

ALJ GROUP

エーエルジェイグループの広報誌「エーエルジェイグループ ジャーナル」

JOURNAL Vol.3



ALJ GROUP VISION
- 価値共創の未来へ -
コンセプトムービー

ALJ GROUP JOURNAL Vol.3 (2021.06) [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 京王新宿321ビル9F TEL: 03-5363-6315 FAX: 03-5363-6316 HP: <https://www.al-j.co.jp/>

ICT事業本部第二開発Grp
プロジェクトリーダー
森本 裕介

ICT事業本部第一開発Grp
アシスタントリーダー
ソーサンダー ウィンミイ

ICT事業本部 業務ERPソリューションセンター
担当課長/プロジェクトマネージャー
城間 寿幸

異なるミッションを追いかける3人の

エンジニア座談会

～時代と共に移り変わる仕事の流儀～

～Manager talk～ キーパーソンへ
次世代リーダーの格式



濱口 健次



曇 明雄

INFORMATION ALJでは様々なメディアを使った情報発信をしています。

MOVIE



「ALJ GROUPビジョン- 価値共創の未来へ」

企業ビジョンに基づいた事業活動をより多くの方々にご理解頂くため、「ALJ GROUPビジョン - 価値共創(コ・クリエイション)の未来へ」というコンセプトムービーを制作いたしました。ぜひご覧ください!



SNS



ALJ公式
Youtubeチャンネル



ALJ公式
Facebookページ



MAGAZINE

ALJ GROUP JOURNAL

エーエルジェイグループの広報誌

ALJ GROUP JOURNALはALJグループの広報誌です。ALJが何を目指し、今後どこへ向かって行くのかを取材し、記事として社内外に発信しています。



<https://www.al-j.co.jp/journal/>



Vol.1



Vol.2

【IT特化型】統合人材マネジメントシステム

ALJ GHR

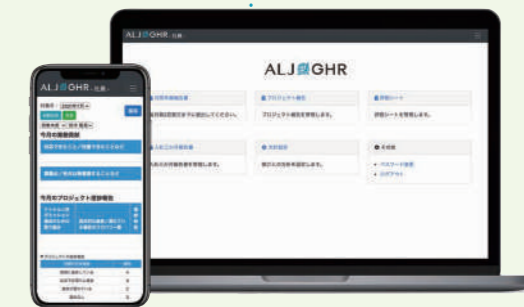
外国籍を含む様々な人材属性を統合管理するIT業界に特化した統合人材マネジメントシステム

社員やアルバイト、フリーランス、外国籍など、様々な雇用種別・属性をクラウドにより統合管理し、戦略的な人材情報の一元化・可視化・効率化が可能。IT業界に特化した統合人材マネジメントシステムです。

社員の勤怠管理や報告書、評価管理など、日々の社員運用に必要なワークフローシステムも充実しており機能拡張にも幅広く対応。各社毎のカスタマイズによりお客様に合わせた使いやすいシステムに育てることも可能です。



サービス紹介



「若い社員が活躍する環境がある」




エンジニア座談会

異なるミッションを追いかける3人の

時代と共に移り変わる仕事の流儀

フリーランスから実績を積みALJのキーパーソンへ
高度な技術を用い、チームで指揮をとるマネージャー



城間 寿幸
SHIROMA HISAYUKI

【略歴】
沖縄県出身。高校を卒業後様々な職種を経験。パソコン販売のコールセンター勤務時、IT業界に興味を持ち、IT系の資格を多数取得。2006年、IT企業にエンジニアとして入社。2009年、マネージャー就任。2016年、ベトナムを開発元とするアプリ制作のディレクション業務に携わり、技術、人事をマネジメントする。2017年、フリーランスのSAPエンジニアとして独立。2020年、ALJに入社し、マネージャーとして業務・ERPソリューションGrpを新設。2021年、マネージャー兼担当課長昇進。

2018年新卒入社若きプロジェクトリーダー



森本 裕介
MORIMOTO YUSUKE

【略歴】
神奈川県出身。技術や知識が身に付く職種を目指して大学のIT系学科に進学。2018年、新卒でALJに入社。2020年、SI事業部(現ICT事業部第二開発チーム)のアシスタントリーダーに就任し、本社の一括受託開発チームでECサイトのアプリ改修、テスト、仕様書作成などを経験。2021年、ICT事業部にてアシスタントリーダーに昇進。

