

調査対象企業

株式会社インフィニット・フィールド

成長企業の内面を調査

DACRA企業調査報告書

企業調査報告書 発行日
2016年01月20日

企業調査報告書 有効期限
2017年01月19日



Developing Asian Companies Research Association
一般社団法人アジア成長企業調査協会

報告書の趣旨について

About the Report

本報告書は、企業からの依頼により一般社団法人アジア成長企業調査協会（以下：DACRA）が第三者として調査を行って発行した報告書となっており、企業の内面や抱えている想いを、正確に外部に発信することを目的としています。

DACRA とは

DACRA とは、Developing Asian Companies Research Association の略称です。成長企業に関する情報を調査し、広く世の中に伝えていくために発足された協会です。正確な企業情報の発信や情報収集による統計結果の情報発信を通じて、成長企業の雇用ミスマッチを失くしたり、企業間取引を円滑化したりすることによって、アジア圏の成長企業の発展に寄与することを目的としています。

企業調査報告書とは

DACRA では、大きく分けて二種類の報告書を手掛けています。一つ目の調査報告書は、企業の働く環境に関する内面調査で、従業員の働きがいや働きやすさ、教育体制等をはじめとして「従業員にとってどんな魅力がある会社」なのかを調査して報告書に纏めています。これにより、求職者が企業の魅力や仕事のやりがいを正しく知ることができるような環境を作り出すことを目的としています。二つ目の調査報告書は、商品・サービスに関する内面調査で、その企業が提供している商品（サービス）に対して、社長や社員の抱えている想いを調査して報告書に纏めています。その内面調査に加えて既存のお取引先からの声もヒアリングをして報告書に掲載することで、商取引における関係構築が安心して正しく行えるような環境を作り出すことを目的としています。

調査方法について

DACRA では、調査員の対面による取材調査と、企業で実際に働いている従業員に対して行うアンケート調査を行い、客観的で信用のおける情報を提供しています。従業員アンケートにおける評価点やコメントは、コンプライアンスやインサイダー情報に関わらないものを除き、そのままのリアルな声を掲載しています。

一般社団法人アジア成長企業調査協会

<http://dacra.org/>



調査対象企業

株式会社インフィニット・フィールド

調査時期：2015年12月

目次

Contents

報告書の趣旨について	1
DACRA 企業調査報告書（調査対象企業：株式会社インフィニット・フィールド）	2
企業概要・書面調査	4
企業概要	5
VISION	6
企業の強み / 特徴	7
企業のセルフチェック	8
インタビュー調査	9
インタビュー対象者	10
インタビュー① 代表取締役 山本 豊	11
インタビュー② システム開発事業部 プログラマー	13
インタビュー③ システム開発事業部 プログラマー	15
コーポレートイメージ	17
従業員アンケート調査	18
アンケート回答者	19
評点	20
項目別詳細結果	21
社長力	21
成長性	22
働きがい	23
働きやすさ	24
社員結束力	25
教育体制	26
フォトギャラリー	27
調査員からの総評	28
企業調査報告書取扱規定	30



企業概要・書面調査

Company Data

企業概要や会社の状況に関するデータを集め掲載しています。これらを認識することで、会社の雰囲気を感じ取っていただくとともに、従業員の傾向や企業の特徴について理解を深めていただくことができます。

企業概要

Company Profile

社名

株式会社インフィニット・フィールド

住所

〒116-0013 東京都荒川区西日暮里 2 丁目 40 番地 3 号 横山ビル 4F

代表者

山本 豊（やまもと ゆたか）

電話・FAX

TEL : 03-3801-1277 FAX : 03-3801-1012

設立年月

2002 年 8 月

資本金

1,000 万円

事業内容

システム開発

IT 教育

中古楽器販売

社員状況

従 業 員 数 : 20 名 (パート・アルバイトを含む)

前年度採用人数 : 7 名

サイト URL

<http://www.infinite-field.co.jp>

財務状況

(年次)	(売上)
2014 年 12 月期	1 億 2,576 万円
2013 年 12 月期	1 億 169 万円
2012 年 12 月期	1 億 1,237 万円

VISION



長期：エコノミック・ビोटープの創造

エコノミック・ビोटープは私たちの造語です。

今日を生き伸びるために、必要な衣食住をどうするかを第一に考えなくてはいけない生活環境にある人たちが、
自分自身の「if（夢、目標）」について考え、歩み出せる生活環境を手に入れることができるよう、
地域経済の自立をお手伝いすることです。

中期：人材育成世界一

私たちが目指す人材育成世界一は、

自分自身の「if（夢、目標）」を実現した人たちの数を世界で一番にすることです。

短期：顧客満足、従業員満足の追求

私たちは、会社が従業員（役員、正社員、契約社員、派遣社員、パート、アルバイト）を大切にするからこそ、
従業員もお客さまを大切にするのだと考えています。

そこで、以下のような環境づくりを通して従業員を大切にしていきます。

やりがいのある仕事、やりたい仕事、頼りがいのある仲間、楽しい仲間、
リラックスできるオフィス、成長できる機会、学べる機会、成果に見合った還元、など。

MISSION

Mission 1.

新しい発見ができる機会、環境を提供することで、
自分自身の「if（夢、目標）」を見つけるお手伝いをする。

Mission 2.

これから何かを始めようとしている人に、学ぶ機会、実践する環境を提供することで、
自分自身の「if（夢、目標）」を実現するお手伝いをする。

企業の強み / 特徴

Features



事業モデルについて

「あなたの『if』をカタチにする」を企業理念に、2002年に創業したインフィニット・フィールド。会社名には“無限の(= infinite) フィールド (=field) へとチャレンジする人々が集う場所 ” という意味が込められているという。

同社の柱となる事業は、システム開発事業だ。自社に持ち帰ってシステム開発をする受託事業と、顧客先に出向してシステム開発をする常駐事業に大別されるが、現在のところ後者が約 8 割を占めている。システム開発と言っても、基本設計、要件定義、詳細設計、製造・単体テスト、結合テスト、システムテスト、保守・運用などさまざまあり、技術者のスキルレベルに応じて、上流工程から下流工程まで、幅広く担当しているという。

商品 / サービスの特長

同社のフィールドは IT という枠にとどまらない。例えば教育事業。もともと同社の社員の 7～8 割が文系出身者でプログラミングの未経験者だという。山本豊社長は「経験者を採用する資金的な余裕がなかったため、自社で技術者を育てるしかなかった」と苦笑しながら、裏事情を明かしてくれた。同社は未経験者をできるだけ早く戦力になるように独自の教育制度を考えるという苦肉の策を取らざるをえなかったわけだ。ところが、その教育カリキュラムを「IF Academy」というブランド名で販売したところ、予想以上の反響を得て、教育事業に乗り出すことになった。最近では一部上場企業からの引き合いも増え、講師を派遣して新人研修を行ったりし、業界内での評価が急速に高まっている。そして注目したいのが音楽事業だ。これは中古フルートを購入し修繕したうえで販売するというモデルで、もともと山本社長が個人的にスタートしたものだという。「フルートの中古市場を調査したところ、中古を購入し修繕したうえで再販しても利益率が新品のものとほとんど変わりませんでした。そこで思い切って、会社の新規事業としてスタートさせた次第です」現在は中古品の販売だけだが、今後は演奏家の派遣、コンサートの開催なども視野に入れているという。

