

IKIナレッジ・レポート

2006. 10 Oct.

秋号

VOL.12

アイエックス・ナレッジ 株式会社 広報誌



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。

IKIナレッジ・レポート VOL.12

平成18年10月20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 <http://www.ikic.co.jp>

C O N T E N T S

- ② インターネット統合サービス「and i」(アンドアイ)スタート
- ④ IKIマーケティングフォーカス ~ 消費者を捉える新しいマーケティング視点の提供 ~
- ⑥ アイエックス・ナレッジの企業理念
- ⑦ ITジャパン=ときわ情報 合併基本合意
- ⑩ アイエックス・ナレッジの環境活動報告
- ⑫ あすへの対談 安藤社長・春日最高顧問が聞く
ゲスト・一色浩一郎教授 / 米カリフォルニア州立大学ボモナ校(コンピューター情報学)
- ⑬ コラム「自分を育てるという事」.....松井 睦子

インターネット統合サービス 「and i」(アンドアイ)スタート

当社は、インターネットを活用したITソリューションを導入するお客様のために、このほどインターネット統合サービス「and i」を立ち上げました。8月4日にスタートしたサービス第一弾“百合子先生のeラーニング”ASPサービスに続いて10月中旬の本格サービス開始にあたり、そのねらいや今後の展開についてご紹介します。

第5事業部 営業グループ 中田 英樹



and iの目指すところ

今や企業にとってインターネットを活用したITソリューションを確立することは、経済活動を行う上で重要な成功要因のひとつとなっています。先進的で資金的にも潤沢な大企業ではITソリューションの活用により業務の改革を行い生産性の向上を実現し、販売チャネルやマーケットの拡大を図っています。しかしながらこれらは一部の企業の成功事例であり、多くの企業では導入はしたが目的を達成することが出来ず多大な費用を水に流すケースも少なくはありません。

この問題の大きな要因として、回線事業者、ISP事業者、ホームページ制作者、ソフトウェア開発業者、ネット銀行や電子マネー、ネットショッピングモールなどに代表される各種サービス提供者等、サービス毎に専門特化したIT業界の複雑な構図があり、ITソリューションの導入を望む各企業がその目的を実現するためには、これらの専門業者と渡り合うスキルが要求されてしまうことが上げられます。この現実企業様に多くの負担や不安を強いることになり、この障壁がインターネットを中心とした新たなITソリューションの導入を躊躇させたり、目標と異なる結果を招く原因になっていると私たちは考えています。

インターネット統合サービス and i は、そうしたITソリューション導入に伴うハードルの高さ故、不安を感じていらっしゃる企業様へ対して、導入までのご相談、サービスの実現、そして人材育成をワンストップにしたサービスを分かりやすくかつ適正な価格でご提供することを目指しております。ITソリューション導入に対する企業の投資は、費用・ヒューマンリソース・時間を多大に費やすものであってはならず、多くの皆様がその恩恵を受けるべきであり、それが社会や経済の発展につながるものと考えているからです。

2006年10月中旬より、and i では、IT導入に踏み切る企業様に対して、インターネット接続回線提供、社内ネットワーク・メール環境の構築、企業ホームページ・オンラインショップの制作、セキュリティ対策などをはじめとして、今後ますます増えてゆくインターネットソリューションと、それらの教育・運用・保守を一貫して提供するサービスを開始いたしました。また併せてIX Knowledge のコアビジネスであるITコーディネータによるコンサルティングやシステムインテグレーションサービスも統合的に提供させていただきたいと考えております。どうぞよろしくお願いたします。

インターネット統合サービス「and i」サービスメニュー



サービス	サービス	サービス
インターネット 接続サービス	and i	8フレックス・フレック プレミアムアクセス専用インターネット接続サービス
	and i web フレック	上記サービスにアクセス専用IPを付与したサービス
	and i ADSL	コネクタ4回線をアクセス専用としたインターネット接続サービス
ホームページ	and i 制作	and i バックボーンを利用した制作サービス
	リンク集制作サービス	集約・高品質な掲載に合わせたリンク集制作サービス
	バナー制作サービス	サービスに寄り添った制作
メールサービス	and i メール	and i メール専用ドメイン・制作代行
	and i 設定	and i メール専用ドメイン・制作代行
	and i 運用	オンラインショップ構築、検索エンジン導入サービス
and i/IX ソリューション	and i/IX	ホームページの運用代行サービス
	and i/IX	and i/IX
	and i/IX	and i/IX
and i/IX ソリューション	and i/IX	and i/IX
	and i/IX	and i/IX
	and i/IX	and i/IX

今後の展開

本格サービスの開始にあわせ and i サービスサイト(ポータルサイト)の運用を開始します。

当該ポータルサイトの役割としては、and i ユーザに対してISP運用状況等のアナウンスや見込み客へのサービスメニュー紹介を考えておりますが、その他機能として、Webサイトならではの機能も検討しています。

例えば、サイトを訪れた見込み客に対してコンテンツの一部提供や期間限定でのサービスを無償で提供することにより、より角度の高い見込み客へ段階的に絞込む仕掛け(エンジン)を準備します。また、サービスラインナップを進化し続けるために、新たなコンテンツやサービスを取り込むことが必須ですが、その方法として極力人手を押えるためのコンテンツWeb登録機能を持たせるなど検討して

インターネット統合サービス「and i」サービスイメージ



います。サービスを進化させ続け、新規顧客は当然ながら、既存顧客に対しても新たな魅力あるサービス利用を促すようなコンテンツの拡充が当事業の成長に欠かすことのない重要成功要因であると考えています。

問い合わせ先： 第5事業部 中田 英樹
03-6400-7665
hideki.nakata@ikic.co.jp

《IKIマーケティング・フォーカス》

～消費者を捉える新しいマーケティング視点の提供～

『市場〈生活〉定着商品』研究のご紹介

第3事業部 マーケティングビジネスユニット 奥谷 伸彦

当社が、食品企業などお客様がマーケティング活動で抱える諸問題のソリューションヒントを提供するために実施している自主企画調査「IKIマーケティング・フォーカス」では、2006年10月に新たな調査結果レポートを公開。サブタイトルとなっている「市場 生活 定着商品」研究とは、「市場に定着した商品＝顧客の生活に定着した商品」と考え、繰り返し登場する食シーンの中で消費者に共感される価値がどの部分にあるのかを把握することを目的とした調査です。

今回の調査では「いつでもどこでも好きなもの。私たちのコンビニエントな食ライフ」とのタイトルを付け、今やどこでも少し歩けば見かけ、売れ筋商品を多く扱うコンビニエンスストア(以下CVS)を研究の窓口としました。このCVSという窓口から消費者の食生活・食意識を詳細に把握するため、消費者に実際に日記を書いてもらう『日記調査』という新しい手法に挑戦しています。また、CVS店内でも特に成長カテゴリー(売れ場)と考えられる「デザート・間食・つなぎ食」を主テーマに分析・レポートしています。

本稿では今回の調査の概要と調査結果として把握された内容の一部をご紹介します。

1. 本調査の実施概要

今回の調査は20代及び30代の社会人を対象に実施しています。理由としては、この年代のCVSの利用率が高いことに加え、私達の実感として「職場で仕事をしながら何かを食べる」というケースを多く見かけるためです。また、社会人も内勤・外勤という形で分類して調査を実施しています。

