



第6回テレワークセミナー：
DX時代のワークスタイルを考える

「テレワーク」「地方創生」
ワークスアプリケーションズ の取り組み

Our Mission

私たちは「企業の生産性」を高め、
企業価値の拡大に貢献します。

私たちは「働く」の概念を変え、
仕事をより創造的な活動へ変えていきます。

私たちは「クリティカルワーカー」に、
活躍の場を提供します。

商号	株式会社ワークスアプリケーションズ
設立	1996年
代表者	秦 修(代表取締役最高経営責任者)
本社所在地	東京都千代田区麹町 2-5-1 半蔵門 PREX South 2F
国内事業所	東京(本社)、大阪、名古屋、熊本、 徳島(人工知能NLP研究所)
グループ会社	<ul style="list-style-type: none">• Works Applications China Co.,Ltd.• Works Applications Singapore Pte. Ltd.• IVTL Infoview Technologies Pvt. Ltd.(インド)• エイアイエムコンサルティング株式会社
事業内容	<ul style="list-style-type: none">• パッケージソフトウェア製品のHUE・HUE Classic・Arielシリーズの開発・販売及びサポート• SaaSサービスのHUE Works Suite・HUE Works Suite DX Solutionsシリーズの開発・販売及びサポート• 開発委託業務を含むSI サービス事業• 業務改善をはじめとしたIT コンサルティングサービス事業• その他のプロフェッショナルサービス事業

数字で見るワークスアプリケーションズ

1996 年創

国産ERP HUE
業 GW Ariel, HUE Works Suite を展開

5+3 拠

国内(東京, 大阪, 名古屋, 徳島, 熊本)
海外(上海, シンガポール, インド)

845

国内社員数 590名
名 海外社員数 255名(2024年6月末現在)

機能数 **6700** 以

圧倒的なHUEの業務網羅性
大手企業の要件 Fit 率 97%

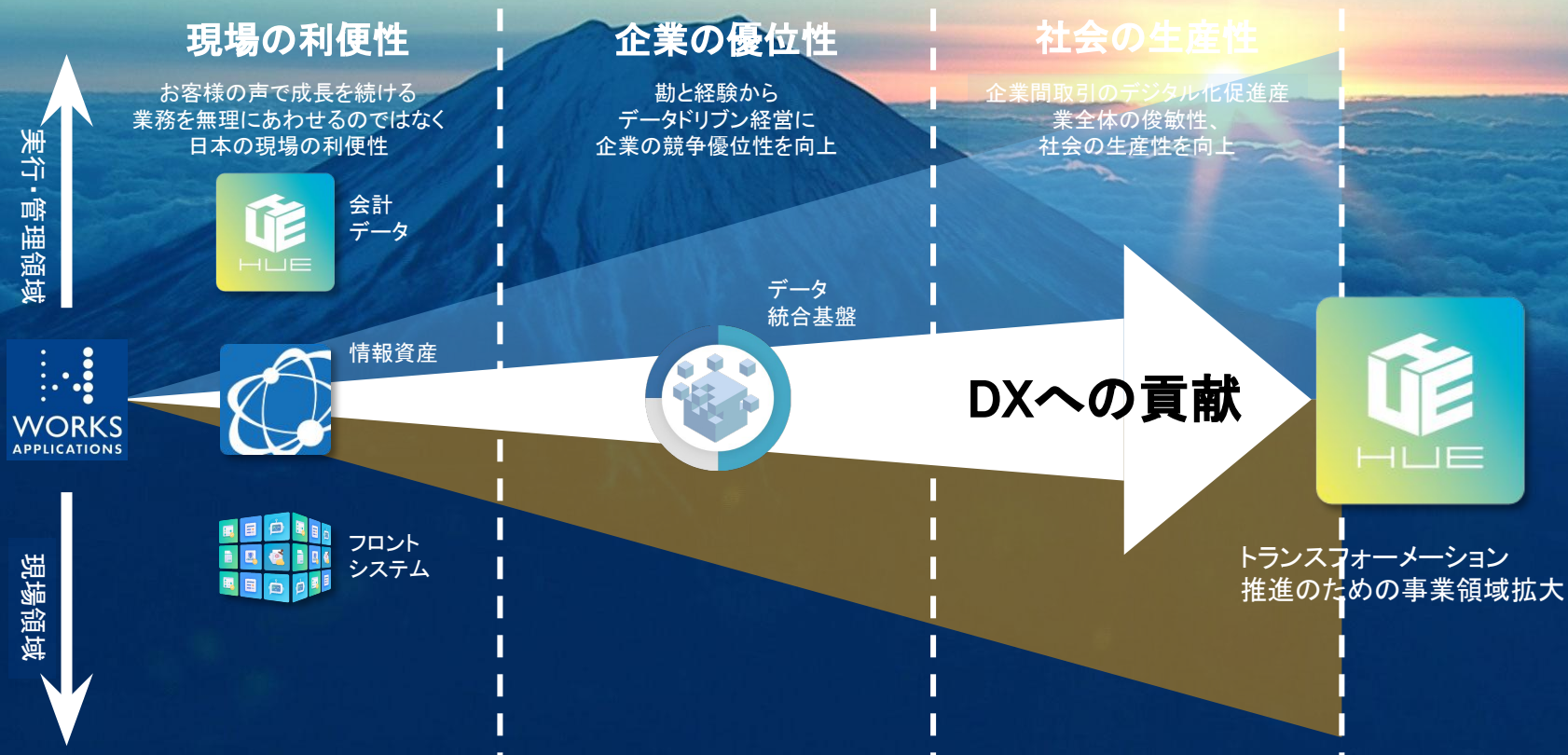
約 **2200** 社

約320企業グループのERP導入実績
約130社のSaaS製品採用実績
約30社のSI事業での取引実績

100 億

売上高 +6%成長 営業利益 6億円
百 (2024年6月期)

