

株式会社プロアシスト

情報通信業

中小企業

社員はともに働く仲間、密なコミュニケーションやニーズ把握が業務範囲の拡大を可能に

Point

ダイバーシティ経営の背景とねらい

- 経営方針の最も重要な柱は「人材」
- 理念に共感する仲間を作り、会社とともに成長する

ダイバーシティ経営推進のための具体的取組

- 退職した女性社員の再雇用制度や活躍環境を整備
- 密な人間関係を作るための様々な仕掛け
- 様々な出会いや機会を通じて理念に共感する人材を採用

ダイバーシティ経営による成果

- 社員の転勤をきっかけとした商圏の拡大
- 利用者の目線に立った腹帯センサと脳波センサの開発
- 海外展開への布石

Data

■企業概要

会社設立年	1994 年	資本金	50 百万円
本社所在地	大阪府大阪市中央区高麗橋 2 丁目 3 番 9 号		
事業概要	ソフトウェア開発、ハードウェア開発		
売上高	1,179 百万円 (2014 年 3 月期)		

■従業員の状況

連結 or 単体 / 時期	単体 (2014 年 7 月現在)
総従業員数	138 人 (うち非正規 26 人)
属性ごとの人数等	【女性】 34 人 (うち非正規 3 人)、女性管理職比率 21% 【外国人】 4 人 (うち非正規 0 人)
正規従業員の平均勤続年数	6.8 年 (男性 6.8 年、女性 6.7 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

その他

ダイバーシティ経営の背景とねらい

経営方針の最も重要な柱は「人材」

株式会社プロアシスト（以下「同社」）は1994年、かつてエンジニアとして働いた創業者によって、プロの持つハードウェアの知識や経験、技術を活かしたシステム提案・構築を主要事業として設立された。現在の社員数はおよそ140名、創業当初は機械や家電に組み込まれる組み込みシステムの開発のみであったが、現在は業務アプリケーションシステムの開発、Webソリューション提供など幅広いIT事業に拡大している。

同社は創業時より「人材」を経営方針の最も重要な柱としている。「社員は家族である」「社員があつてこそその会社である」という思いのもと、性別、国籍、年齢を問わず人材を採用し、社員が働きやすい環境、活躍できる環境づくりに力を入れている。社内のイントラネットには「仕事と家庭との両立」が重要であることを常日頃から掲げ、「ともに働く仲間と幸せになる」という同社の理念に賛同する仲間を増やすことを通じて、年々会社の規模を拡大している。

理念に共感する仲間を作り、会社とともに成長する

起業前は専業主婦だった現社長は、起業にあたり具体的な経営戦略を持っていたというわけではなく、事業を興すにあたって優秀な仲間を集めることは難しかった。そこで社長は「最初からできる人を集めてやるのではなく、ともに生きる仲間を見つけて一緒に事業を行う」ことを考えるに至った。エンジニアとしてのスキルを有する経験者だけでなく、同社の理念に共感しともに成長する気概を持つ人材であれば積極的に採用してきた。

ともに生きていく仲間を見つけ、仲間とともに成長することは時間がかかり、根気があることである。同社では「テクニカルスキル」「コンセプチュアルスキル」「ヒューマンスキル」の3つのスキルを身につけることを重視しているが、中でも「ヒューマンスキル」については、社長自らが「最も重要」と考えており、その育成を図ることを重視している。そうして育成した社員全員が一丸となって成長し続けられる組織を作り上げてきている。

ダイバーシティ経営推進のための具体的取組

退職した女性社員の再雇用制度や活躍環境を整備

同社では、男女問わず取得可能な育児休業制度や短時間勤務制度を以前より設けていた。しかし、既存の制度整備だけでは、社員全員が家庭と両立して働ける職場・風土を構築したとはいえないと考え、アルバイト社員や契約社員から正社員へ登用する仕組みを整備するとともに、家庭の事情から退職した女性の復職も支援している。今までに復職者は5名おり、うち副本部長への昇格者は1名、課長補佐1名、リーダー1名など、復職後の活躍を経て役職に就き、同社を支える柱となっている。

また、同社では創業当初より、システム開発などの受託だけでなく顧客である企業などへエンジニアを派遣するビジネスも行っているが、配偶者の都合や結婚により転居が必要な社員に対しては、社員が働ける派遣先企業を転居先で探し、同社から派遣させることで働き続けられるようにしている。実際、配偶者の都合により転居を余儀なくされた社員がいた際、同社ではそれまでカバーしていなかった神奈川県湘南での派遣先を開拓したという実績もある。もともと同地に同社の事業所はなかったが、社員の転居先で受入れ企業を探し、派遣契約を結ぶこととした。この取組は制度として確立されているのではなく、該当する社員が出た際に随時相談する方法を取っている。同社にとって、理念に共感する社員が働く機会を逃すことは大きな損失である。社員の状況や希望に応じた働き方を可能とすることで、能力のある社員の維持・定着を図っている。

密な人間関係を作るための様々な仕掛け

経営理念にもある通り、同社では「ともに働く仲間と幸せになる」ために、社員がコミュニケーションを取り、互いを理解するための様々な機会を設けている。

中でも代表的な取組の1つは、定例となった「コミュニケーション会」の開催である。同社は、働きやすい環境とチームワークづくりのために最も重要なことは「一人ひとりが互いを知り合うこと」であると考え、月に1度、仕事以外のテーマについて軽食をとりながらフラットな立場

で互いに話し合う会を実施している。テーマは人事を中心に考えて設定し、会で話し合った内容は議事録に残している。仕事を通じてではなかなか把握できない社員の素顔が垣間見えることによって、個人の性格や考え方の把握に繋がり、仕事を行ううえでも「この人はこういった性格だからこのような接し方をしよう」といったように、業務をより円滑化させることができる。また、部門を越えたコミュニケーションの拡大にも繋がっている。

