



(写真右) 全社的に取り組み、ISOの3つの認証(品質・環境・情報セキュリティ)を取得。(写真左) 最近では、エンドユーザー向けのショッピングモールのシステム開発にも着手。地元地域で困っている方々の役に立ちたいという想いのもと、日々奮闘している。

【株式会社ソフト開発】 働きやすい職場環境を 追求し続ける “やさしい会社”

社員をとことん大切にする『ソフト開発』
アットホームな社風と働きやすい職場環境を
実現させた“やさしさ”の秘密に迫る!

取材・文=齋藤智恵

町田市にある通信制御系ソフトウェア開発を行う「ソフト開発」。社員皆が仲良しで温かい社風は、大野純一社長の人柄の表れでもある。



ライフステージに合わせた勤務形態を導入。働きやすい職場環境への取り組みが評価され、東京都から「ワークライフバランス認定企業」として表彰される。



21 Unique Companies
in Sagamihara
and Tama
FILE 17

東京都町田市にある『ソフト開発』は、まさに企業名の通りソフトウェアの開発を手掛ける会社です。ソフトウェア開発を行う会社というと、皆さんはどのようなイメージを持たれるでしょうか？ 男性社会？ 残業が多くてハードワーク？ 社内人間関係が希薄？ しかし、同社はきつと今皆さんが想像したイメージとはまったく違うはず。「こんな会社で私も働いてみたい！」と思わず声を上げてしまいたくなるような会社、それが『ソフト開発』なのです。

社長の想いがきっかけ！ エンドユーザー向けの システム開発にも着手

ソフト開発は、1984年に設立されました。設立当初、親会社に入社した大野純一社長は、入社2年目に同社に向向。それ以来ずっとソフトウェア開発とともに歩んできました。転機が訪れたのは大野社長が30歳の時。
商法の改正により株式会社での最低資本金が1000万円必要となったのを機に、社員で資本金を調達し

親会社からの独立を果たしました。大野社長は30歳という若さで名実ともに社長就任。以後18年間、順調に業績を伸ばしてきました。
業績好調の背景の1つに、ISO(国際標準化機構)の認証取得があります。2003年にISO9001(品質)、2005年にISO14001(環境)、そして2006年にはISO27001(情報セキュリティ)を取得。外部コンサルタントの力はほとんど借りず、社内勉強会を繰り返しながら全社的に取り組んだといえます。その結果として、お客様からの信頼が高まり、既存・新規顧客両方からの受注量が増えました。
元々は、工業用プラント制御系ソフトウェアの会社としてスタートしたのですが、その後、通信制御系ソフトウェアを主事業として展開してきました。モバイル通信メーカーの携帯電話端末と、中継する基地局装置に内蔵されるソフトウェアを受託開発しています。大手取引先メーカーによる評価では、企業規模項目以外で最高ランクの評価を得て、ベスト3入りを果たしたこともあるほど。技術力の高さはお墨付きです。

社員は会社の財産！ 12年前から 毎年新卒採用を実施

大野社長を含めたベテラン社員5名で順調に業績を伸ばしていた頃のこと。「今後会社をどうしていくべきか？」で悩んだことがあるといえます。このままベテラン社員が利益を出せる間は会社を続け、その後は会社をたたむという選択肢もありました。しかし、「せっかく社員で資本金を調達してつくった会社。簡単



いつも温かい目で社員を見守り続ける、佐藤良子総務部長。段階的にステップアップできる教育プログラムを体系化し、社員のやる気を引き出している。

取り組むことで、さらに一体感が高まると思います。ここ数年人気のジャンパーは黄色！ヒタミンカラーのジャンパーを着用し、今日もプロジェクト完工に向けて元氣いっぱい働いていることでしょう。

徹底した人財教育！ ステップアップ可能な 教育プログラム

7年前、入社1年未満の社員が数名、一気に辞めてしまったことがありました。ソフト開発にとって社

員はまさに財産。この想いは、今も昔も変わっていません。「なのになぜ？」と考えたとき、1つの原因が思い浮かびました。業務が忙しすぎて新入社員教育に時間を割けていなかったのです。人は成長することに喜びを感じ、成長を望む生き物です。その会社においても成長できないと感じたら、社員は次にどのような行動を取るでしょうか？

育に驚かされます。特徴的なのは、テクニカルスキルはもちろんのこと、ヒューマンスキルの向上を最重



新入社員研修で作成した、グループのシンボルマーク。初対面でも一緒に作業することにより、自然とチームワーク&仲間意識が芽生える。



(写真上) 仕事中は真剣そのものの、新入社員の田澤美里さん。(写真下) お揃いのジャンパーで高まる一体感。



(写真上) 入社当時から振り返る山下敦さん。(写真下) スノボサークル、ゲレンデにて。

につぶして良いはずがない。若い人を採用し、しっかり教育することで会社を継続させていこう！」と方針を固めました。以来、「社員は会社の財産」という考えのもと、毎年新卒採用を実施しています。それも今年で12年目。現在の社員の平均年齢は32歳と若く、社内は活気にあふれています。

