



— 株式会社テレワークマネジメント

「テレワークが当たり前の日本」へ
テレワーク専門企業による自社実践と「生きた知見」に基づく普及・定着支援



業種	その他サービス業
従業員規模	11~30名
課題	生産性向上 / 採用と定着 / エンゲージメント向上 / 育児/介護 / 男女参画 / CO2削減 / 地域活性化 / 障がい者の社会参画

株式会社テレワークマネジメントは、「テレワークが当たり前の日本」の実現を目指し、企業への導入支援や公的事業、セミナー等を通じて普及活動を行っています。テレワーク専門企業として自社を実践の場とし、育児・介護や障がい、居住地に関わらず誰もが働きやすい環境を構築。同時に、テレワーク下でのコミュニケーション、マネジメント、人材育成等の課題解決にも取り組んでいます。日々の実践で得た「生きた知見」を、顧客提案やツール開発に活かし、日本における、より実践的なテレワークの普及・定着に貢献しています。

■ メッセージ動画



■ PDF資料



■ 挑戦:「辞めずに働きたい」個人の決意から企業変革の支援へ



代表の田澤由利氏

テレワークマネジメントの原点は、代表の田澤由利氏自身の体験にあります。新卒入社したメーカーで働く喜びを感じていたものの、配偶者の転勤や出産を機に、当時の社会通念上、退職を余儀なくされました。「会社も辞めてほしくないと言い、自分も辞めたくないのに退職せざるを得ない理由は、毎日会社に通えないからだ」と気づいた田澤代表は、自らフリーランスとなり、在宅で働く方法を模索し始めました。その後、同じように能力を活かせず悩む在宅ワーカーを集め、1998年に「ワイズスタッフ」を設立。チームで業務を行う体制を整え、150人規模まで成長させました。しかし、当時の「在宅ワーク」といえばデータ入力や文字起こしなどの定型的な作業が中心であり、スキルを持つ人材が正当な収入ややりがいを得にくいという構造的な限界に直面します。また、自社で案件を営業して業務委託メンバーに切り分けるアプローチだけでは、社会全体の働き方を変えるには限界があると感じました。「業務委託の形で個人に仕事を渡すのではなく、企業自体に適切なテレワーク制度を導入し、企業の働き方そのものを変えなければダメだ」。この発想の大転換のもと、企業向けテレワーク導入支援のパイオニアとして、2008年に株式会社テレワークマネジメントを立ち上げるという大きな挑戦が始まりました。

■ 独自戦略:「3種の神器」の自社実践と段階的な伴走サポート

これらの課題を乗り越えるため、テレワークマネジメントは、テレワークを最大限に活用し、社員一人ひとりに寄り添う独自の戦略を実行しました。自らが全社完全在宅勤務の体制を敷き、現場で直面する問題を自社開発や厳選ツールで解決する「自社実践型ノウハウ」を構築したのです。

■ 「3種の神器」による課題解決アプローチ

- ・ 報・連・相（コミュニケーション）：
Microsoft Viva Engage等を活用し、日々の業務連絡や気軽な情報共有を整理・活性化。
- ・ 勤務マネジメント（管理・評価）：
自社開発の「F-Chair+（エフチェアプラス）」を活用。画面キャプチャや着席・退席のログを記録し、管理者が細かく監視しなくても「安心と信頼」のもとで生産性を高める。
- ・ バーチャルオフィス（エンゲージメント）：
「FAM office」を活用し、オンライン上に仮想オフィスを構築。アバター同士で「ちょっといいですか？」と気軽に声を掛け合える環境を作ることで、オフィスに働いているのと同様の一体感を維持。



自社実践で磨いたテレワーク3種の神器

■「小さなデジタル化」からの段階的伴走支援

いきなり大規模なDXや全社テレワークを目指すのではなく、紙業務のペーパーレス化や簡易なデジタルツールの導入など、企業の状況に合わせた「第一歩」から伴走コンサルティングを行っています。

■ 成果:企業の危機対応力強化・持続的成長と政策・制度への貢献

自社で徹底的に実践し、磨き上げたノウハウをベースに、各企業の状況に合わせた伴走型支援を行うとともに、日本全体の働き方を変える社会的なアプローチを継続し成果を生み出しています。

