

ALJ GROUP

エーエルジェイグループの社外広報誌「エーエルジェイグループ ジャーナル」

JOURNAL Vol.2



ALJ Education Plus 株式会社
CEO
山本 篤美



株式会社エーエルジェイ
経営企画本部 本部長
田村 梨佳

アジア共通の研修制度を実現する ALJ統一基礎研修プログラム 「ASEP」

ALJ GROUP JOURNAL Vol.2 (2021.04) [発行元] 株式会社エーエルジェイ 〒160-0022 東京都新宿区新宿3-2-1 赤玉新宿321ビル9F TEL: 03-5363-6315 FAX: 03-5363-6316 HP: <https://www.alj.co.jp/>



ALJ統一基礎研修プログラム「ASEP」

海外人材と日本人が足並みを揃え働くため、ダイバーシティ教育を含めた基礎研修と、海外人材と日本人を交えたチームでOJT研修を行うことで、ビジネスでおこりうるコミュニケーショントラブルを軽減し、実践レベルで通用する人材を早期に育成する研修プログラムです。



ASEP BASIC-1 基礎1
1~3ヶ月

文化 技術
品質 労務

人生100年時代の社会人基礎力
「前に踏み出す力」
「考え抜く力」
「チームで働く力」

ALJ EDUCATION PLUS

日本の社会人として必要な基盤能力とエンジニアとしての基礎力を身につける

- ビジネスマナー**
 - 身だしなみ ● 挨拶・お礼 ● 敬語・言葉遣い ● 勤務中のマナー ● 休憩中のマナー ● 電話対応
 - 来客・訪問[名刺交換、上座・下座、来客時の対応、訪問時の流れ] ● 退勤時のマナー
 - 報連相 ● 体調管理 ● ビジネスライティング
- ビジネスマインド**
 - 社会/社会人とは[社会人の8つの意識: 目的意識、顧客意識、協働意識、改善意識、品質意識、コスト意識、納期意識、安全意識] ● 仕事とは ● コンプライアンス
- ダイバーシティ**
 - 文化、考え方の違いを知る[アンコンシャス・バイアス] ● 言語(日本語)
- 就業規則・法律**
 - 就業規則の理解 ● 規則・規定と法律 ● 労働法 ● 税金、保険
- 技術**
 - IT基礎(ITリテラシー)
 - WEBアプリケーション開発[Java, PHP, DB, SV, NW, HTML/CSS, プロジェクトの流れ(模擬PJT)]
 - 品質[テスト技法、観点、テスト仕様書、実施][ドキュメントの種類]
 - 面談、スキルシート[面談とは、スキルシート書き方]
- エンジニアマインド**
 - 情報収集 ● システム要素の把握 ● 自己研鑽 ● インプットとアウトプット ● 課題発見

