



トイナギ

2018年度完了報告書レポート

イベント・リサーチ報告



2018/09: リサーチレポート第1弾出版

2018/10: Social Innovators EXPO 2025 登壇

2018/10: リサーチレポート第2弾出版

2018/11: リサーチレポート第3弾出版

2018/12: Readyfor支援者向けイベント開催

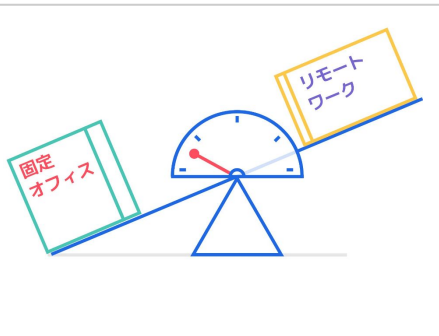
2019/01: theHive神南「起業家Social Missionの重要性」登壇

2019/03: Nikkei Asian Review: Japanese startup's wall-sized screens adjoins any two rooms

2019/03: リサーチレポート第4弾出版

調査レポート例

■2018年11月20日配信



今こそリモートワークの職場基準を 考え直す時

リモートおよび分散型ワーカーをサポートするための新しいインフラとポリシーが必要な理由

Allison Fukuaki
Nov 20, 2018 - 10 min read

フレキシブルな働き場を求めるフルタイム従業員が増え、組織がその利点を意識し利用するようになるにつれ、リモートワークや分散ワークといった働き方をする人が世界中で増えています。2018年のBufferによる調査「State of Remote Work（リモートワークの現状）」によると、リモートワークを採用している組織の39%が従業員25名以下の組織でした。これは小規模ビジネスを始動する上で、組織文化にリモートワークを取り入れることが一般的になっていくと読み取ることができます。企業側から考えますと、これは当然のことでしょう。分散ワークを取り入れることによって会社は職場に追加コストを33%削減し、より豊富な人材にアクセスしそこから従業員を雇用することができるのです。



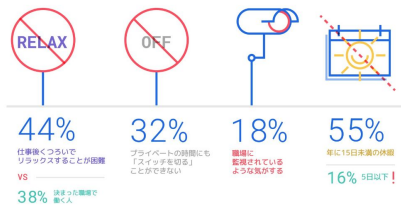
しかしリモートワーク、フレキシブルワークが普及しつつある今こそ、組織は個々の従業員や分散チームを支えるのに必要な組織のポリシーとインフラストラクチャーについても一度真剣に考えてみる必要があるでしょう。リモートワーク、分散ワークに関し明確に定義されたプロトコル（健康的なワークライフバランスを推進するしかりとした方針を含む）を構築し、集中できる空間と安定したインターネット環境を確保し、チームメンバーが地理的・組織的境界を越えてコラボレーションに交流できる機会を増やすなど、あらゆる面からの取り組みが必要です。



リモートワーク/分散ワークに関するプロトコル

多くの組織がフレリランサーや非正規雇用者、派遣社員を採用していますが、その組織文化にはリモートワークに関するポリシーが定まっています。リモートワークに関するポリシーは、リモートワークを推進し促進するための良いガイドラインです。内部コミュニケーション（例えばそのために用いるツール、送達するまでの時間、ミーティングの頻度など）、何をもちょうろくやプロジェクトの「完了」とみなすか、といった重要な事項に関して求められる期待水準を調査し定めることで、従来の労働規定がコア業務時間、休暇規定、従業員利益などを規定しているのと同様に、分散チームやリモートワークスタッフにもチームとして機能し結果を出すための一連のルールやガイドラインが必要だと。

さらに、リモートワーク、分散ワークのスタッフの働きにも、明示的な休日を休日と見なす必要があります。このような働き方をする人はフレキシブルに働けるのだから仕事を離れている時間はないというのでは、と考える人もいます。しかしもう一度考えてみましょう。



・2017年のカーディフ大学による研究によると、仕事長くつらいでリソースを多く消費していると回答した人はリモートワーカーで44%、決まった時間に働く人で38%でした。（出典：People Management）