本社開発チームで活躍する新人外国籍リーダー



ソー サンダー ウィン ミイ
SOE SANDAR WIN MYINT

【略歴】
ミャンマー出身。IT系の大学を卒業後、ミャンマー現地の会社に新卒入社。その後シンガポールの会社に入社しHRシステムを開発を経験。2015年、ミャンマーにある日系企業に開発リーダーとして、勤務し日本で働くことに興味を持つ。2018年、グローバル採用で来日。本社の一括受託開発チームでECサイトのアプリ改修、テスト、仕様書作成などを経験。2021年、ICT事業部にてアシスタントリーダーに昇進。



ICT事業本部組織図

でも平均年齢が若いので、臆することなく挑戦がしやすい環境だと思います。

サンダー ALJは外国人を社員として受け入れたら、ミャンマー、タイ、ベトナムなどのアジアに拠点を作ったり、グローバル化とタイパーシフトを進めているところがいいと思います。日本で働いている友達に、「日本には外国人と一緒に働くことにまだ慣れていない会社がある」と聞いたこともありますが、ALJには外国人でも働きやすい環境があつて入社して良かったなと思います。

城間 ALJは外国人と働くということに先入観や思い込みが少ない若手が多いからお互いが助け合っている環境があるなと思います。

森本 私はALJ入社以前にベトナム人と一緒に働いた経験もありますが、外国人エンジニアはポテンシャルがとても高いと感じています。文化や言語の違いはあれど、私にとって、多国籍なメンバーの中で仕事をすることはとても動きやすい環境です。

城間 皆さんが今所属しているチームについて教えてください。

今回は、ICT事業本部所属で、業務・ERPソリューションGrpの城間さん、本社開発チーム第一開発Grpのサンダーさん、第二開発Grpの森本さんの3名が集まってもらい、座談会形式でお話を伺いました！

皆さんは今まで接点がありましたか？

森本 僕とサンダーさんは本社勤務なので、以前2ヶ月ほど同じプロジェクトでお仕事をしましたことがあります。

サンダー はい。そうでしたね。

城間 私はお客様先で働いているのでお一人とは接点がありませんでした。

森本 サンダー ようしくお願いします！

会社の雰囲気や先輩社員の人が惹かれ、入社を決めた

皆さんはそれぞれALJに入社した経緯が違ふと思います。どのように入社に至ったのか教えてください。

城間 入社前フリーランスでSAPエンジニアをしていました。その頃にALJの山本社長と一緒に仕事をしていた元同僚が「SAPの案件を任せられるエンジニアをALJが探している」ということで紹介していただいたのをきっかけにフリーランス契約として縁がはまりました。1年経過した頃、自身を向上させていくために、マネジمنتスキルを身につけたいという思いで、釘嶋社長、山本社長とお話した際の人柄に惹かれ、今後も一緒に仕事をしたいと感じました。ALJの社員として入社を希望したところ、「ぜひ一緒にやりましょう」と言って頂きました。入社時にチームを持つことを希望し、昨年新設されたチームは現在既に9名規模となっています。

森本 僕も、人柄に惹かれ入社を決めたところがあります。

就職活動時に、漠然とIT系の企業というく

しています。社員が5名、関係会社やフリーランスを含む4名の計9名のチームです。今後もっとメンバーを募って拡大していくことを目指しています。業務内容としては、主にSAPを扱っており、導入における機能拡張プログラム部分の設計、開発、テストの工程を担当しています。私がチームのリーダーとしてメンバーの進捗管理サポート等を行っています。プロジェクト先では、概要設計チームや開発チームに参画することが多いです。SAPの設計書は英語で書かれているため、英語ができる日本人や外国人は重宝されます。そのため、多国籍なチーム編成になっています。また、SAPの経験がある人を集め編成したので、他社やフリーランスなど所属も様々な中、みんなで協力しあい作り上げています。

