



Focus

Skyの拠点開発の強み

全国16拠点をつないだ、高いリソース供給力を誇るニアショア開発体制

Pick Up

研修制度

現場の課題や要望をヒアリングし、研修を拡充

Interview

“女性の活躍”を目指した環境づくり

働く女性から見たSky

特集

キャリア採用社員座談会

～働く人から見たSkyの実際～

ICTソリューション事業部 開発 | Skyスタイル推進課(社内SE)

好きだから働く。

女子働力!

「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

SKYSEA
Client View

SkyMenu
Class



SKYMEC
IT Manager

SkyMenu
Pro



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

●好働力、in the Sky、SKYSEA、SKYSEA Client View、SKYMEC、SKYMENU、SKYMENU Class および SKYMENU Pro 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。

 | **Sky株式会社**

Contents

02 Close Up

昨年度の事業結果および 本年度の取り組みについて

04 Focus

Skyの拠点開発の強み

全国16拠点をつないだ、
高いリソース供給力を誇るニアショア開発体制

08 Pick Up

研修制度

現場の課題や要望をヒアリングし、研修を拡充

10 Interview

“女性の活躍”を目指した環境づくり

働く女性から見たSky

22 Topics

大規模展示会を社員と接する機会に

24 特集

キャリア採用社員座談会

～働く人から見たSkyの実際～

ICTソリューション事業部 開発 | Skyスタイル推進課(社内SE)

33 Information

昨年度の事業結果および本年度

2016年度の業績報告

2016年度、弊社は「SHOBAI440↑(商売440以上)」とのスローガンを掲げ、「商売力(利益を上げる)の向上」「粉飾、コンプライアンス違反NG」「大企業化へ進める体制作り」という基本方針の下、利益目標を5%以上として15の重点項目を挙げて取り組んできました。

過去5年間の業績 **図1** を振り返ると、特に、この3年間は大きく伸ばすことができました。2014年度は、売り上げ目標300億円に対して実績が302億円。2015年度は、目標365億円に対して実績401.8億円。そして2016年度は、目標を440億円以上と定めて、実績が476.8億円となりました。

ICTソリューション事業部では「SKYSEA Client View」が待望の売り上げ80億円を達成。関西圏からスタートしたSI(システムインテグレーション)案件でも、2016年度には首都圏をはじめ各地方ブロックでも売り上げが伸び始めました。クライアント・システム開発事業部では、注力分野としたソフトウェア評価/検証分野およびカーエレクトロニクス分野が大きく伸びており、事業部全体で前期比117%の288億円の売り上げを達成しました。

利益の推移では、2015年度は広告出稿をはじめとするプロモーション投資を積極的に行ったことから一時的に減少し

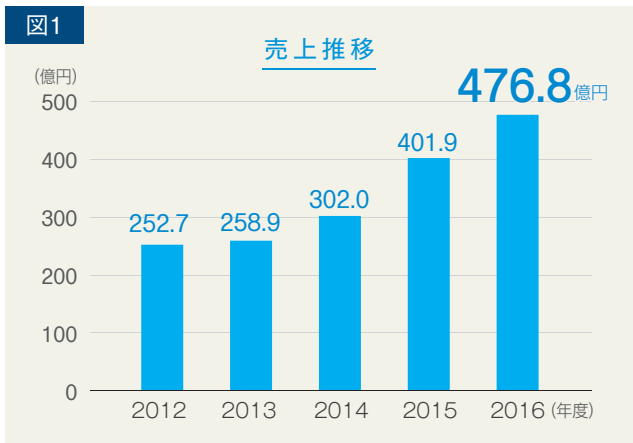
ましたが、2016年度には再び伸びており、一昨年度を超えました。

弊社は、常に「Win-Win-Win」となる関係を目指しており、両事業部を合わせ26のお取引先から感謝状を拝受しました。さらに2016年度は、新規取引先がのべ64社に達しています。今後注力していきたい業務系システム開発分野のお取引先についても現在65社となっています。

ブランド力の向上と採用強化の取り組み

前年度に引き続き、2016年度もプロモーションの強化に取り組み、「SKYSEA Client View」および「Sky株式会社」のブランド力の向上に注力しました。3月にはTVCM第3弾が完成し、全国で放映したほか、東京駅、品川駅、名古屋駅、新大阪駅などのデジタルサイネージなどでもCM映像を放映。新幹線車両広告は、北陸新幹線が加わり新幹線9路線すべてに掲出することになりました。従来の新聞、雑誌、Webサイトへの広告出稿に加えて、2017年度もさらなるプロモーション強化を図ることで、営業力の強化だけでなく、新卒・キャリア採用ともに人材採用力の強化に向けて一層注力してまいります。

2016年度は、新卒採用とキャリア採用を合わせ334名



▲ 藤原竜也さんを起用して、日経新聞広告やテレビCMなどを積極的に展開

の取り組みについて

が入社しました。下期からは、2018年卒対象のインターンシップも本格的にスタート。社内のキャリアアップサポート部をはじめ、各部署の全面協力で職種別に分けたインターンシップを実施しており、参加者数は前期比362%となる2,126名に上りました。

3月にはリクナビ様やマイナビ様主催の就職イベントに参加。通常の数倍～8倍という規模のブースで出展し、1日の着席数が1,000名を超えた会場もありました。これら大型イベントと同時に、弊社としては初のWebセミナーも実施。こうした取り組みの結果、3月29日付の朝日新聞朝刊で発表された「2018年卒学生対象 就職人気企業ランキング」の速報で総合73位、業界別では1位にランクインすることができました。これらの結果を追い風として、2018年新卒は350名の採用を目指して取り組んでまいります。

また、キャリア採用の取り組みとして紹介会社様からのご要望を受け「Sky Style Magazine」(本誌)を創刊。あわせて各社転職サイトでの露出を増やし、「特設ページ」も制作いただくなど、応募者の方々に等身大の社員の姿や仕事の現場を知ってもらえるようなキャリア採用プロモーションを展開。弊社はキャリア採用における定着率が95%と高く、その強みを生かして今後も採用を強化していきます。

また今後は、これまで以上の「女性の活躍」を目指して、女性役職者を増やしていきたいと考えています。あわせて、人材育成のための研修の充実に取り組んでおり、2016年度は新たに「事務リーダーシップフォロー研修」「事務新人フォロー研修」「ビジネスマナーフォロー研修」「営業新人フォロー研修」を開始。開発者向けには「C#によるオブジェクト指向プログラミング研修」「PMP取得研修」などを開催。さらに、現場からの要望で「英会話研修」にも取り組むなど多様な研修を実施しました。2016年度は何らかの研修を受講した社員ののべ人数が前年度比209%となり、3,079名に上りました。



▲ 就職イベントに参加。1日の着席者数が1,000名を超えた会場も

2017年度の事業計画(目標)について

2017年度のスローガンは「Time Management 550 ↑ (タイムマネジメント550以上)」です。弊社においても「働き方改革」を推進しており、会社全体としての残業時間は減少し始めています。しかし、残業が一部に偏っている場合もありますので、引き続き改善していけるよう取り組んでいきます。「Time Management」つまり「時間管理」をスローガンとして掲げて時間管理を徹底し、業務の効率化、長時間残業の撲滅を実行していきます。さらに、全社員を対象とした「Time Management研修」を実施し、時間管理はもちろん段取り力やチーム連携力、問題解決力の向上を図り、これまで以上に戦略的に時間を使っていける企業を目指します。

