

The background of the entire image is a repeating pattern of dark blue and orange geometric shapes, including triangles, quadrilaterals, and polygons, scattered across a white background.

Culture Deck

カルチャーデッキ

GEECHS

目次

Contents

03 ギークスについて

- 04 会社概要
- 05 役員紹介
- 06 部長紹介
- 08 サービス概要

09 事業ミッション

- 10 事業ミッション
- 11 解決したい社会課題
- 12 IT人材事業本部が目指す先
- 13 ギークスの強み

14 カルチャー

- 15 10の心得
- 18 事業部クレド

19 組織

- 20 組織体制
- 21 組織データ
- 22 組織ポリシー
- 23 組織ポリシーを実現する取り組み
- 24 今後の重要テーマと取り組み

25 働く環境・制度

- 26 育成人物像
- 27 研修／勉強会
- 28 新卒向け研修〈内定者研修～入社後研修〉
- 29 中途向けオンボーディング研修
- 30 評価制度
- 31 評価基準
- 32 評価基準

- 33 役職要件基準

- 34 振り返りの機会

- 35 キャリアパス

- 36 長く楽しく活躍するために（福利厚生）

- 37 長く楽しく活躍するために（社内イベント）

- 38 長く楽しく活躍するために（家族を支える取り組み）

- 39 長く楽しく活躍するために（働く環境）

40 採用情報

- 41 採用情報

- 42 ギークスをもっと詳しく知る

43 さいごに



ギークスについて

About us



会社概要

Company Overview

会社名

ギークス株式会社

事業内容

IT人材事業(国内)

IT人材事業(海外)

Seed Tech事業

設立

2007年8月23日

本社所在地

東京都渋谷区渋谷2-24-12

渋谷スクランブルスクエア

39階(WeWork内)

資本金

1,112百万円(2024年5月10日現在)

上場市場

東京証券取引所 スタンダード市場(7060)

従業員数

268名(2024年5月10日現在)

拠点

東京本社、大阪支店、福岡支店、

名古屋サテライトオフィス、

フィリピン、オーストラリア

役員紹介

Executive Directors



代表取締役CEO

曽根原 稔人

日本にITフリーランスという新しい働き方を普及させることを目的として、2007年8月にギークス株式会社を設立し、代表取締役CEOに就任。2019年3月東証マザーズ上場後、現在は東証スタンダード市場に上場している。深刻化する日本のIT人材不足の解消のため、ITフリーランスの働き方支援による技術リソースのシェアリングプラットフォームを主軸に、DX/IT人材を育成する事業を展開し、社会貢献を目指す。



取締役CFO / 経営管理本部長

佐久間 大輔

大学卒業後、大手ベンチャーキャピタルに入社。IT・モバイル関連の投資、CVCファンドの運用を担当。ベンチャーキャピタリストとして13年間で国内外の26社に投資し、10社の上場・3社のM&Aを実現。その後、上場事業会社にて海外戦略の立案・IR・M&A・インキュベーションに携わる。2015年1月にギークスに入社。取締役CFO兼経営管理本部長として、経営管理全般・財務・IR、M&A・ベンチャー投資などを牽引する。



取締役 / IT人材事業本部長

成末 千尋

大学卒業後、総合商社、人材、PRコンサルを経て、2009年にギークスに入社。新規事業や新サービスの立ち上げに従事し、2016年よりIT人材事業本部長、2018年11月に取締役に就任。「働き方の新しい『当たり前』をつくる」を事業ミッションに掲げ、ITフリーランスの働き方を支援し、企業とマッチングするサービスを展開。同社の主幹事業を牽引している。また、中央大学商学部にてキャリア教育の特別講師を務める。

部長紹介

Managers



IT人材事業本部 営業部 部長

小野 凌

2017年新卒入社。2018年に大阪支店に異動後、プレイングマネージャーとして後輩育成を行いながら、関西エリアの事業拡大に尽力した功績が評価され、2019年度上期Buddy賞ならびに2019年度Best of Buddy賞を受賞。2022年に大阪支店リーダー、2023年10月よりIT人材事業部 営業部部長に就任。

[インタビュー記事はこちら](#)



IT人材事業本部 EP部 部長

増田 智紀

2013年新卒入社。IT人材事業本部の全部門を経験する中で、2014年にCS部立ち上げ時の初期メンバーとして尽力。2016年10月にBuddy賞を受賞後、CS部リーダー、CS部部長と歴任。2023年10月よりEP部部長に就任。これまで以上の営業数字を作り上げる組織へと変革中。

[インタビュー記事はこちら](#)



IT人材事業本部 CS部 部長

大橋 新之助

2013年新卒入社。野球三昧の学生時代を過ごし、新卒でギークスに入社。営業部で二年半経験を積んだ後、EP部に異動。2017年に営業部部長、2018年にCS部部長、2019年に営業部部長を経て、2023年より再度CS部部長に就任。全部門を経験したからこそその視点でCS部を牽引している。

[インタビュー記事はこちら](#)



IT人材事業本部 地方営業部 部長

芳賀 敏

2021年中途入社。大阪・福岡支店の拡大に伴い、地方営業部として組織化、統括するためにジョイン。「地方創生」に向けた自治体営業を部長自ら先頭に立ち、これまでギークスの拠点がなかった北海道・東北・中四国エリアへの商圈拡大を推進している。2021年10月より現職。

[インタビュー記事はこちら](#)

IT人材事業本部 マーケティング部 部長

小澤 翔太

2017年新卒入社。EP部にて、ITフリーランスのキャリアアドバイザーに従事。2017年度新人賞を受賞、2019年上期Buddy賞を受賞するなど活躍。2020年1月にマーケティングチームのリーダー、2024年1月に部長に就任し、「geechs job」のサービス拡大に尽力している。

[インタビュー記事はこちら](#)

IT人材事業本部 システム開発部 部長

井下 理菜

2012年新卒入社。法人向け営業、ITフリーランスのキャリアサポート、契約関連業務などを経験し、現場で得た幅広い知識を活かし、2017年にITフリーランス向け福利厚生プログラム「フリノベ」を立ち上げる。2023年には「GEECHS DIRECT」をリリース。2024年1月よりシステム開発部 部長に就任。

[インタビュー記事はこちら](#)

IT人材事業本部 事業開発部 部長

寺田 将平

2021年中途入社。大阪・福岡支店の拡大に伴い、地方営業部として組織化、統括するためにジョイン。「地方創生」に向けた自治体営業を部長自ら先頭に立ち、これまでギークスの拠点がなかった北海道・東北・中四国エリアへの商圈拡大を推進している。2021年10月より現職。

[インタビュー記事はこちら](#)

