

# コラボレーションが 生まれる働き方へ



# 目次

## 1 これからの組織に、なぜハイブリッドワークが必要なのか

インタビュー：あまねキャリア株式会社 CEO 沢渡あまね氏

## 2 日本企業がハイブリッドな働き方を実践するためには？

日本企業で起きている解決すべき課題

## 3 Slack で、ハイブリッドな働き方を実践

## 4 導入企業の声

・ディップ株式会社  
・クラスメソッド株式会社  
・シンプレクス・ホールディングス株式会社

## 5 おわりに

ハイブリッドワークを実現し、仕事の景色を変えていこう！

1

これからの組織に、  
なぜハイブリッドワークが  
必要なのか

# これからの組織に、 なぜハイブリッドワークが 必要なのか



## 沢渡 あまね 氏

あまねキャリア株式会社 CEO

作家、組織開発/  
ワークスタイル専門家

新型コロナウイルスの世界的な流行などをきっかけに、多くの企業においてリモートワークなど新たな働き方の導入が急速に進みました。リモートワークへの移行を機に、生産性向上など組織の成長を加速させる企業がある一方、日本の多くの企業では、マネジメントやコミュニケーションなど、さまざまな面で課題を抱えています。

企業の対応の二極化が進むなか、前者の多くは組織のあり方を本質的に変え、ハイブリッドワークを活用して多様な人材獲得やイノベーション創出をスピーディに進めようとしています。

## これからの働き方の主流は、ハイブリッドワーク

ハイブリッドワークとは、テレワークとオフィス出勤の良さをどちらも取り入れ、デジタルを活用してチームメンバーが非同期でつながる、コラボレーションを促進する働き方です。社員の働きやすい環境は、一人ひとり異なります。在宅が心地良く感じる社員も、オフィスのワイガヤが楽しかったと感じる社員もいます。仕事の内容によっても異なり、

テレワークの方が集中しやすい仕事や、オフィスで集まった方が効率の上がるケースもあるでしょう。

そのため、ハイブリッドワークでは、組織や事業、チームによってテレワークとオフィスの組み合わせ方の最適解が異なります。チームメンバー個々のライフステージや専門性によっても変わるでしょう。組織全体としてではなく、チーム単位で最適解を探り、自分たちなりのパターンを見つけ出すことが重要です。

そして、VUCA (Volatility (変動性) / Uncertainty (不確実性) / Complexity (複雑性) / Ambiguity (曖昧性))の時代といわれるように、変化が激しく不確実なこれからの時代においては、従来の勝ちパターンにとらわれず、多様な人とつながりあい、トライ & エラーで答えを見つけ出ししていくことが求められます。組織の内外にとらわれず、世界中の志を共にする人たちと手を組み、イノベーションを起こしていくことが大切です。そのためにはオープンな組織体を創り上げ、コラボレーションを促進するハイブリッドな働き方が求められます。オフィスに固執していれば、物理的に離れた位置に居る人たちをチームに取り込むことはできませんし、毎日同じ人と同じ場所で同じような内容を話していても、イノベーションは起こりません。

**ハイブリッドワークとは、  
テレワークとオフィスの良さをどちらも取り入れ、  
デジタルを活用してチームメンバーが非同期でつながる、  
コラボレーションを促進する働き方**

## ハイブリッドワークとは、実際にどのようなもの？

ハイブリッドワークの具体例について、まずは私のワークスタイルを紹介しましょう。私はダム巡りが趣味で、2009年頃からさまざまな「ダム際」で仕事をしています。私はこの



働き方を「#ダム際ワーキング」と命名し、ダムやその周辺のカフェ、宿泊施設などで仕事をしつつ、自然の中でリフレッシュをしています。一人で進められる作業や執筆活動はもちろん、クライアントや編集者と Web 会議をしたり、オンラインのトークイベントを配信したりといった業務を行っています。企業とのコラボレーションもダム際で起こりつつあり、私が個人で始めた「#ダム際ワーキング」が、地域活性モデルに昇華しつつあります。場所や時間にとらわれず、その日の自分にとって最適な環境を選んで仕事を進めることで、新たなアイデアが浮かんだり、さまざまな人とのコラボレーションが生まれたりしています。

