

テレワーク導入企業等の好事例紹介

合理的配慮とテレワークの推進

グリービジネスオペレーションズ株式会社
代表取締役社長 山本 千晴



グリービジネスオペレーションズ株式会社
代表取締役社長

山本 千晴

グリー株式会社（現：グリーホールディングス株式会社）の
人事責任者を経て現職。事業成長と社会的価値の両立を目指
し、「経営」と「人事」の両視点からインクルーシブな働き
方を社会に広げることが目標。



目次

- 01 当社の紹介と企業ビジョン
- 02 土台となる働きやすい環境づくり
- 03 合理的配慮としてのテレワーク
- 04 テレワークの先にある、成長と挑戦～まとめ



01

当社の紹介と企業ビジョン

会社名 グリービジネスオペレーションズ
株式会社 (GBO)

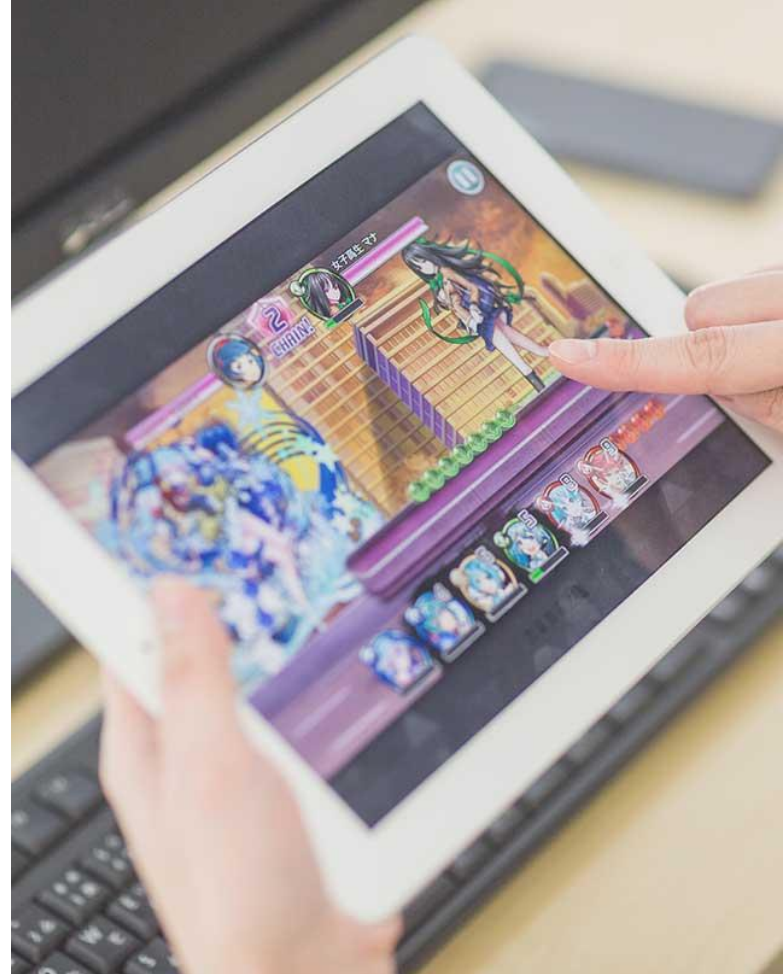
親会社 グリーホールディングス株式会社

設立 2012年5月1日
※5月22日 特例子会社認定

所在地 神奈川県横浜市

事業内容 ゲームビジネス・総務・人事・
サポート業務

従業員数 54人
※障害者手帳保有社員数 47人



業務内容



ゲームビジネス サポート業務

アイテム名称考案、画像加工、品質管理・テスト、特許調査 等



総務・人事 サポート業務

勤怠・各種制度管理、データ入力 等



DX業務

SNS運用代行サポート、広告レポート作成 等

当社の企業ビジョン

能力を最大限に発揮でき、自律的に成長し続けられる会社を創る

2024年 輝くテレワーク賞 特別奨励賞 受賞

2025年 厚生労働省「もにす認定」取得





02

土台となる
「働きやすい環境づくり」

自律的成長を支える「合理的配慮」①

テレワーク導入以前から、特性に合わせた物理的・精神的配慮を徹底



「物理的配慮」の事例

🕶️ 感覚過敏への配慮：サングラス、イヤーマフ等を貸し出し

💻 ワーキングメモリへの配慮：短期記憶が弱い社員向けにマルチディスプレイを設置

👤 身体的負担への配慮：ハイカウンターを設置し、立位での作業も可能に



自律的成長を支える「合理的配慮」②

テレワーク導入以前から、特性に合わせた物理的・精神的配慮を徹底

👊 「精神的配慮」の事例

