

SIGNPOST
~Next Stage~

株式会社SIGNPOSTの由来

SIGNPOSTとは日本語訳で下記のような意味を持ちます。

- 1、道標、道しるべ
- 2、手掛かり、指針

SIGNPOSTは人々が働く上で道しるべになるような会社でありたい。

誰かが迷った時に人生の最適解を見つける手掛かりを見つけることのできる会社でありたい。

そう思って名付けました。

色々な仲間が集まって、人生を豊かに歩める指針を持てる会社でありたいという思いが込められています。

株式会社SIGNPOSTの創業から今～学生時代/新卒～

学生時代4年間、居酒屋バイトに明け暮れる杉山が就職活動をするところまで話は遡ります。
当時、社会人になっても飲食業界で働こうと思っていたところをバイト先の人事に他の業界を経験した上で判断するべきと諭してもらい、渋々就職活動を始めました。
この時の人事に憧れていたこともあり、人材業界に絞って就職活動を行った結果、3社受けた中で1番安定した企業でありそうな東証1部上場企業に入社を決めました。
理由は大手に勤めればそれ相応の給与をもらって楽しい人生が送れると思ったからです。
この企業はIT人材に特化した求人広告を販売している会社で、安定企業且つベンチャー思考もある企業に期待を膨らませて順風満帆な社会人生活がスタートする予定でしたが、杉山は1番大事なことを確認していなかったのです。
具体的な仕事内容、身に付けれる経験、将来的な給与水準を把握せず完全見切り発車な社会人生活でした。
杉山が1番最初に行った仕事は1日100件以上の根性論な新規テレアポ。
このテレアポ営業をしていく中で身に付く経験はなんだ、
しかも上場企業役員の年収が800万、

この時、初めてキャリアという言葉を確認に認識したタイミングでした。

株式会社SIGNPOSTの創業から今～*Tres Innovation*①～

新卒入社した会社でのキャリア構想が見えなかった杉山は早々に自分のキャリアを見つめ直しました。

将来なりたい人生像、仕事内容はどうしたいのか。

行き着いた先は、若いうちから即戦力として扱ってくれる企業で裁量のある仕事をする事。

今思えば前職は即戦力として扱ってくれるものの裁量は一切ない企業でした。

では自分が今持っている武器はIT人材領域の知識と経験。

これを叶えることができる企業が*Tres Innovation*でした。当時顧客だった関係から人事担当者を採用しようとしている課題は認識できていたので、自分からアピールし1人目の人事として0からの立ち上げをすることになりました。

当時の*Tres Innovation*は10名にも満たない企業で、日々事業を成り立たせる試行錯誤をする毎日でした。人事として杉山に求めているものは、企業に必要な人事としての仕事をしてほしいという期待から会社に価値提供できる方法を必死に模索しており、杉山のバリューを発揮するために事業も並行して対応させようとなってスタートしたのがSES事業でした。

IT業界の人材浪費を前職で目の当たりにしていたこともあり、自分が感じたキャリアに対する不安を払拭できることがこの事業で出来るのではないかと考えたことが今のSIGNPOSTの原点にもなります。

株式会社SIGNPOSTの創業から今～*Tres Innovation*②～

いざSES事業を行なってみたはいいものの、最初はキャリアに目を向けることも出来ず、とにかく人を採用してお客様先を見つけてきて案件決まったらそこで働いてもらうという、通常のSES事業を展開しておりました。

当時の*Tres Innovation*は成長意欲が高く、新しい事業を生み出すことに価値を感じていたことからSES事業立ち上げ間もなく、採用コンサル事業、人材紹介事業、*Youtuber*事業と様々な事業立ち上げと業務を並行していた結果、杉山のマンパワーが限界にきて取捨選択をする決断をします。

杉山が本当にやりたいことを模索した結果、自分が経験したような楽観的すぎるキャリアを歩んでほしくない、一人一人の技術者のキャリア選択肢を支える人材でいたいと改めて実感。

そこからまずはSES事業で経験を積むメンバーに最大限フォーカスを当てた事業展開をする必要があると判断した結果、他の事業は全て休止することを選びます。

このタイミングで分社化の話が出ており、自分が代表を務める会社では何を大事にしたいかを考え今のSIGNPOSTの枠組みが完成します。

“キャリアを創造し、人生を豊かに”

まさに自分が体現したい姿を仲間と一緒に歩めればと思った理念をここには込めております。

株式会社SIGNPOSTの創業から今～SIGNPOST～

SIGNPOSTが創業して以降、*clientwork*という名称に変えつつ客先業務でキャリアを積む選択肢を崩さず進めてきました。*Clientwork*が現段階で1番キャリアの選択肢を柔軟に叶えていけると思っているからです。

- 1、案件先行型ではなく、人材先行型
- 2、メンター組織の確立をし、技術者のキャリアフォロー
- 3、単価の公開と市場価値に応じた適正給与の支給
- 4、十人十色のキャリアを叶えるための案件レパートリーの確保

この制度の合理性に迷いはなく、これで技術者のキャリアを叶えていけると今でも思っております。

ただ、人数が増えるに応じてその人それぞれのキャリア選択肢があり、*Clientwork*だけではいずれキャリアの選択肢に制限が来てしまうことも感じています。

そのために*clientwork*以外の事業展開着手も検討を進め実施もしてきましたが、改めてSIGNPOSTがどこに向かっていくべきか、どんな将来があるかを再検討する必要があります。

株式会社SIGNPOSTの創業から今～まとめ～

まとめると杉山がSIGNPOSTの理念と構想を立てた背景としては下記になります。

- 1、新卒の就職活動時にキャリアを甘く見ており、自分のキャリアスタートを失敗をしたこと
- 2、前職でWeb、IT人材の業界におり、技術力の搾取が行われて適正な対価が払われないことを見ていた
- 3、Web、IT業界でキャリアに迷わず、市場価値にあった対価をもらえる状態のサポートをしたいと思った。

