



1 あすへの対談 安藤社長が聞く！
ITがビジネス現場に入り込む時代
激変するビジネス環境
広がる情報システムの活用領域
ゲスト：住吉 浩次氏
KDDI株式会社 執行役員常務
技術統括本部 情報システム本部長

- 8 ユーザーインタビュー
IKIのサービスが選ばれる“わけ” [21]
お客さま：株式会社DSB情報システム
- 11 [特別企画] ブレイクタイム
自分の役割を見直す時が来た！
斎藤 昌義氏(ネットコマース株式会社 代表取締役)
- 13 わが社の匠
トップ・エンジニアの軌跡 ⑩ 岩野 智昭
- 15 IT社員のためのキャリア開発の基礎知識
- 18 [コラム] 人誼し



【撮影】太田 隆

[今号の表紙]

「富士は日本一の山」

皆さんは、どこから見る富士山が一押しですか。
春に楽しい富士山に会いたい場合は、
芝桜のスカートをはいた富士山がおすすめです。
4月中旬から5月中旬の1か月、国道139号線、
本栖湖から2kmほど南のところに
「富士芝桜まつり会場」があります。
土日は、早朝から駐車場が満杯です。とにかく凄い人。
富士山の魅力は絶えません。

IKI ナレッジ・レポート vol.35

平成30年4月1日発行
編集：アイエックス・ナレッジ株式会社 〒108-0022 東京都港区海岸3-22-23 MSCセンタービル
TEL.03-6400-7000(代) URL <https://www.ikic.co.jp>

本文中に掲載されている商品名およびサービス名は各社の商標または登録商標です。

安藤社長が聞く!

ITがビジネス現場に入り込む時代

激変するビジネス環境 広がる情報システムの活用領域

ゲスト 住吉 浩次氏 KDDI株式会社 執行役員常務 技術統括本部 情報システム本部長

お客さまの期待を超える有益で多様な商品・サービスの提供を通じて、お客さま自らが生活をデザインでき、生活の中で不便に感じていることから解放され、より自由になれる「ライフデザイン企業」への変革を進めているKDDI株式会社。今回は同社より、激変するビジネス環境に対し、業務領域が広がり続ける情報システム部門を統括する住吉 浩次 執行役員常務にお話を伺いました。
(この対談は、さる2月5日に行いました)



情報通信分野の技術畑一筋に

安藤…お忙しいところ、おいでいただきましてありがとうございます。まず最初に、住吉さんのご経歴を教えてください。

住吉…私は入社して三十数年になります。最初に配属されたのはKDD(旧国際電信電話株式会社)時代の茨城衛星通信所でした。今はもうなくなりましたが、静止衛星を使ってアメリカと通信する施設で「日本の衛星通信の地」と呼ばれています。1963年11月23日(日本時間)に太平洋を越えた初の日米間テレビ衛星中継受信実験が行われ、その最中にジョン・F・ケネディ大統領暗殺の衝撃的なニュースが送られてきました。このことは記憶の方もいるかと思いますが、そのあと私はネットワーク機器を開発する部署などをいろいろ渡り歩きまして、情報システムの仕事に絡みだしたのが1996年くらいからです。当時は、大型汎用機で作られていた基幹システムをオープン化しようというプロジェクトが立ち上がっていました。

安藤…ダウンサイジングといわれた頃ですね。
住吉…そうです。クライアントサーバーシステムへのダウンサイジングです。2000年にDDI(旧第二電電株式会社)とK

DDI、IDO(旧日本移动通信株式会社)が合併し、株式会社ディー・ディー・アイ(通称KDDI・2001年にKDDI株式会社)に社名変更)が発足しました。私は合併後もしばらくは情報システムに携わっていたのですが、その後、システムとは関係のない部署に異動し、ソリューション部隊にいたこともあります。2007年4月に8年ぶりに情報システム部門に戻る直前はauの基地局を建設する部隊にいました。

安藤…基地局の建設というのは大変ですね。

住吉…ええ。他の部署と比べると予算の規模も大きく、なかなかいい経験をさせてもらいました。IT系とは文化が違いました。

安藤…なるほど。そうすると、ずっと技術畑を歩まれてきたわけですね。
住吉…ええ。キャリアの中では情報システム部門が一番長いですね。

激変する情報システムを取り巻く環境

安藤…先ほど合併のお話がありました。が、御社の場合、ルーツがいくつかありますね。途中からパワードコムさんも入りました。

住吉…そうです。セルラーさんやツーカーさ

んも入ったりして、もう何社が入ったのか分からないくらいです(笑)。合併のたびにシステムが増えていき、それらのシステムを統合するプロジェクトが難しく、そう簡単にはいきませんでした。

安藤…結構ご苦労が多かったことと思います。

住吉…先ほどお話ししたように、私は1996年ごろから情報システム部門に入って経験を積みました。振り返ってみると、この間の企業の情報システムを取り巻く環境は激変したなあと感じますね。

安藤…おっしゃるとおりです。
住吉…久しぶりに情報システム部門に戻ってきて真つ先に感じたことは、昔と比べて情報システムの扱うスコープ、すなわちシステム化領域が大幅に広がったということです。

情報システム部門に最初に配属された頃は、システムは社内の一番奥の院にいて、例えば契約書などの確定したデータをためておいて後でバッチ処理をするといったものでした。ところが2004〜2005年くらいからシステム化領域がグッと前に出てきて、いわゆる社内の事務方や営業方のサポートをするようになってきました。それまであまり馴染みなかった業務プロセスとの格闘が始まり、いろいろ苦労しました。ちょうどそのころに情報システム部門を出てしまったのですが、今回戻ってきてみるとシステム化



GUEST PROFILE

すみよし ひろつく
住吉 浩次

Hirotsumi Sumiyoshi

1957年生まれ。1982年KDD(旧国際電信電話株式会社)入社。プラットフォーム開発本部長や建設本部長などを歴任。2018年4月より現職。

わけてお得に利用できる「auでんき」の提供です。もう本当に社外のいろいろな企業と繋がらないといけなくなっています。当社においてはライフデザイン企業への変革に向けて、この動きはさらに加速するものと思いますので、さまざまな層で柔軟にシステム間を繋ぎ、素早く新しいビジネスを提供できる仕組みを構築していく必要があると痛感しています。

安藤：おっしゃるとおり、この数年でも相当な変化があったと思いますが、これからの変化という点ではどうイメージされていますか。ビッグデータ、AI、IoT、そして第5世代通信システム(5G)などが盛んにいわれています。

住吉：情報システム部門としては、やはりデータ活用の進化に一番注目しています。当社においても情報系の重要度が従

来とくらべ大変上がってきたということをお話ししましたが、この流れはさらに進み、ビジネスの営みに大きな変化を起こしていくのではないかと考えています。いまや世の中はデータ駆動型社会に向かっていくといわれています。従来情報系は、基幹系の脇的存在でした。図に描いても基幹系が真ん中において、情報系が隅っこに書かれていました。今後は主従逆転し、情報系が真ん中に書かれ、基幹系などのシステム群は情報系にデータを提供するのが役目、といった考え方になっていくのではないのでしょうか。

