

Sky Style Magazine

採用情報誌

スカイ スタイル マガジン

2016
November

Vol. **01**
Sky株式会社



Key Person Interview

Skyが求める人物像とは ～現場面接官に聞く今後の展望～

ソフトウェア開発・評価/検証部門編

CASE STUDY

ケーススタディで知る

上司と部下が語るSkyの強み、 育成のスタイル

クライアント・システム開発事業部 カーエレクトロニクスグループ

好きだから働く。

好働カ!

「仕事が好き」と言えることは、それだけで大きな力になる。

Sky株式会社 キャリア 採用情報

<https://www.sky-career.jp/>

Sky キャリア

検索



自社パッケージ商品開発 / 販売

ソフトウェア開発・評価/検証

●好働カ, in the Sky, SKYSEA, SKYSEA Client View, SKYMENU および SKYMENU Class は, Sky株式会社の登録商標です。●その他記載されている会社名, 商品名は, 各社の登録商標または商標です。●本文中に記載されている事項の一部または全部を複製, 改変, 転載することは, いかなる理由, 形態を問わず禁じます。●本文中に記載されている事項は予告なく変更することがあります。

 | Sky株式会社

CONTENTS

02 Close Up

昨年度の事業結果と、 今後の事業の見通し

04 Key Person Interview

Skyが求める人物像とは

～現場面接官に聞く今後の展望～

ソフトウェア開発・評価/検証部門編

12 CASE STUDY

ケーススタディで知る 上司と部下が語るSkyの強み、育成のスタイル

クライアント・システム開発事業部 カーエレクトロニクスグループ

18 Data Report

データで見る 中途入社社員の傾向

22 解説「Skyスタイル」

社員の働きやすさを追求している 「Skyスタイル」とは？

33 Information

昨年度の事業結果と、今後の

Skyグループの社員数は、2016年10月末現在2,030名となりました。また、業績推移としては2014年度に売上高302億円を達成、翌2015年度には約402億円に達しました。これもひとえに、優秀な人材の採用に尽力くださった、人材紹介会社の皆さまのご支援、ご協力の賜物です。誠にありがとうございます。

2015年度（前年度）までの業績推移

自社パッケージ商品の開発や販売などを主な事業とするICTソリューション事業部では、事業部としての売上が2014年度の約100億円から2015年度には約155億円となりました。特に、自社パッケージ商品の中でも企業・団体向けクライアント運用管理ソフトウェア「SKYSEA Client View」では、俳優の藤原竜也さんを広告キャラクターに起用してプロモーションを展開。市場においてマイナンバー対策が急がれるなか、標的型攻撃や情報漏洩事件が相次いだことも後押しとなり、売上を伸ばすことができました。

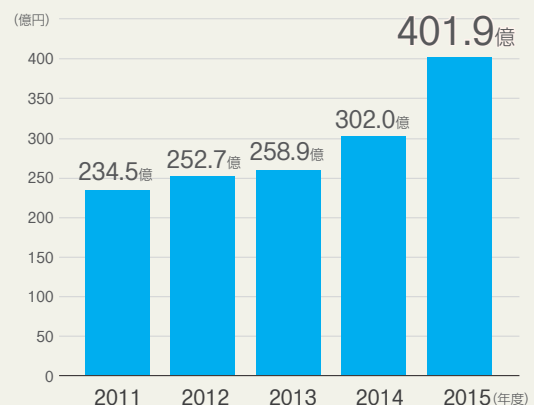
また、文教市場においては普通教室でタブレット端末を活用する時代に入り、弊社のタブレット端末対応 授業支援・学習支援ソフトウェア「SKYMENU Class」の売上も伸びています。あわせてPCやタブレット端末といったハード

ウェアと、各種ソフトウェアやネットワーク環境構築などを総合的に提案・導入するSI（システムインテグレーター）事業にも本格的に取り組み始めました。

こうした背景のなか、紹介会社様からは開発や評価/検証に携わる技術者をはじめ、営業やインストラクター、システムサポートスタッフ、事務担当者など幅広い職種で多数の人材をご紹介いただきました。

一方、ソフトウェアの設計・開発・評価/検証を主な事業とするクライアント・システム開発事業部においては、2014年度の事業部売上約201億円に対し、2015年度には約245億円に達しました。2015年度の注力事業として業務系システム分野、カーエレクトロニクス分野、ソフトウェア評価/検証分野を挙げました。皆さまより優秀な技術者を多数ご紹介いただき、さらに、技術者以外の営業や事務担当者などを多数ご紹介いただいたことで、これら注力事業のすべてで売上を伸ばすことができました。

売上高推移



広告キャラクターに俳優の藤原竜也さんを起用し、テレビCMや新聞広告をはじめ、多くの媒体へ出稿。認知度・信頼度の向上に努めています。

事業の見通し

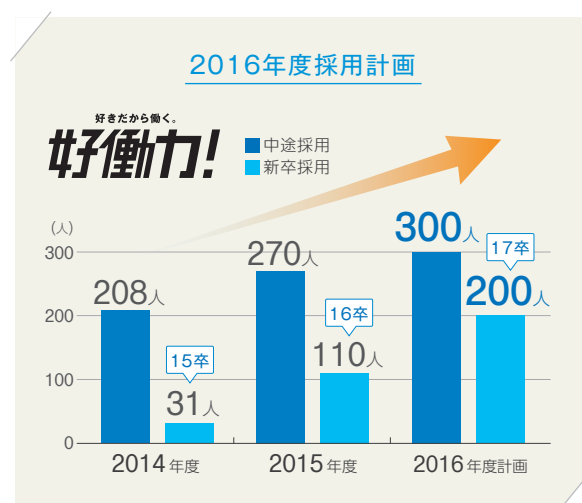
採用活動における取り組み

弊社の採用キーワードは「好働力(こうどうりょく)」。これは、働くことが好きな方に集まってもらいたいというメッセージです。「好働力」という言葉に込めた思いに共感いただける方や、Sky株式会社とともに成長したいと思ってもらえる方を、今後も採用していきたいと考えています。

2014年度(2015年卒)には31名だった新卒入社数は、2015年度に110名へと拡大し、本年度はさらに200名を目標に採用活動を行っています。前述のとおり、弊社は近年プロモーションにも注力しており、2016年度も継続して取り組んでいます。商品プロモーションに加えて、「好働力」をメッセージに掲げた採用広告を日経新聞に掲載、関西圏では新卒採用のテレビCMも放映いたしました。こうした取り組みもあり、2017年卒を対象としたマイナビ様の「就職企業人気ランキング」では、理系総合部門で73位、ソフトウェア・インターネット部門では4位を獲得することができました。しかし、そのほかの調査における評価はそれほど高いとは言えない状況です。引き続き、求職者にとって魅力ある企業となれるように改善努力を積み重ねてまいります。中途入社社員についても、2015年度には270名を採用し、本年度も300名の採用計画を立てています。