また、調査の対象者の条件として、

- 普段、CVSで週に5日以上頻度で食品を購入している人
 - 購入した食品を3日以上頻度で間食、おやつ、デザートとして食用している人
 - 最近1ヶ月以内におやつ、デザートの類の商品を3つ以上購入した人
 - 手書きの日記を1週間毎日欠かさずに記入してくれる人
- という条件を設けています。

結果、68人(男性:42人、女性:26人)の方を調査対象者として、本調査を実施しました。

2. 本調査にて記入してもらった『日記』

では、実際にどのような日記を記入してもらったのかを見ていきたいと思えます(図1)。

日記は以下の4つの記入ポイントが主軸となっています。

- 基本生活行動(どこで/何をしていたか)
.....24時間の軸の中でその日1日の行動の記録
行動状況や気持ち(そのときの状況と心理)
.....その行動を取ったときの状況や気分の記録
- 食生活の詳細
.....場所、一緒にいた人、飲食したもの、飲食したものへの満足度、その時にしていたことの記録
- CVS買い物記録
.....買い物したお店、立地、そのCVSで買ったもの、その商品を選んだ理由の記録

これらに記入してもらうことで、68人×24時間×7日間分の生活を詳細に把握しました。

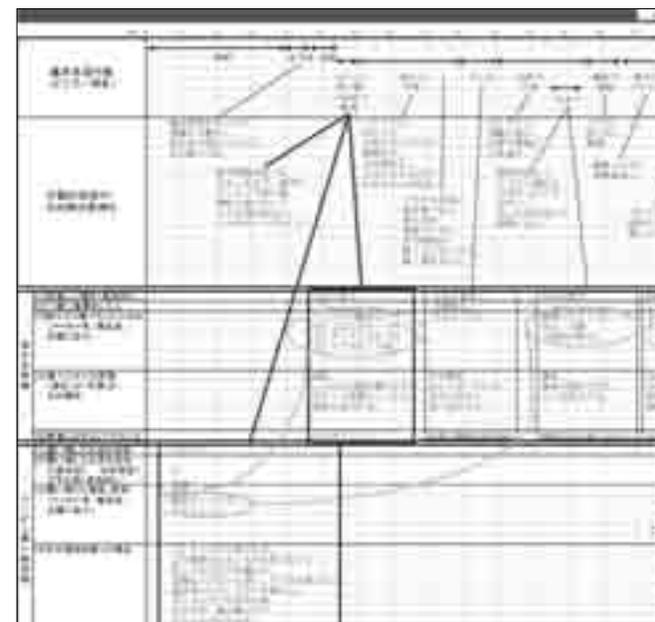


図1: 日記の1例

分析・レポートにあたっては、どういった時に何が食べられているかという「食シーン別分析」と、出てきた食シーンに共通して多く見られるカテゴリはどんな魅力を持っているのかという「カテゴリ別分析」の二段階で実施しています。

3. あらゆるシーンに登場する『おやつの王様』

続いて、調査レポートの中から、1部分だけご紹介させて頂きたいと思えます。

CVSのお菓子コーナーでも多くの売れ場を占める「チョコレート」は、本調査でも最も多く登場し、あらゆるシーンで食べられていました。特に食用者の6割以上が仕事の合間に食べています。

「チョコレート」の魅力は、疲労回復や気分転換・リラックスのほかに、甘さに対する嗜好性や至福感、食べやすさといった点にあることも確認されました。

日記によく出てきた銘柄を見てみると、「ダース」キットカット「チロルチョコ」が挙げられます。この3銘柄に共通しているのは、「小分け」「小型」であることです。その食べやすさが「仕事の合間」という「疲労回復」や「気分転換」が特に期待される食用シーンとフィットしていることが伺えます。またサツと口の中に入れられるサイズであるため、仕事に

お菓子を食べているバツの悪さも軽減できているのではないかなという推測も出来ます。

このように、食用シーンと商品のコンセプトや魅力がフィットしたものが、多く食用されることが調査の結果から改めて確認されました。

4. 調査結果から見られる新たな視点

調査レポートの最後では、現在の食用シーンにフィットして市場が出来上がっている商品とは別に

- 「多くの消費者にベネフィットが認識されているが、そこに特化した商品がないもの」
- 「現在の一般的な食べ方とは違う市場の少数派ではあるが、ニーズや食用実態が見受けられるもの」
- 「現在の食用シーンの中では出てこないが、市場を新たに開拓できる可能性を持っているもの」

を今後市場を開拓する可能性を持った「未開拓商品のイメージ」として記述しています。

たとえば、「朝専用缶コーヒー」をご存知でしょうか。この商品は、朝出勤してから仕事を始める前にまず缶コーヒーを飲むという男性が多く存在するという発見から生まれた商品です。本調査の日記を読むと、朝起きてからまず初めに甘い物を食べて「目を覚ます」「エネルギーを補給する」「幸せな気分になる」という人が多くいますが、「朝専用のスイーツ」という商品は市場に見受けられません。ここに新たな市場を開拓する可能性を持ったアイデアの素があると考えられます。

アイエックス・ナレッジでは、今後も「消費者を捉える新しいマーケティング視点の提供」をコンセプトに自主企画調査「IKI マーケティング・フォーカス」を継続実施していきたいと考えています。どうぞよろしくお願い致します。

本調査結果レポートの入手方法

IKIのホームページ(<http://www.ikic.co.jp>)より入手できます。

問い合わせ先: 第3事業部
マーケティングBU営業G
:mbu@ikic.co.jp

アイエックス・ナレッジ グループはこのほど、人と社会に役立つ信頼される企業を目指し、企業活動における基本姿勢と会社及び社員の日常業務に関する規範について規定した「企業理念及び行動基準」を定めました。

IKIグループ企業理念及び行動基準

企業理念

1. 基本理念

私たちは、情報サービスを通じ人と社会の豊かさに貢献してまいります。

2. 行動指針

(1) 公正な競争を通じて利潤を追求するとともに、法令の遵守はもとより企業倫理や社会的規範を尊重し良識ある事業活動を実践し、社会から高い信用を得ることにより、「すべてのステークホルダーから選ばれる企業」を目指してまいります。

(2) ITとビジネスのコーディネーターとして、「進取の精神」と「品質の信頼性」をサービスの機軸として、お客様の視点から考え、お客様の満足度を高める活動を続けてまいります。

(3) IKIグループの志向、価値観を共有するビジネスパートナーの皆様と手を携えて、より多くのお客様に満足いただけるサービスを提供できるよう、強固な信頼関係と長期的な協力関係を構築し、事業の「連峰」を目指してまいります。

(4) 透明で質の高い経営を行うことにより、安定的な利益を確保し、適正な成果の蓄積と還元を図ることにより企業価値の向上に努め、株主の皆様への満足度を高めてまいります。また、適時・適切な企業情報の開示と積極的なIR活動を通じて、資本市場において評価いただけるよう努めてまいります。

(5) 従業員一人ひとりの人格や個性を尊重し、豊かさや達成感が実感できる人事制度の構築に努めると

ともに、成果主義に基づく客観的かつ公正な評価のもと専門性と創造性に富む個性豊かな人材を育成してまいります。

(6) 地球環境の保全、地域社会との密接な連携と良好な関係の構築、反社会的勢力からの断絶等、企業市民としての社会的責任を果たしてまいります。

行動基準

私たちは、IKIグループがこれまで築き上げてきた社会からの信頼が、一人の誤った行動や判断によって一時に失われることのないよう、次に掲げる行動基準(項目のみ掲載)を遵守して事業活動を行ってまいります。また、これらの行動基準に違反した場合は、社会的制裁や社内での懲戒処分を受けることを認識します。

