

KOTORA Employee Experience

KOTORA EX

EX

Employee Experience

コトラでは社員の満足度向上が
顧客満足度向上に直結すると考え

エンプロイーエクスペリエンス

(Employee Experience = EX)

「社員が企業組織の中で体験・経験する価値」
の向上に取り組んでいます。

VALUE

コトラの価値観

1

顧客志向

全ての行動における判断基準は
「顧客のためになっているか」

2

プロフェッショナル

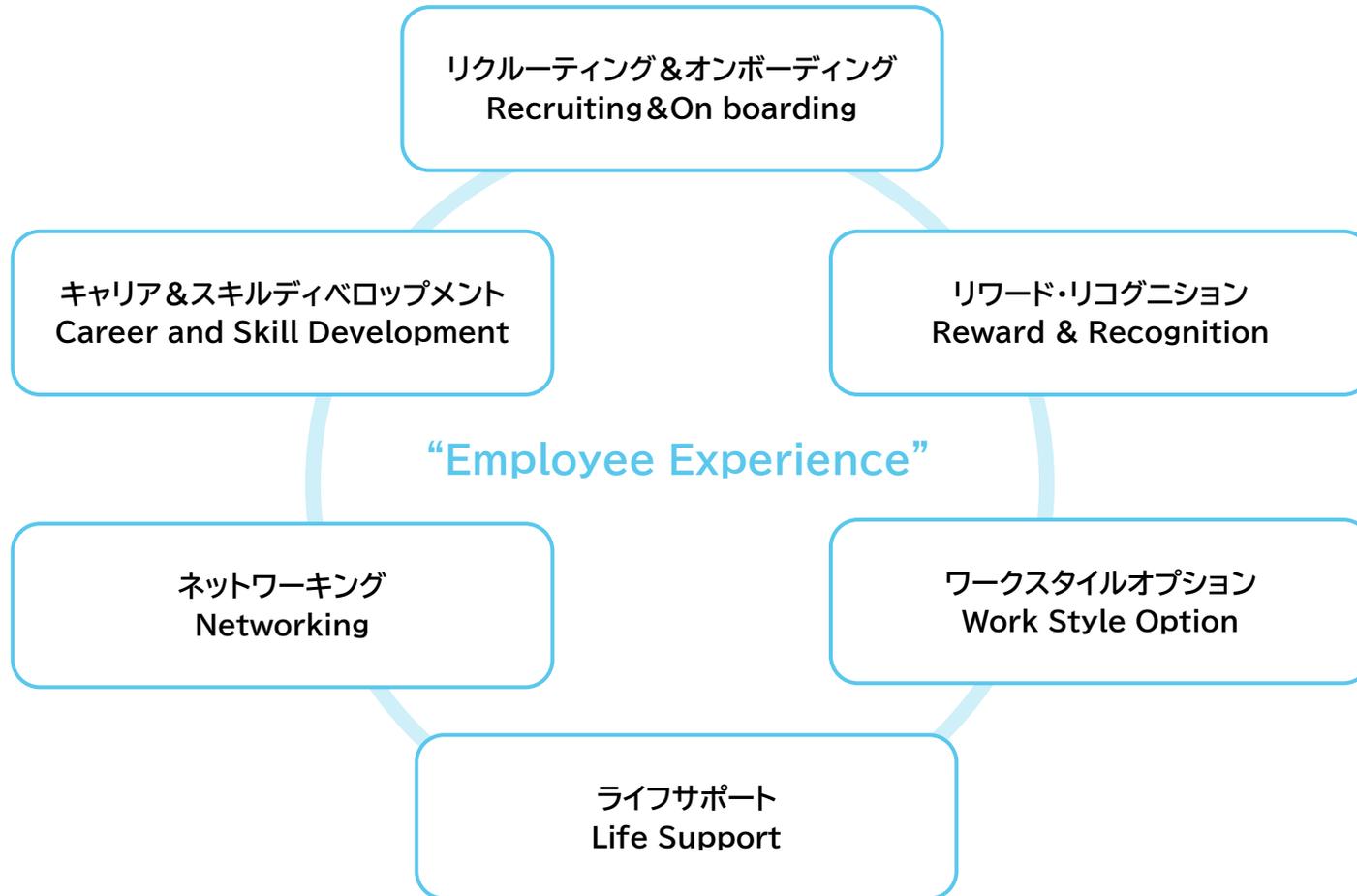
- ・ スピード : 機を見てすぐに動く、変化に応ずる
- ・ リーダーシップ : 仲間のために自ら一步を踏み出す
- ・ 責任感: 約束を守る努力と説明責任
- ・ 目的・成果に対するコミットメント

3

フラットな組織

- ・ セルフマネジメント
- ・ 誠実さ、協働、挑戦を重んじる
- ・ 全体最適 : 業務や組織の課題改善も率先して行う
- ・ 相互理解と信頼 : 一致団結して成果を出すための土台

EX6つの領域



Career & Skill Development

教育と人材開発

コトラでは、社員のキャリアアップやスキル向上に取り組んでいます。

コンサルタントは、高度な専門性を身につけ、お客様の気づかない視点からの組織課題解決策を提供することを目標としており、それに向けての研修やトレーニング等のさまざまなサポートを提供しています。

