

志 *ambition*

情熱 *passion*

知性 *intelligence*

誇り *pride*

豊かな社会を実現するために
日本および世界に
良質なソフトウェアを提供し続けます

先進的な知識集約型Sierを追求し続ける

- **健全経営**
ソフトウェア開発経験のある経営陣によるガバナンス
黒字継続、経常利益率 10%以上
健全な財務内容（自己資本比率 80%以上）
- **業務内容**
ソフトウェア製品開発専業
幅広い業種、分野のシステムを開発
- **システム開発**
社会・企業を支えるミッションクリティカルなシステムを開発
上流工程から下流工程を一貫して受注
(協力会社への丸投げ無し。外注比率 50%未満)
大規模システムを受注、独自の生産管理技術 (ACTUM) を駆使して開発を推進

- **技術力**
顧客業務ナレッジ / ソフトウェア技術 / 生産管理技術
【ACTUM、CMMI レベル 5】 / 品質管理技術 / システム構築力
- **取引形態**
顧客から直接受注、請負主義（非派遣）
- **取引先**
独自に取引先を開拓、
一分野一社主義による顧客機密の保全
日本のトップ企業、先進企業と取引
QCD（品質・コスト・納期）を守ることによって信頼を獲得し取引を継続。リピートオーダーの割合は売上の 90%以上。

技術を習得し第一線で長く活躍ができる

- **採用および入社時の配属**
ソフトウェア開発技術者として採用
新卒者全員をソフトウェア開発部署に配属
- **技術の習得**
ソフトウェア開発技術者を独自に育成
独自の開発管理技術 (ACTUM) の教育
- **ソフトウェア開発案件への挑戦**
約 80 の開発チームへの異動が可能
(異動に伴う組織の壁を排除)
会社意向と本人の能力、希望等を事前に擦り合わせ、
納得性を高めた異動を実施
- **能力評価**
オープンな能力主義（評価基準の公開、評価プロセスの公開、評価結果の公開、評価結果を給与に反映）
- **ソフトウェア開発職としてのキャリアアップのほか他部署への異動も可能**
 - ・製造本部
ソフトウェア開発業務
(PG ▶ SE ▶ リーダー ▶ 課長 ▶ 部長)
 - ・他部署
営業、総務経理、人材開拓、購買、情報システム、
教育、技術、品質管理、情報セキュリティ等の部署
- **再雇用制度**
定年後再雇用（60歳～）70歳まで働ける

開発チームの雰囲気とモチベーションを大切にしています

- **SEのプライド**
システムの完成責任 / 倫理意識（法令遵守、機密保持、個人情報保護等々） / 生産性向上および作業改善意欲
- **仕事とプライベートのメリハリ、サークル活動**
優秀な社員は、オフも充実しています。趣味の追求や、家族との時間を大切にしています。充実したプライベートは、良い仕事のための基盤です。会社にはスポーツ・音楽・文化等に係るサークルがあり、世代や職場を超えたコミュニケーションを図る場となっています。
- **フランクかつオープン、真摯に丁寧に**
良質なソフトウェアの開発には、開発チームの各技術者が自由闊達に意見を出し合い、切磋琢磨することが必要です。そのような状況で、立場や年齢を超えて、良い製品を開発するという意識を共有する同志として、上司でも「役職名」ではなく「さん」づけで呼んでいます。曖昧さ、手抜きが許されない仕事に、真摯に丁寧に取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランスの実現を推進しています

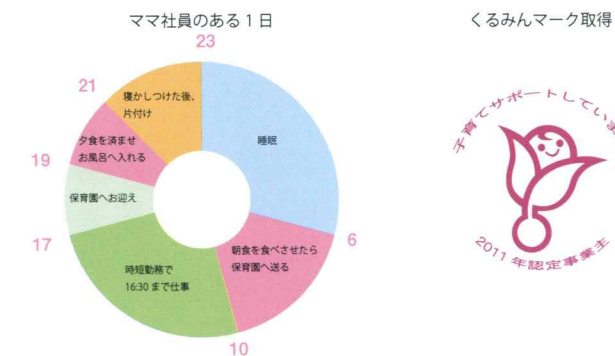
- **働きの状況**
36 協定の締結（時間外労働の上限：45 時間 / 月、360 時間 / 年、繁忙期は別途申請：100 時間 / 月を 6 回 / 年まで、720 時間 / 年まで）
平均残業：
26 時間 / 月、平均有給休暇取得日数：10 日 / 年
離職率（過去 5 年平均）：全社員 5.2%、入社 1 年以内の社員 3.2%、入社 3 年以内の社員 14.5%
労務管理と開発作業管理を一体化した勤務管理 (サービス残業の排除)
- **福利厚生**
各種保険（健康・雇用・労災・厚生年金）
財形貯蓄・退職金制度・持株会・ストックオプション
社員寮・定期健康診断・心の健康診断・年間行事（社員懇親会等）
サークル活動・各種お祝い金（結婚・出産・新築）、
えらべる倶楽部・健康保険組合所有の保養所および全国の宿泊施設の利用等

女性の活躍を支えるための取り組みを実施

- **環境**
1980 年代初頭より女性の採用を継続中
(女性社員比率：24%)
- **登用**
能力のある女性を管理職に登用
- **女性活躍サポート制度**
産前産後休暇 産前 6 週間、産後 8 週間
【取得者 9 名】 (取得率 100%)
育児休業 子が満 3 歳になるまで取得可能
【取得者 21 名 うち男性 2 名】 (女性取得率 100%)
時短勤務制度 妊産婦短時間勤務、
育児時短勤務 [子供が小学 6 年学年末に至るまで取得可能、時短勤務中社員 44 名]
育児期間内時間外労働・深夜労働の免除
育児シフト勤務
育児看護休暇

女性社員の一例 (SE/18年目)

- 3 年目 結婚
- 4 年目 産休・育児休業取得 (第 1 子)
- 5 年目 復職
- ～8 年目 時短勤務
- 8 年目 産休・育児休業取得 (第 2 子)
- 9 年目 復職
- ～12 年目 時短勤務
- 12 年目 産休・育児休業取得 (第 3 子)
- 13 年目 復職



