

職種別の採用および評価制度



Collabo
STYLE

株式会社コラボスタイル
コーポレートグループマネージャー 嶋谷清次



自己紹介

嶋谷清次

株式会社コラボスタイル コーポレートグループマネージャー

前職のSI企業で現代表の松本と出会い、創業1期目のコラボスタイルに
ジョイン。

営業・制作を経て、人事・総務・財務等の管理業務を担当した後、2020年
より現職にてバックオフィスを統括。

会社の急成長にあわせてバックオフィスのDX化・ペーパーレス化を推進。

「ワークスタイルの未来を切り拓く」という企業理念をかかげ、自分たち
のワークスタイルもバージョンアップし続けるコラボスタイルにおいて、
新しい仕組み作り・制度作りを支える。



会社概要

株式会社コラボスタイル

本社・コラボベース NAGOYA	愛知県名古屋市中村区名駅一丁目1番1号 JPタワー名古屋36階
東京オフィス	東京都千代田区麹町6-6-2 番町麹町ビルディング5階 WeWork麹町
柳橋市場ラボ	愛知県名古屋市中村区名駅4-2-10 NISSIN BLD3階
コラボベース NAGAOKA	新潟県長岡市福住一丁目6-28 エクセレンス長岡2階
代表	代表取締役社長 兼 CEO 松本 洋介
設立	2013年7月



