

地方の「制約」を「強み」に変える

～テレワークでひらく、地方企業の人財戦略～



株式会社ケイリーパートナーズ 代表取締役 鷺谷 恭子

株式会社ケイリーパートナーズ (福島県郡山市・白河市)

【事業内容】

「外付けの社内チーム」

- 経理代行・バックオフィス支援
- 広報支援

「カラフルな働き方デザイン室」

- 採用・定着支援
- キャリア支援

【主な受賞歴】

- ふくしまベンチャーアワード 2018「優秀賞」
- 第1回郡山地域クラウド交流会「優勝」
- 第20回女性起業家大賞「奨励賞(スタートアップ部門)」
- 第7回ふくしま産業賞「福島民報社奨励賞」
- ふくしまベンチャーアワード 2021「特別賞」
- こおりやま DX 大賞 2022「優秀賞(準グランプリ)」
- 全国ワークスタイル変革大賞2024企業部門「大賞」



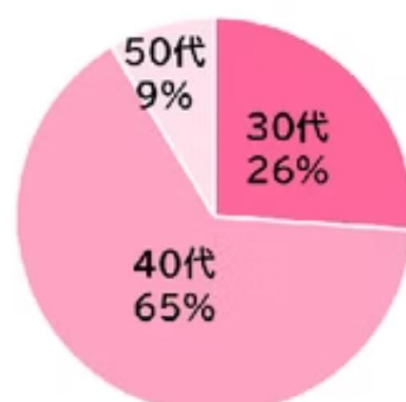
子連れ出勤とテレワーク
を選んで働ける。

メンバーの9割は、子育て真っ最中の女性。

性別

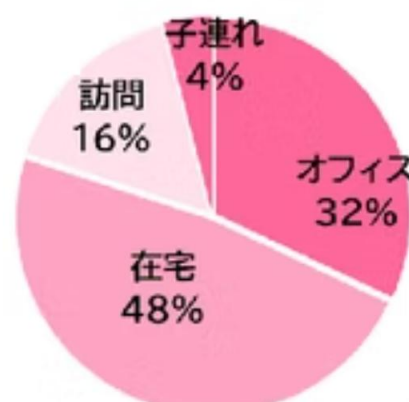


年代



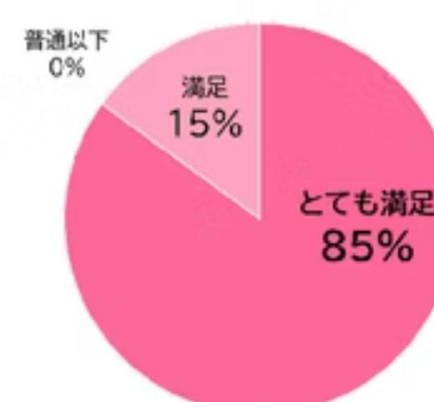
※子育てだけでなく、自身の健康課題や介護による制約があるメンバーも

勤務形態



※IT環境を整備し、85%の業務は在宅ワークが可能

社員満足度



※20の質問項目から算出した総合満足度



新しい働き方をつくり、
全国最高賞を受賞。

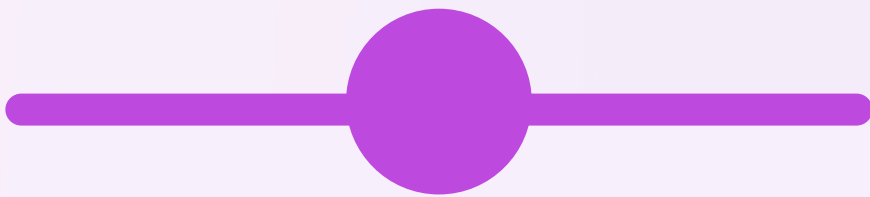
代表取締役 鷲谷 恭子(ワシキョウコ) プロフィール

1977年福島県郡山市生まれ。県立安積女子高(現:安積黎明高)、早稲田大学政治経済学部卒。1999年に旅客鉄道会社に就職し、転勤を重ねながら顧客サービス、商品造成、CRMなどを担当する。2007年に第一子の育児をきっかけに退職し、2009年に福島県へUターン。東日本大震災以降は子育て支援や通訳ガイド、まちづくりなどのボランティア活動を行う。地方におけるキャリア形成の課題に直面した原体験から、「1日2時間から働けるワークシェアリング」のモデルを構築し、2019年5月に『2hours(トゥーアワーズ)』を開業、同年10月に『株式会社ケイリーパートナーズ』を設立した。