また、同社では、毎年の社員旅行が恒例行事となっている。開催回数は20回にのぼり、その力の入れようは関西の旅行会社の間でも有名になっている。社員旅行は、単なる福利厚生として位置づけられているのではない。ある年の社員旅行の担当者になった若手社員は、社内の様々な部門の担当者と綿密な準備を行い、旅行会社と調整し、社員全員にとって最高のプランを作り上げるという一連のプロセスを全て任されることで、社会で働くために必要な経験値を得るとともに、社内での人脈形成にも繋がっている。同社の社員旅行は、社員間のコミュニケーションを今まで以上に密なものにするものであると同時に、多様な考え方の把握、理解を進める場としても機能している。



▲伊勢神宮への社員旅行での集合写真

様々な出会いや機会を通じて理念に共感する人材を採用

優秀な人材を獲得するために、同社は設立2年目から継続して新卒学生の採用を続けている。通常、設立したばかりのベンチャー企業は、即戦力の獲得を目的として中途採用に重きを置き、経営が安定してから新卒を採用するのが一般的であるが、同社は「会社と一緒に成長、前進する気持ちがあるか」「経営理念を理解し、一緒に働

こうとする気持ちがあるか」という点を最も重視して新卒採用を行っている。

新卒の採用と併せて、同社ではさまざまな機会を活用して理念に共感する人材の獲得を行っている。例えば、同社が最初に採用した外国人は、社長がスキー旅行に行った際に会ったニュージーランド人であったが、旅行中の会話の中で同社の理念や業務内容について話し、関心を持ってもらったことがきっかけとなった採用であった。必要最低限の日本語力は求めるものの、それ以上に会社の理念に共感できるかどうかという点を重視している。

その後、モンゴル、中国、韓国といった様々な国籍の人材が同社に入社しているが、これは外国人の採用を行うために何か特別な活動をした結果ではない。理念を広く発信し、会社の理念に共感を持つ人材を採用するという方法をとったところ、結果として多様な人材の獲得に繋がっているものである。

ダイバーシティ経営による成果

社員の転勤をきっかけとした商圏の拡大

転居を余儀なくされた社員のために転居先で派遣できそうな企業を探すなど、社員が働き続けるための取組を行った結果、同社の派遣社員の能力の高さが派遣先の担当者の目に留まり、派遣スタッフの追加雇用や請負業務の拡大へと繋がっている。

同社では「会社が社員についていく」という標語を掲げている。社員の転居をきっかけとして、それまで対象としていなかった地域の企業との間にコネクションが出来上がり、同社のさらなる顧客獲得と業務の拡大へと繋がっている。「社員が会社についてくる」のではなく、「会社が社員についていった」ことで、新たな顧客獲得へと繋がった。このような経験を通じて、同社では今まで取引がなかった商圏に対する業務拡大の可能性のあることを改めて認識することとなった。

利用者の目線に立った腹帯センサと脳波センサの開発

女性がライフイベントなどに左右されずに働き続けられる制度を設けた結果、女性の活躍による様々な成果が生まれている。2011年には小型センサ内蔵の腹帯、12

年には世界最小クラスの脳波センサが開発されたが、その裏には優秀な女性社員の活躍があった。

腹帯センサは、従来産婦人科や診療所でしかできなかった心拍数の計測を、在宅で可能とするものである。製品の開発過程においては、技術的な新規性や精度を高めることだけではなく、将来的な利用者である女性目線から見た適切な使用感や形状などを踏まえて開発を行うことを重視した。同製品は近く実用化が視野に入っている。

また、脳波センサは、睡眠中の脳波データを計測するものであり、医療機関に行かずに家庭で簡単に計測することを可能とする。同製品の開発は、高齢社員がフォローに入るとともに、技術顧問として大学教授からの指導を受けながら進められることとなった。様々な関係者が参加する中で、女性社員はその中心としてメンバー間の調整を行うとともに、自身も開発の一部に携わるなど、その能力を遺憾なく発揮した。利用者の QOL 向上に貢献する製品として期待される。



▲開発した脳波センサ

海外展開への布石

同社では 2008 年、タタ・エレクトリック社（インド最大のタタ・グループ傘下、以下「タタ社」）との業務提携を結び、海外展開を本格化させはじめている。その背景には、外国人の採用を絶え間なく実施してきたことによって、社内において海外に対するハードルが低かったことが挙げられる。社長は「これまで外国人社員をたくさん採用してきていたことから、『必ずこの会社はいつか海外展開するだろう』とおのずと社員が考えるようになってきており、海外展開に対する抵抗感がほとんどなかったのではないかと振り返る。

タタ社との業務提携は 2008 年 4 月に開始された。タタ社が関西地区での業務拡大を検討していた際に、同社が大手企業を顧客として様々な業務支援を行っていることを耳にし、タタ社から同社にアプローチがあったことがきっかけである。同年 6 月には共同開発センターがタタ社内設立された。同社社員だけでは受注することができなかった規模の仕事を、タタ社の社員およそ 3,500 名と連携することによって受注することが可能となっている。

提携前の交渉においては、同社の過去の経験が非常に役立っている。既に複数名の外国人の採用経験があったため、外国人を目の前にしても臆することなくやりとりをすることができた。そのため、国外との提携の話が来た際にもしり込みをすることなく、社員が積極的に提携に向けて取り組んできた。同社は将来的にはインドに拠点を設立する予定であり、その際にはタタ・エレクトリック社より全面的なバックアップを受ける予定である。

「社員＝仲間」を集い、大切にすることで、同社は今後さらなる成長を遂げようとしている。