

ユナイトアンドグロウ 株式会社

PART
2こんな会社で働きたい
成長環境企業編

ユナイトアンドグロウってこんな会社！

ユナイトアンドグロウ（UG）は、「中堅・中小企業の情報システム部門を元気にして社会に貢献したい」という想いのもと、2005年に設立されました。コーポレートIT（情報システム）部門向けのタイムシェアサービス『シェアード社員[®]』（当社の正社員）を通じて、質の高いITサービスを提供しています。シェアード社員は「（お客様の）社員よりも社員らしく」をモットーに顧客の内部に入り込み、成長企業が抱える人材不足・知識不足・ネットワーク不足の課題に取り組みます。

同社には、成長意欲が高く、人とのつながりを大切にする社員が集まっています。「自ら考え、自ら動き、自ら成長する」ために、一人ひとりが主体的に行動し、挑戦しています。確かな人材と組織力を強みに、15期連続で着実に成長を続けています。

▶ 代表インタビュー

「シェアード社員」を通して 中堅・中小企業のIT部門を支える

「こんな人がウチに来てくれるの?」とお客様企業から喜んでもらえるという、ユナイトアンドグロウが提供する「シェアード社員」。

人とのつながりを大切に、自ら成長し続ける質の高いIT人材が集まる秘訣について、代表取締役社長の須田騎一朗さんに伺いました。

コーポレートIT部門は 企業変革のど真ん中

私たちは「シェアード社員」という仕組みを通じて、中堅・中小企業におけるコーポレートIT（情報システム）部門の人材不足を解決する事業を展開しています。

会社を立ち上げる際に考えたコンセプトは3つ。「中小企業のお役に立つ」「IT担当者を元気にする」「仕事を楽しめる会社をつくる」です。

日本の企業数の99.7%は中小企業で、彼らが日本を支えていると言っても過言ではありません。しかし、多くの企業はビジネスの相手として大企業を意識しがちで、中堅・中小企業には目が向いていない。そこで、彼らが困っていることをお助けできたら、社会に貢献できると考えました。

コーポレートIT部門の支援に的を絞ったのは、中堅・中小企業が抱えている課題の中で、まだ誰も踏み込んでいない分野だと思ったからです。多くの企業にとって、優秀なIT人材の確保は切実な課題です。

コーポレートITの人材には、会社全体を俯瞰して、組織に必要なシステムを設計し、IT分野で事業の成長に貢献することが求められます。専門的な知識は必要ですが、研究者のように細かいことにこだわって機動性を欠くのは困りますし、単なるPC機器の修理屋になってもいけません。また、一般的に、IT分野の人材は定着しにくい傾向もあります。中小企業のIT部門に優秀な社員が加われば、きっとIT担当者が元気になる。そう考え始めました。

そして、新しく会社をつくるにあたって目指したのが、仕事を楽しめる会社です。社長の私も一社員として「ここで働きたい」と思える会社にしたいし、社員にもイキイキと、楽しんで仕事をしてほしいと考えて



代表取締役社長
須田 騎一朗さん

います。

当社が支援するのは、社員数50～1000人規模の企業です。そこには、自由度が高く主体性を持って動ける環境や、人数が少ない分、一人ひとりが主役になれる機会があります。「この役割では誰にも負けない」「自分が活躍できる場がある」と思えることが、働く楽しさにもつながります。中堅・中小企業がIT部門の人材不足に困っているという需要に加えて、シェアード社員として楽しく働ける環境であることも、お客様企業の規模感にこだわる理由です。

お客様のパーパスの実現が私たちのパーパス

当社は「お客様企業のパーパスすべてが、私たちのパーパスです。」をパーパスとして掲げています。全社員でアイデアを出し、半年かけて決定しました。

シェアード社員は、お客様企業のIT部門のメンバーの一員として切磋琢磨し、その企業の目標を共に実現していくためにあります。自分たちがどうしたいかというよりも、お客様の繁栄が最も重要で、そのために尽力するのが私たちの役目。この考え方をひと言で表したパーパスになりました。



ユナイテッドグロウのパーパスの実現には、お客様のパーパスを徹底的に学ぶ必要があります。お客様企業で、会社が目指す方向や社会的役割、日ごろの社長の言葉などを理解し、その実現のために行動していくことが重要だと考えています。

