

# The Attax Way

アタックスグループが大切にしている5つのもの

# The Attax Way（私たちが目指すもの！）

私たちの信条を、The Attax Wayとしてまとめました。

私たちのビジョンは中堅・中小企業の

『社長の最良の相談相手』として日本一になることです。

ここに掲げた精神で、

私たち一人ひとりの問題解決力を磨き、

互いに協力し合い、知恵を出し合って、

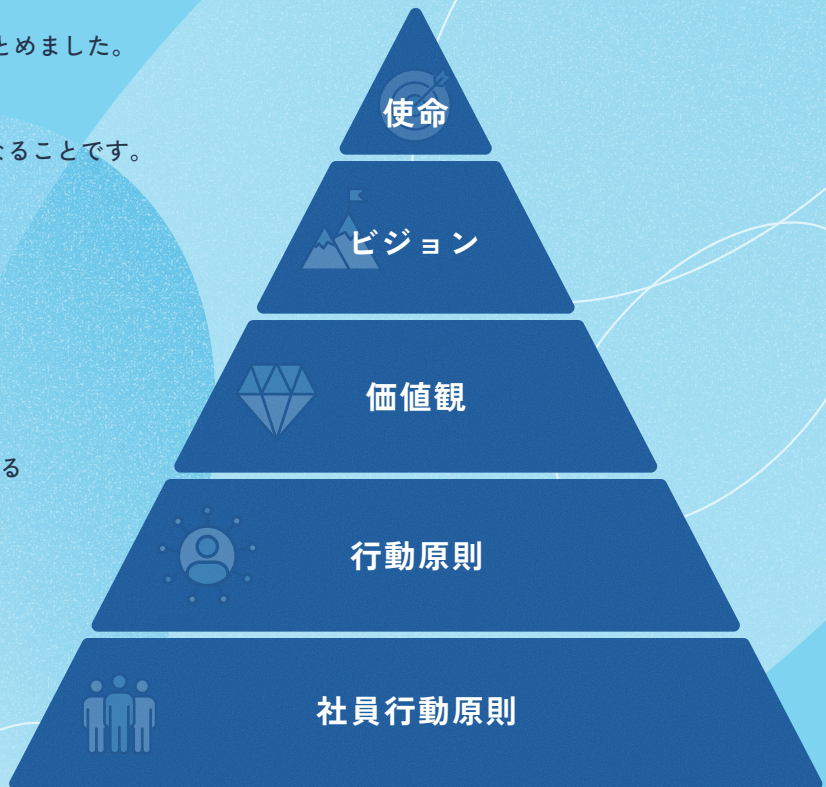
お客様が抱える諸問題の解決に向け、

力一杯努めてまいります。

私たちは、お客様にとって本当に頼りになる

プロ集団であり続けることを、

ここに宣言いたします。



## 使命



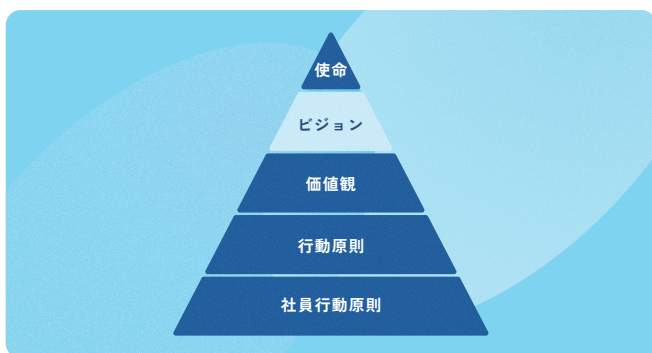
この「使命」には、アタックスグループ創業の理念が凝縮されています。中堅・中小企業は、日本全体では、雇用の実に80%以上を支えています。こうした1社1社は小規模であり、人的資源をはじめとする経営資源は、まず、製造や販売、サービスなどといった主活動（現場）に配分されます。そのため、経営の基本となる財務や人事など、経営の仕組み（インフラ）整備に人財が十分に投入できていないのが現実です。このような状況を踏まえ、私たちは、中堅・中小企業にとって必要となる諸々の経営機能をサポートすること

