

コミュニケーションは経験です

株式会社エスワイシステム

株式会社エスワイシステムは、ソフトウェアやシステム開発、コンサルティングを主な事業とする、IT業界とともに成長してきたベンチャー系企業。1991年に設立以来、未経験者歓迎の採用方針をとり、人材育成にも熱心に取り組んでいる。関東事業部営業部人材開発グループの齋藤部長代理に、「コミュニケーション」をどのようにとらえているかを伺った。

—— 御社の採用・人材育成方針について伺えますか。

2011年度～12年度の採用は、システムエンジニアを中心に新卒と中途併せて40名ほどの予定です。

選考にあたっては、経験者の場合は即戦力として経歴を重視し、その上で2回の面接により決定します。新卒あるいは未経験者の場合は、志望動機・熱意・意欲などを見るために、エントリースートから筆記試験、適性検査、3回の面接など、多面的に人物を評価するようにしています。

基本的に学歴・学部、経験不問で募集しますが、「入社3年でプロジェクト・リーダーになること」を人材開発の指針に掲げていますので、そのために必要な能力・意欲を持っているかどうかの評価の基準になります。また、当社では2020年までに売上高100億円を達成するという経営目標があり、それを実現するにはさらに核となる幹部を早急に育成して体制を強化しなければなりません。やる気・実力によって年齢や勤続年数にかかわらず役職への登用も大胆に行います。

技術に関しては、未経験者でも一から学べ、段階に応じて成長できるように研修制度を充実させていますが、意欲の高い人はおおむね自己啓発してどんなスキルアップしていますか。そういう社員には相応のレベルの高い仕事を用意しますし、社の方針として入社1年目でも「やってみる」と厳しい仕



株式会社エスワイシステム 関東事業部
営業部人材開発グループ 部長代理

齋藤久嗣氏

事を任せ、その中で早期の成長を促すことにしています。

—— 面接をしていてどういうことをお感じになりますか。

面接で見るポイントは、「話が簡潔にまとまっているか」ということです。受け答えが冗長で要領を得ないのは、質問の意味を理解していないかったり、自信がなかったりするものの表れです。

マニュアルどおりに答えているとすぐわかりますが、残念ながらマニュアルすら読んでない人もいます。面接に臨む時に何も準備してきていない。なにかしら準備するというのは意欲の表れですから、それがこつちに見える人はたとえその場で緊張しすぎてしまっている場合でも、それなりに評価します。

また、今の大学生は一昔前と違ってあまりサークル活動をしないうえ、生活スタイルが変わっていますね。学校行つて、バイト行つて、あとは家でゲーム、とか。学園祭にも活気がない。コミュニケーション能力も応募者の潜在能力として見る

ことで評価したいと思っています。
—— 仕事をする上で対外的にはどのようなコミュニケーション・スキルが必要とされますか。

当社では2つのキャリアコースを設け、各人の希望・適性に応じて選択できる制度を取り入れています。「管理者コース」では、管理職として部下を指導し組織を引っ張っていくリーダーシップが求められますので、そのためのコミュニケーション能力が必要ですが、潜在能力、素地を備えていれば、本人が仕事をしていく中で発展させていきます。もう一つの「スペシャリストコース」は、研究開発、システム開発に専任するコースで、専門技術が大切です。職人的であつていい。交渉などの場面では営業と連携する。それぞれ個人の特性によって進んでいけるようになっていきます。

一方、当社には「3SE」という考え方があります。次のような3つの要素を兼ね備えた技術者を目指そうということです。

①システムエンジニア(System Engineer)・・・情報システムの提案、設計、運用、維持を行う技術者。

②サービスエンジニア(Service Engineer)・・・情報技術力の上に、基本的人間力による高いサービスを提供し、より高い顧客満足度を得られる技術者。

「サービス業」の意識、クライアントに対する誠実さ、マナー、「コミュニケーション能力を持つ」ということです。

③セールスエンジニア(Sales Engineer)・・・

株式会社エスワイシステム
 設立(創業)●1991年
 資本金●7,050万円
 売上高●24億3,800万円(2010年7月期実績/連結)
 従業員数●184名(単体/2010年4月現在)
 418名(グループ連結/同)
 本社●愛知県名古屋市中区
 東京事業所●東京都中央区
 大阪事業所●大阪府大阪市
 事業内容●Web系アプリケーション開発、制御系システム開発、ネットワーク運用・保守、サーバー構築、ハードウェア修理、評価業務等、自社パッケージ・コンピュータ機器販売、システムコンサルタント業務 等