日本のデジタル化を推進する



HUE ソリューションラインアップ

ERP



管理領域



財務会計 / 管理会計

一般会計 小口現金 消費税申告
連結管理 管理会計 予算管理
配賦管理 グループ管理

債権管理 / 債務管理

請求依頼 請求処理 入金/消込
手形管理 支払依頼 支払予定
支払処理 債権債務相殺

経費精算

経費精算 交通費精算 出張旅費
仮払/返金管理 IC連携
外部サイト連携 電子帳簿管理

資産管理

固定資産 リース資産 減損会計
資産除去債務 建設仮勘定
備品管理 賃借不動産

資金管理

資金予測/実績 出納/口座管理
CMS 借入金 社債 貸付金
有価証券 財務分析

購買管理

購入依頼申請 見積 発注
受入/検収管理 在庫貯蔵品
購買予算管理 Web-EDI

販売管理

販売見積 受注管理 手配管理
出荷管理 売上管理 納期回答
返品管理

調達管理

調達見積 発注管理 入荷管理
受入検収管理 仕入管理
支給管理 輸入管理

プロジェクト管理

案件管理 見積管理 受注管理
納品検収管理 売上管理 工数/
収支計画 要員割当 個別原価

在庫管理

引当管理 入庫管理 出庫管理
在庫移動管理 棚卸管理
在庫評価

原価管理

製造原価計算 配賦処理
原価計上 原価振替 損益照会

不動産管理

物件情報管理 賃貸契約管理
物件維持管理 売上預り金管理
オーナー管理 収支管理

実行領域



現場領域



HUE Works Suite

DX ツール / 経理現場

デジタルインボイス、名寄せサービス、
EBM 証憑電子データ管理、AI-OCR

DX ツール / フロントシステム

ワークフロー、プロジェクト進捗管理、
AI-ChatBot

ArielAirOne

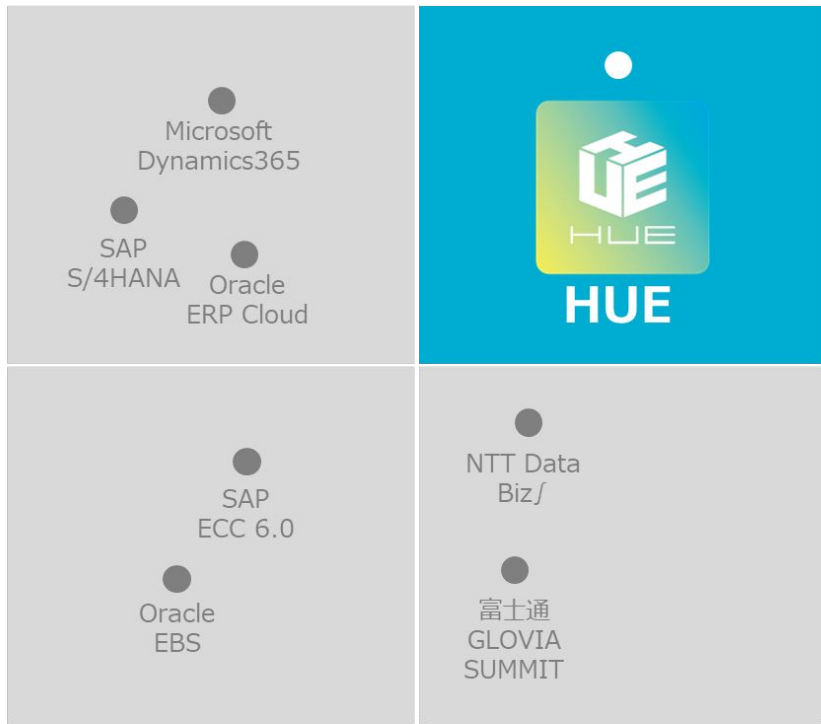
グループウェア / ワークフロー

ポータル 掲示板 スケジュール
施設管理 ワークフロー(稟議申請
・汎用)開発基盤

HUEのポジショニングと大手企業向けシェア

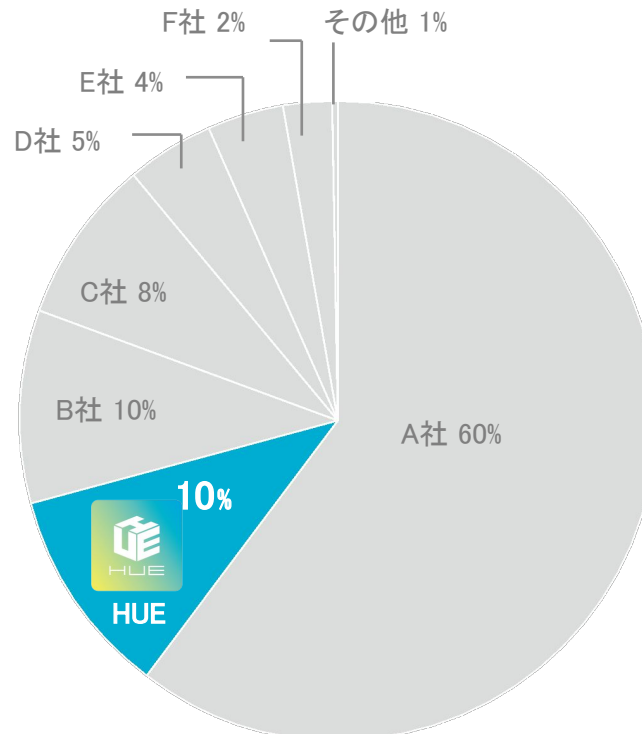
先進的なシステム

(コンポーサブルERP、生成AI、クラウド基盤)



