

次世代メンバーが考える、“Real Partner”の真価

入社2～6年目の若手社員と共に、これからも変わらずに発揮し続けたい「アビームの価値観と」、今後さらに進化させるべき「新たなアビームの価値観」に迫ります。



等身大でクライアントに寄り添い 成長や期待に応える

今村 皆さんは、今まさにコンサルタントの経験を積み、クライアントへの理解、業務の知識を深めていますね。皆さんが感じている「アビームらしさ」「アビームの価値観」を教えてくださいませんか？

島 「クライアントの本心を引き出せる存在であること」だと思います。初めは1つの課題をスコープとしていても、プロジェクトが進むと、別の課題に波及することがあります。その際、「この問題は実は他の問題とも関連していて、自分たちでは解決できない」といった、クライアントの本当の困りごとが挙がってくることもあります。各コンサルタントがクライアントに等身大で向き合うことで、アビームなら解決できると期待してもらえるからこそ、信頼して話して下さるのだと思います。

今村 本音でご相談いただける関係性ですね。では、当社のどういった点が、クライアントの信頼を勝ち得ていると思いますか？

伊藤 「常にクライアントを向いて仕事をするスタンス」だと思います。当社は課題への「勝ちパターン」をいくつも持っています。しかし複雑な事情を抱えたクライアントには、勝ちパターンがそのまま通じないこともあります。そのときに思考停止せず、クライアントの状況を踏まえた上で最適な選択を追求し、提案を繰り返すことで、信頼を勝ち得ていけると思います。

福満 クライアントが成長していくため

の「同志」として向き合う姿勢だと思えます。例えば上司から「クライアントだけで自走する際、実際に運用できるのか。そこまで思いを馳せてほしい」とレビューを受け、運用開始後に問題となりうる点を問題提起し、あらかじめ不安のタネを潰しておくこともあります。それも「同志」としてのご支援のあり方だと考えています。

今村 プロジェクトは一過性のものではなく、クライアントの改革を実現するのがゴールですから、中長期的な視点でのご支援こそ、私たちの使命ですね。クライアントの視点で仕事を進めることができていく理由は何かと思いますか？

福満 経営理念の礎である“Real Partner®”に共感し、実践している方が多いことではないかと。私もそこに魅力を感じて入社を決めました。入社後もプロジェクトでリーダーからクライアントに向き合うことの大切さを教わる機会がありました。そうした取り組みの積み重ねが、クライアン

ファシリテーター
今村 達也さん

ダイレクター
デジタルプロセスビジネスユニット
SCMセクター

2002年入社。製造業を中心に全社業務プロセス改革、システム導入およびグローバルロールアウトを経験。2017年よりSCM調達・研究開発サービスラインのリードとして、サービス開発やビジネス拡大、人材育成を担う。



トの視点につながっていると思います。

ナディア 私にとって今でも印象深いのが、初めて参画したプロジェクトでの上司やメンバーの姿です。クライアントの課題が解決するまで、努力をいとわず、諦めずに対応し続ける。そして、全てのクライアントに強い責任感でコミットメントを貫く姿勢に、感銘を受けました。

今村 クライアント・セントリックの他に、アビームが大事にしている価値観を感じる場面はありますか？

清水 「若手メンバーの成長を促す文化」を感じます。1年目にはクライアントの事業部長向けに自分がまとめた資料を説明する機会が与えられ、2年目には会議をファシリテーションするなど、難度の高い業務にもチャレンジさせていただきました。成長の機会があるからこそ、「期待以上の成果を出したい!」と意欲的になりました。

今村 「メンバー」「人」を大事にすることが、クライアントに向き合う姿勢の土台になっていますね。

島 人を大事にすることで言うと、今でも励みになっているのが、私が初めて携わったプロジェクトです。上司から「一番若手の島さんがわからないことは、クライアントにもチームメンバーにも『わからない』と思っている人がいるはず。島さんの『わからない』を声に出してほしい」と言われたことです。新人でも、等身大で果たせる役割がある。この教えは、仕事をする上で常に心掛けており、現在のプロジェクトでも契約更新時に「次のタームでもあなたが必要です」とクライアントに言っていたことが大き