また、定型業務は極力システム化し、高い付加価値のアウトプットが生み出せる環境を整えています。



1) 社員のキャリア選択の自由度拡大に関する取り組み

- ・ 社内のスペシャリストによる研修が月に数回行われ、自由に参加することができます。
- ・ 個人のスキルや経験を申告・登録する仕組みを提供しています。(社内システムでの登録)
- ・ ポジションの仕事内容と求められるスキルが明示されています
- ・ 空きポジションに対する本人のスキル／経験とのギャップレベルを提示する仕組みを提供しています。(社内システムでの表示、希望者との面談内での提示等)
- ・ 社内公募制度施策を実施しています。(四半期や年単位で異動可能)
- ・ 社員のキャリアや働き方を考慮し、それらに基づいた配置の検討やその理由の説明を行っています。
- ・ キャリアカウンセリング制度があり、キャリアアドバイザーが相談に乗っています。

今後、以下を計画しています。

- ・ セルフキャリアドックやキャリアプラン策定等の実施、自律的なキャリア形成の支援。
- ・ マネジメントコース、スペシャリストコースを設け、適切な教育の実施。
- ・ マネジメントコースでは経営陣との対話や経営判断の場への参加機会などを通じた実地訓練の実施。

2) トレーニング受講の自由度の確保への取り組み

- ・ 社内のトレーニングプログラムをすべて開示し、従業員は希望に応じて受講できることで、選択の自由度を提供しています。
- ・ 集合研修のライブ配信を提供することで、場所の自由度を提供しています。

3) 社員のスキル状況／志向性に応じたトレーニング拡充の取り組み

- ・ 社外のトレーニング受講を認め、費用の補助を行っています。
- ・ コンサルタントは3分野の専門性を身につけることが求められ、注力している専門分野は行動によって測定、可視化され、自身で確認することができます。
- ・ コンサルタントは4半期ごとにチーム替えがあり、自身の成長に適切なチームを選択することができます。

今後、以下を計画しています。

- ・ 職種／階層別に推奨されるプログラムの提供。
- ・ デジタル化に合わせて必要となる知識・スキル・マインドセットを習得する機会の提供。

Networking

ネットワークとコミュニケーション

コトラでは、プロフェッショナル育成のための環境を提供するとともに、プロフェッショナル同士が高めあうさまざまな仕組みを導入しております。

人的ネットワーク形成、コミュニケーション促進などの施策により、自由度が高く、かつ効果的な組織の形成に取り組んでおります。

1) 社内でのネットワーキング醸成に向けた取り組み

- 新人歓迎ランチや新人の歓迎会等を設定し、会社で費用を負担しています。
- 他部署を含む3人以上のコミュニケーションに対し、1人1回2000円まで、月2回まで会社で費用を負担しています。
- 日々の情報交換や相互理解のために、workplace(社内SNS)があり、入社年次や年齢に関わらず、活発な意見発信、交流がなされています。

2) 働く場所の自由度の提供

- アウトプットが明確な業務(例えばレポート作成、資料作成等)に限って、育児等、特別の理由の有無に関わらず、連続した半日から5日を上限としたテレワークを認めています。

3) 働く時間の自由度の提供

- 朝型勤務制度を導入しています。最も朝型であれば、7時から16時の勤務が可能です。
- モバイル端末(スマートフォンとchromebook)の貸与により、すきま時間で仕事可能な環境を提供しています。



Work Style Option

ワークスタイルオプション

コトラでは、「ワークバランスインテグレーション」を重視しています。
働く場所や時間について、個人の自律性に基づく効率向上・生産性向上を推奨しています。

1)働く場所の自由度の提供

- ・ アウトプットが明確な業務(例えばレポート作成、資料作成等)に限って、育児等、特別の理由の有無に関わらず、連続した半日から5日を上限としたテレワークを認めています。

2)働く時間の自由度の提供

- ・ 朝型勤務制度を導入しています。最も朝型であれば、7時から16時の勤務が可能です。
- ・ モバイル端末(スマートフォンとchromebook)の貸与により、すきま時間で仕事可能な環境を提供しています。



Reward & Recognition

報酬と賞賛

リワード・リコグニション(Reward & Recognition)として、賞賛し合える風土構築を行っております。

また、報酬制度を透明化し、定量だけでなく定性評価も実施し、納得性の高い報酬制度を構築しております。

これにより、業界でもトップレベルの平均給与により、優秀人材の確保と定着に努めております。

1) 報酬に対する合理性確保に向けた取り組み

- フロント職については定量評価、定性評価の合算で数値化しています。
- フロント職以外では市場における給与水準のベンチマークデータを加味して報酬を決定しています。

2) 報酬に対する透明性確保に向けた取り組み

- 職位・等級毎の報酬テーブルが開示されています。
- 報酬制度が社員に開示されています。(昇給ルール、賞与支給額の考え方等)

