

報道各位

2026年10月9日
株式会社インプレス

採用ミスを防ぐ！「使えない新人」を見極める 35 のポイント！

『なぜ、優秀なはずの新人が使えないのか チームで成果を出すための実践的指針』発行

技術の泉シリーズ 10 月の新刊

インプレスグループで IT・デザイン関連メディア事業を展開する株式会社インプレス(本社:東京都千代田区、代表取締役社長:高橋隆志)は、『なぜ、優秀なはずの新人が使えないのか チームで成果を出すための実践的指針』(著者:小野田 純二)をインプレス NextPublishing より発行いたします。

最新の知見を発信する『技術の泉シリーズ』は、「技術書典」や「技術書同人誌博覧会」をはじめとした各種即売会や、勉強会・LT 会などで頒布された技術同人誌を底本とした商業書籍を刊行し、技術同人誌の普及と発展に貢献することを目指します。

『なぜ、優秀なはずの新人が使えないのか チームで成果を出すための実践的指針』

<https://nextpublishing.jp/isbn/9784295605515>



著者:小野田 純二

小売希望価格:電子書籍版 1,800 円(税別)／印刷書籍版 2,000 円(税別)

電子書籍版フォーマット:EPUB3

印刷書籍版仕様:B5 版／カラー／本文 98 ページ

ISBN:978-4-295-60551-5

企画編集:合同会社技術の泉出版

発行:インプレス NextPublishing

発売:株式会社インプレス

発売日:2026 年 10 月 9 日

<<発行主旨>>

本書は「なぜ、優秀なはずの新人が使えないのか」という現場の切実な悩みに応える一冊です。本書では、高い技術力を持ちながらも現場でトラブルを引き起こしてしまう新入社員の典型的な事例を、ヒューマンスキル、技術スキル、学習姿勢、職場適応、コンプライアンスの 5 つの切り口から徹底的に分析します。「挨拶ができない」「エラーメッセージを読まない」「指示待ち人間」といった具体的な 35 のケーススタディを通じて、問題の本質と背景にある心理を解き明かします。各章の終わりには、キャリアコンサルタントの視点から学術的な理論に基づいた解説を加え、採用段階での見極めポイントや入社後の効果的な指導法を具体的に提示しています。採用担当者や教育担当者にとっては「見極め力」を高める実践的なガイドとなり、就活生や新人にとっては「求められるプロフェッショナル像」を理解するための必読書です。現場のリアルな本音と対策が詰まった、IT 業界の登竜門となる一冊です。

(インプレス NextPublishing は、株式会社インプレス R&D が開発したデジタルファースト型の出版モデルを承継し、幅広い出版企画を電子書籍＋オンデマンドによりスピーディで持続可能な形で実現しています。)

<<目次>>

はじめに

第 1 章 ヒューマンスキル編

第 2 章 技術スキル編

第 3 章 学習・成長編

第 4 章 職場適応編

第 5 章 コンプライアンス・問題行動編

おわりに

参考文献

<<著者紹介>>

小野田 純二

株式会社 Career30.net 代表取締役。国家資格 2 級キャリアコンサルティング技能士。職業訓練指導員として 20 年にわたり IT 人材の育成に携わり、教え子を企業へ送り出してきた。直近 10 年は企業の側に立ち、人材の受け入れと定着の支援に従事。送り出す側と迎え入れる側、その双方の現場を見てきた立場から本書を執筆した。研修用ボードゲーム「就カツ!」「アイドルマッチング」などの開発も手がける。「おのじゅん」の名前でも活動している。

<<内容紹介>>

第1章 ヒューマンスキル編

本章について

IT業界の急速な発展と共に、技術力だけでなく、ヒューマンスキルの重要性がますます高まっています。しかし、採用担当者として現場で直面するのは、技術面では優秀でありながら、基本的な社会人としてのスキルや協調性に課題を抱える新入社員の問題です。

社会人としての基本的なコミュニケーションや協調性に課題がある新入社員は、技術力以前の問題として現場に深刻な影響を与えています。本章では、そうした「ヒューマンスキルの欠陥」が引き起こす典型的な問題を7つのケースで紹介します。

