

---

# SPECTRUM

---

## 目 次

卷頭言	我々は何処へ行くのか	代表取締役	菊地 史郎	1
講演会抄録	社内労働流動化基盤構築提案の拝啓と日米ソフトウェア事情 富士通株式会社 ソフトウェア事業本部 主席部長		千谷 基雄	7
メール返書	友人「千谷基雄君」を語る 元 NTTDATA PI 技術担当部長		北村 富司	1 1
千谷返書	社内労働流動化基盤構築提案を読んで		菊地 史郎	1 4
特別寄稿	労働流動化に就いての私見 コガックス株式会社	代表取締役社長	古賀 義朗	1 6
	久田 成の創造論(1)(株)内田洋行	常勤監査役	久田 成	1 9
再新再生	社会人1年を経過して	開発第2G 開発第1G 開発第2G 開発第2G 開発第1G	根岸 泰貴 笹原 多代 小林 健祐 平松 泰憲 小林 孝之	2 3
新人レポート	入社から一週間を過ごして		下元 潤一 丸山 慎吾 吉川 涼子 佐々木 誠 X X X X 植田 浩之 田浦 清康	2 7
告知版・編集後記			管理 本部	

## 巻頭言

我々は何処へ行くのか

- もう一度ベンチャー精神の原点を -

株式会社システム・ランニング & エンジニアリング  
代表取締役 菊地 史郎

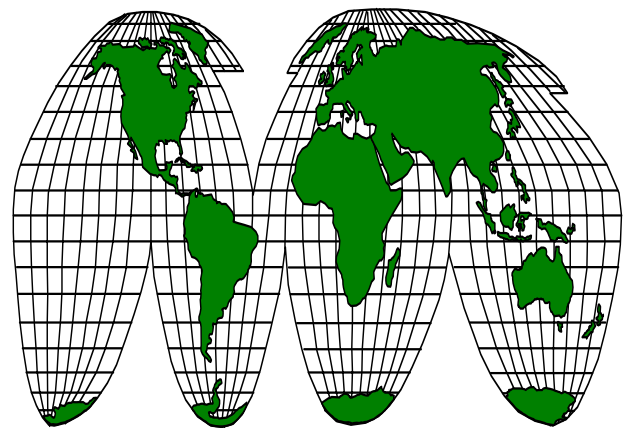
### 1. 共存共栄は過ぎ去りし夢

欲ボケ、平和ボケで大半の日本人は、戦後牙を抜かれてしまったのだろうか。我々日本人はともすれば胃がキリキリと痛むような交渉事を極力避け、無難にスマートに振る舞っていないだろうか。日本国民は戦後50年、高度経済成長も手伝って相当豊かな時期を体験してきました。それこそ知らず知らずに国家や国家の作った規制等にどっぷり身を委ね、手厚く守られてきました。各人の行動も意識して自己責任に裏打ちされていないとも、それなりに個人個人の現在・将来生活が安全に保証されて来ました。バブル崩壊以前、高品質大量生産はお家芸とばかりに、日本一国が一人勝ちに突き進むことの出来た国際環境でした。発展途上国から見れば、共存共栄を旗印にしても、日本人は自国の利益だけを追求する身勝手な国民に見えた事でしょう。日本では繁栄ボケの為、人の痛みを理解できない人種が極端に増えてしまいました。いたるところで、「自分だけが良ければ良い」と言った、特別利己的な風土が出てきているように思えます。

しかしながらこれからの高度国際社会では、国家も個人も意識して自己責任に則り自己実現を果たさない限り、国もましてや個人も存在理由を否定されることとなります。本格的な国際化時代では、もはや共存共栄など望むことが出来ません（日米、日台、日韓等などの貿易収支で考えれば一目瞭然です）。なんとか各国が産業立地など

適正に住み分けして、「痛みを分かち合える、共存共生を大きな目標としなければならない時代」となりました。日本人は「和をもって貴し」の文化に支えられ、単一民族、単一文化、単一言語の極めて穏やかな中で育ってきました。その結果日本人は相手を極端に追い込んだり、打ちのめさないので美意識としております。タフな自己主張や突出した自己アピールのない“なれあい”の体質が身につけてしまっています。相当意識しない限り、表だって相手を追いつめるような、自己表現は極めて苦手です。それこそギリギリの交渉など、ほとんど経験していません。グローバル化で住み分けを見つけるためには正しく自己表現出来なければならないでしょう。厳しい自己主張の為には、なによりまづ自己責任による正しい自己規制、矛盾のない論拠が要求されてきます。

### 2. 野心なくして向上なし



NHK の大河ドラマ“毛利元就”の時代で

もその後の戦国時代でも、人は勝ち残り、生き残りを賭けて苦勞をものともせず、自分から立ち向かっていきました。乱世の時代にこそ、人間は最もタフに知力・気力・体力を駆使して本当の競争原理に立ち戻れたし、全力で自分の人生を凝視する事が出来ました。野心とは密かに育むものであり、表だっては現さないと指摘する人もいるかもしれませんが。しかしこれから待ち受ける二十一世紀は、いまや間違いなくボーダレスの乱世の時代と言えるでしょう。

自分の明確な目標無しに、自己啓発も向上もありません。大学卒業年次だけで、自分の人生が決定してしまう不思議な時代が続きました（まだ若干名残があります）。大学卒の肩書きや卒業年次を頼りに、一切厳しい立場には身を置かず、ぶら下がって安全な人生を享受出来た時代が続きました。いつの時代でも常に自分を燃やし、自己啓発を計ることは、簡単ではありません。それなりの野心を持ち続けることが不可欠となります。戦国時代のように、それ相当の知力・気力・体力並びに好奇心が必要となります。全て自分の人生ですから、自分の責任でどの様に生きても別に問題はありませぬ。これからの乱世は他国と自由競争で共存共生を実現する事が前提になります。日本の常識ではとても対応出来ませぬ。これまで以上に向上心を求め、野心を持ち続けなければなりません。猛烈なボーダレス化は乱世の始まりを意味しております。乱世を生き抜くには、それこそ原点に立ち返って、ベンチャー精神をもう一度沸き起こさなければならないでしょう。「これまで通りの価値基準では、日本国や日本人は間違いなく消滅する」と言う警鐘があちらこちらから鳴らされています。

確かに発展途上のアジアの国と比べ、平均的には日本人の知的レベルは極めて高いと言えます。その反面時代は大きく変革し、アジアの国々の爆発的な好奇心や活力の前にたじろぐ日本人の姿があります。これまで通りにみんな渡れば恐くない式の横並



び意識を続けていては、欧米には益々大きく引き離されていきます。そればかりか発展途上国にも簡単に追いつかれ、軽く追い抜かれてしまいます。従って思い切って自己改革出来ない限り、これからの時代にはどうあがいても通用しないと断言出来ます。まづ我々一人一人が「自分の明日は自分で拓く」と言う強い意思と向上心を持たなければなりません。ベンチャー精神の原点に立ち返る事こそ、国際競争に打ち勝つための大きな手だてとなります。他人の痛みを充分分かち合い、共存共生を計れる野心溢れる人材の育成が急務の課題となってきた所以と言えます。

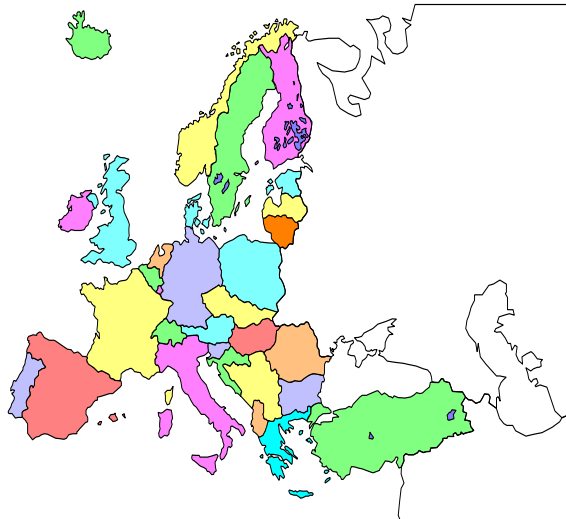
### 3 . S P E C は間違っているのか

今年度のSPECは、4月1日から完全年俸制移行の実施を迎え様々な問題が吹き出しました。制度の改定などは、ただでさえ疑心暗鬼を産み出しやすいものです。良

くて当たり前であり、下手をすると命取りにもなりかねません。我が社はお陰様で、極めて優良の顧客や株主に恵まれバブル崩壊をものともせず今日を迎えております。しかしまだまだ未熟であると充分自覚し、ベンチャーを強く意識することで、あらゆる不測の事態に備えて来ております。SPEC 16年半の歴史は、色々な点での制度疲労を表面化しました。SPECは企業であり、会社員として参加してきた社員にとっては、毎年毎年契約社員の様に契約更改を迫られことに納得出来ない人もいます。その為別な選択を急いだ仲間も多く見受けられました。SPECは社歴のわりには、かなり思い切って次代を先取りした手を多く打って来ております。今回の全員年俸制は、他社には例のないおそらく極めて刺激的な経営施策です。これまでの学歴、性別、勤続年数、扶養家族等の属人的な要素を全て排除し、戦国時代のように顧客やマーケット等の外部から得られた利益や収入をその成果に応じて配分しようとするものです。戦国時代であればマーケットと言う城を落としてきたら、全てその成果を獲得者に委ねようとするものです。ところが同じ問題でも、目下の環境（上司、同僚、部下、顧客等）を自ら選択したのではない等と受けとめると、愚痴や不満ばかりが頭をもたげてきます。その様な状況では、自己責任で対処する自信も無いし、非常に辛い耐え難いと感じてしまう人も出てきます。常に自分の向上を目指す人にとっては（自分のために自己啓発の機会と捉える野心に満ちた人）、どの様な環境でもこれを絶好のチャンスと考えて行動します。

毛利元就は初めから戦国大大名ではありませんでした。親の時代には、ご存じのよ

うに国人衆の一武将にすぎなかったわけです。どんな未熟な時期であっても、初めからまともに戦う事も出来ないなどと諦め逃げ出さず、力一杯知恵を絞ってきました。絶体絶命の真っ直中でも、「環境が悪すぎる」とはせずに艱難辛苦を



乗り越え自分の総合力を拡大していったのは歴史の示すとおりです。今我々はボーダレスの乱世社会に突入しております。乱世と言っても、命のやりとりをする戦国持代ではありません。命に関わらない分だけ、野心を持たず、平穩に人生を送りたい人もあるでしょう。冒険で自分の身をすり減らすより、わづかでもレベルアップがあれば、平穩無事を良しとしたい人もあるでしょう。そう思う人にとってはSPECの選択はとも理解できませんでした。グローバリゼーションの乱世の二十一世紀にあっては、確かに目先では生死には直結しないでしょう。しかしこの乱世は生死に関係がない分だけそれ以上に、気がついた時にはもはや手遅れの局面となります。日本や我々の将来の存立を危うくさせます。これまでのように国家や国家の作った規制等に守られた時代は、それこそ過ぎ去りし夢でしかありません。乱世のボーダレス社会の中で通用

