

それぞれの夢を育みサービスを向上させる

前回は、株式会社リソー教育を紹介しながら、社員の士気を向上させ、組織を活性化させるために、「人事評価」という制度をどう捉え、活用していくことが望ましいのかを考えてみました。

今回は、「株式会社ニッポンダイナミックシステムズ」(本社：東京都世田谷区)を訪ね、サービスを向上させるために、個々の社員の自立性を重視することの必要性について考えてみようと思います。

成果主義人事の落とし穴

「成果主義人事」を検討し、実際に導入している企業が増えてきていることは、前回の連載の中でご紹介しました。

経営者の中には、企業が生き残るためには、これまでの人事制度を見直し、新たな制度の構築、そして転換が必要不可欠で、必ず成し遂げなければならない事だと考えている方も少なくないようです。しかし新たな制度を導入したにも関わらず、成果を拡大、向上しながら生み出し続ける体制を整えていなかったために、評価や給与にメリハリをつけるに留まってしまう、制度本来の目的を達成することが、難しくなってしまうというケースも見受けられます。

顧客・会社・社員の三位一体で

「株ニッポンダイナミックシステムズ」(以下、NDS)は昭和四十四年に設立。以来、コンピュー



平山武司さん(写真右)は、「夢は人生の指針を定める基軸。その夢を育てる会社でありたい」と語る

ターのソフトウェア開発技術を生かし、放送局自動化や空港駐機場管理、医療機関のカルテファイリング等のシステム開発・販売を手がけてきました。

「経営理念として『お客様の満足』『会社の絶え間なき革新』『社員の自己実現』の三つを掲げています。他の企業でも、同様の考え方を取り入れているところは多いと思いますが、それぞれの事柄は対立する事柄だけに、いずれか

が突出したり偏ったりして、それぞれの均衡を保つことが難しくなりがちです。NDSでは、これらの事柄のバランスが保たれ、三位一体となった組織作りを目指しています」と代表取締役社長の平山武司さんは語ります。

社員の「自己実現」を組織力に

「NDSは個人が組織に優先することを基本とする会社」と話す平山さん。一見すると実現は困難で、理想論で片付けられてしまいうようなこの考えですが、お話の続きを伺ううちに、NDSの考え方は、これまでの会社組織やそこで働く社員のあり方を、根本的に見直す契機を与えてくれているのではと感じてきました。

「普通、会社で働くということとは会社の目指す目標や利益を向上させるための活動であり、その活動を活性化させたり統率をとっていくために、判断基準が設けられたり、評価が行われたりします。そして、会社が挙げた成果を社員に配分することにより、社員は金銭面だけでなく、達成感や充実感などの精神的な報酬も得ることになります。しかし、次第に会社の評価が個人の評価だと勘違いして、全ての評価を会社に依存する社員が増えてくると、個人の意思

株ニッポンダイナミックシステムズ
 創業：昭和44年8月
 資本金：9,600万円
 創設者：平山武司
 社員数：178人
 主な事業：ソフトウェア開発、システムコンサルティング、パッケージソフト開発等
 本社：〒154-0015 東京都世田谷区桜新町2-22-3
 ☎03-3439-2001(代)
 URL: <http://www.nds-tyo.co.jp/>

や存在感のない組織構造を生み出してしまふのです。NDSは、会社は個人が何かを達成する(自己実現)ための『場』であると考えます。個人では達成し難いことで、複数の力を合わせることで可能性が高まるのなら、会社は、その仕組みを提供する機関(手段)であると考えているのです。自らの動機付けの上になされる自己実現は個人の意思であり、存在感の発露へと繋がります。個人やその集団の集大成が会社の成果となるのであって、個人への評価と会社への評価は全く別物だと捉えています。社員がそれぞれに別々の方向性や目標を持つことのないよう、会社の掲げる目標や方向性と個人の志向を大枠で一致させながら、多様な価値観を共有し認め合うことができ、自らの意思で自己実現できる人の集団でありたいと考えているのです」