日本企業では
カスタマイズが必要

日本の業務に
標準機能でFIT



従来システム

お客様導入事例

約**2,200**社(約320企業グループ)

健康にアイデアを



かがやく“笑顔”のために
森永乳業



コープデリア連合会

食卓を笑顔に、地域を豊かに。



福岡銀行



太陽生命

高める、つくる、そして、支える。



熊谷組



pal*system



HIS



JACCS

株式会社ジヤックス



ChemMat

Right-on



GUNZE



YANASE

ITOCHU



TOKAI RIKAI



電力中央研究所

JAPEX

株式会社 コシダテック

centrain

dip

トヨタモビリティサービス株式会社



NANKAI

KMEW



株式会社 宇徳



創業の理念「クリティカルワーカーに活躍の場を」

- ✓ 動きがいのある会社
10年連続ベストカンパニー賞受賞
- ✓ 後輩におすすめしたいインターンシップ
6年連続No1
- ✓ ハタラクエール(福利厚生表彰・認証制度)
福利厚生推進法人認定2020,2021,2022,2024
- ✓ 第三回 WOMAN's VALUE AWARD
企業部門 準優秀賞
- ✓ 2020年度 総務省 テレワーク先駆者百選
- ✓ 2023年度 地方創生テレワークアワード
(地方創生担当大臣賞)



はじめに

エグゼクティブサマリー

人的資本 キーコンセプト	「クリティカルワーカー」に活躍の場を提供し、「クリティカルワーカー」の力を解き放つ	
人的資本戦略と 重要指標	WAP 人材ECOシステム (※WAP:ワークスアプリケーションズの略称) エンゲージメント (Engagement) の高い社員が組織の中で力を発揮することで組織能力 (Capability) が向上し、 組織能力 (Capability) がビジネス環境と適合することで、会社としての成果 (Outcome) につながっていく	重要指標 ・一人当たりの売上高 9,489千円 (昨対: +2,083千円) ・人的資本ROI 8.6% (昨対: +25.6%) ・エンゲージメント 66.3/100ポイント (昨対: +2ポイント)
施策方針	「クリティカルワーカー」の 獲得・育成	採用戦略: 候補者と会社の志向・組織風土へのマッチ度を重点的に相互確認する 人材開発戦略: 「クリティカルワーカー」が高難易度の業務へ挑戦し、 問題解決 (業務) を通じて成長できるように各種支援を行う
	「クリティカルワーカー」の 活躍を引き出せる場所の整備	ただ手厚い福利厚生を整えるのではなく、 実際に活躍している「クリティカルワーカー」の特徴を明確にしたうえで、 その活躍を引き出せる環境を改めて具体化し推進していく


「クリティカルワーカー」

=

本質的な課題解決を行う人材

クリティカルワーカーが活躍するために

「自律」

A person in a dark suit is seen from behind, with their arms raised in a gesture of triumph or achievement. The background is a bright, cloudy sky with distant mountains visible on the horizon. The overall tone is positive and aspirational.

3. 自律的に行動できる場所

ダブルフレックス制度で、個々人の都合に合わせて裁量のある働き方を

ルールを遵守し、成果にコミットすることを前提に、一人ひとりの状況をお互い尊重し合い、一番生産性を高めることができる働き方をそれぞれが追求していくこと。「クリティカルワーカー」の活躍する場所としての基本思想です。

※一部、適用外の雇用契約・職種あり

フルフレックスタイム制度



自分にとって一番生産性高く働ける状態を作るため、出退勤時刻を柔軟に変更できるコアタイムなしのフレックス勤務制度です。

職場でのルールを守ることを前提に、それぞれのスケジュールやコンディションに合わせて、1日の働く時間をコントロールすることができます。

自由に働ける一方、自分で自分の働き方を律し、最大のパフォーマンス・成果を出すことが求められます。

フレックス休暇制度



土日・祝日・年末年始の日数と、所定休日105日（うるう年は106日）の差の日数分だけ「フレックス休暇」を付与する制度で、個人の裁量で休暇日を変更できます。

海外拠点とのスケジュール調整を緩和させたり、業務都合上祝日に業務がある人がしっかりと休みが取れるように導入した制度です。また、祝日に出勤し平日に休みを取るという選択ができるため、混雑する祝日を避けて充実した休暇を過ごすために利用することもできます。

私たちは「働く」の概念を変え、
仕事をより創造的な活動へ
変えていきます。

当社のテレワークに関する取り組み

■過去の経緯

2020年
2月

新型コロナウイルスの流行を受け、**テレワークスタート**
テレワークの可否は業務ごとに上長が判断
⇒開発部門を中心にテレワークを開始

2020年
4月

緊急事態宣言を受け、**原則全社テレワーク**へ
緊急事態宣言後も、業務上出社が必須な場合を除き、
テレワークの継続

2020年
12月

テレワークを前提に**オフィス移転・新人事制度の導入**

当社のテレワークに関する取り組み

働き方(テレワーク)に関するルール

基本的な考え方

1. テレワーク/オフィスワークは、業務の都合で決定。
2. 自宅以外でのテレワークを認める。
3. 日本国内どこでも住むことができる。



テレワークに関する人事制度

1. テレワークを中心とした働き方になるため、テレワーク手当を支給
2. オフィス出社が不定期となるため、通勤費の支給方法を変更
3. 日本中どこでも住めるようになるため、近距離訪問と出張の区別を再定義
4. 事業所の変更を伴う異動において、引っ越すかどうかや転居先の選択肢が増えるため、国内赴任における手当支給のパターンを追加