「つながりと成長」に共感する人が集まる

社名のもとにもなっているコアバリュー「つながりと成長」も、社員全員からアイデアを募りました。

シェアード社員はふだん別々の場所で働いていますが、横のつながりをとても大切にしています。現場で得た学びを共有する場を設けたり、私を含めて社員とディスカッションしたりする機会も多いです。対面での話し合いは、エンジニアが嫌いそうなことかもしれませんが、あえて実施しています。そのおかげで、人とのつながりを大切にする人が集まってきて、社風として浸透している。だからこそ、社員からこの言葉が出てきたのだと思います。

人とのつながりを大切にできる人材は、お客様にもとても喜んでいただけます。エンジニアは静かにPCに向かっているイメ

PURPOSE of UG

お客様企業のパーパスすべてが、私たちのパーパスです。

私たちは、お客様の理念・ビジョン・ミッション・パーパス実現のために存在します。お客様の事業目的や将来の可能性に強い共感をもって積極的に学び、真摯に仕事に取り組みます。

「シェアード社員」てなんだ？

ユナイテッドグロウの正社員は自身を複数の企業にタイムチャージで「シェア」し、企業のIT戦略を「守り」と「攻め」の両面から支えています。これからの社会に求められる、新たな「シェアード社員」というサービスの仕組みと働き方とは？ 須田代表の書籍や短編漫画でチェックしてみてください。



電子版を無料で公開中！
こちらからお読みください

ージがあるかもしれませんが、シェアード社員は挨拶をしっかりする。よく話を聴いて、しっかり意見を言う。素直で明るいのが特徴です。また、素直さは、成長意欲にも直結します。成長するには、「教えてください」「学びになりました。ありがとうございます」と言える素直さが大事です。

当社には自分をまだまだ高めたいと素直に努力できる人が集まっています。中途で入社するメンバーも、このカルチャーに共感する人が引き寄せられてくる。共通認識が自然と築かれてきて、いまはどんどん濃度が高くなっているように思います。

他社が参考にしたくなるほど魅力的な組織を目指して

当社はシェアード社員というIT人材（当社の正社員）がお客様に提供する商品そのものです。商品力である質の高い人材や組織力が料金体系にも反映されています。この質を維持するため、急に人員を増やすようなことはできません。組織の拡大とサービス品質の維持、このバランスを繰り返し検証し、自然離職を考慮したうえで、年間15%の人員増を成長の上限と設定しています。IT人材の需要で言えば国内で1万人くらいは不足しているのですが、この人材の質の高さが、当社の強みであり、こだわりです。



シェアード社員を利用する企業から「こんなに優秀な人材がウチに来てくれるなんて」と驚かれることも少なくありません。この高いサービスの質を維持しながら、ゆっくりと大きく成長し、将来的には「中堅・中小企業のITと言えばユナイテッドグロウだね」と言われるような存在感のある会社になりたい。

目指すのは、人事評価や組織の活性化、IT活用、経営管理の目標数値などについて、ほかの企業に「UGさんはどうやっているんですか？」と参考にしてもらえるような会社です。組織として魅力的であれば、優秀な人材が集まり定着することにもつながる。お客様企業で能力を発揮し、楽しく働く社員と共に、これからも成長を続けます。

エンジニアのキャリアを広げる 「シェアード社員」という選択

エンジニアの新しい働き方、
「シェアード社員」について深掘りします。
なぜイキイキと働けるのか？
なぜ成長ができるのか？
インソーシング事業本部長の
齋藤さんに話を伺いました。



取締役
インソーシング事業
本部長
齋藤さん

どこでどんな仕事をするのか 時間の使い方は自分次第

社員の9割が「シェアード社員」です。
1人当たり平均3社を担当し、採用などの
社内業務と兼務している場合もあります。
時間の使い方は各自に委ねられており、午
前・午後で仕事を区切る場合や、曜日ごと
に別の企業を担当するメンバーもいます。

同時に複数の会社を担当できるため、さ
まざまな経験を積むことができます。通常、
基幹システムの入替えなど数年に一度し
かない大きなプロジェクトは、エンジニア
として携われるタイミングが限られます。
しかし、シェアード社員は複数社を同時に
担当することで、そのような機会に恵まれ
る頻度が高くなり、働きがいにもつながっ
ています。

