

フェイト・アイ 株式会社

インタビュー協力者：川端 宏幸（代表取締役社長）

<会社概要>

- ・事業内容 業務系アプリケーションやインターネット環境下でのコンピュータシステムの設計、開発、保守及びコンサルティング業務
- ・設立 2008年
- ・資本金 6,000,000円
- ・従業員数 16名
- ・HPアドレス <http://www.fate-i.jp/>



川端 宏幸（代表取締役社長）

<事業内容と実際の業務>

●メインは大学向けネット出願システム

他社よりシステム開発を受託作成して納める。その後、改修やトラブルへの対応などで仕事が継続していく。現在の代表的な仕事は、大学向けにネット出願システムを手がけている。10年前まではネット出願は利用度が少なかったが、今、毎年35大学ぐらいやっている。このシステムを作る企画会社があって、そのシステムをもとに大学ごとに違うものを作っていくかなくてはならない。大学ごとに学部が違ったり、併願とか、日程とか、科目がどうかという点が異なる。その仕事を当社が担当している。願書（紙）に書いていくと、どうしても間違ってしまうが、システムであれば、まず間違いが減る。さらに、そこで決済ができる。今、カード決済もできるので、大学側としては便利である。

●システム開発の受注・納入

他にも出版会社の社内業務、在庫管理システム、電子書籍販売管理システムなど、それぞれの業務で使うシステムを、オーダーメイドで作って納めるのが当社の仕事。

●残業が少ない

当社は、残業が少ない。役員は別だが、基本的に残業はなく、8時間勤務で、今、9時から6時で、6時半になると、もう社員の半分は退社している。結果的に、女性に優しい会社である。女性社員も毎年入ってきている。

<仕事の工夫>

●自社内でのシステム開発重視

IT業界は、いわゆる人材派遣型の仕事が多い。いろいろな会社に所属するエンジニアが顧客のプロジェクトルームのようなところに集まって仕事をするのが多く、そこに家から直接通って、終わったら家に帰るということで、自分の会社には全く立ち寄らない。IT業界は、9割5分がこの業態。1人で転々とするケースもあって、誰にも相談できないとか、1人で行くケースが多いため、メンタル面を壊してしまうケースもある。

そこで仕事の仕方を発注元の企業に出向いて作業をするのではなく自社内開発にした。通常だと、AならAという会社に行って、そこで仕事をする訳だが、それを現場に行かずに、ここの会社の中でやって、それを設置するときとか、納めるときだけ行く形が自社内開発ということ。

要は、社員が通勤するのは必ず自分の会社であるという仕事の仕方を作ろうと考えた。優秀な社員の周りにスタッフを付けていけば一緒に成長できる。ずっとここにいればスキルの共有、ノウハウの共有ができるのではないかと思った。新卒採用をして、社員を育成するという方針にしていこうと決めた。

●信頼の積み重ね

会社設立当時、お客さんの数は5社だった。現在も余り大きくは増えていないが、それぞれのお客さんからリピートオーダー、1つのシステムが終わった後に、また次の仕事と、どんどん増えていっている。他に、お客さんから紹介されて、新たなお客さんが広がったりした。うちは、私（社長）以外みんなエンジニアで、営業は誰もいないが、実際に彼らがやると、次の仕事が必ず来るという自負はある。やはり優秀なスタッフが多いからである。一旦システムを導入したら、そこから本当にお付き合いが始まるということで、こうした信頼関係をもとに、顧客側が他社の見積もりも取らず契約が成立することもある。

●エンジニアが直接顧客と交渉

うちは営業は置かないつもり。エンジニアに見積作成から、お客さんとの交渉から、全部現場でやってもらっている。私（社長）は営業出身なので、トラブルがあったときとか、シビアな営業折衝とか、謝罪などは私が出るが、そういう機会は少なく、大現場で完結する。

●定例ミーティングで情報共有

週に1回、定例ミーティングを開く。仕事の進捗状況とか、こういう新しい仕事 came ました、どうしましょうとかを全員で相談する。新しい面白そうな仕事だと、「では、誰が担当する？手を挙げる人」と言って、パッと挙がったりする。財務資料以外は全て社員にオープンにしている。

●社員の交流

社員旅行やリクリエーションを社員が自主的に計画して行っている。途中で入社してきた男性が、前社では人間関係が希薄だったため自ら責任者になって進めているものもある。下からの意見だと社内がまとまる。

<人材育成の取り組み>

●就労困難者を受け入れ

紹介を受け、サポートステーションに来ていた就労困難者を、昨年11月からパートタイムで受け入れた。31歳、大学院を出ていたが働いた経験がなく自分に極めて自信がなく、人に迷惑をかけるのではないかという自責の念がすごく強いという男性。普通の会話はできるが、気持ちを表すのが難しい。そこら辺を承知の上で、うちに来てもらって、はじめは週3日だったが、「3カ月経ったのでどうする？」と言ったら「ここだったらいけそうだ」ということで、2月から社員としてフルタイムで働いている。同じような仲間がいるのだったら、広めて、こういう働き方ができるというのを、まだ仕事に就けてない人に話してあげるといっても、もしかしたら役目なのではないのという話をしている。

