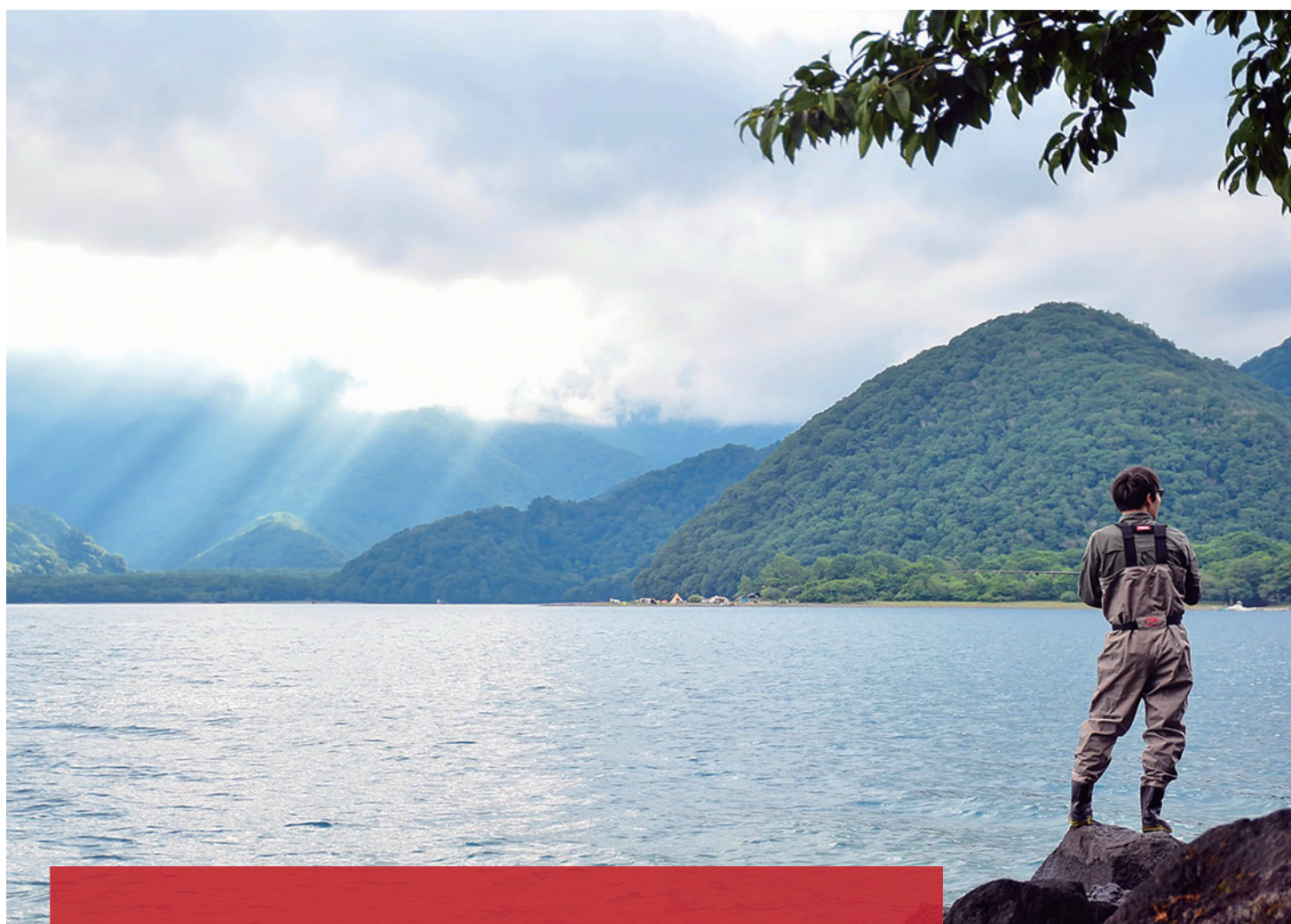


sgSquare



CONTENTS

九州ソフタス 全社員集会…… 2

新ビジネス研究会&マーケティングWG 活動報告…… 9

経営勉強会「世界の人口動態」…… 11

キャリアアップストーリー __ SVC 木曾義隆…… 23



新規事業計画や新しいことへの取り組みには
「考え続ける」ことが非常に重要

2024年7月全社員集会

九州ソフトス

文：九州ソフトス 阿部 健、広田 みなみ

7月6日、九州ソフトスでは恒例の全社員集会が熊本・福岡をTeamsで接続しての開催となりました。

今回は、過去最多の来賓に参加して頂きました。

- ソフトス 代表取締役 田口 正則様
- 北陸ソフトス 代表取締役 角丸 英樹様
- ソフトス 取締役 白井 丈二様
- ソフトス 執行役員 藺山 恒久様
- ソフトス 基盤開発部長 廣瀬 進太郎様
- ソフトス R&D戦略部長 山根 智之様
- ソフトスバリューコネクト 執行役員兼基盤開発部長 丸山 良太郎様
- ソフトスバリューコネクト 執行役員兼システム運用部長 真鍋 健志様
- ソフトスバリューコネクト 経営企画部長 橋本 進二様
- 北陸ソフトス インフラソリューション部長 山本 大輔様
- 北陸ソフトス インフラソリューション部課長 西村 伊三生様



阿部 健



広田 みなみ

■ 全社員集会

II. テーマ



きょうそう³

共創：異なる立場の人が協力して、新たな価値観などをつくり出す

協創：それぞれの価値観や個性を認め、新たな仕組みを生み出す

競争：コンペティションにより、互いに研鑽し結果を残し成功体験を得る

今回の全社員集会のテーマは「きょうそう³」(共創、協創、競争)です。昨年までは、熊本会場、福岡会場それぞれでグループワークやチームビルディングなどを行ってきましたが、今年は初の試みとして、1月の全社員集会でディスカッションしたテーマ「IT先進国エストニアの報告を受け、我々は何を取り組むべきか?」を引き続き半年に渡り、各グループワークチームで話し合った内容を発表しました。

新入社員紹介

初めに、2024年1月以降に入社した4名(徐、福本、藤寄、笹)の新入社員の紹介を行いました。

瀧澤社長挨拶

続いて、会社からの報告として、瀧澤社長より、2月28日よりソフトスバリューコネクトの代表取締役社長を兼任することになったこと、阿部執行役員が取締役を兼任することになったことから、グループ間での連携がとりやすくなった旨の情報が共有されました。

また、次期中長期の概要説明として、社員の可能性を最大限に引き出し地域社会に貢献していくというビジョンや、社員数増加と売上倍増を目標とする計画が発表されました。



セキュリティ研修

長谷川部長より「生成AIについて」「直近のインシデント」「セキュリティエリアについて」「気をつけるセキュリティ事項」「SNSの運用規定について」の説明を受け社員が新たな規定や、昨今利用が高まっている生成AIのセキュリティについての認識を深めました。

ハラスメント研修

平岡主任より「ハラスメントの意味」「職場におけるハラスメントとは?」「ハラスメントに関する動画視聴」の説明を受け、社員からも様々な質問が飛び交い、ハラスメントについての知識を深めました。



eスポーツ同好会からの発表

石原社員から活動についての報告があり、参加者募集が周知され、【ソフタス】ファーストストライクPVを視聴しました。また同時に山根部長による動画が、YouTubeで公開されることになりました。

ソフタスグループが運営する YouTube チャンネル:

https://www.youtube.com/@softas_group

ソフタスグループ e スポーツ同好会ファーストストライク!:

<https://www.youtube.com/watch?v=JjJ9pipku0s>

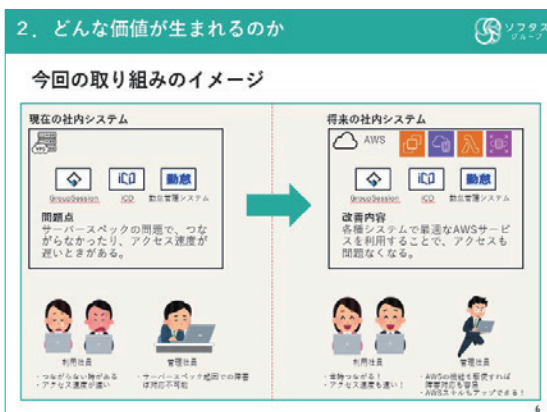
休憩を挟んで、グループワークについての発表説明とBIPROGY FORUM 2024にて発表を行った内容などの報告が、吉澤社員からありました。

グループワーク発表

次のテーマはグループワークの発表です。2024年1月の全社員集会のディスカッションテーマである「IT先進国エストニアの報告を受け、我々は何を取り組むべきか?」での学びを半年かけてアップデートし、各チームで成果発表を行いました。今回は熊本・福岡の2拠点でそれぞれ発表を行いました。

グループワーク発表(熊本)

熊本Aグループは、「できる! AWS」について発表しました。エストニアの事例から、「小さなことからコツコツ改善しよう!」というところから、社内システムの改善につなげ、その先の業務にもつなげるという内容の発表となりました。クラウド案件による実績だけではなく、社内システムをAWS環境に移行することで、クラウド技術の習得にもつながり案件獲得につながるのではないかとこの観点での発表でした。社内質疑ではスキル習得などについて意見も出るなど、盛り上がる内容となりました。



I. 企画概要 - 企画内容 -

企画名： 社内向けのキャリアプラン & 業務マッチング最適化システム

このシステムでやりたいこと

社員のスキルを可視化することで、次の項目を実現させたい！

- (1) キャリアプラン実現のサポート
必要なスキル・資格の取得促進や、アドバイスを受けることで、社員に合った理想的なキャリアプランを実現する。
- (2) 現場配属ミスマッチの減少
システムが適切な現場配属を提案することにより、配属のミスマッチが減少し、離職リスクの減少につながる。
- (3) 上長からの効果的な指導・支援
個々の社員のスキルやキャリアプランを把握できるため、個人面談の質が向上し、社員への効果的な指導や支援を可能とする。

ソフタスグループ

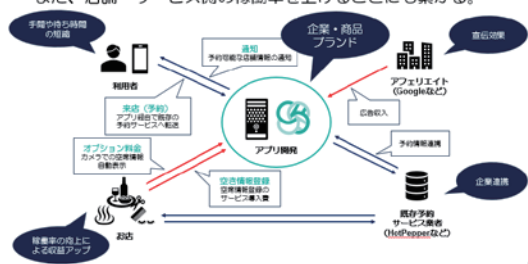
4

熊本Bグループは、「社内向けのキャリアプラン&業務マッチング最適化システム」について発表しました。まずは、データベースに社員のスキルと経験を登録し、各現場で必要なスキルを可視化。自身の不足しているスキルが洗い出されることで「やるべきこと」を明快にし、資格取得へのモチベーション向上を図り、キャリアプラン創出のサポートが可能になるシステムを作る。また、システムを利用することで個人面談も内容が充実し、スキルに適した現場へのマッチングで社員の抱える不安感を軽減し、離職リスクを減らすことを目指すという内容となりました。

