



Libertas Advisory

株式会社リベルタス・アドバイザー

経営ビジョンおよびDX実現への取り組み

2023年10月1日

株式会社リベルタス・アドバイザリー

代表取締役社長 清水 義晃

当社は、設立以来ITコンサルティングサービスの提供を中心に中堅中小企業を対象としたユーザー企業側のシステム導入に関するサポートを提供しています。

加えて、SAP, SAP Concur, Salesforceなどの海外のデファクトスタンダードとして採用されている製品ベンダーの正式パートナーとして活動しています。これらのパッケージソフトウェアの潜在能力を深く理解し、標準機能の活用に重点を置いていることが弊社の強みです。

私たちは、パッケージの標準機能に合わせつつ、事業の独自性を損なわないための個別開発にも対応することで、顧客のニーズに応えています。特に上流工程、つまり構想策定や要求仕様の整理、要件定義のサポートに長けており、ベンダー側ではなく顧客サイドの経営企画やIT部門を支援する立場でコンサルティングサービスを提供しています。

昨今、AI、チャットボット等のデジタル技術の台頭は、世界中の社会やビジネス環境に顕著な影響を及ぼしています。特に日本国内では、この波が急速に広がっており、企業や組織にとって無視できない変革の要素となっています。このような背景を踏まえ、デジタル技術に関する社会情勢と、それがリベルタス・アドバイザリーを含む競争環境へ与える影響に対応していく必要があります。



リベルタス・アドバイザリー企業理念

ステークホルダーに真摯に向き合う

謙虚で誠実にお客様の期待以上の満足を目指す

ステークホルダーとは

- ・ 個人
- ・ 家族
- ・ 顧客

真摯さとは

- ・ 誠実 = 有言実行
- ・ 謙虚
- ・ 誠意



ステークホルダーに真摯に向き合う 謙虚で誠実にお客様の期待以上の満足を追求する

リベルタス・アドバイザリーの経営ビジョンは、現代のデジタル化と競争が激化する環境の中で、ステークホルダーすべてに真摯に向き合い、常に謙虚で誠実な姿勢を保ちつつ、お客様の期待を超える満足と価値を提供することにあります。私たちは、デジタルトランスフォーメーションの先駆者として、テクノロジーと革新的思考を駆使し、お客様の事業成果を最大化するための支援を行います。

私たちの強みは、最先端のデジタル技術と深い業界知識を組み合わせた独自のソリューションにあります。しかしそれ以上に、私たちはお客様一人ひとりの声に耳を傾け、そのニーズに応じたカスタマイズされたアプローチを提供することを重視しています。このようにして、私たちは革新と効率性のバランスを取りながら、お客様とともに成長し続けます。

また、私たちは、内外のステークホルダーとの信頼関係を築き、社会全体への貢献を目指します。これには、デジタルを最大限活用したトランスフォーメーションの実現を目指し、環境への配慮、社会的責任、倫理的なビジネス実践が含まれます。私たちは、これらの価値を実践することで、より良い未来を共に創造し、お客様の期待以上の満足を実現することを約束します。リベルタス・アドバイザリーは、変化する世界に対応しながら、一貫してステークホルダーに真摯に向き合い続けることで、長期的な成功と良い影響を皆様に広げていくことを目指します。



ビジネスモデルの方向性

経営ビジョンを実現するための弊社のビジネスモデルとして、我々は以下を目指します。

～社内DX、そしてお客様DXへ～

- ・ デジタル技術の動向に常に注目し、まずは自社で最新デジタル技術を取り入れ活用することで社内ナレッジを蓄積します。そのノウハウをお客様に提供し、新しい価値を創造します。
- ・ 自社DXにより得た知識や実体験をお客様に提供することで、お客様にとってより信頼できる、期待を超える伴走役となることを目指します。
- ・ 最新テクノロジーを導入し既存テクノロジーと連携しつつ、そこで整理分析されたデータをもとにお客様にとって最適な技術・改善対応策を提案します。

～取り組みとして～

- ・ 自社DXを実現し、その過程の失敗体験・成功体験についてもデジタル技術を活用し、オンラインセミナーや動画配信等でお客様に共有します。その活動によって得ることのできたものもナレッジとして社内でデータ化・継続的に分析する等、常に改善・クオリティ向上できるよう社内のPDCAも強化します。
- ・ 自社マーケティング強化のためSalesforce、ならびに社内のデータ一元管理のためにSAP Business Oneの最大限の有効活用を目指します。そのためにも社内従業員の育成強化としてWebを活用した外部・内部セミナーを積極的に開催します。



DX戦略

経営ビジョンに基づくビジネスモデルを実現するために我々は以下に取り組んで参ります。

1.社内基幹業務のデジタル化 ネットワーク強化

部門別や個人別など、それぞれに散らばっている紙資料・Excel資料・その他手作業等を基幹システムに移行し、情報のデジタル化・一元管理を実現して参ります。こうすることで業務の見える化を促進し 無駄な作業の改善、業務簡素化、社内DXに繋げて参ります。

2.社内ナレッジデータベースの強化

部門や個人毎の経験・知識に頼っていた問合せ業務を社内ナレッジデータベース上で見える化・一元管理し、課題発見～解決を実現して参ります。個々の対応履歴・ノウハウをExcelでそれぞれデータ回収し、ナレッジデータベース→社内向けFAQページに落とし込み、即座に情報検索・共有できる環境整備を行います。FAQ閲覧数の定期分析を行うことで需要の高い項目の把握や、データベース活用による問合せ回答内容の統一化、属人化の解消、社員の問合せ対応時間の短縮・業務効率化を目指します。

