

探訪

ニアショア開発の
旗手として躍進を続ける

株式会社 シアンス

代表者 野口 一則
所在地 新潟市中央区
創業 1989年
社員数 53名
資本金 3,600万円
事業内容 システムコンサルティング、
システム開発、Webサイト
制作



「当社は長年ワークライフバランスの向上に取り組んでいます。社内環境の整備を行なうことで社員のモチベーションを維持し、安心して長く働ける会社をめざしています」と語る野口社長

ワークライフバランスに配慮した社内環境の整備により築いた人材力を武器に、躍進を続ける株式会社シアンス。

その具体的な取り組みなどについて、野口社長からお話をうかがいました。



株式会社シアンス本社オフィス

御社の設立からの経緯について お聞かせください

私は大学卒業後に外資系の大手コンピューターメーカーに勤務し、お客様に自社のコンピューターシステムの導入を提案し、販売をする仕事をしていました。その経験を積むに連れ、メーカーの販売目線ではなく、お客様の目線でコンピューターを経営に有効活用できる仕組み作りをしたいと強く考えるようになり、1989年に独立して当社を設立しました。

独立した当初は身一つで、社員も顧客もいませんでしたが、以前から関係あった日系のコンピューターメー

カーから社員研修の依頼が入ったことがきっかけとなり、最初の数年間は営業やシステムエンジニアに向けた研修講師と研修用の教材制作を主要業務としていました。当初のオフィスは、講師として全国各地を飛び回るのに都合の良いように新潟駅に近いビルに置いていました。

その後、システムコンサルティングとシステム開発の取扱実績を増やしていき、設立3年目にオフィスを現在の新潟市中央区万代に移転しました。

10年ほど前から新規事業としてWebサイト制作を開始し、現在の事業体制となりました。



▲社長と業務打ち合わせの様子

◀同社のオフィス内の様子

事業の内容をお聞かせください

当社はシステムコンサルティング、システム開発、Webサイト制作の3つの事業を行なっています。

システムコンサルティング事業は、お客様の現行システムを調査分析し、課題を明確にしたうえで、最適なシステム化の提案を行ないます。そして、システム開発と導入支援、有効活用をサポートを一貫して行なっています。お客様は県内の企業が中心となります。

システム開発事業は、自治体向けシステムや県内外のお客様から製造・流通システムなどの開発を受託しています。近年では首都圏のお客様からのニアショア開発に注力しています。

Webサイト制作事業は10年ほど前から新規事業として開始し、これまでに県内の企業や自治体を中心に200社ほどの実績があります。制作チームは18名の若手メンバーを中心に県内では圧倒的なマンパワーを持ち、地域ナンバーワンを目指しています。

御社で取り組まれているニアショア開発についてお聞かせください

3年ほど前から新規事業としてニアショア開発の取り組みを進めています。ニアショア開発とは、首都圏の企業が国内の地方のシステム会社に開発を委託する方法のことです。これまでは中国やベトナムなどIT技術者が豊富な海外へのオフショア開発が主流でした。

しかし、中国などは経済成長が続き、人件費等が高騰してきていること、また、日本に比べて成果物の品質の悪さが問題視され始めています。そこで、近年は海外のシステム開発会社に委託するオフショア開発よりも高い品質が期待できることなどからニアショア開発の需要が高まってきています。

当社がニアショア開発に取り組んだ大きな目的は、当業界ではセキュリティ重視の観点から一般的になっている派遣型のシステム開発に多くの課題を感じていたためです。お客様が首都圏の企業の場合は、社員を首都圏に長期派遣しなければならず、社員の生活面や住居費などのコスト面で負担が生じます。

一方、ニアショア開発の場合は、システム開発の工程を新潟に持ってきて作業できるため、社員は新潟で安心して働くことができ、コスト面の負担解消にもなります。このように従来の派遣型のシステム開発からニアショア開発に切り替えることで、社員の労働環境の改善ができるのです。

さらに、当社は継続取引ができることで経営も安定します。また、首都圏の企業にとっても、IT技術者を安定的に確保ができ、低コストという地方での開発メリットを享受できるなど、双方に大きなメリットがあり、継続的にWin-Winの関係を築くことができます。

ただし、ニアショア開発は機密情報を含むシステムの一部を切り出して、外部で作業することから、セキュリティ対策の要求レベルが非常に高く、相応の社内環境の整備が必要となります。



▲ワークライフバランスに向けたミーティングの様子



▲社内懇親会の様子

当社では、現在と同じビル内の8階から10階に本社オフィスを移転改装し、セキュリティーに万全を期しました。取引を開始する前には必ず取引先の役員クラスが社内のセキュリティ環境の確認に来られますが、その都度、高い評価をいただいています。

また、当社は社員50名ほどの小規模な企業ではありますが、小規模だからこそトップが先頭に立ち、ニアショア開発に賭けているんだという社内の共通認識と熱気があり、これがお客様に伝わることで高い信頼を得られています。