**志の高い人財を惹きつけ、成長させ、  
興奮させ、才能を開花させて、  
中堅・中小企業を応援する  
社会のインフラとなり、  
クライアントの驚きと感動を創造する**

に、大きな社会的意義があると考えました。

そこで、人のお役に立ちたいと考える、志が高く優秀な人財にジョイン頂き、企業経営を支援するプロを目指してもらおう、そして、お客様が経営課題を解決するサポートをさせていただこうと考えました。

これにより、経営資源に限りのある中堅・中小企業が思いきり主活動にまい進でき、日本経済を支えている中堅・中小企業の発展に貢献できると確信しています。



この「ビジョン」は、先に述べた「使命」を遂行する上で、私たちが目指す姿を簡潔に表したものです。私たちの仕事の「目指す姿」は、この言葉にすべて集約されています。この言葉は、私たちの社内でもよく使われますが、ここで大切なことは、「日本一の社長の最良の相談相手」になるのは、アタックスグループという人間の集合体（チームとして）だということです。私たちは、個々人の能力を超えた、最高の感動サービスを提供することを目指しています。このことは、チームだからこそ果たし得ることです。私たち一人ひとりが様々な知識やスキルを身につけ、最良の相談相手を目指すマインドは尊いことです。しかし、最高品質のサービスを、すべて自分一人で提供できるわけではありません。つまり広い視点でお客様のニーズに向き合えるチームプレーの手順を踏むことが大切なのです。

私たちの仕事は、お客様の経営課題を正しく認識するところから始まります。それには、お客様から「核心の話」を聴き出す力が必要です。それには、まずお客様と信頼関係を構築する必要があります。

## 「社長の最良の相談相手」として 日本一になる

お客様とのこれまでのお付き合いの経緯や課題の緊急度など、信頼関係構築に必要な要素には様々なものがありますので、経験の浅いコンサルタントには必ず上司が同行して、着実に成長できるよう指導します。経営課題は、解決までの期間から、大きく、短期、中期、長期に分類できますが、最初は、渾然一体としたものとして現れます。これを分析・整理し、優先順位をつけ、具体的な問題解決のフェーズに入った段階で、各分野の専門家をアサインすることになります。つまり、全体像を正しく掌握し、優先順位などを考慮して必要な手順を決め、次に必要とされる専門サービスを順次適切に提供し、問題解決してはじめて、真に社長の相談に乗ったことになるのです。そのためには、まず常日頃から状況を正しく診断し、チームを組成して、社長の相談に乗ることが重要です。必要に応じて、弁護士等外部の専門家を活用すべきこともあります。それは、経営課題を整理する中で明らかになります。

このチームワークの思想は、「The Attax Way」に一貫して流れているものであり、同様の記載が随所にあります。

 価値観

### ● POINT.01

#### 共同オーナー経営（価値観）

起業家精神を持つ、運命を共にするオーナー集団だからこそ、社長の最良の相談相手として、個人の力を超えるワンストップ・プロサービスを提供することができる

## 『共同オーナー経営』 『Small is Beautiful』『Mutual Respect』 『イノベーション』『コンプライアンス』

世界で成功している弁護士や会計士やコンサルタントなどの専門家集団は、ほぼ例外なく、「パートナーシップ（共同オーナー経営）」を採用しています。その理由は、私たちのような専門家集団に必要な要件を考えると、自ずと明らかになってきます。その要件は次の三つです。

要件の一つ目は、「リスク管理」です。

そもそも、私たちの仕事は、お客様が単独では解決できない困難な問題にチャレンジすることです。したがって、私たちもお客様と共にリスクを負うことが多いのです。そのため、複数の専門家で知恵を出し合い、どのようにリスクを取るか、また、いかにリスクを回避するかについて、きっちりと運命共同体として決めた上で、仕事を進める必要があるのです。

要件の二つ目は、「実力に応じた成果配分」です。

個人の人気や実力が大きくものを言うこうした専門家の世界では、人により貢献に大きな差が出ます。そのため、貢献度に応じて、報酬面でも十分納得がいくような成果配分を考慮する必要があります。更に、成果配分は、一般に短期視点の配分が多いのですが、結果だけでなく長期視点の配分も大切にしています。基本はチームプレーですから、配分方法もチームにおける貢献に応じたものになります。各人が納得できる報酬を手に入れば、優れた専門家が喜んで働ける、強いチームを形成できます。