シェアード社員の認定レベル

各レベルを
ざっくり
説明すると



一人ひとりが力を発揮し、 成長できる仕組み

シェアード社員は、ITスキルとコミュニ
ケーションスキルの2つの軸で評価されま
す。レベルは1～6まであり、自己申告制
でいつでも見直しができます。

システム運用改善から業務分析、IT戦略
の策定まで、さまざまな課題に最適な体制
を組んで対応しています。

一般的に部長クラスになるとプレーヤー
としての仕事は少なくなり、自社のマネジ
メント業務に多くの時間を費やすことがよ
くあると思います。シェアード社員は、複
数の会社を直接担当するプレーヤーとして、
現場に出続けることが可能です。当社には
そういった働き方を望むエンジニアが数多
く在籍しています。

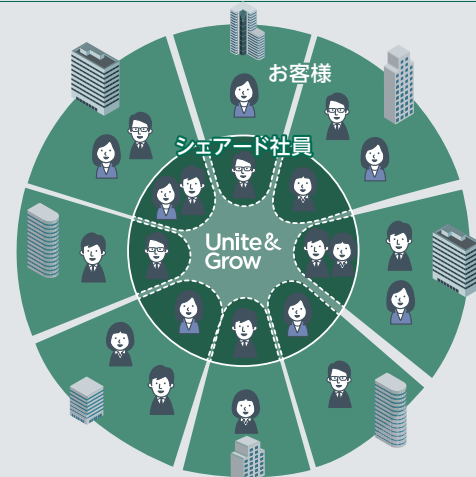
一方で、必ずしも全員がレベル6を目指
すわけではありません。大切なのは、一人
ひとりが適切なレベルで力を発揮すること
です。一部の人が引っ張るのではなく、各

スキル・経験・ノウハウをみんなでシェアする

シェアード社員は“ひとり”で
支援するわけではありません。

登録型の人材サービスとは異
なり、お客様とユナイトアンド
グローがパートナーとなってご
支援しています。

自分のスキル・経験だけでな
く、UG全社員（約300名）の
スキル・経験・ノウハウを活か
すことがお客様にとっても価値
になりますし、自分の成長にも
つながるのです。



自が自身の役割を意識し、チーム全員で活
躍することが重要だと考えています。

シェアード社員自ら お客様企業へヒアリングに行く

当社には、いわゆる営業部門はありませ
ん。問い合わせを受けたら、案件に興味の
あるシェアード社員が立候補し、ヒアリン
グへ伺います。お客様の課題を聞き、自分
の担当案件として受注することもあれば、
別のメンバーを紹介することもあります。

エンジニアの人材派遣では、営業とエン
ジニアは役割が区別されているのが一般的
です。その場合、両者でお客様の課題につ
いての認識にずれが生じる可能性があります



すが、当社ではそのリスクがありません。

そのため、シェアード社員には高いコミ
ュニケーション能力が求められます。初回
のヒアリングだけでなく、現場で働く際も、
お客様が何に困っているのか、想像力を働
かせ、適切に意思疎通する必要があります。

何でも相談できる、共有できる フラットな関係性

シェアード社員同士のコミュニケーション
も活発におこなわれています。現場での
学びを共有したり、年齢・役割にかかわら
ず、困った時にフラットに相談したりする
関係性があります。

社員同士の関係を象徴しているのが、カ
ジュアルな名前と呼び合う「パワーネーム」
という文化です。呼ばれて元気になる名前
を各自が持っていて、好きなアイドルの名
前をパワーネームにしているメンバーもい
ます。こうした社内の心地よい関係性が、
お客様企業でコミュニケーション力を発揮
する土台にもなっていると思います。

▶シェアード社員インタビュー①

どんな場所でも必要とされる人を目指して——
6年間の歩み

現場での試行錯誤や社内研修を通じて、自分の価値を高め続けるシェアード社員。お客様企業の支援をしながら、UGのリーダーとしても活躍するあっちゃんに成長の軌跡を伺いました。



2019年に新卒で入社し、今年で6年目になります。就活の時は、10年後どんな状況でも必要とされる人になりたいと考えていました。大学ではドイツ文学を専攻していましたが、今後ITが欠かせないものになると考え、IT業界に入りました。