この考えを軸にして社会環境と整合性を持った事業展開をしていきます。

株式会社SIGNPOSTの構成

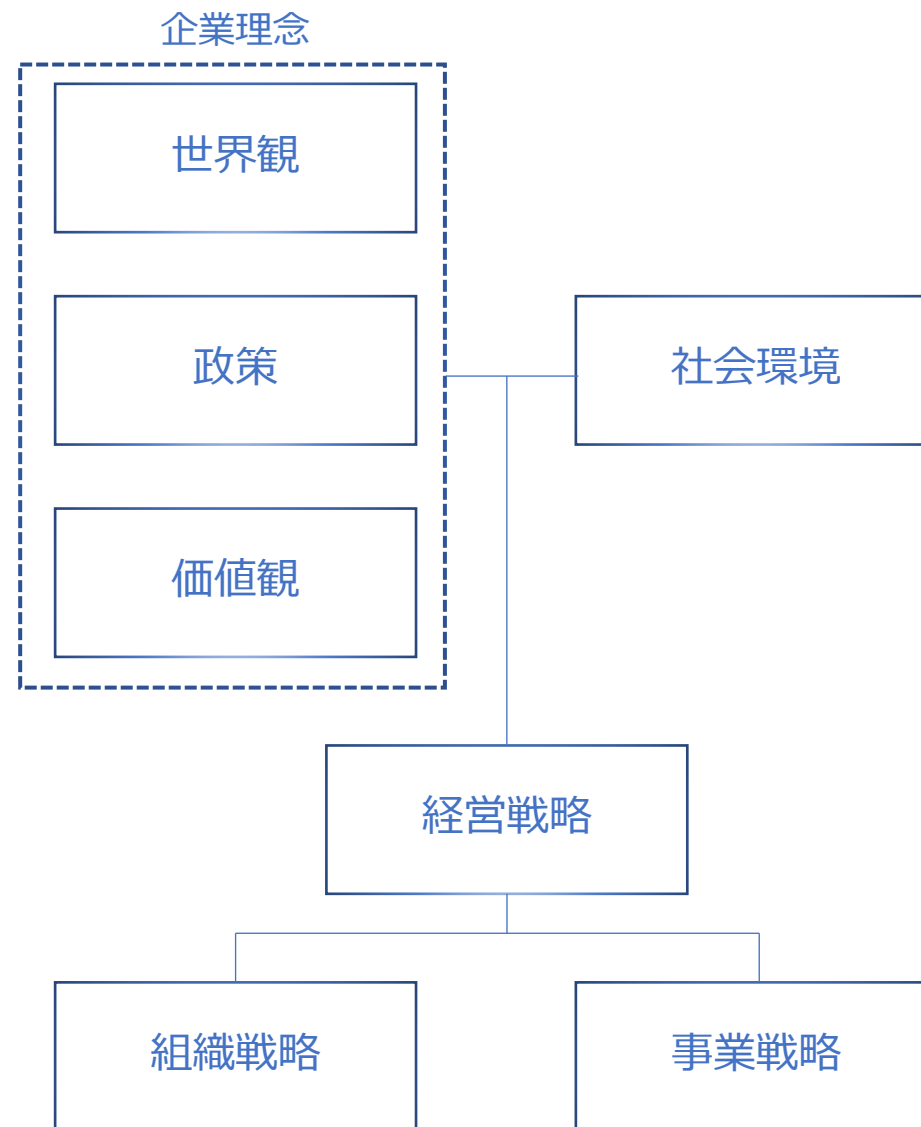
SIGNPOSTの企業理念を改めて細分化します。
世界観はこの企業在籍している皆さんが、体感してほしい空間名称を指しています。

制作はその世界観の中で進んだ先に社内+社外に提供できる企業の存在価値を指している内容になります。
社内と社外に向けたパーパスをイメージください。

価値観は日々の行動指針や判断基準になるものです。

企業理念を軸にし、社会環境に対して価値を提供することでSIGNPOSTの存在意義を示す方針が経営戦略に込められます。

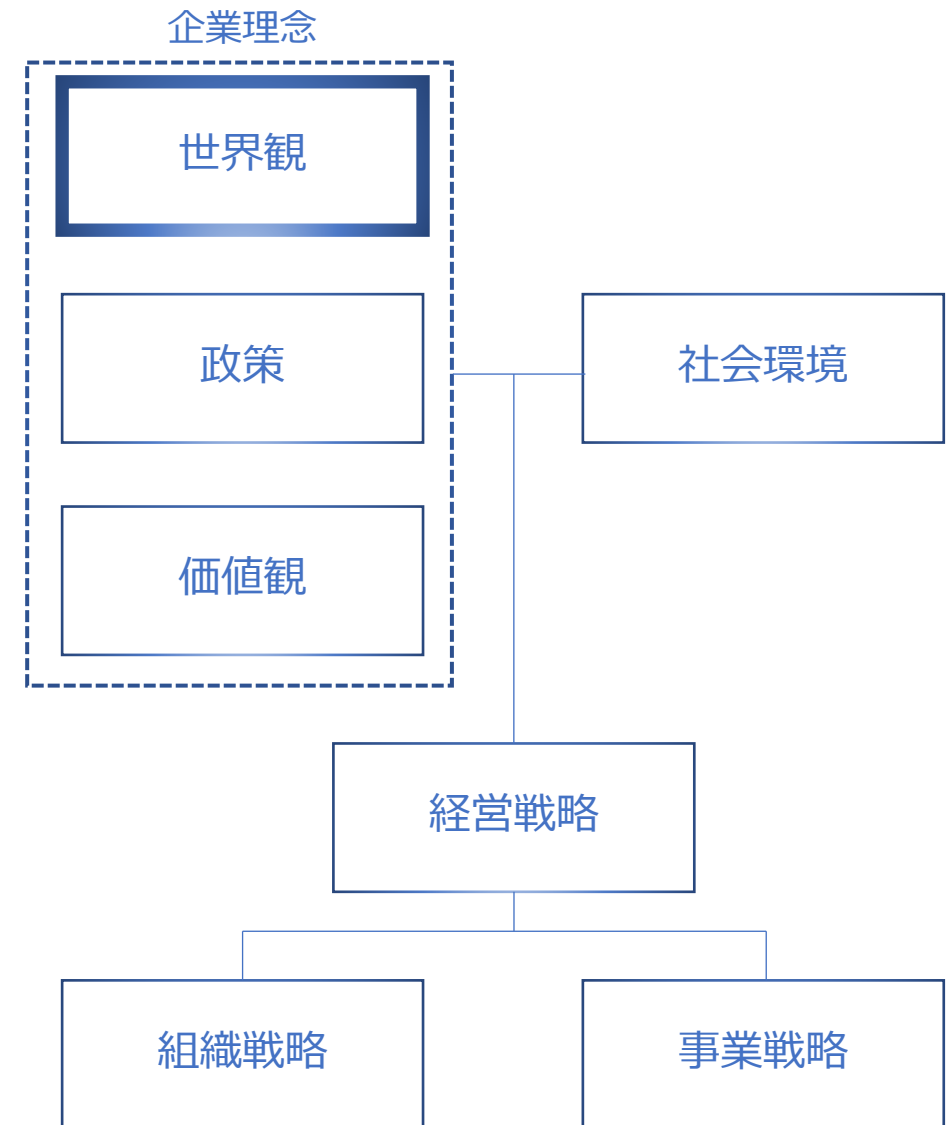
経営戦略に対して市場に沿った具体的な動きを立てるのが事業戦略と組織戦略になります。



1、世界観（会社の存在意義）

2、政策（世界観を実現するための指針）

3、価値観（行動指針）



1、世界観（会社の存在意義）

SIGNPOSTは自分の人生が、家族の人生が、誰かの人生が豊かである状態にする道しるべになる会社です。

人によって豊かな人生の価値観は違います。
何がその人にとっての幸せかも十人十色です。

なので色々な人生プランがあって、色々な人が集まる会社でありたいと思っているからこそ、
キャリア向上の強制ではなく、自分の人生フェーズに合わせて選択肢を持てる状態への道しるべになりたいと思っています。