当社のテレワークに関する取り組み

働き方(テレワーク)に関するルール

現在のテレワーク率は 85%超

3. 日本中どこでも住めるようになるため、[近距離訪問と出張](#)の区別を再定義
4. 事業所の変更を伴う異動において、引っ越すかどうかや転居先の選択肢が増えるため、[国内赴任](#)における手当支給のパターンを追加

テレワークが実現する新しい働き方

- 中抜け
- ワークেশション
- 地方移住

まさにテレワークは
「働くの概念」を変える制度

テレワークを効果的にするための3つの柱

デジタル化を前提とした 業務プロセスの改革

- HUE Workflow活用(稟議申請、人事関連申請、多種多様な紙の申請をデジタル化)
- HUE Digital Invoice活用(請求書の発行受領も電子化)
- HUE e-Document活用(申請書・承認書の電子化)
- HUE AG/ Arier 自社利用で業務のデジタル化
- 高セキュアPC構築でお客様環境への保守サポートもテレワーク対応可能に
- Google Workplace活用(Chat、Cloud Storage)

社内外連携
の
デジタル化

多様な働き方を容認する 制度面の改革

- テレワーク制度(デバイス貸与、テレワーク手当)
- ダブルフレックス制度(フレックスタイム、フレックス休暇制度)
- WAP Healthcare(過重労働を防ぐ仕組み、病気を早期発見予防する仕組み)
- WAP Connectサポート(性別を問わず育児支援)
- 副業/ 週休3日(制約付き)制度、独立支援制度
- WAP Connect(OB/OGとのつながり、カムバック)

社内インフラ
基盤の整理

新しい働き方を促進する エンゲージメントの改革

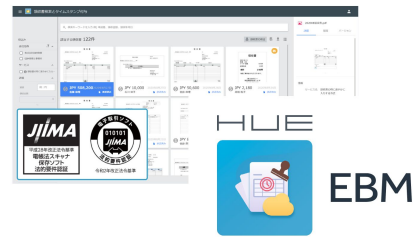
- 評価・育成…自己成長・学習ができる環境作りを支援(多面評価、MBO評価、表彰制度、1x1/メンター制度)
- ハイブリッドを活用した全社員コミュニケーション(Works Update/ WAPの夜間Eメール)
- Wappo/ Wappo!!返し…社員の声・状態を経営に伝える取り組み
- デジタルを活用した社内コミュニケーションの場(Web社内報、社内SNS Hue Project Room、Project Board)

組織マインド
の醸成

テレワークを効果的にするための3つの柱

デジタル化を前提とした 業務プロセスの改革

- HUE Workflow活用(稟議申請、人事関連申請、多種多様な紙の申請をデジタル化)
- HUE Digital Invoice活用(請求書の発行受領も電子化)
- HUE EBM活用(電帳法対応…証憑の電子化)
- HUE AC/ Ariel 自社利用で業務のデジタル化促進
- 高セキュアPC構築でお客様環境への保守サポートもテレワーク対応可能に
- Google Workplace活用(Chat、Cloud Storage)



テレワークを効果的にするための3つの柱

新しい働き方を促進する エンゲージメントの改革

- 評価・育成…自己成長・学習ができる環境作りを支援(多面評価、MBO評価、表彰制度、1x1/メンター制度)
- ハイブリッドを活用した全社員コミュニケーション(Works Update/WAPの夜明け、WAP Forward)
- Wappo!!/ Wappo!!返し…社員の声・状態を経営に届け、答える取り組み
- デジタルを活用した社内コミュニケーションの場(Web社内報、社内SNS Hue Project Room、Project Board)

“クリップ” - クリティカルワーカーが活躍する場所 (Place)



自律的に行動できる場所

ミッションや方針が浸透している。だから、一人一人が自律的に動ける。

当社では、ミッションや事業方針の社内への浸透を目的に、様々な施策を実施しています。

全社Kick-Off・WORKS UPDATE

全社Kick-Off：年に1回、隔月に1日全社Kick-Offです。
WORKS UPDATE：事業方針の確認や事業計画のアップデートを全社共有します。



WAPの夜明け

ワークスアプリケーションズグループCEOの森がMBOを定める社内向けのライブ配信番組。毎回様々なテーマで、ゲスト(社員)と共に対話を行います。

WAP Forward

経営陣から現場リーダーまでが、当社のMission/Vision/Valueについて一貫した知識・理解・情熱をもって自らの言葉で語り、社員一人一人との共感を生み出す取り組みです。

“クリップ” - クリティカルワーカーが活躍する場所 (Place)



自己成長・学習ができる場所

自身の取り組みや経験、成果を意図的に振り返り、次のアクションに活かす機会を。

一人一人が「当社において価値を体現する行動とは何か?」を考え、自分自身の次のアクションに繋げていくため、評価の場・表彰の場を選んだ「成長のために自分の行動を振り返り、次のアクションを考えるきっかけ作り」を行っています。