具体例には、実際に起きた事例の詳細、なぜそれが問題なのかという本質的な分析、採用段階で発見してしまっただけ理由、そして今後の対策・見極めポイントを体系的に解説します。各ケースの最後には、現場の改善策や示唆も掲載しています。

こうした問題の背景には、本人の資力が不足なく、採用プロセスの設計、現場環境の整備、後援者への情報提供など、多様な要因が存在します。採用担当者が見極め力を高め、キャリアコンサルタントが効果的な支援を行い、読者が自己改善の方向性を見出す——本章がそれぞれの立場にとって実践的な助けとなれば幸いです。

ケース1：挨拶できない「無言の戦士」

事例

田中さん（仮名）は、某有名国立大学情報科学科を優秀な成績で卒業し、学生時代には複数のプログラミングコンテストで入賞経験もある、技術力の高い新入社員として入社しました。しかし、現場初日から同僚や先輩社員との挨拶を避け、おはようございますの一言すら発することがありませんでした。

朝、オフィスに来ると挨拶せず黙々と作業を始めます。後輩から一対一で声をかけると、見るときも「お疲れさまでした」の挨拶もなく、まるで患者のように要を頼みます。会議中に質問されても、ボロボロと聞き取りにくいので最低限の返答をするだけで、自分から発言することは稀です。技術的な質問には詳細に答えることができるのですが、無言で横切ったコミュニケーションには一切応じず、チームメンバーとの関係構築ができていません。こうした最も欠陥、プロジェクトを重大なバグを発見したにも関わらず、ほとんどの報告がすべて一蹴で解決しようとして、結果的にリリースが1週間遅れた事象を引き起こしました。

問題点分析

この「無言の戦士」タイプの最大の問題は、コミュニケーション不全によるチーム連携の阻害です。

す、IT業界では、個人のスキルも重要ですが、チーム開発が主流となっている現在、最終的なコミュニケーション能力が必須条件となっています。

挨拶ができないということは、単なるマナーの問題を超えて、組織の一員としての自覚の欠陥を示しています。加えて、重要な情報を共有しない姿勢は、プロジェクト全体のリスク管理を崩壊し、最終的にビジネス上の損失を招く可能性があります。見過ごさないのは、このような態度が周囲の士気低下を招き、職場の雰囲気を悪化させる点です。

採用担当者の視点

採用の決め手となったのは、田中さんの圧倒的な技術力でした。面接では、技術的な質問に対して非常に的確で的確な回答をし、実際にコーディング課題も短時間で完璧に解いてくれました。学歴も申し分なく、プログラミングコンテストでの受賞歴は他の候補者を大きく上回っていました。面接官は技術力の高さに感銘を受け、「多少欠点があっても、技術で貢献してくれるだろう」と期待していました。実際、面接では驚かしているだけだと察知し、「入社後は黙ってコミュニケーションも取れようかなだろう」と警戒していたのです。また、同僚的な性格の候補者は少なくないため、特に問題視していませんでした。当時の面接基準では、技術力が最優先事項とされており、ヒューマンスキルの評価が十分に行われていなかったという背景もありました。

対策・見極めのポイント

コミュニケーション能力を見極めるには、技術面接だけでなく、自然な会話場面での振る舞いを観察することが効果的です。例えば、面接の場面設定を工夫し、緊張状態でない自然な会話の機会を設けることで、候補者の本来のコミュニケーションスタイルを把握することができます。具体的には、技術面接の直後にリラックスした雰囲気での雑談時間を設け、その際の反応や態度を観察することが効果的です。

また、グループディスカッション形式の選考を取り入れることで、他の候補者との自然な交流の中で振る舞いを確認することも重要です。ただし、これらの評価は候補者の人柄を否定するものではなく、現場環境との適合性を判断するためのものであることを明確にし、多様性を尊重しながらも組織運営に必要な基準を設けることが大切です。

