

特集

File.3 目指すべき働き方改革

企業も従業員もイキイキ満足できるわが社の取組

少子高齢化による生産年齢人口の減少、育児・介護との両立などの個別事情など、企業を取り巻く社会の変化により、多様で柔軟な就労環境の整備が求められている。一人一人が生き生きと働き、家庭や地域生活でも充実した時間を持ち、就労の各段階にに応じて多様な生き方を選択できる「ワーク・ライフ・バランス」の実現を目指すため、「従業員・企業の満足度」を上げる働き方改革に取り組んでいる企業を紹介する。その企業、その従業員にとって「本当に必要な働き方改革は何か」を考える。

会社名／(株)システムエンタープライズ
所在地／岡山市北区富吉3203
代表／代表取締役社長 三宅 一郎
設立／昭和57年12月
資本金／5,000万円
従業員数／98人



(株)システムエンタープライズ

ナガオ(株)(夏号掲載)

(株)ミスターサービス(春号掲載)

「三者総繁栄」の実践。良い仕事でお客様も社員も満足できる「会社」づくり



代表取締役社長
三宅 一郎氏

当社は、岡山リサーチパークに本社を構え、ICT分野でさまざまなシステムソリューションサービスやソフトウェア開発を行い、お客様に最適なシステムを提供しています。

大手情報系グループのビジネスパートナー企業としても、医療、教育、製造、金融、公共サービス等、多様な分野の業務システムソリューションを手掛けています。

また、国際規格ISO(品質・環境・情報セキュリティ)を同時取得しており、社外からの社会的信頼のみならず、社内においても継続的な改善・意識向上を常に実施しています。

当社は、昭和57年に、斬新な経営理念「三者総繁栄」を目指すべく、22年間勤務したシステム会社を退職した先代が創業しました。

「三者総繁栄」とは、「お客様」「会社」「社員」の三者を指します。「お客様」が満足できる仕事をしよう、「社員」の心と暮らしを豊かにしよう、お客様と社員の恩恵によって「会社」を成長・発展させようという思いを軸に、経営を進めています。

その中の一つ「社員」の生活を豊かにすべく、創業以来、業績だけでなく、社員の待遇、収入、働きやすさなどさまざまな面において県内IT業界No.1を目指し、社員が生み出す利益をしっかりと社員に還元。その結果、給与ではすでに県内IT業界トップクラスの支給額を実現。

また、過度な勤務が発生しないようスケジュール管理にも気を配り、2019年の平均残業時間は月14.6時間に。もちろん、土日、祝日は休みを取り、社員が気持ちよく、働きがいをもって仕事に取り組めるよう、さまざまな制度を整えています。

「会社の経理はすべてオープン」「フラットで定員がない階層」「責任等級制度基準表による絶対評価」「教育・訓練体系図によるスキルアップサポート」「社員間コミュニケーションを活発化するスポーツ推進」等、モチベーション向上のための取組を通じて、社員の働きやすい環境を整備しています。

「仕事のやりがい・楽しさは、会社が用意するものではない。社員が仕事のやりがい・楽しさを、自分で見つけられる環境を用意するのが会社だ」と考えています。

生き生きとした社員がお客様から直接声を聞き、要望に対し、それ以上のことを提供し続けることで、社員(=当社)を選んでいただく好循環が生まれ、当社が目指す経営理念「三者総繁栄」へとつながっています。

当面の課題は、マンパワー不足で取り組めていない事業分野への着手です。今後も、企業規模をどんどん拡大し「少数精鋭部隊を多数精鋭部隊」とし、今できていない事業にもどんどんチャレンジしていきます。

みんな元気で
パワフル!!!
そして、仲間を
大切に!!



会社の周りに、
花や緑を植えているので和みます。
社長を含め、幹部クラスが
親しみやすく、話しやすい

社員が自分自身で「やりがい」を見つけるための環境整備

1 見える化した経営状況

会社全体や各プロジェクトの毎月の収支はもちろん、決算書も社内にもオープン。全員が現状を認識、団結し目標に向かってやる気アップ。もちろん利益は、しっかり社員に還元。

2 フラットで定員がない階層

「部」や「課」を設置せずに、「部長」や「課長」といった役職定員数を設けていない。全社員が上位職種(最上位職種 グループリーダー)を目指す。グループリーダー職の要件は、プロジェクトマネジメントとコンサルティング。そのスキル向上に向けて自己研鑽に励む。

頑張れば頑張るほど
「賞与」として、自分に
還元されるので、
やる気につながります



ばっちり評価して
還元してくれます!



フラットで馴染みやすい
雰囲気を感じて入社

周囲にお店がない頃、
社内に売店コーナーを
設置してくれるなど、
社員の「声」を
よく聞いてくれます



3 責任等級制度基準表による絶対評価

管理力・人間力・営業力・達成力・技術力
5つの能力に対するポイント
評価制を導入。相対評価ではなく、自己・上司・役員の3階層評価による絶対評価にすることで、社員同士が営業・技術情報等を共有し団結。



4 社員のスキルアップを全面サポート

「教育・訓練体系図」に従い職種ごとに社員のキャリア形成支援を実施。社員自主運営の勉強会(ワークグループ活動)や自己啓発(資格取得)も支援(資格取得報奨金等あり)。



◆資格取得状況
情報セキュリティスペシャリスト
..... 10名
応用情報技術者
..... 26名
クラウド関連資格保有者
..... 22名

5 社員間コミュニケーション

おかやま桃太郎祭りでのうらじゃ踊りへの参加やソフトボールやボウリング・フットサル等、スポーツ交流の推進も社員主導。うらじゃでは、過去、優秀賞「匠」の受賞も。



全国に派遣している社員
も自主練習し、当日参加。
踊りも気持ちも一致団結