

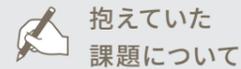
テレワークを有効活用するための制度整備

株式会社 丸天産業

| | | | |
|------|-----------------------------|-----|---------|
| 住所 | 〒460-0008 名古屋市中区栄5-10-34 | | |
| 従業員数 | 52名 | 資本金 | 4,800万円 |
| 業種 | 卸売業 | 創業 | 1950年 |
| HP | https://www.maruten.co.jp | | |



企業ご紹介 創業70年の名古屋市の老舗企業です。オフィスのリニューアルやデザインなどのコンサルティングを行っております。



抱えていた
課題について

2023年の新社屋移転を契機に、テレワーク環境を整備したい。しかし、テレワークを円滑にするための環境整備とテレワーク勤務者に対応する人事評価制度の導入に着手できていない。



課題の
ピックアップ

01

テレワークを推進するための環境整備ができていない

出社しないと対応できない業務や社内申請手続きがあり、出社を選んでしまう従業員が多い。そのため、テレワークでも申請手続きが可能なシステムを導入し、業務のオンライン化を目指したいが、費用などの課題があり滞っている。

02

テレワークに対応できる人事評価制度の模索

営業成績や売上で評価する従来の人事評価制度では、テレワーク勤務者を正當に評価できるか不安があった。営業成績や売上加え、個々の能力やパフォーマンスなどに応じた目標達成のプロセスも合わせて評価できるようにしたい。

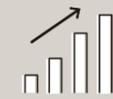
03

新しい取り組みに対する従業員の不安

テレワークによるコミュニケーション不足などが生じ、業務が円滑に進まなくなるなど従業員から不満が出ないか危惧している。人事評価制度の刷新を行う際に、従業員からの意見や課題を抽出し解決できる体制を整えたい。

アドバイザーは
ここを見る！
～課題の解決に向けて～

人事評価制度を変えるには、企業理念や会社の成り立ちを踏まえる必要があります。また人事評価制度は給与とも密接な関係にあるため、長期的に取り組み、変更の主旨を適切な方法で従業員に伝えましょう。



取り組み

01

人事管理クラウドシステム導入による環境整備

費用面などの課題から導入できなかった人事管理クラウドシステムを、経済産業省のIT導入補助金を活用して導入した。これまで出社しないと対応できなかった社内申請手続きをオンライン化でき、テレワークの推進と労務管理の時間短縮などにつながった。

02

目標管理に基づく人事評価制度

デザイナー職など営業成績や売上などで評価できない職種も含めて統一的に評価するため「MBO(目標管理制度)」を全社的に導入した。テレワークは勤務態度まで確認しづらいことを踏まえ、考課者が従業員と定期的にコミュニケーションを取り、個人ごとに目標とプロセスを評価することで従業員の能力開発や人材育成にもつなげることができる制度とした。また、制度の刷新にあたり、全従業員に説明会を実施し、必要に応じて個人面談を行うことで従業員の不安要素を取り除くことに努めた。

03

相談窓口の新設で従業員の不安を払拭

新しい制度を導入・運用するにあたり、従業員からの意見や課題に対応する相談窓口を人事部内に新設した。窓口担当者が従業員一人ひとりの声に真摯に向き合い、対応することで従業員の不安を払拭し制度への理解をさらに深めることができた。

アドバイザーからの
ポイント

テレワーク環境の整備には、機器の購入や各種システムの導入などに費用がかかりますが、それらに対応した行政などの各種補助金を活用することができます。新たな取り組みを実施する際には、目的に応じた補助制度がないかを確認しましょう。



達成した
結果

新しいシステムの導入と人事評価制度の刷新で よりテレワークを利用しやすい環境づくりができた

人事管理クラウドシステムを導入したことで社内申請手続きのオンライン化が進み、従業員のテレワーク活用が更に進んだ。また、人事評価制度を刷新したことで、場所や時間に関わらず、従業員の目標やプロセス、達成方法などを可視化でき、適切な評価ができるようになった。

企業の声



総務人事部 主任 川端 佑哉 様

多様で柔軟な働き方を考える上で、変化は軋轢を生み出す可能性もあります。その変化が従業員にとって、ただの「枷」であってはならないと感じ制度整備を進めました。もちろん導入時はさまざまな意見がありましたが、担当が根気よく対応し、従業員同士で理解しあうことが非常に重要であると感じました。