

# 成長する組織が直面する問題を いかにして解決したか

強み・人となりを可視化する  
プロフィールビューアー

# Proflly

プロフィール



急成長する企業には、

# 「コミュニケーション不全」

という共通の問題が発生します。

Proflyはもともと、弊社が抱えていた悩みを解決するために「自分たちで開発したツール」です。その悩みとは…

社員が急増し「よく知らない人」が増えたためにコミュニケーションが取りにくくなったこと。

社員数が50名ほどだった頃は、誰がどんな仕事に取り組んでいるのか、どんな趣味を持っているのか、食事の機会などでの雑談を通じて互いによくわかっていました。しかし、社員が増えると、そういう互いに理解し合える状況に「変化」が起こり、互いへの無関心が進みます。これを放置すると、社員の能力が仕事に活かされないリスクが発生することになります。



社員数**50**人までの規模なら  
できていたこと

- 各部署の人数は十数人、各部の部長が1人で回せる。
- 部署が違っていても、ほとんどの人の顔と名前がわかる。
- 全社員が参加できる食事会を開催できる。
- 食事会の他にも話す機会が多く、誰がどんな仕事をしているのか、同じ趣味を持つメンバーが誰かなど、たいていのことが把握できた。
- 泊りがけのイベントも開催しやすく、開発合宿が頻繁に行われ、その中で関係性を深めることができた。



社員数が増えると、**どのような「変化」が起こるのか。**  
以降のページでご紹介していきましょう。

社員数が  
100人に  
なると…

## チームは分割され、

チームをまたいだコミュニケーションができにくくなります。

2017年末、社員数が100人を超えた弊社は、最初の大きな分岐点を迎えました。部署が1つ、部長が1人では管理できない人数になったため、チームを分割しミドルマネージャーを配置。やむを得ない措置でしたが、チームをまたいだコミュニケーションは薄まり、マネージャーも自分の部署で手一杯、他部署のメンバーだと顔と名前が一致しなくなってきました。以前は四半期に一度は行われていた全社食事会も、100人の規模ではお店が確保できず、飲食店からイベントスペースへ。いつも仕事で一緒のグループで会話しているシーンが目立つようになりました。



### 社員数100人になると起こる変化

- 1部署の人数が30人を超え、部長1人では回せなくなる。対策としてチームを分割し、ミドルマネージャーを配置する。
- チーム内のコミュニケーションは変わらないが、チームをまたいだコミュニケーションはだんだんと希薄に。
- 他部署のメンバーに顔と名前が一致しない人が出始める。
- 部長以上の経営層は新規メンバーと話す機会がなく、名前を覚えられない。
- 全社員が参加できる食事会は飲食店では不可能、イベントスペースで開催。会の最中に話すメンバーが固定化。
- 開発合宿の規模を少人数に分割、趣味の集まりも少人数化。

コミュニケーションする相手が固定化され、

「話したことのない人」「顔と名前が一致しない人」が増え始めます。

社員数が  
200人に  
なると…

## 顔も名前も知らないメンバーがいることに 疑問を持たなくなります。

2019年初めには、弊社の社員数は200人を超え、国内外にランチオフィスを設けるほどの規模になりました。もはや全員が同時にコミュニケーションを取るのは無理で、一堂に会しての食事会も不可能です。コミュニケーションを取る相手が限られるようになり、顔も名前も知らないメンバーが増え、そのことに疑問を持たなくなります。また、他の部署との交流が極端に減り、お互いにどんな事業、どんな仕事をしているのか、ほとんどわからなくなります。クラスメソッドが、大きなひとつの会社というよりは、小さな会社の集合体のようにだんだん思えてきました。