今後の事業計画について

2016年度は、売上高440億円以上を目標に、「SHOBAI440↑(商売440以上)」というスローガンを掲げています。一般的には「ビジネス」と言うところを、弊社で



はあえて“商売”という日本語にしました。商売という言葉にはさまざまな意味がありますが、弊社では「物を売り買いて利益を得る」と定義しています。

しかし、弊社だけが利益を追求したのでは商売は成り立ちません。人材の採用にご協力いただいている人材紹介会社の皆さまの利益が欠かせません。そして、中途入社された社員の方々も、Skyでやりがいのある仕事や働きやすい環境を得て、いきいきと活躍できるという利益も含めて、Win-Win-Winの関係を作る「三方よし」の考えがあってこそ、商売は成り立つものだと考えています。弊社は、社員数2,000名を超えました。2018年度には3,000名体制を目指しています。そして、2020年度には1,000億円企業になるという目標を掲げています。

現在、ソフトウェア業界は深刻な人手不足が続いているなか、売り手市場において各社からの求人案件も多いかと存じますが、今一度、Sky株式会社にも目を向けていただき、多くの転職希望者の方々をご紹介いただければ幸いです。

Skyが求める人物像とは

～現場面接官に聞く今後の展望～

ソフトウェア開発・評価/検証部門編

キャリア採用で中途入社される方に対して、Skyが求めるものとは。

ソフトウェアの受託開発および評価/検証を手がけるクライアント・システム開発事業部で、現場面接を主に担当している3名の社員に対して、人材紹介会社各社のアドバイザーの方にインタビューをしていただきました。

事業部の現状と今後を踏まえて、技術者に求める人物像についてお伝えします。

[2016年9月取材]

▶ Key Person



Ⅰ 組み込みソフトウェア開発事業

クライアント・システム開発事業部 技術部
MFPグループ 部長

山宮 健司



Ⅰ 業務系ビジネスシステム開発事業

クライアント・システム開発事業部 技術部
ビジネスソリューショングループ 副事業部長

長谷川 博之



Ⅰ ソフトウェア評価/検証事業

クライアント・システム開発事業部 技術部
モバイルソリューショングループ 副事業部長

貴田 久善



組込みソフトウェア開発事業

自分の技術を チームでどう生かすかを 考えられる方が理想です。

Key Person

クライアント・システム開発事業部 技術部
MFPグループ 部長

山宮 健司

— 所属されている事業部のグループ構成や規模、今後の方針についてお聞かせください。

クライアント・システム開発事業部(以下、CSD事業部)には現在、事業部全体で1,100名の社員がおり、パートナー様を含めた技術者は2,700名にのぼります。そのなかで、組込み系の技術者として1,300~1,500名が在籍しています。

事業部は大きくグループ制を敷いており、MFPグループ、デジカメグループ、カーエレクトロニクスグループ、ビジネスソリューショングループ、モバイルソリューショングループ、メディカルグループ、評価/検証グループ、エネルギーグループの8グループで構成されています。業界・分野としては、車関係、複合機、デジタルカメラ、エネルギー、医療、モバイルエンタープライズと携帯端末関係があります。かつては複合機やカーエレクトロニクス分野が強く、業務構成比としても大きなシェアを占めていましたが、現在は弊社代表の方針として、対応できる業界、業務の拡大を進めているところ



Interviewer

株式会社リクルートキャリア
幹旋事業本部 カスタマーサービス統括部
関西カスタマーサービス部4グループ
キャリアアドバイザー

森重 丈二

Profile ● 関西の電気・機械・組込み制御の業界におけるエンジニア、その中でもハイキャリア層の人材紹介をおもに担当。

です。既存のお客様との関係を深めて業務の拡大を図るとともに、新規顧客の開拓も進めています。

特に医療分野は、高齢化に向けてニーズが見込まれますので、弊社としても強化に取り組んでいます。また、内視鏡カメラの開発経験を生かして、そこで集めたデータを蓄積、分析するサーバーの開発とサービス展開も進めています。デジタルカメラの開発業務のなかで培ってきた光学系、画像処理関係の技術をお客様から評価いただいています。

——事業部の現在の業務状況についてお聞かせください。

事業部全体としては、車関係の業務の受注が増えてきており、エリアとしては特に関東地域での受注が多くなってきている状況です。

弊社は以前からカーナビゲーションの開発に携わっており、自動車部品サプライヤー様とも長くおつきあいがあります。組込み機器の開発は弊社の得意分野で、車内の機器制御の開発に関する引き合いも増えています。また、最近では自動車のシステムに占めるソフトウェアの割合も大きくなってきて、自動運転制御の開発も増えてきています。このような成果が見えてきたのは、この3、4年、名古屋地域での業務拡大に力を入れるなど、会社として取り組みを強化してきた結果だと思っています。

——事業部としての今後の取り組みについてお聞かせください。

弊社では、自社商品の開発・販売を行っているICTソリューション事業部が、展示会などに商品の出展を行っています。CSD事業部でも今後、同じように組込み系の展示会などに出席し、自分たちの技術や、お客様にご提案しているアプリケーションなどをご紹介していければと考えています。まだ予定ではありますが、画像認識技術を応用したア

プリケーションなどをコンテンツとして用意し、知名度アップを図ろうと検討しています。

——事業部の現状も踏まえて、求める人物像についてお聞かせください。

必要な技術としては、C++、Javaのオブジェクト指向言語がベースになると思います。人物的には元気でまじめであること、かつチームとして仕事ができるかどうかを重視しています。ソフトウェア業界は、技術者が1人で黙々と作業をしているイメージを持たれがちですが、特に弊社では開発レビューやミーティングなどの打ち合わせも多く、チームで話し合う機会が多いです。プログラムはなかなか1人では作れませんから、3~4人から10人、場合によっては30~40人といったチームでの作業が多くなってきます。ですので、個人志向が強い方、自分の技術を磨くことに重きを置いている方では、難しいと思います。

もちろん、基本は技術者ですので、技術を磨くことは大切にしていただきたいですが、それに加えて技術をチームでどう生かすかということを考えてほしいと思っています。私自身も技術者でしたので、プログラミングや設計をするのは大好きです。日ごろ、技術書を読むのも好奇心を持って取り組んでいます。ただ、実際に仕事をする上では、それを最優先に考えるのか、チームとして生かそうとするのか、その違いは大きいと感じます。

面接をさせていただくときには、過去にどうかたちで仕事をされてきたのか、チームで働くときに何に重点を置かれていたのか、ということ伺うことが多いです。チームの成果物の品質アップに対して、どんな観点で取り組んできたか、具体的なお話を聞かせていただいたり、場合によってはチームで力を発揮しにくい状況に置かれることもあると思いますので、そんな状況に対してどう感じられていたかも伺うようにしています。

組込み系の業務は、弊社では創業当初から技術が培われてきた分野です。組込みの魅力は、モノが動くこと、それを間近で見られるところだと思いますので、1人でも多くの方にSkyを魅力的だと感じていただければと思いますね。