また、組織に所属する人たちの中で、特にハイブリッドワークのメリットが大きいのは、出産や子育てなどライフイベントを迎えた人材です。これまでの、決まった時間に決まった場所でフルタイムに働くことが評価されていた組織においては、その働き方に合わせるために無理をしたり、自分が活躍することをあきらめたりせざるを得ませんでした。また産休・育休で仕事にブランクがあったことにより、復職後に以前の働き方が通用せず、自信を喪失してしまう方も多くいらっしゃいました。企業側も、そうした人材に活躍してもらおう上で、「制度の充実だけでは解決できない」という課題を抱えていました。

しかし、ハイブリッドワークならば定刻の出勤を前提としないため、制約があってもできる仕事の幅が増え、キャリアの幅が広がります。時短勤務中などでも、デジタルを活用し、非同期でつながっている状態を保てるため、ほっと一息ついたときに「いま職場で何が起きているか」をキャッチアップすることができるでしょう。

---

## ハイブリッドワークのメリットとは？

---

ハイブリッドワークを整理すると、「イノベーションの加速」、「優れた人材の確保」、「効率化と生産性の向上」という、大きく3つのメリットがあります。

### 【イノベーションの加速】

ハイブリッドワークによってコラボレーション型の働き方が実現すれば、居住地や所属組織、働き方、人種、性別などの違うさまざまな人材がチームに加わることができ、多様な視点を持つメンバーがお互いに刺激を与え合います。このような職場は、極めてイノベーションの起こりやすい環境と言えます。

イノベーションには大きく2つあると考えられます。既存の問題・課題の解決と、新たな価値の創造です。VUCA の時代、問題や課題は今まで以上に複雑性を増し、組織単独で答えを出すことが難しくなっています。同一組織の「中の人」だけでは解決できないかもしれません。新規事業の開拓など、新たな価値の創造を目指す上でも同様です。今までのメンバー、今までの知識や組織の常識にとらわれていては、大胆な発想は生まれにくく、既存事業の延長線上にしか未来を描くことはできないでしょう。過去に答えのない問題や課題を解決したり、未知の領域を探索するためには、外の人もつながりコラボレーションしていく必要があります。

### 【優れた人材の確保】

私たちは、組織に所属することで得られる給与ややりがいだけでなく、ワークスタイルの柔軟性も重視します。例えば、私が事業活動をしている静岡県浜松市においても、テレワークができる企業に対して地域外からの就職・転職希望者が大きく増え、居住地に関わらず意欲的な人材、優秀な人材をフルリモートワークで採用できるようになりました。

ワークスタイルの柔軟性は、働く人たちに安心感をもたらします。例えば、怪我や病気をしたとき、育児や介護をしながら働かなければならなくなったとき、配偶者の転勤で遠方に転居しなければならなくなったときなど、フルリモートワークやハイブリッドワークの環境が整っていれば、退職せずにキャリアを継続することができます。

その意味でも、オフィスへの出勤しか働く選択肢がない企業は、人材獲得・維持の面でこれからますます苦戦を強いられるでしょう。ハイブリッドワークなら、世界中から優れた人材を確保し、さらにチームメンバー個々のライフステージや専門性を最大限に生かすことができます。

## 【効率化と生産性の向上】

私たちはこれまで、「すべての人たちが同じ時間、同じ場所に集まって、同じ行動をする前提」に、働き方を最適化させすぎていました。固定化された環境や働き方は、決められた作業を正確に行うことが求められる業種や職種においては合理的かもしれません。一方、新たな発想や行動が求められるイノベティブな業種、クリエイティビティが求められる職種においてはむしろ逆効果であると考えられます。「ブレインストーミングやアイデア出しはオフィスで顔を合わせてやりたい」、「今日は集中して作業したいからテレワークをしたい」など、その日の作業内容によって選びたい働き方が変わるケースも出てくるでしょう。ハイブリッドワークは、テレワークとオフィスの良いところをどちらも生かせるため、チームメンバーの多様な特性やニーズに応じて、効率的かつ生産的に仕事を進めることができます。すべての個人が最も業務に集中できる働き方を選べることで、生産性の向上も期待できます。