言い換えると、個人の努力なく自分の人生を豊かにしてくれる会社ではありません。

人生を豊かにする上でどうしても必要になるのはキャリア。
キャリアは人生を豊かにする選択肢を広げる切符になります。

色々な人生を考える人がいる中でもキャリアを度外視して生きていくのは現実的ではない。
だからこそ市場価値を随時確認して働くことのできる場が必要と考えています。

これらの思いを会社の世界観として具現化すると、

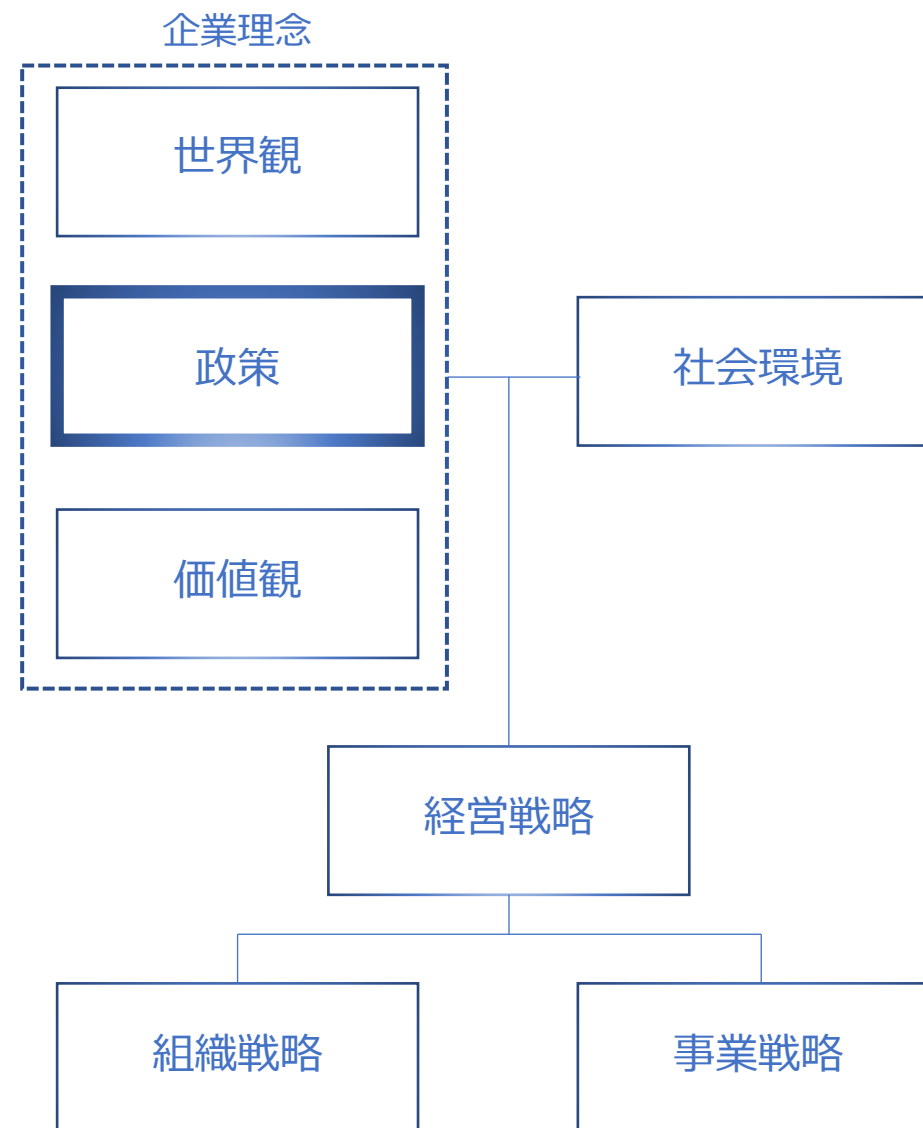
“キャリアを創造し、人生を豊かに”

1、世界観（会社の存在意義）

“キャリアを創造し、人生を豊かに”

2、政策（世界観を実現するための指針）

3、価値観（行動指針）



2、政策（世界観を実現するための指針）

人や社会に頼った生き方をしていく時代が終わりを迎えます。

終身雇用の撤廃、少子高齢化による老後資金の自己確保、働き方の多様化など、
今まで国に頼って生きてきたが、財政赤字もある中で先の読めない世の中でどのように生きればいいのか？

この世界で生きていく以上、今後は自分の生き方に指針を持つ必要があると考えています。

10年後の自分の姿が想像できている人も、
目の前の壁を1つ1つ登って次の壁を探す人も、
人生の進め方は人それぞれであり、その人の生き方を尊重もしていきたいです。

この先不安定な時代で生きていくキャリア軸としては、
・タレントマネジメント組織に必要な人材になること＝世の中で生きていける市場価値を身につけていること。

これらを叶えるためにSIGNPOSTはキャリアのテーマパークとなる組織を作っていきます。

つまり、人生を豊かにするために集まっている私たちが向かう先は、

“タレント力を伸ばし、社会で付加価値提供をできるチーム”

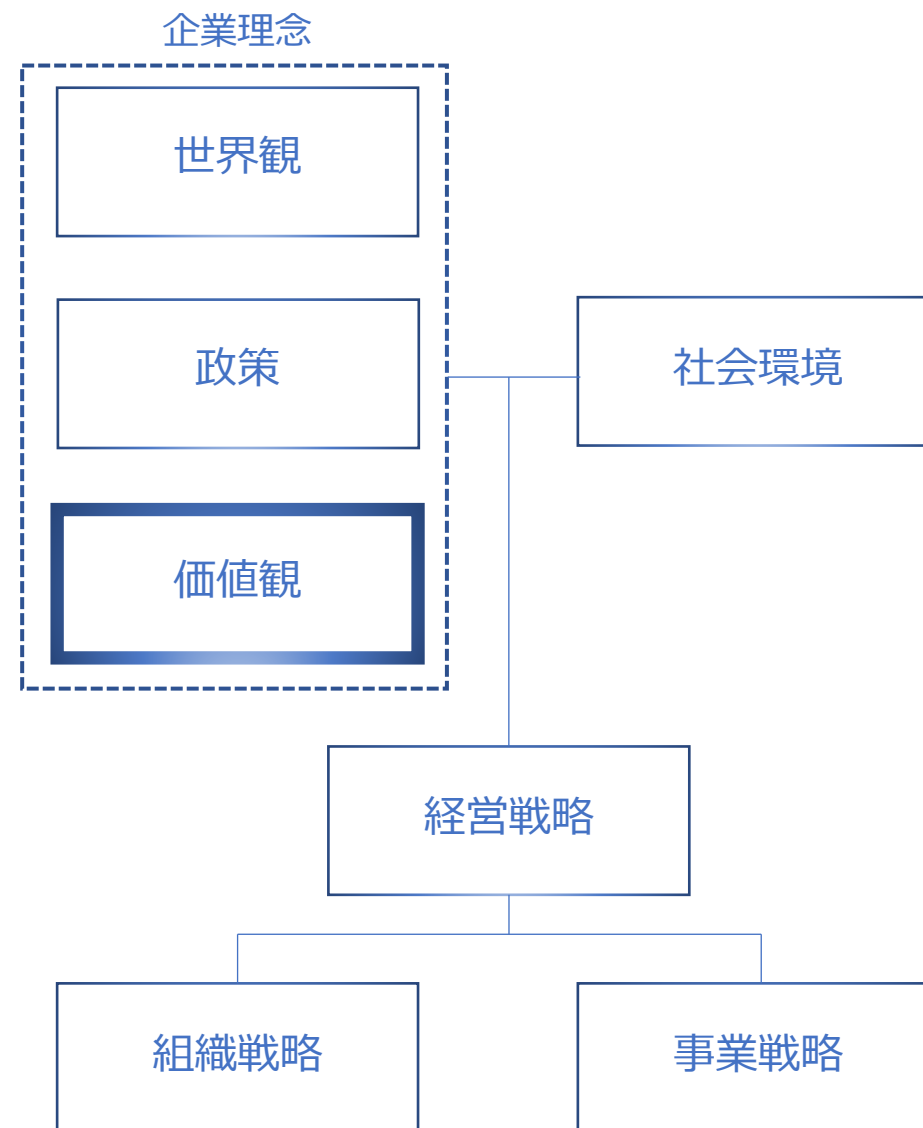
1、世界観（会社の存在意義）

“キャリアを創造し、人生を豊かに”

