

# ナレッジ・レポート

vol. **33**  
SPRING 2017

- 1 あすへの対談 安藤社長が聞く！  
業を興すという名のもとに…  
システムに対する先進的な  
取り組みとともに  
地域産業の発展に貢献  
ゲスト：田仲 直樹氏  
ちば興銀コンピュータソフト株式会社 代表取締役社長
- 8 ユーザーインタビュー  
IKIのサービスが選ばれる“わけ”【19】  
お客さま：東京ガスiネット株式会社

- 11 サービスのご紹介  
ユーザーインタビュー  
クラウドで進化する名刺管理「i-Connection」  
業務の効率化と情報共有には欠かせない、  
いつでもどこからでも閲覧、更新できる
- 13 わが社の匠  
トップ・エンジニアの軌跡⑭ 杉崎 健二
- 15 IT社員のためのキャリア開発の基礎知識
- 18 [コラム]「中小企業」って素晴らしい



[今号の表紙]

**東京都千代田区「春の千鳥ヶ淵緑道」**

咲き誇る桜のトンネルが訪れる人を魅了する  
都内有数の桜の名所、千鳥ヶ淵緑道。  
毎年約260本の桜が満開となり、日本全国から100万人以上の人が訪れ、  
ボート乗り場をはじめ大変な混雑となります。  
一方で、周辺一帯は東に皇居を望む、江戸の昔からの文化・国政の中心地。  
露店やシートを敷いたお花見は禁止され、喧噪のなかにも  
厳かな雰囲気桜をめでることができます。  
九段下から桜のトンネルをくぐり抜けたその先には、千鳥ヶ淵戦没者墓苑も。  
遺族に引き渡すことができなかった第二次世界大戦戦没者の遺骨、  
36万柱以上が安置されています。  
700mに及ぶこの緑道は、この国の平和と発展を象徴する  
祈りの道といえるのかもしれない。

**IKI ナレッジ・レポート** vol. 33

平成29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!

業を興すという名のもとに…

# システムに対する先進的な 取り組みとともに 地域産業の発展に貢献

ゲスト 田仲 直樹氏 ちば興銀コンピュータソフト株式会社 代表取締役社長

今回は、ITシステムの開発・保守・運営会社として、四半世紀にわたり、地域産業の発展に貢献してきた、ちば興銀コンピュータソフト株式会社 田仲 直樹 代表取締役社長にお話を伺いました。(この対談は、さる2月8日に行いました)



## 「二県一行主義」の時代を経て

安藤…本日はおいでいただきまして、どうもありがとうございます。

早速ですが、田仲社長は2015年に株式会社千葉興業銀行(以下、ちば興銀)から、同行グループ企業のちば興銀コンピュータソフト株式会社(以下、CKCS)に來られたと伺っています。最初に、ちば興銀時代の経歴をお伺いできますでしょうか。

田仲…私は1980年に大学を卒業しました。就職に際しては、国際展開している会社というのも視野にありましたが、千葉に定着するのかもしれないという思いもあって、ちば興銀に入行しました。最初の12年間は3支店で主に営業に携わり、そのあとは人事部の研修担当に5年、続く5年間は人事企画担当に在籍しました。ですから、トータル10年間、ちょうど35歳から45歳くらいまで人事関係で仕事をしました。その後の約2年間は、初めての支店長で、2支店を兼務することになり相当戸惑いましたが、今思えばいい勉強になったと思っています。さらにその後の8年間で、支店長、営業本部長、支店業務部長、人事部長を務めてから、本店営業部長に就いたんですが、その頃に安藤社長と初めてお会いしたと記憶しています。

安藤…そうでしたか(笑)。

田仲…その本店営業部に1年間、そのあと3年ほど監査役を務めてCKCSに來ました。

安藤…ありがとうございます。では次に、CKCSさんの母体行であるちば興銀さんの沿革をお聞きしたいのですが、千葉県には、ちば興銀さん、千葉銀行さん、京葉銀行さんと大所が3行ほどあります。そのあたり、ちば興銀さんの沿革に絡んできますか。

田仲…大いに関係しています。たぶん、どの県にも相互銀行さんがありましたね。1県に1行くらいはあったと思います。

安藤…ええ。あるとき、相互銀行は普通銀行に転換しましたね。

田仲…そうですね。京葉銀行さんはもともと千葉相互銀行という銀行でしたが、普通銀行に転換しました。歴史を遡ると、千葉県内に本店を置く小さい銀行がたくさんありましたが、戦時下における金融統制の環境として国が「二県一行主義」を主導するようになると、銀行の統合化が一段と進みました。その結果、旧川崎財閥系の千葉合同銀行と旧安田財閥系の第九十八銀行などが一緒にあって1943年に千葉銀行ができました。ただ、昔の資料を読むと、千葉合同銀行と第九十八銀行の経営体質は相当に異なっていたようです。

戦後になり、1949年のドッジ・ライン(※)による緊縮財政や復興金融公庫融資の廃止などで、主に中小企業者がなかなか思うように融資が受けられなくなりました。

た。戦前からの二県一行ですから、その一行にすべて左右されてしまうわけですね。千葉県ですと、集めた預金が県内に還流されないで、東京の大企業に貸し出す傾向が見られました。

そのような状況のもとで、当時の池田勇人大蔵大臣が「二県一行主義」に拘らなくてもいいような発言をなさいました。それで、もともと第九十八銀行系の人たちが千葉銀行を飛び出して1952年にちば興銀ができたということです。その当時設立されたいわゆる戦後地銀は、近いところでは、東京都民銀行さん、埼玉県の武蔵野銀行さん、茨城県の関東銀行さん(現在は筑波銀行)などがあります。このあたりが、戦後の新しい銀行ですね。

先ほど千葉合同銀行と第九十八銀行では経営体質は相当に異なっていたという話をしましたが、千葉合同銀行系の人たちは非常に思い切ったというか、大胆な経営をなさっていたようです。一方の第九十八銀行は石橋を叩いても渡らないような堅実さを保持する銀行だったと聞いています(笑)。その第九十八銀行の伝統がずっとちば興銀の中に流れていたのですが、それに反してバブル期に規模を大きくしたいという考えのもとにやや無理な経営をしてしまいました。その結果、非常に厳しい状況に追い込まれてしまいましたが、国や株主様さらにはIKIさんを始め多くのお取引先の支援により再生を果たすことができました。

というのがちば興銀の昭和から平成にかけての歴史です。

「地域と共に歩む」ちば興銀

安藤：銀行名に「興業」と付いています。何か意味がありますか。

田仲：もともと地元の中小企業者からの強い要請でできた銀行なので、業を興すというような意味合いが銀行名にも付いているのかなと推測します。

安藤：主な融資先が中小企業さんということだと、ある意味ではリスクがあるということですね。

田仲：そうですね。とりわけ融資に関して企業に対しての実態把握といいますか、見る目というのは設立当初から重要視していますし、今もそこは変わらない部分ですね。

安藤：グローバルを見ると、今はあまりにも直接金融にドンと走っている感じが否めませんね。そのようななかで、銀行の役割というのは、日本は一種独特なものがあります。

田仲：ええ。日本は直接金融の比率が非常に低いというのが特徴だと思います。

安藤：間接金融が多面でアドバイスやサポートをする、というのが銀行のサービスメニューの中に自然と取り込まれていると思

一貫したシステムに対する先進的な取り組み

安藤：1980年代後半には、ちば興銀さんと日立製作所さんで銀行向けの勘定系業務<sup>※2</sup>のパッケージソフト「EXPERT」<sup>※3</sup>（エキスパート）を共同開発して、地方銀行に展開されましたね。