現在は、シェアード社員として月80時間、金融系の会社で社内システムの保守・運用・改善を担当しています。今年からリーダーに就任し、カジュアル面談などの採用業務にも携わっていて、お客様企業に訪問する以外の時間は、そうした社内の業務に充てています。

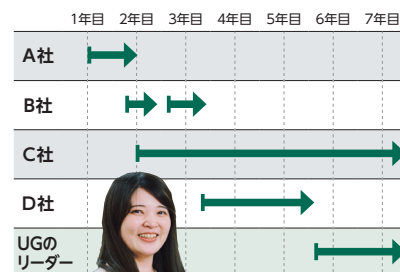
コーポレートIT部門の仕事は幅広く、領域が多岐にわたり、日々アップデートされ

る技術を学び続け、常に新しい知識を吸収していく必要があります。それをどのようにお客様企業の成長に活かせるかを考えることが、シェアード社員として働く楽しさでもあり、やりがいだと思います。一方で、お客様の期待に応えられないと、力不足を痛感して悔しい思いをすることも。そういう時は、周りの人の助けを借りたり、相談したりして乗り越えてきました。

ユナイテッドアンドグローには、現場での業務以外に、UGアカデミーなどの研修で視野を広げる機会も多くあります。私はUGアカデミーの選抜クラスで、マネジメントやクリティカル・シンキングの講座を受けました。ゴール設定や課題へのアプローチの考え方などを学び、自身の成長につながっていると感じています。

複数のチームに所属することがあるのもシェアード社員の特徴です。チームの構成が異なるため、自分の立ち位置や提供できる価値も変わります。目指しているのは、就活当時から変わらず、どんな場所でも必要とされる人です。どのチームでも自分の力を発揮し、貢献できるように強みを磨き、それを複数持つことが直近の目標です。

●あっちゃんのシェアード社員キャリア



▶シェアード社員インタビュー②

失敗を糧に、自ら学びの機会に転換し成長を続ける——
4年目の挑戦

さまざまな企業のコーポレートIT部門を支援する中で、時には失敗することもあります。「失敗は財産」というユナイテッドアンドグローのカルチャーを体現し、成長を続けるげんきさんに話を伺いました。



新卒で入社し、4年目を迎えました。入社の決め手は、ITに携わりたいという熱意を一番受け止めてくれたのがユナイテッドアンドグローだったことと、1社に属しながら複数の企業で働くことで、経験が何倍にもなると感じたことです。現在は税理士法人と人材系の会社を担当し、ネットワークやサーバーの管理、コーポレートIT部門のヘルプデスク業務などに携わっています。

失敗談はたくさんありますが、いまでも思い出すのは、ONU（光回線終端装置）の交換の際に、誤って交換しない予定だったメイン回線を切ってしまったことです。丸1日、お客様の電話回線がまったくつながらなくなり、お客様企業全体に迷惑をお

かけしてしまいました。責任者やチームメンバー全員で謝罪し、お客様には大変寛容に受け止めていただきましたが、本来ならあってはならないことです。

入社して数年が経ち、それなりに自信がついてきた頃だったので、どこかおごりがあったのかもしれません。本当に反省しました。それからは、どのような作業をする場合でも、影響する範囲を必ず確認し、周知も徹底するようにしています。

ユナイテッドアンドグローには、失敗を糧にする文化があります。誰かが失敗したら、全社で内容をシェアして、学びの機会にする。だからこそ、失敗はすぐに、正直に報告します。この時も、不具合の報告を受けて、すぐに関係者へ連絡しました。失敗したときに限らず、速やかに、誠実に対応することを大切にしています。

現在は1つの分野の専門性を高めたいと考え、インフラ分野の勉強に注力しています。インフラシステムに精通した先輩社員から学び、インプットとアウトプットを繰り返して、成長し続けています。いずれは自分も「インフラと言えば“げんきまん”」と言われる人材になりたいです。



経験のシェアと体系的教育がつくる

学びと喜びの好循環

現場でしか学べないことを、横のつながりで共有し、集合知を高める。自然発生的に生まれてきた同社ならではのユニークな学びの場について、HR本部の高井さんに詳しく伺います。

取締役 HR部長
高井さん

人材育成の根本的な考え方として、仕事のための学びは現場にしかないと思っています。お客様が何に困っているのかによって現場の対応はまったく異なりますから、教科書で学べるようなことはありません。