1. 法令・規程等の遵守
2. 公正な商取引の維持促進
3. 知的財産権の保護
4. 情報資産の管理・保護
5. 有形資産の管理
6. 適時・適切な企業情報の開示
7. 役職員の人格と個性の尊重
8. 自己啓発の推進
9. 安全かつ衛生的な職場環境の構築
10. 環境の保全
11. 反社会的勢力との関係の絶縁
12. 地域・社会への貢献

以上

ITジャパン=ときわ情報 合併基本合意

連峰経営の新たな展開 1)

ひと回り大型の“新峰”誕生へ

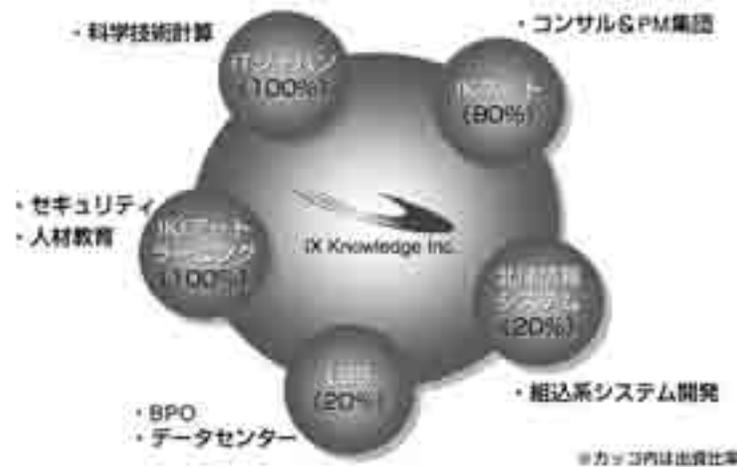
当社は去る8月28日、100%子会社のアイ・ティ・ジャパン株式会社（ITジャパン）及び独立系情報サービス会社のときわ情報株式会社（ときわ情報）との間で、ITジャパン、ときわ情報の両社が平成19年4月1日を目処に合併する旨の基本合意「経営統合に関する基本合意」を交わしました。合意では、合併後の新会社株式の51%以上を当社が保有することになっており、実現すれば、これまでにない大型の連結子会社が誕生します。具体的な合併内容は、合併当事2社間による合併推進委員会で協議し1月末までに決定することになっていますが、この合併により当社が進めるグループの「連峰経営」に大きな“新峰”が形成されることとなります。

各社が独自性保ち連携

当社のグループ運営は、「本社事業部と連携する子会社群及び、コア・パートナーや地場企業、特化技術・ノウハウをもつ先進企業と資本関係を含む提携関係を結び、企業グループとしてアクティブな連峰経営を展開する」という考えに立っています。その中身は 各分野の業務に精通し、技術力とマネジメント力にすぐれた技術者を擁する企業 高機能のシステムを提案し、高い品質を提供することにより顧客から常に選ばれる企業 基幹事業の充実と新規事業テーマに果敢にアタックする信頼性と先進性の企業 を目指しており、各社が収益責任と独自性を保ちながら連携し、総合力を発揮すること（その結果、連結収益を伸ばす）ねらいです。

新会社については、詳細が固まり正式に誕生する次号誌面で紹介しますが、今回は、当社の連峰経営の生き方と、その峰々を構成する主なグループ企業（子会社・関連会社）5社の現状について一覽で紹介いたします。

連峰経営(現状)



アイ・ティ・ジャパン株式会社(連結子会社)

本社：東京都品川区南品川2-8-22 IKI品川ビル
 設立：平成15年12月16日
 資本金：5,000万円
 社長：家老 秀那夫(当社顧問)
 従業員：88名
 事業：原子力、気象、環境分野の公共事業プロジェクトで实际的に積み上げた計算科学の知識と経験があり、今後は先進ITとサイエンスソリューションを「将来型基礎エンジニアリング・ビジネス」として融合し、計算科学と物造り技術が一体となったビジネスを積極的に展開する。また、茨城大学・群馬大学と産学協同テーマを持ち研究も続けている。

株式会社IKIアットラーニング(非連結子会社)

本社：東京都港区海岸3-22-23 MSCセンタービル
 設立：平成15年7月1日
 資本金：2,000万円
 社長：都倉 建蔵(当社顧問)
 従業員：35名
 事業：社員のキャリア開発を支援するキャリア・コンサルティング・サービス及び個人情報保護法対策の為にプライバシーマーク取得支援サービス等を展開している。プライバシーマーク取得までのコンサルを同社が行い、認証後の教育・訓練は、当社の製品「百合子先生」や「メル訓」などでフォローする体制をとっている。また、情報通信関連での構造改革案件や金融関連の業務についても当社と連携している。

アイケーネット株式会社(持分法適用子会社)

本社：東京都中央区日本橋本町4-8-15 ネオカワイビル
 設立：平成16年5月20日
 資本金：2,000万円
 社長：安藤 準一(当社顧問)
 事業等：株式会社アクロネットとの共同出資(アクロネット51%・当社49%出資)により、人材育成や流通管理等の有力なソフトウェア・プロダクツを基盤とするシステム導入コンサルティング、システム開発さらにシステムの保守・運用等を主な業務とし設立したが、平成18年2月に当社出資比率90%となり子会社化した。目下、特化した営業・システム開発チームづくりに取り組む一方、エンドユーザー顧客からのシステム保守・運用業務受注を目指し事業を進めている。

北洋情報システム株式会社(持分法適用関連会社)

本社：札幌市中央区北1条東2-5-6 HIS北1条ビル
 設立：昭和62年6月
 資本金：9,500万円(当社20%出資)
 社長：村椿 雅俊
 従業員：181名
 事業：当社の旧札幌センターの閉鎖に伴い業務を引き継ぎ現在も連携している。また、組込み系開発においては協力しており、同社の得意とする携帯端末の開発・テストの分野においても今後連携を強める。

株式会社LSS(持分法適用しない関連会社)

本社：東京都港区海岸3-22-23
 設立：平成18年4月1日
 資本金：8,000万円(三井倉庫80%・当社20%出資)
 社長：藤岡 圭
 従業員：35名
 事業等：三井倉庫(株)と合併で設立した旧株式会社ロジスティクスシステムズアンドソリューションズが今春、事業再編のため会社分割により新会社を設立した。データセンターを有し、プロバイダの運用管理および当社の基幹系・ネットワーク系のサーバ管理等を委託している。

アイエックス・ナレッジの環境活動 報告

わたしたちアイエックス・ナレッジは、「すべてのステークホルダー(利害関係者)に選ばれる企業」を目指しています。これは「社会的責任」をもつ企業であることを最優先とし、法令遵守はもちろんのこと、地球環境保護への取り組みもその重要課題のひとつとして認識しています。その一環として、2005年4月よりISO14001に準拠した環境マネジメントシステム(I-EMS;IKI-Environmental Management System)を本格稼働させ、このシステムを適正かつ継続的に運用することにより、日々の環境保全に努めております。

