

2025
03

NISSAY | T vol.11
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。

コラム

01 現在地を基点に描く 3
弊社の共済領域における成長の持続性は?

02 「社内クラウドファンディング」で 7
社員の働きがい向上する

03 日本三百名山の挑戦で得た学びと 11
仕事への効用

NISSAY IT NEWS 13

役員コラム

現在地を基点に描く 弊社の共済領域における成長の持続性は？

常務執行役員 増田 祐一

弊社では、「Life Industry Platformer」として10年後も発展していくための検討がタスクフォースで進んでいます。将来的な持続可能性を追求するためには、まずその「スタート地点」として現状を直視し、足元の強みや弱みを把握することが目的に向かう道筋を描く第一歩になります。ここでは、現時点から見た弊社の共済領域の成長の持続性について考えてみます。

はじめに

弊社と長年のお取引のあるお客様を2団体担当している共済領域。発展の持続性を考えてみます。とは言え、お客様の数が少ないため、お客様自身の投資サイクルに左右されて受注が安定しないのが悩みの種です。克服するために開発、営業ともに前向きです。お取引中のお客様には開拓余地の大きいビジネス部門領域へ、また、新規のお客様獲得で開発業務の波を平準化することで、弊社の外販事業をけん引したいと考えます。お客様の変化を捉えて我々も変化していくことが、持続的発展につながるのではないのでしょうか。

共済団体とは

共済団体は、互助の精神に基づいて、組合員が共同でリスクを分担し、病気やケガなど、不測

図表1 共済団体と保険会社の特徴

	共済団体	保険会社
運営主体	互助組織	営利企業
加入対象	組合員、その家族	不特定
目的	互いに助け合い	リスクの保障
監督庁	厚生労働省、農林水産省など 根拠法に基づく	金融庁

の事態に備えるための組織です。保険会社と似たところもありますが、営利目的ではなく、組合員の利益を優先して運営される点が特徴です。

お客様の今と未来のニーズ変化を リライトする

発展の前提に立つのは、開発・営業の業容の変革への対応力です。SI開発業務を中心としている業容からコンサルティングやプロダクトサービスへのシフトは、弊社内のみならずIT業界全体の流れです。お客様のモダナイゼーションを契機に、SI開発の縮小が進展していく傾向予測から、我々も高付加価値化、多様化を指向することが必要不可欠です。

お客様の「今と未来」のニーズの変化を常にリライトしていくことの実例として、以下3つの視点で持続性の実践を紹介します。

1. お客様の開発領域の狙い目を変える
2. お客様のモダナイゼーションの方向転換を探り狙い目を変える
3. 新規のお客様の興味と弊社の強みについて、今一度見直し新しい着眼点で狙い目を定める

1. 開発領域の狙い目を変える

弊社の共済領域では、一昔前までは全方位営業でお客様数を拡大することを目指していました。しかし、A共済様における契約管理の開発案件を受注できたおかげで、全方位から個別の2団体への注力に転換しました。もうひとつのB共済様については後述します。

A共済様においては、情報系Webの開発に加えて契約管理の開発を担う、主要ベンダーの1社になりました。当開発は新商品をサーバー上で契約管理する「新基幹構築のプロジェクト」です。

ご支援のかたちの変化

多くの応援をいただいた「新基幹構築のプロジェクト」が無事完了。そして、初回本番からは既に3年以上経過し初期のバックログも解消しました。並行してお客様は次期システム構想の準備期間に突入し小休止でしたが、その準備期間も終えようとしており本格的な開発要件を提案する段階に来ています。

この小休止を境に、お客様先に常駐して上流工程をご支援する形態にシフトし、仕事の生産性を高めることを志向していきました。現在、約30名が駐在・出向し、コンサルタントとしても上流工程をご支援しています。

お客様の事業環境の変化

お客様においては、より加入しやすいコースを新設するなど商品改定に取り組み、若い加入者層を短期間に組合員にすることに成功されました。これまで弊社は、こうしたA共済様の契約管理領域をITでお支えしてきました。しかし、コロナ禍で対面募集の制限など共済事業も影響を受け、営業活動の改善に取り組

まれました。このようなお客様の事業環境の変化は、システム予算の投資先にも影響を与えます。

我々は、こうしたお客様事業の変化を捉え、これまでの契約管理の改善案件(もちろん重要な戦略投資です)に加えて、営業活動に直結するテーマにおいても貢献できる可能性を仮説して狙い目を変えてきました。

