

4つの事業領域を軸にノウハウを備えた技術力で社会に貢献中 多様化する技術ニーズに応える人材開発に取組み飛躍を目指す

インフラや公共システムなど、分野に特化したシステム開発で社会に貢献するラデックス(本社:東京都中央区)。卓越したノウハウで長きにわたりシステムを支え続けるが、その一方で多様化する技術ニーズに応えるべくスキルアップに努める。毎年10名からの新卒者を採用、ITSSレベルを計画的に取得していくなど教育に注力し組織基盤を強化している。昨年移転した築地の本社を訪ね近況を伺った。

はねだ けんいち
代表取締役社長 羽田 健一 氏



分離独立後、意気込みを込めた 社名でリスタート

ラデックスの事業は、社会インフラ、ICTシステム、組込みシステムなどのソフトウェア開発がメイン。1971年に設立されたハード・ソフトの開発会社が前身で、ソフトウェア開発会社として分離独立後の1981年にラデックスに商号を変更、40年以上にわたり社会への貢献を続けている。

代表取締役社長の羽田健一氏は、会社が分離する前年に技術者として入社した。「ミニコンを使った制御系システムの開発を続けていました」。称号の変更は分離から2年後。ドイツ語のRADIX＝基数という言葉に、社員の意気込みが込められた。「前身の会社は経営面で苦労した経緯があり、この会社でゼロからスタートしてみんなで成長していこうという強い意志を込めたものです。発音は“レイディックス”ですが、言いやすくラデックスにしました」と羽田氏は振り返る。

そうしてリスタートした同社だが、スタート時に30名ほどだった社員数は200名を超える規模に発展している。

専門知識を要する領域で システムを支え続ける

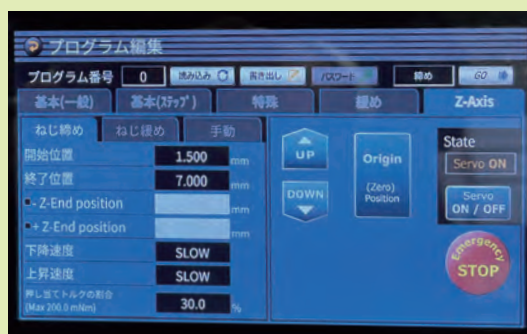
もともと東芝との強いつながりもあり、電力系やプラント系といった制御システム開発の実績も多い。現在は、社会インフラ、公共システム、ICTソリューション、組込みシステムの4事業で展開する。

社会インフラ事業は鉄道系、電力系のシステム開発が中心。鉄道系はダイヤ作成、乗務員管理などオープン系システムの開発、電力系は発電所監視、送電・配電システムなどの開発に携わる。公共システム事業はNTTデータグループと連携し、官公庁など公共分野向けのシステム開発、インフラ構築に対応する。ICTソリューション事業は、ソフトバンクの社内システム開発を続けるなど実績を重ねている。

鉄道・交通系システム、空調機、複合機といった機器開発の実績が豊富なのが組込みシステム事業。事業部は東京事業所(府中市)と静岡事業所(三島市)で展開している。鉄道・交通分野は定期券発行機や料金収受システムなど駅務機器系システム、高速道路のETCシステムの開発など東京事

業所での実績に加え、静岡事業所では数多くの空調機、複合機の開発など大掛かりなプロジェクトを10年以上続けている。反面、直近では産業用ロボットのプログラム作成やティーチング作業用の入力・操作装置であるティーチングペンダントのアプリ開発に関わるなど、領域を広げつつある。取締役で静岡事業所長の中谷将宏氏は「静岡では複数の大きなプロジェクトに関わっていますが、同時にスマートペンダントのような小規模な案件にも対応して技術拡張につながっていきたいと考えています」と話す。また静岡事業所は業務の持ち帰り率が高く、7～8割のメンバーが事務所で作業しているという。中谷氏が「持ち帰ってチームでトライするという体制もできていて、若手の育成につながっています」というようにプラスに展開できているようだ。

いずれも専門的な業務知識が求められる分野ながら、ノウハウを備えた技術力で、10年や30年40年と長年にわたり関係性を強め開発を続けている。その一方で、新たな技術力を身に付ける必要性を強く感じている。羽田氏は「たとえば官庁系では、クラウド



