

HCSらしさを語ろう。

IT 業界に未来を感じて株式会社日比谷コンピュータシステムに入社し、
会社の発展とともに成長してきた社員の皆さん。
創立 50 周年という節目を迎え、改めて自社を見つめていただきました。



システムサービス 1 部
航空グループ
吉田 将光

営業部
軍司 裕之

管理部
管理室
島 真由美

システムサービス 2 部
電力グループ
佐々木 久仁

システムサービス 3 部
クラウドサービスグループ
高木 和彦

IT 業界の未来とスキルアップに 期待して HCS に入社

——創立 50 周年を迎え、株式会社日比谷コンピュータシステム
(以下、HCS) らしさとはどういうものか、今回はこれをテーマ
に皆さんにお聞きしたいと思っています。まず皆さんの入社
の経緯はどのようなものですか。

高木：大学は理系で化学を学んでいました。授業でウィンドウ
ズに触れていたこともあり、就職は IT 業界がいいのかな、と。
Sler (システム・インテグレータ) は大きく分けてメーカー系・
ユーザー系・独立系の 3 つに分類されます。それぞれの特徴を
踏まえて熟考し、何のしがらみもなく様々な業界のプロジェクト
に携われそうな独立系を選びました。

軍司：私も大学は化学を専攻し、エンジニアとしてグループ会
社に入社しました。しかし、5 年ほど前に営業職にうつり、そ
のタイミングで HCS に異動。HCS は情報系学部出身の人が少な

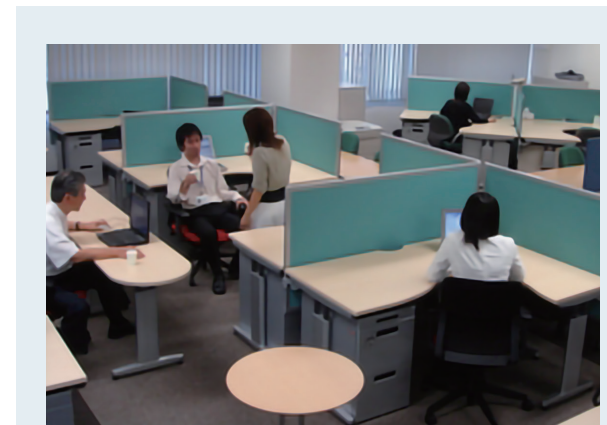
いかもかもしれません。

吉田：私も理学部数学科です。私の場合、HCS から「入社試験
を受けてみませんか」と連絡があったように記憶しています。

島：HCS が採用に力を入れていたときだったのかもしれない
ね。私は事務職で応募しましたが、事務での採用はないと言わ
れながらも技術職の方と同じ試験を受け、入社に至りました。
吉田さんとは同期になります。当時は就職難の時代でしたから
ありがたかったです。

佐々木：私は中途組で、前職も IT 系企業でした。以前は責任あ
る仕事を任せてもらえるチャンスが少なく、ジレンマを抱えて
いた状態で転職活動へ。ちょうど HCS がシステム開発研究所^(※1)
を創設したときで、ここなら技術面を磨けるのではないかと期
待を。

もうひとつ、当時は同好会の活動が活発で、野球部も存続して
いました。高校球児だった私は、ぜひ入会したかった。その後、
試合にも参加させていただきまして、ブランクがあり過ぎてお



システム開発研究所 (※1)
高度な技術力と実践力を備えた技術者の育成を目指して 2006 年に設立。
スタッフは旧新日鉄ソリューションズ株式会社の研究所で技術研鑽し、
社内に持ち帰って人材育成や、実務に活かし業務拡大に貢献していた。

