

世界に0をONする 株式会社

つつこみどころ満載。でも、そのすべてに理由があります。
ゼロオン流の組織づくりと価値づくり、その真髄に迫ります。

PART
2

グロース&イノベーション先進企業のリアルを徹底紹介



世界に0をONするはこんな会社！

世界に『0』をONする株式会社が目指すのは、「まだ価値がない」と思われている場所や人に、新しい可能性を見出し、価値を生み出すこと。その実現に向けて進めてきたのが、独自の組織づくりと人事制度改革です。社員が自ら給与を申告し、未来への挑戦に会社が投資する「オーナーシップ制度」、一人ひとりの強みを見つけ、仲間と活かし合う文化づくりなど、社員が主体的にキャリアを描ける環境を築いてきました。さらに、対話や「お笑い」をコミュニケーションの力として取り入れ、人と人、地域と地域をつなぐ取り組みも展開。その考え方は社内にとどまらず、地方創生や産学官連携へと広がっています。

人の可能性を信じ、一人ひとりの挑戦を組織の成長、そして社会の新しい価値へとつなげていく。それが、つつこみどころ満載のゼロオンならではの成長のかたちです。

代表インタビュー

「0」に価値を見出し、 人と地域の可能性を拓く



代表取締役

松井 佑介さん

PROFILE / 1977年大阪生まれ。大学卒業後、コピーライター、カメラマンなどの職歴を経て、父が代表を務める株式会社コンピュータ技研（現世界に0をONする株式会社）に入社。2020年に代表取締役役に就任。企業理念を刷新し、地方拠点の開拓をはじめ、事業を拡大させるなど改革を進めている。

「0」は何もない状態ではなく、新たな価値を生み出す原点。そんな考えのもと、世界に0をONする株式会社は、ITを通じて企業や地域の可能性を広げています。代表の松井氏に、社名に込めた想いや経営哲学、そして求める人物像について伺いました。

「何もない」の中で、 すでにある価値を見つける

社名の「世界に0をONする」という言葉には、私たちが大切にしている考え方を込めています。

私がよく訪れる地方の島や町には、「ないもの」に目を向けるのではなく、「すでにあるもの」に目を向ける文化があります。何かが足りないから価値がないのではなく、まだ見つけられていない価値がそこにある。「自分たちはすでに満たされている」という気づきや、「何もないという状況そのものにも価値がある」という問いかけだと受

け取っています。

私は「0」を無価値だとは思いません。中小企業の経営者の方とお話していると、「うちは魅力なんてないし、コソコソやっているだけ」とおっしゃる方もいますが、決してそんなことはありません。

「0」だと思っているところにこそ価値があり、伸びしろがある。「0」は、無限、起源、原点という意味を持っています。

お客さまの文化や歴史という「原点(0)」に根ざし、そこに新しい可能性を「ON」していく。そんな捉え方を大切にしたいと考え、2026年に社名を「世界に0をONする株式会社」へと変更しました。

地域に寄り添い、 ITで新しい価値を生み出す

現在、私たちの事業の7割は、大手メーカーやインフラ系システム会社からの受託開発、残りの3割は地方の民間企業のDX支援やITサポートに注力しています。

特に地方での活動には、大きな手応えを感じています。東京や大阪で大勢のライバルと競い合っているエンジニアが地方へ行くと、驚くほど感謝されるんです。「ちょっと相談に乗ってよ」と顔の見える関係の中で仕事をする。その「ありがとう」と言われる距離の近さこそが、働く側の人生を豊かにすると考えています。

私たちはIT企業ですが、地方では、本屋や図書館も運営しています。時代の変化によって消えていく本屋を、ITという視点を加えて価値を再発見し、地域に貢献する。本屋が不要だと思っている人はいません。ただ経済的に限界がきただけなら、私たちがITを駆使して新しい在り方を提案すればいい。そんな「ITとは一見関係のないこと」に本気で取り組むプロセスこそが、働く人の力になると考えています。

