

## Corporate

## Profile

社名 株式会社 エーブリッジ (@-Bridge)  
設立 2005年12月2日  
代表者 代表取締役 河野 理史  
資本金 1000万円

事業コンセプト IT人材不足の永続的解消と企業の国際競争力強化及び海外人材を通じた情報通信技術の日本国内グローバル化  
日韓によるIT文化の融合による既成概念破壊と異次元ノウハウ形成

事業内容 コンピュータシステム・ソフト開発技術者の派遣および紹介事業  
コンピュータシステムの企画・開発及び保守に関する業務  
人材育成の為の教育事業並びにコンサルティング  
EI(EQ)理論を応用した「個人の自立と成長を支援する」事業  
人財採用プログラムの企画、販売およびコンサルティング  
人財開発事業の設計・展開支援  
インターネットでのホームページ作成受託業務  
情報管理・情報処理サービス業及び情報提供サービス業務  
アセットマネジメント・ビジネスプロセス改革コンサルティング  
マルチメディアの研究・開発・コンサルタント業務

ビジネスパートナー EIリサーチ、EQジャパン  
麻生教育サービス

所在地 福岡本社  
〒812-0020  
福岡県福岡市博多区対馬小路1-21 エンデバー I 2F  
TEL 092-263-5534  
FAX 092-263-5535  
ソウル事務所  
ソウル市 瑞草区 瑞草三洞 1719-4 陽進B/D 3F  
E-mail : [info@a-bridge.ne.jp](mailto:info@a-bridge.ne.jp)  
URL : <http://www.a-bridge.ne.jp>

「人材の交流が真の国際文化である  
福岡を舞台とした交流を形成し得る架け橋となる」

人材教育 ビジネスマナー キャリアカウンセリングなど  
徹底した事前教育—アフターフォローを充実させ外国人雇用の場を創造します。

## @~はじまる

無限競争領域にあるIT業界では、近年、諸外国の人材活用が地球規模で進んでいます。その中でも、韓国をはじめとするアジア人材の浸透度合いは、とても高くなっています。弊社は、このアジア地域の人材を安定的にIT業界へ供給を行う事により、日本の中の『福岡』としてのアジアゲートの役割を具現化するとともに、海外人材のキャリアデザイン形成を創造できる企業として役割を担っていきます。

## Bridge~架け橋

アジアからのゲートとしての福岡を拠点に、人的、経済的、技術的な日韓相互発展を目指し、福岡を舞台として、アジアに発信していきたいと考えています。

私どもは、日本国内のみならず、海外人材についても『個人の自立と成長を支援する』事業を加速させるため、残された問題、これからの問題をしっかり分析し解決して、より貢献できるように邁進して参ります。企業の利益のみを追求するのではなく、『個』の利益を優先し、尊敬し合える関係を構築します。

## VISION

### ~第1ステップ~

#### 人材を介した知財の交流による新しい価値の創造を

私たちは、真の国際文化交流の第一は「人」の交流であるという理念のもと、行動しております。企業は「人」なりとは、共通概念ではありますが、成功と成長を共有するために「人」を中心とした相互理解の幅を深めなければならないと考えております。その達成のためには、人材交流事業を主題としたステップが出発点であると考えております。

### ~第2ステップ~

#### 企業間相互における協同がある考え

企業をはじめとする各種団体が「人」の集合体であり、「人」の相互理解が進行した結果、帰属する組織間同士での交流へとステップアップしていくことを、想定しております。これは、サービス・流通財においても情報発信源は「人」であり、こうした実績を積み重ね、日韓企業発展の相乗効果がここに生まれると考えます。

### ~第3ステップ~

#### 人材の育成と技術発展を担う「研究開発（学術研究開発）」を交えた交流

福岡が将来にわたってアジアの中心国となるためには、中長期的な視点に立ち、連携を深め、プロジェクトを形成し、新しい価値を追求するアジアの大学、需要を創造していく企業、各種インフラテック整備を施行してゆく官業が挙って参加し、国境を越えた連携が実現できればと考えております。