現場の本音

技術力があるのは認めるけど、それだけじゃキライだなね。挨拶すらできないって、社会人としてどうなのって思っちゃう。IT業界だからってコネ力がないわけじゃないんだよ。別に無礼でやめろなんて言わないけど、せめて「おはようございます」「お疲れさまでした」くらいは言っほしい。これができないと、周りから敬遠していかれかねて困るんだよなあ。あと、バグ見つけたら黙ってないで教えてよ。一人で黙込んで結局リリース遅れるとか、ほんと勘弁してほしい。チーム開発なんだから、情報共有は当たり前。面接でも「技術力あります」だけじゃなくて、普通にコミュニケーション取れるってこと、アピールしたい方がいいよ。

コミュニケーション不全が阻害する連携問題

第 1 章では、技術力が高いのに挨拶ができない新入社員「田中さん」の事例を取り上げます。本章では、コミュニケーション不全がチーム連携を阻害する問題の本質と、採用段階で見逃された理由を解説します。さらに、自然な会話場面での観察やグループディスカッションによる見極めポイントも提示しています。

第2章 技術スキル編

本章について

IT業界において技術力は最も基本的な要素のひとつですが、高度化には技術的な高度なスキルに新しい問題を抱える新入社員が増加しています。プログラミング言語の習得やアルゴリズムの理解は前に、エラーメッセージを読む、適切に検索する、テストコードを書くといった基本的な技術的素養が欠けているケースが多発しています。

本章では、採用担当者やキャリアコンサルタントの資格が「この人、本当に情報系出身？」と驚いてしまうような、技術スキルの根本的な問題を抱える新入社員の問題を7つのケースとして紹介します。これらのケースは、1章で触れたヒューマンスキルの問題とは明確に区別される。継続的に技術的な能力の欠陥に焦点を当てています。各ケースでは、具体的な技術的問題の事例、なぜその技術的問題が深刻なのかという分析、採用時に見逃された理由、そして技術的な対策を解説しています。

技術スキルの不十分は、個人の学習不足だけでなく、教育環境や採用プロセスの課題も反映しています。この章を通じて、採用担当者には技術力への適切な評価方法を、キャリアコンサルタントには効果的な技術指導のポイントを、そして読者には必須の技術スキルを理解していただければと思います。

ケース1：ググれない、バグれない「検索魔」

事例

新人社員の前村さん（仮名）は、情報系の大学を卒業し、「プログラミング言語の基本的な文法は理解していました。しかし、開発中に問題が発生すると、適宜に検索することができます。常に先輩に質問を繰り返す状態でした。エラーが発生すると、エラーメッセージをそのまま見せて「これ、どうすればいいですか?」と聞くだけで、自分で調べようとしません。

GoogleやPerplexityなどの検索ツールを使いこなす人でも、「Python エラー」「JavaScript 動かない」といった検索をした検索ワードに思いがけず、非常に複雑な文法に気づきませんでした。最近注目されているPerplexityという検索駆動型AIツールの使い方を説明しても、「何と質問すればいいかわからない」と困惑するばかりで、問題解決のための適切な検索クエリを組み立てられませんでした。

具体例には、Pythonでファイル読み込み処理を実行している際に「FileNotFoundError」が発生したとき、エラーメッセージをそのまま検索し取り付けて、ファイルパス、実行環境、使用しているライブラリのバージョンなど、問題解決に必要な文脈情報を検索クエリに含めることができませんでした。結果として、同じような基本的な問題で何度も作業が停止し、チーム全体の

生産性に影響を与えました。

問題点分析

検索スキルの欠陥は、現代のソフトウェア開発において致命的な問題です。IT業界では、日々新しい技術やライブラリが登場し、開発者は常に新しい情報を収集し、問題解決を行う必要があります。適切な検索ができないということは、自力での問題解決能力が皆無であることを意味し、常に他者に依存する状態を作り出します。

特に、近年はPerplexityなどのAI検索ツールが普及し、従来のGoogle検索よりも効率的な情報収集が可能になりましたが、これらのツールを活用するためには、適切な質問設計能力が必要です。検索スキルの不足は、技術的な成長速度を大幅に遅らせ、チームメンバーの時間を無駄に消費させる結果となります。さらに、急遽に発生するIT業界において、自己学習能力の欠陥は長期的なキャリア形成に深刻な影響を与えます。

