



一方、このような人々が参加する企業ではお互いの自己主張を認め、個の目標と規律を集団の目標と規律に高めていくであろう。自覚と責任をもって、その職務を遂行し、自らリーダーになったり、リーダーを選んだり自発性に満ちて活性ある集団活動を行うことになるであろう。

3 受け身の人間からは、自己主張は出てこないだろう。与えられるものに満足している限りほんとうの満足は、いつまでたっても得られないように思える。

自己主張をする人間は、自ら参加し、自分の意見を述べ、欲するものを開拓していく。また、自分自身で目標を設定し挑戦をしていくだろう。そして、その結果を反省し、満足を得たり、あるいは不満をいだき、さらに新しい目標を作って挑戦していくのではないだろうか。

その時々多数の要求に対し変更していく。このような方法が絶対的ではないにしてもより正しい報酬を決めていく方式としてとられることを人は心の底で望むであろう。またこの方法が多数の人々の支援を得ることになるのではなからうか。

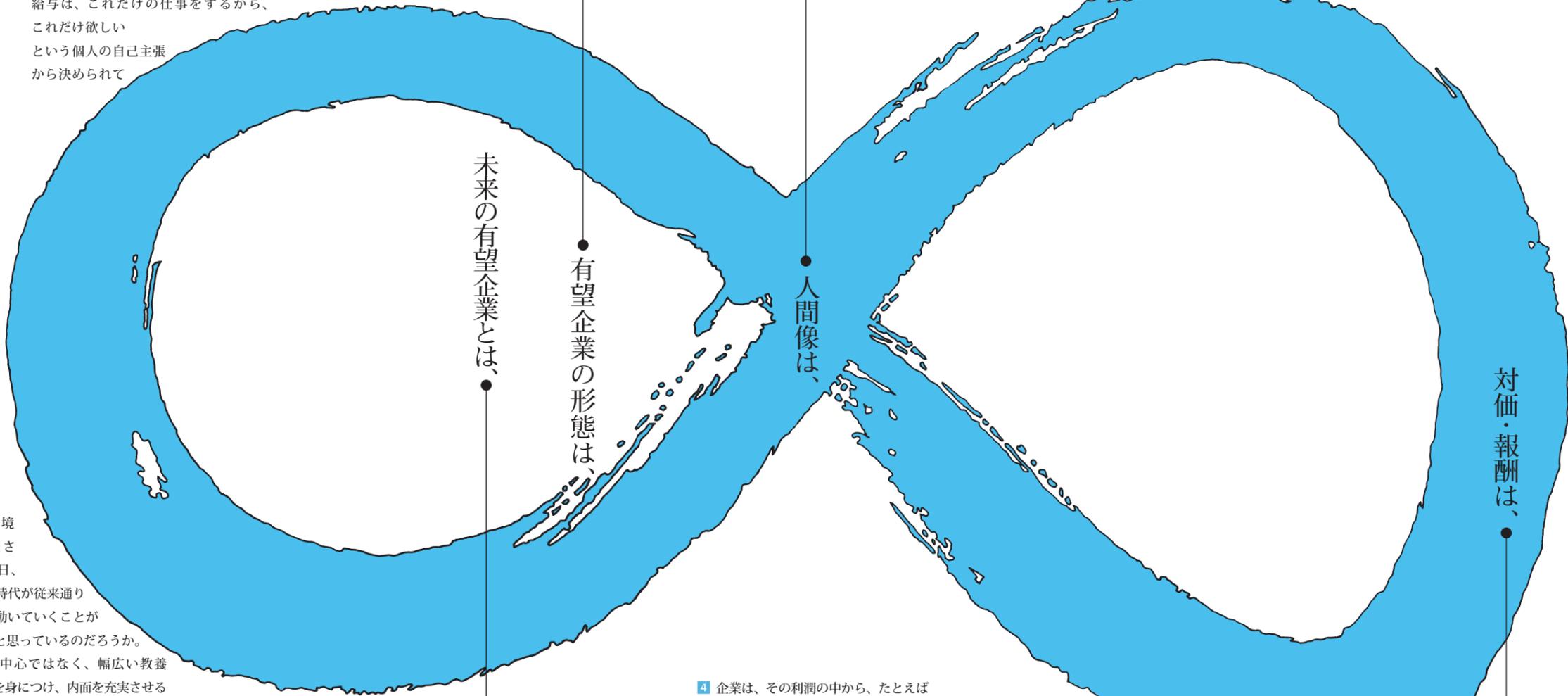
その時々多数の要求に対し変更していく。このような方法が絶対的ではないにしてもより正しい報酬を決めていく方式としてとられることを人は心の底で望むであろう。またこの方法が多数の人々の支援を得ることになるのではなからうか。

対価・報酬は、

人間像は、

有望企業の形態は、

未来の有望企業とは、



の給与は支払われねばならない。では、どのようにすれば、より正しく貢献度を測れるのだろうか。それにはまず、多数の意見を集め能力や貢献の割合を測るルールを作成し多数の承認を得ることを行い、次に、このルールに照らして、今まで行ってきた仕事はどこに位置するのか全員ではかっていく。また、人と同時に企業も成長しており、ルールそのものについても

4 企業は、その利潤の中から、たとえば社会へは税金として、顧客へは製品として、また社員へは生活を守るための給与として還元している。

顧客が商品開発の企画に、価格の作成に参加し顧客自身の立場と製作会社の立場を充分反映した商品が作られたとしたら、顧客は喜んでしかも満足して、その製品を買うのではないだろうか。

一方、社員の報酬には、貢献度が反映されるが、その割合をはかる絶対的なものさしはこのような時代になっても存在しない。しかし、労働の対価として

いくだろう。職務を決めるにあたっても給与と同じ自己主張ののっとなって行われるに違いない。

このような企業の経営は、社員自らの自覚と責任において、互恵平等の中で成り立っているといえるのではないだろうか。

この形態を取って別の言い方をすれば“経営参加型企業”といえるのではないだろうか。

係にある人とのかわりかは、どのようになっているのだろうか。

商品の開発においては顧客が参加し欲求を主張するだろうし、企業の経営にも社員個人個人の主張が反映されるものになっていくだろう。世の中の企業集団をはじめ諸々の集団は、人の集まりで成り立っているかぎり個性的で民主的な活動をするようになるであろう。

このような人達で成り立っている企業が未来の“有望企業”と呼べるのではないだろうか。

開発や給与（報酬）さらには職務を決めていくのだろうか。

人は自分達の欲求に満足の得られるよう企業に参加するのは当然であろう。社員の主張が経営方針を作り、能力のある者が自ら社長や役員になり会社をリードしていくこともあれば、社員は、自分達の創意を生かしてくれる人物を選任することも考えられる。また商品の開発は、顧客の参加を求め、相互の主張の中で進められることになるであろう。給与は、これだけの仕事をするから、これだけ欲しいという個人の自己主張から決められて

資源と環境問題が提起されている今日、これからの時代が従来通り物質中心で動いていくことが期待できると思っているのだろうか。

人は物質中心ではなく、幅広い教養や知識などを身につけ、内面を充実させる方向に徐々に変わっていくのではないだろうか。また、一つの商品に対しても自分の考えや意見などを主張し、その反映があったと自覚出来る商品に価値を見いだすことになるであろう。このように、個人個人がそれぞれ独自の考え方や生き方に価値を認め自立（自律）に裏づけられた人格の完成を望む個人主義の時代になっていくのではなからうか。こういう傾向に人々がなるとすれば、この時代に対応する企業とはどのようなものだろうか。企業と、その利害関

2 では、この有望企業の形態は、どのようなものだろうか。利害に関係する人、たとえば、社員は、どのように経営方針を作り、社長はじめ会社をリードする役員、部長、課長を決め、また商品の

未来の有望企業志向のすすめ

1 人々とは無関係に政治が動いている。企業は顧客の声に耳を貸さず商品の開発競争に走り、社会的責任とは無関係に利潤を追求している。世の中の必要性とは裏腹に学問が独り歩きをしている。企業においては組織が硬直化している。また家庭においては、核家族化が進んでいる。