この間、2005年10月にISO14001の認証登録を取得(財団法人日本科学技術連盟の審査)しましたが、ほぼ1年後の2006年8月には第1回のサーベイランスを受審し、このほど継続承認をいただきました。活動の内容とこの間の経過について概要をご報告します。(I-EMS推進事務局)

環境方針

2003年7月1日制定

2005年2月18日改正

アイエックス・ナレッジ株式会社は、「ITとビジネスのコーディネーター」として「ITを基盤とした様々なサービスを多角的、有機的に結びつけ、新たな価値を顧客に提供する」ことを行動指針に掲げています。この活動、製品及びサービスにおける環境影響を考慮した環境マネジメントシステムを確立し、文書化し、実行し、維持することにより環境保護に努めます。

1. マーケティング、コンサルティング、システムインテグレーションおよびシステムマネジメントなど、アイエックス・ナレッジが提供するITソリューションサービスを通して、環境によりよい影響を及ぼすよう努めます。
2. 省エネルギー活動に努めるとともに、リサイクル品など環境配慮商品の活用により、限りある資源を保護します。
3. 廃棄物の分別の徹底と排出抑制に努めます。
4. 内部監査並びにマネジメントレビューなどにより、環境マネジメントシステムを継続的に改善し、汚染の予防に努めます。
5. 関連する環境法規制、及び当社が同意するその他の環境要求事項を順守します。
6. 環境方針を遂行するため、環境目的及び目標を定め、定期的にレビューします。
7. この方針は、社内情報システムや社内報で、ビジネスパートナーを含めた勤務者に周知します。また、広報誌やホームページで社外に開示します。

代表取締役社長 安藤 文男

環境目的・目標

環境方針に沿って具体的な環境目的・目標を定めています。

省エネルギー活動に努めるとともに、リサイクル品など環境配慮商品の活用により、限りある資源を保護します。

・電力使用

事業活動の中で発生する電力使用量を抑制します。第28期(平成17年度)に比較して3年間で6%の省エネルギーを図ります。

・グリーン購買

現在進めているグリーン商品の購入割合を3年間で89%まで引き上げます。

廃棄物の分別の徹底と排出抑制に努めます。

廃棄物の分別の徹底及び再資源化に寄与するとともに、排出量の抑制を図るため、第28期に比較して3年間で6%の減量に努めます。

アイエックス・ナレッジが提供するITソリューションサービスを通して、環境によりよい影響を及ぼすよう努めます。

電子データでのペーパーレス化、インターネットを活用した人的移動エネルギーの削減、ビジネスの効率化による省エネなど、ITソリューションを拡販することにより、このサービスが及ぼす環境への好影響を市場に拡げたいと考えます。

<環境側面における重点サービス>

- ・システム開発サービス
- ・システム運用サービス
- ・マーケティングサービス(新製品開発業務支援サービス)

行動指針

具体的な行動は以下のとおりです。この行動指針を遵守しているか、定期的に社内の全社員(協力社員も含め)に対しチェックしています。

電灯やパソコンなど、こまめに電源を切り、無駄なエネルギーを抑えます

ゴミを出さない工夫をして、分別は徹底します

両面や分割印刷で紙資源の使用量を抑えます

エコマーク製品など、環境に配慮した製品を積極的に購入します(グリーン購買)

ISO14001を認証取得/同継続承認

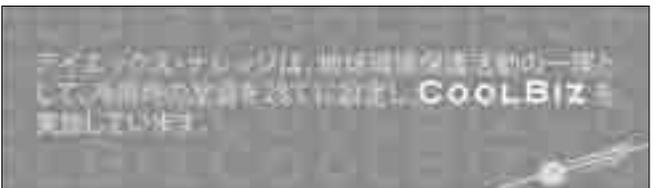
I-EMSは2005年10月20日、ISO14001の認証を取得しました。また、2006年9月28日に登録継続の承認をいただきました。



- ・審査登録機関:財団法人日本科学技術連盟 ISO審査登録センター
- ・認証登録番号: JUSE-EG-245
- ・適用規格: JIS Q 14001:2004 (ISO 14001:2004)
- ・対象範囲:マーケティング、コンサルティング、システムインテグレーションおよびシステムマネジメントなど、当社が提供するITソリューションサービスに関わる事業活動
- ・対象サイト:本社(東京都港区海岸3-22-23 MSCセンタービル)

チームマイナス6%への参加

2006年7月よりチームマイナス6%へ参加しました。夏期(7~9月)では室温をチームルールの28度に設定し「クールビズ」を導入しました。今冬には「ウォームビズ(室温20度設定)も導入予定で、これによりさらなる電力消費の削減に向かいます。なお、弊社へお越しの際には当運動をご理解いただき、「クール/ウォームビズ」でご来社いただきますよう、何とぞよろしくお願い申し上げます。



あすへの対談

安藤社長・春日最高顧問が聞く

ゲスト・一色 浩一郎 教授 米カリフォルニア州立大学ポモナ校(コンピューター情報学)

～ 次代担うイキキ情報技術者を育てるには～

好きなテーマで関心の芽を伸ばす



今回は、米カリフォルニア州立大学(ポモナ校)で30年余りにわたって教鞭を執っておられる一色浩一郎教授(コンピューター情報学)にお越しいただきました。ソフト開発における「メソドロジー」の必要を唱えるとともに、米国内だけでなく日本からもコンピューターソフト技術者多数の研修を受け入れ「関心のあるテーマ研究を思う存分追究させるのが研究者を伸ばす道」と説いておられます。

日本の有力各社から研修生

春日: さっそくですが、先生のこれまでの簡単なキャリア、またご関心事といったことをお聞かせください。

一色: わかしました。私も、IT分野はすごく長いんですよ。最初に渡米したときは、古いメインフレームのコンピュータの時代で、まだパンチカードなんかもあったんです。その後ITの分野で、UCLA(カリフォルニア州立大学ロサンゼルス校)で博士号を取りまして、いま、カリフォルニア州立大学ポモナ校のComputer Information Systems(CIS)という分野にいます。日本語では情報工学部と訳せばいいんでしょうか。

アメリカの大学には7年に1回サバティカル(1年間の有給休暇)がありましたが、私は最初の10年は日本に帰れませんでした。そのころ、お金がありませんでしたからね(笑)。

やがて「日米電算機学会」が発足し、第1回会合がサンフランシスコで開催されたんです。アメリカで第1回をやったのだから、第2回は日本で開くことになりました。そのとき来日する大学の先生や企業の人数が少ないので、旅費は無料になりました。

安藤: 何年ごろのことですか？

一色: 1971年に博士号をUCLAで取って、その後、10年くらいでしょうか。1980年だったと思います。そのとき(第2回学会)は富士通さんと日立さんがスポンサーでした。そこからうちの大学と富士通さんとの関連ができました。富士通さんから二百何台かのコンピュータとソフトをサポートするというのでコネクションができたのです。

それから私のアメリカでの活動が記事になって、社団法人日本パーソナルコンピュータソフトウェア協会(パソ協)に呼ばれて話しをしたり、いろいろありました。パソ協のメンバーだった孫正義さん(ソフトバンク社長)や西和彦さん(アスキー元社長)たちとも付き合わせていただきました。

そのころはメインフレームのコンピュータを作っている会社がハードを作って、このコンピュータにソフトをつくって、乗せてくれ、というような形だったのです。私は「それは本末転倒。ソフトが先で、それでハードをデザインするべき」という考えで、「そのためにはソフトのグループが強くならなければだめだ」と盛ん主張していました。