2. 生み出される価値

利用者に対して予約可能な店舗・サービス情報を開示することで予約の手間の削減、待ち時間の短縮を行う。

また、店舗・サービス側の稼働率を上げることにも繋がる。



ソフタスグループ

8

熊本Cグループは『『今、出来ること』をお知らせするリアルタイムガイドブック』について発表しました。Hotpepper、食べログ、GoogleMAPの予約機能など店の予約サイトは多くあるが、急な予約には対応しておらず電話する必要があるため、空き状況（空き時間）の可視化と、専門性を廃して多くのジャンル（のお店）の予約を行えるサービスを組み合わせたサービスの作成を提唱しました。

2. どんな企画なのか？

九州ソフタスは、「動物との共存」で「獣害被害を減らします」



ソフタスグループ

6

熊本Dグループは、「やまゑおかえり」について発表しました。エストニアの事例から「発想を変えて行動する」に焦点を絞り、鹿やイノシシによる農作物の被害地域に鹿やイノシシに反応するセンサーを設置し、センサーに反応があった場合において「対策ドローン」を自動で出動させ、音や匂いでの追払いや、逆に匂いやエサでのひきつけを行うことで新たなエサ場に誘導し獣害を減らし、「生態系への配慮と新たな共存方法」を実現しようとする内容でした。

II. どんな企画なのか

1. 企画概要

誰もが手軽に受講できるIT塾を開講し、新規事業として展開

- (1) デジタルを利用する一般向けに、IT基礎知識・情報リテラシー・デジタル社会へ対応するための情報を提供し、共有できるコミュニティを構築する。
- (2) デジタルを提供する将来のエンジニア向けに、実践に即したスキルやノウハウ等、高度な専門スキルを提供する。
- (3) シニア向け、高齢化社会（100年時代）における将来の人口減少対策として今からできるリスクリングと働き方、働く場を構築する。

- (1) 雇用の持続性を向上させる、デジタル化
デジタル化により、業務効率化が進み、生産性向上が期待される。また、デジタル化により、業務の自動化が進み、コスト削減が期待される。
- (2) 労働者の生産性を向上させる、デジタル化
デジタル化により、労働者の生産性が向上し、業務効率化が進む。また、デジタル化により、労働者のスキルアップが期待される。
- (3) データの活用と最大限に活用する、デジタル化
デジタル化により、データの活用が進み、業務効率化が進む。また、デジタル化により、データの活用が期待される。
- (4) 安全・安心の確保と生産性の向上、デジタル化
デジタル化により、安全・安心の確保が期待される。また、デジタル化により、生産性の向上が期待される。
- (5) 人にやさしい、デジタル化
デジタル化により、人にやさしい環境が期待される。また、デジタル化により、生産性の向上が期待される。

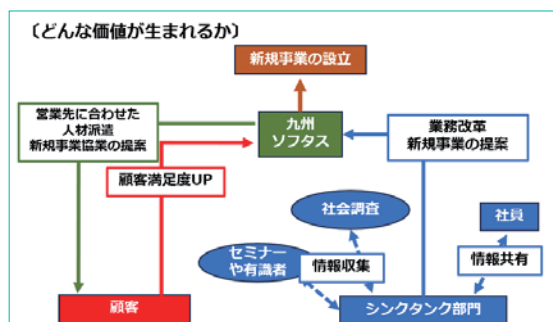
ソフタスグループ

4

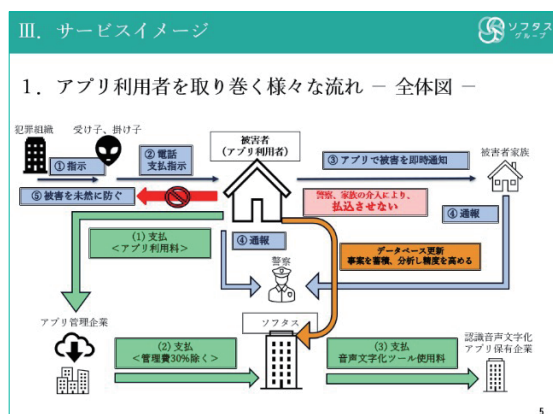
熊本Eグループは、「気軽に学べる 実践！IT塾！」について発表しました。基本的な知識の座学ではなく、実践に即したスキルを学ぶことができるIT塾を開講（社内有識者が講師となる）し、新規事業として展開し受講者の囲い込みによる将来のIT人材確保を狙い、シニア層のリスクリング環境を提供することで、労働人口の枯渇解消にも貢献し将来を見据えたITビジネスの基盤を継続して提供することにつながると考えられる内容でした。



熊本Fグループは、「ドローンによる自動運転配送を活用した買い物支援システム」について発表しました。電話やアプリで商品を注文すると、近くのドラッグストアから、即時に自宅まで商品を届けるシステム。ドローンによる自動運転配送を導入し、買い物困難者の支援及び配送にかかるコストの低減を図り将来的にドローン配送の普及をリードし、大きな収益を獲得するという内容でした。



熊本Gグループは、「シンクタンク部門の設立」について発表しました。社会の動きやデジタル化の最新情報を収集し、収集したデータをもとに経営陣へ業務改革や新規分野への参入などを提案する。また社員同士の情報共有の見える化（管理職者以外の社員も見えるように）を図り、他の現場がどのような技術を欲しているのか、またその技術を持っている社員がいるのかが明確にかつ迅速にわかる仕組みを構築するという内容でした。

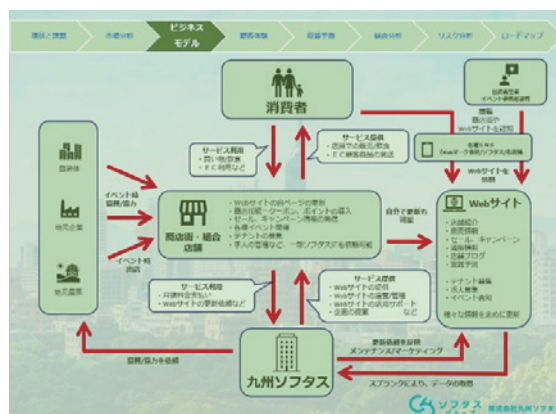


熊本Hグループは、「振り込め詐欺を未然に防ぐためのスマホアプリ」について発表しました。日本の高齢化が進行し、振り込め詐欺被害が年々増加している現状がある。犯罪が組織化し、大規模になりつつある現状（組織力）をアプリケーション（技術力）で打ち勝ちたい。東京一極集中が進行し、地方に家族（老人）を残している人が多くおり、残した家族への心配と、ストレスを日々抱えている。そのストレスから解放されるため、スマホアプリに課金するユーザーをターゲットにしたいという内容でした。



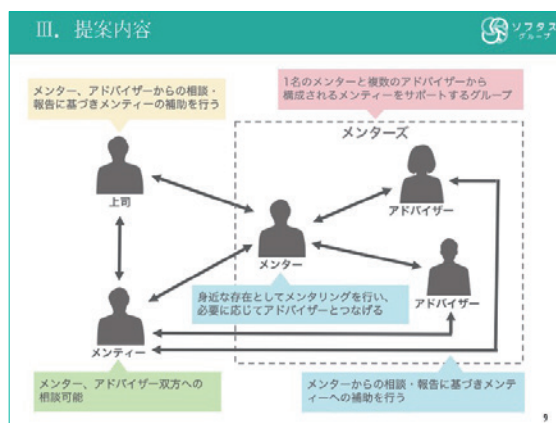
熊本Iグループは、「企画創出を常態化させる」について発表しました。アイデアがあってもそれを形にする力がなかっただけと考えれば、それを一緒に取り組める組織ができることで、企画化に繋げるチャンスは広がると思われるため、新規事業に繋げるためには、まずはアイデア・企画の数を大幅に増やしていくことが必要不可欠であり、これを企業文化にしていくことは、それを体現しスキルが身に付く社員にとっても会社にとっても有益であるという内容でした。

福岡Aグループは「商品販売の自動化」について発表しました。エストニアの事例から多様なシステムについて着目し、実店舗に足を運んでもらうことを目的としたシステムを企画しました。チャットボットを活用した商品説明や値引きサービスを組み込んだ内容で、質疑も大変盛り上がりました。



福岡Bグループは「商店街をターゲットにした地域密着型ショッピングモール化」について発表しました。エストニアの人口規模と久留米市の人口規模に着目し、商店街を活性化させるための施策を提案しました。商店街の課題に対する解決策についてマーケティングを活用した内容の発表となりました。

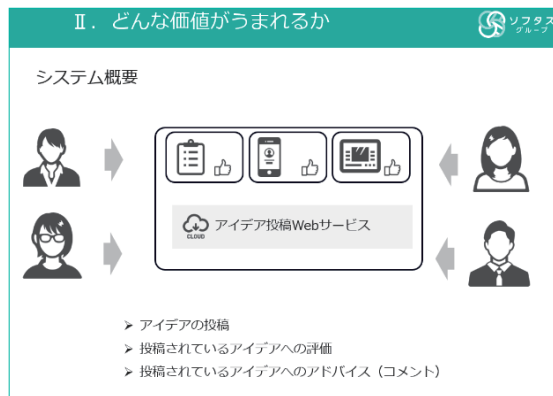
福岡Cグループはエストニアでの若手人材流出の事例に着目し、「メンターズ制度の導入」をテーマに発表しました。エストニアの多様なシステムやIT化促進施策に注目が集まる中、人材育成制度に視点を向け、新人をターゲットとし長期的に活躍できる人材育成を目的としたメンターとアドバイザーからなる「メンターズ」を提案しました。九州ソフトスの人材育成制度としても今後強化していくべき内容です。



福岡Dグループはエストニアと熊本県のGDPの規模感が同じであることに着目し、「熊本県の人口減少地域を対象とした学校教育のIT化アプローチ」について発表しました。人口減少地域の学校におけるIT環境の整備やICT教育への取り組みについて説明しました。質疑の中で、熊本の第1システム運用部が熊本県内の学校におけるIT環境の整備について既に取り組んでいることが言及されました。

