

2025
07

NISSAY | T^{vol.12}
Insight



ニッセイ情報テクノロジー株式会社

About NISSAY IT Insight



ちょっとした疑問の解消やアイデア創出に
私たちの経験から生まれた知見や見識を
お役立ていただきたい。

そのような思いを込めて
NISSAY IT Insightを発行しております。

めまぐるしく変化するビジネス環境の中、
束の間の一息にお読みいただけるよう、
多様な専門性を持つ弊社社員が執筆した、
バラエティに富んだコラムを様々な切り口で
お届けいたします。

ご挨拶

変化の時代に 生きた知を届ける

代表取締役社長

岸淵和也



このたび、2025年度より代表取締役社長に就任いたしました。微力ではございますが、お客様のご期待に応えるべく、全力を尽くす所存でございます。

近年、生成AIをはじめとするテクノロジーの進化により、ビジネスの前提や価値創造の在り方が大きく変わりつつあります。

こうした変化の時代にこそ、確かな視点で本質を見極める「知」の重要性は、これまで以上に高まりつつあると感じています。

情報があふれる現代において私たちが大切にしているのは、経験に裏打ちされた「知」を、わかりやすく使いやすい“生きた知”として皆様にお届けすることです。

私たちの事業活動から生まれる多彩な専門的知見や豊富な経験知が、変化の中で迷い、考え、挑戦を続ける皆様の一助になりましたら幸いです。

これからも、お客様事業の持続的成長やその先の社会的価値の創出にお役立ていただけるよう全社一丸で取り組んでまいります。

コラム

- 01** 大規模プロジェクトを円滑に進めるために
必要なこと 4

- 02** シンギュラリティがやってくる 7

- 03** ホケンのIT基盤戦略の研究に挑戦してみた! 9

NISSAY IT NEWS 13

役員コラム

大規模プロジェクトを円滑に進めるために必要なこと

取締役執行役員 水間 剛二

経済産業省発表のDXレポートにおける「2025年の崖」の年となりました。その「崖」を克服するために大規模プロジェクトの企画・推進に苦慮されているお客様も多いのではないのでしょうか。本コラムではプロジェクトの特性をふまえ、どのようにプロジェクトと向き合うべきかについて考察します。

プロジェクトの目的が曖昧

経済産業省発表のDXレポート*「2025年の崖」の年を迎えました。焦りを感じながらレガシーシステムのモダナイゼーションや、複数基盤にまたがるシステムの統合・再構築（以下、「当該プロジェクト」）の検討を指示し、その様子をうかがっている経営者の皆様や、当該プロジェクトをどう進めたら良いものか、と日々頭を悩ませている企画部門やIT部門の皆様も多いのではないのでしょうか。途中でつまずいてしまうプロジェクトだけでなく、着手すらできない状況に陥っているケースについても昨今、実際に多く拝聞しています。

実態をお伺いすると、「プロジェクトの目的が曖昧」である場合が多く見受けられます。当該プロジェクトの目的は、端的に言うと「商品・サービス提供のアジリティや顧客からの分かりやすさを向上させるために、業務やシステムの構造を標準的でシンプルな軽いものにしていくこと」であるはずです。

ところがプロジェクト企画書には、本来の目的以外に、「COBOL技術者の確保が難しくなっていることへの対応」「国内メーカーがメインフレームから撤退していることへの対応」などが書かれています。もちろん、重要な対応

ではありますが、それらは「きっかけ」に過ぎません。目的が手段に偏っていると、当該プロジェクトがIT部門で完結するように見えてしまい、会社全体を巻き込めなくなってしまうます。

このような事態に陥っているケースでは、プロジェクトの企画をコンサルファームやベンダーに頼っていたり、「リホスト、リライト、リビルド」といったIT手法に主眼が置かれていたりしており、大きな投資であるにもかかわらず結果として効果が不明確になっています。これは厳しい言い方をすると、会社全体を巻き込んだ課題になっていない、とも言えます。

では、当該プロジェクトを円滑に進めていくにはどうしたら良いか、2つのポイントをあげていきます。

経営トップのリーダーシップとガバナンス

まず1つ目は、経営トップによる強固なリーダーシップとガバナンスが必要だということです。当たり前に思えますが、そうっていないケースが意外とよく見受けられます。これは上記のように「IT部門で完結するプロジェクト」と誤認されていることが原因と考えられます。