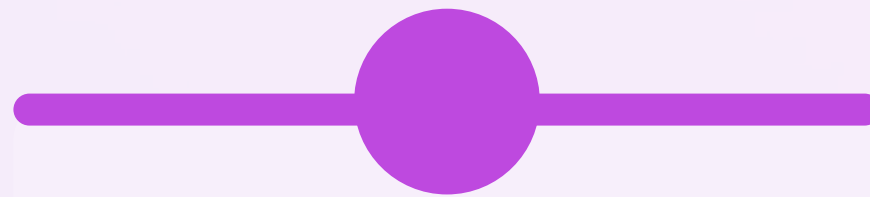
地方こそテレワークの追い風を活かせる

本日、お持ち帰りいただきたいこと



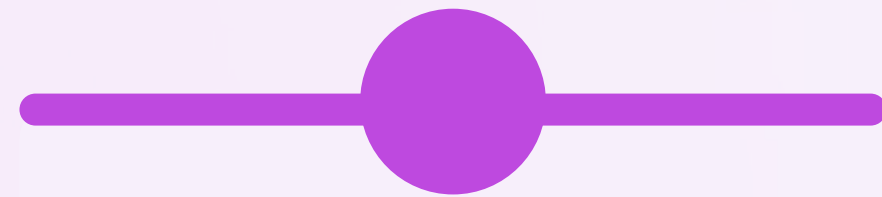
視点の転換

「人がいない」ではなく
「働き方の設計を変える」
という発想が重要です



地方の可能性

地方でも、少しの工夫で
新しい人財確保の扉が開く
というリアリティ



小さな一歩から

テレワーク導入は
完璧を目指さず、
できることから始めることが
成功の鍵です

地方の企業だからこそ、柔軟な働き方を導入することで、
眠っている人財の可能性を引き出せます。

私たちの事例が皆様の参考になれば幸いです。

違いを「格差」と見るか「多様性」と見るか

～”体験格差”を通じた価値観の問い直し～

「格差」として見る視点

- 競争的価値観
- 画一化を求める
- 自慢・比較の対象
- キラキラ体験が少ない＝かわいそう

「多様性」として見る視点

- 共有と尊重
- 個性を認める
- 相互理解の機会
- 違いを学びの源に

「同じでなければならない」という思い込みが、教育を画一化し、
子どもの自由な学びを奪います。

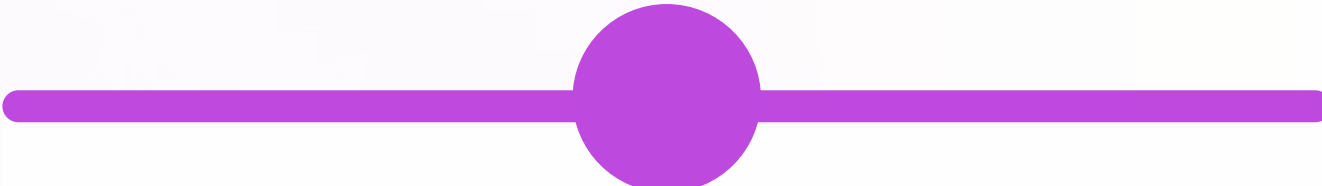
企業にも、同じ呪縛はないでしょうか？



「理想の人材像」の呪縛

フルタイム勤務・即戦力・若手
長時間労働OK...

このような「理想像」を追い求めることで、
実は素晴らしい人財との出会いを逃してい
るかもしれません。



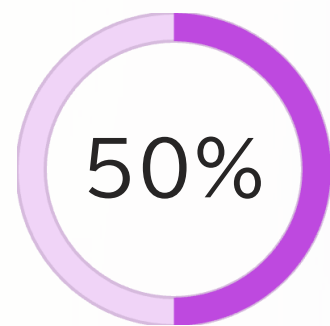
「働き方の多様性」という解放

週2日・短時間勤務・リモートワーク...

