

中小企業の社員研修に
関する調査研究報告書

2012年（平成24年）3月

中小企業の社員研修に関する研究会
【法政大学大学院 坂本光司研究室】

Ⅲ. ヒアリング事例

Acroquest Technology 株式会社

1. 会社概要

会社名：Acroquest Technology 株式会社

所在地：神奈川県横浜市港北区新横浜 3 丁目 18 番地 14 住生新横浜第 2 ビル 3 階

代表者：代表取締役社長 新免 流(しんめん りゅう)

創業年：1991 年 (平成 3 年)

業 種：情報サービス業

従業員：60 名

経営理念：■社会への使命

Acroquest の創り出す技術で、社会を感動で進化させる。

■お客様への使命

人間の本質にコミットメントしたソフトウェアを提供し、
最大の信頼をサービスする。

■エンジニアとしての使命

革新的な技術思考を追求し、IT エンジニアの価値を向上させる。

2. 会社の沿革・特徴

同社は、ソフトウェアの開発及び提供を行っている IT 企業であり、主にシステムの受託開発、システム開発ノウハウのパッケージ販売、Java 障害解析、CMMI 達成ノウハウを支援するコンサルティングサービス、システム開発を効率化するための、実践的トレーニングセミナーの開催を事業内容としている。

特に「鉄道向け大規模路線設備監視システム」、「防災無線集中監視システム」、「官公庁向け集中監視システム」など、「集中監視制御システム」の開発を得意としており、この分野のリーディングカンパニーとして、自社開発のソフトウェアを用いて、社会的ライフラインを支える情報システムの提供を続けている。

加えて同社の特徴として、全体会議・全体査定のように、全社員参加型の会議・査定が実施されている。同社では社員の給与や賞与の査定は、全社員が参加する査定会にて、上司・部下の垣根なく 360 度評価を行っている。

また、全体会議では社員同士が社内の制度について、こちらも上司・部下の垣根なく活発な議論を行うことにより、全社禁煙や、全社一斉のコーヒープレイク、配偶者誕生日休暇などの多数のユニークな制度が生まれており、社員にとって働きやすい環境を社員たち

自身が決めることができる。

3. 社員研修を採り入れた理由・経緯・内容

(1) 社員研修を取り入れた理由・経緯

後述のプロフェッショナル研修を主導している副社長の新免玲子氏の言葉では「“搾取する者、される者”という関係ではなく、会社は社員のことを思い社員は会社のことを想う関係を築くためにも、まずは最初に会社が社員のためにどれだけのことをできるかが大切。社員に対して“会社に愛着を持ってね”とか“貢献してね”と言っても何もしていないのに愛着も貢献心も持てる訳がない。だから社員本人が自然と会社に愛着を持ち貢献したいと思えるよう私達が社員のためにどれだけしてあげられるか」という想いが根底にある。

(2) 社員研修目的と内容

社員研修を採り入れた理由・経緯にある「会社が社員のためにどれだけのことをできるか」に代表される制度が社員研修と言える。もちろん、技術革新の速い IT 業界であるから集中監視制御システムをはじめとするミッションクリティカルなシステムや、先端の技術を駆使したシステムの開発を担うための技術系講座を多く設けているが、技術系の研修以外にもビジネスマンとしての根幹を構築するための研修にも力を入れており、以下に特徴的な研修制度を4つ紹介する。また、この研修制度は社内コミュニケーションの活性にも大きな役割を果たしている。

①プロフェッショナル研修

同社では週に1度、1.5～2時間程度、新免玲子氏主導で「プロフェッショナル研修」という、ロジカルシンキングや、プレゼンテーション、顧客折衝といった、ビジネスマンとしての根幹を支える能力の向上を図る研修を行っている。この研修では、参加社員みなで議論を進めながらの形式を採用しているため、コミュニケーション能力の向上も行え、社員の人間力・仕事力の成長、そして地頭力を鍛える場として役立っているとのことである。

②技術研修

技術者集団の企業ということもあり、同社では技術力を伸長させるために社内にて100を超える講座を用意し、実施しており、それらの内容としては、開発手法や、プロセス管理、マネジメント手法など、幅広い分野で講座を開催している。同社の社員研修の特徴としては、研修の専任者はおらず、普段は業務を遂行している社員自身が研修の講師を行っていることと、研修が評価制度に組み込まれており、一定以上の講座を受講し合格しないと昇進できないということがある。

社内講座にこのような形式を採用するメリットとして、現場で必要な最新の内容を研修に

取り込めること、そして、講師となる社員にとっても、講座の分野のことを深く勉強しなければならないため、その分野の知識・能力向上が大幅に図れるということと、それを他の社員に教えるためにプレゼンテーション能力の向上も図れる。

③虎の穴研修とオーディション研修

入社後の新入社員研修として、技術者としての基礎を学ばせる2カ月間の「虎の穴研修」と、その集大成としてソフトウェアを新入社員に開発させる1カ月間の「オーディション研修」、開発したソフトウェアのプレゼンテーションを行う「オーディション発表」を用意している。なお、オーディション研修・発表では、実際の開発現場を模して、新入社員に上司役と、顧客役を付かせるといったように、実践的な形式を採用している。さらに、オーディション研修・発表に合格しないと新入社員は実際の業務に配属することはできず、期間で研修を区切るのではなく、実質的な成果を重視する姿勢の表れと言える。これまでの過去最長では、およそ1年間もこの研修・発表を繰り返し行った社員も存在したとのことである。

④社外研修（自己啓発への支援）

他にも、同社では、社員が社外の研修への参加を希望する場合、半額もしくは、全額を補助するといったことも行っている。特に最先端の技術動向を学ばせるために積極的に海外への研修参加を支援しており、昨年は、3、4年目の若手社員でも、そのチャンスを生かして海外のカンファレンスに参加し、社内にフィードバックしている。

これらのように同社の人材育成の取り組みがとても充実しているのは、社長の新免流氏曰く「歳を取るにつれ人間として成長するためには、人間的な教育が必要」、「年齢を重ねても技術者として活躍するためには、新しい技術・知識の習得が必要」といった思いが、教育制度に如実に反映された結果であると言える。

4. 社員研修による業績への効果

技術力向上の教育研修もさることながら仕事力向上や人間力向上のプロフェッショナル研修があるからこそ組織の一体感が醸成され、それぞれのメンバーがチームワークを持ちプロジェクトを遂行できることは業績への影響は非常に大きい。

5. 訪問後記

同社が社内外で行う研修は、1人当たり少ない社員でも最低年間170時間（月間14時間）、多い社員では270時間（月間22時間）を教育に費やしている点は、ぜひ多くの企業に取り入れて頂きたい。

その中でも具体的な業務（技術系）以外の仕事力や人間力の向上といった多岐にわたり教育をしている点は素晴らしい。

またランチタイム・ティータイム・ディナータイムにメンバーが自主的に集まり近況を共有する文化&風土や、年2回実施する社員旅行や忘年会は「一体感を高めるためにやる」のではなく「一体感があるからできる」という点に本質を感じた。

(門田政己)