●じっくりと人材を育成

5人採用しても、いずれ4人辞めてしまうのだったら、1人ずつ採用して、みっちりやってといううちのパターンのほうがいいのではないかと考えている。合同説明会に出ても、うちのブースはやはり数が少ない。ただ、うちの場合は、座ってくれば結構自信があって、ここ（会社）まで来てくれれば、さらに自信があって、知ってくればワクワクしてくれるのではないかなという気がする。主婦の方も、時短でもいいから働きたいという人だったら、うちは受け入れできる。

●高い定着率

5年前から新卒採用を始めて、毎年1人ずつ増えている。社内にいる昔からの社員たちはいろいろなところで経験を積んでいて、中間層として活躍しているので、毎年1人ずつ入ってくる彼らの面倒を見ることもできる。うちは定着率ほとんど100%で辞めない。育成した者が毎年増えていっている。

●早いうちから現場経験

うちは結構早めに、お客さんとの打ち合わせに若手も連れて行くようにしている。製品を作るだけではなく、ちゃんと相手の息遣いを感じて、納品時も立ち合わせて、お客さんががっかりするのか、喜ぶのかということをリアルに体験させると、単なる技術的なスキ

ルだけではなくて、本当に相手を思う気持ちなども必要になってくるのがわかる。特に新卒採用の社員の場合、1年目は戦力にならない。プラス1のメンバーとしてチームに加えて、何か役割を担ってもらおうとか、そんなOJTをやっている。結構早い段階で経験ができるのは、うちの売りの1つでもある。

●技術者もマネジメント能力を養うことが重要

技術者は年齢的にいうと、やはり40才ぐらいで成長が鈍化する。仕事内容はどんどん進歩するから、ほとんどの人は現状維持がやっとなる。ただし、仕事を真剣にやって力量があれば、新しく出てきたものもある程度想像がつくので、対応が利く。そこまで行かないエンジニアが大多数だと思う。応用がなかなかきかない。そういった点からも、システムエンジニアはマネジメント能力を身に付けることが大事。

●勉強会開催

社内勉強会を定期的で開催している。始めて今2年になる。社員はお客さん以外、外部と接する機会がないため、初年度は私が担当で外部の講師を依頼した。講師の方々はこちらが納めたシステムを使う人だったので、使う側の観点でシステム開発にフィードバックができるかと考えた。2年目は、担当が変わって、社員が発表しようということで、それぞれ研究テーマ、課題を出して、自分たちでプレゼンの資料を作って、みんなの前でやる。これは彼女、彼らのためにやる勉強会という位置づけ。この4月からは例えば技術学習とはまた違う、人間力とかそういった勉強会を考えている。勉強会は、基本的に強制なので、就業時間内で実施している。

<女性従業員への対応>

●初の女性社員

2年前に、たまたま新卒での採用活動をしたときに、ある女性が当社に来た。彼女はITを専攻してはいなかったがこの仕事に就くことを希望していた。経験はなくてもいいのだが、女性社員がいなくて大丈夫かと心配した。このことを本人に何度も尋ね、最終面接でも確認した。ITに行きたいし、働きやすさという点でうち以上のところはないから、いまは女性1人でも、いずれ増えていくかもしれないということで入社が決まった。

●自社内開発だからできること

客先常駐型は、育児中だからといって突然熱が出たとか、4時に帰りたいというのが許されない。うちみたいな形態だったら、ワークシェアリングみたいな形で、4時に帰る前提で担当を任せればいいので、これは主婦の働き方としてはいいなと思っていて、主婦を探している。

●女性社員の増加

今年4月までで社員16人中3人が女性になり、大体業界平均になった。さらに8月に事務に女性が入ることが決まっている。派遣を続けていたが派遣の不安定な生活では嫌だ、結婚しているがちゃんと仕事をやりたいということで、うちに来ることになった。



フェイト・アイ株式会社は 2008 年、これまで IT 業界で活躍してきた仲間達が、共通の目標を実現する目的で発足致しました。私達の目標とは「お客様と IT エンジニアとが、真の信頼関係を持続できる環境を提供すること」です。

その為には、お客様と IT エンジニアとが共に満足できていることが必要不可欠であると考えています。IT エンジニアは、システム開発の仕事を通して、システムが完成した時の達成感や、お客様に喜んで利用して頂くことの充足感を得ながら、成長していく。

お客様は、システムによって自分の仕事が効率化される期待感を抱き、完成したシステムの利便性に満足感を得ながら、組織の成長を確信する。

私達が理想とする世界はこのようなイメージです。

「よくやってくれた。」

私達は、お客様からこのようなお言葉を頂くことを想像するだけで心が躍ります。そして、ここには既にそれを実現している IT のプロフェッショナル集団が存在しています。

社名の一部に使われている「fate」とは、“運命・宿命・めぐり合わせ”、という意味です。人との出会いや、お客様との出会いは必然であり、その数々の出会いを大切にしたいとの思いが社名に込められています。

経営理念

当社はお客様にとって価値あるサービスを提供し、良きパートナーとなる会社を目指します

経営方針

- ◇ 私たちは自利利他の精神をもって、お客様やパートナーとの信頼関係を持続します
- ◇ 私たちはお客様のニーズを良く理解し、最適なサービスを心掛けます
- ◇ 私たちはプロフェッショナルの自覚を持ち、常に技術力の向上を目指します
- ◇ 私たちは物心両面の豊かさを追及し、健全で安心して働ける会社をつくります

主な開発実績

- ◆ 大学向けインターネット願書出願システム
- ◆ 利用料金収納システム
- ◆ 電子書籍販売管理システム
- ◆ 業務の見える化システム 他