するためには、積極的にこれまでの価値体系を捨て去ることから始まります。



SPECの選択は決して間違いではありません。早めは早めに対処している分だけ、時代間ギャップの洗礼を受けております。二十一世紀は意識するにせよしないにせよ、まづ我々は欧米と同様に、自己責任による判断を強く求められてきます。これまでのように、曖昧に誰かが責任を負ってくれる時代ではありません。従って自分の年俸なり、価値を認めさせるにはそれなりの行動が必要になります。新人にとっても同じ事が言えます。確かな目的もなく卒業・就職してきた者にとっては、スタートから厳しい時代となります。大学卒や卒業年次だけでは全く通用しない世界になります。特に我々の産業では、全て自己責任で自己投資を繰り返す者だけが、新しい価値基準に対応できます。所詮全ては自分の人生であり、誰のものでもありません。少なくともSPECに集う仲間、次代を先取りして、あらゆる可能性に果敢にチャレンジして下さい。

#### 4．労働流動化基盤と情報産業

SPEC流年俸制は別途定めたSPECキャリアパス・プラン(職能開発制度)に則り、

個性的で創造的な人財の育成  
社員が創造的な仕事に生きがい、働きがいを感じ、地域社会にも貢献できる人財の育成

ボーダレスでかつバーチャルコーポレート社会で他国や他社の文化と共生出来る豊かな人間性並びに教養を持った人財の育成

を究極の目的としています。特に次代を先取りして自由競争を押し進め、社内ともにオープンな労働の流動化を計ろうとしています。相対評価やポテンシャル期待と言った古い人事制度をかなぐり捨てよう。真っ先に属人的な要素である、学歴、性別、扶養家族、社歴で給与体系を固定化しない。「井の中の蛙」にならないように、他の世界でも充分通用するように成果主義に力点を移そう。競争原理に立ち戻り自己責任で、どんどん自己投資も行い、ハイリスク・ハイリターンで臨むことを大原則としよう。敗者復活も充分考慮され、成果主義で自分の価値を認めさせる、魅力的な提案です。正しい労働流動化の実践ははまさに次代を先取りした、沈没し始めている日本にとって不可欠のテーマです。しかし終身雇用・年功序列にどっぷり浸かっている人達には、なかなか馴染めない事でしょう。終身雇用の年功序列で平和ボケの日本には、まだまだ自由に転職出来る労働市場がありません。それを支える労働マーケットは、積極的に自己責任の自由競争によってのみ成り立ってきます。SPECでは創業時より新人には特に、「転職のすすめ」を提案し差別化

を計らせています。就職は結婚とおなじである。合わない気がついたら転職の方がよい。しかし離婚・転職の原因の大半は、自分に有ることが多いものである。相手に変えさせるのではなく、まづ自分改革を試みなさい。それでも駄目の場合は勇気を持って、離婚・転職に踏み切りなさい。但し転職するからには、最低限3カ月以内に、3社以上から、現在の3割アップの報酬で要請されるようであればならない。それに到達できるよう、常日頃から自己啓発に務めることにしなさい。SPECの年俸制はまさにその実践です。また千谷部長の提案にも、比較的沿ったものと言えます。それらが充分可能な、オープンな社会が今まさに実現しようとしています。

我々情報産業こそ、本来ならば時間軸中心のキャリアパスプラン等、いち早く捨て去らなければ対処できないことに気付ける産業です。年功序列、終身雇用をベースに人生設計を組み立ててはならないと言えます。全て自己責任で時間や環境をコントロールし、新しいテーマにも果敢に挑戦しなければならなくなりました。今まさに先般ご講演(6-10頁に掲載)戴いた富士通の千谷主席部長の提案する「社内労働流動化基盤構想」を意識しなければならない時期を迎えたわけです。

我々の情報産業が欧米に大きく立ち遅れた最大の理由は、日本中あげての平和ボケによりベンチャー精神の喪失と言えます。

企業経営者にとって、店頭なり東証や大証に上場する事は高校球児にとって甲子園に出るのと同じ意味があります。SPECが1983年東京投資育成のベンチャー投資を受けたのも、それへ向けての第一歩でした。情報産業で店頭登録を実現した大半

の企業は、ベンチャービジネスとしての上場ではなく、どうしてもスケールを追い求めてしまいました。店頭登録を視野に入れた場合、売上全体をある程度維持する目的で組織規模の拡大にのみに頼っていたと言えます。要は多くの店頭登録企業はいまだに、頭数のビジネスの領域を出ていないと言えます。

SPECは個々人同様に、自己責任にて企業投資を果敢に実践し続けます。頭数のビジネスは、早晚限界を迎えてしまいます。先輩企業を他山の石として、新しい枠組みに挑戦する事こそ不可欠となります。規模の拡大を主眼としない新しい情報産業の創設こそ我々の生きる道です。企業も個人も、ベンチャー精神の原点を決して忘れてはなりません。常に野心溢れた向上心を目指し、知力・気力・体力を身につけ、それらを保持しながら、グローバルな視野に立って小さくとも世界に通用する企業に脱皮しなければなりません。

## 5. おわりに

SPECでは年頭に全社目標を掲げ、そ



の一年の大きな柱としています。昨年は“ 変える変える自分を変えろ ” でした。今年は年俸制の完全実施に向けて “ 自分の明日は自分で拓け ” を掲げております。SPECの年俸制は決して欧米流の年俸制ではありません。また全ての枠組みが、すでに決定しているわけでもありません。確かにある部分だけ捉えれば米国にも無いところも多く含んでいます。まずSPECとしては、キャリアパスプランも年俸制も自分のためである（ミーイズムの徹底である）ことを強調しています。自分に対する設備投資、教育投資等の自己投資を果敢に行うことは、まさしく自分のためでしかありません。それらを踏まえ個人としてSPECや顧客に何を提供できるかであり、その見返りとしてSPECや顧客からそのリターンとしてどれだけの報酬やサービス費用が得られるか、となるわけです。SPECでの生活も自分の人生であり、誰のものでもありません。SPECで用意している教育カリキュラム（育成センター又は産能大学への、中堅社員、管理職実践教育予算として毎年計上250k ¥ / 人 \* 15）を強制的に受講してもそれほどの成果とはなっていないのは歴史の示す通りです（SPECの教育メニューをやめてしまう事ではありません）。それであればSPEC教育メニュー以外を自ら探しだし、自分の為の生涯教育の一環として、自己責任の原則のもとに挑戦することしかありません。

例えば「これこれの教育研修にチャレンジしたい、しかし教育費用が高額すぎるので会社としてこれだけ（全部会社と言うのでは何の意味もありません）の分を先行投資して欲しい。おそらくこの投資がまず自分のためばかりではなく、間違いなく会社

にも大きな具体的な利益をもたらせるはずだ。自己目標として、自己責任に基づき自己投資することになり具体的な成果が出れば明年の年俸を大幅に改定することで返還する予定です。但しその反対に自分の思惑とは異なり駄目な場合は、自己責任に基づき来年の年俸増は潔く断念します。」とするものです。SPECは二十一世紀には情報産業の先駆者として、いち早く駆け抜け、必ずやリーダー企業に成長しようとしています。その為にもSPEC流年俸制を、より魅力あるものに強固に作り上げなければなりません。SPECもSPECに集う個人個人も全て自己責任に基づき、逃げることなく強かに知力・気力・体力を充実させ、好奇心旺盛に、様々な自己投資を繰り返し、乱世に正しく自己実現を計らなければなりません。

## 講演会抄録

社内労働流動化基盤構築提案の背景と日米ソフトウェア事情

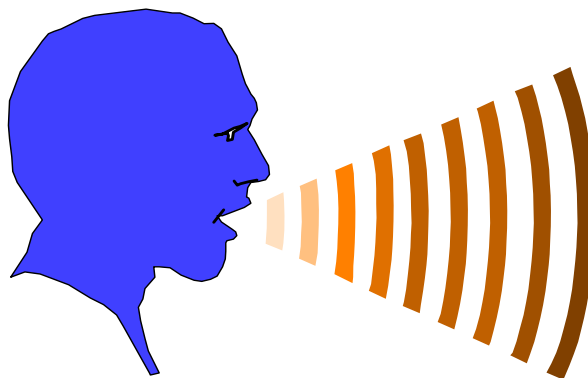
富士通株式会社  
ソフトウェア事業本部  
主席部長 千谷 基雄

この講演会抄録は富士通株式会社ソフトウェア事業本部の主席部長千谷基雄氏に依頼し、SPECの入社式(平成9年3月24日)で講演戴いたものです。講演内容としては、今後ソフトウェア業界がどのように動いていくかを考慮し、千谷氏がご自身提案された“社内労働流動化基盤構築”提案のバックグラウンド、またアメリカでのご経験を通しての日米ソフトウェア事情です。

### 1. アメリカでの経験

私は1979年よりニューヨークに3年間程富士通の駐在員として赴任していました。ところが予想に反して、持て余しぎみだった米国で富士通が買収していた小型コンピューター製造会社(黒人労働者200名)のマネジメントの仕事を引き受ける事になりました。1年後に、本社からその会社のリストラ指令がでて、10名を残してたたむ案が出されました。本社の国際担当常務との間でタフな交渉を重ね、結果としては10名だけリストラして、190名からの再出発をしました。アメリカ人だって会社がどのような状況かくらいは国境を越えて理解できるものです。その後1年、懸案の赤字会社も黒字転換し本来の駐在員の仕事に戻る事が出来ました。逃げることなく自己責任に基づき、必死で立ち向かう限り、国も民族も超えて充分整合性をとる事が出来ます。さてこの駐在員時代一番鮮烈だったことは、日立や三菱などがIBMに対して産業スパイを働いたと云うことで日本人駐在員が逮捕された事件でありました。(IBM産業スパイ事件:ペイリン社の危

なげなレポートに目の眩んで日立、三菱の日本人駐在員が逮捕されたおとり捜査事件)そこで感じたことは、アメリカと云う国は法律やルールに対して非常に厳しく、政府や大企業などは法律を自由自在に使い相手を叩き潰す行動を平気で行い、ダイナミックでストレートな国であり、日本人の常識では通用しない国であることです。また、ハイテク産業に限らず、政府やありとあらゆる産業・企業を含めた日本人の常識(取引の慣習)は、各国との互換性がなく、世界で通用しないと云うことであり、国際的にも大きく問われています。その例として、産業界では日本パッシングと云うことで、日本が見捨てられてきています。市場



規模では日本の影響は大きい、アジア各国の戦略はストレートにアメリカを向いて

いる現状であり、日本だけが取り残されている状況で、規制緩和の時代的背景になっています。

また、1991年に2回目の駐在でカリフォルニアのバークレイにおいて、約30名程度の現地会社を買収して富士通のソフトウェアの開発の拠点を創る作業に従事



していたときに感じたことを申し述べます。アメリカでは“大学の先生が会社を創ったり、ビジネスの現場にいた人が大学へ戻り教えている”と云うように、ハイテク産業界と大学との交流が非常に活発かつ密であり、バークレイ大やスタンフォード大などのお膝元にハイテク産業の基盤が出来て発達していることです。ここで一つ着目しなければいけないことは、労働の流動性と云うことで、人々は非常に良く動くことが、日本と基本的に違うところです。この会社（日米英で富士通 UNIX 標準を作る企業）はUNIXのOSやミドルソフトの開発をしていました。労働者の環境にも助けられ、会社としては230人を超える会社に成長

しました。ところが1993年に事務所を異動した結果、多くの人達が辞めました。これはそれぞれの人達にとって、企業の良し悪し以上にその土地に愛着があった為であると思われました。