▲▶画面はモーター関連の製品開発を行う(株)バンガードシステムズと連携して開発が進んでいる「PRO-FUSEシリーズ Advance-Z」。ロボットでは制御しにくいネジを押し込む「Z軸」方向の駆動を持った微小ネジ用の電動ドライバーとなっている特長があるという。

◀静岡事業所および組込みシステム事業について紹介いただいた取締役 静岡事業所長の中谷将宏氏

環境を整備してDX化が加速する傾向にあります。そうしたなかで、クラウドエンジンなど新たに知識を高めていかないと競争力が付きません」とし、今年度は特にクラウド技術者の養成に注力するという。

人材開発にITSSを活用し 段階を経たレベルアップを实践

もともと採用、人材育成には積極的だ。その取り組みが、これまでの堅調な成長を支えてきたといえる。人材については課題とする会員も多いので掘り下げて紹介すると、毎年10名から15名の新卒者を採用するという。「入社後にきちんと教育するので、専攻は情報系でも文系でもこだわりません。1年目はOJTを含む教育、2年目からは取引先の案件に対応しながら技術を身に付けてもらいます」(羽田氏)。

技術力の基準値にはITスキル標準であるITSS(IT Skill Standard)を導入している。ご存じの人が多いだろうが概要を記すと、高度IT人材育成を目的に作成された教育・訓練を行う際の指標。IT領域を「ITアーキテクト」「ソフトウェア開発」「ITサービスマネジメント」など11種類の職種、さらに38種類の専門分野にわけて定義。そのうえで、情報技術の基礎知識を有するレベル1からプロフェッショナルとして専門分野が確立されたレベル7まで、

個人の能力や実績に基づいた7段階のレベルが設定されている。

このITSSを活用し、羽田氏は「品質目標の意味もありますが、1年目にITパスポートの取得、3年以内に基礎知識を得るレベル1、5年以内にレベル3となる応用知識や技能を有するように、義務教育化しています」と説明する。同時に、教育委員会と称し教育体制を常に見直す活動も行う。各部門のマネージャクラスや入社2～3年の若手社員も加わり、部門単位や全体の教育体制をアップデートしていくもので、10年以上続けているという。また入社前の内定者を対象に、eラーニング風にビジネスの基礎教育を学ぶ研修期間を設けている。内定後、入社までの間にも会社と接する機会をつくり、より知識を深めてもらう狙いだという。こうした一連の取組みに対し羽田氏は「多くの社員が新卒からマネージャ、取締役になってずっと会社を支えています。そうした管理者も育てていくことを想定しています」と話す。

他社と交流機会を増やし 多様化ニーズに応える

コロナ禍にあつて、取引先の意向からテレワーク中心にシフトした。業務は受託で客先に常駐して進めているが、多くが持ち帰り可能となり50%はテレワークで開発

中という。本社はそうした変化に合わせ昨年コンパクトなオフィスに移転、浮いた分の経費を人材育成への投資、グループウェアやチャットなど環境を完備し、社員とのコミュニケーション維持・強化に努める。あえて定期的に集まって、「以前のように先輩の背中を見て成長していけるきっかけに」(羽田氏)として、顔を合わせて仕事をする機会も設けている。

もう一つ事業の課題にあげるのが、新たな技術への対応だ。「クラウドもそうですが、同じ業務でも違うスキルが求められてきます。取引先側での内製化が進んでくるとプログラム中心では勝負できない。ITSSでいえば、レベル4や5に相当する人材の必要性を感じています」(羽田氏)。その対応のひとつとして、他部門に移って新しい業務、技術にふれてもらう機会をつくっているという。

入会したJASAでも、そんな課題が解消できる技術交流を期待する。羽田氏は「なかなか外の文化や他者と接して知見を広げる機会が少ない。会員企業との交流機会を積極的に活かして人も組織も飛躍していけるきっかけになれば」、中谷氏も「技術的に偏りがちな環境から、そこを補えるようなパートナーとの出会いがあればうれしく思います。DX時代で多様性も求められているなかで協力し合える機会に期待しています」と入会の思いを語ってくれた。

●「会社訪問」のコーナーでは、掲載を希望される会員企業を募集しています。お気軽にJASAまでお問い合わせください。