お客様のビジネス環境の変化への対応は開発会社には難題です。しかし、過年度からの相互出向の人材交流などを契機に、企画部門・ビジネス部門とで若手同士のDX勉強会を開催するなど、お客様システム部門の「先へ踏み込む」チャレンジを実施してきました。その結果、小粒ですが事務企画部門やコールセンターへの提案が実を結びました。この提案には国内大手生保での開発ノウハウを蓄積する弊社の開発部門の応援もありました。

また、開発に従事するメンバーが情報システム部門の垣根を超え、ビジネス部門へ参画する活動は「信頼されてなんぼの世界」です。そこには弊社のコンサルティング部門、プロダクト・サービス企画部門との垣根を超えたメンバーシップもありました。

2. モダナイゼーションの方向転換を 探り、狙い目を変える

B共済様の「契約管理のリニューアルプロジェクト」は、2024年4月にカットオーバーを迎えられました。品質高く本番を迎え、弊社が少なからずお客様に貢献をしたプロジェクトです。

本プロジェクトはホストシステム全体の再構築プロジェクトの一環として進められ、契約管理の新契約システムをリビルド方式でアプリ移行した事例です。

優先順位の変化

上述のプロジェクトにより、新契約分の保全支払はホストから脱却しました。しかし、既契約分の保全支払機能は依然としてホストに残存しています。ホスト脱却のモダナイゼーションの真ただ中のお客様ですが、「残された時間」「投資コスト」「品質」など課題の最優先順位の付け方は非常に難しいものだと思います。なぜならリビルド、リホスト、リライトの方式はいずれも万能ではありません。

弊社はお客様の方針に呼応できるように、SI開発に近いリビルドの軸足から、リホスト前提のご支援の在り方も検討する方向への転換にも着手しはじめています。時期的に、上述の大規模プロジェクト開発の初期障害対応も収束してきましたので、開発部門は新しく事業企画タスクチームを設置。契約管理を開発・蓄積してきたノウハウをお客様貢献に「どう活用するか」を企画し、提案活動の最中です。

3. 新しい着眼点で狙い目を定める

今年度、弊社の共済領域は開発部門から営業部門を外設し、3年ぶりに「共済コンサルティング営業部」としてリスタートしています。1年間の営業活動の評価はこれからですが、お取引中のお客様の個社戦略はバイブルとして、前述した多様化への取組みもストックしてきています。

世の中の変化に柔軟に対応する機動性の高いITソリューションの提供とは何なのか、従来とは一味違う軸を練り出していくことで多様化を実現できるのか、もっと幅広くトータルに提供できる仕組みを創出していけるのか、奮闘中です。

「Tomte」の方向性の変化

現在、弊社の共済領域では、SI開発の偏重から、プロダクト・サービス型事業への転換にチャレンジしています。一例として、「Tomte」という、共済組合様向けの福利厚生支援を目的とした弊社のプロダクト・サービスの取組みを紹介します。これは、共済組合員と組合間のワークフローで、慶弔見舞金の授受管理などをサポートしています。しかし、引き合いはあるものの、商談金額が折り合わない「訳アリのプロダクト」でした。

お客様が増えないことから、「保守でさえ、今後利益が出なくなるならば撤退するか」という議論をしました。ノーコードやクラウドを活用できないかという仮説からはじめ、10年の歳月の技術革新で当プロダクトの「価格差」が解消する可能性や、福利厚生代行会社との競合性、参入障壁の状況などの調査研究フェーズを経て、部門投資に踏み切りました。

現地点では開発部門の利益の屋台骨には至りませんが、参入障壁が高く共済組合を保有している企業や金融機関、大手病院などもやり方次第では展開できるかもしれません。

最後に

このように、現時点から数年先のソリューションの組立ては、お客様との接点や観察から仮説設定が可能です。しかし、10年先については未来からバックキャストする(想像する)ことも必要です。例えば、お客様である保険領域と共済領域の開発はボーダーレスになっているかもしれません。また、お客様のDXへの取組みは今後、より一層積極的に展開されていくかもしれません。