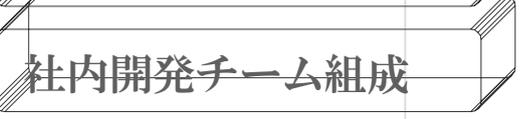
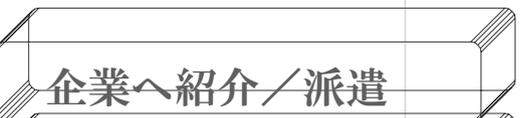
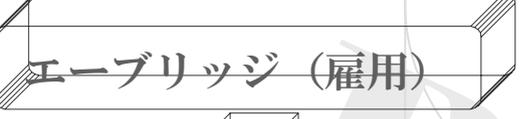
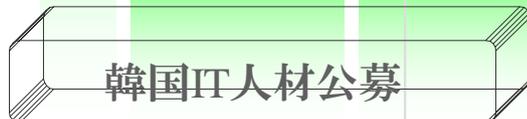
Engineer

Agency

Collaboration

## 人材紹介／人材派遣事業／ソフトウェア開発受託事業

地理的、文化的にも隣接した韓国技術者を中心に紹介／派遣／開発受託  
非技術的・非言語的能力(心内知性・対人間関係知性・状況判断知性)にも注視した採用方式  
～EQ理論を活用した適応力を備えた人材の供給～  
少数精鋭型人材活用モデルで差別化を發揮



求められる人材の基準は・・・  
\*日本語はすべてJLPT2級レベル以上です。  
\*技術知識レベルは、弊社独自の基準により選抜  
\*ヒューマンスキル (適応性) は『EQ』検査を実施し  
コミュニケーション能力を備えた人材を選抜

### 紹介・派遣事業

書類選考

選考基準スキルは所定のスキル表にて申告

二次選考

EQ検査・日本語実力(社内設定)テスト

日本就労手続き・生活準備・社内教育

- ① 社内受託案件を経験し、日本国内の業務実績を蓄積  
EQ教育はOJTにて進め、日本社会適応力を向上。  
コミュニケーションスタイルを中心にマネジメント
- ② 日本語の実践教育として当社でシステム開発に従事  
しながら文書による業務指令や設計書・仕様書作成  
を実践します。

また当社ではEQを採用することで 人材に付加価値付  
けミスマッチを防ぎコミュニケーションを行ないやすく  
します。

### 開発受託事業

業務系アプリケーション開発

CADソフト開発 Web系システム開発

OS

Linux、Solaris、

WindowsNT/2000/2003/XP/Vista、WindowsCE

開発言語

C/C++/VC++、Java、PHP、Perl、C#/VB/ASP.NET、  
Delphi

DB

Oracle、SQL Server、PostgreSQL、MySQL、SQLite

ほか

開発事業部が中心となりプロジェクト組成

Engineer

Agency

Collaboration

Engineer

Agency

Collaboration

## 韓国国内日本IT就業機関向けサポート事業

日本への就業率の向上を目指した、日本国内企業との連携による支援サービスによる、標準化・可視化した就業スキームを組成

教育コンテンツ(ITスキル、日本適応教育) / 就業対象者向け評価コンテンツ / 経歴書作成支援

Business Flow

(韓国内)日本IT研修機関へ  
日本側需要的人材の明確化

～ミッション～

- ・韓国IT人材のキャリアパスを可視化  
人材像(スキルセット)の標準化
- ・高度(キャリア)人材の多面的な分析、評価、育成を支援  
自分の実力はどのくらいか。  
キャリアアップのための何をすればいいか。
- ・日韓における教育ナレッジネットワークの構築  
日韓教育アライアンス、IT人材コミュニティの構築、運営

採用ロジック(スキル評価基準)を提供

Education (教育)

フィードバック

研修期間内に日本企業との情報交換

経歴書サポート(推薦書)

就業後も技術的、精神的にサポート、コミュニティ形成による『技術者の輪』を構築

Engineer

Agency

Collaboration

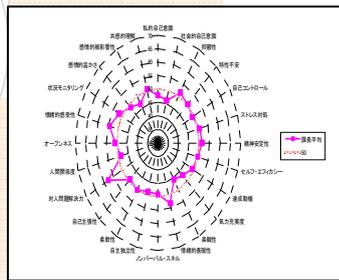
### 企業向け／官公庁向け人財採用ソリューション事業

大きく分けて「生産性の向上」と「人間関係の向上」、「環境への適応力」です。各企業は受け入れ時の入社希望者、あるいは現在のチームが要件を満たしているか確認しています。

現場で求められる要件には、『業務に必要なスキル・知識』だけでなく、『**役割に応じた意識**』と『**状況に適應する能力**』が必要となります。このコンテンツでは、コンピテンシー(自己意識)とEQ能力を測定することで、現場で求められる要件を満たしているのか確認することができ、**入社後も効果的に強化・育成できます。**

