

トップは語る

グループ全体の発展に貢献する IT戦略の推進がミッション

麒麟ビジネスシステム株式会社
代表取締役社長

横溝 治行 氏



国内外に259社の連結子会社を持ち、年間売上高2兆円以上もの規模をもつキリングroup。そのなかで機能分担会社として、唯一の情報関連業務を担うのが麒麟ビジネスシステム株式会社だ。求められるのは、情報技術を駆使してグループの発展に寄与するIT戦略。トップとして牽引する横溝治行社長は、社員一人ひとりと向き合いながら、充実した人材育成制度をベースとした、活力ある社内環境を整えて、大きなミッションに立ち向かう。

よこみぞはるゆき / 1955年生まれ。神奈川県横浜市出身。1978年麒麟ビール株式会社入社。情報関連部門に配属される。1992年麒麟ビジネスシステム株式会社へ出向。2001年麒麟ビール社物流部門へ配属。2005年麒麟ビジネスシステム社へ出向、常務取締役を経て、2009年4月より現職。若い頃に読んだ松下幸之助氏の著書にあった「優しくあっても甘くはなるな。厳しくあってもきつくはなるな」との文言が今も心に残り、自分自身にも、また社員に接するときも、常に座右の銘として、大切にしよう心がけている。

麒麟ビジネスシステム株式会社

- 所在地：〒150-0036 東京都渋谷区南平台町16-28
- TEL：03-6734-9680
- 創業：1988年
- 資本金：5千万円
- 売上高：145億円（2010年度）
- 従業員数：276名（2011年4月現在）
- 関連会社：麒麟ホールディングス株式会社ほか、キリングroup各社

キリングroupで唯一の 情報システム会社としての役割を担う

麒麟ビジネスシステム株式会社は、キリングroupの機能分担会社として、グループ唯一の情報システム会社という役割を果たしています。

今年で創業24年目を迎えた当社の歴史を振り返りますと、1988（昭和63）年に麒麟ビール（株）の販売情報戦略を担う会社として設立された当初は、麒麟ビール（株）の特約店・酒販店システムの開発と設置、保守がその役割でした。しかしその後、ビール類を取り扱う店舗は、酒屋さんからスーパーやコンビニエンスストア、ディスカウントストアなどの量販店が主流となり、その流通経路が大きく変わっていったのは、皆さんもよくご存知のことと思います。

同時に社会のIT環境も大きく進化し、経営とITの関係性が深まりつつある中で、90年代中頃からは、私どもの業務もキリングroup各社の情報システムの支援という役割が求められるようになってきました。

こうした背景があるなかで、ニーズが高まりつつあったキリングroupのシステム開発や運用などの業務へと軸足を徐々に移し、1998（平成10）年、麒麟ビール（株）のシステム構築・管理業務の全面移管を皮切りに、2005（平成17）年には麒麟ビバレッジ（株）、2009（平成21）年にはメルシャン（株）から、同様の業務が当社へ全面移管が果たされています。その間、流通向け事業を見直して業務を外部に委託し、2002（平成14）年には完全撤退しました。

なかでも大きな転換期となったのが、キリングroupがホールディング制を導入して経営体制の刷新を図り2006（平成18）年に打ち出した、麒麟・グループ・ビジョン2015（KV2015）です。ここで当社は明確に、キリングroupの機能分担会社として位置づけられました。

そして「グループ全体の情報システム機能（ヒト・モノ・カネ）を集約し、IT戦略策定から案件の実行までのITライフサイクル全般に関わり、情報システムのガバナンスを通じたグループ情報戦略の全体最適を主導する」という明確なミッションが当社に示されたのです。

もう少し具体的にいいますと、一つとしてはキリングroup全体としての情報インフラ環境の構築・維持・管理・保守、ネットワーク、セキュリティ、またグループ共通の業務におけるITインフラの構築・運営・保守などの役割。もう一つの側面としてはキリングroupの事業会社それぞれの、業務におけるITシステムの企画・開発・運用・保守・生産管理などが私たちに課せられた業務としてあります。

さらに肝要なのは、機能分担会社という立場として、グループ全体の利益のために、グループ全体最適とグループ各社の個別最適のバランスをとりながら、情報戦略を策定し、その戦略を実現するためのシステム開発やインフラ構築を行うことが求められているということです。

麒麟ホールディングス（株）や各事業会社の上層部からは、グループ各社の情報機能を担っているという強い意識をもって、積極的に提言してほしいとの強い要望もあり、各グループ企業の業務プロセスにまで踏み込んで、グループ全体を支援・牽制していくことこそが、私たちに課せられた最大の役割であると自認しています。

またこれまで各社それぞれに作られていたシステムには、類似の業務や、共通するものもあり、こうした部分も見直し、整理、統合しつつコストダウンを図ることも課せられた使命の一つです。