また情報系が扱うデータも、以前はお客様と取り交わされた契約内容や、利用実績などの確定データのみでした。それが今は、例えばお客様がどの画面まで進んで途中で操作をやめてしまったかと

企画と技術が一体となって
変革を起こす

安藤：最近、ブロックチェーンやフィンテックという言葉もよく聞きます。このようなものを利用するのが当たり前の時代になってきていると思います。

住吉：そうですね。新しい技術が出てきていて、それこそAIをはじめとしているいろいろなキーワードが世の中に溢れています。企業の情報システムに携わってきて難しいなあと思うのは、突出してその技術だけに詳しい人間を育てていくことは可能だと思のですが、それだけでは技術をビジネスに繋げていくことはできないということです。例えばいままでの情報システム部門は、事業部門がこれをやり

の領域がさらにお客様とのタッチポイント側に広がっていました。開発するシステムがお客様のスマートフォンアプリに連動しますし、店舗に来ていただいたお客様を対応するタブレットシステムなども情報システム部門のスコープです。

安藤：マーケットの中に入り込んだ形ですね。

住吉：そうですね。情報システムはビジネスの発生現場そのものに足を踏み入れたのだなと。あるいはお客様の体験により密接に関わるようになったのだなと。この変化を痛感しています。ですので、少しでもシステムが止まるとお客様に大変な迷惑をおかけすることになります。

もう一つ驚いた変化は、情報系の重要度が以前に比べ大変増したことです。社内の実にさまざまな部署で情報系のデータの活用が進んでいます。情報系から出てくるデータで翌日のマーケティング戦略を変えたり、あるいはお客様へのリコメンドを変えたり、本当にいろいろなところでデータが活用されるようになりました。この動きは今後さらに加速していくのではないかと思っています。

社内外のビジネスを
IT技術で繋ぐ

安藤：いまは、たとえ1分でもシステムが

停止すると、ビジネスにとって大きな機会損失となります。

住吉：本当に情報システムは、ビジネスと不可分になってきました。システム化領域がタッチポイント側に拡大してきたと申しましたが、同時に横方向にも広がりました。以前はサービスや提供目的ごとに個別のシステムが作られ、それぞれのシステムごとに閉じて開発を行っていたわけですが、ある時期からこれらのシステム同士を横に繋げるようなニーズが沢山出てくるようになってきました。

2005年にau携帯電話と固定通信サービスの料金を一つにまとめる「KDDI 1まとめ請求」というサービスを始めましたが、これなどが一番最初の例です。当時はシステム間を横に繋ぐITの技術が充実しておらず、お互いにデータのレプ

リカ(複製)を持ち合うなどして、苦労して開発したものです。

世の中の的にもこのころからシステム間をアプリケーション層やデータ層で繋げないといけないあるいは統合しないといけないという流れになってきました。そしてこのニーズに応えるように、SOA(Service Oriented Architecture)やデータ連携基盤などの製品が充実してきました。また情報システムが業務プロセスと向き合い始めたのもこの時期であり、BPM(Business Process Management)製品などもいろいろ出てきたわけです。

そして今回情報システム部門に戻ってきてみると、繋がなくてはいけないものが、社内のシステム群だけにとどまらず、社外にも拡大していました。例えば、電気事業とauの通信サービスを組み合わせ



あん どう ふみ お
安藤 文男

Fumio Ando

アイエックス・ナレッジ(株)代表取締役社長

たいということ、はい、分かりましたとシステム化要件に落とし込んでいく、ウォーターホール型の仕事のやり方をしていました。そうすると事業部門は技術にあまり詳しくありませんので、新しいテクノロジーが次々と生まれているにもかかわらず、それらのビジネスへの適用の可能性を入り口のところで摘み取ってしまっているかもしれないのです。一方、情報システム部門の人間は技術のことを知っているかもしれませんが、技術の可能性を十分に提案できていないかもしれません。私はここが一番の課題だと思っています。

最近では、事業部門とシステム部門が一緒に小さいチームを作って企画から開発までを一貫して行う、アジャイル型開発を当社もやり始めています。ただ、それですとスコープが小さいですね。もう少しハイレベルのところ、事業部門とシステム部門が一体となって大きな変革を起こせるようなプロセスが社内になんといけないのだろうと思っています。最近デジタルトランスフォーメーションということがいわれていますが、技術で大きな変革を起こすためにはどうしたらいいか、多くの企業において、同じ課題を抱えているのではないのでしょうか。

安藤：経済産業省の統計によると、アメリカと日本を比較した場合、アメリカではIT系の技術者がユーザー側に70%、日本の場合はその反対でベンダー側に70%

の同業でも、ミャンマーに進出してIT事業を立ち上げている企業が何社かあります。面白いことに、ミャンマーでは女性社員の比率が高くて8割くらいになると話していました。

住吉：ええ。ミャンマーの方たちが当社に研修などでいらつしゃいますと、男性ばかりですね、と。確かにミャンマーでは多くの女性が活躍しています。

安藤：女性の場合は、手に職に近いのは技術だというイメージを持たれているようです。ミャンマーの他にアジア圏ではどちらに行かれていますか。

住吉：モンゴルですね。当社は、モンゴルではビジネスの歴史がかなりあります。ですから、現在は自律的に動いているのでそんなに人を送り出しているということはありません。

**パートナーへの期待は
目指すビジョンの共有**

安藤：最近、auのコマースシャルのインパクトが非常に強くて印象に残っています。評判がよいのではないかと思っていますけれども。

住吉：おかげさまで、「au三太郎」シリーズのコマースシャルは常に好感度上位をキープしています。私はあのコマースシャルを初めて見たときにここがよいのかいまいち分

います。構成比が正反対になっていますね。そうすると、いまおっしゃるような悩みは日本のITの現実としては結構大きな課題かもしれないですね。

住吉：そう思います。もっと大きいスコープで、社内でITを活用して、事業部門と一緒に案件を創造していけるような人材を育てていきたいと思っています。

安藤：同感ですね。

住吉：ただ、そのような人間が全部情報システム部門に必要はなくて、育てた人材を情報システム部門から社内のいろいろなところに出していけるようになりたいですね。

安藤：情報システム部門と業務部門の双方を経験するような社内のローテーションが必要かもしれないですね。

住吉：ええ。そのようなことをしていけないといけないなと思っています。

**マインドと仕事の知識が
言葉の壁を越える**

安藤：御社はグローバル展開もされていますが、情報システムとの絡みではどのようなところに出ているか教えてください。

住吉：当社はミャンマー国営郵便・電気通信事業体と共同で通信ビジネスを行っています。情報システムからも数名派遣

かりませんでした(笑)が、今では、あのよなコマースシャルを作る人は素晴らしい才能をお持ちだということがよく分かりました。

安藤：私も最初は意味が分かりませんでした。笑)が、ストーリー性があり、そこに新しいサービスメニューをメッセージとしてキツチリ出されています。コマースシャルの社会的影響は結構大きいような気がします。

住吉：コンシューマービジネスは、印象やイメージが大事ですね。昔は、たとえばスマートフォンの商品力で市場を席巻することができました。ですから商品の説明をしていけばよかったのですが、最近グローバル化で使っている端末もみんな一緒です。し品質もどこも同じ、ネットワークも大きな差はありません。そうすると印象戦略の方向に行きますね。