項目	スコア	解釈	備考
EQ能力	85.0	良好	
コンピテンシー	78.0	中程度	
行動特性	82.0	良好	
自己意識	80.0	良好	

EQ能力



コンピテンシー(行動特性/自己意識)

### 実績

公立小中学校教員採用試験  
地場企業採用試験  
人材派遣(派遣スタッフ採用)適性検査

### 採用ルールヒアリング

企業の人材採用案件スケジュールと採用試験のメニューについてヒアリング

- ①EQ概論説明とアウトプットの見方と具体的活用の仕方の説明
- ②求める人材像の策定



### EQ検査(適性検査)

EQ/行動特性の採用水準 (採用ロジックの協議)

### プロファイリング

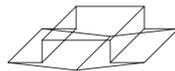
結果一覧表作成 (成績表作成)  
面接実施のためのポイント作成



アウトプットフィードバック (人事担当部署向け)  
受検区分別、個人別に結果フィードバック

### 採用候補者決定

候補者評価基準と根拠の説明  
選考要件の定義確認  
選考基準内候補者の提示



### フォロー(育成)指針提示

今後の人材開発プログラムの協議  
人事課及び教育指導担当者向けフォロー指針

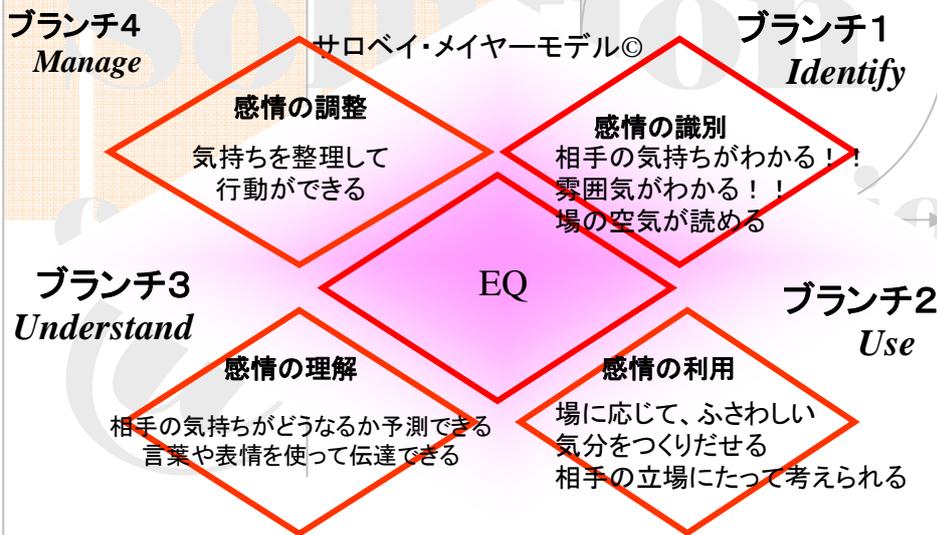
EQ (Emotional Intelligence Quotient)とは、イェール大学のピーター・サロベイ博士とニューハンプシャー大学のジョン・メイヤー博士によって1990年に初めて論文で発表された理論です。

**Solution**

**EQ (EI) とは何か。。。**  
**『EQ能力は、グローバルスキルであり、コミュニケーションを取り、  
 成果を導き出す源となる』・・・会話より『対話』**

EQ(EI)能力とは

- EQとは、感情を情報処理し、知的に活用する『能力』です。
- 状況に応じて、スキル・知識を『使いわける』能力です。
- 4つの領域に分けることができます。それぞれの領域を瞬間的に使用することで、状況や相手にあわせて対応することができます。



**1. 自己理解の場を提供**

～自分の行動傾向が自分の知らない間に、  
 相手(周り)に与えている印象があるかもしれない～

**2. 文化に習慣にあった知性の醸成**

日本、職場に溶け込むために何を身につけるべきか、違いを知るだけではなく理解、共感し  
 適応してく。文化習慣の違いからの価値観・行動特性の不一致をいかに埋めていくか

**3. 現場で求められる3つの能力の向上**

i. 生産性の向上  
 経験・知識・役割

ii. 人間関係の向上環境への適応力

iii. 環境への適応力

弊社が提供できるソリューション  
 多次元の評価軸 (評価コンテンツ)