サービス概要

Service Overview

技術リソースのシェアリングプラットフォームとして企業とITフリーランスをマッチング



geechs job

ITフリーランス
専門エージェント

GEECHS DIRECT

人材サーチ型
マッチングプラットフォーム



フリーランス向け
福利厚生プログラム

事業ミッション

Business Mission

事業ミッション
Business Mission

働き方の新しい「当たり前」をつくる

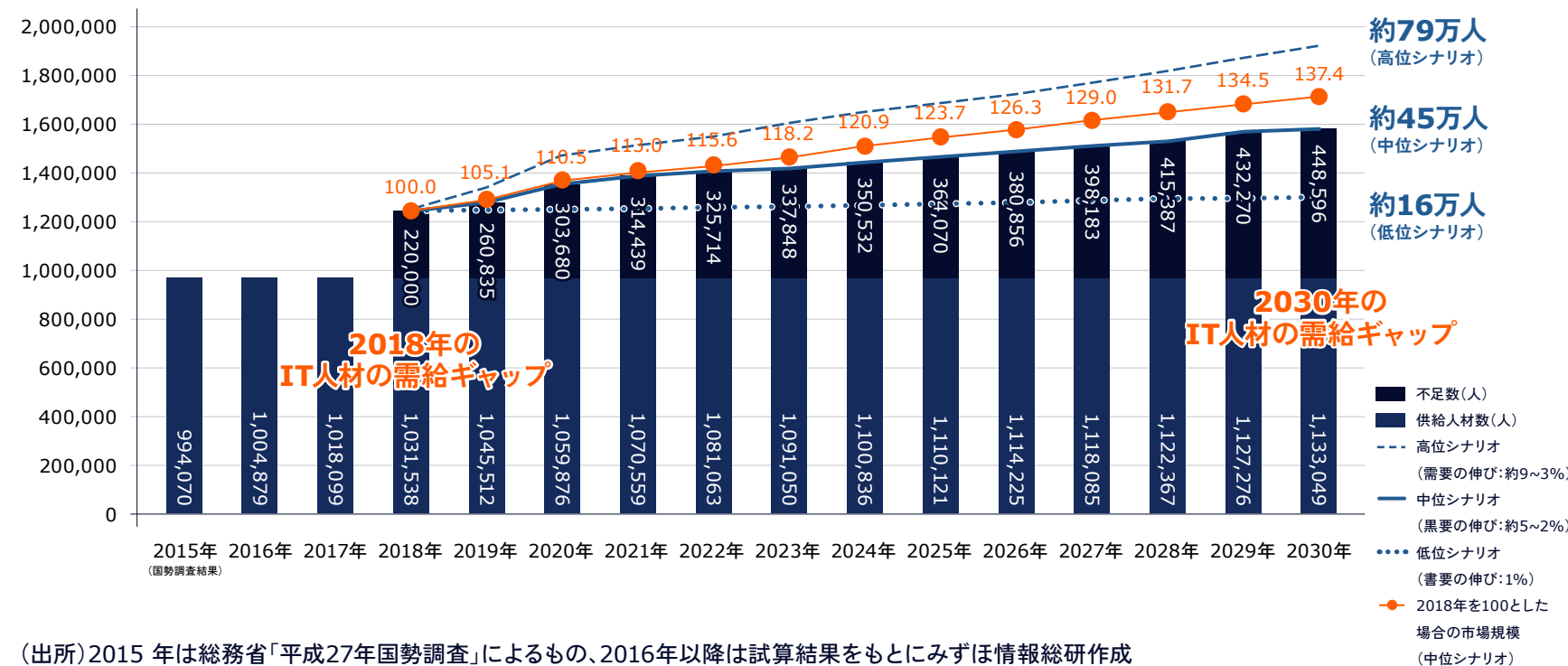
解決したい社会課題

Social Issues to be solved

年々深刻化するIT人材不足に対して、私たちは事業活動を通じて、課題解決に取り組んでいます

2030年には約79万人のIT人材が不足する見込み

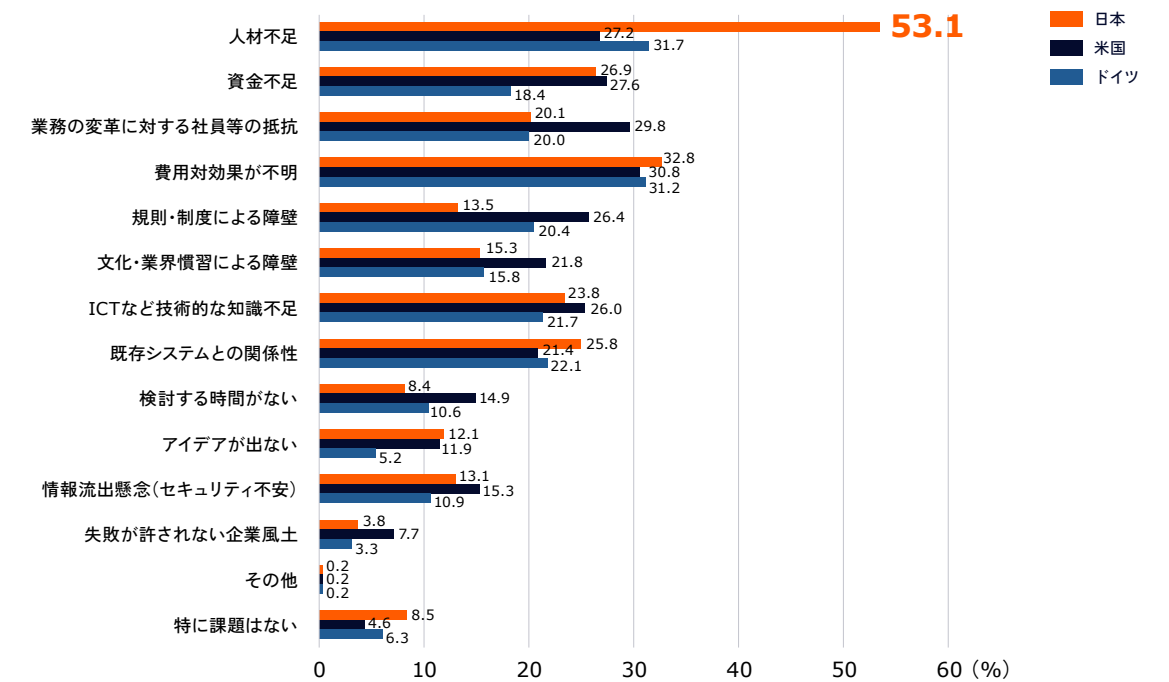
IT人材需給に関する主な試算結果の対比(生産性上昇率0.7%、IT 需要の伸び「低位」「中位」「高位」)



