



クラウドを徹底活用した“これからのワークスタイル”へ

テクノロジーの力を使って働き方を変えていく



松林 大輔

松林 大輔

一般社団法人at Will Work 代表理事

株式会社ストリートスマート 代表取締役

店舗チェーン本部取締役を経て、2009年に株式会社ストリートスマートを設立。G Suite(旧GoogleApps)の導入支援・トレーニング事業をスタートし、1500社を超える企業を支援する。

Google社から世界イベントでの表彰を含む“4度”の受賞歴を持ち、日本唯一のGoogle(G Suite)認定トレーニングパートナー。

2016年、働き方を選択できる社会づくりを目指して一般社団法人at Will Workを設立。

企業のワークスタイル変革を支援する活動を積極的に展開中。



当社のミッション・ビジョン

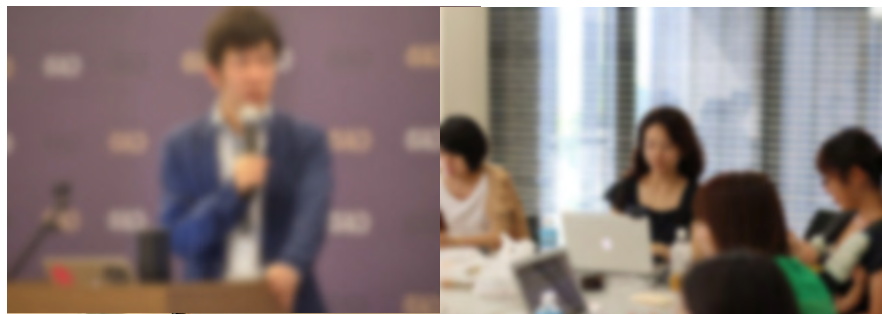
ミッション

ひとりひとりが活躍し、
仕事を歓びに変えられる人を
一人でも多く増やしたい。

ビジョン

これからのワークスタイルをリードする

Leading the Workstyle Tomorrow



Value 01. Challenge

“挑戦”からスタート
「できるか、できないか」ではなく
「どうすればできるか」を考え、行動していこう。

Value 02. Create New Style

自ら“ラボする”新しいかたち
私たちは、自ら研究・実践し、
これからのスタイルを発信していきます。

Value 03. Always 101

“いつも”101%であること。
顧客の期待を必ず1%でも上回ること
大事なことは、恒常的であること。

当社の事業:株式会社ストリートスマート

G Suite 導入企業
向け支援事業

マスターアップス
MasterApps

Googleを中心とした
企業向けクラウド導入支援サービス

クラウド開発会社・販社
向け事業

SMART CARE

クラウド開発会社向けサポート体制の構築支援



Microsoft

facebook

Dialpad

HDE
Liberation of Technology

ferretOne



Sansan



chatwork



TeachmeanBiz

当社の事業:一般社団法人at Will Work



事業者だけでなく、政界や学会からも登壇
世耕 弘成 氏 経済産業大臣
竹中 平蔵 氏 慶應義塾大学名誉教授、東洋大学教授



”働き方”を選択できる社会へ

最新のワークスタイルに関する情報を提供することで1人でも多くの人の「選択」の可能性を拡げる

働き方を考えるカンファレンス 2017
at Will Work

働く
生きる
そして



2017年2月15日

働き方を考えるカンファレンス2017

虎ノ門ヒルズフォーラムにて開催

総来場者: 631名

スポンサー企業 21社

(主にクラウド開発会社を中心に)

スマートワークな会社の実現へ



Since 2014年～ ワークスタイルラボ の発足

長時間・苛烈な業務への
改善として様々な社内制度
づくりや、働き方を研究する
プロジェクトチーム

自社の取り組みによる結果



子育て優先・在宅ワーク



タイの海外拠点

女性社員が活躍 7割女性(女性管理職含む)