弊社が今後も、お客様に貢献し共助するためには、現在地を基点に「お客様の変化を先取りしていくこと」に加えて、「想像」も仕事に組み入れたいと考えています。既存の枠にとらわれない価値を生み出したり、新たな可能性を切り拓いたりすることが、私たちの成長や持続可能な未来へつながると信じています。

執筆者プロフィール



グループ生命保険会社向け開発、外販として企業年金事業会社と公共団体向けの営業/開発を歴任。現在は共済団体向けの営業/開発を担当。

増田 祐一
常務執行役員

「社内クラウドファンディング」で社員の働きがいを向上する

スマートワーク推進部
部長 豊田 育美/専門職 岡本 亜由子

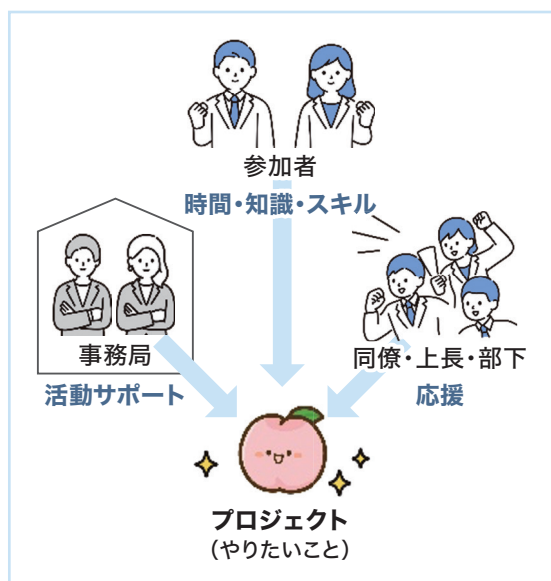
「自身の働きがい向上のために何をするか」という問いへの社員の回答から始まった、弊社の社内取組み:「社内クラウドファンディング」。その仕組みはどういうものか、働きがい向上のための工夫は何か、実際に社員の働きがいは向上したのか。取組みの開始から2年を経た「今」の答えをご紹介します。

私たちのクラウドファンディング

一般的にクラウドファンディングとは「インターネットで不特定多数の人に出資者になってもらい、資金を調達する仕組み」とされます。この仕組みを社内起業や新しい事業提案に活用する「社内クラウドファンディング」が、各企業で取り組まれるようになってきているように思います。

弊社の「社内クラファン」は、それらの目的と仕組みを少し変形させたもので、社員個人の

図表1 私たちのクラウドファンディングの仕組み



「やりたいこと」へのチャレンジをサポートする仕組みです。

社員は「やりたいこと」を提案し、それに共感する仲間(社員)たちとで「プロジェクト」を構成し、「やりたいこと」を実現します。

『資金』は社員の時間・知識・スキル・応援

「社内クラファン」で「やりたいこと」に共感して集まった仲間が提供する「時間・知識・スキル」が、クラウドファンディングにおける『資金』に相当します。

また、社内クラファンの参加者の「同僚・上長・部下」は、クラファン活動を見守り、現業における負荷調整という形で『資金』を提供してくれます。

さらには、参加者とは直接は関わらない社員でも、プロジェクトや参加者への応援を示すことができる仕組みを設けています。

このように、社員が自分に合った形で社内クラファンに関わることができるのです。

1 始まりは社員の声

弊社の「社内クラファン」は、社員の働きがい向上の役割を担うことができると考えています。というのも、この取り組み自体が「自身の働きがいを向上させるために何をするか」という問いに対する、以下のような社員の回答に答えてできあがったからです。

質問:

働きがいを高めるために何かできるとすれば、何をしますか？

社員による回答:

- ・柔軟に新しいことにチャレンジできる機会を増やす
- ・小さな挑戦も奨励する
- ・組織単体では解決できない問題を組織を越えて解決する
- ・挑戦するものを業務状況やライフスタイルに合わせて選択する

さらに、これらの声により応えられるよう、3つの価値観:「Be Open・Go Bold・With Agility」を設定しています。

1 Be Open(オープンに)

- ・役職や経験によらないフラットな関係を築く
- ・本業関係者の理解を得る努力をする
- ・ユーザー(社員)の声を積極的に聴く

2 Go Bold(大胆に)

- ・挑戦を楽しむ
- ・失敗を恐れない
- ・シンプルに考える
- ・前提を取っ払う

3 With Agility(機敏に)

- ・他社や他部の成功事例をクイックに取り入れる
- ・アジャイル開発/アジャイル思考で取り組む

可視化された社員の「やりたいこと」と「熱」

実際に、そして期待どおりに、クラファンに寄せられた「やりたいこと」は、以下のような「業務推進において“社員自身”が欲しかったものを作る」「所属部署単体では実現できないものを作る」ことでした。