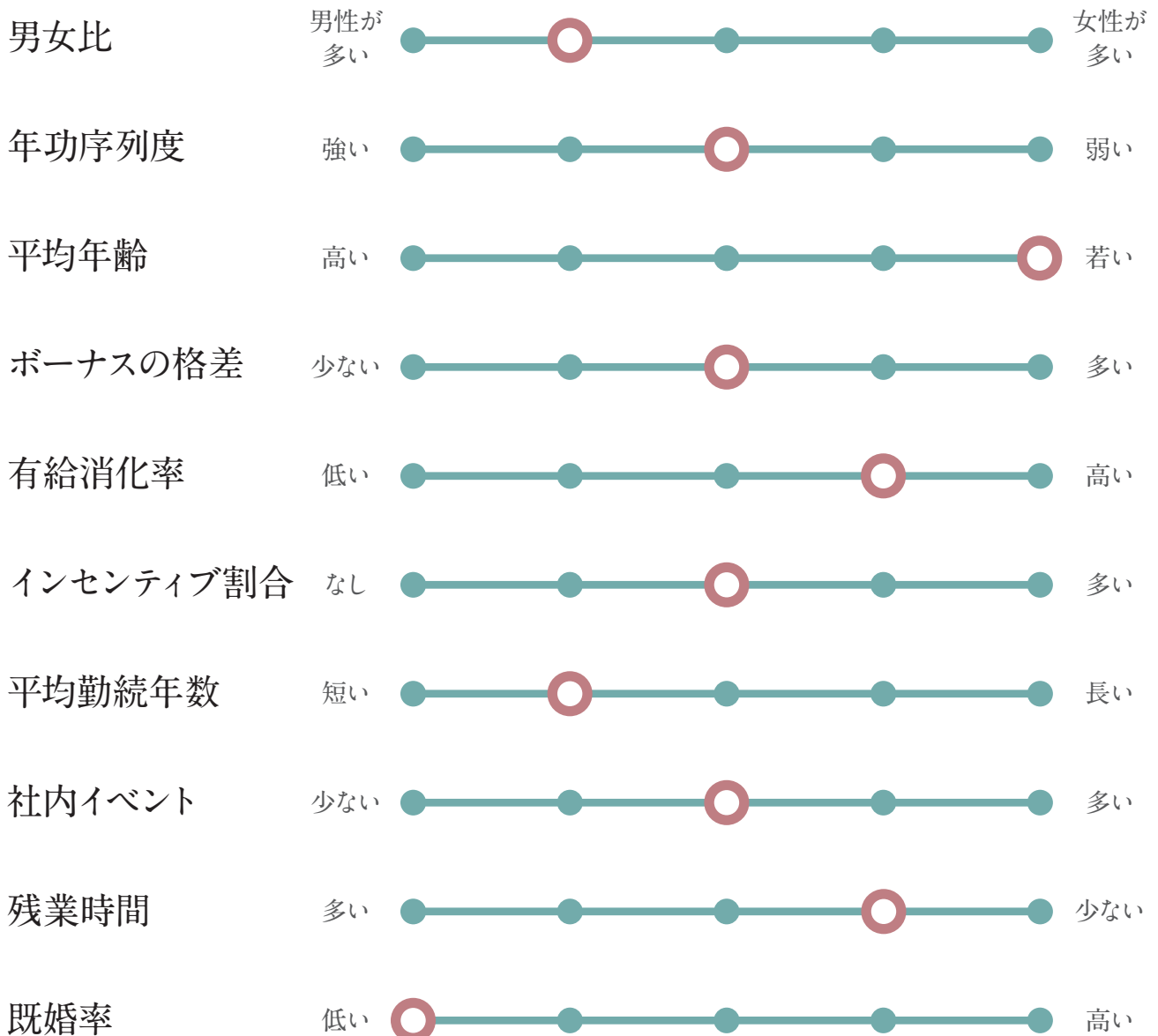
この会社で得られるスキルや経験

このように社員一人ひとりの夢を実現させることによって、IT という分野に縛られることなく、その活躍のフィールドを広げていくというのが同社の行動指針のひとつになっている。だから単に上からの指示を待つタイプよりも、自ら考え行動するタイプの人こそ、同社では力を存分に発揮できるだろう。プログラマーとして一流になりたい、音楽プロデューサーになりたい、どんな夢だって描くことができる。それがインフィニット・フィールドで働く大きな魅力といえるだろう。

企業のセルフチェック

Self Check

企業を深く知るための参考情報として、社内環境に関する項目をパラメーターにて示しています。このパラメーターは、書面調査により企業側から提出された情報をもとに作成しています。このパラメーターの数値は、企業調査時点のデータを元に出しています。



株式会社インフィニット・フィールドは
自由参加の社内イベントへの参加率が高く、社員同士の仲が非常によい会社です。
また、若手中心の組織でありながら残業者も少なく、
若手社員でも色々な仕事にチャレンジでき、活躍出来る企業風土です。



インタビュー調査

Interview Report

本インタビュー調査は会社の代表者・役員から一名、従業員から二名の合計三名の方々に対して、調査員による対面取材を行っています。従業員二名は企業側の協力によって選出しています。取材時間は、一人に対して約一時間程度です。

インタビュー対象者

Target Persons



株式会社インフィニット・フィールド

代表取締役 山本 豊

出身校

京都府立東宇治高等学校

趣味

フルート、サックス、スキューバダイビング

現在はソフトウェア開発が主力事業となっていますが、今後はこれに IT 教育事業を加えた二本柱で全国に支社を展開していきたいと考えています。また、2016 年度より、新規事業開発、既存事業改革を主業務とする社長直轄のチームを立ち上げます。会社と一緒に大きく成長していきたい！と思ってくれる方からのご応募、お待ちしております。



社員 2 年目

システム開発事業部 プログラマー

出身校

S 大学／都市教養学部 人文・社会系 社会人類学コース

趣味

読書と観劇

社内研修後から現在まで、お客様先でテスト業務やプログラム開発業務など様々な業務に携わっています。文系出身でまったくの未経験でしたが、教育システムにより技術を身につけることができました。当社ではしっかりした教育を受けることができ、どんどん成長していける基盤があります！未経験でも心配はいりません、少しでも興味のある方はぜひ一度当社に足を運んでみてください！



社員 3 年目

システム開発事業部 プログラマー

出身校

S 大学／システムデザイン学部 情報通信システムコース

趣味

楽器演奏（社会人吹奏楽団所属）

お客様先でのプログラム開発を経て、2016 年度から自社にてプログラム開発、新規事業、採用事業を担当します。当社ではプログラマーとして経験を積んだ後はそれぞれの考え方に合わせてキャリアパスを決めることができます。将来の夢ややりたいことがある方は、是非私たちと一緒に実現させましょう！



当社はもっと会社を成長させるための
幹部候補生となる人材を求めています。

株式会社インフィニット・フィールド 代表取締役

山本 豊

Yutaka Yamamoto

◆ 会社設立のきっかけ

高校を卒業してフリーターになりました。というのも大学へ進んだ先輩方から「遊んでばかりで勉強なんかほとんどしてないよ」と聞いたので、どうせ遊ぶなら働きながら遊ぼうと思ったからです。ただ、中学時代にパソコンを買ってもらってからずっとゲームが好きで、自然とプログラムに興味を持つようになり、「将来はプログラマーになりたい」と思い、独学で勉強を始めました。そんなフリーター生活を2年間続け、京都のシステム会社にプログラマーとして就職しました。起業に興味を持つようになったのもその時で、社長室からはいつもテレビの音が漏れていたり、打ち合わせと称して飲みに出かけたり、仕事に追われている様子がほとんどなく、それでいてリッチな生活をしているようにみえて、「社長になると楽しそうだな」と思うようになりました。