私たちが実現したい未来は、地域の課題が地元の企業だけで完結できる社会です。ITの相談があれば「町の電気屋さん」のように私たちに声がかかる。そんな拠点を地



方で増やしていきたいと考えています。

「自分で決める」という覚悟が、 人生の転機となる

このように独自の経営にこだわるのは、私自身の経験が背景にあります。大学時代、私は世間知らずな学生でした。アルバイトでコピーライターをしており、卒業間際になって父から「コピーライターをやるならこの会社に行きなさい」と広告代理店をすすめられ、入社。しかし、お客さまに赤ペンを入れられるのが嫌で、半年で辞めてしまいました。その後、カメラマンの弟子として働いていましたが、結局どこにも居場所を見つけれず、しばらくは配達のアルバイトで食いつなぐ日々を送ります。

その後、見かねた父の会社の常務に誘われ、今の会社に入りました。しかしいきなり入社しても居場所はなく、あまりに仕事がないので、就業時間中にこっそり映画を観に行ったりもしました。

そんな中で出会ったコーチングでかけられた言葉が、私の人生を変えました。「しんどかったですよね。あなたは一回も自分で人生を決めていないのですから」。

思い返すと、高校受験も、大学進学も、就職も、親に反対されれば、戦うこともせずに「親のせいで進路を変えられた」と他人のせいにして諦めていました。チャンスはいくらでもあったのに、自分で舵を切る覚悟がなかったのだと気づかされました。

その日から私は、「何事も自分で決める」と決意します。仕事があれば自ら動き、会議では先輩方と本気で議論しました。

自分に正直であることが、 お客さまのためになる

こうした経緯から、大切にしているのが「真心（まごころ）」です。私たちは「自分

世界に「0」をONする会社

末踏の価値を
見つける
探究心

全ての
始まりである
“原点”を
忘れない姿勢

「0」を
足すことで
10倍の価値を
生むという発想

そして、
「0」には
無限の可能性
がある

自身に対して正直であること」と定義しています。

私の父はよく「会社のためではなく、自分のために働け」と言っていました。例えばシステム導入の相談を受けても、それが本当にお客さまのためにならないと判断すれば、「やめたほうがいい」と正直に伝える。自分の違和感を誤魔化さず、真心を持って向き合う。これは非常に難しいことですが、自分に正直に働くことが、結果的にお客さまの喜びになり、巡り巡って、自分自身が「この仕事をして本当によかった」と心から思える手応えとして返ってきます。

自分の人生を自分で決めるためには、まず自分に正直でいなければなりません。社員が自身の貢献と給与を自己申告する「オーナーシップ制度」も、そんな文化から生まれたものです。正直に仕事をすることで、自分のためになり、結果的にお客さまのためにもなる。そんな循環を、私たちは実現したいと考えています。

求めているのは、 ITスキルよりも「覚悟」

ITの知識については、入社後の研修で一から教えています。アプリをつくる研修から始まり、その後は新規事業や地方創生に関わる道もあります。社員に求めているのは、ひと言で言えば「覚悟」です。

それは、「どんな仕事でもやるぞ」とい



う姿勢であり、周囲からのフィードバックを受けて自分の内面をしっかりと見つめる力でもあります。うまくいかない時、かつての私のように他人のせいにしたくなるかもしれません。しかし、そこで踏みとどまって「自分はどうしたいか」を決める。その繰り返しができる人は、必ず成長します。

採用では、私たちに興味を持ってくれた方には、できるだけ広く門戸を開きたいと考えています。当初は目立たなかった人が、数年経って大きく花開くこともあるので、どんな人にも可能性があると感じています。

品質だけが問われる業界の慣習に縛られることなく、日々のコミュニケーションの中で「真心」を持って自分を表現すること。技術だけでなく、自分で考え、自分で決め、真心を持って人と向き合える人。そんな仲間と共に、新しい価値を社会へONしていきたいと考えています。

それってどういうこと？

給与は自分で決める ～給与自己申告制～

給与を決めることは、自分の未来を考えること。一人ひとりの挑戦を後押しする、世界に0をONする会社ならではのオーナーシップ制度を紹介します。

自律的に行動する

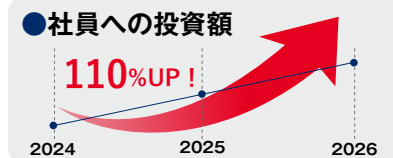
世界に0をONする会社（ゼロオン）では、自ら給与額を申告する「オーナーシップ制度」を採用しています。