そして2017年度は、売り上げ目標を550億円以上、利益率目標を5%以上と決めました。ICTソリューション事業部では220億円以上、クライアント・システム開発事業部は330億円以上を目指します。今後はSI・物販に注力していくため、「ICT営業Sler研修」の実施を準備しており、内容を検討しています。これまでの自社開発商品だけを営業するスタイルから、お客様のシステム全般のお悩みに応じた提案ができるようになっていきたいと考えています。

Skyの拠点開発の強み

全国16拠点をつないだ、高いリソース供給力を誇るニアショア開発体制

Skyでは、全国各地域の主要駅に隣接した16拠点を独自のインフラで結び、密度の濃い情報共有によってソフトウェア開発を進めています。クライアント・システム開発事業部（以下、CSD事業部）の長野晃大 部長代理に、Skyが持つ拠点開発の強みについて伺いました。

CSD事業部における現在の開発人員の状況を教えてくださいいただけますか。

東名阪以外について、北から順に説明しますと、札幌支社では社員が18名、パートナー様が28名の合計46名が稼働しています。広島支社では、社員が8名、パートナー様が11名の合計19名。福岡支社では、社員が13名、パートナー様が17名の合計30名。そして、沖縄支社では、社員が7名、パートナー様が8名の合計15名が稼働している状況です。ユーザー様の数としては、合計で11社のお客様からお仕事をいただき、各拠点を活用した「分散開発」で対応しています。

これら4拠点では、それぞれの地域の地場企業から開発案件を受注されているのでしょうか。

札幌、広島などでは地場企業のお仕事もありますが、ほとんどはいわゆる「ニアショア」というもので、東京、名古屋、大阪といった都市部で受注した開発案件の中で、地方の拠点へ切り出せるものを「分散開発」として各拠点にお願いしています。

分散開発を行う狙いとは何なののでしょうか。

都市部では人員が集まらないという課題があり、それであれば、人の集まりやすい地域、拠点を活用しようというのが一つです。

拠点にいながら、都市部のお客様の仕事に取り組めるということですね。

はい、そうです。ただ、そう簡単にお客様からの仕事を各拠点へ切り出せるわけではなく、まずは都市部でしっかりと仕事をこなしてお客様からの信頼を得ることが重要になります。

実際には、どういったケースで分散開発が行われることが多いのでしょうか。

全体的には、カーエレクトロニクス関係の開発を分散開発で行っているケースが多いです。CSD事業部におけるグループ別拠点の人員数は、カーエレクトロニクス開発が89名、業務系システム開発が5名、モバイル開発が8名、デジタルカメラ開発が7名となっています。カーエレクトロニクス関係の中でも、カーナビゲーションとカーオーディオの開発が事例としては多いです。



地方拠点稼働人員数と稼働状況

2017年4月時点

福岡支社

▼ 稼働人員数

社員	13名
パートナー	17名
合計	30名

▼ 稼働状況

カーエレクトロニクス	30名
------------	-----

広島支社

▼ 稼働人員数

社員	8名
パートナー	11名
合計	19名

▼ 稼働状況

カーエレクトロニクス	11名
モバイル	8名

札幌支社

▼ 稼働人員数

社員	18名
パートナー	28名
合計	46名

▼ 稼働状況

カーエレクトロニクス	38名
デジタルカメラ	7名
プール	1名

沖縄支社

▼ 稼働人員数

社員	7名
パートナー	8名
合計	15名

▼ 稼働状況

カーエレクトロニクス	10名
業務系システム	5名

各グループ拠点稼働人員数

カーエレクトロニクス開発	89名
業務系システム開発	5名
モバイル開発	8名
デジタルカメラ開発	7名
プール	1名

Skyの拠点開発の強み

なぜ、カーナビゲーション関係の開発が拠点では多くなっているのでしょうか。

カーナビゲーションの開発機材は、拠点への移動がしやすいためです。拠点での分散開発ができるかどうかは、お客様の開発機材が移動させやすいものかどうかの影響しています。また、過去にモバイル開発を行っていた方が拠点には多くおり、モバイル開発で培った技術が、カーナビゲーション開発の技術に応用しやすいというのも理由の一つです。

各拠点とも、社員の方よりもパートナー企業の方の人数が多いのですね。そうすると、拠点で働く社員の方に必要な能力として、管理面での能力も必要になるのでしょうか。また、地方拠点で働くからこそ、必要な能力は何かありますか。

そうですね。必要な開発スキルは基本的に都市部と変わらないのですが、分散開発をする拠点だからこそ、「コミュニケーション能力」は一層重視します。パートナー企業

の方々と一緒に仕事をするのもその理由ですが、それに加えて、都市部のお客様や開発メンバーとの「距離」はやはり課題になります。この距離を埋めるためにも、コミュニケーションがより重要となりますね。そして、あとは「商売」意識ですね。分散開発体制を弊社の強みの一つにするには、各拠点のエンジニアの方々が、積極的に都市部の仕事を地方へ持ち帰る、という気概が必要となります。当然、会社としても地方へ分散開発ができるようにお客様へ働きかけるのですが、そこを一緒になって考え、行動してくれる人が欲しいですね。既存の分散開発のプロジェクトをこなすだけでなく、さらに新たな分散開発として切り出せる業務を作り出せるように、都市部のメンバーと一緒に動いてくれる人。そのために、まずは3ヶ月程度、都市部へ長期出張して業務を覚えてもらい、そこから拠点に業務を持ち帰るための提案、行動をしてもらうこととなります。そういった「商売力」のある人が拠点では必要です。

スキル面では、具体的にはどのような能力が求められていますか。

開発言語でいえば、C言語やC++言語での開発経験

図1 Skyの転職に関する情報

入社時より東名阪への転職をご承諾いただける方については、以下の費用を会社負担にてご用意いたします。

- 借り上げ社宅 関東圏：単身80,000円、家族帯同：100,000円
関東以外：単身65,000円、家族帯同：80,000円
- 転勤支度金 単身100,000円、家族帯同150,000円
- 引っ越し費用会社負担

※単身赴任をご希望の方は、借り上げ社宅と転勤支度金(ともに単身の金額)をご用意させていただき、単身赴任手当て(月30,000円)を支給させていただいています。

※借り上げ社宅について、試用期間中は会社が用意するウィークリーマンションに入居いただき、試用期間終了後、借り上げ社宅をご用意させていただきます。

※転勤支度金は試用期間が終了し、本採用に至った際の転居手続き時に支給させていただきます。

※その他、会社規程にそった対応とさせていただきます。詳しくはご入社時にご説明をさせていただきます。

があればうれしいですね。加えてプレイングマネージャーとして、行動できること。先ほども申し上げたとおり、各拠点の人数は30人前後で、各プロジェクトは5人程度のチームとして動くことが多いです。そういった体制のなかで、開発もでき、マネジメントも担っていただける方にぜひ来ていただきたいですね。

そういった方が仮に地方にいたとしても、地元志向が強く、都市部への転勤を好まないケースも多いと聞きます。そのあたりはいかがですか。

それは、確かにあります。実際に各地の紹介会社様を訪問させていただき、いろいろとお話をお伺いするのですが、「地元から動きたくない」という意見はよく耳にします。

Skyにおける転勤制度はどのようなものなのでしょうか。

【図1】にもありますように、入社時より東名阪エリアへの転勤をご承諾いただける方については、弊社規定に基づいて借り上げ社宅を準備します。また、転勤支度金や引っ越し費用も、弊社規定にて支給しています。それ以外に、単身赴任手当なども規定としてあります。極力、ご本人の負担にならないように、会社としてもバックアップの体制を整えています。