採用担当者の視点

田村さんを使用した理由は、情報系の学歴と基本的なプログラミング能力でした。面接では、学歴やどんなプログラミング言語やフレームワークを学んでいるの質問に際し、例外的にコーディング課題も正確に解いていました。学業成績も良好で、「基礎がしっかりしている人材」として評価していました。採用担当者も、基本的な技術知識があれば、実際に必要スキルは現場で身につけられると考えていました。特に検索スキルについては、「今の学生は調べのが得意」という先入観があり、面接で具体的に確認することがありませんでした。また、学校の課題は答えが決まっているものが多いので、やる前に調べず自分での検索能力を評価する機会が不足していました。現場のような多様な検索ツールやAI活用についても、採用基準に含まれていませんでした。

対策・見極めのポイント

検索スキルを評価するためには、面接において実際の開発環境で検索能力を観察することが重要です。例えば、「知らない情報について調べた手順を教えてください」「エラーが発生したとき、どのような情報を検索しますか?」といった質問を通じて、調査能力を確認します。また、実際に本格的な技術的問題を提示し、その場で検索してもいい。検索クエリの組み立て方や情報の取捨選択能力を観察することも効果的です。

さらに、GoogleやPerplexity、Stack Overflow、GitHub、公式ドキュメントなど、様々な情報源をどのように使い分けているかを確認することも重要です。ただし、検索スキルは経験と勘察により向上可能な能力でもあるため、入社後の継続プログラムにおいて、効果的な検索方法やAIツールの活用法を教育することで改善を図ることが可能です。

現場の本音

「ググれないって、エンジニアとしてかなりヤバイよ。エラーメッセージを見たら先で見て

「Google (Perplexity)」「Python エラー」「JavaScript 動かない」「FileNotFoundError」などの検索ワードに思いがけず、非常に複雑な文法に気づきませんでした。

IT 業界の技術スキル欠如とググれない問題

第 2 章では、IT 業界で増加する技術スキルの欠如を7つのケースで紹介します。特に「ググれない」問題に焦点を当て、エラーメッセージの読み方や適切な検索クエリの組み立てが困難な事例を分析します。採用時の見落とし要因や、入社後の研修による改善策を解説し、現場の本音も交えながら実践的な対策を提示しています。

第4章 職場適応編

本章について

IT業界では、技術力や知識以上に、組織の一員として適切に機能する「職場適応力」が求められます。しかし近年は、社会人としての基本的な素養・能力に差があるだけでなく、自分自身で考えて働いているつもりでも、組織の便所期やルール、働き方の捉えとずれてしまう新入社員が少なくありません。

組織的なスキルが高くて、チーム全体の優先順位を共有できない、勤務時間の厳格な遵守を都合よく解釈してしまう、人間との調整よりも自分の時間を確保してしまおうといった問題があれば、現場の生産性や信頼関係に深刻な影響を与えます。職場適応とは、前にサマーを守ることでなく、組織の中で求められる役割や行動基準を理解し、それに合わせて行動できることでもあります。本章では、そうした職場適応への教育の重要性を説き上げ、その背景と影響、採用時の見極めポイント、そして現場での具体的な対策について詳しく解説します。技術力だけでは乗り換えられない「組織の中で働く楽しさ」を目を向けながら、企業と働く人の両方にとってより良い適応のあり方を考えていきます。

ケース1：優先順位を共有できない「場所換通」のタスク優先員

事例

新入社員の前田さん（仮名）は、真面目で作業も丁寧なタイプでした。指示されたことはきちんとこなし、進捗もよく、周囲からは「正直で良いやつ（新人）」と見られていました。しかし、次第に入ると、少しずつ問題が表面化しました。