皆仲良しでアットホーム！
実は、社員の8割が
地方出身

ソフト開発の社員は、約8割が地方出身。そのため、いざ内定が決まっても、都会暮らしという新しい環境に馴染むことができるのか不安を抱えて入社する人も少なくありません。「少しでもそんな不安を減ら

してあげたい」という配慮から、社員と内定者が気軽に話すことができ「チャット」を内定後に開催しています。東京での暮らしや卒業までにすべきことなど、相談は多岐にわたります。数年前に同じ不安を抱えていた先輩からの温かいアドバイスは、内定者にとって心強い限りです。それでも、すべての不安が払拭されるわけではありません。不安と期待が入り混じる中での上京。しかし、いざ入社してみると、すぐにそのような心配は無用であったことに気がきます。社員が皆仲良しでアットホーム！こんな社風のソフト開

発に、誰もがすぐに溶け込んでしまいうからです。このような温かい社風は、社長の人柄の表れでもあります。親しみやすく、一緒にいるとなぜか和んでしまう。そんな社長の人柄に触れて、入社を決意する社員も多いとい



ワークライフバランスに積極的に取り組み、東京都と町田市から受賞。社員からは、会社の理解と協力に対する感謝の声が多く上げられている。



働きやすい職場環境について語る、入社11年目の山手泰子さん。



普段は研修などに使われる会議室。年末には毎年恒例の納会が行われ、社員全員で盛り上がる。1年を通じて多くのイベントを実施し、親睦を深めている。



社長の社員への熱い想いから開設された広島オフィス。今後は、地方出身の社員が地元で仕事ができるように、全国各地に営業所を開設していく予定。



ですが、一番大切なのは本人のやる気に他ならないのです。

社員への熱い想いが実現させた広島オフィス開設！

ソフト開発には、東京本社以外にも広島にオフィスがあります。実は、広島営業所開設には、大野社長の「社員とその家族への熱い想い」が詰まっています。

昨今のインターネット普及により、離れた場所でも仕事を行うことができるようになり、世間ではSOHOといった自宅で仕事をするワークスタイルが定着しつつあります。ソフト開発においても、地方に営業所を開設することで、SOHOスタイルの勤務が可能となりました。では、なぜ大野社長は営業所開設に踏み切ったのでしょうか？ 大野社長自身が地方出身であることから、多くの社員が「いつかは地元に戻りたい」と考えていることを察知。地方営業所の開設という発想が浮かびました。初めは全員本社勤務で経験を積む必要がありますが、入社から3〜5年が経ち、ある程度の仕事を覚えた後は本人の希望により地方勤務

も考慮されます。社長の社員とその家族を想う温かい気持ち、ひしひしと伝わってきます。将来的には、全国各地に営業所を開設し、家族の近くで仕事ができる環境を提供していきたいと考えています。

働きやすい職場環境の実現！5つの委員会制度

2000年から社内には、環境・福利厚生・設備・研修・広報の5つの委員会を導入しています。入社3、4年目までの社員により構成されており、働きやすい職場環境の実現に向けて様々な活動を実施しています。

環境委員会では、ゴミやエネルギーの使用削減や、リサイクル・リユースなどを積極的に推進。数値化することで、社員の環境に対する意識の向上に一役買っています。また、福利厚生委員会では、毎年恒例のお花見やバーベキュー大会、忘年会、新年会などのイベントの企画・運営を行い、社員間の積極的な親睦に貢献しています。

委員会活動を通じて、会社の仕組みへの理解度が深まることに、

新入社員にとっては先輩と仲良くなるきっかけにもなります。さらに、委員長になると手当も支給されます。プロジェクトリーダーになる前に委員長を経験することで責任感が養われ、本業への効果も大きいといえます。

ライフステージに合わせた勤務形態を導入！「ワークライフバランス推進企業賞」受賞

社員の女性比率は、業界では高めの約25%。高さの理由の1つとして、ワークライフバランスにいち早く積極的に取り組んできたことが挙げられます。

同社では、ライフステージに合わせて勤務形態を選択することが可能です。具体例としては、「保育園の送迎に合わせた勤務時間の調整が可能で、所定労働時間を下回った場合でも一切減額はしない」「週4日勤務の社員制度の導入」「取引先への女性の出張や配属に対する十分な配慮」など。仕事と家庭の両立を支援し、働きやすい職場環境づくりを進めています。

ちなみに、同社の産休・育休取得率は100%。復帰時に保育園がみつからない場合は育児休業期間の延長を認め、いつまでも待ってくれるといえます。いざとなったら、保育園がみつかるまで社長の奥様が面倒を見てほしいという話が出るほど。社員からは、残業なしの勤務形態を認め、相談にも親身に応じてくれる会社の理解と協力に対する感謝の声が多く上げられています。

このような取り組みが高く評価され、2009年に町田市の「仕事と家庭の両立推進企業賞」を受賞しました。また2011年には東京都からも「ワークライフバランス認定企業」として表彰されています。

社員をとことん大切に「ソフト開発」。冒頭で想像したソフトウェア会社とのイメージのギャップに驚かれたのではないのでしょうか？ 「こんな会社で私も働いてみたい！」と思わず声を上げています。皆さんの姿が目に見えてきます。「社員は会社の財産！」という考えのもと、今日もソフト開発では働きやすい職場環境を追求し続けていることでしょう。