ASEP BASIC-2 基礎2
1~2ヶ月

BASIC-1で学んだ内容をアウトプットし、実践します

OJT グループ内の保守プロジェクトに参画

ALJ 株式会社エーエルジェイ
ALJ Myanmar
ALJ DXTech

<各種保守案件>
IoT、ECパッケージ、kintone、SAP等

日本人、外国籍混合チーム

BASIC-1が実践できているか
OJTチェックポイント

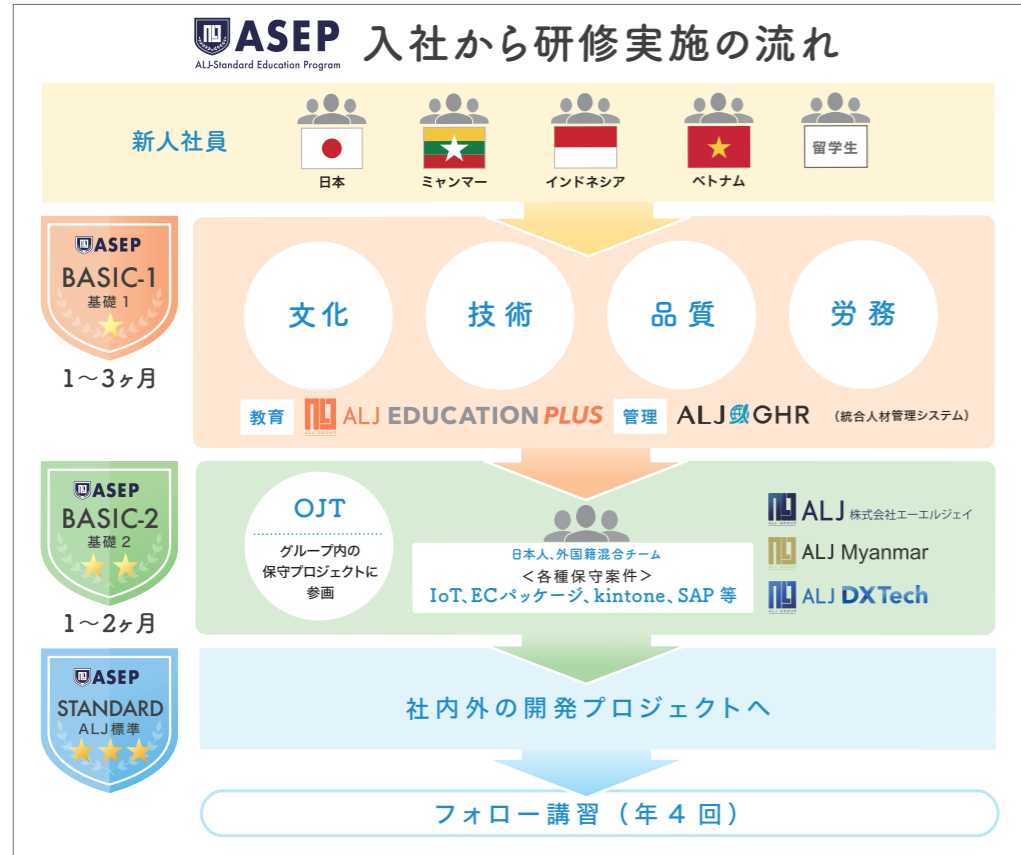
ASEP STANDARD ALJ標準

社内外のプロジェクトへ

ALJ Standard

フォロー講習 (年4回)

アジア共通の研修制度を実現する
ALJ統一基礎研修プログラム
「ASEP」



ALJ GHR 総合人材管理システムです。ALJの人事情報を一括で管理する人材データベースで、社員情報や評価管理はもちろん、外国籍人材に関してはビザなどの書類申請の進捗がシステム上で一元管理できるものです。

プロジェクトに始まり、模擬プロジェクトを通して、ITリテラシーや品質基準について学習していきます。各章毎に試験を設けており、すべて合格で「Basic-2」のステップへ進みます。「Basic-2」は、社内でのOJT研修となり、ALJグループ内で実際に稼働している保守プロジェクトに参画し、先輩社員の指導のもと、実践経験を積みます。プロジェクトチームは日本人、外国籍混合チーム構成で、「Basic-2」で学習した内容をアウトプットできる環境です。「Basic-2」の実践レベルをはかるチェックポイント

ントを設けており、基準をクリアすれば、「ALJ STANDARD」の修了証が授与され、晴れて研修生からプロとして羽ばたいていく、という仕組みです。
特徴的なダイバーシティ研修
—ダイバーシティ研修とはどのような内容でしょうか？
山本 ダイバーシティ研修は育った環境や、文化の違いを理解しあうことを目的とした