最初は書店で「会社の作り方」といった類の本を買って読みましたが、なかなか理解できませんでした。たまたま社員旅行で同部屋になった社長に「どうやったら会社を作れるのですか」と質問したら「プログラミングの技術よりも、お客様を獲得する営業力をつけるのが一番大切だ」と教えられました。

そこで、別のシステム開発会社を経て、社長の助言通りに営業力をつけるために、完全成功報酬型の自己啓発教材の販売会社に営業として入社しました。営業は未経験でしたので、最初の3ヶ月ぐらいは成果が出せず、貯金を切り崩しながらの生活をしていました。それでも社長になる夢に向けて踏ん張っていたのを思い出します。その後、その会社のグループ会社であるシステム開発会社に移籍し、同社に在籍しながら個人でも営業活動を行い、後に創業メンバーとなるエンジニアの協力を得ながら独立資金を貯め、2002年にインフィニット・フィールドを設立しました。結局、社長に憧れてから独立するまで6年間かかりました。

◆ 社員に対して

当社の社員教育プログラムは、3ヶ月の研修を受ければお金を稼げるプログラマーに育成することができます。さらに、指示された内容のプログラミングができるようになるだけでなく、未経験者になら教えられるくらいのレベルにまで達します。なので、このような職種であるにもかかわらず、経験者採用だけでなく未経験の新卒採用をすることができるのです。新卒採用に力を入れている要因としては、新卒のポテンシャルの高さが見えたからです。また、社会人経験がなく何色にも染まっていない新卒の方が、会社の方向性の統一や教育制度の確立を図るためにも良いと考えました。当社は、手を挙げた人にはどんどんチャンスを与える社風です。やるやらないは本人次第ですが、やりたいという人には、その環境やチャンスを与えていきたいと思っています。そのため、誕生日会を開いたり、週一の研修を設けたり、週報にコメントを書いたり、社員とのコミュニケーション機会をできるだけ多く作るようにしています。それと社員が長く働くために、どうやったら社員の待遇をより良いものにできるかということを日々考えています。

◆ 会社について

現在のメインとなる事業は二つあります。まずは創業以来続けているシステム開発事業です。開発はもちろん、導入、運用、保守まですべての工程を一貫して請け負っています。特にこだわっていることは、サービスの品質です。テレビ局向けのデジタルコンテンツ開発、大手求人サイトの保守・運用・開発、ネット広告会社の保守・開発など色々な仕事をしています。

続いて教育事業。もともと当社の社員は7～8割が文系出身者で、プログラミングの未経験者ばかりでした。設立当初から経験者を採用する資金的な余裕がなかったため、未経験者をできるだけ早く戦力にできるように、独自の教育制度を考えていました。入社前から自宅学習を中心としたプログラミング研修を受けられ、入社後も継続的にスキルアップできる研修を用意しています。このカリキュラムが社内で一定の水準に達したことで、『IF Academy』というブランド名で販売したところ、他社の研修で使用されるようになり、そこで講師の派遣を含めた教育事業をスタートさせました。最近では一部上場企業からの引き合いも増えているので、これから先、まだまだ伸びるものと考えています。そのためにも大阪など都市圏を中心に教育事業の拠点を作ることを当面の目標にしています。

◆ 会社の展望

新規事業としては音楽事業がすでにスタートしています。これはもともと私がフルートを始めようと思ったのがきっかけでした。中古のフルートを購入して修繕して販売すると、新品と変わらないくらいの利益率があることが判明し、個人でしばらくやってみた結果、会社の事業として十分採算がとれると判断しました。現在は中古品の修繕・販売だけですが、今後は演奏家の派遣、コンサートの開催など、色々な分野への事業展開が図れるものと期待しています。

また、海外にもオフショア開発の拠点を作りたいと思っています。ただその場合、会社だけではなく学校や病院を併設して、そこで働く人たちのための環境づくりまで踏み込んだカタチにしたいと思っています。

◆ この会社に入ろうとしている人へのアドバイス

就活中は色々な業界の色々な会社を見て欲しいですね。その中で自分が興味を持てる仕事ができる会社を選ぶのが、長い目で見ると一番いいと思います。興味がない仕事は、勉強する意欲がわきません。結果的には自分自身を成長させることができません。専門的な知識やスキルは、会社に入ってからいくらでも吸収して身につけていくことは可能です。「知識がない」「技術がない」と諦めるのではなく、まず挑戦するという心構えを持ってください。

当社は大手企業に比較すると知名度も低いし、条件としては良くないかもしれません。しかし、給料やスキルアップの基準を公開し、新規事業にも積極的に取り組んでいます。そうした常にチャレンジしている姿勢を評価してほしいと思っています。当社はもっと会社を成長させるための幹部候補生となる人材を求めています。我こそはと思う方、成長したいと思っている方は、ぜひ当社の門戸を叩いてください。



社員2年目

システム開発事業部 プログラマー

仕事に取り組む上での思い・考え方

謙虚にでも貪欲に
毎日が勉強

◆ 入社を決めたきっかけ

学生時代、社会人類学を専攻していたこともあり、出版社を第一候補に就活をしていたのですが、出版業界は就活期間が短期だったこともあり失敗しました。そこで、出版に携わった IT 企業までターゲットを広げているうちに、IT 企業が持つ将来性やフィールドの広さに魅力を感じるようになりました。しかしながら、もともと文化系人間なのでプログラムを組んだ経験や知識もなく、IT 企業に就職できても一人前になれるのだろうかという不安はありました。そんなとき出会ったのがインフィニット・フィールドでした。面接などを通じて「社長を含めて上下の距離感がすごく近い会社だな」という印象を受けました。面接に伺ったときも、オフィスの規模が小さいこともあったのですが、先輩社員の話し声が面接室でも聞こえました。その会話の内容が本当に楽しそうだったのが今でも記憶に残っています。面接を重ねていくうちに、文科系の人間もプログラムが組めるようになる教育制度があり、実際に多くの方がプログラマーとして活躍していることや、IT 以外の新規事業にも積極的に取り組んでいることなどを知り、「ここでなら文科系の自分もプログラマーとして一人前になれるだろうし、人間として成長できる」と思い入社を決意しました。

◆ 社長について

面接で初めてお会いしたときは若さに驚きました。私が持っていた社長のイメージと違い、若々しくて穏やかで、就活の学生に対してもフレンドリーに接してくれ、頼りがいのある兄貴という感じです。私のようにお客様先に常駐してシステムの管理・運営をしている社員は、月に一度の帰社日があります。そういったときも社長が積極的に声をかけてくれます。大手企業なら絶対にありえないことです。それだけ社員との距離間の近い関係を保っているのは、社員一人ひとりの中にある可能性に期待しているからだと思います。若手社員にも常に「何かやりたい仕事があれば手を挙げてみて」と言いますし、その話を聞く耳を持っています。そういった点では、すごく懐が深い社長だと思います。

