

CYDASユーザー

規模別

社員数300名以下

 **CYDAS**





株式会社浅野製版所

Asano seihanjyo.co.

創立	：1937年3月	社員数	：44名
資本金	：1,000万円	事業内容	：印刷関連事業

PROLOGUE：

浅野製版所の創業は1937年（昭和12年）、82年の歴史を誇る製版業界の老舗で、「実は現在の社長（二代目）が生まれた年の創業なんですよ」というエピソードを伺いました。創業当初はいわゆる「写真製版」からスタートし「アナログ製版」を主な業とされていましたが、ここ10年ぐらいのデジタル技術の目覚ましい進歩や変化に伴い、先進のデジタル技術の確立に努められ、現在では「プリントメディア」と言われるものをすべてカバーされています。また、浅野製版所は「健康経営」にも熱心に取り組み、「健康経営優良法人2017/同2018/同2019」をはじめ、数多くの受賞歴や認定をお持ちです。2012年の入社以来、様々な変化のリード役を務められてきた新佐氏、社歴15年の中で会社の変化を体感された成井氏、会社が構築した新評価制度によって昇格されたばかりの入社5年目の小嶋氏、それぞれの立場でのお話を伺いました。

誰もが納得できる フェアな評価制度を作りたかった 健康経営の基盤は「社員との信頼関係」



今回お話を伺った（左から）成井氏、小嶋氏、新佐氏。

デジタル時代はスピードが命。技術の変化で要求されるスキルも変化

弊社の仕事は代理店からの発注が多く、印刷を含むプリントメディアは納期に限られた発注がほとんどです。時間が無い中で作業が多いとはいえ、素材はネット上に溢れるほどあるので、社内のデザイナーはどうしても凝りたがる。クオリティと納期のせめぎあいのようになっています。昔から「無理な納期との闘い」のようでしたが、それは今でも変わりません。「今までどおりに」「誰でもできる」仕事を「言われるがまま」やっていたれば良い時代は終わっています。代理店からの仕事が多い中で、他社にない自社の強みを生かすことが必要になっています。単に「早い」だけでなく、クリエイターの仕事の質やクリエイティブ性が問われる時代になっています。当然その点を評価できる評価制度が必要でした。もちろん「型にはまった作業をきちんと淡々と納期通りに」できることも大事な評価要素なのですが、それだけではなく、ということです。



「ブラックボックス化」が可能だったのが、サイダスだけだった

以前はエクセルで評価をしていました。手作業で集計をするので、どうしてもミスや間違いが発生する。Macを使用している制作のスタッフからのエクセルのシートが正しく表示されない、集計に時間がかかる。そんな問題を抱えていました。当然評価結果が賞与の金額や昇格、昇給などにも影響しますので、デリケートでかつ大事な作業だったのです。また、評価に関わる人間の定めとして「誰が誰に何点を付けたか」がわかってしまう。社員にしてみると上司の評価、それも二次評価者（ふだんあまり関わりのない上級管理職）の評価ですべてが決まってしまう不条理さ、あるいは上司との関係性でバイアスがかかる、など様々な問題もありました。そこで、評価結果をある意味「ブラックボックス」化してしまい、誰がどんな評価をしたかわからないシステムを作りたかったのです。弊社では、管理職全員がすべての社員を評価しています。この人数だからできる事ですが、その過程で妙な「甘い・辛い」や「付度による手加減」を排除したかったのです。

入社5年目の主任が誕生。フェアな評価による納得の結果で、社内からの反感なし

評価制度を変えてすぐに誰かが昇格する、というのおかしな話です。毎回の評価の積み重ねがあるからこそ、全員が納得できるのだと思います。ある期の評価の結果「主任に昇格する基準を満たした」ということを本人に伝え、次の半年は「管理職候補」として評価をします。その結果、基準のライン（全管理職の平均で80点）を超えたので主任に昇格しています。このシステムであれば、管理職も本人もそして他のスタッフも納得できます。管理職候補になる前に「正しい評価」をしていますし、半年間という管理職としての「トライアル期間」を経て昇格していますので、異論や反論はありませんでした。きちんとした信頼関係があれば社員が自発的に行動して成長します。そのベースになるのは「きちんとした評価制度」「安心できる評価制度」だと思っています。



株式会社シャノン SHANON Inc.