田仲：よくご存じですね。「EXPERT」をちば興銀で地方銀行として初めてやらせていただいた、それが結構広がったみたいですね。20行以上で利用された実績があると聞いています。

安藤：そうですね。かなり普及したと思います。

田仲：ええ。実は今、ちば興銀の自行パッケージシステム<sup>※3</sup>の販売が当社の一つの柱になっ



あん どう 安藤 文男 Fumio Ando  
アイエックス・ナレッジ(株)代表取締役社長

ています。これは、日本の銀行の文化だと思います。

田仲：そうですね。コンサルティング機能の充実が、ちば興銀でも重点施策として掲げられています。ちば興銀の目指す姿としては、「地域との共生を強く志向し地域と共に歩む銀行」「提案力・情報提供力に群を抜く銀行」を実現すること、というのがあります。

安藤：それから、ちば興銀さんはシステムに関してはかなり先進的に取り組まれてきている、というのが私の印象です。

田仲：CKCSは1991年7月に設立されました。お話しした通り、銀行員時代はシステム部門とのかかわりはございませんでしたが、ちば興銀システム部門からのたたき上げの人たちが役員として当社にいます。彼らから昔の話を聞くと、おっしゃるよ

てきています。日立製作所さん、NTTデータさんを通してという形になりますが、もう20数年さんそのシステムを提供させていただいています。技術系の人に聞くと、たぶん「EXPERT」の先駆的な取り組みがあつて、その流れの中で今の形ができていないかということですね。

安藤：そうですね。その点からも、ちば興銀さんはシステムに対する理解が非常にある銀行だなと、私は思っています。それと、歴代の頭取になられた方々はどこかシステムに関連している立場におられました。

田仲：経営企画部門がシステムに深く関与していますので、そのような関係からかもしれないですね。

安藤：現在は、システムをある程度知っていないとなかなか経営トップにはなれない時代かなと思います。あの当時に見てみま

うに、先進的なことをやってきた、と言いますね(笑)。

安藤：当社がお取り引きを始めさせていたのは、ちょうど、ちば興銀さんがホストコンピュータの入れ替えをされる時期だったと記憶しています。

田仲：そうですね。1981年からのお付き合いで、数えると36年になります(笑)。

安藤：(笑)ありがとございます。当社はちば興銀さんのシステム運用業務を担当させていただきましたが、当時、銀行が外部に運用を委託するというのは初めてだったのではないかと思います。それで我々も一緒にさせていただいて、非常時には誰々がセンターまで必ず何分以内に行きますというような計画書をすべて今の財務省に提出しました。

と、ちば興銀さんはかなり先進的な考え方をされている、というのが私の認識でした。

田仲：現在でも、システム面で遅れをとってはいけないという考え方は変わっていません。

安藤：その一貫した考え方のもと、ちば興銀さんは2004年から取り組まれたオープンシステムへの全面移行で完全にアウトソーシングされました。ここは内部でかなり時間をかけて検討されて、このようにしていこうというコンセプトをきちんと作られた。私はそのような印象を持っています。

田仲：あのときは経営的に厳しい状況もあり、なんとか銀行のコスト全体を下げないといけないということでの選択だったという面も少なからずあったと思います。

原理原則を身につけた人材の育成を

安藤：最近、攻めのICT(Information and Communication Technology)情報通信技術活用をしなければいけない、とよく言われます。ICT利活用を進めていくためには、ユーザー業務をよく知っていないとどこに集中して投資をしたらいいかわからないということが結構あるのではないかと思います。そのあたりは、今後のCKCSさんの役割、方向性なども含めてどうお考えになっていますか。



GUEST PROFILE  
た な か なお き 田仲 直樹 Naoki Tanaka

1956年、千葉県生まれ。同志社大学商学部卒業。1980年千葉興業銀行入行。同行において、支店長、営業本部長、支店業務部長、人事部長、監査役などを歴任したのち、2015年、ちば興銀コンピュータソフト株式会社代表取締役社長に就任し、現在に至る。

田仲…さきほどお話があったように、システム

共同化でちば興銀は、2004年10月から勘定系の処理にNTTデータ銀共同センター<sup>※</sup>の利用を開始しました。そのアウトソーシング化に伴い2005年にちば興銀のシステム部門の人たちがCKCSに多く転籍してきました。その結果、当社は現在、ちば興銀の基幹システムに付随する各種バッチシステムや情報システムなどの構築・運用・保守を一手に担っています。

そのような意味で言いますと、やはりちば興銀にどれだけ貢献できるかということを中心に考えなければいけないと思っっています。売上の的にも8割以上がちば興銀に対するものです。あと、先ほど少し申し上げましたが、当社ではベンダーさんを通してバッチシステムを販売させていただいています。現在、他行さんの開発・保守も一部始めていて、この分野は今後拡大していきたいと思っています。

田仲…さきほどお話を伺ったように、システム共同化でちば興銀は、2004年10月から勘定系の処理にNTTデータ銀共同センター<sup>※</sup>の利用を開始しました。そのアウトソーシング化に伴い2005年にちば興銀のシステム部門の人たちがCKCSに多く転籍してきました。その結果、当社は現在、ちば興銀の基幹システムに付随する各種バッチシステムや情報システムなどの構築・運用・保守を一手に担っています。

田仲…さきほどお話を伺ったように、システム共同化でちば興銀は、2004年10月から勘定系の処理にNTTデータ銀共同センター<sup>※</sup>の利用を開始しました。そのアウトソーシング化に伴い2005年にちば興銀のシステム部門の人たちがCKCSに多く転籍してきました。その結果、当社は現在、ちば興銀の基幹システムに付随する各種バッチシステムや情報システムなどの構築・運用・保守を一手に担っています。

田仲…さきほどお話を伺ったように、システム共同化でちば興銀は、2004年10月から勘定系の処理にNTTデータ銀共同センター<sup>※</sup>の利用を開始しました。そのアウトソーシング化に伴い2005年にちば興銀のシステム部門の人たちがCKCSに多く転籍してきました。その結果、当社は現在、ちば興銀の基幹システムに付随する各種バッチシステムや情報システムなどの構築・運用・保守を一手に担っています。

田仲…さきほどお話を伺ったように、システム共同化でちば興銀は、2004年10月から勘定系の処理にNTTデータ銀共同センター<sup>※</sup>の利用を開始しました。そのアウトソーシング化に伴い2005年にちば興銀のシステム部門の人たちがCKCSに多く転籍してきました。その結果、当社は現在、ちば興銀の基幹システムに付随する各種バッチシステムや情報システムなどの構築・運用・保守を一手に担っています。

### 社員満足度のアップを実現する「働き方改革」

安藤…田仲社長は人事部門でのご経験が長いということを伺いましたが、今、「働き方改革」がかなり声高に言われています。日本の場合、これまでのように人口増を前提にした経済成長から、それを前提としないうところでの生産性向上を目指すことが非常に重要になってくると思います。働き方改革を推進していくということは、生産性向上と同時に、社員の健康や生活の満足度アップを実現していくことになるのだらうと思います。