また、ソフトウェアの開発だけでなく、ソフトウェアの販売をしようとしたが、アメリカで作られたソフトウェアは日本や他の国でも売れるが、日本製のソフトウェアは全くと云っていいほど米国には売れませんでした。これは、技術的に悪かったかと云えばそうではなく、マーケティングの問題と言えます。元々の原因としては、ソフトウェアにおける日米の文化（ソフトウェアは文明でなく文化であると考えられます）の違いが大きいウェートを占め、ハードウェアのようなものであれば売れるが、東洋の独特な文化を持ち出したソフトウェアを除き、他のソフトウェアのように文化に通じるものは売れない状況でありました。

## 2 . 投資についての違い

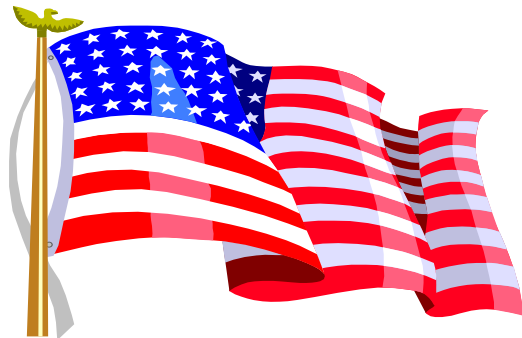
通産省が第5世代コンピュータの開発など鳴り物入りでソフトウェア産業に人を集め力を入れたが、現実には一部のアプリケーションソフト（ゲームソフト）を除き、ミドルソフトなどは世界では売れていません。グローバリゼーションが大きく叫ばれている今日、日本の本社が一番立ち遅れているのではないかと思われることが幾つかあります。理由としては、日本企業のアメリカでの研究開発（自主開発とか自主事業とも云う）などを実施する場合、日本本社が考えているソフトウェアを作ることは出来るが、アメリカ側で自主的なアイデアを持って開発しようとする、本社側は売

れるかどうかをの疑問ということで、開発資金が出ずに、結果的に出来ない状況になってしまいます。また、アメリカの産業の中ではアメリカの文化の中で人々が動き回って、色々なソフトウェアを作っている環境の中に入っていないといけないとすれば、どうしても投資をしなければなりません。日本におけるコンピュータ関連の企業は、ハードウェアベンダーと同じアプローチをする為、“アメリカのような自由に開発されると言うところに投資する人がいなく、ベンチャーに投資する仕組みも無い”と言うアメリカとの投資構造が大きく違うためであると指摘できます。

また、ソフトウェアは高度な文化に依存して生まれてきています。現に、目下我々が使用しているパーソナルコンピュータのソフトウェアやサーバーのソフトウェアは、アメリカ文化の基で作られたものを日本語版にして使用しているに過ぎないわけです。このように、日本人（アジアやヨーロッパの諸国も同じだが・・・）はアメリカ文化を違和感なく平気で受け容れているように、アメリカ文化がそのまま各国に浸透しているのが、コンピュータソフトの現状である。これが、逆に日本の文化で作られたソフトウェアをアメリカへ持ち込もうとしても、流れの大きさが違う為、基幹ソフトやミドルソフトの販売は成功しないと成ります。そこで、投資について考えると、周知の如くアメリカではベンチャーと言うものが大変流行っていて、色々なベンチャー企業が次から次へとどんどん生まれて大きく育っています。日本においても、色々な人達（銀行やベンチャーキャピタル）がベンチャーを支えようとして動き出しています。しかし基本的にベンチャーを育てていく風土が

未だ不十分であり、仕組みが確立されていない為、アメリカとの差が相当あります。

アメリカのベンチャーを考えた時に、ベンチャーキャピタリストと云う自分のファンドを持って、自分の判断で投資をしていく人（大金持や一般株主）などより資金を集めることにはなりますが、日本とアメリカを比較して大きく違うのは、自己責任の原則と云う風土の差となります。アメリカは“自分のお金を投資して一儲けしようと思った結果、お金を失ったら投資した人の責任である”と云う考え方が徹底しています。それに対し日本では“自分の判断で投資したにも拘わらず、他人の責任にします”。このような風土の中でベンチャーを育てるのは、可成り難しいことであり、その自己責任と云う原則が成り立って初めてベンチャーが上手くいきます。



そこで、仕事を始めるには3つの要素があります。まず、アイデアがあり、やり方が分かっているアントウルプルナートと云う起業家の存在があります。第二番目に、これらの起業家が先ず自分のアイデアをプレゼンテーション等を行い、その内容やその人の信用度に対して投資するベンチャーキャピタリストの存在となります。ベンチャーキャピタリストと言う投資家が、自己責任でお金を出します。（アメリカでは、ベンチャーキャピタリストが自分のリスクと判断でお金を貸すのに対して、日本では

土地を担保にお金を貸すと云ったカルチャーの違いがあります)

最後の第三番目として労働者を集める事になります。これらの三つの要素がダイナミックに働いているのがアメリカとなります(但し、アメリカと言えどもベンチャーと

### 3. 人材を集める条件



前述した3要素のうち、人材を集めることが最も重大な問題となります。日本とアメリカとのソフト開発の差は、個人の能力の差ではなく、人材を集める仕組みの差と言っても良いと思われます。良い人材を集める条件は何なのかを考えると、先ず人が自由に流動できなくてはならない事に尽きます。日本では会社を辞めることは大変な事のように思われていますが、本当に会社を辞めることが悪いことなのでしょうか？また、現状にあっては日本の風土の中ではなかなか受入れ難い問題とすれば、その企業の中で仕事を変わると云うことはどうなのかを考えなくてはいけないのではないかと？そうしないと、良い人材が集まらず日本ではベンチャーを成立させる基本方針が八方塞がりになってしまう。他の2要素が国家の基本的な制度として解決していかな

して成功する確立はわずか10%以下でしかありません)。しかし、優秀な投資家たちは、成功率10%で上場して株を売ったお金の儲けで30%程度のリターンを上げている。まさに自己責任によるハイリスク・ハイリターンと言えます。

いと、私が主張している労働の流動性と云うことは上手くいきません。しかし、風穴をあけるために富士通と云う会社の規模を利用して、労働の流動化を創り出すことと目的として「社内労働流動化基盤の構築」を提起しました。正しく自由に、オープンに競争原理が働いてのみ、ダイナミックに動いている社会の中で、より刺激的で世界に通用するソフトウェアは生まれてくること事が可能となります。それではアメリカではどのようなになっているかと云えば、先ずキャリアパス(専門制)があります。アメリカの人達は、仕事を変わることに對しては当たり前とと思っているし、自分が自分の価値を付けて、自分の価値を高く買ってもらうのがライフスタイルとなっています。これは、日本では終身雇用制を中心とした雇用制度であるのに対して、アメリカでは各人のキャリアパスに見合った選択を行うことで労働の動きが良く、労働市場の確立が出来上がっている為と言えます。また、アメリカでは良い人材の集め方として、市場原理(競争原理)が徹底していることにより、在宅勤務などの労働管理制度の仕組みが発達していて、優れた環境作りを行うことを実施しています。また、優れた環境作りをする為の資金面の対応として、ストックオプションを実施しています。

特に、ベンチャー企業は創業時では少ないお金しか集める事が出来ません。その為最初は従業員に対して高い給与は払えない

訳ですが、ビジネスで成功（優秀な成績を治める）すれば、ストックオプションを充分利用して、何十倍・何百倍の利益を得る事が出来ます。経営者から見れば、キャッシュフローには全く影響しない事になります。（従業員に報酬として支払う原資は、市場から回収したお金ですむ）しかし、日本では、持株会ぐらいでストックオプションのような制度はありません。今後の日本のベンチャー企業の課題と言えるでしょう。

## メール返書

友人「千谷基雄君」を語る

讃州浪人（元 NTTDATA PI 技術担当部長）北村 富司

千谷氏の講演は良いだろうと思いました。非常に構造的な話が上手です。流石は元 OS（Operating System）屋です。入社したての頃に手を染めた仕事、しかも命がけで取り組んだ仕事による性格形成とでもいうべきものが、彼の場合は OS によってなされたと考えられます。組織を巨大ソフトと見て、各構成要素の定義をキチンとし、各要素間の通信方法を同期、非同期など、タスク間におけるやりとりの如きものを決める。組織における目的はシステムにおけるアプリケーションの実行と結果そのものですから、アプリケーションが如何に効率よく実施できるかを組織として考える。当然、リソースの管理が必要で、CPU やメモリ、ストレージをアプリケーションに割り当てて、ジョブを実行する。ジョブ、タスク単位のステートも定義して、ハードウェアリソースの無駄を省く。てな事は彼の頭の中で、いろんな事を考えるとき

最後に、アメリカの人達は給与と云うのも会社を選ぶ時の大きな要素とはしますが、それ以上に転職を重ねるに従い、その人のキャリアをどんどん良く出来ることも、大きなウェートを占めています。米国のベンチャーの姿は、近い将来の我々の有るべき姿と考えなければならないでしょう。

の基本的な構造として作り込まれていると想像できます。優秀なエンジニアというのは思考の基本的な論理をもっているそうです。

たしか、波動方程式を一夏の寄宿舎で書きあげたノーバート・ウイナーだったか忘れましたが、その人の場合の思考論理は、なんと”歯車”だったそうです。つまり、何か論理的な思考をするとき、各要素が歯車の一枚、一枚としてハッキリと頭に浮かべて、それを回転させて、相互の関係を明確に定義づけるのだそうです。それと、彼の偉いところは、一流の大企業にありながら、もちろん NTT 系列などに所属する連中と違って、常に体を張って弱者を常にかばって仕事をしてきたことだと思います。上の言う事を聞いて、下を踏み台にノシ上がるなんてことは、彼の生き方には無かったと思います。そういう生き方をして来たことが、組織というものを考える時に立体

感を与えています。つまり、平面的、あるいは一方的に組織を考えるのではなく、組織のあるべき方向性とそこではたらく従業員から見た、あるべき方向性の激突を含んだ見方が出来ている筈です。

23年前の時間に追われたS G (System Generation) 作業の混乱の明け方。

機械語で書かれたプログラムが出しているコンソール I/O が障害コンソールを検出できず、非常事態での処理がギブアップしてしまった時、彼はCPUパネルから日電が作った機械語プログラムを300ステップトレースして、遂にそれを突き止め、修正して壊れていないコンソールへメッセージを出力させて非常事態をすり抜けた。

S G 作業が終って、朝日が上がったころ、彼は日電のエンジニアにこう言った。”

SL-UP ( Self-Loading Type Utility Program ) を走行させる時はどういう状況の場合か判りますよね?・・・(OS が死んでいる時であり、状況判断は全てオペレータがやらなくてはならない。つまり、非常事態なのであります。) そういう時に走行すべきプログラムは” オペレータ ” というユーザの置かれた立場、心理を考え尽くしておくべきです。

所詮、システムは愛がなくては出来ません!! ”

私は頭の芯をドカーンと打たれた様な気がしました。その前夜、常にS G 作業という徹夜になりがちで、組合の連中も”課長! 今夜は徹夜は許しまへんでえ。絶対に!”