恥ずかしい結果となりましたが……。

島：昔はサッカー部やテニス部など、いくつも同好会がありま
したよね。

吉田：私は今もスキー部に所属しており、昨年も春先はメイン
合宿などに参加しました。社員同士のコミュニケーション活性
化にはいいと思います。

良い上司先輩に恵まれ、 少しずつ企業風土にも変化が

——皆さん、社歴は約 20 年クラスですが、長く働き続けてこら
れた理由は何だと思われますか。

佐々木：社内も社外も、本当に良い人たちに囲まれています。
人に恵まれていなければ、すでに辞めていたと思います。

吉田：お客様とは良好な関係が築けていると思います。仕事終
わりに食事をしたり、休日にバーベキューに誘ったこともあり
ました。

軍司：私が営業職にうつることができたのは、実は HCS の先輩
営業に相談し、その方から各部署に口添えしていただいたのが
きっかけです。自身のエンジニアとしての力量に悩んでおり、
正直行き詰まっていた頃。その支えがあったからこそ新たな道
が拓けたと感謝しています。

高木：自分の希望も通すことができますよね。私はシステム開
発研究所の初メンバーとして配属され、存分にスキルを高める
ことができました。

吉田：私も長きにわたり同じ顧客を担当していたので、異動願

いを出したところ希望が叶いました。もちろん、それなりの経
験値は前提になると思います。

高木：ただ、ここ最近会社内の雰囲気は変わってきていると思
いませんか。5、6 年ほど前からスタートした「朝会」^(※2) も、
そのひとつではないでしょうか。

——「朝会」が社員同士の意思疎通や価値観の共有といった意
識改革のような役割を果たしているのですか。

高木：どうでしょう……。少なくとも、これまでの「前例のな
いことは NG」のような風習はなくなりつつあると感じていま
す。たとえば私は腰痛持ちで悩んでおり、仕事中はイスの代わ
りにバランスボールに座ると腰痛改善の効果があるというのを
知り、却下されるのを覚悟の上で上司に相談したところバラン
スボールの使用をあっさり許可していただきました。今までな
ら考えられないと思います。

島：高木さんが不在のときは上司が使っていますよ。

吉田：他会社で前例がありますから、良い事例は取り入れよう
という柔軟な思考になっているのかもしれないね。

佐々木：確かに、私が入社したときに受けた会社の印象は “堅
苦しい” というものでした。大抵の社員は顧客の現場に常駐しシ
ステム開発等を行っているので、本社に居づらく感じたのも事実
ですが、今はそういう空気感がなくなったような気がします。

吉田：5、6 年前というと、私が所属する航空グループでも仕事
が一気に変化した頃です。コールセンターシステムのグローバ
ル化対応において、世界規模で運営しているシステムを活用し
たり、一部開発においてアジャイル手法を取り入れたりしまし
た。効率の良い働き方やお客様との関係性も含め、私は SI ビ
ジネス自体にも変化を感じています。

高木：電力グループはあまり変わらないイメージですが、どう
ですか？

佐々木：業務自体は変わらないですが、オフショア開発でグルー
プ会社である HCS ベトナム有限会社と積極的に協働するようにな
りました。また、今年は (2020 年) 新型コロナウイルスの影響も
多大にあり、新しい働き方への取り組みも浸透しましたね。
Amazon Web Services などを利用して在宅勤務もだいぶ捗るよ
うになりました。

朝会 (※2)
株式会社 HCS ホールディングス 加藤俊彦代表取締役社長の提案で始
まったスピーチ。社員が順番に朝 9:00 からの会議で思い思いのことを
5 分間話さなければならない。管理職クラスも一緒に参加していた。

まじめ＝マイナスのイメージ？
子育てとの両立はしやすい

——少しずつ企業文化が変化しているようですが、皆さんが感じる HCS とは、どのような会社ですか。お客様からの評価として「まじめ」「真摯に対応してくれる」などの声が多いとも聞きます。

吉田：あくまでも個人的な意見ですが、「まじめな人」というのは面白みがない、あるいは、言われたことをそのままやるだけ、というマイナスなイメージです。

軍司：ありきたりな感じがします。特徴が見えづらいのでそういうワードが出てくるのでしょうか。ただ、50 年続いている会社なので、日本の古き良き文化が根付いており、それも大事だとは思います。