森本 城間さんのチームは国籍・所属も様々なことで、ALJのミッションが体現されたようなチームですね。

僕は、第一開発グループでプロジェクトリーダーをしています。このチームは、別の案件でお取引していたお客様の「Kintone」をカスタマイズしたいという要望が発端となってきたチームで、導入から「asana」を使用し、開発、保守まで、お客様の要望に合わせたサービスを提供しています。現在メンバーは4名ですが、今後お客様を獲得し、メンバーを増やしてチームを拡大していきたいです。

サンダー 森本さんは、入社4年目でチームを持ち、プロジェクトリーダーを務めていますよね。チームをまとめることは大変ではないですか？

森本 学生時代から人をまとめる役をしたり、大学の卒論でチームワークの心理学をテーマに書いた経験が少なからず役に立っているんじゃないかと思っています。

サンダー 学生時代の経験が活かしているんですね。私は第一開発Grpに所属し、15名くらいのチームで「Fusion」系ECサイトの案件を進めています。その中の保守チームで今期からアシスタントリーダーとして、お客様とのやりとりや、メンバーのサポートとフォロー、管理をしています。

(注1) ドイツのSAP社が開発・提供している世界でトップクラスのシェア率を誇るERPパッケージ。オープンソースではなく、専門的な知識が必要となるため、SAPエンジニアはとても希少性が高い。
(注2) サイボウズ社が提供している人気のWebデータベース型の業務アプリ構築クラウドサービス。



プロジェクトの理解を促進するため、綿密なコミュニケーションは欠かせない

リモートワークの精度を上げる
—マネージャー・リーダーの立場で大変だと感じることはありませんか？
森本 お客様とのやり取りです。上手な交渉で難しいんだと感じます。お互いに良いものを、という想いがあるものの、互いのスケジュールや予算等リソースの兼ね合いもあり、それらをすり合わせ最善のゴールを導く提案をしていくことが難しい点です。他には、テレワークのチーム管理です。テレワークは通勤時間が無い分、朝をゆめくり過ぎせたり、自分の過ごしやすい環境で仕事ができるというメリットもありますが、メンバーの管理が難しいと感じます。スケジュールの進捗具合や、作業の遅れ、ルールが守られているかどうかなど、細かい部分の精度や認識を上げる必要があると感じています。テレワークをしてみても、対面のメリットで結構大きいんだなということに気づかれました。リーダーやマネージャー層からは、「出社して欲しい」という意見をよく聞きますね笑。

サンダー 私もリモートではなく対面で仕事の

内容を伝える方が伝えやすいなと思います。
城間 そうですね。メンバーの作業管理、手軽に説明ができない等、マネジメントという点において難しいと思います。けれど、テレワークは世の中のニューノーマル(注)になったのだから、いるいるなツールを使ったり、メンバー間の密なコミュニケーションで信頼関係を築くことで、その管理工数も抑えることができると思います。そうやってテレワークの精度を上げていきたいですね。
森本 コミュニケーションがとりつらい分、メンバーにはなるべくフラクに相談するようにと指示しています。どんな対策をしていますか？
森本 文面では伝わりにくい内容も多いので、メンバーとはなるべく通話で状況を確認するようにしています。あとは、チャットや通話で決めた作業は出来るだけタスク管理ツールに起票してもらっています。
サンダー 私は話しやすい雰囲気大切だと思っています。仕事以外でも、メンバーと仲が良く、仕事帰りに一緒に買い物に寄ったり、休日私に家で料理を作ってパーティしながら仕事の悩みを聞いたり、とても良い関係です。
森本 プロバントでもとても仲が良いですね。確かに、仕事でもサンダーさんのチームは和やかな雰囲気を感じます。チームメンバーとの話しやすい雰囲気作り大切ですね。
人を意識して動く
—仕事をすると大切にしていることはありますか？
森本 僕は、仕事の全体像を把握して仕事を進めることです。自分が持っているタスクと期限を把握し、そこに他の人の作業も関わるのであれば、その作業の進捗確認作業なども必要になり、結果的に全体の状況を把握することが出来ます。そこから、優先度を付けてこなすことで、効率的で無駄の無い仕事を意識しています。
城間 仕事に関わらず、私に関わった人は幸せになつてもらいたい。お互いがWin Winになれる



