

II. 企業活動における従業員及び地域社会への配慮、社会的価値の提供(事例紹介①)

利益配分を明確にした積極的な従業員への還元により、企業業績・所得アップを実現

(株) Lib Work

(東証マザーズ上場)

【本社】 熊本県山鹿市
 【資本金】 10億1477万円
 【従業員数】 259名 (2021年6月現在)
 【業種】 住宅・不動産販売
 【店舗】 熊本県、福岡県、佐賀県、大分県、
 千葉県に13店舗

【企業概要】

- ・インターネットやVRを活用し、戸建て住宅の企画、施工、販売及び不動産関連事業等を実施。
- ・3Dプリンター住宅、空き家活用 (全国の空き家をリノベーションし、定額料金でホテルとして利用可能なサービスを提供) の新事業を展開予定。
- ・2020年にイオンモール福岡内にモデルハウスを出店。

背景

- 利益やコストに対する従業員の意識の希薄化 (経営陣とのギャップ)
- 採用後3年間の離職率は、約40% (同業他社と同程度)

主な取り組み

● インセンティブ制度

年齢や勤務年数等に関係なく、能力・結果に応じて給与と賞与 (年3回) とは別に、利益の一定割合を従業員に還元 (1月、4月、7月の年3回)

● ESOP (Employee Stock Ownership Plan) 制度

表彰のタイミングや勤続年数に応じて会社から自社株を贈呈 (ポイントを付与して従業員の定年退職時に株式と交換)

効果

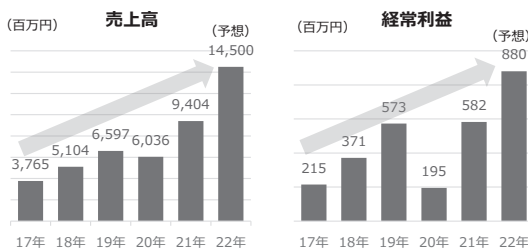
● インセンティブ制度による効果

- ✓ 利益配分を明確に示したことによって、従業員の短期的なモチベーションを向上
- ✓ 優秀な従業員の引き留め

● ESOP制度による効果

- ✓ 従業員が中長期的に企業価値向上を目指すモチベーションの向上
- ✓ 従業員のロイヤリティが高まることにより、レピュテーションリスクの防止
- ✓ 離職率の改善 (採用後の3年以内の離職率は10%弱まで低下)

- 両制度をはじめとする取組の結果、直近決算は過去最高を達成
 → インセンティブ制度の原資の増大【好循環の実現】



- 2020年にクアエホーム (横浜市) を子会社化

今後の展開、課題

- 賃上げを新たな成長エンジンの契機にしたいと考えており、賃金を毎年5%ずつ引き上げ、今後13年間で2倍にする所得倍増計画を掲げている。

局長会議報告事例

II. 企業活動における従業員及び地域社会への配慮、社会的価値の提供(事例紹介②)

「お客様の幸せ = 自分自身の幸せ」を全従業員が実践し、企業業績・所得アップを実現

(株) ハンズマン

(東証JASDAQ上場)

【本社】 宮崎県都市
 【資本金】 10億5,750万円
 【従業員数】 1,257名 (2021年6月末)
 【業種】 ホームセンター
 【店舗】 九州内に11店舗

【企業概要】

- 1店舗あたり最大22万アイテムの品揃え (業界平均の約4倍) と専門知識豊富な従業員によるコンサルティング販売が強み
- 品揃えを決めるのは買い手のお客様であるという考えのもと売場の接客の中でお客様の要望を聞き出し、年々品揃えを拡充
- 質の高い接客を実現するため、1店舗あたり100名の販売スタッフを配置 (業界平均の約3倍)
- 車手は片手だけ、ネジは1本から販売するなど、お客様の要望に応じてバラ売りや量り売りも行う
- 営業時間はおお客様の要望を踏まえて7~22時



背景

- 従業員を幸せにするためには給与の向上が重要な経営課題となるが、従来の人事考課はあまりい評価基準であった → そこで、お客様に喜ばれるために行った実績を細かく評価し、給与に反映させる仕組みの確立が必要であると考えた
- 「お客様に喜んでもらうことが自らの幸せに繋がる」という哲学も全従業員で共有

主な取り組み

● お客様満足度を重視した人事考課制度の導入

- ✓ 売上や利益を評価基準とするのではなく、「それできたらお客様が喜ぶか否か」、「各従業員がお客様に喜んで買ってもらった実績」など顧客満足度を基準にした人事考課を実施 (約300の評価項目)
- ✓ 顧客モニターの結果も加味し、極力数値化したうえで給与に反映
- ✓ 評価結果は全従業員にフィードバックし、低評価の項目は改善に向けた指導を実施

効果

- 好循環 従業員のモチベーション向上 → 顧客満足 → 売上・利益の増加 → 賃上げ
- 年収の増加 正社員：411万円 (15年前) → 553万円 (現在)
- 離職率の改善 平均年齢：30代半ば (15年前) → 46.7歳 (現在)

今後の展開、課題

- 23年秋頃には、大阪府松原市にホームセンターでは西日本最大級の店舗 (敷地面積約10,000坪) を出店予定。
- 毎年、100名前後の新規採用を行い、地元採用による地域内での雇用創出や、全国展開による県外人材の呼び込みに繋げていく。

