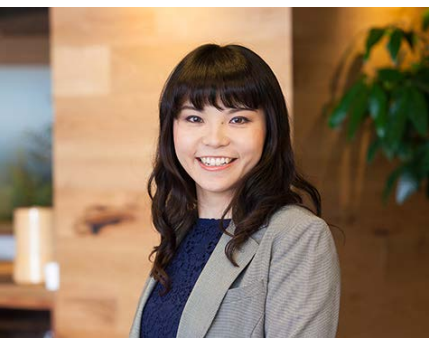


メンバー情報と保持スキルの可視化、キャリア形成のフォローツールとしてカオナビを活用。様々な切り口で管理し、人員配置などをスムーズに。

株式会社マイネット



株式会社マイネット
コーポレート部 部長 金田幸枝氏

株式会社マイネットは買収・協業により開拓したゲームタイトルを、卓越した運営力で成長発展させるスマートフォンゲームセカンダリ市場のトップランナー。国内最大級の相互送客ネットワーク、キャラクターIPの創出、データ分析成果の蓄積を強みとして、現在16タイトルのスマートフォンゲームを運営中。カオナビ導入の背景と今後の活用イメージについて、コーポレート部部長金田幸枝氏に伺った。

ーマイネットが新卒採用を続ける理由

変化の激しいIT業界において、目指すは「オンラインサービスの100年企業」。新卒を積極的に採用。

変化の激しいインターネット業界の中でも100年続く企業を目指しているという。

「当社の強みはオンラインサービスの運営です。出して終わりのゲームタイトルではなくユーザーと向き合い改善し長く愛されるタイトルに進化させることができます。インターネット業界は変化が激しいので、スピード感をもって事業を展開していく必要があるのですが、変容しながらも続いていく「オンラインサービスの100年企業」を目指しています。100年続く会社は理論やミッションがしっかりしており、ボトムが違います。全ての社員に経営理念や事業スローガンの浸透が必要です。また、成長・活躍の機会を与え続けていかないと社員はモチベーションを落としてしまうので、社員の情報を個別に把握し、適切な機会を与え続けるサイクルを作るのが大切だと考えています」

マイネットでは2006年の創業期から新卒採用に注力し続けてきた。

「インターネット業界では、ヒット作を出すと急に人を増やそうような無計画な人事施策を行い、経営が立ち行かなくなるような例が多くみられます。私たちはそれを目の当たりにしてきたので、業績の好不調に関わらず、安定した採用を続けるようにしてきました。

創業当時は会社規模も小さかったのですが新卒学生を積極的に採用し、創業半年後には新卒社員がいるというスタートアップのベンチャー企業には珍しい状況であったと思います。一定水準を超える資質・能力の持ち主を自社で育成するのが長く続く企業をつくる礎になるという考えからです。また『組織に新しい血を入れることで活性化する』という社長の信念に由来するものでもあります。

会社規模が小さいと新卒採用を続けるのはなかなか勇気のいることなのですが覚悟をもって続けましたね。もちろん採用して終わりではなく社員教育にも力を入れています。創業当時の少ない採用数でも、他社と研修をシェアするなど工夫して教育に取り組んでいました。成果はしっかりと出ており、3年目でマネージャーを担えるような人材に育つ例も多々出てきています。中途社員にも良い影響を及ぼし、切磋琢磨できる環境が生まれているようです」

ーマイネットならではの人員配置に対するこだわり

社員の年齢や性別、職種の分布は適切な人口ピラミッドをいっつもイメージ。代表独自の人事ノウハウで組織を先導。

代表がこだわり続けているのが組織の姿を正しく把握すること。社員数が100名を超えるまでは特に専用ツールなど必要とせず社員の特性や成果をすべて把握していたという。

「代表の上原はこれまで事業の進行状況にあわせて職種や雇用形態、メンバー構成のバランスに特にこだわりをもって組織体制づくりを行ってきました。現在のマイネットではビジネスユニット型で

株式会社マイネット

■ 会社データ

設立 2006年7月1日
従業員数 260名 (2015年12月現在)
資本金 10億8,931万円

■ 主な事業内容

インターネットサービス業

■ 企業HP

<http://mynet.co.jp/>





プロジェクトチームを結成し、企画者・開発者・デザイナーの構成と横串の機能を果たすメンバーで構成しています。1つの職種にだけに偏った組織、チームだとクオリティの高いサービスを提供できないものなのです。また、入社年次ごとの社員数にもこだわりを持っており年次ごとに綺麗にピラミッド型になるのが理想ですね。男女比も均等が良いのですが、これはなかなか想定通りにはいきませんね（笑）社員数が100名を超えるまでは特に問題なく十分に把握・管理ができていましたね」

ーカオナビの選定理由

採用が加速し、社員数はあっという間に100人を突破。
エクセル管理の限界は近かった。

社員の成長、適材適所の人材配置が実を結び、事業は急拡大。社員数も激増。全社員の情報を把握していた人事担当者も、限界を感じ始めていた。

「現在創業から3ターム目に入っており、セカンダリ市場参入から一年半が経過しています。順調に拡大を続けており、ここ一年でメンバー数が一気に急増しました。エクセルで社員情報やプロジェクトの異動履歴の管理をしていたのですが、100名を超えたあたりから、さすがに厳しくなってきましたね。情報をシステム管理できるツールの導入を急ぐ必要がありました。エクセルに代わり社員情報を管理できるツールを探中、カオナビが候補にあがりました。もちろん他社ツールも検討しましたが、カオナビは今一番わが社に必要な「社員の顔がよく見える」機能を備えているという印象でした。10年後にはまた別の総合システムを導入する可能性はありますが、現状のわが社に一番必要で、使いこなせる機能を有しているのは『カオナビ』という判断でした」

ーカオナビの今後の活用について

人事だけが把握していた情報を現場でも共有。スキルの可視化から、キャリア形成のフォローまで、活用イメージは無限。

スキルの可視化でバランスの取れた人員配置を可能に。

「月に一本ペースでタイトルが増えるので、人事異動も頻繁に行われます。今まで経営メンバーや人事だけが把握していた情報を現場のマネージャー単位でも共有する必要があります。

たとえばデータに強いメンバーとイラストやコンテンツに強いメンバーを一緒にするとプロジェクトが成功しやすいなど、現場で培われた人事ノウハウがあります。社員個々のスキルを可視化することで適切な人員配置が可能になります。さらにそれが職人レベルなのか、はたまた見習いレベルなのか、現状を5段階で管理することでより精緻なマッチングも可能になります。もちろんこれが人事考査に影響するというわけではありません。あくまで現状の把握であり成長に合わせて情報をアップデートして活用していくことが大切です」

『小耳情報』などカスタマイズして項目を追加。有益な情報を集める箱として利用し、社員フォローに役立てたい。

「一番実現させたかったのが、社員の状態を把握しキャリア形成をフォローするといったことも、カオナビで実現できると考えています。メンバーのキャリアを大切に、マイネットを100年続く企業にしたいというのが経営陣の考えであり、それを実現するために人材管理ツールを有益に活用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

TEL : 03-5775-3826

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