独立系

ジャステック
売上高 / 161億円
(2018年11月期)

TIS
売上高 / 4056億円
(2018年3月期・連結)

ネットワークシステムズ
売上高 / 1611億円
(2018年3月期・連結)

インテック
売上高 / 1150億円
(2018年3月期)

JBCCホールディングス
売上高 / 631億円
(2018年3月期・連結)

外資系

日本アイ・ビー・エム
売上高 / 8953億円
(2017年12月期)

日本マイクロソフト
売上高 / 非公開

アクセンチュア
売上高 / 349億ドル
(2017年8月期)

メーカー系

富士通グループ

富士通 (テクノロジーソリューション事業)
売上高 / 3兆527億円
(2018年3月期・連結)

富士通エフサス
売上高 / 2611億円
(2018年3月期・連結)

富士通マーケティング
売上高 / 2043億円
(2018年3月期・連結)

富士通フロンテック
売上高 / 967億円
(2018年3月期・連結)

富士通エフ・アイ・ピー
売上高 / 1220億円
(2018年3月期・連結)

富士通ピー・エス・シー
売上高 / 326億円
(2018年3月期・連結)

日立グループ

日立製作所 (情報通信システム事業)
売上高 / 2兆89億円
(2018年3月期・連結)

日立システムズ
売上高 / 4788億円
(2018年3月期・連結)

日立ソリューションズ
売上高 / 2619億円
(2018年3月期・連結)

NECグループ

NEC
売上高 / 2兆8444億円
(2018年3月期・連結)

NEC ネットズエスアイ
売上高 / 2679億円
(2018年3月期・連結)

NEC フィールディング
売上高 / 1688億円
(2018年3月期・連結)

NEC ソリューションイノベータ
売上高 / 非公開

東芝グループ

東芝
売上高 / 3兆9476億円
(2018年3月期・連結)

東芝デジタルソリューションズ
売上高 / 2589億円
(2018年3月期・連結)

三菱グループ

三菱電機
売上高 / 4兆4311億円
(2018年3月期・連結)

三菱電機インフォメーションシステムズ
売上高 / 689億円
(2018年3月期)

三菱電機インフォメーションネットワーク
売上高 / 783億円
(2017年3月期)

三菱スペース・ソフトウェア
売上高 / 213億円
(2018年3月期)

三菱電機ビジネスシステム
売上高 / 141億円
(2018年3月期)

独立系

独立系とは、親会社などを持たず独立独歩でシステム開発を行うIT業界のシンボルの存在で、「ジャステック」「TIS」「富士ソフト」などが該当する。様々な発注元から仕事を請ける独立系では、扱う案件の業界・業務の幅が広く、必然的に様々な技術に触れることで色々なスキルを身に付けることができる。

ユーザー系

ユーザー系とは、他の事業をメイン業務とする大企業の情報システム部門が独立してできた企業で、「NTTデータ」「ニッセイ情報テクノロジー」などが該当する。親会社からの案件が多い企業と、親会社以外の案件を積極的に受注している企業があり、それぞれの職種文化は異なっている。

外資系

外資系とは、海外でIT業を担う親会社の日本法人で、「日本アイ・ビー・エム」「マイクロソフト」などが該当する。外資系は特徴としてパッケージ販売を主要業務とする企業がほとんどだが日本IBMだけはコンサル的存在である。

メーカー系

メーカー系とは、ハードウェアの開発からシステムの開発へと主軸を移してきた企業で、「NEC」「富士通」「日立」「東芝」などが該当する。ハードウェア開発も基本的に手がけており製造業的な企業文化を色濃く持っているのが特徴である。要件定義をコンサルティングファームが請ける場合を除いて、基本的に1次請けした案件を自社、もしくは自社の子会社で開発するケースが多く、強いブランド力の為、労働環境は比較的安定している。

シンクタンク・コンサルティング系

業務のコンサルティングからシステムの開発へと主軸を移してきた企業で、「アクセンチュア」「野村総研」などが該当する。シンクタンク・コンサルティング系は現在、買収や提携などにより、業務範囲を広げている。

情報サービス・ソフトウェア産業の数字
売上高 24兆円
事業所 35,351カ所
従業員 108万人
(2017年)

急成長している情報サービス・ソフトウェア産業

1985年と比較すると従業員数は約6倍、GDPは約2倍に増加

自分自身が50歳、60歳になっても成長している産業

情報サービス産業におけるソフトウェア開発の売上高は約60%

ユーザー系

通信系 (NTTグループ)

NTTデータ
売上高 / 2兆1172億円
(2018年3月期・連結)

NTTコムウェア
売上高 / 1727億円
(2018年3月期)

NTTアドバンステクノロジー
売上高 / 508億円
(2018年3月期)

NTTエレクトロニクス
売上高 / 276億円
(2018年3月期)

NTTテクノクロス
売上高 / 435億円
(2018年3月期)

商社系

伊藤忠テクノソリューションズ
売上高 / 4296億円
(2018年3月期・連結)

CTCテクノロジー

SCSK
売上高 / 3367億円
(2018年3月期・連結)

JIEC
売上高 / 149億円
(2018年3月期・連結)

三井情報
売上高 / 548億円
(2018年3月期・連結)

日本タタ・コンサルタンシー・サービス
売上高 / 191億ドル
(2018年3月期)

銀行系

三菱総研DCS
売上高 / 579億円
(2018年9月期・連結)

三菱UFJインフォメーションテクノロジー
売上高 / 852億円
(2018年3月期)

みずほトラストシステムズ
売上高 / 301億円
(2018年3月期)

農中情報システム
売上高 / 242億円
(2018年3月期)

さくら情報システム
売上高 / 183億円
(2018年3月期)

日本総研情報サービス
売上高 / 141億円
(2018年3月期)

製造系

日本ユニシス
売上高 / 2870億円
(2018年3月期・連結)

