

第16回

ISV
ISV VIETNAM CO.,LTD.

ISV VIETNAM CO.,LTD.



技術部門の葛谷氏(左)と代表の糸見社長(右)

●業務内容

ソフトウェア開発
コンピュータとソフトウェアに関するコンサルタント、分析、設計と保守

●所在地

#26 Hall 8 Quang Trung Software City, Dist. 12, HCMC
Tel. 090-3616-113
URL : <http://www.isv.vn/> E-mail : info@isv.vn

ISVベトナムは日本のIT企業5社が出資して設立されたソフトウェア開発企業です。主に日本からのオフショア開発を行う企業で、ホーチミン市12区のカンチュンソフトウェアシティに拠点を構えています。ベトナムはソフトウェア開発拠点として日本からの注目も高く、多くの日系企業が進出しており、ベトナム政府も優遇政策をとるなど誘致に積極的な分野で今後のベトナムでの発展が期待される分野です。今回は、ベトナムのソフトウェア開発の分野で活躍されているISVベトナムの糸見社長にお話を伺いました。

— ISVベトナム設立の経緯について教えてください。

早いものでベトナム在住15年目になりました。以前はITとはかけ離れた仕事をしていたのですが、ベトナム人の勤勉さや、新しい技術を吸収する貪欲な姿勢からこの国のIT分野の発展と将来性を感じていました。その中でベトナムへIT事業の視察に来た日系企業の方々と知り合う機会がありました。ご縁もあって、その後、共同出資でオフショア拠点となるべく企業を設立することになり、2007年8月にISVベトナムをカンチュンソフトウェアシティ内に設立し現地代表者となりました。

— ベトナムのIT分野の将来性を感じたのはどのような部分ですか？

まず、ベトナム政府がIT技術者の養成に力を入れていることがあげられます。具体的にはIT技術者を養成する大学の設立を奨励したり、外資系IT企業に対して優遇税制措置を講じている点などが上げられます。大学でIT分野を専攻した学生は、卒業時点でソフトウェア開発に関する基礎的な能力も十分身につけており、オフショア開発という日本の下流工程の作業をこなして行く十分な能力があると判断しました。今後生まれる大学卒のIT技術者数、優秀な人材の採用のし易さを考慮すると、大きな将来性がある分野だと考えました。また、中国やフィリピンに比べると人件費の面や、日本との親和性も高い

ことが魅力のひとつでした。

— カンチュン・ソフトウェアシティに進出された理由は何ですか？

カンチュン・ソフトウェアシティは、ホーチミン市中心部からは15kmほどのホーチミン市郊外に立地しており、中心部からのアクセスという意味ではあまり便利などとはいえません。しかし、それ以外の条件は非常に魅力的なものでした。例えば事務所の賃貸料も市内の中心部と比べれば半分以下ですし、通信インフラや、停電対策もしっかりしています。インターネット回線も安定していますし、平日・営業時間中の停電もほとんどありません。更に、このソフトウェアシティの中には、IT関連の大学や専門学校が5校あり、それらの学校の卒業生なども比較的集めやすいという利点があり、ここに進出を決めました。

— 御社の事業内容を教えてくださいませんか？

日本からのオフショア開発です。主に生産管理や会計などの業務系システムの下流工程(コーディングやテストを行う作業)を担っています。お客様(ユーザー様)との要求定義や設計などの上流工程は日本側で行い、その設計書を元に実装する開発の下流工程をベトナム側で担当しています。

— 御社の特徴を教えてくださいませんか？

弊社の最大の特徴は全てのITエンジニアが3

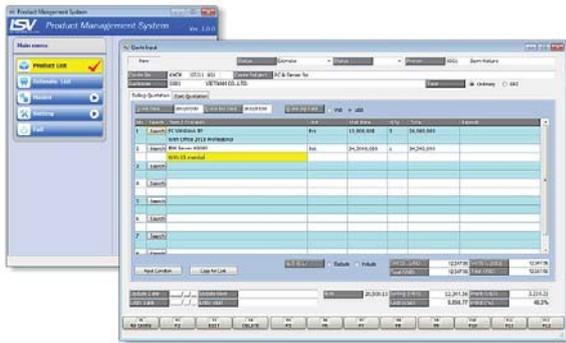
級~2級程度の日本語能力があることです。弊社の顧客は現在のところほぼ100%が日系企業です。当然、設計書、仕様書なども日本語で来るのですが、弊社ではこれをベトナム語に翻訳せず、日本語のまま作業を行っています。業務系システムの仕様書翻訳というのはどうしても誤訳が生じてしまい、本来の目的を失ってしまう危険性があります。そこで、弊社では直接日本語で業務が出来る体制を整えることにしました。

