

上場を機に、より事業に集中できる環境を目指して組織体制の改善を強化。
カオナビの活用で、現場管理職を「恐怖の人事評価業務」から解放！

株式会社モバイルファクトリー



株式会社モバイルファクトリーは、「わたしたちが創造するモノを通じて世界の人々をハッピーにすること」をミッションに掲げ、ゲームアプリを中心に各プラットフォームへ配信する「ソーシャルアプリサービス」と、着信メロディなどを提供する「コンテンツサービス」を展開している。同社は、変化の激しいモバイル業界において、14期連続で黒字経営を維持し続け、2015年3月には東証マザーズに上場を果たすなど、さらなる成長を目指している。

今回は、同社の事業戦略や働く社員の環境、カオナビ導入の背景について、人事総務部 部長 小出浩子氏に話を伺った。

ーモバイルファクトリーの事業戦略

位置ゲームを通じてユーザーを地方へ誘導することで地域振興に貢献。

「ゲーム」×「O2O」という新しい市場を創造

同社は2001年の設立以来、携帯電話向けの着信メロディ配信サービスを主な事業として成長してきた。2009年にはソーシャルアプリ事業に参入し、オリジナルコンテンツの開発を開始。中でも、「駅奪取」をはじめとした位置情報連動型ゲームは、ユーザーが実際に移動することでゲームが進行する仕組みが多くユーザーに受け入れられ、人気を集めている。さらに、インターネット上のサービスであるオンラインから実店舗などのオフラインへユーザーを誘導する「O2O（オンライン to オフライン）」の取り組みにより、さまざまな企業や自治体と連携して地域振興を行うなど、「ゲーム×O2O」という新たな市場を創造している。これらのゲームが人気を得た理由について伺った。

「位置情報連動型ゲーム『駅奪取』は、社内ベンチャーから誕生したゲームで、『ステーションメモリーズ!』と共に当社の主力サービスになっています。当社が提供する位置情報連動型ゲームには、昔からあるスタンプラリーのようなイベント性と、陣取りゲームのようなシンプルさが受けているようです。また、駅を題材にしているため、鉄道ファンのユーザーも多いですね。現在は、積極的に地方自治体や企業とコラボレーションを行い、位置情報連動型ゲームのO2Oイベントを開催することで、地域振興への取り組みに力を入れています。位置情報連動型ゲームの分野は、手掛けている企業が少ないこともあり、当社は“位置情報”という独自性のあるポジションを開拓するとともに、リソースを集中させていく方針です」

ーモバイルファクトリーで働く環境

「お土産支援」で社員も自社ゲームを楽しめる。「医療費サポート」や「お弁当支援」など豊富な福利厚生で、社員が生き活きと働ける環境をつくる

同社の採用ページを拝見すると、福利厚生が非常に充実していることがうかがえる。ここまで手厚く制度を整えるにはどのような意図があるのだろうか。

「働いている時間を楽しく過ごしてもらいたい」、「社員に生き活きと働いてもらいたい」。そんな社長の意向により、設立当初からさまざまな取り組みを行い、社員が働く環境を整えています。福利厚生も他社と比較するとかなり豊富で、数えきれないくらいあります。社内で人気がある福利厚生は、「お土産支援」です。位置情報連動型ゲームを提供する当社ならではの制度ですね。社員が実際にゲームに参加して、首都圏の1都3県以外の旅先でお土産を購入した場合、その費用を支援するものです。実際に、長期休暇を利用して各駅停車の列車で東北や九州に行く社員もいますよ。やはり、ゲームが好きな社員が多いため、社内でもその話で盛り上がりやすく、コミュニケーションとしても良い制度だと思っています。ほかにも、健康やメンタルヘルスの不調を未然に防ぐ目的で医療費をサポートしたり、お弁当代の補助や社員が使用する椅子にもこだわったり。とにかく社員が快適に働いてもらえるような環境づくりに注力しています」

ーカオナビ導入の背景

管理職が恐れるほど作業が煩雑な「恐怖の人事評価」。

マネジメントにかかる工数を削減して、事業に集中できる環境へ

変化の激しいモバイルやゲームの業界では、組織や制度が頻繁に変更されることは少なくない。同社も例外ではなく、そのときの状況に合わせて組織を最適化しているという。では、人材情報の管理はどのように行っていたのだろうか。