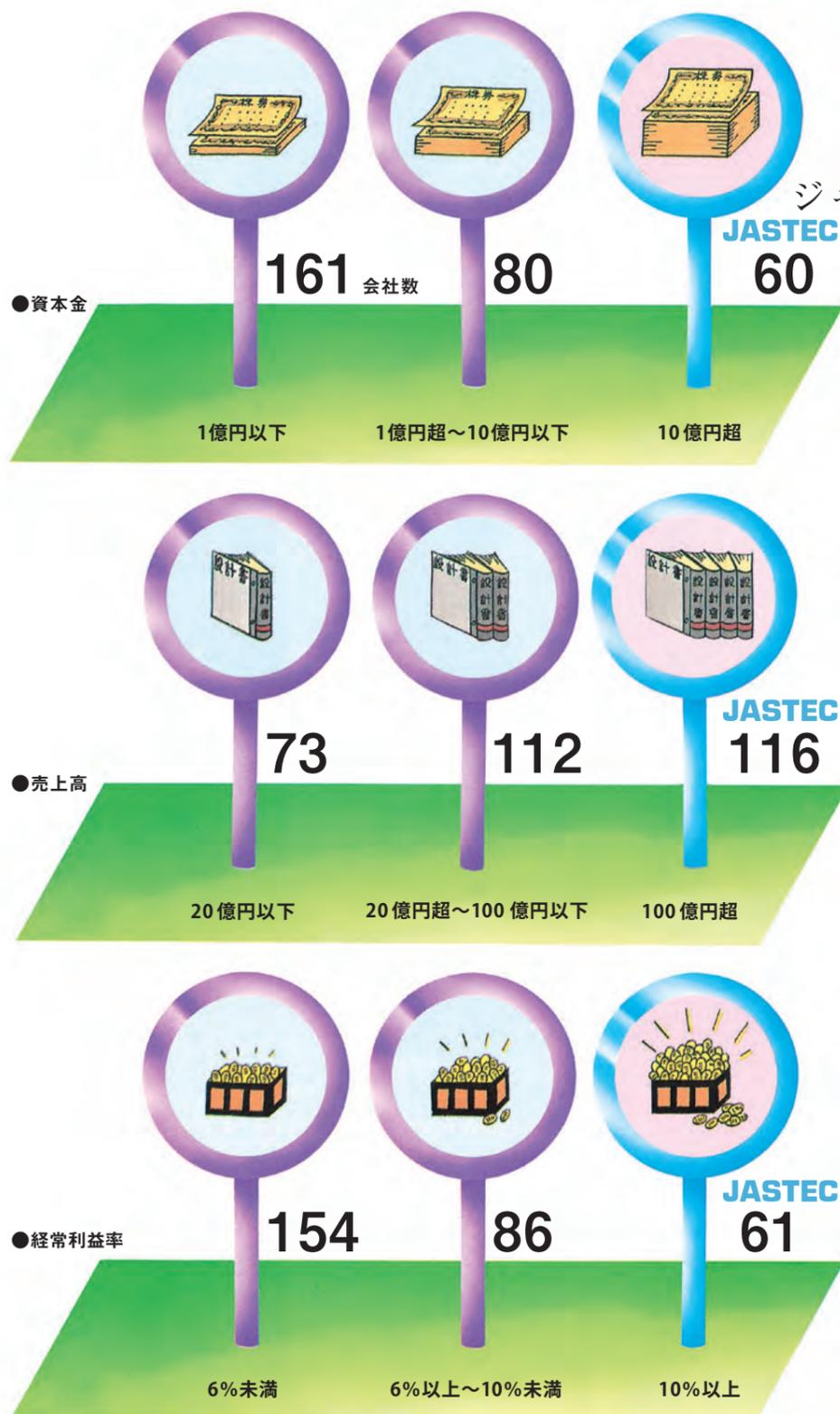
人はいつでも自分の欲するものを手に入れることができると思い、また自分の考えを訴えても反映されることはないだろうと諦めの気持ちをもっている。

多くの人々は、このような物質文明を心から望んでいるのだろうか。

人はこうした反面、心のどこかに物質だけに満足せず、個性を生かし、人と人とのつながりを大切にす気持ちを持ち、精神的に充実した生き方のできる時代を望んでいるのではないだろうか。

形態

ソフトウェア業界におけるジャステックの位置



業界のなかでジャステックの位置は……？

“未来の有望企業”を目指すジャステックは、成長率の高いソフトウェア業界において業界大手に位置する独立系ソフトウェア会社であり、また資本に占める社内株主の出資比率の高いことは、他の独立系ソフトウェア会社から抜き出た存在となっています。

ジャステックの株主構成は、会社役員、社員、社員 OB および一流企業である当社顧客の三者で構成され、当社設立の理念である独立・民主的経営の支えとなっています。

社員持株制度を通じ、社員個人々の労働者としてのみならず更に資本家としての主張を認めるジャステックは、資本形態の上からも何ら他の制約を受けない自主独立の会社です。当然ながら、営業はまったく自由で、あらゆる業種にジャステックの技術を売り込んでいます。その結果、金融、保険、コンピュータ・メーカー、通信、流通業などのトップ企業から、規模も大きく質の高い仕事を次々と受注し、今日の位置まで成長してきました。

過去から今日を振り返っても一流企業と呼ばれる資格の第一の条件は、企業の自主独立性であり、ジャステックは、この姿勢を堅持しつつ発展して来ているのです。

なぜ、経営参加なのか？

現在、労働者には労働者としての権利は確立されていますが、労働者の経営に関する発言が反映されている会社は少ないようです。労働者が経営に参加する方向に向かっている企業もありますが、慣習的にもこれを実現するのはなかなか難しい問題のようです。

しかし、ジャステックは設立当初よりこの問題と取り組み、労働者でありながら、かたや経営に対しても発言権を持つという形態を実現してきました。

ではなぜ、社員が経営に参加するのか？それは、会社の経営や方針に対して自己主張できる権利が全員に行きわたって、はじめてソフトウェアの開発に必要な創造性や自己啓発に存分な力を発揮できると考えるからです。人々は心の中では自己主張を持ちつつも、企業に勤める時にはこうした考えを放棄して来てしまったのではないのでしょうか。

“自分達の会社である”というジャステック社員の信念が、この会社の原点になっています。

なぜ、社員が株を持ちたがるのか？

ジャステックの社員は、自立（律）的自己主張に最大価値を認め、株を持つことを通して、経営参加をはたすことに賛同して会社に参加しています。具体的には、社員が株を持つことで二つのメリットがあります。配当を受けると、会社の経営に関して提案ができることです。利益還元を受けると同時に、利益分配の率に関与でき、役員を選任にも参加できる。会社の帳簿を閲覧もできる。会社の方針、営業政策、技術開発のための発言もできます。

さて、それでは、株主の権利は全体としてどのように行使されているのでしょうか。

株式会社はふつう議案ごとに総株数の過半数で賛成と反対が決定します。個人が51%の株を持っていれば、ワンマン経営になる可能性が強いわけです。ジャステックの株主は、1年生社員から社長にまでわたっており、1人の資本家が横暴をきわめないように持株数は自主的に調整されています。

ガラスばりの給与体系でうまくいくのか？

他人には自分の給与を知られたくない。しかし、自分だけは他人に気づかれずに社員全員の給与を知りたい。たいていの人は、心のどこかにこのような気持ちを持っているのではないのでしょうか。

このことが可能なのは、一人だけの会社か、全てを知ることのできる一人の独裁者と全く知ることのできない社員により構成された会社で自分が社長になるしか方法はありません。

ジャステックの社員も、当然、このような気持ちを心のどこかに持っています。しかし同時に、互いの自己主張を認め、自ら経営にも参加したいという気持ちも持っています。ジャステックは、この二つの欲求のうち、後者に、より価値を認めている社員で構成されています。

そして、より正しい給与を決めるために、何をすれば、いくら給与を得ることができるかというルール（評価基準）を社員で作りに、実際の仕事を通して、各々この評価基準のどこに位置するかを、社員の間で測っています。当然、この過程で給与は公開される訳ですが、異議を申し立てる権利も確立されています。

ジャステックは社員持株制度を採用していますから、社員が株主です。株主は当然帳簿の閲覧権をもっているわけで、その一部として社員の給与や経費の閲覧もその中に入ります。

SOFTWARE

なぜ、ソフトウェア・ニーズは無限と言えるのか？

ソフトウェア開発の仕事は、銀行、保険、自動車、建築、電子機器、エネルギー、通信、サービスとあらゆる業種にわたっています。しかも、それぞれ、新しいものへの要求は止まるところを知りません。

たとえば金融機関のオンラインシステムでは、まず、企業内一部業務の事務処理をシステム化した第1次オンラインシステムが登場し、次に範囲を業界内の各企業間に拡張して全業務をシステム化した第2次オンラインシステムへと進み、さらに国際化と金融自由化に対応して柔軟性、拡張性、戦略性を追求してシステム化をはかった第3次オンラインシステムへと進化してきました。

企業側の省力化、省エネ、省資源といった制約と、利用する側のより早く、より良い物をというニーズから、次々と新しい開発技術、制御技術、サービスを生み出してきています。しかし、同時に、これらの技術革新はソフトウェア技術にささえられてきたということも事実です。現在ソフトウェアの開発費は、

ハードウェアを凌駕しつつあり、この傾向は今後さらに進むことでしょう。

人間の物に対する欲求の度合は、ハードウェアに対してもソフトウェアに対しても、さほど違いはないと思います。しかし、その欲求の具体化においては、材料、形状、製作サイクルといった物理的制約をうけるハードウェアに比べて、人間の頭脳により作られるソフトウェアの方がはるかに自由です。次から次へと浮かんでくるアイデアを、机上で、どうにでも構築していくことができるからです。こういった意味において、ソフトウェアは、ニーズを自由に受け入れられるという性格を持っていると言えます。

ああもしたい、こうもしたいという人間の欲求があるかぎり、ソフトウェアの機能は、机上で自由に組み立てられ具体化されていくでしょう。欲求が生まれ、それを具体化する、このサイクルは将来も繰り返されていくでしょう。まさに、欲の数だけソフトウェアのニーズは広がって行くと言えるのではないのでしょうか。

なぜ、ソフトウェア企業は成長するのか？

現代は企業間競争が過酷な時代といわれています。このような時にあっても、ソフトウェアの需要は高く、市場規模は更なる成長が見込まれています。それは、なぜでしょうか。

企業は、常に体質強化を計るために、無駄を省くこと、生産効率を向上させることに努力し、さらに、将来に向けて、新製品、新技術、新サービスの開発へ積極的に先行投資を行っています。

そのためには、省力化、合理化を可能にするシステムや、新製品を開発し、また、新サービスを提供するためのシステムが必要となり、

成長するのか？

ソフトウェアへの需要が高まっていくことは必然です。企業が続くかぎり、その時々でソフトウェアの技術内容に変化はありますが、期待度は、多くはなっても減少することは考えられないでしょう。

