

# IT人材開発フォーラム

第 14 回  
「現場目線での新人 SE 教育」

議事録

日時：平成 23 年12月 2 日(金) 18 時 30 分～21 時 00 分  
場所：東京都品川区大井町「きゅりあん」

プログラム

1. 開会
2. あいさつ：フォーラムの趣旨について
3. テーマ：現場目線での新人 SE 教育  
話題提供者：石井 真司 氏
4. 質疑応答
5. 次回の連絡
6. 閉会

The logo for OICOS, featuring the word "OICOS" in a bold, sans-serif font. A small red square is positioned above the letter "I".

## 第 14回テーマ：現場目線での新人 SE 教育

話題提供者：石井 真司



### ■ 石井 真司 プロフィール

1985 年、IT 業界に転職、SE として活躍。主に、民需系のお客様を中心に SI やコンサルを担当 (SI 関連：写真現像所の工程管理システム、製鉄会社の設備管理システム等。ナレッジマネジメント関連：ロータスノーツを使ったナレッジマネジメントシステムの導入コンサル)。

1996 年、スタッフ部門に異動し、中堅社員研修、新人 SE 研修等のカリキュラムを開発し、講師を担当する。(情報漏洩防止対策、セキュリティ対策等の施策遂行も担当)

2008 年、株式会社オイコスのメンターを務める。

IT 人材開発フォーラム座長、NPO 法人日本交渉協会認定 交渉アナリスト1級

今回は話題提供者石井氏に人材育成担当時の体験談を語ってもらいました。

## ■ フォーラムダイジェスト

今日の参加者の人も新人時代にどんな研修を受けたかを覚えていない人が多い。  
なぜなら、それは教えてもらったことがどういう風にビジネスに繋がるかと言う事がぜんぜんイメージできないから。だから職場に来てから具体的に研修が必要であると思った。

例えば、新人育成を担当していたときに受けた質問は、  
「挨拶は誰にすればいいんですか？」  
「色の付いたワイシャツとか柄のついたものでも着ていいですか？」  
「研修と仕事が重なった時、どうしたら良いですか」など。

新入社員だとしても、自分の立場や役割を考えればわかることも聞いてくる。指示待ちと言うか、指示を伝えた通りにするというフォロワーが多くなって、「自分で考えて、判断する」ということを、どのように指導しようかと考えた。

## ● 挨拶、基本マナーについて

最初の新人に対する集合教育で、どの会社も挨拶は教えている。

挨拶は、みんなと一緒にいるときはできるが、いざ一人になったときにできない。職場で聞くと、80%以上の人が挨拶しているというが、一人一人見ていくと、あまり挨拶している感じがしない。10%くらい。後出し挨拶も自分が挨拶していると思っている。

そこで挨拶について、

- ・挨拶は大きな声ですること。相手に聞こえなければしたことになる。
- ・自分からするのが挨拶で、後出しは挨拶ではない。
- ・挨拶は誰にでもする。

と3つを定義した。エンジニアは、定義してあげると理解しやすい傾向がある。

### 挨拶が出来るようになる

- 職場アンケート
  - あなたは出勤時挨拶していますか？
    - 80%以上が している と回答
    - しかし、私が見た限り挨拶しているのは10%程度
  - このギャップはどうして??
  - 職場の先輩は手本にならない！！
- ☆挨拶を定義した(新人のために)

その他、道の歩き方やタバコの吸い方のマナーなどは会議室で教えても、外に連れ出して実地で言わないと体得できない。

### **社会人としての基本的なマナーを身に付ける**

- **付近住民からの苦情(新人に対する)**
  - 歩道幅いっぱい広がってダラダラ歩いていて邪魔
  - 通勤時たばこのポイ捨てをしている
  - 大声でしゃべりながら歩いていてうるさい
- **会議室で注意してもダメ**
  - 自分がその当事者であるという意識にならない
- **☆外に連れ出す(その都度注意する)**

また、人前でしゃべるのを苦手になっている人が多いし、議事録を書くことも、実際に経験させたいと思った。

### ●人脈づくりについて

それから、若い人達は人脈作りに意識を持っていない人が多いと感じた。人脈は勝手にできない。年取ったら自然とできるものでもなく、20代には20代の人脈作り、30代の人脈作りがある。会社の名刺持っていけば1回目は会ってくれるが、Win-Winの提案を意識して人間関係を作って行かないと2回目は会ってくれない。そういう事もやっぱり実際に体験しないとわからないもの。