要件の三つ目は、「専門家の経営参画」です。

専門家の世界では、お客様を惹きつけ、満足させる専門サービスをいかに開発するかは、明日の売上を左右する経営の根幹です。専門家集団では、この専門サービスの開発という経営上極めて重要な課題を、個々の専門家が担っています。つまり、現場をよく知っている、企画力のある優れた専門家が経営に参画することで、優れたファームを維持することができるのです。

このように、私たちのグループは、優れた専門家にとって、個人で開業するよりチームに所属している方が、総合的観点から幸せになれる組織形態であると考えます。

私たちの提供サービスでは、リスクをプールすることを避けて通れません。また、提供サービスの難易度や実行に際しての業務負担状況の幅が広く、人によって大きく異なり、メンバーの働き方の志向も幅広いため、価値連動報酬が最適なのです。更に、新サービスを開発するためには、多くの専門家に経営参画を求めることになります。これらの理由からも、パートナーシップという運命共同体の組織形態が、私たちのグループにとって最も相応しいのです。

視点を変えれば、私たち自身が、リスクをとって会社を共同経営している、つまり起業家精神を持つ専門家であることは、お客様企業の経営者の気持ちが分かるということにつながります。そして、私たちが「真の社長の最良の相談相手」に相応しい存在になることでもあると考えます。

#### ● POINT.02

### Small is Beautiful (価値観)

適正規模を維持して、人財一人ひとりの個性を尊重し、その才能を開花させる、温かみのある経営を行う

「使命」に掲げた優秀な人財が育つ環境づくりのためには、私たちは、一人ひとりの成長に目が届く適正な規模を保ちながら、多くのお客様のお役に立てよう成長発展していきたいと思っています。身の丈に合った成長をして、お客様も、私たちのメンバーも、皆が喜べるようにしたいと考えています。メンバー一人ひとりが互いに声を掛け合い、品質を担保し、メンバーが健康で嬉々として働ける体制づくりが目指す姿です。

「温かみのある経営」という言葉の真意は、「社員一人ひとりの成長を支援する、即ち、育てる」ことを通して、「社員一人ひとりが幸せになる」ことが、「人に優しい」ことであり、「人間的な温かみ」につながります。

人を育てるために、上司は、時として部下を厳しく指導することもあります。お客様と一旦約束した以上、その納期を厳守するために、徹底的に部下にどうすればよいかを問うこともあります。このような指導の真意は、「優れた人財」に必要な「執念」を育てるという点にあります。

どの世界でも「執念」は、優れた人財がもっている基本的な素質の1つです。私たちのグループでは、それぞれの立場で、お客様との約束をきっちりと守り、お客様の期待に沿うアウトプットを期限までに生み出すことは、プロとして当たり前であるとの共通認識があります。

「人間愛」に溢れる上司は、厳しく指導するときも、褒めるときも、真正面から、一人ひとりと真剣に向き合い、その人の「執念」を育てようとしています。そして、その上で、その人のいいところを伸ばそうとしています。したがって、私たちは、社員の成長を真剣に支援するために、常に一人ひとりの顔が見える「適正規模」だけは、どうしても維持していきたいと考えています。

#### ● POINT.03

### Mutual Respect (価値観)

地位・報酬・業務内容に関わらず、社員同士はお互いに尊敬し合う。社員は働きと市場価値に見合った報酬を受け取ることができる

既に述べた通り、私たちは強い個人がチームとなって「社長の最良の相談相手」となることにより、「1+1=5とか10」にしたいと考えています。そのためには、私たち一人ひとりがお互いに思いやり、「話し合い、助け合い、支え合う」ことが大変重要です。

「話し合い、助け合い、支え合う」ためには、私たちが、他のメンバーの人生に、生き方に興味を持ち、人間として尊敬し合うことがとても大切です。一緒に仕事をする仲間である以上、上司か部下か、正社員か契約社員か、国家資格を持っているかいないか、報酬が高いか低いかなどはまったく関係なく、お互いに他のメンバーの話によく耳を傾け、人間としての存在を、心底認め合うことが必要です。

そのためには、お互いをよりよく知ることのできる「場」を多く持つことが、全てのメンバーにとって大切なことだと考えています。

一方、私たち専門家同士が、相手から尊敬されるためには、まず、それぞれが知識やスキルを磨き、求めるレベル（＝閾値）に到達していることが基本です。専門能力が業界の閾値に達していて、より高いレベルの問題解決能力を持ち合わせることは、プロとして認めてもらい、尊敬してもらうために、絶対に必要だからです。

