



代表取締役 千葉 祐基 氏

富山県富山市に本社を置き、情報システムおよびソフトウェアの開発・販売・保守を手掛ける。東京の支社では、複数名の高度外国人材を採用しており、業務は企画、製品開発、営業と多岐に及ぶ。2011年に創業。開発したソフトウェアの海外展開も目指す。

## 高度外国人材が活躍する分野

将来の  
海外進出の準備

既存の  
ビジネスの改善

新たな  
ビジネス機会の  
獲得

# 現地事情に精通した外国人材を採用し ミャンマーでの新規ビジネスに挑戦



ミャンマー出身

ネージウィン氏      リンケーカイ氏



## 自社のニーズにあった外国人材の採用に成功

アルケー情報は、企業の業務改善のためのソフトウェア開発や、コンサルティングなどを主に行う会社です。近年では海外向けに、倉庫内で自走するカートの開発など、今後需要が見込まれる新たな分野での製品開発も行っています。

同社では、従来から自社ソフトウェアの海外展開に取り組んでいること、またスタートアップ企業に共通する人材の確保の難しさなどを背景に、優秀であれば国籍を問わず採用する方針をとってきました。創業当時から、外国人材を積極的に採用し、現在では、日本人社員6名に加え、インド人3名、台湾人1名、マレーシア人1名、ミャンマー人3名が、エンジニアや、営業職として働いています。

アルケー情報は、2015年にミャンマーに現地法人を設立しました。これは、ミャンマーでの新規ビジネスの開始に備えたことに加え、現地に拠点を設けることで、より多くの優秀な外国人材に出会い、採用する機会が得られると考えたためです。

同社では拠点設立に伴うミャンマーでの人材採用にあたり、現地の日系人材会社に相談し、人材会社のデータベースに登録されている人材に求人案内を出すことに決めました。その結果、20名の人材から応募を得ることができました。

一方、同社の課題は、「自社にマッチした人材」を探し出し、入社してもらうことでした。これまで同社では積極的に外国人材を採用して

きましたが、採用した人材が、立て続けに退社してしまうケースもありました。ミャンマーでの採用の対象は、「現地で新規顧客開拓を行う営業職」であったことを踏まえ、アルケー情報の千葉社長は、「指示を待つだけでなく、好奇心を持ち、能動的に自ら考え、動ける人材」を発掘し、採用したいと考えていました。

「自社にマッチした人材をどのように選考するのか」。千葉社長はそこで、高度外国人材の採用・活用の専門家である新輸出大国エキスパートに相談し、同社が採用したい人物を見極めるのに役立つ「面接での候補者への質問」や「面接時の対応のポイント」について、アドバイスを受けました。面接の前には、現地の日系人材会社を通じて、作業効率や働きぶりなどを確認する筆記テストも行いました。選考の結果、20名の候補者のうち、ヤンゴンの大学を卒業し、他社で数年の就業経験を持つ、ネージウィンさんの入社が決まりました。

ネージウィンさんは、その後、同僚となるリンケーカイさんを自ら面接し、リンケーカイさんは現地拠点の2人目の社員となりました。アルケー情報のミャンマー法人は現在、ネージウィンさんとリンケーカイさんの2人を中心に業務を進めています。2人はミャンマーでの新規ビジネスの立ち上げに向け、自ら顧客を開拓し、千葉社長に提案も行います。当初、千葉社長が考えた、「指示を待つだけでなく、好奇心を持ち、能動的に自ら考え、動ける人材」が入社してくれました。

## 現地の需要をつかみ、次の一手を打つ ～ミャンマー女性にうける美容アプリの開発へ～

ミャンマー現地法人で採用した、ネージウィンさんとリンケーカイさんは、現地の女性など利用者が、スマートフォンで美容院や美容サロンを検索し、予約できる「スマートフォン用美容アプリ」の開発に携わっています。

美容アプリの開発は、日本で働くエンジニアが行います。2人の仕事は、アプリ開発に役立つ現地の美容事情を日本に伝えたり、アプリに店舗情報を掲載するオーナーを発掘し、契約を行ったりするマーケティングと営業業務です。ヤンゴンには、およそ800軒の美容院や美容サロンなどが点在しています。これら800軒への情報収集や営業は、2人が現地の電話帳を調べ、オーナーに直接アポイントメントを取ることで進めています。