## ハイブリッドワークへ移行するために、まず変えることは？

### 【1. デジタルの活用】

ハイブリッドワークを実現するためには、物理的に離れていたり時差があったりしても、多様なチームメンバーがコラボレーションを密にして成果を出すために集える、「デジタルな職場」が必要となります。そして、そのデジタルな職場では、変化と成果を時間軸と共に残すことが大切です。イノベーションを生み出すためにはトライ & エラーを繰り返すこととなりますが、成果はすぐに顕在化するものの、変化は目に見えにくいのです。雑談などつながりの軌跡をすべてデジタルに残し、蓄積された情報をデジタルからすべてのメンバーが非同期で取り出せるようにすることで、変化が成果に与える影響を体感的につかみ、コラボレーションを円滑に進めることができます。

## 【2. マネジメントのマインドセット】

また、マネジメントも変える必要があります。これまでの統制型(ピラミッド型)のマネジメントは、既存の事業を決まったメンバーがうまく回していくことに最適化されたものです。決められたルーチンや作業をこなす(こなさせる)上では合理的である一方、その組織が経験したことのない未知のテーマや課題に向き合って解決しようとする場合、たちまち思考停止に陥るリスクが高くなります。なぜなら、自分たちで主体的にテーマ設定し、主体的にディスカッションし、主体的に解決する発想や行動に、マネジメントする側もされる側も慣れていないからです。コロナ禍においても、自ら主体的に思考して行動できる組織とできない組織の間で、行動力格差や成長力格差は大きく広がっています。「指示を的確に遂行する」人材を管理するやり方だけでは、ハイブリッドワークはうまく回りません。これからの時代に求められる人材とは、「主体的に思考し、主体的につながり、主体的に答えを出す」人たちです。そうした人材の活躍を引き出すために、現場に権限を移譲し、ハイブリッドワークでのコラボレーションを促進するマネジメントが求められるでしょう。

統制型(ピラミッド型)



旧来製造業モデル

オープン型



イノベーションモデル

体制・環境	トップダウン型	コラボレーション型
行動様式	ルールありき	ビジョン/ゴールありき
マネジメント	統制管理型	権限移譲型
コミュニケーション	報連相	雑相(ザッソウ)
情報共有	クローズ・逐次共有	オープン
制度・風土	横並び主義	違いを認め合う/活かす
	失敗を許さない	トライ&エラーが評価される
学習スタイル	組織内での経験学習(OJT重視)	「越境学習」重視
仕事の進め方	ウォーターフォール型	アジャイル型

出典：『バリューサイクル・マネジメント』(技術評論社)

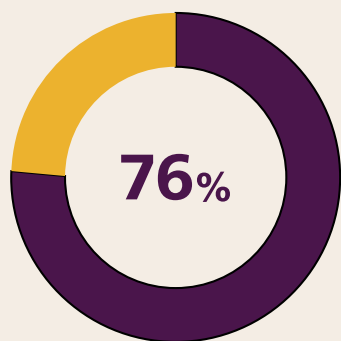
2

## 日本企業が ハイブリッドな働き方を 実践するためには？

日本企業で起きている解決すべき課題

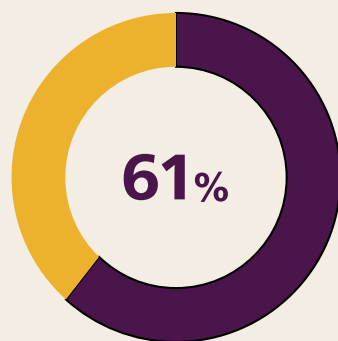
# 日本企業が ハイブリッドな働き方を 実践するためには？

## ハイブリッドワークのパラドックス



柔軟なリモートワークの選択肢を望む  
労働者の割合

しかし同時に…



対面でのコミュニケーションを欲している  
労働者の割合

出典：Future Forum Pulse 調査(2021年7月～8月実施)

ハイブリッドな働き方の必要性については、Slack の調査からも裏付けられています。従業員の76%が、リモートワークを選択肢として与えてほしいと考えています。一方で、61%は、コロナ禍でリモート前提となった際に、オフィスで同僚としていたちょっとした会話をなつかしく親しみのあるものと感じています。

## 従業員は、ハイブリッドな働き方を望んでいる

ハイブリッドな働き方を可能とするには、時間や場所を問わず、業務の質を高めながら社内外の多様な人とコラボレーションができるような環境が必要です。そのためには、デジタルの力を活用したプラットフォームが求められます。

また同時に、マネジメントの意識も変えていく必要があります。情報をオープンに共有し、雑談や相談を行いながら現場でスピーディーにコラボレーションを進めるために、年齢や役職にとられない組織のあり方が望まれます。