社内クラファンでやりたいこと:

- ・他部署の業務や作業環境をより理解する
- ・チャットボットとのやり取りでデバイスの登録が必要か判断できるようにする
- ・作業量の多いメンバーのタスク管理方法の最適解を考える
- ・仕事の悩みや質問を早く解決するための相談相手や有識者を見つける
- ・複数ツールに同じ情報を重複入力する手間を避けるために関連ツールを自動連携する
- ・NISSAY IT独自のイラストダウンロードサイトを構築する
- ・ワークフロー化できていない作業をすべてワークフローに組み込むことで、簡素化と効率化を図る

社員には従前より、「自分たちの作業環境をより良くしたい」という思いがありつつも、お客様のご要望に応えることを最優先に考えると、社内対応の優先度は下げざるを得ない、という感覚があったのだらうと思います。また、所属部署単体では解決しないことは「できないこと」という先入観もあったのかもしれません。

「社内クラファン」の出現が、このような社員が後回しにしたり、できないと思っていたりしたことを堂々と「やりたいこと」として取り組んで良いという社員意識の変化の後押しになったのではと考えています。

また、「会社をより良くしていくことが自身の働きがだいという“熱い”社員が多くいることを誇りに思う」という経営層の声を聞くこともでき、現場と経営層の思いが通ったことを実感して心が熱くなりました。

社員と会社のそれぞれの発見の場

当社クラファンは2023年に産声をあげ、現在2年目です。春季・秋季に1回ずつ、やりたいことを募集し、やりたいことを実現するプロジェクトを遂行してきました。様々な壁に当たりつつも、都度解決しながら進んできています。一季では終わらず、複数季に渡って実施しているプロジェクトも多く、今年度4季目にして、ようやく「形になる」という段階に進んできています。

1年目から成果として見えたのは、「部署の垣根を超える」ことです。プロジェクトには、様々な部署から参加があり、通常業務とは異なったメンバーでプロジェクトを進めていきます。これらが、自分の新しいスキルの発見や「このスキルで会社貢献ができる」という高揚感にもつながっています。

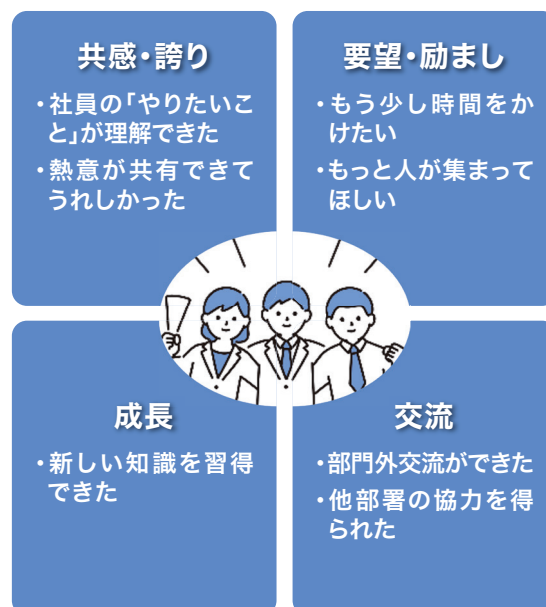
会社としても、今まで把握されていなかった社員の「新しい」スキルが可視化され、その活用を考える機会が得られました。

