

女性活躍推進と脱下請けが生む高付加価値経営

ペンギンシステム株式会社



代表取締役 仁衡 琢磨 氏

女性エンジニアの活躍と下請け脱却が生む高付加価値戦略

当社は公的研究所や大学、大手～中堅～中小企業などからオーダーをいただきソフトウェア受託開発を行うIT企業です。

当社の最大の誇りは高い技術力だけでなく、女性エンジニアも多く活躍しているダイバーシティにもあります。エンジニアの能力に性別による差はなく、本人の興味と努力次第でどこまでも活躍できると考えています。

この多様性を支える基盤が、多重下請け構造からの完全脱却と直接受注比率ほぼ100%の実現です。価格競争に参加せず、自社にしかできない高度な開発に特化し、「いいものを作るのが最良の営業」という品質戦略を貫いたことが、中小企業庁「はばたく中小企業300社」選定の実績と、高い付加価値を生み出す源泉となっています。



当社の代表（右端）と従業員

ペンギンシステム株提供資料

「職能手当」が導いた生活残業の排除と大幅な時間短縮

当社のもう一つの大きな特徴は、月平均の残業時間が1.7時間という、業界の常識を覆す実績です。

時間をかける働き方を打破するため、2011年の震災を機に断行したのが、残業をしなくても一定時間分の残業代を固定支給する「職能手当」の創設でした。これにより、「時間内に集中して効率よく仕事を終わらせる方が得をする」という仕組みへインセンティブを反転

させ、無駄な生活残業の一掃に成功しました。

現在は固定支給分を基本給のベースアップへ算入し、賞与の基準を引き上げる更なる処遇改善を行っています。

「地位保全」で守るキャリアと法改正を先取りする柔軟な規則

当社の女性社員の産休・育休復職率は100%です。その長期定着を支えているのが独自の「地位保全」の原則です。

「復職後は、原則として育休前と全く同じポジション、同じ重要度を持つ職務へと確実に復帰させる」ことを明示的に保障し、復職後のキャリア中断への不安を払拭しています。

また、育児短時間勤務は本人の都合に合わせて4つのパターンから柔軟に選択可能で、在宅勤務（テレワーク）との同時利用も認めています。

さらに、現場の気づきや法改正に合わせて「年3回のペース」で就業規則を随時改定し、常時掲示しており、よりよい職場環境へとアップデートを続けています。

こうした取り組みが実を結び、2018年にはIT企業として茨城県内で初めて「ユースエール認定」を取得し、取得後も継続して認定を受けています。豊かな住環境の中で、残業のない充実したキャリアを求める優秀なエンジニア層から、強い支持を集める基盤となっています。

エンジニアの誇りと最高の品質の追求

今後は、現在の良好なワークライフバランスと高い有給取得率を維持しながら、最先端の研究を支援するシステム開発をはじめとする、より社会的意義の高いプロジェクトへの挑戦を加速させていきます。それに伴い、性別や文系・理系の枠を超えて、意欲ある多様な人材がITのプロフェッショナルとして成長できる育成体制をさらに強化していく方針です。

当社にとって「いいものを作るのが最良の営業」という品質へのこだわりは、エンジニア全員のプライドそのものです。目先の規模拡大を追い求めるのではなく、社員一人ひとりの生活と健康をどこまでも守り抜き、高い技術力を社会へ還元していく。その誠実なもののづくりの姿勢を崩さず、これからも全員で一歩一歩、確かな未来を築いてまいります。