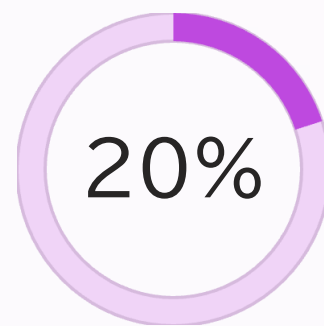
これらを受け入れることで、高いスキルと豊
かな経験を持つ人財と新たな形でつながる
可能性が広がります。

「本当にフルタイム・オフィスワークでないといけませんか？」

地方企業が直面する課題と可能性

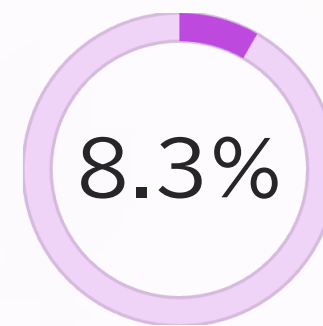


東京都のテレワーク
経験率



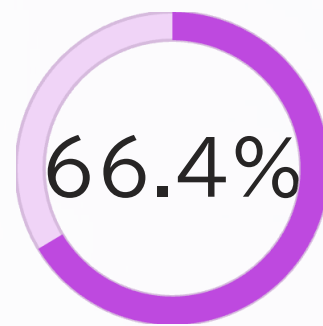
地方圏のテレワーク
経験率

北海道・東北では「導入
なし」が82.5%



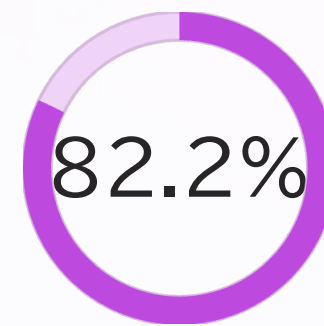
女性のテレワーク実
施率

男性は21.5%と大き
な格差



地方企業の採用困
難率

「応募があっても条件
が合わない」が最多理
由



人手不足倒産の小
規模中小企業比率

正社員不足を感じる企
業は半数以上

「違いを格差ではなく**多様性**に」

柔軟な働き方こそ、地方で人を活かす鍵です。

地方に潜在する人財活用の可能性

「働きたい」という意欲がありながら、現在の働き方ではその機会を得にくい人財が地方には多く存在します。

子育て中の方

専門スキルを持ちながらも、育児と両立できる柔軟な働き方を求める声が多い。学校行事や急な体調不良に対応できる体制が必要です。

介護者

家族の介護と仕事の両立を目指す方々。介護の状況は変化するため、固定的な勤務では継続が難しいケースが多く見られます。

健康課題がある方

通勤や長時間勤務が難しい方には、体調に応じて自分で決められる柔軟な働き方の選択肢が必要です。

経験豊富なシニア層

豊富な知識と経験を持つベテラン世代。培った専門性を活かし、長く貢献できる環境づくりが求められます。

Uターン希望の若年層

都会で培った経験やスキルを地元で活かしたいと願う若者たち。しかし、地元では専門性を発揮できる仕事が見つからないという課題があります。

テレワークは「潜在する人財」と「企業」をつなぐ架け橋。
多様なスキルを活かし、地域経済を元気にすることができます。

地方に女性がもっと自由に働ける選択肢を

ケイリーパートナーズの働き方デザイン

「1日2時間から」の 短時間勤務

ライフスタイルに合わせて働けるよう、「1日2時間から」という短時間勤務を導入。スタッフの約15%が2時間勤務を選択する一方、1日6時間の短時間正社員も増えています。

選べる環境

子連れ出勤が可能なオフィス環境を整備し、半数以上が利用。業務全体の約85%がテレワーク可能であり、実際には約48%が在宅で行われています。ほぼ全員が業務内容に応じて在宅勤務を選択できる仕組みになっています。

ワークシェアリングの 徹底

業務の属人化を防ぐため、クラウドツール「サイボウズOffice」「Google Workspace」等を活用したデータの一元管理と業務の見える化を実施。チームで業務を共有し、互いにフォローし合う仕組みを整えています。

DXを活用した”カラフルな働き方”を福島から全国へ広げていきます。

「柔軟な働き方」は、組織の力になる。

全国ワークスタイル変革大賞

2 時間からのワークシェアで女性が輝く！地方を変える働き方改革

小さなDXが叶えた「働きやすさ」と「働きがい」 2024

働きやすさ



EX(社内)

製品・サービスの活用による
DX のファーストステップ

- Google Workspace
- サイボウズ office (社内掲示板)
- MoneyForward クラウド(給与 / 会計)
- ジョブカン(労務管理)
- Chatwork (顧客コミュニケーション)
- Zoom (オンラインセミナー)
- Notion (マニュアル作成)
- Adobe Creative Cloud (動画編集)
- Canva (SNS デザイン)
- MicrosoftOffice 365