◆ 会社の成長性について

教育事業、音楽事業など新しい事業に次々とチャレンジしている姿を見ると、まだまだ伸び代はあると思います。ただ一般的なベンチャー企業のように、儲かりそうな事業にガツガツと手を出しているのではなく、市場の将来性を見極めて、地に足を着けて事業計画を進めているので、同じ社員としてこの先どう展開するのかすごく期待しています。新規事業の立ち上げにも魅力を感じていますが、私自身はまだプログラマーとして未熟な部分が多いので、これから経験を積んで、提案型のシステムエンジニアになるのが当面の目標です。

◆ 働きやすさ

お客様先に常駐している社員は、基本的には就業時間や休日のお客様先の就業規則に左右されます。ただ、仕事を受ける段階で、勤務時間や待遇などの調整は会社が責任を持ってやってくれるので安心してしています。月に一度の帰社日には先輩や同僚と色々な話をしたり、普段から社内SNSでお互いの仕事や生活について情報交換したりしているので、日常的に会わなくてもインフィニット・フィールドという会社の一員であるという仲間意識があります。休日は学生時代の友人と会うことが多いのですが、たいていの人がグチをこぼすのは人間関係。でも、当社の場合は人間関係で悩んだことはほとんどありません。面接のときの印象通りアットホームでフレンドリーです。仕事については、上司とは四半期に一度面談があり、そこで評価してくれます。「ここはまだダメだけど、前に比べるとこの部分はよくできるようになった」などの的確に評価してくれるのも当社のいいところだと思います。また評価だけでなくこちらからの要望を出すこともあります。お互いが意見を交わすことで、信頼関係が築かれていくのだと思います。今は女性社員が増えてきたので産休・育休制度もできましたが、利用する人はまだこれからという段階です。そういった意味では発展途上のところもあります。女性社員の一員として、働きやすい環境づくりなどにも将来的に関わっていけたらいいと思っています。

◆ 教育体制について

現在、私はレンタカーやカーリースの管理・運用をするシステムの開発業務を担当しています。学生時代、プログラミングの知識や技術が全然無かった私が、入社2年目でここまで仕事ができるようになったことに自分自身驚いています。内定者を対象にした内定者研修にはじまり、新人研修、毎週一回開催される入社3年目までの若手を対象にした研修を通じて、無理なくスキルアップできました。基本的なことは一ヶ月くらいで学ぶことができます。C#によるプログラミングに力を入れているのも当社の特長です。理系出身者やプログラムを勉強してきた人とは差はあるのが当然ですが、「できなくても自分で努力することが大切なんだ」ということが会社全体に浸透しているので、「文系だから…」という負い目や引け目は全然感じません。またチューター制度があり、新人が一人前に育つまで先輩社員が指導してくれます。新入りに指導係が付くのは珍しくないでしょうが、長期指導に当たるのは異例だと思います。仕事のことからプライベートのことでまで、色々な悩みを話せるのは心強いです。

◆ この会社に入ろうとしている方へのアドバイス

当社は自主性を重んじる会社なので、自分自身でどう働くか考えて決められる力のある人に向いている会社です。ただ内定をもらったから与えられた仕事をこなして働けばいいという感覚ではなく、自分でどんどん環境も仕事も切り開いてゆくのだ、という大きな覚悟を持って臨んでいただきたいです。そうした人が充実した仕事と人生をつかむことができるのが当社だと思います。



社員 3 年目

システム開発事業部 プログラマー

仕事に取り組む上での思い・考え方

期待を上回る結果を出し続ける！

◆ 入社を決めたきっかけ

学生時代は情報系の学部だったので、コンピュータの知識は多少ありましたが、プログラミングの知識はほとんどありませんでした。就活をスタートさせたときも、「企画をやりたい」という気持ちが強くて IT 系会社の総合職を希望していました。それはデスクでコツコツとプログラムを組むよりも、色々な人や色々な事業に携われる企画という仕事に魅力を感じたからです。就活のとき印象に残っているのは三次面接の後に、面接の担当者からフィードバックをいただいたことです。話し方や口癖、視点が定まらないなど、私の悪い点をしっかり指摘してくれました。合格通知や不合格通知を送るだけの会社が多いなか、私のことを思ってそこまで指摘してくれたことに感動し、「この会社なら自分も成長できるだろう」と入社を決意しました。入社後もその印象は変わりません。堅苦しい雰囲気がなく、先輩や上司とも何でも言い合える関係です。自分の意見を素直に言い合えることが、会社としての力になっているように思います。

◆ 成長性

IT とは関係がない音楽事業をスタートさせるなど、何事にも積極的に取り組む姿勢は、自分の会社ながらすごいと思います。音楽事業はもともと社長の趣味からスタートしたものが、こうして会社の事業として形になりつつあります。現在は、フルートの修理・販売が中心ですが、もっと先の展開も視野に入っています。昨今、音大を卒業しても音楽家として働ける人たちは非常に少ないそうです。そこでイベント会場や福祉施設などにそういう方々を派遣したり、音楽教室を開いてその講師に招いたりといったことが事業化できたら面白いと思っています。もちろん楽器のネット販売事業だって可能です。社員からは「音楽バーをやりたい」という声もあがっています。つまり、工夫とアイディア次第でフィールドはどんどん広がります。「夢を叶えた人の数で、世界一なる」というのが当社の目標です。社員一人ひとりが「こんな事業をしたい」と思い、それが事業として成功の可能性があるなら、それを応援するのが当社の社風です。ですから、社員一人ひとりの夢の数だけ、事業フィールドが広がり、それが会社の成長力の源になると思います。

◆ 働きがい

現在、私はシステム開発事業部に所属して、物流会社の管理システムを担当しています。物流会社のパッケージソフトに新しい機能を追加したり、デザインを変更したり、スマホやタブレットに対応させたりして、より現場で使いやすくするのが目的の仕事です。お客様から「こんなことできないか？」と相談されることもあります。時には自分から「ここをこうしたらどうでしょうか」と提案することもあります。お互いに意見交換をして、どんどんカスタマイズされ、現場から「ずいぶん便利になった」「使いやすくなった」という言葉が届いたときの達成感は、何物にも代えがたいものがあります。

◆ 社員結束力

お客様先でのシステム開発や、管理・運営をしている社員が多いので、会社としての結束力が希薄ではないかと気にしている学生さんも多いでしょうが、当社の場合はそんなことはありません。もともと上下の風通しがよくアットホームな会社です。それは社員の誰に尋ねても同じ答えが返ってくると思います。週一回、入社 3 年目までを対象にした研修が社内ですが、研修後に先輩社員が声を掛けて飲みに行くことも珍しくありません。

そうした席では、常駐先での仕事や人間関係の悩み、将来の仕事の話、またプライベートの相談などを、和気あいあいの雰囲気の中で話し合ったりします。そうした場に社長も参加することがあります。実は来年度から私は本社に戻り、音楽事業に携わるのですが、そうなったのも飲み会の席で、社長に「音楽事業をやりたいです」と直訴したのがきっかけでした。会社が社員の声に耳を傾けてくれるので、社員としては会社の事業に参加しているという手ごたえを感じます。それが仕事に対してのモチベーションや、会社全体の結束力にもつながっていると思います。また、社内 SNS があって、社員同士がお互いの週報にコメントを書き込んだり、社長が社員にコメントしたりすることもあります。そうした小さな積み重ねが社員同士の結束力を高めているのではないかと思います。

