

強い企業の



現場力



月に1回開催される「働楽塾」。休日でも自由参加にも関わらず、大勢が聴講する



vol.10 IT働楽研究所

# 技術と人間を磨く「働楽塾」

創業以来、毎月自社で企画した勉強会に一流の人を呼び、  
知識とモチベーションの向上を実現している。  
「人の成長」を経営目的にまで掲げる同社の取り組みを紹介する

取材・文：中田正則 写真：野瀬勝一  
Text: Masanori Nakata Photo: Shoichi Nose

人の育成は  
経営目的のひとつ

「企業は学校ではありません。しかし当社では、業務を通じて人を育てること、あるいは、社員が立派な企業人に成長できるような環境を提供し続けることは、経営の目的のひとつだと明言しています」

東京・神田に本社を置くIT働楽研究所の西島富久代表取締役社長は、柔和な笑みを浮かべながらこう語る。

同社は、日立製作所で三〇年以上にわたり通信・ネットワーク分野の技術・製品開発に携わった西島社長が二〇〇三年に創業。情報系システムインフラの設計・構築をはじめ、ソフトウェア開発・設計、セキュリティシステム開発などを幅広く手掛けるITエンジニアリング会社だ。そもそも西島社長が起業を志した



代表取締役社長  
西島富久氏



本社にある研究開発部の様子。木をふんだんに使った環境の良いオフィスが、パソコンに向かう疲れを癒す

のは、次のような動機からである。「従来の日本では、企業がお金と時間をかけて人を育てており、それが日本産業の強さにもつながっていたと思います。ところが近年は、中小企業はもとより、大企業でさえ人材投資ができなくなってきた。そうした中では、人を育てることが重要だし、人が育つことが会社の成長、ひいては社会貢献になると考えました」

こうした思いがベースにあって、創業から間もない〇四年一月にスタートしたのが、「IT働楽研究塾(働楽塾)」である。これは毎月、原則として第二土曜日の午後で開催している社内勉強会だ。高名な大学教授や

社外の一流技術者など専門家を講師に招いて、幅広いテーマで濃密な内容の講義が行われる。内容は、業界動向や最先端のIT技術の考え方が中心だが、技術とは直接関係のないマネジメント関連も含まれる。

「その道を極めた人というのは、卓越した仕事の取り組み姿勢とか考え方、あるいは技術の限界に挑戦し、突破する際の苦闘のエピソードなどを秘めておられます。そういうものが、働楽塾の狙いです。それが、後の技術者人生の大きな指針にもなるはずですからね」

この働楽塾のアイデアについては、西島社長の実体験に負うところが大きかったという。会社員時代に、幹部などから技術面以外も含めたさまざまな有益な話を聞き、それが今も自身の糧になっていることから、若い社員たちにも同様の体験を提供しようとしたわけである。

働楽塾は今年で八周年目を迎え、現在までに開催数は八〇回を超え、参加者は延べ四〇〇〇人(回ごとの重複を含む)に達している。今年七月の働楽塾を実際に取材してみた。会場となっている同社内の研修室には、約四〇〇〜五〇〇人が集まってい

強い現場のポイント

独自教育を成功させる

働楽塾は自由参加だが、自己研さんに励むインセンティブを高めるため、参加回数をポイントにして年末表彰の対象にしたり、報酬に上乘せしたりしている。勉強を強制するよりも、自発的な意欲を引き出す仕組みを作るほうが効果は高い。

た。本来は休日のため、完全な自由参加ではあるが、毎回この程度は参加しているそう。また、学生や一般にも門戸を開いているのも働楽塾の特色で、この日も取引先の企業から、数人が加わっていた。社員の方は、年齢性別などさまざまだが、休日らしくカジュアルな服装の二〇〜三〇代の若い層が目立つ。今回のテーマは、「ソフトウェア短期開発技術のフレームワーク」。専門的な内容ではあるものの、大手企業で先端実務を長年経験した講師の話は巧みでウイットに富んでおり、門外漢が聴いても興味深い。ときどき周囲の様子をうかがってみると、皆、メモを取りながら、講師の





1. 本社のカラフルな壁は社員が自分たちで塗装したもの。「人を大切に」会社は、環境面でも働きやすさを意識している。 2. 赤を基調にした会議室。 3. 打ち合わせスペースもリゾートホテルのようでユニーク

話を非常に真剣に聴いている。

休憩を挟んでの二部構成の講義が終わると、質疑応答タイム。担当者が質問を募ると、すぐに社員から手が挙がる。質問したのは、いずれも若手の社員で、男女一名ずつ。両者とも、この日の講義内容と自身の業務とを絡めた鋭い質問内容だ。講師は二人が納得するまで説明し、予定時間をオーバーしたところで当日の働楽塾は終了となった。合計で三時間を超える長丁場だったが、疲れよりも、満足そうな表情を見せる社員が多かったのが印象的だった。

### 仲間と共に学び切磋琢磨する

この働楽塾と同様に、いわば本人が自ら成長するための場と位置づけているのが、「実践講座」だ。働楽塾がある日の午前中に開催しているが、こちらは、より実務に即した内容で、社員が講師を務める。講師については、テーマごとに人材開発部が選定して依頼しているが、働楽塾同様にあくまで自由参加である。通常の教育システムも、もちろん充実させている。新人の導入教育か

ら経営幹部研修まで、段階を踏んで、スキルアップやキャリアアップのための各種教育研修を行っている。

さらには、教育も兼ねながら、社員の連帯感や一体感を高めるための施策も整えている。例えば、年度初めには「会社総会」と称して事業方針を皆で共有しながら、懇親を深める。秋には、一泊二日で研修旅行を実施。一日目は研修の後、夜に懇親会、翌日はスポーツなどのレクリエーションだ。これには内定者も全員参加、費用は全て会社負担である。

このような各種の教育・育成施策では、いずれも「仲間と共に学ぶという姿勢」を大切にしていると語る西島社長。前出の働楽塾や実践講座が、自主参加であるにもかかわらず毎回積極的に参加する社員が多いのも、親しい仲間同士で情報交換し、切磋琢磨する企業風土が浸透しているからこそというわけだ。

また、直接的な教育以外にも、人を育てるための同社独自の方策として、「ポジティブなローテーション」がある。派遣や請負業務の多いIT企業では、いったん派遣したら、そのまま何年も同じ仕事を継続するというケースが多い。しかし同社では、社員一人一人のキャリアや成長を見

据えながら異動を実行している。

「例えばある請負先で数年やってきたとすると、もう少し別の技術を習得させたいとか、そろそろリーダーにして部下をつけ、同じ分野でも深いのある仕事をさせようといった取り組みをしているのです」

こうした一連の施策により、「創業時から比べると、格段に社員も成長した」と西島社長は目を細める。当初は一〇数人の規模でスタートしたが、現在は関連会社を含め、グループ全体で売上高約二〇億円、従業員数約二六〇人の企業に発展しているのがその証しだ。さらに今後は、二〇一五年までに売上高五〇億、従業員数五〇〇人を目標にしている。「そのためには、これまでの派遣や業務請負中心から、海外展開を含めた自立型へのビジネスモデルの転換が不可欠です。そこでは、教育の形も相当変わってくると思います。今は幹部候補や役員候補の育成が課題なので、これからは、できるリーダーをどう育てるかですね」

創業期を終えたIT働楽研究所では、教育の重点をこれまでの社員全体の底上げから、リーダークラスの強化に移して現場を活性化させ、次のステップアップを目指していく。