リモートワーク率
85 % (訪問除く)

2022

2021

2023

CX(顧客)

デジタル分野の支援業務拡充



- ・クラウドサービス導入支援
- ・クラウド会計入力
- ・デジタル広報
- ・WEB デザイン

2020

第 2 期
149 %
(前年比)

第 3 期
115 %
(前年比)

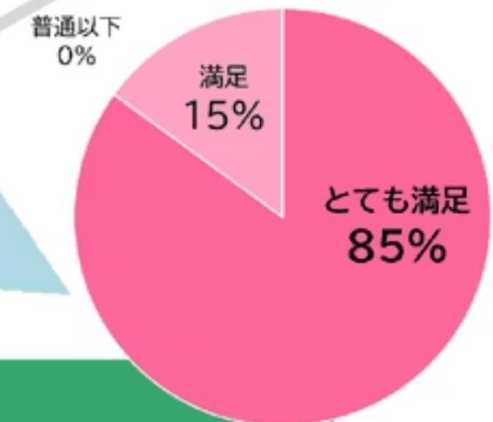
第 4 期
152 %
(前年比)

第 5 期
125 %
(前年比)

売上増
3倍

働きがい

社員満足度



ケイリーパートナーズ／テレワーク成功の4つの特徴

テレワークが効果的に機能するために、私たちが大切にしている4つのポイントをご紹介します。



コミュニケーションツール

ChatworkやZoomを活用し、即時共有と雑談も可能な環境を整備。対面同様のコミュニケーションを維持できるよう工夫しています。



勤怠管理

サイボウズofficeで全員のスケジュールを公開し、ジョブカンで稼働時間や休憩も明確化。働く時間が見える化されることで、効率的な業務調整が可能になっています。



クラウド活用

Google Driveなどのクラウドツールにより、どこからでも必要な情報にアクセス可能。場所を選ばない働き方を技術面からサポートしています。



ハイブリッド設計

出社と在宅を組み合わせ、業務内容や個人の状況に応じて柔軟に対応。全員が同じ働き方である必要はないという考え方を大切にしています。

これらの基盤整備により、場所や時間の制約を超えた協働が実現しています。
テクノロジーはあくまで手段であり、目的は「メンバー**全員が活躍**できる環境づくり」です。

