

アクロクエストテクノロジー株式会社（横浜市港北区）

文 小林 秀司

（株）アイドバリュウ・コーポレーション
代表取締役

「価値ある人生を、価値ある仲間と、共に切り拓く」と社員理念で謳って日々実践

アクロクエストテクノロジー株式会社には、他にあまり例のない「社員理念」というものが存在する。経営層や一部管理職で決めた「経営理念」ではなく、社員みんなで考えたから「社員理念」。

その社員理念として謳われているのが「価値ある人生を、価値ある仲間と、共に切り拓く」である。アクロクエストテクノロジーが、誰のために存在し、何を志向する会社なのか、あれこれ説明の必要がないほど単純明快にまとめられている。

「創業以来、私がつつとイメージしてきた理想が今、ここにある」

新免社長は会社の現状について、気負

いも銜いもなく、さらりと「創業以来、私がずっとイメージしてきた理想が今、ここにある」と言い切る。その理想の姿については、こう語った。

まず、「社長が創る会社ではない」ということ。社員一人ひとりに、会社を創っているという実感があり、そういう感覚がもてる会社になる。

次いで、社員からどんな提案が出てくるほど「モチベーションが高い会社」。そして、「みんなで考えることの醍醐味」を全社員が知っている会社。「そこから生まれる一体感があり、仕事にも人生にも前向きで、活気があふれていること」と結ぶ。

社員の給与に関しても新免社長は独特な考え方をもっており、アクロクエストテクノロジーでは社員たち自身が自分たちの給与を決めている。たしかに、それができたら社員

にとつて理想的といえる。しかし、そんなことをすれば收拾がつかなくなり、給料が天井知らずが上がって経営が成り立たなくなるのではないか。そう考えて二の足を踏むのが世間一般の会社だと思いが、アクロクエストテクノロジーではその実現に成功している。

実現できている要因として、同社では平素から社員間で議論する場が頻繁に設けられ、互いの意思疎通が行き届いていることが挙げられる。給与にかぎらず、「MA」と呼ばれる全社員が参加する会議で重要な経営事項や職場のルールが決定されているのだ。

これまでも全社禁煙（社長が喫煙者なのに導入）、就業時間の変更、定時退社ウェンズデー（水曜日は全社員が定時で退社する）、配偶者誕生日休暇、そして経営に関する理念までが、この全社員参加会議で決定されてきた。

特集 一人ひとりと真剣に向き合えば「信頼関係」と「活力」が生まれ、業績は着実に伸びる!

こうした理念を実現させていくために、同社には管理職が存在しない。社員一人ひとりが全社的な視点でものごとを判断する。経営者として遇あわされているのだ。社長の社員に対する信頼が厚く、社員はその信頼に応える。そうした関係が構築されているからこそ、理念が自然に浸透しんとうしているといえよう。

教育コンセプトは「義理と人情がわかる社員、技術者を育てる」

新免社長がアクロクエストテクノロジーの経営でとくにこだわっているのは人材育成、教育だ。

創業以来、「世界一のソフトウェアを創る」を目標として掲かげ、アクロクエストテクノロジーでは、技術力の全社的向上を図るため、社内講習会を毎週開催し、能力開発のステップをシステム化している。

発電所の監視システムなどライフラインのシステム開発も行なっている同社では、社会的に信頼される高い技術力が欠かせない。その一方で、単に技術が高いだけの頭でっかちになることのないよう、「人間の高い人材」を育成していくことにも十分な配慮がされている。両面あわせ教育コンセプトは「義理と人情がわかる社員、技術者を育てる」。IT系らしからぬと言え、語弊ごへいがあるが、洒脱しやうたさ・柔軟性に富んだ人材が揃そろっていることは、このコンセプトからうかがえる。



社員とともに理想の組織を追求する新免社長

アクロクエストテクノロジーに管理職制度がないことは前述したが、社内組織を图示すると分子構造図のように複雑な形になる。

新免社長はCEO(チーフ・エグゼクティブ・オフィサー)として組織の中核に位置し、各グループ(プロジェクト)と関わるが、それぞれのグループ同士が複雑に絡からみ合った多数のチームが活動している。チームは、誰かに命じられたわけではなく自発的に生ま