### 社員数200人になると起こる変化

- 国内・海外にランチオフィスが設立される。
- 全員が同時にコミュニケーションを取ることは不可能。
- 全社員が一度に集まれる食事会の開催も不可能。
- チーム分割がさらに進み、コミュニケーションを取る相手の固定化も進む。顔も名前も知らない人がどんどん増えていく。
- 開発合宿の際、全国各地からメンバーを呼ぶため、コスト増に。遠方から参加するメンバーは数日家を空けることになり、家族への負担も。
- 他部署が行っている事業、他のメンバーが関わる仕事をすべて把握することが難しくなる。

社員数が増えるにつれて、コミュニケーションが取れるグループは逆に小規模化。決まった相手としか話さないケースが当たり前に。

全社員  
在宅勤務に  
なると…

## 新しく入ってきたメンバーが他の人と話せず、 孤立化するリスクが高まります。

世界中のビジネスのあり方に多大な影響を及ぼしたコロナ禍。弊社も例外ではなく、2020年2月より全社員在宅勤務となりました。この年、新たに入社したメンバーはついに一度もオフィスに来ることがありませんでした。新人が自己紹介をする機会がありますが、それほどコミュニケーションのチャンスがあるわけではありません。他部署の場合は名前すら覚える機会がありません。そして、マネジメントメンバーが最も強く危機感を覚えたのは「互いによくわからなくても気にしない」無関心でした。その無関心が会社全体に広がることを恐ろしく感じていました。



### 全社員在宅勤務になると起こる変化

- 新入メンバーは入社初日から在宅勤務。一度もオフィスに出社することなく、誰ともオフラインで顔を合わせることもない。
- 顔がわからないメンバーが増える。他部署の場合は名前を覚える機会もない。
- 新しいメンバーは入社時に自己紹介をするので人となりを覚えてもらう機会があるが、新しいメンバーが既存メンバーの人となりを知る機会はない。
- 互いに人となりがよくわからないから、オンラインコミュニケーションを促しても、会話が乏しい。

互いに人となりがよくわからなくても、業務に支障がなければ、その状態は放置されます。そうやって「無関心」が醸成されます。

## コミュニケーション不全を放置すると、 社内を「無関心」がむしばんでいくことになります。

何が問題  
なのか？



同僚の人となり  
がわからず、コ  
ミュニケーショ  
ンを取るきっか  
けがない。



同僚の仕事内  
容や興味のある  
分野がわから  
ない。

### 同僚に関心が 持てない！



一部で非効率な  
やりとりが  
発生している。



会社への  
無関心  
につながって  
いるように  
見える。



コミュニケーションを取りたくても **きっかけとなる情報がない**

↑ **ここに解決の糸があるのでは？**

コミュニケーションは思考に刺激を与える手段です。  
刺激がなければ「無関心」となり、**事業を動かす発想も生まれなくなります。**

# すべての社員が誰でも気軽に立ち寄れる 「情報基地」をつくらう！

プロフィールビューアー



私たちが必要としたものは、とてもシンプルなツールです。対話の機会が気軽に生み出せて、無理なくコミュニケーションを活性化でき、互いへの関心を自然に持てるようにしてくれるもの。つまり、誰でも立ち寄れる「社員情報の基地」です。

## 作ろうとしたもの



対話の機会を作り、企業カルチャーを強化できるもの



シンプルなクラウド社員名簿



日々のステータスを登録できて健康状態や調子がひと目でわかるもの



社員同士で感謝を伝え合いコミュニケーションを促進できるもの

## 作ろうとしなかったもの



人事労務管理機能



人材採用、育成・教育機能



複雑な機能



チャットなどの直接的なコミュニケーション機能

こうして生まれたのが、社員ひとりひとりの強み・人となりを可視化するプロフィールビューアー「プロフリー」です。



Proflyly

Concept

- メンバー同士が対話するための情報をカンタンに入手できる
- メンバーが他のメンバーに対して関心を持つきっかけが作れる
- メンバーが他のメンバーに対して関心を持っていることを可視化できる