事例①：子育て女性の活躍

「限られた時間でも、成果を上げられる」実例をご紹介します。



Before: 復帰の壁

- ・ 子どもの急な発熱に対応できるか不安
- ・ 長時間通勤が困難
- ・ フルタイム勤務は家庭と両立できない
- ・ 「迷惑をかけてしまう」という罪悪感



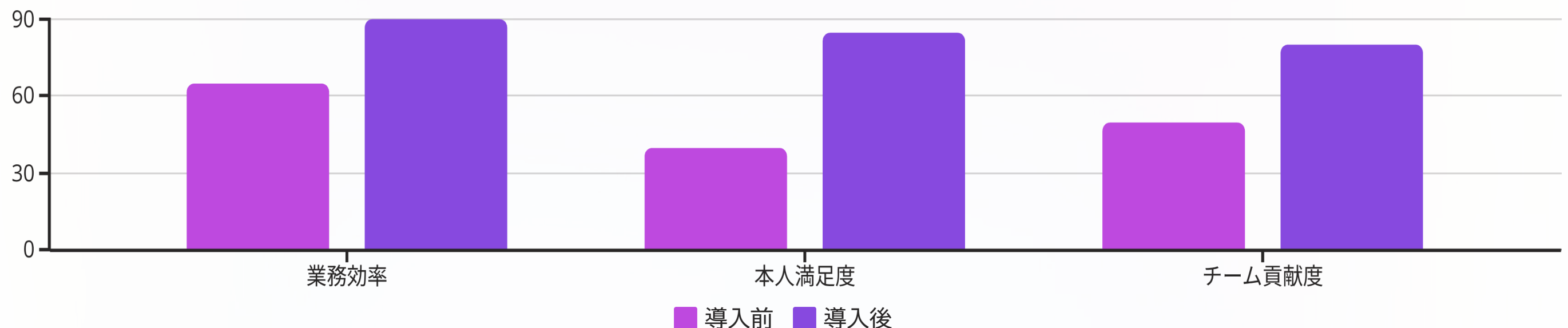
テレワーク中心の就労

- ・ 週2日・1日2時間からスタート
- ・ 在宅で専門業務に集中
- ・ クラウドツールで情報共有
- ・ スキルと時間の最適マッチング



After: 活躍の実現

- ・ 短時間でも高い生産性を実現
- ・ 継続したスキルアップ
- ・ チーム全体の業務効率化にも貢献
- ・ 本人の満足度も向上



限られた時間でも、むしろその制約があるからこそ**集中**して取り組み、**高い成果**を上げられることが実証されています。

事例②：地元出身者のUターンの働き方支援



東京在住

福島出身のBさんは東京の企業で勤務。地元との関わりを失いたくないという思いを抱えていました。



リモート参画

週1回、当社の福島プロジェクトにリモートで参画。東京での経験を活かしながら地元貢献が可能に。



関係継続

「ふるさと副業」として福島との関係を継続。将来的なUターンの選択肢も視野に入れています。

「関係人口型雇用」という新たな可能性

完全移住だけが地方創生ではありません。テレワークを活用した「関係人口型雇用」は、地方と都市をつなぐ新たな人財活用モデルとなり得ます。地元を離れた人材の知見や人脈を、距離を超えて地域に還元する仕組みづくりが進んでいます。