◆ この会社に入ろうとしている方へのアドバイス

就活は社会人としての第一歩です。狙っている企業を受けるときは、得てして背伸びをしてしまうものです。私自身もそうでした。でも、背伸びをしてもすぐにボロが出ます。等身大の自分を出して、もしそれで落ちたら、その会社は自分には合わなかったと思うくらいの強い気持ちを持ってほしいと思います。これまでプログラミングをやったことはないけれど、IT 企業で自分の力を試したいという方も多いでしょう。そういう方は教育制度がしっかりしたところが良いと思います。当社の場合は、新人研修の前に、内定者を対象にした研修もあります。「未経験者をたった 90 日で戦力化する」というのが当社の教育制度の売りでもあります。実際、全くの未経験からスタートした社員がしっかりと実力をつけて翌年、他社の新人研修に講師として派遣されるという例も珍しくありません。

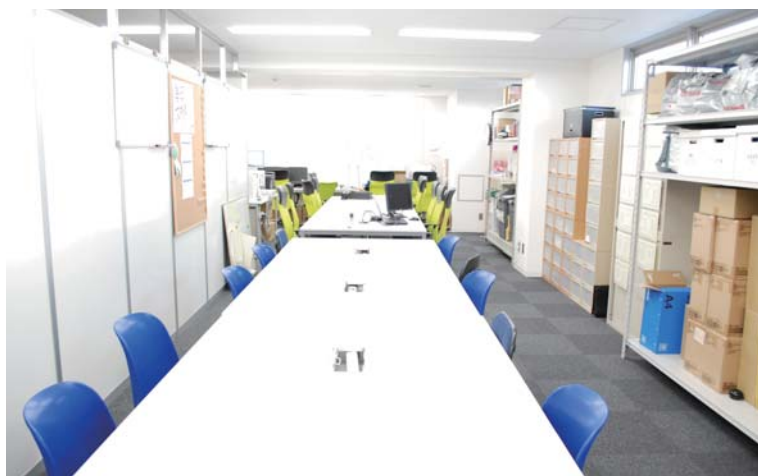
当社の場合は、自ら考えて行動するタイプのほうが仕事も楽しく感じるだろうし、人としても成長しやすいと思います。仕事でもプライベートでも好奇心が旺盛で、何事にも興味を持つ人のほうが向いていると思います。そんな方に一人でも多くお会いしたいと思います。

コーポレートイメージ

Corporate Image



書籍棚



ミーティングスペース & ワーキングスペース

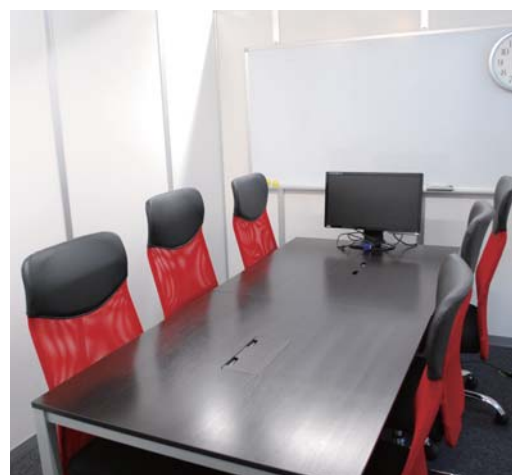


エントランス

研修や勉強会が行われるセミナールームをはじめ、オフィス内はどの場所も綺麗に整理整頓されていた。書籍棚にはプログラミングに関する本が揃えられており、社員が自主的に勉強できるようになっている。また、ミーティングスペースの壁には、寄贈品であるダーツの的が設置されており、社員同士でちょっとした息抜きもできる憩いの場となっている。



セミナールーム



会議室



従業員アンケート調査

Questionnaire Results

本アンケートは企業協力のもと、全従業員を対象にしたアンケート調査の結果を記載しています。本アンケートに関する回答はすべて匿名で回答をいただいているアンケートとなっており、人事査定に関係しないように配慮し、できる限り多くの社員の本音を拾い上げました。正社員数の51%以上の有効回答を基準として得られたデータの集計となっています。

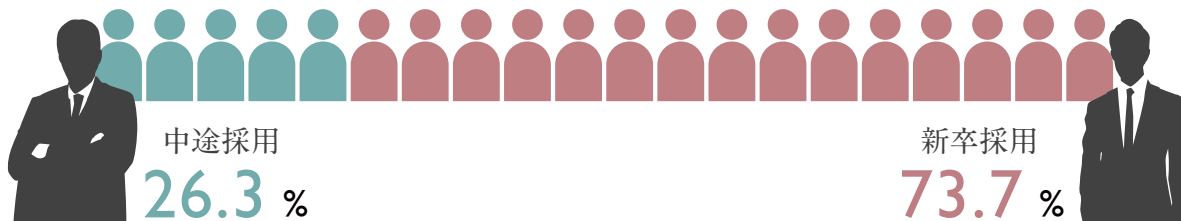
アンケート回答者

Survey Respondent

男女比



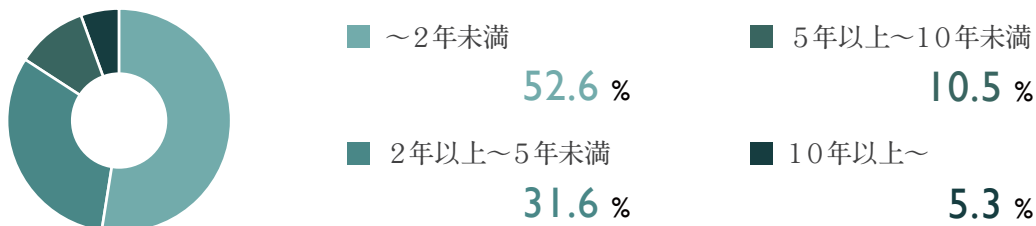
入社時の情報



役職



入社してからの年数



職種

営業系

営業 / セールス	0.0 %
営業マネージャー	0.0 %
経営企画 / マーケティング	0.0 %
アドバイザー / コンサルタント	0.0 %

技術系

SE / プログラマ / オペレーター	100.0 %
デザイナー / エンジニア	0.0 %
研究 / 建設関連技術者 / 生産技術者	0.0 %
調理師 / セラピスト	0.0 %

企画 / 事務系

営業事務 / アシスタント	0.0 %
広報 / 人事 / 教育 / 法務 / 総務 / 知財	0.0 %
経理 / 財務 / 会計職種	0.0 %
一般事務 / 秘書 / コールセンター関連	0.0 %

