

さらに活躍できる場を増やすための働き方改革



株式会社 ベクスト

住所 〒460-0008
名古屋市中区栄2-2-1 広小路伏見中駒ビル5F
ビズコンフォート名古屋伏見

従業員数 6名 資本金 200万円

業種 サービス業 創業 2020年

HP <https://bext.jp/>

企業ご紹介

高校生の新卒採用に対して企業が抱えている課題や、現状に応じて自社サービス「ハイスク!」のご提案をしています。企業の課題解決且つ今後の成長のサポートをします。

抱えていた
課題について

働き方や勤務時間に関する従業員からの要望は個別対応しているが、創業して間もないため制度としては整っていなかった。また、職種が様々に分かれており、従業員の教育方法や人事評価制度が整備できていない。

課題の
ピックアップ

01

勤務制度が整備されていない

勤務時間に関してある程度従業員の裁量に任せており、要望があれば個別に対応している状況である。規定として整備していきたいが、どのような制度が自社に適しているかわからない。

02

従業員の教育方法を見直したい

営業や制作など業務が多岐にわたり、特に採用に力を入れている営業職も先輩が各々で教育を行っており、業務マニュアルもない。現状を見直し、教育方法や意識の統一化を図りたい。

03

人事評価の基準が明確になっていない

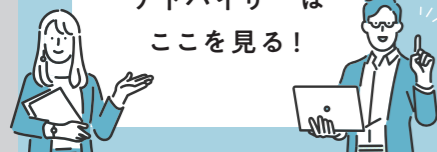
人事評価のために社長面談を実施しているが、具体的な評価基準が定まっていなかった。現状は従業員数も少なく社長が直接評価できる範囲内であるが、今後の組織拡大に備えて人事評価制度を整備し、従業員に浸透させる必要がある。



課題の解決に向けて

新しい働き方の制度を導入する際は、自社にどのような制度を整備すれば働きやすくなるのかをしっかりと把握したうえで決める必要があります。また、会社として従業員の仕事に対する期待値を明確にすることは、会社と従業員双方の成長につながります。

アドバイザーは
ここを見る!



取り組み

01

フレックスタイム制の導入

自社に合った勤務制度は何か、従業員に対しヒアリングを行い、自ら出退勤の時間を定めることができるフレックスタイム制の導入を決定した。まずは、育児・介護休業明けの社員を対象とし、元々あった短時間勤務制度と、フレックスタイム制の2つの働き方を選択できる環境を整えた。

02

「営業コンピテンシー」の導入

営業職の業務の棚卸を行い、業務の流れ・内容を明確にし、それをもとに「営業コンピテンシー(※)」を作成した。教育方法や意識の統一化を達成しただけでなく、これまであいまいだった人事評価の基準としても活かすことができた。今後は営業職以外の職種でもコンピテンシーをつくり、運用していく。

※コンピテンシー…高いパフォーマンスを発揮する人物に共通する「行動特性」のこと。

03

様々な働き方に対応した人事評価制度の整備

現状の評価基準について社長にヒアリングを実施し、それをもとに明確な人事評価基準を設け従業員に対して周知徹底した。具体的な成果目標・行動目標を明らかにしたことで、評価が難しかった職種や勤務制度ごとの選択しても適切な評価が可能となった。



アドバイザー
から

柔軟な働き方は、育児や介護によりフルタイムでは働くことが難しい従業員が離職してしまうのを防ぐことや優秀な人材の採用につながります。また、作成した営業コンピテンシーは、従業員の提案を聞くなど柔軟に対応し、ブラッシュアップしていくことが大切です。

達成した結果

少数精鋭で力を発揮できる職場環境を実現

フレックスタイム制を導入することにより、働き方の選択肢が増え、個々に合った制度を選択できるようになった。新しい働き方を導入し、人事評価基準を明確化したことにより、会社と従業員の双方が成長できる環境を整えることができた。

企業の声



事業部長 岡田 桃歩 様

仕事に対するモチベーションは人によって様々で、自己実現や余暇の過ごし方などを重要視される方も多くいらっしゃいます。自分自身もチャレンジ精神旺盛で、社長に直談判させていただくこともしばしばあります。そういった多様性のある考え方が活きるような会社にしていくことでもっと会社のことを好きになって、皆で成長していける組織にしていきたいです。