業務系ビジネスシステム開発事業

自分たちだけでなく
お客様の利益も
考えられることが大切。

Key Person

クライアント・システム開発事業部 技術部
ビジネスソリューショングループ 副事業部長

長谷川 博之

— ビジネスソリューショングループの現在の状況についてお聞かせください。

ビジネスソリューショングループ(以下、BSグループ)は、今年の10月に現在のモバイルグループと分離し、独立したグループで、主に業務系 / Web系システムの受託開発を行っています。

今年度は、4月から新規のユーザーとして7社から受注をいただくことができました。既存のユーザー様からの受注再開をいただいたケースと合わせて、12社から新たなお仕事をいただけたことは良かったと思います。ユーザー様の業種でいうと、放送業界、重工業関係、あとは人材紹介会社のお客様が増えたことが特徴だと思います。

今後、将来に向けては、お客様からいただいたお仕事をこなすだけでなく、Slerとしてお客様にご提案をさせていただけるような立場になっていかなければなりませんので、現在はそのための準備を進めているところです。



Interviewer

株式会社マイナビ
紹介事業本部 第3営業統括部 IT領域営業部
営業1課 課長

長濱 啓太

Profile ● Slerやソフトウェアベンダー、EC・情報サイトなどIT業界の法人営業を担当。現在、課員7名のマネジメントを行いつつ、自身でコンサルティングファーム2社を受け持つ。

— 今後の事業計画についてお聞かせください。

2020年までの5か年計画というものがありまして、会社全体としては今年度が売上440億円以上、東京オリンピックが開催される2020年度には売上1,000億円を目指すという事業計画が立てられています。そのなかで、私が所属するクライアント・システム開発事業部と、自社パッケージ商品の開発を行っているICTソリューション事業部でそれぞれ売上500億円を目指すことになります。

BSグループとしては、2020年度の売上計画が140億円。今年度の目標が40億円以上なので、100億円の開きがあります。これは、今のビジネスモデルだけでは実現できない数字です。そのためにも、グループとしてSlerを目指していかなければならないと感じています。

そこで、パッケージ商品の分野で深いおつきあいをさせていただいている、マイクロソフト社の製品のソリューションを手がけていこうとしています。具体的には、顧客管理や行動管理、案件管理などで利用するMicrosoft Dynamics CRMのパッケージや、クラウドではAzureなどです。これら分野について、社内の有識者を増やすために、資格を取得していくように会社として動いています。

—BSグループとして求められるスキルについてお聞かせください。

技術面で言えば、Java、C#などはもちろんですが、最近ではPHPや、今後AIによる機械学習などの開発でも取り入れられてくるRubyやPythonなどのスクリプト言語も必要になると思います。そのため、これら言語の有識者も採用していけるように動いているところです。

メインフレームでのアプリケーション開発で使われるCOBOLなどの言語についても、弊社が金融業界へのア

プローチに出遅れていたこともあり、今まではそれほど注力していませんでした。ただ最近では、メインフレームのWeb化というニーズもあり、ある程度COBOLの知識を持つ人員も必要になってきています。COBOLの知識を持ちつつ、Web化する際にJavaの知識を生かすことができるような方についても、今後は採用の幅を広げていこうと考えています。

—人物面で求められていることは？

20代の若手を採用する際には、マネジメント能力などよりも、言語知識をしっかりと理解して、まずはプログラミングができる方、それほどバリバリできなくてもポテンシャルをお持ちの方を採用しています。

弊社では、「商売」「謙虚・素直・感謝・元気」というキーワードを大切にしていますので、この社風にマッチする人物かどうかは、面接の際に確認するようにしていますね。あとは、アウトプットが多くできる方かどうかも見えています。社内外のキーマンを巻き込んで、業務をどんどん前に倒していくのが、Skyが求めている開発スタイルですので、アウトプットができない方だと、このスタイルに合わなくなってしまおうと思います。

開発職の場合、キャリアパスとしてはいわゆる「ゼネラリスト系」と「スペシャリスト系」の2つになってくると思うのですが、私どもの事業部では、どちらかというスペシャリスト系よりも、ゼネラリスト系の社員が多いのが特徴ではないかと感じています。

スペシャリストというのは、自社商品やサービスを展開していく際など、オリジナリティーが求められるような場面ではとても大事だと思います。ただ、私どものグループ、事業部のビジネスモデルにおいては、スペシャリストではお客様の満足を追求するのはかなり厳しいと思っています。私どもが考える「商売」では、自分たちもしっかりと利益を生んで商売していかなければなりません。同時にお客様にも勝ち組になっていただかないといけない。このバランスをうまく取れるゼネラリストでないと、弊社でマネージャーとして働くのは難しいと思います。





開発を行っていく上で、技術力は絶対に必要なものです。ただ、そういった技術力をどう生かしていくのかを考えられないと、私どもの事業部で上にあがっていくのは難しい。技術は手段だと思うので、それをどう顧客満足に結びつけていくのか、そういう発想・マインドを持った方が理想だと思います。

—採用面接を担当される際に気をつけていることは？

まずは先ほど申し上げたSkyの社風にマッチするかどうかは、お話をさせていただくなかで見えています。

また、過去の経験も大事ですので、今までの開発業務の経験年数であるとか、どのような経験を積んでこられたのか技術的な質問もさせていただいています。

あと、よく伺いするのは転職の理由ですね。なぜ今働かれている会社を辞めてまで転職を考えておられるのか、今の会社でもご自身が希望する仕事ができるのではないかと、といった部分は確認するようにしています。そういった履歴書などの書面には書かれていない本質的な理由であるとか、今の会社の現状などをお伺いして、それに対して

素直に答えていただける方かどうか、という点は見るようにしています。

過去経験してきたプロジェクトで、どういう苦勞をしてきたのか、ということもよくお聞きします。仕事がよくできる方のなかには、こういう苦しい経験をあまりされておらず、人の痛みであるとか、できない人の気持ちを理解できない(しない)方、謙虚ではない方もいらっしゃると思っています。「問題なくやってこられました」というのは要注意だと思っていますので、そう感じた方に対しては、もう少し深掘りして質問させていただいたり、何か困ったことがあったときに素直に誰かに相談することができていたか、といったことも伺ったりします。

今後の5か年計画においても、BSグループは弊社の中でも勢いのあるグループの1つだと思っています。5年後の売上目標140億円に向けて動いていくとなると、グループを現在の3倍以上の規模にしていく必要があります。そのなかで、これから入社される方々が活躍し、成長していけるフィールドは、ものすごくたくさんあるのではないかと感じています。