分散開発をよりスムーズにするために、社内インフラ(社内ツイッターやテレビ会議システム)が充実しているとお伺いしました。

地方拠点と都市部をつなぐものとして、テレビ会議システムを各チーム単位で導入しています。さらに、お互いの拠点を定期的に出張して訪ねることで、直接話し合う機会も設けていますので、働きやすさの面で、地方拠点と都市部で差はないと思います。

今後も拠点での分散開発を進めていく上での課題や展望などをお聞かせください。

課題としては、拠点での開発が良い意味でも悪い意味でも、都市部の開発体制と比べて、こぢんまりとしていると

ころだと思えます。チームが一致団結して開発に取り組むことができるのは良い点ですが、一方でそれがなれ合いになってお互いを刺激し合うことが減り、新しい技術や仕事のスタイルへの取り組みなどが滞ってしまう可能性も秘めています。そうならないためにも、弊社では拠点のメンバーにも積極的に都市部での開発技術を習得してもらい、それを各拠点に持ち帰って、ほかのメンバーの開発スキルを高めてもらえるようにしています。拠点の中でも特に福岡支社がこの取り組みがうまく機能していますので、今後はそこで培った開発体制のノウハウを、各拠点に展開してもらい、すべての拠点にいるメンバーに活躍してもらえるようにしていきたいですね。

今後、転職市場においても、エンジニアの方々の平均年齢が上がってくると考えられます。地方から都市部に出てきているエンジニアで、地元に戻りたいという人が出てきたり、逆に若いうちは都市部で実力をつけて、その後地元に戻りたいと考える人もいらっしゃると思います。分散開発の体制をきっちり構築していくことで、そういった志向のエンジニアも活躍できる機会があるということですね。

そうですね。まだまだ開発案件は都市部に集中していますが、今後は都市部でのエンジニア不足をいかに地方で補うかということが課題になるかと思います。ただ、やはりお客様との関係もあるので、即座に地方へ分散できないケースもあります。そこはきっちりとお客様との信頼関係を築きながら、分散開発が可能な体制へとシフトしていけるケースを増やしていきたいですね。そのためにも、地方のエンジニアの方々に弊社へ入社していただき、都市部への出張などを通して、拠点を問わない開発スタイル、Skyスタイルを体験してもらいたいと思います。



Talk Guest

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
部長代理

長野 晃大

1996年6月入社

Pick Up

研修制度

現場の課題や要望をヒアリングし、研修を拡充

弊社では、キャリアアップサポート部を設置し、社員の方々への入社時のフォローと、入社後のスキルアップについて積極的にサポートを行っています。現場へのヒアリングなどを通して、各部署・社員に適した研修講座の準備も行っています。

全社員を対象にした研修 **社員研修**

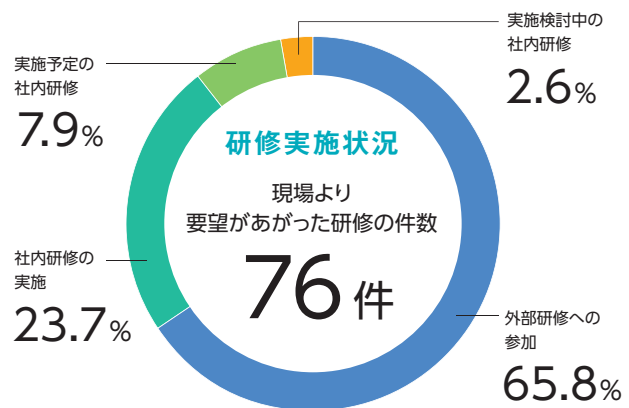
弊社では、キャリアアップサポート部が現場の社員の声を聞きながら、必要な研修の準備、運営を行っています。研修は、大きく分けて2つあります。一つは、「会社全体として、今後必要となるスキル」を身につけてもらう研修。もう一つは、各部署において、現場からの要望に応じて適宜実施する研修です。全社員を対象とした社員研修としては、お客様へ商品やサービスの訴求などをしっかりと行えるように、プレゼンテーション能力の向上を目指して、プレゼンテーション研修やスピーチ研修を行っています。

プレゼンテーション研修 (全社員向け)	スピーチ研修 (営業向け)	スピーチ研修 (インストラクター向け)
累計受講者数 1,846 名	累計受講者数 101 名	累計受講者数 30 名
スピーチ研修 (プロジェクトリーダー向け)	スピーチ研修 (エンジニア向け)	スピーチ研修 (新人向け)
累計受講者数 53 名	累計受講者数 90 名	累計受講者数 110 名
スピーチ研修 (上位役職者向け)	スピーチ研修 (幹部向け)	
累計受講者数 29 名	累計受講者数 31 名	

(2017年3月末現在)

現場からの希望で開催される 部門別研修

各部署、職種によって身につけてもらいたいスキルはさまざまです。弊社では、キャリアアップサポート部が現場に対して必要な研修がないかヒアリングを行っています。その上で、必要に応じて外部講師を招くなどして、それぞれの部署、社員のスキルアップにつながる研修を準備し、希望者へ受講をしてもらっています。また、希望する社員には、外部研修へ積極的に参加していただくなど、社員のやる気をしっかりと後押しできるようサポートしています。



これまでに現場からの希望により開催された社内研修

- ・ PMP取得研修(4日間コース)
- ・ PMP合格者フォロー研修
 - チームマネジメント
 - プロジェクトマネジメント応用
 - コーチング
 - リスクマネジメント研修
 - PM対話力研修
 - 品質マネジメント講座
 - ステークホルダーの視点を取り入れた戦略的交渉力
 - 問題解決～実践的ロジカルシンキング
 - タイムマネジメント
- ・ C#によるオブジェクト指向プログラミング(2日間コース)
- ・ MATLAB/Simulink基礎(2日間コース)
- ・ 業務系開発スキルアップ研修
- ・ 保険業研修
- ・ 医療情報技師勉強会
- ・ Amazon Data Services研修
- ・ Excel応用
- ・ 英会話レッスン など

開催を検討中・予定している社内研修

- ・ タイムマネジメント研修
- ・ パワーポイントスライド強化研修
- ・ e-ラーニング(スピーチ研修)
- ・ 事務職向け「伝える力強化研修」
- ・ 営業職向け「ナレッジブック共有研修」
- ・ 育成担当者向けOJT研修
- ・ C#.NET研修(C#研修の中級者版)
- ・ Microsoft Azure ソリューションの開発 など

“女性の活躍”を目指した環境づくり

働く女性から見たSky

政府が掲げる成長戦略の柱の一つでもある「女性の活躍」。Skyでは、あらゆる場面で女性が活躍できるように、さまざまな改善に取り組んでいます。このインタビューでは、第一線で働く女性社員に「働く女性から見たSky」についてお話を伺いました。

インストラクター

ICTソリューション事業部 システムサポート部 部長

近藤 由佳子

開発

ICTソリューション事業部 開発部開発課 主幹

芦田 智美

インストラクター

わたしたちが担う役割は、
月日を重ねるほど広がっています。

ICTソリューション事業部
システムサポート部 部長

近藤 由佳子

2000年4月入社



—— インストラクターのお仕事とは、具体的にはどんなお仕事なのでしょう。

自社開発ソフトウェアのサポートを担当し、講習会での操作指導などを行うのが主な役割です。さらに全国各地のお客様に赴いて、学校向けの商品であれば学校の先生方、情報セキュリティ対策の商品であれば企業や官公庁などの情報システムのご担当者様に対して、運用のアドバイスも交えながら講習会をさせていただきます。