アルケー情報の千葉社長は、「日本にいる社員だけでは、商品開発に必要なミャンマーの美容事情や、ユーザーの嗜好について十分に把握することができなかった」と語ります。実際に、商品やサービスの海外展開を目指すには、現地の需要を掴むことが重要です。一方で、多くの中小企業にとって、言葉の壁や、文化・市場などへの理解の不足から、現地の人々の嗜好や要望を正しく把握し、ソリューションを提供することは容易ではありません。日本人社員がこれらを行うには、海外で初めて行う業務への対応や、人材の育成に、時間や費用がかかることもあります。

ミャンマー現地法人のネージウィンさんとリンケーカイさんは、同社のミャンマー向けビジネス開発の中核的役割を担い、現地の人々のニーズに合った商品の提案に貢献しています。最近では、2人からアプリユーザーに向けた宣伝活動の一環として、ユーザー層に人気の歌手を招き、イベントを開催してはどうかとの提案があり、企画書が提出されました（注：イベントは、2019年2月に無事終了）。

アルケー情報は、海外展開先に精通した即戦力として、外国人材を採用したことで、スピード感をもって、現地の人々の目線に立った商品開発を進めています。



ステージで歌うのは、地元の人気歌手



来場者にアプリを宣伝。販促グッズやチラシも作成

## 裁量の大きさ・開かれた社風で外国人材が定着

千葉社長は、2週間に1回程度、ネージウィンさん、リンケーカイさんにビジネスの目標や、方向性を共有する電話会議を行っています。一方で、千葉社長は電話会議の場で、月ごとの営業先の訪問件数や、仕事の進め方の詳細など、日本側であらかじめ定めた内容を指示することはありません。2人にまず、1カ月で訪問が可能そうな営業先の件数を想定してもらい、自分たちで行動計画を立てた上で、顧客の訪問を進めてもらっています。2人の高いモチベーションは、若手であっても、計画策定から実行まで一通り任せる、裁量の大きさによるものといえるかもしれません。

社員に大きな裁量を与える方針は、システムエンジニアなどとして複数の外国人材が働く、東京支社においても同様です。社内では、外国人社員がチームリーダーを務めているケースもあります。例えば、開発を担当する3名のチームでは、インド人社員がリーダーとなり、品質や進捗の管理のみならず、人材の採用やチーム編成に携わっています。これは、共に働く人材をチームメンバー自身が選ぶことで、より働きやすい環境やチーム作りができれば、という同社の考えによるものです。

またアルケー情報では、社員が自宅など社外で柔軟に業務を行えるリモートワークも導入しています。このリモートワークの整備と、外国人材を積極的に採用する姿勢が、人材の確保が難しい局面にあっても、「子育て中のスキルのある外国人材」を新たに発掘し、雇用することに繋がりました。アルケー情報では現在、複数の優秀な外国人女性社員がリモートワークを活用し、活躍しています。

千葉社長はまた、システム開発プロジェクトの終了時などに、外国人材から「仕事内容に関する本人の希望や、どのようなスキルを身に付けたいか」を必ず聞くようにしています。千葉社長は、「外国人社員だからといって特別な対応をとることはない」と話します。一方で、社員が、一人一人のキャリアプランを考えながら働ける就業環境の整備が、外国人材の定着・活躍の鍵となっているようです。



東京支社の社員で懇親会

### Message

#### ネージウィン氏に聞く：経験を活かし、将来はマネージメント業務を担いたい



ネージウィン氏

ヤンゴンの大学を卒業し、他社での勤務経験を経て、アルケー情報に採用されました。アルケー情報に入社した理由は、ミャンマーで立ち上げられた新しい会社であること、また注目度の高いITをベースとしたビジネスを行っていることに惹かれたためです。アルケー情報では、責任ある仕事を任せられていると実感しています。一緒に働く、リンケーカイさんの採用にも、私に関わりました。リンケーカイさんは、ヤンゴン経済大学の出身で、日系の大手自動車会社の現地

法人で経験を積んできました。

現在は、働きながらヤンゴン経済大学の修士課程でビジネスの勉強を続けています。アルケー情報のミャンマー法人は少人数で運営していることもあり、マネージメント業務の一翼を担っています。将来は、現在の仕事でさらに経験を積み、マネージャーとして活躍していきたいと考えています。仕事にはやりがいをもって取り組んでいます。



リンケーカイ氏

ネージウィン氏。ミャンマー出身。National Management College 卒。外資系の金融サービス会社を経て、2016年8月、アルケー情報株式会社に入社。アルケー情報に勤務しながら、ヤンゴン経済大学の修士課程で学ぶ。取材後、修士課程を修了。

リンケーカイ氏。ミャンマー出身。ヤンゴン経済大学卒。ケープル製造会社、日系の自動車販売会社を経て、2016年12月、アルケー情報株式会社に入社。