しかし、日本企業の多くはまだまだに旧来の働き方・マネジメントを引きずったままです。ピラミッド型の組織体であるため、情報共有は「報・連・相」の縦型が基本となっているうえに、会議もクローズドであることが多く、コラボレーションが生まれにくい状態です。また、紙ベースでの業務プロセスや、それを打破するために入れたシステムの乱立といった問題もあり、報告書類の作成、会議招集などの間接的な業務にかかる時間や負荷が高い状態となっています。

このような状態では、ハイブリッドな働き方の実現は難しく、従業員のモチベーション低下や組織の競争力低下につながってしまうでしょう。

あなたの企業でも、次の3つの例のような状況に陥っていないでしょうか？ ▶▶▶

— 1 —

## 組織や部門に壁があり、 何が起きているのかわからない

組織や部門ごとに分断され、他チームの状況や判断が見えない状況になっていませんか。

儀式的な報告会や、受信者しか見られないメールを中心としたコミュニケーションでは、限られた人しか情報にアクセスできないうえに、報告者の解釈も加わり、情報の透明性が低くなってしまいます。このような組織では、共有された情報の背景を知らないまま業務を進めざるを得ず、対応に時間がかかったり、従業員の間で誤解が生じたりしやすくなります。また、部門間の連携を阻む原因にもなりかねません。チームや部門を超えた組織横断のコミュニケーションが減れば、視野が狭まり、発想が硬直化し、新たなアイデアやイノベーションも生まれません。

必要なのは、組織の垣根を超えたコミュニケーションを可能とし、誰もが必要な情報にアクセスできるオープンな環境です。



## — 2 —

### 同じ時間、同じ場所にいることが 前提になっている

「きまりだから」「慣例だから」という理由だけで行われている定期的な会議はありませんか。

“毎週月曜日の朝礼”や“週次の定例ミーティング”などが当たり前になっている組織は多いものです。しかし内容によっては、同じ時間・同じ場所にいることを前提とする必要がないものもあります。生産的な働き方とは、全員が同じ場所で同じ時間にパソコンの前に座ることではありません。働く時間や場所に制約のあるコミュニケーションが前提になっているのは、従業員一人ひとりのパフォーマンスの低下はもちろん、能力のある海外人材や、育児や介護を抱える従業員の採用も難しくなってしまいます。

柔軟な働き方を実現するためには、時間や場所を限定せず、同期・非同期のコミュニケーションを使い分けられる環境が必要です。



## — 3 —

### 定型作業に時間がかかり、 本来の業務に時間が取れない

毎日・毎週・毎月発生する定型業務。その対応に多くの時間を取られていませんか。

資料作成や承認作業、データをシステムへ転記する作業や、他部署からの問い合わせへの対応など、やることは決まっているけれど、数多くて時間がかかる「仕事のための仕事」はそれぞれの部署にたくさんあります。しかし、このような業務は本質的ではありません。

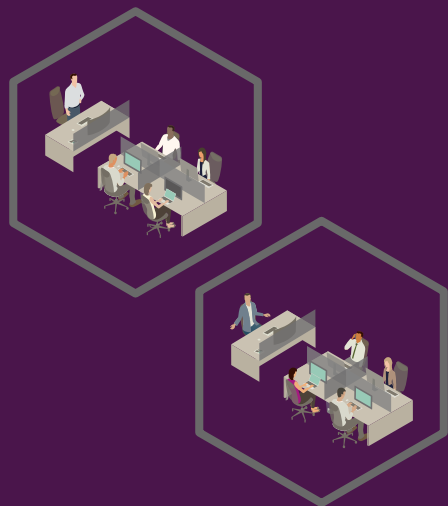
「人力でなんとかなるから」と放っておいては、ミスが発生するリスクはもちろん、本来しなければならない業務に対応する時間や従業員のスキルアップの機会を奪うことになり、長い目で見ると競争力を失うことにつながります。