そこからJUAS(社団法人日本情報システム・ユーザー協会)のほうの繋がりがあり、さらに、JISA(社団法人情報サービス産業協会)や、アルゴテクス二十一年の佐藤雄二郎さんとの繋がりができていきました。

春日: アルゴ21の佐藤さんですね。JISAの前会長です。

一色: そうですか。その佐藤さんが、「メソドロジー(方法論)が日本にはない」と。では、そのメソドロジーをトレーニングしたらいいんじゃないかということになって、いまから15年前にトレーニングを始めようということになったのです。日本ではメソドロジーなしで開発しているからソフトが弱いんだと。メソドロジーなしだったらソフトの会社は強くなれないというので、メソドロジーを教えたほうがいい。じゃ、そのためにはカリフォルニアの大学に行きましょう、というグループができました。そのときに、アルゴテクス二十一年や武田薬品工業さん、JR東日本さん、帝人さんが参加されました。帝人はインフォコムという名前に変わっていますが、その4社の10人くらいに来てもらって、メソドロジーを実際に自分で体験してもらいました。

ハーバード大学とうちの大学の違いというと、うちは、ラーニング・バイ・ドゥーイングと英語で言うのですが、理論と実践をしています。大学だから理論を教えるけど、実際にやらなかったら身につかない。身につかないものは実行できない。だから、メソドロジーの理論と実践を教えるということです。

レクチャーだけだったら、身につかない。帰ってきて、教えられない、拡がらない。理論と実践を教えるには、長い

ど、8週間かかります。1週間だけだったら理論だけで、ああ、わかりました、で終わりです。2か月やると、自分で毎日やって、繰り返しですから、帰ってきた人たちは一応浸透させていってくれました。その後、旭化成さん、リコーさんが参加してくれました。

安藤: たしか、JALインフォテックさんも参加してましたね。

一色: ああ、JALインフォテックさん(そのときは日本流通システムといって、その後、合併でインフォテック)。あそこは新入社員全部を送ってきて(笑)。あれは人数が多くて期間も長かった。

メソドロジーを浸透させようということで、そこからいまのトレーニングのプログラムが続いています。ご存じと思うのですが、ストラクチャード・デザインというコンセプトや前IBM fellowのドクター・コード(Dr. Edgar(Ted)Codd)が出したリレーショナルデータベース概念はなくなっていません。彼の最初の論文は1970年にできています。もう36年経ちますが、リレーショナルデータベースはなくなっていませんからね。

その後オブジェクトメソドロジーという概念ができました。概念はできたけど、ツールがなかったんです。だけどツールも一応できてきて、UMLなどはいまふつうに使われるツールです。流れはほとんど変わって、UMLなどは同じなんです。ストラクチャード・デザインのときにデータとプロセスが別々でしたが、一応考え方は同じで、それを一緒にして、オブジェクト指向になっていきました。オブジェクト指向をツールにしてUMLでデザインすれば、コードは自動生成してしまいます。いまだったらC++だろうがJavaだろうが、ジェネレートしてしまいます。ということは、プログラムするところは自動で出るようになってきます。

あと、考えるところはなくなるから、そのメソドロジーをしっかりと教えようということ。ユーザーリクワイアメント(要求定義)からデザインの仕方をいまも教えています。それはこれまで15年

間続いているところです。

春日:卒業生は、累計で何人くらいですか。

一色:336名です。

春日:私は1969年にアメリカに最初に行って、プログラマーは社会的なステータスも非常に高いし、力もあるし、見識もあるし、それだけの大きな責任を果たす仕事をやっているように感じました。日本では、プログラマーというのはいちばん入り口の、それこそ半年か1年やれば技術的にマスターできるくらいに考えてやってきたと



一色 浩一(いっしき・こういちろう)

1965年渡米し、71年カリフォルニア州立大学ロサンゼルス校(UCLA)で博士課程終了後、同大学がモナ校情報学部助教授に就任。準教授を経て80年教授。大学では、ITの最先端情報学にMethodology(メソドロジー)with OO、PSP、TSP、C# and JAVA Applications with RTE(Round Trip Engineering)等を教えている。出版物は多く、講演も米国、日本のほか欧州などでも。また、国際情報学会でAIエキスパート、4世代言語、コンピュータアシストソフトウェアエンジニアリング等の論文を発表。

ところが、先生のおっしゃるメソドロジーというものがまったく欠落した、単なる職人を育成するといひますか、極端なことを言えば使い捨て型の職種というような、そういう時代がずいぶん長かったと思うんですよ。

一色:そうなんですか。

春日:だからその出だしのところから、そう

いったエンジニアリングというものをしっかり教えるとか、ソフトウェアエンジニアリングというものをきちんと修業しないままにそういう仕事に入るとい、エセ技術者のなやり方をずいぶんやってきたように思います。反省も含めて。

----- 官民の連携・選定は実力本位で -----

安藤:もう一つの側面は、たぶん日本側の労働環境がアメリカとはまったく違うと思うんです。日本は終身雇用制というのが、まず基本になっています。

一色:はい。

安藤:そうすると、職人肌のプログラマーの方が、いることはいるんですよ。そういう方たちがずっとこの会社にいるんだということを前提にしていますから、たぶんメソドロジーとかの概念が日本ではなかなか発展しなかったのかなと。実はアメリカというのは、NASAとかいろいろな大きなプロジェクトがあると、やっぱり優秀な方を集めますよね。そして、2年間ぐらいで1つのプロジェクトを完成させると、またでんでんばらばらに。

一色:ええ。好きな、その次のプロジェクトに行きますね。

安藤:そうすると、あとに残された人たちは困るわけです。当然、そのシステムを使っていかなければいけないわけですよ。そのへんの、労働的な習慣の違い、雇用の仕方の違いというのはかなり影響としてあったのではないかと、思います。

春日:それと、日本になくてアメリカにある問題というのは、たとえば軍とかあるいはNASAみたいなものと民間のコマーシャルベースのものとの間の、知識でも人材でも交流というのはずいぶんありますよね。

一色:ありますよ。

春日:これが人を育てるシステムのバックグラウンドになっているような気がするんです。

一色:うちの大学には、NASAに投資していただいたビジネスインキュベーションセンターがあります。ご存じのように、アメリ

カには四千いくつの大学があります。四千いくつあるわけですから、NASAだったら、どこでも組めるんですよ。しかも、NASAがお金を出すわけですから。そのNASAがハーバード大学ではなくて、うちの大学を選んだのです。

日本で考えれば、日本の政府がお金を出すのであれば、東京大学とか京都大学とか、日本の場合は名前で行くじゃないですか。実際にできるかどうかは別として。でもNASAの場合は、先ほどのラーニング・バイ・ドゥーイングということで、カリフォルニア大学に行けば、あそこは理論と実践だから、NASAのライセンスを使えると考えたんです。NASAは大学にインキュベーションセンターを建ててNASAのライセンスを使っていいから、何かモノにしたい。どこの企業と組んでもいいし、それが実際にものになって売れたらライセンス代は払いなさい、ということです。で、うちの大学を選んでくれたのです。NASAはどこでも組めるのに、四千いくつもある大学の中からうちの大学を選んだというのは、その理論と実践というのが大切だということを知っててくれたようなものじゃないですか。