福岡Eグループは「ビジネスコミュニケーションとしての英語力向上」をテーマに、英語力向上の必要性和教育制度について発表しました。システムに関する専門用語やドキュメントでは英語がスタンダードであり、ビジネスコミュニケーションでも英語が必要であると感じている方が多いことでしょう。質疑の中では、日本の英語の発音が独特であり、伝わる発音にするための研修制度が必要とのコメントもありました。

- 6



福岡Fグループは「チャレンジ精神の向上」をテーマに、潜在しているアイデアを発掘し、匿名によるチャレンジができるようなシステムについて発表しました。社内起業制度の実績がなく、チャレンジする機会が少ないことから、アイデアを気軽に共有できるWebアプリを作成し、紹介しました。ブロックチェーン技術、NFTを使用して作成されたとのこと。



福岡Gグループはエストニアのシステムの利便性に着目し、社内システムを対象とした「シングルサインオンの導入」について発表しました。実際に利用している社内システムの課題感から、利便性やセキュリティ面の向上を目的として提案しました。

福岡Hグループは「ゴルフ用の補助グラス」をテーマに発表しました。ゴルフ好きな人が喜ぶ、補助グラスを通じて的確な情報を表示することでゴルフのプレイを手助けする内容です。

I. 企画概要

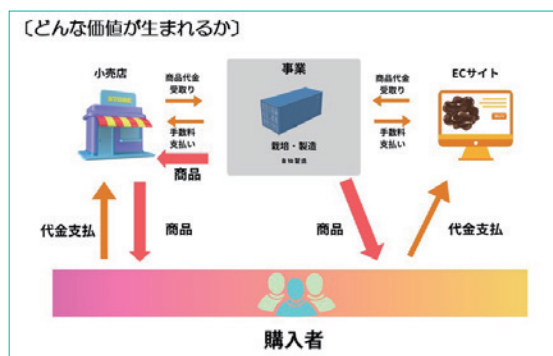
エストニアの発表を聞き、失敗を気にせず、新たな技術やアイデアを生み出すことが必要と考えました。

※イメージ

この企画は、既存のゴルフアプリを一歩進め、世の中に出ていないアプリを作れないものかと思い企画しました。

既存のアプリでは、スマートフォンやスマートウォッチで表示するものはありますが、この企画のアプリでは、自動的にARグラスにコースマップや距離、打つ方向、クラブの種類のアドバイスを表示することで、ゴルフを快適にプレイすることをサポートします。

福岡Iグループは「コンテナできくらげ栽培」をテーマに、日本国内での生きくらげの需要とコンテナでの省スペース栽培の取り組みについて発表しました。意外なテーマに質疑が大変盛り上がりしました。



全グループ発表後、東取締役より総評をいただきました。「成果発表お疲れ様でした。発表の中には面白いアイデアもありました。1月の発表を受けて半年間にわたり取り組んだ活動でした。ビジネスにおいてはアイデアだけでなく販路やマネタイズが重要で、大変難しいものです。新規事業計画や新しいことへの取り組みには『考え続ける』ことが非常に重要です。今回の取り組みで終わらせることなく、今後も考え続けてほしいです。」

同じディスカッションテーマをベースに各チームで取り組みましたが、技術や制度など着目点がそれぞれ異なり、様々なテーマに派生した発表内容となりました。他チームの発表と質疑を通じて多様なアイデアと新しい気付きが得られたのではないのでしょうか？ 今回の取り組みを通じて得たことを、現場業務や私生活など様々なテーマで活かしていきましょう！

■ 懇親会

全社員集会が終わり各会場で移動し懇親会を開催しました。熊本会場では、多くの来賓の方と社員が交流を図り、業務についてなどの意見交換を盛んに行っている光景が印象的でした。

懇親会のため、様々なイベントなどはありませんでしたが、その分テーブルでなかなか会うことのできない社員同士が交流を深めていきました。

来年1月には全社員集会と新年会が予定されていますので、各グループの方々のご来場をお待ちしております。

福岡



熊本



WG 活動報告

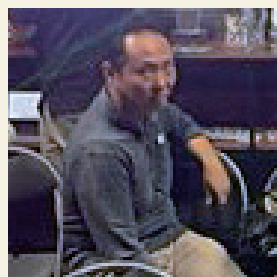
新ビジネス研究会&マーケティングWG —— 新ビジネス立ち上げに参加を ——



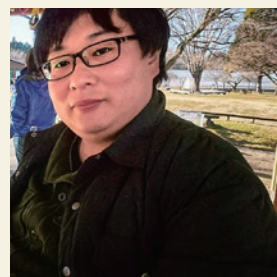
小島 慎哉



高瀬 隆行



船野 正史



山崎 貴史

■ はじめに

皆様こんにちは、新ビジネス&マーケティングWGです。

この度はsgSquareのスペースをお借りして、私たちの活動について紹介させていただきます。

我々の活動を知って頂き、少しでも興味を持って頂けたら幸いです。

■ 初期のテーマと活動について

既に過去のsgRoomで紹介させていただきましたが、私たちは現在、R&D戦略部と連携しながら「昆虫食」についての事業化を目指しています。

しかし、最初から昆虫食に活動内容が決まっていた訳ではありません。

立ち上げ当初はメンバー内で実施したい「新ビジネス」のアイデアを様々に出し合いました。

代表的なアイデアとしては以下のものです。

- ペット向け通販（EC サイト）を立ち上げ、本社待機メンバーの稼働を作る
- ケア施設向けのスターシステムの構築提案
- 就労に不安があるプロのeスポーツプレイヤー向けの日本初実業団運営

他にも多くのアイデアが出されましたが、ソフタスの経営目標にも掲げられている、

「社員の豊かな生活」

「社会的信頼の獲得」

「社会貢献の実現」

に沿ったアイデアを研究することになり、その中で候補となったのが以下の2テーマでした。

「社会貢献」

「楽しいを仕事に」

「社会貢献」については、「実家が農家だが、専業農家では家族による人手でフォローする部分が多く、この人依存の問題を解消する農業ITに取り組みたい」との意見が出され、農家向けIoTサービス事業を目指すこととなりました。

「楽しいを仕事に」については、「キャンプが趣味のためキャンプ向け新ビジネスを立ち上げたい」とのことでキャンプ事業について考えました。

この時点では「昆虫食」というアイデアはまだ出ていませんでした。

■ 新ビジネス立ち上げへ(昆虫食への発端)

では、なぜ「昆虫食」というテーマに至ったのかをお話しさせていただきます。

「キャンプ向けビジネス」については、メンバーが次第に減り、取り組み自体が消滅してしまいました。

「社会貢献」については、メンバーの実家が農家であり、以下の問題が発生していました。

体調不良によるビニールハウスの空調機（暖房）の切り忘れに伴い収穫野菜が全減

台風襲来による数か所の水源閉め忘れに伴い収穫野菜が減少

これらの被害に対して、

これって自動化できるのでは？

身近な農家の力になれることはないか？

と考えるようになりました。

こうして「農業へのITでの貢献」についての調査が始まり、日本の食料生産状況が非常に厳しいこと、具体的な解消見込みがないことが分かってきました。また、「家族経営の専業農家でIoT機器の導入は経済的にも意識的にも困難である」「農業法人を立ち上げて参画しても、企業での成功率や農家とJAの関係性を考慮すると成功率は非常に低い」という現状も把握しました。

■ 新ビジネス昆虫食へ

そこで国内の食料生産事情だけでなく、もっと大きな視野で世界の食糧事情を研究し、アグリビジネスとして「社会貢献」を実現できる方法を模索しました。

世界では「人口の急激な増加とそれに伴う農地拡大による環境汚染」により食糧危機が懸念されており、各国の研究機関で対策が急がれています。この調査の中で、FAO（国連食糧農業機関）が発表した「昆虫食の奨励」に着目することとなりました。

こうして最終的に昆虫食の事業化についての調査や検討がスタートしましたが、詳細な研究や調査結果についてはsgRoom5号（2023年6月）で発表済みのため、本号では割愛させていただきます。

■ マーケティングワークグループ合流

昆虫食を軸にしたこの時期、大きな転換期が訪れます。

マーケティングワークグループにマーケティングの知見を元に意見を求めた所から、新ビジネスマーケティングWGと共同のワークグループへと変化していったことです。

マーケティングワークグループでは、白書を読み、レ

ポートへまとめ、それを経営会議でプレゼンするという活動を3年間行ってきました。

マーケティンググループが加わった効果は非常に大きく、マーケティングの知見という幅が広がり、様々な視点からの議論が活発に行われることとなりました。

昆虫食の「食」にこだわらなくなり始めたのもこのころからになります。

上記の通り、昆虫食というと「食」という点に主眼を置き嫌悪感を持つ方も多いかと思いますが、どのような趣旨で事業化を進めているかを記載させていただきます。

「生産して食べてもらう」だけでは、現状の市場やソフトスの事業としての親和性を考えると事業化する価値はありません。私たちは「ロボティクスやAIを使用した生産管理のノウハウ」を得ることでソフトスの知見と事業に貢献できることを期待しています。また、昆虫食については市場がまだ駆け出しの状況であり、「人が食べる」以外の取り組みも行われています。このように、成熟しきっていない市場に先行して取り組むことが大きなメリットとなると考えています。

「昆虫食」＝日本人に食べさせるのではなく、「飼料用（及び食糧難の国用）の昆虫育成およびそれに携わるIT化」を進めていると考えていただければと思います。

■ 結 論

最後となりますが、新ビジネス&マーケティングWGは「様々なアイデア」を「ソフトスの価値となるビジネスに育てる」研究を行うワークグループです。

「昆虫食」が事業化されれば、次の新ビジネスの発案・調査・マーケティングを進めなければなりません。

今回は、どのように取り組んで事業化（試作段階）に至ったのかを記載しましたが、「自由なアイデアを元に可能性を研究する場」であることを知っていただけたかと思います。

新ビジネス&マーケティングWGをチャレンジできる場として活用し、新しいソフトス、未来のソフトスを一緒に考えていけるメンバーがもっと増えてほしいという思いが今回の投稿のきっかけです。

特に若手の方は、「参加が大変そう」「参加がちょっと怖い」といったイメージがあるかもしれませんが、まずは見学からでも可能です。

ぜひ、皆様の参加をお待ちしております！

世界の人口動態

参加者

ソフタス 田口社長、廣川副社長、臼井取締役、三浦取締役、藺山執行役員、北村執行役員、
宮本部長、重川部長、江村部長、高石部長、高橋部長、廣瀬部長、那須部長、
山根部長、高瀬課長、山崎社員

