

企業名

情報通信業 中小企業

株式会社ダンクソフト

働きやすい職場づくりと外国人採用の取り組みにより、新ソフト開発を実現

Point

- ▶ 社員のモチベーション向上のための働きやすい職場環境づくりと、企業理念「世界企業を目指す」ために外国人学生のインターンシップ受け入れ及び採用を実施
- ▶ 働きやすい職場づくりの一環としてサテライトオフィス開設、それに伴い徹底したペーパーレス化、IT化を実現
- ▶ 入社直後の外国人社員を新ソフト開発のプロジェクトリーダーに登用し、従来の約半分の期間で新ソフト開発・商品化を実現

Data

◎企業概要

会社設立年	1983年	資本金	10百万円
本社所在地	東京都中央区京橋2丁目8番20号 京橋ビル		
事業概要	インターネットサイトの製作・構築・コンサルティング 業務システムのコンサルティング ソフトウェア開発		
売上高	215百万円 (2013年6月決算)		

◎従業員の状況 (単体)

総従業員数	22名 (うち非正規2名)
属性ごとの人数等	【女性】7名 (うち非正規1名) 【外国人】2名 (うち非正規1名)
正規従業員の平均勤続年数	7.5年 (男性7.9年、女性6.5年)

女性

外国人

障がい者

高齢者

キャリア・スキル等

限定なし

ダイバーシティ経営の 背景とねらい

IT業界で生き残るための社員のモチベーション向上

「時間は人生のために」という言葉がDankSoftのミッションである。社長自らもワールドカップ観戦旅行や週末のテニスなどの余暇の過ごし方を紹介することで、社員に余暇の大切さを伝えてきた。このように、同社は仕事 (WORK) とライフ (LIFE) のブレンドあるいはインテグレートを企業理念として掲げ、多様な働き方を実現するための取り組みを進めている。

創業は1983年、IT企業としては古株といえる。しかし変化の激しいIT業界で生き残るためには、社員が高いモチベーションを持ち、主体的に業務に取り組むことが必要となる。そこで創業から20年にあたる2003年頃から、女性社員を中心に、深夜残業・徹夜等の長時間残業が当たり前の社内風土を改め、また創業以来修正されてこなかった就業規則を改定するなどの取り組みを行い、社員が高いモチベーションを保ちながら継続的に業務に取り組めるよう、働きやすい環境づくりを進めてきた。

海外学生の採用とインターンシップをスタート

2010年からは海外からの人材採用に乗り出した。これまでは国内を対象としてきたが、同社は創業時から「世界企業を目指す」ことを企業理念としてうたってきたこともあり、グローバル化が進むなかで勝ち残っていくために世界をマーケットにする方針を固めた。

そこで、外国人の有する語学力や知識を活用するとともに、日本人社員にも世界的な視点を身につけて、よりモチベーションを向上させてほしいと考えてきた。そのため外国人学生のインターンシップ受け入れと外国人の採用が計画された。

ダイバーシティ推進のための 具体的取り組み

場所に捉われない働き方の模索

場所に捉われない取り組みのきっかけは、2005年、1人の社員が疾病を理由に長期休暇を余儀なく

されたことにある。それをきっかけに、復職への支援策として在宅勤務を可能にする仕組みを構築し、社員宅での在宅勤務を実現した。

その後、在宅勤務に合わせて、子育て支援なども含めた形への就業規則の見直しや業務のペーパーレス化を推進した。業務のペーパーレス化は、2007年に、個人情報保護体制を確立する際に申請書類が溢れかえったことをきっかけに開始し、2010年秋に、在宅勤務制度を推進するための必要条件として推進したもので、資料・書類を極力電子媒体にて作成・閲覧・保管した結果、従来は80坪であったオフィスを30坪にすることができた。

このように職場以外の場所でも高度な作業を効率よく進めることができる仕組みを構築してきた結果、暴風雨の日には社員が自己判断で順次帰宅し、帰宅後に在宅勤務で業務を続けることで、通常と変わりなく業務をこなすことができたという実例もあり、災害時にも対応できるシステムとなっている。