田仲…それが働き方改革の目指す1つの姿ですね。銀行における働き方も変わりました。私は入行して2年目くらいから営業に回りましたが、当時はたとえば大晦日まで仕事をやっていまして、大晦日の夜中にお客さまのところまで年越しそばをごちそうになって除夜の鐘を聴くということが普通になりました(笑)。たぶん、どの銀行でも少なからず似たような状況があったと思います。夜の11時、12時まで仕事をすることが当たり前のような状況でした。労働時間に関しては、国の指導もあつたりして、相当急ピッチで改善されてきたのかなと思っています。それから女性に関しては、銀行では

るのですが、おっしゃるように方法論が難しいんですよ。

安藤…IT知識はそれなりに蓄えてきているけれども、銀行って何をやっているのだろう?と。同じ社内でない、意外と距離感が出てしまいます。

田仲…ええ。安藤…SEというのは、本来であれば、業務を経験してきて、かつ技術力も持っているなければいけない。その総合力が発揮されてかなり良いものができてくるのかなあと思っています。田仲…そうですね。安藤…この条件・状況なら別のやり方もあるねと。そのような擦り合わせの時代に入ってくるような気がしています。

田仲…一時期、社員を支店に出して銀行業務を勉強してもらおうと思つたのですが、今は相当マニュアル化されていて、極端に言うとう原理原則がわからなくてもマニュアルを見れば仕事ができるでしょう。特に事務系はそうですね。ですから、そのようなところに出してもあまり意味がないのかなと。原理原則がしっかりと身につくようなところに行つて、実践を踏まえて応用がきくような人材を作りたいのですが、なかなか見通しが立ちません。どこに出せば人材育成に一番効果的かというのは、正直、模索している最中です。

安藤…今、システムにかかわる固定費の実質的な削減と外部の専門家集団による新技術力としての期待度が高いです。安藤…ええ。女性の活躍の場は多いと思います。

田仲…ちば興銀の場合、女性の管理職の割合を30%まで上げたいと言っています。当社にも優秀な女性社員がおりますので、そのような人たちが上に突き抜けていくような仕組みを考えていきたいと思っています。ただ、出産と育児の問題がありますので、その部分では手厚い枠組みを作つて配慮していくことが必要かなと思っています。

一方で年配の方々については、今、ちば興銀も当社も65歳で雇用打ち切りになっています。引退するのはもったいないなあと思う方たちが、65歳という壁で退職していきます。日々の実感として、私は退職年齢を70歳くらいまでは段階的に上げていったらいいのかなと思っています。安藤…ええ。そうしていかないと、たぶん日本の経済はもたなくなりますね。65歳を超えてもう少し長く働けるようになると、安心感も得られて、消費も確実に増えていくのだらうと思います。

### 「巧遅拙速」と「改善」の精神を

安藤…これまでいろいろとお話を伺つてまいりましたが、座右の銘などはありますか。

術導入や品質向上を目指して、外部の各IT系の専門会社の支援を受けるところ、本業をやるどころ、というような棲み分けをしているところが増えてきています。

田仲…そうですね。安藤…実は、パッケージ化やアウトソーシング化は、企業のシステム開発力や企画能力を減退させる一面もあります。ですから、ここは、今後は非常に悩ましい部分になっていくのだらうなという気がしますね。

田仲…ええ。安藤…業務を知つていてシステムを作るのと、一方では出来上がつてしまつているシステムから業務を勉強しようということがあります。そのような時代になってきていますね。ですから、人材育成の仕方はもう一歩踏み込んで考えないといけないと思います。

田仲…当社では中途採用もやっているのですが、見ていると、銀行経験がない人でもコミュニケーション力の高い人は業務の深掘りができるといふか、わからないことを掘り下げていく力が相当あるように思います。そのような能力が備わつていれば、必ずしも銀行の中に身を置いて勉強しなくてもいいのかなと。そんな気もちょっとしています。

安藤…そうですね。それから、パート、パートで見る習慣よりは、俯瞰できるような訓練をすることもシステム構築においてはすごく大事なような気がします。

田仲…座右の銘というほどのことではありませんが、新年会で社員に話したことがあります。恥ずかしい話ですが、当社に来て初めて、私はCKCSが製造業なんだと実感した次第です。その後は製造業であるという目線でいろいろ勉強をさせていただきましたが、その過程で私なりに体得したことを2点ほど、新年会では申し上げました。



お客さま：東京ガスiネット株式会社

日頃「しっかりと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”」



山口 一郎さん  
東京ガスiネット株式会社  
システム監理部 品質監理グループ  
マネージャー

## 高いスキルと、 コミュニケーション力に 裏付けされた、きめ細やかな 提案が高評価

提供サービス：システム業務支援

今回のお客さまは、東京ガスグループの情報システムを統括的に担うシステムインテグレーターとして、コンサルティングからシステム開発、インフラの構築、運用、維持管理まで幅広いサービスを展開する東京ガスiネット株式会社さんです。インタビューに応じていただいたのは、システム監理部 品質監理グループ マネージャーの山口一郎さんです。

——今、サイバー攻撃の脅威やセキュリティが非常にホットなテーマになっていますが、どのようにお考えでしょうか。

山口：最近でいうと、IPA（独立行政法人情報処理推進機構）が発表した「情報セキュリティ10大脅威2017」にIoT関連のものが出ています。個人対象は10位（IoT機器の不適切管理）、組織対象は8位（IoT機器の脆弱性の顕在化）にランキングされました。IoT機器がランキンしたのは初めてだと思います。このように日々脅威にさらされる対象が変わっているというのがセキュリティの現状だと思っています。

——では、その中での山口様のご担当範囲をお聞かせいただけますか。

山口：私が所属しているのはシステム監理部の品質監理グループです。担当は、大きくいうと3つあります。1つはQMS（Quality Management System）関連、品質管理の元締め的な仕事です。それから、標準化関連、セキュリティ関連、これら3つの分野に関する施策推進をしています。

——まず、御社の事業概要やミッションをお伺いしたいと思います。

山口：当社は東京ガスグループの中で唯一の情報システムを専門にしている会社です。東京ガス本体の200近いシステムを中心に開発・維持管理・運用を実施しています。社員は700名弱、パートナー会社さんも含めると1,500名ほどでしょうか。

### 東京ガスグループの 情報システムを支援

（※1）ドッジライン：日本経済の自立と安定のために実施された財政金融引き締め策。GHO経済顧問のデトロイト銀行頭取のジョセフ・ドッジが立案、勧告した

（※2）勘定系業務：窓口業務やATM、インターネットバンキングなどで生じる金銭取引

（※3）バッチシステム：一定量・一定期間のデータを集め、あとでまとめて一括処理するための処理方法

（※4）NTTデータ地銀共同センター：NTTデータが構築・運営する、主に地方銀行向け勘定系システムの共同利用型センターで、2017年1月現在14行が参加している

——合意をお願いしたいと思っていますが、どのようなことをIKIに対して期待されていますか。

田中：人数的には多い時期、少ない時期があったと思いますが、現在はIKIさんから17名の方に来ていただいているので、データセンターの業務一切と本社での運用業務をお願いしています。安定・安心した運用が第一だと思いますので、危機対応を含めてそのところを引き続きご配慮いただきたいと思います。