ソフトウェア評価/検証事業

明確なキャリアパスと 成長の早さが Skyの強みです。

Key Person |

クライアント・システム開発事業部 技術部
モバイルソリューショングループ 副事業部長

貴田 久善



— 評価/検証グループの現在の状況についてお聞かせください。

弊社の評価/検証ビジネスは、2年前は売上25億円だったところが、現在は50億円まで伸びてきています。社員数も当時は150名でしたが、中途入社・新卒あわせて230名が入社、パートナー企業様の社員も400名から670名に増えたことから、現在は約950名の体制にまで大きくなりました。

— グループとしての今後の事業展開についてお聞かせください。

弊社が評価/検証業務を受注しているお客様は、業種で言うと8、9割が製造業になります。ただ、今後は金融、医療、電力といった業界も含めて、国が力を入れていく産業、これから伸びていく産業に対して、どれだけアプローチをかけていけるかが重要だと考えています。

Interviewer |



株式会社インテリジェンス
人材紹介事業部 IT統括部
ゼネラルマネジャー

柿内 秀賢

Profile ● IT・インターネット業界における人材紹介サービス担当部署に所属。エンジニア向けのキャリアアドバイザーとしての経験が長く、現在は法人営業担当部隊の責任者を務める。

中でも、特に拡大を狙いたいのが、金融業界。証券、保険、銀行などの分野に対して開発業務も含めて営業をかけていきたいと考えています。もともと金融はセキュリティに対する認識が厳しく、スマートフォンなどの持ち出しが可能な端末にシステムを入れることに懸念を持たれることも多く、クラウドサービスの導入などもってのほか、という感じの業界でした。それがようやく変化してきて、今後はソフトウェアサービスを活用されることも増えてくると感じています。

— Skyの評価/検証グループで働くことの魅力、やりがいについてお聞かせください

評価/検証では、業務を行う対象のプロジェクトはお客様のものですし、評価/検証項目もお客様が決められたものに従って行われることが多いと思います。そのため、業務の内容としては、他社の評価/検証とあまり変わらないかもしれません。

そんななかで、弊社が競合他社と圧倒的に違うと感じているのは、入社後、どのように成長していったか、というキャリアパスの部分です。

中途入社の方に対しては、入社後にまず「教科書」を読んでもいただいています。かなりボリュームのあるもので、弊社の評価/検証業務を行う上で必要な知識が集約された冊子になっています。まずは商売の進め方や拠点・チームのまとめ方から始まり、パートナー企業様とのかかわり方、検証技術に関する知識など、さまざまな情報を網羅的に記載しています。この教科書は、既存の中途入社社員やそのほかの現場の社員たちが毎週ミーティングを行いながらブラッシュアップして作成しています。

競合他社におけるテスターとは違い、弊社では中途入社された方に、まずは最低でも5名以上のメンバーをまとめなければならないリーダーとして業務をスタートしていただきます。社員比率を見ていただければわかりますが、社員約200名に対してパートナー企業の方が650名在籍していますので、社員1名がパートナーの方4、5名をまとめながら仕事をしていることとなります。新卒の方についても、入社2、3年後には同じような立場を目指してもらっています。

入社してすぐにマネージャーの役割を担う必要がありますので、競合他社ではすぐには携わらないような、原価の計算であったり、パートナー企業様との交渉などについても指導させていただいています。中途入社の方については前職での経験によって一概には言えませんが、他社で課長・部長クラスでお仕事をされていた方であれば、これら業務をすぐにこなすことは可能かもしれません。新卒の場合でも、2、3年くらいでこの職務をマスターしているので、テ

スターとしての仕事しかされていなかった中途入社の方も2、3年あればマネージャーとしての職務がマスターいただけると思います。

— どのような方が、Skyの評価/検証グループで力を発揮していただきやすいでしょうか。

チームをまとめていくためには、技術的なこともそうですが、やはり人間的な部分での能力が重要になってくるのではないかと思います。弊社の評価/検証チームのメンバーは、例えば50歳でプログラミングの業務は難しい方や、最近学校を卒業されたまだまだ経験の浅い方まで、本当に千差万別です。そういう方々が10~20名集まったチームをまとめて、テスト作業をしていかなければいけません。時にはご年配で具合の悪そうな方に声を掛けて体調を気遣ってあげたり。同年代、同種の人たちをとりまとめていくわけではないので、難易度がすごく高い。そういったなかでも、チームをまとめていく能力がある方を採用していきたいと思っています。

このような理由から、評価/検証グループの面接では、ほかの開発グループの面接よりも人間性を重要視しています。30代半ばくらいの経験者も欲しいし、20代で経験は少ないがこれから伸びていく可能性がある素直な人も欲しい。でも一番は、素直に仕事を頑張って自分が成長して、会社に貢献して評価されたい、と考えてくださる方に入社していただきたいですね。



CASE STUDY

ケーススタディで知る
上司と部下が語るSkyの強み、育成のスタイル

日ごろから、同じ開発現場で働く上司とその部下。

年齢や経験などまったく異なるお二人に、Skyに対する思いをそれぞれの目線で語っていただきました。

社内の雰囲気や仕事のやりがい、評価制度や人材育成についてなど、現場の生の声をお伝えします。

[2016年9月取材]

クライアント・システム開発事業部
技術部 カーエレクトロニクスグループ 次長

森山 亘

1999年10月入社

クライアント・システム開発事業部
技術部 カーエレクトロニクスグループ リーダー

窪田 雄

2016年3月入社



年功序列ではなく実力主義 成長できる機会が多い環境

まずお二人の簡単なプロフィールをお聞かせください。

森山 私は現在、クライアント・システム開発事業部のカーエレクトロニクスグループに所属し、名古屋拠点のプロジェクトマネージャーとして働いています。Skyへは中途採用での入社です。Skyのグループ会社(株式会社エッグ)からの転籍となりまして、Skyへ入社したのは、1999年です。

窪田 私も中途採用での入社です。2016年3月に入社しましたので、まだ社歴は半年ほどです(本稿執筆時)。現在はカーエレクトロニクスグループに配属となり、森山さんは直属の上長です。

現在携わられているプロジェクトは、どういったものでしょうか。

森山 自動車のメーターや、エンジンの運転制御を行う車載ECUの開発など、自動車関連のさまざまなプロジェクトに携わっています。規模で言いますと、現在、窪田さんが携わっているプロジェクトのメンバーは約40名。お客様の元に数名が常駐し、大半のメンバーは名古屋支社で開発を行っています。ほかにも、10名ほどの小規模なプロジェクトがたくさんあります。

窪田さんはSkyへ入社されて半年とのことですが、Skyへ転職を決めた理由は？

窪田 以前勤めていた会社の評価制度に疑問を感じたためです。私は前職で、組込み系の開発に約8年携わっていましたが、責任ある仕事に取り組む機会が多かった反面、その実績が評価されないという現実がありました。

その点Skyは、学歴や社歴よりも実力を重視して評価してもらえます。

また、メンバーとの協力が不可欠なシステム開発において、社員同士が切磋琢磨し、強い結束力を持っていると感じたのがSkyでした。

Skyの評価制度の特徴をお聞かせください。

森山 実力主義という話がありましたがそのとおりで、学歴や勤続年数、年齢は、基本的に評価に加味しません。弊社では年2回、目標設定という場を設け、社員それぞれが自身のスキルアップに向けた目標を設定しています。