評価制度と評価フィードバック

評価制度(多面評価とMBO評価)で、半年ごとに自分の成果やWork(仕事)に基づいた行動を、多面的に振り返ります。評価制度を定めたためだけでなく、成長のための制度として活用します。



全社表彰制度「Work Value Awards」

グループを刷新した全社表彰制度です。全社員の取り組みの中から「ワークスアプリケーションズグループのValueを体現した者」が表彰される表彰となっています。

勤続10年表彰 - Evangelist Prize -

ワークスアプリケーションズグループでの勤続10年を超えた社員に贈られる賞です。毎年当社で学んできた知識・技能を仲間や後輩に伝授し周囲にポジティブな影響を与え、当社への貢献をより高めていく存在として働き続けてほしいという思いを込めて、プライズが贈られます。

“クリップ” - クリティカルワーカーが活躍する場所 (Place)



仲間と成果に向かって協力できる場所

社員の声を経営に届け、経営陣自らの言葉で答える。

社員の声を経営に届ける取り組み

・Wappo!!

「Wappo!!」は、「WAP」と「月次の状態チェック = 月報」を組み合わせたネーミングです。各社員に送られた社員からのフリーコメントCEOからライブ配信で回答を行う社内配信の動画です。

① 「Wappo!!」は、各個人が希望している各領域にダイレクトにフィードバックを当て、その変更を提案すること、より定型的なものと関わることができるかを決定します。
② STEP 1: WAPグループで働く上で重要視している「価値観」を調査
③ STEP 2: 重要視している「価値観」のカテゴリを決定度を調査

④ スコア推移を毎月レポート形式で経営・組織長に共有することで、組織・個人単位で改善・フォローを促します。

社員の声に経営が答える取り組み

・Wappo!!返し

Wappo!!に寄せられた社員からのフリーコメントCEOからライブ配信で回答を行う社内配信の動画です。



“クリップ” - クリティカルワーカーが活躍する場所 (Place)



仲間と成果に向かって協力できる場所

個々にスポットライトを当て、コミュニケーションのきっかけを作る。

テレワークでも働ける当社だからこそ「対面で話す機会がないから、社内の情報がなかなか入って来ない」という状況にならないよう、社員×社員のコミュニケーションの媒体となるツールを用意しています。

WEB社内報「WORKSERS」(ワークサーズ)

WEBサイト形式の社内報です。新入社員への自己紹介、社内の変遷・稼働条件の紹介等を掲載しています。



HUE プロジェクトルーム

自社製品である「HUE プロジェクトルーム」を社内SNSの機能を担うツールとして利用しています。他にも、日報を共有するツールとして活用している部門もあります。



テレワークを効果的にするための3つの柱

多様な働き方を容認する 制度面の改革

- テレワーク制度(デバイス貸与、テレワーク手当)
- ダブルフレックス制度(フレックスタイム、フレックス休暇制度)
- WAP Healthcare(過重労働を防ぐ仕組み、病気を早期発見予防する仕組み)
- WAP FAMOサポート(性別を問わず育児支援)
- 副業/週休3日(制約付き)制度、独立支援制度
- WAP Connect(OB/OGとのつながり、カムバック)

「クリップ」 - クリティカルワーカーが活躍する場所 (Place)

集中し、生産性を高め、アイデアを生み出せる場所

テレワークでもオフィスでも。最適環境で最高のパフォーマンスを。

個人で作業に没頭したい時は自宅からテレワークで、チームで際を合わせてじっくり議論したい時はオフィスで、その時々で「働く場所」を自由に選択することが可能です。

テレワーク	オフィス
<p>自宅を、個人が集中しやすい「職場」に</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フルテレワーク制度 ・PC・携帯など必要なデバイスの貸与 ・テレワーク手当 (フルタイム勤務の場合8,000円/月支給) 	<p>仲間とのコミュニケーションで「共創」を</p> <ul style="list-style-type: none"> ・快適なオフィス (東京オフィスには、コピーやめ茶、ビール(経費)を無料でお楽しみバーカウンターも設置されています。) ・コミュニケーションを目的とした対面イベントの開催

「クリップ」 - クリティカルワーカーが活躍する場所 (Place)

自律的に行動できる場所

ダブルフレックス制度で、個々人の都合に合わせて裁量のある働き方を。

ルールを遵守し、成果をコミットすることを前提に、一人一人の状況をお互い尊重し合い、一番生産性を高めることができる働き方をそれぞれが追求していくこと。クリティカルワーカーの活躍する場所としての基本思想です。⑧-⑩、適用外の雇用契約・職種あり

フルフレックスタイム制度	フレックス休暇制度
<p>自分にとって一番生産性高く働ける状態を作るため、出勤時刻を柔軟に変更できるコアタイムなしのフレックス勤務制度です。</p> <p>職場でのルールを守ることを前提に、それぞれのスケジュールやコンディションに合わせて、1日の働く時間をコントロールすることができます。</p> <p>自由に働く一方、自分で自分の働き方を律し、最大のパフォーマンス・成果を出すことが求められます。</p>	<p>土日・祝日・年末年始の日数と、所定休日105日(うるう年は106日)の基の日数分だけ「フレックス休暇」を付与する制度で、個人の希望で休暇日数を変更できます。</p> <p>海外拠点とのスケジュール調整を緩和させたり、業務都合上祝日に業務がある人がしつかりと休みが取れるように導入した制度です。また、祝日に出勤し平日に休みを取るという選択ができるため、選べる祝日を選択して休暇を過ごすことに利用することもできます。</p>

「クリップ」 - クリティカルワーカーが活躍する場所 (Place)