私が入社したころは、ICTソリューション事業部の主力商品の一つ「SKYMENU Pro」が、まさに全国展開していくとするタイミングで、私は営業を経験させていただきました。

おかげさまで商品の売れ行きが良く、それに比例してインストラクション業務も急激に増えてきたのが、この時期です。特に、学校が夏休みに入ると先生向けの講習会が集中します。私も、営業活動の傍らで講習会をお手伝いするようになり、それから次第にインストラクション業務の方が増え、現在のように専任になっていきました。

最初に申しましたが、Skyのインストラクターは講習会で自社商品を導入してくださっているユーザー様に操作指導や運用のアドバイスをさせていただきます。それに加えて、営業担当者に同行して導入検討中のお客様に対して、商品をプレゼンテーションさせていただくといった営業活動を支援することも多くあります。

さらに、最近では商品の認知度を高めるために大小さまざまな展示会に出展したり、商品発表会を開催したりしているので、私たちもそれらのイベントを通じて販売促進の企画に携わらせていただくようになり、業務の幅が格段に広がってきたと思います。多くの来場者の前でプレゼンテーションする機会が増えているので、イベント全体の中のプレゼンテーションの位置づけや自分たちの役割を意識して、どういったシナリオ構成ならお客様に響くのかを常に考えています。

現在、インストラクターはとても大きなチームになっていて若手も増えています。ですから後輩たちも「インストラク



ターの役割はこれだ」と枠を決めつけてしまわず、常に新しいチャレンジをしていくなかで仕事の幅を広げていき、達成感が感じられるように自由な発想で取り組んでもらいたいと思っています。

—— ご自身の仕事で「これはできた!」と手応えを感じるのはどこでしょうか

インストラクターという仕事をしていれば、人前で話すことには自然と慣れていきます。しかし、私たちはそれだけでは満足していません。イベントの中のちょっとしたプレゼンテーションであっても、何か良い印象が残せるインストラクターになっていきたいという思いがありました。

そこで、プロのアナウンサーのように「きれいに話せるインストラクター」になれば、インパクトがあるんじゃないかと思立ち、話し方や発声の練習を積み重ねました。最初は見よう見まねで始めて、現在はプロの講師の指導も受けています。その結果、社内外を問わず多くの方から高い評価をいただけるようになりました。このことが私たちの大きな自信につながり、他社にはないSkyの強みの一つにもなっていると自負しています。

もう一つは「中身の充実」です。現在、主力商品となった「SKYSEA Client View」という情報セキュリティ対策ソフトウェアは、私が入社して7年目ごろに開発が始

まった商品です。それまでは、学校向けに授業を支援する「SKYMENU Pro」だけを扱ってきたので、お客様も販売会社も文教関係ばかりでした。そこから突然、企業や官公庁の情報システム部門担当者というITの専門知識をお持ちの方々と相手にしなくてはいけなくなりました。販売会社のご担当者も幅広くITに精通されており、情報セキュリティに関する専門的・技術的なご質問をいただくことが増えて、自分たちの知識と対応力の乏しさを痛感したのを覚えています。

それまで「SKYMENU Pro」の講習会用テキストは、印刷実費程度の1冊100円でお譲りしていました。しかし「SKYSEA Client View」では、「制作費用も含め1万円で販売できるレベルのトレーニングテキストを作りなさい」「講習会も、情報システム部門の方とマンツーマンに近い形で開催できるようなプログラムを構築しなさい」といった難しいミッションが与えられました。もちろん、一朝一夕にハイレベルなものが作れるわけではないので、長い時間をかけて改善を繰り返し、内容を充実させてきました。

——ノウハウを積み上げていく過程では、多くの方の協力があつたんでしょうか？

そうですね。お客様や販売会社の方々にも、たくさん助

けていただきました。わからないことは率直に質問させていただいたり、ご意見やご要望をお伺いしたりしてお声を反映させていきました。社外の方々だけではなく、社内開発部門の人たちの頑張っている姿に、私たちも感化されたというところも大きかったと思います。

「SKYSEA Client View」は、情報セキュリティ対策ソフトウェアとしては最後発の商品でした。発売当初には、すでに多くの老舗メーカーから多機能な商品が販売されていたなかで「これだけしか機能がないの？」と聞かれるほどでした。そんな時代から、ものすごいスピードで開発が進められて、機能追加されていくのを目の当たりにしていると、私たちも自然に「頑張ってサポートしていかなくちゃ」と思えました。自分たちから進んで学ぶようになり、社内や販売会社のSEの方にもアドバイスを受けて、多くの知識を身につけていきました。

Skyは、「ALL Sky」という言葉に象徴されるように、部門を越えた連帯感があるのが大きな特長だと思います。開発の人がインストラクターをいろいろ助けてくれたり、私たちが現場で聞いてきた意見を企画部門がしっかり聞いて商品に反映しようと考えてくれたり。また、営業と一緒にお客様に提案することで受注・導入してもらえた喜びを共有することもできますし、ユーザーサポートをしているSEのメンバーと一緒に、お客様の活用を支援できる。こういう連帯感は、入社して何年たっても変わらず「すごい」と実感できる部分です。

何か困ったことがあっても、「一人じゃない」ということを常に感じられるのは、まさに「ALL Sky」の精神の表れなんだと思います。しっかり支えてくれる土台があるから、チャレンジできる機会が多い。そんな会社だと思っています。

Skyは現在、文教市場の学習活動ソフトウェアと情報セキュリティ市場のIT運用管理ソフトウェアという2つの分野で大きなシェアを獲得しています。しかしそれは、決してヒット商品ばかりを生み出してきたという順風満帆の道のりだったわけではありません。実際、私が入社してから



現在までたくさんの商品が開発されてきました。「SKYMENU」や「SKYSEA Client View」のように成功した商品もあれば、残念ながらうまくいかなかった商品もたくさんあります。その一つひとつに商品企画があり、設計・開発・評価を経て、営業が販売し、お客様のサポート

に取り組んできました。失敗も多かったですが、試行錯誤の経験があって「売れる商品」が作れるようになってきたのだと思います。私たちインストラクターも、その過程でのさまざまな経験を糧にして、お客様から「Skyのサポート」を高く評価していただけるようになったことが、何よりの喜びです。

—— 若手のキャリア採用に注力される狙いはなんですか？

やはり、1社であっても他社で仕事をされている経験というのが一番大きいと思います。新卒入社される方の中には、まず自分に合いそうな会社に就職してみて、そこでいろんなことを試してから、その経験を土台にして、改めて夢に向かってステップアップしたいと考えている人が結構いるんだと、最近特に感じるようになりました。

キャリア採用で転職活動をされている若い方は、前職での経験自体は少ないかもしれませんが、向上心というか成長意欲を持っている方が多く、次の会社では長く働きたいと考えていることが多いように思います。Skyには「Skyスタイル」という独自のワークスタイルがありますが、それを新鮮だと感じ、柔軟に吸収してくれるのも若い方なんだろうと感じています。そうしたことから、私自身は初めからIT業界でしたが、他業種でITの経験がない方でも十分に活躍していただける仕事だと思っており、キャリア採用でも経験業種を問わず若手の採用を意識しています。



