

人が育ち、組織が動く “対話力”による社内改革

学びが文化になる ヒューマンスキル改革



研修の様子

研修への取組が従来比2倍以上に拡大
リーダーシップ向上により生産性向上を実現

企業情報
業種 情報通信業(情報サービス業)
事業内容 各種システム開発、システム第三者検証サービス、プロジェクト支援サービス等
創業 1971年1月
代表者 代表取締役社長 畠山 英俊
所在地 神奈川県川崎市川崎区駅前本町11-2 川崎フロンティアビル8F
従業員数 280名(男性170名、女性110名)2025年1月現在
企業紹介

ITサービス会社として、各種システム開発からシステム第三者検証サービスまで、幅広いサービスを提供。「信頼とサービス」をモットーに、エンジニアの生産性向上とチーム力の強化を通じて、顧客の多様なニーズに柔軟に対応しています。



<https://www.apricotinc.co.jp>



人事総務部 部長
長津 寛之

取締役兼執行役員
山田 幸子

従来の課題

- ・ 新人教育でより丁寧で具体的な指導が求められる時代背景
- ・ リーダー層及び中堅層のマネジメントへの消極的な姿勢
- ・ 業務環境面でも担当範囲で手一杯になる多忙な状況の連続
- ・ 優れた技術スキルに加え、ヒューマンスキル面での成長機会の創出が課題

各種システム開発、システム第三者検証サービス、プロジェクト支援サービス等を事業とする当社では、エンジニアのチームリーダーとしてのリーダーシップとマネジメント力の向上が重要課題となっていました。しかし、一部のリーダー層及び中堅層には、リーダーシップやマネジメント業務に対して消極的な姿勢が見られ、担当業務で手一杯になる多忙な状況が課題となっていました。近年の特徴として、以前は見習う姿勢が強かった若手も、細かく指示しなければ動きづらい場面が増えてきており、その指導方法も新たな手法が求められていました。

取組概要

個々の課題に応じたヒューマンスキル研修を段階的に実施

(1) 業界団体主催のオープン型研修の戦略的活用

所属する業界団体が提供する年間数百講座の中から、5つのグループに最適化した研修プログラムを選定。同業他社も参加するオープン型研修を通じて、自社だけでは得られない気づきや、互いに励まし合う効果が生まれました。

- 複数企業でのディスカッション・ロールプレイによる実践的学習
- 他社事例から自社の強みを再認識する機会
- 同業他社との課題共有による相互刺激

(2) 専門研修プログラムの段階的実施

個々の課題に合わせて以下の専門研修を実施し、段階的なスキル向上を図ることで、社内での変化が徐々に目に見えるようになってきました。

主要研修プログラム

- 「任せる技術」強化法講座
— 「自分がした方が早い」思い込み解消

- 「主体性を育てる上司力」講座
— 部下の自主性向上手法
- 「やる気を引き出すマネジメント講座」
— 現代的モチベーション技術
- 「クルーシャル・カンバセーション(重要な対話)」
— 重要な対話技術の習得
- 「リレーション強化講座」
— 顧客関係構築の実践手法

実施効果

研修受講による効果

研修受講数

従来比 **2倍以上に拡大**

信頼関係と良好な社内環境の構築
退職率の低下

自律的学習文化の全社的浸透
継続的なスキル向上意識を醸成

(1) 部門間連携の抜本的強化

相手に応じたコミュニケーションの重要性を理解し、営業・エンジニア間での信頼関係構築において良好なコミュニケーション環境を築きました。様々なキャリアを持つメンバーが同じ研修を受講したことで、担当ごとに重視するポイントが異なることが明らかになり、部門間での相互理解に向けたコミュニケーションが増加しました。

- エンジニアが抱えていた「意見が通らない」という意識が「適切に話せば理解し合える」へ転換
- 顧客・エンジニア・会社の三者間でのニーズ調整力向上
- スキル不足に起因する離職が減少

(2) リーダー層の意識変革と個別最適化の実現

研修により想定外の気づきを得ました。研修を通じて一部の社員はリーダーとしての役割について再考する機会を得ましたが、これにより個々の志向や適性に応じたキャリア形成支援の重要性を再認識。「マネジメントに消極的」の真の理由が明確になり、グループ編成を見直す必要性に気づくという貴重な学びを得ることができました。

- 新人教育へ積極的に参加する社員の増加
- 研修を義務的だと感じていたが、目的を理解することで自発的行動へ変化
- リーダー志望者による自発的なアピールの増加

(3) IT業界特有の課題への対応力向上

顧客先常駐という当社の就業形態において、顧客との信頼関係構築に向けて、マネジメントスキルの重要性を認識。適材適所の重要性を理解し、より戦略的に人材を配置できるようになりました。

成功の決め手・秘訣

1. オープン型研修による相乗効果の創出

同業他社との合同研修により、自社だけでは得られない刺激と気づきを獲得。他社の成功事例や課題を知ることで、自社の取組への励みと客観的な評価基準を得ることができました。

2. 個別課題に応じた研修プログラムの選定

画一的な研修ではなく、営業部門・リーダー層・女性社員など、グループごとの課題に最適化した研修を実施。一方で、想定外の結果も含めて受け入れ、個別対応の重要性を認識しました。

3. 段階的な導入と継続的フォローアップ

補助金を活用して従来の部門別研修を社内統合的な教育体系に発展。研修後のフォロー面談により効果を継続的に確認し、必要に応じて追加サポートを実施しました。

社員の声

エンジニアとのコミュニケーションで、相手の状況をしっかり踏まえて説明できるようになり、腹落ちしてもらえるケースが格段に増えました。以前はうまく理解してもらえなかったことが、スムーズに進むようになったのが大きな変化です。

最初は自分の役割について考え直すきっかけとなりましたが、会社が一人ひとりの特性を理解し、キャリア形成を支援してくれていると実感でき、安心して自分の進む道を見つけることができました。今は新人指導にも積極的に関わっています。

今後の展開

ヒューマンスキル研修の継続的深化

今回整備した教育の枠組みを活用し、他の社員にも順次、同様の研修を展開。より実践的かつ具体的なマネジメントスキル習得研修へとステップアップを図ります。

新技術対応スキルの開発

生成AI活用など新しい技術の変化にも柔軟に対応できるスキル開発に取り組み、社会の変化に即した人材育成を推進します。

自律的学習文化のさらなる発展

受講経験者が別の社員に声をかけることで受講者が増えるという好循環を活かし、全社的な学びの文化の定着を目指します。

研修効果を最大化するためのポイント

1. 想定外の効果も含めた柔軟な対応力

研修で期待した効果が得られない場合も含めて受け入れ、それを新たな気づきとして活用。失敗も成長の機会と捉える組織文化を醸成しました。

2. 計画的導入による組織全体の理解促進

部門別研修から統合的教育体系への転換を計画的に実施。組織全体の理解を促進しながら、着実に効果を積み重ねました。