# コミュニケーションの壁が消失。 関心は、活気へ。



## Proflly

### 導入経過

**重要なのは、  
利用を強制しないこと。**

プロフィールに記載する文章の内容や量は、自由としました。また、趣味やスキルとして登録されるタグも特に基準は設けず、社員の自主性に任せました。顔写真の登録も「顔を出したくない」人は一定数いるので、あくまで「できれば登録を」としました。Profllyは、社員を管理するツールではなく、社員同士の対話を促進するツールです。ルールを強制すれば利用されなくなることは容易に想像できたので、それぞれが使いやすいように使ってもらうようにしました。それがProflly活用のコツだと思います。

## Proflly

### 導入効果

**会ったことのない人とも  
スムーズに交流。**

最大の効果は、新しいメンバーも既存のメンバーもお互いに「知ることが簡単になった」ことだと思います。弊社には「誰とでも雑談」という制度があり、部署をまたいでの対話を申し込めるのですが、Profllyで事前に相手のプロフィールを把握する習慣が身についたため、雑談がスムーズになりました。また、趣味用のSlackチャンネルがあるのですが、そこでも会ったことのない他部署の人とも気軽に雑談が楽しめるようになりました。お互いへの関心が高まった結果、それは会社全体の活気につながりました。

## Proflly に興味を持たれた企業の皆様

Profllyは、**1ユーザーあたり300円**と導入しやすいリーズナブルな価格となっています。また、20名以下のご利用は無料です。お申し込みは、右記までどうぞ。

<https://classmethod.jp/m/proflly/>

**実際のお申し込み手順は、  
次のページをごらんください。**

# Profllyの導入はシンプルそのもの。 専門知識を要する手順はありません。



step 1  
お申込み

まずは、以下のフォームからお申し込みください。  
<https://classmethod.jp/m/proflly/>

会社名や代表者のお名前、メールアドレスなど必要事項をご入力のうえ、ご送信ください。お申し込み内容に問題なければ、3営業日以内に弊社より利用準備完了のメールをお送りします。



step 2  
テナント  
構築

Proflly利用のためのエリアである「テナント」のオーナーとしての登録を行います。利用準備完了のメールに記載されたURLにアクセスして、登録作業を進めてください。コワーカー（ユーザー）一覧画面が表示されたら、テナントオーナー登録は完了です。



step 3  
コワーカー  
登録

御社のテナント管理者により、Profllyに参加するコワーカーを登録します。管理者がコワーカーを招待する、という形です。招待を受けたコワーカーには、登録通知メールが送られてきます。



step 4  
サイン  
アップ

コワーカー自身でサインアップを行います。ログインのためのメールアドレスとパスワードを入力し、メールアドレスが正しいことが確認できたら、利用開始です。ご自身のプロフィール内容を自由に書いていってください。

## 課題

# 社員急増に加え、リモートワーク推進。 互いがよくわからないまま、仕事へ。

## クリエイションライン 株式会社 様

Slackに書いたせつかくの自己紹介も流れていってしまう…。

IT企業のクリエイションライン様がProflyを導入したきっかけはここ1年ほどの社員急増に加え、コロナ禍でのリモートワークが進んだことだそうです。どんな課題が生まれ、どう解決へ導いていったのか。さらに、解決のためにProflyが果たした役割についてお伺いしました。

(以下お名前は敬称略とさせていただきます)

- 須田** 「クリエイションラインは現在、社員数200名を超えていますが、特に昨年从去年から今年にかけて、急激に増えました。名前と顔が一致しないという声もあって、顔写真付きの社員ディレクトリが必要だと思うほどでした」
- 飯塚** 「毎月、誰かが入社しているような気がしましたね」
- 橋本** 「そんな状況でコロナ禍となり、社員は原則的にオフィスへ出社しないことになりました。新しい人は、顔合わせの機会が少ないから、かなり戸惑ったと思います」
- 濱田** 「私は入社後さっそくリモートでお会いしたことの無い先輩と仕事をする事になったのですが、どういう人となりかわからず不安でした」
- 毛利** 「先輩社員である私たちも新人のみなさんの情報が乏しくて、何をどう話しているのかわかりませんでしたね」
- 飯塚** 「新人の方は、Slackを使って自己紹介をする場があるんですが、せつかく書き込まれた情報もどんどん流れていってしまうし、人数が多くなると覚えていられないです」
- 須田** 「こういう状況をなんとか打破したいと思い、選んだのが、Proflyでした」