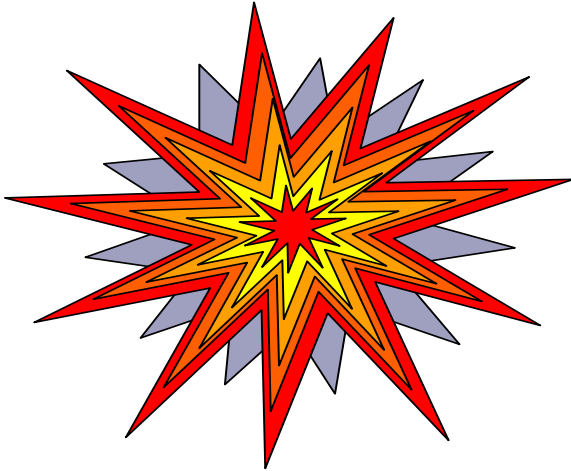
と言ってS G 作業に立ち会っていました。なんの事はない。結局その晩も徹夜になっちゃいましたが、クダンの組合幹部朝になって私のところへやってきてこう言うんです。”課長! タベはエライもん見せてくれはりましたなあ。おおきに。あんな仕事よろしなあ。”

つまり、千谷氏が自然に見せた様々な様相を人それぞれに受け止めて感激したってことです。他社のメーカーのエンジニアも、現場の職員も、コワモテの組合幹部も、勿論、現場の課長も。

千谷氏28歳、昭和49年の秋でした。話変わって、今週の木曜日の夜、大阪で私の送別会なるものが開かれることになりました。今更って気分なんです、集まるメンバーには、この23年前の徹夜組が何人もいます。私にとっては、大阪の弁天町にあったこのシステムやそれを取り巻く人達、当時の環境は、まさに青春の墓標なんです。その墓碑を鮮やかに刻んでいるのは、彼の言葉。“しよせん、システムは愛がなくては出来ません。” なんです。23年経って、徹夜組がどんな風になっちゃっているのか、興味津々です。

S P E C で採用した完全年俸制というのは、勿論全て自己責任に基づき、努力次第で人それぞれに年俸に差が出るけれども、良くやった人ほど報われる制度なんですよ?

それを若者が拒否するとするなら、それは  
ワカモノでなくヴァカモノでワに点々がつ



いてますねえ。そんなのは辞めさせたが得  
ですよ。組織としては。仕事しなくても給  
料だけは欲しがってんでは、老害ですよ。  
アメリカのイモチン族は健康ですね。”ア  
メリカのワカモノは仕事してジーンズがす  
り切れている。

日本のワカモノは、それを見て仕事もせず  
に慌ててジーンズを破っている。”

これって、おサルの電車以下の状況と思わ  
れませんか？

より一層SPECの制度が強化される事を  
期待いたします。

## 千谷返書

社内労働流動性基盤の構築を読んで

千谷部長の提案書（記載出来ません。講演会抄録では是非ともご判断下さい）は一富士通だけの問題ではなく、我々ベンチャービジネスや中小企業こそ時代変化の荒波の中で、世の中を一つの大きなバーチャルコーポレーションとみなし、社内外の枠組みを飛び越え実践出来ないかぎり消えていく事を示唆しています。しかも最も強く引きつけられる点は、メンバーに求める以上にマネージャーこそ挑戦的経営マインドを高くもち、「常に後進にも魅力ある存在として自己研鑽しなければならぬ」としているところです。本来人間としても技術者としても魅力のない人、しかもマネージャーには消滅の道しかないわけです。しかし現実の世界では、終身雇用や年功序列に阻まれ、これらしごく当たり前の事が全く通用していません。伝統的な日本の管理手法だけでは国際的互換性をとれず、グローバル化の中では国際競争など夢のまた夢です。ただ中小企業のメリットは富士通のような大企業に比較し、航空母艦でないぶんだけ、方向転換しやすいことです。しかしながら楽観出来ないのは、社員の意識改革がなかなか進まないと言う点です。中小企業・零細企業でも、またいわゆるガレージビジネス（日本には存在しません）であっても経済復興以降、採用難の障壁の前で大会社を模倣しなければなりません。そのため平等と言う名の不平等を産み出してきました。年次別平等、学歴別かつ集団主義的横並びの経営と称しスクラムを組んで待遇

(株)システム・ランニング & エンジニアリング  
代表取締役 菊地 史郎

も給与も IBM にならって僅かでも上げることに繋がってきました。その為体力や余裕のない企業では、大企業以上に元々のポテンシャルに加え、能力開発等の支援機会欠如を生みだし、ますます人材レベル格差等の多くの問題を抱えてしまいました。

SPEC では3年前より年俸制を実施しキャリアパスを実施しております。あくまでSPEC 流年俸制であり、千谷部長が肌で感じた欧米流ではありません。しかし根幹は全て自分の責任で自分の人生を切り拓く事に他ならないわけです。比較的早くから千谷方式を求めているほうです。それでもまだまだ手ぬるさを禁じ得ません。

徹底して千谷方式を実行した場合、我が社は社員の半分が残ればいいほうです。ですが本当に実行出来れば数年後は間違いに競争力のある企業に成長できます。また投資家・事業家・専門家は人材の豊富な富士通とは異なり、より可能性を求めて社内社外にも広めていくことが不可欠となります。極端な変化を受け入れがたい保守的な社会では、さしずめ妥協の産物として一部日本式のニコポン経営管理をも生かしつつ、提案にある厳しさを適度な割合でミックスし、まず動いてみることです。

私個人としては二十一世紀の第2、3の人生として逃げ出せないチャレンジを求めています。その為今から助走期間に入りSPEC に迷惑をかけず、自分のためにも充電を始めております。特に自分の仕事にとらわれず、幅広いネットワーク構築を営々

と続け、社員のキャリアパスプランにも自己啓発目標の大きなファクターの一つとしています。二十一世紀の普遍的テーマ・キーワードとして、老人医療、環境問題、教育問題の3つが上げられます。本来の自分仕事も当然ですが、これらにも全力で立ち向かう事が必要絶対条件となります。

近頃私にとって最も気がかりなのは、ウソでもいいから自分なりの絵を描けない人が増えていることです（SPEC の場合は比較的技術よりと言う偏りがあります）。全体構想を描く力を持たず、他人の物まねからしか入れない人間が増えていないでしょうか。これもひとえに偏差値の金太郎飴教育のなせるわざです。とにかく受験教育の弊害と一概にはかたづけられませんが、近視眼的に目先ばかりを追い求め、全てが小手先で行われている事を物語っているようです。

抜本的基本的解決策は、遅すぎても教育改革以外にはない（技術教育は当然ですがその前に人間教育もそれ以上に重要）と言えます。原点に立ち返り、我々人類の永遠のテーマである教育のやり直しこそが「富士通の将来を憂う千谷提案」も、SPECTRUM の新年号に書きました「自分の明日は自分で拓け」も充分可能になってくると思われます。

## 特別寄稿

### 労働の流動化に就いての私見

コガックス株式会社

代表取締役社長 古賀 義朗

21世紀を4年後に控えて日本社会は大変革期にあると言われて久しい。過去130年の間に、日本人は2回の価値観の大きな変化を経験して来た。即ち、明治維新と太平洋戦争に拠る敗戦である。そして、技術の進歩によりグローバルになった情報化社会の到来した現在、3回目の変革期を迎えていると言われている。

今、世界は大変革に向かって古い価値観からの脱却を計り始めている。人間の生き方、社会システムの変化に対してダイナミックに対応している米国や、各国の垣根を取り払い、古い伝統の殻を破り、躍動する社会を目指し統合を計る欧州。そして、長い眠りから漸く目覚め、活発に動き始めた中国を始めとするアジア諸国である。

しかし、残念ながら私達の日本は改革がなかなかスムーズにスタートしない。それは消化不良に終止している過去の変革に起因しているのは周知の通りである。

即ち、不幸な事に過去2回とも受け身の変革であって、自己革新に拠るものではなかった。いつの場合でも古い体質との決別が出来ず、時間と共に旧体質が頭を持ち上げてくるのが常であった。そして自由な社会になったとは言え、精神的には権威と組織の枠に縛られた封建時代以来のシステムが形を変えて連綿と続いている。

さて、情報化社会の到来と共に、実質的に国境の垣根が取り払われ、人々の意識が変化してきている現状では、私達のシステムは大きな変革を必要としている。権威と

組織に縛られ、ムラ社会といわれ、甘えの社会と言われるもたれ合いのシステムからの脱出が求められているのである。

このような視点に立って、能力と実力による競争原理に基づく開かれたシステムを、社会生活の基盤を形成する職業に持ち込む際の問題点を考えてみたい。

社会がグローバル化するのにつれ、今、個人も、企業も個として存在を確立する事が要求されている。それは、個人も企業も個性を確立し、互いにそれを認め合わねばならないと言う事なのであり、個の持っている能力や実力を如何に発揮させるかと言う問題なのである。

しかし、ここで考えておかなければならない問題は、実力主義、能力主義はややもすると米国流の強者の理論に流され勝ちで、能力の有る強者はますます強くなり、あらゆる意味で貧富の差が生じて社会的混乱を招くと言う事なのである。活性化はしているが混乱した社会は米国の悩みの種である事は周知の事実である。

最近ではアジアや中東だけでなく、ヨーロッパでも米国流の行動に対する批判が出ている。力で押しまくる米国流では人類の未来は無いと言わざるを得ない。

40年前に渡米し、米国でジャズピアニストとして成功して、現在はビッグバンドのリーダとしても活躍している秋吉敏子が「米国と言う所は機能を尊重するが、人間を尊重する国ではない」と非常に印象的な事を語っている。さらに「市民権は要らな

いし、取らない」とまで言い切っている。何度もジャズ部門でグラミー賞に輝き、米国の心を掴み米国に受け入れられ、ある意味でアメリカンドリームを体得している人の心の叫びなのである。

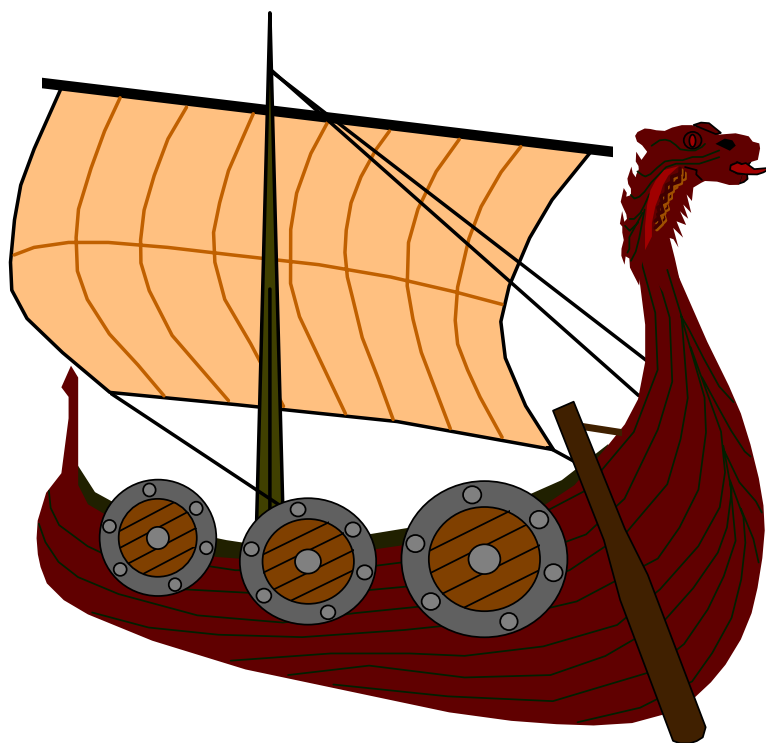
実力主義、能力主義を米国にお手本を求めるのは良いが、病める米国の歪みまで持ち込む愚は避けなければならない。ところで私共を取り巻く現状はどうであろうか？

