

20 株式会社アクトシステム

支援テーマ : 世代間ギャップに関する施策提案
実施タイプ : 1回コース



社長向けコンサルティングと 従業員向けD&Iセミナーで、 世代間ギャップを埋める契機づくりを実施

設立 : 1994年6月
本社所在地 : 水戸市
代表者 : 代表取締役 川崎 雅二
業種 : 情報サービス業
HP : <https://www.actsystem-inc.co.jp/>
従業員数 : 45名

▶ システム開発を通じてお客様の繁栄と 社員の自己実現を支える

アプリケーションソフトの設計及び開発、情報システムの開発及び運用、WEBサイトの構築及び運営、ITコンサルティング、パッケージソフトの設計及び開発を実施し、携わる分野も多岐にわたります。ITが必要とされる場面が一層広がる中、当社は多様化する開発ニーズをカタチにしています。



コンサルティングの経過

1. 概要

実施日

2025年11月11日（火）

課題

- ◆30代以下の若手社員の仕事への取り組み方や仕事観について世代間で期待するスタンスや価値観にギャップが見られる。
- ◆これまで研修などの取り組みを実施しておらず、D&Iの考え方が社内十分に共有されていない。

取組

- ◆社長、経営幹部への事前ヒアリングを行ったうえで、約1時間対面でコンサルティングを行った。
 - ◆社員約20名に対し、D&Iの基礎と仕事への応用についてレクチャー形式でセミナーを行った。
- ※事前ヒアリングで相談があった障害者雇用に関して、県から紹介を行い、特別支援学校の見学、就職・採用相談を実施した。

成果

- ◆社長へのコンサルティングにおいて、世代による仕事観のギャップを縮めるための社内コミュニケーション事例の紹介を行った。また社内イベント等の活用による社内コミュニケーション活性化案を提案し、実施を検討することになった。
- ◆社員へのD&I基礎セミナーを行い、参加者から熱心な反応が得られた。

2. コンサルティング内容

◆ 世代間ギャップや「高信頼性組織」についての理解促進

世代による仕事観の違いや、やりがいの違い、その違いが起こった生育環境などについて、事例や調査データを基に説明した。また、より能動的で自律的に成長するチームを目指す「高信頼性組織」についての研究結果を説明・共有し、アクトシステムにおけるその実現性について意見交換した。

◆ コミュニケーション手法の提案・今後の方向性の検討

社員が安心して活躍できる真の心理的安全性や、それを支えるリーダーシップのあり方、リーダーと部下のコミュニケーションのノウハウについて事例をまじえて提案を行った。また、具体的な手法として、アクトシステムの実情に沿ったコミュニケーション機会の創設やモチベーションアップのための仕掛けについて意見交換し、今後の社内でのイベント開催についての検討を促した。

◆ 社員向けD&I基礎セミナーの実施

約20名の社員が一堂に会し約60分のレクチャー形式のセミナーを実施した。構成については、ダイバーシティ基礎知識、アンコンシャス・バイアスとその影響、エンゲージメント、心理的安全性等とし、熱心な参加姿勢が見られた。

コンサルティングの成果と今後に向けて

社内コミュニケーション強化を軸としたモチベーション向上策の整理

川崎社長とのミーティングにおいて懸案事項であった若手社員のモチベーションを高めるための手立てについては、世代ごとの成育歴等を確認することで一定の傾向は把握できたかと思う。最終的には社内コミュニケーションの量を増やすために、①社内イベントの機会拡大と、参加しやすい企画の工夫、②上司世代による若手への理解と声掛けの工夫が鍵となると考えられる。また、今回実施した社員向けD&I基礎セミナーによって相互理解が進むことが期待され、次世代幹部社員の育成に向けた方向性や具体策が見えやすくなると思われる。さらに、障害者雇用が実現し、新たに多様な人材が組織に加わることで、企業活性化の契機となる可能性も十分にあると考える。



今後の取り組み

◆若手社員のモチベーションについては、社長と社長直下の組織にて社内イベント企画の検討が行われる予定。世代を超えたコミュニケーション施策については単発コンサルティングでは追いきれない部分があり、企業の風土にマッチしたアイデアが実施されることに期待する。

◆障害者雇用に関しては茨城県の担当課からの紹介、案内を行い、特別支援学校の見学、就職・採用相談が動き出しており、その結果が待たれる。身体障害者用にユニバーサルトイレの整備は行われているが、その他多様なケースへの対応等について具体的な準備や体制構築が必要となる。



企業担当者のコメント

気付いたこと、学んだこと

若手社員の仕事に対する価値観の変化および世代間のコミュニケーションが不足していることを再認識しました。時代の変化に伴い組織としての価値観や課題などにも変化が現れることを正しく認識したうえで、有効な施策を実施することが重要だと感じました。

課題に感じたこと、苦労したこと

組織全体としての課題と社員固有の課題とを切り離して考えることが必要であり、会社を盛り上げていくために積極的な働きかけが不足していたことを痛感しました。時代の変化に対応できる組織になることが課題です。



担当コンサルタントからの総評



DEI総研 代表

伊藤 義博氏

アクトシステム様は、地元を中心に事業を展開され、安定した採用および人材定着を実現している優良な企業であると拝見しました。事業運営も堅調であり、川崎社長のダイバーシティ&インクルージョンに対するお考えも積極的で、女性活躍においても既に具体的な実績をあげておられます。

一方で、近年は社会全体として働き方や仕事に対する価値観が多様化しており、若手世代と上司世代との間で仕事観やコミュニケーションの取り方に違いを感じる場面も見られる傾向があります。こうした変化は、特定の企業に限らず、多くの組織に共通するテーマといえます。全国的な調査では、若手世代の仕事に対する意識の変化が示されることもありますが、個々の企業や職場においては、一人ひとりの状況や意欲に応じた関わり方や工夫によって、前向きな成長を促していくことが可能であると考えられます。

組織の中には多様な価値観や働き方が存在することを前提に、上司世代が適切な働きかけや支援を行い、意欲や能力を発揮しやすい環境を整えていくことは、将来にわたる人材育成と企業の持続的な成長につながります。「高信頼性組織研究」※などの知見も参考にしながら、対話や信頼関係を重視したマネジメントを進めていくことが期待されます。

※「高信頼性組織研究」：重大なリスクを伴う環境下においても高い業務信頼性を継続的に維持している組織の行動特性や管理手法を体系的に解明する研究分野