本質的な業務に従業員が集中できるようにするためには、定型業務に従業員自ら創意工夫して自動化できる環境が求められます。



# Slack なら、これらの問題を解決できます!

— 1 —



組織や部門に壁があり、  
何が起こっているのかわからない

— 2 —



同じ時間、同じ場所にいることが  
前提になっている

— 3 —



定型作業に時間がかかり、  
本来の業務に時間が取れない



3

**Slack** で、  
ハイブリッドな働き方を実現



# Slack で、 ハイブリッドな働き方を実現

仕事のコミュニケーションを  
メールから Slack に移すことで、  
オフィス勤務とリモートを組み合わせた  
「ハイブリッドワーク」を実現。

スピーディかつ柔軟、包括的なデジタル空間で、  
チームやツール、顧客、パートナーとつながり、  
生産性の高い働き方にシフトできます。

# Slack がもたらす 3 つのポイント

## Point 1

### 組織の壁を越えた 協業を促進

Slack は、部署や拠点、さらには会社を越えたコミュニケーションにも最適。メールは To や CC に入っている人しか見られないのに対し、Slack のオープンな「チャンネル」ならメンバー全員に情報共有でき、組織をまたいだプロジェクトの立ち上げやプレストもスムーズです。

## Point 2

### 働く場所や時間をもっと柔軟に

Slack をバーチャルオフィスにすることで、出社・リモート問わず同じ仕事環境にアクセス可能。リアルタイムはもちろん、非同期型の情報共有にも適しているため、それぞれのペースで業務を進められます。働き方の常識をアップデートし、ハイブリッドワークを推進しましょう。

## Point 3

### 業務の自動化で 生産性アップ

Slack なら、日々の定型業務もプログラミングいらずで自動化が可能です。また、よく使うアプリを連携することで、画面を切り替えることなく幅広い業務を Slack 上で完結でき、目の前の仕事にしっかりと集中できます。

## Slack ならこう変わる!

### Point 1

## 組織の壁を越えた 協業を促進

To や CC に入っている人しか見られないメールや、報告者の解釈が加わってしまう儀式的な報告会とは違い、Slack では、「チャンネル」と呼ばれる専用の場所で会話を整理します。プロジェクトやトピック、チーム別にチャンネルを作成すれば、仕事が整理されてわかりやすくなります。そして、さまざまな情報をオープンに共有することが可能です。情報をオープンにやり取りすることで、誰でも必要な情報にアクセスできるだけでなく、必要なメンバーと情報を1つの場所にまとめることができます。違う部署の同僚とも、プロジェクトの経緯など背景を十分に共有することができ、組織をまたいだプロジェクトもスムーズに進めることができます。

また、「Slack コネクト」を使うと、社外の人ともチャンネルで仕事を進められるようになります。メールでは、スパムやフィッシングのリスクがありますが、チャンネルに届くのは承認されたメンバーからのメッセージやファイルのみです。Slack で社内の同僚と連携するのと同じように、社外の人とも仕事を素早くシンプルに進めることができます。



## Slack ならこう変わる!

## 組織の壁を越えた協業を促進

例えば…

### 製造の現場と営業が、 お互いの進捗をシームレスに共有

製造現場の日報を、営業チームが「チャンネル」上でほぼリアルタイムに確認できれば、出荷に関する調整をタイムリーに行うことが可能です。また、「Slack コネクト」で行われている社外の顧客と営業担当者のやり取りを製造チームが確認することで、報告会などを待たずに対応することもできます。

ABC (株)  
● 相楽 健二

#abc-bigcorp

浅田 晶 10:55 AM  
昨日は面談ありがとうございました。  
来月以降の入荷の数量について、また詳細がわかりましたら相談させていただきます。

相楽 健二 11:00 AM  
承知しました!  
@宮本 春香 Big Corp 様へ入荷数量が増加する可能性がありますので、生産状況の確認をお願いします

宮本 春香 11:05 AM  
現時点では若干の増加には対応可能です。  
添付の在庫表を確認いただき、品薄の型番をご希望の場合は早めにお知らせください。

品番	品名	在庫数
AGSE-33333	30x40	8,023
AGSE-33333	30x75	6,024
AGSE-33333	30x90	1,023
AGSE-33334	30x80	7,803
AGSE-33334	30x120	2,304
AGSE-33334	30x60	9,234
AG-P07888	30x40	1,023
AG-P07888	30x120	830
AG-P07889	30x40	5,887

相楽 健二 11:10 AM  
@浅田 晶 上記参考の上、数量調整ご検討ください。

例えば…

### 経営陣のビジョンを、 従業員へオープンに共有

これまでは役職者だけが知っていた会社の経営現状やチームの意思決定のプロセスを、できる限りオープンに共有することで、従業員の経営への信頼感の醸成や経営リテラシーの向上が期待できます。

ABC (株)  
● 安居 賢作

#社長の部屋

安居 賢作 10:55 AM  
先日の取締役会で**新年度の経営方針**が決定しました。  
みなさんにも共有したい内容が多くあり、資料をシェアします。  
大きな変化を遂げた昨年度から新たな飛躍の1年に向かうべく、  
チャレンジを続けて行きましょう!

