

正しい働き方改革 成功する戦略と戦術

株式会社 クロスリバー
代表取締役 CEO
越川 慎司

「モダンワークスタイル」のすすめ
幸せと成果を両立する

新しい MODERN WORK-STYLE reinventing productivity 働き方

Shinji Koshikawa 越川 慎司

Microsoftで学んだ
時間と場所にとらわれず
結果を出す会社の作り方、
個人の働き方!

↑
ワークライフ
バランス
満足度
40%UP
↓

↑
事業生産性
26%UP
↓

↓
女性離職率
40%DOWN
↓

↓
ペーパー
49% CUT
↓

講談社

日本式「働き方改革」のワナ!!

散歩をしてたら 富士山の頂上に着いた



521社に対して
17,818時間をかけて
働き方改革を支援し、
そこで得た学びを
この**30分**に凝縮して説明

**働き方改革を目指す企業は
失敗します**

働き方改革の成功例・失敗例（521社より）

働き方改革を目指して
失敗してしまう企業

福利厚生に投資をしても
働きがいが改善されな
かった企業は**67%**

31%の企業は
経営陣によって阻害された

会社の成長と社員の幸せを
目指す企業

働きがいを感じる社員が
60%以上いる企業は、
増益になる確率が**+52%**

労働時間を削減し、新規ビ
ジネス開発に再投資した
企業の**62%**は増益に

自己紹介



1

国内通信



2

米系通信

4

Microsoft



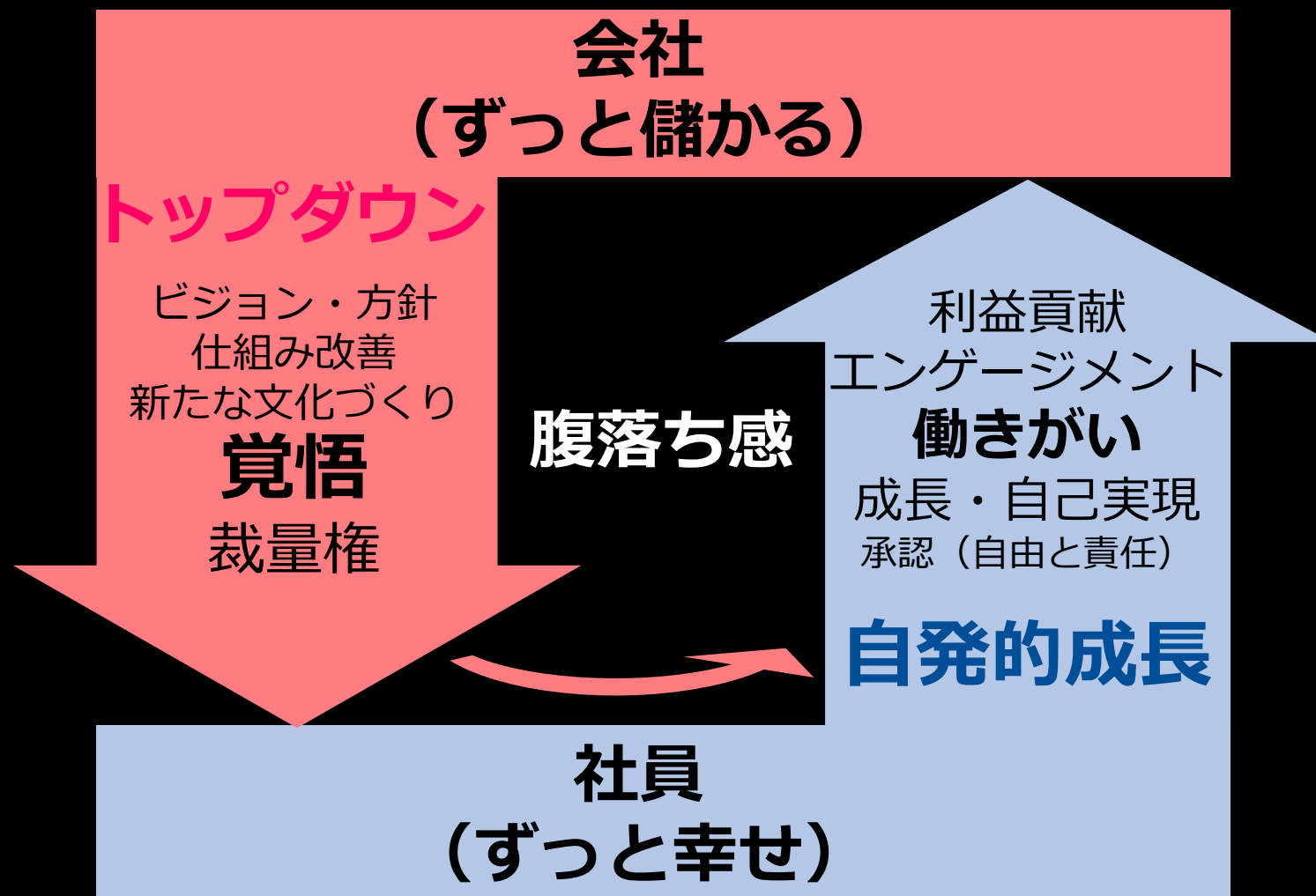
多様性

異質を避けないこと

変化の起点

他との違いを知り、己を知る

「会社の成長」と「社員の幸せ」を両立させるには

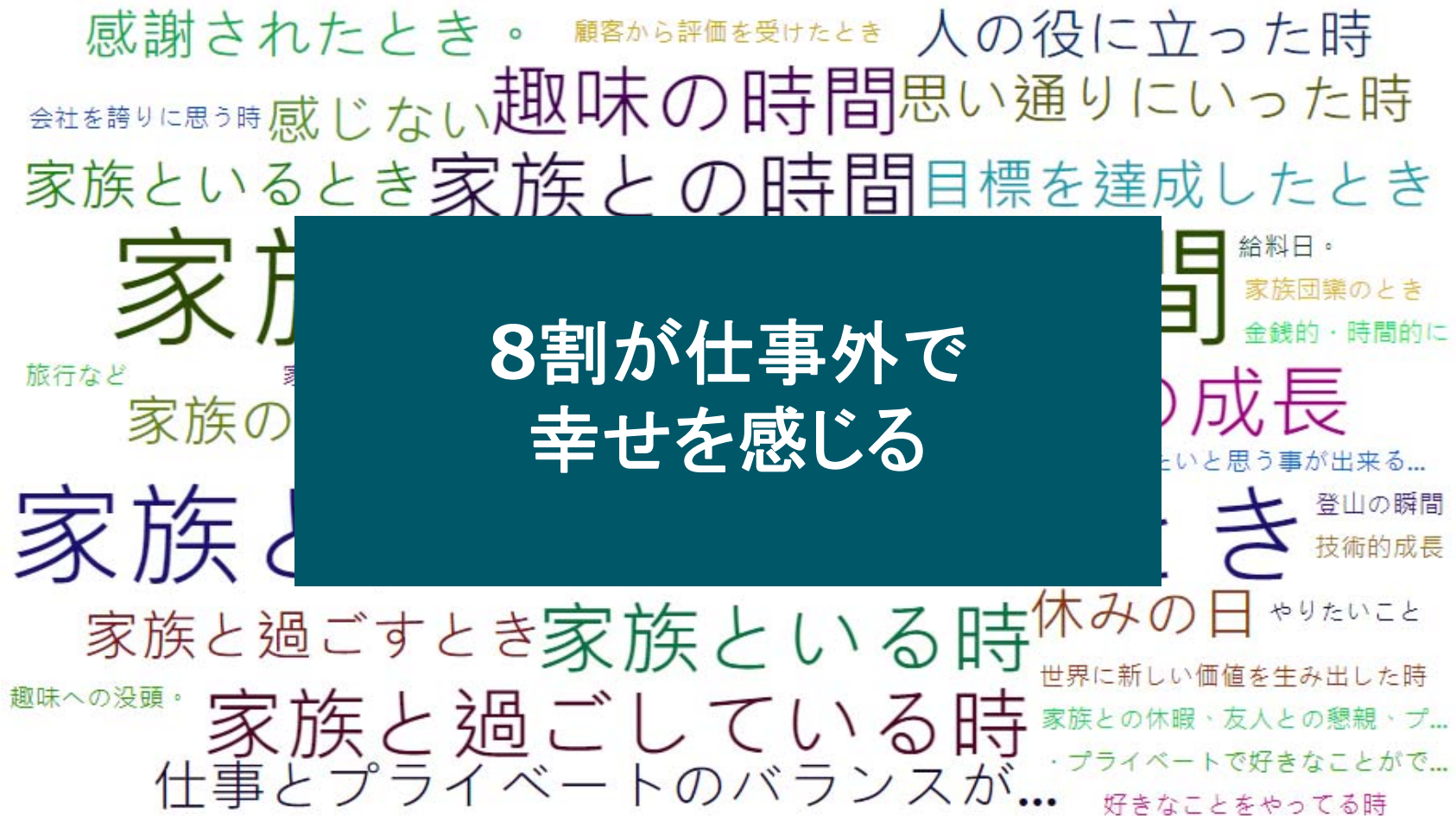


腹落ち感

幸せを感じるのとは
どういう時ですか？

あなたはこういった時に「幸せ」を感じますか

(22社16.2万人 アンケート結果)