創造性や挑戦的マインドに基づく個性ある人材を育まない日本の歴史的背景と精神風土に、心有る人々は苛だっている。そして、一部企業では国際的な競争に打ち勝つべく、社内活性化の為、人事評価に実力主義、能力主義を持ち込みつつある。これは社会システムを基本のところで見直す良い契機となろう。だがその影響を考えれば、社会的責任から一企業の問題としてだけではなく、その内容は十分吟味された上で導入されなければならない。

最近、大企業の大学新卒入社試験の解禁日が撤廃された。所謂、就職協定の破棄である。青田刈りと大学は学生の勉強離れに拍車がかかる事を心配している。学校が如何に大企業に卒業生を送り込むか、等という事に力を入れ、企業は指定校制度を作り、所謂有名校から如何に成績優秀な若者を集めるかに力を入れている内は柔軟な発想による想像的な仕事は出来ない。最近是指定校制度を取るところは少なくなってきた様であるが、中身は大して変わらない。大学に入ると受験勉強にエネルギーを使い果

たした反動から学問等は蚊帳の外、要領良く優の数を集め、所謂、一流会社に有利に就職する事に奔走するのが大半の学生である。成績は暗記しては掃き出す、暗記しては掃き出す、というマークシート方式の延長でしかない。そして、始末の悪い事に、知識の詰め込みのみに慣れた会社新人予備軍がリクルートルックに身を包み、何をしたいかでなく、所謂一流企業を目指して走り回っている。その様にして入社した大企業指向の成績優秀没個性社員に、自分で問題を見つけて解決して行く事など期待できない。

企業も学校もこの様な馬鹿げた競争は止めるべきである。何時でも、何処でも、どんな学校からも、学歴、性別、年齢、時期を問わず、必要な人材を必要なタイミングで採用するという自由な発想に変えなければならない。学校も学生の就職に就いて心



配をする必要はない。一年生で就職しようが、卒業時に職が決まらなからうが、総て

個人の責任で行えばよいのであって、学校は学生に確りと学力を授ける事に力を入れるべきである。新人を受け入れる企業の側では、組織が横並びの発想に埋没していないか、役職による権威主義が蔓延るシステムになっていないか、水平な視線で物を見る事が出来るか、等々、能力が発揮できる体制作りをしなければならない。

多くの没個性社員を抱えた中で、受入れ体制の無いまま能力主義を実行しても、巧く行く筈はないし、混乱を招くだけである。そして、途中でその様になっては、社員にとっても不幸である。企業に個人の能力や実力を適正に評価するオープンなシステムが持ち込めれば、個人のみでなく、個々の企業も個としての確立を計らざるを得なくなり、社会は活性化するに違いない。

ここで繰り返すけれども、能力主義、実力主義のシステムを社会の基盤に据える時に忘れてなら無い事は、弱者や、敗者に対する社会的な配慮である。そして多様な能力を認め合う社会の成熟も必要である。敗者には、その気になれば、復活するチャンスが何時でも与えられる社会でなければならない。権威や権力に媚び、組織に縛られている内はなかなか困難であると言わざるを得ない。

この様に色々と考えてみると、企業社会を活性化させるには、大企業に負けない技術や個性を持った小回りの効く中小企業の役割が重要であると思われる。

そこで、弱者について配慮した上で企業社会を活性化させる為の私案を纏めてみた。  
(1) 大企業は活性化させたい部門の組織を壊し、小回りの効く中小企業として独立させるべきである。また、能力のある優秀な人材は大企業から飛び出し個性ある中小

企業を作るべきである。組織は肥大化する程、個人を殺して使う傾向にあるからである。

(2) 新人募集を実力主義の会社である事を謳って適材適所で行う。そして、就社でなく就職との意識を徹底させると共に、会社で何をするのか明確にして募集を行う。その際、学歴、性別、年齢は問わない。

(3) 大卒新人の募集は、募集時期の一斉解禁等という馬鹿げた事を止め、何時でも、何処でも、どんな学校からも、学歴、性別、年齢、時期を問わず必要な人材を募集するという自由な発想で行う。

(4) 学校の意識も変えて貰わなければならない。学校は学生の就職に就いて心配をする必要はない。一年生で就職しようが、卒業時に職が決まらなかろうが、総ては個人の責任で行えばよいのであって、学校は学生に確りと学力を授ける事に力を入れるべきである。

(5) 報酬は結果である。賃金は年功や年齢によらず実力と能力と実績に応じて支払われるべきである。

以上、考えている事を記してみた。何れにしても変革の流れに竿差す事は出来ない。そして又、変革に伴う混乱は避けて通れない。旧い柵から脱出する為の自己革新にも大きな勇気がある。改革を実行するリーダーの適切なる舵取りが必要とされている所以である。

## 特別寄稿

久田 成の創造論（１）

監査役としての創造性の発揮

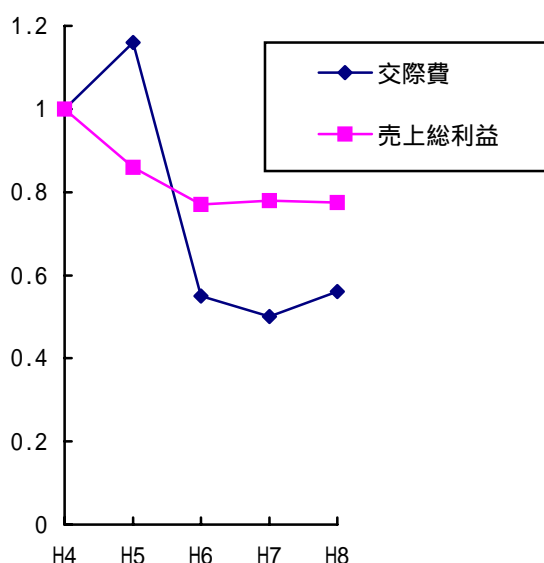
（株）内田洋行 常勤監査役久田 成

### １．はじめに

私の３８年間のビジネスマン・ライフの中から、事務システムの改革や商品の改良に結びついた発想が、どのようにして生まれたかを述べてみたい。

時間的に順を追って説明したほうがよい面はあるのだが、前回触れた「交際費のABC分析」や「自己監査制度」のほうが記憶が生々しいため、それを先に取り上げることにした。ただし、生々しいだけにずばり生のデータを示すと差し障りが出る危険性があることと、監査役にも守秘義務があるため、読者にとっては隔靴搔痒の感があるかもしれないが、生データを使わないことをご容赦願いたい。

### ２．交際費のABC分析



#### （第１図）

第１図のグラフを説明しよう。これは当社の第５４期（平成４年７月決算期）から、第５８期までの売上総利益と交際費の増減を、第５４期の数字を１として指数化したものである。バブルの崩壊による平成不況の真只中、粗利益が前年実績を大幅に割る中で、交際費が前年比１１６％という平成５年７月のデータを見れば、誰でも「これは問題だ」と感じることであろう。

そこで、平成５年１０月の取締役会で「交際費のうち夜の飲食を全廃する案」を提案した。交際費の使い方が、部門別、個人別にバラツキが大きく、経費節減に努力している部門と、お構いなしに交際費を使っている部門があることに矛盾を感じたためであるが、そのまま承認されるとは思っていなかった。

そこで、代替案として、「交際費のABC分析」を提案した。すなわち、コンピュータを利用して、個人別に交際費を多く使った順に並べるリスト（第２図）を作成することにしたのである。そして、オリンピックの金、銀、銅ではないが、上位３位に入った社員に対し、交際費使用の目的、使った結果どのような効果が上ったか（または、効果を期待出来るか）を質問する、と宣言した。

そして、平成６年４月に出来た最初のOUTPUTを常務会メンバーに配布した。一方、上位３位の社員に対しては、交際費使用のWHEN,WHO,WHERE,HOW MUCH

が解る表をもとにして、重点を絞って WHY,WHAT を質問したのである。回答は妥当であり、無駄使いではないことが半年後の売掛金の監査などによっても裏付けられたが、その結果は第1図に見られる通りである。平成6年7月決算の第56期の交際費は前年の半分以下となった。金額で表すのは控えるが、大幅コストダウンである。

771	電東 仙台営業所	6721	20,000
772	流通 流通営業4課	6256	20,000
773	知研プロダクションマネジメント	5553	20,000
774	調3 調達1課	388	19,980
775	Dサポ西日本サポート1課	4502	19,927
776	環1 営業2課	6422	19,738
777	S阪 流通システム1課	4016	19,646
778	公S 公共システム1課	4016	19,534
779	本社 監査役(久田成)	0279	19,418
780	ODC 西日本デザイン2課	0434	19,418

内田洋行\*\*\*交際費多額使用者一覧表\*\*\*

(1993年7月21日~1994年1月20日)

部門名: 全社 ページ: 16

順位	組織	社員	金額(税抜き)	
751	開発 企画部共通		0927	21,360
752	ODC 東日本デザイン2課		1782	21,300
753	CAD 営業4課		4213	21,000
754	東支3 立川営業所		0228	20,797
755	OE 営業内務課		6154	20,670
756	Dサポ SP 課		5037	20,600
757	大支 広島営業所		6350	20,501
758			3695	20,490
759	東支1 営業2課		5287	20,389
760	東北 仙台営業所		2339	20,389
761	環阪 共通		1741	20,360
762	東支3 立川営業所		4874	20,301
763	製造 建設営業課		5523	20,070
764	帝支 庶務課		6237	20,000
765	大支 営業1課		3354	20,000
766	電東 札幌営業所		2645	20,000
767	東京 営業3課		3120	20,000
768	北支 システム営業2課		3332	20,000
769	設営 営業1課		4887	20,000
770	関東 営業2課		5633	20,000

(第2図)

「目的、効果を明確に意図して使うのであればよいのであって、交際費を使うな、とは言いません。」と宣言したことによって半減したのだから、約半分は無駄使いだったのかも知れない。

平成7年には、社長が第1位になったため、「効果あり」と判断して質問を止めたが、そのせいか、あるいは、少し景気が上向きかけたせいかは判らないが、前期は上昇の傾向が見られた。しかし、当初心配していた、交際費を使いづらくなったことが、雑費などの他の経費の増に結びつくこともなく、現時点では冗費の抑制に役立った、と判断している。

このアイデアの原点は、「商品のABC分析」などの経験があったため、それを応用しただけである。在庫管理の基本は重点指向である。売上の上位順に商品を並べると、取扱商品の上位20%の商品で、売上総額の80%以上を占めることが多いため、その上位のAランク商品を重点的に、人間が慎重に販売予測を行って在庫管理をすべきであって、残りのB,Cランクの商品に関しては、機械的に発注点発注としたり、原則的に在庫を持たない受注発注とすべきだ、というのが在庫管理のための「商品の

ABC分析」である。

在庫管理にこの考えを活用して、大きな効果をあげた経験をもとに、「いつかは交際費のABC分析をやってみたい」と考えていた。そのためのデータを提供する「新会計情報システム」の基本設計も私がマネージャーとして深く関与していて、内容を良く知っていたため、監査役になって交際費が問題と感じたから、実現させた、というわけである。

### 3. 自己監査制度

元合理化推進部長という経歴がそうさせるのであろう。常に、自分の仕事をもっと楽にする方法はないか、合理的に手抜きが出来ないかを考える習慣が身に付いていたこと、及び周囲の協力によって「自己監査制度」は誕生した。