島 ひとみさん

コンサルタント (現 シニアコンサルタント)
デジタルテクノロジービジネスユニット
IESセクター (現 商社ビジネスユニット)

2019年入社。レジャー業界のTPS-BIツール拡充プロジェクトで、BIツール作成やBIツール知識移管を経験。電力会社の貯炭データ分析プロジェクトでは、業務活用整理やタスクスケジュール管理を担当。



伊藤 一磨さん
シニアコンサルタント
デジタルテクノロジービジネスユニット
IESセクター

2016年入社。金融機関の決算業務高度化プロジェクトで、設計・開発チームリーダーを経験。総合社社のDX推進ロードマップ策定支援プロジェクトでは、事業会社担当リーダーを務める。

な自信になりました。

今村 クライアントサービスでは、常にクライアントの「ちょっと気になる」機微を感じ取り、アクションを起こしていくことが非常に大事です。

伊藤 「観察すること」は私も大切にしています。例えば、会議でクライアントのリアクションがよくないと感じた場合は、会議後にフォローを試みるなど、感情に寄り添った行動も必要だと感じています。プロジェクトの成功には、時には反対意見を伝えることも必要ですが、そういった行動を通じて信頼関係が構築できていけば、受け止めていただけるはずですよ。

今後求められるのは 人・会社をつなぎ、巻き込む力

今村 さて、次は「アビームの今後」にも、目を向けていきます。市場環境もこれまでとは大きく変化しクライアントのニーズも多岐にわたる時代になります。ここまで語ってきた、今の「アビームらしさ」に、どんな価値を加えていくとよいでしょうか？

ナディア 「DXの導き手」の役割を果たすことです。インドネシアでもDXは急速に進展していて、クライアントも遅れをとることを恐れています。一方で、既存のシステムを変えることに抵抗感を持つクライアントも少なくありません。クライアントの視点を大切にしてきた当社だからこそ、その解決策を見つけれられる存在になれると考えています。

伊藤 今やデジタル抜きでは経営課題の解決は語れない状況のため、デジタルに馴染めていない経営層や現場の方のマインドや文化を変えていくことが重要で、その後押

しをするのが我々の重要な役割と考えています。

福満 会社の長期的な成長には、それを支ええる現場層や次世代リーダーの巻き込みが必要です。現在担当している案件では、経営層は成長を望むものの、現場は負荷が増える懸念から消極的になっていました。そうした実状を理解した上で、現場の皆さんにも覚悟を促して、経営層と現場が目標を共有でき



ナディア プリハステイさん
PT. ABeam Consulting
Indonesia (AB ID)
コンサルタント

2019年入社。これまでPMOアナリストとして業務改革やIT推進を経験。現在はコンサルタントとして、SAP導入プロジェクトの支援に従事。

る体制づくりに力を入れました。それが成功し、自分でも手応えを感じることができました。

島 アビームは実直で親しみやすく、分け隔てなく接する人が多いと思います。それは「経営層とも現場層とも対等に会話できる強み」でもあるので、それを活かして「人と人」、さらには「会社と会社」をつなぐ仕事ができると思います。

今村 「経営課題の解決」「人の意識そのものを変えること」という企業変革の本質に、皆さんも気づいていますね。テクノロジーがさらに進化する時代にこそ、私たちがプロセスを横串で捉え、組織を越えて巻き込む力が求められます。

多様性を尊重し合い、 自らをアップデートし続ける人材に

今村 今話した新しさも加えながら「アビームの価値観」を発揮し続けるためには、どんな人材像が求められると思いますか？

清水 メンバーの強みを融合させられる人材が欠かせないと思います。当社には、専門性が高い複数のインダストリーやBUがあります。私のプロジェクトでも、BUをまたいでチームを組成して、KPIと調達コスト削減を組み合わせながら議論をすることで、仮説がどんどんブラッシュアップされたことを感じました。

島 「ここをつなげば、もっと良くなる」「外部の方に話を聞いてみよう」とアレンジ

できる人がいると、変化する市場やニーズにも柔軟に対応できるはずですよ。

今村 アレンジは非常に重要な力ですね。ニーズが多岐にわたる昨今は「他部署のエキスパートの知見を借りる」とか、時には「外部のパートナーと協業して会社の枠を越える」といった、多様な力をアレンジすることも求められます。