そもそも当該プロジェクトはその特性上、サービスのあり方や業務運営の考え方を根本から変えることになるため、IT部門と営業部門や業務部門が一体となって進める必要があります。しかし、各現場は「現行」をしっかり守ってきたがゆえに「変える」ことには当然慎重になりますし、重視するポイントの相違も出てくる。部門間の意思統一は非常に難しいのです。

前述のようにIT部門だけで主導すると、その業務に明るくない人が変更時の正当性を証明しなければならない場面が出てきます。こういった場面ですまずいてしまうプロジェクトが頻繁に見受けられます。

そこで必要なのが、経営トップによる明確な方針の打ち出しと確固たる意思決定です。関係する全部門にプロジェクトの目的を知らしめ、方針を徹底し、全部門にまたがる計画を策定して体制を構築し、円滑なコミュニケーションを主導する。これらがフリクションを起こしやすいプロジェクトを円滑に進める第一歩です。

また、当該プロジェクトは大規模で難度高いため、進捗遅延や難しい課題も多く発生します。その際は迅速に対応方針を打ち出し、早急に資源投入を行う必要があります。大規模なプロジェクトでは判断の遅れが大きな損失をもたらす、リカバリーにも多大な負荷を生じさせるためです。そういった点からも経営トップのかかわりは不可欠です。

このようなプロジェクトの主導経験を持つ経営トップの方は多くないでしょうから、運営はなかなか難しいと考えられがちだと思います。また、ご多忙中、プロジェクトの状況をご自身で毎日監視することも現実的ではないでしょう。ただし、「風通し良く必要な情報（特に悪い情報）が迅速にエスカレーションされているか」、にはこだわりの必要があります。フェーズの変更

時に、各部門から選抜したPMO（プロジェクト・マネジメント・オフィス）のメンバーと集中的にチェックを行う、といったことも有効でしょう。

経営トップがプロジェクトを主導し、課題発生時には前面に立って解決する、という姿をプロジェクトメンバーに意識してもらうことが何より重要です。

有識者の配置が薬にも毒にもなる

2つ目は、プロジェクトに欠かせない「有識者」の存在です。

業務やITを支える「有識者」は、限りある予算や体制の中で苦勞して「現行」を作り上げ、保守運用している、会社にとって特別に貴重な人材です。このような有識者が、当該プロジェクトで機能発揮し、今時のUI・UXや最新のIT技術に精通した新業務・ITメンバーと一緒に組むことで、強い体制ができあがります。

有識者が機能発揮するために最も必要なのは、プロジェクトの目的・方針を理解し、「守り（レガシー）」から「攻め（モダナイゼーション）」へマインドチェンジすることです。「どこまでなら割り切れるか、簡素化できるか、捨てても良いか」を、大胆に判断することが求められます。

「現行」に精通しているがゆえに、例えば、現行機能をなるべく変えずに新しい業務・IT基盤に乗せようとしてしまう、複雑な代替機能が必要になっても、熟練のスキルで実装できてしまい「現行レガシー」と大して変わらぬ複雑な業務・ITが新規構築されてしまうということが起きます。もしくは、特定の有識者の知識やスキルに依存した結果、複雑な設計をしきれずプロジェクトが途中で破綻する、といったこともしばしば起こります。その他に、職人気質

な面もあり独断で進めてしまい、周囲のメンバーが置き去りになることもあります。そのため統括PMは、「有識者」の機能発揮状況をしっかり確認していくことが求められます。

また、有識者が外部のベンダーなどであるケースでも注意が必要です。特に、有識者が既存ベンダーにいる状況で、新規ベンダーに委託先を変更する場合です。業務やデータの旧から新への移行が発生するため、ベンダー変更を行う際は、現行の有識者にしっかりと現行機能の分析を担ってもらう必要があります。これは、かなり注意深く行わないと現行機能の分析が不足し、プロジェクトが進まなくなる可能性があります。

最後に

モダナイゼーションやシステム統合といった難度の高い大規模プロジェクトを成功させる方策について、簡単に述べさせていただきました。当然、現実のプロジェクトではもっと複雑で苦渋の決断が求められることも多いと推察いたします。最近では、業務やIT基盤を共同化していて、共同事業運営会社がプロジェクトの主体となり、ステークホルダーが多く難度が数倍増しになるケースも多くあります。