TAMURA RIKA
田村 梨佳 株式会社エーエルジェイ 経営企画本部 本部長
2010年、キャリア採用により技術職として入社。大規模開発を主とするIT事業本部（現ICT事業本部）にて、大手金融系企業のシステム部門へSEとして従事。2012年、受託開発を専門とする本社開発部門へ異動、リーダー就任。官公庁をはじめ大手メーカー企業等、多くのプロジェクトに携わる。2014年、ALJグループ事業拡大に伴い、役員と共に人事専門部署の創設に参画。人事部主任として技術職からキャリア転向。2016年 本部長に就任し、人事・採用部門を統括する。2020年、コロナ禍によるALJグループ組織再編にて、人事、広報、情報システム、品質・セキュリティ部門を統合一元化し、経営企画本部 本部長に就任。2021年 併せて、経営戦略本部 サステナビリティ推進統括を兼任し、SDGsと運動した次世代のALJビジョン創出の一翼を担う。

YAMAMOTO HIROMI
山本 篤美 ALJ Education Plus 株式会社 CEO
2006年 株式会社アドバンス・リンク・ジャパン（現 株式会社エーエルジェイ）創業1年目に技術職として入社。2010年 大規模開発を主とするIT事業本部（現ICT事業本部）主任に就任。2013年 合同会社プラスアイを設立し独立。スマホアプリ開発及びスクール事業を開始。2015年 ALJグループにボードメンバーとして復帰参画。IT教育専門会社 ALJ Education Plus株式会社設立。代表取締役就任。2016年 LPI-Japan アカデミック認定校許認可。2019年 LPIC-日本支部 Platinum Partner許認可。2020年 DX技術専門戦略会社 ALJ DXTech株式会社設立。代表取締役就任。2021年 株式会社エーエルジェイ執行役員就任。現在、グループ会社経営と並行してALJグループ中核の経営戦略本部において全ALJグループの教育部門を統括する。

研修です。例えば、異なる国の人々が同じプロジェクトで働くことになった場合、始業時間前に準備をして待っている人もいれば、丁度に来る人、少し遅れて来る人など地域や文化によって時間管理に対する考え方が違います。そのような考え方や行動の違いをアンコンシャス・バイアスの視点から紐解いていき、どのように動けばベストな結果が得られるのかを考える研修です。
田村 この研修により、ALJグループのパリユー（価値観・行動指針）である、すべての人々の価値観を尊重する、というマインドが醸成されることに期待しています。
—この研修を終えた後はどのようなキャリアを歩むのでしょうか。
田村 ALJの社員として社会人の基礎知識を有し、技術やコミュニケーションにおいて品質基準を満たした人材として、社内外のプロジェクトに参画することが可能になります。お客様先のプロジェクトにアサインする場合、この研修はスキルの保証として役立ちます。そしてまず1年は先輩メンターの指導やアドバイザーを受けながら、自身の得手不得手を理解し、今後進むべき方向性を定めていきます。
山本 研修終了後も、年4回の定期的なフォローアップ研修を通して学習した基礎が身につけているかを計り、そこに課題があれば現在と理想のギャップを埋める行動やマインドを教示していきます。
—研修を終えたら、組織の一員として実際のプロジェクトに就くわけですが、意識すべきことは何だと思えますか？
田村 「チーム」であるということに常に意識してほしいです。ALJという組織チームには始まり、それぞれの部門、プロジェクト、その先へと、常にチームで動いている。仕事は一人では完結しないので互いをリスペクトし尊重し合い、協力してやってほしいと思います。そのため