「ワークスタイルの未来を切り拓く」

1

ワークスタイル変革につながる
サービスを提供する

2

自社が率先して、時代に適したワークスタイルを
常にバージョンアップしていく & 発信する



「ワークスタイルの未来を切り拓く」

1

ワークスタイル変革につながる
サービスを提供する

2

自社が率先して、時代に適したワークスタイルを
常にバージョンアップしていく & 発信する



ワークスタイル変革 につながる サービスを提供する

1

デジタルワークプレイス事業

デジタルの力でワークスタイルをより良く
・業務改善、効率化するクラウドサービス

2

ワークスタイル事業

働く場所・働きかたをより良く
・オフィスコンセプトデザイン
・物件提案、デザイン、設計、工事
・地方進出、企業誘致の相談

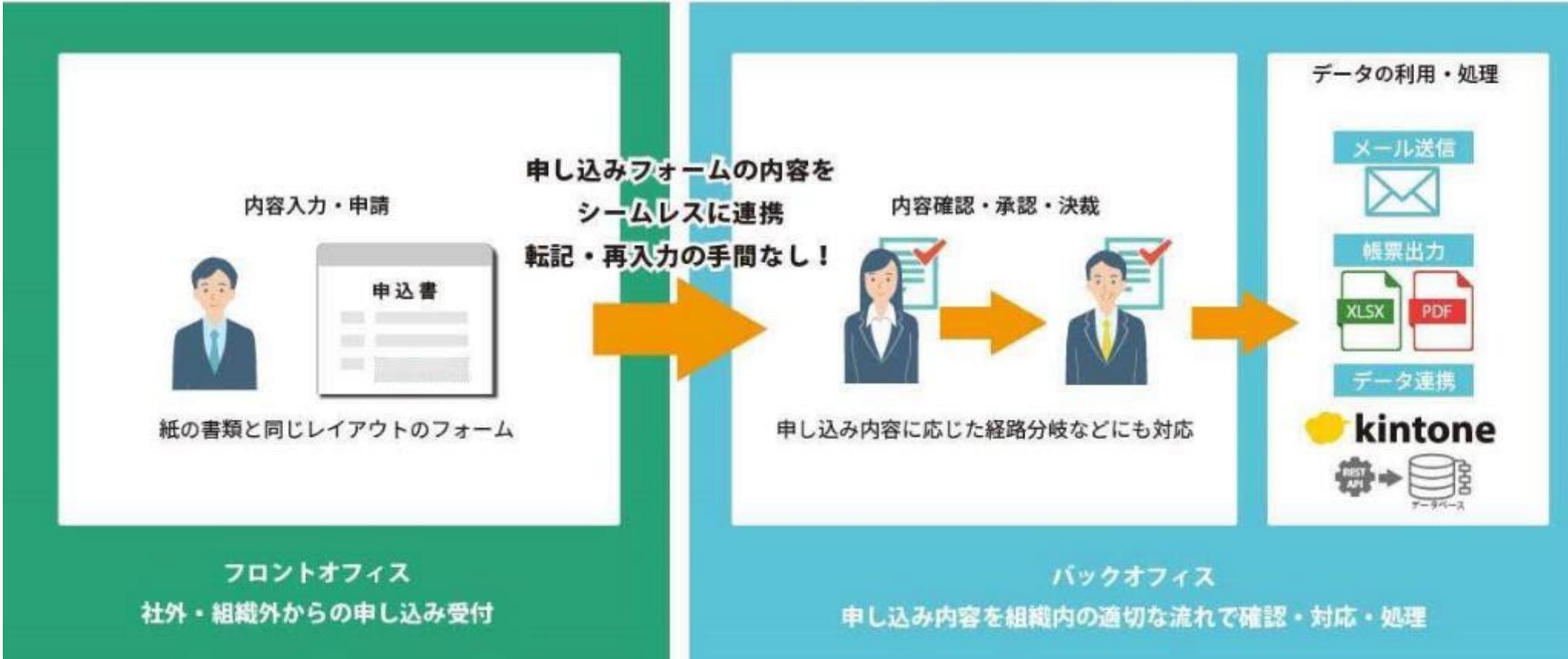


デジタルワークプレイス事業

Web フォームツール



ワークフローシステム





デジタルワークプレイス事業

様々な業種・業界のお客様にご利用いただいています。



継続利用率 99.65%



デジタルワークプレイス事業

国内最大級のIT製品・SaaSレビューサイト「ITreview」のワークフロー部門にて
11期連続で顧客満足度No1を達成しました。



 ITreview

ワークフローシステム部門

11期連続 顧客満足度 No.1

※ITreviewカテゴリーレポートワークフローシステム(2024 Winter) ※上記掲出情報は2023年12月末時点の情報となります。



ワークスタイル事業

サイボウズ様名古屋オフィス



- ・ オフィスコンセプト提案
- ・ デザイン、設計、工事



本社・コラボベースNAGOYA

- ・会員制コワーキングスペース
- ・当社×会員×会員のコラボレーション
- ・働きかたが見える、顔が見える





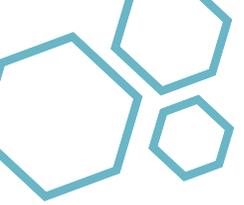
「ワークスタイルの未来を切り拓く」

1

ワークスタイル変革につながる
サービスを提供する

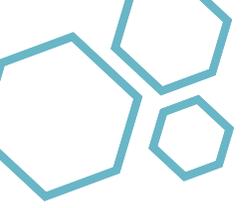
2

自社が率先して、時代に適したワークスタイルを
常にバージョンアップしていく & 発信する



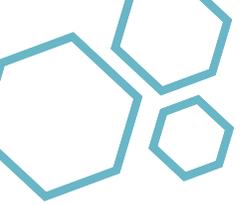
「いざという時」に勤務を柔軟に調整できる体系

- ・勤務体系上は「フレックス（コアタイムなし）」
+ 「月単位の労働時間制」
- ・チームとして結果を出すために「**自主的なチーム定時**」を設定し、普段は自律的にそれを守り勤務。
- ・定時は勤務体系上のものではないので、「**いざという時**」には**遅出・早上がり・休みが可能**な体系。



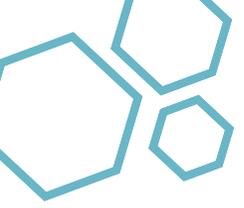
育児に限定しない時短勤務

- ・ 家族の介護であったり、体調不良時や傷病からの復職時など、**それぞれのライフステージにあわせた時短勤務**が可能。
- ・ 1日の所定労働時間を短くする時短、1週間の出勤日数を短くする時短が選択できます。