なぜ、より多くのチームがリモートワークを選択しないのだろうか？

Allison Fukuaki
Nov 20, 2018 - 10 min read

2018年、リモートワーク・フレキシブルワークを支援するツールが数多く登場し、スタートアップや個人事業を始め人も増えました。先進国の就労者人口が減少して行く中で、企業間でのフレキシブルワークを導入する必要性が年々増えています。しかし、経団連の調査によると日本国内のリモートワーク導入率は平均して11.5%であり、アメリカの50%を大幅に下回っています。さらに300人に満たない中小企業では導入率が3-6%に留まっていることが全体の引き下げ要因になっています。どうしてこのようなことになっているのでしょうか。

ここ数年にかけて、数多くの中小規模（2-50名）のチームをインタビューしてきました。コラボレーションツール市場の理解を深めつつ、リモートワークの賛否両論やリアルな体験について話を伺いました。

リモートワーク・フレキシブルワークへの志向や興味はあるものの、実際の段階だと、後ろ向きな意見を持つ方やチームが多かったことに驚きました。その理由を大きく分けると、①組織プロセスの確立の難しさ、②従業員が仕事をしている様子を確認できない（情報収集が難しい）、③今のツールは創造性が求められる作業を十分にサポートできていない、の3つのポイントに集中していることがわかりました。

まずは「組織プロセス」を詳しく見てみましょう。

リモートで働くためには、日常的に会議の内容や決議されたプロセスの記録→共有→情報の理解→情報の集約という多くのステップが必要となります。起業したばかりの忙しいスタートアップでも全部カバーできれば、従業員の間で意思プロセスの理解にギャップが生じて、いざれ組織がパンクしてしまいます。

ケンアックスン→取締役社長のコメントは、まさにこれを体験しました。

最初の頃は夫と数名のアルバイトで「かなりフレキシブル」に働いていたシェアオフィスで働く時間・曜日がバラバラに仕事を運じていたのですが、チームが7名に拡大した途端コミュニケーションが破綻してしまいました。



「私たちはまだ若いスタートアップだからいいかなどプロセスが確立していなくて、チームメンバーで変わっていくのが日常なんです。ビジネスのやり方も色々変わっているし、変化した内容をごまかしているのが、わかっているのか、ついていけない状態です。リモートワークをされたら一番大変です。プロセスがまったルーティンが出来てからであれば、リモートは可能なものかもしれません。

「信頼」について
従来の職場文化は、現場を監督するマネージャーに重点を置いていました。リモートワークは自律的かつ自ら管理能力的ワークスタイルなので、従業員を監視し、監督する必要性はあまりないのです。

Detour: 前妻者の石川 光氏はリモートワークについて、このように語っています。



「リモートワークをうまくできる人はいるけれど、実用できないの人が多いと思います。ちゃんと働いているかどうか確認できるかわからないし、カメラやマイクが作動している認識が合わないと本当に難しい。全てがスムーズになりすぎてしまうリスクもあります。」

日本企業はマネージャーによる監督の働き方に慣れているので、このようなワークスタイルが経験したことのない人材はリモートワークにあまり適していない、という仮説が見えます。しかし、優れた人材を採用し適切な企業文化とリモートワークのトレンドにうまく対応する方法を学ぶ必要があることは事実です。

十分なツールが（まだ）ない

リモートワークをサポートするツールは増加していますが、思えば特定のビジネスにしか適していない、と言えるかもしれません。

グローバルなデザインコンサルティング会社であるIDEOの話を聞いてみました。同社は非常に柔軟なワークスタイルを持っていますが、デザインディレクターのグレッグ氏は次のように述べています。



「単なるコミュニケーションツールと同じ物理的空間にいる必要性は全くないけれど、理解・シェアには重要だと思ふ。クリエイティブな発想を売りにしているの、インスピレーションを得たり、シェアするためには「ブレインストーミング」が不可欠です。IDEOのアプローチはチームと一緒に議論したり、1時間ごとと仕事内容が変わったりするので、リモートで作業することは非常にハードルが高い。」