次に、専門能力のみならず、人間力が高いかどうかは極めて重要です。常に相手のことを思いやり、部下の成長を支援することに使命感を持つ、自分を律することができるなど、組織リーダーとしての役割をきちんと実践していれば、上司として、誰からも尊敬されるでしょう。

#### ● POINT.04

### イノベーション（価値観）

私たちの成長のために進歩は必然であり、絶えず革新し続けることによって、クライアントに驚きと感動を与えることができる

世の中は絶えず変化しています。特に、昨今は、驚異的なスピードで大きな変化が起きています。

こうした中、当然のことながら、お客様が取り組むべき課題も大きく変化し、その解決策のためには、私たち自身が常にイノベーションを起こしていく必要があります。新たな変化に対応するために、新しいサービスラインを開発したり、従来のサービスラインよりも、「より上位の目的レベルの問題解決を志向するサービスライン」にシフトさせていくことが必要です。

また、社内における業務プロセスも、常に進化を目指し、「もっと提供価値を高める、いいやり方はないか」、「もっと効率を高めることはできないか」と変革していくことが必要です。

私たちは、自分たちの成長とお客様の課題解決のために前進し続けます。アタックスグループは、常に革新する組織を目指すため、組織のリーダーはもちろんのこと、多くのメンバーに、それぞれの持ち場でこのリーダーシップを発揮することが期待されています。

#### ● POINT.05

### コンプライアンス（価値観）

関連法規や社内規則はもちろんのこと、自らの良心にも従い、クライアントの信頼に応える

私たちが、お客様や社会から真の信頼を得るためには、法令や規則を守ることは当たり前のことです。それに加えて、高い道徳性を持

ち、世の中から賞賛される行いを心掛けることが大切です。

私たちは、常日頃から親しくしているお客様のお役に立ちたいと強く思っています。それゆえ「リスクを取ることも致し方ない。一か八かやってみよう」と思いたくなる場面があるかも知れません。そうすることはある意味簡単かもしれませんが、きちんと論理武装をして、お客様と十分話し合って正しい選択をしていくことが、長い目で見ると、必ずそのお客様のためになります。後になって、「よきぞあのとき言ってくれた」と、大きな感謝をしてもらえるのです。

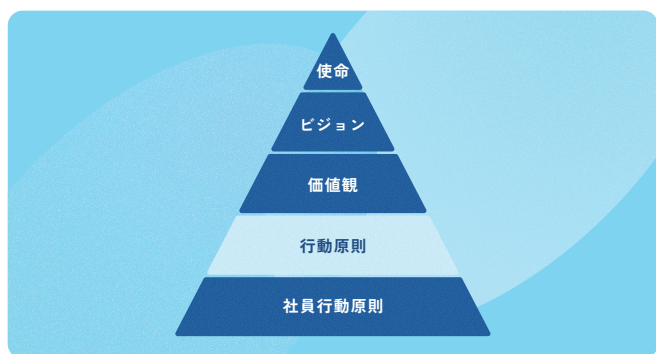
「悪事は絶対に世間に知れる」と肝に銘じ、気づいた不適切なことは正す必要があります。どんなこともきちんと説明ができるようにし、お客様はもちろん、私たちグループのよい評判をキープしていきましょう。

そのためには、社員一人ひとりと、常に長期的な視点から、お客様企業を「正しい経営」に導くという信念が必要です。グループの仲間にも、お客様にも、常に堂々と胸を張れる、私たちの生きる道を貫く姿勢が大切です。

この道は、お客様の立場を二の次にして、自分たちの保身ばかりを考える四角四面な姿勢を持つこととは明らかに異なります。法律自体に疑義があったり、様々に解釈できるケースも多々あります。何が正しいのか、何がお客様のためになるかをとことん考え、場合によっては、法律さえも進化させるよう共に働きかける覚悟も必要です。



## 行動原則



### 利益ある継続的成長

「価値観」の“Small is Beautiful”で述べたように、私たちは、社員の成長に基軸を置いた、緩やかな成長を目指しています。そのプロセスで、私たち自身の雇用を確実に守ることと、私たちの提供価値（顧客価値）を高めつつ、一人ひとりが納得できる報酬を受け取れるようにすることは、企業である以上、絶対に維持する必要があります。