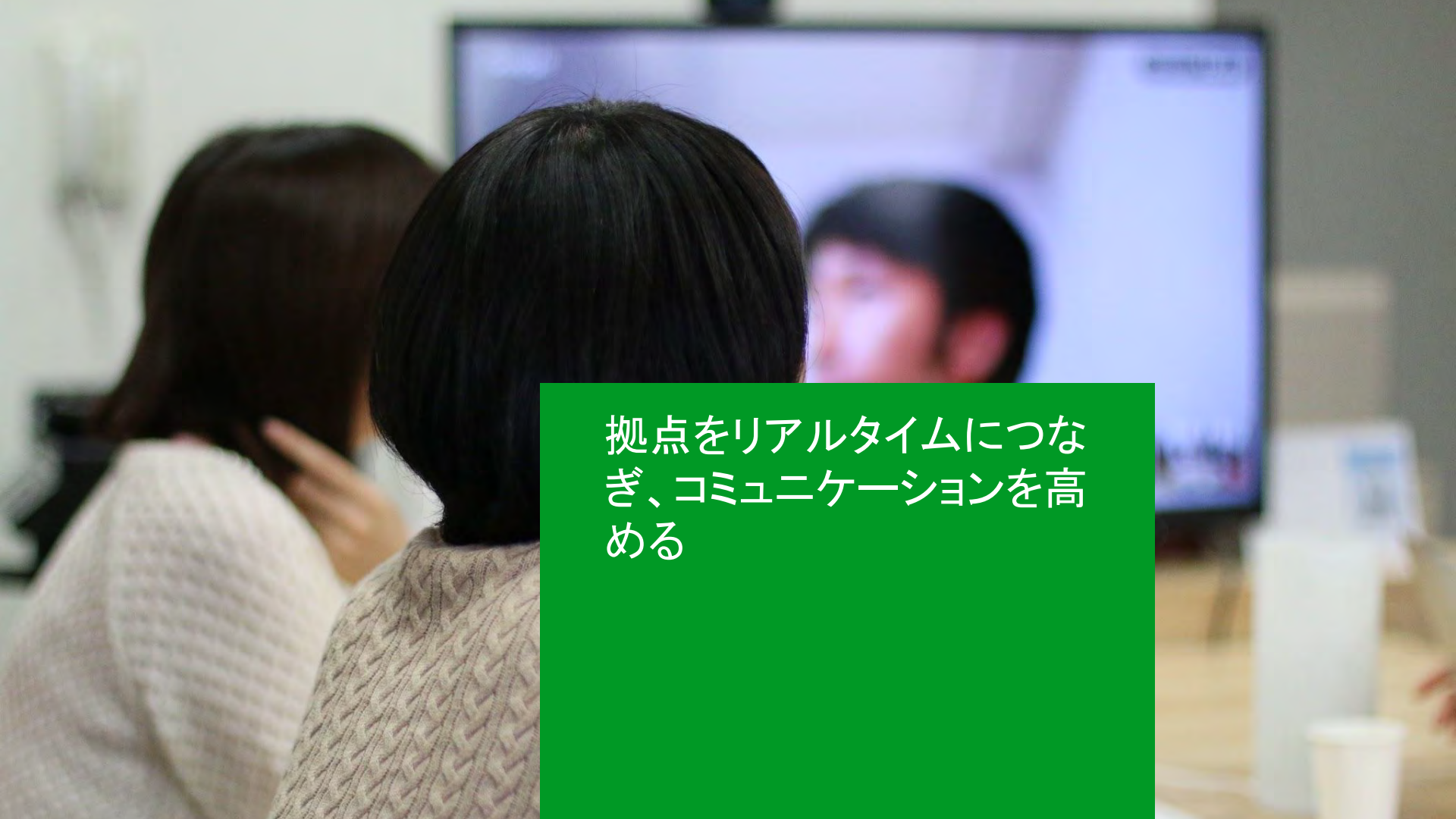
在宅ワーク・リモートワーク
(出勤義務無し)

海外拠点(タイ)あり

退職者0人(創業から8年間)

