



**GET THE
FUTURE
YOU WANT**

キャップジェミニ株式会社

あなたの望む未来を手に入れよう

GET THE FUTU

“ キャップジェミニの精神とエネルギーを表現するこのメッセージは、お客様やチームメンバーをはじめとするさまざまなステークホルダーに、私たちが描く未来に向けたポジティブなビジョンを伝えるものです。

私たちは、テクノロジーがほぼすべてのビジネスと社会に変革をもたらす重要な技術であることを確信していますが、この可能性によって人々や企業に活力を与えるためには、それを人間的な方法で活用しなければなりません。

お客様には、テクノロジーを通じて構想した未来を実現可能にする、頼れるビジネスパートナーがそばにいることに気づいてもらいたい。そして、私たちのチームメンバーには、自らのキャリアを自らで設計することで自身が描く夢を実現してもらいたいと考えています。

つまり、私たちがビジネスにおいて最も大切にしているのは、私たちの顧客、私たちの社員、そして地域社会、それぞれが望む未来を手に入れられるよう支援することなのです。

”

キャップジェミニ・グループCEO

アイマン・エザット

RE YOU WANT

地球環境の変化と急速なデジタルトランスフォーメーション化により、世界は「それは実現可能なのか？」という問いを超え、「それは持続可能で包摂的な未来のための正しい選択なのか？」を見極める必要性に迫られています。

そうした中で、さまざまなステークホルダーが関与する共同プロセスを通じて醸成されてきたこのメッセージは、キャップジェミニがこれまでに築いてきたビジネス界や産業界との深い関係性、長きにわたる深い技術的な経験の蓄積、そして人々に対する情熱から生まれ出ることとなりました。また、包摂

性と持続可能性に対する、キャップジェミニ・グループの取り組みを象徴するステートメントでもあります。

未来はいつでも私たちの手の中にあります。しかし、私たちはただ漫然と明日が何をもたらしてくれるのを待っているべきなのでしょうか？

デジタル・コンシューマー・エクスペリエンスの向上から業務効率化に向けた企業変革、そしてインテリジェントインダストリーの加速まで。私たちは誰もが望み、そして必要としている、持続可能で包摂的な未来を顧客企業とともに創造していきます。

INDEX

3-4	キャップジェミニとは？
5	ビジョンとミッション
6	グループの目的
7-8	創業者、セルジウ・カンブと7つの価値観
9-10	キャップジェミニの特徴と歴史

11	キャップジェミニで働く魅力
12	キャップジェミニ・ジャパンについて
13-14	私たちが目指していること
15-20	社員インタビュー

What is Capgemini?

キャップジェミニとは?

戦略×デジタル×グローバルを軸に
イノベーションの最前線で世界をリードする
世界有数のグローバルカンパニー

キャップジェミニは、世界50カ国以上の拠点をベースに36万人を超える従業員を擁し、コンサルティング、テクノロジーサービス、デジタルトランスフォーメーションのグローバルリーダーとしてイノベーションの最前線に立つ、世界有数の大企業です。

最高レベルの技術と豊富な専門知識を兼ね備えたプロフェッショナルなメンバーが、キャップジェミニの優位性である「戦略・デジタル・グローバル」を軸に、上流コンサルティングからソリューションの提供までシームレスなサービスを国内外のトップ企業に対して展開。世界で起きているさまざまな事象や急速なビジネス環境の変化に対応するため、持続可能で包括的な未来につながる戦略・ソリューションを常に考え、変革をリードしていきます。

4つのサービスを提供



戦略/改革(コンサルティング)、アプリケーション/テクノロジー、エンジニアリング、運用保守まで、包括的なサービスを提供しています。

7つの事業領域をカバー



金融・消費財・製造・エネルギー・通信・公共・サービスの7つの主要な事業領域において専門性を発揮し、サービスを提供しています。

数字から見える キャップジェミニ・ グループの全容

従業員数や売上高、幅広い業界で行うクライアント支援やCSR活動における目標値などからキャップジェミニ・グループの概要を明らかにしていきます。

CSR活動における3つの柱

ダイバーシティ(多様性)



Diversity
& Inclusion

30%

性別、年齢、学歴、能力、社会的属性、出身地など、あらゆるバックグラウンドの人財を受け入れ、働きやすい環境を提供します。2025年までにエグゼクティブや指導的地位を占める女性の比率を30%にする目標を掲げています。

デジタル・インクルージョン



Digital
Inclusion

30万人

テクノロジーと社会をつなぐ役割を担い、社会的疎外や不平等と戦うために、デジタル・デバインド(情報格差)の解消に積極的に尽力します。2020年には、当社のデジタル・インクルージョン活動により30万人以上の人を支援することができました。

環境の持続可能性



Environmental
Sustainability

50%

気候変動に関する問題意識を持ち、自社のCO2排出量を削減すると共に、顧客の持続可能性に関わる問題に対して、イノベーションとテクノロジーの力で解決を支援します。2030年までに従業員一人当たりのCO2排出量を50%削減する目標を掲げています。

世界50カ国以上で、36万人以上の社員が勤務

従業員数:
360,000人
(2022年12月時点)

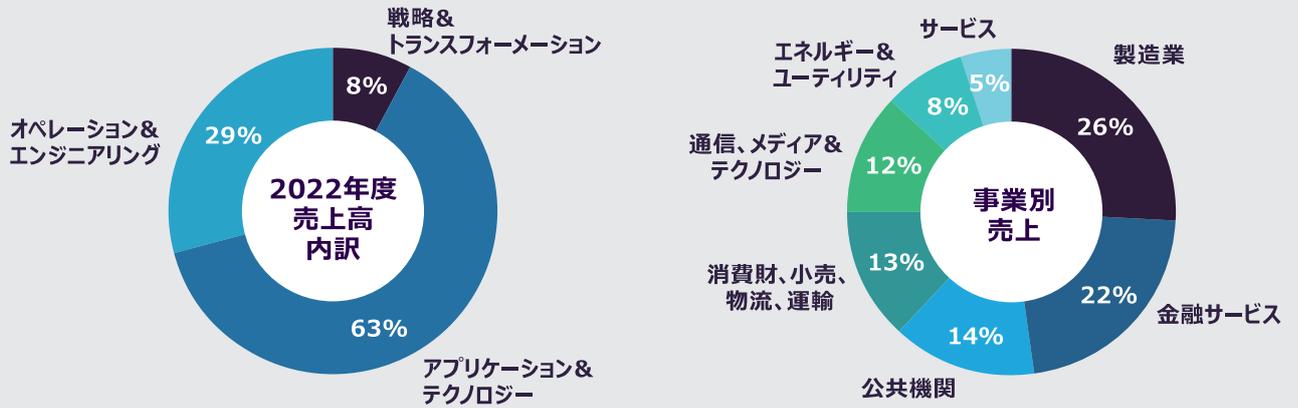
拠点数:
50カ国以上

従業員の国籍数:
120以上



ヨーロッパで最大規模の売上を誇るファーム

2022年度 総売上高:220億ユーロ(約3兆円) 営業利益率:13%



幅広い業界でトップクラスのクライアントを支援



- 27 / 30** 世界の大手消費財企業 30社のうち27社
- 14 / 15** 世界の大手自動車OEM企業 15社のうち14社
- 12 / 15** 自動車部品メーカー トップ15社のうち12社
- 12 / 15** 公共事業会社 トップ15社のうち12社
- 9 / 15** 銀行 トップ15行のうち9行
- 6 / 10** 消費者向け金融会社 トップ10社のうち6社
- 13 / 15** 資産運用会社 トップ15社のうち13社
- 10 / 15** 大手投資銀行 15行のうち10行



VISION and MISSION

ビジョンとミッション

キャップジェミニが貫く、 「人にこだわり、成果にコミット」という信念

VISION

テクノロジーに関わるビジネス価値は、 人を通じて具現化される

どんなにテクノロジーが発展しても、それだけでビジネス価値を生み出すことはできません。すべての出発点は「人」です。お客様の事業目標の核心を捉え、その達成に向けた最適なソリューションを開発するエキスパートがいて初めて、価値を創出する機会が生まれるのです。キャップジェミニは人を起点とし、そこからテクノロジーに働きかけるアプローチこそが、お客様のビジネスに本当の変革をもたらすことができる唯一の手段だと確信しています。