そのためには、利益を出し続けることが大切です。利益があれば、雇用を守ること、納得のできる報酬を支払うことも、共に可能からです。また、自分たちが黒字体質であり続けることで、「社長の最良の相談相手」と謳うに相応しい存在となり、お客様企業の経営者も、私たちの話を聴いてくれることでしょう。

したがって、私たち自身が、中長期の観点から、利益を安定的に創出できる経営体質を創り上げていくことが非常に重要です。そのために、次に掲げることを大切にしたいと思います。

#### ● POINT.01

##### 強さと優しさ（行動原則 — 利益ある継続的成長）

優しい会社になるために、小集団リーダー制の採用を通して、強い個人を育てる。

私たちは、強く優しい会社になりたいと考えています。つまり、いつも黒字であり続け、社員を幸せにしたいと思っています。私たちは、ポテンシャルの高い人財を早期に小集団リーダーに抜擢し、グループの足元を固め、「社員に優しい」会社を創り上げたいと考えています。

組織のリーダーは、部下に権限委譲し、部下の仕事を通して、「お客様のお役に立ち、お客様から感謝される」こと、即ち、「人財育成」が最大の仕事です。この人財育成を筆頭に、営業からマーケティング、そして業務品質管理、採算管理等々、担当組織の経営そのものを担います。これは、共同オーナー経営の一角を担うことを意味します。こうした小集団の経営をしっかりと成功させることができは

私たちグループが「使命」や「ビジョン」に則り、また「価値観」に沿って組織活動を進める上で、判断の基準となる、組織運営の基本的な考え方を記載しています。

じめて、社長の相談相手としての出発点に立つことができるのです。ちなみに「優しい会社」とは、“価値観”の“Small is Beautiful”にある「温かみのある経営」と同じ意味で、社員の成長を目的にすることでもあります。

アタックスグループが、真に「優しい会社」になるためには、私たち一人ひとりが、ビジネスも経営も、その本質を共に理解できる、強い個人になることが必要です。

#### ● POINT.02

##### 価値連動報酬（行動原則 — 利益ある継続的成長）

顧客価値と報酬を連動させることにより、起業家精神溢れる強い個人を育む。

私たちの報酬に関して、お客様に提供している価値に見合うものを適正とする考え方は、「共同オーナー経営」の基本です。私たちは、中長期の視点から、今その人財が発揮しているお客様や社内への貢献度を基本にしながら、潜在能力などを総合的に考慮しつつ、ポジションや報酬を決定（アタックス流”Pay for Performance”）しています。

ここで言う貢献度は、短期的な貢献はもちろん、その人財のあらゆる側面を総合的に評価したものを言います。そのために「目標管理」等の制度も、より有効なものにブラッシュアップし続けています。

#### ● POINT.03

##### Keep Young（行動原則 — 利益ある継続的成長）

若くても志の高い人財には、然るべきポストを用意し、成長を促す。社員の中で誰がリーダーになるかは本人の発揮するリーダーシップによる。

ポテンシャルの高い人財は、若くても早期に抜擢し、リーダーを任せます。これは、優れた人財の可能性を開花させ、成長を促すためです。私たちは、チームが生み出す顧客価値は、リーダーシップで決まると考えています。

私たちグループの成長は、何人のリーダーを輩出できるかにかかっています。このリーダーの資質の判断には、「現場での実践経験」という時間がある程度必要です。

また、私たちは、フレッシュな感覚のリーダーを絶えず経営陣に加えることにより、常に若々しい、躍動的な組織でありたいと願っています。年齢に関係なく、「The Attax Way」を誰よりも体現しており、全身全霊で仕事に当たっているかどうかを絶対的な必要条件として考えています。ここで言う「全身全霊」とは、長時間働くという意味ではなく、仕事に向かう姿勢のことであり、お客様に対する親身さや誠実さを指しています。

ただし、「The Attax Way」の体現という観点から、常識的には、一定の社歴が必要になると考えています。私たちは、そうした点も十分考慮に入れながら、リーダーを育成していきたいと考えています。