Skyの採用キャッチフレーズは「好働力!」です。この言葉は、Skyが求める人材のイメージをすごくピッタリと表現していると思います。私たちは、会社をまだまだ大きく育てていきたいと思っていて、そのためにもより多くの人材が必要です。しかしそれは、ただ人数が増えればいいわけではありません。働くことを好きになれる人、つまり、仕事を好きになり、仲間を好きになり、会社も好きになってもらえる人に入社してほしい。Skyには、そんな「好き」という気持ちをベースにした力が一番必要なんだということを、ギュッと凝縮したキャッチフレーズだと思います。

—— 最後に、インストラクターを志望する方へのメッセージを。

私たちが扱っている商材は、近年ニュースで取り上げられることが多くなった個人情報漏洩やサイバー攻撃などへの対策を支援する情報セキュリティ関連商品だったり、ICTを活用した教育活動を支援する学校向けの商品だったりします。情報セキュリティもICT活用教育もどちらも、必ず将来の社会の肝になる分野です。子どもたちの情報活用能力の育成や、より安全にICTを活用できる環境づくりをお手伝いするという意味で、私はどちらの商品もとても社会貢献性が高いと思っています。そして、そうした事業に携われることに誇りを持っています。

特に私たちシステムサポート部は、お客様と直接向き合いサポートする部門ですので、それをやりがいとして一緒に仕事ができると嬉しいです。



開発

.....

後輩のモデルケースになる
仕事ができればと思います。

ICTソリューション事業部
開発部開発課 主幹

芦田 智美

1998年4月入社

—— 芦田さんがSkyに入社されたのはいつごろで、現在はどんな立場でお仕事をされていますか？

私の入社は1998年ですから、もう18年になります。今は、ICTソリューション事業部で主幹という立場で、学校向けの学習活動ソフトウェアである「SKYMENU」シリーズの開発に携わっています。

「SKYMENU」の開発は、大阪本社に35名くらい、さらに東京支社にも10名くらいのメンバーがいて、合計で45名ほどの体制です。機能ごとに小さなチームを編成して開発するような体制なので、チームごとにリーダーを立てて開発を進めるのですが、そうした各機能の2～3チームを取りまとめています。

—— 自社商品を作るという仕事のなかで、取りまとめ役としてどんなやりがいを感じていますか？

今は自分でプログラムを組むことは減りました。その

分、開発が始まる段階で企画部門と一緒に、どういうものを作るのかについて検討することが多くなっています。大枠として商品のコンセプトが決まってくると、それぞれの機能要件を実際のプログラムに落とし込むために、具体的な仕様を検討します。どういう画面構成にするのか。その画面を操作するとどう挙動するのか。各画面の遷移や、アーキテクチャーはどうすればいいかということを詰めていきます。

そして、それらを仕様書に起こして、開発課内で検討した上で、営業部やシステムサポート部など各部署に確認を取ったり調整を行ったりして、仕様をまとめていきます。実際の開発作業に入ると、機能リーダーがチームを見ているので、私は全体の管理をしています。ほかにも私のように複数のチームを取りまとめている立場の人がいるので、そのメンバー同士で連携を取り合い、全体を回していくイメージですね。

学校の学習活動をサポートする「SKYMENU」は、先生だけではなく子どもたちも使います。販促企画部門がICTを活用した授業の実践事例を取材したり、学校で公開授業が行われていたりするときに、開発メンバーも同行して授業を見学させていただくことがあります。そんな機会に、自分たちが「こうしたら使いやすくないか」とか「こうすれば授業で役に立つんじゃないか」と試行錯誤しながら作り上げた機能を、子どもたちが一生懸命に使ってくれている場面を見ると、頑張って良かったと率直に感じますね。

—— 一人の開発者から見て、「働く環境」としてのSkyはどのように感じますか？

社内の風通しが良くて人間関係がすごくいいので、仕事はしやすいです。Skyは、開発でも一人ひとりが黙々と作業をしているという雰囲気ではなく、みんなで話しながら進めていくことが多いと思います。特にうちのチームは、チームとしてやっていくなかに「作る楽しみ」といったものを感じることも多くあって、そこがすごく居心地がいいと感じる部分です。

会社としても「こういうことがしたい」とか「こういうふうにしてほしい」という意見や要望を聞いてくれる文化があります。社内ブログや「Skyなう(社内ツイッター)」などのコミュニケーションツールが活用され、そこで改善要望が募られるので、意見の中でいいアイデアはどんどん採用してもらえます。そうやって会社全体として取り組んでいるので、何かを押しつけられているといった感じは全然ありません。

また一昔前の開発職と言えば、長時間残業が当たり前という風潮がありましたが、現在、Skyは長時間残業をどうやって減らすのか、社員間の作業の偏りをなくす負荷分散の仕組みをどう作るのかといったことに、本腰を入れて取り組んでいます。自社商品の開発をしていると、やはりリリース直前などは忙しくなることもありますが、全体としては残業時間がこれまでよりすごく減っているのではないのでしょうか。同じ業界の中ではかなり少ない方だと思います。

—— 芦田さんは開発として初めての女性管理職とのことですが、その思いを聞かせてください。

私の場合は、技術に携わっていることもあるからか、男女で仕事の違いを感じたことはありません。仕事内容も同じですし、「こういうことがやりたい」と提案すると聞いてもらうことができる。そこに、男性だから女性だからという感覚はありません。私の周りにも、結婚や出産をされている技術者の方もたくさんいて、その多くが産休や育休をきちんと取得して、復帰されてからも休職前と同じように第一線で働いているので、そういう意味でも女性が安心して働ける環境だと思っています。

女性管理職という部分で、理想というか展望が明確にあるわけではないんですが、今は自分にできるところまではやってみたいと思っています。でも、今のポジションで仕事をさせていただくようになったのは本当に最近のことなので、目の前のことを精いっぱいやっているというのが正直なところなんです。

それでも最近は、技術者にも女性が増えてきているので、リーダーやマネージャーとして活躍する人が増えればいいなと思っています。私自身、現在は手探り状態でさまざまな苦労がありますが、この先に後輩の女性技術者の方たちが「自分も管理職を目指したい」と思ったときに、モデルケースになるような仕事をしていきたいと思っています。





Topics

大規模展示会を 社員と接する機会に

企業や商品のプロモーション施策である大型展示会は、社員にとってお客様とじかに接する機会でもあります。人材紹介会社様にも、ぜひ社員と接する場としてご活用いただければ幸いです。

大規模展示会に積極的に出展

Sky株式会社は、企業および商品のブランド力向上を目指したプロモーションの一環として、「Interop Tokyo」や「組込み総合技術展 Embedded Technology」といったIT関連の大規模展示会へ積極的に出展。自社パッケージ商品である「SKYSEA Client View」の展示やプレゼンテーション、業務系システム開発、組込みソフトウェア開発などの提案を行っています。各展示会において注目を集める大型展示ブースを構え、弊社スタッフを多数動員するなど、注力して取り組んでいます。

2016年の「ITpro EXPO 2016」では、製品/サービスとして優れていると同時に、来場者に対してわかりやすくインパクトのある展示を行ったものに与えられる「ITpro EXPO AWARD」において、優秀賞を受賞するなど高い評価を得ています。