——ありがとうございます。

山口：それなら、IKIさんの業務の中には、当社が知らない分野だけれども当社にとっては有益なことがあるのではないかと考えています。もし、そのようなことがあれば、勉強させていただきたいですし、場合によってはご提案していただければ一緒にやってみようと思います。

安藤：どうもありがとうございます。今後ともどうぞよろしく願っています。

まず1つは、『孫子』にある言葉で「巧遅拙速」です。「巧遅は拙速に如かず（こうちせつそくにくしかず）」と読みます。意味は、100%の完成度だが仕上がりが遅いよりも出来は完全ではないが仕事が速いほうがよい、ということ。今は変化の激しい時代ですので、特に新しいことにチャレンジする局面ではスピードが最も大切だと思います。私はこの「巧遅拙速」を社内で浸透させたいと思っています。

もう1つは、言い古されていると思うのですが、私は「改善」が重要だと思っています。「変革」や「革新」を謳われる経営者の方が多いと思うのですが、私は改善の積み重ねで改革ができると思っています。ですから、少なくとも今年は「巧遅拙速」と「改善」を社内にも広めていきたいですね。

安藤：なんとなく興銀さんの企業文化を感じられるような言葉ですね（笑）。

さて、プライベートのお話になりますが、リフレッシュはどのようにされていますか。

田中：たぶん安藤社長の3分の1くらいの回数でゴルフに行っています（笑）。真冬と真夏は月1回くらいで、春と秋の良いシーズンは月2〜3回という感じですね。年間20回くらいだと思います。

安藤：割と少ないですね。私がゴルフに行く回数が多過ぎるのかな（笑）。

田中：それから、若い人が漫画を読む感覚と同じだと思うのですが、私は時代小説が好

きで、自宅近くの図書館で借りて月に10冊くらい読んでいます。そんなことで気分転換をしています。

安藤：なにかお勧めの1冊はありますか。

田中：実は、CKCSに来てから二十数年ぶりに二度ほど読み返した本があります。真面目な本です（笑）。1991年にダイヤモンド社から『黒字浮上！最終指令 出向社長奮闘の記録』というタイトルで出た本があります。著者は、住友金属鉱山株式会社に勤務されて、目標管理を自分で創出して導入された猿谷雅治さんという方です。現在は、同じ内容なのですが、別の方が解説を加えて『黒字化せよ！ 出向社長最後の勝負』というタイトルで、2014年にダイヤモンド社から発行されています。万年赤字の子会社に社長として出向を命じられた主人公が社員のやる気に火をつけたた9カ月で黒字化に成功したという筋書きの物語ですが、猿谷さんが実際に体験したことがベースになって非常に勇気づけられます。今の私の立場で読むと、黒字に転換したプロセスが克明に描かれていて示唆に富む内容満載の本ですので、社長として考えなければいけないこと、しなければいけないことを教えられる良い本であると思っています。

安藤：ぜひ一度、読ませていただきたいと思います。最後に、私どもと36年間お付き合いをいただいているということで、改めて感謝申し上げる次第です。今後も長くお付き

すから、脅威をいかに早く検知して対応するか、お客さま情報を守り、会社を守り、社員を守るためにどのようなことをやるべきなのか、を常に考えなければいけません。情報漏えいには、外からの脅威と内部に起因するものがあります。いずれの場合も、あまりにガチガチに縛りすぎると生産性に影響が出るので、仕事への負荷が少ない策か、可能であれば生産性も同時に高められる策であることが大事です。そのあたりのバランスが難しいですね。

**ISO9001取得とプロジェクト成功率95%超のわけ**

— QMS関連では、東京ガス様のサービスの性質上、気を使われることも多いのではないのでしょうか。



山口：そうですね。これまでは公益性の高い業務ということで品質をかなり重視してきました。当社では、2001年にQMSの国際規格ISO9001を取得し、それをベースにプロジェクト品質管理の強化を図り、東京ガス本体側の協力も得ながらプロジェクトをサポートする仕組みもいくつか作りました。データが残っている2009年と比べて、バグも含めて障害発生率は半分〜3分の1くらいに減っています。プロジェクト自体の成功率も、当初は80%くらいだったのが今は95%を超えている状態なので、かなり効果を発揮しているのではないかと考えています。

高めていくための運用をしています。工程ごとのテンプレートやどのような成果物を作っていくか、というようなものを整備しています。

**他社にはないチーム力、先を見据えた提案力**

— ご担当内容を伺いましたが、当社スタッフの役割について伺わせてください。

山口：私とIKIさんの最初の付き合いは2006年です。当時、東京ガスではIT標準体系に未整理な部分があり、標準化推進のベースづくりを、IKIさんに協力していただきました。2008年には工程の詳細を作り、今はそれをベースにしています。

IKIさんには本当にいろいろご協力いただきました。この場をお借りしてお礼を申し上げます。最初のころは単発的なお願いでしたが、5年ほど前からは1人の方に常駐していただいています。先ほどお話ししたように、2006年にIT標準体系を整理したわけですが、そこからはあまり変えていなかったのが現状です。そのため、数年前から体制の再整備やIT標準体系の見直しに取り組んでいます。加えて、標準化を推進する大きな管理サイクルをもう1回再構築して、標準そのものがPDCAサイクルで改善されていく仕組みづくりを去年から始めています。IKIさんには、その仕組みづくりにご協力いただいでいて、年度内に当初の目標である規約づくりやプロセスの詳細定義などができる予定です。

— 仕事を進めていく上でのコミュニケーションなどはいかがでしたでしょうか。

山口：(笑)当社と一緒に経験を積むことで、共に大きなメリットを得られると思います。それから、ガスの自由化によってお客さまとの接点が増えるので、セキュリティ面にも相当気をつかわなければいけません。したがって、セキュリティリスクについても改めて考える必要があると思っています。

— 先ほどおっしゃっていた通り、脅威も日々変化していますね。

山口：そうですね。短期で開発するとすると、品質・セキュリティ面がどうしてもおろそかになる可能性があります。ですから、開発プロセスの仕組みの中に織り込んでいく必要があるのではないかと考えています。

— 最後に、改めてIKIに期待されることをお聞かせください。

山口：当社の仕事は東京ガス本体のサポートが大部分なので、どうしても視野が狭くなる傾向があります(笑)。その点IKIさんは、当社以外の企業ともお付き合いしているので、他社あるいは業界に対する知見も少なからずお持ちだと思っています。その部分をミックスして我々の業務にフィードバックしていただくと助かりますね。そのあたりのバックアップをもう少しいただいで、今後を見据えたIKIさんとの戦略的な関係づくりを期待しています(笑)。

— わかりました。本日はありがとうございました。今後ともよろしくお願いたします。

— では、標準化について伺わせてください。

山口：標準化に関しては2つの領域があります。1つがプロセス標準です。仕事の仕方ですね。もう1つは技術標準と言っていて、どのような道具立てで物を作っていくのかということ。技術標準は技術専門部隊が強化していきまので、我々はプロセス標準を担当しています。プロジェクトがうまくいくように、仕事の流れや仕事の仕方、チェックポイントを定めて、品質を

