

株式会社 ライフスクエア



COMPANY DATA

業種 設備工事業
事業内容 FTTH サービス工事・集合住宅導入工事等
創業 2005年9月
代表者 代表取締役 大山庸介
所在地 川崎市宮前区馬絹 1-25-31
従業員数 48名

ホームページは
こちら



企業紹介

<ICT(情報通信技術)で、安心・安全・快適な生活環境を提供し、笑顔と感動をつくる>を存在意義として、テレビ・電話・インターネット・防災無線など、通信インフラ設備をはじめとした各種電気通信工事を行う。現在は東京、川崎、千葉の3事業所で事業を行っている。



▲本施策の実施により社内のコミュニケーションが活発化

社員が納得する人事考課制度と目標管理制度を導入し「会社の目標」と「社員の目標」が一致業務に対する姿勢が意欲的かつ主体的に変化

- ① 人事考課制度の一新 「何をすれば、自分が評価されるのか」を可視化
- ② 社員が自主的に<行動目標>を設定する「目標管理制度」の導入
- ③ 「5ヶ年事業計画書」を作成、<目標達成時に社員へどのような還元があるか>を明示

1 経営課題

Task

従前は人事考課制度が不整備で、社員は<何をすれば自分が評価されるのか>が不明確であったため、自身を成長させるような目標設定をすることができず、人事考課が社員を成長させる場として機能していませんでした。また、会社側が年度目標を発表しても、<会社が勝手に立てた目標>という意識が発生してしまい、会社一丸となって目標に向かうという姿勢が形成しにくい環境がありました。しかし、会社目標達成のためには社員の成長が必要不可欠であるため、<会社の目標>と<社員の目標>を一致させ、個々が自発的に立てた目標をクリアしていくことで、自己成長をしていくことができる「目標管理制度」に着目しました。

2 取組概要

Approach

社員が自発的に立てる「行動目標」、会社が設定する「成果目標」の2軸から評価する「目標管理制度」の導入。また、<どのような成果を出せば、いくら給与が増加するか>が一目でわかるように「給与テーブル」の一新と可視化を行いました。さらに「会社の目標」と「社員の目標」を一致させるため、会社の目標を達成できた場合、①社員の平均年収を現在の10%以上引き上げること、②現在月7日休みを完全週休2日制にすることなど、社員への還元を明示した「5ヶ年事業計画書」を策定し、全社員へ共有しました。

3 実施効果

Effect

本施策を実施したことにより、<会社の目標と社員の目標を一致>させることが徐々にできています。その結果、社員が会社の目標を自分事として捉えるようになり、目標達成のためには何をすればよいかを考えて自発的に行動する社員が増加。より効率的な業務フローや作業・工事方法への改善や提案が増え、労働生産性の向上、時間外労働の削減など、業務の質が大きく向上しています。更に、売上高や営業利益などの具体的な経営指標も目に見えて向上。クライアントからの会社評価も大きく向上し、工事受注量増加、新規クライアントの紹介にもつながりました。

- 成果 1 時間外労働時間数の削減
改革前比 915 時間の削減
- 成果 2 給与・ボーナスへの還元
ボーナス支給額：前年対比 151%増
5ヶ年事業計画に則り、
今後も毎年 114%のボーナス支給額増を行う方針
- 成果 3 顧客満足度の向上
制度導入後、毎月最高評価 → 受注増、新規顧客創出

成功要因

- 人事考課制度、5ヶ年事業計画書ともに専門家の知見とアドバイスをベースに策定、専門家の裏付けもあり合意形成がスムーズに進んだ点

経営者 INTERVIEW

会社の目標と社員の目標を一致させることを重要視しています

当社事業は<現場で人が工事や作業を行う>ものであるため、AIやロボットなどの導入によって生産性を劇的に向上させることができず、生産性向上のためには、社員が主体的に考え行動し、業務改善を繰り返していくことが必要不可欠で、このような人材へと成長させる育成方法を当社では必要としていました。本制度導入後は、徐々に会社の目標と社員の目標が一致するようになり、また、新たな考課制度は、自身で立てた目標の達成度合いで評価をする仕組みで納得感が高く、現在では社員同士で目標達成のための方法を相談し合う光景が日常になるなど、明らかに社員の業務に対する姿勢がより主体的かつ意欲的に変わってきたことが大きな成果です。一方で、生産性向上には未だ向上の余地があると考えており、業務のマニュアル化推進とともに、バックオフィス業務では、ITツールを活用して更なる業務改善を目指していきます。

代表取締役 大山庸介

社員の声

- 当社の<目標管理制度>では、自身の目標が進捗しているのかを、週次で上司に報告する仕組みがあります。報告の中では目標がどこまで進捗しているのかをはじめとして、さまざまな振り返りを行います。この仕組みがあるため、毎週計画を立てて業務を行う習慣が自然と身に付き、より効率的に仕事ができるようになってきていると感じますし、自身が目標達成に向かっていくことが明確に分かるので、<自分が成長している>という実感が湧き、業務に対する意欲が高まっています。

今後の展開

- 新考課制度の目標設定と考課作業は2次以上の考課プロセスがあり、目標進捗管理については週次で上司と部下で面談又は報告を行う仕組みとなっているため、通常の人事考課制度よりも制度運営に多くの時間が必要となっています。
- 今後は上述のような時間の問題を解決するため、クラウドサービスを利用した人事考課制度の電子化による進捗管理業務の短縮と目標進捗状況の常時可視化、スマートフォンを使用して遠隔での週次面談や報告の実施など、ITツールをうまく活用して、より効率的でより可視化のできる人事考課制度へ改善していく計画を立てています。