ある日、佐伯さんには「明日のリリースに関わる不具合修正」と「社内向け販賣の弊害な調整」というふたつの作業が割り振られていました。チームとしてでは当然、不具合修正が優先という認識でしたが、夕方に業務を終了すると、佐伯さんは問題調整のほうを先に進めていました。

理由を聞くと、本人は「すぐ終わるものから片づけたほうが楽だなと思った」「見た目が気になったので先に直した」と説明しました。翌日も、作業からさき進められていた確認作業より、自分の作業メモの整理を優先し、その結果、顧客対応が遅れました。本人は「自分ではいいやって思っている。むしろ、自分から進んでいっているつもりでした。最も問題だったのは、自分の作業の優先順位を動かす、チーム全体の優先順位を認識できていなかったことです。自分一人の作業としては正しく見える作業が、職場全体ではずれた行動になっていたのです。

問題点分析

このタイプの新入社員は、作業能力や意欲に問題があるとは限りません。問題は、仕事の優先順位

位を個人の基準で決めてしまうことにあります。

職場の仕事には、顧客対応、納期、他部署との連携、上司の指示、チーム全体の進行など、複数の判断軸があります。社会人として求められるのは、目の前の作業をこなす力だけではありません。何をにやるべきかを、組織やプロジェクトの基準で判断する力が必要です。

このタイプは、「早く終わるもの」「自分の気がついたもの」「手を付けやすいもの」を優先しがちです。そのため、本人は忙しかっているにもかかわらず、肝心な仕事が後回しになり、現場に深刻な影響を与えます。

ITの現場では、ひとつの判断ミスが開発、テスト、営業、運用、顧客対応に連鎖します。優先順位を共有できない人材は、単独作業では成果を出せても、チームの一員として安定した成果を出すことができません。

採用担当者の視点

佐伯さんを採用した理由は、面接での表面目立ちと前向きな姿勢でした。受け答えも丁寧で、課題にも意欲的に取り組むため、「IT業界に新人人材」「不足する人材」として高く評価していました。実際、面接では好印象で、課題の完成度も高く、期待通りではなく自分で考えてみたいという意欲も見えていました。

このタイプは、採用時にはむしろ高く評価されやすい傾向があります。ただし、確認できていないものの、その主観や価値観の判断軸とズレていることが多かったです。自分で動くことで、組織の空気を悪くする恐れがあります。採用担当者は「土俵が広い人材」だけでなく、「優先順位を誰と、どのようにすり合わせるか」を見なければなりません。そこを見落とさず、働いてはいるが成果につながらない人材を採用してしまいます。

対策・見極めポイント

このタイプを見極めるには、複数の仕事があった場面で複数の基準を具体的に聞くことが有効です。

例えば、「複数の依頼が同時に来たとき、何を基準に優先順位を決めますか？」上司の指示と自分の考えが食い違った場合、どう対応しますか？「急ぎの案件と重要だと思ふ作業が重なったとき、誰に確認しますか？」といった質問です。

ここで見たのは、正しい意欲を持っているかどうかではありません。「顧客対応」「チーム全体」「納期」「関係との確認」といった視点が、自然に出てくるかどうか重要です。

入社後は、「自分で考えて動いて」と現場に任せるとはせず、最初のうちは優先順位の考え方をその場で言語化して教える必要もあります。何が重要で、なぜその順番なのかを丁寧に共有することが、職場適応を促さるうえで欠かせません。

現場の本音

こういう人、いちばんきつ、サボってるわけじゃないから強く言いづい、でも顧客の方向がズレてるから、結局めんどろ全部フォローすることになる。

組織の優先順位を共有できない新入社員の課題

第4章では、職場適応力に課題を持つ新入社員の問題を解説します。佐伯さんの事例を通じて、個人の基準で優先順位を決めることの危険性を示します。また、採用時の見極めポイントや、入社後の具体的な対策として優先順位の言語化の重要性を説明しています。職場全体ではずれた行動になるため、役割理解が不可欠です。