2、政策（世界観を実現するための指針）

**“タレント力を伸ばし、
社会で付加価値提供をできるチーム”**

3、価値観（行動指針）



3、価値観（行動指針）

1、多様な選択肢に責任を持つ

→私たちはキャリアの多様性を認め、尊重し合う。その多様な選択に責任を持って行動する。

2、社会との結節点であり続ける

→私たちは社会との結節点になれるタレント力を持っているかを常に問い続ける。

3、謙虚でフラットなコミュニケーションを取る

→私たちは役割が違う、上下のないフラットな組織である。

お互いに尊重の念を持ったコミュニケーションで、同じ道程を歩む姿勢であり続ける。

4、社会に価値提供をできるチームになる

→私たちは多様性を認める集団であり、成長することで唯一無二の需要が高いチームになる。

過去、現在、未来の選択に自信と誇りを持ち、失敗を恐れずチャレンジを続け、成果を出す。

その結果、個人の成長が企業の成長になり、企業ブランドや社会評価に繋がる。

5、仕事100%、私事120%

→私たちは、心身共に健康で豊かな人生を歩むために生きている。

1、世界観（会社の存在意義）

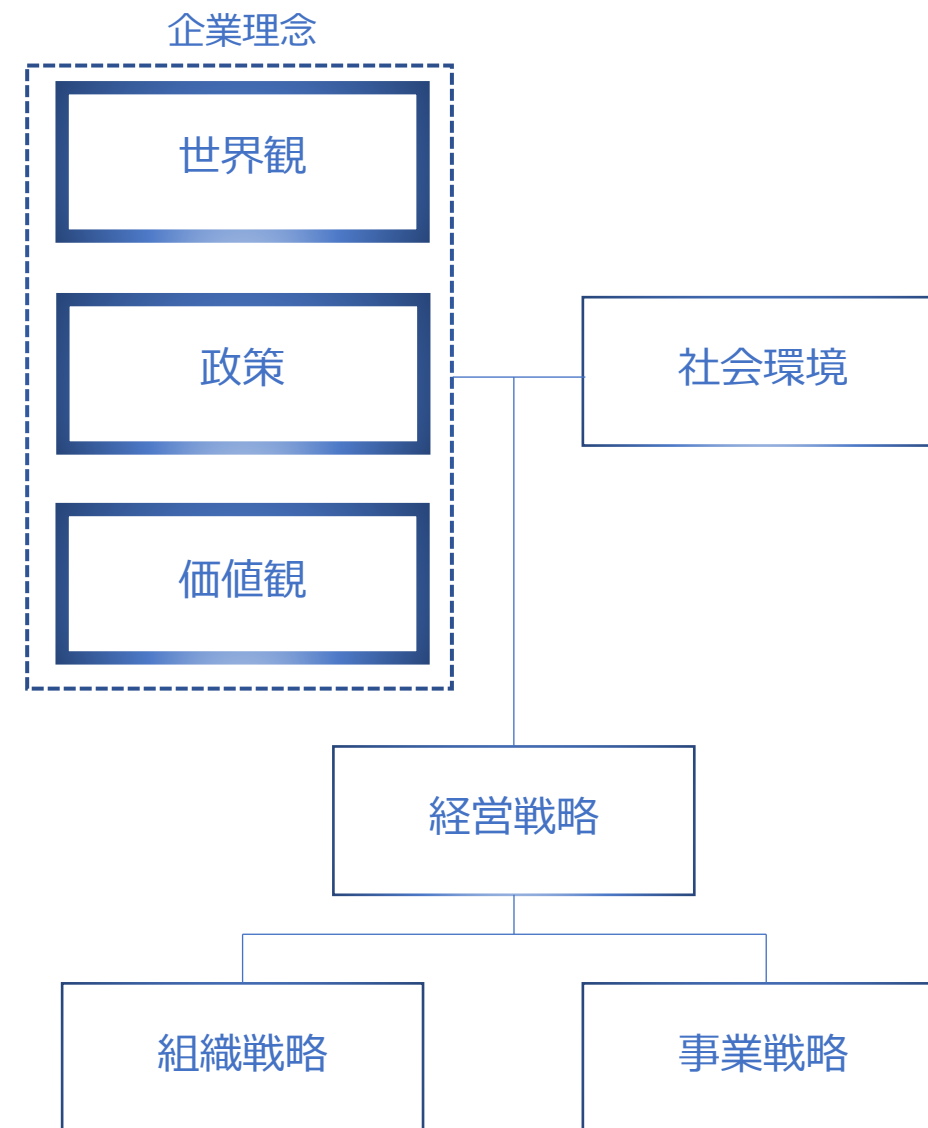
“キャリアを創造し、人生を豊かに”

2、政策（世界観を実現するための指針）

**“タレント力を伸ばし、
社会で付加価値提供をできるチーム”**

3、価値観（行動指針）

- 1、多様な選択肢に責任を持つ
- 2、社会との結節点であり続ける
- 3、謙虚でフラットなコミュニケーションを取る
- 4、社会に価値提供をできるチームになる
- 5、仕事100%、私事120%

