

会社概要

- 本社所在地：東京都港区東麻布2-3-5 第一ビル2階
- 代表取締役：鈴木 信吾
- 従業員数：54名(2021年1月現在)
- 事業内容：コンサルティング事業、アウトソーシング事業、テレワーク派遣・紹介事業
- URL：https://www.imacrea.co.jp/



定期的Web会議による情報共有で、マネージャーの進捗を管理 独自のオンラインイベントの開催で社員の結束を高める

より働きやすい環境を求め検証を実施 ルール整備やマネジメントの必要性を認識

当社は、アウトソーシング事業を主業務として創業しました。2011年の東日本大震災を契機に、まずはコールセンター部門から在宅勤務を取り入れて以来、全国に在宅勤務者を広げていきました。テレワークを業務効率のために導入したのではなく、ビジネスの柱に据えたのが大きな特徴です。

2018年当時は最先端の情報を取得し、より働きやすい職場環境を構築したいと考え、東京都の「テレワークの活用促進に向けたモデル実証事業」に参加しました。「モデル実証事業」では、営業、営業事務、管理職から3名を選定し、週1日以上を目標に在宅勤務、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務を実施しました。これまで取り入れていなかったサテライトオフィス勤務を試行し、より効率的な働き方を実践できました。一方で、社内ルールの整備や勤怠管理・進捗管理等のマネジメントが必要と感じました。さらに、業務における部門間のコミュニケーションも課題となりました。

ルール徹底とツールのログインを見直し 業務の状況をWeb会議で確認

全業務がテレワークで行われるため、社内ルールの整備に当たっては、クラウド上で全ての作業を完了させ、パソコンのローカル上に情報を残さないことを徹底し、セキュリ

ティを強化しました。

また、チャットやWeb会議、業務進捗を管理するツール等、様々なサービスを活用するため、それぞれのツールへアクセスする手間が掛かり、作業効率が低くなっていました。そこで、1回のログインで全てのツールが利用できるように改良したところ、作業上の効率化が図れるだけでなく、使い方の説明時間を短縮できました。複数のツールにそれぞれアクセスしていた時と比べ、ログインミス等が発生することがなく、安全にクラウドを利用しています。

さらに、全世界に散らばる役員、マネージャーが定期的にWeb会議で社員の体調や業務の進捗状況を共有し、業務の仕方を見直すことで残業を無くし、短時間で成果が出せるようにしています。各プロジェクトにおいて、現場のリーダーが中心となり、Web会議でこまめに業務の状況を確認するようにしました。



楽しいオンラインイベントを多数企画 コミュニケーションの活性化を実現

これまで会社の理念への共感を通じて意思統一を図ってききましたが、コールセンター業務に加え、オフィス業務のオンライン代行やテレワークを活用した副業兼業支援、地方自治体と組んだ在宅勤務者の育成・雇用等へと事業領域が拡大し、業務委託も含め人員が増えたことで部門ごとの壁が生じてしまい、指示が不明確になる等、意思疎通がうまくいかないことが見受けられるようになりました。この影響は業務にも波及しました。情報共有や連絡にも時間が掛かるため、業務効率の悪化にもつながり、お互いの距離感を近づけることが急務と感じました。

そこで、社員同士の距離感を近づけて、コミュニケーションを活発にするために、パリ出身の社員の提案からオンラインでトレジャーハント大会を開催しました。全世界に広がる在宅勤務者がリストに記載されている複数のアイテムを家族や同居人とともに自宅で探すゲームです。さらに、オンライン花見も好評でした。自宅付近の桜を写真に収めてフォトコンテストを開催したところ、北海道から沖縄、また世界中の様々な地域から桜や花の写真が投稿されました。気候や風景だけでなく、桜でも咲き具合が異なったり、桜のない地域では他の美しい花が咲いていたり、地域の特性が色濃く反映された楽しいイベントになりました。テレワークは、部屋に閉じこもるのではなく、部屋から世界に広がっていくものという当社の考えを体現することができま

した。こうした交流を行うことで、部門を超えた意思疎通や指示もスムーズになったと感じています。

また、一人が受け持つ案件を多様化させ、部門を超えた案件を複数担当させることによって、一人の社員が別部門の複数の社員と交流することになり壁を解消していきました。これにより、横断的な人間関係を築くことができ、コミュニケーションが活性化したと感じています。

海外在住のスタッフをさらに広げ、 時差を利用した24時間体制を確立

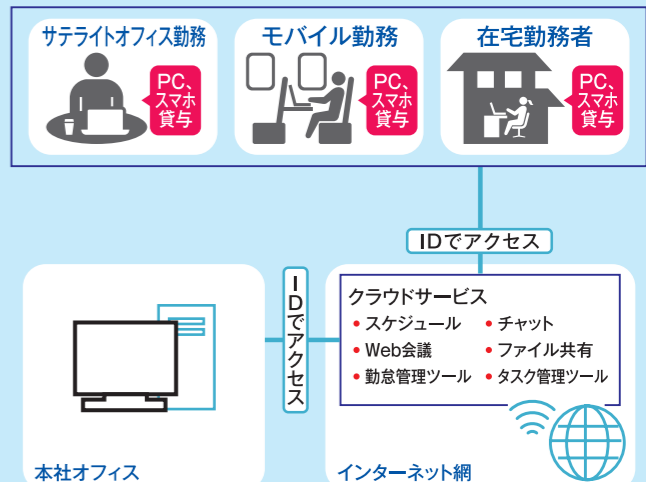
当社は時間と場所を選ばない働き方を確立したため、地方や海外で埋もれている人材を発掘することができ、現在はアジア、オセアニア、ヨーロッパ、アメリカ等に在住日本人が社員の全体の18%を占めています。人事マネージャーを担当している社員は、配偶者の都合で結婚後にフランスへ渡ったフランス在住の日本人です。今後は海外在住のスタッフをさらに広げ、時差を利用した24時間の事業体制を構築していきたいと考えています。

また、国内においてはワーケーション等の働き方を推進して、地方への移住促進に貢献するとともに、地方企業を対象としたテレワーク導入支援を強化していきます。

テレワーク定着・拡大の流れと成果

- | | |
|----|--|
| 課題 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ テレワーク時の運用ルールの整備 ☑ 業務の進捗管理と効率化 ☑ 部門間の意思疎通がうまくいかず、指示が明確に出せない |
| 取組 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ セキュリティに関する運用ルールを構築 ☑ 定期的なWeb会議による情報共有 ☑ 部門を超えたオンラインイベントの開催 |
| 成果 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 運用ルールの徹底により、セキュリティの強化 ☑ 定期的な情報共有で業務効率向上 ☑ コミュニケーションの活性化 |

現在の運用方法



PROJECT leader



代表取締役
鈴木 信吾 様

テレワーク導入を目的にしないことが大切です。テレワークは、あくまで目的を達成するための手段と考えるべきです。生産性向上なのか、優秀な人材の育成なのか、目的を明確にしましょう。また、特定の部署や人にテレワークを限定するのではなく、全員にテレワークを導入の方が定着しやすいと言えます。

TELEWORK 実施者の声



経営企画室 リーダー
二上 香純 様

1年間会社に行っていないほど、テレワークが常態化しています。ツールを使えば全社員のスケジュールを確認できる上、チャットで声を掛ければすぐにミーティングも可能で、業務が効率的に進みますし、自宅で仕事を行うのが快適です。地方の自治体との商談も全てオンラインで行い、成果を上げています。