高木：バランスボールの件のように、世の中の流れに柔軟なことができる会社にしていきたいですね。

島：あと、佐々木さんが先ほど言われたのと重複しますが、常に周りを気にかけるやさしい人ばかりですよ。

佐々木：後輩に対して親切な方が多い会社だと思います。私のように現場仕事が多いとどうしても本社の人と関わりが希薄になるので、気を遣って飲みに誘っていただけるのはうれしいです。

高木：“言いやすい空気感”は、確かにあると思います。たとえ



ばうちは共働き家庭で、家庭の事情で有給休暇を取得したいと申し出ても快く承認いただけます。男性がそういう理由で有給を活用しづらい会社は、世の中にまだたくさんあるはず。

島：確かにそうですね。事務職も子育てと両立しながら働いている人ばかり。子どもの行事や病気で突発的に休むこともありますが、周囲がサポートしてくれる雰囲気醸成されています。子育てしやすい会社と言えるかもしれません。

——お客様からの評価はどうですか。

吉田：開発案件の本番障害の発生は少ないと評価されています。

高木：エンドユーザーと直接取引する仕事では、何社も候補があるなかで「日比谷さんを選んで良かった」と言われると素直にうれしいです。その会社独自のシステムを何度も話し合い

ながら組んでいき、最終的にお客様の要求を満たす開発ができるときは達成感があります。

実力で評価してもらいたい。
仕事は楽しく、面白くがモットー

——皆さんは今後の HCS を背負っていく立場にあるポジションにいらっしゃいます。これからどのような会社にしていきたいと考えていますか。

吉田：HCS はプログラマーが多い会社です。しかし、今後は AI の進化や人件費・コストの安い海外への委託などでプログラマーは淘汰されていくでしょう。意識も含めて改善していかなければ、この先 IT 業界で生き残れないと思います。

佐々木：グループ会社の株式会社オートマティゴが RPA/AI 連携で業務改善を支援するサービスに取り組んでいますね。

高木：時代に合わせてスキルを高める必要がありますし、どんな挑戦し続けたいといけないと思います。先ほど話をしたエンドユーザーとの直接取引も、もとはできなかったものが最近できるようになったので、今後も変化し続けなければいけない。

軍司：変化は大切ですね。個人的には、もっと HCS が業界内でメジャーになってほしいです。大企業になるということではな

く、「SI 業界なら HCS アリ」のように、知る人ぞ知るといような会社です。社会で当たり前前に認められる存在になりたいですし、ネームバリューのある会社にしていきたい夢はあります！

吉田・高木：そうですね?! それはあまり感じないかなあ(笑) ——「まじめがイヤ」という話も出ていましたが、では HCS の社員としてどのように見てもらえたらうれしいですか。

佐々木：技術力が高い、かゆいところに手が届くなど、丁寧な仕事ぶりが評価されるとうれしいです。常に一歩先の発想で動ける姿勢は、私自身がスタッフにそうしてもらえれば助かりますし、スタッフもお客様からそう言われる立ち位置でいてほしいと願っています。

高木：私の場合、「日比谷さんから良かった」と言われてうれしいのは、つまり HCS としてマネジメント能力が認められたというのとイコールなのです。HCS としてスキルを発揮して仕事成功し、適切な評価をいただけるのが一番の喜びです。

島：お客様とメールのやり取りをしていたときお褒めの言葉をいただいたことがあります。私としては何気ない、ふつうのやり取りだったのですが「ここまで丁寧にやっていただけるなんて思わなかった」と。それがすごく心に残っています。また、社内に関しては、20 年近く会社にいる身として「島さんに聞けば何でもわかる」というふうに、経験豊富な点を信頼してもらえると励みになります。

吉田：自分たちの仕事ぶりの評価が、結局は会社の評価にもつながっていくのだと思います。それにプラスして、私は仕事をしていて「面白い」「楽しい」と思えるかを重視しています。周囲からも楽しく働けている会社だと見られるのが一番です。 ——皆さんが考える HCS らしさや、会社の変化がよくわかりました。本日はありがとうございました。



静かで落ち着いた空間の執務室。

2020 年度 体制