グローバル化を推進するため、海外にグループ企業を展開し、海外人材の採用を積極的に進めているALJでは、独自の新人社員向け研修、ALJ統一基礎研修プログラム「ASEP」(エーセップ)を創出しました。プログラムを構築したお二人にASEP立ち上げの経緯や具体的な研修内容についてインタビューを実施しました。
ASEPはALJのビジョンを実現するために重要な研修
—ASEP創出の経緯を教えてください。
田村 「Global (ALJ Standard Education Program)」は、ALJのビジョン「人口減少・少子高齢化問題を見据えた独自のビジネスモデル創出を実現するうえで必要なキーワード「グローバルイノベーション」と「ダイバーシティ」(注1)を体現するために重要な教育であると考えています。
世界中の優秀な人材が集まる企業群。同志群を創るため、国内外で海外人材を積極的に採用し、技術やコミュニケーションの品質に差異のないICTサービスをお客様に提供すること、そしてその成果や貢献度を平等な基準で評価していくためには、国籍を問わない「品質標準化」をおこなう必要がありました。まずは、教育のプロである山本さんと、社員教育計画を担う人事の私で、ALJの考える「IT人材の基本品質」について協議を重ねました。日本社会で働くうえで必要な「社会人基礎知識」、業界で生き抜くための「IT技術基礎知識」、そしてALJのビジョンに賛同して集まった多様な仲間たちとチームで成果を出すための「OJT」。これらの基準やチェックポイントを設定し、基準をクリアできる人材を輩出するため、ALJグループは、「ALJ統一基礎研修プログラム「ASEP」」のサービスを開始する運びとなりました。ALJの新入社員は、研修時にASEPを無償で受講



—ありがとうございます。今後の変化が楽しみです。
山本 私は、ALJの一員としてビジョンを中心に考え行動してほしいと思います。役職者は会社のビジョンを達成するために計画を立て、社員はその計画をもとに自分の所属する場所や能力を発揮し、実行するのが組織であると思います。それらを意識することが始まりであるため、これからは社員に働きかけたいこうと思っています。社員一人一人がALJという組織を意識し、ビジョンを達成するために行動することでALJグループ構想の実現と、国籍や国境の垣根の無いボーダレスな組織の形成を実現し世界の優秀な人材が集まる企業体の形成を実現していくことができると考えています。



—研修ではどのようなことを行うのでしょうか？
山本 ASEPは、「日本の社会人として必要な基礎能力を身につけること」「エンジニアとして現場に必要な基礎技術を身につけること」を研修のゴールに設定し、「Basic-1」「Basic-2」「ALJ STANDARD」の3つのステップに分かれています。「Basic-1」では、社会人基礎知識とIT技術基礎知識を学習しますが、社会人基礎知識においては、経済産業省の推進する「人生100年時代の社会人基礎力」の定義である「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力(12の能力要素および自己認識と振り返りによるキャリア形成をカリキュラムに包含し、さらにダイバーシティについて考え学ぶワークショップ等も実施しています。IT技術基礎知識においては、IT用語やプロジェクトの型、ドキュメントの種類など基礎知識のイン



ALJ Education Plus (LPI-Japan アカデミック認定校)のエントランス

「現場で動ける人材を育てるとは具体的にどのような人のことだと考えていますか？」
「動ける考え方が身につけている人」だと思います。ALJ EPPでは、「質問の仕方」「調べ方」など、仕事の上で必要な考え方を意識して教えています。新人はコーディングの経験値が低くて当たり前。それよりも仕事の効率化を身に付けてもらうことが重要だと考えています。プログラミングができることよりも、仕事の効率化を意識し、経験したことを身につけることが大切だと考えています。また、自分では判断できないこと、権限がなくてできないことなどは解決してくれる人等の、ステークホルダーを把握し動けるようになることと仕事のスピードが重要です。

「教育業界の今後をどう考えていますか？」
今後はリモート配信が教育業界の主流となっていくと思います。教育と医療業界は20年の間、大きな変化無く対面での対応が主流でしたが、新型コロナウイルス感染症対策をきっかけに非対面・遠隔のオンライン対応が広がっています。現在はまた教科書を画面に写して読むなどのデジタルイゼーションの段階ですが、今後、5GやDXなどの技術革新が進むと思いますので、業務プロセスが効率化(デジタルイゼーション)され、会社や学校など他の会社と連携することで新たな価値提供(デジタルトランスフォーメーション)顧客体験が確立されると思います。