ていくような開発形態が求められます。またお客さま接点の増加から、システムに対する要望も大きく変わるだろうと見えています。そのような中で、ガバナンス的にはこれまでと同様に、質をある程度維持した上で市場変化や技術的な変化など、追随性の高い開発形態を標準の中に組み込んでいくこととなります。

いままではウォーターフォール型の開発が中心でしたが、追随性の高いシステム開発を想定するとアジャイル的な開発が必要になってきます。

— ウォーターフォール型とアジャイル型では、管理方法がかなり違いますね。

山口：ぜんぜん違いますね。もともと目的・目標が違います。ウォーターフォール型はどちらかというとゴールに向かって最短経路を行く方法です。仕事をフェーズで分けて、能力の違う人をフェーズごとに配置していきまよつという管理ですから、引継ぎを前提にコミュニケーションをいかに減らすかが1つのポイントだと思えます。他方、アジャイル型は、どちらかというと納期とユーザーの使用満足度に焦点が当くられます。コストと品質については、ある意味でインセンティブが多少下がってしまうこともありまよつ、そこを見越して、それを優先してやっていくべきかを決めていきます。比較的小規模な開発が多くなるので、担当するメンバーも、優れた技術スキルだけでなく、仕様変更への対応力やコミュニケーション力などを持った人たちが中心の組織になると思います。そのため、マネジメントスタイルも大きく変わると感じています。

アジャイル型は、来年度からトライアルを実施して自分たちの身につけていこうと考えています。今後は会社として体系的にやっていこうという位置づけになっています。

**ガスの自由化に伴い、追随性の高いシステム開発を追求**

— 高い評価をいただきまして、ありがとうございます。今後はどのような点に注力されていこうとお考えでしょうか。

山口：ガスの自由化が4月からスタートします。そうすると、お客さまの志向が変わってもビジネスが変化しても、その変化にすばやく追隨し



## ユーザーインタビュー

クラウドで進化する名刺管理『i-Connection』

# 業務の効率化と 情報共有には欠かせない、 いつでもどこからでも閲覧、更新できる

### 『i-Connection』の特徴

- ① 簡単・正確に名刺をデータ化、人脈が見える化
- ② 社内SNSでリアルタイムコミュニケーションを促進
- ③ ビジネススピードを加速

### 『i-Connection』の活用ポイント

- ① 年賀状、DMなど送付時にはフラグを立てれば簡単。履歴も残る
- ② 名刺を持ち歩く必要がない。地図表示も簡単
- ③ 商談内容などを即時に気軽につぶやくことができる。メモ代わりにプラスアルファ情報は営業ネタとして便利→業務の効率化
- ④ 管理職側も、スタッフの営業状況を、いつでもどこからでも確認できるクラウドサービス。社内も活性化

今回ご紹介するのは、札幌に本社を持つ独立系ソフトハウスの株式会社アドヴァンスト・ソフト・エンジニアリング(以下ASE)様です。同社の主要業務は、社会インフラシステムや、カーナビ、携帯電話等の組込み系システムの受託開発。最近ではスマートフォンのアプリ開発など、新しいサービスにも着手しています。そのASE様が、2014年から導入している当社のクラウド型名刺管理サービス『i-Connection』。「現在はなくてはならないものになっている」という、同サービスについて、実際にどのように活用しているのか、お話を伺いました。

います。実際に利用してどんな点が良かったのでしょうか。

伊藤：実は使い始めのころは、苦労しました。特に大量の名刺の登録やその最新化、受発注データなどの整備。もともと使っていたエクセルのデータをCSVからコンバートして修正、さらにそれ以外の情報なども追記する作業は正直大変でした。

ですが、一旦データが集約された後は、とても便利で重宝に使っています。

具体的には、年賀状はフラグを立てておけばCSVで総務に渡すことが簡単にできるうえ、履歴も残ります。また、年度末にはお客様の状況を、まとめて簡単に確認できるのも役に立ちました。実は先日、顧客訪問時に面会票を書く機会があり、その時は名刺を持っていないで苗字しか分かりませんでした。そこで『i-Connection』でフルネームを検索できたのは本当に助かりました。山口：私は、スマホ6割、PC4割といった感じで利用しています。外出先で電話番号や住所からグーグルマップを表示できるのは便利ですね。次の訪問先に行く前に、いま面談した内容を簡単にUPしておく、会社に戻ってからより鮮明に補足することができます。また、展示会に行ったときには、すぐに名刺を登録、SNSで状況報告



いとう よしあき  
伊藤 嘉朗さん

株式会社アドヴァンスト・ソフト・エンジニアリング 東京支店  
技術営業部 マネージャー



やまぐち あきこ  
山口 明子さん

株式会社アドヴァンスト・ソフト・エンジニアリング  
技術営業部

したところ、後で行く上司にも役立っている聞いています。顧客訪問後、すぐにつぶやいたり、電車に乗っている時に記録をすれば、報告のためにわざわざ会社に戻る必要がなくなりました。

### SNSのつぶやきが 営業の小ネタ集に

——いわゆるテレワークの一端を担っているわけですね。業務の効率化にも一役買っているのでしょうか。

伊藤：そうですね。クラウドサービスなので、いつでもどこからでも同じ情報を得ることができます。特に一旦情報が集まった後には、より情報が集まりやすくなりました。通常の営業報告では書きにくいことも、『i-Connection』はSNS機能があるので、くだけた感じに気軽につぶやくことができます。商談内容はもちろんのこと、顧客担当者の出身地、年齢、趣味、見た目よりきさく(笑)などのプラスアルファの情報を入れることにより、営業の小ネタ集として、またメモ帳代わりに大変役立っています。お蔭で誰が同席したとか、絵的に雰囲気まで思い出せるようになりました。さらに履歴も残るので、さかのぼ

### 顧客・営業情報の共有が可能な データベースとして活用

——まず、ご担当の業務内容をお聞かせいただけますか。  
伊藤：私は東京支店・技術営業部に在籍し、新規、既存顧客を担当しています。  
山口：私も技術営業部ですが、担当は顧客ではなくビジネスパートナー様になります。さらに、新しく始めたスマホ向けアプリの開発、宣伝、セールスも担当しています。

——『i-Connection』を使うようになったきっかけは？

伊藤：当初は顧客の情報をデータベース化するという目的がありました。社長から『i-Connection』を紹介されて検討したところ、顧客DBに進化させることができるのではないかと考えました。

——顧客DBというと、どのような使い方を想定していたのでしょうか。

伊藤：それまでは、エクセルで顧客情報を管理していましたが、情報共有や今後の機能拡張という面で不便さや制限を感じていました。『i-Connection』は単なる名刺管理ツールではなく、名刺をトリガーとした情報の共有に加え、営業活動記録を含めた顧客の管理が可能だということに魅力を感じました。