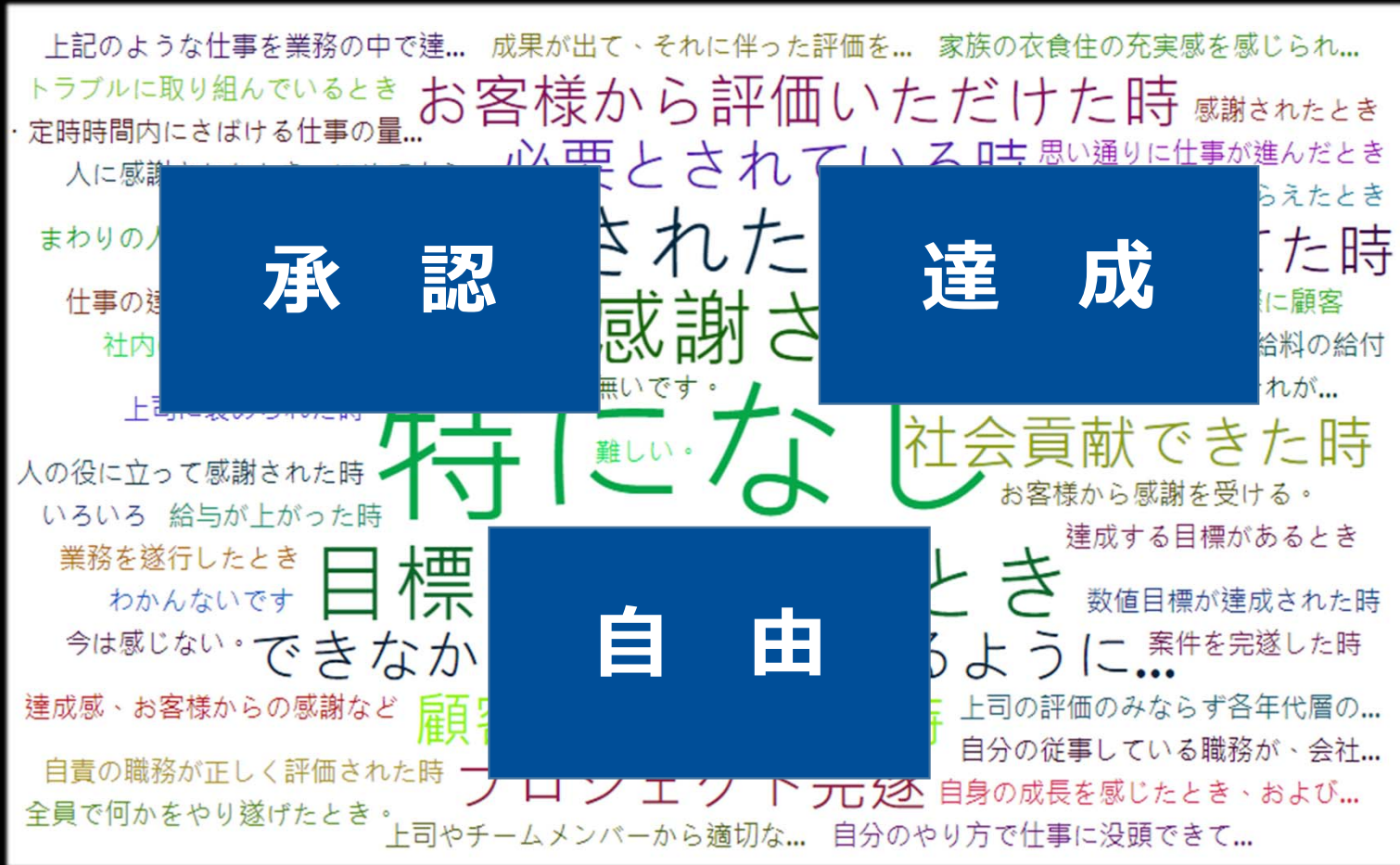


8割が仕事外で
幸せを感じる

**働きがいを感じるのは
どういう時ですか？**

社員が感じる働きがいとは

(22社16.2万人に対する アンケート結果より)