「ALJのエンジニアとして意識するべきことはなんでしょうか？」
顧客が求めている以上のサービスを提供することを意識し、動くことです。事業部とは、経営資源である「人」「モノ」「サービス」を「お金」「情報」に合わせて存在しており、ICT事業本部はモノ(サービス)を提供する事業部です。お客様が求めている顕在化したニーズを提供するのは当然ですが、それ以上に満足していただくには潜在的なニーズを引き出すようなコミュニケーションが必要です。お客様のニーズを知るためには、話を聞くこと、お話を伺って定期的なヒアリングをすることや、ニュースで最新の情報にアンテナを張っておくなど、定期的に情報を集めることが必要となります。また、世の中の様々な人の価値観や考え方を知り、視野を広げることも大切です。先輩や年上の人の経験値や知識を自分のものに入れることは、失敗しない成功の方法を手に入れることにつながります。そのためには人へのアドバイスも必要です。好かれるためにはアドバイスを素直に取り入れ行動することです。ALJでは、私たちはサービス業であるという話をよくします。一人ひとりがその意識を持つことで「ICTを全てのお客様に」という企業理念に沿った、お客様に満足して頂けるサービスの提供ができると思います。



少人数制に特化した、新宿三丁目駅から徒歩1分の研修ルーム

「ALJのエンジニアとして意識するべきことはなんでしょうか？」
顧客が求めている以上のサービスを提供することを意識し、動くことです。事業部とは、経営資源である「人」「モノ」「サービス」を「お金」「情報」に合わせて存在しており、ICT事業本部はモノ(サービス)を提供する事業部です。お客様が求めている顕在化したニーズを提供するのは当然ですが、それ以上に満足していただくには潜在的なニーズを引き出すようなコミュニケーションが必要です。お客様のニーズを知るためには、話を聞くこと、お話を伺って定期的なヒアリングをすることや、ニュースで最新の情報にアンテナを張っておくなど、定期的に情報を集めることが必要となります。また、世の中の様々な人の価値観や考え方を知り、視野を広げることも大切です。先輩や年上の人の経験値や知識を自分のものに入れることは、失敗しない成功の方法を手に入れることにつながります。そのためには人へのアドバイスも必要です。好かれるためにはアドバイスを素直に取り入れ行動することです。ALJでは、私たちはサービス業であるという話をよくします。一人ひとりがその意識を持つことで「ICTを全てのお客様に」という企業理念に沿った、お客様に満足して頂けるサービスの提供ができると思います。

最高の顧客体験提供を意識する

カスタマーエクスペリエンス

「教育理念について教えてください。」
「個々の価値観を尊重し、IT教育を通して」

「お客様からの要望に変化はありましたか？」
リモートが増えたからこそ、成果を見える化することが求められていると感じます。見える化とは、教育を受けたことで目に見える結果を出すことです。結果を出すとは、言語を学び資格を取ることだけではなく、現場で動く



山本 篤美 YAMAMOTO HIROMI
ALJ Education Plus 株式会社 CEO

IT教育の変化と今後のエンジニア

ALJグループの中で教育を専門とする、ALJ Education PlusのCEOであり、ALJグループの教育責任者である山本さんに、教育やエンジニアの将来について伺いました。

「講師は生徒の目標を最短距離で叶える仕事」

「ALJ Education Plus(以下ALJ)のCEOになつた経緯を教えてください。」

経営者である父の影響で、高校から商業高校に入学し情報処理と簿記の資格を取りました。経営に興味があったので大学で経営学を学び、卒業後は医療の営業や不動産の仕事など様々な仕事を経験し、2006年、転職を考えていた時にSNSで釘嶋社長と出会って設立されたばかりのALJにエンジニアとして入社しました。以前から20代は企業に勤め経験を積み30代からは経営をやると決めていたため、エンジニアとして自立できた実感した頃にキャリアを次のステージに進めようと思い、ALJを一度退社したんです。その後はフリーランスとして営業経験を生かしながらアプリ開発講座の講師を勤め軌道に乗っていた時、再び釘嶋社長と再会し、ALJグループのIT教育を担う子会社設立の話を受け、2015年ALJ EPPのCEOに就任しました。