どこに、ソフトウェアの技術特性があるのか？

医療システムの開発を例にとって、ソフトウェアの技術特性を述べてみよう。

このシステムの開発には、医学技術は当然のこととして、医療機器技術、行政・法律の専門技術、コンピュータのハードウェア技術およびソフトウェア技術などの専門技術と、さらにこれからの技術を取りまとめシステム化する技術が必要です。

一方、システムにかかわる人々という観点でとらえると開発には、患者、医師、医療機器の技術者、行政・法律の専門家、コンピュータのハードウェア技術者およびソフトウェア技術者など、さらにこれらの人々の意見をまとめるコーディネイタが必要です。コーディネイタは従来の専門技術を1つにまとめてシステム化

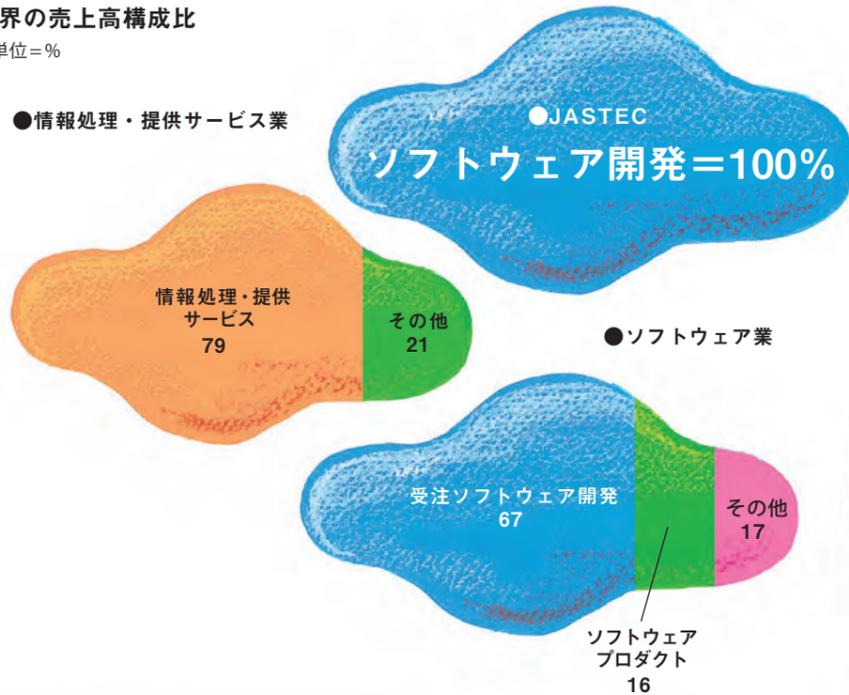
する責任を負っていますが、この技術が、いわゆる広義のソフトウェアといわれ、従来の専門技術にない特性といえるでしょう。

また、医療システムには、これにかかわる患者や医師の要求が継続的に取り入れられる必要があります。ハードウェアに比べて、ソフトウェアの方がはるかに柔軟性を持っており、変更要求には充分応じることが出来ます。

以上のことから、ソフトウェアの特性は、諸々の専門分野を超越した技術あるいはアセンブリ技術であるということ、さらにソフトウェア技術は本来柔軟性が著しく高いというところに特性を見いだすことが出来ます。

業界の売上高構成比

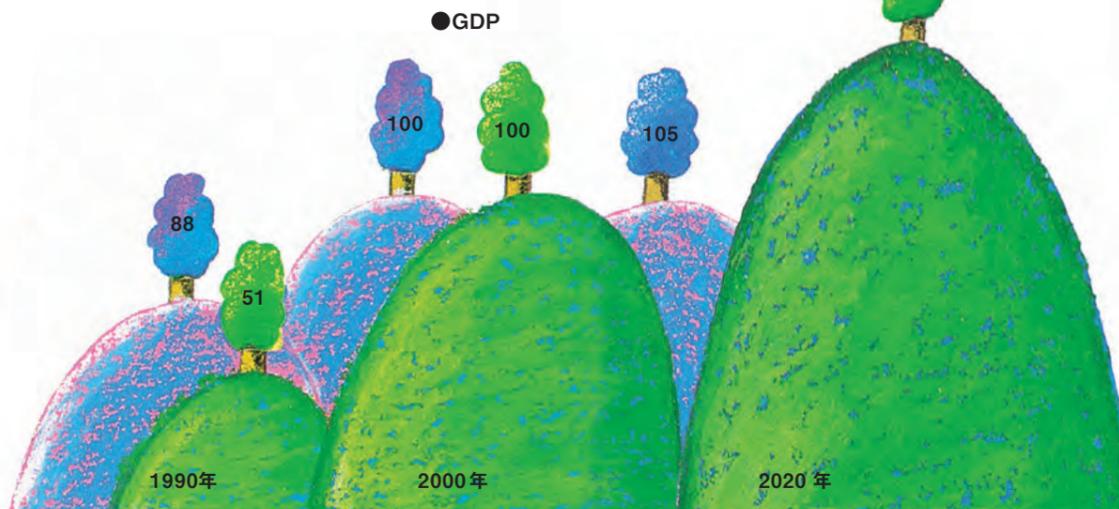
●単位=%



2019年経済構造実態調査を元に作成

ジャステックの売上高推移とGDP (国内総生産)の伸び率

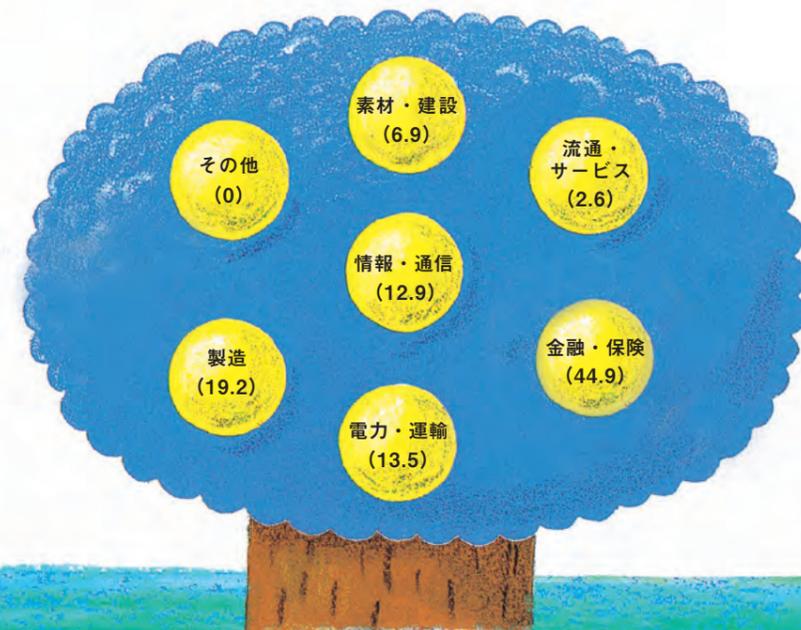
●単位=2000年を100とした指数



● JASTEC

ジャステックの業種別売上高構成比 (2020年11月期)

●単位=%



平均年齢30歳で誤解されたエピソード

ジャステックは、未来を生きる企業としての姿勢を自負しています。将来は技術の蓄積と社員全員の知恵と力とによって、ソフトウェア業界の大企業を目指しています。社員の平均年齢も若く、前途は明るい希望に輝いています。

ところが、若い平均年齢のため就職の会社訪問に来られた学生さんに、誤解されたエピソードがあります。いわく、平均年齢が若いのは年配者がいないということではないか。将来を考えていると言うが、高齢になったら必要性がなくなるのではないかと。

ジャステックは社歴そのものも浅く、若い会社です。高齢者がいなくなったのではなく、最初から存在していないのです。現在まで増加していた社員は、事業の発展と共にさらに増えていくことでしょう。そうしたときには一般の会社と同じように年配の人も存在することになります。ジャステックは、技術者の老後対策を企業設立の最大の主旨としており、高齢者は、その蓄積された技術によって、若い技術者を指導・管理する立場になったり、また新規事業への進出を図ることによって老後の解決を目指しています。



外資系コンピュータ企業出身のジャステック社員が、“組織が生きている”と語る。

「私は大学を出たあと、コンピュータの外資系トップ企業に入社しましたが、仕事に馴れてきた3年目頃から“自分は何をやりたいのか”と悩み出しました。ソフトウェアを志してこの業界に飛び込んだのですから、仕事そのものには不満はない。しかし、大企業の歯車の中で何となく仕事をするのではなく、失敗も成功も自覚できるような態度で仕事に取り組みたかったし、間違っていると思うことを堂々と間違っているとと言えるような環境の中で仕事をしたかった。そこでジャステックにかわったのですが、確かに自分の考えを実践できる雰囲気、条件がありました。社員の総意を生かす経営で組織が生きていると感じましたね。人間の力を存分に生かすためには、お互い状況ができるかぎりわかっていることが条件であり、そのためには自ら率先して自分を明らかにする事が必要であると痛感しました。」

外資系コンピュータ企業を経て、今ジャステックの社員が語る偽らざる感想です。

①ひと味がう種だぞ

(入社時)

役割の選任、利益分配への関与、予算の提案、報酬・評価に対する主張、職務の選択等、自己主張ができて何でもやれる。ほんとかな？

②お互いに接ぎ木して植えかえようか

(10年後)

会社経営やトップマネジメントに参画し、総ての権限は我々の手中にある。それだけに重い責任を感じる。

③みごとな林だろ

(20年後)

我々の任務は、社員の民主的参加と利害対立を容認し、利害統合の法則を自発的・動態的過程の中で発見し、集団の統制と目標の達成と維持とを実現し続けることである。

④りっぱな景色じゃないか

(30年後)