PDF

新年度経営方針  
114 KB PDF

82 🍌 73 🍌 68 🍌 57 🍌 63 🍌

高橋 さや 11:00 AM  
ありがとうございます!  
チームや個人の目標への落とし込みにおいても大変参考になります。  
今夏の新規施設立ち上げも着々と進行中です!

相楽 健二 11:05 AM  
昨年の業績に対しての他部署からの貢献も数字で実感できました!  
新たな経営方針を軸に、みなさんの力をより良いかたちに繋げられるよう、  
営業部もパワーアップを目指します。🍌

チームや役割、立場を越えたオープンなコミュニケーションを行える環境によって、  
組織の壁が取り払われ、社内外のコラボレーションが促進します。

※画像はイメージです

## Slack ならこう変わる!

### Point 2

## 働く場所や時間をもっと柔軟に

情報共有には、同じ時間・同じ場所にいることを前提とする必要がないものも多々あります。Slack なら、資料のアップロードや、チャットによる対話など、同期・非同期の情報共有を組み合わせることができ、メンバーは自分の都合の良いタイミングで情報を取得したり、経緯を確認したりすることができます。

文字で伝わりにくい内容の場合は、「音声クリップ」や「動画クリップ」で録音・録画して情報共有すれば、メンバーは非同期で視聴することができます。クリップは、アイデアや最新情報の共有に加え、ちょっとした挨拶にも活用できます。

またリアルタイムに口頭で伝えたほうが簡単に済む内容の場合には、「Slack ハドルミーティング」を利用すれば、音声のみのコミュニケーションをさっと始めることが可能です。オフィスでする立ち話のような、ちょっとした気軽なやり取りを Slack で再現できます。



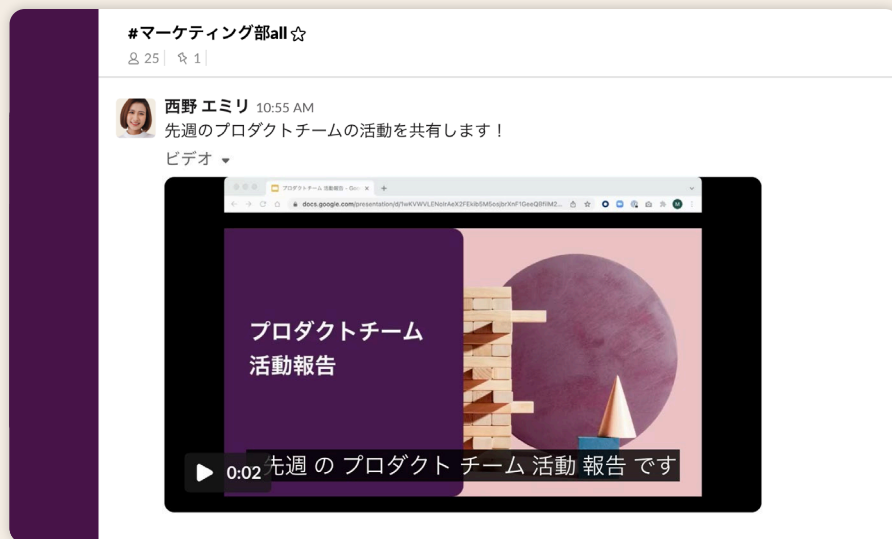
## Slack ならこう変わる!

## 働く場所や時間をもっと柔軟に

例えば…

### チームの業務報告を、非同期に対応

週次の定例会議で業務報告を行う場合。報告内容をまとめた短い動画を録画し、そのクリップをチャンネルに投稿し合うことで、メンバーそれぞれが都合の良い時に視聴して確認することが可能です。海外など異なるタイムゾーンにメンバーがいる場合も、相手の生活時間に配慮してプロジェクトを進行できます。



例えば…

### 商談の進行や決断を、よりスピーディーに

営業活動における顧客との面談後、すぐに提案内容について部下にフィードバックをしたり、次のアクションについて話したいことがある時も、ハドルミーティングを活用すれば、リモートでもスピーディーに相談することが可能です。打ち合わせをわざわざセットする必要もありません。