ソフタスHD 赤坂副社長

九州ソフタス 瀧澤社長、忽那専務取締役、東取締役

北陸ソフタス 角丸社長、星山副社長、石井取締役

SVC 真鍋執行役員、丸山執行役員、橋本部長



笹本 晃章

コンテンツ

はじめに／人口動態とは／人口動態の基本的な考え方／世界の人口動態／人口動態が及ぼす影響／ビジネスへの示唆／質疑応答

角丸 経営勉強会が現在、少し混乱しているため、整理し、コンセプトを明確にし、それに沿ったディスカッションができるようにしたいと思います。皆さんがそれぞれテーマを出していますが、その大前提として、「日本の将来」と「日本のイノベーション」にフォーカスしてください。大前提があれば、それに向かって本質的な議論ができると思いますので、その方向で進めていこうと思います。

田口 目的がはっきりしないため、議論がとっちらかってしまい、何を議論しているのかわからなくなることが多いようです。取り上げたテーマが日本の未来にどう影響するのか、イノベーションにどう影響するのか、その中でソフタスはどう関わるのかといった方向で資料を作成する必要があります。今日の勉強会の資料は、その方向では作成されていないかもしれませんが、議論はその方向で進めてください。

はじめに

本テーマの選定理由

笹本 日本の 2023 年の出生数（2024 年 2 月公表の速報値）は 75 万 8631 人でした。国立社会保障・人口問題研究所の見込み（2023 年時点での予測）によると、出生数が 75 万人となるのは 2035 年頃とされており、想定以上のスピードで日本の少子化が進んでいます。

これらの少子化の影響もあり、日本の人口減少幅は昨年時点で 80 万人を超えています。このような事象は日本だけの特殊な現象なのか、世界各国では人口はどのように変化しているのか、どのような傾向があり今後どのような変化が予測されているのか。このような疑問がきっかけであり、今後の社会を適切に理解するためにも、世界の人口動態についての知識や理解を深める必要性を感じました。

日本の人口問題は日本にとって当然重要な問題ですが、その問題について考えるためにも、世界の人口動態も把握しておくべきと考え、今回の勉強会のテーマとして選定いたし

ました。

勉強会での目標

- 世界の人口動態の全体像を理解する
- ビジネス影響を考える基礎を身につける

メリット

- 社会課題への理解が深まり、少子高齢化や人口移動など、社会の構造変化を人口から読み解ける
- 人材確保や高齢化など、将来の事業リスクを具体的かつ適切に理解することで、各種対応の可能性を高め、グローバル視点を身につけることができる

人口動態とは

人口動態とは、一定期間における、ある国や地域の人口の変化のことを指します。出生、死亡、移動（移入&移出）の3要素によって構成されています。

$$\text{人口変化} = \text{出生} - \text{死亡} + \text{移動}$$

人口動態は、未来の社会を考えるうえで非常に重要な指標であり、行政施策の立案や企業経営などに活用されています。

	具体例	
行政施策	こども・子育て政策	●児童手当の拡充 ●高等教育費の負担軽減
	移民政策	●特定技能制度 ●高度外国人材の受入れ
企業経営	経営戦略	●海外進出の判断 ●新規事業の創出
	人材戦略	●外国人材の採用 ●定年廃止

補足：人口動態に係る言葉の定義

用語	意味・定義
人口置換水準	人口が増加も減少もしない均衡した状態となる合計特殊出生率の水準のこと。若年期の死亡率が低下すると人口が減りにくくなるので、この水準値は減少する。現在の日本の人口置換水準は2.07、先進国では2.1。
合計特殊出生率	一人の女性が一生の間に産む子供の人数。15～49歳までの全女性の年齢別出生率を合計した人口統計の指標。合計特殊出生率が人口置換水準（2.07）を下回ると、その国及び地域の次世代の人口が自然減する。
死亡率	人口に対する死者数の割合を表す指標。ある年の総人口が1000万人の場合に死者数が1万人の場合は死亡率は0.1%。
乳児死亡率	出生児1000人に対する1歳未満の乳児の死亡率。乳児や幼児は栄養不足や病気などに対する抵抗力が大人に比べて弱い。ため、公衆衛生や医学の水準が低い場合、その死亡率が高くなる。
年齢中央値	ある社会、ある時点における人々の年齢を示す指標。その社会のすべての人々を最年少者から最年長者まで年齢順に並べたときに、ちょうど真ん中に位置する人の年齢。
移民	外国生まれの人口のこと。国外へ出ていった人口を移出民・国外移住者、国内に入ってきた人口を移入民、入国移植者と呼ぶ。
生産年齢人口	各国の国内で行われている生産活動に就いている中核の労働力となるような年齢の人口。OECD（経済開発協力機構）は15～64歳の人口と定義。
人口ボーナス	労働力増加率が人口増加率よりも高くなることにより、経済成長が後押しされること。人口動態が経済活動に及ぼす影響のうち、特に人口構成の変化が経済成長にプラスの影響を与える状態。具体的には、子どもと高齢者の数（割合）に比べて、働く世代（生産年齢人口）の割合が増えていくことによって、経済成長が後押しされる状態を指す。

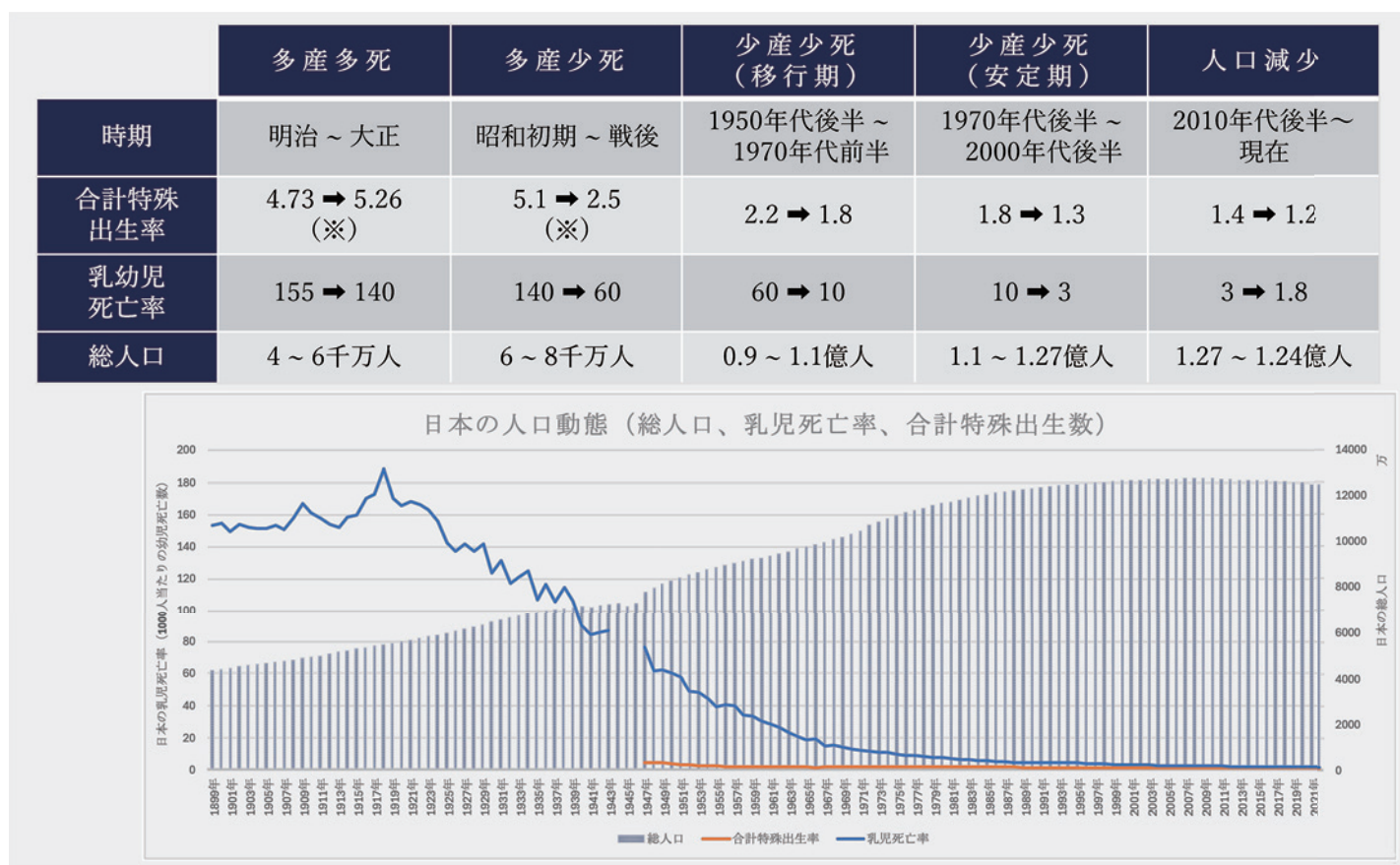
人口動態の基本的な考え方

国の人口変化のプロセス

各国における人口の変化は、移行のタイミングやスピードに違いはありますが、基本的には以下のプロセスをたどるとされています（※参考書籍：『人口は未来を語る』ポール・モーランド著）。



これを日本に当てはめると、下図のような流れになります。データがあるのは明治以降になりますので、明治以降のデータと照らし合わせてグラフを付け加えています。



「多産多死期」の段階は明治～大正、「多産少死期」は昭和初期～戦後、「少産少死期（移行期）」は1950年代後半～1970年代前半、「少産少死期（安定期）」は1970年代後半～2000年代後半、「人口減少期」は2010年代後半～現在となっています。

合計特殊出生率については、明治大正期には5前後あったものが現代では最新で1.2になっています。乳児死亡率については、1000人当たり150人が亡くなっていたものが、現状は約2人以下になっています。このような流れで人口が変化していると考えられます。