MISSION

お客様のニーズに応える、最もふさわしい方法は何か？ お客様の望む成果を発揮するビジネスソリューションや ITソリューションをお客様と共につくり上げ、実践していきます

キャップジェミニは、お客様の組織改革や業務改善を最もふさわしい方法で実現していきます。私たちが目指すのは、変化し続ける市場に瞬時に反応し、迅速な対応ができる組織づくりです。有効なテクノロジーを駆使したノウハウを提供することで、お客様の俊敏性と競争力の強化を支援します。

また、キャップジェミニでは「コラボレーション」という文化を軸に、サービスを展開しています。なぜなら、当社のエキスパートとお客様が共に団結し、チームとして力を合わせて活動することで、より良い成果を上げることができるからです。そうした協調的なアプローチは単なる約束ではなく、お客様が当社に期待するサービスの核となっており、私たちはこれを「Collaborative Business Experience®」と呼んでいます。お客様と密接で友好的な関係を築くために有益なアプローチであり、私たちはお客様とのあらゆる接点でこれを活用しています。

COLUMN

「Collaborative Business Experience®」 で重視される4つのファクター

コラボレーションはキャップジェミニの哲学の中心であり、サービス提供の柱となっています。当社はあらゆる分野の大手企業に選ばれているパートナーですが、その成功事例の多くは、「Collaborative Business Experience®」が組織にイノベーションを生み出し、パフォーマンスを向上させていることを証明しています。過去30年間に何千社もの企業と仕事をしてきた経験から、私たちはコラボレーションにおける4つの重要なファクターを特定しました。

1. 価値の追求

価値の追求は、多くの組織にとって最大の関心事項です。お客様と共にプロジェクトのベネフィットを特定し、プロジェクトの価値を創造するために、適切なリソースを適切なタイミングで適切なレベルで提供できるよう心がけています。そのためには、プロジェクトの本当の価値を理解し、プロジェクトの価値を高める要因を最大限に活用する必要があります。

(代表的な価値)

- ・プロジェクトの規模や予算
- ・社内での認知度
- ・組織にとっての戦略的重要性
- ・期待される変化の度合い

PURPOSE

グループの目的

テクノロジーを通して 人々が持つエネルギーを解き放つことで、 包摂的で持続可能な未来を目指します

キャップジェミニグループでは、デジタルトランスフォーメーションは人類全体に利益をもたらす変革であると確信しています。私たちは、自社の活動だけでなく、お客様に向けた活動においても、社会貢献という観点から模範的な企業となることを目指しています。排斥（エクスクルージョン）に立ち向かい、多様性（ダイバーシティ）を後押しする活動を行い、平等な機会の提供と天然資源の保全に努めています。グループの目的において私たちが大切にしているのは、自社の従業員の能力だけでなく、お客様やパートナーの能力も活かしながら、テクノロジーを通して、すべての人々にとって包摂的で持続可能な未来を築くことです。

グループ従業員の活躍こそが、一番の願い

この目的には、従業員の能力を育みつつ、その起業家精神と創造性を後押しするというキャップジェミニグループの最も大切な想いが込められています。過去10年にわたり、退職者も含め60万人以上の従業員を雇用していた当グループには、「優れた学び舎」でありたいという願いがあり、現在では、従業員の能力やスキルが当社の枠を超え、世の中に活かされるようにもなりました。

また当グループでは、考え方やアプローチに本当の意味での多様性があれば、それは新しいソリューションにつながり、価値が創出され、世界的な規模で助け合いや情熱が生まれると確信しています。



2. リスクの軽減

イニシアチブの規模や影響が大きくなると、プロジェクトのリスクも大きくなります。キャップジェミニが行うコラボレーションのアプローチには、さまざまなリスク要因を予測してプロジェクトの遅延や失敗といった危険性を減らす試みが含まれています。

（代表的なリスク）

- ・技術的リスク
- ・財務上のリスク
- ・個人的または職業的なリスク
- ・サービスプロバイダーやサブコントラクターのパフォーマンス上のリスク
- ・スケジュールやタイミングに関するリスク

3. ケイバビリティの最適化

優れた教師とは、学習プロセスを楽しい経験に変え、伝える情報を価値ある面白いものにし、師弟関係がなくなった後にも利益をもたらしてくれる長期的な知恵を授けてくれる人物です。キャップジェミニは、すべてのお客様との関係にこのような発想を取り入れています。

（代表的なポリシー）

- ・自分の考えをお客様に押しつけるのではなく、お客様と一緒に最適なソリューションを生み出します
- ・人材、アライアンス関係、技術力などのお客様の組織的資産は、私たちが持つ資産と同じように重要であると考えます
- ・お客様との関係の中で、私たちの知識や技能を余すことなく伝え、プロジェクト終了後もお客様の組織が自立できるように支援します

4. 組織を整える

プロジェクトが永続的な価値を提供できない理由の多くは、組織内のコミュニケーションとコンセンサスが不足しているからです。その原因はさまざまですが、プロジェクトの成功を妨げる要因を知ること、プロジェクトの価値実現を加速することができます。

（代表的な阻害要因）

- ・前例主義
- ・イニシアチブをめぐる継続的な社内議論
- ・社内でのライバル意識や葛藤
- ・社外とのコラボレーションに懐疑的である

創業者、セルジュ・カンブと 7つの価値観



Serge Kampf

セルジュ・カンブ

45年間にわたってグループの指揮を執り、フランス南東部で設立した小さな会社をITサービスの世界的な業界リーダーに育て上げる

PROFILE

1934年、グルノーブル生まれ。法律と経済の2つの学位を取得した後、1960年にバリの電気通信総局でキャリアをスタートさせる。その後、当時世界有数のコンピュータ企業であったCompagnie des Machines Bull社に入社。1967年10月1日、故郷・グルノーブルにある2部屋のアパートをオフィスに改装し、かつての同僚3人とともにキャップジェミニの前身となるソジェッティを設立。変化の時代の到来を見越して、顧客に寄り添いながらテクノロジーと組織のコンサルティングを提供する、先見性に優れたITサービスを開始する。

彼の聡明な判断により、早くからITアウトソーシングやコンサルティングサービスを行ったことで、同社は業務の分散化や財務の独立性の確保に成功し、ITメーカーの制約からも解放された、自由なビジネス活動を実現させる。この前例のない独創的な戦略により、ソジェッティはITサービスの分野で確固たる地位を築き、ヨーロッパのリーダーへと成長していく。

社名の変更や新規ビジネスの獲得、コンサルティングやサービスのさらなる発展や新市場の進出などを経て、1989年にはキャップジェミニはIT分野における世界的なリーダーの1社にまで登りつめる。

2002年にCEOの座をポール・エルメリンに譲り渡し、2012年に会長職を退き、起業家としての45年の歴史に幕を下ろす。2016年3月15日、81歳で逝去。

キャップジェミニ・グループ会長

ポール・エルメリンが語る、創業者の素顔

先見の明を持った、妥協を許さない企業家として知られるセルジュ・カンブは、同時に、慎み深く、寛大で、非常に思いやりのあるリーダーとして多くの人たちから慕われていました。「彼は人格者であり、厚い友情とまっすぐな心を持った、卓越した企業家であった」(モーリス・レヴィ／ピュブリス・グループ元CEO)、「セルジュは口数が少ない、“沈黙の人”でした。しかし、彼の沈黙には、私たちの魂を揺さぶる情熱がひそんでいました」(ジャン＝ルー・ダバディ／小説家、作詞家)など、彼を称えるメッセージは数多く寄せられており、そのどれもが彼の素晴らしい人間性を的確に表現しています。家族や友人はもちろん、グループの従業員や幸運にも彼と知り合うことのできた人々なら、この事実を証言してくれるに違いありません。彼は人々を魅了し、誰からも関心を集める特別な存在でした。