売掛金の監査のポイントは絞られている。不良債権の発生を防ぐために、手形のジャンプや長期滞留債権を発生させた得意先に関する情報を聞き出し、所課長と共に、今後打つべき手を考えること。価格競争に巻き込まれて、低粗利率で販売していないか、その再発防止策は出来ているのか。予算達成に苦しんでいるのは、どの所課にも共通する悩みだが、その中で業績拡大のために、どのように改善策と取り組んでいるのか、などが主なポイントである。

私は、事務管理出身であるため、このほかに、返品過入帳（10万円で販売し、2万円の値引きをしながら、返品発生の際に、値引きしたことを忘れて10万円で入帳）や、値引の重複、うっかりミスによる値引きのしすぎ、などの事務上のミスをチェックしている。

私が監査役になったのは平成3年10月で、今年の10月で6年になるが、4年前から先輩の監査役と相談して、「部門考課制度」を開始した。これは監査の結果をいくつかの観点から評価し、「良い課、悪い課、普通の課」に分けて取締役会に報告し、2期以上連続して評価の高い課は、次の実査を省略することを制度化したのである。この制度を実施する前から、「監査が短時間で終わるのは、管理状態が良いからだ」との認識が所課長の間には広がっていたのだが、「部門考課制度」の実施によって、その傾向に拍車がかかったように感じている。監査に対し積極的に取り組む所課長から、監査に協力する資料が提供され始めたのである。

すなわち、私がやっていた、統計表を使って低粗利率の口座をチェックし、その原因を所課長に尋ねる、というまどろっこしい調査を見かねたのか、ある所長が、自ら「低粗利口座の原因分析」のリストを作成し、監査の当日、私宛に提出するようになったのである。これは監査役にとって楽である。低粗利の原因について、実査の場で質問して自分で書き留めるよりも、提出された資料に目を通し、原因分析の補足質問をするほうが短時間で済む。

別の課長は、残証差異の理由について質問され、その場で回答出来ないと後報する手間が生じるため、事前に「残高確認書差異理由」を一覧表にして提出してくるようになった。

こうした、所課長の監査に対する前向きな協力を集大成したのが、「自己監査結果報告書」である。その内容は、上記の2表のほかに、「1.業績の自己評価、2.前期の問題点と改善案、3.部門長コメン

ト」を1表にしたものと、「期末残高に対する回収状況および予定」の計4表であり、この4表を監査当日迄に作成し、全所課長から提出して貰うことを制度化したのである。

この制度を実施したのは、昨年後半（当社の第58期下期）の監査からであり、まだ評価できる段階ではない。しかし、監査役から指摘されて、問題点の改善に取り組むよりも、自分で自分が管理する所課の問題点に気付くほうが改善が進む、と考えている。これは、私が「問題解決演習」の訓練の講師を長年務めてきた経験から分かったことであるが、似た話が今年1月9日の日経新聞「看護教諭の目」の欄に、「自分で決めたなら薄着だって大丈夫」のタイトルで書かれていた。その一部を引用したい。“自分で決めて自分で行動する。このとき人間はやる気を持ち、少々の難題でも乗り越えようと努力します。そしてその結果、目標が達成されたとき、充実感や満足感を味わうことができ、次の挑戦への意欲が沸き起こるのです。”

（続く）

## 再新再生

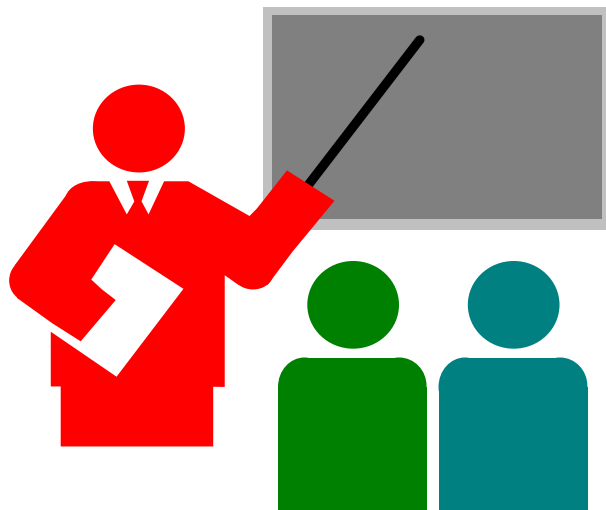
社会人1年を経過して

開発第2G 根岸 泰貴

4月になりました。早いもので、去年の3月25日に入社してから1年が経過しました。去年の今ごろは、新しい生活が始まることへの大きな期待と不安を胸に抱いていました。仕事はもちろん、周りのもの全てが自分にとっては初めて経験することばかりで、毎日のように新しい発見が有った気がします。

いろいろと経験してきましたが、特に仕事の面での経験というのは、自分が今までに経験してきたことの無い種類のもの、一つ一つの経験から得られるものがとても大きく感じられました。それまで漠然と考えていた仕事というものの内容が、仕事を重ねていくうちに見えてきたような気がします。自分の仕事はプログラムを組むことだけだと思っていたのが、実はそうではなくプログラムを組むために必要なことがたくさんあります。自分勝手に作って、動けば良いというものではありません。仕事と学生時代と比べることによって自分は仕事をしているんだということを強く感じました。今まで1年近く仕事をしてきたわけですが、始めの頃は目の前しか見えず、目の前のことをクリアしていくのが精一杯の状態でしたが、最近やっと周りのことに目を向けられるだけの余裕が出てきたように思えます。自分自身の経験から得られることに加え、周りから得られることも多くなったように思います。この1年間で技術的な面はもちろん、精神的な面も含めて、自分としてはかなり成長できたと思っています。しかし、まだまだやらなければならないこ

とは非常に多く、1人前になるためには、もっとたくさんのことを経験して行かなければならないことでしょう。そのため



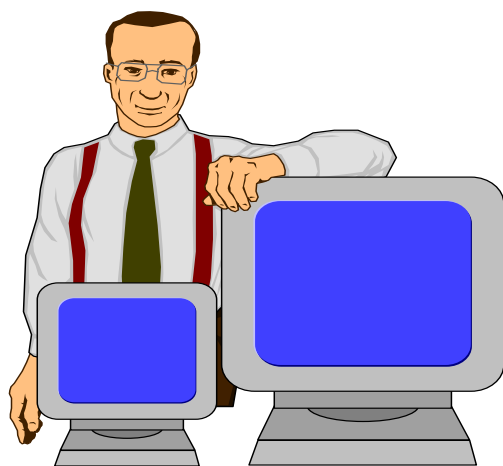
にも、現状に満足せず常に前向きな姿勢で仕事に望みたいと思っています。これからより高いレベルを目指すためにも、限られた時間を有効に使うことを考えながら、この1年間仕事を進めて行こうと思います。

開発第1G 笹原 多代

ふと気づくと1年が経っている、ありふれた感想だが、私の率直な感想でもある。1年目はただがむしゃらにやってきたし、またそれだけでいい期間だったと思う。そのような1年間でのトップニュースと言えば、やはり完全年俸制であろう。この導入を前に社内は(私は、といった方がいいのかもしれないが)混乱した。毎日いろいろな噂を耳にし、自分というものをしっかり持つのが精一杯であった。現在は落ち着いているように見えるが私は落ち着いたとは

思っていない。社長面接の時、社長は「年俸制は自分の責任で自分の人生を切り拓くことに他ならない、現在のSPECでは自分の考えを通すなら社員が半分になるということを知覚していた」と話された。なるほど、と思う一方毎回そのようなことを繰り返していたらSPECは発展しないのではないかと不安になる。社員が会社を信じられないというのは悲しいことではないだろうか？SPECを発展させようというリーダーについていく者がいなかったら発展など望めないのではないだろうか？

この1年を通して自分が一番大きくなった事と言えば、自分の意見をしっかり言える事であると思う。風通しもとても良くなってきたと思う。これからは仕事はもちろんそれ以外でも1歩1歩確認しながら歩いていくつもりである。今年度からSPECは変わった、きっと私がそれを実感できるのはずっと先のことであると思うが、せめ



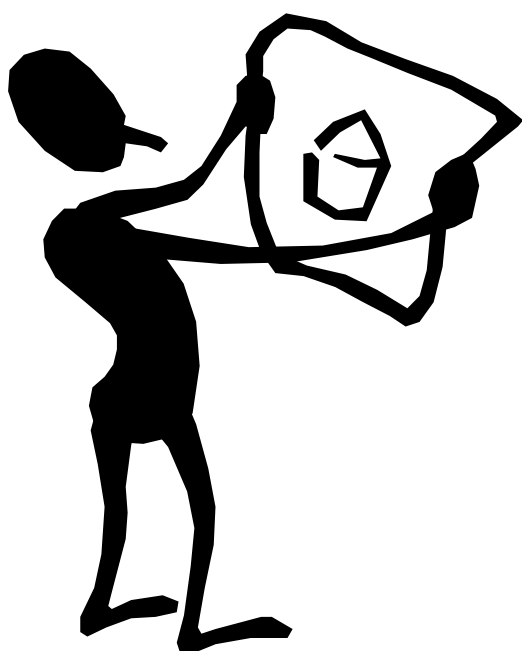
て自分が納得出来るような環境にしたいと心より思う。そのためにも地に足をしっかりとつけて毎日を送るつもりである。今年度SPEC社員としてやってみて、1年前と

はどこが変わったか会社に対して評価を試してみたいと思う。また、SPEC社員として頑張るだけでなく、自分が本当にしたいことは何なのか？その答えを見つけることが当分の私の課題である。

## 開発第2G 小林 健祐

入社してからの一年と言うものは、本当に驚くべきスピードで過ぎ去っていった気がします。一年経って今、自分の中には、これからどうしよう？どうすべきか？と自分に対する疑問で一杯です。何故に、そのようなことを考えるかと言うと、今年度より、会社の給与体系が年俸制へと変わりました。年俸制により、会社は完全な能力主義で社員を評価することになります。（評価するであろうですね。）その年俸制での自分の評価のされかた、仕方に明確なものがないために、ひどく不安を感じているわけです。自分の現在の能力は、そう秀でた部分があるわけでもなし、仕事に関する経験も乏しい限りです。よって、自分の現状を考慮すると、会社の直接影響を与えるような仕事ができるわけではないので、評価はそれほど良くなるのではないかと思います。そして、評価の基準となるべき、自己目標の設定においても、明確な基準、例がないので、何ともしようがありません。その現状を打開すべくというか、自分に有利な立場を見つけるために、年俸制について書かれている本を、数冊程読んでみましたが、それらの本の中には、会社の組織、会社全体についてのことは、書かれていましたが、対象者となる社員のことに限っては、あまり触れられておらず、自

分が望むような、個人目標の立て方等に関しては書かれていませんでした。ですので、明確な答えは、今の所、自分の中では見つかっていません。ですが、自分で後悔しないように、やれる限りのことをやろうと思います。4月になって、新人研修の講師兼責任者をやらせて頂いたり、6月にはアトランタで開催されるComdexの視察にも行けることが決まるなど、会社にはいろいろとチャンスを受けています。自分は、



俗な人間なので会社のためではなく、自分のために働いています。ですので、今回は評価をあげれる絶好の機会だと感じています。このような機会が、今後あった場合、自分は、自分のためにも、積極的に参加をアピールして、それなりの評価を得られるように努力したいと思います。

昨年度の一年間は、色々な価値観を見せられた一年でもありました。価値観が一つで済んだ学生時代と違い、正しいと思ったことを正しいと思いつけることを非常に難しく感じています。価値観は立場の違いによって、180度変わってしまい、自分の視点