開発や評価/検証の技術者もスタッフとして参加

展示会当日の展示ブースでは、スタッフとして多数の社員が参加しています。各事業部の営業担当者はもちろん、ブース内ステージにおけるメインプレゼンテーションも外部



2



3



4



5

- ① Interop Tokyo 2016
- ② 国際モダンホスピタルショウ2016
- ③ 第2回 関西教育ICT展
- ④ ITpro EXPO 2016
- ⑤ 第1回 関西組込みシステム開発技術展

スタッフではなく、弊社インストラクターが担当しています。

さらに、ソフトウェアの開発や評価/検証に携わる技術者も、説明員として参加しています。弊社では、技術者であっても、お客様と直接コミュニケーションする機会をなるべく多く設けることで、商品づくりや開発技術の向上へとつながっていきたくと考えています。

人材紹介会社様におかれましても、お時間がございましたらぜひご来場いただき、さまざまな職種の社員と直接お話ししていただく機会として、ご活用いただければ幸いです。また、弊社への応募を検討されている方々にもご紹介いただければと存じます。

今後参加予定の主な展示会

5/10(水)~5/12(金)	第20回組込みシステム開発技術展
5/17(水)~5/19(金)	第8回教育ITソリューションEXPO
6/7(水)~6/9(金)	Interop Tokyo 2017
7/12(水)~7/14(金)	国際モダンホスピタルショウ2017
10/11(水)~10/13(金)	ITpro EXPO 2017
11/15(水)~11/17(金)	組込み総合技術展 Embedded Technology 2017

キャリア採用社員座談会

～働く人から見たSkyの実際～

キャリア採用を経て、Sky株式会社に入社した社員が集まり、入社前から現在に至るまでの経験を振り返ります。採用情報だけでは見えない、Skyにおける仕事の面白さや難しさ、前職との違いなど、働く人の立場から見た等身大のSkyに触れてください。

座談会 01 ≫ ICTソリューション事業部
開発

座談会 02 ≫ Skyスタイル推進課(社内SE)

座談会 01 ≫ ICTソリューション事業部 開発

ICTソリューション事業部 開発部開発課
技師

足立 謙一

2015年7月入社

ICTソリューション事業部 開発部開発課
主任技師補

奥園 敦士

2015年4月入社

ICTソリューション事業部 開発部開発課
技師

三枝 悦也

2014年1月入社

“技術レベルが高い課題に挑みながら 実装していく過程が楽しい”

転職を考えたきっかけとSkyを志望した理由

足立 今回、キャリア採用を経て入社した社員の座談会ということなので、自己紹介を兼ねて入社経緯からお話できればと思います。皆さん、前職ではどんなお仕事をされていたんでしょうか？

奥園 私は、監視カメラを使ったセキュリティ関連製品のPCアプリケーションを開発していました。所属していた開発部門が丸ごと東京に移転することになり、大阪に残りたいという思いから転職を考えました。転職活動中に、Skyの商品が教育に関するソフトウェアで高いシェアを有していると知り、私も3人の子どもの父親なので「子どものためになる仕事ができるって素敵だな」と感じて応募しました。

足立 私も同じです。文教向けのソフトウェアを作っている企業ってあまり多くないので、紹介を受けてすぐにSkyへの応募を決めました。前職では、お客様先に常駐して業務システムを開発していたので、自社商品の開発に携わりたいという気持ちが背景にありました。

奥園 自社商品の開発ということで、技術面にも注目しました。私は、前職でWPFというGUI技術を使い始めていたんですが、人材紹介会社様から「SkyはWPFを使ったアプリケーションを作っている」と教えていただき、それに魅力を感じたのも志望動機の一つになりました。

三枝 私は、ゲーム業界でプログラマーとして7年の経験があります。前職は下請けとして開発に携わっていたので、一から商品を作る仕事がしたいと思って転職を考えました。転職活動のなかで「Skyなう」など社内SNSのことを聞き、面白い会社だと思っていました。

入社してから感じた会社の印象

三枝 実際に入社してからも、情報共有が活発に行われていて、業務を前に倒すことを重視しているいい雰囲気を感じています。Skyは、どんなことでもコミュニケーションの密度が高いですね。

奥園 私の前職で所属していた部門が、東京に移転することになったのは、大阪拠点と東京拠点の距離的な問題が理由でした。Skyも東京と大阪で開発を進めていますが、コミュニケーションロスは感じません。例えば、東京のメンバーが書いたコードを自分が修正することもあります。リモート接続で東京のメンバーに見てもらいながら進められます。こうした拠点間の連携がスムーズなのはオープンな企業文化の表れだと思います。

足立 私や奥園さんが携わっている「SKYMENU」の開発では、機能ごとに東京と大阪でチームが分かれています





が、お互いに密に連携を取らないといけないので、そういうときに「Skyなう」や社内ブログが重宝しますよね。

奥園 本当にそう思います。特にWPFについては、まだ日本語の解説書が少ないので情報を集めるのが大変なんです。でも、「こういうコードを書いている、こういうことに困っている」と社内ブログなどに投稿すると経験者から助言がもらえるので、とても助かっています。反対に、自分が経験したことを情報として展開することもできるので、技術的な情報の共有に欠かせないツールだと思います。

自分たちの商品を作り上げる喜び

三枝 私が担当している「SKYSEA Client View」ではバージョンアップが年に2〜3回あり、その機能要件ごとにチームを組んでいます。最近、私はディスクイメージを各端末に配信する機能の開発に携わりました。そもそも、バックアップを取って配信すること自体が難しいんですが、配信速度などにも注意が必要でした。その分、技術的に高いレベルのことを勉強しながら、実装していく過程はとても楽しかったです。

奥園 技術的に難易度が高い機能の開発は、やりがいを感じますよね。私も、入社後すぐに「SKYMENU Class」の「発表ノート」という機能を担当したのがいい経験になりました。これは、タッチ操作でお絵かきをしたり文字が書けたりする機能なんですけど、高度で新しい技術に挑戦できるのは技術者としてやりがいを感じます。

足立 私は今、お客様の問い合わせで技術的な回答が必要になった際の対応を担当しています。例えば「アプリケーションが落ちるんです」と問い合わせをいただいたときに、お客様が使用しているPCの環境に原因があるかもしれないと見当をつけ、「こういうソフトウェアを止めてみてください」とお伝えし、解決できたことがあります。そのとき「すぐ解決して助かった」とお礼を言われ、本当に良かったと実感しました。

“商品を実際に使ってくださっているお客様の声にダイレクトに触れられる”

開発における難しさも、達成感も味わえる

三枝 自分たちで作ったソフトウェアを、お客様に快適に使っていただけていると聞くとうれいですね。「SKYSEA Client View」は、管理コンソールを実装した管理機と、管理対象となるクライアントPCで構成されているんですが、

そこで重要になるのがネットワークです。クライアントPCの台数が多いお客様の場合、何万台という規模になることもあるためネットワーク負荷が高くなってしまいます。そんなときに、どこに改善の余地があるかを見つけて、細かくチューニングした結果、お客様に満足していただける品質になったというときは達成感があります。「SKYMENU」の

開発で難しいところはどこでしょうか？

足立 「SKYMENU」は、学校の授業で使われるソフトウェアなので、ICTが不得手な先生や、子どもたちも使うことを想定して作っていくのが難しいです。それだけに、現場で実際に使われたときに、お客様が「すごく使いやすかった」とおっしゃっていたという話を聞くと苦勞も報われます。

