

「Well-Being 経営の実際」レジюме

■ 株式会社ムーンファクトリーの概要

理念

「ムーンファクトリーにかかわる、すべての人をしあわせにし、あまねく世界をしあわせにする」

判断基準

「いまからやることはその人をしあわせにしますか？」

オフィスの場所

日本：東京の八丁堀

ベトナム：ホーチミン

社員数

日本：38名（平均年齢 40歳、男女比率 50:50）

ベトナム：8名

会社の理念である「あまねく世界をしあわせに」する為には、まずは自分たちがしあわせでなければならぬという考えが基本にあります。まずは社員の幸福、その家族の幸福、お客さま、パートナーさん、そしてその先へと、順番にまずは身近なところから幸せの波を届けていく存在としてムーンファクトリーはありたいと思っています。そして私たちはITのエキスパートでもあります。今日よりも少しだけ良い明日をITを使って私たちは作り出すことができます。日々私たちがそういう意識で仕事をする事で、この世界は少しずつ澄み渡っていくのです。世界が澄み渡って、誰もがしあわせだと思える世界をムーンの社員みんなで作り出していきたい。そしてその喜びを、社員みんなで共有していきたい。そんな思いでこの会社を動かしています。

■ 社員を大切にしている施策例

1. 夏のサムシングニューキャンペーン

毎年夏休み前に、何か自分にとっての新しいチャレンジをひとつ決めて実行するというキャンペーン。エントリーした社員には Amazonギフト券を 10,000円分プレゼントしています。キャンペーン終了後に、面白おかしくどんなチャレンジをしたかを朝のミーティングの時に発表してもらっています。

2. 育児ルームとフリーエリア

働くお母さんが多いこともあり、オフィスの中に育児ルームを設けています。子ども連れで入社した時はこの部屋で子どもと一緒に仕事ができる環境を整えています。また、季節感

やイベントを大切にしたオフィス装飾や、ランチタイムや休息時間にリラックスできるフリーエリアを数カ所準備しています。



3. 社食選手権

私たちは立派な社員食堂は作れないかわりに、ユニークなインスタント食品支給の制度があります。定期的に社内みなさんが投票を行い、人気のあったものを入れ替えて支給するという制度です。

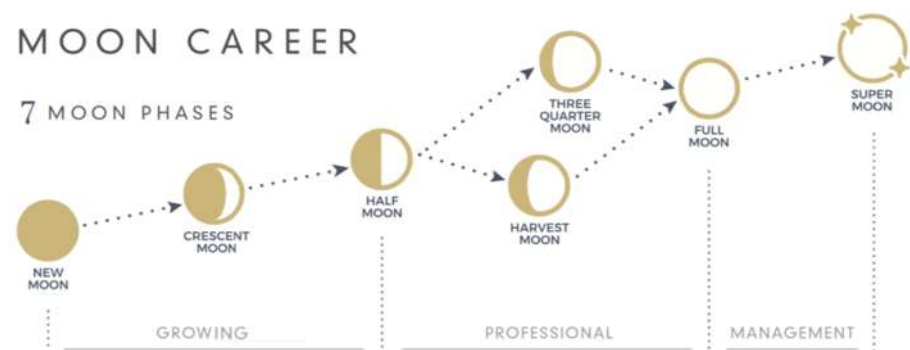
4. 労務管理委員会

労務に関しては、社員持ち回りで「労務管理委員会」を設置し、社員の目線で働きやすい規定を策定し運用するようになっています。これによって会社からの一方的な指導ではなく、自発的にどのような仕組みがベストなのかを社員同士で考え、それを実践するという良い循環が生まれています。

■ 事業への貢献度の視点

1. ムーンキャリア

ムーンには独自のキャリアアップ制度があります。NewMoonからスタートし、それぞれのクラスごとに求められるスキルと目標が設定されます。毎年4月に社員は自分のクラスに応じた「キャリアシート」を提出し、それぞれに具体的なゴールを設定してその到達度を年度末に確認します。