(出所) 2015 年は総務省「平成27年国勢調査」によるもの、2016年以降は試算結果をもとにみずほ情報総研作成

人材不足が企業のDX推進の最大の課題に

デジタル・トランスフォーメーションを進める際の課題



(出典) 総務省(2021)「デジタル・トランスフォーメーションによる経済へのインパクトに関する調査研究」

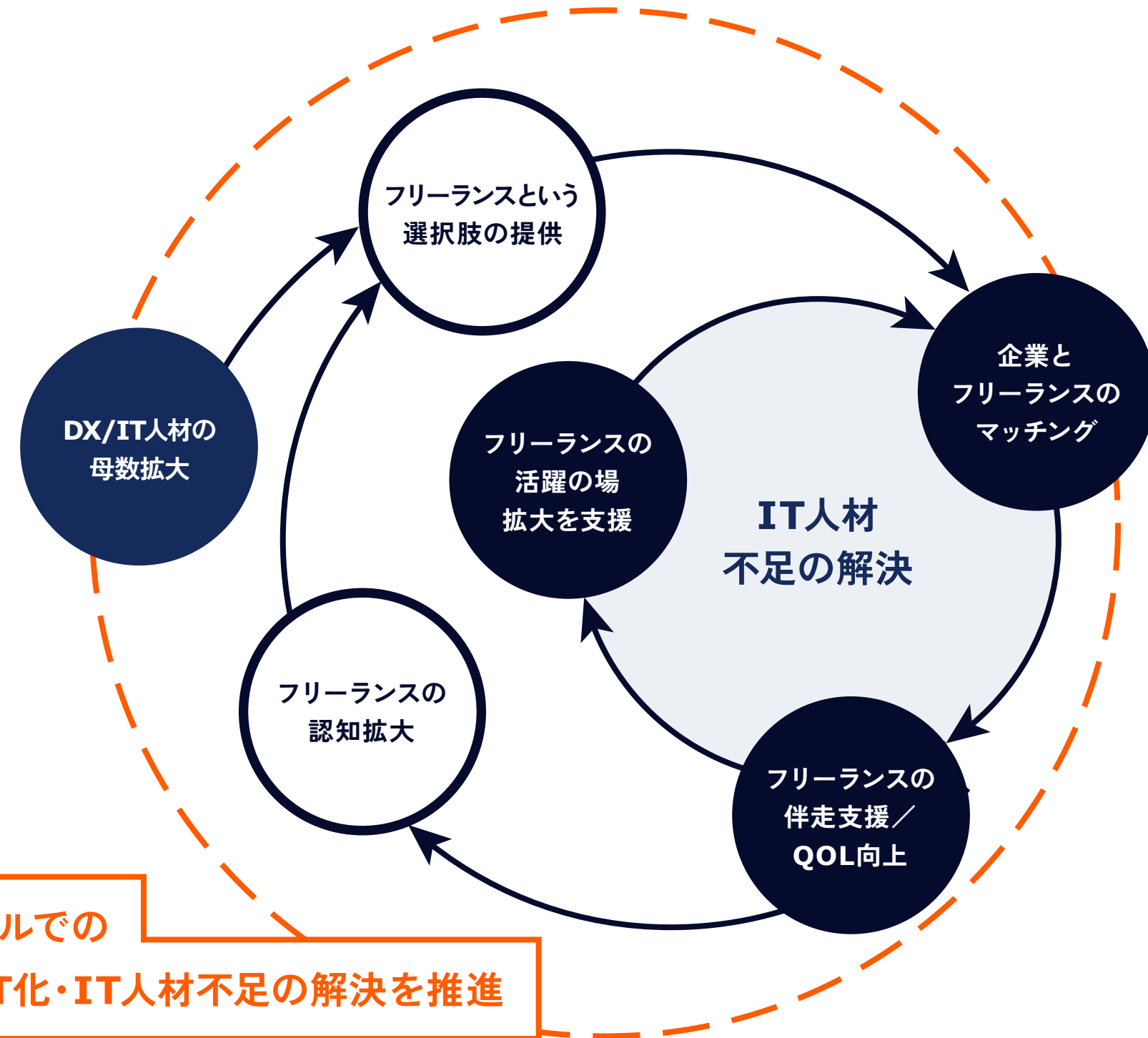
IT人材事業本部が目指す先

Where the IT Human Resources Division aims to go

ギークスサイクルの中で
IT人材不足の解決を導き、
企業・ITフリーランス
双方に利益をもたらす

企業: スキルや経験を有した能力値の高い人材をいつでも
活用できる状態を作り、サービス開発やDX化のスピードを加速

フリーランス: 雇用形態や居住地域、年齢にとらわれることなく、
自らの働き方を自由に選択できる世の中を実現



ギークスの強み

Strengths of GEECHS

20年以上の

豊富な実績

業界のパイオニアとして、20年以上に渡り事業を展開しており、登録者数20,000名を超える日本最大級のITフリーランスエージェントとしての地位を確立。培ってきた経験やノウハウを元に、市場の変化に対応し続ける柔軟性と適応力を発揮し、企業やITフリーランスに対して最適なサービス提案を行っています。

カスタマーサクセスに

注力したサービス

案件参画後のITフリーランスの方を長期的にサポートするCS部の存在や、ITフリーランス向け福利厚生福利厚生プログラム「フリノベ」など、ITフリーランスの方々が安心して仕事に取り組める環境作りに注力しています。また、顧客ロイヤリティ調査において業界トップクラスの満足度を獲得し、業界内での信頼性と優位性を確かなものにしています。

地方自治体との

ネットワーク

地方自治体とのネットワークを強化しており、地方創生やITフリーランスの啓蒙を目的としたイベントなど、さまざまな取り組みを推進しています。地方自治体との連携を通じて、地方の経済発展・IT人材の増加への寄与だけではなく、地方拠点の商圈を拡大することによるギークスの更なる成長にも期待できます。



カルチャー

Culture



10の心得

10 Values

世の中に感動を創造し続ける企業であるために、
ギークスグループの社員全員が大切にしている価値基準



01 年中無休の好奇心

世の中に感動を与えるサービスを生み出すには、自分を取り巻く流行、疑問、人の気持ちなど様々なこと興味をもち、「気づく」「感じる」人間であるのが重要です。感度の良いアンテナを持つよう一人ひとりが意識しています。

メンバーの解釈

事象に対して「何で？」と疑問を持つことを大切にし、納得するまで深掘り、自分なりの解釈をしてさらに良い案を提示していく。(CS部/メンバー/中途入社)

エージェントの立ち位置を超えて、ITフリーランスの方の分身と言えるぐらいに相手への理解を深める事を心がけています。(EP部/メンバー/中途入社)



02 変化を楽しむ

めまぐるしく変化する現代においては、既存のビジネスモデルに囚われず、企業も自らを柔軟に変えていく強さが必要です。わたしたちは変化を好機と捉え、臆さずに挑戦すること、またその挑戦を楽しみ、変化を進化に繋げることを強く意識し行動します。

メンバーの解釈

あらゆる事象の変化をキャッチし続け、「現状維持は衰退である」を糧に前進しています。(採用チーム/メンバー/中途入社)

新しい仕事を任されると壁にぶちあたることがつきものですが、そうした経験を心から楽しむことが自分なりの仕事の醍醐味です。(CS部/リーダー/中途入社)



03 Speed!Speed!Speed!

相手が求める物を、その瞬間にしっかり形にして手元に届ける。この時代においては、実行スピードの速さが、他者からの信頼獲得の鍵を握るとも言えます。わたしたちは、周囲のスピード感を常に意識し、社内外問わず最速で価値提供ができるよう走り続けていきます。

メンバーの解釈

自分でボールを止めることなく、お客様の求めるものを求めるタイミングで提供できるよう、スピードを意識しています。(営業部/メンバー/中途入社)

「悩むより行動」を大切に、何事も早く正確にこなす事で信用につながっていくと考えています。(EP部/メンバー/中途入社)



04 想いを語る

わたしたちは、「やりたいこと」「実現したいこと」を周囲に発信しつづけます。目標や夢は言葉にし公言することで、より達成しやすくなる、と知っているからです。常に未来を向き、挑み続ける集団である。社員の夢を自身の夢と捉え、その達成に懸命になれる熱い集団である。その証明として、わたしたちは堂々と「想い」「夢」を語ります。

メンバーの解釈

広島をギークス圏としたい、未開拓エリアの地方創生をしたいという想いを語って、今の自分があります。(地方営業部／リーダー／中途入社)

自分の考えを周囲に共有しておくことで実現すると信じているので、新卒の頃から大事にしている心得です。(マーケティング部／部長／新卒入社)



05 No.1しか興味ない

やるからにはNO.1になる。これがわたしたちの共通認識です。NO.1にしか見えない景色があります。わたしたちはそれを見るために、強い意志と想いを持って、日々の努力、工夫を重ねています。

メンバーの解釈

成果を出す(No.1を獲る)ための道筋を具体的な日々のアクションまで落とし、実行するようにしています。(マーケティング部／メンバー／新卒入社)