安藤：確かにそうですね。話は変わりますが、外部の我々のようなパートナー企業に対する期待や要望をお聞かせください。

住吉：アイエックス・ナレッジさんには本当にお世話になっています。パートナーさんとは、目先の利害関係で一喜一憂するのではなく、ビジョンを共有して信頼関係を持って目指すべき将来に向けて一緒に進んでいける関係が一番望ましいと思っています。

安藤：同感です。

住吉：私は建設本部で基地局を建ててい

していますが、ミャンマーと日本とはビジネス環境がぜんぜん違います。日本国内ですとパートナー企業にお任せして大丈夫というところがありますが、ミャンマーでは契約書に全部書いておかないと思つていたようなことにならなかつたりもします。インフラや法制度も整備途上の部分があります。一方で、そんな状況ですから、行った人間にとってはすごくいい勉強になるんです。一人の人間が見るスコープも広いですし、若手が行くと成長して帰ってきます。語学がハードルだったりするのですが、最初は語学が少々でなくても、行つて3〜4年経つとなんとかなっています。

安藤：送り出すときには、言葉に堪能な人よりも仕事を知っている人のほうが安心できますね。

住吉：やはり、マインドと仕事の知識が大事だと思います。

安藤：特に海外駐在は仕事のできる人を優先しないといけませんね。

住吉：当社も足元では国内でシェア争いをしていますが、マクロ的には、日本の人口は減っていきますので国内のビジネスは衰退していくのが見えています。ですから必然的にグローバルに出ていくしかないと思っています。そのような意味ではミャンマーは試金石ですね。

安藤：ミャンマーはこれから確実に伸びていくのではないかと考えています。私どもは、自動車メーカーであるトヨタさんに「自工程完結」などの改善活動を勉強に行きました。トヨタさんでは、社員の仕事は車を作ることではなく、車を作るプロセスを改善することが仕事なんです、とおっしゃるんですね。それに比べると私どもでは、目の前のことをやることに精一杯で、まだまだ改善にはウエイトを



お客さま：株式会社DSB情報システム

日頃「しっかりとしたモノづくりと高品質のサービス」を標榜するIKIのサービス業務が、お客さま・ユーザーに、どのように評価されているか…。システムそのものやシステム開発のプロセス、管理運用の業務品質など、各種サービスのユーザー視点から見たその効果・成果のほどを、ユーザーの方に直接お聞きすることにしました。題して「IKIのサービスが選ばれる“わけ”」



佐々木 悟さん
株式会社DSB情報システム
証券システム事業部長

信頼の源はリーダーを 頂点とした組織力

提供サービス：システム開発／業務支援

今回のお客さまは、株式会社だいがう証券ビジネスのグループ企業に属し、同グループにおけるITサービス事業を担っている株式会社DSB情報システムさんです。インタビューに応じていただいたのは、入社して30年弱、証券基幹システムの業務アプリケーションの世界を歩んできた証券システム事業部長の佐々木悟さんです。

強みは金融庁品質と いわれる品質レベル

最初に、御社の事業概要とミッションについてお聞かせください。

佐々木…当社は証券会社の情報システム部門を母体として1975年に独立しました。以来40年以上にわたり積み上げてきた証券業務知識や情報通信技術などを駆使して、証券分野におけるシステムの企画・設計・開発から運用までをフルサポートしてきております。また、こうした証券業務知識や情報通信技術に長けた人材を活用し、金融分野のソリューション提供にも強みを発揮しており、年金・保険といった幅広い金融分野にも積極的にチャレンジしております。人材面では、新入社員、中途社員を問わず、証券外務員（顧客に対して勧誘などの金融商品取引業務を行う者）の資格取得が社員に義務付けられています。

2012年7月に株式会社だいがう証券ビジネスのグループ企業に属しましたが、マイナンバーやNISAの対応など、グループにおけるITサービス事業も担っています。

当社の強みは品質管理にあると思っています。金融庁品質といわれるほどの品質重視レベルでシステム構築を行っており、ソフトウェアだけではなく基盤系、ハードウェアの維持や点検なども含め、トータルソリューションの提供に取り組んでいます。その品質は、大手証券会社、銀行系証券会社、インターネット系証券会社の各証券会社さんからも幅広くご支持をいただいています。

新しい技術という点では、証券・金融業界のシステム開発には、レガシーなイメージがあるかもしれませんが、一部のWeb系アプリケーション

かけられていません。今後も事業部門や利用部門からの依頼に添えてシステム開発をしていくわけですが、これからは意識を変えてシステム開発をするプロセスを改善することにもっとウエイトを置いていかなければいけないと思っています。現時点ではそのようなレベルまで行けていませんが、将来的にはそのようにしていきたいと思っています。ですからパートナーさんには、こういった価値観を共有していただいて当社と一緒に日々改善に取り組んでいただけたらと思っています。

「働き方改革」と セキュリティリスク

安藤…昨今は働き方改革ということも盛んにいわれています。働き方改革にもかなり注力されていますか。

住吉…働き方改革ということでは、わが社もいろいろな取り組みを始めていますが、まだまだ時短がメインです。ICTを活用して仕事の効率化を図るということこそまで十分に踏み込んでいません。これからはその領域まで進んでいかなければいけないと思っています。

情報システム部門ではOAシステムも見ており、業務用のスマートフォンから社内の稟議システムや勤怠管理システムな

どにアクセスできるようにするといった、モバイル環境の整備に取り組んでいるところですね。さらに、いまは社内のコミュニケーションウェアはメールがメインですが、もっと簡単・便利に情報共有ができるSNS形式のものも使えるようにしようかと検討しています。ただ、便利にするとセキュリティ面のリスクは大きくなります。どうしてもセキュリティとの二律背反的なところが常に課題としてありますね。セキュリティを維持しつつ社内でも便利に情報の共有ができるようにするにはどうしたらいいか、模索中です。

また、社内だけではだめで、例えば情報システムや技術部隊はパートナーさんとの間でも情報共有の仕方を改善したほうが効率が上がると思います。そのように社外まで広げるとさらにセキュリティの壁があつて難しいので、ぜひパートナーさんと一緒になって課題を解決していきたいですね。

安藤…確かに一社だけの改善というのはなかなか難しいですね。残業を減らせと言われても仕事は減っていませんよ、というところは課題として残ります。

住吉…ええ。ただ、以前と比べて非効率な会議がなくなってきたという印象はあります。日本はホワイトカラーの生産性が低いといわれていましたので、今回の働き方改革の動きはそのような意味ではすごくいいことだと思います。

安藤…そう思いますね。働き方改革のコンセプトが浸透するにつれて、お客様も我々のようなITベンダーも一緒になって長時間労働をなくしていくという動きが出てきています。

最後に、日々お忙しいとは思いますが、休日などはどう過ごされていますか。

住吉…春になって暖かくなったらトレッキングを始めてみたいと思っています。登山ではなくて山歩きなので、年齢がいつても続けられるのではないのでしょうか。スポーツジムでもウオーキングマシンを使ったり自転車こぎなどをやりますが、室内でするので爽快感がないんですね。筋肉を鍛えるのであればジムに行かないとなかなかできませんけれども、これからはアウトドア系をやってみたいと思っています。