3) 同僚の仕事ぶりを常に賞賛しあえる風土の醸成に関する取り組み

- チャレンジを行った人を称えるチャレンジャーを称える会、1年を通じて最も収益に貢献した人を称えるイベントである年間賞など、お互いを称賛する場を作っています。
- 定期的に定性評価投票を行い、同僚同士で賞賛しあえる仕組みを提供しています。
- 社内のシステムのトップページで、定性評価の高かった社員を写真掲載しています。
- 毎月の定例会で定性評価や業務の取り組みを発表しています。
- 同僚からの定性評価をポイント化し、年間賞でのイベント(くじ引き)に活用しています。
- 社内SNSで業務報告を行ったり、イベント情報を公表し、積極的な相互の書き込みを推奨しています。
- 業績考課とは関係のないチーム単位での目標設定やチームを超えたゲーミフィケーションを行い、優秀チームのランチ代、懇親会を会社で負担しています。
- フロント職が初成果を上げた場合には、ランチ時に全員にお弁当を支給してお祝いする会を開催しています。
- セールスフォースで自分のキャリアや活動を登録し、社員同士の理解促進支援を行っています。

Recruiting & On boarding

採用と入社支援

コトラでは、プロフェッショナル人材が事業の根幹であるとの思いから、採用においては応募者が早期に活躍するための様々な取り組みを行っております。

リクルーティング&オンボーディング(選考時の体験向上・入社前後ギャップの解消・入社者活躍支援)として、採用前のフィッティングから採用後のフォローまで一貫して取り組み、新メンバーが早期に活躍できる環境を提供しております。



1) 応募頂いた方に対する十分な情報提供・透明性の向上に向けた取り組み

- ・ インターンシップや従業員訪問の機会提供により組織文化・社風を開示しています。
 - ・ twitter、社員インタビュー、ブログを活用することにより、業務内容や職場環境に関する、よりリアリティのある情報を発信しています。
 - ・ ご応募頂いた方には仕事に求められるスキルおよび評価基準、成長機会をご説明するようにしています。
- 今後、以下を計画しています。
- ・ 採用プロセス毎の選考基準の開示。
 - ・ 中長期的なキャリアプランの説明。

2) ご応募頂いた方に対する面接や選考の自由度拡大に関する取り組み

- ・ リモートでのオンライン面接を実施することで、場所選択の自由を提供しています。(一度はご来社いただきます)
- ・ 新卒採用において通年で選考募集を実施することで、選考時期の選択の自由を提供しています。
- ・ 新卒採用において入社時期の選択肢を複数設けることで、入社時期選択の自由を提供しています。

3) 入社した仲間の不安・懸念解消に向けた取り組み

- ・ 育成担当として、テクニカルメンター／業務メンターを2名配置しています。メンターは状況を鑑み、積極的に交代し、相性の問題を解消しています。
- ・ メンターの教育を行い、教育の質の向上をしています。
- ・ 週に1度、新人複数人が集まるディレクターミーティングを行い、メンターとの相性を見たり、新人同士の情報交換の場を設けています。
- ・ 入社後に業務メンターと本人にアンケートを実施して状況を確認し、必要あればディレクターが個別にサポートしています。
- ・ 会社のカルチャーやバリュー、ルール等は文字化をし、Webマニュアルに整備し、疑問点は自分で検索できるようにしています。
- ・ 入社時によくある疑問などをマニュアルサイトでまとめています。

4) 入社した仲間が早期活躍するための取り組み

- ・ 内定者に対してインターン等の事前の実地トレーニングを実施しています。
 - ・ マニュアルを用意しています。
 - ・ 新人研修プログラムを用意しています。テクニカルメンターが数回に分けて授業を行い、業務メンターが日々のフォローを行い、ディレクターが週次の新人会議でフォローを行います。
- 今後以下を計画しています。
- ・ 本人の能力に合わせた教育プラン・トレーニングの提供。
 - ・ 内定者に対してe-Learning等オンライン型のトレーニングの機会。

Life Support

ライフサポート

コトラでは、従業員の健康維持・ワークライフバランス促進を目的としたライフサポート(Life Support)制度を提供しております。

家事や育児代行サービス利用への手厚い補助など、従業員がストレスなく業務に集中できる環境を整えております。

1) 従業員の健康維持サポートに関する取り組み

- ・ 健康相談に対して産業医に相談できる機会を提供しています

2) ワークライフバランス維持/向上に関する取り組み

- ・ 家事代行、育児支援サービスなどに会社が補助を支払い、ライフステージに対応した支援制度を整備し、啓蒙しています。
- ・ リモートワーク制度や朝方勤務制度など、ライフスタイルに合わせた働き方の選択が可能です。

3) 私生活における不安解消やQOL(Quality of Life=生活の質)向上に関する取り組み

- ・ 会社から30分以内に住む場合には、家賃手当を支給しています。(月額3万円)
- ・ 家事代行サービスに対する補助金を支給しています(月額2~3万円)
- ・ ベビーシッターサービスに対する補助金を支給しています(月額2~3万円)



Contact

株式会社コトラ

東京都港区赤坂1-7-19 キャピタル赤坂ビル2F・8F

TEL: 03-6277-7050

URL: <https://www.kotora.co.jp/>

MAIL: info@kotora.jp

