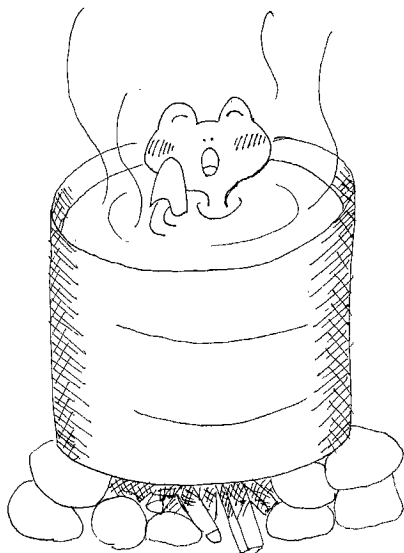


SE の 知恵袋

第2回

ゆで蛙

野口尚男 京葉システム(株)
妹尾稔 名古屋商科大学



蛙を冷たい水の中に入れ、外から徐々に温めてやる。最初は元気に泳ぎ回っているが、いい湯加減になると「ああいい湯だなア」と温泉気分になる。さらに熱を加えていくと自分の危険を感じることもなく、やがて茹で上がってしまう。

企業の組織・社員にもこれに近いケースが少なからず存在する。人間、どの社会にいても今の自分の殻を打ち破って変化していかねばならない。しかし人間誰でも変化を嫌う保守的な面を本能的に持っている。そして、今のままでは駄目になってしまうことになかなか気がつかないものだ。

「30歳過ぎた男に助言するな。恨まれるだけ損」と言われるほど自分では気がついていない「頑固さ」がまとい付いてしまうもの、一刻も早くこの「頑固さ」という殻を打ち破って自己改革を進めないとリストラの対象になってしまう。

変化を歓迎しよう

クリントン大統領が2000年の年頭メッセージで「変化を恐れてはならない。変化を歓迎し、変化を作り出そう」と訴えている。また、ドイツ・シュレーダー首相は「多くの人の変化の速さに不安を感じているが、未来を怖がってはいけない」と。さらには新日鐵の社長も「ドッグイヤーという言葉は我々の世界でも当たり前になる」と、変化の速さを強調している。

これらを一言で言い換えれば「変化を受け止めるという消極的な姿勢ではなく、積極的に変化に関与していこう」ということである。

SEのひととなり

長い間、SEのひととなりを見ていると共通の人間像が浮かんでくる。

それは技術屋特有の匂いで、自尊心が強く、変化を嫌い、技術がすべてであり、周りとの融け込みが下手で、コンピュータだけがウソをつかないと思いつこんでいるなど、それは自分では気がついていない価値観を持った姿だ。こういうSEがこの変化の大きい今の社会に対応できるのだろうか、という懸念がある。SEは今企業から何を期待され、SE自身はどのように自己変革すべきなのか。

企業からの期待

企業のトップは「我が社も時代の変化について行かねばならない。またコンピュータの有効活用なくして生き残れない」と考えている。そして自社のSEたちにこの波を乗り切る起爆剤になって欲しいと思う反面「そんな人材が我が社にいるのだろうか」という不安も感じている。自社のSEたちがITに精通する数少ない人材であり、他社に負けないシステムを創造し、利益を生み出すことのできる人材であると思っている。一方「技術に詳しいのはよいが、もっと経営的な立場でもものを見ることができないだろうか」と歯が

ゆくも思っている。

そんな期待を受けているにもかかわらず、SEたちはこのスピードの速い技術を捉える方ばかりについて眼がいつてしまう。目前にある今のこの技術は我が社に役立つのか、本物か、継続性はどうか、などをしっかり捉えようと過去にも努力してきたのである。しかし現実には「自分はこれで間違いなし」と導入したシステムもすぐ陳腐化してしまい、それからの脱出も容易でなかったということは、多くのSEが経験している。現在のようにITが進歩した社会では、1人の技術者がいくら頑張ってもすべてにエキスパートでいられるものではない。にもかかわらず何でも知っておかなければ済まない技術追求型のSEが実に多い。技術的知識が高ければ優越感も持てるし満足できるかもしれないが、いくら持っていてその技術・知識を活かせないSEなら不要なのである。