安藤…確かに外に出たほうが気持ちいいですね。

住吉…ええ。私の住んでいるところから高尾山が近いので、高尾山から始めるのがいいかもしれません。

安藤…高尾山は結構大変じゃないですか。いつもケーブルカーで登って行ってしまつからあまり感じませんが、歩いたら結構あります。今日はどうもありがとうございました。

シヨンのテスト環境には早い段階から大手のクラウドサービスを活用するなど、先端技術を積極的に取り入れています。

また、実用化はまだ先になりますが、産学連携の下でAIに関する研究にも取り組んでいます。当社のソリューションに証券会社向け売買審査管理システムがありますが、この売買審査管理システムにおいて不公正な疑いのある取引の抽出にAIの活用を想定しています。

リーダーを中心とした組織力を評価

——弊社ほどのような業務を担当していますか？

佐々木：私自身、証券会社に入社し、すぐに出向という形でシステム部門に配属されました。以来30年弱、証券システムの開発に携わり、証券基幹システムの業務アプリケーションを担当してきました。そしていま私の担当している事業部では、共同利用型の証券システムの開発・保守と、そのシステムを利用している証券会社様の周辺のシステム構築がメインの業務となっています。



IKIさんには証券システムの開発現場に常

ただいただければと思います。ただ、リーダーの方がものすごく忙しい方だったので、マネジメント課題を話し合えるような時間がもう少しあればよかったかなと、私どもも思っています。

新技術の分野においても共創の精神で

——御社の今後の事業展開について伺います。

佐々木：当社グループは、「高度な専門性を駆使した先見的トータルアウトソーシングサービスの提供により、価値共創を実現する企業グループを目指します」という経営ビジョンを掲げています。まずはその実現に向けて進んでいくということになりました。

——さきほどお話のあったAIなど新技術への対応はそれに対応した動きだと思いが、その辺についてはいかがでしょうか。

佐々木：当社でもAIの研究をしています。事業に結びつけるのはもう少し先になると思っています。一方、RPA (Robotic Process Automation) については具体的な動きを出して、体制を作って人材の集積を図っているところになっています。

本格的には今後ということになりますが、いま営業のほうでもRPAに特化した戦略を立て活動しています。RPAについてはIKIさんにも加わっていただいています。お客様のところに行って当社の社員の横に付いた形で仕様決定などに関わっていただくわけですが、大変活躍していたらいいと、担当マネージャーも感謝していました。

駐という形でご協力していただいております。直近でIKIさんにご支援いただいたプロジェクトは、開発規模も大きく、難易度も高い、しかもマルチベンダー方式で体制を組む必要があったので、これまでの実績を鑑みてIKIさんには調査の段階から参画していただき、要件定義からリリースまで担当していただきました。実はこのプロジェクトには、当社の社員は3人しかおりませんでした(笑)。従って、IKIさんのリーダーとサブリリーダーの方にはブレインという形で参画していただいたわけです。約2年間かけた大型プロジェクトで昨年末に完遂しました。おかげさまでこれまで大きな問題も発生せずに安定的に稼働しております。本当にありがとうございました。

——ところで、弊社へはどのようなイメージをお持ちですか。また、弊社の良い点はどのようなところだと思われませんか。

佐々木：今回、私自身はプロジェクトに直接入っているというわけではなかったのですが、IKIの方々は真面目な方が多いという印象を持ちました。かつ、リーダーの方をはじめとして、みなさんがとても明るい。その明るさもあって、チーム内はいつも活気があるという感じでした。スキル面から見ても、プロジェクト推進力や問題解決能力を兼ね備えたプロの集団というイメージがありました。

IKIさんの良い点ということですが、現場リーダーの方のリーダーシップが非常に素晴らしくて、リーダーを中心にチームとしてよくまとまっています。組織的な対応も十分していただきましたし、コミュニケーション能力や提案力にとどまらず、お客様対応というところについても申し分なく力を発揮していただきました。また、先ほども言いましたが、当社のメンバー

——最近人材不足や働き方改革などが話題になっていますが、その問題解決策としてITを使うというような取り組みは、御社として何か実践されていますか。

佐々木：実は、当社は東京都の2017年度新規事業である「テレワークの活用促進に向けたモデル実証事業」のモデル企業(全20社)に選定されました。それに伴い、昨年10月から一部の限定された社員で試験的にテレワークを実施しています。その結果をもって運用拡大する予定です。実施しているメンバーからは、時間の有効活用などができるようになってきているね、との話でした。

——今後の事業展開を踏まえてパートナー企業に対して期待することは何かございますか。

佐々木：今後は大規模開発よりもお客様の近くで開発をしていく案件が増えていくのかなと予想しています。RPAなどお客様との近くで進めていくことになると思います。多数のチームを作るとなると、やはり情報や技術を一緒に共有していただけるような会社さんとお付き合いしていきたいと思えますね。AIやRPA、そしてブロックチェーンなどの新技術も出てきていますので、技術のノウハウ(情報や知恵などの共有)も一緒にできるパートナー企業さんと議論して進めていければと思っています。

パートナーシップをより高めていくには

——弊社に対して期待されているところをお聞かせください。

佐々木：新しい技術に関する情報交換や技術のノウハウという部分では、IKIさんは多種多

は3人しかいませんでしたので、他のパートナーさんのリーダー格の方たちが集まっている議論する会議の中でファシリテートもしていただいたということ。コミュニケーション能力や提案力については、お客様との要件調整やその打合せに向けたドキュメント作成でも、ポイントを上手に取りまとめていて、最終的な合意に至るまでの考え方をしっかり持って会議に臨んでいました。お客様の理解を助けるような工夫もあり、適切な説明をされていたと聞いています。

あとは業務外では、懇親会をIKIさんのチーム内だけに限らず他のパートナーさんとも節目節目で開催していたのですが、そのときには普段の会話では出ないようなことも話題にして深くお話ができるような良い関係を築けたようです。

私も何度か懇親会に参加しましたが、リーダーを中心に一丸となって進めていることに安心するとともに好印象を持ちました。みなさんとてもさわやかなイメージに見えていましたね(笑)。

——逆に、もう少し頑張ってほしいというところは何かありますか。

佐々木：あえてひとつ挙げるとすれば、今回のプロジェクトではマネジメント層での定例会のようなものがあまりなかったかなと。IKIさんには、プロジェクトを通して工程の移り変わりのところでスキルマッチした方を提案していただけたと思っています。ところが、要員シフトが発生したときに当社のプロジェクトマネージャーが思っていた体制が組めなかったことが一度ありました。ただ、そのときはIKIさんのチーム内でうまくカバーしていただいていた大きな問題は発生しませんでした。当社としてはそのときに体制面でのリスクが発生したと感じましたので、今後は営業の方も含め、このようなところを考慮して

様々な経験が積まれた方がいらつしゃってノウハウなども蓄積されていると思いますので、そのような部分でぜひご協力いただきたいと思っています。それから、プロジェクト系の仕事については、まず品質に万全の体制で取り組むのは当然ですが、品質にプラスして、コスト生産性をいかに高めるかということも一緒に議論しながら開発を進めていただければと思っています。