2. 未来道具補助制度

「あたらしい発想や技術に常に興味を持ち、それらを率先して使ってみることで常に一歩

先をいく人になること」を目的として、全社員を対象に個人で購入する電子機器やソフトウェアなど（例えばPC、タブレット、AppleWatch、スマホ、ゲーム機、VR/AR関連製品…などなど。大抵のものはなんでもOK）の購入時に、金額の1/3を会社が補助する制度です。最新の技術に日常から触れることの大切さをこれで説いています。

3. 新規事業開発プロジェクト

「将来のMoonfactoryの姿はスタッフ全員が参加しながら創っていくもの」という考えのもとに、将来的な成長が見込めるプロジェクトを全社を挙げて支援しMoonfactoryを新たな成長軌道に載せていくことを目的として、Newビジネスのアイディアプレゼンを全社員さんから定期的に実施してもらっています。「こんな仕事をしたい」「この分野に挑戦したい」「ITを使った地域振興をしたい」「日本の文化を世界に広めたい」・・・など、今の事業にとらわれない自由な発想で毎回面白いアイディアが出てきています。現在は3つのプロジェクトが進行中。

■ 社会への貢献の視点

1. 他組織との協働/連携

梅澤が関わり運営をしているいくつかのNPO、例えば18歳までの子どものヘルプラインである「チャイルドライン」や、病児を持つ家族を支援する「キープ・ママ・スマイリング」などのNPO団体を日常的にサポートし、社員のみなさんにも数多くある社会問題への気づきを促し、またそれらに対する支援を行なっています。また、東日本大震災の復興支援は現在も引き続き現地の方々と続いており、他にも全国社会福祉協議会の「広がれボランティアの輪」に所属するNPO、NGO、財団の方々へのプロボノ活動など、社会支援については意識することなく日常の中で実践しています。

2. SDGsについて

あえてムーンからはSDGsに準じた活動を大々的に表に出すことはしておりませんが、社内スタッフにはSDGsの本質は何かということの指導はしています。SDGsがあるから世の中のために良いことをするのでなく、あくまでもSDGsは今まで私たちがやってきたことに付加された新たな指針なのだという意識です。まず一番の根底に「人権」と「多様性の尊重」の2つをしっかりと持ってもらい、それを基本として自主的に社会貢献ができる人になってもらいたいと思っています。

■ ベトナム子会社との異文化理解について

1. ベトナム語版 ムーンスタッフマニュアル

ムーンに入社をすると、スタッフマニュアルというものがオリエンテーション時に渡され、数日間の研修を受けてもらいます。このスタッフマニュアルには社会人としての基礎的

なことからムーン社員としての心得（10のクレド）まで、ムーンの文化が詰まった冊子になっています。これは毎年更新され、ベトナム語にも翻訳されて、ムーンベトナムのメンバーにも共有されます。理念やクレドについては、グローバルに同じ思いを共有することで、国を跨いでも同じ方向を向いたチームワークが組めると信じています。また、ベトナムに日本のやり方を踏襲してもらうのではなく、日本もベトナムから良いところを学び、ベトナムには日本の良いところを吸収してもらうという双方向での学びを意識しています。

2. 日本での研修

ムーンベトナムのスタッフに日本国内で研修を受けてもらう制度があります。期間は3ヶ月間。この研修プログラムを通して日本への理解を深めてもらい、仕事のやり方を学んでもらい、ベトナムに戻ったあとも他のベトナムスタッフへ良い影響を与える存在になってもらえたらと思っています。

■悩みとまとめ

1. ベトナムと日本の文化の違いにいまだに苦しみ中

ベトナムオフィスを開業して5年が過ぎましたが、いまだに全てがうまく機能しているとはなかなか言えない状況でもあります。理念の共有はできてはおりますが、実際の仕事の進め方において、日々改善が必要と思われることはまだまだたくさんあります。あまりステレオタイプ的な見方にならないよう気をつけてはいますが、例えば以下のようなところにベトナムと日本の違いを感じます。

