

ぐるなび「新しい働き方レポート」Vol.3

社員の働きがいの向上につなげる3つの新施策

「社員表彰制度」の進化／「コンピテンシー評価」の導入／「双方向型オンライン全社朝礼」の開始

株式会社ぐるなび（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：杉原章郎 以下、ぐるなび）は、世の中に新たな価値を提供し続け、よりよい社会の実現に貢献していく企業であり続けるため、2021年5月に新理念体系を策定。新理念体系は「創業からつなぐ想い（SPIRIT）」、「存在意義（PURPOSE）」、「行動変革（INNOVATIVE ACTION）」、「約束（PROMISE）」の4つで構成され、その中核となる「存在意義」は“食でつなぐ。人を満たす。”と定めています。今回は「約束（PROMISE）」内の「社員との約束」を実現し、社員の働きがい向上につなげる3つの新施策についてご紹介します。

ぐるなびは、多様な人材が幅広く活躍できる働き方を目指して、働きやすさとやりがいの両面で環境を整備し、社員の働きがいを向上させるとともに「新しい働き方」をさらに推進させていきます。

■ブランド・ステートメントURL

<https://corporate.gnavi.co.jp/profile/statement/>

社員との約束

働きやすさとやりがいが高まる環境を共創し続けるための3つの約束

① 行動への敬意

これまでの概念に縛られない、新たな取り組みや前向きな行動に敬意を表します。

② 議論し合える場

誰もが自由に発言・議論し合える場をつくり続けます。

③ 成長する機会

自ら考え行動することで成長できる機会を大切に続けます。

「社員との約束」を実現する新たな施策

- 「社員表彰制度」の進化
- 「コンピテンシー評価」の導入
- 「双方向型オンライン全社朝礼」の開始
- eラーニング学習コンテンツの導入
- 1on1による成長支援・育成強化
- 自律的なキャリア形成を支援する3つの施策を導入

「社員表彰制度」の進化



▲2021年4月に行われた社員表彰式

毎年実施している社員表彰制度について、内容の見直しを行い進化させました。

①特別賞の新設

既存の「Profit賞」「Future賞」「Improve Productivity賞」「Excellent Leader賞」「Best Initiative賞」の5つのカテゴリーにノミネートされた社員の中で、でリーダー・メンバー層を対象に会社に偉大な貢献をした社員に贈られる特別賞を新設し、全社員の受賞機会を創出。

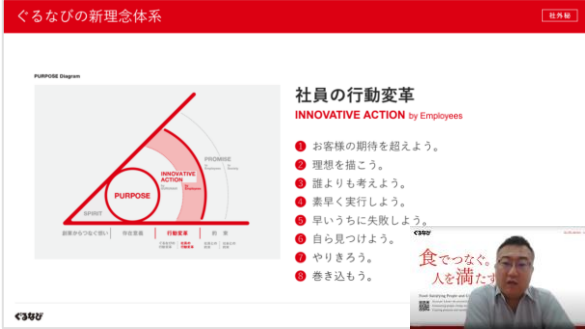
②エントリー・ノミネート回数を変更

これまでは年度末の1回のみとしていたところ、上期と下期に分けて年2回とすることで、上期の成果や進捗についてもフォーカスされ、より公平性を担保した形に進化。

＜本件に関する報道機関からのお問い合わせ先＞

株式会社ぐるなび 広報グループ MAIL:pr@gnavi.co.jp

「コンピテンシー評価」の導入



新人事評価制度として、2021年10月1日以降の下期評価よりコンピテンシー評価を導入。

新理念体系に策定した「行動変革」を評価制度に導入し、コンピテンシー評価を活用することで、社員一人ひとりが「行動変革」を具体的な行動に移して実践でき、結果だけでなく結果につながる行動を評価することで、社員の新たな取り組みや前向きな行動を促進します。

▲2021年7月に公開した社長から社員に向けた説明動画

「双方向型オンライン全社朝礼」の開始



▲第1回 Morning Huddle

社員が持つ情報や意識の統一化による生産性向上や働きがい向上を目的に、月に1回、社長と執行役員から会社動向や事業進捗などの情報を発信するオンライン全社朝礼「Morning Huddle（モーニングハドル）」を8月26日より開始。

社内で導入しているコミュニケーションツールを活用し、発表内容に関する質問を受け付け、社長と執行役員がMorning Huddle内やコミュニケーションツール上で回答。社員と社長、執行役員がフラットに双方向でコミュニケーションを図る場としています。

※Huddle（ハドル）とは

アメリカンフットボールの試合中にグラウンド上で選手たちが行う作戦会議を指す用語で、次のプレイを左右する密度の濃いミーティングのこと。