

川瀬 勉さん 株式会社エヌ・アンド・アイ・システムズ 代表取締役社長

新職種「ITセクレタリイ」も好評 躍進するクラウドインテグレータ

今年、創業二四周年を迎えるネットワーク・インテグレータの株式会社エヌ・アンド・アイ・システムズ。これまで培ってきたIT基盤ノウハウや、セキュリティ技術を基に、ビッグデータ分析サービスや、IoT関連サービスといった新事業を開始。また、三年前に商標登録をした新職種「ITセクレタリイ」でも、ITサービスにイノベーションを起こしている。昨年、創業者から代表をバトンタッチされた川瀬勉さんにお話をうかがった。

文◎石田ゆづり



編集部 まずは御社の事業から教えてください。

川瀬 ITインフラの戦略立案からシステム構築、運用、保守まで一貫したサービスとサポートを提供している独立系ネットワーク・インテグレータです。ITインフラ領域に特化した企業としてはかなり老舗で、顧客先に大手金融機関なども多く、ネットワークをどう構築するか、セキュリティをどうするかといった上流工程から直接入って仕事をさせていただいています。二〇一六年に創業者から代表をバトンタッチされたのを機

に、千代田区一ツ橋への本社移転や、子会社の吸収合併、資本増強などを進め、今期の売り上げは一五億円を達成する見込み。社員は一六〇人になりました。

編集部 クラウド時代に合わせた、新たな事業も始められたとか。川瀬 「社会ITインフラにおける最高のクラウドインテグレータになる」を経営ビジョンに、ビッグデータ分析サービスと、IoT関連サービスを立ち上げました。前者は、従来からの専門に特化したデータサイエンティストのオンサイトモデルです。またIoT領域では、センサーなどのデバイスメーカーと連携し、ワンストップ・ソリューションの形で提供していきたいと考えています。すでに大手企業と協働で、IoT/社員行動分析を駆使した労務管理プロジェクトが走っており、効果を上げています。

エンジニアの業務をサポートする新職種「ITセクレタリイ」

編集部 そうした新サービスを開

川瀬 勉(かわせ つとむ)

1957年東京秋葉原生まれ。1981年パロース株式会社(現日本ユニシス株式会社)入社。富士ゼロックス株式会社、日本デジタルイクイップメント株式会社(現株式会社日本HP)等を経て、2001年トランスコスモス株式会社入社、2003年取締役、2004年常務執行役員。エンジニアリング事業、BPO事業の所轄のほか、国内・海外関連子会社役員を兼務し、事業提携、M&Aを推進。2013年より株式会社エヌ・アンド・アイ・システムズ。2016年同社代表取締役社長に就任。

発する中で、エンジニアをサポートする人材の必要性に気付かれて、新しい職種も生み出したと聞きました。

川瀬 「ITセクレタリー」ですね。当社の女性社員によるワークショップから生まれた新職種で、商標登録も済ませています。「あなたの隣にITパートナーはいますか？」をキャッチフレーズに、秘書ライセンスとITスキルを併せ持つスタッフと定義。具体的には、MS Access/Excel上級、基礎統計学、可視化ツールなどを駆使できる人材で、社会ITインフラ領域が活躍の場となります。

たとえば、プロジェクトマネジャーの支援。プロジェクトの進捗管理やベンダー調整など、いわゆるPMO(Project Management Office)の役割を担います。また、データサイエンティストのアシスタントとして、データ収集などの高度分析の前準備をしたり、お客さまの中に眠っているデータ資源を見つけ出し、それをクレンジングして業務分析のサポートをするといった仕事も手掛けます。こうした仕事は普通の事務の人には難しい。それを一歩進んでやれる職種として、事務にITの素養をプ

ラスした、ITセクレタリーを立ち上げました。

編集部 ITリテラシーの高くない企業もありますし、ニーズは多そうですね。

川瀬 新しいデジタルビジネスとして、お客さまには大変喜ばれています。そもそも今、エンジニアは枯渇しています。その貴重なエンジニアの仕事に、エンジニアでなくてもできる事務仕事で混在してしまっている。ITの言葉を理解できる事務職がいらないため、業務分担できないのです。そこを担えるのが、ITセクレタリーです。事務能力に加えて、情報システム部の一端を担えるくらいのITの素養、さらにホスピタリティも持ち合わせている。「分析データをプレゼン資料用に加工作る」といったことを、細かく指示しなくてもできてしまう人がいたら助かりますよね。ITセクレタリーを一人入れることで、エンジニアが余計な仕事をしなくて済むようになり、効率が格段に上がります。

現在、三〇人ほどのITセクレタリーが活躍していますが、単独の派遣からチーム派遣、アウトソーシングなど、お客さまの要望に応じて柔軟に対応しています。

編集部 ITセクレタリーは、I

Tのキャリアがなくてもなれるのでしょうか。教育はどのようにされているのですか？

川瀬 それも私たちがITセクレタリーという職種を作った理由の一つです。IT業界で働きたいと思っても、スキルがないと受け入れてくれる企業はほとんどない。そうした人たちにも活躍してもらえるようにと、この職種を考えました。

