

利益減も覚悟し人に投資 将来の成長に備え

防衛の後に攻めるのが基本 貴乃花氏



第65代横綱 貴乃花 光司氏

(たかのはな・こうじ)入門当時からその優れた素質が話題となり、数々の最年少記録を打ち立てる。18歳で当時の横綱・千代の富士を破り、20歳で大関、22歳で第65代横綱に昇進した。幕内優勝22回など数多くの記録を残した「平成の大横綱」。現在は一般社団法人貴乃花道場理事、神奈川歯科大学特任教授を務める。

再教育軸に専門人材500人

姜 当社は昨年、社内「セキュリティ人材育成委員会」という組織を新設し、社内500人のセキュリティ人材を育成する計画を立てました。短期間での人材育成を目指し、今年1年は特にそこに注力していくつもりです。現状ではセキュリティのスペシャリストを人材業界から採用するに限界があります。だから、自社で育成しようと思われました。

伊藤 サービス&セキュリティのグループ社員はだいたい600人くらいだったと思います。それが、500人のセキュリティ人材育成というのにはかなり意欲的ですね。

姜 約1600人のサービス&セキュリティのグループ社員のうち、セキュリティ業務に従事していない人も非常に多いのですが、そういう人たちに知識とスキルを身に付けてもらって、セキュリティ業務に携わる人材になってもらおうと思っています。最近の言葉で言えば

リスキリングです。伊藤 ゼロからの人材育成ではないと思いますが、再教育のコストもかなりかかるのではないですか。

姜 新卒社員を一人前のエンジニアに育てるには3年程度かかりますが、既に当社にいる人材にセキュリティに特化した教育を受けてもらって育成する。なれば、その時間はかかりません。インフラ構築・運用や開発などの仕事をしている人たち、現在はセキュリティの専門業務に従事しているわけではありませんが、入社以後セキュリティの重要性とその業務の一端については理解するよう教育してまいりました。こうした人たちがあれば、当社の独自カリキュラムによる研修を受け、短期間でお客様の求めるセキュリティ業務に従事できるようになります。3年や5年くらいかけてじっくりやればという意見もあるかもしれませんが、お客様のセキュリティ人材への

ニーズは今すでに存在していますし、今後さらに高まります。だからスピードを重視しています。

もちろんコストはかかります。しかし、これは将来の成長のための投資です。今後3年間は会社の利益が半分になることも覚悟の上で、人材育成の投資を行うと決めました。ただ、人材に投資するためにも売上高は維持もしくは増加させないと行けません。例年行う幹部社員との合宿でこの方針を周知しました。幹部社員は皆、早速行動に移しています。最終的には1600人のグループ社員のうち半程度はセキュリティの専門知識を身に付けた人材にしたいと考えています。

伊藤 そうやって育てた人材ですが、この雇用流動化の時代に優秀な人に勤め続けてもらうことも重要ですね。モチベーションを維持向上させていく施策が問われます。

姜 セキュリティの仕事にはルーティンな部分が多いのです。例えば、ハッカーの侵入を防ぐシステムの各設定項目確認は決められた手順で地道に毎日

行います。これを怠ると、ハッカーは巧みに穴を突いてきます。毎日同じ作業をしていると面白くないと思って離職を考えた人が出てくるのも事実です。そのため、ルーティンの部分はもちろん大切にしつつ、社員のスキルアップを図るために上流工程の業務を少しずつ与えています。そしてスキルアップに見合う昇給も行います。このようなきめ細かな人事施策を行っています。

伊藤 就労意欲に関してはロールモデルの存在も重要だと思います。誰でも年齢に関係なく求めているのはロールモデルです。私もあの先輩のような仕事をしたい、ああいうライフスタイルを実現したいといった目標を定めれば、働く意欲が湧きます。会社の中で自分を指導してくれるリーダーや先輩が、こうしたロールモデルになれば一番よいことだと思います。逆にロールモデルが見つけれないと不安になります。

姜 過去2年ほどはその点で少し難しい期間が続きました。コロナになって社員同士が直接会って話さなくなりました。

伊藤 現状ではサービス&セキュリティとセキュアソフトの専門家が顧客企業に出向き、セキュリティシステムの運用や監視を行っていると思います。これが顧客企業の社員

らも学んだらいいと、自分が一番学んだのは同級生からだと書いているのを読んだことがあります。同じような立場で、それぞれの失敗や悩みを共有することは成長の原動力になります。企業の中でもそういう関係がそれぞれの階層でつくれば素晴らしいと思います。

姜 私もそう考えて、同期会を開催した際の費用はすべて会社でサポートしますと宣言しました。仲間が話が増えれば、新たなアイデアも出てくると思います。将来成長する人には新たなビジネスモデルをつくり出すことが不可欠で、マーケティングの視点も重要だと思っています。セキュリティ人材の育成と並行、柔軟な視点でのマーケティング戦略が求められています。

伊藤 現状ではサービス&セキュリティとセキュアソフトの専門家が顧客企業に出向き、セキュリティシステムの運用や監視を行っていると思います。これが顧客企業の社員



東京大学 名誉教授 伊藤 元重氏

(いとう・もとしげ)経済学博士。専門は国際経済学。東京大学大学院教授を経て2016年4月学習院大学国際社会科学部教授、6月東京大学名誉教授。2013年より6年間にわたり経済財政諮問会議の議員を務めるなど、政策の実践現場で多数の実績を有する。セキュアソフト顧問。