今回のプロジェクトの成功については、IKIさんのことを社内ですべてのアピールさせていただきました(笑)。その甲斐あってか、IKIさんのご支援をいただきたいという要請が他の事業部からあり、1月から新たなプロジェクトに参画していただいています。

——強力なお力添え、ありがとうございます。最後にプライベートなお話をお伺いします。お忙しい中で、リフレッシュできているなど感じられるのは何をなさっているときですか。

佐々木：私の場合は、何をおいても少年野球ですね(笑)。私の子どもがやり始めた頃から関わって、子どもが卒業しても私だけがチームに残る形でもう14、15年くらい続けています。毎週土日になると、朝から晩まで子どもたちと一緒にグラウンドでボールを追いかけながら汗を流しています。これが一番の気分転換になっています。私は4年生以下を担当しているのですが、身を入れてなかなか練習できなかった子どもたちも4年生くらいからはチームプレーということも理解できるようになるので、彼らの成長が見られるというのもリフレッシュであり、少年野球の楽しみのひとつですね。

——今日はお忙しいところ、どうもありがとうございました。



特別企画
ブレイクタイム
BREAK TIME

いま、社会が、ビジネスが、生活が、私たちを取り巻く環境が、日々刻々と急激に変化しています。その変化のスピードは凄まじく、時として自分の立ち位置が分からなくなることがあるのではないのでしょうか。そうした時代に生きる私たちの「いま」と「これから」を考える」をテーマにした特別企画「ブレイクタイム」。仕事や勉強の合間にお読みください。

自分の役割を見直す時が来た!

斎藤 昌義氏(ネットコマース株式会社 代表取締役)

【執筆者プロフィール】



斎藤 昌義
1982年日本アイ・ビー・エム入社。営業や新規事業開発などを担当。1995年同社を退職、ネットコマース株式会社を設立し現職。多くのIT・通信関連企業新規事業の立ち上げをプロデュースするほか、講演、雑誌、Webメディア等の記事寄稿多数。著書に「システムインテグレーション崩壊」(2014)、「システムインテグレーション再生の戦略」(2016)、「【図解】コレ1枚で分かる最新ITトレンド[増強改訂版]」(2017)など。

これまでの情報システムはお客様の本業を支える裏方

「情報システムは本業ではない」これまでの情報システムはお客様の本業の裏方として、生産性向上やコスト削減、利便性向上などの手段として、そのビジネスを支えてきました。製造業であれば、魅力的な商品を開発し、低コストで部材を調達し、ツボにはまる広告宣伝で購買意欲をかき立て、営業が最後の一押しで売上を上げる。流通業であれば、各地域にきめ細かく配送センターを配置し、無駄のない集荷と配送のルートを考えて、効率よく荷物を届け、運送収入を手に入れる。銀行や保険会社であれば、膨大な事務手続きを効率よく確実に処理することで、お客様の利便性と安心を担保する。これがお客様の本業であり、それを支える裏方としての情報システムの役割は、これからも変わることはありません。しかし、そんな情報システムを支えるインフラやプラットフォームの構築やアプリケーションの開発に関わる方法は、大きく変わってきています。

大きく変わり始めた構築や開発の常識

例えば、インフラの構築であれば、クラウド・コン

ピューティングの普及により、業務に必要な環境を半日もかけずに構築できるようになりました。プラットフォームの構築も簡単なメニューから必要な機能を選択するだけで準備することができ、AWS LambdaやMicrosoft Azure FunctionsなどのFaaS(Function as a Service) / サーバレスともいって、例えば、アプリケーションを実現するプログラムの機能部品を繋げるだけで、処理フローを実行してくれます。もはやインフラやプラットフォームの環境を自分たちで準備する必要もありません。FaaS以外にもプログラマーが、個々の業務に応じたコードを少し書いてアップロードするだけで、必要なアプリケーションを構築できる仕組みが普及しつつあります。

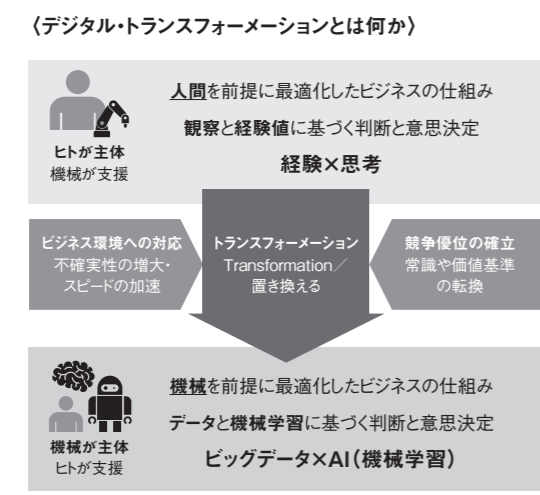
裏方から本業へ役割を広げている情報システム

情報システムは、いま、本業の裏方の役割から本業そのものへと役割を広げています。それは、オンラインゲームや通販、ソーシャルメディアやオンライン広告などのデジタルビジネスのことではありません。ビジネス環境のめまぐるしい変化に、お客様は自身のビジネスの仕組みを柔軟、迅速に変化、対応させていかなければ生き残ることができなくなりました。しかし、いまのビジネスの仕組みは、人間の判断や行動に依存し、多くの書類がビジネスを動かしています。このようなやり方では、ビジネス環境の変化に即応できなくなっています。そこでITすなわちデジタルテクノロジーを駆使して、何処の企業にもある伝統的な業務の仕組みを打ち壊し、ビジネス環境の変化に即応できる経営や事業の新しい仕組みを作り直そうというのです。

「人間を前提」にすることから「機械を前提」とした仕組みへ転換し、ビジネスのあり方を根本的に変えてしまおう。

このような取り組みは、「デジタル・トランスフォーメーション」と呼ばれ、情報システムは経営や業務の根幹を支える仕組みそのものとして、これまでも増して大きな責任を担うとしています。

デジタル・トランスフォーメーションが目指すのは業務の仕組みをソフトウェア化する事です。人間や書類に制約されることなく、ビジネス現場のニーズに即応して、業務の仕組みをスピーディに変更することや新たに追加することができるようになります。つまり、「あらゆる企業や組織を、ソフトウェア・サービス・プラットフォームへと変えていく」ことを目指しているのです。



増大する開発テーマに対応するには「経験値×職人技」には頼れない

そうならば、情報システムの開発ニーズは高まり開発テーマは増大します。この需要に応えるために

は、これまでのような「経験値×職人技」に頼つたやり方では、とても需要を満たしきれません。だから前述のような仕組みが必要となります。

たぶん近い将来、解決したい業務課題に関わるデータを集め、AI技術のひとつである機械学習を使うことで、アプリケーションの処理フローを自動生成できるようにしましょう。そうならば、「経験値×職人技」に頼るプログラミングは必要なくなります。そんな時代がまもなくやって来ようとしているのです。

こうなると、これまでのように情報システムを作ることに工数はかからなくなります。また、既存業務の効率化や改善ではなく、お客様の業務そのものを根本的に作り替え、新しいビジネス・モデルを創ることが求められるようになります。

お客様と合意した仕様書どおりのシステムを、QCD(Q品質、Cコスト、D納期)を守って確実に実現することでは、お客様の期待に応えることはできなくなります。お客様と一緒に最適な仕組みを模索し、ビジネス環境の変化に柔軟、迅速に対応するために新規開発や変更を繰り返すことが期待されるようになります。