サテライトオフィスをオープン

場所に捉われない働き方の一環として、2008年から伊豆高原にサテライト拠点を設け、社員2名がアウトドアスポーツを教えるNPOを運営しながら、デザイン、サポート業務を行うようになった。本社とサテライト拠点にいる社員をつなげるためにWEBカメラを活用。常時接続しておくことで、業務上の相談や仕事の合間の軽い会話など、同じオフィスにいるのと同様の一体感を保ちながら業務を行うことができるようになった。

その中で、2011年に東日本大震災が発生。自然災害を目の当たりにして、特定の場所のみで働くことの企業経営にもたらすリスクを改めて認識させられたことで、対応策として西日本でのサテライトオフィスの立ち上げを決めた。

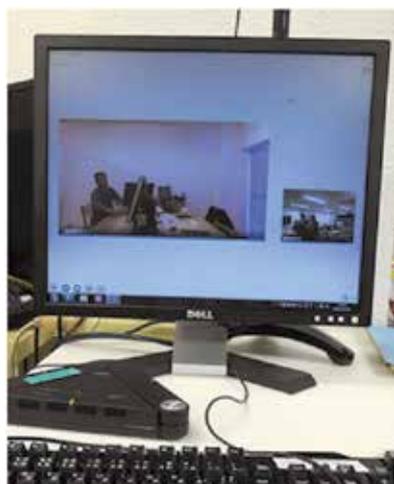
全国各地を探索した結果、徳島県神山町に開設することに決めた。徳島県神山町は過疎化が進んだ地域だが、一方で1Gbps（無線LANで300Mbps）という高速の回線速度を全県で実現して企業誘致をしているなど、IT企業が必要とするインフラが充実した地域でもあった。

そこで同社の社員たちは現地に泊まり込み、サテライトオフィスの設置を進めた。現在は、神山町で縁が

株式会社ダンクソフト

できた徳島市内の優秀な人材を確保するという理由から、また複数拠点でも業務が実施できることの実証実験の意味も込めて、徳島市内にもサテライトオフィスを構え、神山町に1名、徳島市に2名が常駐している。

本社とサテライトオフィスはWEBカメラで常時つながっている



勤務時間・勤務先企業が柔軟な働き方

2012年からはフレックス制度（コアタイム10時～15時）を導入し、場所のみならず時間にもとらわれない働き方が可能になった。子育てなどを理由に本社やサテライトオフィスでフルタイム勤務ができない場合には、労働時間を自由に設定することができるようにするためである。

また、同社では副業も認めているため、同業他社の社員と同社で曜日分けて勤務している社員もいる。これもひとつの柔軟な働き方といえるだろう。

外国人受け入れの取り組み

2010年から、採用に向けた外国人のインターンシップ受け入れの取り組みも進めた

まず手がけたのが外国人学生のインターンシップ受け入れであった。都内の大学が実施している、海外の学生に向けてインターンシップ情報を提供するサイトを利用して情報を発信したところ、2011年にトルコ人大学院生1名、2012年にトルコ人大学院生2名の外国人学生計3名から申込みがあり、それぞれ受け入れに至った。インターンシップで同社の仕事を体験したトルコ人大学院生は、北欧の世界的な通信機器メーカーからも採用内定を受けたが、柔軟で働きやすい環境がベースにあり、社員同士のフレンドリーな関係に魅力を感じてダンクソフトへの入社を決めた。トルコ人大学院生は日本の大学院に入学した後、同社でアルバイト社員として働いている。

継続して外国人を採用するためには、採用情報を掲載する英語版の採用サイトが必要となる。そこで英語版採用サイトについてはインターンシップを経て入社した外国人社員が中心となり作成した。

日本企業への適応・定着に向けた取り組み

外国人を採用するだけでなく定着させるために、外国人の個性が日本の企業文化に合うかどうかを採用の際の基準のひとつとして同社では考えている。今回採用した外国人は、日本が好きで、また東日本大震災の被災地に対して何かしたい、との思いの強い人材であったこともあり、日本企業になじもうとする姿勢が強かったため、採用に至った。

また外国人が定着するためには、日本人社員との人間関係をいかに構築するかも大切になる。

当時インターンシップで同社を訪れていたトルコ人学生2名は、徳島県神山町のサテライトオフィス立上げに参加。また社員とともに東日本大震災の被災地を訪問するなど、日本人社員と寝食を共にすることにより、密接な人間関係を構築することができた。