日本語は難しい言語

—仕事で大変だった経験などありますか？

城間 5年ほど前、ベトナムのチームとリモートで仕事をした際に、言語の問題でなかなかこちらの意図が伝わらないということがありました。ビデオ通話を使い、図で説明もしましたが、その当時のベトナムの回線状況の悪さと停電が多いことなどから直接現地に飛びました。その後、専用の回線を引いてもらい、24時間繋げるように環境整備をしたことで問題が解決された時は、ほんと胸を撫で下ろしました。

サンダー 言語の問題は、やはり難しい部分だと感じます。私が仕事で大変だと感じることは、尊敬語が難しいことです。お客様とチャットやメールを使うやり取りをさせていたことが多くありますが、その時に正しく使えているか心配にすることがあります。不安な時は同僚にチェックしてもらい解決していますが電話対応はまだ未熟だと感じています。他には、日本語の曖昧な言葉が難しいです。例えば「質問したときに相手から大丈夫です。」と言われたら、その「大丈夫」の意味がはいいなのか、いいえなのか分からず、困ったことがあります。そんな時は周りの同僚に絡



リモートが主流になっても人と人の繋がりを大切にしてい

よう、自身がいかにか動けなきゃかということをいつも意識しています。
サンダー 私は、顧客・メンバー・上司に信頼されることを大切にしています。そのために、報告連絡相談をしっかりすること、精度の高いものを提供する事で、私に頼めば安心と言ってもらえるように意識して仕事しています。

—何かお互いに質問はありますか？
城間 お一人に質問です。上司に求めることって何だと思いませんか？
森本 僕が思うのは、フォロワーのバランスを適切にするってだと思います。具体的には、過剰にフォローを行わずメンバー自身で解決を図ってもらうことです。当然聞かれたら回答やアドバイスはしますが、自分から細かく指示を出すのではなく、メンバー自身で考えて提案してもらった内容に対して意見を出すという流れが理想かなと思います。自分もまだまだ出来ているわけではないので、が、目指すことはメンバーの自立だと思つてこの考えは上司には必要なのかなと思います。
サンダー 自分のメンバーの作業状況、実力、能力、性格などを把握し、メンバーに信頼されてメンバーのやる気を引き出せる上司がいたいと思います。そんな上司になりたいと思つています。
森本 城間さんはメンバー管理や顧客対応で意識していることはありますか？
城間 メンバー管理においては、密なコミュニケーションをとること、かしまる場所とそうでない場所での対応の違いや上下関係を意識させない等のメリハリをつけた関係性を構築することです。

顧客対応においては、信頼関係を得るため、ひたむきに仕事に取り組む姿勢を意識しています。
森本 ひたむきは大切ですね。サンダーさんはアシスタントリーダーに就任して何に取り組まれましたか？



メンバーが相談しやすい雰囲気作りを普段から心がけている

を説明してこちらの意味なのか確認しています。
森本 日本語は曖昧な表現がありますね。尊敬語は日本人もなんとなく理解していますが、みんなが正しく使えているかは難しい部分だと思つています。サンダーさんは普段日本語をどのように勉強していますか？
サンダー アニメや映画、歌などから勉強していますが、たまに変な日本語を使ってしまうこともあります。そういうときは周りの人に指摘してもらい、気づくこともあります。最近のエピソードだと、「お金を「金」と言っていて友達に指摘されました。」おをつけるかつけないかで丁寧だったり乱暴に聞こえてしまったりニュアンスが変わってしまいます。

城間 おはどんな時につけるかという説明をするのも難しいところですね。話す人によっても変わります。日本語は世界の言語でも難しい言語に挙げられますね。
サンダー そうですね。言語の問題以外でも大変だなと思つてことがあります。作業の分担をうまくできなくて、自分の作業量が多くなつてしまつたことがあるんです。メンバーに説明してやってみようつもりも自分はやった方が早いなと思つて、結果的に自分の作業量が多くなつてしまつたことがどう解決したらいいのか悩んでいます。

森本 僕も最近まで同じような悩みがありました。マネージャーという話してみても今は、タスクと作業者のコストが見合っているか？を考え、仕事を振り分けるよになりました。時間がかかる開発作業は自分で手を動かすよりもメンバーにやってもらい、僕はお客様対応と管理などに専念することで人的コストを押さえられる上に、メンバーの経験値が上がることです。スキルアップにつながり、後々の案件が楽になつていくという考えのもと動くようにしています。
サンダー 期限が短いタスクが多い場合はどうしていますか？
森本 その場合は、自分だけで判断せずメンバーのことをよく知っているマネージャーに相談し