社員理念

価値ある人生を、価値ある仲間と、共に切り拓く

- 1 エンジニアスピリッツを会社の中心に置くこと
- 2 仕事を正しく評価すること
- 3 自分たちが働きやすい環境を自分たちで創ること
- 4 互いに成長し、感動を分かち合う仲間であること
- 5 世の中を支える仕事へのプライドとやりがいを持つこと
- 6 自分たちの能力を信じ、世界一に挑戦すること
- 7 仕事を楽しむこと

れ、所属グループを超えた自由な結びつきだ
という。同社ホームページには組織の特徴で
ある「チーム」について、こう記されている。

「社員それぞれの専門性、能力を生かし、
次々に生まれ、伸びていくこの自由な線のつ
ながりが、アクロクエストのスピードで、柔
軟性に富んだ対応を可能にし、革新的な組
織のパワーを生み出しています」

社員はあくまで、自分の判断で自分のなす
べき仕事を探して行動する。決まりきった
ルーティンワークをこなすのは別次元の難
しさを伴うが、社員のやる気に火をつける、
これまた理想的な組織といえようか。

先に紹介した社員理念には、前ページの七
項目が掲げられている。経営者として信
頼されるアクロクエストテクノロジーの社員
は、つねにさまざまな課題、問題意識、そして
責任を背負って仕事に立ち向かっている。

複数の社員から聞いた声

「生まれ変わったも

この会社に入りたい」

「理想と現実が違う」「それは理想論だか
ら」と、人は往々おちおちにして理想をはるか遠くの
高みにあって手の届かぬもの、実現できない



「MA」と呼ばれる全社員参加会議

特集 業績は着実に伸びる!

一人ひとりと真剣に向き合えば「信頼関係」と「活力」が生まれ、



平素から社員間で議論する場が頻繁に設けられている

ものと思い込みがちだ。しかし、理想はいつか実現させるために存在する。新免社長はそういう考え方をする経営者だ。

詳しくは語らないが、新免社長は創業前のサラリーマン時代、「人を大切にしない会社」で嫌な経験を積み重ねてきたようだ。自分たちが創る会社は、ともかくにも社員を大切にしたい。そうした思いから会社設立当初以来、「人本主義の理念経営」を実践してきたのである。

コンピュータなどの技術系社員をたくさん抱える会社では、特定労働者派遣というかたちをとり、契約先の会社に行きっぱなしとなっている社員も少なくないが、アクロクエストテクノロジーでは、人出しというスタイルでの仕事は受注しない方針を貫いてきた。だからこそ、仲間意識を重視する社員理念が根つき、独自の企業文化が培われているだろう。

IT企業というと、社員はパソコンに向かつて黙々と仕事をこなしているというイメージがあるが、アクロクエストテクノロジーのオフィスはまったく違う。すべての社員が仕事の手をとめて、とびきりの笑顔で外来客に「いらっしやいませ」と挨拶するのだ。

アクロクエストテクノロジーの社員の方たちとも面談したが、複数の社員から「もう一

度生まれ変わっても、この会社に入りたい」という発言があった。社員からそんな声がある。経営者にとってこれほど嬉しいことはあるまい。経営者冥利に尽きるという状況ができていくからこそ、新免社長は「理想が今、ここにある」と言いきれぬ。

法政大学大学院の坂本光司教授は著書『なぜこの会社はモチベーションが高いのか』（商業界）で、調査分析結果からモチベーションレベルと強い相関関係が見られた事項として以下を列挙している。アクロクエストテクノロジーでは、みごとにこれを裏づける経営が実践されている。

1 何でも言える組織風土づくり

2 中長期経営計画づくりへの参画・経営情報の公開

3 全社会議の実施（朝礼など）

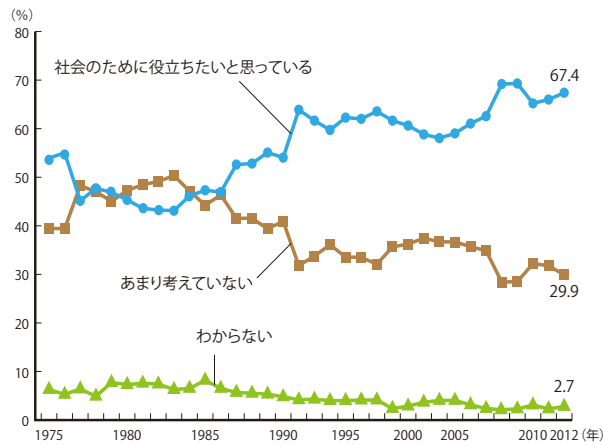
4 自己啓発支援制度、体系的研修などの充実

5 成果を正しく反映できる評価制度
理念経営を実践している企業は、そうでない世間一般の企業からすると「非常識と映る経営」ゆえに、「宗教的」といった心ない風評、いわれなき中傷を流されがちだ。