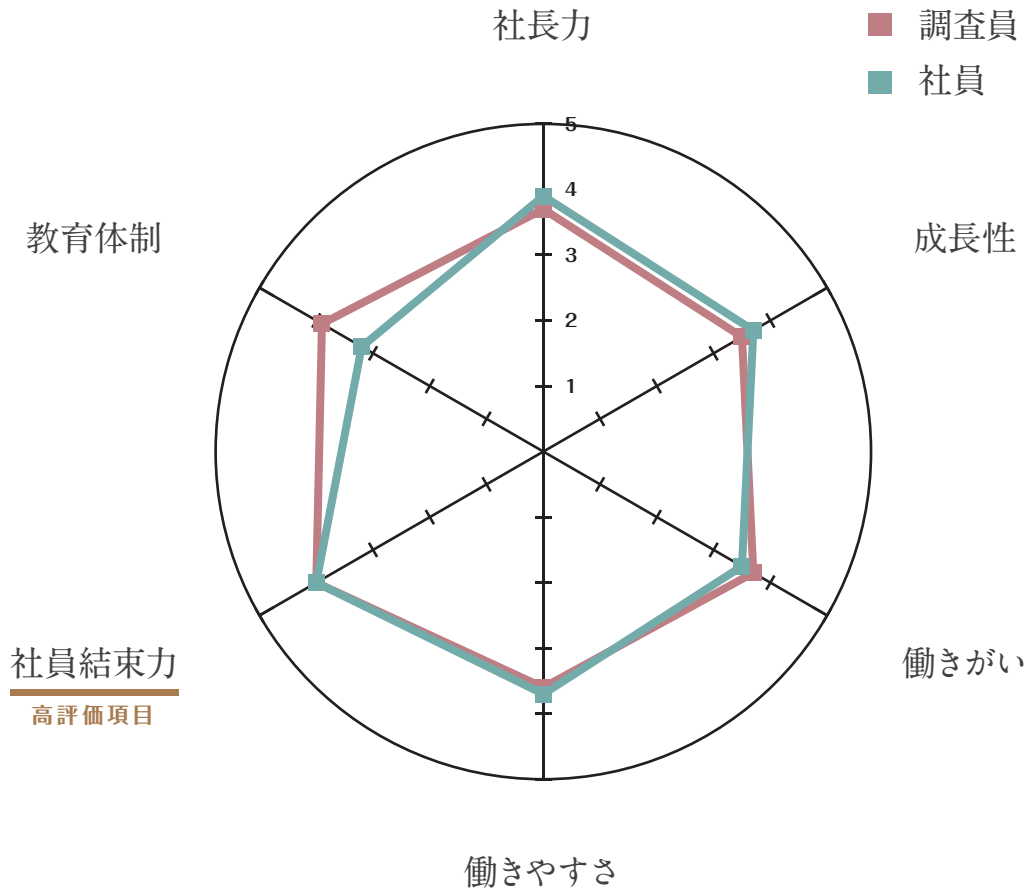
その他

店舗管理者 / スーパーバイザー / 接客販売	0.0 %
編集 / プロデューサー / ディレクター	0.0 %
経営全般 / マネジメント	0.0 %
その他	0.0 %

評点

Score

レーダーチャート



社員評点

3.9

社長力

3.7

成長性

3.5

働きがい

3.7

働きやすさ

4.0

社員結束力

3.2

教育体制

調査員評点

3.7

社長力

3.5

成長性

3.7

働きがい

3.6

働きやすさ

4.0

社員結束力

3.9

教育体制

総合スコア

3.7 点



高評価獲得項目



高評価項目とは：この項目は社員 / 調査員の評価共に特に高評価だった項目です。

社長力

Management Ability

評価点数

回答項目

各項目 5 点満点中

会社のビジョン・ミッションは浸透して、理解されていますか。	★★★★☆	3.5
経営者との距離は近く、アドバイスを受けられるような環境があると思いますか。	★★★★★	4.7
経営者が会社をどのようにしていくつもりなのか理解していますか。	★★★★☆	3.6
経営者のリーダーシップは強いと思いますか。	★★★★☆	3.7
会社が社員のことを大切にしてくれていると感じますか。	★★★★☆	3.8

従業員のリアルな声

経営者の魅力的なところや良い点を教えてください。

- ・ 公平。明るい。面白い。仕事に対して厳しい
- ・ 全員に平等に接するところ。なんにでも興味を持つところ
- ・ 社員から意見を受け付けやすい空気作りを意識してくれている。長期的なビジョンをもって会社を経営している。
- ・ 計画的。会社のペースが確立されている。
- ・ 社員のことをちゃんと気にかけている点
- ・ フレンドリーで、社員との距離が近い
- ・ 人柄が良い、人間力が高い、経営に関する知識が深い、勤勉、データ分析できる、経験とデータを組み合わせて今後の予測ができる
- ・ 距離が近く、人当たりがよいところ。人のよいところを見ていて、基本的にポジティブな考え方のところ。
- ・ アットホームで先輩方と接しやすいところ、会社が社員を守ってくれていると感じるところ
- ・ 親身に話ができるところがとても魅力。
- ・ 社員一人一人を認めてくれているところ
- ・ フレンドリーな点
- ・ とにかく社員と近い存在でいてくれる
- ・ とんがっていない。話は聞いてくれる。話しやすい。文章力が高い。無理強いは特にない。仕事好きそう。
- ・ 距離感が近い
- ・ 距離が近い
- ・ 社員との距離が近いところ、先を見据えているところ
- ・ 社員のことをよく見ている
- ・ ON と OFF の切り替えがあるところ。普通に話していると子供っぽいところがあるが、ここぞという時に頼りに出来る存在だと思います。

社長力とは

社長力とは、会社全体のマネジメントや企業風土作り等に関連する項目を指しています。

評価点数は、「1：全く感じない」「2：あまり感じない」「3：少し感じる」「4：そう感じる」「5：とてもそう感じる」の 5 段階評価で従業員に点数をつけていただき、その平均点を割り出して示しています。

成長性

Growth Potential

評価点数

回答項目

各項目 5 点満点中

本体や関連会社の事業は拡大していると思いますか。	★★★★☆	3.4
会社や個人で決められている目標設定は高く設定されていると思いますか。	★★★★☆	3.4
商品のニーズや市場規模が今後大きくなっていくと思いますか。	★★★★★	4.7
新規事業や M&A など、事業拡大の取組みをしていると思いますか。	★★★★☆	3.8
従業員数は年々増えていると感じますか。	★★★★☆	3.3

従業員のリアルな声

会社の成長性を感じる点を教えてください。

- ・ 新規事業に力を入れている。会社の規模よりも多く新卒を採用している。教育に力を入れている。
- ・ 自分の成長を望んでくれるところ
- ・ ここ数年新卒採用にとっても力を入れている。新規事業、新規案件が多く存在する。社内勤務の社員を増やす動きが活発。
- ・ 社員教育力
- ・ 新規事業を立ち上げるための「人」が増えているので、これからどんどん動きが活発になっていくと思われる点。
- ・ 事務所に帰った時に人がたくさん居る事
- ・ 新規事業の開始。支社設立の話の具体化
- ・ 社員教育に熱心な点。
- ・ 新規事業の売上や現在の案件、社員の増加など成長を感じる。
- ・ 新規事業
- ・ 従業員数が増加している点
- ・ 新規事業でリピーターや新たな顧客を獲得できている
- ・ たまに帰社すると外部のお客さんが研修に来ている。
- ・ いろいろな事業を考えているところ
- ・ 後輩たちの質がとても高い
- ・ 研修事業の受注が昨年度より多く感じられる点
- ・ 新規事業への取り組み。

成長性とは

成長性とは、企業の成長性や事業の拡大・発展等に関連する項目を指しています。

評価点数は、「1：全く感じない」「2：あまり感じない」「3：少し感じる」「4：そう感じる」「5：とてもそう感じる」の 5 段階評価で従業員に点数をつけていただき、その平均点を割り出して示しています。

