

中途採用と新卒採用の選考基準は何か？

両者とも、今から3年後にどのくらい社業に貢献する仕事ができるようになっていのかを見ます。3年以上先のことはわからないからです。どういふキャリアを積んできた人が望ましいと考えるか？

20代の最も仕事に集中できる時期にプロとして生きる力（専門性）を身につけ、30代では新たなチャンスにチャレンジして結果を出し、40代では最も経験が生きるポジションで勝負できる——そういうキャリアを積んでいる人です。

なぜ年俸制にしているのか？

1年間の報酬に重きを置くためです。

年度ごとの業績貢献度次第で上がりもするし下がりもする、定額の年間保証賃金（基本給＋所定労働時間外手当）を年俸と称し、プロの年俸契約の世界に近づけようとしたからです。

賞与・ボーナスはないのか？

ありませんが、当社では世間の賞与・ボーナスに代わる報酬として成果配分があります。

違いは、業績が悪くとも支給されることがある賞与・ボーナスに比べて、成果配分は完全に業績と連動しており、業績が一定水準を超えなければ支給されません。

なぜ雇用契約を

一年ごとに交わすのか？

会社と社員の不断の緊張関係を維持するためです。

健康面のケアは、産業医の先生に毎月会社に来ていただき、社員の健康相談にのっていただいています。

残業や休日出勤について どのように考えているか？

当社の場合、裁量労働制における所定労働時間、9・5時間／1日を業務の遂行に必要な「みなし労働時間」として設定しており、実際の労働時間がそれより長くても短くても9・5時間／1日と「みなし」ます。とはいえ「長くとも」の目安は2時間程度とし、遅くとも22時までには仕事を切り上げなければなりません。

当社が裁量労働制の中で時短に取り組むのは社員の健康維持と、労働時間の自己管理能力の向上にあります。特に22時以降の就業を原則禁止にし、休日出勤は振休で相殺、有給は計画的にとつてもらうよう努めています。

いづれにせよ仕事の終わりは人生の終わりではありません。オフの大切さは年齢とともにわかってきます。労働時間の「長さ」だけではなく「短さ」の選択肢を持つことも必要です。

試用期間中にはどんなことをするのか？

配属予定先で入社後担当する予定の仕事を実践しながら並行して全社研修を受けます。

実際に仕事をしてもらうのは、戦力化までに要する時間、期間を見積るためです。

会社は毎年決算をしています。その都度前年の業績を振り返り、気持ち新たに翌年の計画を立てるわけです。当然社員もまた前年を振り返った上で新しい年に臨まなくてはなりません。そこで会社の決算に合わせて雇用契約を更新することで双方の緊張関係を維持する力タチにしています。

定年は何歳か？

満60歳（誕生日）です。ただし本人が希望した場合は65歳まで定年を延長することができます。

女性が活躍できる会社、職場か？

活躍できる会社、職場です。

少なくとも重いモノを持つ仕事ではないので、女性にハンデはありません。よほどムカつくことがあっても女性に手を上げる大人気ない男性はいませんから、むしろ男性より恵まれているかもしれせん。

結婚、妊娠、出産、育児をしながらでも働ける会社か？

一概には言えません。

現実に働いた人もいますし、ムリだった人もいます。

福利厚生は何に重きを置いているか？

セイフティネットの充実です。

まず社員が病気や事故、災害に遭った時に、本人や家族にできるだけ手厚い補償ができるよう、養老保険と医療保険に加入しています。



全社研修は社員として長く働ける人材、人物かどうか、当社との相性を見るためです。

試用期間の最終週には社長と配属予定先のC代表にプレゼンテーションをします。

採用の場合は、新たに雇用契約書を交わしその時点で社員として正式に入社が決まります。

入社時の年俸は

どのようにして決まるのか？

本人と会社の話し合いによって決まります。

退職金はあるか？

ありません。事業のことゆえ先行不透明ですから、将来支払うことになる退職金を確約できません。そこで、できるだけ現時点で対価を清算するという報酬体系にしているため、退職金制度はないのです。

経営諮問委員会とは？

取締役会からの諮問に対して、答申または献策を行う組織です。委員長を含む社外からの委員と、社内からの委員で構成。答申または献策の主な内容は、取締役、執行役員への選任、解任。代表取締役の指名。取締役、執行役員への改選策など。

委員会の答申、献策が一種の「タタキ台」になることで、代表取締役社長の負担が軽減するとともに、経営判断の公正性、透明性、客観性を担保し、コーポレートガバナンスの強化を図る目的で設置しました。