「ALJ EPPの役割は、グループ内で一貫した教育を担うこと、オープン講座などに学びに来た意欲ある生徒と教育を通じたコミュニティを作り繋がりを持つことだと考えています。そうすることで、将来仲間になったり、ビジネスパートナーになったり、お互いがシナジーを産む関係になることを期待しています。私自身、ALJ EPPのCEOとしての今があるのはそうした繋がりがあったおかげです。」

「コロナ禍においてIT教育にどのような変化がありましたか？」
大きな変化は、お客様から、「非対面の授業にも対応してほしい」とリクエストをいただくことが増えたことです。ですが対面授業を希望されるお客様もおり、どちらでも対応できることが必要になりました。今季はリモート授業が増えたことで培ったノウハウを生かし、少人数制のオープン講座を始めることができました。

「少人数にこだわる理由はなぜですか？」
少人数制は結果が出やすいです。一人ひとりに講師の目が届くことで、生徒が真剣な姿勢で授業に向き合い、理解力が上がる傾向にあります。

「お客様からの要望に変化はありましたか？」
リモートが増えたからこそ、成果を見える化することが求められていると感じます。見える化とは、教育を受けたことで目に見える結果を出すことです。結果を出すとは、言語を学び資格を取ることだけではなく、現場で動く

「IT講師とはどのような仕事ですか？」
講師の役割は、医者のように生徒の問題点を見つけて、指導し、できる人に育てることだと考えています。講師は、ITの資格を容易に取得できる人よりも、資格をとるために試行錯誤して取得した人の方が、生徒の気持ちを理解でき、同じ立場で考えられることができるので、優しく丁寧に分かりやすく指導できる傾向があると考えています。

「ALJのエンジニアとして意識するべきことはなんでしょうか？」
顧客が求めている以上のサービスを提供することを意識し、動くことです。事業部とは、経営資源である「人」「モノ」「サービス」を「お金」「情報」に合わせて存在しており、ICT事業本部はモノ(サービス)を提供する事業部です。お客様が求めている顕在化したニーズを提供するのは当然ですが、それ以上に満足していただくには潜在的なニーズを引き出すようなコミュニケーションが必要です。お客様のニーズを知るためには、話を聞くこと、お話を伺って定期的なヒアリングをすることや、ニュースで最新の情報にアンテナを張っておくなど、定期的に情報を集めることが必要となります。また、世の中の様々な人の価値観や考え方を知り、視野を広げることも大切です。先輩や年上の人の経験値や知識を自分のものに入れることは、失敗しない成功の方法を手に入れることにつながります。そのためには人へのアドバイスも必要です。好かれるためにはアドバイスを素直に取り入れ行動することです。ALJでは、私たちはサービス業であるという話をよくします。一人ひとりがその意識を持つことで「ICTを全てのお客様に」という企業理念に沿った、お客様に満足して頂けるサービスの提供ができると思います。

「ALJのエンジニアとして意識するべきことはなんでしょうか？」
顧客が求めている以上のサービスを提供することを意識し、動くことです。事業部とは、経営資源である「人」「モノ」「サービス」を「お金」「情報」に合わせて存在しており、ICT事業本部はモノ(サービス)を提供する事業部です。お客様が求めている顕在化したニーズを提供するのは当然ですが、それ以上に満足していただくには潜在的なニーズを引き出すようなコミュニケーションが必要です。お客様のニーズを知るためには、話を聞くこと、お話を伺って定期的なヒアリングをすることや、ニュースで最新の情報にアンテナを張っておくなど、定期的に情報を集めることが必要となります。また、世の中の様々な人の価値観や考え方を知り、視野を広げることも大切です。先輩や年上の人の経験値や知識を自分のものに入れることは、失敗しない成功の方法を手に入れることにつながります。そのためには人へのアドバイスも必要です。好かれるためにはアドバイスを素直に取り入れ行動することです。ALJでは、私たちはサービス業であるという話をよくします。一人ひとりがその意識を持つことで「ICTを全てのお客様に」という企業理念に沿った、お客様に満足して頂けるサービスの提供ができると思います。