もちろん、社内で利用しているコラボレーションツールはいろいろありますが、グレッグ曰く、「同じ場所でチームと一緒に議論を促さなければ2倍早く仕事を2倍早く終わらせることができる」とのことです。

グレッグのCEO兼東京オフィスにて
クリエティブなデザインプロセスにはシェア、インスピレーション、そして議論が欠かせず、既存のツールはこのような業務をサポートできていないことが見えてきました。

結論

イベント・メディア露出事例

イベント: Entrepreneur Experience

登壇者: 代表理事 川口良

at Will Work

入会のご案内 Work Story Award カンファレンス2018 面白い会社を at Will Workについて お知らせ

働くを定義∞する
カンファレンス
2018
at Will Work

「働くを定義∞する」

Work at Will「働き方」を選べる社会へ“人”を“企業”が“働き方”の中心を定める「働き方」を定めるカンファレンス2018を開催します。

2018.2.15thu 10:00-20:00



若佐 文夫氏
フリースタイル 編集者

上田 祐河氏
株式会社アフラス
代表取締役社長

岡田 美紀子氏
株式会社HTRグローバル
人事部長

小園 土朗氏
注文まき印刷及経理店 発起人



小田 卓也氏
株式会社卓定会社

松村 美生氏
株式会社リクルードスタジアム

加藤 恭輔氏
株式会社マドレーン 執行役員

川口 良氏
一般社団法人WorkAnywhere 代表理事

イベント: Entrepreneur Experience

登壇者: 理事 福垣アリスン



媒体名: Nikkei Asian Review

NIKKEI ASIAN REVIEW

Editor's Picks Business Asia300 Politics Economy Opinion Life & Arts

STARTUPS

Japanese startup's wall-sized screens adjoin any two rooms

Ex-Google engineers aim to stem country's rural exodus

NIKOLA PAVESIC, Contributing writer
Illustration: 2018.10.26.181



One reason people concentrate in crowded cities -- to be where the best jobs are -- could fall by the wayside when speech-tech startups in rural (Country of Tokyo)

[t](#) [f](#) [in](#) [e](#)

TOKYO -- As Japan's population continues to concentrate in greater Tokyo, one startup thinks it has parts of a solution for all the hometowns being abandoned by young people: telepresence.

Which cities are in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area?