そして、セルジュは何世代にもわたってITプロフェッショナルたちに夢を与え続けたリーダーでもありました。キャップジェミニが40件以上もの企業買収に成功し、50以上の国々で受け入れられたのは、彼が考案した組織モデルの賜物です。彼は企業文化としてこの組織モデルに必要となる7つの価値観を企業運営の羅針盤とし、故郷・グルノーブルの2部屋のアパートから出発した会社を競争の激しいITサービスの業界で世界的なリーディングカンパニーに育て上げたのです。ビジネスの世界でキャップジェミニが独自の存在感を放つのは、この7つの価値観を事業の中心に据えているからであり、セルジュは組織の強化に従業員のコミットメントが不可欠であることを深く理解していたのです。

Honesty

誠実

誠実にして、高潔、かつまっすぐであること。契約を勝ち取り、仕事を有利に運ぶために、不公正な行いをすることは絶対にありません。成長も利益も独立性も、絶対的な誠実さと高潔さをもって獲得したものでないかぎり、何の価値もないからです。キャップジェミニでは、取引の公明性と誠実性に関して、一切の妥協を許しません。

Team spirit

チーム スピリット

団結、友情、忠誠、寛大さ、チームワークの利益を分かち合う公正さを意味しています。チームで困難に立ち向かうときには、お互いの努力を惜しむことなく、責任と意欲を持って全力を尽くすことが大切です。

Boldness

大胆

起業家としての才能を開花させ、熟考のうえでリスクに立ち向かい、そして責任を全うしようとする確固たる決意を表明すること。これは私たちの競争力の源です。決定を下し、それを強力に押し進めようとする強い意思を持ち、自身の考え方や現状に幾度となく挑み続ける覚悟を決めなければなりません。大胆さはときに、適度な慎重さと明確な見通しを組み合わせる必要があります。それがなければ、ただ危険なだけで、無謀な試みになってしまうからです。

~Our Seven Values~

私たちが 大切にしている 7つの価値観

Modesty

謙虚

素朴であること。気取った態度をとったり、虚勢を張ったり、尊大で傲慢な振る舞いをするとは対極な心構えです。素朴さは無邪気さとは異なり（素朴は愚かではありません！）、深慮深さや常識もあわせ持ち、他人に注意を払い、そして他人から理解されるための努力を欠かしません。ビジネスにおいても気さくであり、自然体で、ユーモアのセンスも忘れません。

Trust

信頼

組織におけるお互いの信頼は、社員一人ひとりのモチベーションを上げることでチーム全体のモチベーションを押し上げ、一つひとつの意思決定のスピードも速めます。また、お互いを尊重しているがゆえに常にオープンなコミュニケーションが生まれ、多様なアイデアや意見を無尽蔵に引き出すことができます。信頼とは、私たちの可能性をさらに広げてくれる価値観です。

Fun

楽しさ

会社やチームのメンバーに属していることを心地良く感じ、仕事に誇りを持つこと、優れた品質やさらなる効率の探求に達成感を得ること、挑戦的なプロジェクトの一翼を担っていることに充足感を得ることを意味しています。

Freedom

自由

思考や判断、行為の独立性、起業家精神、創造性を意味しています。また、他者や異なる文化や習慣を尊重しようとする寛容な心も表しています。つまり、約120もの国籍からなる36万人を超える従業員が働くキャップジェミニ・グループにおいて、不可欠な資質なのです。

スタートアップ企業からグローバル・リーダーへ キャップジェミニ・グループが歩んだ成長の歴史



1967年

創業者のセルジュ・カンブが自身の故郷であるグルノーブルの2部屋のアパートで、後にキャップジェミニ・グループとなるソジエティを設立。



1975年

キャップとジェミニ・コンピューター・システムズという2つの大手ITサービス企業を買収し、21カ国に拠点を持つヨーロッパのリーダーカンパニーへ。グループ名をソジエティからキャップジェミニ・ソジエティに変更する。



1978年

ワシントンDCにキャップジェミニイंकを設立。グループは成長を続け、資本投資のソリューションから知的サービスまで、さまざまな分野に力を注ぐ。

1989年

社内改革やヨーロッパでの事業拡大、アメリカ市場への進出の成功により、IT分野での世界的なリーダーの1社となる。



1991年

アメリカのユナイテッド・リサーチやマック・グループなど、コンサルティングファーム5社の合併により、ジェミニコンサルティングが誕生。経営コンサルティング業務を発展させる。



1996年

グループの再編により、社名およびロゴマークをキャップジェミニへ統一。



2000年

アーンスト・アンド・ヤング・コンサルティングを吸収合併し、社名をキャップジェミニ・アーンストアンドヤングに変更。グループにとって、コンサルティング業務とアメリカでのプレゼンスを強化する転機となる。

FEATURE 01

11年連続で、 世界で最も倫理的な 企業の1社に認定される

キャップジェミニは、倫理的な商慣行の基準を定義および推進する世界的リーダーであるEthisphere Instituteによって、「世界で最も倫理的な企業」の1社として認められています。コンサルティングサービス業界で受賞できたのは、当社を含め3社だけです。

これは、透明性、多様性、そして包括性に尽力することにより、誠実さを高め、倫理的な商慣行を優先させようとする当社の取り組みが評価されたものです。世界で最も倫理的な企業は、誠実さだけではなく、企業標準への取り組みも収益に影響を与えます。



FEATURE 02

優れた能力と豊富な専門知識を有する グローバル・リサーチネットワークの活用

世界の主要都市4拠点にリサーチセンターを設置し、各地域の潮流や事例、ベンチマークの最新情報を迅速に収集することで、戦略の方向性や施策の妥当性の検証に活用しています。また、インドのハブと各地に点在する業界別のリサーチ拠点では、戦略課題に合った優れた内容のリサーチや分析、インサイトを提供しています。

こうしたキャップジェミニのリサーチ能力は、世界中で高い評価を得ており、2021年には独立系調査会社であるソース・グローバル・リサーチ社から6年連続で調査品質No.1の格付けを付与されました。このランキングでは、特に当社から発行されているリサーチペーパーの優れた独創性と研究力が高く評価されています。



世界に配したリサーチ専門家のネットワークを活用し、新たなビジネスのトレンドや業界の課題に対して、業界トップクラスのリサーチ力を提供します。



コンサルティング会社の中で、2020年のトップ10内にリサーチペーパーを4本も送り出すことができたのは、キャップジェミニだけでした。

FEATURES and HISTORY

キャップジェミニの特徴と歴史

FEATURE 03

世界中のパートナー企業や独立調査機関から高い評価や認定を受け、多くのアワードを受賞

キャップジェミニは毎年、ビジネスおよびITにおける世界的なイノベーターとして、世界中のパートナー企業や同業者、大手独立調査機関からさまざまな認定を受けています。これらの受賞や認定を受けることは、当社がお客様にサービスを提供する際に、より大きな視野で物事を考え、高いレベルを目指して大胆に行動しようとするモチベーションのひとつになっています。

- ・マイクロソフト パートナーオブザイヤー 2019のSAP on Azure部門を受賞
- ・2019年、Brand Finance により2番目に急成長したグローバルITサービス企業として評価を受ける
- ・2019年、Pega Partner Awardを受賞し、成長加速するパートナーエクセレンスで評価を受ける
- ・2018年、SAP® Pinnacle Awardで顧客の最優秀賞を受賞（11年連続）
- ・2018年Everest GroupによりGuidewire Servicesのリーダーとして評価を受ける



FEATURE 04

DX (デジタルトランスフォーメーション)におけるグローバルの先進的なナレッジを蓄積

キャップジェミニでは、企業が新しいテクノロジーを用いた事業を積極的に展開できるように先進的なナレッジを蓄積しています。その代表例といえるのが、2010年よりMIT (米国マサチューセッツ工科大学)と共同で取り組んでいるデジタルイノベーションの研究です。DXの実践者としての経験を補完するために、MITと連携して、グローバル企業がどのようにDXをマネジメントし、利益に結びつけるべきか研究を進めています。2014年には、3年間の研究の成果を書籍『Leading Digital (邦題:デジタル・シフト戦略)』にまとめ、出版しました。

また、2018年9月には、企業が未来のあり方を設計、構築することを支援するCapgemini Inventを設立。キャップジェミニ・コンサルティングのメンバーを中心に、データサイエンスや最新テクノロジーの専門家がイノベーションの実現を推進しています。



