

社員を誇れる会社に 共に成長していく会社

Altruistic…利他的
Relationship…人との結びつき
Confidence…信頼
Grow…成長

アークグローの仕事を通じて、 社員の人生が豊かになってほしい

保母代表には「社員のための会社をつくる」というポリシーがあります。
なぜその考えに至ったのかを聞かせてください。

私自身30年ほど情報関係やIT関係に身を置いています。好転曲折があり何度も転職を繰り返しました。時期、動機、先の経営不振で未収入の状態が3年続き、その状況で「家族を守らなさいいけない」という厳しい経験もしました。また、人材派遣的な会社で職を失うエンジニアの姿を何度も見てきました。会社は案件と人材の結びつきはありますが、そこから外れた場合に雇用契約がなくなるためです。

私は営業職や管理職の立場でしたが自分自身に置き換えて考えると、仕事をしながらも契約を打ち切られてしまうことに対する不安が生まれているだろうと感じていました。似たような状況を体験したことがあるからこそ自分が経営者として雇用する上では、正規雇用を前提に社員の暮らしのレベルを上げていきたいと思いました。家族を守るという、一番大切なことを自社では全ての社員に対して果たしたいです。

社員インタビューではアークグローを選んだ決め手として「保母代表だったから」と話されていました。
「社員のための会社をつくる」という理念に向かって行動し、実行力を発揮されているのだと感じました。

私に共感を持って集まってくれた人々と共に、会社をゼロから作り上げていきました。個人の会社として数字を上げるのであれば人を雇わなくてもアルバイトや外注とのつながりで売上を伸ばすのは可能です。しかし、それは先ほど話したような「契約」だけの関係。「仕事で対価を得て生活を豊かにしていく」という価値観は誰が思っているはずなのでアークグローの仕事を通じて社員の人生が豊かになってほしいという思いが私は一番大きいです。

業務内容だけではなく、社員の人生そのものを良くしていきたいという思いが強いんですね。

そうですね。人生100年時代と言われますが、ずっと右肩上がりの人はかりではないですね。仕事のバフォーマンスにしても、どこかで成長のカーブは落ち込んでいきます。その上でどういった関わり方があるのかを考え続けなければいけません。

過去の会社でも、普通に元気に働いていた人が突然精神的につぶれてしまうケースを見てきました。それぞれ事情が違いますが、私は復讐までのプロセスをどう横断していくかを社員と一緒に考えていかなければいけないと思う。会社として社員に何ができるのか。仕事が今まで通りできなくなったとしても切り捨てるのではなく、未来に向かってどう進んでいくのかを一緒に考えられる会社になれたらと思います。

さまざまな状況下において、一時的な休職は決して珍しいことではありません。

そういうケースに対しても柔軟に対応し、社員の考えや思いに併走していくのでしょうか？

IT関係はリモートが浸透しているので、多様な働き方が活用できます。そして、何か問題が起きる前にコミュニケーションを取りながら予兆が見えるようにしたい。メンタル面や家庭の事情にしろ、予防策や解決策を社員と共に考えていきたいです。

リモートでの働き方において、そのコミュニケーションは上手に取れるのでしょうか。

日頃から喜怒哀楽も含めて、豊かに仕事や人生を進んでいるかどうかを確認できるという決意。決して、仕事だけうまくいけばいいわけではない。やはりみんな仕事以外の悩みやプライベートの問題も抱えていますよね。だからこそ、普段の雑談の中で思いつめている状況が垣間見える関係性が築けていれば、その人に対するフォローの仕方が変わってくる。良いことだけの報告もいらないし、悪いことだけの報告もいらないと思っています。

社員の皆さんには、会社に対する不満も
どんどんぶつけてほしいと思いますか？

そう思います。今後、就業規定を決める際も、私が考えた内容を踏まえて意見を交わしながら議論して変えてもいい。そこは臨機応変にしたいですね。

経営者としての一本筋は通しますが、その中で何が有効的なのか、社員にとつてどういふものが必要なのかを共に考えることは必要になると思う。私の考えや方針を社員に説明し、その上で意見を言ってもらいながら取り入れていけるといいかと思っています。

いろいろな人が社員として関わるほど
会社としての幅が広がります。

私が以前勤めていた社長から教わったのは、「社長が馬鹿であれ」ということ。分らないから教えてほしいと言えど、どうやって受け入れ方が全く変わります。経営者と社員の間に壁を作ってしまったのではなく、下手に出ていろいろなることを吸収する。そういう視点では、IT技術の専門家がいる在籍の会社において「どういふことを始めたいから」という思いが「技術的な側面は分からないから教えてほしい」と私から投げかけられる関係性でありたいと思っています。

そういった考えの根拠には、
営業職や管理職として勤めてきた保母代表の
エンジニアに対するリスペクトがあるのでしょうか？

そうですね。私も技術を学校で習いましたから難しさはわかっている。だからこそ、技術者に対しては「目置きますよ。僕の役割であつた営業職からすると、全く異なる領域です。ユーザーとして使うイメージを全て体系立ててシステムとして成立させるのは、すごいことだと思います。」

そういった技術者が年齢を重ねるにつれて
現場の最前線から外されていくのは
本人にとって辛いことでもあると思います。

長いスパンでどのように
社員と関わっていききたいと考えていますか。

その時になってからでは遅いので、入社した当初からキャリアアップを聞いていきたいと思います。ある程度の目標値が出た上で、目標に対しての評価をしていきます。

中途採用で経験者も入社するので、この先のライフステージや仕事の技術面で想定されることも含み隠さず話をしたいかなければいけないですね。良いことはかなり言っているけどどこかでギャップは出てしまうので、それぞれの立ち位置やスキル、思いが異なることを理解した上で、本人の思いを踏まえてキャリアアッププログラムを考えていきたいです。いずれどんな動きをしたいかを知っている人は「現段階ではこういう仕事に挑戦できないか」といった内容も計画を立てて進められると思います。