#### ● POINT.04

### 業務開発力の重視（行動原則 — 利益ある継続的成長）

AGとして成長するためには、「ルールの上を上手く走る」  
クライアント維持力はもちろんのこと、「新たなルールを敷く」  
業務開発力により力を注ぐことが大切である

私たちの使命は、品質の高い専門サービスの提供を通して、お客様の抱える経営課題の解決をサポートし、お客様に満足していただくことです。そのプロセスで、私たち自身も成長していくことができます。こうしたことを実現するためには、「イノベーション」が絶対に必要です。

ここで言う「イノベーション」とは、次のようなことです。

- お客様が抱えるその時々 の 困難な経営課題を、より本質的な視点から、お客様を感動させつつ、解決していく
- 新しいサービスラインを開発したり、既存のサービスラインを組み合わせることにより、より本質的な視点から、問題を解決していく
- 「アタックスグループにぜひともサポートして欲しい」とファンとして私たちを支持してくれる、新たなお客様を開拓する
- 業務プロセスを現状否定し、より高付加価値、あるいはより高効率、更には、社員の幸せを増進する業務プロセスを開発する

従来からのお客様とのいい関係を維持・強化することは、基本中の基本ですが、それに加え、長期的にお客様から支持され続けたいと思っています。私たちがイノベーションへの取り組みを重要視しているのは、それが、私たちが成長・発展を遂げるための、最重要の経営課題の1つだからです。

## 顧客満足

#### ● POINT.01

### クライアントファースト（行動原則 — 顧客満足）

社長の最良の相談相手として、常にクライアントのニーズに沿った判断及び行動をとる。

これは、一見、大変分かりやすい内容に思えます。私たちが、お客様のニーズを掴んで、それに対応することは当たり前のことだからです。

「顧客のニーズに対応する」には、お客様から依頼され、顕在化したニーズをじっくりと咀嚼し、もし、その言葉の裏に隠れている潜在的なニーズがあれば、それをもきちんと掴む必要があります。そうすれば、長期的観点から真の顧客満足につながります。お客様は大いに頼りにしてくれますし、思慮深い対応は、専門家としての注意義務もきちんと果たすことができるのです。

お客様が私たちにサポートを依頼されるとき、お客様には必ず解決したい経営課題があります。そして、その経営課題には、それが生じた背景なり原因があります。その背景や原因、経営課題、解決策の関係をお客様自身が正しくとらえていることもありますが、自分に都合よく解釈したり、本来見なければならぬ事実にあえて目をつむったりすることはありがちです。

また、お客様自身が、自らコンプライアンス違反しているという事実まったく気がつかず、私たちに、自分が行うコンプライアンス違反に協力するように要請されることも往々にしてあります。

あるいは、お客様が短期的な課題に目を奪われ、その解決を望むあまり、長期的視点からは、まったく会社のためにならない判断をしており、しかもその事実気づいていないケースもあります。

そうしたお客様が、真の経営課題に気づくよう客観的に分析し、物事の本質を正しく把握した上で、お客様が、正しい判断ができるように説明し、納得してもらうことが私たち専門家の使命です。そのためには、常日頃から、お客様が持つあらゆる経営課題を、お客様と共有しておく必要があるのです。

「クライアントのニーズに沿った判断及び行動」とは、お客様にとって正しくお役に立つことは何か、物事の本質は何かを見抜き、お客様の目先の利益はもとより、中長期の利益を見据え、お客様のことを徹底的に考え抜いて提案することにより、お客様の理解を得ることなのです。

● POINT.02

**ベストクオリティ**（行動原則 — 顧客満足）

クライアントに寄与するサービスを開発し、高品質を維持し続ける。こうすることにより、クライアントから感動してもらえる。

私たちにとって、お客様に感謝されることは最高に嬉しい体験です。それがあからこそ、お客様の役に立とうと、今までに経験したことのない新しいサービスに対しても、必死に勉強してチャレンジします。

各専門分野には閾値というものがあります。その専門分野において、お金をいただくに値する、求められるレベルに達しているかどうかを判断するものです。それを「専門技術レベルの業務品質」といいます。これは、専門家として、第一に考えるべきものです。

そもそも、私たちは「社長の最良の相談相手」になることを追求しています。お客様の経営課題を中長期の観点から解決することこそ、私たちが全力で担う仕事であり、あるべき業務品質です。これが「問題解決レベルの業務品質」です。