各段階における状況

各段階における状況は、以下のとおりです。

段階	おおよその状況	現在の国例
1. 多産多死の段階	医療や女性に対する教育のレベルが低いため、乳幼児の死亡率が高い状態。子供は労働力と認識されている社会的背景があり、より多くの子供が必要なことからも、合計特殊出生率が高い。	ニジェール ソマリア
2. 多産少死の段階	医療や女性に対する教育が発達することで、乳幼児への適切な対処が行えるようになり死亡率が減少する。社会的な認識は多産のままであり即座に変化しないため、人口が飛躍的に増加する段階。地方では労働力が過剰となり職の多い都市に移住が進み、都市化も進む。	ナイジェリア パキスタン エジプト
3. 少産少死への移行	乳幼児の死亡率の低下、女性の社会進出、社会全体への教育の普及により、合計特殊出生率が低下し始める。全体的な死亡率も低下し高齢化も始まる。人口は緩やかな増加に変化する。	インド インドネシア メキシコ
4. 少産少死の安定化	子供一人当たりに対する育成コストが高まる。合計特殊出生率が人口置換水準前後に低下し安定。人口は横ばいから徐々に減少に向かう。	ブラジル トルコ イラン
5. 人口減少	子供を持たない選択が許容される社会認識が広まることで、合計特殊出生率が人口置換水準（約2.1）を大きく下回り、人口減少が避けられない。政府による少子化対策や移民政策が執り行われる。	日本 中国 韓国 ロシア

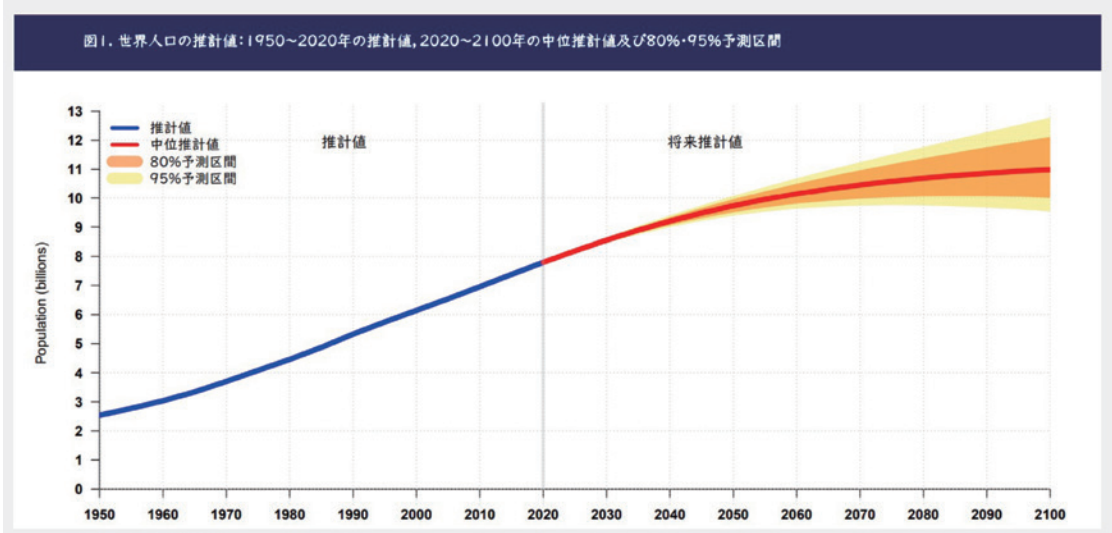
世界の人口動態

世界人口の現状と今後の見通し

世界の総人口は、2024年時点で81億人を超えています。世界人口は18世紀の産業革命以降から増加ペースが速まり、特に1970年以降は12年ごとに10億人が増加しています。2019年の国連の今後の見通しによると「**2050年には97億人へ達し、2100年までに109億人まで増加する**」と予測しています。

ただし、この国連の予測に対しては懐疑的な見方もあります。ワシントン大学は「国連の予測は少子化国において合計特殊出生率が改善されるとする想定が含まれており、各国でのこれまでの少子化対策とその結果を鑑みると、世界の総人口は2064年に97億人のピークを迎え、以降は減少する」と予測しています。

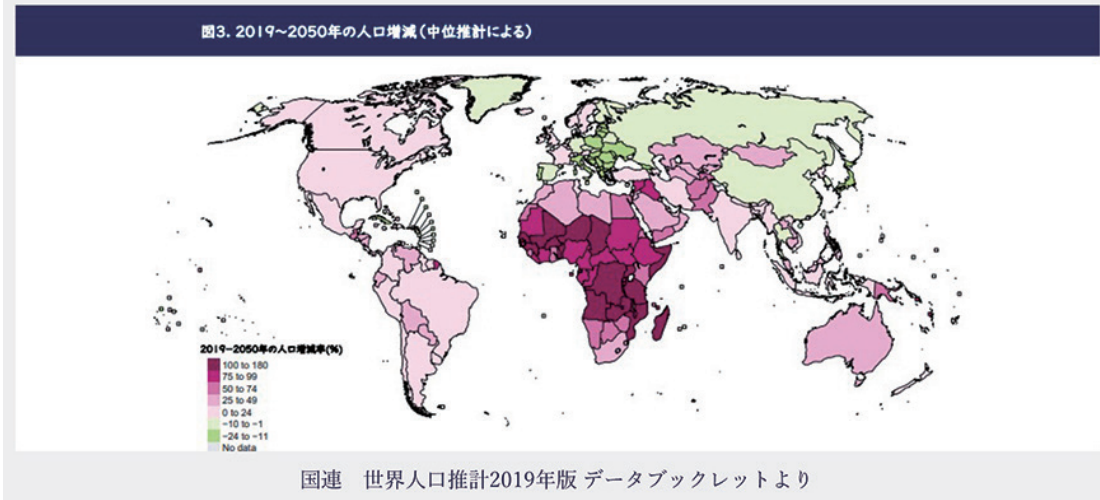
世界人口推計2019年版 データブックレットより



2050 年までに人口が増加する国、減少する国

2050 年までの人口増加・減少が見込まれる国を以下に挙げます。

人口増加が見込まれる国	ナイジェリア、サハラ以南のアフリカ諸国、インドネシア、アメリカ、インド、イスラエル、等
人口減少が見込まれる国	日本、韓国、中国、ロシア、イタリア、ドイツ



世界の合計特殊出生率

2021 年時点で、人口置換水準（先進国の2.1）を下回る国は約90か国（192か国中）で、ほぼ半数の国と地域で人口減少の傾向にあります。

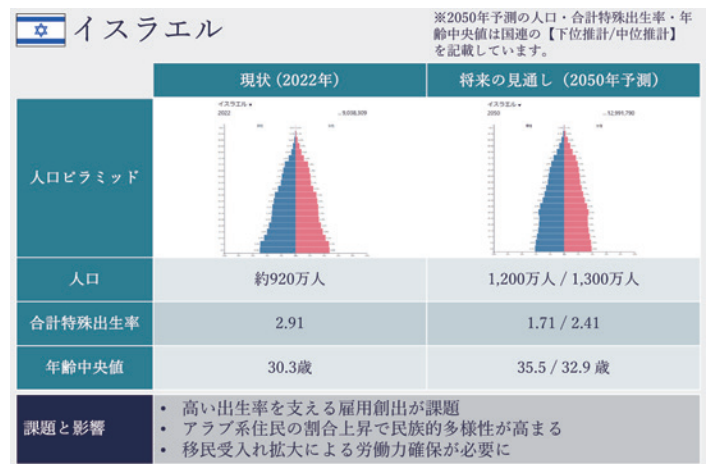
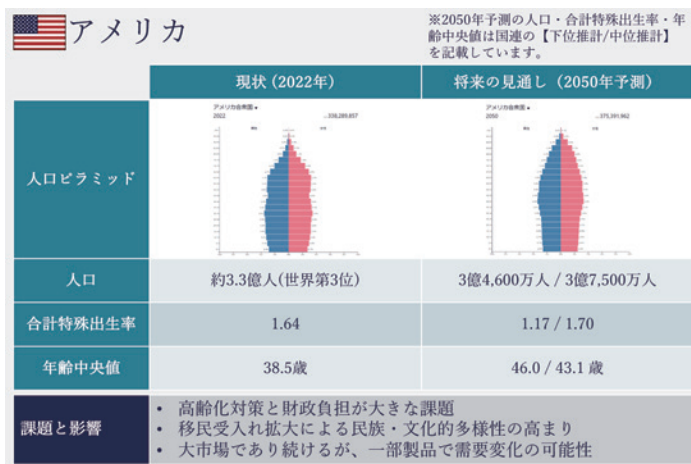
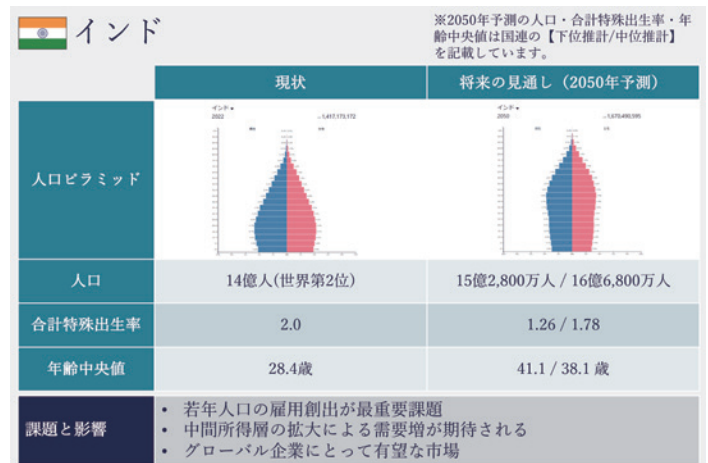
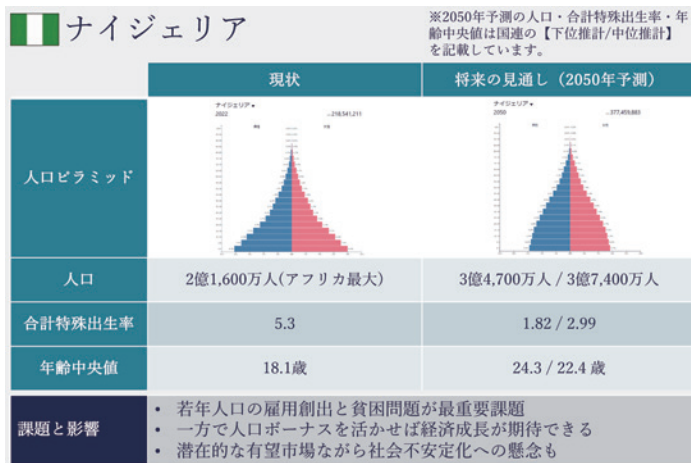
合計特殊出生率 上位20か国						合計特殊出生率 下位20か国					
順位	名称	単位: 人	前年比	地域	推移	順位	名称	単位: 人	前年比	地域	推移
1位	ニジェール	6.820	→	アフリカ	☑	172位	モリシヤ	1.390	↑ +2	ヨーロッパ	☑
2位	ソマリア	6.312	→	アフリカ	☑	174位	バハマ	1.389	↓ -1	中米米	☑
3位	チャド	6.255	→	アフリカ	☑	175位	ボリビア	1.380	↓ -5	ヨーロッパ	☑
4位	コンゴ(民主ザイール)	6.156	→	アフリカ	☑	175位	ルクセンブルク	1.380	↑ +2	ヨーロッパ	☑
5位	中央アフリカ	5.978	↑ +1	アフリカ	☑	177位	ジャマイカ	1.352	↑ +2	中米米	☑
6位	マリ	5.956	↓ -1	アフリカ	☑	178位	ボスニア・ヘルツェゴビナ	1.350	→	ヨーロッパ	☑
7位	アンゴラ	5.304	→	アフリカ	☑	179位	リトアニア	1.340	↓ -22	ヨーロッパ	☑
8位	ナイジェリア	5.237	→	アフリカ	☑	180位	タイ	1.331	→	アジア	☑
9位	ブルンジ	5.078	→	アフリカ	☑	181位	ポーランド	1.330	↓ -7	ヨーロッパ	☑
10位	ベナン	4.973	→	アフリカ	☑	182位	キプロス	1.321	→	ヨーロッパ	☑
11位	ブルキナファソ	4.772	→	アフリカ	☑	183位	日本	1.300	↓ -2	アジア	☑
12位	タンザニア	4.726	→	アフリカ	☑	184位	イタリア	1.250	↑ +1	ヨーロッパ	☑
13位	ガンビア	4.684	→	アフリカ	☑	185位	スペイン	1.190	↑ +2	ヨーロッパ	☑
14位	モザンビーク	4.644	↑ +1	アフリカ	☑	186位	中国	1.164	↓ -2	アジア	☑
15位	アフガニスタン	4.643	↓ -1	中東	☑	187位	ウクライナ	1.160	↓ -1	ヨーロッパ	☑
16位	ウガンダ	4.585	→	アフリカ	☑	188位	ミルタ	1.140	→	ヨーロッパ	☑
17位	セネガル	4.469	→	アフリカ	☑	189位	シンガポール	1.120	→	アジア	☑
18位	カメルーン	4.463	↓ -1	アフリカ	☑	190位	マカオ	1.088	→	アジア	☑
19位	スーダン	4.457	→	アフリカ	☑	191位	韓国	0.808	↑ +2	アジア	☑
20位	コートジボワール	4.418	↑ +1	アフリカ	☑	192位	香港	0.772	↓ -1	アジア	☑