情報技術だけでなく顧客への提案、販売活動にも積極的に関わり、営業戦略を立案できる技術者。

現場に常駐している時にクライアントから受け取る情報を営業と連携して次の仕事につなげていくという営業的視点を備えることです。ちょっとした会話から情報を得るとか、プレゼンでアピールしたり、地道に交渉して商談を進めたり、といった人それぞれの特性・やり方を生かしてもらえばいい。

以前は、やはりスペシャリスト・タイプが多かったですが、われわれはサービス業であるという自覚を持って、挨拶などのマナーから大切にしよう、と。今ではクライアントから非常に評価されています。

——社内コミュニケーションの面はいかがですか。

もちろん人事考課では、連絡、相談、報告などの基本的なビジネス・スキルも評価の対象としています。

それから月に1度、社員全員が集まる「全体会議」を開いています。エンジニアは現場で常駐していることが多いので、部署内の連携、横のつながりがなかなかない。そのままだと派遣会社と同じになってしまうかねないので、皆で集まって意思の疎通、意識の統一を図っています。

また、美化委員会、部活委員会、ISO委員会など20以上の「委員会」があり、チームに沿って社員が集まり活動することで、部署横断的な社内コミ

ュニケーションがとれます。

当社では親睦行事も盛んで、新入社員歓迎会、夏季イベント(バーベキュー大会等)、社員旅行、忘年会などを行っています。

——国際的な採用も積極的に行っていますね。

中国、ベトナムなどの当社現地法人で採用し、1年間現地で日本語を含め研修後、来日し日本で3年勤務します。それを繰り返して、いずれは帰国して現地法人の幹部に登用します。お互いが文化の違いを理解した上で、どういった人間なのかわかるようにしていく。一緒に仕事をしたいれば、「同じ釜の飯を食った」仲間としてコミュニケーションがとれるようになる。試行錯誤の部分もありますが、現地での仕事を進める際には2カ国語に長けた人間がいるわけですから、特にブリッジエンジニア(仲立ち)を頼む必要がなくスムーズに進めることができます。

——最近よく「コミュニケーション能力」が人材要件として挙げられますが、どのように思われますか。

コミュニケーション・ツールが多様化し、組織のあり方も変わってきていることは確かだと思っています。あるIT企業でのことですが、隣同士に座っている社員でも連絡・伝達をすべてメールで済ませ、チャット状態になっているという話を聞いたことがあります。やはりそれはどうかと思いますね。

今のコミュニケーションというのは、

確かにメールやツイッターなどさまざまな手段があり、ツールとしてうまく使いこなしていけば便利ですが、その分フェイス・トゥ・フェイスの場面が減ってきていますよね。その結果、生で対面した時に適切にコミュニケーションできる人とならない人が二分化しているような気がします。あまり経験をしていない人はやはりスキルが磨かれず、TPOに合わせた対応などが苦手になる。

例えば、ずっとフリーターをされていて応募してくる方の中に、ほとんどビジネス・マナーのない人がいます。それは経験の機会がなかったからだろうと思うんです。でも経験していけばマナーは身につけていきます。コミュニケーション・スキルも経験により向上していきます。ですから「コミュニケーションは経験である」と思いますね。逆に言えば、経験が与えられないことが問題でしょう。

当社でも「3年でリーダー」と指針を示すことで、未経験だったとしても意欲のある人は、入社してから自分で貪欲に知識・技術を吸収して進んで資格を取ったり、難度の高い仕事の経験を積んでいったりして、どんどん伸びていっています。既存の社員も「うかつかしていられない」と刺激されます。

私としても、社員が自己啓発し、よりキャリアアップしていけるしくみを整えていきたい。そして会社としては、スキル・志を高めた人にはその成長に見合ったレベルの高い仕事をする機会を用意していくことが大切だと思います。