一般社団法人日本ニアショア開発推進機構では、プロジェクト遂行力や顧客対応力、エンジニア力、セキュリティーなど50項目の基準を満たした企業を認定する認定ニアショアベンダー制度を実施しています。当社は2016年に全国で12社目、県内では初の「認定ニアショアベンダー」として登録されました。さらに、今年9月に同機構が初めて開催した「ニアショアアワード2018」でも選定企業として表彰されました。

ワークライフバランスに長年取り組まれています、その内容をお聞かせください

IT業界は技術者不足等で長時間労働がつきものと言われていています。当社も以前は、長時間労働が常態化し、社員が肉体的にも精神的にも相当疲れている状態が続いていました。この状況に非常に大きな危機感を

持ち、12年ほど前から経営上の最重要課題と位置づけて、社員のワークライフバランスの実現に向けて「働き方改革」に積極的に取り組んできました。

その一つが長時間労働の抑制です。深夜労働と休日労働を原則禁止し、やむを得ず休日勤務をする場合は、必ず振替休日を取得するルールを設けました。また、有給休暇の取得奨励を全社員へ定期的に発信しました。これらの取り組みにより、現在は深夜労働と休日労働は皆無となったほか、有給休暇取得率は70%程に向上しました。社員も時間的制約を意識し、より業務効率を上げることや生産性を向上させるようになってきました。

また、11年前にシステムエンジニアとWebデザイナーの職種に裁量労働制を導入しました。社員は上司から与えられた仕事を自分の裁量で実行でき、仕事と家庭生活を柔軟に両立できるようになりました。この取り組みで各自が仕事を効率的に行なう意識がさらに高まり、平均労働時間は大幅に減少しました。また、社員は保育園への子供の送迎や授業参観、趣味の時間のために夕方早めに退社するなどプライベートの充実が図れるようにもなりました。

これらの取り組みが成功しているのは、根底には社員が「困った時はお互いさまの精神」で協力し合う社内風土が出来上がったからです。これは経営トップである私が「働き方改革」の実現に向けて強い気持ちで取り組んできたことで、社員全員にその思いが浸透し、社員が主体性を持って取り組んできたことの結果だと思っています。



▲在宅テレワークに取り組む『イクボス』の社員



▲スリランカ国籍のシステムエンジニア（中央）を囲んだ業務打ち合わせの様子

イクメン支援にも積極的に 取り組んでいますね

育児休業制度や育児のための短時間勤務について男女問わず取得を奨励しています。特に男性の育児への参加を積極的に促すイクメン支援に力を入れています。今までに2週間程度の短期間から最長で1年2カ月の育児休業を取得した男性社員もいます。また、現在、育児のための短時間勤務制度を活用している社員は2名いて、そのうち1名は男性社員です。

6年前に総務省のテレワーク導入モデルに応募し、「イクメン社員のワークライフバランスの実現」というテーマで子育て中の男性社員2名（管理者と一般社員）を対象とした在宅テレワークを試行しました。テレワークはICT（情報通信技術）を活用して、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方ができるものです。試行した結果、管理者と対象社員との信頼関係を保ち、社内とのコミュニケーションを十分に取ながら進めることによって、システム開発やWebサイト制作では十分に効果を発揮できる働き方であると確認できました。

今後、テレワークは子育て世代ばかりではなく、親の介護が必要な中高年世代での活用が広がると思います。当社では、テレワークが必要な社員が出てくれば、積極的に活用していきたいと考えています。

今後の展開についてお聞かせください

ITの裾野がどんどん広がっているので、常にアンテナを張りながら、新たな取り組みを展開していきたいと思っています。その一つとして海外への展開や海外の人材活用を始めています。

今年の6月に、南魚沼市にあるグローバルITパークから紹介を受け、スリランカのIT企業と業務協定を結びました。同社に所属するスリランカ国籍のシステムエンジニアから当社に2年程度出向してもらい、日本での開発の仕方を学んだ後に、先方の企業と当社との業務の橋渡しをしてもらいたいと考えています。この女性社員はスリランカの一流大学を卒業した優秀な技術者ですが、国内での技術者不足のなか、優秀な人材の確保という面でも今後期待が持てる取り組みです。

もう一つは、ニアショア開発を強化することです。今後ニアショア開発のボリュームを拡大させ、地元のIT企業とも協業しながら一緒に取り組んでいきたいと思えます。こうした取り組みが県内のIT業界の発展につながり、地元の雇用創生にも寄与できればと考えています。

取材後記

社長のお話から、ワークライフバランスを社内に根付かせるためには、社長が経営課題としてトップダウンで本気で取り組むことと、社員がお互いに思いやりを持って主体的に動くことの両面の取り組みが大切なのだと感じました。

（聞き手：小田、久住）