2002年

ローカル・プロフェッショナルサービス展開のためにソジェティが復活。



2004年

「Collaborative Business Experience®」をアピールするグローバルキャンペーンを展開。社名およびロゴマークをキャップジェミニとしてリブランディング。



2009年

コンサルティングサービス部門をキャップジェミニ・コンサルティングとしてグローバル企業化。

2013年 日本法人としてキャップジェミニ・ジャパンが設立される。

2015年 アメリカの有名なIT企業であるアイゲートを買収。グローバルでの従業員数が18万人規模となる。



2017年 設立50周年を迎え、ブランドのビジュアル・アイデンティティを刷新。

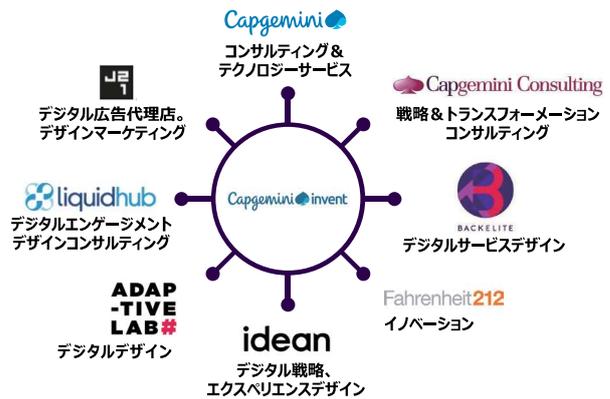


2018年 Adaptive Labs, LiquidHub, DOING, June21の4社を買収し、グループの新しいデジタルイノベーションやコンサルティングおよび変革のグローバルビジネスラインを担うキャップジェミニ・イベントを設立する。

2019年 Leidosの商用サイバーセキュリティ部門であるLeidos Cyberを買収。

2020年 世界最大規模の独立系MuleSoftフルサービスコンサルティング会社として知られるWhiteSky Labsや、IoTやエンジニアリングの領域で強い存在感を発揮するAltranTechnologiesをはじめ、PurposeやAdvectasなど、4社を買収。

2021年 マルチブック社のSAPグローバルサービス事業を買収。SAPの専門知見や技量をさらに強化し、国内や東南アジア地域でビジネスサービスを提供するクライアントポートフォリオの充実化を図る。



『一流ビジネススクールで教えるデジタル・シフト戦略』(ダイヤモンド社)
ジョージ・ウェスターマン、ディディエ・ボネ、アンドリュー・マカフィー (著)、グロービス (訳)

Why work at Capgemini?

キャップジェミニで働く魅力

グローバルカンパニーでありながら、日本ではアーリーステージの成長企業

各業界の大手企業をクライアントに抱えるグローバルカンパニーでありながら、日本法人の設立は2013年と新しく、日本市場ではまだアーリーステージにあります。そのため、一人ひとりの裁量権が大きく、メンバークラスでも会社のカルチャーを一緒に作り上げていける環境があります。

マネジメントクラスの社員が現場のプロジェクトに深く関わることも多く、普段から若手社員と協業を進める文化が根付いています。職位に関係なく、しっかり意見を伝え合う習慣を大切にしており、何気ない会話から生まれた意見が、社内の仕組みを変えることも少なくありません。

また一方で、グローバルで活躍したい方にとっても魅力的な環境が用意されています。日本にいてだけでは得られない世界の最新動向や情報をいち早くキャッチアップでき、その分野の専門家とシームレスに連携できるグローバルなフィールドは、他では得ることのできない成長の機会を創出してくれます。



コラボレーションを大切にする企業文化とダイバーシティを尊重した組織運営

国境を越えたクロスボーダー案件を数多く抱えるキャップジェミニでは、特に欧州のコンサルティングファームとして、コラボレーションを大切にするカルチャーがあり、全世界の社員が協力して成果を出すことを奨励しています。

たとえば、グローバルクライアントのIT戦略に関わる提案を実施する際、クライアントの本社がアメリカにある場合には、アメリカのキャップジェミニ担当者がプロジェクトの総責任者となって、クライアント支社のある各国のコンサルタントに指示を出し、ビジネスを推進していきます。日本にもクライアント支社がある場合は、他の国々のコンサルタントと連携してプロジェクトを進めていくことになります。

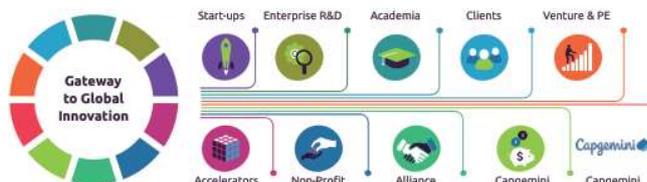
また、文化的多様性の豊かなキャップジェミニでは、日本オフィスでも、社員の半数近くが外国籍となっており、多種多様なバックグラウンドを持ったメンバーが働いています。年齢、性別、国籍、宗教、障がいの有無などを問わず、全社員がお互いの文化や価値観などを尊重し、協力し合える強い集団であることは、戦略上の優位性を高めると同時に、創造性豊かなソリューションを生み出す土壌を育みます。



持続可能なイノベーションをスピーディに実現させるビジネス環境

イノベーションを着実に生み出すためには、ベンチャー企業やテクノロジー企業、研究機関やベンチャーキャピタルなど、多様なパートナーとのネットワークが不可欠です。キャップジェミニでは、世界16カ所に設置され、ネットワーク化されたAIE (Applied Innovation Exchange) という拠点を通じて、企業が新しい技術の【理解→実験→適用】のサイクルに集中できる特別な環境を提供しています。

顧客は、各AIE拠点を通じて世界のベンチャー企業と連携することができ、キャップジェミニは顧客の目的を達成させるために、エコシステムの構築から事業の創出に必要なサポートをワンストップで提供し、イノベーション実現の加速化を支援しています。



About Capgemini Japan

キャップジェミニ・ジャパンについて

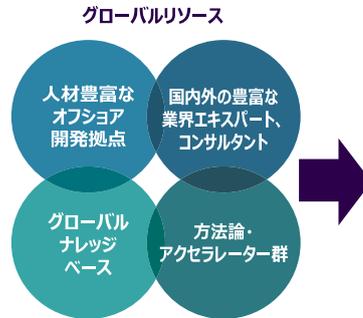
欧州最大級のコンサルティングファームとしてのグローバルリソースを最大限活用し、日本企業の真のグローバル化とデジタル化に注力

従来の欧米モデルを日本向けにローカライズするという導入手法では世界市場で太刀打ちできなくなった今、グローバルスタイルそのものを取り入れる必要に迫られています。そうした中で私たちの強みは、グローバルで培ってきたコンサルティングのナレッジをそのまま日本で提供できることにあります。

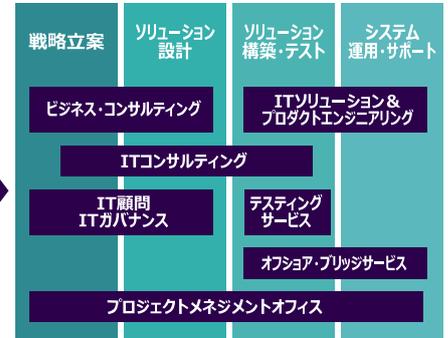
母国の経営スタイルを単純に拡張するのではなく、グローバルの規模を活かして効率化を追求しつつも、各地域の特性に応じて柔軟に対応し、さらなる多様性を共有する。それにより、新たな価値を創造する「グローバル・オペレーションシステム」を構築することが、私たちが支援したいと考える日本企業の「真のグローバル化」です。

日本で完結してしまう戦略・オペレーション・ソリューションで立ち回るには限界があります。私たちは、ビジネスとデジタルを融合させながらグループの知見やリソースをフルに活用することで、ビジネス・ITに関わるコンサルティングから、ITの設計・開発・保守、さらにはエンジニアリングサービスまで、総合的なサービスを提供していきます。