「社内クラファン」はこのように、「やりたいことの実現」と「やれることの発見」として機能しています。

成長と共感のクラファン

「社内クラファン」に対する社員の評価は、肯定的です。

図表2 社内クラファンに対する社員の評価・声



参加者は「やりたいことが認められるうれしさ」や「交流の楽しさ」を実感しており、とてもうれしく思っています。

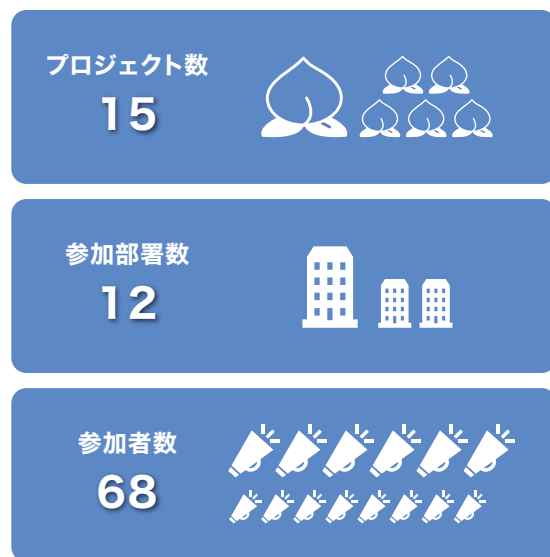
参加者の周囲からは、他人のやりたいことが見えること、共感できることへの評価や、参加者の成長への評価、事務局への励まし・改善要望もあります。

私たち事務局も運営しながら「失敗を恐れてやらない」より“やる”こと、「成功より成長の精神」という価値観を得られているように思います。それにより「社内クラファン」自体も成長していきたい、と考えています。そして、クラファンの運営は事務局の働きがいにもなっています。

もっと参加したくなる 社内クラファンへ

「社内クラファン」には課題もあります。参加者数はまだ決して多いとは言えませんし、もしかしたら、クラファンの存在を知らない社員もいるかもしれません。また、もっと参加しやすい仕組みにしてほしいとのリクエストもあります。

図表3 社内クラファンへの参加実績



社員全員に当社クラファンの存在と意義を知ってもらい、より多くの社員にこの仕組みを活用してやりたいことへチャレンジしてもらいたいと思っています。

そのために、これからもたくさんのプロジェクトを立ち上げ、参画する人を盛り立てていきたいと考えています。

執筆者プロフィール



生命保険のプロジェクトマネジャーを経験後、現在は社員の体験(EX)向上を推進。スマートワーク推進部は、働きがい・総務・社内ITを軸に、社員の体験をよりよく変え続けようとする多能工組織。

豊田 育美

スマートワーク推進部 部長



開発部門でプロジェクトリーダーを経て、健康推進室で社員の心の健康を支援。現在はスマートワーク推進部で働きがいや誇りを高める仕組みづくりを推進し、ラジオパーソナリティや講師としても活躍。

岡本 亜由子

スマートワーク推進部 専門職

日本三百名山の挑戦で得た学びと仕事への効用

公共年金事業部
主席コンサルタント 杉原 秀保

2024年10月、私が約22年かけて挑戦してきた日本三百名山の旅を無事に終えることができました。登山は計画～実行、トラブル対応やリスク対策など、自然と対峙しながら状況に応じた対応力が求められます。挑戦を通じて得た学びと仕事に活かせるスキルやマインドなど、登山の効用についてご紹介いたします。

日本三百名山とは

「日本三百名山」は、日本山岳会が1978年に選定した日本の名山であり、深田久弥氏が定めた「日本百名山」も含まれています。日本百名山は登山者も多く登山道や山小屋が整備されているため比較的安全に登山が楽しめます。一方で三百名山は、自然の奥深さが感じられる山が多く選ばれており、登山道がなく残雪期しか登れない山(笈ヶ岳、野伏ヶ岳)や藪漕ぎの山(安平路山)、橋のない川を腰まで浸かって渡渉する山(カムイエクウチカウシ山)など難易度が高いのが特徴です。危険な山が多いため、誰にでもお勧めできるわけではありませんが、いずれも魅力的な名山ばかりです。

登山におけるプロジェクトマネジメントスキルの活用

難易度の高い山に挑戦する際には、プロジェクトマネジメント(統合、スコープ、スケジュール、コスト、品質、資源、コミュニケーション、リスク、調達、ステークホルダー)の知識も活かして対応しました。登る山の標高や行程はどれぐらいか？危険箇所やトラブル時のエスケープルートは

あるか？必要装備や熊に遭遇する危険性など様々な可能性を考慮しながら計画し、登山中に起きたトラブル(滑落による怪我、道迷い、熊との遭遇、天候悪化による低体温症等)にも過去の登山経験から冷静に判断し、山から生還するための適切な行動ができました。計画→実行→振り返り→改善のPDCAサイクルの繰り返しから学んだ知見は次回以降の山行に活かされています。

