

「社員が自ら動き出す仕組み」×「社員が輝ける表彰イベント」で 若手社員のモチベーションは自動化し、売上がアップする

四半期に一度の表彰イベント

営業のモチベーション
歓喜・感動が生まれる
甲子園のような「舞台」

注目
社内ディスプレイやパソコンでリアルタイムに受注速報が全社員に伝わる

競争
目まぐるしくランキングが変わるため、ライバルのやる気に火がつく

賞賛
社長から祝福コメントが届くほか、上司や後輩から賞賛をあげる

「オートモチベーション」の効果
日々の営業活動で右図のサイクルを回せば、社内のやる気が継続的に上昇する

▶▶▶ つねに目標となる「舞台」まで継続的に走り続けることができる

それをライブ感とゲーム要素を取り入れて実現したのが、当社の営業支援ツール「オートモチベーション」なのです。

—— どのような成果がありましたか。 ——
清川… 拠点間に競争意識が芽生え、各メンバーが自らやる気になって業務に取り組みようになり、私の気持ちを伝えられるツールにもなりました。

さらに、成果を出したメンバーを全社員の前に発表する「コプロアワード」の実施もモチベーションアップに貢献しています。これも成田社長の提案です。

—— どのようなイベントですか。 ——
清川… 四半期に1度、高級ホテルのホールやクラブを貸し切り、個人やチームの表彰を盛大に行っています。選ばれて泣くスタッフや、負けて泣くスタッフもいる。同じ拠点のメンバーが表彰され、うれし泣きする事務スタッフも。競争意識だけでなく、チーム力の向上にも役立っています。

日常業務を「オートモチベーション」で盛り上げ、社内表彰で思い切りスポットライトを当ててほめたたい。この2軸の取り組みで、社員がイキイキ、ワクワク働ける環境ができました。

結果、毎年160%超の売上アップをはたしています。

Take Action'
代表取締役

成田 靖也 なりた せいや

1984年、北海道生まれ。大学を卒業後、人材系の企業に入社。2年目に営業120名のトップとなり、3年目の25歳で名古屋支社長をまかされる。2010年に株式会社Take Action'を設立し、代表取締役に就任。営業支援ツール「オートモチベーション」はわずか2年弱で120社、1,600名の営業に導入されている。また、社内活性化を目的とした表彰式プロデュースも40社以上の企業に導入。

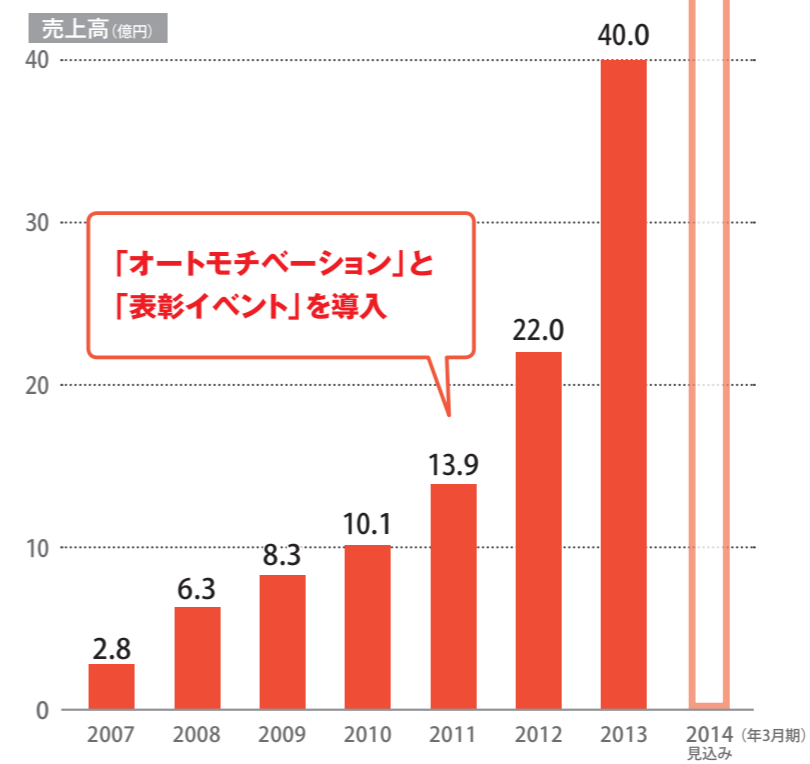
—— 今後の目標について教えてください。 ——
清川… 設立10年目となる2015年に、売上100億円をめざします。そのための施策として、4月には国内に2拠点を新たに設ける予定で、上場も視野に入れています。

また今後グローバルに展開するうえで、「オートモチベーション」は欠かせませんね。今後も、社員がやりがいをもつて働ける仕組みを取り入れながら、事業を拡大していきます。

成田… 社員のモチベーションアップに重要なのは、トップの想いが伝わること。清川社長は「コプロアワード」でも、一生懸命盛り上げようとする意欲がヒシヒシと伝わってくる。だから、社員はついてくるのです。

これからも、現場のモチベーションを上げつつ、社長と社員の意思疎通を円滑にするサポートをしていきたいですね。

設立8年で売上50億円を見込む コプロ・エンジニアード 成長の軌跡



建設業に特化した人材アウトソーシング事業を手がけるコプロエンジニアード。いまや業界2位の地位にまで躍進している。急成長を続けてきた要因には営業社員のモチベーションをあげる支援サービスが大きく貢献したという。どのような理由でサービスを導入し、どのように現場で活かされたのか。代表の清川氏に、実際にサービスを提供したTake Action'代表の成田氏をまじえて話を聞いた。

売上を上げる
②
営業支援

設立8年で業界2位の売上50億円。急成長のカギとなる社員やる気アップの理由 営業活動がエキサイティングになれば 企業成長は爆発的に加速する

規模が拡大することで社員を直接ほめにくくなった

—— 営業面においてどのような課題を抱えていましたか。 ——
清川… 拠点を拡大していくにつれ、社員の営業成績を直接ほめるのが実質的に難しくなっていました。

また、規模が小さかったときと比べると、営業全員が競争したり、私が一人ひとりに頻りに声をかけたりできなくなっていました。結果、拠点間で売上に差が生まれていました。

—— なぜ、Take Action'の営業支援サービスを導入したのでしょうか。 ——
清川… じつは、成田社長には新卒採用の支援をしてもらっていて、社員がさらに自発的に目標達成するためのツールがあると聞き、「ぜひ、使ってみよう」と祝福コメントを送りました。

—— ツールの仕組みを教えてください。 ——
清川… たとえば、トップ営業のAさんが受注すると即座に速報メールが携帯電話やパソコンに飛び、全社員へ伝わります。私がすぐに「おめでとう」と祝福コメントを送りました。

—— 今後の目標について教えてください。 ——
成田… 社員のやる気を長期的に高めるには、目先のインセンティブではなく、認められたい「ほめられたい」という人間の根本にある欲求を満たすのが効果的。

からライバルの行動が変わるんです。

成田… 社員のやる気を長期的に高めるには、目先のインセンティブではなく、認められたい「ほめられたい」という人間の根本にある欲求を満たすのが効果的。

コプロ・エンジニアード
代表取締役 グループCEO

清川 甲介 きよかわ こうすけ

1977年、愛知県生まれ。大手建設系アウトソーシング会社に入社し、5年間営業職に従事。26歳のときに、グループ社長に抜擢される。2006年に株式会社コプロ・エンジニアードを設立し、代表取締役に就任。現在は代表取締役グループCEOとして、全国に8拠点を展開。今年度は、売上50億円を見込んでいる。