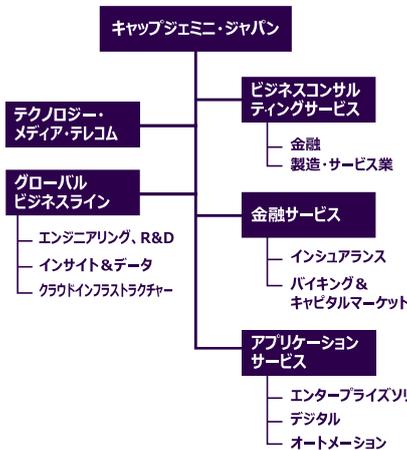
グローバルの人材や知見、方法論を有効活用



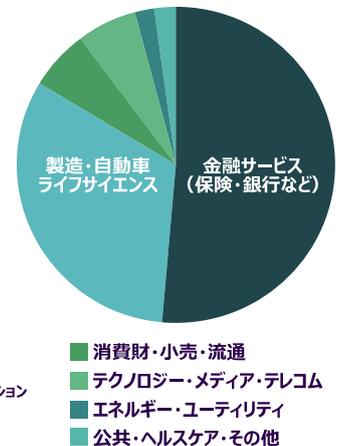
戦略策定からシステムの運用・サポートまで幅広くカバー



サービス構成

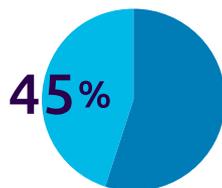


市場構成

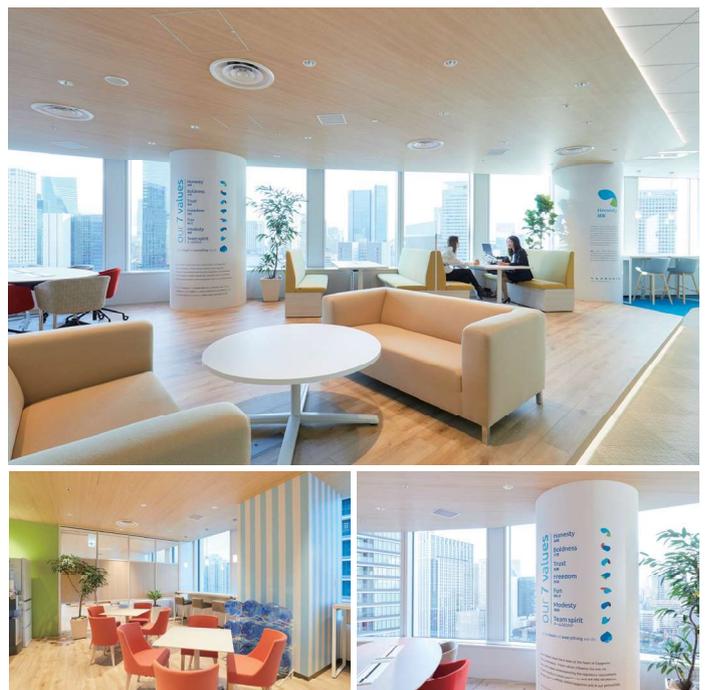


リアルなコミュニケーションの場として社員が活躍できるオフィス環境を整備

キャップジェミニ・ジャパンは2013年の設立以来、順調に事業を拡大し続けており、2020年秋には本社を大手町から虎ノ門ヒルズタワーへ移転いたしました。本社オフィスは社員がチームメイトと活発にコラボレーションできるよう、広々としたデザインになっており、相互に活発なコミュニケーションを交わすことでイノベーションの創造をより一層促進し、お客様に新しい価値を提供することを目指します。



日本オフィスは、外国籍が約45%以上（15カ国以上）と、多種多様な人種・人材により構成されています。互いの文化や価値観などを尊重し協力し合える強い集団であり、同時に自己実現に向けた多くの機会と環境が与えられています。



オフィスは、キャップジェミニが事業の核として社員全員で共有している7つの価値観に基づいて設計されており、風通しの良い職場環境が整備されています。

What we are trying to achieve

私たちが目指していること

1: 他社とは違う価値を提供できる企業集団でいられるよう、その人にしかない強みを持った方たちと共に楽しく成長していきたい

「多様性の尊重」、まさにこの一言に尽きると思っています。さまざまな経歴、さまざまな考え方をを持った才能豊かな人々とともに働くことは、組織の成長戦略上、とても優位であると同時に、継続した成長を実現させるチャンスであると考えています。

20年以上前の日本では、「多様」とは逆に、「同様同質」を尊重する傾向が非常に強かったのは事実です。それは、同じような人材に入社してもらい、同じように成長していくことが、当時の企業の成長戦略に合致していたからです。しかし時間が経つにつれ、現在では、いかに他社との違いを打ち出せるかという「差別化」が競争優位の源泉になっています。

他社とは違う価値を提供できる企業集団でありたい。そのためには、他の人とは違う、その人ならではの多種多様な強みを持った方たちと、是非キャップジェミニを舞台に、共に楽しく成長させていただきたいと考えています。

2: 顧客価値の創造に向けた、社員の適切な能力開発を実現する2つの学習プラットフォームを用意

お客様に提供するサービスの質をさらに高めていくためには、社員の能力と経験を伸ばしていくことが欠かせません。それにはOJTが一番の近道ですが、当社では基礎となるOFF JT（受講型の研修スタイル）の土台を、キャップジェミニ・グローバルとして構築しています。

具体的には、当社にはグローバルで「キャップジェミニ・ユニバーシティ」と「Next」という、2つの学習のための共通プラットフォームがあります。これら2つのプラットフォームは、当社の社員がITや戦略の分野で最先端を走り続け、デジタル、インサイト&データ、クラウド、モバイル、サイバーセキュリティなどの最新技術においても、お客様の新しいニーズに対応した事業価値を提供できるよう、車の両輪のように機能しています。

たとえばキャップジェミニ・ユニバーシティのプラットフォームの中では、すべての従業員がソフトウェアエンジニアからプロジェクト管理者、セールスプロフェッショナル、マクロ経済分析といった幅広い分野から自分にふさわしいカリキュラムを設定でき、必要となるラーニングツ

ルを活用することができます。キャップジェミニ・ユニバーシティが提供するトレーニングは合計で約420万時間にも及び、社員が年間学習する目標時間もKPIで定められています。

Nextは、キャップジェミニがPluralsight、Harvard Manage Mentor、Harvard Spark、コーセラ（Coursera）とのグローバルパートナーシップを活用し、世界有数の学習・開発コンテンツプロバイダーと提携することで構築した学習プラットフォームです。キャップジェミニ・グローバル全体で実施された学習プログラムについての満足度調査では、5点満点で平均4.2点と高い満足度を示しています。

キャップジェミニ・グローバルの学習と能力開発チーム（Group L&D）は、キャップジェミニ・ユニバーシティと連携して、「適切な時期に適切な人材に適切な研修を」という優先付けを行い、ビジネスの加速化をサポートしています。それにより当社の人材は、常にお客様のニーズに応えられる適切な能力を備えることができ、社員の継続的な就業と成長を実現しています。

COLUMN

新人教育について

新入社員の方は入社後1~2か月間、主に右記のような3つの領域の学習を通して、コンサルティングファームで働くうえで求められる基礎的な知識を身につけていただきます。その後、OJT (On Job Training) を通し、実践に近い状態で業務知識を深めていただきます。

(1) ビジネススキル

ビジネスマナー、ビジネス文章書き方、オフィスツール・eLearningの活用法など

(2) コンサルティングスキル

リサーチ、資料作成方法、ロジカルシンキングや基礎的なIT知識など

(3) 企業理解

提供サービスライン、多国籍文化を重要視する企業文化、キャップジェミニ独自のフレームワークなど

3: 世界中で大きく変化した、新しい働き方に柔軟に対応できる「ニューノーマル」を構築中

この約2年間は、日本だけではなく世界中で「働き方」が大きく変化した期間でした。従来のコンサルティングサービスは、お客様のオフィスに出勤する「常駐スタイル」が主で、「常駐でなければ仕事にならない」という考え方が常識となっていました。しかし、このような固定観念もこの期間で大きく変わってきたと感じています。

そこで当社では、これからの働き方において、さらなる環境の変化に対応できるよう、「キャップジェミニ・ジャパンにおけるニューノーマル」を構築していきます。これらは大きく3つのコンセプトで構成され、柔軟な選択肢を増やした働き方を提案していく予定です。詳細については、直接お会いしたうえで、お話しさせていただければと思います。

また、時短勤務などを活用して、働きながら子育てを両立させている社員もいます。2022年以降は、ニューノーマルな働き方として、社員が柔軟に仕事に取り組めるよう、フレックスタイム制などの仕組みを導入する予定です。

4: 「知の共有」を徹底的に推進する 当社にフィットした人材とは?