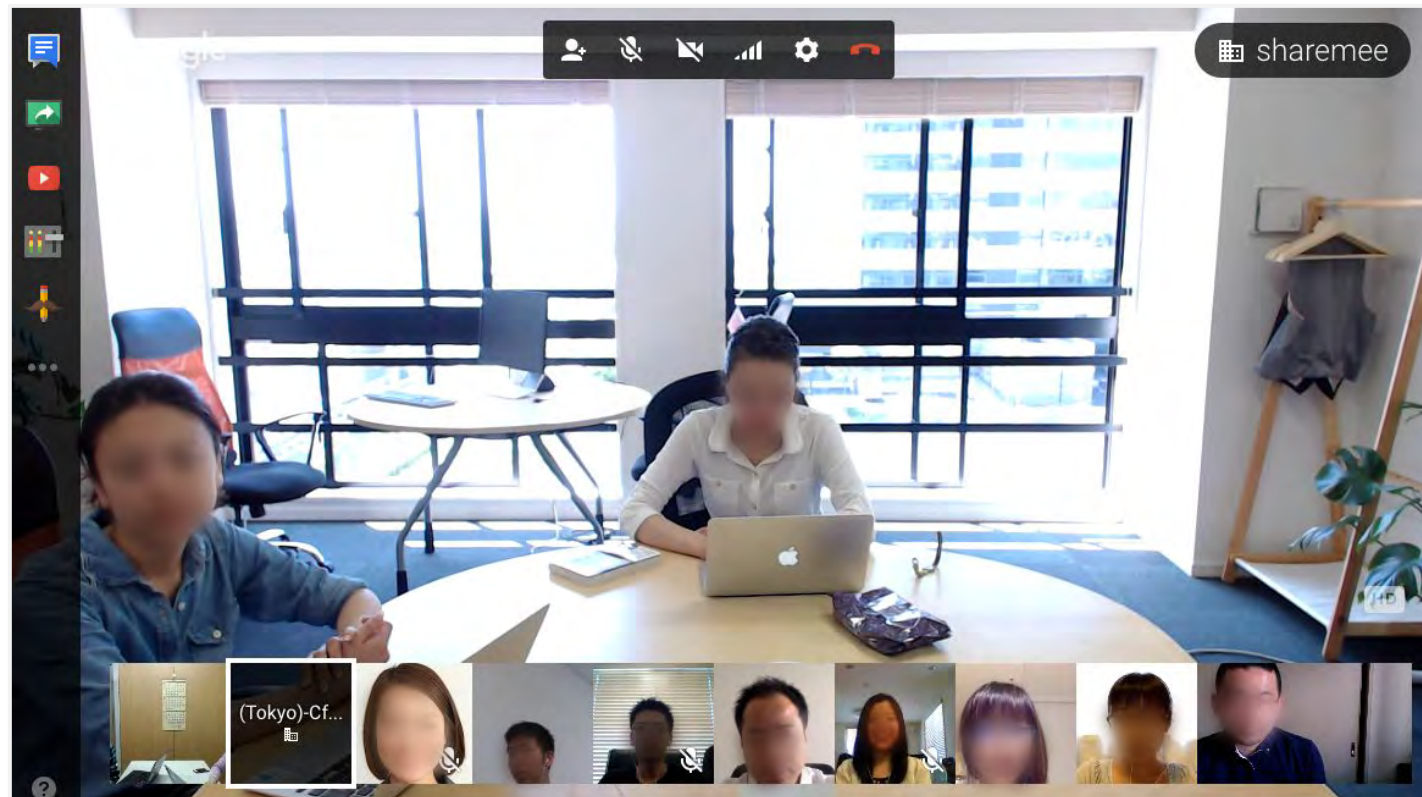
フレキシブルデーの実施

長期休暇10日以上/年3回

A photograph showing the backs of two people's heads as they watch a large screen. The person in the foreground has dark hair and is wearing a beige patterned sweater. The person behind them has dark hair and is wearing a white sweater. The screen displays a video of a man speaking. A green rectangular box with white text is overlaid on the right side of the image.

