

1998年の設立で広告やゲームなどインターネットサービスを手がけるカヤックが2014年12月、東証マザーズに上場した。スマートフォンと劇場のスクリーンを連動させた映画観賞、普通の黒板をプロジェクターで電子化するシステムなどユニークな技術が売り。「面白法人」を名乗り、給与制度がその象徴だ。

金額は社員の相互評価で決まる。デザイナーやエンジニアなど200人の社員は、日ごろ一緒に働く20、30人にグループ分けされ、半年ごとに10段階で査定し合う。「すごい技術を編み出した」「職場のムードメーカーだ」。大勢の目でいいところを見つける。等級制度、年功序列はない。

さらに社員は毎月、給料

「給与はサイコロ次第」の意図

編集委員
村山恵一

日が近づくこと全員がサイコロをふる。1が出れば月給の1%、6なら6%が上乗せされる。もちろん悪ふざけではなく、大まじめ。

柳沢大輔最高経営責任者(CEO)がいう。「他人の評価を気にしていたら面

円分の最新設備がそろい、技術者には心躍る空間だ。「ほかのスタートアップにも接し発想が豊かになる」と岩佐氏。社員の創造力こそ成長をけん引する。

一方で会社という枠組みを窮屈に感じ始めた人がいるのがいまのIT(情報技術)業界だ。大阪市の鈴木光行氏は20年近くゲーム会

カタチを探っている。人材は無理に抱え込まない。会社を辞めたほうが実力を出せるといふ社員がいれば送り出し応援する。退職者の実績や進路などをサイトで紹介し、必要ならパートナーとして仕事を続ける。

上場によってゲーム開発の加速など成長への資金を手に入れた。半面、情報開示など従うべきルールが増える。それでも面白法人の持ち味を保てるか、大きな挑戦だ。柳沢氏は「プレス(社員がアイデアを出し合う会議)に株主を巻き込みたい」と前を向く。

経営の視点

創造力、面白がってこそ

白く働けず、面白いものをつくれぬ。運任せのサイコロ給は他人の評価がすべてではないとのメッセージ。結果は出ている。会社は設立以来増収で、国内外で広告賞の常連だ。

ぐっと歯を食いしばり、汗水流して……。そんな悲壮感の漂うがんばりより、

3Dプリンターなど5億

社に勤め、起業も経験した。現在ではネットで仕事を受注するフリー技術者。世界で増殖するクラウドワーカーのひとりだ。「先の保証はないが、時間配分、仕事選びが自由でいい」。夢だった教育ゲームの開発、配信を実現した。

カヤックも新たな会社の