できることを条件にしていると応募者の母集団が限られてしまうので、当社のような新興企業は苦戦を強いられます。そこで、居住地を問わず就業できる環境を整えれば人材が集まりやすくなるのではないかと考え、テレワーク導入を決断しました。その後、応募者は徐々に増え、現在は全国で16名のスタッフが活躍しています。一時期は海外で働いているスタッフもいました。



2/ フルリモートで効率アップの一方、コミュニケーションの取り方が課題に

当社の業務はクラウド上で行うことが多く、そもそも社員数が少なかったこともあって、テレワークの導入は比較的スムーズでした。フルリモート体制になってからは、全体の業務効率が上がったと感じています。全スタッフが出退勤時刻だけでなく、どの業務を何時から何時まで行ったかすべて記録しているので、無駄な時間を削減し、効率的な働き方ができているのだと思い

ます。時間が長くなりすぎているときは、効率の良い方法を知らずに本人が損をしている場合があるので、業務の進め方についてヒアリングを行い、改善を図っています。ミーティングもすべてオンラインなので録画データを保存しています。このような細かい記録を残しやすいのもテレワークの利点だと思いますし、従業員の育成にも役立っているように感じます。

一方で、課題となったのがコミュニケーションでした。ビジネスチャット上では、コミュニケーションが用件のみの端的なものになりがちです。何気なく送ったメッセージが、受け手側の誤解を招き、関係がギクシャクすることがありました。これはテレワークならではの注意点だと思います。現在はねぎらいの言葉や相手を承認するコメントを意識的に加えるようにしており、コミュニケーションに対する不満の声は少なくなりました。私自身今でもスタッフから何か指摘を受ければ、録画したミーティングを見直して自分の発言を振り返るなど、改善に努めています。



3/ スタッフ自身の目標を尊重する 「WCM」フレームワーク

当社ではテレワークの開始当初からWCM(Will・Can・Must)というフレームワークを活用しています。Willは自分の人生の目標ややりたいこと、Canはその目標を実現するために伸ばしたいスキルや克服したい課題のこと、そしてMustは、伸ばしたいこと・克服したいことに向けてトレーニングをしながら顧客の問題を解決すること、つまり仕事そのものを指します。この3点を明確にすることで、自分の仕事に意味づけができ、やりたいことと現在の業務がつながっているという実感が得られます。フルリモート環境では一人ひとりの主体性がより強く求められるため、この実感を持っているかどうかは大事なポイントです。WCMは入社時の研修や面談を通じて設定し、その後も「なりたい自分」や「やりたいこと」に変更・追加があれば、都度更新していきます。

仕事の引き継ぎは後輩主導で行うことを推奨しています。自身のWCMに基づいて、後輩が「この仕事をやりたい」と積極的に申し出ることで、後輩に仕事を渡す先輩は自分の手が空くため、さらに高度な業務に挑戦できるという好循環が生まれるためです。また、メンバーのWCMはすべて公開されており、誰かに仕事を依頼したいときには相手のWCMを見ることを勧めています。

4/ 子育て中の女性のキャリア選択肢を広げたテレワーク

数十年前まで、就労環境が現在とは大きく異なり、一度家庭に入った女性が社会復帰する道は非常に限られていました。しかし現在ではインターネット環境が整い、テレワークも普及したため、働き方の選択肢が大幅に広がっています。当社には女性スタッフが多く、子育て中でもキャリアを途絶えさせることなく、やりがいをもって働いているメンバーがたくさんいます。

あるプロジェクトで、当社よりも規模が大きく経験値も高いであ

その仕事が相手の身につけたいスキルのトレーニングになることを確認し、相手にもそれを伝えることで、人材育成の効果が高まると考えています。

また、評価基準として233段階の項目を設定しています。項目を細分化することで、次に何をを目指すべきかがわかりやすくなり、小さな成長でも評価が上がるためモチベーションアップにつながります。初期段階では「先輩に質問してみる」など容易にクリアできる項目を設け、達成感を得やすいようにしています。

■ テレワーク開始当初からのフレームワーク



3点を明確にし、仕事に意味をつけ、やりたいことと現在の業務がつながっているという実感を得る

ろう複数の同業社と競合したことがあります。フルリモートの会社はおそらく当社のみだったと思いますが、結果的に他社を大きく引き離し、当社が最も高い成果を上げました。その仕事を担当したのは、未経験で入社して1年ほどの子育て中のスタッフです。テレワークは決して仕事のマイナスにはならない、むしろテレワーク環境だからこそ成し遂げられることがあると確信した出来事でした。今後もこのような成功体験を積み重ねていきたいと思っています。

PROJECT leader

代表取締役

山田 友彦 様



私は弱小チームが強豪チームに勝つストーリーが大好きなのですが、当社でそれと同じ経験ができています。一般的に、未経験者や子育て中の女性、特にテレワークで働く人は、成果を上げづらいと思われがちですが、それは間違いだとわかりました。今後も女性がキャリアを諦めず活躍できる会社であり続けたいと考えています。

TELEWORK 実施者の声

子育てでも仕事も大切にしたいという思いから自分のペースで働けるテレワークに挑戦しました。稼働時間を自分でコントロールできるので、子供の急な体調不良の際の対応や学校行事への参加も気兼ねなくでき、充実した日々を過ごしています。(栗原様)

プライベート優先で働けるので自分のライフステージが変わっても安心できます。テレワークですがフォロー体制が充実しており、どんどんスキルアップできる点も魅力的です。満足度の高い働き方ができています。(東郷様)

ライフスタイルに合わせて働けるのが魅力です。集中したいときは静かな環境を作り、リフレッシュも意識。オンラインでのやり取りを工夫しながら、効率よく働くことを心がけています。(佐藤様)