我々は、技術者の意識改革と挑戦を通して会社の発展と、技術者の将来の幸福と、社会への貢献とを、確信している。

みんなに理解され、

仕事をし、挑戦する

限界説の背景

ソフトウェア技術者の限界説を生む背景には、3つの問題点があると考えられます。

第1点は、技術者の経験や能力に合った仕事を確保できるかという問題です。元来ソフトウェア開発は、あらゆる分野の仕事に関係があり、各分野に通じる専門的知識をもつ技術者が要求され、また開発過程も、顧客の経営方針と直接つながりをもっている機能要求の調査分析から始まり、システム設計、プログラミング、テストなどの段階を経て開発されるものです。ソフトウェア会社が仕事の受注に何らかの制限を受け1分野しか手掛けられないとか、あるいは下請会社でプログラミングだけしか受注できないとすれば技術力も育たないし、25～26歳で給料と売上げとが限界になることは必定です。

第2点は、技術以外で活躍できるポストが

あるかという問題です。確かに、技術レベルの高い仕事を確保することによって技術者本来の寿命を伸ばすことができます。が、たとえば、製造管理、営業、総務、経理、検査、購買、などのソフトウェア技術以外のポストにつける可能性のあるソフトウェア会社であるなら、さらに寿命を伸ばせるのではないのでしょうか。

第3点は、以上の2点において限界を迎えた社員が食べていける方策を考えていけるかどうかという問題です。会社が技術者の老後の為に資金を投入でき、親会社の老後対策にはなっているが社員の老後対策は二の次といった企業形態でないこと、と同時に技術者は老後に向けて限界があるというような職種でなく、人生の豊富な経験を増々生かせるという事業を提案し、実行できる能力を普段から身につけておくこと、こうした両面が具備されてこそ初めて技術者の将来は解決することになるでしょう。

技術者の限界破壊作戦

技術者の限界は、個人で解決しようとしても能力的に、また資金的に問題があります。同じ課題をもつ技術者が団結し資金を蓄え、知恵を出し合ってこそ解決の道を作り出せるとジャステックは考えています。

そこで、まず、会社として、技術者がその経験と能力を長く生かすために、ソフトウェア開発工程全般にわたる仕事で、しかも、さまざまな分野にかかわる仕事を受注する問題です。幸いジャステックは、各業界のトップ企業とお付き合いがあり、また、調査分析、基本設計から始まって最終テストに至る数多くの仕事を受注しています。また、分野別には事務、技術計算、制御、基本ソフトウェアといった幅広い分野を手掛けています。こうした仕事を通して、40歳以上の技術者が現に活躍しているのです。

次に企業規模の拡大を図り、技術以外のポストを生み出す問題です。一般に、企業規模が大きくなれば、部長、課長といったポストは生まれてきますが、社員は、そのポストにつける権利を持っているのでしょうか。

ジャステックは、資本形態で独立しているため、このようなポストに社外の人がつくこともなく、また、社員は経営に対しそれぞれ発言権を持っていますので、社員の自己啓発能力や充実した教育体制のもとで人材も育成され、様々なポストにつくことが可能となっています。いままで、社長をはじめとして、ソフトウェア開発の統括、外注、総務、経理、営業といったポストのマネージャーやその補佐として、技術力を生かしながら活躍している人が多く出ています。

企業規模の拡大により、様々なポストが必要になり、その中では、能力的にリーダーシップを発揮する者、さらに、それを助ける人材と

いう具合に活躍する場が生まれます。これらの仕事につくことは、限界をさらに一步伸ばすことにつながります。

ジャステックには、今後の拡大に向けての長期事業計画があり、社員全員が、この目標を目指して努力しています。

老後開拓作戦……新規事業

ソフトウェア業が成長をつづけていく一方、その開発に携わる技術者は、老後について考えないはずはないでしょう。このような技術者の事を企業経営に反映させる会社があるのでしょうか。ジャステックでは、こうした状況を放棄して、経営ができません。

確かに、企業規模の拡大によって技術以外のポストの増加がありますが、老後を迎えるすべての社員が、そこで活躍できるとは限りません。

そこで、老後問題を考えている多くの社員

●若い人たちの対話

『対話』

人間の本能に忠実に生きる企業・ジャステックに未来はあるか？

『経営参加』

経営参加でうまく機能するか？

Q；ジャステックは、通常の会社に比べると特異な存在ですが、そのすべてが社員の経営参加につながっていると考えられますね。

A；その通りです。それは社員の収入にも関係する。仕事にも関係する。権利にも義務にも関係する。たとえば、経営方針で1年生社員がいちばん妥当な意見を持っていれば、それを採用する。また、あなたが入社して経営に関してすぐれたセンスを持っていれば、トップの座にすわることもできる。

Q；労働者と資本家、社員と経営者の対立のない形態は理想だと思いますが、一つだけ疑問があります。この規模の会社は一つの核があって、それを中心に動くものだと思います。核がなく、全員が参加の意識で集まって、これからも果たしてうまくいくのかどうか。

A；全員が寄らば大樹の陰的な参加の気持だったら、うまく機能しないでしょうね。

Q；ということは、やはりトップが核となっているということですか？

A；理想を言えば、社員全員がその能力に応じて一線上に並んで会社づくりに参加する、ということですが、そうできるかどうか。

今、それに近づこうと努力しているところです。それまではトップで一生懸命考えていこうと努力していますが、なかなか思うようにいかず満足していません。

Q；一線に並ぶという理想は、果たしてうまく機能するかどうか問題があると思います。私は核がいくつかできる体系に持っていけばすばらしいと思いますが一。

A；その通りかもしれません。しかし、ジャステックの基本は全社員の経営参加ですから、やはり理想は一線に並ぶことです。トップは経営能力を社員に認められリーダーシップを持って会社を引っばって行くことを株主であ

る社員から委任されているにすぎません。こうした構造だと、学生諸君が就職するのに不安を感じませんか。

Q；たとえば悪いかもしれませんが、“火中の栗”を拾う心境にならないかもしれませんが、でも自分の株を持った会社で働くわけですから、そういうところで自分を燃焼させたい気も十分にあります。きっと社員の方は気持ちよく働いているでしょうね？

A；はい。ですから、経常利益率が同業他社より約3倍あると考えていいでしょう。当社

はすべてがガラス張りですから、トップがその利益を私物化することはできません。

Q；経営参加による社員のメリット、会社のメリットを教えてください。

A；社員はこの会社の利益、予算といったものに参加していますから、現在、未来の安心を買えると思います。しかし、私共の方法がすべて完全とは思っていません。これからも理想の形態にできるだけ近づいていこうという姿勢を全社員が持っています。

理想のパターンに、できるだけ近づきたい

が倒産しては経営能力を問われるから、心を鬼にして社員には接しています。もっとも、自分は給料をもっとほしい、その結果会社が倒産してもいい、という意見が社内の大多数を占めれば、トップもどうしようもない。会社の仕組みがそうなっているんだから。

Q；倒産しても誰の責任でもない。

A；いや、そうした社員を採用した人事担当者は、少しは責任を感じると思います（笑）。まあ、ありえないことだから、仮の倒産なんか予想できるんですね。

たしかに想定できるが、乗り越えられる

A；感情的には若いうちから鍛えられているから、ショックは少ないと思います。それと、高齢対策は全社員で真剣に考えられている。着々と準備も整いジャステックの高い技術と豊富な資金によって、高齢向けの新規事業が展開されつつあります。

私はよく“屋台論”を社員に説明するんです。年をとって負けた感情を持ち惨めな思いをするよりも、20代のときにこの会社を利用して屋台でもいいから自分達のペースでできる仕事を考えておけ、と。自分達が出した利益によって、

いつまでも自分の生活が守れることをね。

年をとってあわてるよりも、若いうちから将来を考えておくことは、人間的だと思います。私は30代までは本当に屋台を引くことを考えていました。しかし、会社の成長が急速で、今は屋台は考えていませんけどね（笑）。

学生時代に高齢になったときのことを説明しても実感はないでしょうが、ジャステックは、将来についても社員みんな考えていることを知ってほしいですね。

給与・賞与は高くても、戴くのはいやだ

将来的に、破局がくるのでは？

Q；経営参加や持株制度は、社外の人から見れば SF 的とも思えるのですが、そうした特異な制度で問題はありますか。

A；独立系ソフトウェア会社で、何のウシロダテもないジャステックが未来の有望企業を目指すには社員の参加意識が必要です。しかもトップの専制がなく、派閥がない形態ということで、社員の持株制度を採用している。今のところ、これらの目的は見事に達成していると思います。

問題があるとすれば、たとえばジャステック

の資本の調達をすべて社員の出資によってまかなうかどうかという問題です。

社員の給与を高くすることに努力するのはもちろんですが、給与の一部で全資本をまかなうのは大変なことです。現実には、当社の経営方針に賛同し、互恵関係にある顧客の資本参加を仰ぎ、社員と顧客を核として相互のメリットを維持していくという形態を実現しています。

当然ながら、ジャステックの独立性が大前提ですから特定の顧客が経営に強い影響を及ぼ

すことがない様、持株比率に配慮がなされています。

Q；そう聞いていますと、大企業よりも安定した企業とも思えてくる…。

A；私自身はそう思っています。私は学生諸君の就職に対する価値観、つまり一に官庁、二に大企業、三にその関連会社、という線に賛同しません。グループ企業ならOK、という学生さんが多いのですが、安定指向が強いため、いわゆる寄らば大樹の発想になるのでしょう。しかし、自らの力で安定を作り出していくことが、本当の安定と感じる方もおられるのではないでしょうかと。