アクロクエストテクノロジーでは際だった理念経営を徹底しているため、そうした外野の声がとぎたま届くそうであるが、新免

参考資料

社会貢献意識の推移



内閣府「社会意識に関する世論調査」により作成

- 「あなたは、日頃、社会の一員として、何か社会のために役立ちたいと思っていますか。それとも、あまりそのようなことは考えていませんか」という問いに対し、回答した人の割合。
- 回答者は、全国20歳以上の者。

あなたが就職活動をしたときに会社を選ぶ基準として重要視したものは何ですか？

順位	項目	2010年	2009年	2008年
1位	事業の社会的影響力や社会的意義	4.22	4.10	3.98
2位	事業の優位性・成長性・将来性	4.10	4.14	4.09
3位	会社理念への共感	4.02	3.99	3.96
4位	魅力的な上司や先輩の存在	3.86	3.72	3.69
5位	研修制度や提案制度の充実	3.71	3.62	3.70
6位	評価や給与水準・休日休暇制度の充実	3.68	3.72	3.73
7位	会社の財務状態や顧客基盤の安定	3.66	3.69	3.57
8位	企業理念やビジョンの社員への浸透	3.54	3.51	3.47
9位	専門能力が身につく	3.47	3.43	3.61
10位	仕事を任せられる裁量権の範囲が広いこと	3.45	3.40	3.44
11位	革新・創造的な社風	3.44	3.43	3.52
12位	経営トップや経営陣が魅力的であること	3.43	3.39	3.44
13位	勤務地のロケーション	3.37	3.39	3.42
14位	自社の商品サービスが市場に浸透	3.37	3.45	3.37
15位	上下関係が薄くフラットな社風	3.22	3.20	3.39
16位	自社の知名度や話題性	3.20	3.24	3.12
17位	研究施設や開発環境の充実度	3.14	3.14	3.14

株式会社リンクアンドモチベーション「2010年新入社員ワークモチベーション調査」

- 調査は無記名式で、設問項目に対して「非常に強く重要視した(5点)」から「全く重要視しなかった(1点)」まで5段階にて回答を得て、項目ごとの平均点を順位づけした。

(写真提供) アクロクエストテクノロジー株式会社

こばやし・ひでし
一九六〇年東京生まれ。法政大学大学院中小企業研究所特任研究員。株式会社シェアードバリュー・コーポレーション代表取締役。社会保険労務士。内閣府委嘱地域活性化伝道師。著書に『元気な社員がいる会社のつくり方』『日本でいちばん大切にしたい会社』から学ぶ理念経営(アチーブメント出版)などがある。

社長はもちろん、社員の皆さんは一切ぶれない。あくまでも自分たちは、自分たちの信じられる理想を追い求める。そんな同志的連帯感が心の支えになっている、といえそうだ。

アクロクエストテクノロジーの概要

1 1991年(平成3)3月、「技術者の理念を実現させる組織」を目指し、技術好きな人たちが集まって会社を創業。ネットワーク技術を駆使した種々の通信システムの開発に関わり、システムを根底から支えるフレームワーク(土台として機能するソフトウェア)開発に注力。それらは、高速鉄道や携帯電話、防災システム、電子政府システムなど、社会的なシステムに活かされている。従業員数60名。社名の、アクロクエストテクノロジー株式会社のアクロはラテン語で「先端」、クエストは英語で「探求」の意味。

- 創業：1991年3月、現社長が創業
- 業種：ソフトウェア開発など
- 売上高／経常利益：
7億5800万円／4770万円
(売上高経常利益率6.3%)
- 経営者：新免流しんめん りゅう 代表取締役社長
(創業者、53歳)