

■ 戦略研78th ミーティング議事録

日 時：2011年2月5日(土) 14:00-16:50

場 所：東京・竹橋 ちよだプラットフォームスクウェア

テーマ：「ダイバーシティ企業の実践と、ワークライフバランスへの取組みについて」

発表者：家本賢太郎氏（株式会社クララオンライン代表取締役）

参加者：参加者 16人（発表者除く）

（銀行員、財務コンサルタント、会社員、公務員、大学生、NPO 法人理事長、
行政書士、司法書士等）

代表挨拶：代表より挨拶、戦略経営研究会及び講師、講演の趣旨の紹介

発表：

お話しの流れ

- ① 僕が15歳で社長になって理由 創業の経緯とバックグラウンド
- ② クララオンラインの理念と事業の方向性（ビジョン、事業戦略）
- ③ クララオンラインのアジア展開
- ④ ダイバーシティとワークライフバランス アジア No.1 を目指すために

サマリー

- ・家本氏は、小学校高学年から中学生の間、長期入院をし、手術における過誤により、首から下がまったく動かない状況になる。その長期入院のときに、パソコンとインターネットに出会う。その後、起業。また、奇跡的に首から下が動くようになる。
- ・クララオンラインは、アジア No.1no インターネット会社となることをビジョンとしている。また、インターネット社会の発展への貢献と多様性（国籍、人種等）の尊重を基本理念としている。
- ・現在、アジア市場にて売り上げの約4割を占める。
- ・ダイバーシティとは、社会的多様性（国籍、人種、民族、性別、年齢、宗教、障害）と定義する。互いの違いを認め、理解し合うこと。
- ・ダイバーシティは、意思決定においても重要。広い視点から行う必要がある。
- ・クララオンライン東京オフィス従業員の約30パーセントが外国籍。当初はコスト的な発想から採用（結果的にダイバーシティ企業となったともいえる）。その後、アジアでの展開を意識しての採用を行ってきた。
- ・外国籍の従業員には、日本流の暗黙知では伝わらない。コミュニケーション・コストはかかったが、形式知化を行ってきた。現在は、形式知化したことがとても役に立っている。

る。

- 最近、ユニクロによる外国籍従業員の採用拡大など、外国籍従業員の採用の競争が激しくなっている。
- ワークライフバランスは、子育てとイコールではない。多様な働き方のことを指す。
- マスコミで取り上げられるワークライフバランスは、大企業のケースばかり。ベンチャーとは差がある。ベンチャーが大企業のケースを目指しても、ダメ。
- ベンチャーは、自分たちなりのワークライフバランスの取組みをすれば良い。
- ベンチャーにおけるワークライフバランスの実施は、利害関係者の理解が課題となる。経営者の責任として、ワークライフバランスに取り込んでも、業績を落とさないこと。そして、継続して取り組むことが必要。
- ただし、ベンチャーにおいては、人と仕事がひも付いているところも課題となる。
- ダイバーシティとワークライフバランスは、分離した考え方ではない。一体のもの。
- ダイバーシティ追求企業は、ワークライフバランスが必然となる。
- ダイバーシティとワークライフバランスへの取組みは、理念として落とし込み、さらに社内で共有する必要がある。
- クララオンラインは、ベンチャーとしてのダイバーシティとワークライフバランスに取り組むロールモデルとなります。

以上