市場でも日本でも一番、世界にも通用するサービスづくり、ビジネス展開を目指し、常に成長意欲高く本気で取り組んでいます。(事業開発部／部長／中途入社)



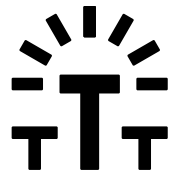
06 モテる人間になる

異性・同性関係なく、モテる人は仕事が出来るとわたしたちは考えます。「自分視点」だけでなく「相手視点」を持っている人は、常に相手のことを考え、普通の人より一歩先んじて行動します。その繰り返しで相手を喜ばせ、信頼に繋がります。わたしたちは、社内外のあらゆる人に愛され、頼りにされる人間になるべく努めます。

メンバーの解釈

相手視点に立ち一歩先を行く考動(相手を想った厳しい発言や意見も必要)の積み重ねが、信頼に繋がると信じています。(CS部／ユニット長／新卒入社)

社外のお客様も、社内の同僚も、関わる人に対してモテる(信頼される)人間であれを意識し続けています。(EP部／部長／新卒入社)



07 出る杭を讃える

わたしたちは、集団の中に埋もれることを認めません。全員で、きれいなマルを作るのではなく、ボコボコと角のある「人数分」角形でありたいと思います。それぞれが他者の個性を認めることで、様々な価値観の共有ができます。打たれてもへこまない、高い「出る杭」になるべく、わたしたちは自分の個性や強みを主張し続けます。

メンバーの解釈

ギークスの文化にない事柄であっても、1つのアイデアと捉え真摯に向き合ってくれるメンバーや上長たちの存在。(営業部／メンバー／中途入社)

年次や役職、所属部門に関係なく、物事をより良くするために必要なことを積極的にアウトプットし、自ら周囲を巻き込み働き掛けるイメージです。(採用チーム／メンバー／新卒入社)



08 妥協のないつながり

わたしたちは、馴れ合いを嫌います。良い関係とは、切磋琢磨し成長できる関係であると考えます。同じ目的を持つ同士が、互いを磨きともに成長していく。一人で努力し続けるだけでは決して得られない進化がそこにあります。私たちは高い目標を達成できる仲間として、互いを認め尊敬しています。

メンバーの解釈

一緒に仕事をする中で伝えづらいことなども含めて、相手のためや組織のために伝え、高め合えるような関係性を築くこと。(EP部／メンバー／新卒入社)

一つの目的に対して本心から繋がり、ぶつかり会える仲間と共に、お客さまとギークス双方がWinWinになれる関係を築く為に行動すること。(EP部／メンバー／新卒入社)



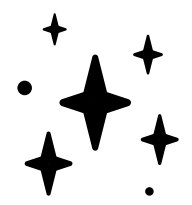
09 「遊ぶ」も全力！

仕事と同じように、遊びだって全力で取り組み、全力で楽しみます。全力で真剣に取り組むからこそ、そこには気づきがあり、喜びがあります。そのサイクルは、仕事、遊びともに同様だと考えます。全力で遊ぶ者ほど、全力で仕事ができる。それを体現しているのがわたしたちです。

メンバーの解釈

好きなことにガチで取り組み、成果を出せた経験から得られた学びや自信が自然と仕事の場面でも滲み出ていくと思います。(教育チーム／リーダー／中途入社)

趣味やプライベートも全力で楽しむために仕事を全力でやりきるスタンス！(マーケティング部／メンバー／中途入社)



10 感動創造集団。

わたしたちにしかできない仕事・ビジネスを通し、世の中に感動を与えたい。日々の仕事のなかで満足を超える驚きを提供し、その積み重ねが大きな「感動」を生み出すと考えます。わたしたちは、貪欲に様々な感動の形を考え、その実現のため日々邁進しています。

メンバーの解釈

私たちの仕事ぶりを通して、顧客やステークホルダーに感動や価値を提供できる存在でありたいと思いながら日々仕事をしています。(営業部／メンバー／中途入社)

人との接点を持つ上で、相手にとってプラスとなる新しい知見を渡し、良い驚きや感動を提供すること。(マーケティング部／メンバー／新卒入社)

事業部クレド

Division Credo

異なる個性を持つIT人材事業本部のメンバーが、自ら判断し動ける状態を作るための行動基準

Be an Achiever

成し遂げる者であれ

チャレンジすることを楽しみ、それを乗り越えて成長していこう。自己の可能性を最大限に発揮することが、個人や組織の最高の成果に繋がる。全員でその成果の先を見に行こう。

求める行動

- ・目標に対して妥協せず、昨日の自分を超える
- ・自分に必要なスキルや知識を会得する
- ・積極的にチャレンジして周囲を巻き込む
- ・できない、やらない理由を並べず何が必要かを考える

求めない行動

- ・何も考えずただ行動する
- ・途中で投げ出す
- ・他人事で常に待ちの姿勢でいる
- ・困難を乗り越えるための工夫をしない

Be a Creator

創造者であれ

現状維持は「退化」である。変化し続ける世の中において、問題・課題解決のため、革新的なアプローチやソリューションを提案し、それを実現する能力を持とう。考え抜くことが、私たちの未来を創っていく。

求める行動

- ・変化を恐れず、新しい方法やアプローチを試す
- ・失敗を恐れず、それを学びの機会と捉える
- ・枠にはまらない柔軟な発想
- ・改善や革新の可能性を探る

求めない行動

- ・考えることを放棄する
- ・今が最良と自分に言い聞かせる
- ・現実的なことばかりで理想を語らない

Be a Giver

与える者であれ

他者に対し共感や思いやりを示し、彼らのニーズや希望に応える行動をしよう。情報共有は積極的に、オープンに。口にしてこそ想いは伝わり、共鳴を生むのだ。

求める行動

- ・自分の知識やスキル、経験を積極的に共有する
- ・他者の意見や提案を尊重し、フィードバックする
- ・他者の成功を喜び、その達成を認めて称える
- ・感謝を言葉にして伝える