CREATIONLINE, INC.  
PLANNING, PROPOSAL, CREATION, AND SOLUTIONS

### クリエイションライン株式会社

クラウド、OSS、アジャイル、DevOps、データ解析・機械学習等の先端技術について、多くの経験や知識を有しているエンジニア集団。「IT技術によるイノベーションにより顧客と共に社会の進化を実現すること」をビジョンに掲げている。  
<https://www.creationline.com>

#### 取材にご協力いただいたのは

コーポレート プランニング チーム 取締役 CRO 須田孝雄 様  
カスタマー リレーションシップ チーム 橋本エストゥピナン友梨恵 様  
同 飯塚祐衣 様 同 毛利匡邦 様 同 濱田成美 様

選定

# 欲しかったのは、社内のコミュニケーションを活性化してくれるツール。

## クリエイションライン 株式会社 様

書いた情報はすべてオープン。その親しみやすさと手軽さに好感。

クリエイションライン様の課題を解決すべく選ばれたProflyly。他のツールとはどういう違いがあったのでしょうか？

**須田** 「人事評価システムの一部として機能するツールはたくさんあったのですが、『社内のコミュニケーションを活性化したい』という弊社の目的に合ったツールはなかなかありませんでした。ある日、FacebookでクラスメソッドさんからProflylyのベータ版がリリースされたという投稿を見つけまして、ぜひ使わせてほしいと申し出ましたら、モニターとして使えることになりました」

**毛利** 「初めはチームリーダーの7、8人だけで、あくまでトライアルとして使うことになりました」

**飯塚** 「でも使ってみてすぐに『これ、いいね!』と好印象で」

**毛利** 「それで翌週から全社で使うことになったんですね」

**須田** 「コワーカー（Proflylyを使うユーザー）招待までの設定は、私一人で済ませることができました。情報システム部門の力を借りるまでもなく」

**濱田** 「コワーカー側としても、手軽で親しみやすいと感じました。SNSに慣れている人が多いからか、写真をアップする操作もみんなすぐにわかったようです」

**橋本** 「人事評価システムだと、すべての情報が閲覧可能なわけではないですが、Proflylyはコワーカーが書いた情報はすべて、誰もが見ることができます。そういうオープンなコミュニケーションが、Proflylyの親しみやすさにつながっていると思います」

Proflyly Coworkers Discover

すべて Search...

← コワーカー一覧に戻る プロフィール 経歴

■ ブックマークに追加済み

自己紹介

**私の働き方**  
月火水金 10:00~19:00  
基本的に在宅ワークです。

**私の1日**  
8:30 起床  
9:00 顔を洗って、歯磨いて、朝ごはん(大粒コーヒーとパン)仕事までゴロゴロ  
10:00 仕事開始  
19:00 仕事終わり(ゴロゴロ)  
19:45 夜ご飯  
20:30 近くのジムへ、終わったらお風呂、YouTube or 映画鑑賞 or ゲーム  
24:30 寝る

**私のBackGround (出身地や家族構成)**  
1989年6月14日 東京都墨田区生まれ(江戸っ子)  
家族構成:父、母、妹、甥っ子  
今は神奈川県横浜市にて一人暮らし、ワーパルーバー回っている。

**趣味、好きなもの**  
趣味:ゲーム、YouTube鑑賞、映画鑑賞、音楽はなんでも好き。  
クラシックをやったためたまにコンサートも行く、クラシックが大好き。  
好きなことは食べること、お酒を飲むこと、お風呂に入ること。  
最近は常備薬作りにはまる。Disney・ジブリ大好き大体セラが言える。