しかし、コーポレートITは業務の範囲が非常に広いため、1人ですべてを経験するには限界があります。そのため、各現場での経験を共有することが非常に重要です。

シェアード社員同士は、中小企業でコーポレートエンジニアという職種を担っている「同業者」のような存在です。事業会社で働くIT担当者には、同業者と経験をシェアする機会はなかなかないでしょう。別の現場で同じ仕事をする仲間がいて、学び合い、相談できる環境というのは大きな財産です。会社にとってはその集合知が付加価値

値にもなるわけです。

こうした考え方にもとづき、当社では研修や勉強会が自然発生的に多数企画されています。特に技術面において、日々の疑問や悩みをきっかけに社員たちが主体的に集まり、学び合う場があります。

一方で、2019年には「UGアカデミー」（企業内大学）を立ち上げ、ITとビジネスの基礎的なスキルを体系的に学べる仕組みもつくりました。現場での学びが基本ですが、新卒入社社員には基礎を学んでもらう機会が必要です。入社後3年間かけて、月に数時間ずつ、講義を受けてもらいます。現在はUGアカデミー後に受ける体系的な研修も計画しています。ITがさらに複雑化し高度になるスピードに、われわれもついていかなければなりません。体系的な研修のあり方は、これからも模索し、進化させていきます。

学んでいる人は、ポジティブになり、チャレンジ精神も湧いてきますよね。学ぶことで自信がつき、仕事で活かせればお客様にも喜んでもらえる。学びと喜びの好循環が社員と会社の成長につながっています。



学びも失敗もみんなにシェア

ユナイドアンドグロウの社員はなぜ成長できるのか？その秘訣を、研修を担当する先輩社員に伺いました。

書籍『シェアード社員』を活用した勉強会や自分を磨く研修を実施！

研修や勉強会の目的は「人と組織を強くする」ことです。当社にとっての「商品」は社員ですから、一人ひとりが自立し、自分で考えて判断できるように、自己学習の一環として企画しています。自己学習なので強制ではありませんが、周囲の人を巻き込んだり、自分もほかの企画に巻き込まれたりしながら学びの幅を広げています。

勉強会などの企画は、自分自身の振り返りにもなり、リスクリングのきっかけになることもあります。これからも試行錯誤を繰り返し、その時々状況に応じた講座を提供していきたいと考えています。



パワーネーム

よっしー

元花屋。最後は花屋に戻ることを前提に転職。営業や派遣社員を経てIT未経験のままUGへ。寄り道し過ぎてもう花屋さんには戻れないが、新たな挑戦への思いは強い。

新卒1～3年目を対象に、UGアカデミーを開催しています

講座はビジネスとITの2軸に分かれており、ビジネスパートでは、思考能力やビジネスナレッジをディスカッションを交えながら学びます。ITパートでは、システム運用やプロジェクトマネジメントといった分野ごとに、入門・初級・中級とレベル別で講座を開いています。

UGアカデミーは「ともにつくる」「ともにまなぶ」を大切に、内容や形式について試行錯誤を繰り返しながら実施しています。講座の企画運営にチャレンジし、私も一緒に学びながら運営することができました。今後もよりよい学びの場を、受講者と一緒につくっていききたいです。



パワーネーム

なたね

2019年に新卒で入社。UGアカデミーの1期生。シェアード社員として、これまでに計5社をサポート。そのかわり、研修コンテンツの企画運営にも携わっている。

入社時に「失敗からの学び」をテーマにした研修をおこなっています

参加者が相互に学ぶ「ピア・ラーニング」形式で実施しています。「失敗」をどのように捉えているかを各自が発表し、失敗事例、失敗の種類（回避可能な失敗・複雑な失敗・知的な失敗）などを学びます。

「失敗は会社の財産」という考え方は、創業時からある当社の理念です。失敗を隠すことは、貴重な学びの機会を失ってしまうことになります。失敗をした人、失敗を見つけた人が「非難されない」環境をつくり、どんな失敗も「学びの糧」として前向きに捉える姿勢を、新しく入社する方にもしっかりと伝えていきたいです。



パワーネーム

がーする

専門学校卒業後、就職せず興味があることに時間とお金を使う。その後ソフトウェア開発会社で10年ほど開発関連の仕事をして2015年にUGへ。現在も学びと成長の日々だ。

