

## ITスキル標準をベースとした人事制度の構築(第9回 ソフト会社における人材育成(続き))

今回は、ソフト会社における人材育成の考え方についてご説明しましたが、今回は、事例紹介させていただいている(株)パワーハウスでは、どのように人材育成しているか、ご紹介します。

### 1、社外研修コースの設定

パワーハウスでは、社員教育のための研修コースを「人材育成ガイドブック」にまとめ、本年1月に公表しました。

エンジニアのグレード別(テクニカルエンジニア、システムエンジニア、マネージャ)に受講できるコースを設定しています。

研修コースは、プログラム開発(DB設計含む)、アプリケーション開発、プロジェクトマネジメントの3区分としています。

研修は、Eラーニング、CD-ROMによる自習、集合研修の受講などの方法で受講しやすいように考えています。

### 2、社内での人材育成の具体化

この、研修コースの発表後、社内で自分たちの実情にあった人材育成をしようと、リーダーが中心となって、育成方法を考え実行しはじめました。

前回、社内で人材育成が大切だという価値観をもつことが人材育成成功の基本だ、と申しましたが、パワーハウスではまさにその基本が出来てきたといえます。

また、これも前回ご説明しましたが、社外研修は体系的に学び、かつ一定のレベルを保つことに役立ちますが、自社のニーズに直結しないという問題点があります。パワーハウスのリーダーは直感的にこの問題点に気づいて手作りの教育をはじめたと云えます。

リーダー会では、社内での人材育成の目的を、「ヒューマンスキルの向上」と「高度な技術や知識の向上」という二つの目的としました。

### 3、ヒューマンスキル向上の取り組み

#### 1)社員からアンケートをとった

社員から、仕事をするうえでどんなことに気をつけているか、アンケートを取り、それを全社員に公表しました。なるほど、仕事のときはこういうことに気をつける必要があるのかと具体的に良く分かります。

アンケートの回答例をご紹介します。

「自身の仕事の納期は絶対に守る。もし、間に合わないような場合は早めに理由と共に

その旨をリーダー・現場責任者に伝える。個人的な感覚では毎日遅くまで残業して結局、納期に間に合わない人より、毎日定時で帰っても納期に必ず間に合わせられる人間の方が現場(お客様)の信頼は遥かに高いです。また、懸案事項を伝えなくて黙々と頑張っても結局できないなら、むしろ早めにスケジュールの見直しを提案・お願いする方が責任感の強い人間とみなされる場合も多かったです。

気づいたことは必ずリーダー・現場責任者に報告する。

例えば、自分の担当以外でも仕様上、環境上、このまま進めたら問題が発生しそうな場合は、リーダー・現場責任者に必ず報告します。それが最終的にネックとなって作業戻りや新しい作業が発生してしまうのを事前に防げるため、結局、自分自身を助けることにもなります。

当たり前のことですが、「約束を守る」ことかと思えます。

仕事の納期・品質から、勤勉に至るまで、人間としての信用度合いにダイレクトに影響します。それと同じくらい、「できない約束はしない」ことも大事だと思います。ただ、

努力だけは惜しみなくするべきですが、

同じように当たり前すぎるくらい当たり前なのですが、「挨拶の励行」です。

その会社の社員さん(とか偉い人)のみにとどまらず、守衛さんやら掃除のおばちゃん

おじちゃんにいたるまで、挨拶しましょう。というか、しています。

あいつはいいヤツだ。と思われることは、仕事の能力と同じくらい大事です。と言いますか、仕事の能力の一部だと思います。

現場で自分の目標(技術能力でもタスク管理能力でも)となる人の存在を意識し、そのノウハウを吸収することを常に求める。

指示されたスケジュールをさらに細分化して管理し、日次及び問題発生時点で速やかに報告するとともに、問題事象への対応策を提案する。

求められていなくても自分から進捗報告をするようにしています。お客様の中には、仕事を丸投げする方もいま

すが、あるタイミングで報告することでリスクを回避しています。お客様も安心することができると思います。

## 2) ビジネスマナーテキストの作成

「当社の考え方、お客様、勤怠、態度、業務での心がけ、お客様・仲間との信頼関係」という項目について社内で作成し、皆に配布しました。  
社員行動の目安となり、社員の評判がお客様で向上してくるものと思います。

## 4、社内技術講習会の実施

リーダークラスが講師となって、最新技術や高度な技術について講習会を開催することとしました。技術者の心得的な講習も行う。

関係技術分野の社員は全員参加、他ジャンルの社員も参加可能としています。

講習会のテーマとしては次のようなものが上がっています。

- ・業務系システム構築の方法
- ・ソフト業界でのスキルアップの方法
- ・リーダーとしてのメンバー指導法、後輩を育てる方法
- ・デザインパターンの紹介と使用例

## 5、亀谷社長のコメント

人材育成がソフト会社の使命であるということは、良く認識しています。

ただ、なかなかうまく行っていなかったのも事実です。

人材育成ガイドブックの発表以来、人材育成についての議論が活発化してきました。

リーダー会議に私も出席していますが、リーダーが人材育成をどうするか真剣に考え、実行し始めています。

リーダー自身の育成、社員の育成が少しずつなされ、会社のレベルが上がるように今後も力を入れて行きたいと考えています。