場所を問わない働きかた

- ・ オフィス出社/リモートワークがいつでも切り替えられます。
- ・ 自宅で子どもの看病が必要になった時や、大雪や台風等での出勤が困難になった時など。
- ・ 曜日によって出社/リモートワークを切り替えるメンバーも。



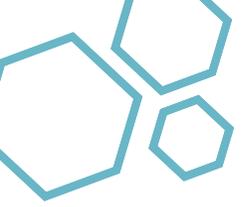
働く環境を整えるための制度

ワークスタイル手当

毎月支給の手当。出社・在宅問わず、自分の働く環境をより良くするためや、家族や周りの人との関係をより良くするための手当。

自宅オフィス化支援制度

オフィス出勤と同等の成果が出せる環境を自宅に用意する費用を会社が担う制度。



受賞・認定



CollaboSTYLE

2年連続

**コラボスタイルが
「働きがいのある会社」に認定**

Great Place to Work *Institute Japan

**Great
Place
To
Work®**

Certified

JAN 2023-JAN 2024

JAPAN





受賞・認定



2023年版 中部地域における 「働きがいのある会社」優秀企業に選出

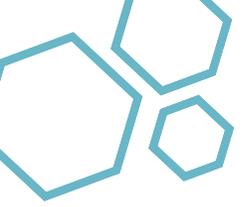




