

取組紹介

2

リモートならではの課題に向き合い、
柔軟さと適切な管理把握の両立体制を構築

取組内容

- リモート環境特有の課題に対応するため、コミュニケーション戦略室を設置しています。またコミュニケーションガイドを展開し、「ホットコミュ」「即時レス」「前向き」「大いに感謝」「さぼらずコミュ」といった心構えも定義しており、Slack等のツールの利用ルールを細かく明記しています。スタンプの推奨とその活用方法、Slackでの質問の具体例、議事メモの考え方や書き方も記載されており、入社後すぐに活用できることを心がけて作成しています。
- 1on1制度導入、プロGRESSワーク制度（リモートワーク疲れのリフレッシュのための自宅以外での作業許可）や組織/PJの集まり、オフラインによる全社集会等、オフラインでの交流の場を会社が支援することで、コミュニケーション課題改善に向けた施策を講じてきました。
- 月一回のサーベイにより、各社員のメンタル/フィジカル/エンゲージメントスコアを可視化・分析、変調の早期発見、早期フォローを実施。課題を分析し、各種施策に落とし込む等、組織成長に向けた継続的な改善を図っています。

取組による効果

- サーベイ結果は、サーベイ運営会社の担当者から、他社と比較しても非常に高いスコアであるとフィードバックを頂くほど、従業員の士気が高いという結果が出ており、柔軟な働き方の効果がサーベイの結果にも表れていると感じています。
- ライフ・ワーク・バランスの取組やリモート環境でもチームの一体感を感じながら働ける環境が整ったことで、職場全体の関係性に関するサーベイ結果も、非常に高いスコアを維持しており、離職率は業界水準と比較すると低い水準で推移しています。
- リモートワークにおけるコミュニケーションの取り方については、社外からも評価いただいております。取材の申込や大学からの研究依頼、役員のパネルディスカッションへの登壇依頼など、複数の反響をいただいております。



ライフ・ワーク・ バランス

EXPO東京
2025

社員と共に創る、企業の未来



取組紹介

3

産前産後は有給!
育児と仕事の両立に向けた独自制度が充実

取組内容

- 当社は、育児中の従業員も多く、仕事と両立しやすい環境を整えるため法令を上回る制度を複数導入しています。産前産後休暇・パパ育児取得期間中は通常通り給与を支給、小学校3年生までの子を養育する労働者に対し、年10日の有給の看護休暇を付与、育児短時間勤務制度適用対象の子供の年齢を小学校4年生まで引上げ、また、創業時より育児短時間勤務制度(6時間勤務)はありましたが、現場社員からの要望もあり、より柔軟な働き方を可能とするため短時間フレックスも制度化しています。
- 制度面の整備だけでなく、制度が利用しやすい環境作りも積極的に推進しており、育児対象者の情報をチーム内等で事前共有し、メンバー間のサポート体制や代替要員として常に余剰人員を確保するなど、体制を整えています。

取組による効果

- 男性管理職では2名が育児しており、管理職自身が制度を利用することで制度の周知や利用促進にも繋がっており、男性従業員から利用したいという声が上がってきています。フルリモート、フルフレックスであること、パパ育児制度も法令を上回る制度導入により、男性社員の育児取得も年々増加傾向にあります。
- 女性管理職の2名ともが子育て中です。育児と仕事の両立がしやすい制度や環境が整っていることが、高い女性採用比率にも繋がっていると感じます。



株式会社プログレス

社員と共に日本一のフルリモート会社を目指す





株式会社プログレス

社員と共に日本一のフルリモート会社を目指す

会社概要

代表者名： 代表取締役社長 室伏 勇二
創立(創業)：2020年
所在地： 東京都千代田区大手町1-6-1 大手町ビル1階 SPACES大手町
従業員数： 110名(うち正社員108名)
URL： <https://www.progress-all.co.jp/>
事業内容： 企業内業務システムの受託/請負開発
事業化支援サービス・プロダクト開発
自社プロダクト開発