この制度では、「これまでの実績に対していくらほしい」という考え方ではなく、「これからこの挑戦を実現するので、これだけ投資してください」という未来へのコミットメントをもとに給与を決めます。会社は給与を「報酬」ではなく、「社員への投資」と位置づけています。

その象徴が、会社の目標指標です。同社が重視しているのは売上だけではなく、「社員の平均給与」。社員への投資額が増えることは、一人ひとりの挑戦が広がり、会社の成長につながるという考え方です。もちろん挑戦にはリスクも伴います。そのリスクも含めて会社が引き受け、社員の未来に投資しています。

キャリアを考え続ける習慣

年に2回開かれる「投資準備委員会」では、半年間の振り返りと今後実現したいことをプレゼンし、会社と対話を重ねながら投資額（給与）を決定します。納得できるまで話し合いを行うため、一方的に評価される場ではなく、自分のキャリアを会社と一緒に考える機会になっています。



また、この制度は相対評価ではありません。出世競争や足の引っ張り合いもなく、お互いの挑戦を応援し合う文化が育まれています。「何を実現したいのか」「どんな価値を生み出したいのか」を考え続けることが、成長にも給与にもつながります。

オリジナルのキャリアをつくる

制度導入当初は、「若手優遇だ！」という声もありました。しかし、会社が挑戦を続けられるのは、既存事業を支えるベテラン社員の存在があってこそ。その貢献も重要な投資対象であり、現在では世代を超えて互いの役割を認め合い、応援し合う文化が根づいています。

こうした考え方はキャリア形成にも表れています。「キャリアは自分で決める」という理念のもと、自ら異動を希望する「主体的異動」を推進し、その件数を会社の目標にも設定。決められたレールを歩むのではなく、一人ひとりがオリジナルのキャリアを会社と共に描き、実現していく。その積み重ねが、ゼロオンならではの独自性を生み出しています。

キャリアと制度

変化を楽しみながら見つけた、自分らしいキャリア

東京から大阪、そして石垣島へ。地域創生事業とデザイン業務の両方に携わる守谷さん。環境の変化を楽しみながら、自分らしい働き方を実現しています。



新価値創造室
守谷さん

エンジニアからデザイナーへ

生活の拠点は石垣島にあります。代表の松井が「この島の良さを残したい」と構えた場所で、地域の人と旅行者をつなぐレンタカー事業など、「今の石垣島に何ができるか」を考え、実践しています。並行して、ウェブサイトやロゴのデザイン、コーディング、自社のSNS運用も担当しています。

入社した当初は、東京でエンジニアとして保守・運用の仕事をしていました。しかし、ものづくりへの関心があり、「もっとつくる側に行きたい」という気持ちが芽生えました。そこから会社に声をかけていただき、大阪のデザイン会社へ留学というかたちでスキルアップの機会をいただきました。

デザインの仕事をするうえで大切にしていることは、「納得感」です。ただカッコよくするだけでなく、目的を明確にして初めて、やりがいを持って取り組むことがで

きます。そうして生まれたデザインが、新たな価値につながればうれしいです。

自分と向き合い、見えてきた強み

以前の私は、自分の想いを言葉にするのが苦手でした。しかし、ゼロオンには自らのキャリアと向き合い、給与を自分自身で決める「オーナーシップ制度」や月1回の1on1など、自分の将来や生き方と向き合い、伝える場が仕組みとしてあります。上司との対話を通して考えを深めながら、自分の働き方を言語化できるようになったことで、迷わず進めるようになりました。

今後はデザインのスキルを磨くのはもちろん、自社サービスを通じて、誰もが自分

らしく生きられるような場づくりをしていきたいです。仲間と一緒に、それぞれの強みを活かしながら、さまざまな角度からお客さまに伴走できる。そんな面白い会社を、これからもつくっていききたいです。