登山が仕事に与える良い影響

登山経験は仕事においても、以下のような良い影響を与えていると感じています。

1.物事に感謝し人間関係が良好になる

山では自己責任が基本で不便なことが多いので、他の登山者や山小屋スタッフから親切にされると人に感謝する気持ちが大きくなる。

2.心身が鍛えられストレス耐性がつく

登山は長時間体に負荷がかかる有酸素運動なので、心と体が鍛えられ風邪など病気で会社を休むことがなくなる。また、業務上生じたトラブルに対しても、どう対処・行動すべきかを冷静に考えて行動することができる。登山と違い命までは取られない感覚で、業務上のストレスと向き合うことができる。

3. 決断力、実行力が身につく

山で発生するトラブルや目の前の状況に対しては、自ら判断し行動することが求められるので、決断力と実行力が自然と身につく。

4. 環境変化への対応力が身につく

登山計画を立てた後で現地に到着してから土砂崩れで林道が通行止めになったり天候が急変したりなどのアクシデントに見舞われるケースが、特に二百名山以降は多かった。計画変更を余儀なくされる場合で常に意識していたのは、命が最優先だということ。命さえあればまた挑戦できるので、目の前で起きている現状を受け入れ、打開する対応力が身についたように感じます。

5. 話題が豊富になる

日本三百名山は、沖縄県を除く全国の都道府県に分かれているため、登山そのものが旅行を伴うケースが多かった。目的はあくまでも登山ですが、訪れた土地の有名観光地や温泉、神社仏閣、郷土料理などを楽しむケースも多いので、全国の観光地に詳しくなり話題が豊富になるという側面もあります。

実行すべきタスクが決まればあとは愚直に実行していただくだけです。難易度の高い目標ほど自分の資源（時間、お金、体力、気力）をすべて投入し、一点突破で集中力を切らさずに取り組んだ方が結果につながりやすくなります。

目標を達成した瞬間は、言葉では言い表せない充実感と幸福感を感じられるでしょう。様々な挑戦を通じて課題を克服し、目標を達成した成功体験は自己効力感を高め、新たな目標に向けて自分を奮い立たせると同時に人生にハリを与えてくれます。自分自身への挑戦は自己成長のサイクルを回すことにつながります（図表1）。仕事や趣味、資格勉強など何でも構いませんので、数年周期で成長実感が得られる取り組みをはじめてみてはいかがでしょうか。

図表1 挑戦を通じた成長サイクル



挑戦を通じた自己成長の勧め

まずはじめに目標や夢の設定から始まります。他人との比較ではなく、あくまで自分にとって努力しないと達成が難しい挑戦的な目標であることが大事です。「自分にとって挑戦しがいがあるか」「自分の持てるリソースを投じて取り組む価値を見出せるか」など、自問しながら目標を設定します。

次に目標を達成するために必要な戦略を考えます。現状と目標とのギャップを踏まえ目標達成に必要なタスク（トレーニングやスキル研鑽等）を組み立てて戦略を練ります。

執筆者プロフィール



生命保険会社の営業人事システム開発で、システムエンジニアとプロジェクトマネジャーを歴任。現在は大手年金事業者案件を契機に中小企業診断士とMBAを取得し、ITコンサルタントとしてキャリアを伸長中。

杉原 秀保

公共年金事業部 主席コンサルタント

NEWS 1

2024年度「IT賞」において「IT賞(社会課題解決領域)」を受賞しました

第42回IT賞(IT協会主催)においてIT賞(社会課題解決領域)を受賞しました。社会課題解決領域での受賞は4回目となります。

今回受賞対象となったデータサイエンス基盤「MEDI-ARROWSIIIrd」は、厚生労働省への

提出が義務付けられている「DPC調査データ」や様々なオープンデータを蓄積、可視化することで、病院経営における様々な場面でデータに基づいた意思決定を可能とし、医療機関の経営活動を支援しております。

IT賞(社会課題解決領域)受賞取組み

2040年を展望した持続可能な医療を支えるデータサイエンス基盤(MEDI-ARROWSIIIrd)