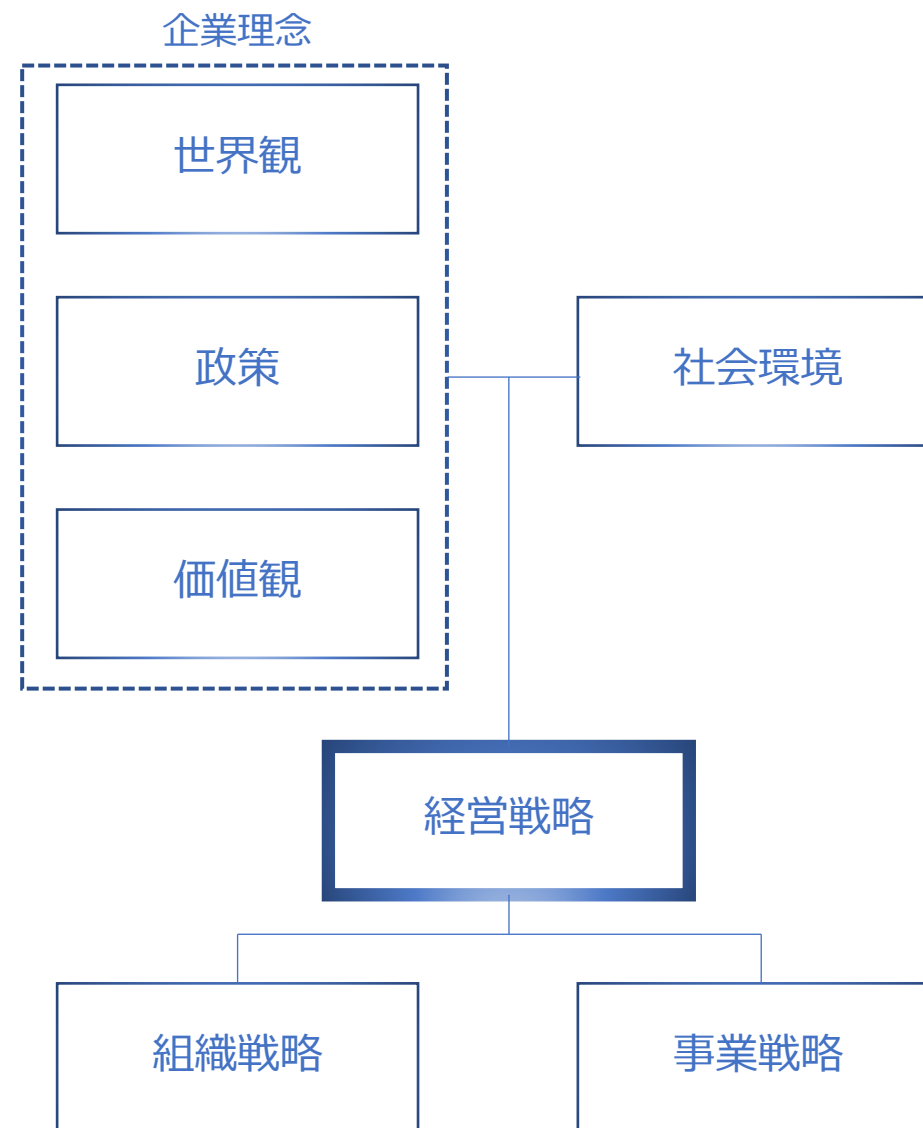


経営戦略

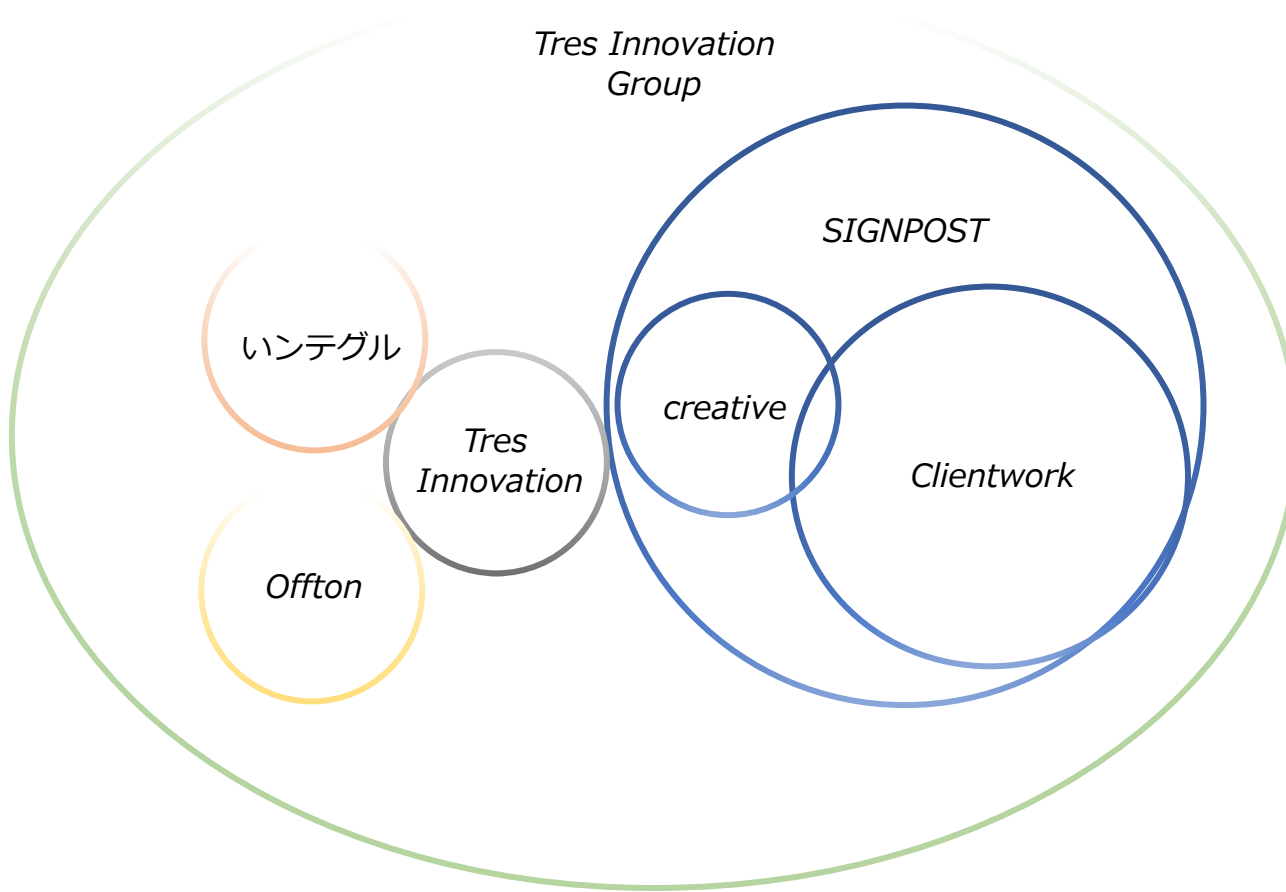
経営戦略とは企業理念と社会環境の関係性を見て、どのような経営手法で戦うかを戦略として立てることです。

実現したい状態にするまでに保有する経営資源（ヒト/モノ/カネ）は有限なので目標や目的に応じて選択し、分配していくことが必要になります。

空間と時間を意識して、どのように社会市場と戦っていくかを決める指標と理解ください。



経営戦略（現在）



*Tres Innovation*のグループ企業としてSIGNPOSTは
*clientwork*事業と*creative*事業を運営しています。

創業当初、社内で理念を体現できるような場が整っていない状況の中、他社の環境を活用して理念の体現を行う中で最適の事業形態であると判断。企業として成長し、新しい戦略を実現できるまでは仲間を増やし、組織を作り、新しいことにもチャレンジできる土台を作っております。