世界経済のネタ帳 <https://ecodb.net/ranking/wb_tfrtin.html>
※データソースは世界銀行

現時点で人口置換水準を上回る国（地域）も、長期的な推移を見ると合計特殊出生率は低下傾向にあり、2050 年頃には世界全体での合計特殊出生率は人口置換水準2.1に近い値になると予測され、遅かれ早かれ世界の人口は減少する流れにあると考えられています。

各国の現状と 2050 年の人口動態予測

人口増加が見込まれる国として、以下が挙げられます。



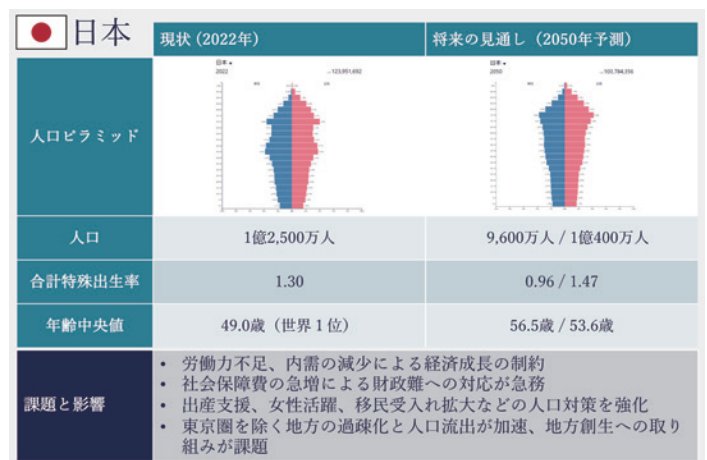
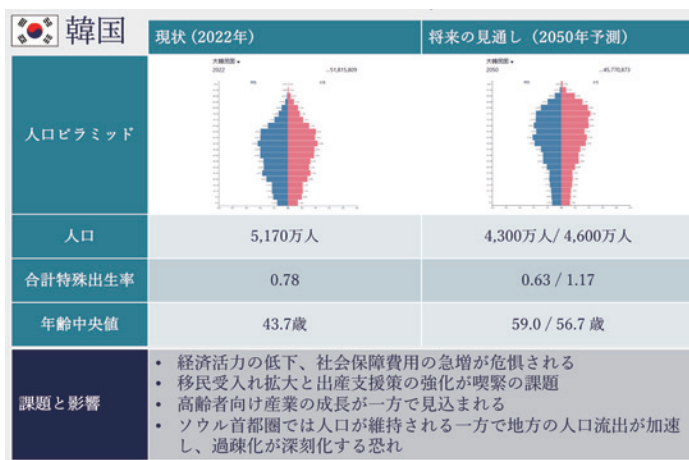
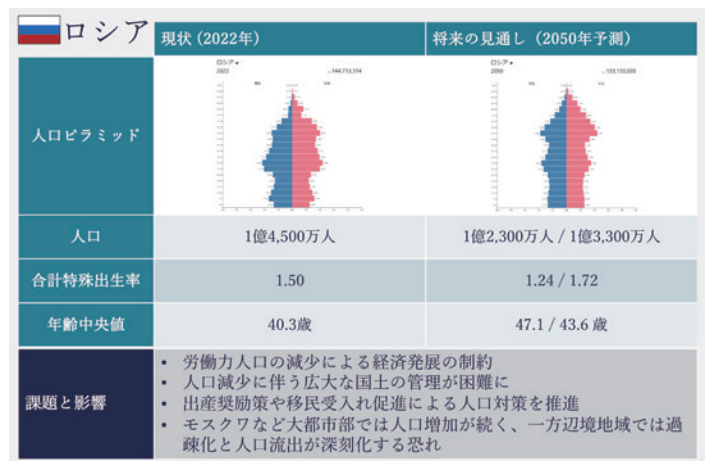
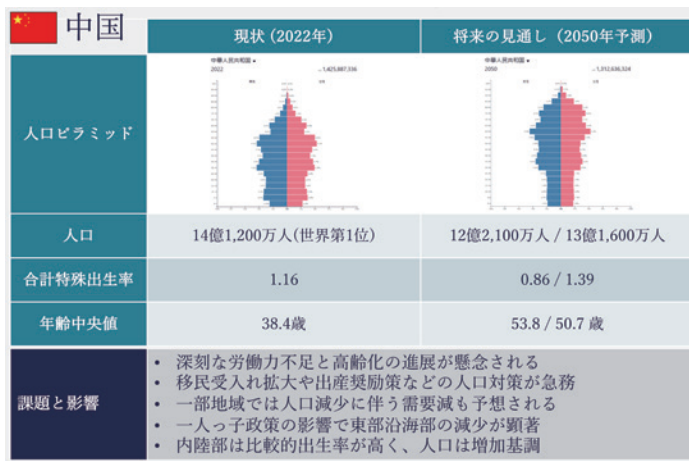
ナイジェリアの人口は2億人を超え、アフリカの最大の人口となっています。合計特殊出生率も5.3と高く、特筆すべきは年齢中央値が18.1とかなり若い国となっていることです。人口ピラミッドも、きれいなピラミッド構造になっており、これが2050年予測の段階でも保たれていることがポイントです。ただし、若年人口が多いにもかかわらず、それに見合う雇用が生まれていないことは懸念材料です。

インドは2022年時点の人口が14億人で、2022年時点で中国を抜いて世界一となっています。合計特殊出生率は2.0、年齢中央値も28歳とかなり若い国です。将来の見通しとしても継続して人口は増えていきますが、なだらかに減少傾向にあると考えられます。インドでは2030年後半から2050年くらいまで人口ボーナス期に入ると言われています。ただし、ナイジェリア同様、若年人口に対して雇用が見合わない可能性が懸念されています。その背景にはインド特有のカースト制度の問題があり、職業選択がうまくいかないという懸念があります。

アメリカは、人口先進国ではありますが人口増加が見込まれています。現在の人口は3.3億人で、合計特殊出生率は1.64と2.1を下回っていますが、移民大国なので、人口は継続的に流入し、増えていくと見られています。

イスラエルは、現在の人口はそれほど多くありませんが、合計特殊出生率が2.91と高く、先進国において2.1を超えているのはイスラエルだけです。これはユダヤ教の教えが大きく影響しており、引き続き2050年まで人口は増え、人口ピラミッドも若年層が高い状態で増えていくと見込まれています。

逆に人口減少が見込まれる国としては、以下が挙げられます。



中国は2021年まで人口が世界第1位でしたが、合計特殊出生率が非常に低く1.16となっています。また、一人っ子政策などで人口構造がいびつになってしまっており、この点が今後、懸念されています。急激に出生率が下がっているため、2050年予測でも若年層がかなり少なくなっており、年齢中央値も短期間に高齢化が進むという状況です。

ロシアでも人口減少が見込まれています。ロシアの人口ピラミッドもかなりいびつです。これはソ連の崩壊で政治不安が起き、出生数が減り、バランスが崩れてしまったためです。

韓国に関しては、合計特殊出生率が非常に低い状況です。世界最低水準と言われており、現状0.78となっています。年齢中央値も高めで、2050年予測としては世界一の高齢化社会になると懸念されています。

日本に関しても同様に減少国ですが、合計特殊出生率は2022年段階で1.3、2023年段階で1.2となっています。年齢中央値も、現在は49歳と世界一高い状況ですが、他の減少国に比べてなだらかに少子化が進んでいるため、他の減少国ほど悪化はしないと考えられています。

人口動態が及ぼす影響

人口動態が及ぼす影響としては大きく三つ挙げています。

経済成長への影響

財政・社会保障への影響

国内外の社会変容

経済成長への影響

生産年齢人口の変化による労働力供給への影響

生産年齢人口の増加	労働力の増加により大きな経済成長の機会となる。しかし、受け皿となる 雇用創出が課題 となり、その失敗は国内の失業率の高まりや、人材の国外流出につながる危険性がある（インド、アフリカ諸国）。
生産年齢人口の減少	単純な労働力不足だけでなく、労働者の年齢構成が変化によって労働の質的変化が起こり、生産性の低下を招き、経済の成長力が低下する可能性が高まる（日本・ドイツ・イタリア・ギリシャ・韓国）。