**これからの夢・目標 (10年後の姿)**  
仕事:この職種にいても、何かしらの力に存在になりたい

飯塚 祐衣  
Yu Suzuki

所属部署  
Customer Relationship Team

職種  
セールス

メールアドレス

社員番号  
8097

勤務地  
神奈川

入社日  
2019-10-01

ニックネーム  
づか

生年月日  
1989-06-14



効果

# 仕事の中の雑談が、 良い仕事につながっていく。



## クリエイションライン 株式会社 様

相手を把握できているから可能な、スムーズなコミュニケーション。

1週間ほどの試用の後、その親しみやすさと手軽さを気に入っていただき、クリエイションライン様の社内コミュニケーションを支えることになった、Profly。どんな導入効果をもたらしたのでしょうか。

**毛利** 「1日1回はProflyを見ていますね。ミーティングの前には、まず検索する習慣ができました」

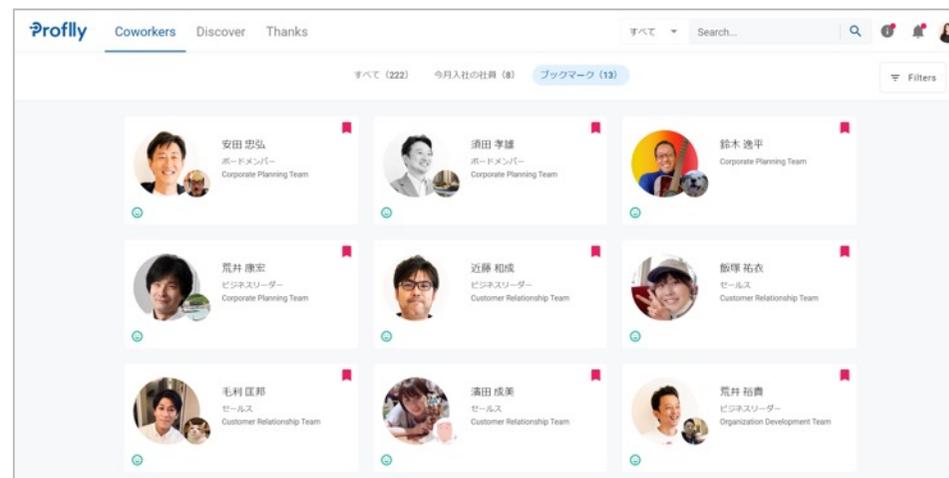
**飯塚** 「検索してプロフィールを見てみると、もともと知っている人もこういう趣味があったのか、こういうバックグラウンドがあったのかと新たな発見があります」

**毛利** 「キックオフミーティングの時はみんなProflyを見ながら話んですが、お互いの情報を把握しているから、話が入ってきやすいです」

**飯塚** 「Proflyにはタグ機能があって、例えば『猫が好き』『お酒が好き』のように自由にタグが作成できるので、自分と趣味が合う人を探すこともできるんです。新しい人と話す時も、共通の趣味でつながれます」

**濱田** 「弊社には朝、雑談の時間があって、Zoomに集まった150人くらいの社員をブレイクアウト機能でランダムにグループ分けし、そのグループで話んです。お互い何もわからない人同士が集められることもあるんですが、そういう時こそProflyが役に立ちます。相手のプロフィールを見ながらだと、本当に自然に話ができます」

**須田** 「クリエイションラインという会社は、雑談を大事にしています。それは、お互いを知らない、やっぱり良い仕事はできないと考えているからです。『仕事の中に雑談を入れよう』とは、クリエイションラインの代表取締役社長である安田が常々言っている言葉です」