働きがい

Job Satisfaction

評価点数

回答項目

各項目 5 点満点中

給与や人事評価は適正だと感じますか。	★★★★☆	3.0
仕事を通じてビジネススキルや能力・知識の向上を実感できますか。	★★★★☆	3.9
個人の成績に直結しない部分も適切に評価されていると感じますか。	★★★★☆	3.1
社員が新しい事にチャレンジしやすいと思いますか。	★★★★☆	3.6
仕事を通じて取引先やお客様から感謝をされていると感じますか。	★★★★☆	3.8

従業員のリアルな声

会社で働きがいを感じる点を教えてください。

- ・ 公平。素のままでいられる。やりたいことをやらせてくれる
- ・ 目をかけてくれている。良いところを褒めてくれる
- ・ 社内貢献をした分賞与に反映される。
- ・ 出来ることが増えていくこと。
- ・ 会社に貢献すればちゃんと評価を貰える点。
- ・ 周りの人に頼られた時
- ・ やったことのない仕事にチャレンジできる
- ・ お客様先で評価されたとき。
- ・ 業績報告を通じて成果を知ることができる点
- ・ 新しい案件や設備の導入などを任されており働きがいを感じる。
- ・ お客様に感謝される点
- ・ 自分の作った成果物が問題なく動いたとき
- ・ 自身のスキル内容で、より上位の工程やスキルを求められる客先の面接が通った時。自身のスキルが認められた時。仲間と時間を共有した時。
- ・ 以前できなかったことができるようになり、成長を感じた時
- ・ 研修で習った内容を業務で実践できた時
- ・ 色々な仕事を任せてもらえる点
- ・ 社員の仲が良いので、会社のために頑張ろうという気持ちになれる。新入社員なのに新規事業に関わらせてもらえているところ。

働きがいとは

働きがいとは、仕事のやりがいや従業員のパフォーマンス向上等に関連する項目を指しています。

評価点数は、「1：全く感じない」「2：あまり感じない」「3：少し感じる」「4：そう感じる」「5：とてもそう感じる」の 5 段階評価で従業員に点数をつけていただき、その平均点を割り出して示しています。

働きやすさ

Ease of Work

評価点数

回答項目

各項目 5 点満点中

時短勤務や産休・育休制度などは充実していると思いますか。	★★★★☆	2.5
会社や上司に対して意見や提案を言える風通しの良さを感じますか。	★★★★☆	4.3
有給休暇や振替休暇は取得しやすいと思いますか。	★★★★☆	4.0
気持ちよく働ける、きれいでおしゃれなオフィスだと思いますか。	★★★★☆	3.8
女性社員が適切に評価され、管理職や要職に就いていると感じますか。	★★★★☆	4.0

従業員のリアルな声

会社で働きやすいと感じる点を教えてください。

- ・飾らなくてよい。土足禁止。上から下まで壁がありません
- ・社歴に関係なく人柄を受け入れてくれる。
- ・会社全体がアットホーム。役員が積極的に社員と交流を持ってくれる。
- ・個を大切にする点。
- ・あまり上下関係を強く意識せずに接することができる点。
- ・勤務に関してある程度融通が効く点。上司との距離が近い点
- ・上司、先輩、後輩関係なく意見の言いやすい風通しのよいところ。自分の意見が会社に反映されていると実感できてよい。
- ・先輩に気軽に話しかけられる点
- ・オフィスがきれいで設備も充実している点。
- ・現場後に自社に寄りやすい
- ・自由な発言をできる点
- ・私服 OK。現状は外の現場に出ている方が大多数だが、社員が集まる機会があるので過疎化しない。基本的に誰とでも話しやすい。技術のフォローをしてくれる先輩がいる。
- ・風通しがいい
- ・社員の仲がいいので楽しい
- ・社員同士の仲がいい
- ・小さなことでも自分の意見を相談できること。

働きやすさとは

働きやすさとは、従業員が働く環境や会社の福利厚生等に関連する項目を指しています。

評価点数は、「1：全く感じない」「2：あまり感じない」「3：少し感じる」「4：そう感じる」「5：とてもそう感じる」の 5 段階評価で従業員に点数をつけていただき、その平均点を割り出して示しています。

社員結束力

Unity of Employees

評価点数

回答項目

各項目 5 点満点中

職場の雰囲気は元気で明るく活気にあふれていると思いますか。	★★★★☆	4.3
チームで目標を達成する意識は高いと思いますか。	★★★★☆	3.6
社内旅行や社内部活動など、勤務時間外での社内交流の場が多くありますか。	★★★★★	4.6
尊敬できる上司や同僚が多いと思いますか。	★★★★☆	4.0
会社を良くしていくための意見交換は活発だと思いますか。	★★★★☆	3.4

従業員のリアルな声

社員の結束力を感じる時はどんな時か教えてください。

- ・ イベントや旅行
- ・ それぞれが意見を持ち、それを伝えられるところ。それぞれが自立している感じが好き。
- ・ 社内イベントの幹事やプロジェクトの協力者に、社員全員が積極的に取り組んでいる。
- ・ 社員が参加するイベント。
- ・ 自由参加のイベントの参加率の高さ。
- ・ 時々催される食事会等のイベント
- ・ ガチャガチャ賞与大会の時
- ・ 同じ業務をしている人が少ないので結束力を感じることはあまりないが、帰社日などで仲のよさは非常に感じる。
- ・ 帰社日などのイベントの参加率が高い
- ・ 仲がとても良い
- ・ 帰社日、研修など
- ・ 皆で議論している時
- ・ 帰社日や研修で集まった時に割と多人数で飲みに行ける
- ・ お金に関わること（行事や体制）は真剣。
- ・ イベント時の盛り上がり
- ・ イベントの参加率が多い時
- ・ 帰社日や研修で皆と話す時間が多いこと。お互いに違う仕事をしているからこそいつでも仲が良くいられるのかとも思う。

社員結束力とは

社員結束力とは、従業員の一体感やチームワーク等に関連する項目を指しています。

評価点数は、「1：全く感じない」「2：あまり感じない」「3：少し感じる」「4：そう感じる」「5：とてもそう感じる」の 5 段階評価で従業員に点数をつけていただき、その平均点を割り出して示しています。

教育体制

Educational System

評価点数

回答項目

各項目 5 点満点中

先輩社員による OJT や勉強会など、新人教育に力を入れていると思いますか。	★★★★☆	4.3
ビジネスマナーやビジネススキルを高める研修を受ける機会が多いと感じますか。	★★★★☆	2.9
社内で事例やナレッジの情報共有はきちんとされていると思いますか。	★★★★☆	2.9
商品や業界に関する勉強の社内研修や教育体制が整っていると思いますか。	★★★★☆	3.6
業界や競合の動向など、常に新しい情報が手に入る社内環境はありますか。	★★★☆☆	2.5

従業員のリアルな声

会社が行っている社員教育の中で、自分が良いと感じるものについて教えてください。

- ・毎週行われるプログラム研修。社内独自のプログラミング試験による昇格制度
- ・1 から教えてくれること。進捗報告があること、現場に出てから役に立つことが多いです。
- ・ビジネスマナー。普段の言動から目に余ることは注意されるので、しっかりした社会人になれると思う。
- ・プログラム研修がとても充実している。
- ・研修制度
- ・土曜研修
- ・社内独自の試験
- ・プログラミング研修。技術研修。資格取得支援制度
- ・技術研修
- ・しっかりとしたテキストが用意されている点。
- ・プログラミング研修
- ・オリジナルの技術研修（C#、その他言語、開発作業における技術等）
- ・技術研修が週 1 と月初の土曜日にあり、プログラムを触る機会が多い
- ・水曜日の技術研修
- ・現場作業以外に開発案件を回してくれることは、とても勉強になるので、そういった機会がもっと増えるといいと思う。

