

NIKKEI
Smart Work

経営層・管理職が“今”考える喫緊の課題へのアプローチ

企業にとって最重要の経営資源は人材だ。経営層・管理職には今こそ働き方改革の実行と従業員が生き生きと働ける職場環境づくりが求められている。日本経済新聞社は2月26日、日経スマートワークプロジェクトの一環として「働き方改革」セミナーを大阪市内で開催し、協賛企業が先進的な取り組みを紹介した。

講演3



ブルーエージェンシー 営業統括部長
川嶋 一正氏

当社は2015年創業の若い会社で、オンライン面接アプリの開発・運営や外国人留学生の求人・求職者情報の提供などが主な業務だ。

現在、採用担当者は業務量増加によって残業時間が増え続けている。そこで導入が進んでいるのが人工知能(AI)を活用した最新採用テクノロジー

低コスト・簡単操作で人気

シードが、導入・運用には高額なコストがかかる。

そこで当社はWEB上で面接できるクラウド型採用管理システム「インタビューメーカー」を開発した。同製品は月々数万円の運用費で、応募者募集から書類選考、面接、スケジュール調整、採用可否の連絡まで簡単に対応できる。遠方の人ともPCやスマホですぐにつながり、土日や遅い時間の面接も可能。自己PRや質問・回答を動画で確認できるなどメリットも多い。既に850社以上の採用実績がある。

協賛：



講演2



大矢氏 川人氏

山田ビジネスコンサルティング 組織人事チーム部長 川人 伸氏
大阪支店 マネージャー 大矢直人氏

企業規模に合わせた「働き方改革」成功のポイント
～経営陣の動き方・動かし方&最新テクノロジーの活用方法～

働き方改革は理解不足から取り組みが遅れがちだ。企業状況によって悩みどころが変わるため、そこを見据えた対策

再設計で「三方向よし」実現

再設計で「三方向よし」実現

が重要だ。まず現状分析したうえで問題を洗い出した後、人件費計画や従業員の意識改革、業務改善とつなげていくことが業務再設計成功の鍵である。

当社の業務設計支援ではあらゆる前提条件は変えられるものとして発想し、経営者と別部門との上下横の「三方向よし」の実現を目指している。そのため経営者のコミットメントや現場との粘り強い話し合いなどを重ねること、戦略から企業風土まで、一貫した全体最適の業務再設計を提案・構築している。



講演1



あしたのチーム 取締役営業本部長 渡邊 健太氏

働き方改革を成功させる「あした式」人事評価
～人事評価における7つの新常識とは～

これからの人事評価制度は働く人の意欲(エンゲージメント)をいかに高めるかが重要だ。従業員エンゲージメントの向上こそが企業業績の向上に直接結びつくからだ。働く意欲を引き出すには、企業の方向性に対する理解とともに、企業への帰属意識と行動意欲を高めなければならない。

適正な人事評価制度導入を

当社が開発した「あした式」ゼッター！評価制度は、従業員自身が会社と約束した行動目標の四半期ごとの達成度合いによって評価され、報酬も連動する仕組みだ。自身で設定した目標で行動改善を促し、生産性向上も実現できる。将来の賃上げにつながるマイナス査定も組み込まれている。

採用企業は既に1100社を超え、小規模事業者の割合も多い。社員の意欲を高める適正な人事評価制度の導入こそが働き方改革の第一歩だ。

はたらく人のワクワクをクリエイトする。