ALJ セミナーを大学や専門学校で積極的に開催している

Interview
ALJの
人事

ビジョンを共有し、共創する 人材コミュニティ創り



田村 梨佳 TAMURA RIKA
株式会社エーエルジェイ 経営企画本部 本部長

ALJが求める人物像や、コロナ禍による採用市場の変化、テレワークが普遍化したからこそ求められる能力などを伺いました。

社会全体が変化を強いられた 2020年

—人材採用はどのような変化がありましたか？

大きくは、「採用市場の変化」「採用手法の変化」「採用要件の変化」この3つではないでしょうか。まず、二つ目の「採用市場の変化」ですが、新型コロナウイルス流行直前の2019年末頃は有効求人倍率が1.57倍、直近2021年1月のデータでは1.10倍(厚生労働省調べ)、世の中は一時的に売り手市場から買い手市場へと推移しています。しかし、中長期的には人手不足問題解決には何ら影響を及ぼさず、依然人材不足の状態が続いています。

—世の中の人材不足に関して、どう考えていますか？

はい。ALJグループでは日本の人口減少・少子高齢化問題対策にフォーカスしたビジョン戦略を掲げ、独自のビジネスモデルを創出しています。外国籍、シニア、女性など様々な属性や多様な働き方に着目し、グローバルゼーションとダイバーシティの2つの言葉をキーワードに、日本だけではなく世界で人材確保の仕組みを作っています。

その多様な仲間たちと同じビジョンを共有しながら新しい価値を生み出し、この人材不足の日本に貢献していきたいと考えています。

競争と共創から生まれる イノベーション

—今後のIT業界の動向はどのようなものでしょうか？

自らとっていかねばなりません。総合して自己管理能力がある人材が求められるようになっていきますね。

ALJでは、そのような適性が高い方は、就業場所を問わない完全テレワーク型の全国(全世界)採用を行っています。チャットやビデオツールで簡単にリアルタイムで繋がることのできる時代ですから、固定概念にとらわれず、新しい採用スタイルを取り入れています。

まずは大きな問題である「2025年の崖」。経済産業省が2018年に発表したレポートの中で提言した問題で、2025年までに企業が既存の複雑化・老朽化・ブラックボックス化したレガシーシステムに対しDXを推進しなかつた場合、レガシーシステムに起因したシステムトラブルと古いシステムを理解した人材の引退により、日本の経済損失が最大で年間12兆円も生じる可能性がある

というのですが、DX化していくための人材が圧倒的に足りない。そしてこの年には、後期高齢者の人口が4人に1人になる「2025年問題」があり、この二つの問題がクロスする年だといわれています。さらに「プレシジョンユビリティ」が来るとの主張もあり、2025年はあらゆる社会課題が顕在化する年になりそうです。

レガシーシステムからDXに置き換わっていく中でエンジニアは従来型IT人材から先端IT人材に変わっていく必要があります。

また、人材の問題としては2030年にIT人材が最大79万人不足するとの予想がされています。大きな変動が予想される中で、日本の人材不足はより深刻になっていきます。ALJが推しているグローバルゼーションとダイバーシティを組み込んだビジネスモデルはこの問題に貢献できるものではないかと考えています。

変化を恐れず チャレンジを継続できる人

—求める人材とはどのような人ですか？

どんな人に応募してほしいか、というと、ALJのビジョンに共感してくれて一緒に実現したい！と思い、仲間になってくれる人です。同じ目標を持って進んでいける仲間が多いほど、会社の成長や、ビジョン実現も速度が加速します。求める人物像は、ひとつは「相手の立場で物事を考えられる人」です。これはサービスの本質を理解でき、お客様をはじめ、相手が求めていることを考え提供できる人だと思っています。もう