集中し、生産性を高め、アイデアを生み出せる場所

心身の不調によって力を発揮できなくなることがないように。

WAP Health Care	過重労働を防ぐ仕組み
<p>クリティカルワーカーが持つ力を発揮するための最重要基盤は、「健康であること」だと考えています。</p> <p>お客様の課題解決のために、また自分の成長のために、難しい業務に正面から向き合い、必死に考えて取り組むことは重要だと思っていますが、我々が取り組んでいる課題は、速日の残業などの過重労働で疲れた状態で解決できるものではありません。当社では、過重労働を防ぎ、常に元気を回復して問題解決に取り組めるようサポートしていきます。</p>	<p>過重労働を防ぐ仕組み</p> <ul style="list-style-type: none"> - 過重労働や、それに伴う心身の不調を防止する ・勤怠データ分析による負荷傾向分析 ・HRBPによる労務サポート <p>病気を早期発見・予防する仕組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期的に自身の状態を知り、病気を予防する ・万が一の備えも、サポートが受けられる <ul style="list-style-type: none"> ・失効した年次有給休暇を私傷病欠勤時の特別有給休暇として積み立て可能(上限20日) ・自社健康保険による充実のサポート ・健康診断オプションの無料提供、インフルエンザ予防接種実施会社負担、乳がん検診全額負担会社負担 など ・各種福利厚給 ・共済によるGLTD(団体長期障害所得補償保険)加入など経済的支援制度

「クリップ」 - クリティカルワーカーが活躍する場所 (Place)

「ライフステージ」に合わせて働き方が選択できる場所

「ママ」も「パパ」も、「子育て」も「働く」も、あきらめないために。

WAP FAMOサポート (旧ワークスミルクラブ)

男性の育児に対する意識、産後/育児/介護について、私たちと向き合える職場の大きな基盤です。当社は2004年からママ社員の育児・仕事の両立支援を目的に「ワークスミルクラブ」を制度化しましたが、2022年より「ワークスミルクラブ」をリニューアルし、対象範囲を男女両方に拡大した「WAP FAMOサポート」制度を開始しました。

「WAP FAMOサポート」では、短期の職場復帰支援、長期の休業支援といった各々のライフスタイルを尊重する柔軟な対応を行っています。

「FAMO」とは、「Father and Mother」の略称で、性別を問わず、育児への参画や仕事と育児の両立を支援したいという想いを込めました。

WAP FAMOサポートの主な支援内容 (男女いずれも対象)

- ・妊娠明時から取得可能な産前産後休業
- ・半育休(週12~20時間未満の範囲で取得可能)
- ・子どもが小学校を卒業するまで選択できる短時間勤務制 (FAMO短時間勤務)
- ・子どもの病気やケガの看護が必要な場合の特別休暇 (FAMOサポート休暇)
- ・産育休からの職場復帰への特別ボーナス支給 (休業前年取の10%)

※社員の一部は対象外



そして一番大事な「マインド(当たり前)」

例えば

- ・勝手にスケジュール
- ・誰にでもチャット
- ・リマインドなし承認



地方創生～熊本拠点～

テレワーク下での新 オフィス設立

目的: 熊本オフィスから、地方 DX人材創出と新しい働き方推進を目指す

2020年熊本市と立地協定締結
2021年熊本オフィス開設

- ・暮らしやすい環境
- ・新しい働き方
- ・熊の穴(教育機関)
- ・未経験からIT・DX人材へ



- ・雇用の創出
- ・地域のIT人材育成
- ・人口流入

- ・自治体の支援
- ・BCP対策
- ・新たなビジネス拠点

熊本県(熊本市) × WAP × 働く社員 三者がHappyになれる取り組み

7名

2021年2月に立ち上げ時
東京からの赴任者

採用加速

未経験者を中心とした積極的な採用活動の実施

IT・DX人材育成

ステップアップ型でIT・DX人材育成を目指す

移住推進

既存社員への積極的な熊本移住の推進

業務拡大

コンタクトセンター・技術サポート職から始めつつ、業務領域を拡大

新しい働き方の先行実施拠点「熊本オフィス」

熊本で新しい働き方を実践しながら、地方創生や地方DX人材育成を支援

「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所の整備



新しい働き方の先行実施拠点「熊本オフィス」

熊本で新しい働き方を実践しながら、地方創生や人材育成を支援

熊本市と立地協定を締結し、2021年に熊本にカスタマーサポートオフィス（お問合せ窓口や保守対応の拠点）を開設しました。カスタマーサポートやそのBCP対策としての機能を持つだけでなく、新しい働き方の実践を目指していくのが特徴です。

新しい働き方の実践

・移住支援

テレワークを原則とした勤務制度に加え、より革新的な働き方の実現を目指し、社員の熊本市への移住を支援。全正社員を対象とし、移住者には特別支度金を支給します。また、内閣府の「地方創生テレワークモデル創出事業」にも協力し、2022年に「お試し移住」制度を実施。

・副業一部緩和と週休3日4日制

熊本オフィスでは副業緩和や週休3日・4日制を導入しており、本人の希望で選択することができます。これらの制度を組み合わせることで新しいチャレンジができます。

IT人材育成プログラム「熊の穴」

首都圏に比べるとIT人材が少ない熊本エリアにおいて、未経験者のキャリアアップを支援するステップアップ型研修制度。入社後半年間、研修と実務を並行して実施し、研修をクリアするとIT人材として必要な知識・スキルが身につきます。

また、研修の成績に応じて年収もUPします。

© 2023 Works Applications Co., Ltd.

