

エイジスの DX 推進に関わる取組について

代表メッセージ

今まさに第四次産業革命が始まろうとしています。産業革命とは、特別な技術革新により社会が大きく変化する、生産性が飛躍的に向上することによって、人類の生活水準が大きく向上することを指します。第四次産業革命を引き起こす技術はデジタル技術です。

エイジスグループはこのデジタル技術を使うことで、当グループのミッションである「豊かな社会の実現に貢献」を実現する千載一遇のチャンスととらえています。

IMD の世界デジタル競争力ランキング(2022 年)では、日本は 63 カ国中 34 位と年々ランクを下げています。エイジスグループは、デジタル技術を既存のサービスに適用すると同時に、お客様であるチェーンストアの DX 推進に資するサービスを提供することによって、業界全体の DX レベルアップに貢献していきます。

DX を推進する上で極めて重要なことは、環境変化に素早く対応できる組織及び人材を作り上げることです。挑戦を奨励し失敗を容認する組織文化の醸成、そして自ら学習する人材の育成確保に経営資源を投入していきます。

株式会社エイジス
代表取締役社長 齋藤昭生

当社の DX 推進の方向性

流通小売の DX が進んでいく中で、当社としても従来の作業提供中心のビジネスモデルから、IT システムやデジタル技術を活用したビジネスモデルへの転換をしていき、流通小売の DX をリードできるようなサービスを提供していけるように変革していきます。

当社の 3 つの主要セグメントである、1. 国内棚卸サービス、2. リテイルサポートサービス、3. 海外棚卸サービスに加え、新たなサービスの開発にも着手しております。

3つの主要セグメントに関しては、サービスを提供する中で入手できる様々なデータと、サービス提供先との様々なデータ連携により問題点を可視化し、それを即座に改善する実行部隊を有するという、当社の強みを最大限に活用した新たな価値創造をしていきます。

新たなサービス開発では、流通小売のビジネスプロセス全体や社会全体の変化を見据えた、新たなサービスを創造する挑戦をしていきます。

当社の DX 推進戦略について

1. 統合データプラットフォームの実現と、各種データの連携による新たな価値創造

各地域、各サービスのデータをクラウド上に集約し、当社の顧客である小売企業やその店舗のデータを連携する事で、『AJIS プラットフォーム』を構築します。これを実現する事で、当社の顧客である小売企業が理想とする、購買者や最終消費者が満足する店舗状態を実現し続けることの出来るサービスを提供していきます。

2. IT システム開発の内製化

IT 技術者の確保、技術力向上、ローコード開発の推進により、既に進めている IT システム開発の内製化を強力に推し進めていきます。これにより、スピーディー且つ時代の変化や変化する顧客の要望に対応できる IT システム開発を推進します。

3. デジタル人材育成や DX 推進の為の体制づくり

当社の顧客である小売企業が理想とする店舗状態を実現し続ける為に、デジタル人材の育成や小売の経験のある人材の採用をして、DX 推進の為の体制を強化していきます。また、新たな価値創造には新たな挑戦をし続けることが必須条件であると認識しております。多様な挑戦をし続ける為には、数々の失敗を受け入れることが必要です。その為にも、様々な個性を持った社員が自由に活躍できる環境を作り、挑戦を称賛し、失敗を恐れない企業文化が必要です。ダイバーシティや心理的安全性の確保を推進することで、新たな価値創造が出来る企業文化を作ります。

DX 推進戦略を進める体制

今期より、これらの取組みを推進する為に DX 推進室を新設しました。

また、組織横断的な取組みをする為に DX 推進に関する CoE を設置し、内部人材の育成も進めていきます。

DX 推進戦略を進める環境整備

1. 統合データプラットフォームの実現と、各種データの連携による新たな価値創造

当社の顧客である小売企業とのデータ連携を各方面で容易にするために、社内のデータを纏める統合データプラットフォームを作成します。

2. IT システム開発の内製化

IT システム開発内製化の更なる推進強化は、情報システム部が仕組みを再構築し、2023 年 3 月には再構築した推進強化策が実行出来るようにします。

ローコード開発の社内教育に関しては、DX 推進に関する CoE で教育を推進していきます。

3. デジタル人材育成や DX 推進の為に体制づくり

人事総務部でこれらが推進できる仕組みを作り、DX 推進室でモニタリングしていきます。

DX 推進指標

設定した数値目標を達成する為に、以下の指標を達成し、DX 戦略を遂行していきます。

1. 統合データプラットフォームの実現

2023 年 3 月までに統合データプラットフォームの一部の稼働開始をします。

2024 年 3 月までに統合データプラットフォームの完全稼働開始をします。

2. IT システム内製化に関わるデジタル技術に精通した人材の数

現状 5 人 ⇒ 2023 年 3 月 10 人 ⇒ 2024 年 3 月 15 人 ⇒ 2025 年 3 月 20 人

内部の人材育成と外部からの採用で人数の目標値を達成します。

3. ローコード開発可能な人員

現状 5 人 ⇒ 2023 年 3 月 15 人 ⇒ 2024 年 3 月 20 人 ⇒ 2025 年 3 月 30 人

CoE の活動を通じ、内部人材の育成で人数の目標値を達成します。

4. 挑戦を称賛し、失敗を恐れない企業文化を醸成する仕組み

[目標管理制度]

当社では、全社・部門方針に基づき個人が目標を設定する目標管理制度を運用していますが、次の項目も評価に加えることで、挑戦する企業風土づくりに取り組んでいきます。

- ・挑戦項目の設定と評価

- ・プロジェクトや改善活動チームなど担当業務以外の活動の評価

[挑戦の表彰]

会社の発展に資する成果があった挑戦を、表彰する制度を新設して毎年運用していきます。

[公募型人事異動の推進]

毎年、人事異動のタイミングに合わせ、いくつかのポジションを社内からの公募で募り配置することで、従業員の挑戦をサポートしていきます。

5. ダイバーシティを推進する仕組み

6. 心理的安全性を確保する仕組み

⇒参照先のコーポレートガバナンスに関する状況報告に記載しております。(P1 下段～P2 上段にかけて記載)

参照先: <https://www.ajis.jp/ir-includes/images/governance/governance.pdf>