まず自己変革を目指そう

この変化に対応できるSEになるためには自己変革こそが不可欠である。

人間誰でも欠点を持っているが、その欠点を自分で正しく冷静に見据えている人はそう多くない。それでは客観的に自分自身を見つめるためにはどうすべきか。

それにはまず良い友人を持つことである。その友人・仲間は自分の欠点や改善点を率直に言ってくれる人であり、自分にとって価値ある情報を持った人でなければならない。しかし、そのような友人・仲間が簡単に得られるのかというとそう簡単ではない。河盛好蔵の「人とつき合う法」(新潮文庫)を読むとその難しさがよく分かる。しかしその難しさを乗り越えても友人を作るべきである。

必ずしも友でなくともよい。真に部下・後輩を思い、何でも率直に言ってくれる上司・先輩でも結構である。今のあなたにそのような友や上司・先輩がいなければ直ちに自分から胸襟を開き行動することを勧める。しかし自己の殻を打ち破り、変革をもたらすためには避けて通れない道である。また、眼を外に向けることも推奨できることだ。つまり、社会が国際化し業界がシームレス化してきた現在、社外に仲間を求めすることも重要である。その気で調べれば「〇〇異業種交流会」「△△土曜フォーラム」など数限りなく存在する。この著を担当しているMM研究会も三井情報システム協議会と三菱CC研究会のOBの集まりである。

自己変革計画

「自分で責任を持って考え、人の助けを借りずに自己改革をしてみせる」という人もいるかもしれない。それはそれなりに評価できるが、なかなか長続きはしないものだ。やはり、マンネリを食い止め、恒久的に自己改革をするには友人・先輩・良き仲間を持つことが賢明であり長続きする。

著者の身近な例で、誰にも頼らない自己変革をやろうと努力している人がいる。

人事考課のときに上司から言われたことを、自分なりに咀嚼し、それを基に「自己変革計画」を作っている。それを自分のデスクトップ上にショートカット化して、いつでも見ることができるようにしている。それを毎日見て「今日の自分の行動」を反省している。たいへん結構なことであるが、この方法は気が緩むとすぐ元の木阿弥になってしまう。もしそうなったら「改善計画」が少し理想過ぎたのだろう。そのときは泥臭くても確実にできることだけに軌道修正すればよい。しかしこの方法も所詮井の中の蛙であろう。

ITコーディネータを目指そう

21世紀型情報化人材として新たに通産省が「ITコーディネータ」の育成に力を入れている。

「ITコーディネータ」とは、経営者またはCSO (Chief Strategic Officer) に代わって「経営システムの現状把握・分析・評価が得意」「実際のシステムが構築でき」「コンサルティング・診断ができる」人材をいう。さらには「各フェーズの見積作業」ができて「その内容を明確に説明できる能力」を備えていることをイメージしている。これを現在の情報処理国家試験に当てはめてみると「システムアナリスト」が最も近い。

この「システムアナリスト」について「高度情報化人材育成標準カリキュラム」(中央情報教育研究所)によると

- 1) 経営戦略遂行のための経営課題の解決、総合的なシステムの企画立案ができること
 - 2) 意思決定を支援するシステムが構築できること
 - 3) 中長期情報システムの全体計画等の役割を担えること
- などがこの試験合格者の人材像と定義している。

またSEを専門に派遣している人材派遣会社のトップが求めている能力は次のとおりである。

- 1) その企業のコアとなる業務知識
- 2) 情報技術の基本が備わっていること
- 3) コミュニケーション能力が優れていること
- 4) プレゼンテーション能力があること
- 5) リーダシップがとれマネジメント能力があること
- 6) 変化対応能力があること
- 7) 人間的魅力が備わっていること
- 8) 折衝能力があること
- 9) 集中力を持続させることができること

新時代を生き抜くSEは、常に「前向きに」「ITだけでなく経営的視点」を忘れてはならない。さもなければ「変化に対応できないSE」というレッテルを貼られてしまうだろう。

参考文献・サイト

- 1) (財)日本情報処理開発協会・中央情報教育研究所「システムアナリスト育成カリキュラム」。
- 2) 河盛好蔵著:人とつき合う法,新潮文庫か-4-2。
- 3) 雑誌「B-ing」(1999/04/07号)。
- 4) <http://www.miti.go.jp>

(平成12年3月2日受付)