



Uniposは、相手の行動に対してメッセージと一緒にポイントを送るだけでなく、第三者がタイムラインでメッセージを把握し、「拍手」をしてポイントを送ることができる。

賞賛は信頼を貯蓄する

— Uniposを開発したきっかけを教えてください。
ももとは、プロダクトチームやカスタマーサクセスなど、バックオフィス部門の「貢献の見える化」をするためのツールとして開発しました。具体的な売上実績がある営業に比べて、バックオフィス部門の貢献は見えにくい。ただ、その人たちが積み上げた貢献があったからこそ、売上実績につながったことは、たしかです。貢献を評価される機会は平等にあるべきだと考えていますし、そういう世界を作っていきたくとも思っていました。

— Uniposの特徴は何だとお考えですか。

仕事をするうえでの大前提となる「信頼」の貯蓄が、オンライン上でもできることだと考えています。信頼は、小さな貢献の認め合いを積み重ねることで醸成されていきます。これが、業務上の「目的」を主語としたミーティングばかりだと、「もっとこうしたほうが良い」という意見のように、否定のニュアンスを含んでしまうことがあります。もちろん、それは良いミーティングだと思いますが、意見をもらった人が「認められていない」と感じることで、従業員同士の信頼度が下がることがある。以前、「信頼貯金をすり減らしているよね」と言われたのが、一番しっくりきています。

チャットやWeb会議のツールも発達し、テレワークでも不自由なく仕事ができる環境は整ってきています。一方で、ツールを使って同僚に気軽に話しかけようとするのは、まだ難しい。それは、そのツールが「業務を効率的に進める」という建付けになっているからです。一緒のオフィスで働いていた時と比べて、テレワークでは意図しないとお互いを知るためのコミュニケーションが取れなくなってしまう、信頼を積み重ねるのが難しくなります。

Uniposは「お互いのことを賞賛し合う場所」という建付けであることで、個人間の貢献も企業が認め、その積み重ねが信頼となっていく。その意味で、有効なツールだと考えています。

企業診断 2020/11

— テレワーク環境を不安に感じている従業員、経営者に対し、どのような支援をしていますか。

テレワークは大半の企業にとって未知のものです。当たり前にあったコミュニケーションがテレワークではできなくなりますが、少なくともコロナの終息が見えるまでは、以前の状態に戻ることはありません。その状況下で、今まであったコミュニケーションをリモートでも実現するのか、別の形でつながるようにするのか、正解はありません。ただ、「見える化」はしたほうがよいと考えています。

たとえば、自社でもUniposのダッシュボード機能を使って、「バリューに沿った行動をしているのか」、「部署間の連携が生まれているのか」、「個人が認知されているのか」を測定しています。支援させていただく際にも、「うまくいったか確認しながら、不安解消を進めていきましょう」という話をすることが多いですね。

バリューに沿った行動を評価する

— 1年ほど前にUnipos社のビジョンやバリューを再設計したとうかがいました。

今まではFringe81社としてのビジョンやバリューしかなく、Unipos社としては、「すべての人はたく人にスポットライトを」というミッションのみがありました。その中でビジョンやバリューを自社で作ろうと決めたとはいえ、2つあります。

1つは、人が増えたことにより、会社の方向性を再定義する必要があったこと。もう1つは、「SDGs

73

立ち読み版

テレワーク下でも成果が出る組織づくり
「自律的な組織」と「貢献の見える化」がカギ



Interview

Fringe81株式会社執行役員 兼 Uniposカンパニー社長

さいとう

ともあき

斉藤 知明 さん

プロフィール：東京大学にて機械情報工学を専攻。学業の傍ら株式会社mikanにて、CTOとしてアプリ開発・組織運営に従事する。その後、Fringe81株式会社に入社。Unipos事業責任者を務めた後、2017年12月にUnipos株式会社代表取締役社長に就任する。2019年4月、Fringe81株式会社の執行役員に就任。2020年10月からは、Fringe81株式会社の社内カンパニー制導入に伴い、Uniposカンパニー社長に就任する。

【取材・文】 鎌市 航太郎 中小企業診断士 【写真・画像提供】 Fringe81株式会社

— The prologue

2020年、働き方は劇的に変化した。それは新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するための、国によるテレワークの推奨だ。当初は試行錯誤をしながら環境を整えた企業が多く、テレワークに戸惑う働き手も多かった。しかし、戸惑いの声は次第に少なくなっていった。「ハード面」の対策が実を結んだと言える。

一方で、オフィス内では当たり前であった業務外のコミュニケーションが取りにくくなったり、「自分はちゃんと見てもらえているのだろうか」と心理的不安を感じたりすることが増えたという。ウィズコロナの時代には「ソフト面」のテレワーク対策も必要だろう。そんな中で注目されているのが、Fringe81株式会

社だ。同社は、従業員同士がお互いに感謝・賞賛するメッセージとともにポイントを送付し、ポイントを成果給（ピアボーナス®）やギフト券として従業員に還元するWebサービス「Unipos」(ユニボス)を提供。Uniposはコロナ禍でも、サービスの月次継続率99.2%と高水準を維持している。その背景には、テレワークにより「社内コミュニケーションの課題」を感じる企業が多いためと考えられている。

同サービスの開発責任者を務め、現在はFringe81株式会社のUniposカンパニー（以下、Unipos社）を率いる斉藤氏に話を伺い、「テレワーク下でも成果が出る組織づくり」を考えたい。

続きは雑誌で