教育については、NIAアカデミーという企業内大学を開設しており、エンジニアもITセクレタリーもそこで学ぶことができます。講師は、シニアの現役社員。ローテーションを組んで、今の新しい技術を教えています。現在、受講できるのは社員中心ですが、間もなく外部にも開放する予定です。学長は創業者である現会長。元々、人材を大事にする人で、教育熱心。当社の経営理念も「お客さまと共に成長する社員と企業」ですから、まず企業の前に社員を大切にします。社員がよい状態にあつて、いい仕事ができれば、お客さまに喜んでいただける。結

果、利益として会社に返ってくる。そう考えています。

管理部門も 外で働く仕組みで 付加価値のある人材に

編集部 人材を大切にする上で、いちばん大事なことは？

川瀬 その人自身に、付加価値を付けてあげることだと考えています。付加価値とは、自分自身で食べていけるだけの力であり、それを付けるために必要なのは教育です。当社の教育制度はOJTが七八割、座学が二割三割。OJTはメンター制度を取り入れて、今



毎月第3金曜日の夜は、社員が会社に来る「Nカフェ」の日。お客さま先に常駐する社員も多い同社では、社員旅行やファミリーデーなど、コミュニケーション機会を大切にしている

後さらに充実させる予定です。メンターは、NIIアカデミーの講師もしていますから、学校で勉強をして終わりではなく、その後もずっと見守っていてもらえる。悩みなども相談できます。もう一つ、力を付けてもらう仕組みとして、エンジニアに限らず管理部門のスタッフも内勤・外勤の区別なく、ダイナミックなローテーションによって経験を積む、というのがあります。たとえばお客さまから「広報の業務を支援してほしい」との話があれば、広報部の社員がお客さまの企業に常駐して仕事をします。そうすると、第三者から見た自分の価値がわかります。いい刺激をもらって、自信を付けて戻ってき



ます。元々当社はお客さまの組織に入って、お客さまと一緒に業務に携わっている企業なので、外に出ることを全然いとわないカルチャー。管理部門も外に出ることに抵抗はありません。

編集部 管理部門の人がお客さま先に行ってしまっている間、社内の人は困らないのでしょうか。

川瀬 困ることのないように、業務フローを標準化し、マニュアル化しておくといったことが重要になります。簡単ではありませんし、どこまでやればいいのか、などの議論も起きそうなのですが、「この人が来月からいなくなる」となれば、標準化もマニュアル化もやるしかありません。また、一つのジョブには最低二人がかかわるようにし、兼務をし合う仕組みにしています。仕事を属人化させないことは、コンプライアンス上からも重視しています。

社員と向き合い 適材適所で一二〇%の 力を引き出す

編集部 今後、会社が成長し続けていく上で、採用戦略についてはどのようにお考えですか？

川瀬 ほかの企業とはどこが違うのか、打ち出していく必要が

あるでしょうね。手法はいろいろありますが、まずは会社を魅力的にしなければ。とはいえ、社員を犠牲にしてまで会社を大きくしたいとは考えていません。みんなが幸せになれるモデルを作りましょう、というのが、この会社の元々の考え。社員に付加価値を付けて、モチベーションを上げる。いい仕事ができる利益が出る。それを社員に還元する。長く働いてもらえると。そんな正の循環になればいいと考えています。

それに、管理することでもやらせても、社員は一〇〇%の力を出すのが限界でしょう。でも、自らのモチベーションで取り組めば、一二〇%の力が出せる。社員には、一二〇%の力を出すことで、お客さまに満足以上の感動を与えられる仕事をしよう、と話しています。

簡単ではありませんが、あるお客さまからは、ITセクレタリイに「一いえば一〇やってくれる。一二〇点だ」といつていただきました。彼女が一二〇点までやれるモチベーションを持てたのは、本人がやりたいこと、得意なことと、お客さまのニーズをマッチングさせたからです。社員に常にヒアリングし、お客さまのニーズと照らし合わせて、適切なマッチングを

していく。そこはローテクで、一人ひとりと向き合っています。私の人間力が試される場所ですね。

私は、事業というのは人材のせいにしてはいけないと思っています。うまくいかなかったときは戦略の間違い。「人材が足りないから。人材に力がないから」ではなく、限られた資源の中でどうやるのかを考えるのが戦略です。優秀なエンジニアが足りないときには、ITセクレタリイのサービスで会社を支える。事業というのはそういうものだと思います。

編集部 最後に管理部門へのメッセージをお願いします。

川瀬 管理部門にとって、お客さまは社員です。常にお客さまは誰かということ意識して、問い合わせ一つ取っても相手の身になって、誠意を持って答えてほしいと思います。忙しい中で徹底するのは難しいことですが、それがホスピタリティです。秘書検定を持っているからホスピタリティがある、ということではないですから。人間力を高める必要があります。優秀なエンジニアも、行き着くところは人間力の高い人。スキル以前に、そういうものがきちんと身に付いていることがいちばん大事だと考えています。