— 日本語の出来るエンジニアというのは貴重でしょうか？

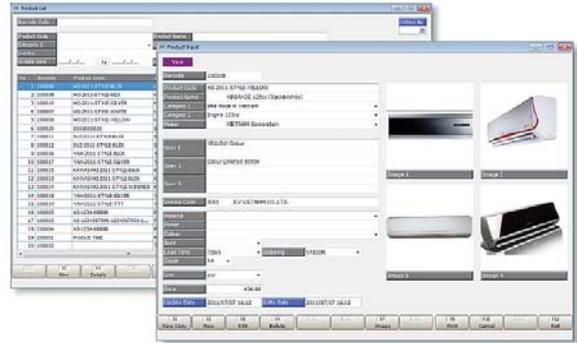
そうですね。最近では日本の仕事に携わるITエンジニアも多く、実際に日本語での会話は不可でも、仕様書記載レベルの日本語を理解できるエンジニアが随分増えたと思います。初めは日本語能力が低くとも、仕様書(設計書)を数多く読んでみると、徐々に日本語の読解力も上がって行きますから。但し、お客様との連絡を行うブリッジ役に関しては、技術力、日本語読解力、文章力と総合的な力を要求されるので、今でも貴重な存在であると言えます。

— そういった人材をどのように採用されていますか？

ブリッジ役に関しては、日本での勤務経験がある人材、或いは、ベトナム国内で日系の仕事に長く携わっている人材を、日本語教師の方



受発注管理システム



商品管理システム

や、既存社員の紹介などで採用してきました。プログラマーに関しては、日本語力よりも技術力を優先にしていますので、入社後にOJTで仕様書記載レベルの日本語が理解できるように、社内で教育を実施しています。技術力と語学力という、相反する能力を、両方とも向上させて行くのは難しい問題であり、今後、規模を大きくしていく上で、社内の開発体制の見直しや、育成方針の確立も必要だと痛感しています。

— 実際に業務をさせてみてベトナム人エンジニアの評価はいかがですか？

プログラミング能力に関して言うと基礎的な力は十分ありますし即戦力の人材も多いです。但し、応用力という面では、まだまだ十分といえないと思います。問題としてテストを通して高い品質を維持するという能力が不足しているように感じます。80%までは本当に上手く出来るのに、一番大切な最後の確認と仕上げの20%の作業が疎かになってしまっています。そのため、120%の結果が当たり前の日本の商習慣では、厳しい評価になってしまうこともあり、非常にもったいないと感じています。ただ、ベトナム人エンジニアは真面目で向上心の強い人も多いので、適切な指導と経験さえ積めば非常に優秀なエンジニアになれるだろうと期待しています。

— ベトナムで実際にソフトウェア開発を始めて困った点はなんですか？

まず一つは離職率の問題です。

弊社は設立当初4名からスタートし現在では12名のエンジニアがいますが、離職率が高く大変苦労しました。業務系システムの開発には、業務知識の取得に一定の期間を要します。OJTを通して業務知識がある程度分かるようになってきたあ、これからという時に離職されると厳しいものがあります。離職の理由は給与額の問題ももちろんありましたが、給料よりも人間関係、社内における自身の立場の

問題という場合のほうが多かったように感じます。

弊社のように小規模な会社では、リーダーやマネージャという役職に関わらず、時にはプログラムからテスターまで、幅広くカバーしなければなりません、自分の役職(肩書)に拘りすぎて、辞めていくケースもありました。

— 離職率が高いとのことですが、何か対策はされていますか？

まず、採用段階で人間性を重視するようにしました。現在は、履歴書の経歴よりも協調性があり、規律を守るかどうかを重視して採用するようにしています。

ソフトウェア開発の仕事は、他業種に比べて一人一人への依存度が非常に大きい業種です。最終的には一人一人の作業した「プログラム」を、チームでまとめて初めて一つの「ソフトウェア」が完成します。より良いソフトウェアを創り出すためには、職責に関わらず、社員同士がお互いに協力し合って作業しなければ決して上手くいきません。技術力は経験によって向上させることが可能ですが、周りとうまく強調できない人や細かな気配りが出来ない人では、どんなに能力が高くてもチームでの作業には向かないという考えです。また、小さい会社だからこそできることですが、出来る限り社員とのコミュニケーションをとるようにしています。定期的な食事会を行ったり、個人面談を行ったりして個々のスタッフの持っている

不満や問題を出来るだけ聞きだしたいと考えています。ベトナム人は不満があってもなかなか上司には言わないので、出来るだけ時間をかけてお互いの信頼関係を築くようにしています。そういった活動の成果かどうか、最近では、離職率も少し下がりスタッフも安定してきたように思います。

— 今後の展望について教えてください。

現在は、日本からのオフショア開発が売上の9割近く占めていますが、今後はベトナム国内向けへの売上比率を加速させて行かなければ、商品在庫管理や受発注管理システムなどの自社製品の開発・販売も進めています。将来的なベトナムの人件費の高騰、日本市場の縮小を予想すると、5年後には売上比率の50%をベトナム国内向けにすることが目標です。日本の業務系システムの開発で培った知識と経験を、ベトナム国内のユーザー様向けに展開し活かして行きたいと考えています。

ソフトウェアという製品は、実際に手に取れるわけでも、目に見えるものでもありません。だからこそ、お客様にとって本当に必要とされる意義のあるソフトウェア製品を開発し、ITサービスでベトナム社会に貢献できるような会社にして行きたいと考えています。

ありがとうございました。



社内開発スタッフ風景