

人を大事にするのが、
“APCらしい”人材育成。

株式会社エーピーコミュニケーションズ
組織能力開発部 部長
片桐高自 Koji Katagiri

INTERVIEW
教育担当者
インタビュー
file 25

目指すのは、
将来のキャリアを
一緒に考える“パートナー”。

株式会社エーピーコミュニケーションズ
組織能力開発部 キャリア相談室
セクションリーダー
池田幸恵 Yukie Ikeda

「SI業界を活気に満ちた面白い業界に！」を標榜する『株式会社エーピーコミュニケーションズ』。SEが先頭に立ってビジネスを牽引する、エンジニアによるエンジニアのための会社だ。同社は今年、一般財団法人日本次世代企業普及機構の「ホワイト企業アワード 人材育成部門」を受賞。人を大切にしている人材育成について、組織能力開発部の片桐高自さんと池田幸恵さんに話をうかがった。

猪俣奈央子 >> 文
Text by Naoko Inomata
櫻井健司 >> 写真
Photographs by Kenji Sakurai

将来のキャリアに悩む 若手の力になりたい

システムインテグレーション事業を展開する株式会社エーピーコミュニケーションズには、400名弱の社員が在籍。その9割がエンジニアだ。入社するのは20代〜30代前半の若手が多く、未経験から手に職をつけたいと同社の門を叩く者も少なくない。年間約50名近くのエンジニアを採用するなかで、課題としてあがっていたのが、社員の定着率向上だ。

池田「離職者を含む20代のエンジニアと話をするなかで気づいたのは、自身で将来のキャリアを描けないがゆえに不安や悩みを抱えている若手が多いということ。ある社内アンケート結果では、87.5%の若手が『キャリア形成に悩みを抱えている』と回答したほどです。一方、若手エンジニアを育成

する現場の管理職も同様に悩みを抱えていました。部下の1on1ミーティングは行っていました。ですが、できるのは目標の進捗管理が限界。将来を見据えたキャリア支援までは手がまわらない、もしくはやり方がわからないというのが現状だったのです」

そこで組織能力開発部では、社員へのキャリア面談とキャリア開発支援研修を行う「キャリア相談室」の発足を検討する。しかし、立ち上げまでの道のりは、決して平坦なものではなかった。

片桐「社員のキャリア開発のみを目的とした面談を行っている会社は、一部の大手企業のみです。中小企業での事例は、ほとんど見当たりません。キャリア相談室を立ち上げる必要性が本にあるのかどうか、経営陣も当初は懐疑的だったのではないのでしょうか。当時の担当者

は、キャリア開発先進企業3社を訪問し、実施状況や課題をヒアリングしたうえで、3回にわたって社長にプレゼンテーションしたそうです」

大切なのは中立な立場で フォローし続けること

経営陣の理解を得て、同社がキャリア面談の取り組みをスタートさせたのは2018年。キャリアコンサルタントの国家資格を取得した社員が、1時間かけて社員の悩みに耳を傾ける。キャリア相談室を設置しても敷居が高く、面談希望者が増えないという他社事例を参考に、将来や仕事に悩みを持ちやすい20代の社員は、入社3カ月、6カ月、1年のタイミングで、面談必須とした。

そのほか、「ストレングスファインダー」という診断ツールを

用いて自身の強みを知るキャリアデザイン研修も行っている。

池田「キャリア面談や研修をするうえで私たちが大切に行っているのは、中立的な立場であること、守秘義務を徹底すること、継続してフォローすることです。上司でもなく、先輩でもなく、人事査定に影響を与えない第三者だからこそ話せることがあります。面談では将来のキャリアにとどまらず、『仕事の難易度が高い』『人間関係が上手くいっていない』といった悩みも出てきます。その二つひとつに対して、一緒に解決していくパートナーとして向き合っていく。状況によつては本人に開示了承をとつたうえで上司に話し、チーム全体で解決に向けて動いたり、場合によってはジョブローテーションを行ったりすることもあります」

キャリア相談室を利用した社員アンケートでは、受講者の95%が「面談に満足」と回答。若手が抱える問題の解消や離職率の低下につながる手応えを感じている。2019年度からは、面談必須の対象者を30代前半にまで拡大させた。



YUKIE IKEDA
池田幸恵(いけだ・ゆきえ)
高校時代から国際的な食糧問題に強い関心を持ち、青年海外協力隊の一員として海外でボランティア活動を行う。その後、株式会社エーピーコミュニケーションズに入社。大手通信キャリアでの運用・保守業務を担当後、教育部門への異動を希望し、ITエンジニアからキャリアコンサルタントにキャリアチェンジをして今に至る。



KOJI KATAGIRI
片桐高自(かたぎり・こうじ)
国内電機メーカーで電力・水道・鉄鋼分野等のシステムエンジニア、外資系教育会社で主にIT系のインストラクターを経て、株式会社NTTデータユニバーシティにて人材育成の方針や施策の策定等を担う人材育成のコンサルタントとして従事。その後、株式会社エーピーコミュニケーションズに入社し組織開発や能力開発を担当する。