ひとつは「チャレンジを継続できる人」です。急激に変化し続ける世の中で、変化を恐れず、時代に適応し、自らも進化し続ける事がチャレンジだと考えています。人間、変化を恐れる生き物ですが、時代の進化は待つてはくれません。

—社内の雰囲気や制度に惹かれ入社した社員もいますが、具体的な施策を教えてください。

全社的な取り組みとして「エンジニアファースト」を掲げています。オフィスのフリーアドレス化やテレワーク制度の導入整備を行い、テレワーク制度については、現在2021年3月(完全一部テレワーク実施率が84.2%と高水準となっています。福利厚生諸手当は毎年見直しを行い、改善を続けています。

昨年、社内をカフェ調のフリーアドレスに改装し、部門の垣根なくコミュニケーションがとりやすくなったと感じています。ラウンジスペースは多目的に活用でき、プロジェクトの打合せや、プレゼンテーション会、セミナー開催などから、本棚にぎっしり詰まった漫画を読み漁ったり、巨大スクリーンでゲームをしたり。人が集まる場所はアイデアも生まれますので、そういった交流を活性化していきたいですね。また、最近ではIT講師グループや有志の社員による資格取得講座やトレンド技術等の勉強会を開催していたりと、新しいコミュニケーションが広がっています。

—平等な評価を掲げていますがどのような仕組みがありますか？

2018年に既存の制度よりもっと透明

グローバルゼーションとダイバーシティを実現するにあたり、ALJでは施策のひとつとして、外国籍社員の採用を積極的におこなってきましたが、2020年は世界的な新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、海外からの渡航が著しく制限されてしまいました。ですが、国内の外国籍留学生の採用では影響なく進めることができ、年々、新卒者の外国籍率は上がり続けています。また、国籍においても多様化してきており、グローバルゼーション、というキーワードが馴染む企業体になってきているのではないかと感じています。

—採用手法の変化とはどのようなものですか？

あらゆるものがオンライン化したことですね。セミナー、会社説明会、面接など、今まで対面で当たり前のようになってきたことが、突然できなくなつて、世の中のWEB化、オンライン化が急速に進みました。ALJの採用活動においても、オンライン対応をおこなっているのですが、応募者の方に面接をオンラインか対面か選択できるようにしています。意外なのは、対面をおこないたいというご要望が多いことです。オンラインでは会社の雰囲気や社員の様子が分かりづらいため、実際にご来社されることを希望されるようです。もちろん、ご来社いただいた際の検温や消毒、アクリルパーティションの使用や、会議室の消毒など、コロナウイルス感染症対策は万全に行っております。

—採用要件の変化とは？

リモートワークが当たり前の時代になつて、「自律」「成果」「コミュニケーション」に強い人材が求められるようになりました。自己マネジメントのできる自律性。そしてリモートでの業務になり、プロセスは見え、生産性や結果、成果より判断されるようになります。成果を出すためには情報収集や情報交換、報連相などのコミュニケーションを



コロナ禍でもボランティアや社内イベントを企画し、社内の雰囲気を盛り上げている

度の高い、納得性のある評価制度へと刷新するために、コンサルタントと協議を続け新評価制度を構築し、昨年、運用を開始しました。等級制度によって、給与や評価される行動の「ものさし」がはっきりと分かるようになり、どのように動けばよいか明確になったと思います。評価についても年次人事評価の結果が数値で表示されるため、評価される側もわかりやすいものになったと思います。この制度は国籍を問わず、全社員が同じ評価基準となりますので、属性のボーダーのない平等で公正な制度です。

—より良い環境創りのため、日々改善を重ね変化していくALJ。今後の変化も楽しみます。