求めない行動

- ・他者を認めず妬む
- ・チームの成功よりも個人の成功を優先する
- ・他者の成長に関心を持たない
- ・適切な場で意見せず愚痴を言う

組織

Organization

組織体制

Organizational Structure

各部門が密に連携を図り、事業と組織の成長を実現

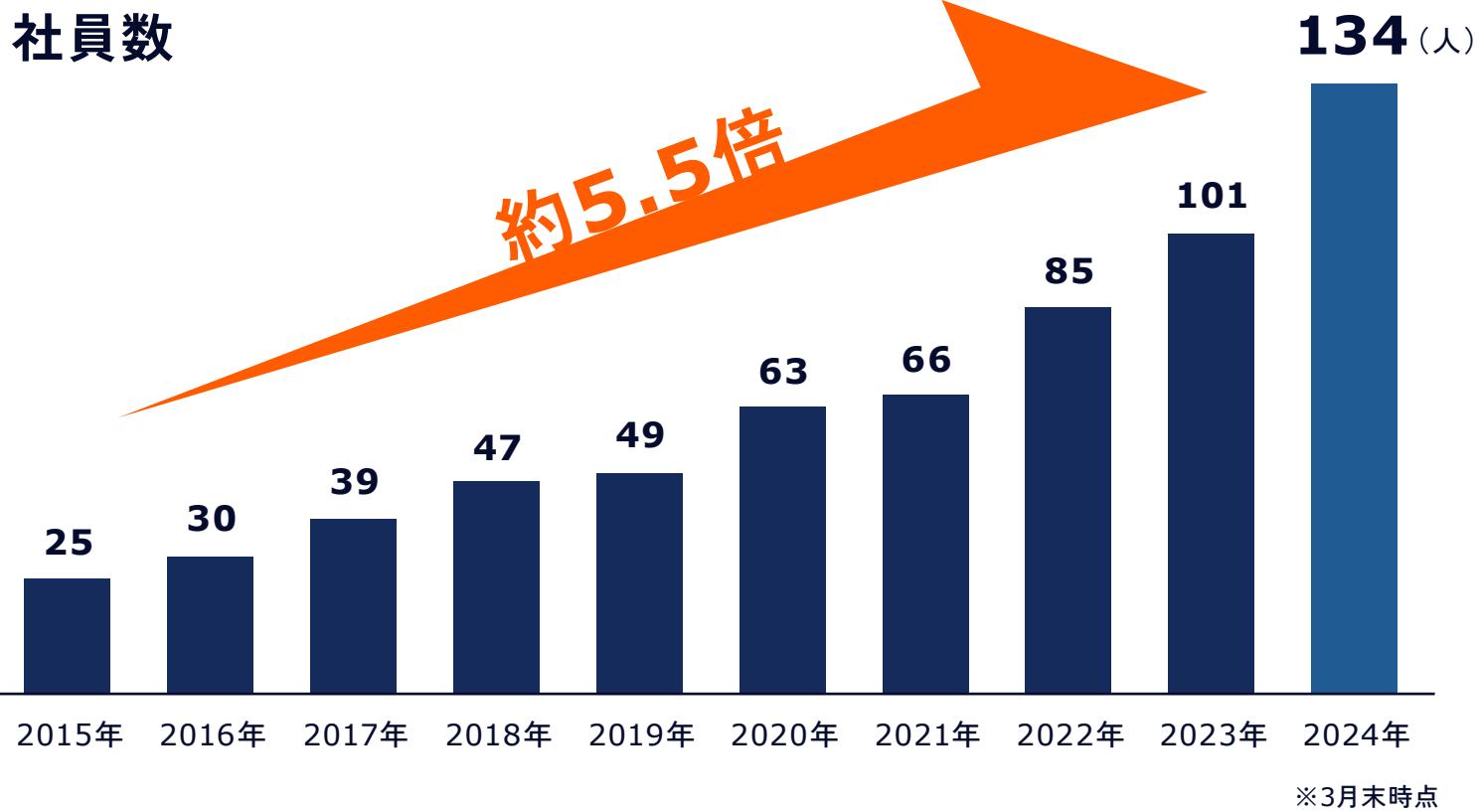
営業部 企業の IT人材不足を解決する	EP部 ITフリーランスの 案件決定までを伴走する	CS部 ITフリーランスの 案件決定以降を支援する
採用チーム 事業部と求職者の 未来を繋ぐ	GEECHS IT人材事業本部	教育チーム 組織への定着と 戦力化を促進する
マーケティング部 選ばれる理由を つくり続ける	事業開発部 新規事業の立ち上げと 既存事業の拡大を担う	システム開発部 システムで組織の 土台をつくる

組織データ

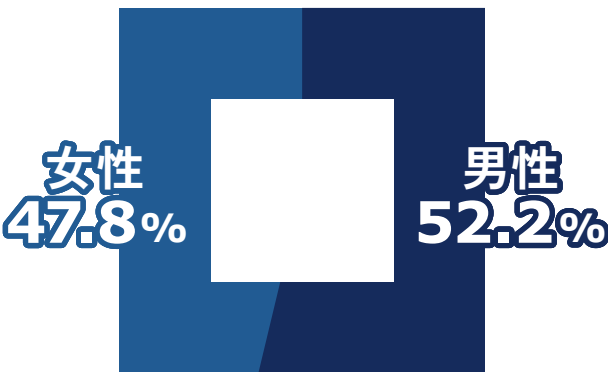
Organizational Data

急成長を遂げる組織において、20代・30代が中心に活躍中

社員数

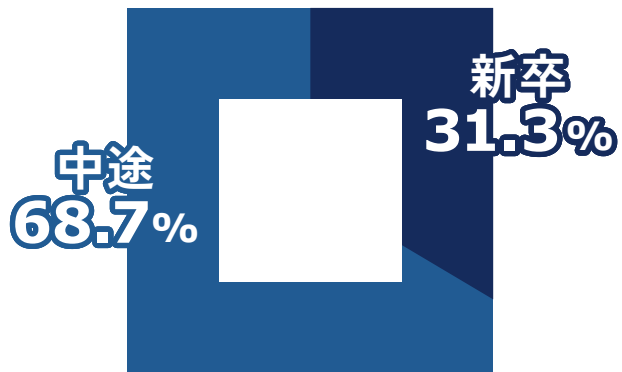


男女比



平均年齢
30.53 歳

新卒中途比



最年少
役職者
27 歳

役職者の
平均年齢
32.32 歳

お子さんが
いる割合
17.9%

※全てIT人材事業本部の数値(2024年3月末現在)

組織ポリシー

Organizational Policies

異なる個性を持つIT人材事業本部のメンバーが活躍できる組織を作るためのキーワード

いいぞ、もっとやれ！

-働く環境を楽しみ、熱量を最大化する組織-

自律性を重んじる

メンバーが自主的に仕事に取り組み、自己管理能力を発揮することを目指しています。リモートワークやフレックスタイムなど、働き方の自由度が高く、メンバーは自分の最も効率的な働き方を選ぶことができます。

また自律的に働くために必要なツールやリソースを提供します。挑戦を奨励し、変化に迅速に対応する力を鍛えることで、事業部の創造性とイノベーションを促進します。

個別性を重視する

メンバーの多様なバックグラウンドを尊重し、異なる視点や意見を積極的に取り入れた組織運営をしています。また個別のニーズや目標を把握したうえ、定期的なフィードバック機会や1on1ミーティングを実施しメンバーそれぞれの成長を支援します。

オープンなコミュニケーションをベースに、メンバーそれぞれが最大限に力を発揮できる環境を作ります。

心理的安全性を担保する

すべてのメンバーが自由に意見を述べられる環境です。役職や入社年次に関わらず、質問や提案、フィードバックが活発に行われており、対話のなかで異なる意見が出ても、否定や批判ではなく相手への理解と共感を優先します。失敗を責めるものではなく、次に繋がる貴重な学びの機会として捉え、積極的に共有します。そこから得られた教訓をチーム全体で生かす文化が醸成されています。

組織ポリシーを実現する取り組み

Initiatives to Implement Organizational Policies



自律性を重んじる

- ・評価制度：年2回、半年毎に自身で行う振り返りをもとに、計3ステップを経て評価が決定
- ・社内公募制（異動希望）：各部で必要な人員計画に則って、異動希望者を募りキャリアチェンジを支援
- ・各種研修、勉強会：業務遂行に必要なスキル習得の場として各種研修を用意し、個々の成長を支援
- ・みらい会議：中長期的な課題を洗い出し、解決に導くためにどのようなことができるかを、IT人材事業本部のマネジメント層全員で考える場



個別性を尊重する

- ・月間MVP：実績だけでなく、様々な観点から貢献したメンバーを各部門から1名選出
- ・Buddy賞：「10の心得」を実践し、半期で最も活躍したメンバーに贈られる賞
- ・owners9：部署の垣根を越えて課題解決・体制強化に取り組むプロジェクト



