



働き方改革 オフィスは企業のビジョンを共有する場

仕事の効率を高めることが働き方改革の狙いの一つであることは論をまたない。ただ、効率重視だけでなくうまく運用できるかは未知数だ。この点について営業支

援サービスを手掛けるUPWARDの金木竜介代表取締役最高経営責任者（CEO）と、WEICの内山雄輝社長CEOが語り合った。

UPWARD代表取締役CEO 金木竜介さん × WEIC社長CEO 内山雄輝さん

内山 UPWARDの事業内容をお聞かせください。

金木 わかりやすく言いますと、地図や位置情報などを利用した営業支援サービスです。スマートフォンなどモバイル機器を利用し、外回りの営業マンがどのお客様を訪問すればいいとか、現在のお客様の状態、自分の商談の状況などが簡単に地図に可視化できます。自動的にお客様への訪問記録が残せたりもでき、営業マンの訪問業務の効率化が図れます。

内山 営業の現場では、こうしたITツールや仕組みを導入する企業が増えています。どんな背景があるとみていますか。

金木 まず人手不足が挙げられます。営業マンの数が減って、同時に質も低下している。かつてはできる営業マンが部門の数字のほとんどを作っていた時代がありましたが、今はそうした人たちが出てきていない。ITツールを使えば、ノウハウを簡単にしかも早く手中にできる。ナレッジベースとしてITツールを活用する例が増えていると思います。

内山 おっしゃる通り、営業技術の伝承が経験を持った人が引退されたりすると、営業がままならなくなるケースも出ています。一方で、ITツールは単なる技術伝承だけではなく、どこでも働けるとか働きやすい場を構築することで、個人の能力を引き出す効果も期待されています。そのあたりのお考えは。

帰社する必要はない

金木 オフィスは作業する場所ではなくなっていると感じています。オフィスはマインドやビジョンを共有する場であったり、その会社に帰属する意識を高める場であったり、お客様に自分たちのカルチャーを知っていただく場だったり、いわゆるシンボリックな場所だと思っています。実際に作業する場は自宅でもカフェでもどこでもいいと思うんです。そのためのツールやインフラは出先上がっていますし。

内山 夕方になると、いちいちオフィスに戻っていた働き方が変わっていくと。

金木 そうですね。大手企業を含めて業務を徹底的に効率化したい思いは強い。日報や報告事項はこれまで会社に帰ってきて紙に書いたり、システムに打ち込んでいましたが、外から入力してリアルタイムに情報を共有すればいいわけです。その分空いた時間は、サービスの高度化など付加価値を高めることに使



■かねぎ、りゅうすけ 2006年オークニー（現UPWARD）入社。13年取締役兼最高執行責任者（COO）、16年4月から現職。44歳。東京都出身。

■UPWARD

◇本社＝東京都中央区日本橋小網町11-9ザ・パークレックス小網町第2ビル3F

◇創業＝2002年3月

◇資本金＝1億9992万8000円

◇従業員数＝23人

◇事業内容＝顧客管理システム（CRM）・スケジュール・地図／位置情報を高度に連携させてフィールドセールスの訪問業務を効率化するクラウドサービスの提供など

えます。お客様に良いサービスを提供するスピードがすごく早まっているので、会社に再び戻るといったオペレーションは少なくなっていくと思います。

職場でハイタッチ

内山 先ほどオフィスはビジョンを共有する場とお話がありましたが、貴社で何か意識されていることはありますか。



■うちやま・ゆうき 早大文卒。2004年11月WEICを設立し、現職。36歳。愛知県出身。

■WEIC

◇本社＝東京都中央区晴海3-12-1 KDX晴海ビル7F

◇創業＝2004年11月

◇資本金＝5億627万5000円（資本準備金含む）

◇従業員数＝200人

◇事業内容＝顧客リストの抽出やリード（見込み客）の提供、行動管理ができるインサイドセールスプラットフォーム SALESBASEを中心とした、営業支援など

か。
金木 当社は現在従業員数が23人ですが、帰属意識やここで働く意味を印象付けようと、ちょっと恥ずかしいですがハイタッチをやってます。朝出社すると、全員が一人一人とハイタッチをします。これをやると、不思議なもので気持ちの温度がピッと2度ぐらい上がり、やる気スイッチが入ります。ハイタッチし



た瞬間に上司や同僚の顔も見えてくるし、自分のことも客観視できる。笑顔でハイタッチするから、社内も自然と明るくなります。

内山 いいですね。先進のITサービスを手掛けていらっしゃるのに、ハイタッチとはすごくアナログですね。今の働き方改革はITツールで問題を解決しようという雰囲気もありますが、そうではない部分があるかもしれません。

金木 おっしゃる通りだと思います。今は必要なものがおさなりになっていて、余計なものをすごく大事にしている。先ほどの日報を書くためにいったん会社に戻るといったのがその象徴と思うんです。あいさつひとつできない人も増えていると感じています。我々の一番のミッションはお客さんのために良いサービスを提供することなのに。原点回帰ではありませんが、誰のため、誰と仕事をしているかを真剣に考える必要があると思います。

内山 ガチガチの組織、ルールの中にいると、そういう認識を忘れてしまっているかもしれませんね。一方で、働き方改革はどこでも働いていいなど社員に裁量を与えますが、同時に責任も発生すると思います。働き方を変えるなら、逆に社員はすべてをオープンにして責任も持ってもらうといけなかなと。今の社会はそういう方向へはフォーカスされていないように感じます。今は、働き方改革の制度を増やしました、時短を認めました、といったことだけが強調されているように思います。

非効率性も必要

金木 そうですね。面白い話がありまして、当社は週に1回の在宅勤務を認めています。実際は会社に来るメンバーが多い。なぜかと聞いたら通勤時間こそが自分のプライベートも仕事のことも整理できる時間だと言います。満員電車で1時間揺られるわけですけど、そこが唯一家庭からも仕事からも離れられて精神衛生上いいと。効率性だけではなくて非効率性も人間にとっては必要なんだと思います。

内山 面白い。要はバランスですね。

金木 働き方改革はバランスを良くするための改革と捉えることもできます。バランスを失ってしまった働き方をしている人に対する改革メッセージとでもいいでしょうか。

内山 僕たちはベンチャー企業の経営者の立場でもあり、イノベーターでもあり、ビジョンを打ち出す立場にもあります。これからは働き方改革についてこうした考えを発信していった方がいいですね。本日は貴重なお話をありがとうございました。