お試し移住制度
利用者
38名(累計)
移住支援制度
利用者
8名(累計)



熊本オフィスでの
採用人数
71名
(2023年6月時点の累計)



熊本オフィス
所属人数の変化
7名(2021年2月)
↓
77名(2023年6月時点)
※採用・移住による増加



38

①移住支援～お試し移住

内閣府
地方創生テレワーク



地方創生に資するテレワーク促進を目的に
内閣府の実証事業に参加します

目的

熊本に実際滞在して、熊本の魅力を知ってもらう
(熊本の関係人口を増やす)

実施内容

熊本市への「お試し移住」に対して補助を実施

補助内容

- ・熊本市までの交通費
- ・現地での宿泊費

1人あたり5日～最大1か月、定員10～40名程度を想定



実施期間

2022年12月～2023年2月

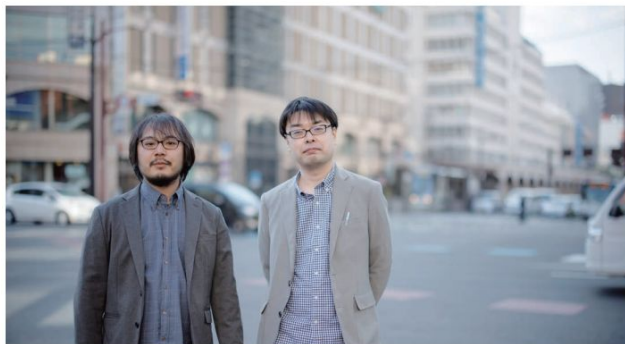
①移住支援～メディア等取材例

地方創生テレワークモデル創出事業事例集

株式会社ワークスアプリケーションズ × 熊本県熊本市

平山 健太さん 株式会社ワークスアプリケーションズ 人事本部 本部長
伊藤 直明さん 株式会社ワークスアプリケーションズ オペレーション本部 タクニカルサポート部 部長

社員が地方での多様な働き方を実現する後押しとなる
「熊本お試し移住」



熊本市のオフィス近郊にて 伊藤さん、平山さん

株式会社ワークスアプリケーションズ

東京、大阪、名古屋、徳島、熊本にオフィスを置くIT企業。従業員数941名。ERP(統合基幹業務システム)やグループウェア、SaaS型業務効率化ツール群といった製品・サービスの開発、共有に取り組んでいる。



熊本県熊本市

人口約74万人。首都圏から飛行機で約2時間でアクセスができる。古くから「水の都」「森の都」と言われている。「日本三名城」のひとつに数えられる熊本城があることで知られている。

RKK 熊本放送



西日本新聞

熊本の地域DXに貢献 ワークスアプリケーションズ熊本オフィス（熊本市） 木口義教副所長

2023/5/30 6:00 [有料会員限定記事]

#九州フィナンシャルグループ #キヤバーソン #DX #テクノロジー #働き方 #九州経済圏

塩塚 未 + フォロー



+ 拡大

熊本日日新聞

東京から移住、公私整う IT企業・東さん（熊本市） 対面勤務、週末も充実【コロナが変えた 仕事 生き方】④

熊本日日新聞 | 2023年5月23日 09:09



3年余りの新型コロナ禍は、非対面の働き方や暮らしが醸成する転機となった。県内への移住者や転職者らの姿を通じて、人々の価値観の変化を探る。

「無心になって、寝ました」。4月下旬、熊本市中央区の会社員東祐郎さん（28）が、行きつけの銭湯「大福湯」＝同区＝でサウナを楽しみ、解放感に浸った。

東さんは、企業向けソフトウェア開発などを手がけるIT企業「ワークスアプリケーションズ」（東京）の社員。2021年11月に出身地の東京から移住し、市中心市街地にある同社の熊本オフィスで働く。

きっかけは新型コロナウイルスの感染拡大だった。オフィスの「面」を選択する会社の方針で出勤できず、自宅マンションでテレワークする日々が続いた。「今日はコンビニの店員としか話していない」。都会での1人暮らしに慣れ合いのなさを感じていたという。

出張で21年7月に熊本オフィスを訪ねると、先に転勤していた先輩が生き生きと働いているように見えた。「熊本の方がテレワークは少ない。職場で人と話せて、週末も楽しいよ」。そう背中を押された。コンパクトな街並み、豊かな自然も魅力だった。

ワークス社は、地方都市で2カ所目の拠点となる熊本オフィスを「新しい働き方を実践する場」と位置付ける。副業や週休3、4日制も導入、とりわけ力を入れるのが、首都圏などからの「熊本移住の奨励」。業務命令による転勤ではなく、自ら願



サウナを楽しんだ後、コーヒーを飲みながらゆっくり移住先の暮らしを楽しむ。

②IT・DX人材育成プログラム「熊の穴」

熊本に拠点を作った理由である「ポテンシャルの高い優秀な人材」を発掘し、IT・DX人材として育成する

ITは難しい？ 経験や学歴がないとIT企業には入れない？ そんな訳あるか。
自分を変える、キャリアを変える、熊本から日本中の会社の「働く」を変える、覚悟はあるか。

問題解決能力を高めよう
年収五百万を狙え

突破型研修
「熊の穴」挑戦者募集。

© 2023 Works Applications Co., Ltd.