拠点をリアルタイムにつな
ぎ、コミュニケーションを高
める

意思決定や共有の場に、いつも集合しない



大阪
オフィス

東京
オフィス

資料共有

海外

オフィス2

自宅

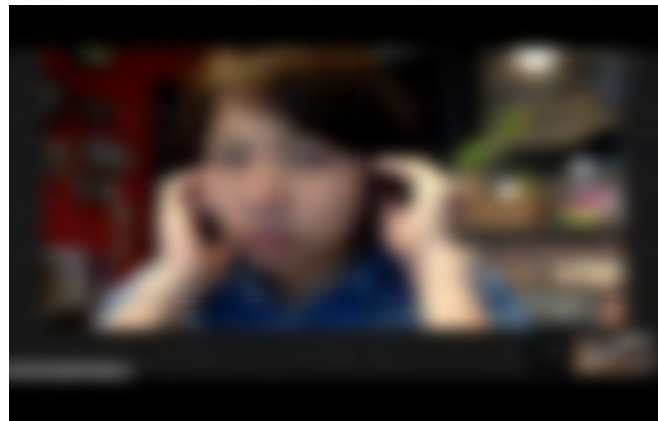
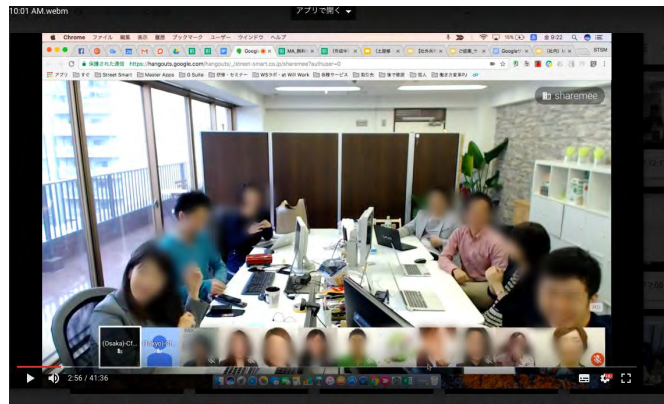
オフィス2