👍 得意を活かす業務設計：本人の得意・不得意を見極め、強みを活かせる業務をアサイン

📋 苦手領域の仕組み化：マニュアルやチェックリストで不得意な点を補う

□ 業務内容の最適化：極端に短い納期や電話対応など、負担の大きい業務は受託しない



自律的成長を支える「合理的配慮」③

雇用側の理解と外部連携



マネジメント側の
知識習得

企業在籍型ジョブコーチの選任

障害者職業生活相談員講習の受講必須化

雇用環境整備士の配置



外部連携

企業・支援機関・行政との情報交換

定期面談

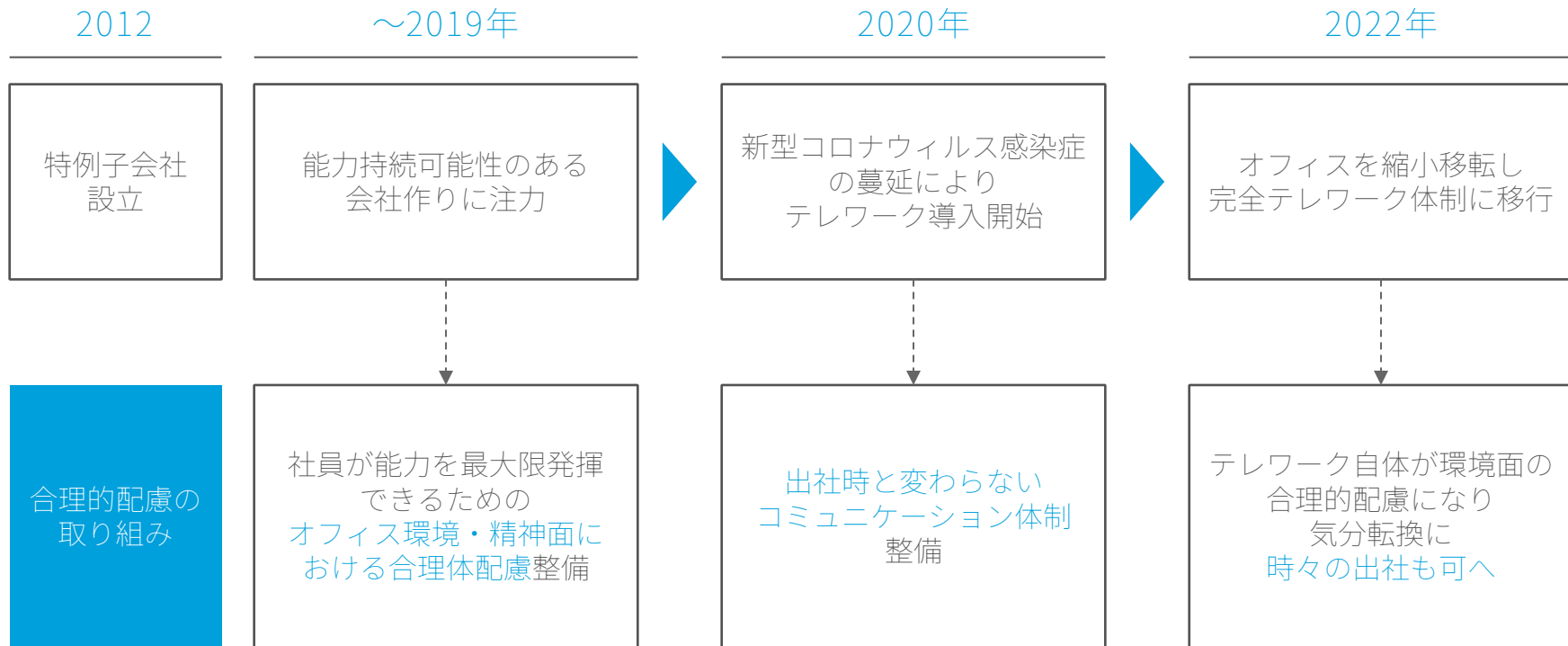
※マネージャー、社長、カウンセラー、保健師、産業医



03

合理的配慮としての テレワーク

GBO設立～テレワーク導入の流れ



転機は、コロナ禍で始まったテレワーク

当初の懸念：コミュニケーションは円滑にできるか？
業務の生産性は維持できるか？
心身のケアは十分に行えるか？

テレワークを成功させるための取り組み①

「信頼」を土台に、オンラインでの働き方を構築

💛 心理的安全性を確保する、オンラインコミュニケーション設計

💬 毎朝のオンライン朝礼：全員参加で予定を共有、司会者からの一言やラジオ体操で一体感も

💻 チャットの活用：離席時に一報を入れるなど連絡を徹底し、「相手の状況が分からない」という不安を解消

📋 作業計画・日報提出：毎日の報告で社員の課題を早期に把握し、迅速な面談でサポート



👤 リアルな交流機会：気分転換やPCトラブル対応のための出社を可とし、年1回オフラインイベントを実施

テレワークを成功させるための取り組み②

「信頼」を土台に、オンラインでの働き方を構築

✨ 業務と生活の両面を支えるサポート体制

👤 サブマネージャー制度：メインマネージャー不在時でも、迅速にフォローできる体制を構築

💡 外部支援機関のコンサルティング導入：「生活基盤の安定が、就労の安定に繋がる」という考えのもと外部機関と提携し、専門家がプライベートな課題解決も支援



テレワークにおける取り組みの結果

定着が難しいと言われている障がい者雇用において
勤怠率や稼働工数では改善が見られ、社員の離職にも影響はなかった

突発休減少による
勤怠率改善！

導入前