心理的安全性を担保する

- ・オンボーディング：新卒中途問わず、入社後1ヶ月間の新入社員を教育チームが専属でサポートを実施
- ・1on1：役職者とメンバーの間で行われる、半期目標の状況確認とキャリア相談の場
- ・Wevox（サーベイ）：社員のエンゲージメントを把握し、組織/職場に存在する課題を早期解決
- ・各種事業部内イベント：ハロウィンや納会など、“「遊ぶ」も全力!”を体現するイベントを開催
- ・社員交流会（入社前）／ウェルカムランチ：ギークスメンバーへの理解を深めるためにざっくばらんに話せる場

今後の重要テーマと 取り組み

Future Key Themes and Initiatives

一人ひとりの生産性、営業効率の向上
～積み上げてきたノウハウをより『強固な仕組み』へ昇華させる～

成果に繋がる全ての行動の勝ちパターンを
分析し型化し、共通言語化を図る

・各部の理想的なアクションを言語化し、行動基準/評価指標を定める

リーダー/ユニット長の役割を明確にし、スピード感のある
意思決定とレポートラインのスマート化を図る

・会議体、報告内容をコンパクトに

「知っている」で終わらせず「できている」状態を
目指し、各メンバーの実行力を上げる

・ロープレを中心に、実践を想定したトレーニングを実施

作業効率の向上を実現するシステムの構築や、
コスト意識の強化により業務のムダを排除する

・MAツールを活用（スコアリング、オートメーション）

・情報CRM/SFAで収集する情報の密度を高めつつ、その入力工数を削減していく

・GEECHS DIRECTのプロダクト力を強化しタッチモデルを実現



お客さまに対して、よりスピーディーに高いクオリティのサービスを提供できるようになり、
また、メンバーの時間とリソースをクリエイティブな取り組みや自己成長に費やせるようになる



働く環境・制度

Working at GEECHS



育成人物像

Ideal Profile for Development

1

実現すべきビジョン、
未来を見据える
コンセプチュアルスキル

2

トレンドやニーズの
変化が目まぐるしい
IT業界に適用する
テクニカルスキル

3

戦うフィールドを
選ばない
ポータブルスキル

10の心得を体現し、価値提供し続けられる人材

研修／勉強会

※一部抜粋

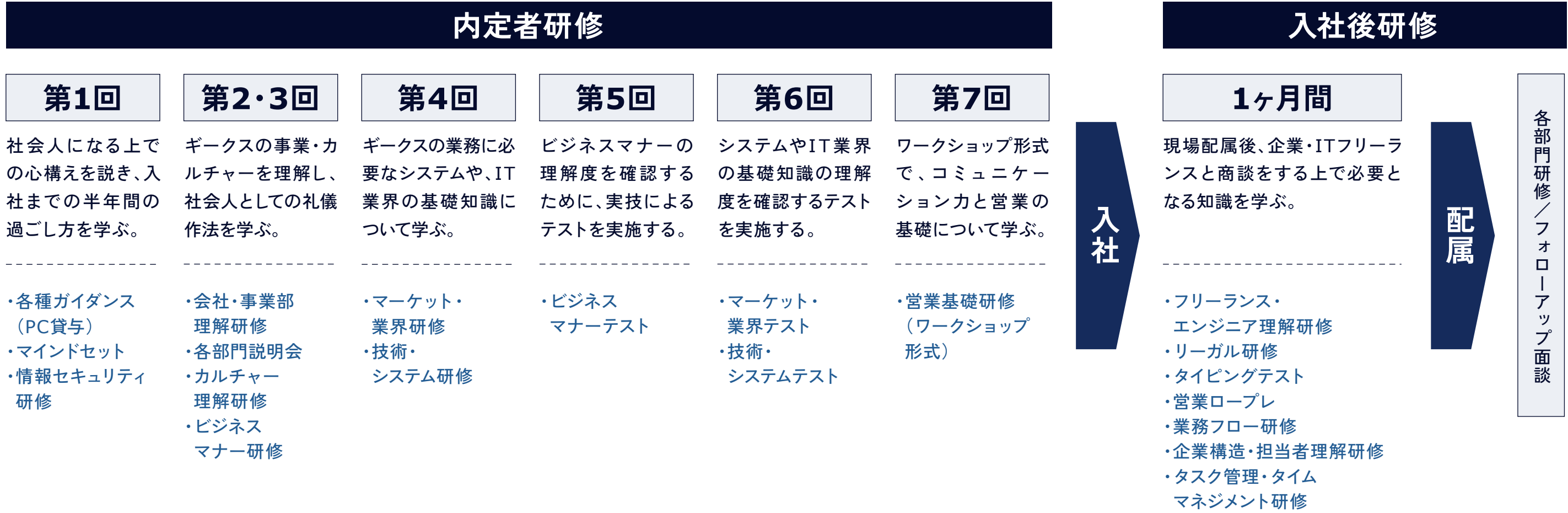
Trainings / Workshops

	基礎	応用
コンセプチュアルスキル	ファシリテーション研修 ロジカルシンキング研修	マネジメント研修
テクニカルスキル	各部門・事業(サービス)研修 業務フロー研修 IT知識研修 Salesforce活用研修 契約・リーガル研修 エンジニアフォロー研修 トラブルシューティング研修 インボイス研修 マーケティング研修	営業力向上研修 ブランディング勉強会
ポータブルスキル	ビジネスマインド研修 ビジネスマナー研修 コミュニケーション研修	—

新卒向け研修〈内定者研修～入社後研修〉

Training for New Graduates 〈Pre-Employment Training and Post-Employment Training〉

内定者研修期間：基礎的な知識を習得し、社会人としての心構えをする。
入社後1ヶ月間：現場配属後、業務にスムーズに対応できるようなスキルを身につける。



中途向けオンボーディング研修

Onboarding Training for Mid-Career Hires

1日でも早く活躍できるように、ギークスのカルチャーや業務を学ぶ機会を提供。



※基本パターンであり、タイミングによっては変更がある可能性があります

評価制度

Evaluation System

ギークスでは半年（4月～9月／10月～3月）ごとに評価を実施し、
上長と事業本部長評価、評価会議を経て評価が決定

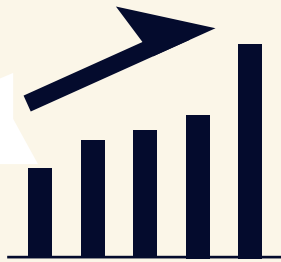


評価基準

Evaluation Criteria

目標設定フレームワーク

成果



事業部の目標を達成する上で、個人が達成すべき成果を数値化。期初に設定したKPIに対してどの程度達成できたかを評価。



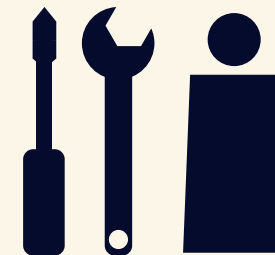
コンピテンシー

考え・行動



職務や役割を全うするために必要な思考や行動特性、価値観などのスタンス。

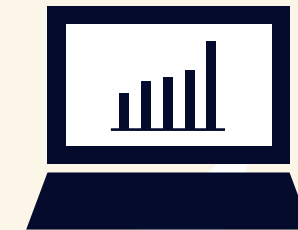
職務スキル



職務や役割を全うするために必要な能力・知識・経験・技術などのスキル。

マネジメント

※役職者のみ



目標達成のために予算や組織、リスクを管理する能力、メンバーを導く能力。

評価基準

Evaluation Criteria

グレードに応じた目標設定・評価を実施

100号数以上の細かい報酬設計により中長期的なキャリア形成が可能

Professional 71~124

ギークスの方向性に対する改善提案(事業部・会社全体)や、業界トレンドのキャッチアップをいち早く行い、情報をうまく整理/加工しながら発信する事ができる。また、事業の売上と利益目標の達成にコミットすることができ、事業部全体をまとめ上げるリーダーシップを有している。

