

【次世代リーダー育成研修事例】株式会社オープンストリーム様 優秀な技術者がビジネスマインドを持った時こそが最強になる 会社の未来を創り出す「エンジニア向けリーダー育成研修」

ITのソフトウェア開発を主な事業とするオープンストリーム社が将来の管理職候補のエンジニアを対象に、8か月に渡る次世代リーダー育成研修を実施。

顧客に最適なソリューションを提供し続けるためには、エンジニア自身が顧客のビジネス背景・課題を理解しなければなりません。リーダーとして、これからの会社を引っ張るエンジニア達は、技術的な専門知識の習得に加えて、ビジネスを「知り・考え・自ら動かしていく」ためのスキルが求められます。



株式会社オープンストリーム
代表取締役社長 佐藤浩二氏

8か月に渡るビジネススキル及び自社課題研修を実施した背景を社長の佐藤氏に語っていただきました。

Q1 技術変化への対応のために、エンジニアに向けた教育で何か取り組みはされていますか？

一般的によくやるような勉強会や、当社のコア技術であるJAVAにプラスアルファの技術をつけるというコンセプトで育成計画を作り、社員への教育を実施しています。

ただ、新しい技術に柔軟に対応していくためには、技術面だけでなく、会社でやる業務すべてに共通するような基本的なプロセスの考え方や、業務を執行していく力を身につけるビジネススキル面の教育も必要だと思っています。プログラミングでいえば言語の文法が違うとか、スタッフ業務でいえば経理なのか人事なのかとか、専門的な知識面の違いはあっても、それをどういう順番で、何をするとこういう結果が生まれる、という方程式の様なものは、特に変わるものではないと思うのです。

技術的に吸収力を持って新しいものに対応していくには、技術やノウハウだけを一生懸命身につけさせるのではなく、仕事の進め方、モノの考え方を身につけるのが重要だと私は思っています。そうすれば、プログラムにおいて少々文法が変わっても、「自分がやってきた事とは違うのでできません」という思考にはならないと思います。

ある程度、自分で突き詰めて確立されたものを持っていれば、応用すればできると考えるはずですし、それをやれるだけの自信や、トレーニングをしていれば、チャレンジしていけるものだと思います。

仕事をする上で必要とされる「幹」の部分は同じであり、「枝葉」の部分が変わってくる。その「幹」の部分



をしっかり押さえた上で「枝葉」の変化に対応できればいいと思いますが、どちらかと言うと、技術系の方と言うのは先に「枝葉」の部分にこだわりの傾向にあります。

逆に文系の方というのは、「幹」の方だけを見て、「枝葉」の方をあまり見ないという問題もあるのですけど(笑)。ですから当社では、「幹」も「枝葉」も両方とも少しでもバランスが良い方向に、育てたいと思っています。

Q2 エンジニアの方にビジネススキルの研修を実施しようと思った背景は？

ビジネスの変化に対応出来るように、幹となるビジネススキルを身につけるという部分と、もう一つ私が重視したのは「価値観の多様性」を認識してもらおうと言う部分です。

またこれも、エンジニアによく見られる傾向の一つなのですが、自分の物差しでしか他の人を評価しないところがあり、例えば、どれだけJAVAの実装力があるかで、優秀か優秀でないかを判断してしまうということがあります。そうすると、それが出来ない人は全くダメという評価をしがちになってしまうのですが、そうではなく、多様な価値観があることを認め、さらに多様な物差しを使って人を評価したり、物事を考えたりすることが彼らにとって重要だと考えています。

研修自体では、テクニカルスキルを習得するよりも、ビジネス経営学やマーケティングの施策など、そういった考え方が存在するという事をまず知ってもらう事が重要で、それを知ることによって、なぜ会社でこういう事を考えているのか？なぜこういうことをするのか？お客様がなぜこういうことを求めるのか？など物事の背景を理解できるようになると考えています。

それが分からないと、エンジニアも自分の結果が出やすい方を選ぶように、あくまで自分たちができる技術だけを押し込もうとするわけです。そうすると、お客様にとって良い結果は生みだせませんし、また、そういう自分と価値観が似ている人たちだけで集まる傾向や、それ以外の人は排除しがちになってしまう傾向もあるので、色々な考え方に触れさせていこうという取り組みの一環なのです。

Q3 1年目は管理職を対象とした研修を実施されましたが、今年さらに下の階層に次世代リーダー研修を実施された狙いは？

管理職層を最初の対象としたのは、実務に即効果がでるようなスキルを身につけて欲しいという狙いがありました。また今年、その下の層に広げて研修を実施した理由としては、彼らがミーティングをしたり、自身の目標や組織の計画を作ったりして中々、社内の「共通のプロトコル作成」を促進したいという狙いがありました。

例えば、会社の方針や戦略などは、いくら説明してもプロトコルが合わないとか全く理解できないと思います。同じプロトコルで会話が可能になることで、会社の事業の理解をより深く、効果的に将来のオープンストリームに関する議論ができるようになって欲しいという狙いもありました。