社名変更に伴う新しいロゴは守谷さん主導でデザインした



世界に「0」をONする会社



石垣島での暮らしを満喫！オンラインで仲間とつながりながら仕事をしています

それってどういうこと？

「強み」を肴に飲み会？ 強み×強み＝新しい価値

強みは見つけるだけでは終わりません。どう活かし、誰と掛け合わせるか。その積み重ねが、新しい価値を生み出すゼロオンの競争力になっています。

「強み」を見つける

ゼロオンは、それぞれの個性を活かし合う社会を実現することを目指しています。そのために大切にしているのが、「社員一人ひとりが強みを持つ」こと。

しかし、強みは最初から自覚できるものではありません。まずは自分の強みを見つけ、認めることが出発点になります。そのために、強みを発見するアセスメントを実施。自分の思考や行動の特性を言語化し、個性が見える化することで、お互いの違いを尊重し合える風土づくりを進めています。

「強み」を活かす

強みを知ることはゴールではありません。それをどう社会や会社への貢献につなげるのか。そのためにどんなスキルや経験を身



につけるべきなのかを、社内イベントや勉強会などを通じて、会社や仲間と一緒に考え続けています。現在では学生や他社の人も交えた勉強会を開催し、新たな視点や学びを得る機会になっています。

また、「自分の強み」と同じくらい「仲間の強み」を理解することも重視しています。強みは、その人ならではの思考や行動のクセでもあります。たとえば、「細かい指摘をしてくる人」が、改善点によく気づくという「改善力」を発揮しているのだとしたら、受ける印象は大きく違うはずです。だからこそ、チーム全体で互いの強みを共有し、組み合わせることで、ひとりでは生み出せない価値を創出しています。

「強み」を掛け合わせる

みんなの強みを掛け合わせ、お客さまや社会に新しい価値を届ける。それこそが、世界に0をONする会社ならではの競争力であり、他社にはない強みです。

▼強みを伸ばす仕掛けがあります

📖 読書会

マネージャーたちが主体となって開催しています。本の内容を共有し、哲学的な問いを立てながら語り合います。

📖 強み勉強会

「強み」とは何か？ 強みを活かして貢献していくために大切な考え方をインプット。ゼロオンならではの勉強会です。

📈 キャリア研修(山登りと筏下り)

ゴールは山を登った先にあるとは限りません。筏で川を下りながら、さまざまな経験を重ね、偶然に登るべき山を見つけることもキャリアのひとつだと考えています。自分らしいキャリアについて学ぶ機会です。

⚙️ 各種技術研修

現在求められる技術から、未来への投資となる技術まで、強みを活かすために、技術的な研鑽も大切にしています。

💬 ミライ会議

2年目の社員が1年目の振り返りを発表する場。さまざまなフィードバックをもらい、それを未来につなげていきます。

🍷 スナックつよみ

社長とエバンジェリストがそれぞれママとチームママに扮して、強みをつまみに参加者をもてなす、社内でも人気のイベントです。お酒を飲みながら参加者一人ひとりの強みを語り合い、自己理解や他者理解を深めています。

強みは「for Us」の精神で活かす ～チャレンジを後押しする土壌～

強みは、自分だけのためにあるものではありません。自分の利益だけを考える「for Me」では利己的になってしまいますし、「for You」では自己犠牲になり過ぎてしまいます。大切なのは、「私たち」のために強みを活かす「for Us」の精神です。

活かす方は、まず半径5メートルの身近な人を幸せにすること。そのために自分の強みを磨き、少しずつ活躍の場を広げていきます。そして、異なる強みを持つ仲間と力を合わせることで、ひとりでは実現できない大きな挑戦につながっていくのです。

そうした挑戦を後押しするため、当社では失敗を「未成功」と呼んでいます。未成功の数にも目標を設定し、挑戦そのものを会社全体で歓迎する文化があります。



総務部 兼
新価値創造室
大内さん

また、石垣島や佐賀、伊東などにサテライトオフィスを開設し、多様な働き方や価値観も広がっています。自分の考えを遠慮なく発信し、周囲を巻き込む。そんな、いい意味で「面倒くさい社員」が増えていきます。お互いの強みを認め合える風通しの良い環境が、一人ひとりの強みを活かす土壌になっています。