一緒にサバイバルに挑戦しませんか？ 自由な環境で 成長するために必要なこと

現場で楽しく働いている社員には、
「好奇心が強い」「自立して動ける」という共通点があります。
決められたルールが少ない自由な環境で、自分らしく働くには？
採用担当のみなさんが語り合いました。



人材採用部
パワーネーム
たも

人材採用部
パワーネーム
ちー

人材採用部
パワーネーム
ひづめちゃん

取締役
HR本部長
高井さん



好奇心と「何でだろう」が
成長を加速させる
原動力になります

ちー 成長意欲が高い人はもちろん、自立
自立ができる人は、現場で楽しく働いてい
る印象です。日々さまざまなことにチャレ
ンジする中では、つらいこともあるかもし
れませんが、頑張ることが仕事の楽しさ
につながっているように思います。

たも UGのメンバーは、みんな好奇心が

強いですね。お客様先でも、自分の業務
範囲だけでなく周りに興味を持ち、いろい
ろ経験したくなっちゃう。前のめりに「や
ってみたいです！」って目がキラキラして
いる感じがします。

ひづめ 好奇心が強い人は、物事に対して
「何でだろう」と疑問を持って取り組むこ
とができますよね。疑問を発信したり、周
囲にぶつけたりすると、いろいろな人から
教えてもらうこともできる。そうすると仕
事への理解が深まって、できることの幅が

広がり、自然と経験値も上がりますよね。

たも ユナイトアンドグロウは、自分で考
えて行動して成長する人が集まる会社だか
ら、自責思考の人が多いですね。



自由度が高い環境は
まさにサバイバル。
SOSを出せることも大切

ちー ある意味、ユナイトアンドグロウは
サバイバルみたいな環境です。決まったル
ールが少なく、自分で考えて行動しない
といけない。ルール通りにやりたいとか、
敷かれたレールに沿って頑張りたいとい
うタイプの人には難しいかもしれません。

高井 採用面談でよく使う例えが、アフリ
カの国立公園。街中の整備された公園と違
って、どこまでが公園かわからないような
広大な土地で、サバイバルするようなも
のです。急にライオンが現れるかもしれない。
そんな自由でもあり、楽ではない環境で、
生き延びる強さが必要ですね。

ちー だからこそ、自ら花火を打ち上げて
「SOS」を出すことも大事ですね。ふだ
んはみんなお客様企業に訪問しているから、
お互いが見えづらい環境でもあります。何
か困ったら、「助けて」と周囲を頼れるこ
ともこの仕事を楽しむ秘訣だと思います。



採用面談は
本人が納得するまで
何度でも行います

ひづめ 新しく入る方には、この環境を理
解してもらう必要があります。面談の際に
は、「当社では、会社や上司から指示され
ることは、ほぼありません」と必ず伝えま
す。そのうえで、「ちょっと怖いけど、面
白そう」と思うなら、「次の面談に進んで
みよう」となります。



高井 人によっては、面談が10回に及ぶ
こともありますね。説明を聞いて、少しで
も違和感があるなら、「そのモヤモヤを解
消しよう」と何度でも面談する。「こうい
う先輩と話したい」というリクエストに応
えることもあります。本人にしっかり納得
して入社してもらうことが大事ですからね。
面談時に「入社を悩んでいる」と言ってい
た方が、入社後に、社内の勉強会のまとめ
役を担うくらい成長することもある。この
環境を理解して、本当に入りたいと思えた
からこそ、頑張れるんだと思います。



これから入社する仲間と
一緒に会社を
つくっていきたい

たも これから新しい仲間が増えていきま
すが、一緒に会社をつくっていくのが楽し
みです。騒ぎながら、悩みながら、会社を
つくり上げていきたいです。ユナイトア
ンドグロウのことはもちろん、お客様企業
のことも、先輩・後輩というより横に並んで、
共に考えていけたらうれしいですね。

ちー この記事を読んで、ちょっとでも「気
になる」と思ったら、ぜひカジュアル面談
に来てほしいですね。テキストではわから
ないことも多いと思うから、実際に会って
お話ししたいです。

ひづめ そうですね。サバイバルな環境に
興味を持ってくれたら、ぜひ来てほしい。
決まったルールがない状況を楽しめる人が
一番ストレスなく働けると思うから。面談
でお会いできるのを楽しみにしています。