カフェ

自宅

自宅

会議そのものを録画してアーカイビング



7/21

本日のShareMeeです

20170721_ShareMee.mp4 - Google ドライブ



+1

3

ニュアンスの伝達

全員参加不要

いつでも確認

いろいろな映像を社内で共有する

成功体験・教育機会

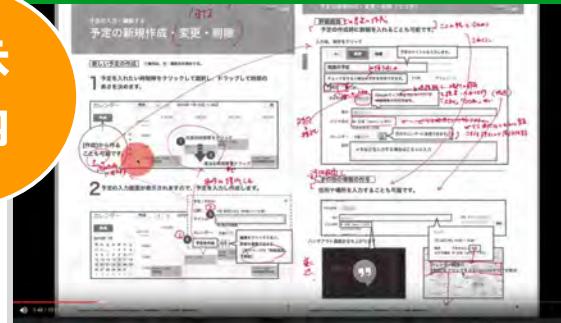


教育



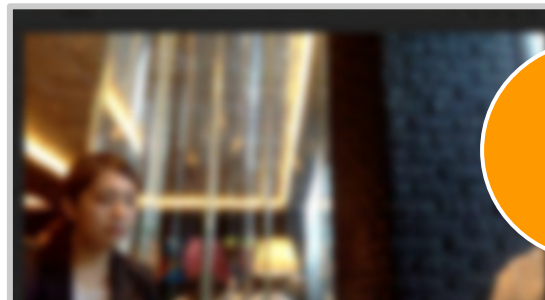
指示
案内

動画・音声での画面伝達

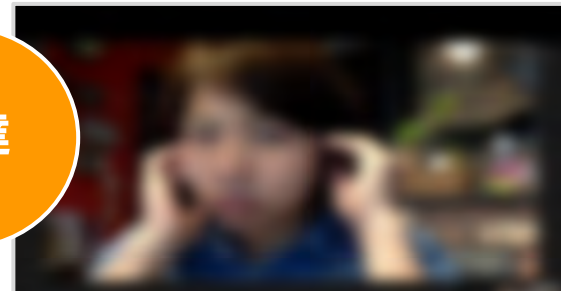


評価

伝達



面接・面談を録画



文字伝達困難な情報伝達

社外のコミュニケーションコストも低減可能

説明

必要な3つのポイントへアプローチ

プロジェクトの推進力

2 柔軟な就業体系を支える制度・文化

3 あらゆる業務のクラウドワーク化

ワークショップ

マネジメント層から主要部門まで目指すべき変革の
ビジョンやミッションの共有

スペシャリスト養成トレーニング

社内エバンジェリスト育成による文化醸成と
社内スペシャリスト育成による運用・サポート強化

ユーザートレーニング

ツール・クラウドのリテラシー・セキュリティ意識の向上・習熟
を底上げ

情報共有の促進
品質向上

業務効率と生産性の飛躍的向上

クリエイティブで
柔軟な職場環境

IT投資のROI の最大化

多様性を実現する 雇用体系

案内



映像化した提案書送付

操作・運用サポート



組織への浸透とチェンジマネジメント

新しい働き方に向けた取り組み

テレワークで実現した柔軟な働き方

従来の”制約”を緩和させる働き方を実現



育児や介護制約
への対応
在宅ワーク



地方拠点
サテライトオフィス



海外拠点との
リモートチーム



機密性の高い
アウトソーシング

チェンジマネジメントはショックをしっかりと受け止め変革が必要

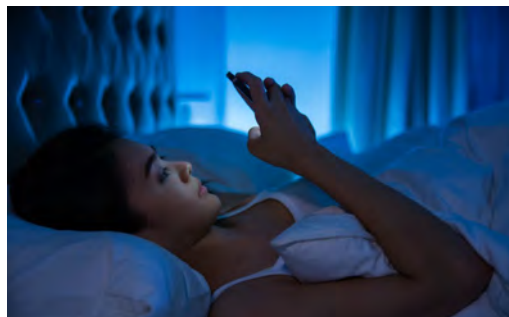
TOP・組織の 方向性の欠如

何のために改革をするのか不明瞭で、株主/顧客/従業員/社会など“誰を喜ばせたいか”という視点が欠けてしまう。「いつでもどこでも働ける」はビジョン(全体像)に過ぎず、企業ごとにあったビジョンが求められる。



従業員の 心理的負担への配慮

「いつでもどこでも働ける＝従業員が幸せ」とは限らない。従業員の負担を軽減するには、まず心理的な負担を取り除いた後、物理的な負担を取り除くのが正しいアプローチとなる。



定着化のしくみ

「先進的な取り組みを導入したのに運用されない」というのが、手段が目的化してしまった典型的な例。そうならないためにも、経営層から現場まで各役割に応じた定着化のプロセスを事前に決めておくことが重要となる。



働き方を変えていくために必要と考えた要素



文化の浸透



ツールリテラシー活用



社内制度の見直し

本当にリモートワークはマネジメントができるのか？



- ・労務管理はどうするのか？
- ・仕事をさぼるのではないか？
- ・会社にいるのかいないかわからないと困る？

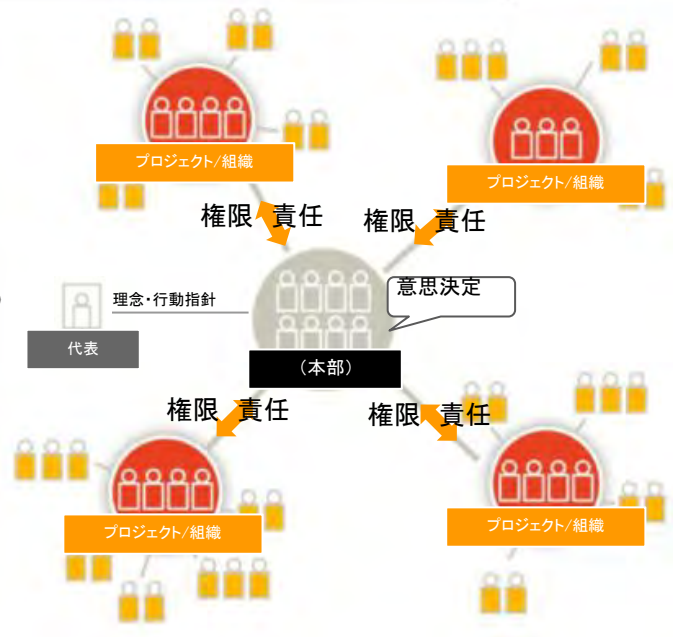
目指すは ホラクラシー型の組織

ホラクラシー：権限を委譲し意思決定させることで、自走する組織を保つ

HIERARCHY ヒエラルキー（過去）



HOLACRACY ホラクラシー（未来）



メリット

柔軟な組織

効率的な組織運営

役割の明確化

主体性の強化



多様な環境の土台には
カルチャーが必要