SIGNPOST理念を体現するために進めてきた準備段階を加味して今後どのような戦略で進むのか。

経営戦略（現在）

1、デットファイナンス経営スタイル

基本的には自己資金と銀行融資でファイナンスを回していきます。

SIGNPOSTの理念は社員還元が強く、第三者経営が入ると利益確保の優先度を上げられることもありますので、できる限りはデットファイナンスで経営を進めていきます。

ただし下記の場合はその限りではありません。

A、企業売上が50億以上で急成長のために自己資本以外が必要な場合はIPOを選択します。

B、急成長と拡大が必要な新事業などは子会社化してエクイティファイナンスでスタートアップ企業扱いで動きます。

※エクイティファイナンスはVCや外資系ファンド等に資本を提供する代わりに資金を投下してもらう形

2、多角化戦略

多角化戦略とは、既存事業を伸ばしていきつつ別の新規事業展開を進めていく経営戦略になります。

このメリットとしては売上/利益の向上をしつつ、経営資源の有効活用ができる点で、

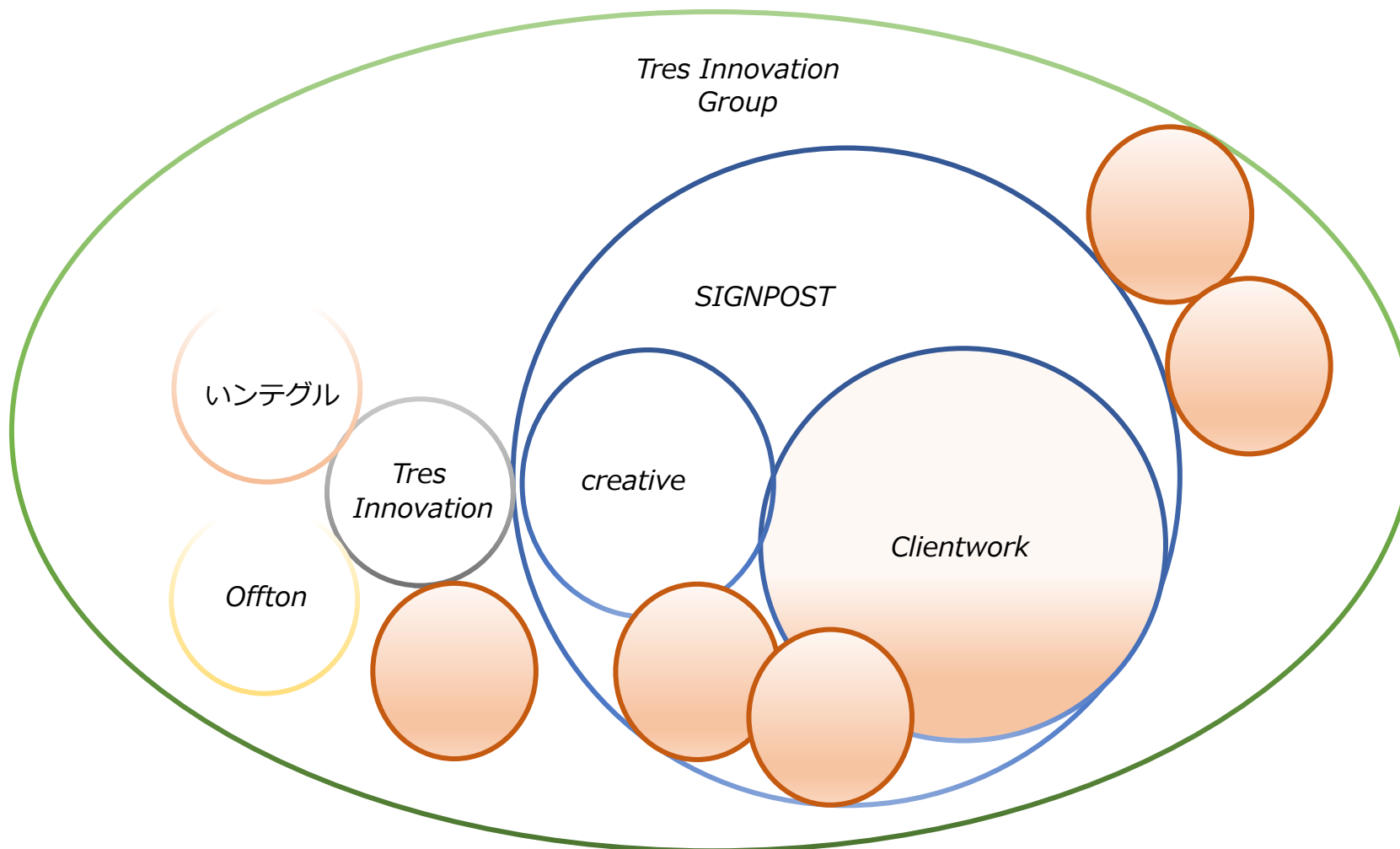
経営悪化へのリスクヘッジをしつつ、新たなことにもチャレンジできるような経営戦略になります。