感謝の言葉が社内活性化！新機能『サンクス機能』に期待。

今後のProflyに期待することを伺ってみました。

**橋本** 「弊社は人によって働いている時間帯が違っていますが、その活動時間帯をプロフィールに書いている方がいます。コンタクトを取りやすい時間がわかるので、浸透してほしいやり方です」

**毛利** 「ステータスで在席確認ができるといいですね」

**須田** 「次回のアップデートで、社員同士が感謝を伝え合う『サンクス機能』が実装されると聞きました。感謝の言葉って社内が盛り上がるし、Proflyを使うモチベーションが上がって、すごく良い機能だと思います」

※2021年7月現在でサンクス機能は実装済みです

## 課題

# バックグラウンドが多様な社員同士の相互理解をいかにして深めるか。

## ネクストモード株式会社 様

社員全員がフルリモート、雑談でお互いを知る機会は少ない。

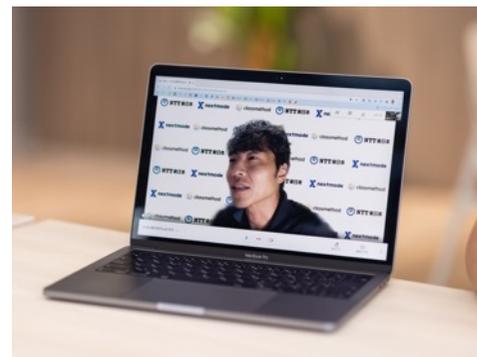
ネクストモードは、クラスメソッドとNTT東日本の2社が「何か新しい事業を始めよう」と2020年7月に設立されたばかりの合併会社です。クラスメソッドとNTT東日本の企業文化は「180度違うと思います」(西澤様)とのこと。企業文化が異なる社員同士の相互理解をいかにして深めるか。そこに、ネクストモードの課題があったようです。

(以下お名前は敬称略とさせていただきます)

**西澤** 「ネクストモードのメンバーのバックグラウンドは、とても多様です。2社の合併会社ということもありますし、正社員・業務委託社員・派遣社員とそれぞれ立場も違います。また、メンバーの出入りもあります。ですから、一緒に働くメンバーの台帳みたいなものが必要ではないかと考えていました」  
里見 「社員数は現在40名ほどですから

**里見** 「社員数は現在40名ほどですから、顔と名前が一致しないというほどのことはありません。ただ、設立年にコロナ禍に遭い、社員全員がフルリモートで働くことになったので、お互いの相互理解が深めにくい気がします。同じオフィス空間なら、雑談で趣味の話などできますが、リモートワークだとやりにくい。台帳を作るのなら、管理機能に加えて、社員同士の相互理解をカバーしてくれる機能を付加できないかと思っていました」

**西澤** 「私たちの理念は『クラウドであたらしい働き方を』というのですが、ここには自社の社員の働き方も含まれています。社員がモチベーションを高く保ちながら働くには、どういった環境を用意すればいいのか。私たちが設定していた課題には、そういう側面もあります」



### ネクストモード株式会社

AWS最強技術集団であるクラスメソッドと日本の通信を守ってきたNTT東日本の2社によって設立した合併会社。企業理念として「クラウドであたらしい働き方を」を掲げ、クラウドによるDXの推進に挑み続けている。