また、同じように年2回、その目標が達成されたのかどうかを確認する場があり、スキルアップの結果と半期の実績と行動を評価します。

目標を達成できたのかどうか、自己の判断に加え、直属のリーダーや上長、班や部署をまとめるさらに上の上長などが集まってすりあわせを行い、評価が決められていきます。

目標はどのように設定されるのですか？

森山 上長と部下と一緒に目標を考えていくことが多いですね。例えば、単純に、プロジェクトの納期を守るなどの目標を立ててしまうと、納期に間に合ったかそうでないかだけが判断され、当人のスキルがその業務を通じて上がったのかが測りづらい。

そうではなく、担当外のプロジェクトに寄与することでもいいし、プロジェクトに関係なく取り組んだ活動での成果でもいいので、当人のスキルが一段階上がった、と自他ともに結果として言える目標とは何かを議論しながら、目標を設定しています。

CASE STUDY

ケーススタディで知る
上司と部下が語るSkyの強み、育成のスタイル

あくまで当人のポテンシャルを引き出すことを目的に、目標達成を通じて1つ上、2つ上の新たな役割を渡していきたいと考えています。

数字だけでなく行動も評価していくんですね。

森山 数字だけで言うと、担当プロジェクトの内容によってラッキー、またはアンラッキーが出てきてしまいます。数字も大事ではありますが、それだけではありません。実力主義とは言え、結果に至るまでの行動なども含めた評価ということですね。

部下を育てていくために、何か心掛けていることはありますか？

森山 積極性の強い方に対しては、どんどん裁量を与え、

前へ出てもらっています。

窪田さんの場合は、入社3か月後には一つのチームを任せて、部下を率いてお客様との窓口を担っていただきました。窪田さんのポテンシャルや前へ出る姿勢などを鑑みて、そういった役割を任せられた方が彼自身が成長すると感じましたし、そのチームが携わるプロジェクトの成功にもつながると確信したからです。少しむちゃだった気もしますが。

窪田さんは現状をどう感じていますか？

窪田 責任ある役割を与えていただいたことに、喜びを感じています。これまでマネジメントなどの経験がなく、一人の技術者として与えられた業務をこなしてきました。

チームを任せていただいたと同時に、マネジメント能力をつけて、チームをまとめられるように、という目標もいただいていますので、その達成に向けて取り組むのみです。

スピーディーな情報共有と チームワークの良さがSkyの強み

社内ツイッター「Skyなう」や社内ブログといった社内ツールは、どのように活用されていますか？

森山 全社員がその日の予定や課題などを、「Skyなう」で投稿するようにしています。これにより上長と部下、所属部署と他部署などの隔たりを感じず、全社員の情報共有がリアルタイムで行えています。

また、業務のなかで問題や改善すべき課題が生まれたときには、その内容を「Skyなう」に発信することで、チーム内のメンバーや直属の上長、あるいは異なるチームのメンバーが、それに対する解決策を返信してくれるため、解決までのスピードが速まるといったメリットがあります。



森山 亘 × 窪田 雄



あと、メールの利用も大幅に減りました。1つ1つのやりとりに時間がかかるメールに比べて、手軽にコミュニケーションが図れる「Skyなう」の利用は、業務の効率化にもつながっています。

また、「Skyなう」にはツイッターと同じように文字数制限があるため、少ない文字数で端的に物事を伝える、ということも訓練されてきているように感じています。

窪田さんはこのような社内ツールを初めて使われたとき、どのような印象を受けましたか？

窪田 これまで電子媒体を利用したコミュニケーションといえばメールのみで、しかもお客様や自社のメンバーなど、限られた相手とのやりとりしか行っていませんでした。「Skyなう」では、全社員が常につながっているような感覚で、規模の大きさを実感しています。

社内ツールを活用して良かったこと、エピソードなどはありますか？

窪田 「Skyなう」には、ツイッターと同じようなタグ機能が

あり、全社員がタグを使ってさまざまな情報をつぶやいています。

例えば「#改善変更」のタグが含まれているメッセージには、こんな改善を行った、こういう改善をした方がいいのでは、といった内容が盛り込まれています。タグでメッセージを検索して絞り込むことも可能です。お客様とやりとりする上



CASE STUDY

ケーススタディで知る
上司と部下が語るSkyの強み、育成のスタイル

で、なにか問題が発生したときなどは、このタグ検索を活用し、ほかの拠点や部署などのやりとりから、有益な解決策や情報を得ています。

森山 また、社内ツールを通じて社長や幹部からの情報もチェックできますし、逆に社員一人ひとりが発信した情報も上層部へすぐに届くため、業務の効率化にもつながっています。

普段から、他拠点にいる社員に対しても、コミュニケーションを取っているとお聞きしましたが。

森山 「Skyなう」の活用もちろんですし、テレビ会議を通じてコミュニケーションを頻繁に取るようにしています。一つのプロジェクトに対して、そのノウハウを持つチームや社員というのは、自身の拠点内には限りませんから。

例えば、名古屋で取り組んでいるプロジェクトに対して、関西拠点に所属する社員のノウハウや知見をいただきながら仕事を進めなければいけない、という場合もあります。そんなときは「Skyなう」やテレビ会議を通じて議論しながら、取り組んでいますね。



社風として「チームの一体感」がありますが、その良さを実感したエピソードをお聞かせください。

窪田 業務に取り組むなかで、なにか困ったことが起きたり、進捗が遅れていたりすると、周りの社員の皆さんが「大丈夫か?」「手伝えることはないか?」と積極的に声を掛けてくれます。もちろん、自分の周りが大変なときは私も声を掛けます。

Skyでは、「Skyなう」などの社内ツールに加え、こうした実際の業務を通じて、社員同士が一つのチームとしてつながっていると実感します。

森山さんはマネージャーという仕事にどのようなやりがいを感じられていますか?