キャップジェミニは日本だけではなく、グローバル全体で「知の共有」を徹底的に推し進めています。しかし、成長や進歩には、各自の自発的な意欲が最も欠かせません。

当社は「会社の資産やプログラムを上手に積極的に活用することで、お客様や世の中に、どんな貢献をもたらせるだろうか?」ということに興味を惹かれる方にとって、刺激的でワクワクできる最適な環境であり、エキサイティングな組織だと考えています。

社員インタビュー

実際にキャップジェミニで働く社員たちに、会社の魅力や入社理由、入社後に身についたスキルや将来のキャリアパスなどについて、話を聞きました。

01 Interview

Swati Thonte

トンテ スワティ

Program manager / デリバリーリスクマネジメントAPAC ヘッド

※インタビュー当時: シニアマネージャー / オートモーティブ & IoT デリバリー ヘッド

PROFILE

2002年にインドの大学を卒業後、来日。2004年より国内の大手OEM企業でキャリアをスタートさせ、日本の大手自動車メーカーやエネルギー・ユーティリティ企業を主なクライアントに、オンサイトエンジニアからビジネスリレーションシップマネージャーに至るまで、さまざまなポジションを経験。2019年にキャップジェミニに入社し、自動車およびIoT業界のクライアントを対象に、デリバリー管理とビジネス開発サポートに取り組む。

キャップジェミニに入社する前は、どのような仕事をしていましたか？

インドの大学でコンピューターサイエンス & エンジニアリングの学位を取得後、2003年来日。独学で日本語を学び、2004年より商用車の製造・開発を行う国内の自動車メーカーでオンサイトエンジニアとしてキャリアをスタートさせました。その後、インドを代表する世界的なITサービス企業の日本法人3社で日本の主要な自動車メーカーや飲料メーカー、エネルギー・ユーティリティ企業をクライアントに、プロジェクトマネージャー、プログラムマネージャー、ビジネスリレーションシップマネージャーなどを歴任してきました。

キャップジェミニでは、どのような仕事に従事していますか？

2019年にキャップジェミニ・ジャパンのデジタルエンジニアリング & マニュファクチャリングサービス部門（現エンジニアリング & 研究開発部門）に参画し、現在は日本におけるオートモーティブ & IoT デリバリーの責任者としてプロジェクトを推進しています。

入社を決め手となった理由を教えてください。

世界のさまざまな地域と触れ合う仕事がしたいと考えていた中、キャップジェミニはヨーロッパやアジア太平洋をはじめ、世界の多くの国々でプレゼンスがあるマルチナショナルな企業であったからです。また、私にオファーされたポジションがこれまでに積んできた自動車エンジニアリングやIoTの業務経験を活かすな



がら、自身のビジネス領域を広げられるチャレンジングな内容であったことも決め手となりました。

入社前後でギャップを感じることはありましたか？

いい意味で感じるものがたくさんありました。特に素晴らしいと思ったのは、「キャップジェミニ・ユニバーシティ」や「Next」といった優れたEラーニングのプラットフォームがあり、自分の専門分野以外でも身につけたいと思うスキルがあれば、さまざまなプログラムを通して学べることです。

ご自身が学んだプログラムのなかで、特に印象に残っているものは何ですか？

入社して間もない頃に、スーパーバイザーに推薦していただいて参加した女性向けのリーダーシップ・プログラムです。世界中から選ばれた27名の女性社員が、パリでのオフライン研修を含む半年ほどのプログラムを通して、シニアレベルで必要とされるリーダーシップ・スキルを高めました。キャップジェミニでは、幹部リーダーの30%以上を女性から登用する目標を掲げ、あらゆる組織においてジェンダーバランスを向上させる取り組みを進めるなど、女性リーダーの育成に力を入れています。これまでグローバル企業で働いていましたが、こうした女性の活躍を推進するプログラムに参加したことは初めてでした。

入社後、自身が成長を実感したエピソードを教えてください。

一つのエピソードとして語るのは難しいですが、キャップジェミニに入社してからは、特定のクライアントに対するデリバリーだけではなく、オートモーティブやIoTという業界全体を広く受け持つようになったことで、デリバリーという仕事をより俯瞰的に見られるようになりました。特に新しいプロジェクトを受注する可能性がある場合に、どのような準備を事前にするべきかを学ぶことができたのは、貴重な経験となりました。



COLUMN

ある1日の過ごし方

午前中

1日の仕事は、メンバーから来るプロジェクト関連の承認依頼や出張などの細かい経費精算といった、さまざまな承認作業を進めることから始まります。管理している複数あるプロジェクトのステータスをすべて確認し、保留中となっているアクションがないかチェックします。

お昼～午後

それが終わると、3時間半ほどの時差のあるインドのオフィスが始業するため、お昼頃から彼らのメールやコールに対応します。現地のクライアントとのミーティングや社内ミーティングに参加して、ステータスの報告なども行います。

夕方～夜

夕方になると、8時間ほど時差のあるフランスのオフィスが始業します。同様にメールやコールの対応を行い、ミーティングに参加します。こうした業務以外に、週に一度、社内でクライアントとの報告会が実施され、月に一度開催されるマネジメント・ミーティングにも参加します。

“7つの価値観の中で一番好きな価値観は「フリーダム」。自身のキャリアを自らの意思で切り拓くことができる、キャップジェミニならではの環境は、まさに自由な精神を体現したもの。”

また、入社時にはほとんどいなかった自動車メーカーのクライアントを、これまでのキャリアの中で築いてきたコネクションを活用してセールスとともに開拓した経験も新しい挑戦となりました。

入社して良かったと思うのは、どんなところですか？

職場環境が多様性に満ちているところです。キャップジェミニ・ジャパンでは、メンバーの半数近くが外国籍の方で、時間帯によっても変わってきますが、常に15カ国くらいの方たちがオフィスで働いています。もちろん、他のファームにも外国籍の方はいらっしゃると思いますが、ここまでの規模感でダイバーシティが進んでいる職場は、なかなかないと思います。

キャップジェミニのどんなところが好きですか？

ビジネスにおける倫理的な指針を7つの価値観として掲げ、それを社員がしっかり実践しているところです。また、自分の意見を気兼ねなく発言できるカルチャーがあり、上司もしっかり耳を傾けてくれます。毎月社員が匿名で「あなたの仕事はリスペクトされていますか？」「リーダーからの方針はわかりやすいですか？」といったアンケートに回答でき、その内容を役員がレビューできる制度も整っています。

7つの価値観の中で、特に好きな価値観はありますか？

「freedom（自由）」です。私のチームにも、これまでに積んできたキャリアとはまったく違う、テクニカルフィールドで新しい挑戦してみたいというメンバーがいたのですが、そうした本人の希望がかなって、技術的なスキルを身につけられる部署へ移籍しました。通常ですと、会社が社員のこれまでのキャリアを考慮したうえで次のキャリアを決めていくものですが、キャップジェミニでは自分のキャリアの決定権は自分自身にあります。まさに「自由」を体現した、素晴らしい企業文化だと思いました。

オフィスの雰囲気を一言で表すと？

フレンドリーです。たとえば、どの会社でも入社してすぐは、会社に馴染

むのに苦労することも多いと思います。しかし、キャップジェミニは新メンバーに対してすごく親切に接してくれ、気持ち良く受け入れてくれます。Vice Presidentという高い役職の社員が新メンバーの席まで足を運び、「何か困っていることはない？」と声をかけてくれることもあるほどです。そのため、私も慣れるまでに時間がかかりませんでした。