「MEDI-ARROWSIIIrd」が多くの病院に利用されており、以下の点において社会課題解決領域のIT賞にふさわしい事例であると評価いただきました。

- ・病院経営専門家の知見を活かし、病院独自の要素を経営分析の各手法に反映。膨大な診療データからそれらを可視化することで、リソースが限られる医療現場でも迅速な意思決定を可能としている。
- ・分析の元となる診療データは、患者の病歴や診療行為を含む要配慮個人情報である。それらのデータを安全に利用できるよう、匿名加工処理を施したうえで蓄積している。
- ・医療機関の経営改善の実効性とデータの安全性を両立したデータサイエンス基盤の提供とその成果は、まさに社会課題解決に貢献するものである。

NISSAY ITは今後も、医療・介護・健康等ヘルスケア領域における社会課題に対してITを活用した課題解決に取り組んでまいります。

GPTW Japanが認定する「働きがいのある会社」に選ばれました



NISSAY ITは、2025年1月にGreat Place To Work® Institute (以下、GPTW*) Japanが認定する「働きがいのある会社」認定に初めて選ばれました。この認定は、従業員へのアンケート結果が一定の基準を超えた企業をGPTW Japanが認定する制度です。

GPTWでは「働きがいのある会社」を立場、仕事、働く場所に関係なく、あらゆる従業員が会社やリーダーを信頼し、自分の仕事に誇りを持ち、一緒に働いている人たちと連帯感を持てる会社と定めています。「信頼」「人の潜在能力の

最大化」「価値観」「リーダーシップの有効性」「イノベーション」「財務的成長」という働きがいを作り出す6つの要素に基づいた従業員アンケートを行い、NISSAY ITのスコアが一定基準を超えたため、認定されました。

弊社は2024年7月に創業25周年を迎えました。引き続き、社員にとって働きやすい環境を提供し続けながら、お客様や地域社会に信頼される企業を目指して参ります。

*GPTWは、世界約150カ国で年間10,000社を超える企業の働きがい(エンゲージメント)調査を行っています

NISSAY ITの強み

今回のアンケート(回答率83.2%)では、同規模の他社と比較して以下のような設問項目において相対的な強みがありました。

- ・この会社では従業員を解雇するのは「最後の手段」とされていると思う。
- ・この会社の労働環境は、安全で衛生的である。
- ・私は、この会社において専門性を高めるための研修や能力開発の機会が与えられていると思う。

「働きがい」を支える仕組み

NISSAY ITでは、「働きやすさ」「自己実現と成長」「つながりと感謝」「あなたらしさが生きる風土」を軸に、「自分らしく活躍できる場づくり」や「業務効率化・Work from Anywhere」を取組方針に掲げて、社員の働きがい向上に資する施策を検討・実施しています。

NISSAY IT発行冊子のご案内

NISSAY ITでは、特定の業界に特化した考察レポートや多様なテーマによる弊社社員執筆のコラムなど、様々な形でお客様に役立つ情報を発信しています。

公式サイト(<https://www.nissay-it.co.jp/>)や冊子にて公表しております。ぜひご活用ください。



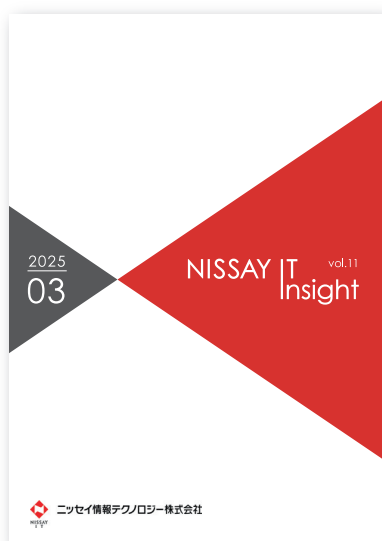
NISSAY IT REPORT

特定業界の動向に対する考察や中長期的な展望、また、弊社遂行プロジェクトによって得られた知見やナレッジなどを解説しているレポートです。

直近のバックナンバー

2025年2月発行
大規模パッケージ切替えプロジェクトの成功ポイント
～証券管理パッケージ(NIT-XNET Plus+)の導入～

2024年6月発行
プロジェクトを成功に導くための秘訣
～複数社にまたがる高難度の大規模システム統合プロジェクトが完了～



NISSAY IT Insight

弊社の役員・社員が自身の経験や知見に基づき、多様なテーマで執筆しているコラム集です。

直近のバックナンバー

2024年12月発行 vol.10 2024年9月発行 vol.9
2024年7月発行 vol.8 2024年3月発行 vol.7

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 徳永 正志

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