三枝 私も、現場からの声が一番モチベーションにつながります。自分が開発した機能を導入するためにお客様先に伺ったマネージャーが、お客様が喜んでくれている様子や、期待していると言ってくれたという話を、「Skyなう」を使ってリアルタイムに展開してくれたときに、とてもうれしかったのを覚えています。

奥園 私も学校に訪問された方が、社内ブログで報告記事をあげていたりするのを見て、機能を使う場合と使わない場合で、子どもたちの考え方にどんな違いがあるのかを知りました。授業のなかで機能を活用したことで、考え方が広がっていくことを、具体的な事例を通じて感じられて何よりもうれしく感じました。しかし、「SKYMENU」も「SKYSEA Client View」も、私たちが作るソフトウェアはOSにも密接にかかわっているため、最新OSへの対応が難しい部分がありますよね。

足立 確かに難しいですね。でも、先輩にはWindowsに精通している方が多いので、制限の設定などでも、ここが有効になっているといいとか、これが無効になっているとダメだとか、そういう細かい部分まで教えてもらえるので、本当にありがたいです。

奥園 プログラムが止まったときって、そのファイルの解析をするのが大変ですよ。私は、そういうスキルがないので苦勞しています。そんなとき、詳しい方に聞くとかなり細かく深いところまで調べてもらえるので、すごいなあと感心しています。調査の結果、OSの不具合だとわかるとMicrosoft様にも質問します。前職では「Windowsが原因かも」と思っても「それなら仕方ないね」と結論づけられてしまうこともありました。しかしSkyでは、それがどうしても必要なら、すぐに問い合わせようと言ってもらえます。

三枝 SkyにはWindowsに本当に詳しい方がたくさんいますよね。作業中にアプリケーションがクラッシュしてしまった

ことがあったんですが、原因を突き止めてくださり回避する方法も教えていただきました。開発に携わっている自社商品は本当に多機能で、それぞれの機能をチームリーダーを中心に作り上げています。どのチームにも長年その機能に携わってこられた方がいるので、皆さん深い専門知識をお持ちです。たいていのことなら、「このことは、あの人に聞けばバッチリ」という頼りになる先輩がいるので、安心感を持って開発を進めていける環境だと思います。

足立 そうやって業務を前に倒すために力を合わせるの、お客様先に一人で常駐して作業されている方にとって、とても新鮮な環境だと思います。私も、最初は自分で抱え込んでしまう癖がありましたが、質問しても嫌な顔をされることはありませんし、質問したらすぐに答えてくれる環境があるので、仕事を前に進めるために自然とコミュニケーションが増えたと思います。お二人は、Skyにはどんな人が向いていると思いますか？

どんな人がSkyに向いている？

三枝 Skyはスピード感を重視しているため、テキパキと受け答えできる人が向いていると思います。それと、チームプレーを大切にしているので、みんなで商品を作りたいという気持ちを持っている人は、楽しみながら働けるんじゃないで



しょうか。求める人材像としては、自分で一から調べて、作り上げられるようなスキルがあれば重宝されると思います。

奥園 それは、そのとおりだと思います。スキルを磨くために周囲からも吸収して、自分でも調べて、試行錯誤を積み重ねることは技術者として大事だと思います。その上で、自分から情報を展開するのが好きな人もSky向きだと思います。

Skyの中で目指すスキルアップ

足立 自身のスキルアップという点では、先輩方のようにWindowsに精通した技術者になっていけるように、知識の幅を広げていきたいと思っています。技術的なことは、どうしたらいいか悩むこともたくさんあり、現実には難しいと感じる部分もありますが、理想の姿をイメージして取り組んでいきたいと思っています。

奥園 私はもともとC#しか使えませんでした、それでも先輩の皆さんがやさしく教えてくださいました。基本的に何か

一つでも言語を学んでいけば実装に入れます。そして、経験を積みながら新しい技術も習得していけるような体制が整っていると思います。

入社してからはC++も使うようになり、現在も少しずつ学びながら業務を進めています。C++も得意分野だと言えるように実装面でのスキルを磨いていきたいと思っています。そして「SKYMENU」に、子供たちの柔軟な発想をサポートできる機能を加えていきたいと思っています。例えば、自分の子どもに使わせたいと思えるような機能が作れたらうれしいですね。

三枝 私が担当している「SKYSEA Client View」は本当に多機能なので、それだけにどうしても作りが複雑になってしまう傾向があります。

使いやすさは「SKYSEA Client View」の大きな特長の一つなので、難しくなってしまった点を見つけて随時解消していけるようにしたいです。豊富な機能と使いやすさのバランスを取りながら、お客様の要望をかなえていける機能を作り出していけるようになるのが目標です。



座談会 02 ≫ Skyスタイル推進課(社内SE)

Skyスタイル推進課
主任技師補

安藤 辰徳

2013年3月入社

Skyスタイル推進課
主任技師

村田 知生

2014年6月入社

Skyスタイル推進課
技師

帯野 幸司

2015年12月入社

“先にSkyを好きになり、仕事内容よりも
「この会社で働きたい」という気持ちで応募”

どんな経験を経てSkyスタイル推進課に？

帯野 私たちは「Skyスタイル推進課」という部署に所属していますが、部署名だけだと社外の方には何をしているチームなのかが少しわかりにくいかもしれませんね。

村田 課の業務としては、基本的に「Skyなう(社内ツイッター)」や社内ブログの開発がメインですが、今は会社として業務をOA化して効率化を図る取り組みへの優先度が上がっており、社内OA課と連携しながら開発を進めています。

安藤 私は、前職では主に業務系システムの受託開発を行っていました。皆さんは前職ではどんなお仕事をされていたんですか？

帯野 私はWebサービスにも携わっていたので、ブラウザベースの「Skyなう」とは技術的に近いです。

村田 同じく、Web系開発の受託開発に携わっていました。ただ、会社の規模が小さかったので2次請けや3次請けという案件が中心だったので、もっとチャレンジできる環境を目指して転職を考えました。Skyの社内SEは、社内向

けの開発であっても裏方ばかりではなく、ユーザーが直接利用するサービスの開発にもかかわれるので、いろいろと提案できそうな環境に魅力を感じました。

安藤 私も、前職では2次請けが主だったので、1次請けで仕事をしたいと転職を決めました。Sky入社当初は業務系システム開発を行うビジネスシステムグループに配属されましたが、その後、「Skyなう」の強化を図るタイミングでSkyスタイル推進課に異動しました。

帯野 以前は、30名ほどの規模の会社に7年間勤め、いつしか古株になって役職も上げていただいたんですが、自分ではまだ技術者としてのスキルや経験が不足していると感じていました。そんな状況で人に指導する立場でいいのかと疑問に思うようになり、もっと学ぶ機会が欲しいと感じて転職活動を開始しました。

多くの選択肢からSkyを選んだ理由

安藤 私は業務系開発として入社しているので、入社前から社内SEになりたいと考えていたわけではなかったんですが、皆さんはなぜ、社内SEとしてSkyに応募しようと思ったんですか？

帯野 Skyのことは、以前展示会に参加したときから知っていました。転職活動を始めてから紹介会社様に30社ほど紹介されたんですが、その中にSkyがあり、「まずはやって

みよう」という社風だと聞いたんです。その社風を象徴する「好働力!」という採用テーマが響いたので、Skyを第一志望にしました。

村田 帯野さんと同様で、いろいろと紹介された企業のなかで、Skyの業務内容が一番面白そうでした。特に「Skyなう」に興味を持ちました。前職でも独自の社内チャットシステムを導入したことがあったので、その経験も生かせそうだと感じたのもSkyを志望した理由の一つです。