「ナレッジワーカーへの自己革新」を キーワードに社員が成長できる環境を

しっかりと、効率的に品質高く、システムを稼働すること。私たちの業務において、まず大切にしなければならない基本です。その上

で、IT技術だけではなく、経営的な視点も含め、より広い視野にたつて業務をこなせる高い能力が社員に、日々求められるようになってきています。

経営側としては当然、優れた人材を育成することが大きな課題となります。そこで2008（平成20）年頃から、人材育成体系の本格的な変革に力を入れてきました。

当社が今後さらに成長していくために求められる人材、そのあるべき人物像とは何か。こうした視点から人材育成を考えたときに、キーワードとして出てきたのが、「ナレッジワーカーへの自己改革」でした。ナレッジワーカーとは、自らのキャリアを描き、その目標に向かって自らを高め続けていく人材のこと。社員一人ひとりが5年後、10年後に自分がこうありたいという姿を描き、そこに到達するためのキャリアパスを描いて、目標に向かって自らを高め続けていくこと、それができる環境整備が私たち経営側の課題となりました。

そこで確立されたのが『Polaris』という当社独自の人材教育制度です。Polarisとは[Professional Objectives&Leads Aims Routing Information Systems]の頭文字を取ったものですが、同時に北極星という意味もあります。北極星には目指すべき指標という意味も含まれていて、なかなかいいネーミングだと自負しています。

具体的には、業務で必要とされるスキルの枠組みを作って、それをベースにキャリアのフレームワークを組み、社員がスキル目標を設定しやすくします。その上で社員個々が自身で教育・研修プログラムを選択し、実践していく仕組みです。キャリアを構築していくための体系的な指針があることで、社員一人ひとりが自らの将来像を描き、自身のキャリアアップのための計画を練り、また実行に移すことができます。加えて社内の人材育成に関する共通の認識、共通の言語が生まれることで、キャリアプランや人事評価に関して、上下間のコミュニケーションが取りやすくなるなどの利点もあります。

こうした成果は徐々に出ていて、社員の一人ひとりが主体的に行動し、業務に取り組む姿が、会社全体の活力にも繋がっていると実感しています。

未来への活躍の舞台は広がっている 社員一人ひとりの意欲を支えたい

私は1978（昭和53）年に麒麟ビール(株)に入社し、当社が創業して5年目の1992（平成4）年より当社にきました。企業人としてはほとんどの年月を情報関連の業務に携わってまいりましたが、そのなかで唯一、40代半ばに3年半ほど物流の現場で仕事をしたことがあります。40代半ばの時のことで、最初は戸惑いも多かったのですが、今振り返ると、ここでの経験は現在において大きな財産になっていると感謝しています。

それまでとは全く異なる物流の現場に身を置いて、業務が動くスピード感覚、現場に本当に必要なものはなにかといった勘どころを、その現場で働く人々によって学ばせてもらいました。私自身、若き日に麒麟ビール(株)を就職先にしたのは、消費者と直接結びつくモノを作ってお客様に提供する会社で社会のために力を注ぎたいという思いがありました。その意味でも物流現場の前線を体験できたことは、本来の夢を体感するいい経験ともなりました。

情報という分野はともすれば限られた、狭い世界になりがちです。私も他の世界に踏み出た経験があればこそ、得るものが大きかったという実感から、社員たちにもできるだけ広い視野を持てる環境を提供したいという思いは強いのです。

恵まれたことに、キリングループでは人材育成の観点からも人事交流が盛んです。現在も10名程の社員を事業会社に出向させています。また積極的に外部のセミナーなどへの参加を促すなど、さまざまな経験ができる場を作ることを心がけています。

また2年前に社長になってから実践していることに、社員との1対1の面談があります。それほど重苦しいものではなく、ざっくばらんに社員一人ひとりの思いを汲み取りつつ、コミュニケーションを図っています。すでにすべての社員との1回目の面談は完了し、現在は2巡目に入っていますが、私自身にもさまざまな発見があり、この交流の機会を楽しみにしています。

もちろん社長である私だけではなく、社員間の積極的な交流、コミュニケーションは、危機管理の視点からも重要です。この世界は毎日デスクワークで、しかも外部とのやりとりも電話でなくメールが中心。昔であれば、ちょっとしたトラブルに他の社員が気づけたものも、今は見えにくいところがあります。社員には、「困ったときには声を出しなさい。黄色信号の時に声を出せばみんなが助けてくれる」と、よく話しています。もちろんそうした環境を作り上げていくことも大切です。互いが遠慮なく声を出せる雰囲気づくりを自ら率先して築き上げたいと思っており、個人面談はその一環でもあるのです。

キリングループは現在、国内外に259の連結子会社を持ち、社員数は3万人を超える規模にあります。さらに国際化の推進などにも注力し、ますます拡大を続けていくことでしょう。その大きな潮流のなかでは、情報業務を担う当社にとっても、求められるものは高く、そして厳しい。しかしそれは活躍の舞台がさらに広がっていくことでもあります。その環境を存分に生かし、一人ひとりの社員が成長していくことが、当社の成長にも重なっていくことだと考えています。



トップは語る こぼれ話はウェブサイトへ
eふぁみり もあわせてご覧ください!

eふぁみり

<http://jp.fujitsu.com/family/honbu/family/>