人口動態の変化による需要の変動

若年人口の増加	若年人口の増加は、都市部での住宅・教育・娯楽などの需要を押し上げる。その反面、地方部は人口流出により需要が減衰し、過疎化の流れを歩む。
高齢者の増加	高齢化で医療・介護サービスの需要増加、バリアフリーなどのインフラ最適化の需要増加が見込まれる。ただしその需要を賄う労働力が不足する可能性が高い。

財政・社会保障への影響

人口増加に伴う影響

雇用政策	若年者人口の増加に伴い、その労働力を生産にかえるための雇用を確保する政策・施策が必要になる。
教育・人的資本投資	人口ボーナスを効果的に享受するため、生産性が高い労働力育成のための教育関連の投資が増加。
インフラ整備	人口増加を賄うため、住宅・公共交通・上下水道などの住環境の整備への投資の増加。

人口減少に伴う影響

年金医療介護費の増大	高齢化の進展によって年金・医療・介護費用が増大。制度を維持させるために、給付の見直しが避けられない。
現役世代の負担増	労働力人口の減少により、社会保障制度を支える納税者や保険料負担者が減少。制度を持続させるために、現役世代は負担が増える可能性がある。
税収減	生産年齢人口の減少により税収が減少し、財政が圧迫される。行政サービスの低下、教育開発費の圧迫、インフラ整備の遅れなどが起こりうる。

国内外の社会変容

少子化による家族形態・価値観の変化

出生率の低下は、核家族化や非婚化、晩婚化などの家族形態の変容をもたらします。また、個人主義の台頭や伝統的な価値観の希薄化など、社会の価値観にも大きな変化が生じます。

フランスでは非婚カップルによる出産が4組に1組に達しています。元々はカトリック教会の影響から、婚外子はあまり容認されていませんでしたが、1960年代後半の学生運動を契機に個人主義・自由が重視されるようになり、非婚同棲や自由な男女関係が増え、それに伴ってフランス政府も家族観の変化に対応する政策を行ってきました。

移民の増加による変化

人口減少や労働力不足への対策として、移民を受け入れる選択をする国があります。異なる宗教・言語・生活習慣の人を受け入れることで、その国の文化や伝統や習慣に影響が出ると考えられます。例えばドイツでは、2015年の難民受け入れ以降、治安が悪化しています。また、

イスラム教徒の移民においては、ドイツの法律よりもイスラムの聖典を重視しているケースも多く、文化的・社会的な統合には時間がかかるとみられています。

ビジネスへの示唆

マーケット動向の予測

人口ピラミッドやその予測変化から、おおよその需要層の推移が読み取れます。しかし的確な予測には、それ以上に掘り下げた分析が不可欠です。国や地域の特性、価値観の多様性、世代間のギャップなど、様々な観点から人口動態を多角的に捉える必要があります。

国・地域の特性を踏まえる	● 出生率の違いには、文化・宗教的背景、経済水準などが影響する ● 都市部と地方の人口動向にはギャップがある ● 1人当たり GDP、教育水準など経済や社会状況を考慮
世代間の違いに着目	● 高齢者人口の増加は、介護需要の拡大だけでなく QOL の向上ニーズやアクティブシニアの増加など、これからの観点を含める ● 若者人口が多ければ、雇用創出の他にキャリア形成支援などの波及効果やデジタルネイティブ世代といった特有の傾向に着目する
価値観の多様性に留意	● 出生率の変化には宗教観や家族観の変化、女性の社会進出も影響 ● ライフスタイルの変容に対応した新製品・サービスにも着目 ● 宗教毎の人口を意識し特定市場（ハラール市場など）に注目する
総合的な分析が不可欠	● 単に高齢化率が高いからと短絡的な判断は避ける必要 ● 出生率、死亡率、移民など、様々な要因の組み合わせを捉える ● 政府の施策動向や企業の取り組みにも目を向ける

人材確保への対応

生産年齢人口比率の変化から、労働力の量的な変動はある程度見通すことができます。しかし単にその数値だけでは十分とはいえません。人口動態には、年齢構成の変化による労働力の質的变化、地域間の人材移動、グローバル視点での人材獲得戦略など、企業の人材戦略に大きな示唆があるといえます。たんなる量的な変化だけではなく、以下の要因を勘案することが必要です。

労働力の質的变化	● 単に生産年齢人口比率が下がるだけでなく、高齢層の割合が高まる ● 年齢構成の変化に伴い、労働者の経験値、技能レベルの変化も想定 ● 高齢者と若年層のスキルギャップへの対応が必要
地域間の人材移動	● 国内や海外からの人材獲得は、出身地などの属性に着目し検討 ● 地域ごとに必要となる雇用と生産年齢人口のバランスを考慮し、人材採用のアプローチ先を検討する
グローバル視点での人材獲得戦略	● 先進国で人口減少と高齢化が進めば、有能な外国人材を獲得するための国家間競争の激化を予測に含め人材獲得戦略をたてる ● 自国のみならず、世界的な人口動態を注視し、優秀な人材の出身国・地域を特定する ● 世界的な人口動態や出生率から、中長期的な人材需給予測を行い、その予測を踏まえた中長期的かつ周到な人材獲得戦略に役立てる

みなさんは未来の人口動態はどのように変化すると考えますか？ 今回、事例として挙げていない国で、今後大きな変化や経済発展に期待が持てそうな注目しておくべき国はありますか？ 人口動態に影響を及ぼす可能性がある技術革新はどのようなものがありますか？

意見を聞かせてください。発表は以上です。

労働人口が低下することで、本当に問題が起きますか

山根 日本の将来と日本のイノベーションにつなげるにはどうしたらよいでしょうか。

笹本 日本の将来については、未来の人口動態の変化として出生率の回復や移民の加速などを考えなければならないと思います。特に労働力不足に対する移民の問題は、日本が直面する問題だと思っています。



藺山 「未来の人口動態はどのように変化すると考えますか？」という質問は、変化をもたらすための何らかの手段があるか、という質問ですか。

笹本 出生率を回復させる手段としてこういうものがある、いや、それでは回復しない、というような議論を期待していました。

藺山 人口動態は極端な話、何もしなければ変化しません。だから、何か手を加えた場合、どの方向に変化するかという質問と考えていいですね。その意味で「人口動態に影響を及ぼす可能性がある技術革新はどのようなものがありますか？」という質問は、何か手を加える手段のひとつとしてテクノロジー的なアプローチがあるか、という質問になるから、この2つは同じ問いかけと考えていいですか。

笹本 そうですね。含まれています。

藺山 同じ問いかけの中で、前者は法的な整備や考え方を変えることで変化を起こせるか、後者はテクノロジー的なもので変化が起こせるかということですね。

笹本 はい。

廣川 労働人口が低下することで、本当に問題が起きますか。例えば技術革新が進み、人の労働力に依存しない社会になれば、労働力不足の問題は解決するのではないのでしょうか。

笹本 若い労働力が減ることで、肉体労働的な仕事の担い手が少なくなることは問題です。ただ、それを補うための新しい技術が進歩しているので、大きな影響はないかもしれません。

瀧澤 本当にそれだけ労働力が必要な世の中になるのでしょうか。

笹本 労働自体が必要ない社会になるということでしょうか。

瀧澤 そういう可能性もあるかもしれません。そもそも将来を、過去の延長線上で考える必要があるのか疑問です。

廣川 これまでは労働力が減ることを問題視されましたが、現在では技術革新により解決される可能性があります。例えば、自動化が進み、少ない労働力で高い生産性を保てるようになれば、人口減少自体が問題とはならないのではないのでしょうか。

笹本 労働力不足を補う移民の必要性がないということでしょうか。

廣川 移民の問題とは別の話です。人口が減ること自体が悪いこととは限らないのではないかと思います。コンビニのレジも自動化が進んでいますし、工事現場もリモート操作で

進められるようになっていきます。そう考えると、人口減少が必ずしも悪ではないかもしれませんが、韓国のように極端に人口が減少すると問題となるかもしれませんが、日本のように緩やかに減少していく場合は、どこかに落とし所があるような気がします。

笹本 日本の場合、若年層が少なくなることに伴う税収面の減少や国民一人あたりの負担増などは懸念されています。

廣川 若年層が高い生産性を持つようになれば、問題は解決するでしょう。旧態依然とした方法ではなく、高度な技術を活用して稼ぐことができるようになれば、人口減少の影響は緩和されるでしょう。

笹本 そういう方針で物事を捉えて、国としても対応する必要があると思います。

廣川 人口が増えたから税金が多く取れるという考えは間違いです。働いていない人も多いですし、生活保護を受けている人もいます。必ずしも期待通りにはならないでしょう。

人口が減少していく中で、どのように経済力や生産性を上げていくかが重要

赤坂 笹本さんがこのテーマをまとめる中で、どう進めていこうとしているのかは分かりませんが、私はこの資料を見て、廣川さんが言うように人口減少が悪だととらえているような印象は受けませんでした。人口の増減の両面にメリットもデメリットもあります。その中で日本は減少傾向にあり、それにともなうデメリットをどう捉えるかが重要です。

笹本 私の考えとしては、日本の問題というよりも、海外の動きを見て、日本がどうあるべきかを考えたくて資料を作成しました。

廣川 人口の多い中国やインドに対抗するためには、頭数ではなくテクノロジーで勝つしかないでしょう。

赤坂 私の意見としては、日本が人口が減少していく中で、どのように経済力や生産性を上げていくかが重要だと思っています。人口の動きだけにフォーカスした議論はナンセンスで、現状をどう捉え、対応するかを話し合うべきです。

角丸 ちなみに聞くけど、笹本さんが今回、人口動態を調査したうえで、日本は本来こうあるべきだ、将来はこうなってもらいたいという意見はないの、あるの？

笹本 そこはないです。

角丸 ないんだ。

笹本 ただ、調査した中で感じたのは、宗教についてです。イスラエルは先進国なのに人口出生率が高いのは、ユダヤ教の教えがあるからです。そういう意味で精神的な部分を変えないといけないだろうと思いました。