山口：具体的には、担当者が誰と会ってどんな会話をしたのか、本人以外には分かりにくかった。その課題を解決できるのではないかと考えました。

実は同様の目的で自社開発も検討したのですが、『i-Connection』は使い勝手がよくて、今はもう手放せなくなっています。

——お褒めの言葉をいただきありがとうございます。

れます。会社名が変わっても、きちんと分かる仕組みも便利です。本当に、使えば使うほど情報の厚みが増してくるので、業務の効率化を実感しています。

山口：名刺が起点になっているので、顧客のために全社の支援が得られるようになりました。札幌の本社の方と、名刺を通して思いがけなくつながったり、『i-Connection』で検索してもらったことで、問い合わせにも即時対応できるようになりました。また、社長、部長などから、どこからでも営業状況などを確認できる、クラウドサービスという点でも、高い評価を受けています。

——ありがとうございます。ASE様には他のお客さまもご紹介いただきました。今後ともよろしく願っています。

### クラウドで進化する名刺管理 『i-Connection』

詳細およびトライアルをご希望の方は下記まで

<https://www.ikic.co.jp/service/cloud/i-connection.html>

お問い合わせ先：営業本部 営業企画部 i-Connection担当

電話：03-6400-7047

E-mail：i-Connection@ikic.co.jp



## トップ・エンジニアの軌跡⑭

# 金融業務 オーソリティへの道は 実直に業務に 取り組む姿勢から

「しっかりとしたモノ(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、長年にわたり大手金融機関のシステム維持・管理に携わり、金融業務のオーソリティとして周囲から強い信頼を集めている匠、杉崎 健二です。  
(編集部/本文敬称略)



金融システム第2事業部 金融ビジネス推進2部 すぎざき けんじ 杉崎 健二

「どちらかというと物理や数学といった理系科目は苦手、大学も文系学部に進んだ。しかし、機械いじりのようなことは好きだった」。その好きだった機械いじりにつながる道へ進みたいと考えていた学生時代、当時活況を呈し始めていたソフトウェア業界に巡り合った。計算能力や数式よりも、論理的な考え方を要求される業務系アプリケーションの分野であれば自分自身の思考に合っている、と感じたそう。そうして飛び込んだシステム開発の世界で、匠“はどんな経験を積み、金融業務のオーソリティとしての地位を築いてきたのか。

### ●海外での仕事のチャンスがあるなら

杉崎が就職活動に勤しんでいた1980年(昭和55年)当時、IKIの前身である株式会社データプロセスコンサルティング(DPC)の面接を受けた。当時、アメリカに事業を展開していた同社の面接で、海外での仕事の可能性を示唆された杉崎。いくつかのソフトウェア関連企業を受けたが、自身にも海外での仕事のチャンスがあるなら「ぜひ」と、23歳の匠は入社を決めた。

入社後初めての仕事は、マイコン環境での流通システム開発。店舗につながったレジから商品の販売情報を収集・集計する、いわゆる「POSシステム」の開発業務で、実はそのプロジェクトが杉崎の念願だった海外での仕事につながる。というのも、そのPOSシステムは、日本のメーカーから請け負ったアメリカ向けのシステムだったのだ。当初は国内での開発だったが、納品してから3年半ほど現地へ赴き、そのシステムのメンテナンスなどにあたったという。「英語は苦手ではなかったけれど、会話は随分苦労しました。でも、楽しい時期でした」と、当時を振り返る。

23歳で入社、26歳で渡米し30歳で帰国するまでの約6年間、POSシステム関連のプロジェクトに携わった。それは、杉崎が望んでいたおりの、システム開発にまっすぐ向き合う仕事だった。

### ●銀行業務の第一歩は 三重苦から

帰国後、当時の上司から大手銀行の仕事をしてみないかと打診され、杉崎の置かれる立場は一変する。流通から初めての銀行業務へ、システム環境もマイコンからメインフレームへ、そして、プロジェクトでの役割も一開発担当からリーダーへと、それまでとはまるで異なる状況に、杉崎は戸惑ったという。

「メインフレーム環境で開発される銀行システムは、規模がとてつもなく大きく、その全体像はもちろん、自分がどの部分に関わっているのかを把握することすらままならなかった」

こうした状況下で、人のマネジメントもシステム設計などの実務も進めなければならぬリーダーに抜擢されたのだ。それは、自身が望むシステム開発だけにまっすぐ向き合う仕事ではなく、まず人を相手にしなければならぬ仕事だった。もともと、人を相手にする仕事は向いていないと感じてシステム開発の道を選んだ杉崎にとっては、本当にやりたいこととギャップが最もストレスを感じた時期だった。

「業務も開発環境も自身の役割も、すべてが初めての三重苦(笑)」を背負わされた杉崎が、25年間という銀行業務の経験を経て、今ではシニアSEとして銀行業務のオペレーターとして、設計のサポート、成果物のチェック、お客様が実現したいことに関する要求分析などに対応し、全幅の信頼を得ている。しかし、簡単に信頼を

得られたわけではない。当初は、「リーダーとしての要領がわからず、進捗遅れでお客様からいつも怒られていました」と失敗も多かったらしい。

そんな杉崎が長きにわたり担当してきたのは、大手銀行の海外支店向けの勘定システム。国内の銀行業務システムは、フロントシステムやバックシステム、情報系システムなどに分かれているが、海外支店向けのシステムはそれらがひとまとまりになっている。また、基本的に銀行業務としてやりたいことは一緒だが、制度が国によって異なるため、それに合わせてシステムをメンテナンスする必要がある。銀行業務全体をひととおり見渡せる知識が必要なのだ。

これまで、数えきれないほどの海外支店向けシステムの場合に対応してきた。そのなかで、銀行における損益の捉え方や損益の会計処理の理解という武器も得た。それら知識や経験は、他社の有識者も認めることとなっている。

### ●人を育てることで 自分を成長させる

リーダーになりたての頃、「業務がわからないとお客様と話ができない」と感じていた杉崎。必死に業務を理解しようとしたが、初めて関わる銀行業務の壁はなかなか高かった。当時、そんな状態の当社チームを察して、お客様が何回かにわたって勉強会を開いてくれた。それが銀行業務に対する理解を深めるきっかけとなった。業務がわかるようになるにつれて、システムが、プログラムが何をしているのかよくわかってきたという。

「本当にお客様に助けられました。その後、銀行業務の全体像が見えてくるまでに5年くらいはかかりました。いまでもすべてをわかっているわけではないですが」

### ●お客様が喜び、 納得してもらえるように

そうした経験から、現場に銀行業務を知らない新しいメンバーや若い人が入ってきたときには勉強会を開き、自分が持っているものを伝えるようにしている。「自分が本当に理解していないと、理路整然と人に説明できない。人を育てることで、自分自身も成長するんです」

金融業務のオーソリティという立場は、こうしたお客様との勉強会や自身の学び、業務上の経験が積み重なって築かれたものだった。

杉崎が若手に期待すること、それは実直に業務を進めること。自身もそうした姿勢の積み重ねでこれまでやってきた。「若手の中には、私が苦労したことを苦もなくやってしまう者もいるが、油断は大敵。わかっているつもりにならず、実直に業務に取り組む姿勢を忘れないでほしい」

また今後については、特に、後継者の育成に努めたいという。「私がいなくてもやっていけるように、これまでの経験を吐き出し、それをどんどん吸収してもらいたい。勉強会の実施や、成果物のレビューも積極的にやっていきたい」と、ベテランSEは意気込む。