人と向き合うことで 得られる学びや気づきが、 仕事の原動力—池田

共通言語をつくり、企業文化を浸透させる機能を担うAPアカデミー。この他にも同社では、年3回の社員総会や現場報告会、幹部が常駐先近くまで出向き20〜30人規模で社員とのコミュニケーションを図る「カタルバ」、100人以上が参加する大懇親会「ふれあうSAKABA」など社内交流の場を積極的に設けている。根底

にあるのは、「人を大事にする」という同社のゆるぎない想いだ。片桐さんと池田さんは、同社の組織能力開発担当としての仕事のやりがい、最後にこう語ってくれた。

池田「私自身、エンジニアから組織能力開発部へと、社内キャリアチェンジをして、『人の話を聞くことって、こんなに楽しいんだ』『人から学ぶことって、こんなにたくさんあるんだ』と知りました。20代の若手や新卒社員とかかわる機会が多いのですが、私が発するひと言が、彼、彼女らに少なからず影響を与えてしまう。ぐんぐんと吸収してくれるのを目の当たりにする分、『もっと自身を磨いていきたい』『人生の先輩としての引き出しを増やしていきたい』と思います。本当に、日々勉強です。人からの学びや気づきが、仕事のやりがいにつながっています」

「お世話になったIT業界に好影響を与えたい」と思い至り、当社に入社しました。これまでに人材育成のコンサルタントとして外部から行っていたことを、自社で腰を据えて、トライ&エラーを繰り返しながら積み重ねていけることは大きな喜びです。これからも現場のエンジニアの声を大切に、組織として能力を高めていけるよう尽力していきたいですね」



エントランスにはAPCのモニュメントが！



開放的なエントランス



気分転換にカウンターで仕事や雑談も！

株式会社エーピーコミュニケーションズ
東京都千代田区鍛冶町2-9-12 神田徳力ビル3F
TEL.03-5297-8011 <https://www.ap-com.co.jp/>
日本のSI業界を活気に満ちた面白い業界にすることを旨とするマルチエンジニア集団。IT基盤ソリューション事業を中心に、自社サービスの企画開発にも着手し、11期連続で成長中。社員の約9割がエンジニア。「エンジニアとお客さまを笑顔にする」をVisionに掲げ、技術とビジネススキルを持ってお客様のビジネスに寄り添える優秀なエンジニアを未経験も含め多数育成している。



INTERVIEW

教育担当者
インタビュー

file 25

これまで培ってきた経験を、 若い人たちに 還元していきたい—片桐

池田「本来は、私たち組織能力開発部だけではなく、若手社員にかかわるすべての人がキャリア支援の知識を持ち得ているというのが理想です。昨年からは、リーダーがメンバー（部下）と互いの理解を深め合い、本音で語り合える信頼関係を構築するために必要となる傾聴スキルを向上させる研修をはじめますが、現場から

の反応が良く、着実に成果が出ているのを感じています」

技術向上だけではない文化を育む「社内大学」

エーピーコミュニケーションズでは、2009年に人材育成を行う社内大学「APアカデミー」を発足。毎年ブラッシュアップしながら少しずつ研修を増

やし、現在の講義数はなんと100コースを超える。

片桐「エンジニアが主体の会社ですから、基礎から上流まで技術力を磨く講義が充実しているのはもちろんのこと、『技術』以外にも、『企業理念・戦略の理解浸透』『KAIZEN・サービス開発』『経営・マネジメント』『Boot Camp』などのさまざまなジャンルが用意されています。今や、エンジニアに求められるものとして技術力はもちろんのこと、事業戦略の理解やコミュニケーション力、問題解決のスキルなどIT技術以外の力を兼ね備えてはじめて、本当の意味でお客さまに満足いただけるサービスを提供することができそうです。当社では、ビジネスをけん引するマルチエンジニアを育てるべく、全方向のカリキュラムを組んでいます。研修に代表されるようなOFF F-JTをどこまで重視するかは、企業によって考え方が分かれるところですが、会社の共通言語をつくり、目には見えない企業文化を根付かせたりするうえで、とても重要なもの。とくにお客さま先に常駐する社員が多い当社には欠

かせない取り組みだと捉えています」

社員は100コース以上あるバラエティ豊かな講義のなかから、自身のキャリアに合った研修を自由に受けられる。驚くのは、これらの講義のほとんどを内製化できている点だ。講師は、ほとんどを同社の社員が担当している。

片桐「講義を自社で企画し、社員が講師役を担うことで、結果的に受講者の満足度を高められると感じています。研修内容は、会社の事業戦略に完璧に沿ったものになりまじ、現場で起きているケーススタディなどを用いながら、一般論ではなく、実務に近い形で教えることができる。また、研修が終わったあとも、講師役の社員といつでもコンタクトをとることができそうです。わからないことを質問したり、プロジェクトごとの相談に乗ってもらったりすることができそうです。一方、講師役のエンジニアも、自身の知識を棚卸してきたり、指導力を磨けたり、人脈が広がったりと、メリットは大きいようです」

社員同士の交流を促進し、