やはり、大組織のほうが余裕があるのでは…？

Q；給料も昇進もすべて評価によって決めると聞きましたが、誰がその物差しをやることや評価を行っているのですか。

A；全員でやっていると言っていいでしょう。最後のデシジョンは、残念ながらトップがとっているんですが、なにもトップが決めなくてもよいわけです。しかし、社員全員で話し合っって評価を行い、1つの結論を出す。そこで、ある程度煮つまった段階で、トップが承認する形をとっています。評価はすべてオープンで、物差しも全員が理解しているもの

だから、今までボーナスが遅れたこともない。

Q；そこに個人的な感情はないのですか。

A；あります。評価に対して勝った感情もあれば、負けた感情もある。

Q；そういう、勝った負けたの感覚は、若いうちはいいけど、だんだん年をとるときつくなる……。

A；その通りです。また、若いうちに経験しておけば、年配になってからでも耐えられると言える。一般企業では勝った負けたがはっきりするのは、課長クラスで年齢にして40歳前後

『屋台論』

になってからで、これは大きなショックを受けるし気がついてどうしようもない。

私の学校の友達に100人中80人が課長になった。彼らは30代で前途洋々だった。将来は重役のパスポートを手にいれたぐらいに考えていた。ところが40代の後半もすぎ部長になって順調に重役コースを歩んでいるのは3人しかいない。ほかの人は、まあ窓際族だね。このときの負けたショックは大きいと思います。もう立ち直れない。

ジャステックでは、それを早くお互いに体験し合っているわけですね。それも、私共の場合は立ち直れるチャンスはいくらでもある。

Q；しかし、この会社でも高齢の社員が増えた場合は同じケースは起こりうる？

組織と個人とが、うまくかみあっていけるのだろうか?

Q：ジャステックの組織と個人の間を教えてください。労働組合はあるのですか？

A：労働組合はあります。ただし、労働組合というシュプレヒコールを叫んだり、旗を振ったりのイメージがありますが、ジャステックではありえない。構造上起こりえないのです。たとえば、給与の昇給は自分達が決めているので、手を振り上げる対象がないのです。社長の退陣を要求するのなら、臨時株主総会を要求して役員選任権を行使すればよいわけです。

Q：では、組織と社員を結びつけるファクターはいったい何なのでしょう。

A：いろいろあるでしょうが、一つは日本人の浪花節の心情かもしれない。こういう話があります。社員の中には怪我や病気を患った者もいます。「誰々君が怪我をして入院したぞ」と、同期に入社したものにはもちろん、他のプロジェクト・チームにも、すぐに伝わるんですね。早速、見舞いに行つてやろうという相談が始まります。一度に多勢が押しかけるのも迷惑になるから、良くなるまで、ある程度の間隔で、



社員みんなが見舞いができるよう調整が入るんです。誰がリーダーシップを取っているのか、いつのまにか決まるんですね。怪我をした方としては、交代交代で見舞いに来てくれるものだから社内の話題を多くの人が聞け、全然寂しくない。むしろ、社内の情報に一番詳しい人ですね。いざという時に、このようなまとまりがあるのは、やはり浪花節でしょうね。
Q：トップと社員との心情のズレもない？
A：いや、私達指導層はつねに会社に理想を求めていますから、実際の作業を行っている社員との距離は相当あると思います。それに、私は会社に参加している人達に、私と同じ考

えを期待しているわけではない。人間ですからみな個性があるし、時代からくる感覚の差もある。これを同じにしようと思つたとしても不可能です。
Q：組織と個人がうまくかみあっている例を一つあげてください。
A：みな、この会社の考え方に賛同して入社した人達ですからね。いろいろありますが、たとえば私は誰でも経営について話をします。また、現実には会社で発生している問題で一般企業では聞かれない問題でも相手が1年生

社員だからといって遠慮しない。そんなときの社員は、たしかに聞かなければよかったという表情をするときもあります。しかし時間が経つて、彼らが或る立場になった時、この時が随分役に立つと言つてきます。学生諸君から見れば特異な組織かもしれませんが、基本などころでは、浪花節的ですね。

基本的なところで日本人は、“浪花節”になる

ガラスばりの給与で不満が残らないのか?

Q：現在、ジャステックはガラスばりの給与、ガラスばりの経営ですが、その採用理由を教えてください。

A：労働の生産性を上げる手段としていろいろあるわけですが、ガラスばりの経営によって起きる参加の意識向上もその一つです。

Q：ほかの企業に比べると、急進的とも思える方法ですが…。

A：インテリジェンスの高い人の集団で、ソフトウェア開発のような創造性の高い仕事においては、生産性をあげる最良の方法だと

自負しています。

Q：具体的に言うと…。

A：たとえば、給料がガラスばりだと、ライバルがいくら上がったことまでわかり、負けたときはシャクだが、勝ったときは気分がいい。それが仕事のはげみになる。

Q：ふつうは、そうしたことはマイナスになると思つて、採用しないわけですが。

A：マイナス点は確かにあります。しかしジャステックはプラス面を評価します。ガラスばりだとシャクにさわったり、うらやましく

思つたり、嫉妬心もわく。人間としては当たり前のことです。ジャステックは社員のそうした気持ちをなくそうとは思っていない。とうてい無理ですからね。でも、なるべくマイナスをミニマムにしようとは努力しています。
Q：なるほど。ミニマムにする方法としては…。
A：一つが評価システムです。仮に B 君のボーナスが3ヵ月で、C君が3.5ヵ月とする。ジャステックでは、そのことを事前に理由づけをする。なぜC君は3.5ヵ月になったかのものさしを全員でつくり、また全員の理解をとる。測定をみんなですることによって、

一応の決定を見るわけです。
しかし、B君がC君より0.5ヵ月も少ないことを心から納得するとは思っていません。そうした方法によって、なるべくミニマムにしているということです。
Q：しかし多少の不満は残る？
A：はい。しかし、そんなことをいつまでも抱いていないですね。それよりも仕事に情熱

を燃やして、会社の利益をもっとあげて、自分に返ってくることを考えている。
人間の可能性は無限であり、それはいつ芽を吹くかわからない。勝った者にはある程度の勝利感がある。負けた者にも多少の刺激を与える。今のところ、いずれもプラスに結びついています。

ガラスばりで納得しないと、うまくいかない

規模の限界があるのでは……?

Q：現在ジャステックは持株制度による経営参加を基盤に成長していますが、このまま進んでいって規模の限界はないのでしょうか。

A：世間の会社では、社員数よりも多く、例えば社員50人の会社が100人とか200人の新入社員を採用することもあります。

ジャステックで、もしそんなことをしたら、新人の採用が仕事量に比べて多すぎる、という声が会社の大半を占めるでしょうね。また、自分達が高年齢になったとき窓際にならないように経営しよう、という意見も

出るはずですよ。ですから、将来も突然に規模を拡大することはまずないと思います。つまり、将来問題を考慮した人員計画にもとづくこと、更には技術力の低下をきたさない範囲で拡大を目指し、徐々に伸展していくと思っています。

Q：営業的な限界は感じませんか。

A：さきほどは技術者の採用の面から説明しましたが、営業面から見ますと、ソフトウェア会社のうち大企業系列が多く見られますが、ジャステックのように完全に独立している会社は営業面で不利ではないか

という質問をよく受けます。

たしかに不利な点もあります。しかし、企業がジャステックに仕事を依頼する理由は少なからずあります。一つは同業他社にない技術力です。いま一つはジャステックの方が安く、良質であるシステムを作ることと、理由は単純なのですが、これまでの実績を見れば、これからは営業的な限界がないことははっきり言えます。

Q：ジャステックは、仕事の依頼をことわるケースもありますか。

A：あります。これはジャステックの大きな特徴で、企業がつまらない仕事をもってきて

私達は“ノー”といえる権利があります。系列会社であればそうはいかないでしょうね。“ノー”と言えるのは高い技術力と企業の独自性がそなわって初めて可能なのです。
Q：予想以上に単純な構図なんですね。
A：はい。技術がすぐれていて、ジャステックの理念に意気を感じて、燃えて仕事をしている社員のあるかぎり、将来についても限界はないはずです。

ところが、学生諸君をはじめ社外の人、従来の企業概念やこれまでの価値観で判断するため不安を感じるようです。

Q：しかし、それもこれまでのように市場の

拡大という前提条件があつたこと？

A：ええ、不況になつてもジャステックの仕事がなくなることはない。私は、ソフトウェアはどんな状況にあつても、永久に継続すると確信しています。問題はむしろ高い技術力をいつまでも保ちつづけることですね。



社会的なニーズの流れにのって安定し、成長する

■ ジャステックの組織図を読む

● 営業本部

当本部は、新規顧客の開拓など、顧客へのシステム構築コンサルテーション／提案、ソフトウェア企画／設計／開発／試験／納入および保守運用支援などのソフトウェア開発に係わる業務をマンパワーリリースではなく一括請負契約で受注します。さらに一分野一社を原則として顧客との長期的なパートナーシップを

■ 営業部

●受注製品販売
親会社依存や下請的な会社が多く、ご用開きの営業がほとんどの業界において、ジャステックは自主独立のソフトウェア会社として、顧客のシステム構想の初期段階から関与し、メーカーの立場とは一線を画したソフトウェアハウスの立場から、低廉で良質な開発具体案を提示し続けています。
ジャステックは、市場のニーズに明るく、高い技術力の裏付けを持ち、新市場および新業務案件ならびに新技術適用案件を掘り起こし、建設的に主張しつつも、拒否すべきは拒否する、といった是々非々の営業活動

