

SHUFFLE FACE機能で組織編成や昇給昇格のシミュレーションを実施し、カリスマ経営者に次ぐリーダー候補の育成を目指す

株式会社オープンハウス



株式会社オープンハウスは、東京23区や神奈川県川崎・横浜エリアを中心に不動産仲介業を展開。さらにグループ会社を通じて、新築戸建てやマンションの開発・分譲などの不動産販売事業や不動産金融事業、海外事業も手掛けている。1997年の創業以来、増収増益を続け、2013年には東証一部に上場、その後も2年連続で二桁成長を続けており、独立系総合不動産グループとして大躍進を遂げている企業だ。

今回は、成長を続ける同社の背景やカオナビ導入から選定に至るまでの話を、同社で人材開発や採用を担当する企画本部 課長 喜多川 弘夫氏にうかがった。

ーカオナビ導入の背景 1

社員1,000名の中の「埋もれている人材」を可視化すること。営業成績や適性検査結果など人材情報の把握や一元化が急務

同社は創業以来、右肩上がりの成長を続け、2014年には売上高1,000億円を突破。社員数もグループで1,000名を超え、目覚ましい成長を遂げている。その成長の裏には、若手社員の活躍があるといってもいい。同社では優秀な若手社員に、他社では考えられないほどの裁量権を持たせており、同社における20代の管理職比率は60%、30代前半で事業部長に抜擢されるケースも存在するなど、完全実力主義が徹底され、入社年次に関係なくさまざまな仕事にチャレンジできる環境が整えられている。しかしその反面、人材情報の一元化や管理体制の改善が急務になっていたという。

「グループで1,000名を超えるようになって、役員クラスでも人材を把握できなくなってきました。各事業部の部長も、自分が担当している事業部の人材は把握しているけれど、他の事業部の人材は把握できていない。仮に伸び悩んでいる社員がいても、他の事業部長は『どんな人材がいて、どんなスキルや能力を持っているのか』『自分の事業部にいたら、こんな活躍ができるんじゃないか』などのイメージがしづらい状況でした。かねてより代表からも『埋もれている人材はいないのか』と言われており、人材情報の整理や把握が急務になっていました。

また、実務面においても、経歴や営業成績、適性検査の結果など、人材情報データを一元化しているという動きがありました。これまでは、経歴や履歴書は紙で管理していたため、経営陣が人材配置を考える際は、それらの紙の情報に加え、入社年次や同期の管理職比率のデータを各事業部から提出してもらう必要がありました。また、社員との面談時では、営業成績や適性検査の結果を事前に確認することがあり、毎回資料をそろえる作業が煩雑になっていました」



株式会社オープンハウス

■ 会社データ

設立	1997年9月
資本金	39億8214万円
社員数	1099名 (連結)
	※2015年9月末現在

■ グループ事業内容

不動産売買の代理・仲介事業／
新築戸建分譲事業／マンション・ディ
ベロップメント事業／不動産投資事業
／不動産金融事業

■ 企業HP

<http://openhouse-group.com/>



ーカオナビ導入の背景 2

優秀な事業部長でも、すぐに社長と同じレベルにはなれない。
経営トップのマインドを次期リーダー候補に共有できる仕組み
がほしかった

同社の創業者でもある代表取締役社長 荒井正昭氏は、リーマンショックなど不動産業界が不振の時期でも増収増益を続けてきた抜群のカリスマ性を有するリーダーだ。しかし、今後も拡大を目指す同社にとって、カリスマ経営者に次ぐリーダー候補の育成は重要なミッションであり、課題にもなっていたという。

「これまで当社の人材配置や編成の決定などは、代表の経験や知恵をもとに進められていましたが、事業や組織が拡大していることもあり、代表が現場に出て決めるということが難しくなってきました。代表の考え方や意思を理解して、同じように判断ができる次期リーダー候補の育成が必要不可欠となっていたのです。しかし、次期リーダー候補となる事業部長たちは優秀ではありますが、だからといってすぐに代表と同じレベルで決断できるとは限りません。そこで、役員や次期リーダー候補たちに代表の人材に対する思いや考え方、判断などを可視化し、共有できる仕組みを作りたいと考えたのです」

ー選定理由

機能満載の高額なシステムは不要。

カオナビは、必要最低限の機能でスタートできる点が魅力的

「人材情報の把握」「データの一元化」「トップの考えや判断を可視化」。これらの要望を満たすために、数社のシステムを比較したという同社。最終的にカオナビを選定した理由とはどんなものだったのだろうか。

「いろいろなサービスを比較検討しました。一番大きな選定理由は、『初期の導入コストが抑えられること』『シンプルだけど必要な機能がそろっていること』ですね。カオナビは、ランニングコストも特別高い印象はありませんでした。他社製品は、機能が豊富なおうえに導入コストが高額で、当社のレベル感とマッチしていませんでした。当社としては、必要最低限の機能でスタートしたいと考えていましたので、他社製品と比較した結果、カオナビという結論に至りました」

ー導入にあたって

導入作業は1人でも簡単。

エクセルデータの一括登録で、スムーズに運用を開始

導入決定から2ヶ月という短期間で、グループ社員をのぞく800名分のデータ登録を行い、運用を開始した同社。導入時の苦労などをうかがった。



「人材情報のデータを一つに集約するシステムの導入を検討していた時期に、とりあえずデータだけはエクセルにまとめておいたのです。今回、カオナビの導入時には、そのエクセルデータを一括登録できたので、比較的簡単に導入作業ができました。

社員の顔写真も導入時だけ私が登録しましたが、これは少しだけ気を遣いましたね。もともと入社時に撮影した写真があり、当初はそちらを使用するつもりでしたが、入社から数年経って現状とあまりにも社内からクレームが来そうなので、昨年導入したGoogleAppsに登録されていた比較的新しい写真を一人ひとりダウンロードして登録しました(笑)」



―導入後の感想

『SHUFFLE FACE』機能で組織編成や昇給昇格のシミュレーション。顔写真があるとイメージしやすい

実際に運用を開始し、「シンプルで使いやすい」と感じたという喜多川氏。実際にどのような機能を活用しているのだろうか。

「『SHUFFLE FACE』機能は、組織編成や昇給昇格のシミュレーションに非常にいいですね。顔写真が並んでいるので、イメージがしやすくなります。また、営業成績や経歴などもデータとして集約されているので、一人ひとりの詳細を確認できるところも使いやすいですね。

まずは役員や事業部長にカオナビを公開していきますが、これらの機能を利用すれば、編成や人材配置などのシミュレーションがしやすくなると思います」

―カオナビの活用と今後の展開について

評価制度との連動や採用活動にも活かせる。
カオナビ活用の構想はますます広がる

最後に、今後のカオナビの活用についてもうかがった。

「まだ構想段階ではありますが、カオナビと評価制度の連携を検討しています。現在の評価業務では、各社員にエクセルシートに入力してもらい回収している状況です。しかし、少人数の人事部ではその対応が煩雑になりつつありますので、その改善を含めシステム化を構想しています。

また、採用に力を入れている当社としては、採用活動でもカオナビを役立てられると考えています。既存社員の出身大学や前職などの情報もカオナビに集約されていますので、大学や前職でのつながりや経験のデータを活かした採用活動ができそうです。

当社は今後も事業や組織の拡大を目指していく予定ですが、そのためには限られた時間や人員でいかに生産性を上げていくかがカギとなります。そこではきっと、組織やマネジメントの力が効いてくるはず。その力が発揮できるように、今後もカオナビを活用してさまざまな取り組みを進めていきたいですね」



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/>