森山 組織作りの難しさと、部下の成長過程が見えることに面白さを感じますね。

マネージャーとして複数のプロジェクトを同時に担当するようになって、私一人ですべてを処理することができなくなりました。例えば、あるプロジェクトに課題や問題点があったときに、自分一人でそれらすべてをさばくことは到底できません。そのような状況に陥ったとしても、おのずとプロジェクトが前へ進んでいけるような組織を作ること。これが非常に難しく、同時にやりがいを感じます。

それに伴い、もともと一担当者だった部下のメンバーが、リーダーになり、そしてプロジェクトリーダーになり、私の役割を少しずつ任せていくなかで、その成長過程を見られるというのも、マネージャーならではの面白さですね。

「チームの一体感」という社風があるからこそ、成長も共有できるのでしょうか。

森山 そうですね。普段から、直属の部下だけでなく担当範囲外のメンバーや社員に対してもコミュニケーションを取る機会が多いですから、そんなメンバーが昇格したり、新しい役割を担っていく姿を見られるのは、私にとってすごく頼もしいし、うれしいことでもあります。

Skyという会社は、横のつながりが強いと思いますので、そういう意味では、社員同士で喜びを分かち合いやすい環境だと思います。

学歴や経歴よりも人物重視 果敢に挑戦する新しい力を歓迎

社内の雰囲気や社員の人柄についてお聞かせください。

窪田 周りの先輩たちは、論理的に考えて物事を進める方が多いように感じます。あと、後輩の面倒見がいい。基本的に放置はされませんし、何かあったら相談に乗ってもらえます。むしろ先輩方から聞きに来てくださるくらいです。本当に優しい方が多いという印象です。

森山 もしチームの雰囲気が暗かったり、メンバーがしんどそうだったりしたときは、いかにこの状況を笑いに変えていくかを、日々考えながら過ごしています(笑)みんなの笑顔がチームに良い雰囲気をもたらしますし、自分自身のモチベーションも上がりますから。

そんなSkyで活躍できるのはどういった人材でしょうか?

森山 一つは、素直で吸収力のある方。この業界で必要とされる技術は、めまぐるしく変化していきますので、それに柔軟に適応いただける方でしょうか。前向きに物事を進めていただける方や、受け身でない方、論理的に物事を考えて対応できる方もSkyにマッチすると思います。

あと、お客様や上長などへの説明をしっかりといただける方も歓迎します。ソフトウェアの開発を行うなかで、プログラムに落とし込んだり、資料としてまとめたりすることを通じて、あらゆる場面でお客様や他社の方、チームのメンバーへ説明する機会がありますので。

逆に、学歴や業務経歴で判断することはさほどありません。それよりも地頭の良さや物事に対する考え方を重要視することが多いです。

実際に面接を行うときは、志望者に今までに担当したプロジェクトや経歴について説明をしていただきますが、技術



的なことよりも、その方自身がプロジェクトのなかでどのような課題を感じたか、それに対してどう考えて取り組んできたかを、注意して聞くようにしています。それによって、その方の本質や仕事に対する姿勢が見えてくると思います。

最後に、今後の展望をお聞かせください。

森山 名古屋支社がJPタワーに移ってきて、まだ3か月経たないぐらい。事務所のスペースは以前より広がりました。その環境を十分に生かせるように、名古屋支社が人員で埋まるくらいの業務を獲得し拡大していきたい、というのが一つです。

あと、中部地区の自動車関連の市場は年々広がっているのですが、業界におけるSkyのシェアはというとまだまだこれからだと思います。何とかシェアNo.1を達成できるように、取り組みを進めていきます。



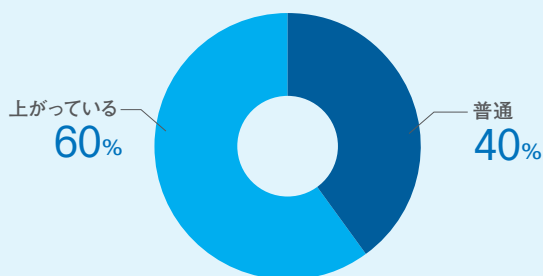
データで見る 中途入社社員の傾向

中途入社された方々は、入社後Skyに対してどのような感想や意見を持っているのでしょうか。中途入社されて3年以内の方を対象に行ったアンケート結果の中から、現場で働く生の声をご紹介します。

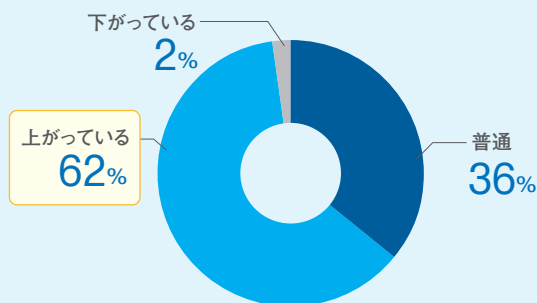
Q 入社後半年のモチベーションと現場の雰囲気は？

入社1か月目～6か月後の意識調査

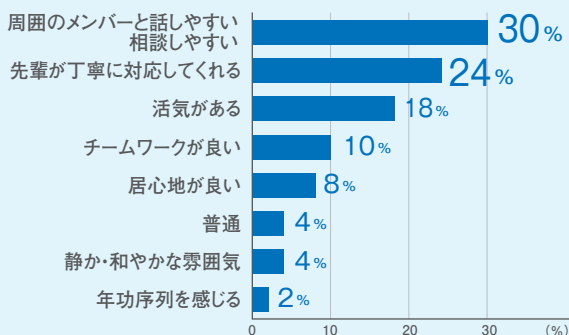
入社1か月目のモチベーション



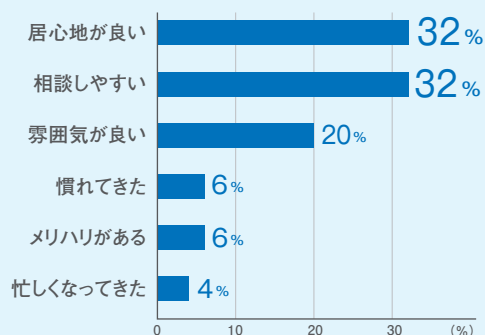
入社6か月後のモチベーション



入社1か月目に感じた現場の雰囲気



入社6か月目に感じた現場の雰囲気



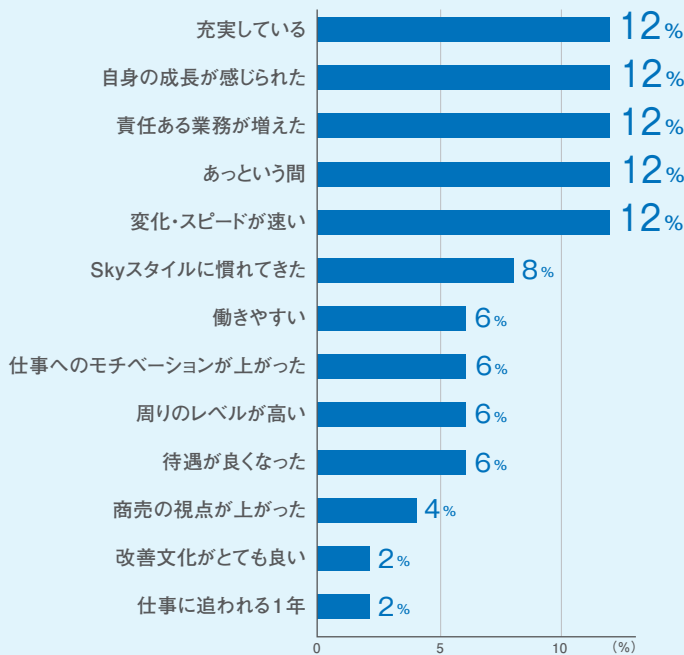
入社後6か月を迎えた中途社員の中で、仕事に対するモチベーションが下がっているという方はほぼおらず、上がっている方が多い結果となりました。その要因として、良好な現場の雰囲気が挙げられるかもしれません。入社1か月目に感じ