目的・理念

日本一のリモート会社に我々はなる

当社では「日本一のリモート会社」を次の通りと定義しています。
従業員および家族、顧客、ビジネスパートナーなど関係する全ての人の満足度が日本一高い会社。これらは循環の関係であり優先順位は存在しないが、サイクルの起点は従業員とする。
フルリモート×フルフレックスでライフステージに合わせた働き方をしながら、キャリアを追求する制度と風土を醸成しているのは、この理念があるからです。

経営者からのメッセージ

当社のミッションは「社会に進歩をもたらす」であり、ビジョンは「経験したことのない新しい価値を提供する」です。これはフルリモートで開発を行う我々にとって「直接顔を合わせることなく円滑なプロジェクト運営を行い、かつ品質の高いシステムを作ること」だと考えています。その上で大切なことは、バリュー「前向き、感謝、受容」とスピリット「Progress All(全てのことを前進させる)」です。仕事をするときには、大袈裟なぐらい前向きな表現と言葉を使い、感謝は言葉でも文字でもしっかり伝えて、相手のことを否定せず意見を受容した上で自分の考えを伝えることが重要です。また、新しい価値を生み出すために全ての物事を前に進める精神も必要となります。これらを共通認識として持つことで、スローガンである「日本一のリモート会社に我々はなる」の実現が可能になると信じています。



代表取締役社長 室伏 勇二

取組の経緯・背景

会社創業時より、「われわれは日本一のリモート開発会社になる」をスローガンとして、フルリモートで品質の高いシステム開発を提供することでお客様や社会に新しい価値を提供できると考え、フルリモート×フルフレックスを前提とした会社運営を進めています。働き方の柔軟性を高めることが従業員の満足度を高めることに繋がり、従業員満足度が高い状態を作ること、従業員ひとりひとりが高いパフォーマンスを発揮できると考え、多様な働き方を実現するための制度や環境づくりに力を入れてきました。また、当社では、CCO(最高コミュニケーション責任者)を置き、フルフレックスのみならず、フルリモートである事によるコミュニケーション課題や、メンタル・フィジカル面の早期変調に気付きにくい、といった課題にも真摯に向き合い、フルリモート企業としての基盤を築いてきました。



従業員の声



- 自分の健康面、家族との時間、仕事の全てを無理なく両立できるようになりました。フルリモート×フルフレックスにより、規則正しく決まった時間に食事をとれます。それにより生活リズムが安定し、毎日の食事で家族の会話も生まれます。そして、忙しい時期も夕食後に切り替えて仕事に戻る事もできるため、やるべき仕事の時間もロスなく作ることができます。また、メンタル・フィジカルの変調に関して多視点でチェック、そして伝える事ができる仕組みにより健康で前向きに働いています。個人的にはこの「伝える事が出来る」というのが大きなポイントであると感じています。

取組紹介

1

フルリモート×フルフレックスで働き方の自由度を追求

取組内容

- システム開発という顧客企業先に常駐して開発を行うイメージが強いかもしれませんが、当社ではフルリモートが可能な案件を受託しているため、全国各地に居住する従業員がフルリモートで業務にあたっています。また、コアタイムなしのフレックスタイト制を導入し、ライフスタイルに合わせた働き方が可能となっており、時間と場所にとらわれない自由度の高い働き方を実現しています。
- 入社時には、色々な働き方の従業員がいることをお互いに受容してもらうよう、全国に居住する従業員のもとに役員が会いに行き、会社のMVVを説明しています。また、1on1でライフイベント、勤務状況、働き方の要望等を把握し、一人ひとりに合った働き方をマネージャーから提案しています。
- 人事評価制度を明文化しており、職種ごとに詳細なジョブディスクリプションを作成し、評価基準を透明化しています。これにより、リモートワーク環境でも成果を追求する文化を醸成しています。

取組による効果

- システム開発とリモートワークは相性が良く、フルフレックスも活用することで、複数案件を抱えていても業務を調整しやすいというメリットがあります。それぞれに合った快適な空間で自分のペースで集中することができ、フレックスを活用しながら自分の裁量で業務を遂行することで生産性の向上に寄与しています。
- 柔軟な働き方とロケーションフリーになることで、全国から優秀な人材が集まってきています。