Find out more

HKTDC

SEE ALSO

Asia tech startups on KET's radar, says co-founder Henry Kravis

Japan venture specialist to launch \$27m fund for India startups

Startups power Shenzhen's rise as




製品コンセプト



ふたつの空間を
ひとつにつなげる



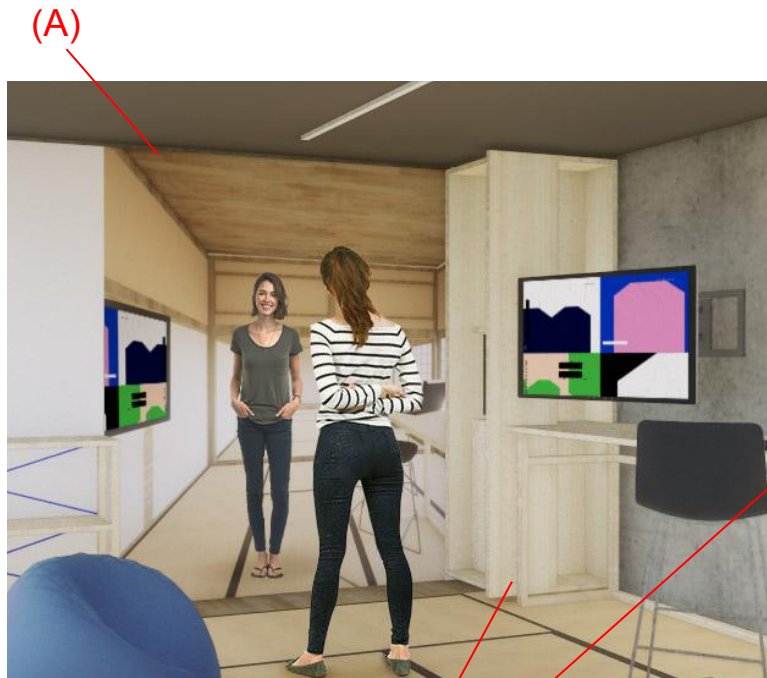


自然体で相手と向き合い
雑談したりアイデアを交わしたり

プロトタイプ1, 2号機レポート

ハードウェア・什器構成

- ハードウェア
 - プロジェクター
 - 深度カメラ
 - カメラ
 - マイク
 - スピーカー
 - オーディオインターフェイス
 - PC
- 什器
 - スクリーン板
 - プロジェクター設置台
- スクリーン(A)
 - サイズ:w1600mm×h2435mm
 - 木製のスクリーン版を製作し、スクリーン用塗料を塗布
- プロジェクタ設置台(B)
 - プロジェクタを立て向きに設置し横から投影するために設置



(B)

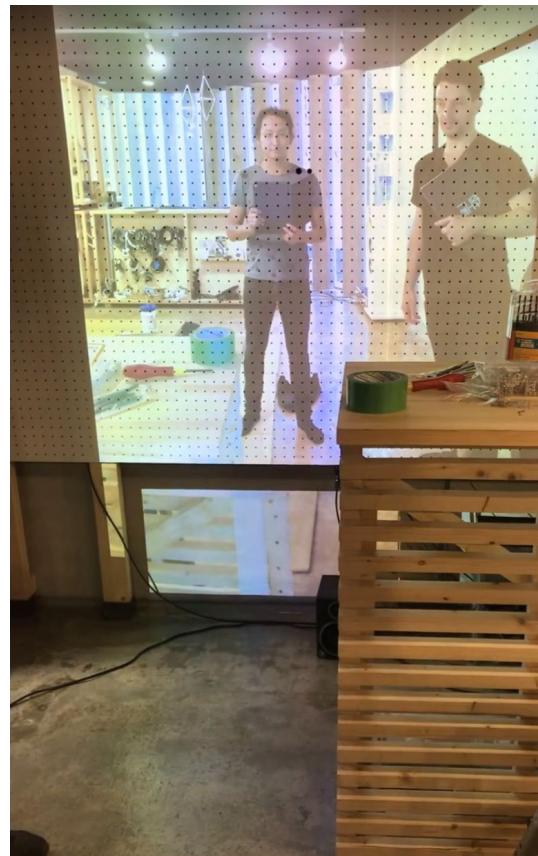
テスト拠点での試験運用、及びそのレポート

プロトタイプ導入行程

- プロトタイプ ver2.0 “Kagami”
 - 概要
 - 1拠点において設置。自身を撮影した映像がリアルタイムにスクリーンに投影されることを目標とする。
 - 設置時期
 - 2018年6月
 - 設置場所
 - 東京オフィス

- プロトタイプ ver2.5
 - 概要
 - 2拠点において設置。一方で撮影した映像・音響がネットワーク上で通信され、もう一方のスクリーンに投影され映像と音響でコミュニケーションが取れることを目標とする。
 - 設置時期
 - 2019年2月
 - 設置場所
 - 東京オフィス・葉山試験スペース

ver2.0 “Kagami”