◆品質環境管理室

当部署は、当社が開発するソフトウェアの品質保証活動と環境保全活動を、全社的に推進しています。
業界では、ソフトウェアの品質保証が開発当事者レベルに留まっており、第三者によるソフトウェア製品の検査は立ち遅れています。当社では、開発当事者任せとせず、第三者によるソフトウェア製品の検査を実施し、会社としてソフトウェアの品質を保証しています。
ソフトウェアが社会のインフラを

◆情報セキュリティ管理室

個人情報保護を含め、情報セキュリティの保全は企業の当然の責務です。
ジャステックは早くから個人情報保護の規格であるプライバシーマーク付与認定および ISMS(情報セキュリティマネジメントシステム) の国際

◆海外事業推進室

ジャステックは、海外顧客から外貨を稼ぐという方針のもと、独自の国際ビジネスを展開し国際優良企業を目指しています。

2005 年より開始した欧州および米国におけるビジネス（類似画像検索

■ 製造本部

当本部は、配下のソフトウェア開発組織およびその関連組織を統括し、受注案件、開発原価および組織運営を一元的に統制管理します。また、ソフトウェアの開発を定量的に管理する共通基盤（A C T U M）の運用および整備を図り、年度計画で設定した生産性目標および開発原価目標等の達成レベルを評価し、計画達成に向けた改善を推進します。受注案件の立上げ時には、潜在リスクを数量

■プロジェクト推進部

当部は、ソフトウェア開発技術者の戦略的配置計画を担当し、営業情報と連携した新規案件の受注体制および開発担当部署の開発体制改善

■製造部

ソフトウェア開発は、顧客のシステムに対する漠然としたニーズをインタビュー、技術提案等を通してシステム要件を定義するところから始まり、設計・プログラミング・テストの過程を経て、ソフトウェア製品として顧客に納入し終了します。
ジャステックは幅広い業種・分野の大規模なソフトウェア開発を主体に手掛け、10 数名から大きなものは 200 名近々のプロジェクトチームを編成し開発に当たっています。このためソフトウェア開発は、1 人の技術者だけで対応できるものではなく、参加する技術者個人個人の目標がチームの目標と調和し、集団としての結集力の強さが開発の成否を決める一つの大きな要素になります。
ジャステックは設立以来、経営参加と能力主義を会社理念とし、技術者の意見が会社レベルの目標と合致し、より良く会社全体に反映させるための努

■業務改革部

主にソフトウェア開発業務とその管理業務の改善および改革を推進し、事業目標（売上、利益、顧客満足度など）の達成を確実なものにするとともに、組織力および技術力の向上、人材育成などを進めています。
また、40 年来培ってきた当社独自

●提案審査委員会

社員が、より発展的、普遍的な問題解決に創意を発揮することにより経営への参画を実践し、会社経営の合理化を促進するために、予算提案

●評価審議委員会

当委員会は、各部署の本部長および部長で構成されており、各部署で審議、調整された人事評価を全社的な角度から慎重公平を期して審議、調整する機関です。委員会での審議

的に把握し、その顕在化を未然に防止するリスク対策の立案およびその実施に係るリスク管理を統制しています。特に新規に取引を開始する顧客、新規に取り組む開発分野または重要案件等のプロジェクトには、当本部の核要員（ 部課長、専門職 ）がプロジェクトの立上げに深く関与し、初期参入時のリスクを極小化するリスク軽減策を立案し実行します。

計画（要員育成、分野転換、購買部と連携した国内／海外企業への発注調整）を立案・実行します。

力を続けています。例えば、個々の技術者が挑戦を目指す分野や将来のキャリアパスを積極的に発言しチーム内で論議すること、あるいは技術面およびチーム運営上の工夫・改善提案、会社としての用意すべき技術の登録提案ならびに他チームの技術を流用提案する等の論議がチーム内で活発に行われています。

コンピュータシステムは、高速通信網の急速な普及と相俟って、地域発ビジネス（国内向、海外向）の展開を可能とし、日本経済を支える重要なインフラとなっています。こうした時流を踏まえ、ジャステックでは地域の優良な顧客の開拓ならびに多様化する技術者の生活環境ニーズへの対応という側面から、拠点拡大を模索し続けており、仙台、沼津、名古屋、大阪、広島および福岡に営業・開発の拠点を設置しています。

の定量管理方式の利用とさらなる改善を推進するとともに、ソフトウェア開発プロセスとその管理プロセスのパフォーマンス（成果）を評価し、そのプロセス改善する活動を推進し、CMMI 成熟度レベル5を維持しています。

制度を設定しています。提案審査委員会は、社員からの提案を民主的に審議する機関です。

内容は取締役会に報告され、ここで最終的に人事評価が決定されます。結果は全社員に通知され、評価結果に異議のある社員は申し立てを行うことができます。

■技術部

ソフトウェア開発に関する技術は多岐に亘っており、ソフトウェアの開発技法に関するもの、生産管理に関するものおよび業務への応用に関するものおよび業務への応用に関するものがあります。また、これらの技術には、人間の思考過程の分析・標準化により蓄積される技術ノウハウと、新たな技術の創造・発見による革新技術とがあります。ユーザー視点に立った技術選択と最適なサービス

■教育部

ライフサイクル型の人材育成教育体系に基づいて教育を計画、実施しています。特に技術系の教育については、会社の営業戦略、技術者へのキャリア開発戦略および技術動向に基づいて、企画計画しています。教育の基本は経営参加を前提とした自己研鑽を旨としています。このため基礎的な技術については、受講者

■情報システム部

- システム課
機械化推進委員会で審議・承認された社内各部署のニーズに基づく業務共通基盤の開発及び業務システムの導入・保守を担当しています。
- 基盤NW課
会社の情報システム基盤の企画、設計を担当しており、情報システム



■購買部

当部はソフトウェア開発における業務の外部発注に係る計画に基づき、発注先協力会社の調査・選定・評価および契約の成約・履行管理ならびに外部発注製品の検証・受入および検収を一元的に管理します。

協力会社との関係においては、他社に類を見ない評価・選定システムの確立・運営を実現し、さらに ISO27001、Pマーク認証に基づく情報セキュリティ、個人情報保護および著作権、

■人材開拓部

人材開拓部は、会社の事業を担う優秀な人材（新卒者、転職者）の採用を専門に担当する部署です。インターネットや各種媒体により広報活動を展開するとともに、全国

■総務経理本部

当本部は、配下の総務人事部および経理部を統括し、社員が安心して働ける環境の提供、強固な財務基盤の確立等、会社の事業運営に不可欠な各機能を所管しています。

総務人事事は2つの課で構成し、社員の給与や就労状況を管理する人事労務機能、退職年金制度、社会保険制度および社員の健康管理を司る福利厚生機能、会社の I R 活動や

適正な情報開示を司る広報機能、会社の設備や備品の管理を司る用度機能、会社の權益保全を司る法務機能を担当しています。

経理部は、経理課および財務課で構成し、適正な会計処理による決算業務や国際会計基準への移行に向けた準備、会社のキャッシュフロー管理、資金計画の策定とその運用を担っています

製造管理課

みんなに理解され、挑戦するジャステックの仕事・給与・教育を語る

専攻学科と職務

ジャステックは自主独立の企業で天下りはありません。社員は提案制度および評価制度にもとづく、報酬のみならず職務等、会社方針への参加を通して、あらゆるポストへの挑戦が可能です。その可否は社員個人の能力にもとづく、他の社員の信頼によって決まります。

たとえば、ソフトウェア業界の多くの企業では、経営陣はソフトウェア開発における人材、技術、営業、管理等の特殊性の認識が浅く、社員・企業の発展に向けた明確な方針を創造し得ず、安易にマンパワーリソース的な派遣に頼っていますが、当社では、この様な経営陣は社員から認められません。当社の経営陣は9割がシステム・エンジニアとしての経験を有し、ソフトウェア開発に対する深い見識と社員・企業の発展ならびに業界の確立への情熱を多くの社員から支持され、先見性と自立(律)性をもってリーダーシップを発揮しています。さらに、柔軟性と挑戦意欲に対して多数社員の支持を得て、経営・事業計画の企画・立案スタッフ、営業マン、総務・経理スタッフ、ソフトウェア開発チームの統括者として、専攻を越えて活躍している人達があります。この様な挑戦の例は枚挙にいとまがありません。



ライフサイクル型の教育体系

ソフトウェア開発の仕事は、あらゆる産業、地域、社会に関連し、技術的には、それぞれの分野における専門的な知識を要求されるものから、経営、営業、管理といった比較的、各産業に共通な幅広い知識を要求されるものがあります。

企業として、これらのニーズに対応するには、専門分野に強い技術者、幅広い分野に強い技術者、さらには、各々の技術者がチームを組んで当たる必要があります。

一方、ソフトウェア開発に従事する技術者の寿命は35～40歳と言われています。ジャステックでは、日頃から経営、ソフトウェア開発などの諸活動のあらゆる機会をとらえその限界に挑戦しています。

この事を通し、管理者あるいは経営者の一人となって、多くの後輩に対し指導・先導的役割を果たす一方で、会社や一部の経営者だけが生き延びるといったことではなく、真面目にソフトウェア開発に取り組んできた