新日鉄住金ソリューションズ
売上高 / 2442億円
(2018年3月期・連結)

キヤノンITソリューションズ
売上高 / 798億円
(2017年12月期)

JFEシステムズ
売上高 / 403億円
(2018年3月期・連結)

コベルコシステム
売上高 / 375億円
(2018年3月期)

OKIソフトウェア
売上高 / 241億円
(2018年3月期)

保険系

ニッセイ情報テクノロジー
売上高 / 754億円
(2018年3月期)

SOMPOシステムズ
売上高 / 387億円
(2018年3月期)

明治安田システム・テクノロジー
売上高 / 312億円
(2018年3月期)

証券系

日興システムソリューションズ
売上高 / 496億円
(2018年3月期)

日本証券テクノロジー
売上高 / 144億円
(2018年3月期)

その他

シンクタンク・コンサルティング系

ヤマトシステム開発
売上高 / 869億円
(2018年3月期)

ANAシステムズ
売上高 / 508億円
(2018年3月期)

東京ガスiネット
売上高 / 344億円
(2018年3月期)

鉄道情報システム
売上高 / 332億円
(2018年3月期)

野村総合研究所
売上高 / 4715億円
(2018年3月期・連結)

みずほ情報総研
売上高 / 2434億円
(2018年3月期)

日本総合研究所
売上高 / 1365億円
(2018年3月期)

三菱総合研究所
売上高 / 903億円
(2018年9月期・連結)

出典:アール・コンサルティング(株)発行「2019年度版モノづくり図鑑」
※売上高はアール・コンサルティング(株)が各社決算報告書より転記

自立(律)したSEが活躍する「国際優良企業」を目指す独立系IT企業

JASTEC

ジャステックは1971年に設立し、今年で49年目となる。設立以来、ソフトウェアの開発業務を専業として、ソフトウェア開発技術者を顧客に派遣するのではなく、開発案件を一括して請け負い、成果物であるソフトウェア製品を顧客に提供することを企業方針としている。それは、自立(律)を基本におく同社がめざすところに根ざしている。国内の売上に甘んじることなく海外市場にも目を向け着々と布石を打っている。国の基幹産業としての認知をめざし、日本の資本と技術による「日本初の国際優良企業」になるべく日夜技術を磨いている。

図で見る企業 DATA

●業界のポジショニング



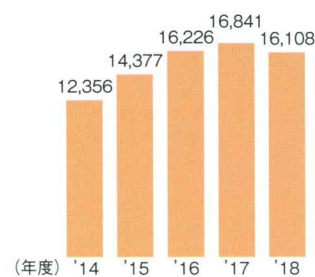
●主要業態



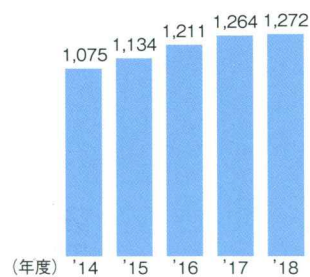
●フローチャートで見る業務範囲



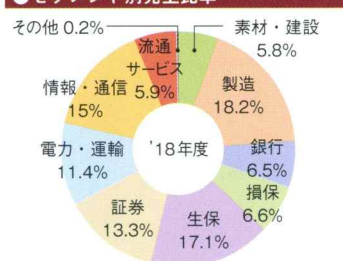
●売上高の推移



●社員数の推移



●セグメント別売上比率



拠点MAP



強みを活かして社会を支える会社

技術者の、技術者による、技術者のための会社

ジャステックは、今や数少ない独立系のシステムインテグレータである。同社のミッションは、顧客のビジネスを支える基幹ソフトウェアを、高い技術力を駆使して開発することだが、経営の仕方やソフトウェア開発に取組む考え方が、同業他社とは大きく異なっている。「ソフトウェア開発技術者の幸せとは何か」、「業界を発展させるには何が必要か」、「コンピュータメーカの子会社でソフトウェア開発をしていた創業者が考えていたことは、この二点に尽きる。「労働力ではなく、知恵で勝負(知識集約)」、「資本・営業・人事の独立」、「ソフトウェア開発プロセスを数量的に管理する(定量管理)」、「マンパワーの提供でなく製品の提供」などの実現を目指す同社は、「技術者の技術者による技術者のための会社」と言えよう。独自技術にこだわりを持つ同社は、同業他社を凌ぐ技術ノウハウ(システム構築技術、生産管理、品質管理)を継続的に開発し蓄積してきている。特筆すべきは2003年に「全社を対象としたCMMI

(能力成熟度モデル統合)」のレベル5を日本で初めて達成し、そのレベルを維持し続けていることだ。日本で同レベル5を達成しているのは同社を含め9社しかない。これは同社の最大の強みである。

■ソフトウェア開発専業で勝負
 日本の情報サービス産業には、ソフトウェア開発、運用保守およびパッケージ(ゲームを含む)の開発販売等を主体とする会社、ならびに運用設備(ハードウェア、ネットワーク、運用ビル)、ソフトウェアの開発、運用等を総合的に行うSI会社等があり、東証一部上場企業だけでも約70社という数に上る。これらの企業

の中にあって、ジャステックは設立以来、ソフトウェア開発を専業としている数少ない企業である。コンサルティングから、システム化提案、ソフトウェア開発、テスト等の仕事まで、ジャステックはシームレスに対応している。特にソフトウェアの開発局面では、主体性のある開発(非派遣、非丸投げ)に徹し、顧客ニーズ(品質、コスト、納入期限等)に応えつづけてきている。