Senior Specialist 33~70

個人目標の達成だけでなく部門の目標達成に向けた意見や提案を行っており、自らの判断で周りを巻き込みながら行動、施策の推進ができる。トラブルやイレギュラー事案の対応力にも長けており、主体性を持って会社の目指すべき方向へ調整することができる。また、リーダー相当の行動力や判断力も兼ね備えており、メンバー育成やマネジメントを任せても問題ないレベルに達している。

Specialist 13~32

ビジネスマンとして基礎知識があり、個人目標の達成に向け一人称で対応することができる。また、より専門性のある知識も習得しており、技術的側面からの的確な判断が出来る。社内外におけるコミュニケーションスキルにも長けており後輩の育成、業務サポートも率先して行うことができる。

Junior 1~12

ビジネスマンとして基礎知識を持ち合わせており、部長/リーダーからの指示/サポートのもと、迅速な行動ができる。また、業務で必要なスキルを指導のもと積極的に習得する事ができる。

成果

上位グレードほど
成果のウェイトが
大きくなる

コンピテンシー

役職要件基準

Position Qualification Standards

役職(役割)	概要	基本的内容	人物像イメージ
事業本部長	担当するユニットにおいて、中期(3年程度)の方針を策定し、予算達成に向けて社外との交渉、社内メンバーのマネジメントなど、求められる成果を生み出すためのあらゆる行動を管理、実行していく。また、市場の変化に対応し、新しい製品やサービスを開発するためのプロジェクトをリードする。	・会社全体及び部門業績へのコミットメント ・事業戦略(全社方針、中期計画、単年度予算)の立案、決定 ・事業戦略に基づく事業戦術の立案、進捗管理 ・社外人脈との交流による、自社事業の継続、発展への貢献	・会社の目指すべき未来を深く理解し、それを実現させる人 ・戦略的発想のできる人 ・社内外の人脈に友好的に接し、協力関係を築ける人 ・新しい価値の創造・時勢の流れを読める人 ・会社を永続発展させるように後継者の育成をする人
部長	担当する業務において、より複雑で難易度の高い業務を自らの判断で対処し、また社内メンバーを巻き込みながら、求められる成果を生み出していく。また、市場の変化を捉え、新しい製品やサービスを開発するための提案、サポートを行う。	・部門及び個人業績(成果)へのコミットメント ・全社方針、事業部方針に基づく戦略、戦術の立案、推進、管理 ・特定部門における専門家 ・経営的な見地における業界動向、情報収集及び分析 ・部門メンバーの動機づけ、活性化・部下の育成	・過去に担当分野で実績を上げ、さらに上のレベルで活躍すると確信するに足る得意分野、専門分野を持っている人 ・経営感覚を持っている人 ・他を動かして(協力、活用し)仕事ができる人 ・会社業務、システム全体の流れを理解している人 ・部下・後輩の面倒が見れる人
リーダー	会社・ユニット方針に従い、有しているスキル・経験を活かし、部長の指揮のもと、マネジメント業務を一部担いながら、担当する業務において着実に成果をあげ、改善していく。	・特定専門分野の責任者 ・新たな商品開発の立案、推進、進捗管理 ・部下、後輩への技術指導	・担当専門知識において、社内外から認められるレベルの知識、パフォーマンスを発揮する人 ・他社にはない技術を0から発想、開発し、自社の強みとなる部分を作り出せる人 ・世間のニーズを敏感に察知し、それに合わせた商品開発ができる人 ・常に最新の情報を取得し、専門知識、技術のアップデートを怠らない人 ・担当専門知識のみでなく、他分野の知識も吸収する人 ・設定された課題を完結させることができる人 ・担当業務における専門知識を養い、高いパフォーマンスを維持し続ける人 ・担当業務の課題を見つけ、改善することができる人 ・社内外で円滑なコミュニケーションをとれる人

振り返りの機会

Opportunities for Reflection

さまざまな1on1を通じて、半期の振り返りや今後の成長に向けた相談の場を用意

テーマ	相手	タイミング(頻度)	内容
評価フィードバック	事業本部長	半年に1回	半期評価の結果をフィードバック 半期振り返りと今後何をするかを具体化 キャリアを含めた各種相談ごと ※入社1年未満／希望者／部長推薦者が対象
評価フィードバック	部長	半年に1回	半期評価の結果をフィードバック 半期振り返りと今後何をするかを具体化 キャリアを含めた各種相談ごと
半期目標に対する進捗確認	部長	3ヶ月に1回	半期KPI・コンピテンシーの進捗確認 各種取り組みの確認と目線合わせ キャリアを含めた各種相談ごと
業務遂行における悩み相談	リーダー	1ヶ月に1回	半期KPIの進捗確認 各種相談ごと
新卒入社メンバーの フォローアップ	教育チーム	5月(配属先決定後)～2年目を 迎えるまで(計10回)	入社後のギャップ確認 近況報告 各種相談ごと
中途入社メンバーの フォローアップ	教育チーム	入社月～2年目を 迎えるまで(計6回)	入社後のギャップ確認 近況報告 各種相談ごと

キャリアパス
Career Path

個々が伸ばしたいスキルや志向に応じたキャリアを実現



長く楽しく活躍するために（福利厚生）

For a Long and Enjoyable Career (Benefits)

肉体的・精神的・社会的に満たされた状態を表す「ウェルビーイング」を軸に
メンバーが心身ともに安心して仕事に取り組めるよう、さまざまな福利厚生制度を整備

ライフサポート

- ・様々な休暇制度
- ・慶弔祝金／弔慰金
- ・ファミサポ制度
- ・勤続手当
- ・従業員持株会
- ・財形貯蓄制度
- ・ベネフィットステーション
- ・家探しサポート

健康促進／メンタルヘルス

- ・関東ITS健康保険組合
- ・健康診断／婦人科検査
- ・インフルエンザ予防接種
- ・医療保険（入院保障）
- ・ジテツウ制度
- ・ほぐサポ制度
- ・geechs care
- ・ストレスチェック

キャリア形成サポート

- ・ソダテク
- ・Let's英会話
- ・書籍購入
- ・資格取得祝金制度

長く楽しく活躍するために（社内イベント）

For a Long and Enjoyable Career (In-House Events)

コミュニケーションを活性化し、会社や仲間との一体感を高められるようなイベントを開催



ギークスアワード

半期に一度、全社員が集まり、事業本部長からの半期の発表や、優秀な成果を収めたメンバーを表彰する社内イベント



コミュサポ

WeWorkを使って開催されるメンバー同士の交流会にあたって、決められた予算内での飲食代を会社が負担する制度



ギークスランチ

代表 曾根原とメンバー3名ほどで行うランチ会。社長室で開催し、仕事やプライベートのことなどをざくばらんに話す場として隔月程度で実施



アルティーマリ千葉 無料観戦バスツアー

ギークスがパートナーシップ契約を結ぶ、プロバスケットボールチーム「アルティーマリ千葉」の試合の無料観戦が可能

長く楽しく活躍するために（家族を支える取り組み）

For a Long and Enjoyable Career (Benefits)