③ つっこみポイント

それってどういうこと？

笑いと対話で、地方を盛り上げる！

対話から生まれる気づきと、笑いが生み出すつながり。その力を信じ、地域の人と共に新しい価値を育てる。ゼロオン流の地方創生とは。

新しい価値は「対話」から

ゼロオンが大切にしているのは、「つながること」と「対話すること」です。

ここでいう対話（ダイアログ）は、結論を出すための議論（ディスカッション）とは異なります。相手を説得したり論破したりするのではなく、それぞれの考えを持ち寄り、混ざり合いながら新しい価値を生み出していくこと。その積み重ねが、より良い未来につながると考えています。

地域と対話し、共に成長する

日本がもっと元気になるためには、地方の中小企業が成長することが欠かせません。その思いから、佐賀や石垣島、伊東など各地に拠点を設け、地域に根ざした活動を続けています。

地域には、人材不足や流通、マーケティングなど、私たちのようなIT企業1社だけ

では解決できない課題が数多くあります。だからこそ、地域の企業や自治体、大学などと対話を重ね、力を合わせながら地域と共に成長していく。それがゼロオンの地方創生です。

「お笑い」で人と地域をつなぐ

大阪にルーツを持ち、社内には漫才部もあるゼロオンでは、「お笑い」を人と人、地域と地域をつなぐコミュニケーションツールとして活用しています。

提携する佐賀大学では「お笑い×セルフブランディング×地域創生」をテーマに特別講義を実施。さらに地域のお祭りや企業イベントでの寄席、タイアップ漫才など、その活動は社外にも広がっています。

漫才に本気で取り組むことも、人と人とのつながりを生み、新しい挑戦や地域とのご縁を広げる、大切なコミュニケーションのひとつなのです。



「M-1グランプリ」にも本気で挑戦。2回戦進出コンビが2組在籍しています

▼つながりを生み出す、ゼロオンの仕掛け

つながり①

漫才部

漫才部には松井代表をはじめ、社員が数名在籍。システムエンジニアとして仕事をしながら、芸人としての夢を追う。そんな働き方も実現できます。



つながり②

ポッドキャスト番組「ハブとマンゲース」

会社に生息する在来種のハブ（松井代表）と、外来種のマンゲース（大内さん）の2人が、社内外のニギンゲンを巻き込みながら会社や社会で起こっていることについて哲学する番組。この番組を聞いて入社を決めた社員もいるとか。



つながり
4選

つながり③

attheyaa / アッテヤ



若者と企業がコミュニケーションを通じてサステナブルなキャリア形成の可能性を探るためのプラットフォーム。より自分に合った企業と出会い、仕事を通じて社会に貢献する楽しみを感じてほしいという想いからつくりました。「就活のない、就活」をテーマに佐賀大学、甲南大学（兵庫）の学生と共同研究しながら進化中。想いに共感し、利用する企業数も増えています。

つながり④

まちのIT屋さん 伊東オフィス

地域の困りごとの解決だけでなく、新たな交流の場、学びの場として、私設の図書館も運営しています。

佐賀オフィスでの取り組み 地域を知ること、自分を知ること。

佐賀は、ゼロオンにとって単なる拠点ではありません。地域の歴史や文化、人との出会いを通して、自分自身の価値観や企業理念を見つめ直す「学びの場」です。

内定者研修では、佐賀のまちを歩き、歴史に触れ、仲間と対話しながら、「世界に『0』をONする」という理念を自分の言葉で考えます。

さらに、佐賀大学や地域企業との連携を通じて、公・産・学が一体となった共創にも挑戦。「お笑い」をきっかけに、人材育成や地域ブランドの向上、新しい地域づくりにも取り組んでいます。

▶2023年4月から本格稼働した佐賀オフィス。古民家を改装し、本屋さんも併設しています



▲技術にとどまらず、人や若者、地域をつなぐ新たな価値創出を目指しています



キャリアは、「選ぶ」から「つくる」へ

強みを起点に、自ら挑戦し、自分らしいキャリアを切り拓く。ゼロオンで活躍する3人の若手社員に、その歩みと未来への想いを聞きました。

PART
2

グロース&イノベーション先進企業のリアルを徹底紹介



2020年 新卒入社
新価値創造室
飯野さん

強み&未来ON！

期待を超える行動で、新たな価値をONする

「この人がトップの会社なら」と、社長との出会いをきっかけに入社。エンジニアとして技術を磨いたあと、自ら手を挙げて佐賀オフィスの立ち上げに参加し、営業や採用、大学での講義まで幅広く経験してきました。