技術力と製品・サービスと強み

金融・通信・製造・旅行・航空・公共...多彩な業界を支えるソフトウェア開発

ジャステックの特徴は、独立系の強みを活かして幅広い業種のソフトウェア開発を手がけていることだ。銀行、生保、損保、証券などの金融・保険業界をはじめ、素材・建設、製造、電力・運輸・通信・サービス業・官公庁など、日本の産業を支え、人々の生活を豊かにするシステムを手がけている。先進的な大規模システムを継続的に受注するために、営業対象とするクライアントは、各業種のトップ企業の中から同社が独自にターゲットングしている。クライアントも仕事も、主体性をもって選ぶというのが同社のポリシーである。同社は既に幅広い業種で一流クライアントとの取引を確立しており、受注している開発案件の種類も多岐にわたる。このような取引基盤があるからこそ、同社は安定した収益を上げているとも言える。リーマンショックを耐え抜いた同社の経営は、間違いなくこの多彩な顔ぶれの顧

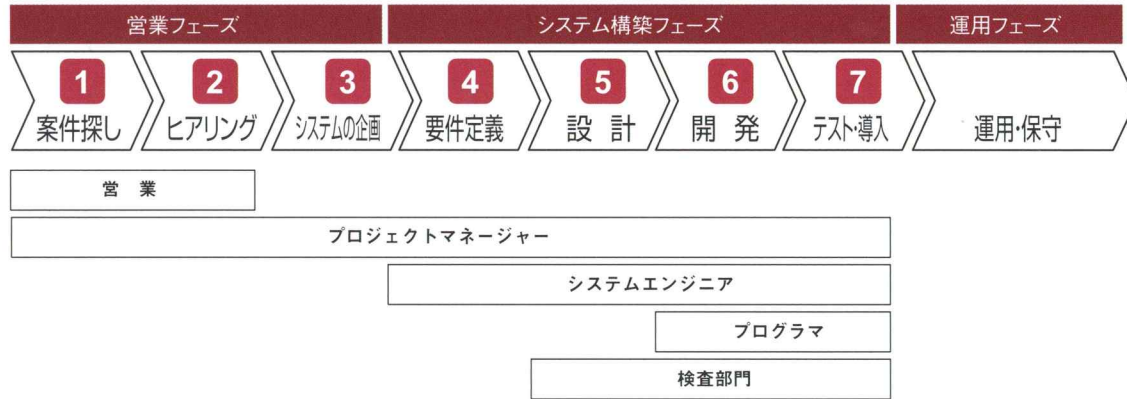
客層に支えられている。これだけ豊富な一流クライアントとイコールパートナーとして、ソフトウェアの開発ができる

ということは、同社の社員にとっては、キャリア形成上、貴重な財産となっているといえる。



当社は幅広い業界に対して、ソフトウェア開発を行っている

業務フローと職種



システムエンジニア(新入社員) 4 5 6 7

顧客の業種や開発プロジェクトの開発工程により、開発チームが担当する仕事内容は様々だが、新入社員は開発を実践している先輩技術者から直接指導を受けながら開発業務にも関わるため、いわば実戦を通じた教育が実施されていると言える。設計書の作成技術、プログラム開発技術、業務知識などの開発に必要なスキル、コミュニケーション能力やプレゼンテーション能力、論理的思考力、文書作成などのビジネススキル、および品質管理、生産管理などの同社独自の技術を身につける。



システムエンジニア(中堅) 4 5 6 7

システムエンジニアの仕事には、大きく分けて「管理」と「開発」の側面がある。大規模プロジェクトでは全体を統括するプロジェクトマネージャーの配下に小規模なサブチームを編成して開発にあたることが多い。経験を積んだシステムエンジニアは、サブチームのリーダーとして自己の担当領域のマネジメント(品質管理、コスト管理、進捗管理、メンバー管理など)を実施する一方で、顧客へのインタビューや技術提案などを通して顧客ニーズを調査・検討し、システムの要件定義からテストまでの開発工程を経て、最終的にシステムの導入まで責任を持って遂行する。



プロジェクトマネージャー 1 2 3 4 5 6 7

大規模ソフトウェアの開発を志向するジャステックは、属人的管理(勤と経験)または開発現場と遊離した管理を行ってきた業界姿勢の刷新を会社設立目的の一つに掲げ、独自の管理方式を創り上げてきた。ソフトウェアの生産管理技術(ACTUM)がそれである。同社のプロジェクトマネージャーは、プロジェクトの立ち上げから導入まで全体を統括する立場で、顧客の業務に精通し、新案件を掘り出すこともある。プロジェクトが立ち上がれば、要件定義～導入までの全工程について、独自の生産管理手法を武器に、同業他社との差別化を図り、プロジェクトを成功させ、顧客のニーズに応えるのがミッションとなる。



営業、検査部門 1 2 5 6 7

同社の営業員は、プロジェクトマネージャーから転身する。このためシステムエンジニアが同行せずとも、顧客ニーズのヒアリング、見積等を営業員が行うことができ、顧客からの信頼が厚い。独創的なシステムを提案して、顧客を開拓する面白さは独立系である同社ならではの醍醐味と言える。また、同社は独立した品質管理部門を設置している。顧客への納入前に、全ての成果物を検査することにより、会社として品質を保証している。



Pick Up! 能力評価への参加や目標の宣言といった制度は、社員の「経営参加」の一環として位置づけられている。他にも年度予算(事業計画)への提案を行うことが社員の権利として明示されている。これは、社員が自立してこそ会社の自立があるという当社の考えに基づくものだ。

チャレンジできる環境がある

やりたい仕事に挑戦し、成長を自覚できれば、精神的に充実した生き方ができる。これは誰もが望むところだろう。自立(律)を経営の柱とするジャステックは、社員が年度初めに挑戦する課題(例えば、挑戦する開発業務、技術、役割など)を宣言する仕組みを持ち、その宣言を活かす経営を行っている。同社でソフトウェア開発を統轄する製造本部は、配下に部、課、開発チームを擁し、それぞれの要員編成を主幹している。開発チームを編成する場合には、受注案件の特性(業務内容、必要な開発技術、担当する開発工程等)に配慮して、配下の組織から最適な技術者を選抜配置するよう努めている。社員が新規受注案件などへの挑戦を申し出たときには、その情報は