では、匠が考えるSE像とは、「業務知識を培って、お客様のやりたいことを理解し、それを実現すること。いかにお客様が喜び、納得してもらえる形で進められるかが大事」

休みの日には、奥様と旅行やコンサートへ行ってリフレッシュするという杉崎。一方で、戦闘機や戦車などの兵器にも興味があり、また鉄道ファンでもあるので、そうした方面の本や雑誌をよく読むそうだ。そんな匠の育てたSEが、これからもお客様の喜びを実現していく。





# IT社員のための キャリア開発の 基礎知識



IKI社員相談  
メンタルヘルスアドバイザー  
長橋 輝明氏

## 今回のテーマ

# キャリアのことについては 「理論」がいろいろあるらしい

### ～キャリア理論から自分の働き方・生き方を振り返ってみよう！～

前回は、「なぜ働くのか」「働く目的はなにか」について考えて、どうやら働くことはお金のためだけではなさそうだという話をしました。今回は、その働くことにかかわるキャリア関連の理論がいろいろと存在し、その中の伝統的な理論や新しい理論ではどんなことを提唱しているかなどについて皆さんと一緒に考えてみたいと思います。

## 1 いろいろなキャリアの理論

自分の働き方などを考えるときにキャリア理論がとても役立ちます。その概要を見ていくことにしましょう。

キャリア理論を古くから存在してよく知られている「伝統的な理論」と最近注目を浴びている「新しい理論」に分けて考えてみます。

- (1) 伝統的な理論
  - ① パーソンの「職業選択理論」(マッチング理論)
  - ② スーパーの「職業的発達理論」
  - ③ ホランドの「特性因子理論」
- (2) 比較的新しい理論
  - ④ サビカスの「キャリア構築理論」
  - ⑤ コクランの「ナラティブアプローチ」
  - ⑥ リチャードソンの「社会構成主義的理論」

まだまだ様々な理論がありますが、その中のいくつかのキャリア理論が、みなさんのこれまで

## 3 よく知られた「伝統的な理論」

(1) 1900年代はパーソンの「職業選択理論」が代表的なもの  
その理論の柱は左記の3点に整理されます。

- 職業カウンセリングの3ステップ方式
- ① 自己理解…自分の適性・能力・興味・希望、資質、限界などを明確にする
  - ② 職業理解…求められる資質・成功の条件・有利な点、報酬、将来性などの知識を得る
  - ③ よく考えること…合理的な推論でマッチングする

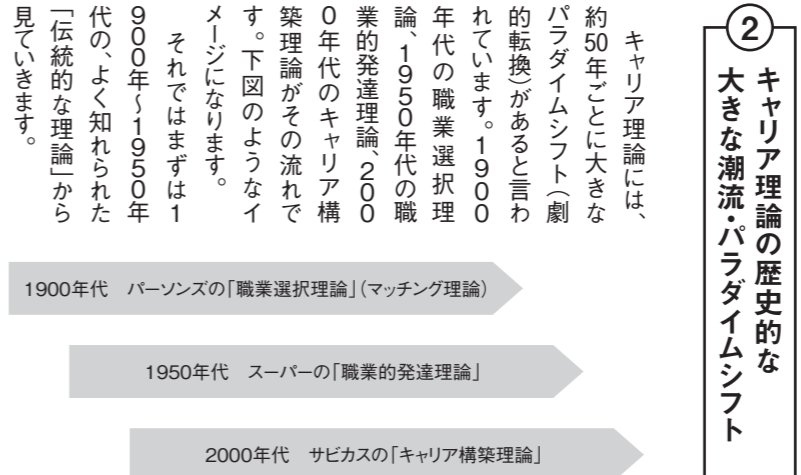
マッチング理論とも言われますが、今でもこの基本的な考え方は生かされています。「丸いぎは丸い穴に」というのがパーソンの有名なスローガンですが、この理論では「適合性」がキーワードになります。

(2) 1950年代のスーパーの「職業的発達理論」  
スーパーは人生を5段階に分けて(5つのライフステージ)、それぞれの段階には「職業的発達課題」があり、キャリアは「生涯を通じて発達していく」と考えました。

- 5つのライフステージ
- ① 成長段階(誕生から14歳)
  - ② 探索段階(15～24歳)
  - ③ 確立段階(25～44歳)
  - ④ 維持段階(45～64歳)
  - ⑤ 下降段階(65歳以降)

## 2 キャリア理論の歴史的な大きな潮流・パラダイムシフト

キャリア理論には、約50年ごとに大きなパラダイムシフト(劇的転換)があるとされています。1900年代の職業選択理論、1950年代の職業的発達理論、2000年代のキャリア構築理論がその流れです。下図のようなイメージになります。



筆者は70歳になりますから「下降段階」にしていることになります。

本誌をご覧になっている皆さんはどの段階にいますか? 「確立段階」または「維持段階」の方が多くかと思いますが、スーパーはその段階ごとに職業上の課題があると言っています。このことは次回以降で考えてみましょう。

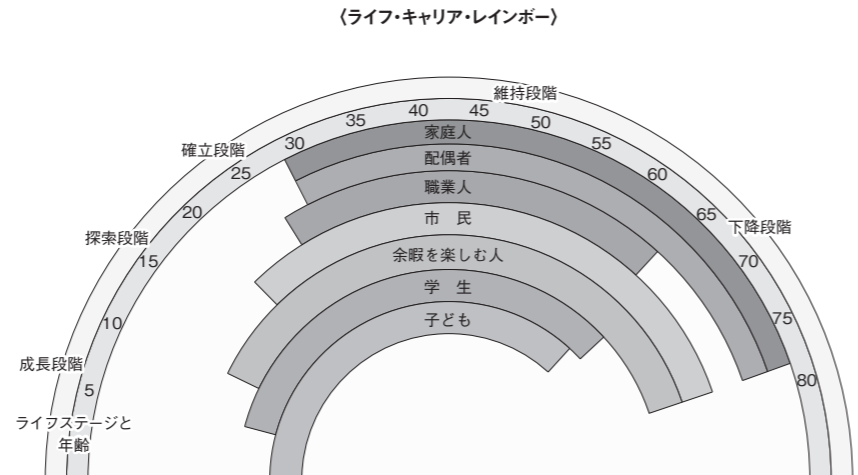
また、スーパーは、キャリアは人生のある年齢や場面での様々な役割(ライフロール)の組み合わせであるとして次の8つの役割をあげています。私たちはその8つの役割のうちひとつ、あるいは複数を並行してこなしているようです。

- 8つの役割(ライフロール)
- ① 子ども
  - ② 学生
  - ③ 職業人
  - ④ 配偶者
  - ⑤ 家庭人
  - ⑥ 親
  - ⑦ 余暇を楽しむ人
  - ⑧ 市民

スーパーは、この8つの役割の重なり合いなどを下図のように表わしました。その図は虹のような形状になることから「ライフ・キャリア・レインボー」(キャリアの虹)と呼ばれていて有名です。

私たちは、職業人という役割だけではなく、家族の中での役割、地域の中での役割もあわせています。成長とともに役割のあり方も変化していくのです。

(3) 1950年代では、ホランドの「特性因子論」もよく知られている  
キャリア理論で、個人の行動スタイルやパーソナリティに着目するという考えがあります。



ここでいう「パーソナリティ」についてホランドは6つに整理しています。

- 6Cのパーソナリティタイプ(RASEC)
- ① 現実的 (Realistic)
  - ② 研究的 (Investigative)
  - ③ 芸術的 (Artistic)
  - ④ 社会的 (Social)
  - ⑤ 起業的 (Enterprising)
  - ⑥ 慣習的 (Conventional)

