

社員を第一に考えた職場作りストーリー

一人ひとりが社の一員。 互いに意見を言い合える 職場環境づくり

サンネット株式会社には、社員の関係が希薄になりがちだというIT企業のイメージを覆す風通しの良さがある。その雰囲気はどのように作られたのだろう。

中央・城北地区

サンネット 株式会社

設立年: 1969年
資本金: 3,200万円
代表取締役社長: 市川 聡
従業員数: 142名
(内、女性従業員数32名)
〒163-0703
東京都新宿区西新宿2-7-1
小田急第一生命ビル3階
TEL: 03-6844-3600
http://www.sunnet.co.jp



会社全体で力を合わせて新しいサンネットを創っていく



社長と直接対話する車座会議では、社員の意見が活発に飛び交う

大手に負けない技術力で一次請け企業に

サンネットは小田原電子計算センターとして1969年に設立された。当初は勘定系のシステム開発を得意としていたが、発展目覚ましいIT業界で成長していくために、さまざまな分野を手掛けるようになっていったという。

さらに、受注形態も変わっていった。設立当初は二次請け、三次請けの仕事が多かったそうだが、現在はほとんどが大手企業からの一次請け。その躍進の原動力となったのが、サンネットの社員の高い技術力である。

「サンネットは、役員含め上に立つ者も小田原時代から技術職でやってきた叩き上げ。現場で技術に磨きをかけたからこそ、他の会社がしり込みするような複雑な処理で

もできるんです」と市川聡社長は同社の技術力に自信を覗かせる。まさに右肩上がりに成長を遂げ、2000年には東京事業所を開設。東京の顧客が増えていく中で、本社機能を東京へ移す構想が持ち上がった。本社が小田原にあるということで入社した社員も多く、当然反発の声も上がった。それでも、会社の将来を考えたときに、業務の中核が東京にあるのは必ずプラスになるはずだと反対派を説得、2011年9月に東京に本社業務を移転した。

東京移転が転機となった働きやすい環境づくり

この東京本社移転問題は、経営陣の新たなテーマ創出のきっかけにもなった。社員の反発や戸惑いを目の当たりにし、社員の働きやすさにも会社全体として取り組んでいく必要性を実感したのだ。そこで始まったのが経営品質向上活動である。これは、社員の意見を吸い上げ、働きやすい環境をつくるための活動で、その一環として車座会議が行われている。

この車座会議ではその時々会社の課題や話題に関して少人数グループでディスカッションが交わされ、さらには社長と直接対話する。企画・運営を担当するのが、入社8年目の瀬戸貴博さんだ。

「普段はお客様先にいるので、なかなか顔を合わせられない社員も多いんです。車座会議で集まるようになって、本音を言い合えるようになってきました。社としての課題や話題を共有することで『サンネットの一員』という意識が強くなり、もっと会社にコミットしたいと思うようになりましたね」(瀬戸さん)

他にも、会社の問題点や改善点を気軽に提言できる社員提言制度など、さまざまな取組が行われている。社員が気軽に意見を上げられる環境は、同社の大きな魅力のひとつだ。

変わらぬよさと新しい取組が化学反応を起こす

社員の働きやすさのために制度を整えても、それが必ずしもうまく軌道に乗るとは限らない。それを可能にしたのは、同社に変わらずある社員同士のつながりだ。

「それぞれ違う課に所属する社員が集まってひとつのプロジェクトに取り組むことも多いので、違う部署の人とも密に連携が取れますし、何かトラブルがあれば別の拠点にいる社員も協力して、みんなで解決しようと動きます。こういった社員同士の連携はずっと変わらないですね」と入社16年目の佐川愛さんは語る。社員同士のコミュニケーションの土壌があったからこそ、社の一員として課題に向き合い、意見を言い合う場が効果を発揮したのだろう。そうして、単に仲が良いというだけでなく、お互いに忌憚ない意見を言い合える、本当の意味での風通しの良さが作られていったのだ。



「みんなの意識も高くなって、会議の雰囲気も良くなっていくのを実感しています」と語る瀬戸貴博さん



社員提言制度から生まれた15時のラジオ体操。疲れが出てくる時間に行うことで、心身共にリフレッシュする



「さまざまな分野のお客様先に向かうので、いろいろな職種を経験できるのがやりがい」と佐川愛さん

現状で満足せず、
さらに上を
目指していきます



市川聡社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

ワークライフバランス推進室

サンネットでは仕事と子育ての両立ができる職場環境をつくらうと、ワークライフバランス推進室を設置して活動している。推進室ができたのは最近のことだが、2015年にはフレックスタイム制度を導入するなど、滑り出しは好調だ。

「ワークライフバランスの推進には、社員が駐在する先のお客様とどう協力するか、社員にワークライフバランスに対する意識をどう浸透させていくかなど、課題も少なくないですが、フレッ

クスタム制度はワークライフバランスの実現に向けて大きな一歩になったと思います」と推進室のメンバーである佐川さんは語る。今ある課題を解決しながら、今後はさらにステップアップして、短時間勤務や在宅勤務といった制度も導入していく予定だ。

「経営品質向上活動などの取組で一定の成果はあったと思いますが、まだまだ満足はしていません。風通しの良さなどいいところは継承しながら、会社全体としてもっと成長していきたいですね」と市川社長は力強く語ってくれた。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>