製造本部内で共有され、チーム編成時には優先的に取り扱われる。その社員に不足している技術があれば、チーム配属前にトレーニングが計画的に実施される。また、管理職、プロジェクトリーダー、サブリーダーといった役職への挑戦も多く、チームで協力しあいながら一人ひとりの挑戦を後押ししている。ソフトウェア開発を熟知する同社ならではの仕組みである。

オープンな意見交換で成長を狙う

「出来る限り多くの人の意見を能力評価に反映させる。」より正しい社員の能力評価を行うためには、この考え方を採用するのが最も良いと会社は考えている。なぜなら上司やリーダーとの1対1のやり取りでは、第三者の視点がないため、偏った評価となる可能性があるからだ。同社は、3ヶ月に一度、普段仕事を共にしているチームメンバーを集め、各人の評価を全員で話し合いながら行う評価会議という制度を設けている。年齢や立場などは関係なく、社員それぞれの仕事ぶりに対して忌憚のない意見を交わしながら評価を決めていく。自分の強みや弱みを客観的な視点で把握しキャリアアップにつなげるだけでなく、成果を上げた社員が持つノウハウを共有する場ともなるため、他メンバーにとっては気付き、レベルアップへの効果も期待できる。透明性、納得度合いの高い能力評価を実施する同社

の社風は非常に風通しがよく、どんなに若い社員から出た意見であろうと、良いものは良いとして取り入れようとする柔軟な組織だといえるだろう。



業界に先駆けてCMMIに挑戦

ソフトウェアの開発委託先をどこにするかは難しい課題だ。系列子会社に発注する企業もあれば、技術力のある会社を選んで発注する企業もある。では、技術力のある会社をどのように見つけるか。現在は国際標準となっているCMMI(能力成熟度モデル統合)という評価方法がある。ソフトウェア開発工程の管理能力の成熟度を、5段階(レベル1~レベル5)で評価し、レベルが高いほど高品質の製品を納入期日までに開発できる能力があることを示すものである。ジャステックは、2003年に同業他社に先駆けてCMMIの評価に挑戦した。「全社を対象としたCMMIのレベル5」を達成し、その状態を今日まで維持している。国内で同レベル5を達成しているのは同社を含めて9社しかなく、同社の技術力の高さを客観的に示すものである。



Pick Up! CMMIは米国国防総省がソフトウェア開発の発注先を評価するために、米国カーネギーメロン大学に開発させたモデル。開発プロセスを改善するためのガイドラインであり、ソフトウェア開発における概念、手法、技術が網羅的に体系化されている。

ON & OFF

永見 結香
Nagami Yuka

出身学部 理学部数理科学科
2012年入社。現在は損害保険会社の経理システムを担当。



どんな仕事？

損害保険会社の「リスク管理システム」と「経費システム」の開発に従事しています。「リスク管理システム」は、会計処理の一部で使用されているシステムです。当社は初期開発から足掛け5年以上携っており、システム設計～システムテストまで幅広く手掛けています。私は入社半年目から参加しているのですが、端々で保険数理や統計学の知識が必要になるため、知恵熱が出そうになるような難しいシステムです。対して「経費システム」は、いわゆる“経費”を管理するシステムで、私は他社が開発したアプリのシステムテストを担当しています。テストの際は実際のユーザになりきって手順等を確認しているため、経費に関する知識はあまり必要なく、勉強も兼ねて気楽に作業・提案をしています。前者は純粋に開発者として作業を行っているのですが、後者はユーザやシステム発注者の立場で作業を行っているため、開発者とユーザそれぞれの求めるモノの違いを実感でき、そこから、両者の満足できるモノとは何なのかを意識しながら仕事をしています。

キャリアを積んで分かってきたことは？



最近では、自分が「分からない」「知らない」「教えてほしい」と相手にハッキリ伝えるよう心掛けています。システムを開発するには“利用者の知識”“システムの知識”“プログラムの知識”等、多様な知識が必要になりますが、これを全て1人で把握するには限界があります。なので、各自が自分の守備範囲をハッキリ示すことで、それぞれが知識を深め、互いに共有し、一人一人が無理することなく品質の高いシステムを作れるようになるのです。もちろん自分で調べることも大切です。ただ、書籍等、文章から得られる情報には限界があります。妙なプライドや行き過ぎた気遣いは捨て、素直に他人を頼れるよう、私も日々特訓中です。

データ

私のある一日

- 9:00 出社&メールチェック
【経費】打合せに向けて情報を整理
- 10:00 【リスク管理】テスト実施
- 11:00 ↓
- 12:00 【リスク管理】後輩のサポート
- 13:00 【経費】顧客と打合せ
- 14:00 ↓
- 15:00 【経費】打合せの内容を上長やメンバに報告
- 16:00 【リスク管理】翌日の打合せに向けて資料を作成
- 17:00 【リスク管理】顧客からの問合せに対応
- 18:00 【リスク管理】問合せについて、調査と報告が完了したら退社

My Career History



ON & OFF

ディズニーが好き（ほぼ趣味）で、休日はアニメ作品や本で“お勉強”をしたり、1・2ヶ月に1度はTDRへ行ったりしています。たぶん、日本史よりディズニー史の方が詳しいかもしれません。また最近では、客船での船旅にもハマっています。既に2回乗船していて、当面は機会がないのですが、今でも次の乗船に向けてパンフレットを眺めている事があります。



ON & OFF

中村 宏之
Nakamura Hiroyuki

出身学部 工学部電気工学科
2001年入社。SEとして主に証券会社のシステム開発に携わる。



どんな仕事？

現在、某証券会社の残高管理システムに係る税制改正対応を担当しています。約40名の課長として、主にプロジェクトをマネジメントしています。マネジメントとは、具体的に何をやるのか、学生のみなさんはイメージし辛いかもしれません。例えば、開発中のソフトウェアはスケジュール通り進んでいるか？何か問題はおきていないか？といったことを確認し、問題があれば対策を立て、対応を指示するといったことをしています。このような役割のSEが必要となるのは、ジャステックが派遣でなく、チームで仕事を受注しているからです。チームで仕事をする事により、上位から下位まで幅広い工程を担当することが可能となります。またチームの要員構成はジャステックが決めるため、若手に新しい領域をチャレンジさせるなど、個々人のキャリアプランをサポートできる環境があります。このスタイルがジャステックの強みであり、SEが幅広く技術を習得し、成長することができる素晴らしい環境だと感じています。