今後アークグローを
どんな会社にしていきたいですか？
具体的なビジョンを聞かせてください。

活気がある会社になりたいです。いわゆる上から仕事を落とす形ではなく、社員から新しい技術や「こんなものを作りたい」「こういう関わりを持たい」といったアイデアを更新していき、いろいろな発信をしていくような組織になっていけたらと思います。そのためにエンジニアが新しい技術に触れる機会や自由な開発できる環境はつくっていききたいです。人と交わりながら技術を高めていく環境を想定しています。

社員が主体となって変化し続けられる組織ですね。

やはりIT業界ですと、同じ形態の会社はほとんどありません。変化に対応していかなければ会社として生き残っていけない。たとえば、業務ノウハウを精通していく中で、さまざまなツールを加味して、その時に合ったものを提供できれば変化に対応できるはず。ITはツール・道具なので、それをどう有効に使えるかは時代によって異なります。そのノウハウが無いといけない。そして「プログラマー」としてずっと同じ言語で突き進むのは赤信号だと思う。言語も道具なので、情報をどうアレンジしてシステムにするのか、または安心なものにしていくのか。データやシステムの仕組みをどうアップデートするかが大切だと思います。そういう柔軟な対応ができる会社になって、どんな新しいものを取り入れていける組織にしたい。システムをつくるだけでなく、全体的にどういった有効に使えるかも一つのノウハウなので、IT全般を有効に活用する専門集団にしていきたいと思っています。

時流を察して変化を続けるために、
社員教育についてはどう考えていますか。

会社の財産としてナレッジとノウハウを蓄積していきたいです。一個人のエンジニアの頭の中に入っているだけでは、会社のノウハウとして共有伝承していかないとダメですね。ですので、まずは先輩社員から後輩社員へと人につく教育です。現在、ナレッジの蓄積にOastナレッジツールを活用しております。

もう一つは、学びやすさを求めて外部の教育も会社としてフォローしたい。いまスタートしているのがオンライン学習ツールのSchoolを会社員担で活用しております。また、技術者の集団なので資格取得の支援も行なっております。試験料や学習費用の補助、もしくは取得に対する報奨金などを制度化しております。

福利厚生なども含め、社員の生活を
豊かにする制度についての展望はありますか。

まず残業は極力減らしていきたいです。どうしても減らせるかということとはクライアントと労務管理をした上で常に考えていきたいです。そして、社員とのつながりを大事にしたいです。たとえば、eスポーツを活用した社内交流や同好会のように趣味での集まりも生まれてくるでしょう。強制ではない形で親交が深めていけたらいいかと思っています。

アークグローとして他社と
差別化できるポイントを教えてください。

今は自由度でしょうか。私としても、社員自身が興味のあるものをこの会社で生き生きと表現する姿を見るのはワクワクします。今はいろいろな方向に、どう進むかを決めていくことを楽しめる状況です。

社員の皆さんの成長を感じる機会はありますか。

試行錯誤しながら乗り越え、ついつい経験になっていると感じます。自分の幅が広がっていると思うので、そこに価値を見出してほしいです。

どんな人がアークグローに集まってきてほしいですか。

能動的に自分の思いをどんどんぶつけてくれる人ですね。やはりゼロベースから会社をつくり上げていくことは興味がないとできないので。上司から「これやってあれやって」と言われるより「これがやりたい。あれはどうですか」と能動的な動きをできる人がたくさん集まるといいですね。

それはスタートアップ期の今だけではなく、アークグローの文化として変わらなideたい。会社の形が固まったら安定ではなく、どんどん新しく活性化していくようにしたい。それがどういった領域なのか、拠点が広がるのか、そのやり方は未知数だと思う。でも、一つこの可能性には「人がいないと成り立たない」と思っています。

5年後……この先のアークグローの
ビジョンを教えてください。

まず、5年で社員を40名にしたいと思っています。拠点は複数考えていますが、多治見本社オフィスはすでに個人的にできるといえます。たとえば、古民家に本社機能、もしくは研修センターのような開発拠点を構えたい。多治見は自然が豊かで陶磁器産業など歴史と文化のある街です。首都圏では2時間近くかけて通勤する人も多いですが、そういった時間を惜しまず遠隔で仕事ができるのでプライベートと仕事の充実を多治見という街でも実現できたらいいと思います。多治見をエンジニアが集まる街にしたいので多治見市の行政との連携も強めたいですね。

最後に、今後アークグローに入社する方に
メッセージをお願いします。

会社として4年目を迎える、まだまだ小さい会社です。これから踏み出すものに關しては未知の世界ですが、不安よりも希望の方が多く、と思っています。自分の思いを強く持って来ていたければいろいろな形で結果につながると思っています。

代表取締役 保母 孝夫



1988年
岐阜県立土岐商業高等学校経営科卒業
1992年
名古屋学院大学経済学部卒業
1992年～
日本電気情報サービス株式会社にて
汎用機(ACOS)のシステム運用及び
マシン管理や流通系
クライアントサービス業務に従事

1994年
パソコン専門店にて店長及び
新規出店部隊など店舗運営業務全般に従事
2003年
ソフトウェア開発会社では、
システム提案や常駐型エンジニアサービス、
派遣営業及び経営全般などの業務に従事
2021年
アークグロー株式会社設立