創立	：2000年8月	社員数	：157名
資本金	：386,973,704円	事業内容	：マーケティング支援

PROLOGUE：

株式会社シャノンは代表取締役の中村健一郎氏が2000年に学生ベンチャーとして起業し、この11月から20期目に入るマーケティング支援市場でのシェアNo.1を誇る企業です。代表的な製品である「シャノンマーケティングプラットフォーム」は、900以上の国内導入実績を誇り、名だたる企業はもとより大学の学生会や進学塾などでも活用されています。本社（東京）、関西支社、宮崎支社、そして上海にも拠点を持ち、社員数は157名（2019年4月末時点）、社員全員が同じ姿勢・目的で仕事に取り組めるよう、MW（ミッション・ビジョン・バリュー）を掲げながら「新しいマーケティングの創造」に挑戦してまいります。サイダスのシステム導入は2016年、導入に至った経緯や当時抱えていた課題、今後の展開などを伺いました。

評価制度のスムーズな運用のために 「使い勝手の良い」システムを 探していた



今回お話を伺った飯野氏

評価に関する人事部門の業務負担を軽減したかった

評価に関するシステムは会社の規模が小さいころ導入されていたのですが、2016年当時使用していたシステムが「操作性」と「サポート面」とに課題があって、社員が100名を超えていたので管理が大変になっていました。そこで、評価のツールを変更しようという話になっていたのです。以前のシステムは評価の結果をCSV形式でエクスポートする（外部にデータとして書き出す）ことができなかったのです。そのため、社内の会議に使う資料（Excel）にはpdfのデータをコピペ（コピー＆ペースト）する必要がありました。ただでさえ、評価のスケジュールはタイトなので、例えば評価結果を集めた週末に出勤して作業する、というようなことをしていました。コピペの作業はミスも起きますし、評価結果は処遇にも結び付くので間違えるわけにいかない、というプレッシャーもあって心理的な負荷も相当なものでありました。また、制度を少し手直しして新しい箱を作るとか、新しい年度になる、といった時の作業が社内でできずに、そのツールの会社に依頼をしなければならず、費用はかからないまでも手間と時間がかかっていたのです。



「操作性」と「社内ですることの範囲」からサイダスに決定

いくつか検討していたポイントはあるのですが、この規模の会社ですので、まずは「MBO評価ができること」と「操作性」、あとは「社内ですることの範囲」と「サポート担当者とのコミュニケーション」といったところでしょうか。特に「社内（自分たち）ですることの範囲」はこちらの要求とびつたりでしたし、データをExcelに書き出せることには感動しました（笑）以前は本当に土日に出勤する、というような無理なスケジュールで人事担当者が動いていたのですが、今は、データを投入するシートを用意してあるので、それこそ10分あれば終わるという体制になりましたし、間違ってしまったら、というような不安からも解放されました。

日常的にアクセスし、目標管理が継続して認識できるツール

一番は各社員が目標を達成するためにも、日常的にアクセスし、目標管理が継続して認識できるツールとして使いたいと思っています。今は年に2回の評価時のツールになっていますが、社内ですることコミュニケーションツールが異なっているという事情もあるので、全員が日常的にアクセスしやすくなる仕掛けを行いたいと思っています。もしできれば、なのですが（サイダスの）チャンネルのアクセスログが社内ですることと良いなと思っています。例えば、社内コミュニケーションのツールとして使った時に、社長の中村がロジカルな人なので、「誰が開封して、誰が開封していない」だとか「どんな話題に興味が集まったか」などの社内インナーマーケティングのためにはデータが必要になります。ですので、ログが取れるか取れないかは大きなポイントになります。社内のコミュニケーションツールとして使っていけば、人と人とのつながりが見えたり、アラートのようなものが見えたりするのではないかと考えています。