キャリアを積んで分かってきたことは？



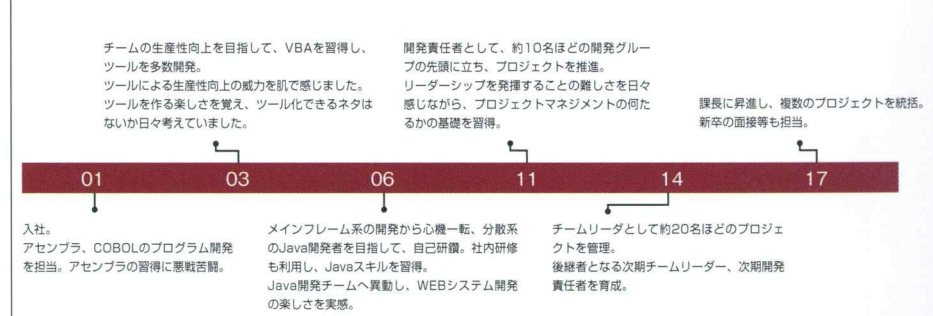
ジャステックに入社後、約3年ほどは毎日プログラムを開発していました。徐々に経験を積む中で、どうすればより良いソフトウェアを作ることができるか？どうすればもっと効率的に開発することができるか？ということと向き合い、考え、対策をチーム内で検討・共有し、その改善を実践しました。このような日々の積み重ねによって、私はSEとして大きく成長することができました。ジャステックでは現状をよしとせず、常に改善し続けることが当たり前という文化があります。この考え方がSEとしての成長を促し、マネジメントを含めた幅広い技術の習得が可能となっていると強く実感しています。

データ

私のある一日

- 9:00 メールチェック、予定の確認
- 10:00 進捗資料のレビュー
- 11:00 案件Aの進捗会議
- 12:00 昼食
- 13:00 提案資料の作成
- 14:00 案件Bの進捗会議
- 15:00 課題検討会議に向けた事前準備
- 16:00 顧客との進捗会議
- 17:00 顧客との課題検討会議
- 19:00 帰宅

My Career History



ON & OFF

体を動かすことが好きなので、休日はよくスポーツをしています。最近では、息子や近所の子供たちにサッカーを教えたり、サッカーチームの仲間とフットサルやサッカーをしています。またサッカーチームのイベントとして、バーベキュー大会や運動会などを開催し、リフレッシュしています。サッカー好きのお客様と休日にフットサルをするなどの交流もして、広く楽しんでいます。





佐藤 栄理子

製造本部
2012年入社
バイオサイエンス学部卒

入社して航空第1チームに配属され、約2年間座席予約システムの開発業務を担当しました。証券チームなどへの支援にも携った後、最初に配属されたチームで運賃計算システムの開発を経て、現在もまた座席予約システムの開発を行っています。

●入社した理由は？

チームで何かを作り上げる仕事が好きで、世の中に影響を与える仕事が好きという2つの理由でジャステックに入社しました。一括請負で仕事を受注し、チームで開発を行うジャステックならば達成感が得られる仕事ができると思いました。また、航空、証券、金融など私たちの生活に身近なシステムの開発を行っており、世の中への影響の大きいシステム開発ができると思ったからです。

●仕事のやりがいや、女性がSEに向いている点を教えてください。

旅行代理店などで航空券を予約をしたとき、自分たちが作ったシステムが世の中で動いていてたくさんの人たちの役に立っているんだと実感でき、一番やりがいを感じました。世の中に対する影響の大きいシステムだからこそ、小さなミスすら許されないという重大な責任があります。しかし、それ以上にたくさんの方の役に立っているんだという大きなやりがいを感じられる仕事だと思います。また、私の所属しているチームには女性のチームリーダーや開発責任者の方も在籍しています。ジャステックでシステム開発の仕事をする上で性別による差はないと感じています。

●仕事とプライベートのメリハリのつけ方は？

オフの日には、仕事のことはあまり考えずに過ごすように心がけています。お料理教室に通ったり日帰り温泉に行ったり、時には十分に体を休めたり、自分の趣味や自分が好きなこと、やりたいことに時間を使っています。それ以外にも、おいしいご飯を食べに行く、少し長めの休みをとって旅行に行くなど、仕事をがんばった自分へのご褒美を作るようにしています。オフの日思い切り自分のやりたいことをして、気持ちをリフレッシュすることで、仕事のときにも疲れが残らず力を発揮できていると思っています。

●社内のワークライフバランスについて教えてください。

私の周りの先輩女性社員の中には、ご結婚されて、お子さんを育てながらお仕事されている方がたくさんいらっしゃいます。中にはチームリーダーや開発責任者など、チームの中心となって開発をしている方もいて、私にとって憧れの存在です。将来は先輩方のように、育児や家庭との両立をしながら今の開発の仕事が続けていきたいと考えています。

●入社した理由は？

両親が専門知識を要する技術職に就いていたのを見ていて、私も会社に依らずに仕事を長く続けるためのスキルを身につけたい、という思いがあり、システムエンジニアを志望しました。ジャステックは、IT業界の中でも特に利益率の高い会社で、しかも幅広い業種の一流顧客と取引があることから、社会的に意義のある面白い仕事ができるという点に惹かれました。また、社員の意見を聞き入れる土壌も重視していたので、独立系企業で規模も大き過ぎず、社員の積極的な経営参加を促している当社は最適でした。