サンダー アシスタントリーダーとして作業の管理が上手なよう取り組んでいます。
森本 さんとは以前プロジェクトで一緒にしましたが、私の良かった点や直した方が良い点がありましたか？
森本 サンダーさんはレスポンスが早かったのが印象的で、お客様の急な希望も臨機応変に対応してくれていた記憶があります。また短期間しか一緒に来ていたのですが、今後また同じプロジェクトに参画することもあるでしょうから、その時はお互いに良い点や課題点を共有し合つて、切磋琢磨していきたいですね。

—それでは最後に、夢を教えてください。
サンダー 私は夢はありません。夢って手が届かない、叶えられないものだと思います。でも私は行動すれば何でも叶えられると思つています。
森本 昔から実現したいなと思つているのが、理由で歴史の教科書に載ることです笑。
城間 私は夢というか目標になります。まずは日本で20人体制を実現し、その実績を持って海外に50人規模の開発センターを作ることです。コロナ禍で多少遅れは出ていますが目標に向けて順調に進んでいます。

—皆さんありがとうございました！

「意欲を持ったリーダーが “育ち、活躍する組織”へ変革していきたい」

【日本人、外国人の混合チームの実情について教えてください】
濱口 日本人、外国人共に壁を感じることもなく、日本人だけのチームとの差は感じません。第二開発GroupはALJで一番大きなグループで立ち上げ時から日本人外国人の混合チームです。経験にも大きな差が無かったせいか、お

互いが協力し合って大きな仕事を進めている印象です。
■ 社外のチームで言えば、慢性的な人材不足により以前より緩和してきたとはいえ、未だ外国人がSESで案件に入るのなかなかの狭き門です。理由としては、過去に外国人が仕事を投げ出し帰国したというトラウマや、価値観の違いを理解し、意識的に歩み寄ることがうまくいかず疲れてしまった等の経験から抵抗感を持つお客様もいます。ALJでは、レジジョンを共有できる高度人材(注1)を採用しており、意欲のある外国籍社員が多いと思います。お客様先にはALJの上司がいるチームに配属することが多いので、「コミュニケーションの問題は少ないのですが、人材不足解決のためにも、日本全体のグローバルバリエーションを強化させていくためにも、ALJがこのトラウマを払拭するような問題解決に貢献していければと思います。」