プロジェクトは生き物であり、その形も様々で、課題への答えも必ずしもひとつではありません。我々にできることは、知識や経験を最大限に活かして、経営トップの視線で考えて難題に取り組むことです。特に新しいプロジェクトには、新しい知恵を取り入れて、柔軟に、かつ迅速に取り組んでいきたいものです。

出典

*「DXレポート～ITシステム「2025年の崖」克服とDXの本格的な展開～」
経済産業省Webサイト
https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/digital_transformation/20180907_report.html

執筆者プロフィール



水間 剛二

取締役執行役員

生命保険会社で営業部門、企画部門、IT部門を経験した後、2008年より弊社にてシステム統合など様々な大規模プロジェクトを主導し成功に導く。また、経営企画部門や人材育成部門の経験も有する。

シンギュラリティがやってくる

コンサルティング事業本部
シニアフェロー 加藤 雅之

数年前に流行した言葉「シンギュラリティ」が今また脚光を浴びています。
AIの進化の流れを振り返りつつ、自分事として「シンギュラリティ」にどうかかわっていくか、
についてカジュアルに考察いたしました。

シンギュラリティとは？

「シンギュラリティ」という言葉を覚えて
いらっしゃいますか。

日本語では「技術的特異点」と表現されますが、未来学者であり人工知能の権威でもあるカーツワイル氏が2005年(20年も前!)に提唱した概念であり、AIの進化やナノテクノロジーの進化が人類の「生物学的限界」を突破する、というものです。シンギュラリティがいつやってくるのかというと、当時は2045年(あと20年!)と言われていました。

詳しくは最近発刊されベストセラーにもなったカーツワイル氏の新著「シンギュラリティはより近く」*¹を読んでいただけると最新の技術動向がよくわかります。技術解説に留まらない「Insight(洞察)」(本冊子の名称です)に富むおもしろい読み物です。

カーツワイル氏が「シンギュラリティ」を提唱したのは2005年ですが、実際に世の中でこの言葉が流行したのは、ディープラーニング技術が登場してAIが一気に実用化の道を歩み始めた2010年代半ばごろとなります。「AIの進化によりコンピューターの能力が人類の能力を超える」という、本来主旨からはやや歪曲されたセンセーショナルな概念として一世を風靡することとなりました。

AIとの出会い

私は38年前にIT業界に就職して主にメインフレームでの金融システムの開発に携わりながらも、興味本位でAI研究会を社内に立ち上げて、現代のディープラーニングの原型であるニューラルネットワークをパソコン(りんご印の初期型)上で構築してパターン認識などに興じておりました。

デジタルだけど動きはアナログ、というところが逆説的であり、メインフレームとは対極をなす刺激的な課外活動でした。

そういうわけで、その後のAIの長い冬の時代を経て、ディープラーニングで復活を遂げたときには感慨を禁じえませんでした。

「視覚」を手に入れる

ディープラーニングによるブレイクスルーを経て、文字認識(AI-OCR)やカメラ映像による自動車の運転支援技術などパターン認識・画像認識の領域で一気に実用度が高まり、弊社においても「READ-IT!!」というAI-OCRプロダクトを開発し、実際に保険会社で稼働しています。

当時は生物が「視覚」を手に入れたことで脳が急激に発達し多様化したこと(いわゆる

カンブリア爆発)になぞらえて、コンピューターがディープラーニングで「視覚」を手に入れることで一気に進化する、と言われていたことを印象深く記憶しています。

とはいえ「2045年にシンギュラリティがやってくる」かどうかについては、AIと人間の距離感が離れすぎていて、当時の私の感想は「まだサイエンスフィクションだな」でした。



AIは視覚と言語を手に入れ進化
(生成AI作)

「言語」を手に入れる

そしてAIはさらに進化して、生成AI(大規模言語モデル)の登場により、さらなるブレイクスルーが進み始めています。

これはコンピューターがディープラーニングによる「視覚」に加え、「言語」を持つに至ったと言えるのではないのでしょうか。

人類が他の生物と異なり高度な社会性を獲得できたのは「言語」を操る能力によるものだと思います。同様に、コンピューターが生成AIにより言語能力を持つことで、単に高性能な知能から人類に近い社会性を帯びた知能へと進化することができれば、「シンギュラリティ」がやってくることの現実感が高まってくるのではないかと感じます。

今後どこを目指すか

独立行政法人 労働政策研究・研修機構が2024年3月11日に公表した労働力需給の推計*2によれば、日本の労働力人口は2022年の6,902万人をピークに、高齢者や女性の労働参加が現状のままのケースでは2040年には6,002万人に減少するとのこと。