Q4 研修会社として、当社を選んで頂いた理由をお聞かせください。

当社でも技術教育を事業としてやっているのですが、御社の研修は弊社のコンセプトに非常に近いものを感じました。

当社の技術教育は、座学がなく、手を動かし、実際にプロジェクトを回すような環境を与えており、実践力を養うことを最も重要視しています。

御社の研修内容も、それに非常に近く、あくまでも実践型の人材育成、実践的なスキルを身につけることに対して非常にこだわりをお持ちだと感じました。

研修というとビジネスライクに終わらせてしまおうという研修会社も多いですが、シンスターさんの「実践力を養う」ことへのこだわりが、弊社の育成方針が一番近かったというのが一番の決め手でしょうか。



Q5

研修の成果を感じることはありますか？

ビジネスに直結する変化と言う点では、提案の質がぐっと上がっています。それには私も目を見張るものがあり、効果が非常によく出ている部分だと思えます。

特に、提案のストーリーを作る力が上がっており、提案の内容もお客様のニーズに対する考察が具体化し、深いところまで意識できるレベルになってきて、お客様のニーズを捉える力そのものが上がっているように感じています。また、プレゼンの能力も上がってきており、お客様にもより好感を持って頂けているのではないかな、と思っています。

そこに投資しなかったら、ビジネスとして成長しませんし、お客様にとっての価値を上げられないので、投資すること自体は、誰も異論はないもの思っています。

また、投資の判断の軸の一つに、会社を将来どうしたいかという「ビジョン」も大きく関わると思えます。短期的な会社の成長を望むのであれば、教育に投資するより、必要な技術やスキルを持った人を採用して、規模を追求した経営を目指せばいいのかもしれませんが、私はそこに関してはあまり重視しておらず、より人の付加価値を上げて、収益型のビジネスモデルにして行きたいという思いがあります。3年以内結果を出さないといけないから、それまでに優勝してくださいといったような、短期的なトーナメントのようなビジネスだったら、一敗もできないですが、長期的な会社の存続を考えた場合は、リーグ戦と一緒に、時には負けることもあると思いますが、負けをいかに少なくするか、また、負けたとしてもどう次につながる意味のあるものにするかが重要になってくると思います。

教育の場を与えることで、社員も自分たちに期待されていると実感しますし、それに応えようという力もでてくる。また、そういう会社に魅力を感じて入社してくれる人もいます。会社としては、なげなしのお金をはたいて投資しているわけですが、それは私としてのあるべき姿を目指しているからなのです。社員にとっても決してデメリットになる話ではないと思っています。

2010年11月

Q6

御社の事業規模で、これほど人材育成や研修に投資される企業は多くないと思いますが、その理由は？

人材教育は、直接的にビジネスの業績的な効果として見えにくいので、経営者の皆さんが投資の判断に悩まれるところだと思います。確かに収益面にインパクトもですし、教育することによって良い人材が辞めてしまうという可能性も十分に考えられますが、特に当社のようなソフトウェア開発の業態では、商品が特にあるわけではなくて、人材によって収益を上げていくモデルなので、投資するところはそこしかない訳です。

そう考えると、社員にもよく言うのですが、教育というものは、スポーツで言うところの筋力トレーニング、いわゆる「筋トレ」だと思っています。ビジネスをする上での足腰が、長期戦で戦うには必須だろうというのが私の考えです。そのような考えから、長期戦を気持ち良く戦い、いるメンバーも幸せにやっつけていけるようにする為に、教育に投資しています。

■株式会社オープンストリームについて■
〒101-0021
東京都千代田区外神田6-14-3 神田Kビル
URL: <http://www.opst.co.jp/>

「進化する技術への挑戦を楽しみながら、
技術だけに溺れず」

オープンストリームは、オープンアーキテクチャに特徴を有するソフトウェア開発会社として確立された地位に留まらず、更なる成長に向け、最先端の情報技術ソリューションを駆使し、お客様のビジネスの成功をゴールとするシステムインテグレータを目指します。

会社の未来を創り出す「次世代リーダー育成研修」

【狙い】次世代リーダー層に、無理なく無駄なく現実味を帯びたビジネスを「知り・考え・自ら動かしていく」力をつける

セッションでは、自社の課題を用いたグループ議論を実施し、必要に応じてマネジメント層や上司とのディスカッションも設けます。各セッションの間に設けられたインターバルでは、チーム毎で立てた仮説の検証に必要な内外の情報の収集や、検証結果を元にチームでの議論及び資料のまとめを行います。プログラムの構成要素・研修期間は各社の課題によって異なりますので、ご相談ください。

	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	
	考える(思考力)		伝える(コミュニケーション)			動かす(リーダーシップ)				
スキルインプットセッション	論理思考	ライティング	コミュニケーション プレゼンテーション	ファシリテーション	ティーチング コーチング				巻き込み力	
自社課題セッション						全社戦略の 理解・分析	問題解決 (基礎)		問題解決 (実践)	