意思決定プロセスにより長時間労働が生まれる

一般的な日本企業の
意思決定プロセス

情報収集・合議

- ✓ 100%完璧を目指す資料作成
- ✓ 会議の為の会議…

決定

議論はもうしない
振り返らない…

成長企業の
意思決定プロセス

情報収集

すぐに行動

決定

さらなる議論、決定の修正も

振り返って失敗の学びを
次の行動に活かす成功スパイラル

知識社会で競争を制するのはスピード！


長時間労働を
なくす為には

1. 現場に自由と責任を与える覚悟
2. 行動に移して、振り返って改善していく社員



成長する為に必要なこと

1. まず走り出すこと
2. 走りながら修正していくこと

- 
- 働き方改革を進める上で必要なこと
1. 定量的なゴールを設定する
 2. その進捗をしっかりと見える化する

「働き方改革」推進のフレームワーク

なぜ？

目的・評価指標

“人財”確保

コスト削減(残業削減)

業務効率向上

新規ビジネス開発

組織力強化

何を？

変革テーマ・タスク

意識変革/企業文化

オフィス環境

人事制度

教育カリキュラム拡充

IT導入・活用

誰が？

推進者・責任部門

経営企画部長

総務部長

人事労務部長

IT企画部門

プロジェクトチーム

「働き方改革」推進ダッシュボード

“人財”確保

- 組織の健康状態総合スコア +8pts向上
- 離職率 -40%退職数/年

コスト削減（残業削減）

- 平均残業時間 25%減少
- 紙材消費量 33%削減

業務効率向上

- 在宅勤務対象者 100.0%
- 在宅勤務実施率 75.0%

新規ビジネス開発

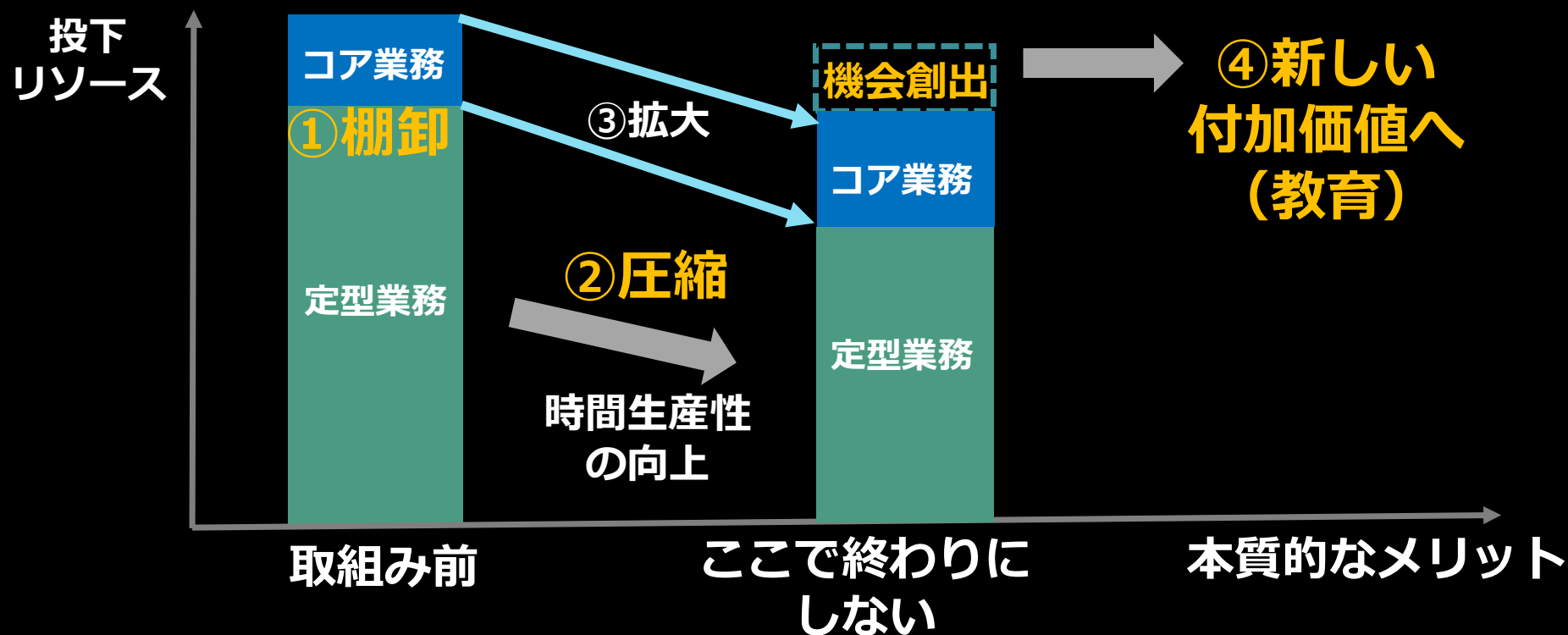
- 新規プロジェクト数 +15%対前年
- プロジェクトサイクル -20%

組織力向上

- 一人あたり売上高（全社） 11.4%増
- 顧客商談数（営業部門） 40.2%増

労働時間の再配置で事業生産性拡大

働き方改革の目的は、労働時間短縮だけではなく、
事業生産性（利益/投入リソース）の向上である



Demo

AIに支配されない働き方

こうして週休3日を
実現しています