【今後の展望は?】
濱口 現在の第二開発Groupのエンジニアが成長したら、このチームをベースに新規開拓を考えています。今後さらに、社内で一括案件を受けられる

【今後の展望は?】
濱口 現在の第二開発Groupのエンジニアが成長したら、このチームをベースに新規開拓を考えています。今後さらに、社内で一括案件を受けられる

【今後の展望は?】
濱口 現在の第二開発Groupのエンジニアが成長したら、このチームをベースに新規開拓を考えています。今後さらに、社内で一括案件を受けられる

【今後の展望は?】
濱口 現在の第二開発Groupのエンジニアが成長したら、このチームをベースに新規開拓を考えています。今後さらに、社内で一括案件を受けられる

【今後の展望は?】
濱口 現在の第二開発Groupのエンジニアが成長したら、このチームをベースに新規開拓を考えています。今後さらに、社内で一括案件を受けられる

【今後の展望は?】
濱口 現在の第二開発Groupのエンジニアが成長したら、このチームをベースに新規開拓を考えています。今後さらに、社内で一括案件を受けられる

【今後の展望は?】
濱口 現在の第二開発Groupのエンジニアが成長したら、このチームをベースに新規開拓を考えています。今後さらに、社内で一括案件を受けられる

キーパーソンへ 次世代リーダーの格式

■ 明雄
MOTAI AKIO
ICT事業本部 本部長

【略歴】東京都出身。2011年4月、ITソリューション事業本部(現営業本部)に営業職として新卒入社。また創業間もないALJ黎明期から営業畑の第一線に立ち様々な経験を積む。2014年7月、リーダー就任。2016年7月、アカウントリーダーに就任し着実にキャリアアップを進め、新人教育まで含めたエーエルジェイ営業部門の若きリーダーとして幅広く活躍。2017年10月には、経営戦略室「次世代社員教育プログラム:ALJ 2.0」のメンバーとして抜擢。これまでの営業経験を活かし、後のALJ統一基礎研修プログラム(ASBP)の基となる全社的な教育制度の企画・立案に深く関わる。2018年7月、営業本部 兼IT事業本部課長に就任。2020年7月より営業部門と技術部門を掛け持ち、ICT事業本部 副本部長に昇進。2021年、ICT事業本部を統括する本部長に就任し、ALJ主力事業であるICT事業本部の全体マネジメントを指揮する立場となり、次世代ビジネスモデル構築に向けて果敢に奮闘中である。

■ 健次
HAMAGUCHI KENJI
ALJ Myanmar CEO 兼
海外事業統括 担当部長

【略歴】福岡県出身。2012年、ALJにキャリア採用で技術者として入社。能力が認められ経営戦略室社長補佐に就任。2014年留学情報ポータルサイト構築の為、ロサンゼルスにブリッジSEとして赴任。翌年帰国し、複数の事業部を掛け持つグローバルリーダーに就任。社員のキャリアパス形成に関わる。2016年、自らミャンマー出向を志願し、ALJ Myanmar co.,ltd.の技術責任者就任、翌年にはバイスマネージャーとして経営戦略を含む総合ディレクションを歴任し、2020年7月CEOに就任。2021年より、ALJ Myanmar co.,ltd.事業運営の傍ら、日本側のシステム開発部門と海外事業部門との連携強化を促進する為、本社開発チームの教育・マネジメントと両立させながら難しい課題に挑戦中である。また、ミャンマーに続くインドネシア、ベトナム等、次の東南アジア拠点設立に向けて、関係各社とコンタクトを取る経営サイドの動きにも今後注目である。

【リーダー育成における重要なポイントとは?】
濱口 育成には時間がかかるということを自身が理解することだと思います。回教えて、それで完全に任せられるわけではありません。今のチーム編成で1年が経ち、リーダーとしてまだ経験の浅いメンバーにお客様対応を任せようよになってきました。お客様がどこまで理解しているのか考え、伝わるように話さなければならぬのですが、つい手を出したくなることもあります。少しずつ前進しているかなということも、長い目で見てリーダーを育てていかなければと思います。

【リーダー育成における重要なポイントとは?】
濱口 育成には時間がかかるということを自身が理解することだと思います。回教えて、それで完全に任せられるわけではありません。今のチーム編成で1年が経ち、リーダーとしてまだ経験の浅いメンバーにお客様対応を任せようよになってきました。お客様がどこまで理解しているのか考え、伝わるように話さなければならぬのですが、つい手を出したくなることもあります。少しずつ前進しているかなということも、長い目で見てリーダーを育てていかなければと思います。

【リーダー育成における重要なポイントとは?】
濱口 育成には時間がかかるということを自身が理解することだと思います。回教えて、それで完全に任せられるわけではありません。今のチーム編成で1年が経ち、リーダーとしてまだ経験の浅いメンバーにお客様対応を任せようよになってきました。お客様がどこまで理解しているのか考え、伝わるように話さなければならぬのですが、つい手を出したくなることもあります。少しずつ前進しているかなということも、長い目で見てリーダーを育てていかなければと思います。

【この一年の変化や行った施策について教えてください。】
■ 前年度では、グループ単位で専門性を持たせるため、ALJの全プロジェクトにおいて業種ごとに組織再編を行いました。以前は、多様なプロジェクトをこなしていかなければならず、1つの案件に集中し技術を深められる環境ではありませんでした。が現在のICT事業本部はそれぞれ専門分野を持ち、一つのジャンルのプロとして社員が技術を高められるような体制に変わりました。
働く環境の変化としては、社内外共に昨年春から一気にテレワーク化が進み、テレワークを前提にマネジメントを行うプロジェクトも増えてきました。
濱口 私の専門は海外事業ですが、昨年から、ICT事業本部第二開発Groupの育成をお手伝いしています。経験年数が浅い若手で構成されたチームの基盤を作り、次世代を担うリーダーを育成していくことに注力しています。