お子さんがいるメンバーやそのご家族の「Well-Being」を目指した制度やイベントを用意

ファミサポ 出産や子育てのフェーズによって会社がさまざまなサポートを行う、お子さんがいるメンバーを支援する制度

| お祝い金の支給

- ①出産祝い金：従業員又はその配偶者が出産した場合に、出産お祝い金（30,000円）を支給。
- ②バースデー祝い金：1歳～3歳の子どものお誕生日に、お祝い金（100,000円）を支給。

| 柔軟な勤務体系

- ①フレックスタイム制度：11時～15時をコアタイムとするフレックス制度を上手く活用し、妊娠中・出産後も可能な限り負担を軽減する形で働くことが可能。
- ②時差勤務：妊娠中の満員電車通勤は負担が掛かるため通勤ラッシュを避けられるよう時差出勤することを認めている。

| さまざまな休暇

- ①特別休暇：配偶者またはパートナーが本人の子どもを出産する際に最大5日間の特別休暇を取得可能。
- ②子どもの看護休暇：子どもの怪我・病気の看護や予防接種・健康診断の付き添い等の際に、子ども1人につき年間5日間まで休暇を取得可能。
- ③介護休暇：介護を必要とする家族がいる場合に休暇を申請することが可能。

| ファミリーデー

メンバーを日頃から支えてくださっているご家族やパートナーの皆さまへの感謝をお伝えするだけでなく、ギークスという会社や仕事、そして共に働く仲間のことをより親しみをもって知っていただきたいという想いのもと開催しています。「長く楽しく働き続けることのできる環境づくり」や「メンバーのWell-Beingの向上」を目指し、定期的を実施しています。



産休育休ガイドブックで
詳細を説明しています。

長く楽しく活躍するために（働く環境）

For a Long and Enjoyable Career (Working Environment)

オフィスワーク（WeWork）

社員同士のコミュニケーションや想像力を誘発するフレキシブルオフィス。
自分なりのワークスタイルを確立し、「働くこと」自体を楽しめる環境を実現。



©WeWork

リモートワーク（リモサポ手当）

業務内容に応じた働き方の多様化に対応していくために、今後も働き方の一つとしてリモートワークを推奨します。

リモサポ手当

通勤手当を実態に合わせ、リモートワークにかかる費用の一部を支給する制度となります。コースは3か月に1度見直しを行うことが可能となっており、それぞれのメンバーが状況に応じて、働き方の見直しができるように流動性を持ったシステムになっています。

	Aコース	Bコース	Cコース	Dコース
リモートワーク頻度	なし	週1～2日	週2～3日	週4日～
通勤手当	6ヶ月定期代（従来通り）	15日分の往復交通費（個別に計算）	10日分の往復交通費（個別に計算）	5日分の往復交通費（個別に計算）
リモサポ手当（月額）	なし	1,000円	5,000円	9,000円



採用情報

Careers



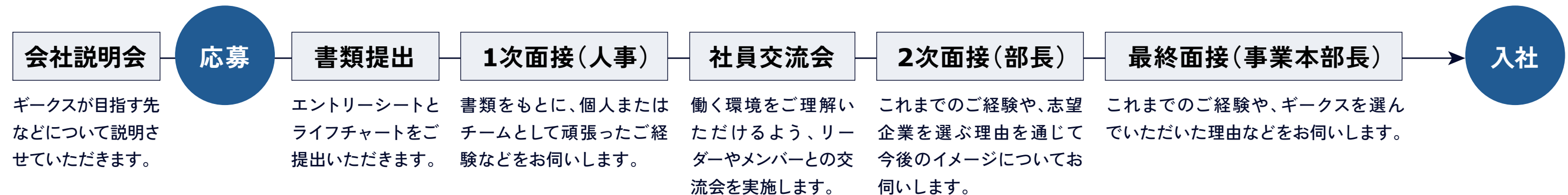
採用情報

Careers

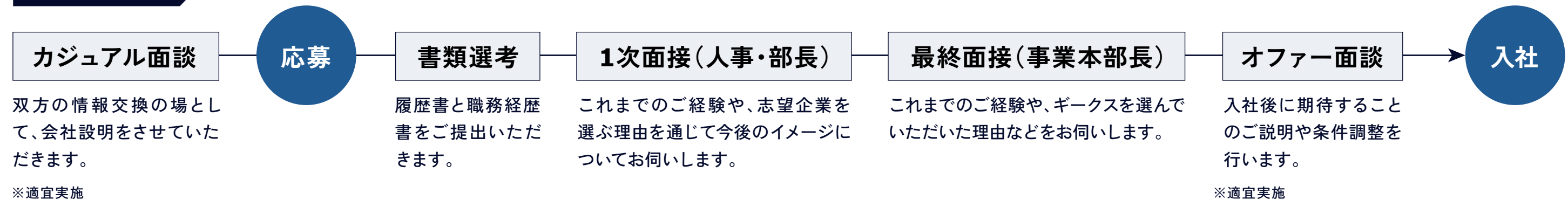
ギークスと求職者双方のマッチングの場ととらえ、相互理解に重きを置いた選考フローとしています

新卒採用

※人事との面談を適宜実施し、ご自身のキャリアイメージの明確化を図るなどのサポートを行なっています。



中途採用



ギークスをもっと詳しく知る

Learn more about GEECHS



コーポレートサイト

<https://geechs.com/>

◆BLOG

<https://geechs.com/blog/>

◆NEWS

<https://geechs.com/newsrelease/>



採用サイト

<https://recruit.geechs.com/>

◆MY JOB

<https://recruit.geechs.com/my-job/>

◆TALK SESSION

<https://recruit.geechs.com/talk/>

◆INTERVIEW

<https://recruit.geechs.com/interview/>

◆求人一覧(新卒)

<https://recruit.geechs.com/entry/graduate/>

◆求人一覧(中途)

<https://recruit.geechs.com/entry/career/>

さいごに

In the end



取締役 / IT人材事業本部長

成末 千尋

「働き方の新しい『当たり前』をつくる」という事業ミッションは、ギークスが社会に提供できる価値は何かと考えた末に、目指す先の指標として、私が考案し掲げたものです。

これまでの歩みの中で、国内最大級のITフリーランスエージェントとしての地位を確立しつつはありますが、事業ミッション実現に向けては道半ば。IT人材不足は国内だけでなく、グローバルな社会課題でもあり、私たちがこれから果たすべき責務はさらに増えていくでしょう。

私たちの仕事の成功は、1人でなし得るものではありません。だからこそ、一人ひとりが組織の目指す先やカルチャーに納得感を持ち、より強い組織であり続けることが重要だと考えています。業務に追われる日々を過ごす中で、IT人材事業本部の原点に立ち返る場所をつくりたいと考えて制作したのが、今回のCulture Deckです。

メンバーのみんな。その頑張りには本当に感謝しています。いつもありがとう。何事にも慣れすぎず、自由な発想と果敢な行動で、自らの手でより良いサービスと働き方を築いていきましょう。変化に対して柔軟な姿勢を持ち、楽しみながら進化をしていきましょう。

そして、未来の仲間となるみなさん。Culture Deckをご覧ください、私たちのミッションや価値観に少しでも共感いただけたなら嬉しいです。事業ミッション実現のためには、カルチャーに共感するみなさんの力が必要です。自発的な行動・自律している組織を目指しているからこそ、ご自身の可能性を試すことができるフィールドがあります。

志を共にする未来の仲間とお会いできることを楽しみにしています。

GEECHS