られた現場の雰囲気は、メンバーと話しやすい、先輩が丁寧に対応してくれるといった声が多く、入社6か月後には、居心地が良いといった声が多くなっています。このことから、入社6か月を過ぎた頃には、チームに溶け込んでいるといえます。

Q 入社後の1年間を振り返った感想は？

入社1年後の意識調査

入社1年後の率直な感想は？

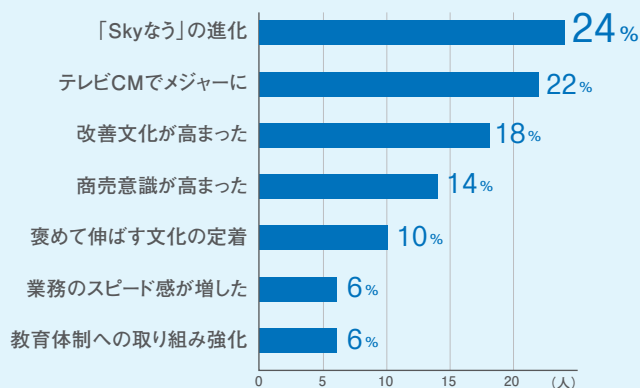


結果として、充実した1年だったという感想が多く集まりました。また、この1年を通じて自身の成長を感じられたり、入社した際よりも責任ある仕事を任される機会が増えたり、といった感想も目立っています。加えて、日々改善を繰り返し業務のスピードを加速させていく、というSkyの文化に慣れてきた方も多いようです。

Q 入社後、この3年のSkyの変化をどう感じているか？

入社3年後の意識調査

3年前と比較して会社の大きな変化は？

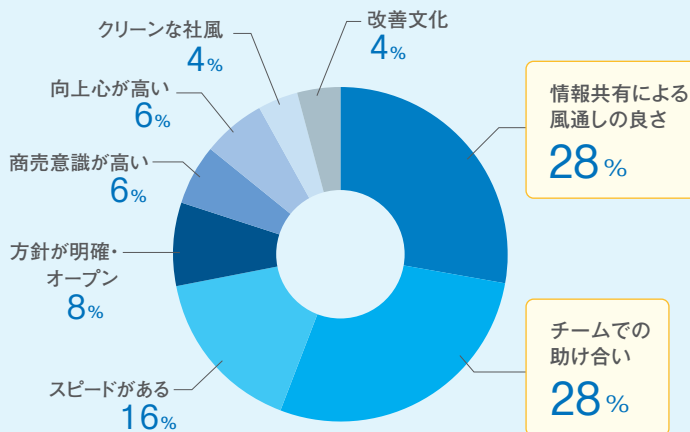


多い日では、10万件ほどのつぶやきが飛び交う「Skyなう」の進化に、もっとも多く意見が集まりました。また、テレビCMが放送され始めたことで、認知度が高くなってきたという意見も。社内の改善文化や、今期のスローガンである「SHOBAI」も多くの方から認識されているようです。

Q Skyの社風をどう感じたか?

中途入社社員50名への意識調査

Skyの社風は?

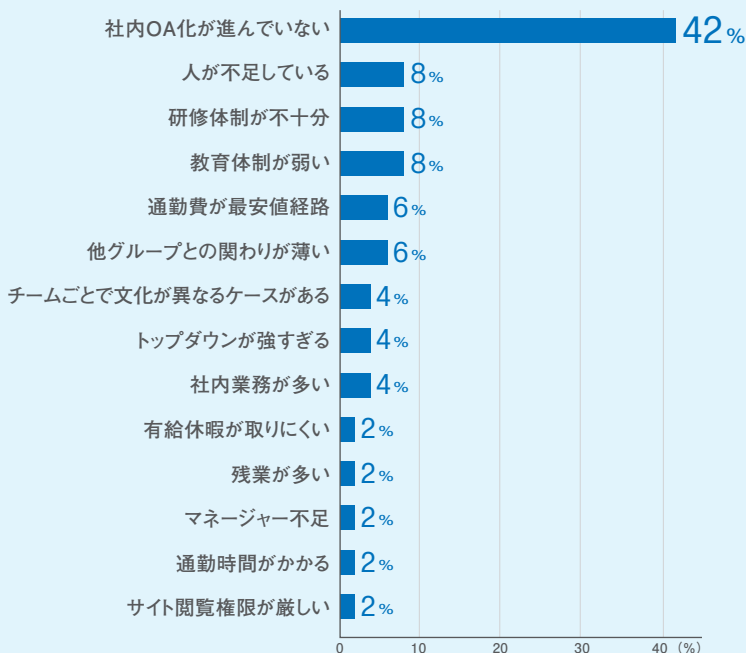


「Skyなう」や社内ブログ、テレビ会議システムを多用していることから、情報共有による風通しの良さを、Skyの社風として答えた方が多いです。また、同様に多かったのが、チームでの助け合いによって仕事を進めるというSkyのスタイル。このスタイルを社内では「ALL Sky」と呼んでおり、多くの方が体感されている結果となりました。

Q Skyに入社して気に入っていることや、改善要望は?

中途入社社員50名への意識調査

改善要望・気になる点は?

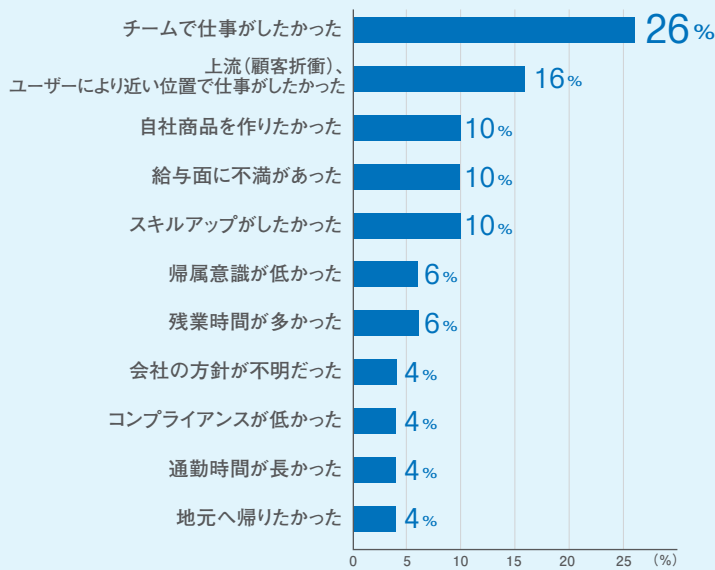


社内OA化が進んでいないという点を、多くの方が気にされており、改善要望が挙げられています。このような声を受けて、現在Skyでは社内OA化に注力しているところです。ほかにも、人不足や研修体制に関する改善要望なども挙がっており、これらについても会社をあげて人材の積極的な採用、および研修体制の強化を押し進めているところです。