株式会社モバイルファクトリー
人事総務部 部長 小出 浩子氏

株式会社モバイルファクトリー

■ 会社データ

設立 2001年10月1日

従業員数 89名

※2016年3月1日時点

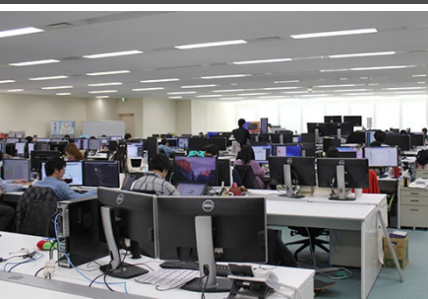
資本金 4億7,081万円

■ 主な事業内容

モバイルサービス事業

■ 企業HP

<http://www.mobilefactory.jp/>





「当社は、組織や人事に関する意思決定のスピードが速く、組織変更の際は『次のゲームは誰を担当者にするのか』や『今は誰がどのようなパフォーマンスを出しているのか』などの経営陣からのリクエストに対して、人事部門がスピーディーにExcelで人材情報をまとめて、管理職に開示する必要がありました。しかしながら、当社の人事に関する情報は、評価はエクセル、人事の基礎情報や労務情報は人事システム、従業員満足度調査はGoogleスプレッドシート、従業員同士のコミュニティはメールやSlack…と、すべてバラバラに管理されていたため、その都度、情報をまとめるのにも手間がかかっていたんです。さらに人事評価は、管理職が『恐怖の人事評価』と呼ぶほどで、部下の経歴の確認や、個別に入力されたExcelのシートを管理職者がすべてまとめなければならず、評価業務には非常に手間と時間がかかっていました。

この数年、社員数も年間20~30名ずつ増えてきて、このままのやり方では現場も人事部門も限界が近いと感じていました。まずはマネジメントに関する工数を削減して、事業に集中できる環境にしたいと考え、2年ほど前から人事管理システムの情報を収集しはじめました。そして昨年、株式上場によって組織への投資が可能になったタイミングで、本格的に導入を検討することになったのです」

―選定理由

「人事も現場も使いやすいツール」「変化が多い環境でも自在に対応が可能」この2つが選定のポイントだった

社員の増加により、これまでの管理方法に限界を感じ、早い段階から人事管理システムの情報収集を始めたという小出氏。その中からカオナビを選定した理由はどのようなものだったのだろうか。

「すでに導入していた労務管理システムの人事管理向け製品や、それ以外の他社製品を含めて情報収集を行い検討しました。その中からカオナビを選んだ一番の理由は、『人事も現場も使いやすい』だったからです。もともと現場からは『この社員の採用時の経緯を教えてください』や『この社員の評価履歴はどうだったのか』、『キャリアプランはどうなっているのか?』など、組織編成の時以外も現場の管理職から人材情報に関する要望が寄せられていました。これまで人材に関する情報は、人事部門しか見られない状況だったので、私自身ももったいないなあと感じており、何とか現場でも人材情報を共有できないかと模索していた時に、カオナビを知りました。また、通常はシステム導入後に、制度や組織の変更などがあるとすべて構築し直す必要がありますが、カオナビの場合は、自分たちで項目の追加や変更をフレキシブルにできる。当社は、制度の見直しや組織の追加変更など、変化が多い環境ですので、自在に変更ができるということも大きなポイントになっています」

―導入時のエピソード

何種類ものデータをまとめる作業は大変。カオナビサポートのおかげで、導入1ヶ月後に迫っていた人事評価にも間に合った

導入後、1ヶ月という短期間ですべてのデータを登録し、運用を開始した同社。自ら作業を行った小出氏に導入時の苦労やエピソードを伺った。

「直近で行われる人事評価に間に合わせるために、導入作業を1ヶ月で行いました。これまでバラバラに管理していたデータをまとめる作業は正直大変でしたが、カオナビのサポートのおかげもあって、無事に人事評価に間に合わせることができました。管理職者向けに、評価時の参考データとなるよう人材情報を公開しましたが、初めてにも関わらずスムーズに利用できたようです」

―今後のカオナビ活用について

従業員満足度調査や評価情報をリアルタイムで確認できれば、意思決定のスピードはさらに速まる

最後に、カオナビの今後の活用方法について伺った。

「現在は、経営陣や管理職が人材情報を確認するためのツールとして利用していますが、ゆくゆくは人事評価もカオナビで運用することを検討しています。特に、『恐怖の人事評価』と恐れている現場の管理職からは非常に期待されています(笑)

年に2回行う従業員満足度調査についても、GoogleスプレッドシートでのやりとりからカオナビのVOICE NOTE機能での運用に切り替える予定です。回答データが一元管理できますし、集計も簡単になりますよね。今後は、それらの情報をリアルタイムで確認できるようにして、経営会議などの意思決定をするシーンにおいて、さらにスピーディーな判断ができるようにしていきたいですね」



資料請求・見積依頼等、
カオナビについての
お問い合わせはこちら

株式会社カオナビ

03-5775-3826

<https://www.kaonavi.jp/>