そのためには、お客様の業務や経営に関心を持ち、お客様と対話し、最適な手法やサービスは何かを目的とし、それを使いこなしていく力量が求められます。その能力は、実践で試し、試行錯誤して、体感して身に付けるしかありません。

自分の役割を見直そう、自分の価値を再定義しよう

かつて銀行の窓口で対応していた行員がATMに置き換わったように、駅の改札で切符を切っていた駅員がICカードのタッチに替わったように、そして、近い将来、コンビニの店員がレジからいなくなるように、やり方が決まっている仕事が機械に置き換わっていくのは今も昔もこれからも変わりません。

また、藤井聡太六段が中学生でありながらペラン棋士をなぎ倒し快進撃を続けられたのは、AI将棋で繰り返し練習したことがひとつの理由だといわれています。このことは、スキルを磨くためには時間がかかるという常識がもはや時代遅れであるという現実を突きつけたとも言えます。

「時間をかけて積み上げた経験値」があるという事実で満足するのではなく、その経験値から得た気づきを問い、もっとお客様の価値を高めるためにはどうすればいいかを考え、新たなテーマを創り出すことが、私たちには求められています。そんな人材が、これからますます必要とされるでしょう。

テクノロジーの進化がこれまでの人間の仕事を奪うのは、いつの時代も同じです。だからこそ、テクノロジーやビジネスのトレンドに関心を持ち、変化する時代のニーズを先取りできなくてはなりません。アジャイル開発やDevOps、コンテナやマイクロサービス、クラウド・コンピューティングやハイパー・コンバインドシステムなどは、そんな時代の要請に応えようとして生まれてきました。これらは、もはや常識になろうとしています。

時代の変化を避けることなく最新のテクノロジーを体験し、その意味を知ることです。クラウドやオープンソースを使い、コミュニティに参加すれば、そのための費用などを心配する必要はありません。そんな体験を通じて多くの気づきを得て、自分の役割を見直すべきです。「自分の役割」とは、会社における役割ではありません。会社における役割であり、自分の社会的な価値とは何かを考えることです。自分の「いま」に冷静に向き合えば、必ずとギャップが見えてきます。そのギャップこそが、あなたの取り組むべきテーマです。

自分の役割を見直すことを先延ばししてはいけません。時代は加速度を早めて変わっていくからです。いち早く、いや先んじて新たなテーマにチャレンジすれば、そんな時代の加速度は、むしろあなたの成長を後押し、あなたの価値を高めてくれます。



トップ・エンジニアの軌跡⑬

目指すは「お客様とともに歩んでいける技術者」

「しっかりとモノ(システム)づくりと高品質のサービス」を掲げ、「選ばれる会社」を目指すアイエックス・ナレッジ(IKI)。この強気フレーズの裏付けは、他ならぬ人材にあります。そうした人材群をリードしてきた「IKIの現場の顔」トップ・エンジニア…今回の『わが社の匠』は、最新の技術動向に目を光らせ貪欲に知識を吸収することを怠らず、「ビジネスマンとして人を喜ばせる仕事がしたい」と語る情報セキュリティ分野の匠、岩野 智昭です。

(編集部／本文敬称略)



いわのともあき
岩野 智昭
コンサルティングビジネス部

小学2年生だった1983年、ファミコン[※]が発売された。発売日は岩野の誕生日と同じ7月15日。ファミコンの申し子とも言える匠は、パソコンがマイコンといわれ、日本でインターネット商用利用が始まるなど、現在に至るITの発展とともに育ってきた世代である。「セキュリティはそれだけでは成立しない。ビジネスがあつて生活があつて初めて存在するもの」と語る匠は、どのようにセキュリティスペシャリストの道を歩んできたのか。

※ファミコンは任天堂株式会社の登録商標です。

●セキュリティとの出会いは学生時代

大学の経営情報学部情報学科で経営や法律、数学、国語学、さらにはプログラミングやシステムといったIT関連など、さまざまな分野について学んでいた匠は、スーパーコンピュータ分野で著名だった教授のゼミに入る。

ゼミでは、ほとんどの学生がバグを未然に防ぐなどの品質管理側いわゆるサーバー側のテーマを選択したが、プログラミングスキルが高いといわれていた匠と友人の2人は、教授に誘われてセキュリティ側のテーマを選んだ。研究テーマは「コンピュータウイルス」。それがセキュリティとの出会いだっただ。

●自分で作ったもので人を喜ばせる仕事がしたい

根っからのゲーム好きでゲーム会社への就職を考えていた匠が、縁あってIKIに入社したのは1999年4月。大学時代にシステム構築やネットワークについても学んでいたおかげで、入

社最終面接のとき、将来どうなりたい?という質問に、「人を喜ばせる仕事がしたい」と答えたという。「エンターテインメントであれシステム開発であれ、自分で作ったもので人に喜んでもらえることが好き」と思える性格も、戸惑いなくこの業界に入ることができた一因であろう。

入社当時は、上司と新人6、7名が所属するできたての部署で、半分勉強しながら業務をこなし、本格的にシステム開発の現場に入ったのは、コンサル系の部署に異動した入社2年目のことだった。そこは、病院の電子カルテシステム構築の現場で、運用設計のサポートやコールセンター業務に従事した。

「仕事での失敗はいくつもあります」という匠。特に印象に残っているのが、この現場での失敗だ。病院の運用監視システムのサーバに各機器を覚えさせる作業で、ネットワークをパンクさせてしまったそうだ。幸運なことにシステムの本番稼働前で、しかもその失敗により他の設定漏れも見つかったそうだが、「絶対にあってはならないこと」と当時を振り返る。

●セキュリティは「できることからやる」

2003年ごろ、本社に戻り新規事業の研究開発業務に従事した。そのとき取り組んだテーマが「セキュリティ」だった。当時、ウイルス感染やネットワークワームによる大規模感染といったインシデントが多く、システムが安心して使えない状況が想定された。その安全性を担保しないと目的であるビジネスが止まってしまう。そう感じて自然に浮かんできたテーマだった。すでに「セキュ

リティの時代がくる」と感じていたのだ。

そして現在はお客様企業に常駐し、セキュリティインシデントに対処する社内CSIRT(シーサート: Computer Security Incident Response Team)ともいべき組織で幅広い業務を担当している。

「セキュリティは(経営上の)必須要素は当然優先の上で(できる)ことからやる」という匠。インハウス情報、すなわちお客様企業の文化や資産、環境・状況などに応じて、すぐできることや工夫が必要なこと、やることでビジネスに支障をきたしてしまふことなどを分析し提案する。「こうするとどうでしょうか。こういうリスクがあります。こうしたメリット、デメリットがあります」と。お客様の立場に立ち、お客様の事情を鑑みたうえで提案することを常に考えている。

