

## COMPANY DATA

本社住所 名古屋市熱田区六番1丁目3-32  
 創 業 2014年  
 代 表 者 鎌形 忠史  
 従業員数 11名(2020年1月現在)  
 企業URL <https://www.maru-nagoya.jp/>  
 業務内容 医療機関専門のブランディング事業

テレワーク対象職種 ・デザイナー ・事務職

導入のきっかけ ・出産・介護などにより女性スタッフの休職が重なったため

導入後のメリット ・業務見直しのきっかけ ・スタッフの働きやすさ  
 ・マネジメント層の育成 ・社内の信頼関係の深化



在宅勤務

## 社内のコミュニケーションも問題なし! 信頼関係を深めるきっかけとなったテレワーク

企業の成長期とは、スタッフの成長期でもあります。業務効率化や組織体制の整備も、個々のスタッフが置かれている状況に大きく左右されますが、特に創業期から頑張っている女性スタッフの出産というターニングポイントにおいて、「続ける」という選択肢がどれだけ会社にとって重要なのか。

少数精鋭のスタッフが助け合い、会社の求める「働く」を実現する。そのために必要な仕組みがテレワークであり、そして重要なのはコミュニケーションの効率化をしないこと。導入後に、業務において想像以上のギフトがあったことは嬉しい誤算でした。



アシスタントディレクター  
中尾 梓 様

*Voice 1*  
在宅勤務が始まったあと、「報・連・相」とスタッフ間のコミュニケーションがどれだけ重要なのかということに気付かされました。そして、在宅スタッフへのフォローなどをする上で、経営陣の考えていること、今まで大変だったことを知り、マネジメント業務にも理解が生まれました。今では、雑談も含め、全スタッフでなるべく多くのコミュニケーションを取っています。

*Voice 2*  
上の子が幼稚園に入園したのと、出産を控えライフイベントに合わせて出勤スタイルを柔軟に変更できるテレワークに移行したのですが、ZoomやChatworkなどのツールや、電話などでみんなと“たくさん”コミュニケーションを取っていることで、事務所内で働いているのとあまり変化はありませんでした。また、テレワークという制度が使えるということを事前に聞いていたのと、会社に在宅勤務を望んでいる旨を言いやすい環境だったことが良かったです。



アシスタント  
山田 麻衣子 様

### ■ 少数精鋭に降りかかる課題

【山田様】 弊社はまだ少数精鋭で、業務負荷が大きい場合は経営陣の頑張りによって頼ってしまうこともしばしばあります。また、女性スタッフも多く、第一子・二子出産や出産時期が重なるなど、スタッフの状況が変化していく中で、以前は子育てと仕事を両立していくために、子連れ出勤中のスタッフの子どもたちを手の空いているスタッフが面倒を見る「ママ制度」という制度がありました。しかし、そこに限界を感じ、「在宅勤務制度」を見直しました。

基本的な業務フローは、資料作成やデザイン作成などのオペレーション業務を在宅スタッフに担当してもらい、確認などを社内の管理・監督業務を行うスタッフに担当してもらうという流れなのですが、「Chatwork」や「Zoom」などのツールで業務の確認や、「Googleスプレッドシート」でタスク管理などを行うことで、社内で作業しているのと大差なく業務を行うことができます。

## コミュニケーションの重要性

【中尾様】 弊社がテレワークを導入する際に必要だったのがルールの策定でした。これは在宅勤務を行う上での厳格なルールではなく、業務を遂行する上での「見える化」です。

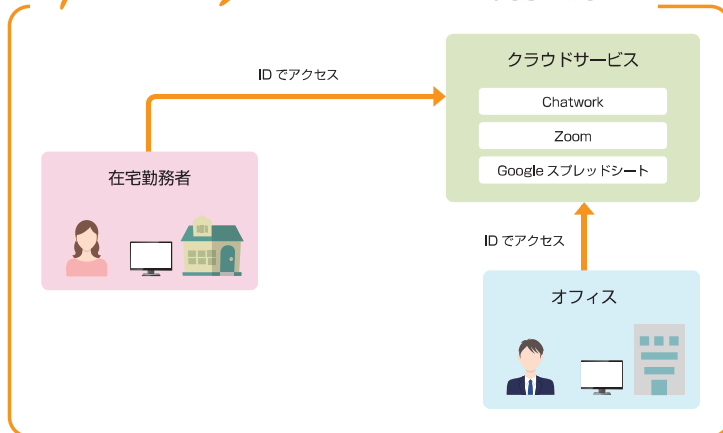
高いパフォーマンスを実現していくための準備は、実は後回しにしていた通常業務の見直しにもつながりました。

また、基本的に話すということを重要視しているのですが、毎朝の朝礼などのあとに雑談をしています。重要な業務連絡や確認事項などのあとに、経営者も一緒に各自の近況報告などを行い、長い時には30分以上続きます。もちろん、メリハリは重要ですが、こういった時間を無理に非効率と決めつけないことで、スタッフのストレス低減と経営陣が考えていることの共有を行うことができ、弊社の働きやすさにつながっていると考えます。一見無駄に見えること、それが業務を支える大きな礎になることもあるのです。

## 会社の「未来」への意識が変わる

【中尾様】 現在では採用にも力を入れているのですが、これは新規事業などの展望もありますが、最たるは現状のスタッフを含めより強固な組織を構築するための土台作りだと考えています。さらに、スタッフからの要望でマネジメント教育も経営陣で行っているのですが、これらも、テレワーク導入などからスタッフ同士の関わり方が変化していき、各スタッフへのマネジメントの必要性をスタッフ同士で感じられた結果だと思えます。このことで、わたしもマネジメントに関心を持ち始め、スタッフへの対応や経営陣の考えなどへの理解が急速に深まりました。

### Operation Flow - テレワーク業務の流れ -



### こんなツールを使っています

#### 【 Chatwork 】 (チャットワーク)

どこでも同じ環境で使えるクラウドベースのチャットシステムはChatworkを利用しています。

#### 【 Zoom 】 (ズーム)

社内でWeb会議などを行う際にはビデオ通話や画面共有が可能なZoomを利用しています。

#### 【 Google スプレッドシート 】

ドキュメント管理は、在宅スタッフと事務所にいるスタッフ同士で同時作業が可能なクラウドベースのGoogleスプレッドシートを利用しています。



### テレワーク導入企業からのワンポイントアドバイス

#### 信頼関係を築くチャンス

弊社のテレワーク導入は、スタッフに長く働いてもらうための一施策ではあったのですが、導入に関して行った業務の「見える化」や管理体制の見直しなどは、会社にとって大きなメリットをもたらしました。

また、顔が見えないからこそ、お互いの状況を考える必要が出てくるなど、毎日顔を見て分かった気になっていたコミュニケーションのとり方を見直すチャンスだと思えます。

これはスタッフ同士、そして会社とスタッフ、さまざまな方に対して信頼を得るための大きなワンステップになるはずですよ。

### One Point Advice



代表取締役 鎌形 忠史 様