この問題解決には、どのような問題を解決すればいいかという、目的のレベルがありますが、お客様の驚きや感動を生み出すためには、常に、より高い目的を追求すべく、チャレンジし続ける必要があります。

また、優れた専門技術レベルで、鋭く射た問題解決レベルのものを、分かりやすく、また受け入れやすい提案で、尚かつコスト・パフォーマンスも適正であれば、お客様に喜んで採用してもらえます。これは、「顧客対応レベルの業務品質」です。

私たちはグループをあげて、この3つの業務品質を追求しています。そして、何よりも、私たちが提供する業務品質とは何かについて、常に時代に合わせて、考え続けていきます。

● POINT.03

**シナジー**（行動原則 — 顧客満足）

クライアントの満足度を高めるため、異なる機能が協力し合っ  
てチームとなり、サービスの束を提供する。

お客様に私たちのグループの様々なサービスを順次提供する。これは、一見、私たちの「サービスの束」を提供しており、シナジーを発揮しているように見えます。しかし、ここに書かれている主旨は、この事実に加えて、以下が伴っていることが必要です。

第一に大切なことは、チームによって、私たちがご支援するお客様の経営課題がすべて洗い出されているかどうかです。次に大切なことは、お客様企業の経営者と、その経営課題を共有できているか

どうかです。その上で、問題解決の順位づけがなされていることが重要です。お客様とその経営課題が、正しく把握されていることが「初めにありき」なのです。

先に述べた“クライアントファースト”の考え方に沿ったサービスの提供がなされ、“ベストクオリティ”が守られ、グループの様々なサービスが提供されているのであれば、これはもう、最高の“シナジー”の状態にあるといってよいでしょう。私たちは、この考え方を、常に、本当に大切にしていきたいと考えています。

## 社員満足

● POINT.01

**人財尊重**（行動原則 — 社員満足）

社員を知的資本の出資者とみなし、自立と自律を促す。社員は自分を磨いて「どこでも通用するプロ」になる責任を果たす。この責任を果たした社員には、自由を尊重する。

「社員を知的資本の出資者とみなし・・・」とは、お客様に提供するサービスのベースとなる、高い価値の「知的資本」(ノウハウ・知恵・信用・人脈など)を、私たち一人ひとりが、アタックスグループに提供することができるということです。

お客様は、知的資本の存在に期待しています。その意味では、私たち社員は全員が、何らかのノウハウや知恵、信用、人脈のような、価値ある知的資本の出資者である必要があります。

私たち一人ひとりは、アタックスグループの事業継続にもっとも重要な、知的資本を提供する存在になることが期待されています。各人がそうした存在に成長すればするほど、グループは、より大きな社会的役割を果たすことができるのです。私たちのグループの社員が成長し、知的資本を提供できるようになることは、本当に大きな社会貢献につながります。

知的資本を提供する存在となった社員は「自分は無形の財産を出資している」と胸を張ることができます。金銭出資の前に、知的資本の提供ありきなのです。

知的資本の出資者レベルになるということは、既に「どこでも通用するプロ」の領域に入ったと言えます。「あなたに是非支援してもらいたい」と言われ、自分の裁量で活動ができる、自立的、且つ自律的な専門家として認められたと言えるのです。

したがって、真に価値のある知的資本の出資者になり、アタックスグループに責任を果たしてくれる人財になるにつれ、自己の裁量範囲がどんどん広がります。これが、アタックスグループが「共同オーナー＝パートナー」制度の採用にあたり、根底に持っている考え方なのです。

社員は、自ら成長することによって築き上げた知的資本をグループに提供し、大きな自由と満足を得ることができます。一方、アタックスグループとしては、多くの優れた人財の手によって、価値ある知的資本が厚く蓄積され、真に強い会社になることができるのです。

● POINT.02

**何でも言える環境づくり**（行動原則 — 社員満足）

何でもモノが言える環境づくりは上司が率先して取り組む。  
何でも言える環境の中で、発言や提案をしてチャンスを掴み、  
個人の問題解決力を高める。

私たちは、オープンな社風の中で、社員が自由に発言できる環境の維持を重視しています。そして、そのコミュニケーションを通して、若手が自立的かつ自律的な「人財」に成長できるよう支援しています。