<https://nextmode.co.jp>

#### 取材にご協力いただいたのは

代表取締役社長 里見宗律 様

取締役 インテグレーション事業部 西澤徹訓 様

選定

# 一緒にツールを育てていくところに、 ネクストモードらしさを感じて。

## ネクストモード株式会社 様

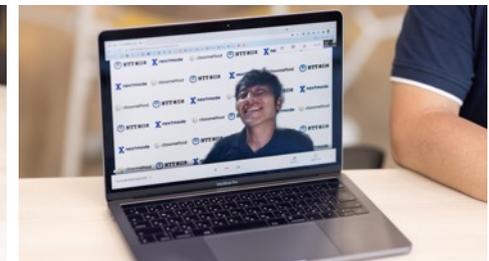
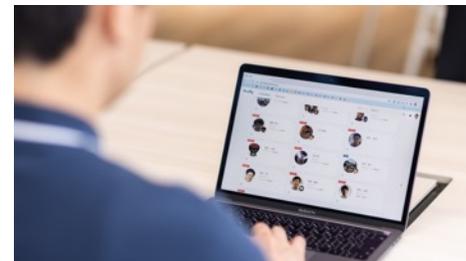
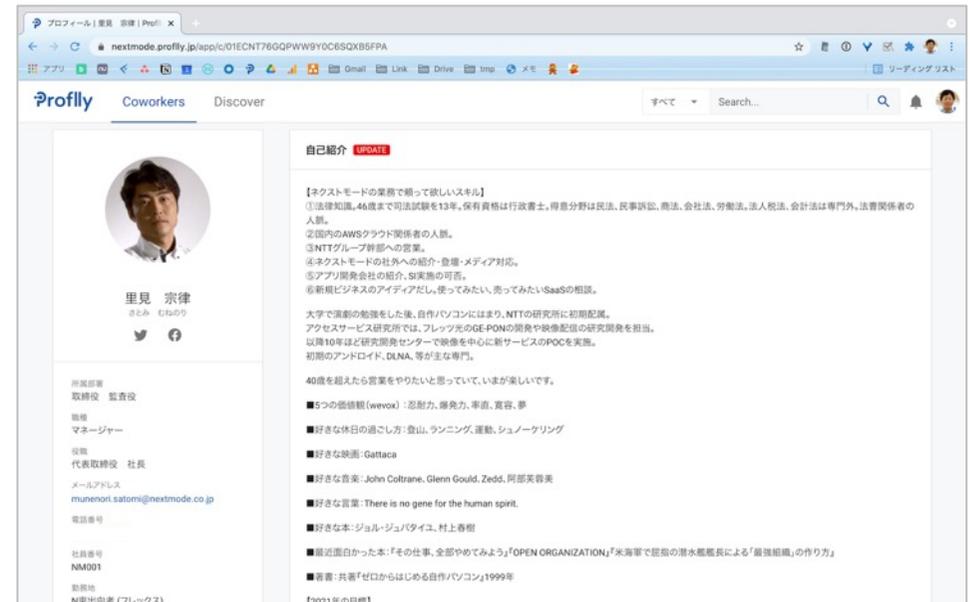
### 新しいテクノロジー、新しいツールはどんどん試していく社風。

親会社であるクラスメソッドが開発したツールとあって、Proflylyとの出会いは早く、ベータ版リリースの時期からの縁だそうです。では、今もProflylyを使い続けている理由は何でしょうか？

**西澤** 「理由のひとつは、開発途上のプロダクトに初期から関わっていることの楽しさです。こちらからのフィードバックをもとに改善していただくこともあり、一緒にツールを育てている実感があります。いわば、モニターとしての役割を果たしているという側面もあると思います。開発に携わっているメンバーと話をすることもありますが、シンプルで使いやすい、という良さを守りながら、これからさらに良くなっていくだろうという確信があります」

**里見** 「ネクストモードの理念『クラウドであたらしい働き方を』には、我々自身が率先して新しい働き方を体現していく、そのために新しいテクノロジー、新しいツールをどんどん試していこう、という意志が込められています。一緒に育てる、というProflylyとの関わり方は、自社の社風にもよく合っているんじゃないかと思います」

**西澤** 「枯れた技術を使って、システムの安定性を重視した方が良い…保守的な企業なら、そう考えるのだと思いますが、私たちは新しいものを率先して使いますね。当然、バグがあったりトラブルが起きたりはするのですが、その体験から得たノウハウを周囲に広げていこうと。それが、親会社であるクラスメソッドの考え方であり、ネクストモードのカルチャーにも受け継がれています」