・有事における事業継続（BCP）の実現と顧客からの深い信頼

同社のコンサルティングを受け、前もってテレワーク体制を構築していた企業では、コロナ禍の緊急事態においても業務を止めることなくスムーズに継続できました。「他社が混乱する中、我が社はドタバタせずに業務を続けられた。あの時テレワークマネジメントさんの指導のもとで準備しておいて本当に良かった」と、クライアント経営者から多数の深い感謝の声が寄せられています。

・「出社か在宅か」を超えた本質的な生産性向上と人材確保

単にITツールを導入するだけでなく、就業規則や評価制度、自社開発の勤務マネジメントツール「F-Chair+」等の運用まで踏み込んで支援することで、オフィスと同等以上の生産性を発揮できる組織づくりを実現。離職防止や全国からの優秀な人材確保において、多くの企業に確かな手応えをもたらしています。

・政府委員の活動を通じた政策・法改正への貢献と社会的推進

田澤代表は長年にわたり政府の各種委員会（内閣府・総務省・国土交通省等）の委員や政策アドバイザーを歴任し、国のテレワーク推進施策や「地方創生・二地域居住」といった制度の整備に大きく寄与してきました。一企業の枠を超え、日本社会全体の「働き方の選択肢」を広げるという大きな社会的成果を推進し続けています。



内閣府SIP第3期にてバーチャルオフィスを研究開発。テレワークの普及定着を目指す

※ 本研究は、内閣府総合科学技術・イノベーション会議の戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）第3期「ポストコロナ時代の学び方・働き方を実現するプラットフォームの構築」JPJ012347（研究推進法人：JST）によって実施されました。

■ こだわり：自社で実証・失敗した「生きたノウハウ」だけを提案する

代表の田澤由利氏は、「自分たちができないことを顧客に提案することはできない」という強い信念を持っています。「我々が目指すのは、会社に行っても行かなくても生産性が変わらない、あるいはそれ以上になる本気のテレワークです。単にITツールを導入して終わるのではなく、就業規則や評価制度などのルールづくり、社員のマインドセット醸成まで含めて総合的に支援することが当社のこだわりです」と語ります。

また、単なる「場所の移動」ではなく、育児・介護休業法改正や障がい者雇用率引き上げ、酷暑対策やBCP、地方創生など、時代が抱えるさまざまな社会課題の解決手段としてテレワークを捉え多角的なアプローチを提案しています。

現在でこそテレワークは広く認知されていますが、2008年のテレワークマネジメント設立当初は「会社に通わずに働く」というコンセプト自体が社会に理解されず、ビジネスとして成立させること自体が最大の苦勞でした。それでも「テレワークは日本の労働力不足や多様な生き方を支えるために絶対に必要になる」という強いポリシーを持ち国の実証事業や啓発活動を積み重ねることで、市場が追いついてくるのを信じて乗り越えてきました。

テレワークマネジメントが目指す最終的なビジョンは、「テレワークが特別な働き方ではなく、当たり前の選択肢として日本全体に根付くこと」です。今後は企業向けのコンサルティングにとどまらず、地方活性化部門の拡充、国の政策支など全方位でのテレワーク推進事業を展開していく考えです。

田澤代表は「本当にテレワークが当たり前の社会になったら、うちの会社は解散してもいいくらいだと思います」と笑顔で未来を展望します。



テレワークマネジメントから、より良い働き方を模索するすべての企業へのメッセージです。「テレワークは単なるITツールや非常事態の緊急避難策ではありません。ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ、ウェルビーイングといった素晴らしいコンセプトを、現場で具体的に『実現するための働き方』そのものです。もし『コロナが終わったからテレワークも終わり』と考えている企業があれば、今後は人材確保が極めて困難になるでしょう。大切なのは、自社の課題に向き合い、小さなデジタル化からでも一歩を踏み出すことです。生産性を落とさず、社員も企業も幸せになれるテレワークを、ぜひ一歩ずつ築き上げてください」

株式会社テレワークマネジメント公式ホームページ: <https://www.telework-management.co.jp/>