そうは言っても、上司には権限があるため、上司本人が気づかないうちに、若手に言いたいことを言えなくさせてしまっているかも知れません。そこで、アタックスグループでは「多面評価」を活用し、上司の内省と、自己変革を求めています。

自分の考えを堂々と披瀝し、周りからそのフィードバックを受け、これを素直に受け止めることは、自らの成長のための素晴らしい体験です。この体験を数多く積むことで、社員一人ひとりの問題解決力やリーダーシップを伸ばしていきたいと考えています。

● POINT.03

**相互信頼**（行動原則 — 社員満足）

チームで仕事をする以上、社内外の信頼構築は必須であり、  
そのために人間力の向上を図ろう。

チームで仕事をするには、「いい仲間」に恵まれることがもっとも重要です。

例えば、技術的に尊敬できる人間には、知的興奮を覚えます。もし、その人が、人間的にも尊敬できる人物であれば、その人に大いに憧れることになり、自分自身の成長意欲もより強く湧いてくるでしょう。技術的にも人間的にも尊敬できる仲間との日々の仕事は、とても楽しいものとなるでしょう。

キャリアを重ね、マネジメントや教育に携わるようになればなるほど、人間力が大切になります。話しかけやすい雰囲気を持ち、仲間に安心感を持ってもらえるような人間力の鍛錬は、専門家集団のリーダーには必須のものであると考えています。

● POINT.04

**ワーク&ヘルス**（行動原則 — 社員満足）

社員の幸福を追求するためには、社員の健全な体と心を持続することが第一であり、その実現のためにワーク&ライフバランスを重視する。

部下は上司から仕事を依頼されると、大切な用事があったり、身体を休めたくても、期待に応えようと頑張ってしまうことが多々あります。したがって、上司は部下の業務の状況を正しく把握し、仕事と心身の健康のバランスがきちんと取れるよう配慮していくことが求められます。

健康を保ちながら仕事ができることは、社員を大切にすることの基本中の基本です。私たちは、健康維持という、社員に対して最低限守るべき幸福を最も重視しています。

## AG流ガバナンス

● POINT.01

**社内外評価の尊重**

社内外からのチェックの仕組みを工夫し、人間力の高い人財を重用する

お客様の最良の相談相手になり、顧客満足を高めるためには、社員一人ひとりの満足度が高く維持されていることが必要です。そのためには、社員一人ひとりが、お互いに思いやりを持ち、高い人間性を身につける必要があります。

要求される人間力の中身は一人ひとり異なりますので、まず測定し、その結果に基づいて改善し、伸ばしていく努力をすることが必要です。いずれにしても、基本は自らの「気づき」です。気づきこそ、人間力の成長・進歩・発展への近道です。

そこで、一人ひとりの社員が、自らの現実の姿を鏡に映し出し、自ら気づいてもらうために、グループとして、様々な測定の仕組みを実施しています。「社員満足度調査」、「多面評価」などがこれに当たります。

私たちは、社員に素直さを求めています。人間は、素直であれば成長し続けることができるからです。社員が素直に内省し、人間的に成長すれば、「話し合い、助け合い、支え合ういい社風」が実現します。アタックスグループは、この「いい社風」を追求することで、社員の幸福を実現していきます。



## 社員行動原則



### 「社員信条」「社員行動指針」

#### 社員信条

- 01 お客様に心から喜んでいただける情報とサービスの提供  
…これがまさに我々の社会的使命である
- 02 仕事を通じて、人に好かれ、人に信頼され、人に感謝される  
…これがまさに我々の喜びである
- 03 お客様の喜びと、我々の喜びをともに実現すべく、燃える心で挑戦しよう  
…これがまさに我々の信条である

#### 社員行動指針

- 01 仕事とは約束であり  
職場は約束を果たす場である
- 02 いかにすれば可能かを語れ、  
なぜ不可能かを語る必要はない
- 03 知恵を使え、気を遣え、手を使え

“社員信条”と“社員行動指針”は、毎週朝礼で唱和しており、仕事をする上での基本中の基本として、常に心掛けることを社員に求めています。具体的には、日常会話のなかで、「社員信条にあるように、いかにすれば可能かを語ろう!」といった風に、互いに社員行動指針を上手に活用しています。「リズム感のいい言葉で覚えやすく、すっと入ってくる」といった感想も多数あり、しっかり組織に浸透しています。