赤坂 笹本さんは人口を増やしたいということですね。

笹本 増やす意識がないと今を維持できないと思っています。

赤坂 それは日本のことについてですか。

笹本 日本に限らず、です。

赤坂 しかし、全世界の人口は増えていくんですよ。

笹本 増えますが、あるところを境に減少に転じます。

廣川 90億人になってからでしょう。

笹本 そうです。

廣川 ただ、90億人になったときには、たぶん食糧難などの問題が発生していますよ。

赤坂 そう、食糧のことを考えたほうがいいでしょう。「人口動態に影響を及ぼす可能性がある技術革新はどのようなものがありますか？」という質問に対しては、食糧でしょう。今の食糧事情から言えば、世界の人口は、これ以上増えたら困るということなのでは……。

臼井 増えすぎて困るということで、中国は一人っ子政策をしたけれども……。

瀧澤 ヨーロッパの例が少ないですが、ヨーロッパも減少している国があります。そのために EU を作り、一つの経済圏として対応しています。日本も減少にどう対応するかを考える必要があります。

廣川 人口が減ること自体は悪いことではないかもしれません。自然の流れに任せて、それに対応する方法を考えるべきです。

笹本 確かにご指摘の通り、人口は自然に減少するものです。

廣川 例えば韓国や中国に比べれば、日本はまだ緩やかな減少です。無理に増やす必要はないかもしれません。例えばナイジェリアからの移民がコンビニで働いている状況が本当にいいのかという疑問もあります。人口が増えすぎることも問題です。

過去の延長線上で考えるのではなく、未来の社会に合わせた対応が必要です。例えば高齢者が多くても、高度な技術を活用して生産性を上げることができれば問題ありません。若年層が減っても、高度な技術を活用すれば、経済を維持することができます。過剰生産にならずに済むかもしれません。

笹本 私としては、ご指摘いただくまでは、ある程度人口は維持しなければいけないと思っていました。しかし、今回の議論を通して、確かに人口が減少しても、バランスが保てていれば、それは健全なのかもしれないと感じました。

重川 以上で勉強会を終わります。

人口動態関連データソース、サイト

国際連合 人口課

世界銀行 オープンデータ

総務省 統計局

厚生労働省

国立社会保障・人口問題研究所

PopulationPyramid.net 世界各国の人口ピラミッド[1950-2100年]

統計リアル PopulationPyramid.netの類似サイト

参考書籍

人口は未来を語る [ポール・モーランド著、橘明美訳、NHK 出版]

人口で語る世界史 [ポール・モーランド著、渡会圭子訳、文藝春秋]

人口と世界 [日本経済新聞社]



キャリアアップストーリー

40 歳を過ぎてから IT 業界に飛び込んだ

木曾 義隆

株式会社ソフタスバリューコネクト 基盤開発部

2017 年、IT とは無縁の世界からこの業界に飛び込みました。当時すでに 40 歳を超えていたため、周りからは年齢に見合ったスキルを求められましたが、初めての業界で技術もなかったため、空いている時間をすべて勉強に充て、関連する資格を取りました。

まずシステムの運用から始め、NW 製品の検証、NW の運用、サーバ構築、ヘルプデスクを経験し、2020 年 9 月に SVC に入社しました。



木曾義隆

撮影者：システム運用部 4G 岡本悠馬



一現場目：大手タイヤメーカーのサーバ・ネットワークの運用と保守業務

SVCでの最初の現場では、サーバ・ネットワークの運用と保守業務にオペレーターとして携わりました。他社からの運用引継ぎ中に配属され、更新が止まっているドキュメント（NW 構成図やお客様拠点一覧、各種手順書など）の最新化に苦労しました。

業務内容は拠点新設・廃止・移転に伴う WAN 回線申請、ネットワーク機器の設定変更、アラート対応などでした。設定変更作業は主に FW (Fortigate) を対象としており、アラート対応では FW、ルータ、SW、Proxy、DNS、NTP サーバなどのログ確認を通じて、理論を実践で深めることができました。



二現場目：セキュリティカメラメーカーの国内、海外拠点のNW構築業務

こちらの現場では、お客様の国内外拠点の NW 構築に関わりました。構築がほぼ完了した段階で配属されたこともあり、パラメータシートなどのドキュメント作成や問い合わせ対応が主な業務でした。ただ、要件定義書や各種設計書を確認できたことで、構築の流れを理解する良い機会となりました。

この現場で特に印象に残ったのは語学力の重要性です。海外拠点の構築も含まれ、会議では英語でのやり取りが多く、細かなニュアンスを理解するためにも語学の勉強が必要だと感じました。



三現場目：現在__大手電池メーカーの工場 LAN構築業務

3つ目の現場は工場の LAN 構築業務です。プロジェクト立ち上げ時から参加し、現在も対応しています。まず、工場の製造工程を見学し、各工程の担当者に通信要件をヒアリングしました。その後、通信要件を元に適切な機器を選定し、NW 設計を行う過程にも携わりました。

検証環境の構築に際しては、NW 機器を一から設定するのは初めての経験だったため大変苦労しました。trial and error を繰り返し、多くの助言を受けながら技術を向上させることができましたと思います。また、無線 LAN の設計や Cisco DNA Center の機能検証も実施しました。

現在は、LAN の構築も終わり他拠点への SD-Access の導入に向けた事前準備に取り掛かっています。

おわりに

私は幸運にも今の現場に異動したことで様々な経験をさせていただき、日々多くのことを学ばせていただいています。

もちろん実際の経験に勝るものはありませんが、そのための準備は重要です。資格取得とは言わないまでも、常に勉強し多くの知識を身につけておくことが大切だと思います。どの知識が将来役立つかは分かりません。将来的に携わりたい分野だけでなく、幅広い知識を身につけておくことが自分のためになると確信しています。

業務経歴と学べたこと

		業務名	業務項目	学べたこと	
				技術知識	ビジネス知識
一現場目	2020/9～2021/9 (1年)	サーバ・ネットワークの運用と保守業務			
	サーバ・ネットワーク 運用・保守	業種	大手タイヤメーカー		
			設定変更作業	NW機器の操作	手順書作成
			IPアドレス、セグメント管理	NW知識(IP、サブネット)	NW構成の理解
			アラート対応	構成管理資料作成・メンテナンス	資料作成の能力
				障害切り分け	お客様・ベンダとの円滑なコミュニケーション
	ログ分析	トラブル対応			
二現場目	2021/10～2022/8 (11か月)	国内、海外拠点のNW構築業務			
	ネットワーク構築	業種	電機メーカー		
			パラメータシート作成	TCP/IPの基礎知識	資料作成の能力
			回線、機器、監視対象リスト作成	Ciscoルータ、スイッチの操作	資料内の各種項目の理解
				Fortigateの操作	資料のバージョン管理
		問い合わせ対応	Office操作	全体構成を把握する力	
			障害切り分け	お客様・ベンダとの円滑なコミュニケーション	
		ログ分析	トラブル対応		
三現場目	2022/5～現在	工場LAN構築業務			
	LAN構築	業種	大手電池メーカー		
			基本設計、詳細設計	無線LANの基本設計(Aruba)	資料作成の能力
			検証、構築	Ciscoルータ、スイッチの設計構築	検証構成の作成などの設計
			設計、手順等の資料作成	Fortigateの設計構築	検証計画の作成
				NW全般の知識	設計資料や手順書作成
現地工事	Ciscoルータ、スイッチの操作	お客様・ベンダとの円滑なコミュニケーション			
	Fortigateの操作	工事日程の調整			



8月は夏真っ盛りの季節です。暑さが続く中、ソフタスグループでは新ビジネスに向けたさまざまなプロジェクトが進行中です。今回の記事では、九州ソフタスの全社員集会が取り上げられています。共創、協創、競争に関する考え方は、今後のビジネスにおいても重要だと感じました。グループワーク発表では、半年間の活動で多くの新規事業のアイデアが披露されました。新規事業の成功に向けて、皆さんの活動がさらに期待されます。

また、今年はパリオリンピックが開催され、多くの感動的な瞬間がありました。特に日本選手の活躍は私たちに元気と勇気を与えています。

今年の夏は猛暑が続いており、全国で熱中症への注意が呼びかけられています。暑さ厳しい日が続きますが、体調に気をつけながら、一緒にこの夏を乗り切りましょう。



2024年8月1日 発行

発行人

株式会社ソフタス
代表取締役社長 田口正則
105-0004 東京都港区新橋 2-16-1 ニュー新橋ビル 701
電話 03-3504-0311 <https://www.softas.co.jp>

株式会社九州ソフタス
代表取締役社長 瀧澤盛夫
860-0047 熊本県熊本市西区春日 2-3-1 牧野ビル
電話 096-312-4410 <https://kyushu-softas.co.jp>

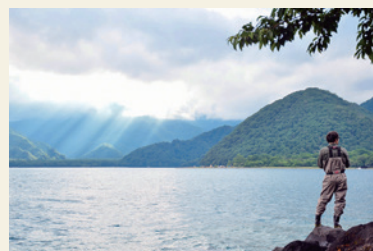
株式会社北陸ソフタス
代表取締役社長 角丸英樹
933-0911 富山県高岡市あわら町 8-25
電話 0766-28-3711 <https://hokuriku-softas.co.jp>

株式会社ソフタスバリューコネクト
代表取締役社長 瀧澤盛夫
541-0052 大阪府大阪市中央区安土町 2-2-15
ハウザー堺筋本町駅前ビル 603 号
電話 06-6786-8600 <https://softas-vc.co.jp>

ソフタスホールディングス株式会社
代表取締役社長 田口正則
105-0004 東京都港区新橋 2-16-1 ニュー新橋ビル 701
電話 03-6807-5650 <https://softas-hd.co.jp>

編集 石井珠美／伊藤淳平／忽那有記／重川辰良／藺山恒久／富樫紗世／
橋本進二／松本真祐／宮森孝博（50音順）
執筆者 阿部 健、広田 みなみ（九州ソフタス）木曾義隆（SVC）（掲載順）

表紙の写真



表紙の写真は、栃木県にある中禅寺湖です。日本一標高が高い湖とされています。夏でも涼しく、景色も素晴らしい湖で、日本でも中禅寺湖にしか生息しないレイクトラウトという魚がいます。SVC・橋本進二さんの投稿写真です。

編集委員からのお知らせ

「sgSquare」では表紙写真を募集しています。

jpg形式のファイルにて
「ml-cafe@softas.co.jp」
宛に送付ください。

外出時にふと気になって撮った街中のワンショットや職場の飲み会写真など、カテゴリーは問いません。人物、自然、動物、街並み、ビジネス、プライベートなんでもありです。多数のご応募お待ちしております。