どんな人に入社してほしいと思いますか？

もちろん、職種によって必要とされるスキルはそれぞれあると思いますが、私個人としては、スキルはいつでも学ぶことができるので、それ以上に新しい技術を学ぼうとする意欲のある人に入社してもらいたいと思っています。学ぶ意欲さえあれば、弊社には必要とされるスキルを伸ばすことができる、優れたEラーニングのプラットフォームが用意されているからです。

また、キャップジェミニはグローバルな企業ですから、いろいろな国籍の方が働いていて、たくさんの文化が交差しています。お互いに文化を理解し合いながら一緒に働こうとする思いがあり、新しい環境に適応しようとする意欲も持っていてほしいですね。

将来的に、どんなキャリアパスを描いていますか？

これまで18年以上にわたって日本で働き、現場のエンジニアからキャリアをスタートさせ、現在は日本のオートモーティブおよびIoTデリバリーの責任者を務めています。こうした経験を活かし、次のステップでは、アジア太平洋地域に目を向けた新しいプランを立てていきたいと考えています。

また、現在の職務を担う中で気づいたのは、デリバリーを成功させるには、クライアント、トップマネジメント、チームメンバー、それぞれが寄せる期待のバランスを上手にとっていく必要があるということでした。それにはリーダーシップ・スキルをいっそう高める必要があるため、ポジションや職務に対する具体的な目標を掲げることも、リーダーシップ・スキルを高めることが私のチャレンジングポイントだと考えています。

02 Interview

Kota Yokomichi

横道 昂太

Senior manager / MFG&S コンサルティング

※インタビュー当時：マネージャ / MFG&S コンサルティング

PROFILE

国内大学院の修士課程を修了後、2015年に新卒第1期生としてキャップジェミニに入社。大手製造業のクライアントを対象に、中期経営/事業計画の策定、新規事業戦略策定、業務プロセス改善、システムのグローバルロールアウトの構想策定などのテーマのプロジェクトを推進。

大学院では、どのような研究をしていましたか？

国際政治経済学を専攻し、東南アジアにおける海洋安全保障について研究をしていました。学生時代から漠然とはありますが、グローバルな志向をもっていたので、国際機関や外資系企業で働くことを視野に入れ、学業に励んでいました。

キャップジェミニでは、どのような仕事に従事していますか？

MFG&S（製造&サービス）部門のプランニングチームに所属し、主に製造業のお客様に対して企業/事業戦略策定や業務プロセス改善、DX・IT構想策定といったプロジェクトの支援を行っています。2021年1月からはマネージャとしてプロジェクトのデリバリーをリード・サポートし、プロジェクトやチームのマネジメントを行っています。

入社を決め手となった理由を教えてください。

仕事は実際にやってみないと、その魅力や醍醐味はわからないと思っていました。インターンとして働いてみて、自分にマッチする企業があれば、そこに入社しようと考えていました。キャップジェミニをはじめ、社会問題を解決するベンチャー企業や外資系の投資銀行、国際仲裁機関などでインターンをさせてもらいましたが、その経験を通じて二つのことに気づかされました。一つは、成長ステージにあるベンチャー企業は、大きな裁量を持って働けることは魅力的ですが、優れた経験者による知見が蓄積されていないケースが多く、ビジネスマンとしての成長スピードは遅くなってしまふということ。もう一つは、学んだ知識を提供するだけのルーティンワークでは、自分にとっては刺激不足ということでした。

そうした中で、キャップジェミニは戦略ファームからスカウトされてきた優秀な人材も働く、グローバルな大企業でありながら、国内ではまだまだできたばかりのベンチャー企業であったため、若いうちから裁量の大きいプロジェクトに携われることができ、会社としてはグローバルのノウハウやアセットといったバックボーンがあることが魅力的でした。優れた経験者の指導のもとでグローバルな案件を担当できるため、スピード感をもって成長できる環境がしっかりと感じました。また、考えることが好きだった私にとって、解のない課題に対して自分なりの解決法を見つけるコンサルの仕事は、非常に魅力的に映りました。

入社前後でギャップを感じることはありましたか？

入社してみると、想像以上にベンチャーでした（笑）。研修制度は確かに整っていましたが、当時はすべて英語でしたし、日本独自の商習慣やビジネスプロセスに合わせた内容はこれからつくっていくという状態でした。でもその分、皆でいろんな意見を出し合いながら制度をつくれたことや、自らの企画・提案で会社の在り方が変わっていく様子をリアルに体感できたことは貴重な経験となりました。現在は多くの制度が整備されつつあります。

入社して良かったと思うのは、どんなところですか？

会社の規模が大きくないこともあって、若いうちからパートナークラスと接する機会が非常に多く、視座の高さをはじめ、思考スピードの速さや優れたファシリテーションなど、ハイレベルなスキルを目の当たりにすることができます。また、案件の多様性が高く、いろいろなプロジェクトを経験することができます。

入社後、自身が成長を実感したエピソードを教えてください。

新卒2年目で、初めて自分がお客様との議論をリードする形で推進する、自動車業界のプロジェクトを担当することになりました。全社のIT運用保守ベンダーの選定に始まり、最終的には組織戦略までテーマが変遷する、当時の私にとっては過大な役割を与えられた案件だったのですが、特に苦労したのが、それまでは上司の細かい指示のもとで進めていた仕事から内容が一変し、基本的に自分で考えて進めなさいという裁量が大きい仕事の任せ方をした点でした。

初めは本当に何をしたいかわからなかったのですが、当時のマネージャが厳しくも優しい方で、「責任は自分がとるから」と私の未熟なテーマ運営を見守ってくれたことから、四六時中考える機会を得ることができ、コンサルの必須スキルである“よく考える力”を養うことができました。結果として、お客様からも評価され、当該テーマの検討終了後も別のテーマで継続依頼をいただくなど、仕事に対するやりがいも強く感じることができました。

仕事で大切にしていることは何ですか？

何事からも常に学ぼうとする姿勢です。仕事は、学ぶことを通じて自分がどんどん向上できるから面白いんだと思います。一見退屈そうに見える作業でも、普通なら1時間かかるところを45分で終わらせようとするなど、ゴールや設定を変えることで、いくらでも学ぶ機会をつくることができます。キャップジェミニでも7つの価値観の一つに「Fun(楽しさ)」という価値観を掲げていますが、やはり仕事を楽しむには学びが欠かせないと思います。

仕事で自信を持っていることは何ですか？

責任感があることです。責任感にも二つのベクトルがあると思っています。一つはどこまでもやり抜こうとする深さ。もう一つは、自分がカバーしようとする責任の広さです。特に後者は、「自分が担当している仕事の範囲だけをカバーできていればいい」と考えてしまうと、他



“ 若いうちからパートナークラスと接する機会も多く、視座の高さをはじめ、思考スピードの速さや優れたファシリテーションなど、ハイレベルなスキルを目の当たりすることができる ”



が上手くいってなくても見過ごす原因となってしまう、結果としてプロジェクト全体の破綻につながりかねません。自分の担当しているテーマが、実は違うテーマの一部と関連していたということもよくあるので、本来自分に与えられた役割以外の仕事でも声を上げていくことは大切だと思っています。こうした責任感の強さは、どこまでもアンテナを広げてメンバーをサポートしようとする先輩方の高いプロ意識から学ばせていただきました。

キャップジェミニのどんなところが好きですか？

風通しの良いところ。パートナークラスの方がチームに入り、メンバーに具体的なアドバイスをしてくれることも多いので、そのなかで困ったことがあれば、パートナークラスの方にも直接意見を伝えることができます。マネージャーたちも下を育てようという意識が強いので、不満があれば、ちゃんと聞いてくれる習慣があります。

オフィスの雰囲気を一言で表すと？

明るい厳しさのあるオフィスです。もちろん、お客様にご提案する成果物に対しては妥協は許されないので、時にはお客様の目線から見た、厳しいレビューを上司から受けることもあります。ただ、それは業務上必要なことで、基本的にチームは和気あいあいとしているので、働きやすい環境だと思います。