AIが人間の仕事を代替するので労働力人口が減少しても大丈夫、との議論もありますが、もっと前向きに捉えることも可能です。私は2024年に還暦を迎え、この4月よりシニア職となりました。シニアになると短期記憶が低下する、字が読みづらいなどいろいろな「生物学的限界」を感じますが、「シンギュラリティ」によりこれを突破し、あらためて成長できる時代がやってくるかもしれない、と前向きに捉えています。

AIでは代替しえない豊富な経験と知見をお持ちのシニア同輩の皆様、「シンギュラリティ」を自らに引き寄せ味方につけることで、労働力人口維持・発展に貢献してみるのも一興ではないでしょうか。

注釈・出典

*1 レイ・カーツワイル著 「シンギュラリティはより近く：人類がAIと融合するとき」

*2 <https://www.jil.go.jp/press/documents/20240311.pdf>

執筆者プロフィール



加藤 雅之

コンサルティング事業本部 シニアフェロー

コンサルティング部門設立に携わり、その後生命保険会社向けプロダクトサービス開発や仙台事業所の設立、デジタルイノベーションビジネス企画などを経て、現在は弊社のコンサルティングビジネス拡大を推進。

ホケンのIT基盤戦略の研究に挑戦してみた！

ビジネスソリューション事業部 上席スペシャリスト 藤本 春香
データサービス事業部／クラウドサービス事業部 スペシャリスト 福光 純子

IT研究会に参加し、なんと論文*で最優秀賞をいただきました！テーマは「保険業界の変化と成長を支えるIT基盤戦略(メインフレームの移行)」です。実務でも移行(マイグレーション)をどう進めるか悩んでいる最中で、他社メンバーと試行錯誤しながら研究に挑戦した経験は、価値あるものになりました。

IT研究会とは

IT研究会とは、保険／年金／リスク管理のプロが集う、日本アクチュアリー会が主催する研究会です。金融業界のIT活用促進と人材育成・交流を目的としており、会社横断でチームを組み、プレゼンや論文作成を行います。

私たちは、「保険業界におけるメインフレームシステムのマイグレーションに向けた検討」というテーマで1年間研究しました。

IT研究会は学びの場

IT研究会は若手から中堅まで、日常業務では未経験の様々な分野の活動に挑戦できる場です。

1.多様な活動

1年間で挑戦できる活動内容は多様です。技術動向の調査、経営視点での業界の環境分析、当事者視点での課題分析の深掘り、公開された統計情報や事例の調査、法人会員の保険各社へのアンケート調査と分析、100名以上の聴衆を前にしたプレゼン発表、1年の活動の集大成となる論文作成など、今までの業務ではあまり経験しない分野に関しても多面的に挑戦することができました。

2.ヒューマンスキルの伸長

加えて、ヒューマンスキルを伸ばす場でもあります。研究メンバーの担当業務・経験・価値観は様々で、契約や上下関係の無いフラットなチームです。このようなチームで協力して研究を進めることもひとつの挑戦で、日常業務とは違った難しさがありました。悩みながら苦戦と交流を重ねるうちに、自然とリーダーシップやチームワーク、ファシリテーションなどのスキル向上につながりました。

3.研究と成長をサポート

様々な未経験分野の活動への挑戦には当初不安もありましたが、研究メンバーの成長をサポートする仕組みも充実していました。

金融系の各社とITベンダーからなる「IT委員」が研究活動をサポートする体制で、研究チームごとに2名のIT委員が専任でつきます。

専任のIT委員からは、研究活動の全体的なサポートが受けられます。例えば、チーム運営支援、技術動向・分析観点のアドバイスやレクチャー、プレゼンや論文の指導などです。

また、ITベンダーのIT委員からは技術面でのサポートを受けられます。例えば、研究テーマに沿った特定の技術トピックについて、レク

チャーやQA対応を受けることができます。

研究活動で得た学び

私たちの研究チーム(第5G)独自の工夫や学びについてご紹介します。私たちは日本アクチュアリー会の法人会員のうち生命保険系のIT企業各社から参加したメンバー6名と、専任IT委員2名で研究を進めました。

テーマ設定と分析における工夫

1. テーマを「経営課題」として設定

私たちの研究テーマの「システムマイグレーション」について、一部のIT技術者に限定された課題ではなく、今後の保険会社の成長や生き残りにかかわる「経営課題」と位置づけました。つまり、保険業界の関係者全員にとって重要な課題ということです。

