

CIO MESSAGE

ITの力を発揮して 事業成長を加速させていく

酒井 和子

執行役員 CIO ビジネスインテリジェンス事業担当
株式会社インテジテクノスフィア 代表取締役社長

インテジグループのビジネスインテリジェンス事業は、お客様にシステム開発等のソリューションを提供すると同時に、グループのビジネスをIT面で支えています。事業の基幹会社である株式会社インテジテクノスフィアの社長を務める酒井さんにインタビューを行い、事業の現状と課題、そして酒井さんの組織づくりやキャリア開発の考えについてお話を伺いました。



Q1 現在のご自身の役割について教えてください

インテジホールディングスの執行役員 CIOとしてグループの情報戦略を統轄するとともに、ビジネスインテリジェンス事業（以下、BI事業）の責任者として、お客様向けのDX、特にデータ基盤やデータ活用の領域に力を入れています。

我々は他のIT会社と異なり、高度なIT専門性だけでなく、データ利活用の領域を得意としています。データの収集と基盤構築は他社でも可能ですが、大量のデータの中から「本当に意味のあるデータ」を取り出せることを考えた基盤作りが重要で、データ収集、データクレンジング、データ加工、集計、分析といった一連のすべての工程の中で、当社のデータ理解に基づくデータ活用力が強みになっていると考えています。

Snowflake合同会社などのクラウド型プラットフォームサービスを提供している会社から協業のオファーを頂くようになり、当社の実力は一定の評価を得ております。

Q2 BI事業の拡大やグループ全体の情報戦略について、将来を見据え、現在どういったところに課題を感じていらっしゃいますか。

BI事業の拡大については、お客様が進めるDXに寄り添い、伴走していくことに変わりはありませんが、旅行や医薬など特定の業界の強みだけでなく、データ統合基盤、データ活用

のようなソリューション軸を強化することで、より多様な業界のお客様を獲得し、事業を広げていけると考えています。

そのために、今期より、新たに「事業シナジーセンター」を設立し、データ基盤構築、データ活用に注力する方針を打ち出しました。事業シナジーセンターを投資領域として位置づけ、当社のDXソリューションを確立することで新たなお客様の拡大を目指します。これまで業界ごとに対応していた事業部門の枠を超え、協業パートナーとの連携も強化し、BI事業の強みであるデータ活用などのソリューションを積極的に提案し、更なる成長を図りたいと考えています。

人材の確保も課題となっており、将来の成長に向け、プロジェクトマネジメント、クラウド、セキュリティといった専門人材は必要不可欠です。近年、IT業界では給与の上昇等により、人材の流動化も激しくなっています。新卒採用はもちろんのこと、現在は中途採用にも力を入れています。先述のデータ利活用によるDXビジネスの拡大や、アプリケーションからインフラに至るまでの幅広いキャリア形成、プライムベンダーとしての仕事の広がり、働きやすい風土や環境などといった自社の強みを、「もっと色々なことをやりたい」と考えているITエンジニアに訴求しており、その成果も出てきています。とはいえ、人材の絶対数は不足しており、並行してグループ全体のセキュリティリテラシーやITリテラシー向上に取組み始めています。IT人材でなくとも、ITの一般的な課題はグループ社員自らが

解決できるようになっていくことで、IT人材がより付加価値の高い業務や技術の高度化に取り組めることにつながります。また、昨今の情勢を踏まえたサイバーセキュリティの対策強化の一環としても、グループ全体のセキュリティおよびITリテラシー向上は欠かせないと考えています。

Q-3 酒井さんは社長を務められる
インテージテクノスフィアのビジョン
「データに魂を吹き込み、世の中を感動させる」
を軸にメンバーの能力を活かした企業や
提供価値の向上にも力を入れていらっしゃいます。
この取り組みについて教えてください。

インテージテクノスフィアのビジョンは社員によって考案され、2020年に発表されました。このビジョンを組織全体に浸透させることが重要であるため、「ビジョン浸透プロジェクト」を立ち上げ、毎年取り組みを行っています。

最近では、ビジョンの浸透により、能動的に行動する社員が増えてきたと聞きます。若い社員たちが社内外に積極的に発信してくれるようにもなりました。「データに魂を吹き込む」という、データ理解に基づくデータ活用の強みを認識することで、自社へのロイヤリティ向上が感じられる行動や事例が自然と増え、外部発信にもつながっています。最近では外部からビジョンに共感する声も集まり、嬉しい限りです。このような一連の活動は、組織内での発信、共通化、標準化の動きを高め、共創の風土が更に強まり、競争力を高める要因となっています。



株式会社インテージテクノスフィアのビジョン

最も大切なことは、社員が自分のやりたいこととビジョンを一致させることです。一致がなければ、やらされ感や腑に落ちないまま業務を進めることになりがちです。自分の目標とビジョンが一致することで、業務のスピードアップが図れるとともに、主導権を持って仕事を進める楽しさが増します。皆が同じ方向を向いていれば、意思決定も迅速に行えるようになります。

このように組織風土が確立されることで、育成や教育も自然に行われるようになります。一から教えなくても、組織に入ることによって学ぶことができ、中途入社の方でもスムーズに適應でき

るようになります。このように、ビジョンを昇華させ、持続的な会社と組織全体の成長につなげていきたいと考えています。

Q-4 酒井さんはインテージグループ内に留まらず、
IT業界あるいは女性役員という立場もあり
社外でも多方面で活躍されています。
社外での活動についても教えてください。

2007～2008年にインテージの人事部長を務めていた時にJ-Win(特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク)のメンバーとして、企業人事分科会を通じて女性活用の提言を行うなどの活動をしました。これは社内での取り組みにもつながっていて、二年間でさまざまな制度を作りました。今でも残っているのは、社員の積極的な有休消化と属人的な業務の解消を目的としたリフレッシュ休暇制度(計画的な9日間以上の連続した休暇取得)やキャリアデザイン制度です。またこの期間に、男性の育休や期間を限定した遠隔地勤務の第一号を出しました。リフレッシュ休暇制度については、「休んでもやることないよ」という男性社員の声もありましたが、実際にやってみると意外にも満足度は高かったそうです。このような制度の多くは現場の声から実現したのですが、そういった自主的な活動を受け入れる文化がインテージの中にはあったのだと思います。

2019年から2年間は、当時の関東IBMユーザー研究会の会長と全国IBMユーザー研究会[※]の副会長を務めました。また現在はJUAS(一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会)のCIOエグゼクティブフォーラムにメンバーとして参加したり、「女性DXリーダー育成プログラム」の検討委員として活動したり、情報システム部門の若手や課長級の方に向けた講演なども行っています。他にも、旅行・観光業界の経営者の任意の勉強会であるトラベル懇話会に属し、今期から理事も務めています。

一つ思うのは、他の人にも未知の環境でリーダーシップを取る経験をして欲しいということです。全く新しい状況や人々の中でリーダーシップを発揮するのは難しいですが、その経験から自分の立ち位置を客観的に理解することができ、不足する部分に対して努力していくことが、自分の力になり自信につながります。私自身は決して上に立ちたいと思っていただけではありませんが、与えられた役割を果たすために学び、努力することは大切です。役割を与えられることで環境が自然に学びを促すこともあります。未知の環境でチーム力を発揮する経験は貴重だったと思いますし、それがリーダーシップを育てる一助となります。なので、若い人に限らず、どんどん会社の外に出ていく経験を積んで欲しいと思っています。

[※]関東IBMユーザー研究会と全国IBMユーザー研究会は2020年に活動を終了し、IBM Community Japanに引き継がれました