1. ベトナムは、先を見越した「ものづくり」が今ひとつ苦手である。こう作ったら後々困るから先に手を打っておこう的な発想がなかなか育たない
2. ベトナムチームは技術的なクオリティは問題ないが、自分の専門分野以外のことを積極的にあまりやりたがらない
3. 日本語を話せないベトナム人社員と、日本のスタッフのコミュニケーションがあまり進まない
4. 好きにやっつけていいよという依頼の仕方だとうまくいかないことが多い。ベトナムチームは上から命令をするとしっかりやれるのに、自身の裁量に任せるとどうもうまくいかない。やり方なども細かく指示を出せば良いのだが、相手に考えさせてものを作らせるとうまくいかないことも多い

これらについてはベトナム側にも改善を求めつつ、日本側もベトナムの気質に合わせた指示の出し方ができるように工夫を重ねています。例えば、指示書のフォーマットをベトナムと日本双方で検討し合い、最低限ここまでは事前に日本側でまとめて欲しいという範囲を明確にするなどです。

2. 「システム開発」と「クリエイティブ」、部署によって差がある幸福度

ムーンファクトリーには現在4つの部署があります。「システム開発」、「クリエイティブ」、「インフラ構築」「ディレクター」の4つです。同じ会社内に、業務文化が全く異なる部署が混在しているため、その差の大きさに悩むことがたくさんあります。思いつくままに書くと、

1. システム開発のチームは、デザインなどのクリエイティブチームよりも、幸福度が低い気がしている
2. システム開発のチームは慢性的な人手不足もあり、納期に追われ、トラブルが発生する時間も不定期で、精神的に厳しい仕事も多い
3. 同じエンジニア職でも、ベトナム人社員の方が幸福度が高い気がする

3. 幸福度は仕事についてだけじゃない

幸福度は仕事についてだけではなく、プライベートも合わせて幸福でなければ、本当に幸福な毎日にはならない。ムーンの経営陣は社員のみなさんに対して、プライベートもしあわせであって欲しいと常々思っています。本気でそう思っています。ムーン創業時は人数も少なかつたこともあって、全社員が全員家族のような関係性でありました。仕事とプライベートの区別もあまりない状態でワーク・ライフバランスが適切に取れ、仕事も充実、プライベートもしあわせでみんな良い状態でした。25年が経った今、人も増え、色々な考えの社員さんが入社してきて規則も整備され、仕組みも体制も普通の会社ようになってきて、それはそれで感慨深いものがありますが、一人ひとりをごとまでフォローできるかという昔ほど深くまでは見ることができなくなっています。会社として、どこまで個人のプライベートに介入すべきかはいつも難しいテーマです。現在、ムーンには総勢50名弱のスタッフがありますが、中には家庭のことや病気のことなど、プライベートに問題を抱える社員さんもやはりいます。取締役にはお母さんのような存在の人もいて、それぞれ家族のように面倒をみたりして、それが逆に問題になるケースもあります。基本は社員さん自身をエンパワーメントしていくということなのでしょう。ムーンの幸福経営が社員皆さんのプライベートな幸福にもきちんとして貢献できるように、今後も試行錯誤を続けていきたいと思えます。

4. まとめ：「しあわせ」を再考

人は「誰かのためになっている」と感じた時にしあわせを感じるもの。だとしたら、仕事を通して「誰かのためになっている」という実感を日々味わえたら、それは社員のしあわせに繋がるのではないかと。「しあわせ」という言葉は、最近になって「Well-Being」や「フィランソロピー」という耳障りの良い言葉に置き換わってきました。言葉は変われど、しあわせに拘った経営をこれからも実践していきたいです。私としては、「誰かのためになっている」ということを実感できる会社が Well-Being経営な会社だと感じています。

以上