●仕事のやりがいや、女性がSEに向いている点を教えてください。

システムエンジニアのやりがいは、「知恵を使って新しい価値を創り出せる」という点です。誰かの言った通りに作ればいいものができる、というものではなくて、とにかく対話や議論を繰り返して、多くの人の知恵を絞り、「本当に必要なシステムを少しでも効率よく作るにはどうすればいいか？」をひたすら考える仕事です。そういう苦労して完成させたシステムを利用した人から「ありがとう」と言ってもらえたときに、今までの苦労がすべて報われて「次もまたやりたい！」というやる気が出てきます。新しい価値を創造するときには、多角的なものの見方が必要ですので、男性ばかり、女性ばかりのプロジェクトよりは多様なチーム構成の方が多くのアイデアが出せます。また、そういう多様な人の意見をまとめるときに、ヒアリング力や調整力を持った女性が活躍すると感じています。

●社内のワークライフバランスについて教えてください。

私は2015年に第一子を出産し、産前産後休暇と育児休業を取得しました。妊娠中にも、通勤ラッシュを避けるためにシフト勤務制度を利用していました。仕事を続けながら妊娠、出産をすることに関しては、マタハラのようなものは一切ありませんでした。周りの女性社員も出産を経て復職するのが当然といった風潮があり、2人目3人目と出産を経験されている方がたくさんいます。現在は、時短勤務で仕事をし、帰宅後に子どもの世話をする生活です。育児が仕事の息抜きになり、仕事が育児の息抜きになっているので、目まぐるしいですが充実しています。



横溝 良子

人材開拓部 人材開拓課 課長
2004年入社
文学部卒

旅行チームに配属され6年、様々な規模の案件でシステム開発に携わりました。その後、損保チームへ異動し、中規模案件のプロジェクトリーダー・顧客窓口を経験しました。2014年に、会社からの抜擢と自分の希望の両方により人材開拓課の課長となり、新卒・中途のエンジニア採用を担当しています。

●入社してから現在までの経歴は？

独立系であり、能力主義というところに惹かれました。元々、小さいころからモノづくりが好きで、パソコンにも興味があったので、情報処理の専門学校に進みました。就職する際にはIT業界に就職することは決めており、いくつかの企業を見ましたが、系列会社であったり、逆に小規模なソフトハウスであったり会社として面白みを感じられませんでした。そんな中、ジャステックの風変わった社風に惹かれて入社しました。

●子育ての際に使われた社内制度について教えてください。

チームリーダーのときに、時短勤務とシフト勤務を利用しています。二人目の子が産まれる際に、妻が早め入院になってしまったので、当時保育園に通っていた長男の送り迎えと家事をしなければならなくなりました。正直、忙しい時期でもあり、チームリーダーといった立場上、時短勤務をするのは難しいかと考えていたのですが、チームのメンバーに状況を説明したところ、全員が快く協力してくれることになり、2ヶ月ほど夕方1時間の時短勤務をしていました。やはり、子育ての制度を利用するためには、上司や同僚といった周りの人たちの理解や協力が重要だと思います。自分の課のメンバーが制度を利用しやすくなるよう、管理職が率先して制度を利用すべきと考え、課長になってからも保育園に送っていくために2年間ほどシフト勤務を利用していました。

●男性として、子育てに参加することのメリットを教えてください。

ママの苦労が身に染みて分かったことです。一人目の子の時には、仕事が忙しく、まったくと言ってよいほど育児には参加できていませんでした。その後、二人目、三人目が生まれ、一緒に子育てをしていくようになり、「大変だったんだな・・・。」と実感しました。無意識ですが、どこかで「子育てはママがやるもの」という思いがあったのだと思います。保育園に通うようになり、色々な子に覚えてもらって「あー○○ちゃんのババだ〜」と言ってもらえるのは、素直にうれしかったです。今では多少ですが、料理もできるようになりました。大した料理ではないですが、娘たちは「おいしい!」と言って食べてくれます。

「Work Hard, Play Hard (仕事も遊びも一生懸命)」

私は仕事でフランスに7年間、アメリカには大学院留学と仕事で11年間、計18年間を海外で過ごしました。

フランスもアメリカもワークライフバランスが非常に優れた国というイメージをお持ちの方が多くと思います。実際その通りなのですが、その内容はおそらく日本の多くの人が持っているイメージとは相当な乖離があります。

例えば、SEを始めとするプロフェッショナルな仕事に従事している人達は、どちらの国でも自分の仕事に誇りを持ち、かつ自分のキャリアパスを念頭に仕事に真摯に取り組んでいます。つまり、全力で仕事に取り組み、そしてプライベートでも同じく全力で自分の趣味や遊び、家族との時間に没頭すること、すなわち「Work Hard, Play Hard (仕事も遊びも一生懸命)」という積極的な考え方がワークライフバランスの根底にあるのです。

一方、私見ですが、日本でのワークライフバランスは、一般的に消極的で、仕事とプライベートを切り分けることにのみ重きが置かれている印象があります。仕事とプライベートを切り分けることは、一見良いように思えます。しかし、これはいつの間にか自分と仕事に距離を置くということに、ライフスタイルがすり替わってしまい、最終的に「プライベートのために取り敢えず仕事をしている」という、人生を半分しか楽しんでいない「ワークライフアンバランス」に陥ってしまいます。

仕事とプライベートは自分の人生の一部であって、相関する表裏一体なものなのです。

「Work Hard, Play Hard (仕事も遊びも一生懸命)」をジャステック社員に期待するとともに、積極的に人生に取り組み、仕事とプライベートの両面で充実した人生を送る秘訣だとアドバイスしています。



酒井 拓也

製造本部 課長
1993年入社
情報処理科卒

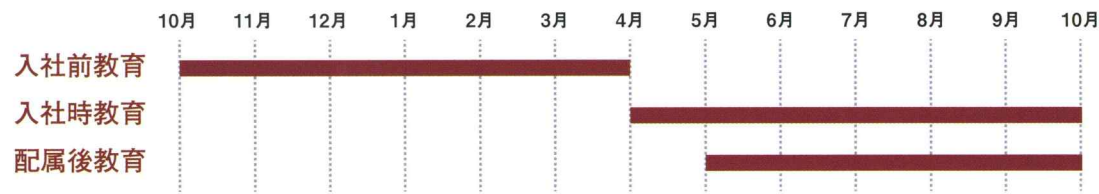
入社後3年ほどは、北米向け交換機の開発を担当していました。その後、チーム異動になり、航空会社の予約・発券システム開発を14年ほど担当し、その間にチームリーダー→課長になっています。現在では、航空、生保といった複数の業種のお客様を担当しています。