試験運用レポート

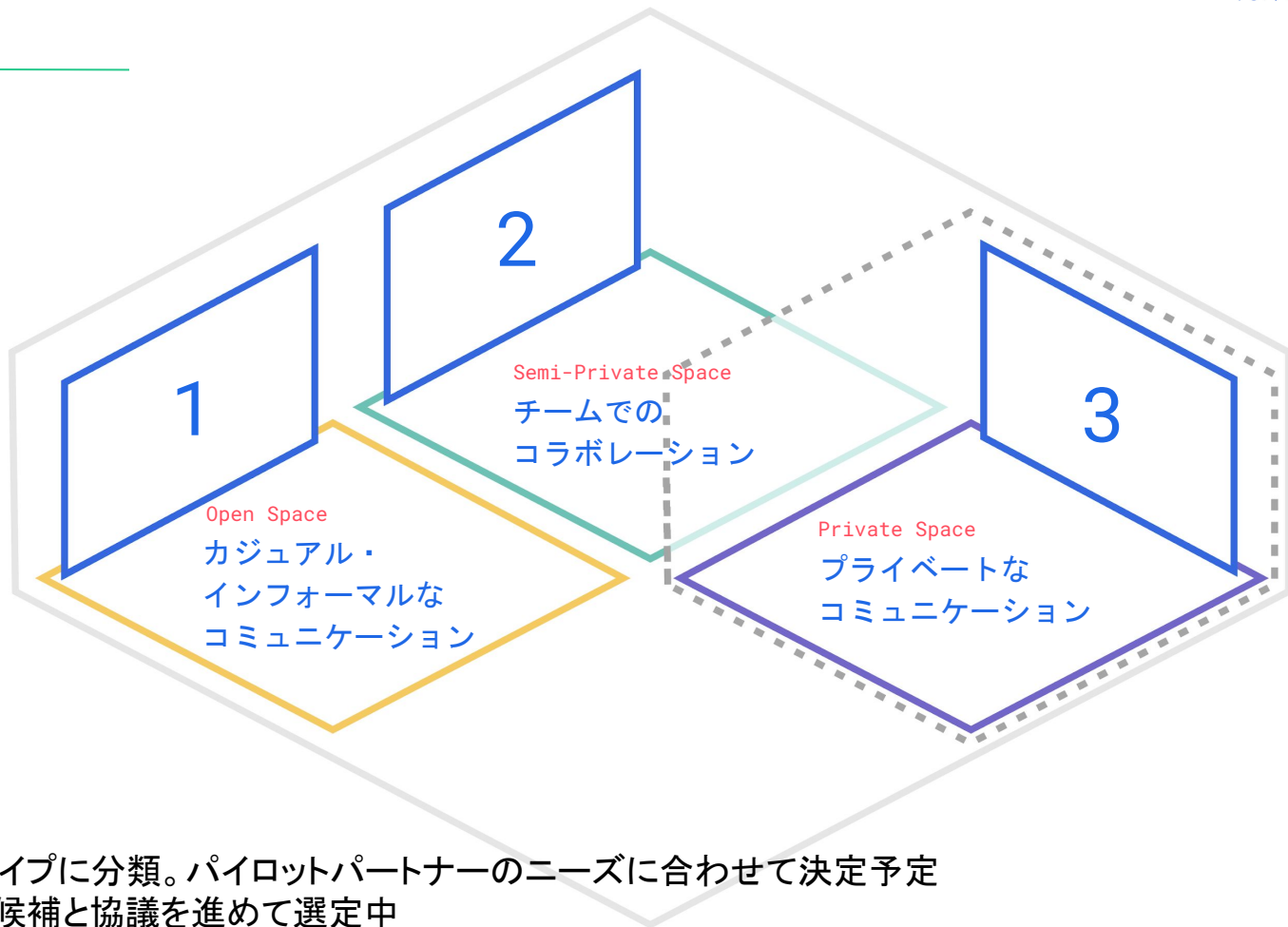
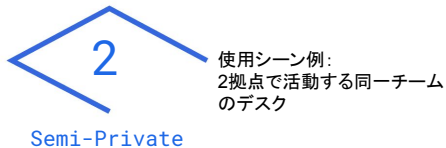
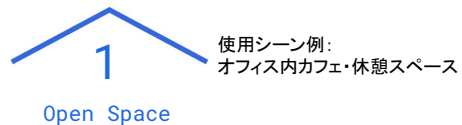
導入時の想定通信速度にて
映像・音声を使ったコミュニケーションが可能な
ことを確認。

今後継続的に映像・音響、等身大サイズ調整等を
改善予定。



パイロットプロジェクト拠点の選定、想定使用環境に関するレポート

想定使用環境タイプ



想定する使用環境を3タイプに分類。パイロットパートナーのニーズに合わせて決定予定
拠点の選定は現在複数候補と協議を進めて選定中



その他



根幹技術、ビジネスモデルに関する関連特許の申請

特許戦略の方針の変更に伴い、当プログラム中の特許申請を行わないことを決定しました。