を裏側に持って行くと、自分の考えが、必ずしも正しいとは思えなくなってしまいます。ですが、そこで躊躇することなく、意見を言えるように心がけたいです。

今年度は、機会にも恵まれ、会社にも慣れ、仕事も、だんだんとできるようになってきたと感じているので、妥協することなく、努力していきたいと思います。

## 開発第2G 平松泰憲

早いもので入社してから1年間が経過しました。入社後2ヶ月間研修を受け、開発2部に配属され、部内でOJTを受け、業務をおこなってきました。社会人1年生の昨年は仕事以外でも初めてのことばかりで、ある意味で今までとは全く違う1年でもありました。配属されはじめ1年目は何を聞いても恥ずかしくないと言われていました。聞くなら今のうちとも言われていました。しかし1年たった今、説明する立場になり、知らないことが山のようにあることに改めて気づかされました。

昨年管理本部研修か技術研修の感想文に余裕を持ちたいと書いた記憶があります。しかし、実際はそれほど甘くはなく、ただ与えられたことだけをやるのもできなかったり、精一杯だったりして余裕など全く持てませんでした。新人だからということでもかなり余裕のあるスケジュールを組んでいたのですが、ほとんど食いつぶしてしまいました。今年は去年と同じではいけません。決意と意識改革が求められています。

また2年目の今年から年俸制になりました。朝礼等で就職することが目標でなく、就職してからが自分を磨いていかなければならないと再三言われていました。年俸制

になり、さらにそのことを自覚しなければならなくなりました。また言いたいことを言えなければならなくなりました。管理本部研修のはじめに社長談話として転職のすすめを聞きました。正直自分には遠い話だと思っていたのですが、そうもいなくなりました。課題は山積みですが常に自分を磨き、自分自身の価値を高めていかなければと思っています。

#### 開発第1G 小林 孝之

私がSPECに入社したのは『「コンピューターが好き」で「マルチメディア・特にインターネットに興味があり」更に「今後発展するであろう情報処理産業に就職したい!」からです。』と95年の9月頃の面接の時に言ったのを思い出す(もちろん、就職超氷河期、どこからも内定が出てなく焦っていた頃の話なので、そのへんは・・・)。

なにはともあれ、SPECに入社してコンピューターとの驚きと格闘の日々が始まった。まず、最初にWindows95を立ちあげたときに最初の驚きがあった。今までTVのCMでしか見たことなかったものが、目の前で動き出したのである。おもわず「TVで見たのと同じだ・・・」と呟いてしまったのは言うまでもない。驚きは毎日のようにあった(1年経った今でも頻繁にあるが)。それ以上に専門用語とのバトルのほうに激しかった。研修の際に訳の分からない用語(デフォルト?フォルダー?)を立て続けに言われ、「宇宙人より難しいこと言ってるよ」というのが口癖だった。

そんな私も開発第1部に配属され、AF LAC営業グループの一員として業務に参

画することとなった。OJTで多くのことを学び、その中で最も重要だと経験から感じたことは「習うより慣れろ」ということだ。一つ一つ理解しながら業務をこなすよりも、業務をこなしていくうちに理解していくということだ。また、“素敵なProgram”の組みかたも教わった。“素敵なProgram”とは分かりやすいProgramのことである。つまり、メンテナンスの入れ易いProgramのことである。今も常に気を付けながら業務を行っている。

その後、10月より同じAF LACのARIS/3PC開発の業務に入った。それまでとは環境や言語が全く違うので戸惑ったが、スキルアップになったと思う。またこの業務では様々なこと(環境や言語以外のこと)を経験したので今後役に立てたい。

今年1月からはING生命保険会社に出向することになり、様々なことを学んでいる。特にING生命ではユーザーとの打ち合わせから、設計・開発まですべて1で行うので勉強させられることが多くある。

今年1年振り返ってみると、同期の人と比べ多くの業務を経験出来たことを幸せに思う。この経験を今後の業務に活かし、さらにスキルアップしていきたい。

## 新人レポート

入社から一週間を過ごして

下元 潤一

入社式から一週間、東京に来てから十日経ちました。この一週間の研修には自分にとって新しい体験も以前に体験した事のあるものもありましたが、新しい体験にはなるほどと思わせるばかりではなく、自分の常識と自覚の少なさを痛烈に感じました。

初日は「プロとしての自覚」という事がキーであると感じました。その一日の話の中で少し安直ですが年俸制についての話が最も「プロとしての自覚」を印象的にしていたように感じました。年俸制と聞いてはじめはスポーツ選手の様ででかっかいと思いましたが、しかし話を聞いているうちに、それは自分の責任の元で仕事をする「プロとしての自覚」が必要で実に厳しい制度であると思直しました。二日目には最初にも述べましたが、社会人としての常識の少なさもあり、ほとんどの事を新しく感じてしまいました。三日目は具体的な話に入り実感がましてくれました。またシステムの開発には多くの手順、人そして時間が必要である事も分かりました。四日目のWindows講習で実質初めてWindows 95を触りましたが、学校で使用していたX-window SystemのウィンドウマネージャーがWindows 95風であったこともあり以外と早く操作に慣れる事ができました。実質最終日の五日目のネットワーク関係の話は学校でも電子メールやNetscape Navigator等を使用した事があり、身近にあった話でした。しかし、マナー等を正しく守っていたかといわれるとそうではありませんでしたし、パスワードの扱いも意味を

持つパスワードを使っていたので良くなかったということも分かりました。

話題を変え、私生活に目を移しますと一人暮らしは初めての事で慣れない事が多く日々新しい発見や失敗を繰り返しています。今、最も苦労している事は日々の食事で、料理はほとんどした事がありませんでした。また、満員電車もまだピークではないという話を聞き驚いています。

最後に、この一週間で今までと違う将来への期待と不安が新たに出てきました。僕はまだこれらに対して正しい判断ができません。



せん。しかし、目指す先にはきっと「プロとしての自覚」があるのだと思います。今はただ真の意味で「プロ」になれるように、抽象的な表現になってしまいますが、頑張りたいと思います。

丸山 真悟

ついこの間まで夜型の生活をしていた自分にとって、入社式前夜は早く起きられるかが心配でなかなか寝ることができませんでした。入社式を迎えてからの一週間は、

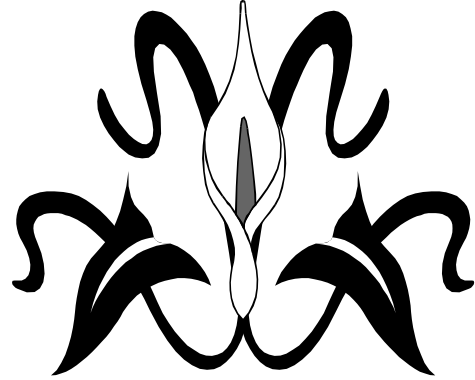
すべてのことが新しい経験で非常に短く感じられました。この研修期間中で社会人・一般人としてのマナーや、社内での基礎知識などの話を聞きました。それらの話を聞いて感じたことは、いろいろな面でまだまだ自分は未熟だということです。そこで、とりあえず現在意識的に実行しようと思っていることが三つあります。

一つ目は、挨拶をきちんとすることです。これは入社してから最も重要なことだと改めて認識しました。私は人と話すとき、時々ももゴモゴした口調になることがあります。特に祖父からは、物事をはっきり言いなさいと今でも言われ続けています。自分から挨拶して相手から返事がないことがないように大きな声ではっきりとした挨拶を心がけたいと思います。

二つ目は、時間の厳守です。つい最近、このことで学生時代の先輩に迷惑をかけたばかりなのでこれから十分気をつけたいと思います。とりあえず今は最低でも就業開始十分前までには入社し、遅刻することのないようにしたいと思います。その他の生活でも十分前行動を意識していきたいと思っています。

三つ目は、健康管理をしっかり行うことです。仕事のことばかり考えていた自分にとって、これはうっかりしていたことでした。まずは基本的な生活習慣を身につけるために、朝食を必ず食べるようにしています。その際あまり好きでない牛乳を飲み、果物も食べるようにしています。しかし課題もあります。それは、健康な食生活のパロメーターとされている一日三十種類以上の食材を取ることができないでいることです。これから生活する上でこのことを頭に入れるようにしたいと思います。

仕事は勿論、谷塚での寮生活もまだまだ不慣れです。今は一刻も早く寮生活に慣れて社内の先輩方や、新入社員みんなに溶け込みたいと思います。そして初心忘るべからずの精神で先に述べたことを忘れないようにしたいと思います。



---

吉川 涼子

スパックに入社して今日でちょうど一週間が経過した。この一週間、社会人としてのルールやマナーについての社会人講習、WINDOWS講習(WORD・EXCEL)、社内のシステム環境の説明、E-MALL等、様々な事についての研修をした。社会人講習は、ほとんどは頭の中では分かっている事だが、実際に行おうとすると難しいという事が分かる。私自身、これから先、実際にそのような場面に出会った時、“恥”をかくと思う(もちろん、そうならないように気を付けるが)。しかし、その様にして“恥”をかきながら、ルールやマナー等は、覚えていくものだろうと思った。

先週の今日は入社式だった。そして、入社する前の私は、緊張、希望、そして不安が入り交じっていた。もちろん、その中で一番大きいのはコンピュータ関係の仕事に対するようになるのだろうか、「新入社員の中でコンピュータを全然知らないのは私だけで、他の人達はみ

んなコンピュータに関して知識が多いのだろう」等、考え出したらきりが無く、不安に押しつぶされそうであった。しかし、諸先輩方のアドバイス、経験談等を聞いているうちに、大切なのは、「今まで（学生時代）のコンピュータの知識ではなく、これから先の“やる気”であり、また“がんばり”である」ということが分かった。先輩方の中には、コンピュータの事を何も知らなくてこの業界に入ってきて、現在、とても活躍している人もいる。今の時点ですでに、同期の中でも、コンピュータに関して“できる人”と“できない人”の差はあるのかも知れないが、この差を少しでも縮め、そして追い越せるようにがんばろうと思う。それと同時に、少しづつでもいいから、コンピュータに対しての自信が持てるように一生懸命勉強して行きたいと思っている。

今日（3/31）で、一週間の研修も終わりである。明日（4/1）からは各部署に配属になり、OJT が開始される。どこの部署で、どのようなプロジェクトに配属されるか、また社内での仕事なのか、客先に出での仕事なのか、まだ分からない。しかし、どの部署に行っても、仕事の作業場所がどこになっても、私のやるべき事はたった一つであり、がむしゃらにがんばるだけである。最初のうちは先輩方をはじめ、多くの人に迷惑をかけると思う。しかし、迷惑をかけた分だけ、いや、それ以上に自分の身につけた物の方が多くなるようにがんばろうと思う。

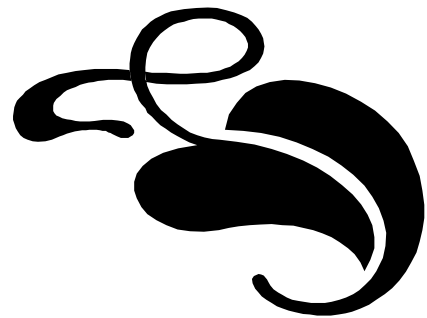
佐々木 誠

3月19日、私は社会人の一人として自立すべく生まれてから20年余りを過ごしてきた釧路を後に上京しました。

羽田空港に降り立ち、社員寮までの道の

りで見たビルの群れは、研修旅行で見たそれよりも数倍に膨れ上がり私を威圧するかのようには聳え立っているように感じました。また入社式までに5日の余裕を持ってこちらに来たのですが、身の回りの物を揃えるだけで時間が過ぎて行き、焦りを感じました。