日本アクチュアリー会の聴衆・読者は、IT技術者ではない方や経営層の方も多いため、このテーマ設定によりプレゼンや論文で聴衆・読者を惹きつけたことが、最優秀論文に選ばれた理由のひとつと考えています。

2. 経営者視点で経営環境を分析

経営分析の経験の浅いメンバーも多く当初は苦戦しましたが、IT委員より経営分析のフレームワークや課題と解決案の分析手法のレクチャーを受けてから、多様な視点になるように全員で分析に挑戦しました。

その結果、IT基盤を現状のまま維持することが、変化の激しい競争環境の中で変化の阻害要因となり、大きなリスクになりうるということがわかってきました。

3. IT技術者の当事者視点でも分析

メインフレームに関する業務に従事しているメンバーから当事者としての課題や希望を出し合い、研究活動の解決案が自分たち自身の解決案につながるよう研究を進めました。

メンバーは当初「現状のメインフレームから変えられるのか？」という感覚でしたが、経営と開発担当者の双方の視点で分析した結果、現状維持の危険性がわかり、当事者としても納得できる実現性のある解決策を検討することができました。

4. 従来手法に加え新手法も分析

従来のメインフレームベンダーの方法論に加え、クラウドベンダーの方法論も分析しました。従来手法にはない切り口が多数あり、より効果的で問題解決につながる提案をすることができました。

移行先のクラウドについては、未経験者が多く非常に苦戦しましたが、ITベンダーによるレクチャーなどを活用して短期間にスキルアップできました。

まとめ: テーマ設定と分析における工夫

- | | |
|---|--|
| 1 | テーマを「経営課題」として設定
一部のIT技術者限定の課題ではなく、保険業界の関係者全員にとって重要な課題として位置づけた。 |
| 2 | 経営者視点で経営環境を分析
業界の競争環境を分析し、IT基盤の現状維持が、競争力における重大なリスクになることを明らかにした。 |
| 3 | IT技術者の当事者視点でも分析
研究メンバー自身が納得できる実現性のある解決策を検討した。 |
| 4 | 従来手法に加え新手法も分析
従来のメインフレームの方法論に加え、クラウドの方法論も分析した。 |

論文作成における工夫と学び

1. 仮説立てと検証をふまえた提案

単なる調査レポートとならないよう、論文評価ポイントをしっかりと捉え、読者である保険各社にとって有用な提案になるよう注意しました。

具体的には、事前に仮説を立て、保険各社へのアンケートや追加の調査などにより検証を行い、従来手法の課題をふまえて、最適な時期と手法と解決案の提案を行いました。

2. ストーリー性のある論文構成

仮説立てと検証をふまえて、論理の飛躍や根拠の漏れがないよう、メンバー全員で論文の構成を議論しました。

その際、読み手の心を動かし納得感があるストーリーになるよう、読み手のペルソナを設定してカスタマージャーニーの作成をしたうえで、論文作成に取り掛かりました。

3. 聴衆の反応を取り込んで修正

保険各社へのアンケートの結果やプレゼンの反応をふまえて、論文のロジックの補強を行いました。予想される疑問や反発に対して、わかりやすい説明や根拠を追加しています。

特に、移行の主役となるメインフレーム技術者の方の反応を意識して、不要な反発を避け、共感と納得感を得るために以下の点に注力しました。

- ・クラウドなどの新技術の礼賛にしない
- ・現新 双方の長所短所とリスクを分析する
- ・同じメインフレームの当事者が現状維持ではなく移行の判断に至った経緯を説明する

4. 多面的に課題と解決案を提示

アンケートや聴衆の反応もふまえて、多面的に課題の分析を行いました。例えば、一般的なコスト・納期・リスクの観点に加えて、セキュリティや人的資源・VUCAの時代に求められる変化のスピード・予想される移行の期限などの観点で課題の分析を行っています。

そして、これらの課題に対して、漏れなく解決案を提示しました。

まとめ:論文作成における工夫と学び

1	仮説立てと検証をふまえた提案 単なる調査レポートにならないよう、仮説と検証をふまえた提案を行った。
2	ストーリー性のある論文構成 読み手の心を動かすストーリーになるよう、読み手のペルソナを設定してカスタマージャーニーを作成した。
3	聴衆の反応を取り込んで修正 アンケートの結果やプレゼンの反応を受けてロジックを補強し、予想される疑問や反発に対して納得感のある説明と根拠を追加した。
4	多面的に課題と解決案を提示 セキュリティ・人的資源・コスト・リスク・変化のスピードなど、多面的に課題を分析してそれぞれの解決案を提示した。