受賞・認定

2023年版日本における「働きがいのある会社」 女性ランキングの25-99人の企業規模部門5位に選出





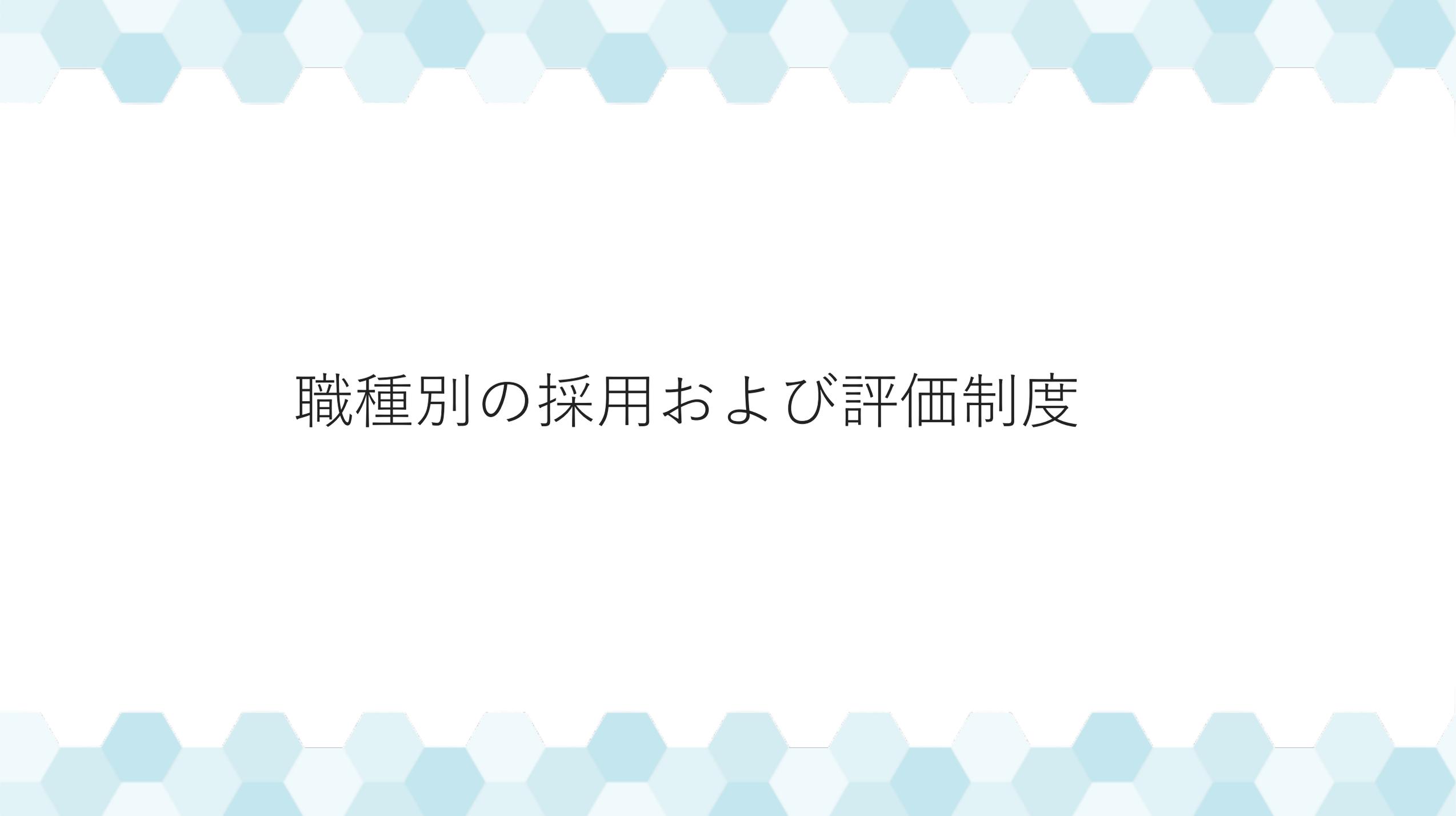
名古屋市「女性活躍推進企業」認定、優秀賞受賞



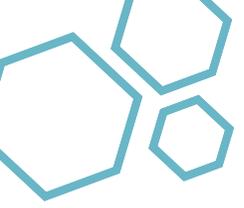
受賞理由

時代に適したワークスタイル(多様な個性を持つ人達が活躍できる環境)作りに社として取り組んでおり、柔軟な働き方について、様々な制度、システム等を設けることで可能としている。

また、性別や勤続年数に関わらず評価し、管理職へ登用する仕組みについて実績もあり、柔軟な働き方を合わせて、今後の更なる女性活躍推進につながる事が期待される。



職種別の採用および評価制度



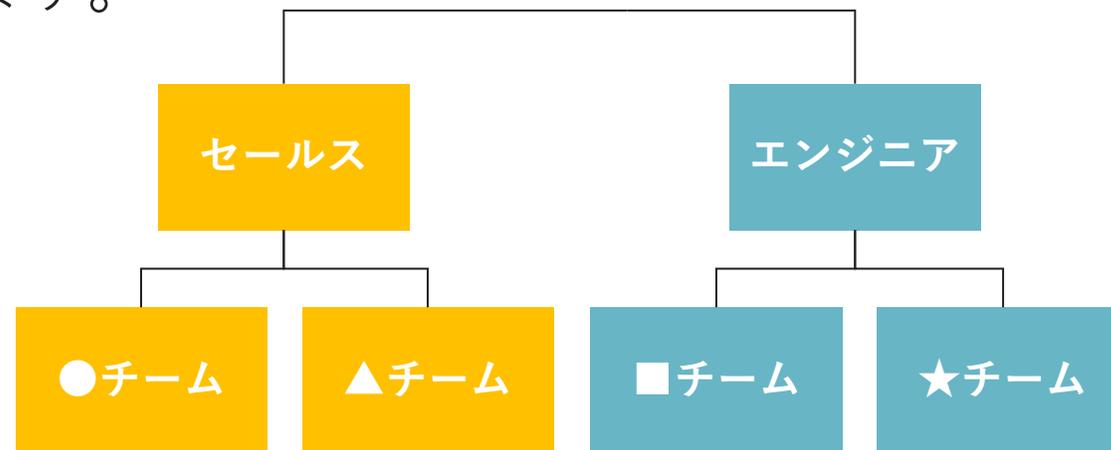
職種別採用

当社では、職種別でチームが分かれています。

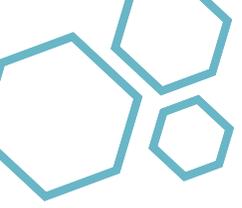
各チームに適した採用を行うため、**コーポレートとチームで協力して採用活動**を行っています。

