さくらインターネット、ライブ集会で社員に働きがい

働きがい改革 現場から（4）

#日経産業新聞 #東京 #大阪

2022/12/27 2:00 [有料会員限定]

NIKKEI BUSINESS DAILY 日経産業新聞

全社集会中に社員によってコメントが書き込まれた（2日、東京都新宿区）

データセンター運営などのさくらインターネットは、新型コロナウイルス禍でリモートワーク主体に働き方を変えたが、社員同士のコミュニケーションに課題が生じていた。そこで2020年から社長がラジオ形式の番組を配信したり、役員の議事録を公開したりと、会社と社員の信頼関係づくりに力を入れる。こうした信頼や一体感こそ、社員が働きがいをもってそれぞれの持ち場で「咲き誇る」ためのカギとみる。

「拍手―。皆さん、お疲れさまです。今日の朝、サッカー（ワールドカップの日本対スペイン戦）勝ちましたね!」。12月初めの午後、東京・新宿にある映画館「新宿バルト9」。シアター内に田中邦裕社長のあいさつが響き渡った。座席に座った約150人の社員はポップコーンや飲み物を持ちながら耳を傾けていた。

このイベントはさくらインターネットの全社集会だ。新宿の映画館をメイン会場にして、都内の別会場や札幌、大阪、福岡の各地の映画館でも同じようにスクリーンを借り切って、各拠点で働く社員がライブビューイングで見られるようにした。

グループ会社を含めて連結で約740人の社員の大半が「一堂に会する」のは3年半ぶりだ。前半は1時間ほどかけて、田中氏が創業の経緯から過去の苦境、今の経営状況までを丁寧に説明した。その上で「10年後に（22年3月期比で10倍にあたる）2000億円くらいの売り上げ規模にしたいと思っている」という大きな目標を語った。

動画上に応援や「つっこみ」

後半は中堅社員が登壇し、経営方針への意見や感想、自分たちが社長になったとしたら会社をどうしたいかなどを和やかな雰囲気で討論した。

スマホなどに配信されている画面上に思い思いのコメントを書き込み、それが流れるような仕組みを導入した。登壇した同僚への応援メッセージ、田中氏への「つっこみ」などで盛り上がりを見せた。札幌の映画館で参加した社長室秘書グループの阿部紘子さんは「『今のってあの話かな？』など隣にいる社員に話しかけられたし、その思い出も含めて記憶に残りやすい」と話す。その後、東京支社では大阪出身の田中氏らが、たこ焼きを振る舞い、久しぶりのリアルな交流を楽しんだ。

映画館で開催された、さくらインターネットの全社集会（2日、東京都新宿区）

役員会議の議事録公開

同社では新型コロナ感染の緊急事態宣言に先立つ、20年3月初めから原則リモートワークでの新しい働き方に移行した。通信手当として毎月3000円の支給を始めるなどして、現在でも9割の社員がリモートで業務にあたる。コロナ禍での入社組が出社や同僚との交流の機会が失われていることを懸念した会社は、全社集会以外にも様々な手を打ち、社員のコミュニケーション活性化と情報の透明性確保に取り組んでいる。

同年6月から始めたのが役員会議の議事録公開だ。毎週、役員の間でどのような議論がなされているのかを個人情報とインサイダーに関わる部分を除いてすべて、同社が使うチャットツール上で誰でもみられるようにしている。

事業部ごとの月次の事業概況報告、来期方針の議論や決定、採用状況など扱うテーマは多岐にわたる。決定事項ではなく、議事録を全社員に公開する取り組みは上場企業では珍しい。「基本的には全部、情報は出すというのがポリシー」と田中氏は説明する。「情報を握っていることが権力、というのをなくすためにあえてやっており、フラットにしたいというのが経営戦略そのもの」（同）

もう一つ、同年5月から始めたのが「田中ラジオ」。原則毎週金曜の午後6時から約30分間オンライン配信する番組で、田中氏がその時々に感じていることなどをざっくばらんに話し、リスナーである社員からの質問に答えていくというのが流れだ。11月下旬の配信では、常時40～50人ほどの社員が「ラジオ」に耳を傾けていた。画面上の社員とオリオンビールで乾杯しながら、話題はイベントに参加した話から今後の会社の方向性にまで及んだ。

ライブ配信する『田中ラジオ』では、田中社長が考えていること、感じていることなどを雑談を交えて話す

社員有志も同時期から、月1～2回ペースで社内ラジオ「さくらじ」の配信を始めた。秘書チームによる役員紹介や、年明けには社員による趣味のマジック披露会などユニークなコンテンツを用意している。会社も社員も、リモートで生まれる物理的な距離をなんとか縮めるために知恵を絞り合う関係になっている。

効率重視経営の失敗が契機

同社は田中氏が舞鶴高専在学中の1996年に起業し、05年に東証マザーズ（当時）に上場、22年には東証プライム市場に移行した。22年4～9月期の連結売上高は前年同期比3%増になるなど足元の業績は堅調だが、これまで順風だったわけではない。役員との意見の相違で田中氏が社長の座から降りたり、効率重視の経営の下で人材が流出して、社内の雰囲気が悪くなったりしたこともあった。

それを契機に「人」を主軸の経営に転換、16年12月には時短勤務やどこでも働ける制度などを一気に導入した。「働きやすさと働きがいの両立」が持続的成長のために欠かせないとみる。

信頼は働きがいに大きな影響を与える。人材関連のアトラエは同社が提供するエンゲージメントの測定サービス「Wevox」の利用企業データと、従業員の職場や会社への愛着・信頼度を示す指標「eNPS」を使って働きがいと経営への信頼などの関係性を分析した。22年4～10月でeNPSが2点以上上昇している企業は、エンゲージメントスコアが平均1.8点上昇していたのに対し、2点以上減少している企業は同スコアも平均2点下がった。

リンクアンドモチベーションの測定サービス利用企業、累計約6800社を分析してみても「自社の経営陣が信頼できるか」という設問に対し、「非常にそう思う」を5点、「全くそう思わない」を1点とした場合の平均点で「4以上5未満」の企業は同スコアが72.8に対し、「1以上2未満」では27.6と大きな差があった。

さくらインターネットでも22年2月から「Wevox」を導入、定期的に社員の状態も計測し、「全体のスコアも緩やかに上昇を始めている」（同社）という。企業理念の「『やりたいこと』を『できる』に変える」は、社内でも同じ。社員がやりたいことができ、それが会社の成長につながる、という好循環は不断の努力の上にこそ成り立つ。

（井上孝之）

=おわり

【連載「働きがい改革 現場から」記事一覧】

・堀場製作所、働きがい生む社員たちの「W杯」

・ロート製薬、社員の成長が会社の成長 社内起業を後押し

・コンカー、組織文化が働きがいの源 シェア首位の推進力

日経産業新聞の記事一覧へ