地方の「制約」を「強み」に変える発想の転換

「ハードがないから無理」ではなく「制約があるから工夫が生まれる」

制約: オフィス不足、通勤手段の限界、インフラの弱さ、ITリテラシーの不安

機会: テレワークでオフィス不要、Wi-Fiとパソコンで業務成立、通勤時間ゼロで子育て・介護との両立が容易

設備が整っていないからこそ、最小コストで最適な方法を考え抜く力が育ちます

「人財がない」ではなく「潜在力を活かすチャンス」

制約: 働ける人が少ない、採用の難しさ、若年人口の流出と高齢化

機会: テレワークで育児・介護中の方や障がいがある方を活かせる、U・Iターン者に魅力的、「2時間からOK」「完全オンライン」で人材確保

都市では活躍しにくい人財も、地方だからこそ“出番”があります

「競争が激しくない」＝「挑戦の余地が大きい」

制約: 地域にノウハウがない、前例がない、小規模企業が多く改革が難しい

機会: 決裁が早く改革が進めやすい、小さなチームでPDCAを素早く回せる、“先駆者”になれるチャンス

「やっているところが少ない」からこそ、“変革の起点”になれます

地方の「制約」は、新しい価値を生み出すための最高の「機会」です。

まずはここから。「導入の兆し」があるかチェック！

■ 社内に時間制約のある社員がいる

子育て、介護、副業、学習など、様々な理由で時間的制約を持つ社員の存在は、テレワーク導入のきっかけになります。

■ 採用・定着に課題がある

人財確保が難しい、せっかく採用しても離職してしまうといった課題は、新しい働き方の導入で解決できる可能性があります。

■ 業務の一部がPCで完結している

すでにデジタル化されている業務があれば、そこからテレワーク化を進めることができます。

■ 「場所」に縛られない価値観を持ち始めている

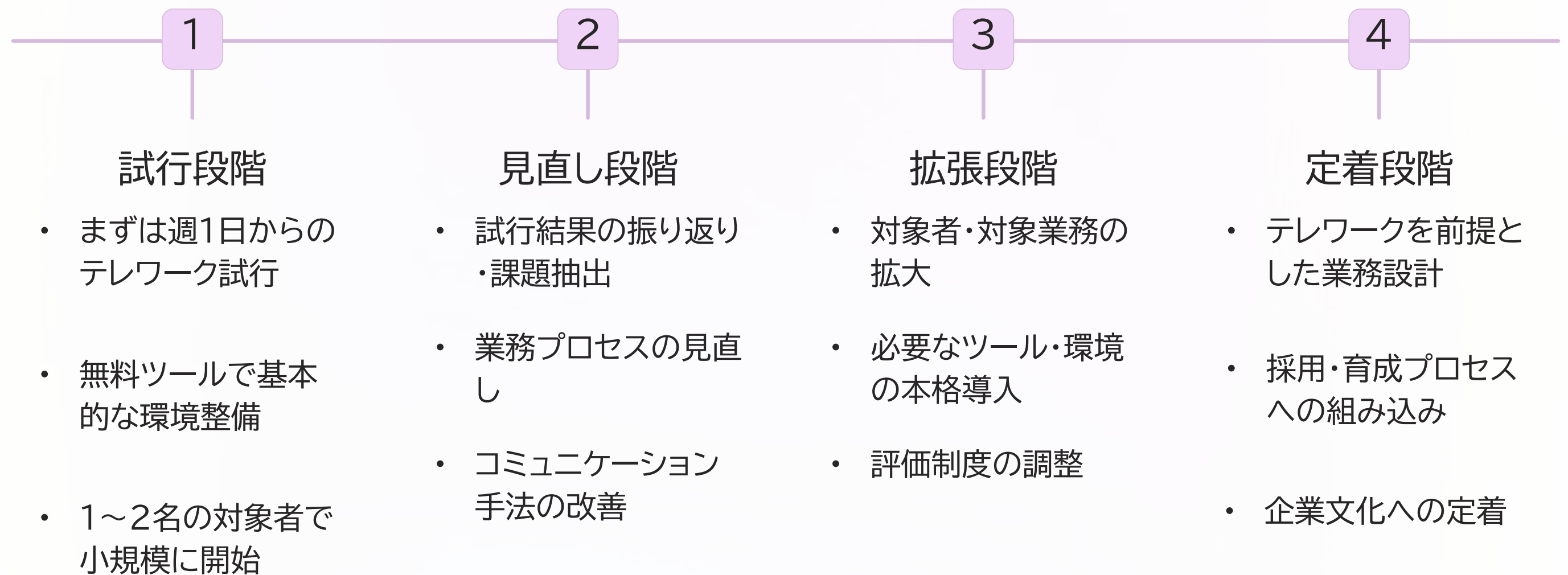
コロナ禍を経て、多くの方が場所にとらわれない働き方の価値を実感しています。

■ 成果で評価する文化に変えたい

「見える時間」ではなく「見える成果」を評価する文化へのシフトを考えている組織には、テレワークがフィットします。

「小さな一歩」の設計図

テレワークは段階的なアプローチで、負担を軽減しながら進めることができます。



重要なのは「完璧を目指さない」こと。

小さな成功体験を積み重ねながら、徐々に改善していくプロセスが大切です。

導入企業向けチェックリスト

自社でテレワークを検討する際のチェックポイントです。

業務の切り分け

全ての業務をテレワーク化する必要はありません。まずは以下のような業務から検討してみましょう

- 集中作業が必要な業務
(資料作成、分析など)
- 成果物が明確な業務
(デザイン、プログラミングなど)
- オンラインでのコミュニケーションが主体の業務

必要な環境整備

テレワークに必要な基本的な環境は以下の通りです

- コミュニケーションツール
(ChatworkやSlackなど)
- ファイル共有システム
(Google DriveやDropboxなど)
- 勤怠管理ツール(ジョブカンなど)
- オンラインミーティングツール
(ZoomやTeamsなど)

マネジメント方法の見直し

テレワークでは管理手法も変化します

- 「時間」ではなく「成果」で評価する仕組み
- 定期的な1on1ミーティングの設定
- チーム全体での情報共有の仕組み
- 信頼ベースの関係構築

テレワークは「制度」以上に「文化」の変革です。
互いを信頼し、多様な働き方を認め合う組織文化が基盤となります。

「地方だからこそできる働き方改革」——今日のまとめ

1. 価値観のアップデートがはじまり

「違い＝格差」ではなく、「違い＝多様性」という視点に立つ
フルタイム・出社前提からの脱却が、採用・定着の鍵

3. 自社でできる”小さな一歩”から

勤怠管理・クラウドストレージ・コミュニケーションツール
完全テレワークでなくても”ハイブリッド”で導入可能

2. テレワークは”地方の選択肢”になる

働く場所に縛られないことで、眠っていた人財が活きる
地方こそ、柔軟な働き方で「人を呼び込む力」を持てる

4. テレワーク導入は”経営戦略”の一部

人財確保、離職防止、生産性向上を同時に叶える手段
企業の持続可能性を支える「投資」と捉えることが重要

「地方だから無理」ではなく、「地方だからこそ、できる」選択を。

地方の「制約」を「強み」に変える

～テレワークでひらく、地方企業の人財戦略～



株式会社ケイリーパートナーズ 代表取締役 鷺谷 恭子