●匠の成長は社外に求める探究心

セキュリティスペシャリストとして活躍する匠に、今後重要な技術は?と問いかけた。匠は「IoTセキュリティ」という。IoTはリソースが貧弱で、パソコン向けに使われているセキュリティ対策が使えないケースがある。すなわちそれは脆弱という点であり、当然考えなくてはいけないことだ。アメリカではIoTを使うのはあたりまえ、すでにその先の議論に進んでいる。一方、日本はようやくIoTの利用が始まったという段階。「電力やガス、通信といったライフライン、果ては軍事インフラまで、乗っ取られたらと思うとぞっとします」と話す匠の探究心は凄まじい。「セキュリティ分野の知識は社内だけでは追いつけない」。ちょうど技術者同士が会社の枠を超えて集まる1つ勉強会が盛んに行われ始めた2

003年ごろ、自ら探した勉強会に関西まで出て参加していたという。金曜日、仕事を終えて大急ぎで家に戻って支度をし、東京駅から夜行バスで大阪・京都へ。そして勉強会に参加し懇親会に出た後、そのまま夜行バスで帰ってくる。泊3日のようなことをよくやっていたそうだ。半分は趣味と言うが、当時からセキュリティ人脈はいまも続いている。

●目指すは「お客様とともに歩んでいける技術者」

現在も勉強会に参加したり、SNSで知り合った相手と意見交換したりすることを怠らない。オンライン、オフラインどちらも積極的に情報収集の手段として活用している。「もちろん考えることも必要だが、最新の情報を集めていないと仕事にならない」のだ。

当時、相談した人事担当者からの「社内に技術や知識を提供することを目的として考えればよいのでは?」というアドバイスで自分の存在価値を確認した。

持っている技術や知識を提供して仕事に役立ててもらおう。そのためには、押しつけてではなく、提供される側の立場になって一緒に考えなくてはいいけない。相手が社内の人間かそれとも社外の人間か、なんていうことは関係ない。「サービスを提供する場合(相手)とともに歩んでいける技術者を目指す」という匠のスタンスはこれからも変わらない。



IT社員のための キャリア開発の 基礎知識



メンタルヘルス
アドバイザー
長橋 輝明氏

今回のテーマ

キャリア開発とは？

～働くことがつらい時はありませんか？～

前回は、「ライフステージごとにキャリアの発達課題があるらしい」というタイトルで、キャリアの発達課題に取り組むことによって、人は成長していくという話をしました。しかし、その成長の過程で「働くことがイヤになる」「一緒に働くあの人と会うのがイヤになる」というような、ネガティブな気持ちになる体験をいくつかしているかと思います。今回は、そのような状況の中で、その起きている事柄への「受けとめ方」「考え方」などについて、一緒に考えてみたいと思います。

A 今日会社で仕事するのがイヤだなあ！行きたくないなあ！

朝起きた時にふっと湧いてきて、こんなイヤな気持ちになることはありませんか？

B 職場であの人と会うのがイヤだなあ！行きたくないなあ！

本来、生産的で自分を成長させてくれるかもしれない経験の場であるはずの職場に行きたくなかったり、その職場で嫌いな人がいたりして、会社に行けなくなるというのは、つらいし困りますね。

そんな気持ちになるのは、あなただけではなにかもありません。誰もが経験することだと思えます。なかには「仕事をするのが大好き」「職場の仲間や上司と会うのが楽しみ」だと考えて、ハツラツとしているという方もいらっしゃるでしょう。同じこと(仕事)をしているのに悲観的に受けとめられる人がいる一方で、それを楽観的に受けとめられる人もいます。

状況 **A** の状況
なぜ仕事をするのがイヤなのか？理由は、いろいろ考えられますね。納期が迫っていて緊張感が高まっていたり、トラブル続きだったりしているからじゃないなあ！

感情 **A** の時の気分・感情は？
そんな時のあなたの気分はどのように決まっていますか？「A」と同じように「会社なんかに行きたくない」と思うようになるでしょう。ほっておくと、その職場での人間関係構築がうまくいかず、不安になったり抑うつ的な気分になったりします。これも心身の健康へ、悪影響が出てきてしまいます。

感情 **B** の時の気分・感情は？
そんな時のあなたの気分はどのように決まっていますか？「B」と同じように「会社なんかに行きたくない」と思うようになるでしょう。ほっておくと、その職場での人間関係構築がうまくいかず、不安になったり抑うつ的な気分になったりします。これも心身の健康へ、悪影響が出てきてしまいます。

気分・感情によって
その後の行動も変わってくる

気分・感情によって「行動」も変わってきますね。

落ち込んだり、不安になったりすると会社に行きたくなくなったり、リーダーや田町君にも会いたくなくなるかもしれません。

特に気にならなかったりしていれば、いつも通りの力を発揮して生き生きと仕事ができることとなります。ですから、この「差」を考えることはとても重要です。

どうしたらいいのか…
この「差」はどこから来るのか？
その答えは「イヤな気分・感情は自分の「マイナス思考」から来る

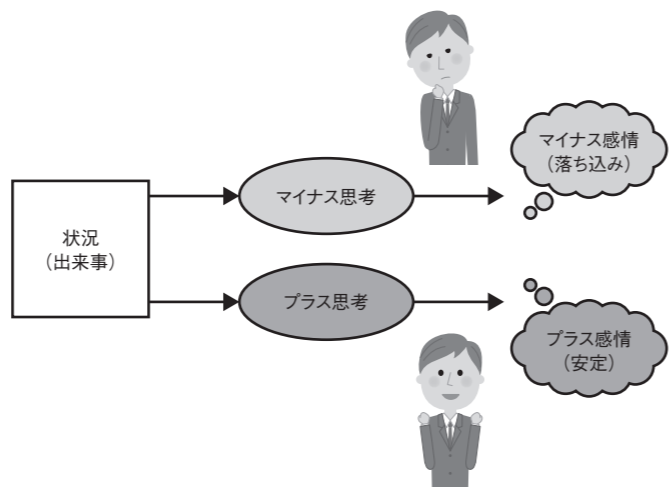
あなたのそのイヤな気分・感情は「マイナス思考」であり自分で生み出しているのです。同じ出来事なのに「考え方思考」でマイナス感情になったりプラス感情になったりしているのです。これは「心のクセ」といわれます。

もしも「イヤな気分・感情」が、その仕事の結果(成果物)がどのようなか分からず、その仕事に働きたいや生きがいを見いだせないでいるかもしれません。またその仕事がいくら処理しても終わらない、あるいは技術的な難しいことがあったりするなどの「仕事の量」や「仕事の質」の問題もあるかもしれません。そうなると、この仕事・職種を選ばなきゃよかった、あるいはこの仕事は自分に向いていないのでないかという「仕事への適性」の問題も考えてしまうかもしれません。

感情 **A** の時の気分・感情は？
そんな時のあなたの気分はどのように決まっていますか？「A」と同じように「会社なんかに行きたくない」と思うようになるでしょう。ほっておくとストレス障害になってしまうかもしれません。楽になりたいですよね。

感情 **B** の時の気分・感情は？
そんな時のあなたの気分はどのように決まっていますか？「B」と同じように「会社なんかに行きたくない」と思うようになるでしょう。ほっておくと、その職場での人間関係構築がうまくいかず、不安になったり抑うつ的な気分になったりします。これも心身の健康へ、悪影響が出てきてしまいます。

状況 **B** の状況
誰しも「不得意な人」「キライな人」がいるようです。こちらのことを責めたり、説教したり、拒絶したりする人が、相手だったら嫌になったり会うのもイヤになります。