第5章 コンプライアンス・問題行動編

本章について

IT業界において、技術力や職場適応力であっても、法的・倫理的な問題行動により組織の信頼そのものを脅かすケースが増加しています。コンプライアンス問題は、個人の問題を越えて、企業の信用失墜、法的責任、経済的損失を招く。最悪の場合は事業継続が困難になる重大な問題です。デジタル化が進む現代では、情報漏洩、著作権侵害、ハラスメント、不正行為などのリスクがより身近な問題ともなっています。

特に問題なのは、これらを行う新入社員の多くは、「しるしがない問題ない」「少しくらい大丈夫」「個人の自由だから関係ない」といった認識を持っていることです。倫理的欠陥は、どれほど優秀な技術力を持っていても、組織にとって致命的なリスクとなります。本章では、そうした深刻なコンプライアンス問題を引き起こす新入社員の典型的なパターンを、7つのケースで紹介します。これらの問題は、技術スキルや専門知識とは全く異なる次元の問題であり、個人の道徳的責任と社会的責任に深く関わる根本的な問題です。各ケースでは、具体的な問題行動とその深刻な影響、採用時の見極めポイント、そして予防と対策について詳しく解説します。

この章が、採用担当者には倫理観の育成の重要性を、キャリアコンサルタントには道徳的意識の育成がポイントで、そして現場には新人入社生への倫理教育を推進する一助とならば幸いです。コンプライアンスは企業存続の基盤であり、すべての職業人にとって不可欠な基礎能力であることを、改めて認識していただければ幸いです。

ケース1：情報漏洩リスク「SNSで仕事の愚痴と機密情報」

事例

新入社員の上山さん（仮名）は、日常のSNSで仕事の愚痴を投稿していましたが、その中に社内の機密情報やクライアント情報が含まれていました。「匿名アカウントだからバレない」「友達だけに送っている」という認識で、プライベートな、クライアント名、シタの機密情報、社内の人間関係など、本来は管理すべき機密情報を無差別に投稿し続けていました。

特に問題となったのは、大手金融機関のシステム開発プロジェクトに関する投稿でした。「A銀行のシステム、セキュリティがザルすぎていい」「API設計がひどくて使いづらい」といった内容で、具体的な技術情報と共に投稿しました。さらに、「上司のきんが解雇すべきじゃない」「プロジェクトマネージャーが失策でいい」など、実名こそないものの、写真に特定可能な形で社内人物を批判していました。

この投稿が関係者に発見され、大きな問題となりました。クライアント企業からは「情報管理体

した。上山さんは「個人のSNSだから関係ない」「実名じゃないし」と主張しましたが、結果として会社の信用失墜と数千万円規模の契約損失を招きました。

問題点分析

情報漏洩リスクは、IT業界において最も深刻なコンプライアンス問題のひとつです。機密情報の不適切な取り扱い、顧客の信頼を失くす、法的責任を招く、競合他社に利益をもたらす可能性があります。特に、金融、医療、公共機関などの機密性の高いプロジェクトでは、情報漏洩が社会的影響を及ぼす可能性もあります。

また、SNSでの情報漏洩は、一度拡散されると完全な削除が困難であり、長期間にわたって企業の評判に悪影響を与え続けます。個人の愚痴の甘さが組織全体のリスクとなり、最悪の場合、新製品の開発、優秀な人材の離脱など、組織にわたる被害をもたらします。管理セキュリティは現代企業の生命線であり、これを軽視する人材は組織にとって深刻な脅威となります。

採用担当者の視点

上山さんを採用した際の評価ポイントは、優れたコミュニケーション能力と情報発信力でした。面接では、自分の専門知識や技術的な知識をわかりやすく説明し、「情報共有が得意で、チームの知識向上に貢献してくれそうな人材」として高く評価していました。SNSでの投稿情報発掘も、向う上の流れとして好意的に捉えていました。

採用担当者は、情報発信力と情報管理意識を区別して評価できていませんでした。面接では、機密情報のセキュリティ意識が現場での知識と重複し、情報管理の厳格さに対する意識や、SNS場における情報セキュリティ意識の認識について具体的な確認の機会が不足していました。また、コミュニケーション能力が高いこと「情報の適切な管理ができる」ことは異なるスキルであることを十分に理解できていませんでした。