働く時間や場所の柔軟性を確保することで、  
海外人材の採用や、出産・育児休暇からのスムーズな復帰、介護と仕事の両立を後押しでき、  
多様な人材の採用や活用を推進することができます。

※画像はイメージです

## Slack ならこう変わる!

### Point 3

## 業務の自動化で 生産性アップ

会議の調整や有給の申請といった定型業務、便利にするために導入した多数のアプリの切り替えなど、日々発生する「仕事のための仕事」も、Slack の「アプリ連携」や「ワークフロービルダー」を使って効率化が可能です。煩雑な業務から解放され、本来の業務やスキルアップに注力できます。

Slack は、毎日利用しているアプリを連携させることができます。必要なツールを Slack に集めることで、画面を切り替えることなく幅広い業務を Slack 上で完結させることができ、数多くのアプリを切り替える煩雑な作業から解放されます。

「ワークフロービルダー」は、日常的なプロセスを自動化するカスタムワークフローをコーディングなしで構築できるようにするツールです。問い合わせフォームや報告フォームを標準化することで、適切な担当者が必要な情報を過不足なく得ることができるようになり、やりとりの手間が省けます。誰でも簡単に、自分の持っている定型業務を効率化することが可能です。





## Slack ならこう変わる!

## 業務の自動化で生産性アップ

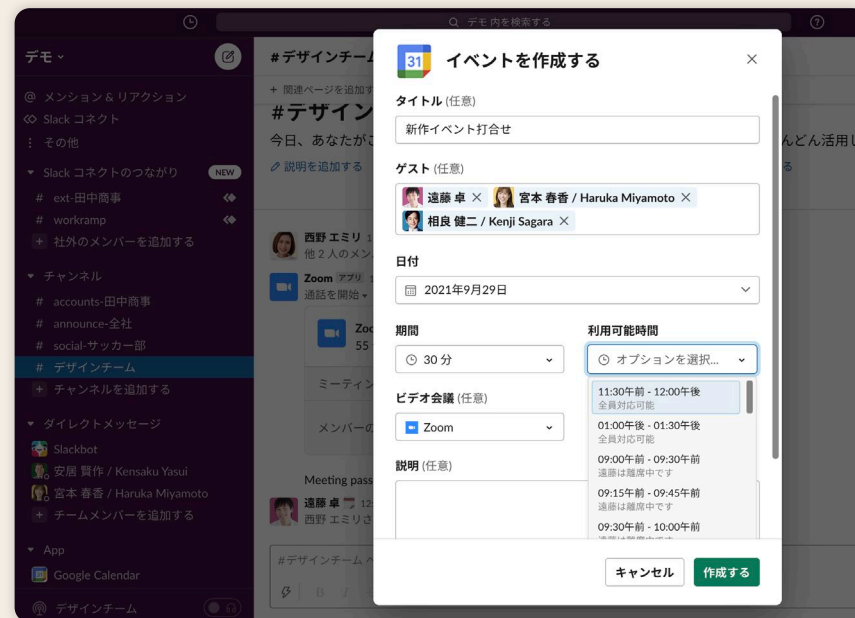
### 例えば… 問い合わせ対応の負荷を軽減

電話やメールで問い合わせに対応する場合、同じ質問に、何度も同じ回答を繰り返さなければなりません。また、質問者からの事前情報が少ないと、問題解決のために何度も差し戻しのやりとりが発生してしまいます。「ワークフロービルダー」で問い合わせフォームを作成すれば、質問者が選んだ質問項目に対して、解決方法を記載したテンプレートを自動で返信したり、予め入力フォームに必須項目を設定することで、回答に必要な情報を入力してもらったりすることが可能です。



### 例えば… 会議の時間調整を簡単に

関係者全員の都合に合う時間を探すのが大変な会議の調整も、Slack 用 Google Calendar アプリや Outlook 予定表アプリを使えば、招待したすべてのメンバーが参加できる時間をすぐに把握でき、あっという間に設定することができます。



Slack を、仕事に使うシステムの中心とし、ワークフローの構築やシステム連携を行うことで、定型業務が自動化され、より重要な仕事に時間とパワーが使えるようになります。