3月24日月曜日、入社式当日の朝、入社試験以来大変よくして頂いている先輩に会社まで連れて行って頂きました。最近はずも覚え苦痛に感じる事も以前より少なくなった満員の電車も、やはり地方出身者の私にとって苦痛意外の何者でもありませんでした。



会社に到着し、緊張と不安のなかで入社式が進められ、その中で社長より頂いた祝辞の中で一番印象に残っているのは、「常にプロの集団である事を自覚し自信を持つ仕事をする事を心がけるように。」という言葉でした。以前にもこの言葉を「SPECTRUM」で拝見にした事はありますが、目前で実際にお話して頂くとその時よりもさらに、自分に対する厳しい環境を設定する事の必要性を実感するとともに、大きな責任感と緊張感が沸き上がってきました。

一週間の集合研修の中で多くの方々に社内システム環境やシステム開発工程の説明、顧客紹介、Windows講習、さらには社会人教育などをして頂き実感した事は、学生で

あった事がどんなに楽な事であったかということ。また学生から社会人へのいわば180度の立場の転換期にどれだけ早く気持ちを切り替えられるか、それができなければどんどん同僚たちに後れを取り、やがて自己嫌悪に陥るだろうということ。そして、自分の仕事をスムーズに進めていくには、何より人間関係がとても重要な事であるということ。さらに、自分自身が生き残っていくためには自分が動かなければいけないということ。

これから先、自分自身が会社にどのように貢献していけるのかわかりませんが、常に前進する事を意識して頑張っていこうと思います。

-----  
X X X X

入社をして一週間が過ぎましたが、月曜日から金曜日まで緊張の連続でした。特に入社式の日などは会社の雰囲気にも慣れてなく、周囲を見渡しても知らない顔ばかりで大袈裟ですけど呉越同舟の気分でした。しかし、日に日に接する方々の人柄のよさにそのような不安は悩んでいたのが馬鹿馬鹿しいくらい今では微塵もありません。しかし、会社の雰囲気に慣れ、それに対する不安は減ったといっても、仕事に対する不安は減るところか、日に日に募るばかりでした。なぜかというところ、最初のうちは、漠然とした仕事内容の説明ばかりで具体的な説明がないため、理解しづらく、難しいものに感じてしまったからです。そこで質問をしてわかりやすく説明して頂いて仕事内容の理解に努めました。その結果、漠然ではありますが理解できたつもりです。

この「仕事内容を理解したい」ということにこだわる理由というのは、私はただ将来に対する目的、目標もなく、会社に入社した訳ではないので自分がこれからしてゆく仕事のことをどうしても理解したかったのです。

話は横道に外れますが、情報、コンピュータ関係の話に疎い私にとって「WIN講習」、「社内システム環境説明」の講義はかなり重荷でしたが、「WIN講習」については先輩、同僚に手助けをしてもらいながら課題をこなし、何とか切り抜け、また「社内システム環境説明」については専門用語の飛び交う講義、資料も訳のわからない横文字のオンパレード、どうしようかと思いました。しかし、講義の最後に結局、私たちに伝えたいのは「各個人のID番号は誰にも教えない、個人の失敗、失態が会社全体の損害、イメージにつながる」ということであると聞いて安心すると同時に社会人として自覚をした瞬間でもありました。

私の中では、仕事のことを理解することがこの一週間の研修の中で最たる目標であったので、ある程度、理解できたということと、多少、甘えのあった自分を戒めるという意味でも有意義な一週間であったと強く実感しました。

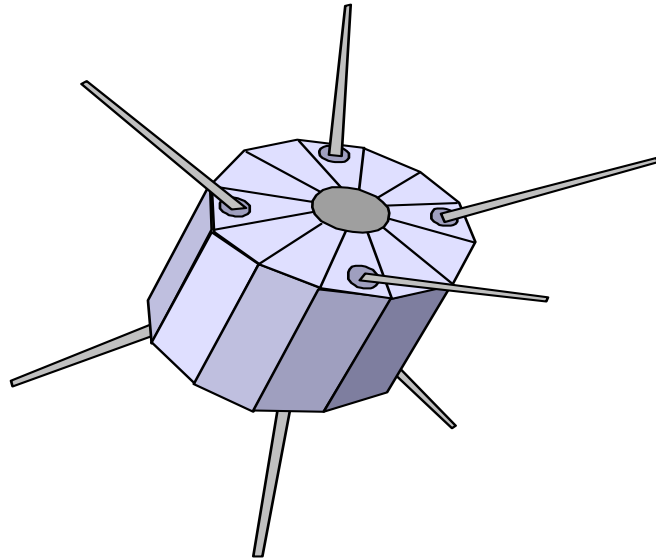
-----

## 植田 浩之

私がこのSPECに入社して、はや一週間で過ぎました。まず社会人になって始めに感じたことは学生時代とは違って時間を必ず守らなければならないことを実感しました。朝、起きるときの辛さが身にしみて分かったような気がします。今まで分かりませんでした。が父親はこれを35年ぐらい続けたと思うと頭が下がる思いです。これまでに、父親又は友人から言われていた時間を必ず守ることの大切さを気づかせてくれた気がしました。今までは、少々遅れても謝っていれば良かったことでも仕事上では許されないことであることがようやく分かったような気がします。そして、東京に来て思ったことは人が多いということつまり、朝の通勤ラッシュがすごいものだと感じたことです。仕事の上司がおっしゃるには4月になっていないのだからまだまだ空いている方だと言われましたが私にとってはこれで空いているなら4月になったら本当に通勤できるのだろうか不安一杯です。こういう時、学生であったらいいのと思うこともしばしばあります。しかし、いつまでも親の面倒を見てもらうのも情けないと思い頑張っていこうと思います。

また、こちらに引越して来て一週間ちょっと過ぎて生活にも少し慣れましたが、まだ住んでいる町に何があるのかはまだ分かっていないために迷うことがしばしばあります。学生時代には時間も沢山あったので一週間あれば何とかあったのですが、仕事をやっている以上そういう訳にはいきません。

こちらに来て自炊をしようと思いましたがあまりの台所の狭さに諦めずしかないものと思っています。また、研修中でしたが仕事が終わって自炊する気が起こらないのも事実です。「住めば都」と言うようになるまでにどれくらいかかるか分かりま



せんがのんびりやって早く慣れたいと思っています。

さて、研修中にパソコンを与えられWindows95上でWord, Excelを使って文章やグラフを作成しました。自分では、大学在籍中にパソコンでWindows3.1上でWord, Excelを使って文章やグラフを作成していたこともあるのでそんな苦もなく取り組めた気がします。逆に久しぶりにパソコンに触れられて楽しかったのかも知れませんが、仕事ではそのようにうまく大学での知識が通用することも少ないと思うので少し不安になってきます。

最後に、私が本当に社会人になったと思ったのはマナーや言葉づかいについてでした。研修中では、学生時代に分かっていたとは言え改めて認識した気がします。マナーや言葉づかいなど様々なことに対して再認識を促された気がしました。自分ではまだまだ

だマナーや言葉づかいができていませんし何も分かっていないと思いますが、まだ一週間なのでとすることを言訳をしない様に自分なりに頑張っていこうと思います。



田浦 清康

3月24日の入社式から一週間が経過しました。今までののんびりとした学生生活も終わって、24日の入社式を境に学生時代とは全く違った社会人としての生活が始まりました。24日、朝早く起き電車に乗り、入社式へと向かいました。初めての通勤はやはり楽ではなく、とても大変なことと感じられました。今までは朝は早くありませんでしたし、車で通学しているという生活でした。そういったのんびりし過ぎていた生活だったのでそう感じてしまったのかもしれない。

この日が他の新入社員のみんなや、先輩の方々とも初顔合わせということで、非常に不安で緊張していました。午前中の上社式から帰宅するまで、とても長く感じられました。次の日から新入社員研修が始まりましたが、研修を受けていくにつれ、これか

らは社会人なんだ、この会社で働いていくんだという実感ができました。

又、それと同時に社会人としての責任の重さというものも感じてきました。前々から解ってはいるつもりでした。まだ研修で話を聞いただけだというのに、これから本当に自分は社会人としてやっていけるのだろうか？きちんと仕事をこなしていけるのだろうか？新入社員のみんなや、先輩の方々とうまく打ち解けていけるのだろうか？など、数え上げればきりが無いほどいろんなことにたいして不安になってしまったこともありました。

研修期間を終えた今。そういった不安も無くなったとは言えませんが、これからはOJTが始まっていくわけです。

今までの集合研修とはまた違ったことをやっていくわけですし、今はもうとにかくやるしかないという気持ちです。これから新しいことばかりがおこっていくので、早く新しい環境に慣れていけるようにと思っています。私の社会人としての生活は始まったばかりです。この始まりの年を精いっぱい過ごして、一人前の社会人へ一歩一歩近づいていきたいです。

## 告知版

### 《入社おめでとう》

平成9年3月24日 下元 潤一  
丸山 慎吾  
吉川 涼子  
佐々木 誠  
X X X X  
植田 浩之  
田浦 清康

平成9年4月30日 西村 勝彦  
水谷 康行  
百瀬 茂樹  
平成9年3月31日 田中 邦裕 (SDBへ)

### 《ご多幸をお祈りします：退職》

平成9年3月31日 高橋 誠  
西澤 真  
荒井 禎朗  
森 悟郎  
堂前 征人  
山岸 潤  
佐々木千年  
幅崎 紀博  
阿部 隆行

### 《平成9年度行事予定：5月以降》

5月31日(土) 門間他4名 COMDEX 出発  
6月7日(土) 菊地コロンバス出発  
6月20日(金) 夏期賞与支給日  
6月23日(月) 株主総会  
9月1日(火) 年俸制自己目標面接開始  
9月19日(金) 創立記念日  
12月19日(金) 冬期賞与支給日 忘年会  
12月29日(月) 仕事納め

## 編集後記

新しい希望に満ちた年度が始まりました。完全年俸制の実施と言う価値観の大きな変革期を迎え、一部に不安や不満が表面化しました。17期は最高の制作売上でしたが、増収減益となりました。グローバル化、規制緩和の撤廃、老齢化の進行等は、必然的にローコストでかつより高度なサービスを要求してきます。入社式で講演戴いた千谷様の話は、間違いなくすぐそこまで近づいて来ております。日本がグローバル化の中でも、これまで同様に活躍するためには、それこそ各人が自己責任で対応しなければなりません。ただ残念なことに、無機質となりかね

ない、通信網の飛躍的な発展は我々情報産業人をしてますますコミュニケーションのとれない組織や社会を産み出しはじめています。

SPECはもう一度ベンチャーの原点に立ち返り、本物のベンチャー企業を目指さなければなりません。全員で知恵を絞って、自分のために真剣に取り組みましょう。労働の流動化に充分対応できる自己確立は、まさに自分達の二十一世紀へむけての大きな課題となります。古賀様、久田様の時を得た玉稿に、この場を借りて深く感謝申し上げます。(菊地紀)

SPECTRUM VOL15 NO.2 通巻45号

発行日 平成9年6月1日

発行人 菊地史郎

発行所 (株)システムプランニングアンドエンジニアリング