Q 前職にて、転職を考えた理由は？

中途入社社員50名への意識調査

転職理由は？

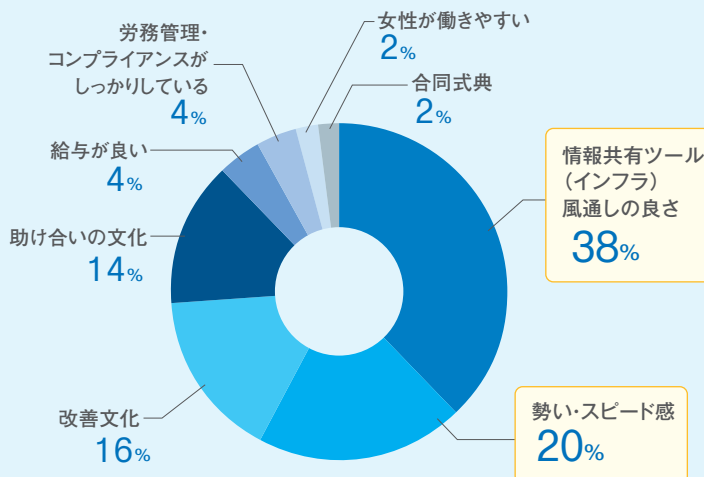


給与面の不満や、自身をスキルアップさせるため、ということよりも、チームで仕事がしたい、よりお客様(ユーザー)に近い立場で責任のある仕事がしたい、といった理由が多い結果となりました。エンジニアの転職者が多いことも、この調査結果に影響していると考えられます。客先に常駐するワークスタイル自体に不満があったというわけではなく、常駐先でのチーム体制、お客様との関わりの深さなど、業務の中身について検討した結果、転職を決断した方が多いようです。

Q SkyをPRするならどこ？

中途入社社員50名への意識調査

Skyの自慢できる点は？



組織における風通しの良さと、それを実現させている「Skyなう」や社内ブログなどの情報共有ツールを、Skyの強みだと感じられている方が多いようです。また、それらのツールやテレビ会議システムなどを駆使して、リアルタイムに次々と情報が共有されていくスピード感も、PRできる強みとして多く挙げられました。

社員の働きやすさを追求している

人がつながり、行動が加速する、 Sky株式会社ならではの働き方の追求。

Sky株式会社では、他社にはない独自の働き方「Skyスタイル」を追求しています。

社内ツイッター「Skyなう」や社内ブログを活用し、リアルタイムの情報交換・共有によって生産性の向上を図ったり、常時接続されたテレビ会議システムで全国の拠点をつないで距離を縮めたりと、既存のかたちにとらわれない、Sky株式会社ならではのワークスタイルの変革を目指しています。

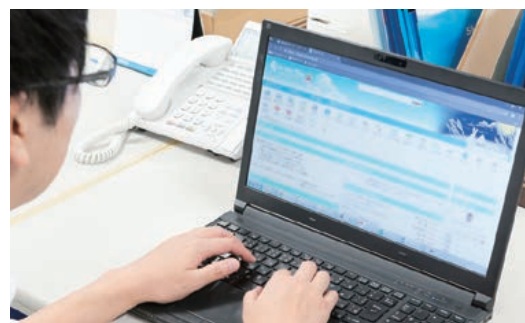
会社の「今」が把握できる 「Skyなう」

全社員が「つぶやき」を投稿できるコミュニケーションツールです。例えば、業務中に技術的な疑問が生まれたときに、質問をつぶやくと経験者が回答してくれたり、会議中にも参加者が積極的につぶやくことで、参加者以外の社員も会議内容をタイムリーに把握できます。つぶやいた一言から「Skyなう」上で意見交換が始まり、新たなアイデアに発展していくなど、社員一人ひとりがリアルタイムでつながることで、さまざまな相乗効果が生まれています。



情報共有の活性化にかかせない 「社内ブログ」

Skyの社内ブログでは、社長や各部門長の考えをはじめ、会社の最新の業績情報や各種お知らせ、業務上の問題点の指摘や改善提案、相談事項、自己啓発のための情報収集やサークル活動の呼びかけなど、さまざまな情報が展開されています。会社から一方的に情報を受けるだけでなく、社員が自ら情報を発信したり、意見を求めたりすることができる仕組みを活用し、離れた拠点の社員同士も活発に情報共有、意見交換を行っています。



「Skyスタイル」とは？



業務の合間に情報収集 「社内サイネージ」

各拠点のオフィスには、天吊りの大型モニターを複数台設置し、業務中に社内の最新情報を確認できるようにしています。例えば、事業部ごとのトピックスを速報形式で流したり、自社商品のCM映像、商品発表会や式典などのイベントの様態をダイジェスト映像で上映するほか、入社された方や昇格・表彰された方を紹介するなど、会社の状況をタイムリーに把握できる環境を用意。さらに情報共有を強化するために、今年末までにモニターを増やし、全拠点で計197台になる予定です。



拠点間のつながりを深める 「テレビ会議システム」

全国に開発拠点が点在するSkyでは、まるで隣に座っているような感覚で他拠点と話ができる大型画面のテレビ会議システムを設置し、常時接続しています。離れた拠点同士でもお互いの顔を見ながら、仕事の相談などが気軽に行え、知識の共有やアイデアの発掘に役立っています。また、会議室にも大型ディスプレイを用意。各拠点と接続してディスプレイに会議資料を掲示し、直接書き込みながら行う会議スタイルは、活発な議論につながっています。





Sky株式会社 — <https://www.skygroup.jp/> —

採用本部

〒108-0075 東京都港区港南2丁目18番1号
JR品川イーストビル 9F
TEL: 03-5860-6122

■ 大阪本社 〒532-0003 大阪市淀川区宮原3丁目4番30号 ニッセイ新大阪ビル 20F
■ 東京支社 〒108-0075 東京都港区港南2丁目18番1号 JR品川イーストビル 9F
■ 名古屋支社 〒450-6339 名古屋市中村区名駅一丁目1番1号 JPタワー名古屋 39F

■ 札幌支社 仙台支社 品川分室 品川第二分室 横浜支社 三島支社 大阪分室 大阪第二分室 神戸支社 広島支社 松山支社 福岡支社 沖縄支社

●Sky Style, in the Sky, 好働力, SKYSEA, SKYSEA Client View, SKYMENU, SKYMENU Pro および SKYMENU Class は、Sky株式会社の登録商標または商標です。●その他記載されている会社名、商品名は、各社の登録商標または商標です。●本文中に記載されている事項の一部または全部を複写、改変、転載することは、いかなる理由、形態を問わず禁じます。●本文中に記載されている事項は予告なく変更することがあります。

UR-1000-21 / 17-06-20