株式会社ワングジュウゴ

創立	：1995年1月18日	社員数	：157名 (2019年12月末時点)
資本金	：1,000万円	事業内容	：WEBサイト運用支援

PROLOGUE：

株式会社ワングジュウゴは、「DIGITAL FORCE UNITED」というブランドメッセージを掲げてWebサイト企画制作およびサイト運営支援サービスをメインの事業とし、近年ではWebサイト運営スタッフの常駐サービスでも実績をあげています。本社（東京）のほか大阪と仙台にも拠点を持ち、社員数は157名（2019年12月末時点）、そのうち1/3強の約60名が顧客常駐という形で就業中とのことです。1995年に有限会社としてスタートし1999年には株式会社に改組、創業以来25年にわたって順調に業績を伸ばされています。創業の地から数回の移転・増床を経て現在の東京本社の所在地は紀尾井町。スタイリッシュなエントランスやリゾート名がつけられた各ミーティングルームなど、こだわりの感じる本社オフィスで、サイダスの導入を決定された経緯などを伺いました。

戦略的な人事を目指すには 「人材情報データの集約」が必要だった



今回お話を伺った様本氏（左）今氏（右）

人材の基礎データがすぐに分析できない

ひとつめの課題は、会社の人材に関する基礎データをすぐに分析できないことでした。例えば、『平均年齢』『男女比』『職種別の社員数』『離職率』などです。社員数が50名前後の時は都度、集計してもさほど時間がかかりませんでした。150名を超えてくると、非常に労力がかかるようになりました。50名前後の頃と比べて、経営の方向を決める上で分析を必要とする機会自体も増えました。例えば中期計画を考える場面で会社の「人材」に関する情報が知りたいと思っても、様々な情報が紙やExcelのデータでバラバラに存在している。人員構成一つをとっても、色々なファイルからデータを取り出して計算してそれを元に作表して、と手間と時間がかかっていました。社員の情報を取り出す機会が増えるようになり、離職率や平均勤続年数といった基本的なデータがすぐにわからないことに困っていました。



導入決定から導入作業段階へのサポート体制も安心

導入時の初期データも含めてデータ登録は総務の女性二人が担当するのですが、使い方や入力方法などの問い合わせが電話でできるのが嬉しい、と言っていました。今はメールやチャットでサポートをする会社が多いのですが、やはり電話で話ができるのありがたいようです。また、導入が決まるまでは熱心でも導入が決定すると対応が少し冷たくなる会社が多い中、サイダスの方はきちんと対応してください。またこちらの話を丁寧に聞いてくださって、システムを押し付けるようなところがなかったのも、導入を決定したきっかけになりました。当社の抱えている課題の解決を親身になって考えてくださった、という感じでした。

今後への展望と期待

今後、会社がさらに成長していくためには、会社の動きや問題を捉え、人事面において、今以上に施策を立案、実行していかなければなりません。そのために、『Profile Manager』と『MBO Cloud』を最大限活用して、タレントマネジメントや戦略人事に活かしたいと思います。今までお話ししてきたようにデータ集めには時間をかけて、『Profile Manager』から社員の様々な情報を引き出して中長期経営計画、それに伴う人事計画、採用計画のために使いたいです。企業の成長には段階があって、成長の時代もあれば踊り場の時代もあります。加速度的にステップアップするには社員力を最大限に活用することが必須です。誰がどんなスキルや経験値を持っているかなどがわかるようになれば、適材適所の人員配置や新しい企画立案などで売上を伸ばすことも可能だと思います。また目標管理制度は『MBO Cloud』を利用すればExcelをひっくり返さなくて済むようになるので、管理やオペレーションに労力を取られるのではなく、本来の目的である社員の成長や自己実現のため、会社の成長のために集中していきたいです。



サイダスのタレントマネジメントシステムは、インタビューにお応えいただいた企業をはじめさまざまな業界の企業に導入されています。



CYDAS

株式会社サイダス
CYDAS Inc.

創立	：2011年10月	本社	：東京都港区
代表	：松田 晋	オフィス	：沖縄県那覇市
事業内容	：「CYDAS」の開発・販売・コンサルティング・サポート		

PROLOGUE :

明日が楽しみになる世界をつくる。私たちサイダスは、より多くの人が「働きがい」を得られる仕組みづくりをし、個々の人生を豊かにしていきます。人生の大半を占める「働く時間」を幸せに変えていくことで、世の中を幸せで満たしていきます。人×データから「働きがい」を得られる環境をつくり、人々が「働きがい」を当たり前と感じられる世の中をつくりたい。社名の由来は「すべての人・チームの才能を引き出す」から。