その中でも技術者が活躍しつつ、IT領域で新規展開をするような“集中型多角型”と、

既存事業とは関連性のない事業を立ち上げて挑戦するような“コングロマリット多角型”を選定しております。

※他にも“差別化（コカコーラ）”“グローバル”“コストリーダーシップ（UNIQLO）”などの経営手法があります。

経営戦略（2027年イメージ）



2040年までにはキャリアのテーマパークと呼べるような組織を確立していく

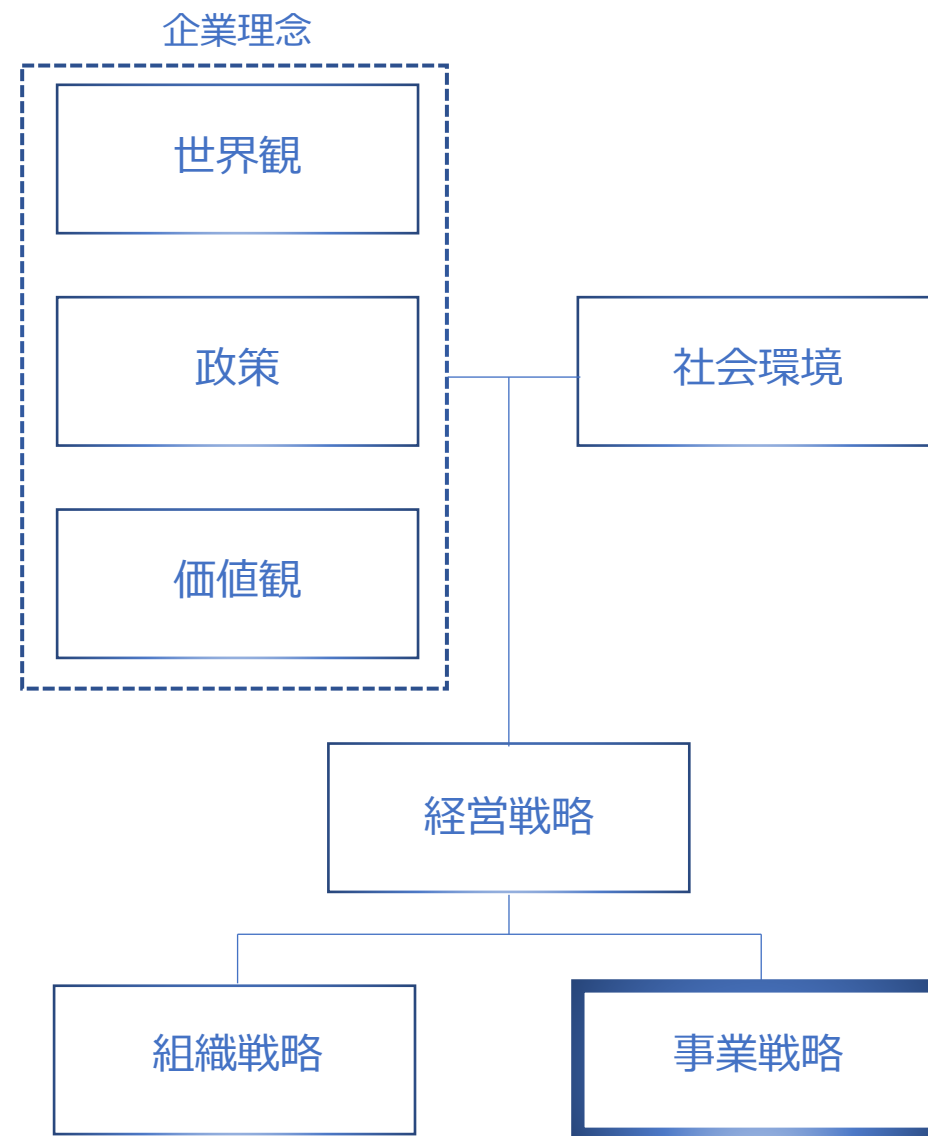
事業戦略

企業理念を体現するための経営戦略。
経営戦略をもとにしてどのような事業を具体的に示すのは事業戦略になります。

この先どのような事業構想で進むかの空間軸と、
どのようなスケジュールで進むかの時間軸を含めて示します。

企業理念が何のために働くのか、
事業戦略はどんな働きを期待されるかになります。

まずは事業を選択する上での定義を伝えていきます。



SIGNPOST事業戦略の定義

1、キャリアを創造できる事業だけやる

稼げる事業だからといってメンバーのキャリアや人生を度外視した事業はやりません。

事業創出の際は新たな事業理念から作る形になりますので、

SIGNPOSTの理念外の事業はグループ企業化を前提に進めてもらいます。

この際はTres Innovationグループの力も借りて進めます。

※どの企業系列でやるかは各社オーナー次第

新たな企業や事業を作り出す人がいることは、SIGNPOSTの企業理念に当てはまるので大歓迎です。

2、社会に価値提供できる事業だけやる

いくら企業理念に値する事業でも会社はボランティア団体ではないので、

事業創出はしていきますが売上が見込めない、社会に価値提供できてないと判断する事業はやりません。

長期を見込んだ革新的な事業も将来的に売上が見込めるのであれば、事業展開をしていきます。

※会社のフェーズによって出来るタイミングとできないタイミングがある

事業戦略（今後の展開）

1、*clientwork*事業のレベルを強化

- ・0次受け、1次受け企業の開拓で単価を上げていく
- エンド企業に直接提案できるような販路拡大を杉山、江六前主体で行う（2023年から開始）
- 案件選択肢の幅を広げるためにも今までの営業スタイルも継続し、商流は浅くしていく
- エンド企業開拓が進み次第、フリーランス集客サイトを作って個人事業主のチームも作る

2、社内メンバーでチーム体制で仕事ができる土壌を作る

- ・小規模請負から初め、ラボ型開発比率を30%まで引き上げる（2025年末まで）
- ・こちらの裁量でチームを構築してキャリアチャレンジのフォローができる状態を作る
- 上下関係のないプロジェクト単位の役割でチームが作られるような組織に（2027年までに）

3、*client work*事業の土台を継続して広げる

- ・2022年は月4名採用で動いていたが、2023年前半は組織を整えるために月2名目標で採用を進める
2023年後半からは月4名採用に戻して継続した経営基盤の強化を図っていく。
- リファラル採用の金額を増やして社内メンバーからの紹介を加速させていきたい

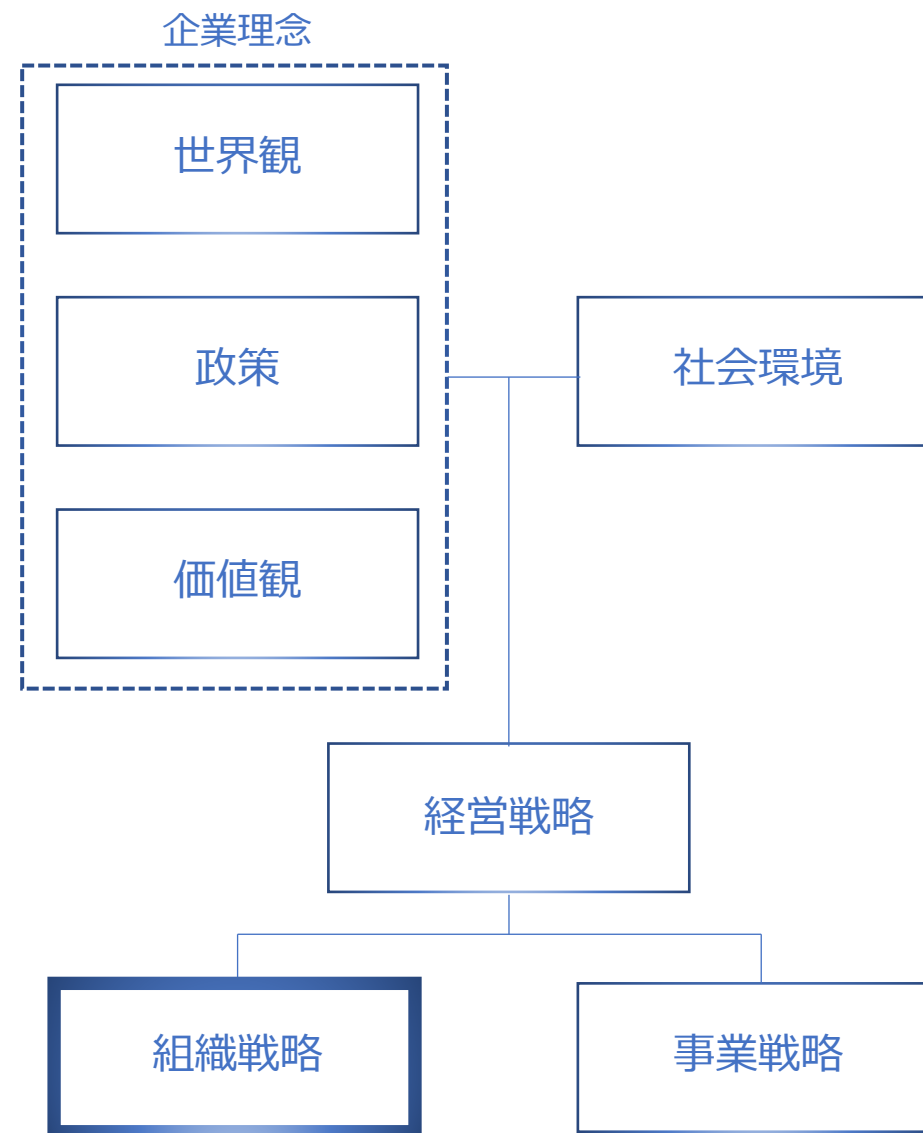
4、新規事業創出の場を継続して設ける（マネタイズが短いスパンで出来るものに限る）

事業コンテストなどを通じて、事業を作る経験を積める場を提供
事業化することで創出者も組織を作る経験ができる＋そのチームメンバーとしてキャリアを積める人材も増える
SIGNPOST内部で行うに適していない事業はSIGNPOSTの子会社かTres Innovation Groupの1企業として動く