2019年度

98.6%

導入後
2024年度

99.8%



毎月の1人当たり
稼働工数※
110～130%UP！



体調不良による離職
新入社員の離職
ゼロ！

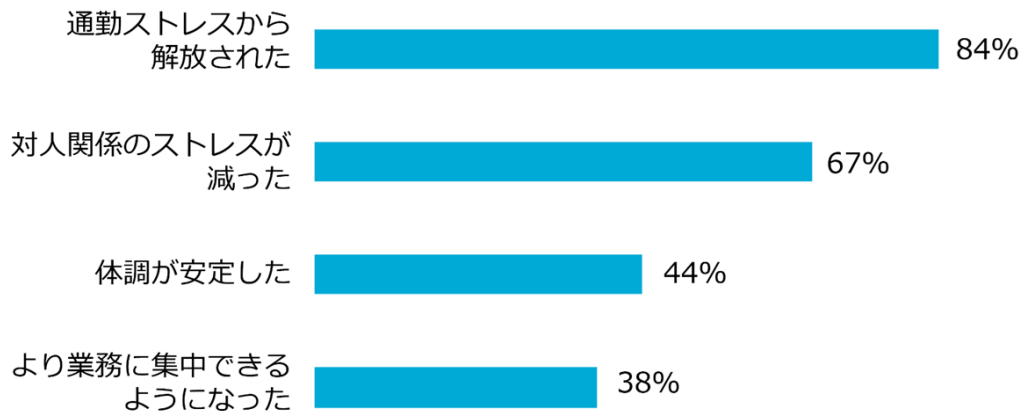
0

※稼働工数＝面談や業務準備時間を除き純粋に受託業務に当てた時間

テレワークが新たな合理的配慮に

テレワークでは自律的な体調・時間管理、ストレスコントロールがより一層求められるが、様々な特性をもつ社員にとって「環境面における疲労感軽減」の大きなプラス効果が見られた

■テレワーク導入後の社員アンケート結果（2022年実施）





04

テレワークの先にある、
成長と挑戦～まとめ

テレワーク安定稼働による、新たな挑戦

🏆 成長を後押しする「自己研鑽支援」と障がい者雇用の新たな可能性



スキルバッジ制度※

テレワークの定着で社員のワークライフバランスが改善。「もっと成長したい」という前向きな意欲に繋がり、社員の自発的な要望をきっかけに、スキルアップを支援する学習カリキュラムを導入。

※業務の必要性とは紐づかず任意参加



初の地方採用

障がい者雇用における地方の雇用創出にチャレンジ。地域の就労支援機関と連携し、2023年に遠隔地からの採用に成功。

テレワークという 新たな選択肢を実現するために

🔑 合理的配慮としてのテレワーク 成功のための3つの鍵



「信頼」を全ての
土台に置く

テレワークを単なる制度ではなく、社員一人ひとりの自律と信頼を土台としたカルチャーの一部と捉える



コミュニケーション
を「最適化」する

オンラインだけでなく、目的に応じてリアルな場も活用、コミュニケーションの場を柔軟に選択



最高のパフォーマンス
を「目的」にする

テレワークありきではなく、「働きやすさ」と「成果」の両立を目指し、働き方は常にアップデートする

📌 本日のまとめ

出発点 個々の特性に合わせた合理的配慮の徹底

発展 テレワークが新たな合理的配慮に

成果 信頼を土台にした仕組みで、安定と成長を実現

場所の制約を超え、
誰もが活躍できる社会へ



ご清聴いただき、
誠にありがとうございました。

グリービジネスオペレーションズ株式会社
代表取締役社長 山本 千晴