このトルコ人のうち1名の大学院生は2013年に同社に入社し、新たに開発したソフトの開発責任者として、日本人社員と2人で開発チームを立ち上げプロジェクトリーダーを務めるなど、入社当初から活躍している。

外国人社員からは、「家族のように接してもらっている。何かあると声をかけられるなど、ちゃんと見てくれているという安心感がある」、「フレンドリーで、みんな協力してくれる」といったコメントが得られている。

徳島県神山町のサテライトオフィス立上げ



環境づくりが重要

上記のようなユニークな取り組みを行う理由について、社長は以下のように語っている。

「規模の小さな会社であるため、条件が整ってから行動に移すという姿勢では何もできない。そこで後述の“いいだしっぺ制度”といった社員が自由にアイデアを出せる社内環境を整え、『まずはやってみる』ことを大切にしている。初めてのことなら失敗するのが当然。失敗の原因をきちんと分析して、次のステップに進むことが大切である。」

後述の新製品開発のアイデアは、社員たちが東日本大震災のボランティアとして東北を訪れた体験の中で、バラバラになってしまった地域の人たちをつなぐ何かを作れないか、体があまり自由にならないお年寄りが生活するのに便利なものを作れないか、という社員の思いから生まれた。このような社員の思いとアイデアを育てることが、会社の成長にもつながると社長は考えている。

なお、社員の勤務管理やスケジュール管理、顧客管理、案件の進捗管理等、業務はすべて Web 上で行っている。

ダイバーシティ推進による経営効果

入社直後の外国人社員をプロジェクトリーダーに登用し、新商品を開発

2013 年に入社したトルコ人社員は、入社直後から自身が提案した新ソフトの開発責任者となった。同社には、良い提案をした社員が担当者になり、周りはそれをフォローする、“言い出しっぺ制度”というルールがある。このルールは、会社での経験や実績よりも、当該プロジェクトに対して意欲を持っている人材に登用するためのものである。

このトルコ人社員が担当者になった新商品は、機械が人の動きを認識して作動する仕組みで、例えばテレビのリモコンをうまく操作できない高齢者でも手を振るだけで音量を上げ下げできたり、多人数のテレビ会議で発言者にズームするなど、日常生活のなかで様々な利用法が考えられる。同社では従来開発した経験のないソフトであったが、新たな分野への一歩として開発を決定、入社直後の外国人社員を開発チームのプロジェクトリーダーに登用したのだった。当該外国人社員は IT スキルが高く、通常のほぼ半分の開発期間でソフト開発を実現し、通常の製品と比べ 40% 程度開発原価も抑えることができた。新ソフトは 2014 年の 3 月末発売予定である。

2014 年 3 月発売予定の新ソフト「DUNKSOFT® - TPS」



社員のモチベーション向上による新たな成果の誕生

社員のモチベーション向上を図る経営方針と意欲を重視した人材登用は、人材の獲得にもつながった。

同社では、2005 年より女性社員を中心として大卒者を対象とした採用を開始した。その活躍により初年度に女性 2 名を採用することができたが、同社に紙媒体による会社案内がないことが、採用担当の女性社員には他社との差として映った。

そこで採用担当の女性社員 2 名からの提案に基づき、彼女らを中心に 25 年ぶりに紙媒体の会社案内を作成。それを活用することで同社をアピールし、翌年も継続して女性 2 名を採用することができた。

外部評価の向上

同社の働きやすい環境づくりの取り組みは、2010 年の東京都産業労働局「東京ワークライフバランス認定企業」選定、東京都中央区「中央区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定」制度の第 1 回認定企業選定等、外部から高い評価を受けるに至った。そしてこれらの高評価の獲得は人材獲得に向けてプラスに働いており、好循環が生まれている。

経費節減

経営面では、社内文書や管理業務のデジタル化を徹底することでアウトソーシングが可能になり、経理・総務担当の人材を必要とせず、本業のみに専念できる組織体制が確立された。その結果、間接部門の人件費が、同規模の同業他社に比較して 500 ～ 1,000 万円ほど削減することができた。

また、地方や海外の人材を効果的に採用することで、本社のある東京で採用にかかる経費を 90% 削減することができた。