### **外の風を知る**

- **社外の人脈を作る**
  - 新人は「人脈作り」に当事者意識を持っていない
    - 偉い人と仲良くなること???
    - 歳を取るとできるもの?
  - 相手も人脈を作りたいと思っている
    - Win-Winの人間関係を体験
    - NECさんはあっさりした人が多いですね(褒め言葉ではない)
- **☆社外の人と話をする機会を作る**

これらの課題を解決する新人育成の企画として実施したのが、企業訪問。

IT業界の中でも元気の良い会社にアポイントをとり、新入社員が企業訪問するという次から紹介する実地研修でした。

## ●新人育成企画～元気のいいIT企業を訪問

### 1. 新人と一緒に訪問先に移動する。

集合先で、タバコのマナー、移動中に歩き方(道に広がって歩かない、大声で話さない)など、訪問先企業前でガムを噛まない、など気づいた点を指導する。

訪問先企業の会議室での席の座り方(前の方から詰めて座る)。

**では、どうやって??**

<< 研修カリキュラム >>

- **社内研修**
  - 知識やスキルを勉強
    - SEとしての基本動作、心構え
    - 先輩談、幹部談
- **社外研修**
  - 元気のいい(業績のいい)IT企業を訪問
    - 社長や幹部の話聞く
    - IT業界の動向や訪問先の戦略聞く
    - 同年代の社員と交流する
  - お客様先を訪問
    - 自分達の先輩が作ったシステムを現場で見る
    - お客様の期待(こちらに対する)聞く
    - 同年代の社員と交流する
- **本音を語り合う場も重要**
  - 懇親会(呑み会)
  - 旅行など

### 2. IT企業訪問

#### ●訪問先企業の方と、名刺交換をする

外に出て、実際にやってみないと分からないことが多い。上手く出来なかったときは、事前に練習しておくべきだと思わず。それが本気で学ぶきっかけになる。名刺交換もそのひとつ。

#### ●訪問先会社の企業戦略を聴く

訪問先企業の方にその会社の企業戦略を話してもらおう。その際、必ず向こうから弊社のこういうこと知っていますかとか質問をしてもらおう。しかし、新入社員は大抵、答えられない。そこでやっぱりお客様のところに行く時には、情報、例えば社長の名前くらいは知っておくべきだと気がつく。質問に答えられないと事務局としては冷や汗がでるが、実際のビジネスシーンでみっともないことになるより、ここで恥かくくらいで気がつけばいい。

#### ●訪問先企業の人を前にして自分たちのプレゼンをする。話すテーマは「なぜこの会社に入ったのか?」

自分のことだから誰でも言えるテーマ。人前で話す練習になる。

自分たちの会社と調子のいい会社、元気な会社では、自社を志望した理由は全く違うので、刺激になって面白い。これは社内では絶対に出来ないこと。

### 3. IT 企業訪問後

#### ●感想文を書く

実際に感想文を書かされると、ここはこうして欲しかったとか、できればこういう会社に行きたかったとか、そういう要望があげられる。ここで気づいてもらわなくてはいけないのは、「こうして欲しい」と思ったなら、自分で企画しなさいと。それを繰り返していくと、だんだんそういう感想って出なくなる。そうすると研修の後、アンケートの書き方とか変ってくる。研修の評価をしにきているのではなく、自分にどう活かすかと言う事を考えながら受講しなくてはならないとスタンス、自覚が生まれた。



#### ●研修終了後、懇親会

懇親会は訪問先の人と一緒に、新人全員集まって行きます。新人同士の交流で、こういう所で仲良くなっておくと、ビジネスで自分が担当する1年後2年後など、チューニングで困った時などに、役に立つ事もある。人脈の一步にもなる。

後は実際にどれだけ挨拶が出来るようになったかなど、一人一人について回ったわけでは無いので、このやり方の効果はわからない。しかし、彼が2~3年目になって、後輩とかついたときに「自分で考えろ」と同じ事を言っているところに随分と遭遇した。そうやって遺伝子のように受け継がれていけばよいと思います。

今回一つの新人育成事例としてお話をさせていただきました。ありがとうございました。

以上