春日:そういう実績とか、あるいはこういう人材が研究しているとか推進しているという評価を、NASAは絶えずやっているわけですね。

一色:そうです。当然、見えていますから。それでうちの大学に投資してくれて、ライセンスも、どうぞお使いください、というわけです。ミリオンというお金はだれもなかなか出してくれませんよ。

春日:そういう形で、いわば技術移転とか知識移転を社会に浸透させていく。

一色:ええ。いま現在三十数社、NASAインキュベーションセンターに企業がいます。日本からも来ています。企業名は言えませんが、自動車とかカーナビとかそういう関連のところですよ。

----- アウトソーシングは戦略的対応が必要 -----

春日:話の視点がちょっと変わるかもしれま

せんが、私が先年アメリカに行ったときの印象は、アメリカの大学卒業生の人たちのITへの関心は少し遠のいているように感じました。その部分は、インド系や中国系の人たちがカバーしているという発言をする人がおられたのですが、先生からご覧になって、そのあたりをどう思われますか。

一色:それはバブルがはじけたことの影響じゃないかと思えます。あれは行き過ぎだったんですよ。何でもかんでもIT、ITといって。

アウトソーシングそのものは、確かにローレベルのヘルプデスクとかそういう仕事インドなどにどんどん出ていっていますが、それと並行して、うちの生徒たちの質がよくなってきています。インドの会社のタタ社がうちの大学の近くにあるんですけど、毎年、その会社は50%ずつ伸びています。雇っている人数が2年で倍になってもうすぐ1万人です。

だからといってアメリカの仕事がなくなったかという、そうではないです。経済的にも、アメリカにとってはいい効果が出ています。HP、IBM、Ciscoなどのコンピュータ会社も、アウトソーシングしたことによって儲かっているわけです。収益も上がっています。ローレベルの仕事は確かに数はインドのほうにとられていっているかもしれないけれども、ユーザーリクエストなどのメソドロジーに集まった「考える部分」は残っています。だから、アウトソーシングをやるのであれば考えなければいけないですね。

安藤:そういう意味では、いま、われわれのお客さんもアウトソーシングをされている会社が増えてきていますね。ところがここに来て、ちょっと様子が変わってきました。アウトソーシングはしたんですけども、戻しましょう、という動きも逆に出てきています。

一色:その理由は?

安藤:まずは、アウト・オブ・コントロールになってしまうということです。全部出したわけですね。ですから、基本的な技術などの蓄積が社内で結果的にできない。次は

是非こういう方向に戦略的にIT投資をしたいんだといっても、そのときにはとてつもない高い料金を請求される(笑)。これは面白くないというようなことで、一部戻されている動きもあることはあります。全部ではありませんが。

一色:すべて出すというのは、ぜんぜんだめですよ。まず、戦略的にだめ。最終的に国が空洞化してしまいます。空洞化してしまうと、もう取り返しがつかない。それは、してはだめですよ。もう十何年、メソドロジーという考え方が大切だということは変わっていません。ですから、これは続けないといけませんし、それをやっているところが最終的には勝つ。下流とかメンテナンス、サポートは.....。

安藤:メンテナンスとか下流をやるためには、上流にある程度入ってきてないとなかなかできないケースが現実的には出てきますよね。まず基本概念を作って上流工程をやって、メイキングをやってきますよね。ものづくりに入って、そのあと単体テストがあり、総合テストがあり、最終的に保守に入っていく。

ところが、見ていますと、これをVの字型でイメージすると、いま日本では中国に、このいちばん下の部分を発注しているのが実態だと思います。それで、オフショア開発とかを同業他社がかなり使われています。そうすると、ここで作った人たちがスパツといなくなったとき、日本はメソドロジーが浸透しているかといったらまだまだ遅れている部分がありますから....。

春日:コスト低減のほうが発注ですからね。メソドロジーはついていないということになります。

一色:はい。

安藤:ですからそうすると、先生がおっしゃっているところを日本は戦略的に上手くやっていけるかというところが、かなりいまネックになってきているのかなと思えます。そうすると、場合によってはオフショアでメンテナンスとかをやったほうが、将来的にコストメリットが得られると思います。まさしく次のビジネスチャンスにおけるIT

投資を積極的にやっていくというサイクルに乗っていかないと、なかなか.....。いま全体的に日本の経済はよくなっていると思うんですけども、それをITに携わっている人たちが考えていかなければいけない、ちょうどいい時期に入っているのではないかと思います。

----- 米国のメソドロジーは必然発生 -----

一色:いまの話聞いて、日本とアメリカとち



安藤 文男(あんどう・ふみお)
アイエックス・ナレッジ(株)代表取締役社長

よっと違うかなと思うのは、アメリカの場合、必然的にメソドロジーが必要だったんですよ。どうしてかという、ユーザーリクエストがどうのこうのとやっておいで、その人がいなくなる、他に移るかもしれないですね。そしてまた新しい人を雇ったら、その新しい人はまたこのユーザー要求リクエストからやるのではなくて、その人にはこの先を引き継いでやってもらわなければいけないわけです。メソドロジーがあれば、前の人がやったのを新しい人が続けられるし、出来上がった

ものを、この2番目の人がまた辞めても他の新しい人がメンテナンスできる。それができるよう、メソドロジーができてきたわけです。途中で人が抜けていっても後の人が続けられるのはメソドロジーの重要なポイントです。

アメリカの場合は、必要ができてきたのです。日本の場合は、終身雇用だから必要なかったんですね。1人の人がずっと張りついていて、メンテナンスまでできるわけですよ。でも、1人が全部をやると



春日 正好(かすが・まさよし)
アイエックス・ナレッジ(株)最高顧問

ということはSOX法に完全に違反になるんですね。1人がデザインして作ってメンテナンスしてサポートというのはいちばん効率がいいんですけど、いちばんセキュリティに悪い。

SOX法は、まず、デザインする人、テストする人、メンテナンスする人は別なんです。SOX法の404条のインターナルコント

ロールのいちばん大切なポイントなんです。メソドロジーに乗ってないと効率的に悪くなりますが、メソドロジーに乗ってればできることなんです。だから日本的に終身雇用でずっとやっていた場合、SOX法を浸透させることは、日本の企業にとって本当に大変かもしれません。

春日:おっしゃる通りですね。徹底した分業ということのもう一つの側面として、たとえば日本でもあるのですが、派遣社員であろうと、ある部分はメソドロジーの上に乗って動けば、かまわないということが出てきますよね。全体として仕事が正常に流れて統制がきいていけばそれでいいんだということ。要するに、どういう人を採用して使おうと、そういうことは問題ではない、ということが背景にはあるんじゃないでしょうか。

一色:ご存じの通り、アメリカでは、人を雇う場合、当然、あなたは女性ですか、男性ですかということ聞いてはだめです。宗教的なことを聞いてもだめですし、あなたは何歳ですかと聞いたら、聞いた人のほうがクビになりますから、年齢も聞けない。じゃ、何を聞いたらいいかという、アメリカでは、あなたは何かできますか、と聞きます。それで雇うわけですから。だからメンテナンスはメンテナンスでも、ある要求があればそのレベルができる人を雇うわけだし、システムのデザインで雇うのだったら、その仕事ができる人を雇うわけです。

