

価値観をアップデートして組織に活力を生む



株式会社 N.F.C

住所	〒460-0003 名古屋市中区錦1-6-18 J・伊藤ビル6F		
従業員数	25名	資本金	1,000万円
業種	サービス業	創業	2002年
HP	https://www.neoflec.co.jp/		

企業ご紹介

浜名湖で会員制総合リゾート「マグナリゾートクラブ」を展開・運営するN.F.Cグループの中で会員権販売、利用プランニングを行っています。「元気な会社」を経営理念に、従業員の元気とサービスでお客様に元気・笑顔になって頂きたい!と取り組んでいます。

抱えていた課題について

営業中心の会社であるが、制度や働き方が創業時からあまり変わっておらず、若手従業員の採用・定着がうまくいっていない。会社の将来を見据え、組織や働き方を改革し、採用強化と教育制度を整備することで、従業員の定着を図り、今後経営を担っていく幹部を育成していく必要がある。

課題のピックアップ

01

営業組織体系や働き方の見直し

従業員を採用しても、「営業の仕事に価値を見いだせない」「将来の不安」などの理由で定着しない人が多い。創業時から続いている営業組織のあり方や不規則な勤務時間の働き方を、現代の多様化する価値観にあわせ根本的に見直す必要性を感じていた。

02

厳しい採用活動の打開

会員権販売という特殊な営業のイメージから営業職の採用がなかなかできず、また採用できたとしても働き方の不一致からすぐに退職してしまうという状況が増えている。会社が考えている本来の仕事の目的と内容をよく理解してもらい、人事制度の改革を行うことで多様な働き方を打ち出したい。

03

教育制度が整備できていない

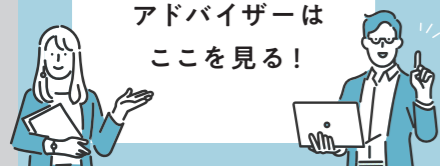
営業ノウハウが集約されておらず、教育制度を整えることができていなかった。従業員への教育制度・キャリアプラン形成や、さらに仕事以外でも従業員の相談にのり安心して働くことができる環境づくりと次世代を担う幹部の育成が必要と考えた。



課題の解決に向けて

企業の創業期から成長期への移行には非常に大きなパワーが必要。目先の問題解決ではなく、将来あるべき会社の姿を描き、それを実行する従業員を育成していくという「根本的な対策」が必要です。様々な制度はその手法であると考えてください。

アドバイザーはここを見る!



取り組み

01

新たな組織体制と働き方で多様化する価値観へ対応

従業員の働く選択肢を増やすため、営業業務を「見込み客開拓」と「契約推進」に分け、組織を「インサイドセールス」「通常営業」「業務委託営業」の3つの体制とした。業務を分業化することで多様な価値観に対応し、不規則な勤務時間の解決策として短時間正社員制度・フレックスタイム制などの多様な働き方を導入できる環境となった。

02

企業イメージの刷新と働き方改革訴求による採用活動の改善

募集媒体を見直し、単なる営業ではなく総合リゾート企業として「東海地方の観光再生に挑むリゾートライフプランナー」という明確な仕事の目的と、時間の自由度が高い働き方を打ち出した。求職者からの反応も良好であり、新規採用につなげることができた。

03

従業員の定着と幹部候補育成に向けた制度づくり

若手従業員の成長促進と勤務上での不安を取り除くため「メンター制度」に取り組み、幹部育成では直接社長による幹部教育を行いながら営業マニュアルを整備する。今後はグループ企業との交流を活性化しキャリアプラン形成も含めグループ全体での人材交流を進めていく。



当初は採用が最優先で目の前の募集に固執していたが、同じ失敗を繰り返さないために組織体制・制度の改革へと方向転換ができたのは「会社の将来あるべき姿」を社長と議論した結果でした。今後も強固な体質づくりを維持・改善し、将来像の具現に向かって頂きたいです。



達成した結果

価値観の多様化と業績向上を両立する組織づくり

営業の組織体制を変更し、従業員の採用強化と教育制度の充実という会社経営の重要事項の改革を行ったことで、多様な働き方を加える環境整備につながった。将来会社を担う幹部候補を育成することで、新事業展開の一助とすることができた。

企業の声



営業企画推進室 室長 錦織 雅人 様

創業から続いていた仕事に対する価値観を見直し、アップデートすることは簡単なことではありませんでした。経営陣や従業員との対話は今後会社を継続するうえで非常に有意義であり、結果として必要とされた「新たな働き方」は、採用活動にも大きな結果をもたらしてくれています。実感として本当に取り組んで良かったと思いました。