世界に分散する25名の専門家集団により 企業の課題解決をするテール組織





AIが働き方を可視化

MyAnalytics

< 2016年8月21日 - 2016年8月27日

作業時間

統計はメールと予定表に基づいています [詳細情報](#)

[時間の設定](#)



ネットワーク

連絡を取り合う

重要な連絡先

最も多く一緒に作業を行ったユーザー (回数)

	時間	既読率	返答時間
守屋弘子	7.2 時間	100 %	9.3 時間

長期間連絡をしていない連絡先

連絡を取ることをお勧めするユーザー

	最終接続時間	アク...
山田紘一	6 12'	




AIが働き方を可視化

ネットワーク

連絡を取り合う

重要な連絡先

最も多く一緒に作業を行ったユーザー (回数)

	時間	既読率	返答時間
 守屋弘子	7.2 時間	100 %	9.3 時間
 尾伏花子	6.3 時間	100 %	9.9 時間
 村澤直毅	5.8 時間	95 %	15.0 時間

[詳細の表示](#)


長期間連絡をしていない連絡先

連絡を取ることをお勧めするユーザー

	最終接続時間	アク...
 山田紘一	6 12	  
 田中次郎	7 18	  
 門口雅夫	8 22	  



[詳細の表示](#)

自分とマネージャー



 勅使河原総一郎
と共同作業を行いました

1.5 ^{+3.6▲}
時間

1 対 1 の会議

 1.0 時間
メールの既読率
 100 %

自分の応答時間

 0.2 時間
マネージャーの応答時間
 0.6 時間

どのように「働き方改革」を推進すべきか



まとめ

1. 目的と手段の再確認を
2. ソフトとハードの両輪で
3. 手段としてのIT利活用を

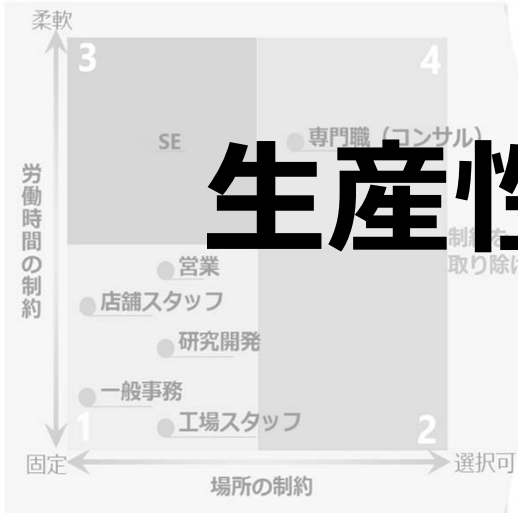
金融機関向け「働き方改革」支援サービス

クロスリバー & ラックで提供

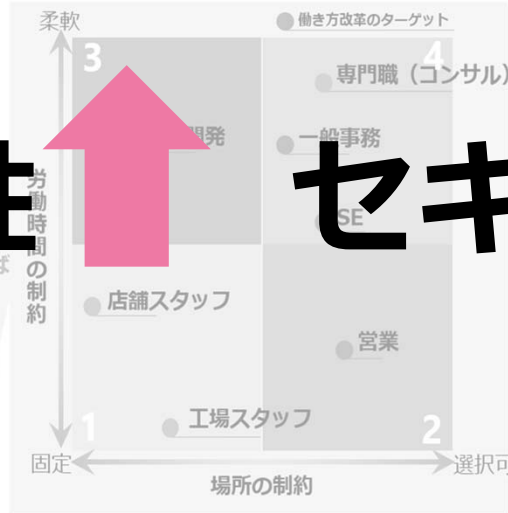
働き方の整理

「セキュア・テレワーク」実現のポイント

現状



目指す姿



生産性↑

セキュリティリスク↓



「社内」定義の拡張



セキュアなオンライン環境



3つの技術的施策