メソドロジーなくてSOX法は成り立つか

春日:日本の場合には、そういう基本的なカルチャーとか土壌がよく考えられてないのに、SOX法をとにかく拙速に入れなければならないわけです。そのへんが私は大いなる矛盾のようにも感じるんですけど。

一色:SOX法をそのまま2008年の4月1日か

ら実行した場合、私は、日本は厳しいんじゃないの? できないんじゃないか、と思っているんですけど。あと1年とちょっとしかないじゃないですか。

春日:そういういった問題と背中合わせですものね。

一色:そう。終身雇用と背中合わせですよ。終身雇用もやりながらSOX法もやりますということですね。日本の場合、メソドロジーがないのに、終身雇用などをそのまま置いておきながらSOX法もやりましょうと言っているけど、外から見ていると、いいんですかね? と聞きたいです(笑)。

安藤:ただ言えることは、いま当社の場合、SAPを入れてR/3を使っています。そこだけであれば、十分SOX法に耐えうるシステムなんです。もうマニュアルがしっかり揃っていますので、きちっとマニュアル通りに運営していけば、SOX法の対応は十分可能だと、私自身は思っています。問題なのは、外付けで作ったウェブのシステムが社内向けなんです。ですからこの中はSOX法対応をきちんと検討していかなければいけないという状態です。

それと、内部統制というのが始まっています。5月に会社法という法律が施行され、社内の内部統制をしっかりやんなさいということを求めています。

一色:それが会社法ですか。

安藤:そうです。アメリカでいうと、COSOに近い考え方だと思うんですね。あれはアメリカでは1980年代でしたか?

一色:そうです。COSOは86年です。

安藤:それとほぼ近い概念が内部統制です。そして今度はSOX法ですが、アメリカの場合はCOSOを立ち上げてから何十年経って、その経験の上でのSOX法なわけですね。エンロンとかワールドコムを発端にこういう法律ができたんでしょうけれども。日本の場合、いまCOSOとSOX法が同時に来たという状況で、そこに対していまお客様は、しっかり対応しようとい

うことで、かなり見直しをかけていることは事実ですね。そういう意味では、おかげさまでわれわれの業界には、若干の特需(笑)。これが実態なんです。

一色:そうですね。仕事が増えていいですね(笑)。

安藤:さはさりながら、社内をまずしっかりやっていかなければならない。

一色:(笑)自分のところもやらなければいけないわけですね。他も仕事をくれるけど、自社も直すと。

安藤:そういうのがいまダブルで来ている状態です。この下期からわれわれも真面目に検討していかなければいけないということで、いま委員会を立ち上げて、私が委員長をやっているわけです(笑)。まず、コンプライアンスですね。それとSOX法=財務なわけですね。それとセキュリティですね。この3つの委員会を社内でも立ち上げているところです。うちの場合は規模が小さい会社ですから、一応3つの委員会をやっていますけれども、大きい企業の場合は5つ、7つある会社がありますね。まずそこでしっかりと検討したうえで、内部の改善をしっかりとやったうえで、はじめてIT化をどういうふうに活用していくかという、ちょうどいまそういうところに入りかけている状態ですね。

一色:そうしたら、そのチームをうちの大学にさかせてはどうですか? うちにはそういうオーデittingの大学院もあるし、今回、セミナーの中に、監査やインターナルコントロールなどを入れています。うちにはそういうプロの先生がいて、2006年からのセミナーにそれらを入れてきました。結局、SOX法ができてきたから、日本から来る人たちに取ってもらわなければならないと思って。

それと、監査法人を監査するPCAOB(Public Company Accounting Oversight Board)というのを作るというのが、SOX法の第1条にあるんです。でも、日本の法律

にはないんです。日本では、監査法人を監査するところはなく、とにかく監査しなさい、と言っているわけです。そういう状況を考えると、インターナルコントロールの監査のやり方をトレーニングするのは必要じゃないでしょうか。

安藤:必要ですね。まず監査する以前に、どういふふうシステムを構築していったらいいか、ということですね。

一色:そちらが先じゃないですか? だから、まずCOSOのところをやつて。

安藤:まさしくそうですね。それと並行して、財務の「見える化」をSOX法によって、その二本立てにいま取り組もうとしている。

一色:COSOを先にやって、その後、実際にITのCOBITのところを、いまアメリカでは、COBITは4.0ですから。COSOに乗ったそれを実際にIT化するのがCOBITですから。

安藤:社会のシステムの信頼性というものをきちっとやっていかなければいけないというのはまさしくCOBITのところなんです。次に日本がやらなければならないのはCOBITじゃないかなと思いますね。そういうところのルールがいま日本の場合は確立されてないですから。東証のシステムダウンとかがあって、やはりシステムの信頼性を高めなければいけないという議論はここにきてかなり始まっていますけれども、まだそこまで至っていないのがいまの日本の状況じゃないですかね。

一色:ITのCOSO対応ということで、COBITが4.0になりましたから、かなりしっかりできてきています。アメリカの場合、COBITは1996年ですからまだ10年しか歴史はありません。でも10年はある



わけですから。COSOに比べればまだ新しいけど、それなりにしっかりしたスタンダードはできてきています。

安藤:COSOはできたけれども、いままではITに対する監査がなかったわけですね。

一色:そうです。それを入れてきているわけです。効率を優先すればいいほうがいいんですけど(笑)。ないままにすると、インターナルコントロールができない

安藤:おっしゃる通りですね(笑)。

一色:インターナルコントロールができないと、SOX法には対応できない。インターナルコントロールができなくてもその会社が回っているあいだはいいんですけど、メンテナンスとデザインを同じ人にさせたら不正が起きる。じゃ、仕方がないからやっぱり入れるかと。デビジョン・オブ・レイバーというんですけど、そうしてインターナルコントロールをしていこうということです。金融関係もいまほとんどきちんとデビジョン・オブ・レイバーですよ。デザイン、テスト、メンテナンス、みんな違う人にやらせます。

安藤:まだまだ日本ではそういう余裕がないかもしれません(笑)。

一色:もう一つ話しておきたいことがあります。私がずっと思っていることで非常に大切なことです。私のセミナーは15年続いていて、日本のいろいろな企業さんから来ていただいて、私も日本のIT企業さん

COSO(The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission)
1980年代の米国で、金融機関を含む多くの企業の経営破綻、粉飾決算などの事件が発生し、これに対応するために不正な財務報告の原因を把握し、発生を減少させるべく勧告を行うために組織されたトレッドウェイ委員会の支援団体「COSO」が、委員会終了解散後も企業内の仕組みのあり方について、議論・検討を行い1992年9月COSO報告書「内部統制・包括的フレームワーク」を公表した。これには、内部統制の3つの目的と5つの構成要素が定義され、企業全体および企業の各事業単位・各事業活動を支える経営管理の仕組みとして、内部統制のフレームワークが構築されている。

COBIT(Control Objectives for information and related Technology)
企業・自治体といった組織のITガバナンスの指針として、米国の情報システムコントロール協会(ISACA)などが提唱するITガバナンスの実践規範のこと。フレームワークやガイドライン、成熟度モデル、ツールセットなどの一連の資料からなり、IT投資の評価、ITのリスクとコントロールの判断、システム監査の基準などに使われている。1996年にCOBIT第1版が発行され、2005年12月に実際の組織により適用しやすくし、ITILL、ISO17799、PMBOK、PRINCE2などとの調和を図ったCOBIT 4.0が発行された。