対策・見極めポイント

情報管理意識を評価するためには、面接で情報セキュリティに対する具体的な意識を確認することが重要です。「SNSで情報を共有する際に気をつけていることはありますか」「機密情報とはどのようなものだと思いますか」「過去に情報の取り扱いについて注意されたことはありますか」といった質問で、基本的な情報セキュリティ意識を確認します。また、実在のSNSアカウントがある場合は、公開されている投稿内容を確認することも有効です。

さらに、具体的なシナリオを提示し、どのような機密に該当するかを判断してもらおうと、実際の判断力を評価できます。入社は、情報セキュリティ研修を徹底し、SNS利用に関する明確なガイドラインを設定することが必要です。定期的な意識調査や、情報漏洩に関するインシデント事例の共有を通じて、継続的に意識向上を図ることが重要です。

現場の本音

SNSで機密情報漏らすが、ちょっと隠しられない「匿名だからバレない」って、ネットは裏

新入社員 SNS 投稿によるリスクと研修対策

第5章では、新入社員がSNSで機密情報を投稿する情報漏洩リスクを解説します。上山さんの事例を通じて、信用失墜や契約損失といった組織への重大な影響を示します。さらに、採用担当者が情報発信力と管理意識を混同した背景を分析し、面接での具体的な質問例や入社後の研修による対策を提示しています。

<<販売ストア>>

電子書籍：

Amazon Kindle ストア、楽天 kobo イーブックストア、Apple Books、紀伊國屋書店 Kinoppy、Google Play Store、honto 電子書籍ストア、Sony Reader Store、BookLive!、BOOK☆WALKER、BOOK TECH

印刷書籍：

Amazon.co.jp

※ 各ストアでの販売は準備が整いしだい開始されます。

※ 全国の一般書店からもご注文いただけます。

<<技術の泉シリーズについて>>

『技術の泉シリーズ』は、技術者の知見のアウトプットである技術同人誌を底本とした、2017 年創刊の技術書シリーズです。NextPublishing によるスピーディな編集制作とプリントオンデマンドによる 1 冊からの印刷製本により、技術の変化に追従しつつ返品や品切れのないサステナブルな出版モデルを特徴としています。本シリーズを通じて、エンジニアの“知の結晶”である技術同人誌の世界に、より多くの方が触れていただくきっかけとなることを目指しています。



【株式会社インプレス】 <https://www.impress.co.jp/>

シリーズ累計 8,000 万部突破のパソコン解説書「できる」シリーズ、デザイン・グラフィック関連の書籍ブランド「MdN」、「デジタルカメラマガジン」等の定期雑誌、IT 関連の専門メディアとして国内最大級のアクセスを誇るデジタル総合ニュースサービス「Impress Watch シリーズ」等のコンシューマ向けメディア、「IT Leaders」をはじめとする企業向け IT 関連メディアなどを総合的に展開・運営する事業会社です。IT・デザイン関連出版メディア事業、およびデジタルメディア&サービス事業を幅広く展開しています。

【インプレスグループ】 <https://www.impressholdings.com/>

株式会社インプレスホールディングス(本社:東京都千代田区、代表取締役:塚本由紀)を持株会社とするメディアグループ。「IT・デザイン」「音楽」「山岳・自然」「航空・鉄道」「モバイルサービス」「学術・理工学」を主要テーマに専門性の高いメディア&サービスおよびソリューション事業を展開しています。さらに、コンテンツビジネスのプラットフォーム開発・運営も手がけています。

【NextPublishing】

NextPublishing は、インプレス R&D が開発した電子出版プラットフォーム(またはメソッド)の名称です。電子書籍と印刷書籍の同時制作、プリント・オンデマンド(POD)による品切れ解消などの伝統的出版の課題を解決しています。これにより、伝統的出版では経済的に困難な多品種少部数の出版を可能にし、優秀な個人や組織が持つ多様な知の流通を目指しています。

【本件に関するお問合せ先】

株式会社インプレス : PubX 室

E-mail: np-info@impress.co.jp