3.デジタルツールを活用した人材育成・教育

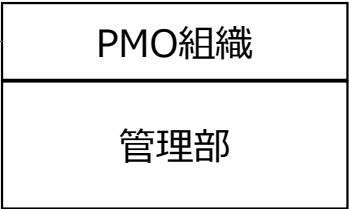
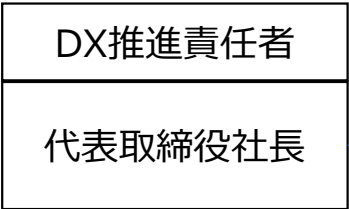
社内に最新のe-learningシステムを導入することでIT、デジタル技術に強い人材を育成します。これらの社内教育を通し従業員1人1人のスキル向上を図ります。また、これらのデジタル学習を通し、個々の学習時間や得点等のデータを蓄積・分析し人材の傾向分析や適切な人材配置などに活用し、更なる業務効率化・クオリティ高い業務の実現を目指します。



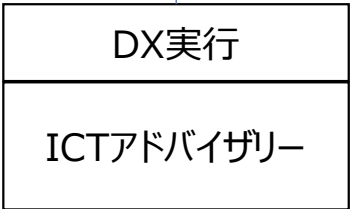
推進体制

DX実現に向けた体制を以下に示します。

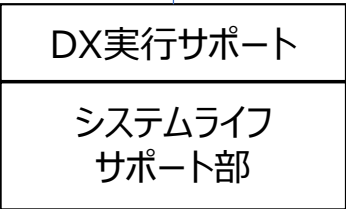
DX実現化に向けた責任者の役割。DX実現に向け、戦略・戦術を策定するとともに確実にプロジェクトを推進。



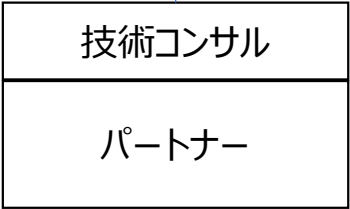
DX実現までのプロセスはプロジェクトとなるため、マネジメント支援を行う役割



DX推進の実行部隊の中心として活動する役割。戦略・戦術は、推進責任者が策定するため、実行に落とし込まれたことを実行。



DX推進におけるナレッジの蓄積及び運用サポート関連の役割を担う。



DX実現におけるAIやセキュリティなど技術的な知見として社内で担保できない場合の相談先の役割。



DX戦略の実現に向けた人材育成・確保案

DX戦略の実現に向け得た社内環境・体制整備

～組織全体のスキル向上を目指し、e-learningシステムを導入～

- ・従業員それぞれの入社歴・経験値、スキルに合わせたe-learning研修カリキュラムを作成し、それに沿った社内教育を実現。毎月最低2時間以上のオンライン受講を徹底します。
- ・個々のスキルに関係なく、四半期に一度、最低でも2時間の情報リテラシーや情報セキュリティに関するe-learning研修カリキュラムを組み、全社取り組みとして必ず全員で受講。全員でスキルアップを目指します。
- ・e-learningシステム内で得ることができない情報に関しては、その分野を得意とするパートナー企業様に協力依頼し、より実践的な知識が得られるようなセミナーを実施いただきます。これにより、内部強化だけではなく社外との助け合い文化の形成も目指します。
- ・上記の取り組みについて、採用セミナーや求人掲載等の採用強化の際にも弊社の強みとして紹介します。



ITシステムの整備に向けた方策・具体的な推進活動計画

DX戦略の実現に向けた環境整備 計画や方策

～社内DX実現に向けた社内の改善・整備～

- ・ オフィスでは、リモートでも効果的な業務ができるようなマイク・モニター・Webカメラ等の最新デジタルツールを揃えることで、従業員が満足できる環境を整備します。
- ・ クラウドソフトにおいては、DX実現のために必要なオプション等を追加契約し、社内の業務効率化・クオリティ向上・ナレッジ蓄積を促進します。
- ・ その他社内全体のデジタル環境を整備するために必要な投資を積極的行います。DX実現に向けITへの予算を確保すべく、(アナログツールへの予算を削減廃止しIT投資にシフトチェンジ)役員・管理職を交えた経営会議を積極的に実施します。



D X 戦略達成指標

以下のようなKPI・KGIを設定し企業のデジタル化推進、データの有効活用に取り組みながら目標の修正や改善点の洗い出しも都度行い、戦略達成を目指します。

■社内基幹業務のデジタル化 ネットワーク強化

デジタル技術の導入率：デジタル技術導入率30%以上(新技術採用数／利用技術数)

- ・ KPIとして、デジタル技術の導入率を設定。
- ・ 社内でするデジタル技術の導入状況を監視し、新しい技術の導入を促進することができるよう目指します。

■社内ナレッジデータベースの強化

下記3項目それぞれ年間100件達成を目指す →実数管理することでデジタル化・活動推進度合いを可視化。従業員の意識向上、品質向上にも。

- ・ 社内ナレッジデータベースへの新規登録数をカウント(月別、年別推移) ※ナレッジ蓄積数
- ・ 社内ナレッジデータベース→自社HP FAQページへの登録数(月別、年別推移) ※ナレッジ活用数
- ・ 社内ナレッジから作成したHP FAQのリンクをお客様にご案内した(メール送付等)件数のカウント(月別、年別推移) ※ナレッジ活用数

■デジタルツールを活用した人材育成・教育

e-learningについて 全チーム月2コマ、最低2時間の受講を必須とし、デジタル教育を定着化

データ化及び分析：

- ・ e-learning利用時間数、受講数、理解度テストの実施回数およびその得点
- ・ 学習ペースや不得意分野の傾向分析を行い、従業員の成長率やスキル習得にかかる期間、工数等も把握する

→デジタル教育推進、結果や傾向の可視化