清水 多様な力を発揮するために、ライフスタイルの多様性を尊重していくことも成長を後押しするのではないのでしょうか。当社で働く人の中には、例えば子育てと両立している方もいるように、誰もが異なるバックグラウンドを持っています。それらを尊重



福満 美咲さん
アナリスト (現 コンサルタント)
戦略ビジネスユニット

2020年入社。入社後、出版・教育事業者における業務改革プロジェクトや、建設機械メーカーのビジョン策定・経営管理高度化プロジェクトに参画。プロジェクト以外にも、所属組織内のコミュニケーションや育成プログラムの企画・運営にも従事。

し合うからこそ、限られた時間でも十分なバリューを発揮でき、クライアントへの価値提供につながっていくと思います。

ナディア 「選択する勇氣」を持てる人材であることが大切だと思います。どんな意思決定も、全員を満足させることは難しいものです。それでも決断を下し、学んで進化し続けることで、クライアントにとっての最適な解決策を考え続けられることが理想の姿だと思います。

伊藤 私もナディアさんと同感で、世界記録を持つアスリートがさらなる記録更新を求めるように、私たちも「他の選択はないか」「これが本当に最新の知見なのか」と常にベストを探求するべきです。また、その努力は勇氣ある決断の裏付けにもなるはずですよ。

今村 コンフォートゾーンに留まり続けては、自分の成長にも、クライアントへの価値提供にもつながりませんよね。クリアするたびに高い目標を設定する。その積み重ねによって、いつしか大きな成長を遂げられると思います。

オーナーシップを持って 伴走できる人が クライアントと自身の成長に コミットできる

今村 今後求められる人材像に向かって、皆さんにはそれぞれに多様なキャリアを構築してほしいと願っています。アビームでどんな成長を遂げていきたいですか？

清水 クライアントとチームメンバー全

員を「一つのチーム」として共創して、プロジェクトを推進できる人材になりたいです。

ナディア 「グレートコンサルタント」になりたいです。今の私があるのは、上司が間違いには厳しく指摘し、良い仕事をした時は褒めてくださり、常に親身にサポートをしてくださったからです。私自身が成長し続けて、若い社員のメンターになりたいです。

島 「自分にしかできない仕事」を極めるよりも、「あなたとこうした仕事をしたい」と言われる人材になりたいです。クライアントからの要望に対して、チームづくりから成果につなげていくことができるようスキルを磨いていきたいです。

今村 当社の成長や領域・サービス拡大も、そのきっかけは、クライアントから「アビームさんには初めての試みかもしれない。でも一緒に取り組みたい」とお声がけいただいた信頼関係にありました。そうした声を一人ひ

とりが自主性や責任感、つまりオーナーシップを持って受け止め、クライアントと関係を構築していくことが、会社の成長にもつながっているということですね。

福満 私は「課題解決に対する深い知見を持ち、自信を持って顧客と向き合うことで、顧客からも同僚からも信頼されるコンサルタント」を目指したいです。2年目の今は、「この人ならタスクを安心して任せられる」と周りから思っただけのよう、コンサルタントの基礎力を固めています。

伊藤 困難な状況でも、雰囲気を変えられる人材になりたいです。どれだけ緻密にリスク管理をしても、上手くいくことばかりではありません。チームが停滞しているときそ次のアクションを引き出し、暗い雰囲気を明るくし、プロジェクトを前に進められるような人材になりたいです。

今村 今日の座談会で皆さんが大事にしているもの、目指したいビジョンを共有することができました。コンサルタントとして大事なのは、内側から湧き出る「こだわり」を持つこと。言い換えれば仕事をしていく上でのドライバーを持つことだと思っていますので、皆さんが今日話してくださった価値観を大事にしてください。今後キャリアを積む中で必ず自分自身を動かす原動力になりますし、「自分の成長」「アビームの成長」「クライアントの成長」を実現させていくはずですよ。

これからも皆さんの今後の活躍を、期待しています！



清水 玲奈さん
アナリスト (現 コンサルタント)
戦略ビジネスユニット

2020年入社。電力会社の事業計画策定・実行支援プロジェクトで、市場調査などの各種サポートを経験。調達KPI策定・コスト削減プロジェクトでは、各発注件名のコスト削減方針検討を担当。