自分を育てるという事

松井 睦子

今以上の自分でいるために

たとえ業務の幅が限定されても、新たな強みを持つ事で自分を新たなステージに向上させる事が出来る。それは業界業務知識と要件定義手法かもしれないし、マネジメント能力かもしれない。

また、後継の技術・知識かもしれないし、新たな技術・知識かもしれない。

他にも、職種や業界等に関係なく共通に求められる非定型的な対人関係能力(ヒューマンスキル)は自分で正しいポイントを意識すればするほどに向上がみこまれる。

自分の強みを持つ事が今以上の自分でいるために必要な事だと思われる。

自分を育てるのはいつも自分

携わったプロジェクトや案件の一つ一つ、または提供しているサービスのプロセス一つ一つを「思い出」ではなく、明日につながる「経験」とする事。与えられた業務にチャレンジする事。現在の業務プロセスを改善する事。対人関係能力に関して自分の弱い点を常に意識する事。技術・知識を広げ体系化すべく、受講する研修に目的・目標を持って参加する事。などなど・・・

それらを自らが自らの意志で行なう事で自分が育てられていく。事業戦略を理解し、同一ベクトル上の目標を持ってスキルを向上させる「セルフコントロール」が、いま求められているのではないだろうか。

育成に関するガイド役には上司がいる。育成メニューの準備役には人材開発担当がいる。しかし、自分を育てるのは自分しかない。

(事業統括本部 人材開発室長)

スキルって何？

スキルアップ、スキルマップ、ヒューマンスキル、・・・世間に「スキル」という文字のついた言葉がなんと多い事だろう。

では、「スキル」とは何か？

一般には、個人が「仕事をこなす技能や能力」と定義される。という事は、スキルの源は業務で得た経験であり、教育等で得た知識となる。

業務で得た経験は体に沁みこむが、残念ながら限られた範囲のものであったり体系化されていない事が多い。

逆に教育で得た知識技術は体系化され網羅性もあるが、自己の中に定着しにくい。

従って、この両者のバランスを取りながら経験し、教育を行なう事で広く深いスキルが身につくと考えられる。

スキルは徐々に劣化する

経験や知識が忘却の彼方に飛んでしまう以外にも「スキル」は少しずつ劣化する。

例えば、現在保有している技能・知識を「保有スキル」、市場で多く利用されている度合いを「市場利用度合」、実業務で利用できる技術・知識を「有効スキル」と名づけると、以下の関係式が成立する。

$$\text{有効スキル} = \text{保有スキル} \times \text{市場利用度合}$$

技術は生まれると、徐々に一般化し、そしていずれレガシー領域へと進行していく。従って、先進技術を習得した場合、徐々にスキルは増加し、先進技術がレガシー領域に移行し潤れて行き始めると、スキルは徐々に減少する。増加すれば業務の幅は広がり、減少すれば業務の幅が限定される。

の、長幼序あり、という文化をもっている人はそうはいませんからね。

一色:先ほどの、社員がイキイキしている会社が見つかったということですけど.....。

安藤:けっこう歴史のある会社ですか。

一色:いや、若い会社です。その社長さんは、「楽しい会社にしましょう」と言うんですよ。えっ、と思って。私は、こんなことをおっしゃる社長さんは知りません。ふつ、会社の社長さんだったら、次のターゲットはこれだから儲けるにはこうしないとだめだとか、もっと具体的な数字を出せとか、そんなことを言うんですけど、この社長さんは違う。社長、専務、常務、IT戦略の方々など、9人も全部が一緒にうちの大学に来たんです。その社長さんの場合は、上が変わらないと下が変わらないということを知っているんですよ。下の若い人は変わるんですよ。

春日:お前ら、勉強してこい、ではだめなんですね。

一色:そうです。結局、上が変わらないから下が変わらない。この社長さんは会社を楽しくするのなら、結局、上も変えなければいけないと思ったんですね。

安藤:なるほど、社員がイキイキとして目標をもって自分のテーマに打ち込んでいる。それには、経営者もみずから変わる意思と柔軟さが必要ということですね。いや、本日は示唆に富む貴重なお話を有難うございました。



に、あなたはこれをしなければいけないと、きちんとやるべきことを決めてありますよね。一方、主任とか上の人にも、あなたはこれをしなければいけない、という定義がきちんとあります。ということは、下からも上を評価できるんです。私は自分の決められた仕事をやっているけど、あなたは自分のやるべき仕事をしてくれてないじゃないですか、と下の人が上の人に言うんですよ。そして、自分もきちんと評価してもらえます。

そのような定義はたいいていの日本の会社もあるんですが、日本の憲法みたいで、男女平等と書いてあっても実際にこのようにことが平等だとは具体的には書いてないんですよ。それを具体的に書いておけば、上下両方のコミュニケーションができてイキイキして仕事をしたいと思います。上が下を評価するのはたいいていの会社がやりますけど、下も上が評価できるようにきちんと具体的に定義できているかどうか。これだけやったら私は主任になれるんだと思えば、頑張れるじゃないですか。やったから主任にならせてもらえる。だれも、そういう会社に行きますよ。

そんな、社員がイキイキしている会社が日本に増えてくれば.....。

春日:私は日本も変わるような気がしますが、それでも、アメリカだって、一朝一夕にそういうふうになったわけじゃないですね。

一色:ええ。ただ、日本にもそういう会社が見つかったんですよ。それで、うれしいんです。こういう会社を増やしていきたいなあと思っているんですよ。

春日:これからは増えてくるでしょうね、確かにね。もう今の経営者だって、戦前から戦後間もないころ

を見せさせてもらっています。日本の企業さんから来ている人たちはすごく一生懸命にやっていて、優秀な人たちですが、オーバーワークで疲れているんですね。

春日:おっしゃる通りですね。

社員がイキイキしている会社とは

一色:この様子では、日本の将来のIT社会にマイナスだと思って、どうしたらイキイキするか、私はこの十何年間、ずっと考えてきました。うちの学生たちは18~65歳で、日本の学生みたいに18~22歳、ときどき浪人して23歳という子がいるけど、そんなんでなくて、平均年齢26.5歳です。なぜ、うちの学生たちはこうイキイキしているんだろう、と思います。プロジェクトに自分で手を挙げるとか、システム開発と一緒にやりたいとか、かなりイキイキしているんですよ。それに比べて日本の人はすごく優秀で賢くて、言ったことはきちんとする。だけど、疲れているというか、何かイキイキしているところが足りない。苦しそう。どうしてだろう？

実は、アメリカの学生に聞いて、その違いがわかったんです。アメリカの学生は、やりたいことをやるんですよ。就職するときに、やりたいことをさせてくれるところに行くんですよ。就職先を決めるとき理由の第一が、やりたい仕事ができるところに行く。日本でSEの人たちに聞くと、やりたいことをやらせてもらえてないという。あと、コミュニケーションができてない。上の人とのコミュニケーションがうまくいってないと、下の方は思っているわけですが、でも上の方のほうは、俺は常に、いつでも話に来いよと言っているし、飲みにも連れていってやっているじゃないかと。でも、下の方はそう思っていない。現実にはコミュニケーションをしてくれないと思っているわけです。行き違いがそこにありますよね。

うちの学生の場合、会社に入ってやりたいことをやれるのと同時に、上と下のコミュニケーションができています。上の人が下の人を評価するときには、下の人