心のクセ「マイナス思考」には、
どのようなものがあるのか？

よくいわれる心のクセの「マイナス思考」は10通りあるといわれますが、次の5つが心のクセとして現われる代表的なものになります。

①【全か無か思考】…ものごとを白か黒、○か×のどちらかで考える思考法
少しでもミスがあれば、完全な失敗と考えてしまっ

②【一般化のしすぎ】…たった一つのよくない出来事があると、世の中全てこれだ、と考える
③【心のフィルター】…たった一つのよくない出来事にこだわって、そればかりよくよく考え、現実を見る目が暗くなってしまう
④【マイナス化思考】…なぜか良い出来事を無視

してしまうので、日々の生活が全てマイナスのものになってしまう

⑤【結論の飛躍】…根拠もないのに悲観的な結論を出してしまう

(a)心の読みすぎ…ある人があなたに、悪く反応したと早合点してしまう

(b)先読みの誤り…事態は確実に悪くなる、と決めつける

心のクセ「マイナス思考」をコントロールする

「同じ出来事」でも、考え次第で大きなストレスを感じたり、ほとんどストレスを感じなかったりします。

こうした心のクセをコントロールするためには、まず、自分にはどのような「クセ」があるのかに、気づく必要があります。

心のクセ「マイナス思考」に気づくには？ ↓紙に書きだす

気づく方法の一つは、不安や落ち込み、怒りなどマイナスの感情を感じた時に、ほかに考えがなかったのかと、目の前の問題を見つめ直すことです。

できるだけ客観視するためには、「紙に書きだす」ことが重要だといわれます。現状の整理になり、自分自身の状況を客観的に振り返ることができるからです。

自分が最初に考えたことだけが、唯一の捉え方ではないことが理解できれば、ストレスはグッと軽くなります。

ネガティブ(悲観的)をポジティブ(楽観的)にピンチをチャンスに

悲観主義者はすべての好機の中に困難を見つけるが、楽観主義者はすべての困難の中に好機を見つける

ウィンストン・チャーチル

ネガティブ(悲観的)・ポジティブ(楽観的)を形成する三つの要素

ネガティブ(悲観的)に陥りやすい人とそうでない人がいますが、エレヌ・フォックス(脳科学者)によると、悲観楽観の考え方が形成されるには三つの要素があるといわれています。

- ①人がどんな遺伝子を授かったか
- ②どんな出来事を経験するか
- ③起きた出来事を、どのように見たり解釈したりするか(これが最も重要)

右記の三つの要素の①は生まれつきということと、②は主に幼児期の体験によりますから、これは自分ではなかなか気づかない部分で他の人から指摘されたりしないと気づきませんね。

しかし、③は「今、こゝ」の自分ですから、先ほどのように起きた事柄を紙に書きだしたりして客観的にその出来事を見つめ直すことで心のクセの「マイナス思考」に陥らないで済みます。

「ピンチをチャンスに」の気持ち・考え方をもって、あなたの持っている力を発揮してこれらの職業生活を生き生きとした充実したものにしていきましょう。

人誑し

戻

つてきた稟議書を見ると、決裁欄に「バカ」と書かれていました。目を疑いましたが、間違いありません。15年以上前、私がIKIに入社する前の出来事です。

その稟議書を持ち、おそろおそろ、そう書いたEさんの部屋へ伺ったところ、入るやいなや雷を落とされました。社内規程の無理解がその理由でしたが、何故そのような怒られ方をするのか納得できません。

Eさんは、稟議書は勿論のこと、ありとあらゆる報告書を熟読し、必ず赤鉛筆でサインをします。また、冒頭のような厳しいお言葉を付記されることは、稀ではありません。その部屋からは一日に何度も怒鳴り声が響きます。とにかく、厳しい。

そんなある日、あつてはならないことが起こりました。重大なセキュリティ事故です。「会社が倒産するかもしれない…」そんなことを考え、一睡もできぬまま、顔面蒼白でEさんの部屋に伺いました。Eさんは、難しい顔で私の報告に耳を傾けていらっしゃいましたが、それが終わる

児玉 晴彦

と、拍子抜けするぐらい穏やかな顔に変わりました。いただいたのは「この対処に専念せよ」という簡潔な指示のみ、まさかのお答めなしです。

それからは地獄の1カ月間、Eさんに御指導を仰ぎながら、必死で対応しました。お客様には多大なる御迷惑をお掛けしましたが、素早い初動、隠蔽を一切しない潔さが誠実であると、逆に御評価をいただきました。

その事故に関わる報告書が赤鉛筆で「Good」と書かれて戻ってきた時、飛び上がるほど嬉しく、震えるほど感動したこと。を今でも鮮明に覚えています。それ以後は、Eさんの所作を常に観察し、お言葉の真意を探り、時には模倣をするようになりました。Eさんへの思いは、いつしか、畏怖から尊敬へと変わっていました。

怒

ると本当に恐いですが、嬉しいこと。がある。と文字通りの喜色満面、悲しい時には大粒の涙を流し、商売を心から楽しんでいらっしゃる。激しく怒ったその裏で、周囲に聞こえるように「あいつは、よく

コラム Column

「キャリア開発」という表現がなくなる？ 「キャリア開発」から「キャリア支援」に

日本産業カウンセラー協会記事から

日本産業カウンセラー協会では、産業カウンセラーの活動領域の「キャリア開発への援助」をこれからは「キャリア形成への支援」として「開発」を「形成」に、「援助」を「支援」へと変更することにしたそうです。これまでは組織(企業等)側の必要性からの働きかけとして「開発」という用語が使われていましたが、これからはキャリアの主体は個人個人であり、その個人の「キャリア形成」を産業カウンセラーは「支援」していくということのようです。

キャリア開発で組織・企業に依存する時代は終わり、個々人が自分のキャリアを形成していく時代になっているのです。

参考資料:JAICO産業カウンセリングNo358,2018.2月号

2007年秋号よりスタートした長橋様の連載ですが、本号をもちまして「一区切り」とさせていただきます。『ビジネスパーソンの心の健康』―IT社員のためのキャリア開発の基礎知識と実践―業界と密接に関係する、メンタルに関する内容を10年以上にわたりに寄稿いただきました。読者のみなさま、また寄稿いただいた長橋様、長い間ありがとうございました。

やっている」と眩き、人伝で当人の耳に入るよう配慮をされる優しい方です。

優しくしたり、煽てたり、驚かしたり、脅したり、怒ったり、怒るところで怒らなかつたり、ありとあらゆる方法で心を操る。あんなに厳しいにもかかわらず、超が付くほどの人気者です。まさに、人誑し。

私

は、人に動いていただくとき、心を配り、心を籠めてお願いしますが、それだけでは不十分のようです。目には見えない心、それを物理的に押す、引く、揺らすイメージを持ち人に接すると、(人誑しのEさんには及びませんが)上手いくような気がします。ちょっととした超能力です。人を動かすとは、心を動かすこととなり。

か

の稟議書ですが、私と全く同じ経験。をされた先輩を見つけました。書道の半紙と見紛うような大きな文字で「バカ」と書かれていたと、大笑いしながら教えていただきました。

(第1事業統括本部)

金融システム第1事業部長)