

セキユリテイー事業 成長の要は人材育成

元大阪市長・元大阪府知事／弁護士

橋下 徹氏

対談
後編

セキュアソフト 代表取締役社長
サービス&セキュリティ 代表取締役社長

姜 昇旭氏

セキュアソフトの姜昇旭社長と元大阪府知事で
弁護士の橋下徹氏の対談後半は、主に人材育成や
組織づくりがテーマとなった。橋下氏の「謙虚すぎ
るリーダーはかえって部下とのギャップを広げる」
といったユニークな発言も飛び出し、双方がマネジ
メントの極意に関して熱く語り合った。



(カン・スンウク)

東京大学大学院工学系研究
科修士課程修了。2002年株式
会社セキュアソフトを立ち上げ代表
取締役社長に就任。15年にはサービ
ス&セキュリティ株式会社の代表取締
役社長を兼任。現在、総合人材サービ
スのAnyKan株式会社を含む3社の
社長を兼務している。

(はしもと・とおる)

早稲田大学政治経済学部卒
業。1997年弁護士登録。2008
年当時全国最年少の38歳で大阪府
知事就任。09年世界経済フォーラム
(ダボス会議)「ヤング・グローバル・リー
ダーズ」の1人に選出。11年大阪市長
就任。現在はテレビ番組出演など多
方面で活動中。

看板役とまとめ役が必要

人材の育成に早道はない

姜 当社はセキュリティ関連
の人材を企業や官公庁に派遣して
業務を請け負っています。それゆ
え、成長には人材の確保・育成が
必須の課題です。

橋下 2030年にはIT情報
技術人材が最大79万人不足する
という推計もあります。不足する
ということは、ある意味ビジネスチ
ャンスがあるわけで、その市場に
向け人を育てていけば成長できま
す。ただ、商品やサービスの開発

「相手はどういうシステムを
組んで、どういうセキュリティ
監視体制を築きたいのか、そうい
うニーズを掘り起こす能力が求め
られます。」

「大学でコンピューターサイエン
スを学んできましたという人も入
ってきます。けれど、そういう人
がいきなり実戦で使えるわけでは
ありません。コンピューターの世
界では普通に使うテクニカルター
ムやシステム概念を、いきなりお
客さんに話しても相手は理解でき
ないわけです。相手の理解を確か
めたらうで、本当のニーズをくみ
取っていくのが重要です。」

橋下 1人のエンジニアを育て
るのに、だいたいどのくらいの年
数が必要なものですか。

姜 そうですね。少なくとも3
年は必要です。いきなり現場に出
して「やってこい」は無理です。案
件ごとにチームを結成し、経験を
積んだリーダーを決めて、配下に
2、3人の新人をつけて仕事をさ
せる。新人にとって経験の場を与
えることはとても重要です。また
我々マネジメント層からすれば
このリーダー役をいかに育てるか
も大きな課題です。

トップは謙虚になりすぎず

橋下 今、リーダーが必要とい
うお話でしたが、本当にリーダー
のエネルギーは大事です。これか
ら日本を動かしていくのはスター
トアップ、ベンチャー企業だと思
うので、リーダーの熱量は不可欠
です。ただ、皆が皆、そのリーダ
ーのテンション、モチベーション
に合わせていくのは大変で、リー
ダーが独走しちゃう組織もありま
す。リーダーの熱量があればある
ほど、メンバーとの意識の乖離(か
いり)が生じやすい。逆に言えば、
そのギャップをうまく埋められた
組織が飛躍するのではないでしょ
うか。

エネルギーを持って組織を引っ
張っていく役割と、社内をまとめ
ていく役割の2つを、1人のリー
ダーに期待するのは無理があると
私は思っています。役割分担し、
リーダーはある意味ドライに会社
を引っ張って目標達成にまい進し
た方がいいと思う。社内の多くの
メンバーをケアするのは別の人が
担う。看板役のリーダーと社内を
ケアする人の役割分担をきちんと
しないと、創業時はなんとかなっ
ても組織が大きくなるともなく
なってしまう。

姜 会社を立ち上げて約20年。

社員は約1600人まで増えまし
た。今までひたすら前を向いて走
ってきましたが、今、橋下さんが
おっしゃったリーダー論を聞いて
なるほどと思いました。ただ、リ
ーダーと社内ケアをする片腕的な
人、その2人が最終的に反目しち
やうな会社もありますよね。

橋下 その2人の信頼関係はど
ても大事です。私は自分で政変を
つくって、政治グループを立ち上
げて看板役になりましたが、人間
関係のケアは苦手なのでドライに
改革に徹してきました。ケアの部
分を担ってくれたのが今の大阪市長
の松井一郎さん。人材の育成と
か後進の指導とか、そういう部分
は松井さんにゆだねて、松井さん
も受け止めてくれました。

リーダーのなかに、しばしば謙
虚に私は別に特段の能力があるわ
けではありませんとおっしゃる方
もいます。けれど、それは実は下
にいるメンバーは結構辛いと思
います。卓越した能力がなければベ
ンチャー企業を起して成長させ、
社員を率いてこなかったはずで
す。そういう人が「私は別にたいした
ことはない。普通のことをしている
だけ」と思っている、社員に対し
てもなぜついてこれないの」と感

仕事の社会的意味伝える

姜 ではギャップを認識したう
えで、ギャップを埋めるにはどう
したらよいでしょうか。先ほど申
上げたように、新人が入ってあ
る程度一人前になるまで3年はか
かります。少なくともその間、モ
チベーションを維持、向上させて
ほしいと思うのですが。

橋下 もちろん給与、休暇とか
昇進とか、そういうものもモチベ
ーションの維持・向上には必要で
すよね。特に若い世代では。けれ
ど、それだけではないと思います。今
やっている仕事が実を結ばば顧客
がこうなって、それが最終的には
社会にこんな影響を与えて、その
恩恵を受ける人がこんなに出てく
る。仕事の意味が認識できる道筋
を示すと、日々の仕事が利己的な
ものから利他的なものに切り替わ
ると思えます。

大阪府知事をしていた時も全職
員の意識を変えるのは無理でした
が「私がやろうとしてるのは大

阪をこんな風に変えて、それが実
現すれば日本社会はこう変わる。
各部署・部局の仕事はその変革に
つながります」というビジョンを示
してマネジメントするよう心が
けていました。最近SDGs(持続
可能な開発目標)という言葉がしき
りに使われますが、これも自分の
仕事から完全に離れてしまうので
はなく、業務に関係することが最
最終的にSDGsにつながるという
道筋を示して実践した方がいいと
思います。

姜 その意味では、やはりわか
社の社員とはデジタル化に伴う無
用な恐怖心をセキュリティテク
ノロジーで取り除いていこう。そ
れが日本社会の発展につながるこ
ういう意識を共有していきたいと思
います。今日は本当にありがとうございました。

橋下 こちらこそ有意義な時間
を過ごせました。ありがとうございました。

意識共有し社員に充実感

姜氏

お問い合わせはこちらから!

E-Mail : sales@securesoft.co.jp
セキュアソフト :
https://www.securesoft.co.jp/
サービス&セキュリティ :
https://www.ssk-kan.co.jp/

securesoft

株式会社セキュアソフト

SSK
service + security

サービス&セキュリティ株式会社

広告

企画・制作=日本経済新聞社
Nブランドスタジオ