代表取締役社長 中谷 昇

日本の電機メーカーで製品設計や生産技術の開発、研究所の設立などに携わった後、米カリフォルニア大学ロサンゼルス校(UCLA)でMBA取得。米国のコンサルティング会社、ジャステックの米国法人社長を経て、2010年、ジャステック代表取締役社長に就任。

ITに関する基礎知識とソフトウェア開発の実践力の学習を目的としています



●入社前教育

【集合教育】
社会人としての行動規範の学習
およびSEに必要な能力の理解
(約2日間)

【通信教育①】
情報処理技術者としての基礎
知識の習得
(基本情報技術者試験レベル)

【通信教育②】
プログラミングの入門学習

●入社時教育

【共通教育】
エチケット教育・個人情報保護
教育・コンプライアンス教育・
環境システム教育・情報セキュ
リティ教育・生産管理教育・品
質システム教育・知識教育・言
語教育等

【必須項目教育】
ジャステック社員としての集団
での行動様式を学習

●配属後教育

【OJT】
開発現場での開発手順や業務知
識、プログラミング言語の学習

●その他

応用教育(技術公開教育、経営
参加モデル教育、中堅管理者教
育、ビジネスマナー教育等)

内定者が感じるジャステックの魅力

社員が会社の株式を保有していることで
会社の経営への関心が高いこと(理系・男性)

CMMIレベル5を達成していること(理系・女性)

オープンな社風で、社員もフランクな方が多い
という印象です(理系・男性)

様々な開発プロジェクトへの異動が可能で、
多様なキャリア形成ができる点(理系・女性)

女性の活用に真剣に取り組んでいると感じました
(理系・女性)

SEがSEのための会社作りをしていることが
印象に残っています(理系・男性)

技術者を何より大切にしている点(文系・女性)

「独立」であることへのこだわりです(理系・男性)

仕事に対する姿勢が真摯であったこと(理系・男性)

一括請負契約でソフトウェア開発の全工程に
携われること(理系・男性)

IT業界における問題点を真面目に考えている会社
だと感じました(文系・男性)

業界を変えたい(ソフトウェア業界の健全化)
という気持ち(理系・男性)

資本だけではなく、営業も人事も独立していること
(文系・女性)

ジャステックの会社説明会では自分が何をしたいの
か、どんな会社に入りたいのかを考える機会を与えて
くれました(文系・女性)

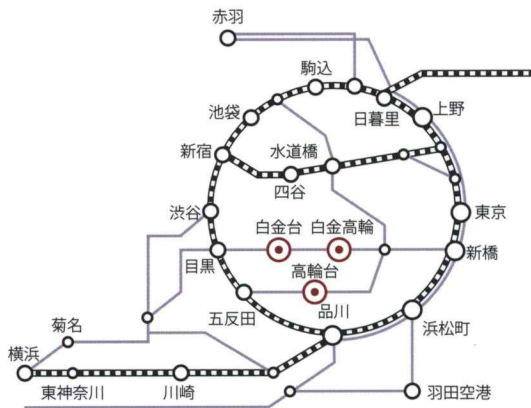
システム開発を一括請負契約で行っていることやチ
ームのみんなで評価する機会を設けていることから、社
員が成長できる環境が整っていると感じました(理
系・男性)

一括請負方式という契約形態、それを可能にする見積
もり手法・生産管理の仕組みがあること
(文系・男性)

- 名称 株式会社ジャステック
- 事業内容 システムコンサルティング
システムインテグレーション
(システムの調査、分析、設計、開発および販売)
- 所在地
(本社) 〒108-0074 東京都港区高輪3-5-23
TEL(03)3446-0295(代表)
- (仙台営業所) 〒980-0011 宮城県仙台市青葉区上杉1-5-15
TEL(022)726-1267(代表)
- (沼津営業所) 〒410-0801 静岡県沼津市大手町3-8-23
TEL(055)963-9965(代表)
- (名古屋営業所) 〒461-0005 愛知県名古屋市東区東桜2-13-30
TEL(052)932-5445(代表)
- (大阪営業所) 〒541-0043 大阪府大阪市中央区高麗橋1-6-10
TEL(06)6221-3361(代表)
- (広島営業所) 〒732-0827 広島県広島市南区福荷町4-1
TEL(082)567-2330(代表)
- (福岡営業所) 〒814-0002 福岡県福岡市早良区西新1-10-27
TEL(092)841-5931(代表)
- 創立年月日 1971年7月16日
- 資本金 22億3800万円
- 売上高 161億800万円(2018年11月期)
- 経常利益 23億3,200万円(2018年11月期)
- 社員数 1,272名(男962名、女310名 2018年11月)
- 上場取引所 2003年5月1日
東京証券取引所 市場第一部(貸借銘柄)
- 加盟団体 一般社団法人 日本経済団体連合会
一般社団法人 情報サービス産業協会
一般社団法人 日本情報システム・ユーザー協会
一般社団法人 情報処理学会
公益財団法人 財務会計基準機構
民間外交推進協会(FEC)
日本SPIコンソーシアム
- 認定/認証等 ISO9001
ISO14001
プライバシーマーク
CMMI ver1.3成熟度レベル5達成(2018年6月)
ISO/IEC27001
くるみんマーク
- 連絡先 〒108-0074 東京都港区高輪3-5-23
株式会社ジャステック 人材開拓部 人材開拓課
0120-446-295
E-mail:recruit@jastec.co.jp



アクセスマップ



地下鉄都営浅草線「高輪台駅」A1出口より徒歩5分
 JR「五反田駅」より高輪方面へ徒歩15分
 JR・京浜急行「品川駅」高輪口より徒歩15分