社員の老後問題も同じ境遇にある社員が全員一丸となり、しかもソフトウェア開発以外で生きてゆく道で自分達の会社で解決してゆく必要があると考えています。

このような背景から、ジャステックでは、社員の入社から、60歳の定年退職迄、長きにわたってそれぞれのレベルを考慮した技術者の能力の開拓をするために、

- 1) 基礎教育
 - 2) 応用教育
 - 3) キャリア教育
- から成る教育体系を開発し、実施

しています。まず、基礎教育には、

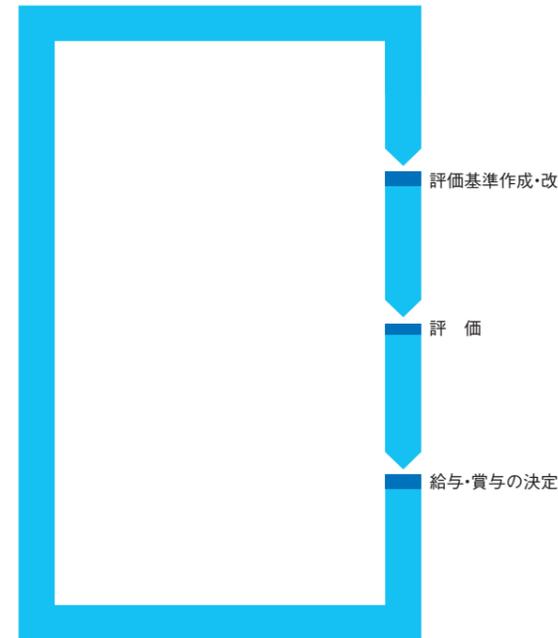
- あいつの仕方、服装などから始まるビジネスマンに必要なエチケットや心構えの教育
- ソフトウェア開発に必要な知識および技術的基礎教育(プログラミング言語、ドキュメント記述方法、統計技法、技術英語など)
- プロジェクトリーダーおよびマネジメント基礎能力の養成(リーダーシップやチームワークなど)
- 経営参加教育(会社法、労働法、株式、財務諸表、評価システム、予算制度など)

評価システムは………?

評価システムの基盤である評価基準(等級制)は、全社員の参加のもとで作成されています。それぞれの立場(等級)において、どういった行動が求められ、それにはどういう能力が必要なのか、といった基準が定められています。しかし、こういった基準に絶対的なものはありませんから、常に、現状と照らし合わせ、社員の意見を反映させながら、よりよいものを作ろうと努力しています。多くの社員から変更が要請され、

多数社員によりこれが承認されればこの基準は改訂されます。

各自の具体的な評価は、基準に照らし、まず個人とチームリーダーが話し合い、次にチーム間、部門間、最後に会社で調整します。そしてその結果を本人にフィードバックし、承認を求めます。



給与の基本的考え方

ジャステックでは、経営参加を実施していますから、給与の決め方にもまた、社員全員の意見が反映されています。

さて、ジャステックの給与は能力別等級制を導入して決めています。新入社員や経験の浅い年齢層でプログラムの開発や試験を行っている人が該当する等級。顧客と折衝を行い設計やチームのマネジメントを行っている技術者、また、スペシャリストとしてソフトウェア開発やパッケージの開発を行っている者が該当する等級。技術およびマネジメントにおいて会社全体の責任を担う者が該当する等級という具合に、技術能力、管理能力、人間的能力やそれぞれの職務に応じた等級が定められています。

次に、社員はこれくらいの給与はとりたい、そして、それだけの仕事をするとという事に裏打ちされた自己宣言を踏まえ、全社員で評価を行うことにより給与とボーナスを含んだ年収の目標を決めます。具体的な数字は大手コンピュータ・メーカーや同業他社に比較しても負けません。そして、毎年目標で決めた額を社員が手にし、

さらに利益還元として業績賞与が、社員の能力と貢献度により分配されています。

さて、ジャステックの給与は能力別等級制を導入して決めています。新入社員や経験の浅い年齢層でプログラムの開発や試験を行っている人が該当する等級。顧客と折衝を行い設計やチームのマネジメントを行っている技術者、また、スペシャリストとしてソフトウェア開発やパッケージの開発を行っている者が該当する等級。技術およびマネジメントにおいて会社全体の責任を担う者が該当する等級という具合に、技術能力、管理能力、人間的能力やそれぞれの職務に応じた等級が定められています。

社員全員が参加する評価によって、個人個人の等級を決めますが、固定的なものではなく、毎年、昇給、ボーナス(夏・冬)時期に評価を行い等級の変更を行います。

- 幅広い知識を身につけるための教育(心理学-個人・集団、社会学、政治経済、文学芸術一般、宗教、自然科学などの選択講座など)
- ソフトウェア技術者の基本的能力を養成するカリキュラムが盛り込まれています。基礎教育の次に位置する応用教育は以下のカリキュラムで構成されています。
- 社員各自が担当する専門にとどまることなく、異職務に対しても目を向けながら、専門的

- 職能技術を身につけることを狙いとした教育(技術者に対しては専門的ソフトウェア技術教育、営業に対しては、営業知識や顧客開拓の手法の教育など)
- プロジェクト・マネージャとして組織を育成する能力、またそれに必要な管理技法の運用能力の養成
- 学者、文化人、経済人、教育者、宗教家、科学者などの主張、考え方に触れることによっての素養を深める教育

- 事業の実践および各界の一人者との接触による事業者感覚の養成教育(ここから、新規事業の開拓にリーダーシップを発揮する人材を発掘する。)
- 最後のキャリア教育は、ソフトウェア技術者の能力の発展を考慮した上で、新しい職務への再出発を計るよう設けられたものです。
- 応用教育において事業者養成教育を受けたものが、技術者の老後を解決するソフトウェア以外の新しい事業を起こすことを目的とした教育

- 新しい事業を推進するものに協力していく人達には、その事業に携わるのに必要な知識および能力の開拓教育
- キャリア教育はこのような目的を持ってしています。
- ところで、ソフトウェア業界は、歴史も浅く、技術者の老後問題の解決に対し先導的役割を果たしたところは、いまだ現れていません。ジャステックは、この課題に対し、応用教育およびキャリア教育を通し、挑戦的姿勢で研究、実践する人物の育成を考えています。

なぜ一流クライアントなのか？

ジャステックはクライアント（顧客）の経営戦略と直接つながりのあるシステムをトータルに受注することに努めています。そこではクライアントの競争相手に企業機密が漏洩する様なことがあってはなりません。

たとえば、金融、自動車、コンピュータなどの各企業はそれぞれの分野で

互いに競争しているわけで、ソフトウェア会社がクライアントとして同業数社を手玉にとるという様な考え方は独善で、商売として成り立つはずはありません。そこで一分野一社主義という原則が打ち出されているわけです。

幸いソフトウェア技術は異分野間

での技術トランスファが可能ですし、そういったノウハウこそが初めてソフトウェア会社の技術力ともいえるわけです。

こうして蓄えられたノウハウを利用して標準的なパッケージ（技術、マネージメント関係）を開発して独自性を発揮して行くことをジャス

テックは目指しています。従って個別クライアントとは、分野別技術提携を通して仕事を受注し、新しいクライアントは既クライアントの了解を得て初めて会員となる、いわば格式のある会員制クラブの形式をジャステックは求めています。

技術力に結集した一流クライアント

- 清水建設株式会社
 - 三菱ケミカル株式会社
 - 住友ゴム工業株式会社
 - 住友理工株式会社
 - 住友電気工業株式会社
 - 東芝テック株式会社
 - 日本電気株式会社
 - 富士通株式会社
 - パナソニック株式会社
 - シャープ株式会社
 - 株式会社デンソー
 - 三菱重工工業株式会社
 - 株式会社かんぽ生命保険
 - トヨタ自動車株式会社
 - 株式会社リコー
 - 東京エレクトロン株式会社
 - 日本ユニシス株式会社
 - 三菱商事株式会社
 - 株式会社あおぞら銀行
 - 株式会社三菱UFJ銀行
 - 三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社
 - 三菱UFJ信託銀行株式会社
 - 株式会社三井住友銀行
 - 株式会社みずほ銀行
 - 大和証券株式会社
 - 第一生命保険株式会社
 - 東京海上日動あんしん生命保険株式会社
 - 東京海上日動火災保険株式会社
 - ヤマト運輸株式会社
 - 株式会社日本航空
 - 全日本空輸株式会社
 - 東京電力エナジーパートナー株式会社
 - 東京電力パワーグリッド株式会社
 - 東京電力フエール&パワー株式会社
 - 東北電力株式会社
 - 九州電力株式会社
 - 西部ガス株式会社
 - 静岡ガス株式会社
 - 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ
 - 愛知県経済農業協同組合連合会
 - 株式会社朝日新聞社
 - アフラック生命保険株式会社
 - SMBC日興証券株式会社
 - 株式会社ジェイティービー
 - 住友生命保険相互会社
 - ソニーセミコンダクタソリューションズ株式会社
 - 日本アイ・ピー・エム株式会社
 - 株式会社日本カストディ銀行
 - 日本生命保険相互会社
- ※証券コード順、非上場企業は50音順

技術力が評価された仕事内容のプロフィール

開発内容

業務アプリケーションシステム（基幹業務系）

- 郵便貯金業務（通常貯金、給与自払、振替、ダイレクトチャネル等）
- 銀行業務勘定系【預金（流動性、定期性）、為替（内、外）、証券、債券、融資、CIF、短期金融市場約定確認、RTGS、共同センター等】
- 信託銀行業務【信託、資産管理、年金（ハイブリッド型、動態年金数理）、担保管理、私募投信、STP等】
- 信販業務（会員管理、売掛、請求、入金、督促等）
- 生保業務【個人保険（新契約、保全、再保険管理等）、団体保険、年金（厚生、共済、401K、新DB等）、外務員管理、医療管理、営業支援端末、マイナンバー等】
- 損保業務（船舶、貨物、火災、自動車、積フア、本支店管理、代理店管理、資産運用等）
- 証券業務（財形貯蓄、投信累積投資、信用取引、オンライントレード、持株会、ストックオプション、貸株取引（レンディング）、日本版ISA、高速取引、金融所得一体課税等）
- 協同組合共同利用型センター（勘定系、情報系等）
- 航空運輸業務【座席予約・発券（国内、国際）、運賃計算、ツアー予約、整備、運航、乗務員、空港、顧客管理等】
- 旅行業務（旅行・ホテル等予約、ツアー販売（国内、海外）、商品作成、他社提携、商品管理、提携店管理等）