中途採用：チーム単位で採用を行っています。

新卒採用：部門単位で採用を行い、入社時に適性をみて配属チームを決定しています。



※組織イメージ



職種別採用

効果

その職種に必要なスキルを定義して募集をかけられるため、**入社後にスキルのミスマッチが発生するリスクを減らす**ことができるようになりました。

課題

採用するチームにて必要なスキルを定義して募集要項を作成し、チーム責任者も面談を行う必要があるため、**一括採用に比べて採用コストがかかります。**



職種別評価制度

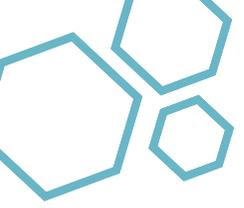
当社では、職種によって評価項目が異なります。

職種によって必要となるスキルが異なるため、**全社統一の枠組みでは評価が難しい**からです。

当社の評価は2階建てになっており、**全社共通の評価項目である1階部分と部門・チーム毎に定義する2階部分で構成**されています。



※評価項目イメージ



職種別評価制度

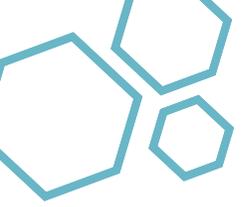
評価項目例

1階部分：会社として大切にしたいこと、大枠を定義しています。

- ・ 企業理念への共感度、行動指針など
- ・ 全員に必要と考えるスキル

2階部分：部門、チーム毎に部門責任者が定義しています。

- ・ 部門、チームで大切にしたい考え方など
- ・ 部門、チームで必要となるスキル



職種別評価制度

等級・スキルセット

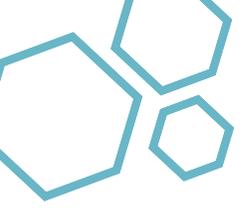
等級も **全社共通の枠組み** + **部門責任者が定義する部分** で構成。

等級が上がるとマネジメントに回る人とプロフェッショナルを突き詰めていく人に分岐するチームや、スキルや知識によってさらに細分化させていくチームがあるためです。

等級ごとに必要スキルを定義します。

共通等級	セールス等級		エンジニア等級	
	プロフェッショナル	マネジメント	プロフェッショナル	マネジメント
等級3	S3-2a	S3-2b	E3-2a	E3-2b
	S3-1a	S3-1b	E3-1a	E3-1b
等級2	S2-2a	S2-2b	E2-3a	E2-3b
	S2-1a	S2-1b	E2-2a	E2-2b
			E2-1a	E2-1b
等級1	S1-2		E1-2	
	S1-1		E1-1	

※等級イメージ

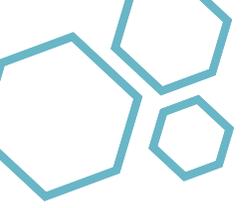


職種別評価制度

賃金テーブル

評価項目・等級が職種別に定義されているため、**賃金テーブルも職種別で定義**しています。

各職種にあった賃金を設定することで**採用競争力の向上**をはかっています。



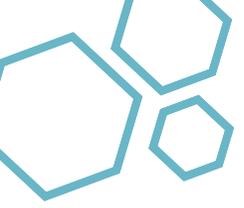
職種別評価制度

効果

部門責任者の裁量で評価の枠組みを決められる部分があるため、運用しながらスピード感をもって修正を加えていくことで**メンバーの納得度を高め強い組織にすることが**できます。

課題

チーム毎に異なる評価軸を設定して個別で評価する必要があるため、**部門責任者の負担は大きくなります。**



まとめ

職種別の採用を成功させるには、職種別の評価とセットで進めることが**重要**と考えています。

いずれも部門責任者・チーム責任者の協力が不可欠ですが、負担が大きくなるため、**会社全体で対応できる体制を整える必要があります。**

実際に制度を運用してみると、改善すべき点も出てきています。

運用しながらバージョンアップを続け、より良い制度にしていきます。



Collabo
STYLE