募集職種について

IT総合職・・・研修や面談を通じて、個人の適正や志向性にマッチした配属先を決定します

★配属先一例★

〈問い合わせサポート〉

お客様相談窓口として、専用システムに投稿される各種問い合わせや、ご質問にシステム上で回答します。
経理やIT部門の担当者クラスの方とのやりとりが中心です。

▶本配属先の職種は

開発エンジニア、製品導入コンサルティングなど様々です。



© 2023 Works Applications Co., Ltd.

②IT・DX人材育成プログラム「熊の穴」

対象	研修名	期間	見極め内容	研修内容	課題	研修×実務
全員	Stage1	1.5ヶ月	キャッチアップ能力	<ul style="list-style-type: none"> ・WORKS基礎知識の習得 ・簿記三級相当の知識習得 ・問題解決思考の習得 	テスト	研修
全員	Stage2	1.5ヶ月	職種適性	<ul style="list-style-type: none"> ・社内ツールを利用した経理業務の理解 ・ローコード開発 ・SQL習得 	成果物 テスト	研修×実務
S2突破者	Stage3	2ヶ月	上位職適性	コンサル研修	ロールプレイ	研修×実務
				開発研修	成果物	
全員	部門研修	1ヶ月	-	各配属先ごとの部門研修	-	研修×実務

②IT・DX人材育成プログラム「熊の穴」

試行錯誤を繰り返し、バージョンアップを進めている。

Ver1

- ✓ Stage1～Stage4で開始。
- ✓ 各Stage突破者のみ次のStageへ進め、不合格者は現場配属
⇒突破できないと知識キャッチアップの機会が少なくなってしまう

Ver2

- ✓ Stageごとの可否に関わらず、全員が全 Stageを受講
- ✓ 想定配属先を増やしStage4課題を本人の適性に応じて二種類用意

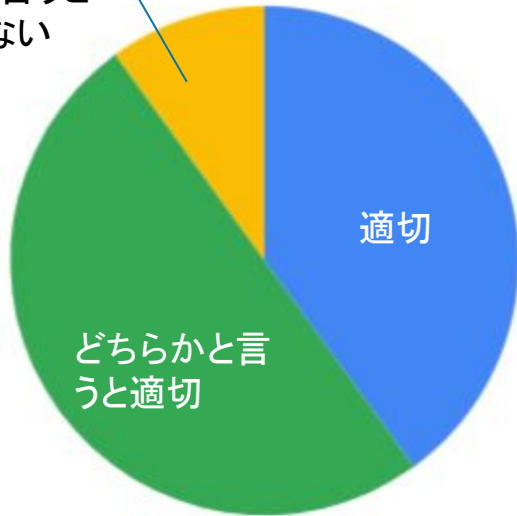
Ver3

- ✓ 3Stage制に変更(研修期間は変化なし)
- ✓ 汎用的知識はStage1-2に集約させ、Stage3は配属先の実務に特化させる

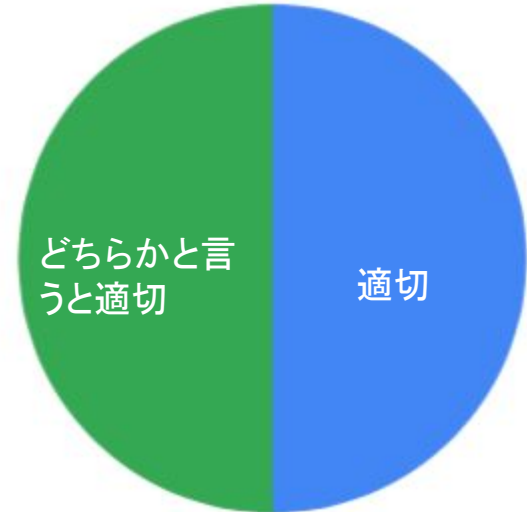
②IT・DX人材育成プログラム「熊の穴」

IT未経験者にとって、熊の穴のコンテンツは適切だと感じましたか？

どちらかと言うと
適切ではない



Ver2



Ver3

「熊本オフィス」の現況

7名

2021年2月に立ち上げ時
東京からの赴任者

採用加速

113名

熊本での新規採用(ほぼIT業界未経験者)

DX・IT人材育成

42名

「熊の穴」プログラム、受講者数

移住推進

8名

東京等からの希望移住者

業務拡大

第2オフィス開設

今後の方向性と目標

人材の格差だけでなく、ITリテラシーの差やシステム投資の規模などにより、生産性が向上する首都圏企業と、生産性が停滞する地方企業といったように、企業のデジタル化格差/ IT格差もより進んでいくことが想定されます ⇒ 日本のデジタル競争力の底上げには対応が必須

加速する地方格差

地方



テレワーク化のメリットを受けられない
→働き方の変化に置いて行かれる



デジタル化のメリットを受けられない
→生産性が向上せず、競争力が低下する

都市



テレワーク化のメリットを受けられる
→働き方の変化を上手く利用できる



デジタル化のメリットを受けられる
→生産性が向上し、競争力が上昇する

改善のためのポイント

- ・都市部の企業が、地方人材を積極的に採用していくこと。
- ・地方企業のIT化推進を、官民で協力して進めること。
- ・地方在住/都市企業就業のモデルを、補助する仕組みを用意すること。

改善すべき課題

- ・ 推進力 (IT人材) の不足
- ・ 経験/ ノウハウの不足
- ・ マインド/ 動機の不足

当社は日本のデジタル競争力の底上げを「熊本」を起点として推進してまいります！

- ・テレワークは、「働く概念」を変える仕組み
- ・キーとなるのは「自律」
- ・テレワークは「新しい機会」を生み出す可能性を持っている