帯野 私は、自分のスキルを生かして活躍できるのであれば、業務内容には特にこだわりはありませんでした。でも、会社のことを知れば知るほどSkyが好きになっていたので、「社内SEになりたい」という感覚ではなく、「Skyに入りたい」というのが本音でした(笑)。

村田 それは私も同じです。社内SEになりたいと強く思っていたというよりも、「社員がお客様で、自分はその人たちにサービスを提供するんだ」と受け止めていました。あとは、自分のスキル以上のことに挑戦できればいいなと思っていました。

Skyスタイル推進課の仕事

村田 入社後、私は「Skyなう」の開発を中心に携わっています。今期はチーム目標となっている、社内向けのヘルプデスクサービスも担当しているので、まさに「社員がおお客様」という感じです。

帯野 私は、社内の業務OA化を中心に担当しています。社内申請書類など、これまでは紙ベースで運用していたものをデータ化したり、「Skyなう」上で申請と承認が行えるように機能を追加したりして、業務の効率化を図っています。

安藤 私は開発ではなく、「Skyなう」が運用されているインフラ周りを担当しています。前職では経験がなかったんですが、個人的に興味があって挑戦させてもらっています。やりたいと言ったら、上長が「よしやろうか」と後押ししてくれて、担当させてもらえることに。もちろん、未経験なので勉強の毎日ですが、取り組んでいることすべてが新鮮です。「Skyなう」は日を追うごとに活用度が上がって



て、現在は合計で1日に約14万ツイートあります。1年前には1万ツイートくらいだったことを考えると、急激な右肩上がりの状況です。これからも会社の組織規模は大きくなっていく見込みですし、高まり続ける負荷に耐えられるようにチューニングしている真っ最中です。なかなかすぐには結果が出ませんが、試行錯誤しながら前に進む感じが楽しいです。

帯野 試行錯誤も含めて、すべてが楽しいですね。例えば、以前は自分が書いたプログラムをレビューされる機会はありませんでした。今は、頻繁にレビューしていただき、何か作るたびに「こうした方がいいですよ」という指摘がもらえるのがとてもありがたいです。



“課題を前に「改善のチャンス」と思えるのは社内に前向きな雰囲気があるからだと思う”

会社方針が明確だから開発目標もブレない

村田 会社方針が明確なので、チーム内でも「こうしたい」というアイデアがたくさん出てきます。これは、Skyの社風なんでしょうね。社内の業務効率化が図れるならある程度の予算はつきやすいと思います。

安藤 会社方針が明確なのが大きいですね。例えば、「社内システムを強化して、社員同士の情報連携を早くしよう」という方針が社長から発信されています。また、今政府は「働き方改革」として長時間労働を抑制する方針を打ち出していますが、それを受けてすぐに社長が「Skyなう」の改修を指示され、当月の累積残業時間が共有できるようにするなどの機能追加をしました。それによって、チーム内で負荷を分散させながら長時間残業を減らそうという取り組みが始まっています。

村田 少し前には、予定表機能の追加がありましたね。従来は他社製のグループウェアを使っていたのを、一から自

社開発して「Skyなう」の中に組み込み、施設予約や会議予定の通知などができる機能を搭載しました。

帯野 「Skyなう」関連の機能は、短ければ2~3日、長くても2週間くらいで1つの機能を何らかの形で仕上げますよね。OA化の場合はもう少し時間をかけるとは思います。

安藤 Skyはこの数年で組織規模が大幅に拡大しているため、社員の急増や活用の促進によって右肩上がりを続ける負荷に耐えるためには、2~3か月に1回のペースで何とかしないとイケない時期がやってきます。全体会議の時間帯などに、大勢が一斉にアクセスしてもスムーズに表示するために処理を改善したり、データベースのクエリを改善したりと常に改善し続けています。

何でも気軽に相談できるオープンな雰囲気

安藤 こうした改善対応は、その都度相談しながら進めています。あとは「Skyなう」で、行き詰まっているところをツ



イトすると、「こうした方がいい」といろんな方からレスポンス良く返してもらえるので気軽に相談できるのは本当にありがたいです。おそらく、一人で考えていたら落ち込んでしまうと思います。一般に開発の現場では、そういう部分が少なからずあるんじゃないでしょうか。

帯野 私も前職では、自分一人で進めることが多かったで

す。今はペアのような形で上長がすぐそばにいてくださるので、疑問を感じたらすぐに相談できます。もちろん自分でも調べますが、「こういうことをしたいんですが」と話すと、過去の事例などを共有いただけます。それに、何かをやりたいと思っても周囲がマイナスな感情を持っているとなかなか実行には移せないですよ。Skyではやりたいと思ったことを発信すれば、ちゃんと受け止めてもらえるので自然とモチベーションが上がっていきます。

村田 確かに、周囲の雰囲気は大事ですよ。社内システム自体は昔からあるので、どうしても古い部分もあります。そんなところが見つかったら「改善のチャンス」だと思えるのは、社内にポジティブに改善していこうという雰囲気があるからだと思います。

帯野 モチベーションという点では、社員の皆さんの温度感に触れられますし、じかに要望を聞く機会も多くあるのがいい刺激になっています。寄せられた要望を、よりよい形で反映していこうと試行錯誤するなかで、自分自身の技術力も上がっていることを実感します。

村田 確かに、レビューが頻繁に行われるので技術の向上も早いですよね。「これで完ぺきだ」と思ったコードでも何らかの指摘がもらえ、自分にない観点から見られるので視野が広がったと思います。

安藤 「Skyなう」は会社の中心になりつつあるシステムですから、万が一、障害で止まってしまうと一大事です。私も今以上に技術力を身につけて、より快適に安定して活用してもらえるよう、インフラ面を強化し続けていきたいと思っています。

村田 今後は「Skyスタイル推進課」という部署名のとおり、社内の行動様式を変えるようなシステムを提案し、全社的な効率向上につなげていきたいですね。



各社求人サイトにて Sky株式会社ご紹介特設ページを開設

人材紹介会社各位にご協力いただき、求人サイトにSky特設ページを開設しています。各社の担当営業、アドバイザー、コンサルタントの皆さまが、「リアルなSky」を伝えてくださっています。求人説明の際に、参考にしていただければ幸いです。

- DODA(下)
<https://doda.jp/kyujin/kigyoupickup/sky/?sid=sky007>
- マイナビ転職(右)
<https://tenshoku.mynavi.jp/opt/sky161209/>
- type転職エージェント(右下)
<https://shoukai.type.jp/knowhow/feature/sky/01.html>



アンケート実施中 「Sky Style Magazine」へのご意見をお寄せください！

「Sky Style Magazine」をご覧いただきありがとうございます。今後とも皆さまの役に立てる情報をお届けできるよう、下記Webページにて本誌に関するアンケートを実施しております。ぜひ皆さまの率直なご意見・ご感想をお聞かせください。

※本アンケートへのご回答は、弊社より本誌をご送付いたしました人材紹介会社の方に限らせていただきます。

もれなく
ご回答くださった皆さまに
QUOカード
1,000円分
プレゼント!

アンケートへのご回答はこちらから

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



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, SKYSEA, SKYSEA Client View, SKYMEC, SKYMENU, SKYMENU Class, SKYMENU Pro, All Sky および 好働力 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

