

グッドキャリア企業アワード2022

# イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

## LAPRAS株式会社



L A P R A S

評価の  
ポイント

勤務地不問・フルリモート・所定労働時間の義務撤廃の新しい働き方の中で、マネージャー、従業員、人事担当の3者での定期的なミーティングにより、社員の成長を支援

### 経営者からのメッセージ

弊社は人の可能性を信じる理念を掲げています。従業員にとっても、事業と個人の双方のより良い未来につながると信じ取り組んできました。この度はそうした取組を評価して頂き、大変勇気づけられる想いです。今後も引き続き可能性の発揮を支援する制度や取組を進めて参ります。



代表取締役 CEO  
染谷 健太郎

### 企業概要

**事業概要：**「すべての人に最善の選択肢をマッチングする」というミッションのもと、自然言語処理を中心とする機械学習やクローリング技術を用いた HRtech サービスを提供しています。

- ・エンジニア向けキャリアマッチングプラットフォーム「LAPRAS」
- ・企業向けエンジニア採用サービス「LAPRAS SCOUT」
- ・企業向け副業エンジニア採用サービス「LAPRAS Freelance」
- ・プロフェッショナルによる職業紹介サービス「LAPRAS CAREER」

**業 種：**情報サービス業

**所 在 地：**東京都品川区

**従業員数：**41人(男性27人/女性14人、うち非正規雇用1人)

**平均年齢：**34.55歳

**創 業 年：**2016年

### キャリア形成支援担当者紹介

#### キャリア形成支援の取組をして良かったこと

キャリア支援が実際に人の行動を変え、新たな成長と事業実績に貢献できたこと。

#### キャリア形成支援の取組で苦労したこと

事業成長に必要な基準を理解し、コンピテンシーやグレードを定義したうえで、実務サイクルの中に自然と組み込める運用を設計したこと。



HR 人事責任者  
千田 和央  
担当年数：7年

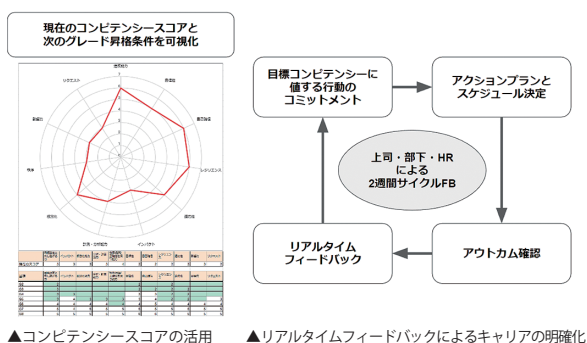
## 取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

「成長」という言葉の意味が広く、何をもちて成長であるか、アウトカムが向上したと言えるのか曖昧でした。事業成長に寄与するコンピテンシーの特定を行い、実務を通じてその能力を開発することによって、誰でも確信をもって成長に取り組める環境を作ることに取り組んでまいりました。リアルタイムでコンピテンシーが発揮されているか細かいスパンでフィードバックすることで実務との連携を深めてきました。

## 具体的な取組

### コンピテンシー可視化とリアルタイムフィードバック

従業員のコンピテンシースコアを認定し、次のグレード昇格基準となるコンピテンシースコアとのギャップを可視化しています。これにより、従業員は昇格するために自分が成長させるべき能力が明らかになり、キャリアアップの道筋が明瞭化します。目指すコンピテンシースコアに該当する行動と納期を上司・部下・L&D担当の3者間でコミットし、2週間単位でリアルタイムフィードバックを行っています。L&D担当が同席することで上司と部下の間に発生する期待や従業員が目指す姿のズレを埋め、コーチングを通じて組織としてフォーカスすべきテーマに集中させています。



## 取組の効果

### 成長とパフォーマンスの両立、評価に対する納得度向上

目指すコンピテンシースコアに該当する具体的なストレッチ行動を組織としてのフォーカスポイントに投下するため、従業員の成長と組織として求めているアウトカムの両立を可能としました。リアルタイムフィードバックが行われているため、上司部下の間での評価のズレもなくなり、モチベーション低下も避けることができている。評価制度に対する満足度も8割を超えており、直近2年間の新入社員は一人の退職者も出していません。

## 今後の課題と展望

### エンジニアハードスキル開発の仕組みを構築

今後を見据えると優秀なITエンジニアの確保が競争の鍵となります。現状のコンピテンシースコアは、あらゆる職種に共通するソフトスキルを表現するものになっています。ソフトウェアエンジニアの育成を視野に入れた際には、ソフトウェアエンジニアに共通するハードスキルの開発を視野に入れなくてはなりません。グローバル基準で構造化されているエンジニアのハードスキルをスコア化する試みに取り組んでおります。

## 社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは?

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは?

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは?



カスタマーサクセスマネージャー  
廣瀬 結美

A1

コンピテンシースコアが出来たことにより、日常業務ではなかなか気づきづらい、より高いレベルで会社に貢献できるようになるためにはどの能力を伸ばせばいいのか明確になりました。

A2

KPI・KGIの達成のために上流から働きかける意識が生まれました。サービス提供やプロダクトとしてどんな機能を提供するかといった観点を、顧客接点の多いカスタマーサクセスから動かしに行くといった動きが増えています。

A3

チームメンバーそれぞれの強みを活かしながら、チームの生産性を最大化していくことを追求していきたいです。今後は社会に対してカスタマーサクセスの認知度を上げ、プレゼンスを発揮していきたいと考えています。



カスタマーサクセス  
千里 有紀

A1

コンピテンシースコアによって自分が次のグレードに到達するために、不足しているコンピテンシーが明示的にわかるので、次の昇格タイミングまでに注力ポイントとして置くことができました。

A2

リクエスト能力を伸ばすために業務やプロジェクトを依頼するようにしました。ゴールと成果のイメージを文書で依頼しています。2週間単位でFBを貰いながら挑戦できたことは強力な効果を実感できました。

A3

徳島在住で母でもあり、地方の制約やライフステージの制約があっても、キャリアをあきらめたくないので市場価値を上げていける状態を目指していきたいと考えています。