組織戦略

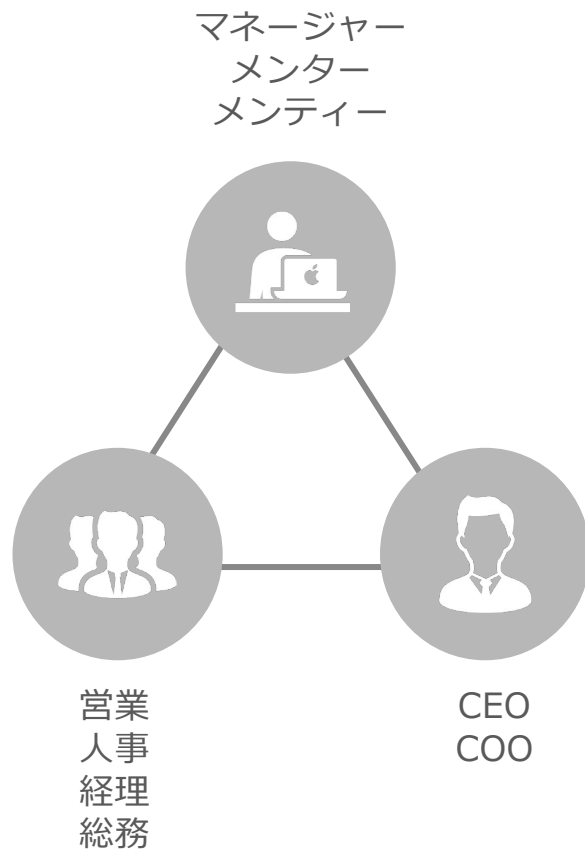
企業理念を体現するための経営戦略。
経営戦略を具体的に実行していくためのチーム体制戦略、役割設計、誰が何の責任を持って動いていくかを可視化するのが組織戦略です。

この中には社員が適切に行動できるような規範や定義、それに対する評価の水準も関わっていきます。



組織戦略（全社体制）

全社員に上下関係はありません。
皆が役割を担っており、各々のキャリアと人生を尊重しております。



技術者

Clientworkでスキルを磨きながら
自身の人生と照らし合わせて選択肢の幅を広げている



本社

技術者のサポートを行う業務でスキルを磨きながら
自身の人生と照らし合わせて選択肢の幅を広げている



役員

柔軟なキャリアと人生を設計できるような
環境を構築し続ける

組織戦略（全社体制）

全社員に上下関係はありません。
皆が役割を担っており、各々のキャリアと人生を尊重しております。

	目的	役割	業務内容
役員	会社の経営者として SIGNPOSTの道筋判断を臨機応変に行う	①会社の成長を切り拓く ②企業理念と価値観の体現者として行動を行う ③会社の売上、利益、組織、事業が フェーズにおいて適正な状態にする	会社にとって必要な業務を 臨機応変に行う
マネージャー	組織がSIGNPOSTの企業理念に 共感し行動できるように整備を行う	①社員全体へ理念と行動指針を浸透させる ②社員のキャリアプランとライフプランの最適化	<ul style="list-style-type: none">・新入社員の受け入れ・担当メンターと1on1・メンターMTG・マネージャーMTG・各社員の状況に合わせて 臨機応変に対応・組織改善における問題提起と 検討、改善
メンター	組織全体が意思疎通を図れるように 会社とメンティーの結節点となる	①結節点として組織の動きを把握する努力をする ②メンティーの状況把握と組織への連携	<ul style="list-style-type: none">・担当メンティーと1on1・メンターMTGで メンティー状況に合わせた報告
メンティー	企業理念を把握し、 SIGNPOSTの一員として行動する	①キャリアを創造し、人生を豊かに	<ul style="list-style-type: none">・メンターと毎月の1on1・状況に応じた報告相談

組織戦略 (*clientwork*)

特徴

1

技術者ドリブンの会社

- 営業が技術者一人一人に対してキャリアに合った案件を新規で探してきます！
- 相談しながらキャリアフェーズに合わせて案件を精査していきます！

2

キャリアと市場価値向上を目的に

- メンターと月1MTGで自分のキャリアを整えていきます！
- メンター全員が月1で集まって全社員のキャリア把握を行います！
- 随時単価をすり合わせて市場価値の把握を行います！

3

単価公開と技術に応じた対価

- プロジェクトごとの単価を公開して自分の市場価値を測るモノサシに！
- 単価に応じて給与が確定。単純な市場価値でしっかりとした還元を！

4

多彩な人材との交流

- 全社員Slackで繋がり技術共有の場を提供！
- メタバース空間を24時間解放。勉強会など交流会はその場で実施に！
- 対面でのレクリエーションも月1実施で多彩な業界人との交流を！

組織戦略（仕組みの意味）

1、技術者ドリブン

→理念を体現するために現時点で*clientwork*を行なっているので、
強制的なキャリア向上や、強制的な案件アサインがあってはそもそもやっている意味がない。

2、キャリア確認とフォロー体制

→自分が選んで任されている仕事を行うのは社会人として自走してほしいが、
キャリアや人生の方向性を相談なく明確に決めれている人はほぼいない。
“キャリアを創造し、人生を豊かに”という理念を掲げているからこそ、
会社と一体となって各々が理念体現ができるフォロー体制を持っています。

3、単価と市場価値に応じた対価

→自分の市場価値を常に俯瞰してモノサシとして把握するために単価を公開しています。
53%～61%の還元率は業界でも高く、各々のライフプランも考慮して設計しております。

4、多様な人材との交流

→*clientwork*で多様な働き方をしているからといって各々が勝手に自由な行動をすることは勿体無い。
各メンバーが持っている情報をナレッジとして共有し、組織として向上していきたいと思っています。

組織戦略（本社）

1

Web,IT,game人材に特化したキャリアサポート

- 技術者が安心してキャリアを積むことができる環境を形成してくれるチーム
- ※営業、採用、総務のポジションで上記サポートを行うことで各々のスキルUPに繋がっている

2

キャリアと市場価値向上を目的に

- メンターと月1MTGで自分のキャリアを整えていきます！
- メンター全員が月1で集まって全社員のキャリア把握を行います！
- 随時単価をすり合わせして市場価値の把握を行います！

3

業績と成果に応じた対価

- 本社員は技術者とは違い基本給だけの月給になっている。そこに会社業績と個人の成果に応じたインセンティブを付与している。
- ※clientworkの技術者は単価に応じた技術手当が毎月出ており、これが賞与（インセンティブ）の立て付けになります。

4

多彩な人材との交流

- 全社員Slackで繋がり技術共有の場を提供！
- メタバース空間を24時間解放。勉強会など交流会はその場で実施に！
- 対面でのレクリエーションも月1実施で多彩な業界人との交流を！

総じて

SIGNPOSTはこの図にある各種理念と戦略を軸にして動いていく会社になります。

また経営戦略以降は会社のフェーズによって柔軟に変えていくものになりますので、会社は変わるものだと思ってください。

その中でも認識のズレが常に起こらないように、方針を伝える頻度と内容はアップデートをしていきます。

情報の取りこぼしが無いようにナレッジの共有場も作っていきますので、今後も引き続き会社と一緒に成長をしてもらえればと思います。

