

「日本でいちばん
大切にしたい会社」著者

坂本光司 監修
ここに注目

18

取締役副社長

新免玲子

アクロクエストテクノロジーズ

この春、坂本教授が策定した「日本でいちばん大切にしたい会社」がわかる100の指標。今回は、「昇給評価・昇格評価・賞与評価のそれぞれの基準がありオープンになっている」を実現するアクロクエストテクノロジーズに注目。



撮影/能仁広之

スタッフの「働きがい」で注目を集める同社。オフィスフロアの中央にあるバー（休憩スペース）にて

近年、就職希望者の「IT業界離れ」が進んでいる。深夜におよぶ残業、不当に安い労働賃金、ギスギスした職場環境など、「ブラック企業」と指摘されるIT企業があとを絶たない。

一方、民間調査会社の「働きがいのある会社」表彰で二年連続一位のソフトウェア会社がある。公共ネットワーク管理システムやIoT、ビッグデータ、データ分析分野のリーディングカンパニーとして、社会的システムの価値を向上させるアクロクエストテクノロジーズだ。

平成三年の創業以来、常に増収または増益を記録する同社の躍進の秘密は、社員に「生まれ変わってもこの会社で働きたい」と思わせる社内制度にある。その最たる例が「HAPPY査定360」と呼ばれる、全社員の給与額を全社員で話し合って決める評価制度だ。役員から新人まで、全社員が全社員の給与額を把握し、その評価プロセスに全社員が携わっている。なぜこんな制度が生まれたのか。創業まもなくから本制度を推進してきた新免玲子副社長はこう話す。

会社のことは「自分」のこと

坂本光司 監修
ここに注目

「私も社長(夫・流氏)も、前職の企業で理不尽な思いをしてきたので、独立したら社員が納得して働ける会社をつくりたいと思っていました」

理不尽な思い。それは「評価」に対する問題意識だった。一生懸命に働く人であればあるほど、与えられる評価や給与には敏感である。「評価の透明性」は社員のモチベーションに直結し、悪い方向にいけば、自分のように退職にまでつながってしまうことを、新免副社長は身をもって体験していったのだ。

評価プロセスは、①規定の項目について自己採点し、②同じ項目を上司が採点。③その後、①②の点数が全体査定会(全社員出席)で披露

され、本人を含めた全社員が納得の上、評価が定まる。

評価項目は、仕事の成果や技術点をはじめ、「部下からしたわれる上司」といった人間

力に関する項目もある。人間力の評価は一筋縄にはいかないが、同社には「会社のリスクは自分のリスク」「ユーモアが尽きないコミュニケーション」「感動の輪を広めている」などと謳われた「アクロバリュウ」(働く指針)がある。全社員で練り上げ、毎年全社員の話し合いによって改定されるため、この指針が社員として必要な「人間力」を理解・共有しやすくしているのだ。

また、「MA (Meeting of All staff)」という月一回の全社員対象の会議がある。議題は社員提案式で、会社の経営方針に関する内容からちよつとしたレクリエーション企画までなんでもあり。過去には「喫煙者は採用しない」や「配偶者誕生日休暇制度」、あるいは「花一輪」という誕生日の社員には皆から花一輪が贈られる制度など、働きがいある環境が皆の知恵によってつくられる。

午後一時に始まるMAに時間制限はない。多数決は用いず、夜九時になっても終わらないことも。「すべての議題をすべての社員が納得するまで続けるからこそ、一人ひとりの社員に、会社のことは

働きがいを問う



働きがいを問う

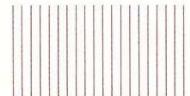


法政大学大学院教授
さかもとこうじ
坂本光司

専門は中小企業経営論、地域経済論、産業論。法政大学大学院政策創造研究科教授。法政大学大学院サテライトキャンパス長。主な著書に「日本でいちばん大切にしたい会社」(あさ出版)など。

中小企業にとって、社員の「確保」「育成」「評価」は、どの時代も慢性的な悩みです。どの経営者に聞いても、社員のことで悩んでいないという方はいません。

その点、今回のアクロクエストテクノロジの実践例は、その悩



「日本でいちばん大切にしたい会社」がわかる100の指標



平成27年3月発売。「100の指標」とともに、各指標ごとにモデル企業の取り組みが収録される

年に一度、全社員の給与・賞与を全従業員で話し合っている「全体査定」制度。ギスギスするどころか社内風通しが良くなっているという

自分のこと”という当事者意識が育つんだと思います」（新免副社長）。

二年前、今のビルに人居した時のこと。自社フロアの内側だけでなく、フロア外の廊下の壁紙まできれいに新装し、他社との共有スペースにも憩いの空間を広げることが総意で決定された。

するとある日、一人の新人社員がエレベーター内で他社の社員と同乗。「廊下の壁まできれいですね」と話しかけられた。すると彼は「はい、頑張りました！」と答えたという。

「普通だったら、ありがたうございます」なんて無難に答えるんですけど、うちの社員は新人だって会社がやったことは自分がやったことだと思つてますから、とつきにお金もかかりましたけど頑張りました！って心の声が出てしまつたんでしようね（笑）」（新免副社長）

「HAPPY査定36

0」や「MA」など独自の制度でガラス張りの経営を実現し、社員の当事者意識を高めている同社。東大・京大・東工大卒が過半数を占めるなど優秀な人材も集まり、彼らがIT業界の未来を切り開いていく。

【会社情報】

本社 / 横浜市港北区新横浜 3-17-2
友泉新横浜ビル 5F
支社 / ミャンマー国ヤンゴン市
創業 / 平成3年(1991年)
代表者 / 新免流 (代表取締役社長)
資本金 / 4100万円
従業員 / 100名 (海外20名を含む)
事業内容 / ITソフトウェア開発

廊下など共有部分の壁紙の装飾も自費で手がけた同社。「このビルに当社が入ることで少しでも働きがいのある雰囲気広まれば」（新免副社長）

同僚から感謝された人が鳴らす「ホメキンコン」制度。ラッパやベルなどで音が鳴ったら周囲のスタッフは拍手を送り、全体で喜びを分かち合う仕組みだ（推進役の鈴木達夫マネージャー）

みを解決する数々のヒントを提示しています（詳しくは新免玲子著『会社を元気にする51の「仕組み」をぜひご覧ください』）。

「確保」でいえば、同社の特長は多くの優秀な社員が「お前もウチに来いよ」と、自分たちの後輩を呼び込んでいることです。同業大手より給与面や休暇面でアドバンテージがあるわけではないのに、社員は心から同社に入つてよかったと思つているようです。極めて低い離職率がその証左です。

「育成」でいえば、年間百回以上、一人当たり月間十五時間以上の社内研修機会が同社の技術力を支えています。同社が年々、受注先の範囲を広げ、受注案件の難易度を高められるのは、ひとえに人材力にあるといえるでしょう。

近年、同社はその独自の人材育成により、「働きがいある会社」として数々の表彰を受けていますが、これは画期的なことでは。ギスギスした職場環境、高い離職率がめだつてIT業界にありながら「働きがい」で他業種の企業をしのごく成果を上げていることに、私は尊敬の念を抱いています。（談）