業務アプリケーションシステム（情報系）

- 銀行業務情報系【CMS、受信実績管理、顧客情報管理（個人、法人）、国際収支統計、バーセル対応、信用リスク管理、全銀システム24時間365日対応等】
- 証券情報提供（ニュース配信、各種証券情報コンテンツ送信等）
- 特許庁出願書類等証明交付（証明書類出力、交付書類出力）
- 会員向けOne-To-Oneサービス（情報登録、商品販売、料金決裁、情報提供）
- アフターサービス向製品出荷情報管理（購入顧客、販売製品

経営計画・管理システム

- 人事情報・給与（異動、昇降格、成績管理、給与、賞与、退職金、年末調整、人件費管理等、社内業務フロー）
- 輸出経理業務処理（取引条件管理、L/C管理、注文管理、入金予測、代金回収、売上諸費等）

通信制御システム

- 交換機（回線、バケット、移動、ATM、PBX等）
- アクセス系（移動通信基地制御局、移動通信基地局、WLL、Femtocell、C-RAN等）
- 通信端末（固定電話、携帯電話／PHS、GSM、WCDMA、LTE、タブレット端末、スマートフォン、TA、GPS 端末等）
- IP（ルーター／ギガルータ／NWスイッチ、制御／管理サーバー等）
- NGNサーバー
- ネットワークマネージメント（INMS、TMN等）

社会開発・省力化システム

- フロー制御（上下水道、物流、倉庫、FA等）
- ITS（ナビゲーション等車載システム、VICS、道路情報センターシステム、ETC等）
- エリアマネージメント【ビル制御（空調、電力、防災等）および設備管理（維持業務、検査管理、保守等）、テーマパーク（遊戯施設混雑情報、忘れ物管理、テナント管理、運営会社経理等）、遊技場（遊戯施設管理・顧客管理、景品管理等）等】
- 多国語翻訳ワークフロー（メッセージ翻訳、マニュアル翻訳）

ソフトウェア開発支援システム

- Web ビジネス・プラットフォーム（著作権管理、コンテンツ管理、コンテンツ流通、課金等）
- Storage Area Network (RAID)の運用管理、障害管理)

- 建築部材販売工事管理（受注管理、部材発注、工事手配、工事進捗管理、請求・入金管理、物流管理等）
- 自動車部品管理（在庫管理、発注、価格管理、買掛金、予算管理等）
- 生産管理【ハードメタル・ゴム製品・電力ケーブル（受注、生産計画、在庫管理、出荷、請求、購買等）】
- 電力業務【営業（窓口対応業務、料金計算、請求等）、燃料（貯蔵品燃料受払・在庫、LNPG運用・代金支払）、火力（発電計画・実績、工事管理）、送電設備管理、配電工事管理、電柱敷地管理、資材管理、料金原価算定、託送】
- ガス業務【ポイント管理】
- 電子部品販売管理（予算収支管理、販売管理、在庫管理等）
- 潤滑油製造（添加剤管理、容器管理、調合管理等）
- 鉄鋼プラント（高炉、転炉、連続、厚板圧延、スラブ・コイルヤード等）
- 輸送機器製造販売物流
- 輸送業務（請求管理）
- 不動産業務（賃貸管理）
- 半導体機器物流（在庫管理）

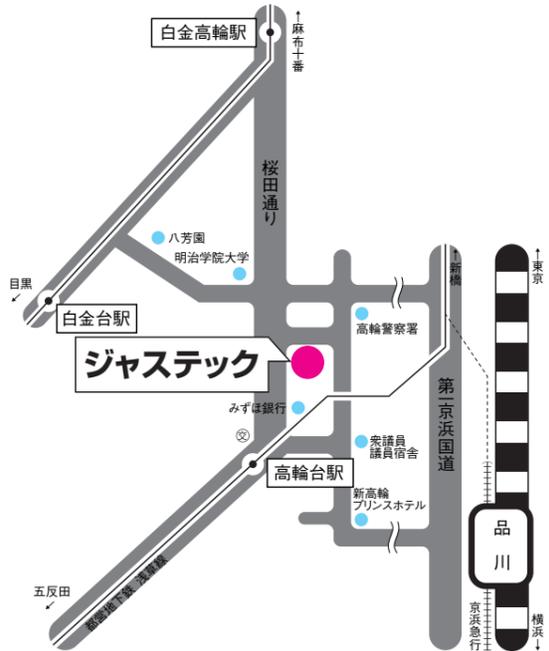
- 情報、部品展開等）
- 整備技術情報（故障診断、整備技術情報提供等）
- 消費者情報（苦情受付／対応、苦情処理履歴管理等）
- 現場の情報共有および作業員申請サービス
- 医療業務情報系（電子レセプト分析、経営情報分析）
- FA機器・ロボット・作業サービス業務管理
- 引越情報（配送情報、作業情報、レンタル、アルバイト管理）
- グローバルDWH構築

- IT費用チャージバック（予算計画、実績収集、課金、予実管理等）
- リース物件管理（予算管理、購入管理、物品管理等）

- SDN対応
- 通信サービス（音声応答、コールセンター、課金等）
- 支援業務（局設計、伝送路設計等）
- 独自網の管理・監視（地上波デジタル放送中継網監視）
- デジタルカメラ（画像処理、露出／カラーバランス制御、他装置制御等）
- 車載電子制御システム【車載OS、車載LAN、ECU（ボディ系、空調系、エアバック系、ドア系、走行支援系）、駐車支援、自動運転】

- 画像情報検索業務（犯罪捜査支援、有害情報遮断、意匠登録・検索支援、メディア・マーケティング）
- 宅配便（配送業務効率化、会員情報管理、荷物配送状況通知、キャッシュレス決済）
- コンビニエンスストア（発注業務、商品品揃え）
- 電力システム改革（広域系統運用機関設立、小売全面自由化、発送電法的分離）
- AI活用による実証実験協業（設備自動運転、事務効率化）
- 介護見守り

- ソフトウェア生産管理（見積、要員計画、開発計画、開発実績データ収集、生産性分析等）



交通機関
地下鉄都営浅草線「高輪台駅」A1 出口より徒歩 5 分
JR「五反田駅」より高輪方面へ徒歩 15 分
JR・京浜急行「品川駅」高輪口より徒歩 15 分

会社の概要

■名称	株式会社ジャステック
■事業内容	システムコンサルティング システムインテグレーション (システムの調査、分析、設計、開発および販売)
■事業所 (本社)	〒108-0074 東京都港区高輪 3-5-23 TEL(03)3446-0295(代表)
(仙台営業所)	〒980-0011 宮城県仙台市青葉区上杉 1-5-15 TEL(022)726-1267(代表)
(沼津営業所)	〒410-0801 静岡県沼津市大手町 3-8-23 TEL(055)963-9965(代表)
(名古屋営業所)	〒461-0005 愛知県名古屋市中区東桜 2-13-30 TEL(052)932-5445(代表)
(大阪営業所)	〒532-0003 大阪市淀川区宮原 4-3-39 TEL(06)6399-0510(代表)
(広島営業所)	〒732-0827 広島県広島市南区稻荷町 4-1 TEL(082)567-2330(代表)
(福岡営業所)	〒814-0002 福岡県福岡市早良区西新 1-10-27 TEL(092)841-5931(代表)

■創立年月日	1971年7月16日
■資本金	22億3800万円
■売上高	174億5200万円 (2020年11月期)
■社員数	1359名 (男1014名、女345名 2020年11月期)
■取締役および監査役 ※2021年7月末現在	神山 茂 取締役会長 中谷 昇 代表取締役社長 最高経営責任者 宮本 伸二 取締役執行役員 技術部掌管 製造本部本部長 兼 製造1部長 兼 教育部長 兼 人材開拓部長 兼 情報セキュリティ管理室長 川越 敏浩 取締役執行役員 業務改革部長 兼 品質環境管理室長 公認 CMMI インストラクター 村中 英俊 取締役執行役員 総務経理本部本部長 兼 総務人事部部長 兼 経理部長 牛頭 秀雄 取締役執行役員 情報システム部掌管 購買部長 兼 製造本部プロジェクト推進部長 谷 隆光 取締役執行役員 営業本部本部長 兼 営業1部長 兼 営業2部長 竹田 正人 取締役 (監査等委員) 永島 豊 取締役 (監査等委員) 松本 実 取締役 (監査等委員)

■監査法人	有限責任監査法人トーマツ
■上場取引所	2003年5月1日 東京証券取引所 市場第一部（貸借銘柄）
■加盟団体	一般社団法人 日本経済団体連合会 一般社団法人 情報サービス産業協会 一般社団法人 日本情報システム・ユーザー協会 一般社団法人 情報処理学会 公益財団法人 財務会計基準機構 民間外交推進協会（FEC） 日本 SPI コンソーシアム
■認定／認証等	ISO9001 ISO14001 プライバシーマーク CMMI ver1.3 成熟度レベル5 達成 (2018年6月) ISO/IEC27001
■取引金融機関	りそな銀行 三菱 UFJ 銀行 みずほ銀行 三菱 UFJ 信託銀行
■連絡先	〒108-0074 東京都港区高輪 3-5-23 株式会社ジャステック 人材開拓部 人材開拓課 ☎0120-446-295 E-mail : recruit@jastec.co.jp URL https://www.jastec.co.jp