活動全体を総括すると、インターネットなどで得られる表面的な情報のまとめではなく、現場の意見、関係者の思い、保険業界のこれからのマイグレーション動向をふまえて、自分なりに納得感のある検討ができました。

また、これらの経験をとおして、多角的な視点での環境分析、読み手の心を動かす提案手法など、大変有用な知識やスキルを習得することができました。

今後の活用に向けて

研究会に参加した当初は、何十年も稼働し続けているメインフレームシステムに対して実現可能性のあるマイグレーション方法の見当がついていませんでした。マイグレーションのリスクや対応負荷ばかりを気にして、それらへの対策は検討できていなかったからです。

しかし、1年間の研究を通じて、マイグレーションしないリスクを明らかにできたことから、今まで懐疑的だったマイグレーションの必要性をしっかりと認識できました。また、リスクの軽減や対応負荷の削減ができる手法を学び、その中から納得感あるマイグレーション手法を導き出すことができました。

今後は、担当システムの環境分析を実施し、システム特性や状況をふまえたマイグレーション方法を検討していきます。その際には、当研究で得た知見を活用し、リスクを回避した安全なマイグレーションに役立てていこうと考えています。

注釈

*当該論文は日本アクチュアリー会の公式サイト (<https://www.actuaries.jp/>) の会員限定ページに掲載されています。

執筆者プロフィール



藤本 春香

ビジネスソリューション事業部 上席スペシャリスト

生命保険会社の営業職員
人事管理システムのアプリ
ケーション開発における
プロジェクトマネジャーを
担当。
現在、レガシーシステムに
対するマイグレーション
検討を実施中。



福光 純子

データサービス事業部／クラウドサービス事業部
スペシャリスト

国内/外資/公共分野の生保
/損保/金融機関において、
基幹システム更改、合併・移行、
業務改善、監査対応などを
実施。状況に応じて柔軟に
役割を切り替えて案件成功を
支援。(IT基盤コンサルタント、
業務コンサルタント/ITエン
지니어/PMOなど)

NEWS 1



「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に認定されました

NISSAY ITは、2025年3月に経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人認定制度」における「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に認定されました。

弊社は、『社会やお客様への貢献』『新たな価値の創造』『人の成長と尊重』という企業理念に基づいて企業成長を継続していくためには、社員一人ひとりの健康こそが全ての原点という考えのもと「フィジカル・メンタルの両面から社員をサポートする『健康経営』」を推進してまいりました。

今後も、「健康経営宣言」に基づいて積極的に健康経営に取り組み、「人と向き合うIT」で“いのちを支える”産業・社会に貢献し続けることを目指します。



NEWS 2



NISSAY IT 主催のハッカソン「NISSAY IT ワッカソン」を開催しました

2025年1月15～16日の2日間にわたり、ハッカソンイベント「NISSAY IT ワッカソン*」を開催しました。昨年度から引き続き3回目の開催となる本イベントは、置かれた立場や環境の異なるIT人材が、共創によって新たな価値観を持つアイデアの実現にチャレンジすることを目的としています。

今回は「明日を創るIT」をテーマに、弊社だけでなくグループ会社やパートナー会社の社員を含む57名が参加しました。

最優秀賞には、塩分計測スプーンの結果を読み取ったAIが食事についてアドバイスをするソリューション「ムクマン(天使)とムクマス(悪魔)の塩分調整」が選ばれました。

弊社では、グループ会社およびパートナー会社におけるIT・デジタル人材の前向きかつ主体的な成長を促す機会のひとつとして、今後も本イベントを継続開催していきます。

*ハッカソンに“ワクワク”や“輪”を掛け合わせて「ワッカソン」と名付けています

発 行 ニッセイ情報テクノロジー株式会社
〒144-8721 東京都大田区蒲田5丁目37番1号 ニッセイアロマスクエア
<https://www.nissay-it.co.jp>

発 行 人 垣尾 政則

編 集 人 橋本 滋美

問合せ先 コンサルティング事業本部
TEL : 03-6897-8861 E-mail : info@nissay-it.co.jp



ニッセイ情報テクノロジー株式会社