※画像はイメージです

# 導入企業の声

社内外とのオープンなコミュニケーション、働く柔軟性、業務の自動化…  
Slack がもたらす効果を紹介します。



## Slack コネクで迅速な コミュニケーションを社外にも拡大

人材サービス事業と DX 事業を展開し、ビジョン"Labor force solution company"を掲げるディップ株式会社では、Slack による迅速なコミュニケーションを社内外で実現しています。

従業員の 65 % が営業担当だというディップでは、顧客情報や商談履歴、受注システム、売上報告、CRM などメールで受け取ったり、サービスを参照したりして行っていた情報の管理を Slack への通知に集約。リアルタイムに確認や指示をできるようになり、不要なツールの統廃合も進んでいます。

Slack コネクを使うことで、取引先ともつねに快適に連絡が取り合える「つながりっぱなし営業」を実践。Slack を使った迅速なコミュニケーションを社外にも拡大し、年間約 70 万時間の労働時間を削減するなどの効果を実感しています。



ディップ株式会社

商品開発本部  
dip Robotics PdM 課 課長

西野 翠 さん



## 非同期コミュニケーションの活用で 柔軟に繋がる

クラウドやデータ分析基盤の技術コンサルティング、アプリケーション開発など、データ活用を得意とするクラスメソッドでは、Slack を使って非同期のコラボレーションを促進しています。

会議室のように、トピックごとにメンバーが集まって仕事の話をするチャンネルはもちろん、仕事とは関係のない雑談用チャンネルや個人発信の times チャンネルもあり、そこではオフィスで行っていた立ち話のような何気ない雑談がされています。雑談でも会議でもチャンネルの中でスレッドというまとまりによって運用され、時系列で記録されていくので、自分の都合にあわせて後から参加・参照することも可能となります。

Slack を中心としたコミュニケーションによって、業務に合わせて一人ひとりがタイミングを選べるようになり、柔軟なコラボレーションの促進を実現しています。



クラスメソッド株式会社

CX 事業本部 MAD 事業部  
事業部内製化支援コーチ

高柳 謙 さん



## Slack を業務のハブにして 価値ある業務へ集中

企業を成功に導くテクノロジーパートナーとして、戦略から運用保守まで一貫通のソリューションを提供するシンプレクス・ホールディングスでは、Slack を起動しているだけで業務の流れを捉えることができる生産性の高い環境を作り上げています。

定型的な業務は Slack のワークフロービルダーを活用することで、複雑なコーディングをすることなく自動化。他にも、スプレッドシートで管理をしている業務などは、従来は自分たちで変更を確認しに行かなければなりませんでした。現在は Slack との連携により自動で通知を受けることができるようになりました。

情報収集や定型業務を自動化することで、価値を創出する作業に使う時間を増やすことができ、生産性向上を実現しています。



シンプレクス・  
ホールディングス株式会社

コーポレート・イノベーションディビジョン  
グループヘッド

張替 鷹介 さん

※掲載内容は取材当時のものです

# “ ハイブリッドワークを実現し、 仕事の景色を変えていこう！”



従来の組織と個人は、言わば「組織が個人を所属させてあげる」関係性でした。しかし、これからは「ビジョンに共感した個人が、組織に価値を提供する」形になります。組織内外のさまざまな人が、個々の強みや事情などを認め合って期待し合うことで、信頼関係を培い、チームとして高いパフォーマンスを発揮していく時代です。そのような時代において、信頼関係構築や高いパフォーマンスを引き出す環境として求められるのが、ハイブリッドワークなのです。

Slack は、ハイブリッドワークを実現するための、新しい仕事のプラットフォームです。

もちろん、導入すればすぐに定着する組織ばかりではないでしょう。トライ & エラーを繰り返しながらコラボレーションの文化を醸成し、

徐々に組織に最適化していくことが大切です。

ただ、使い始めれば、仕事の“景色”は明らかに変わります。トップのビジョンは現場に下りて行きやすくなり、上層部は現場のリアルな声が聞こえてくることを実感するでしょう。どんな規模の組織でも、できることから取り入れることが、コラボレーション型の組織へと生まれ変わる一歩となります。

景色を変えれば、組織は変わる。

新しい時代に、イノベーションが生まれる景色を見るために。Slack ではじめの一歩を踏み出しましょう。



本資料は情報提供のみを目的としたものであり、拘束力のある文書ではありません。購入の決定に際して本内容に依拠しないでください。製品や機能の開発、リリース、タイミングは Slack の裁量により変更される場合があります。