ここでも、自分の性格特性と職場との「適合性」がキーワードになります。

また、ホランドは単なる研究にとどまらず、職業興味検査(VPI)などのキャリア・ガイダンスのための具体的道具を開発するという貢献もしています。

#### 4 事例で考える システムエンジニアに なりたかったTさん

「ここでは「伝統的な理論」から、ある事例をもとにキャリアについて考えてみましょう。」

##### ■事例

システム開発に興味があり将来システムエンジニアになりたいと思っていたTさん(女性)は、ソフトウェアプログラムの大手メーカーに入社しました。大学は理工系で情報処理サービス技術関係を専攻してきて、プログラミングやシステム開発にとても興味・関心があり成績も良い方でした。

その会社を選んだのは日本でも有数のソフトウェア開発の大手メーカーであり、Tさんの希望する仕事ができそうなことに加えTさんと同じ大学の先輩も何人かがそこで働いていることも理由の一つでした。このなら自分のやりたい仕事(システム開発)ができるし、大手の会社なので給与条件や安定性・将来性もあると思ったのでTさんはこの会社を選び入社したのです。

しかし、入社後すぐに配属されたのは本人の希望(設計や開発)とは違う製品の検査部門でした。ここでは製品仕様書などのドキュメントを含むの検査業務が主で、Tさんがやりたいと思っていたシステム開発の仕事ではありませんでした。

3年ほど我慢していましたが、同期の仲間がシステム開発で活躍しているのを見て我慢が

きなくなってしまうこの会社を飛び出してしまうました。

転職した先は、独立系のソフトウェア開発会社でした。面接でも自分のプログラミング能力などシステム開発能力の高さを訴えてきて希望通りこの会社に入ることができました。

入社後に社内研修などを経て事業部門での開発業務にしばらく携わっていましたが、6ヵ月後にあった配置転換で管理部門(総務部)への異動となりました。本人の希望するセクションではありませんが受け入れざるをえませんでした。転職してまで自分のやりたいことを実現したいと思っていたのにもかかわらず落ち込むことも多くなってしまったTさんでした。

##### ■事例をパーソナルのマッチング理論から 考えてみる

マッチング理論では、明確にした自分の適性・能力・興味・希望、資質(①自己理解)と、求められる資質・条件(②職業理解)などがあっている(マッチングしている)かを、③よく考えることと説明しています。

Tさんの例では、ふたつの会社ともに入社前のマッチングはよさそうに見えました。しかし、②の「求められる資質」については、会社側はTさんが「技術者向き」ではないと判断したのかもかもしれません。

本人がやりたいと思っていること(動機・目標)やできていること(能力)が、会社側の求めている資質と違っていたと考えられます。

システムエンジニアが求められる専門的技術志向が「深掘り」縦方向であるのに対し、管理部門系に求められるのは総合的マネジメント能力で、その方向はどちらかというと「幅広さ」横方向といえます。

## 「中小企業」って素晴らしい

井上 誠

### 皆

さんは、中小企業診断士という資格をご存じだろうか。

ご存じでない方のために、中小企業診断士について簡単に説明させていただきます。中小企業診断士は、経済産業省が認定する経営コンサルタントの国家資格で、全国に約23,000人の有資格者がいる。彼らは、日本の中小企業を活性化させるために、経営診断・事業開発・事業計画・創業支援・組織活性化・販売強化・IT活用・海外進出・地域活性化など、様々な分野で中小企業をサポートする役割を担っている。

### 私

は、約一年前、その中小企業診断士の資格を一念発起して取得した。勉強を始めた当初は、自分のスキル向上に役立てば程度に思っていたが、いまでは、中小企業診断士の有資格者や資格取得予定者を集めて、企業内診断士の会を作って活動している。さらには、

他企業の診断士の方との様々な交流情報交換も進めるまでになっている。

### 中

小企業診断士としての活動をいろいろ進めていくうちに、日本の中小企業は非常に厳しい経営環境にあるということを知った。

先日、診断士のワークとして、東京都内にある地ビールの製造小売業を営む企業を診断する機会があった。その企業は、中央線沿線に複数の店舗を持ち、店舗内でビールの醸造を行い、出来立てを販売している。ちょっと変わった特徴を持つその企業の社長は、もともとは広告関係会社の営業マンだった。しかし、パン屋さんが街のあちこちにあるように、ビール屋さんが街のあちこちにあつていろいろな人が飲みながら語り合う、そんな社会を作りたいたいという強い思いから起業した。

### 元

々、私は大のビール好き。当初は「おいしい出来立てビールを飲み

その後Tさんは、総務部門でキャリアを積む中で「キャリア・コンサルタント」の勉強をして資格を取りました。その勉強の過程で行った適性テストなどで自分自身の職業的指向性が、技術者向きではなくて総合的マネジメント系であることに気づき、その客観的テスト結果に納得することもできました。

今ではすっかり総務部門の仕事にも力を入れることができるようになり、今後は人事制度や人材開発の方面もしっかり学んでいきたいと頑張っています。

今回は、キャリアの理論がいろいろとあつて、良く知られた「伝統的な理論」から、比較的「新しい理論」までを概観しました。その中で「伝統的な理論」について掘り下げ、加えて事例を基に具体的に考えてみました。今回は比較的新しい理論に基づいてキャリアの事をもうすこし身近に考えていきたいと思えます。

#### 参考文献

- 1) 社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践—ナラティブ、質的アセスメントの活用、渡部昌平編、2015/7/9、福村出版
- 2) 新版キャリアの心理学—キャリア支援への発達のアプローチ、渡辺三枝子編著、2011/12/20、ナカニシヤ出版
- 3) キャリア・コンサルティング—理論と実際、その今日的意義一、平成15年9月、木村周著、雇用問題研究会
- 4) キャリアカウンセリング入門、渡辺三枝子。E.L.Herr、2008/5/30、ナカニシヤ出版
- 5) 産業カウンセリング—産業カウンセラー養成講座テキスト、2013/4/1、日本産業カウンセラー協会
- 6) キャリア・コンサルタント養成講座テキスト、2003/11/1、(株)HRビジネスアカデミー

ながら、ついでに企業診断ができれば良いな」程度の軽い気持ちでの参加だった。

しかし、気がつけばそんな社長の考え方に惹かれてすっかりお店のファンになり、診断が終わった後も、近くに行く時には寄り道までして、売上に貢献するようになっていた。

### こ

数年、日本の中小企業を取り巻く経営環境は厳しさを増すばかり。景気は必ずしも上を向かず、経営者の高齢化は進み、廃業や倒産によって企業数は減る一方だ。ただ、日本経済の活力の一翼を中小企業が担っているのも事実。さらには、先の企業のように特色のある魅力的な中小企業もたくさんある。そんな企業をこれから、私は中小企業診断士として、診断活動、そして飲み活動を通じて応援していきたい。

(品質ソリューション事業部  
コンサルティンクビジネス部長)