私の強みは、求められた役割だけでなく、その先までくみ取り、期待以上の価値を生み出そうと行動できること。現在は新規事業の立ち上げに携わり、事業化を通じて会社に新たな価値をONしたいと考えています。その挑戦が、収益や採用、社会的認知の向上へとつながる好循環を生み出すことが、私の目指す未来です。

ゼロオンって どうなん？

人によって見える景色の違いを認め、その気づきを強みに変えられる会社です。オーナーシップ制度が象徴するように、「会社と社員は対等」という文化があります。



2025年 新卒入社
新価値創造室
尾本さん

強み&未来ON！

志と素直さを力に、地域の未来へ価値をONする

システムエンジニアを志望して就職活動をする中で、「世界に『O』をONする」という理念に共感し入社。4カ月の新人研修を経て新価値創造室に配属され、現在は若者と社会をつなぐ「attheyaa」の開発に携わっています。

私の強みは、強い志と柔軟な素直さ。逆境にも粘り強く向き合い、仲間や社会のために挑戦し続けられることです。将来実現したいのは、ITの力で地域の未来をつくる地方創生です。地元のお祭りをITの力で未来へつなぎ、人と人、世代と世代を結ぶ新たな価値をONしていきたいと考えています。

ゼロオンって どうなん？

強みを語り合う「スナックつよみ」など、強みを仕事に活かす文化が根づいています。仲間の応援とオーナーシップ制度が、一人ひとりの挑戦を後押ししています。



2025年 新卒入社
SDXグループ
山下さん

強み&未来ON！

会社の一番のファンとして、挑戦の輪をONする

就職活動では、理念や制度に共感できる会社になかなか出会えませんでした。そんな中、「世界に『O』をONする」という理念と、社員一人ひとりの挑戦を後押しするオーナーシップ制度に惹かれ入社。現在はSDXグループで、設計事務所向けシステム開発支援に携わり、お客さまに伴走しています。

私の強みは、会社の一番のファンであること。理念を自分の言葉で伝え、自ら挑戦する姿を通して、「自分も挑戦してみたい」と思えるきっかけを社内外にONしていきたいです。

ゼロオンって どうなん？

会社に評価されるのを待つのではなく、自ら未来を描き、挑戦する。それを支えるオーナーシップ制度があるからこそ、一人ひとりが新しい風を起こせる会社です。

リラックスと集中が共存

屋上あり、舞台ありの

実家感オフィス



屋上



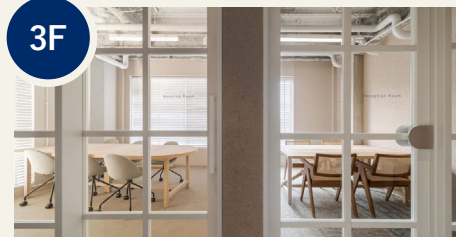
4F



▲ステージ

◀多目的広場

3F



▲会議室

2F



▼掘りごたつ

▲リビング

1F



▼玄関

横浜、伊東、愛媛、佐賀、石垣にサテライトオフィスがあります！

松 井代表のこだわりが詰まった、大阪ゼロオンビルのオフィス。コンセプトは、「家に帰ってきたような実家感」です。

1階はオフィス。「お帰りなさい」と迎えてくれる空間です。奥にはちょうど実家くらいの幅の階段があり、屋上までつながっています。

2階はリビングをイメージ。大きなキッチンやダイニングテーブル、掘りごたつ、ソファがあり、仕事終わりにはお酒を楽しむこともできます。

3階はゲストルーム。打ち合わせなどでお客さまを迎えるスペースです。

4階は夢いっぱいの「屋根裏部屋」。発表会や入社式など、さまざまなイベントが開催されます。最大の特徴は幅6～7メートルのステージ。漫才部によるライブも定期的に行われています。

そして屋上には小さな菜園も。収穫した野菜をキッチンで調理して味わうこともあります。