効果

# お互いのカルチャーを伝え合い、 次は新たなカルチャーを育てていく。



## ネクストモード株式会社 様

仕事中でも雑談OK、雑談をきっかけに深まるコミュニケーション。

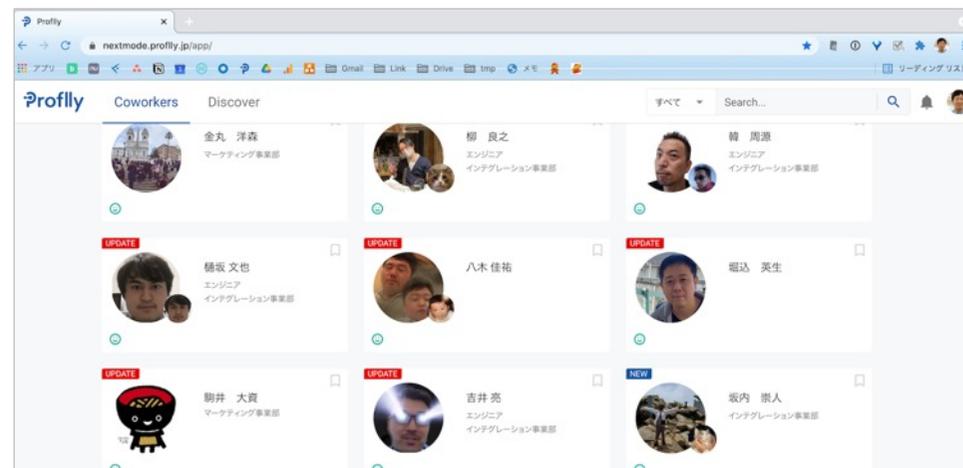
Proflylyの使い勝手はいかがでしたか？ また、導入後、どのような効果が生まれたのでしょうか？

**西澤** 台帳を作りたいという話をしましたが、台帳って管理に手間がかかりますし、アップデートが正確にされないこともあります。その点、Proflylyでしたら、社員自身で自分をメンテナンスすることになります。管理の手間、情報の正確性といった問題はクリアできますね」

**里見** 「とてもシンプルなツールで、自己紹介以外のことを書きようがない。その潔さが逆に良い感じです。今は私自身、積極的にプロフィールを更新し、発信しています。言ってみれば、セルフブランディングですね。チームとして仕事をする上で、自分の情報をきちんと伝えることは重要だと思います」

**西澤** 「Proflylyを勧めるということは、仕事中でも雑談OK、という姿勢を会社が公式に打ち出していることを意味します。実際、チャットツールには雑談用のチャンネルがありますし、先日はオンライン懇親会でProflylyに書いてあるプロフィールを使ったクイズ大会を開いたりもしました。そうやってコミュニケーションを深めていくうちに、ネクストモードの母体となったクラスメソッドとNTT東日本、それぞれのカルチャーを互いに知ることができていると思います」

**里見** 「Proflylyはカルチャーを伝えるツールでもあるということですね。今はお互いの企業カルチャーを知る段階ですが、次はネクストモードならではのカルチャーを醸成することになるでしょう。今、新しい独自のカルチャーができつつあるので、Proflylyを使って、大事に育てていきたいと思っています」



『好きに書いていい』と思えるシンプルさはなくさないで。

今後のProflylyには、どのようなことを期待しますか？

**里見** 「シンプルで自由に書けるという良さは、なくさないでほしいですが、何らかの機能アップはあっていいかもしれません。例えば、他のSNSとの連携が取れるようになるとか…」

**西澤** 「継続的に更新したくなる仕掛けは欲しいですね」

**里見** 「私はいろいろなSNSでプロフィールを書いているんですが、Proflylyに書いている内容は他とは違います。それは、Proflylyのシンプルな画面を見ると、『好きなように書ける』と思えるからです。他の人のプロフィールを読む時は、なんだか手紙を開くようなドキドキ感がありますね」

最後までご覧いただきありがとうございました。  
皆様方のご相談、お問い合わせを  
心よりお待ちしております。

強み・人となりを可視化するプロフィールビューアー

Proflly

<https://classmethod.jp/m/proflly/>

## 連絡先

フォームお問い合わせ : <https://proflly.zendesk.com/hc/ja/requests/new>

フォームお申し込み : <https://classmethod.jp/m/proflly/>



クラスメソッド株式会社

<https://classmethod.jp>