サービス&セキュリティ 代表取締役社長 セキュアソフト 代表取締役社長

姜 昇旭氏

(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。

きめ細かな人事施策が鍵

姜氏

機会が減ってしまったからです。オンラインでの会議はできるけれど、直接会って一献傾けながら話す機会がほとんどなくなりました。リーダーや先輩の人間性に触れ、ロール

モデルを形成していく機会が減ってしまっていました。現状ではグループ社員の3分の1くらいが在宅勤務をしています。社員の平均年齢は32歳とかなり若く、独身の若手社員は

家で一人暮らしをしていて孤独感を感じている人もいます。コロナが落ち着いた後も、また食事でもしながら仲間同士で話せる機会を増やしてほしいと考えています。

つながりがアイデア生む

貴乃花 私もコロナには注意しているのですが、実は以前より人と会う機会は増えている気がします。ビジネスの世界にいる友人たちが50歳前後になり、踏み張り時を迎えています。そういう方たちと会って励まし合う機会が増えました。やはり社外の人と会って新たな視点を学ぶことが大切でしょう。

姜 私も貴乃花さんと食事を一緒にさせてもらったりして、いつも元気をいただいています。やはり会って話をしたい人がいるというのは、仕事をやるモチベーションになります。ユーザー制度を取り入れている会社も多々あると思いますが、これも相談して行くと楽しくなるような先輩がいれば本当に機能すると思います。当社も若手を指導する人間の向き不向きを考慮して指導役を決めています。

伊藤 昔、ノベル経済学賞を受賞したシカゴ大学の先生が「自分が学生の時に光り輝くような立派な教授がたぶんいない。むしろそういう先生方が

らも学んだらいいと、自分が一番学んだのは同級生からだと書いているのを読んだことがあります。同じような立場で、それぞれの失敗や悩みを共有することは成長の原動力になります。企業の中でもそういう関係がそれぞれの階層でつくれば素晴らしいと思います。

姜 私もそう考えて、同期会を開催した際の費用はすべて会社でサポートしますと宣言しました。仲間が話が増えれば、新たなアイデアも出てくると思います。将来成長する人には新たなビジネスモデルをつくり出すことが不可欠で、マーケティングの視点も重要だと思っています。セキュリティ人材の育成と並行、柔軟な視点でのマーケティング戦略が求められています。

伊藤 現状ではサービス&セキュリティとセキュアソフトの専門家が顧客企業に出向き、セキュリティシステムの運用や監視を行っていると思います。これが顧客企業の社員

らも学んだらいいと、自分が一番学んだのは同級生からだと書いているのを読んだことがあります。同じような立場で、それぞれの失敗や悩みを共有することは成長の原動力になります。企業の中でもそういう関係がそれぞれの階層でつくれば素晴らしいと思います。

姜 私もそう考えて、同期会を開催した際の費用はすべて会社でサポートしますと宣言しました。仲間が話が増えれば、新たなアイデアも出てくると思います。将来成長する人には新たなビジネスモデルをつくり出すことが不可欠で、マーケティングの視点も重要だと思っています。セキュリティ人材の育成と並行、柔軟な視点でのマーケティング戦略が求められています。

伊藤 現状ではサービス&セキュリティとセキュアソフトの専門家が顧客企業に出向き、セキュリティシステムの運用や監視を行っていると思います。これが顧客企業の社員

らも学んだらいいと、自分が一番学んだのは同級生からだと書いているのを読んだことがあります。同じような立場で、それぞれの失敗や悩みを共有することは成長の原動力になります。企業の中でもそういう関係がそれぞれの階層でつくれば素晴らしいと思います。

姜 私もそう考えて、同期会を開催した際の費用はすべて会社でサポートしますと宣言しました。仲間が話が増えれば、新たなアイデアも出てくると思います。将来成長する人には新たなビジネスモデルをつくり出すことが不可欠で、マーケティングの視点も重要だと思っています。セキュリティ人材の育成と並行、柔軟な視点でのマーケティング戦略が求められています。

伊藤 現状ではサービス&セキュリティとセキュアソフトの専門家が顧客企業に出向き、セキュリティシステムの運用や監視を行っていると思います。これが顧客企業の社員

らも学んだらいいと、自分が一番学んだのは同級生からだと書いているのを読んだことがあります。同じような立場で、それぞれの失敗や悩みを共有することは成長の原動力になります。企業の中でもそういう関係がそれぞれの階層でつくれば素晴らしいと思います。

姜 私もそう考えて、同期会を開催した際の費用はすべて会社でサポートしますと宣言しました。仲間が話が増えれば、新たなアイデアも出てくると思います。将来成長する人には新たなビジネスモデルをつくり出すことが不可欠で、マーケティングの視点も重要だと思っています。セキュリティ人材の育成と並行、柔軟な視点でのマーケティング戦略が求められています。

伊藤 現状ではサービス&セキュリティとセキュアソフトの専門家が顧客企業に出向き、セキュリティシステムの運用や監視を行っていると思います。これが顧客企業の社員

らも学んだらいいと、自分が一番学んだのは同級生からだと書いているのを読んだことがあります。同じような立場で、それぞれの失敗や悩みを共有することは成長の原動力になります。企業の中でもそういう関係がそれぞれの階層でつくれば素晴らしいと思います。

伊藤 現状ではサービス&セキュリティとセキュアソフトの専門家が顧客企業に出向き、セキュリティシステムの運用や監視を行っていると思います。これが顧客企業の社員



サービス&セキュリティ株式会社



株式会社セキュアソフト

広告

企画・制作=日本経済新聞社 Nブランドスタジオ

お問い合わせはこちらから!

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