

本年度夏季賞与も月基準2.0ヶ月、暫く成長基盤整備を優先させて貰います。

代表取締役社長 石和田 雄二

本年度の夏季賞与の支給方針は、7月30日付で人事の方からも出しましたが、今週の水曜、7月6日に昨年度同様の支給月数2.0ヶ月水準で、支給します。以下が、本年度夏季賞与の支給要綱の概要です。

1. 支給日 : 2022年7月6日(水) {明細は当日朝、管理者経由}
2. 基準月数 : 2.0ヶ月 (基本給+役割給の2.0倍)
3. 対象期間 : 令和3年12月1日~令和4年5月31日
4. 勤務係数 : 期間内の有効出勤率を計算、厳密に適用。
5. 経験係数 : 満3年以上; 1.0、{2年生; 0.8、3年生; 0.9}
6. 考課係数 : 考課は、5等級以下は現場優先で加点主義指向になるが、6等級以上の管理責任層は、減点主義指向で業績を反映する。  
[A、B、C、D、E]=[1.10、…、0.90]
7. その他 : 5月末時点で入社3ヶ月未満の見習社員は一律定額奨励金。

今年度の東証プライム上場企業の夏季賞与の妥結金額は、大半が3月の賃上げ交渉時に年間支給額として決まることもあって、前期21年度の業績に連動し、コロナ禍で3%落込んだ21年夏に比べ6.5%の上昇、平均月数は2.47ヶ月です。当社は、19年に賞与月数で年間4.0ヶ月超を達成、コロナ禍の中でも変わらず夏賞与2.0ヶ月を維持したが、今期も夏2.0ヶ月と前期と同水準を維持したい。当社の21年度業績は、売上対前年度20%増の53億円、利益も2.5億円の増収増益を達成したが、一人当たりの売上が大手企業は3000万が普通なのに当社は860万円程度、若い人が多いとは言え単価低く管理能力弱く、前期の後半戦ではTIMSやGAIA、Open Science等々各分野で問題を起しそれが数字にも表れた。古い大手企業のように成長率が低い企業の賞与は部門別の業績連動型で良いが、個人の能力を超えて成長過程にある企業は、利益を社員に還元するだけでなく基盤整備投資や危機対応資金に活用し、中期的に社員に還元する方が合理的だ。

社員200名程度で比較的安定していた2000年前後には当社も夏賞与2.4ヶ月、年間で5ヶ月程度を出したこともあるが、10年のリーマン危機の後には、夏季賞与0.5ヶ月、年間でも1.5ヶ月にまで落ち込み、その後、夏季賞与を1.0ヶ月、1.5ヶ月、2.0ヶ月と伸ばし漸く19年に年間4.0ヶ月を達成して今日に来ている。不況時の銀行は高飛車、10年の危機の時にも銀行融資を受ける為に社員の賞与を削り給与も3ヶ月間8掛支給、私は賞与を貰う積りは無いが、給与を社員の3か月前から50%カット、社員の協力を得て何とか危機を凌ぐことが出来た。同年の期末、他の業績も悪いのに、防衛省画像ジャロ案件の検収は3月末、入金可能かと銀行に厳しく問詰められ、個人保証責任者に逃げ場なく、土下座で3月検収まで繋ぎ何とか生延びて来た。そもそもの創業時から貯金全て叩き2千万捻出、当初は無給なので家内を働かせ子供の塾も中止、連日連夜会社泊り込みだ。その後も繰返し危機を超えて来た。夏賞与2.0ヶ月は次への余裕の準備期間だ。

現在の当社は成長基盤整備3カ年計画の2年目、今年の数値目標は売上58億円で利益3.2億円、最終年の23年度には売上62億円で経常利益4.4億が目標だ。この23年度は当社創業35年目、私も80歳になり経営の第1線からは退くが、次の飛躍への基盤を整備、その2年後には社員1千名体制を前提に東京と共に大阪を新成長拠点、研究とトヨタとの窓口の名古屋と共に新たな発展を目指す。その為にも、今、優秀な若手人材の採用、先端技術と先端基盤技術組織を創った。一方で本社は4事業部の中核組織に再編、名古屋支社大阪支社に先進技術部隊も持つ特色ある事業部を作り、技術導入と中途も加えた人材育成を図っている。今年の新入は103名だが、これは今年から急に採用したのではなくリーマン後の新時代が始まる10年前から院卒中心に採用、この4年間で300余名が入社、博士10人、修士120人、学士180名、出身校は名大、京大、阪大、東大などだ。

顧客はこの20年間伝統的にNTTデータとトヨタ直系子会社トヨタシステムズとBIPROGY(旧ユニシス)の3社、その他は官庁研究所とIHI、DISCOなど。IT業界トップ、NTTデータとは先進技術分野で業務提携を結び、強い絆がある。しかし、先進技術だけで企業の成長は不可、トヨタシステムズ(TS)とBIPROGYとの関係を一段と強化、ITサービスの両雄、先進技術と通信のNTTデータと応用に強い顧客側トップTSの2社の現場から技術開発の在り方を学びながら、顧客開拓力のあるBIPROGYと共に新たな価値創造や顧客課題解決に挑戦する。その為にも独自の専門領域で主体的努力を重ねて未来を拓いて行く必要がある。当社は、従来から専門技術領域V-SLAMの研究を実施しているが、昨年度から5年6億の防衛装備庁の大型研究を担当、今年度からは経産省系のNEDOから阪大九工大が中心となるAI学習高速化を目的とするニューロモルフィック技術を取入れたリザヴァーコンピューティングの研究にも当社が加わることになった。この2つの研究は当社技術陣の水準の高さを証明すると同時に将来的商品化の可能性を担保、VSLAMで言えば自由視点の応用など有望な商品化に道を拓く。

上記の事実を社員に知って貰えば、今の当社が単なる中小のソフト会社でなく、社員が協力努力するなら大きく成長、将来性のある会社であることが解る筈だ。成長過程にある当社が利益を社員に分配するのが良いのか、VUCA時代の今、リスクヘッジを兼ね、将来の成長基盤に投資するのが良いのか、解る筈である。今も株価は20倍だが、大きく成長した上で社員に活躍機会と賞与を還元したい。

生活の基本である給与水準は、これからも世間相場の1.5%を超え毎年3%水準を目標に上げて行くし、能力のある若手の積極的な登用を含めて貢献度の高い優秀な個人の給与水準は、役割の新旧交代も進めつつ引上げて行く積りである。社員の急増に見合う管理力の強化と生産性向上の実現に向けた基盤整備の期間、24年3月までは賞与支給の枠である月数を現行の4.0ヶ月に凍結しておきたい。今が会社の潜在成長力を伸ばす2度とない機会、慎重な経営の舵取りを行う。目標を達成した暁には賞与月数凍結を解除、大手越え目指して走る積りでいる。将来への着実な成長に繋げる為に社員の一層の努力と協力をお願いしたい。(了)