教育体制とは

教育体制とは、会社の教育・研修制度や従業員の成長に関連する項目を指しています。

評価点数は、「1：全く感じない」「2：あまり感じない」「3：少し感じる」「4：そう感じる」「5：とてもそう感じる」の 5 段階評価で従業員に点数をつけていただき、その平均点を割り出して示しています。

フォトギャラリー

Photo Gallery



①社内プロジェクトのミーティング



②社員旅行



③フルート



④ガチャガチャ賞与大会



⑤社員旅行



⑥創立記念食事会

① 若手中心の有志が集まって社内プロジェクトの打ち合わせ中。

②⑤ 2015 年度の社員旅行で香港に行きました。同期だけでなく、先輩後輩でも仲がいいのが当社の特徴です。

③ 楽器事業で扱っているフルートです。

④2015 年度夏のカチャガチャ賞与大会の 1 シーンです。賞与の時期に実施する賞与とは別に賞金争奪戦を行っているイベントで、いつも大いに盛り上がります。

⑥ 2015 年度の創立記念食事会の風景です。河豚三昧でした。

調査員からの総評

Commented by Inspector

◆会社を訪問しての雰囲気

IT でベンチャー企業と聞くと、バンバン資金調達を繰り返して急成長し、世界に挑戦していくというイメージが強いのではないだろうか。インフィニット・フィールドに足を運ぶ前、私もそうしたイメージを持っていた。ところが、山本社長と二人の社員にお会いして印象がガラリと変わった。

ベンチャー企業によくある、ガツガツした感じは全然ない。会社全体に穏やかで温かい雰囲気が漂っている。たとえばいうならば昭和時代の町工場のように、社員一人ひとりが「どうすれば、今よりいい製品が作れるのか」「どうすれば商品がもっと売れるようになるのか」と頑張っているどこか懐かしさを感じる風景だった。それは山本社長の性格と経歴に負うところが多いような気がする。

◆取材調査を通じて感じた印象

山本社長は高校卒業後、「人生を楽しみたい」とフリーター生活を送った。その後、プログラマーとして就職したのも、もともとゲームが好きだったからであり、社長という道を選んだのも、「社長業が楽しそうだった」からだという。立志伝中の人物のように「いつかビッグになってやる!」という気負いをほとんど感じられない。どちらかというと朴訥な雰囲気で、話しているうちに肩の力が抜けてくる感じがした。三国志の登場人物に例えるのなら、カリスマ的に人を引っ張る魏の曹操ではなく、「漢室復興」という夢を掲げる蜀の劉備に近い。

山本社長の夢は、そのインフィニット・フィールドという社名によく表れている。会社を“無限の(=infinite) フィールド(=field) へとチャレンジする人々が集う場所 ” と捉え、「世界で夢を叶えた社員が一番多い会社を目指したい」とビジョンを掲げている。その夢に向かって、山本社長自身が自分の趣味だった音楽を会社の事業としてスタートさせた。個人で事業モデルを実践したうえで採算が取れると判断したうえで、事業計画を立て会社に提案したものだ。よくあるワンマン社長の鶴の一声で決まったものではない。そうした山本社長の姿に、多くの社員が励まされ「自分も夢を叶えたい」と強く思い、その活力が同社の成長力の源になっているのだろう。また、同社の場合、キャリアパスの基準を明確にして、能力・成果に対し正当な評価を受けステップアップできるような環境が整備されている。その制度は平等かつ透明性に優れ、社員としては自分の目標が立てやすいはずだ。

◆まとめ

山本社長の元には、自分たちの夢を叶えるために多くの人が集まっている。ある者は一流のプログラマーを目指して、またあるものは音楽バーをオープンするために…。傍から見ればITエンジニア集団が何をバカなことと思うかもしれない。でも、そんな夢を本気になって叶えようとしている集団がインフィニット・フィールドなのだ。今回、インタビューに登場してくれた若手社員が伸び伸びとイキイキとしていたのも、個々の夢に向かって努力することの楽しさと大切さを肌で感じているからだろう。自分で自分の限界を決めず、何事にもまずチャレンジしたいという人には、同社での日々はきっとエキサイティングで魅力的なものになるはずだ。

※ 本書の内容に関するお問い合わせは、

お名前とご連絡先を明記の上、一般社団法人アジア成長企業調査協会へ E-mail または Fax にてご連絡ください。

※ 本書の一部または全部について、個人で使用するほかは、著作権者の承諾を得ずに無断で複写・複製することは禁じられています。

DACRA 企業調査報告書

調 査 者：一般社団法人アジア成長企業調査協会（DACRA）

〒103-0004 東京都中央区東日本橋 2-15-4 PMO 東日本橋ビル 7F

E-mail office@dacra.org URL <http://dacra.org>

Fax 03-5823-7560

企業調査報告書取扱規定

Reconnaissance Report Provisions

1. 本調査報告書は調査日現在における企業情報を基に作成されています。一般社団法人アジア成長企業調査協会（以下「当協会」）の調査員による聞き取り調査（面接）と、従業員を対象にした無記名式アンケート調査の結果を総合的に判断し、当協会の定める基準で評価しています。
2. 企業概要は企業より提出された書面調査書の回答内容をそのまま記載しており、登記簿に記載されている事項は当協会により確認しています。
3. 企業調査報告書は使用者の企業情報の観覧に限定し、その他いかなる目的においても使用はできません。当協会が当該企業の許可なく回覧、配布を禁止します。
4. 企業調査報告書の調査内容は、巻末記載の調査年月における情報であり、調査内容が未来にわたって保証されるものではありません。また、将来についての見通しも、経営環境の変化等に伴い、日々変化し得るものであり、企業調査報告書における情報が必ずしも最新の経営環境を前提にしているものではないことにご留意ください。
5. 企業調査報告書は、当協会が独自に収集した秘密または財産的価値のある情報を含んでおり、当該情報に対する一切の権利は当協会に帰属します。また、企業調査報告書の著作権は当協会に帰属します。企業調査報告書の複製、貸与、翻訳、その他当協会の著作権を侵害する行為は一切禁止します。
6. 万一、使用者が企業調査報告書を観覧以外の利用によって当協会に何らかの紛議が生じた場合、もしくは使用者が当協会の著作権を侵害して、これによって当協会が損害を被った場合は、その損害は使用者が賠償することとし、当協会は損害賠償の責を負いません。
7. 損害賠償に関して使用者と当協会の間に訴訟の必要が生じた場合、東京地方裁判所を管轄裁判所とします。
8. 当協会は、調査報告書の記載内容についての損害賠償の責を負いません。
9. 企業調査報告書の情報鮮度は1年間に設定しております。1年は掲載情報に変更があった場合には更新することによって情報の鮮度を保っています。1年間を経過した企業調査報告書の情報は情報鮮度が古いものをご理解ください。表紙の企業調査報告書の発行日をご確認の上でご活用下さい。



Developing Asian Companies Research Association
一般社団法人アジア成長企業調査協会