どんな人に入社してほしいと思いますか？

スキルやこれまでの経験に関係なく共通して言えるのは、素直かつ積極的に学ぶ姿勢がある方です。コンサルティングワークをするにあたり、自分の考え方や経験ばかりに固執してしまうと、どうしても成長スピードが遅くなってしまいます。そのため、熟練者の意見や指摘に耳を傾ける素直さは必要だと思います。また、案件が多様であるため、困難な領域や興味の薄い領域にアサインされることもあるかもしれません。そんなときでも、新しい学びや発見を得ようとする積極性があれば、自分の成長につながられるはずです。

将来的に、どんなキャリアパスを描いていますか？

40歳前後までに、ディレクターやプログラムマネージャーといったシニアマネジメントに昇進し、複数の案件を束ねられる人材になりたいと

考えています。それには、ネイティブと対等に議論できるくらいの英語力と、この分野なら誰にも負けないという業界や企業への専門性を身につける必要があります。ジェネラリストとしてもスペシャリストとしても頼られる存在になれるよう、日々トレーニングを重ねています。

COLUMN

ある1日の過ごし方

9:00～9:15 朝会

メンバーの昨日までの進捗状況や今日の作業内容を確認し、依頼したい仕事の指示を伝えます。

9:15～10:00 メンバーのアウトプット・レビュー

メンバーが提出してくれた資料の内容確認を行い、問題点や改善などを指摘します。

10:00～11:00 思考の整理や論点のとりまとめ

昨日までの会議の内容やメンバーが収集・整理してくれた情報を基に、論点のアップデートを行い、今後の仕事について思いを巡らせます。

11:00～12:00 ランチ休憩

同期やチームメンバーとコミュニケーションをとりながら、オフィスの近隣で昼食をとりま。

12:00～13:00 内部ミーティング

パートナーをはじめとするマネジメント層に今週の目標や次回のクライアントとの打ち合わせ内容を報告し、午前中に思考整理した内容をもとに提案を行います。

13:00～16:00 資料作成と各種作業

提案した内容が承認されれば、資料を作成し、関係する各種作業を進め、顧客との打ち合わせに臨みます。

16:00～17:00 顧客とのミーティング

事前に時間をかけて準備していた資料なども加え、顧客との打ち合わせを行います。

17:00～18:00 内部ミーティング

顧客とのミーティングの結果を振り返り、内容を整理して、翌日までに作業を洗い出します。

18:00～21:00 資料作成と各種作業

引き続き、関連する資料の作成や各種作業を進めます。

キャップジェミニに入社する前は、どのような仕事をしていましたか？

新卒でインターネット関連のサービスを中心に展開する、国内のリーディングカンパニーに入社しました。グループ内にあるインターネット専門の証券会社でシステム関連の業務に従事し、CX（カスタマーエクスペリエンス）戦略を推進する部署の立ち上げメンバーとしてUI（ユーザーインターフェイス）/UX（ユーザーエクスペリエンス）の業務に携わりました。その後、証券ビジネスの商品知識を深めたいとの思いから、投資信託や株式・デリバティブを扱う事業部でマーケティングの業務にも従事。システムと商品、両方の知識を学んでいたことから、フィンテックを推進する部署の立ち上げにも参画し、AIやアルゴリズムの分析、他企業との協業といった業務に携わりました。また、金融工学や数理工学を応用したファイナンス理論をより深く学ぼうと、グローバルに展開するコンサルティングファームで、金融機関のお客様に対してリスクコンサルティングのサービスも提供していました。

キャップジェミニでは、どのような仕事に従事していますか？

企業のDX（デジタルトランスフォーメーション）をサポートするデジタルプラクティスの部署に所属し、マネージャーとしてお客様のデータ活用をお手伝いするデータチームをリードしています。これまでに、大手信託銀行にて資金流動性ストレステスト管理ツールや経営報告用ダッシュボードを設計・開発するプロジェクトや、大手ネット証券にてビッグデータ分析による顧客分類や自動ディーリングシステムを開発するプロジェクトなどに、プロジェクトマネージャーとして携わってきました。

入社を決め手となった理由を教えてください。

二つの理由がありました。一つは、キャップジェミニでは、本当の意味でグローバルなビジネスを志向できると考えたからです。実際に私がグローバル企業で働いてみて感じたのは、成熟したグローバル企業では、ビジネスの仕組みがすでに出来上がっていることから、日本でのビジネスもグローバルと連携することなく、日本で完結してしまうケースが多いということでした。しかし、キャップジェミニはグローバルでは大手ですが、日本ではまだ成長過程にあるベンチャーです。いい

意味でまだまだグローバルと連携していかなければ、プロジェクトを推進できませんし、その過程でグローバルな先進事例や最新の知見を学べるのも魅力的でした。

そしてもう一つは、会社が成長期ゆえにチャレンジスピリットを持っていることから、自由な環境の中で自分の思い描いたビジネスシナリオを実行できると考えたからです。やはり、成熟した企業ですと、担当や部門の棲み分けもしっかりできており、その枠組みを超えた横断的なプロジェクトを立ち上げようとすると、それなりに高いハードルがあります。その点、キャップジェミニは部署間のコミュニケーションもフラックで、担当者同士で声を掛け合って、「やってみましょうか」となれば、チャレンジできる環境があります。こうした環境は、自分にマッチすると思いました。

入社して良かったと思うのは、どんなところですか？

自分の意思を持って自由に働けることです。上司からこういうことをしてほしいと、具体的な指示を受けることはほとんどありません。お客様へ提供するサービス内容も、自分自身で考えます。それを上司が却下することもほとんどなく、むしろ、一緒になって考えながら「こうだったらもっといいんじゃないか」とアドバイスしてくれます。

そして、最終的にその提案をお客様が受け入れたかどうかという結果だけを重視するのではなく、自分なりのビジネスシナリオが考えられたかを評価する企業風土です。結果ばかりで評価されると、どうしてもコンサバティブになりがちですが、プロセスにある本人の考えを尊重してもらえることで、社員は自由に働くことができています。

キャップジェミニのどんなところが好きですか？

各々の意見を尊重する企業文化です。7つの価値観の中でも独立性や自由であることの大切さを掲げ、ダイバーシティをCSR活動の柱の一つに据えています。それらは決して対外的なアピールのためにしているわけではありません。私が見るかぎり、社員の日々の業務の中でしっかり実践されています。

私のチームにもさまざまな国籍のメンバーが在籍していますが、みんなで議論をするときも、正しいか正しくないかという観点ではなく、それぞれのバックグラウンドからどんな多様な考えが生まれるのかを話し合えるのが面白いと思っています。

入社後、自身が成長を実感したエピソードを教えてください。

入社してすぐに担当したDXプロジェクトで、非常に短期間で大量のダッシュボードを開発しなければならない案件がありました。当時の状況を鑑みると、リソースの面からスケジュールどおりに開発を行うのはとても困難で、現実的なプランを練り直す必要がありました。ところがお客様からは、プランを変更することはできないとの要求があり、お互いの意見が擦り合わない、出口の見えない状況が続きました。

そうした中でたどり着いたのは、相手の立場に立って物事を考える大切さでした。お客様が譲歩できないことには何か理由があるはずだと考えた私は、お互いに腹を割って本音で語り合う提案を行い、同じゴールを目指して共に頑張る仲間であることを強調しまし



03 Interview

Weichen Cai

サイ ウェイチン

マネージャー／デジタルプラクティス

PROFILE

国内大学院の修士課程を修了後、2013年に国内の大手ITサービス企業に新卒で入社。グループ内のネット証券会社に配属され、システム部門、投資信託部門、株式・デリバティブ部門、フィンテック部門で幅広い業務を経験。その後、BIG 4の一角を占める総合系コンサルティングファームに転職し、金融機関のクライアントを対象にリスクコンサルティングサービスを提供する。2019年8月にキャップジェミニに入社。デジタルプラクティスの部署に所属し、クライアントのデータ活用をサポートするデータチームをけん引する。

た。その結果、お客様と打ち解け合え、背景にある本当の事情を聞き出すことで開発の実現に向けた折衷案を考案し、難局を乗り切ることができました。

人はどうしても自分の想いや願いを中心に物事を考えてしてしまうものですが、この一件以来、相手の立場に立って物事を考えることは、コンサルタントにとって欠かせないスキルだと思えるようになりました。常に冷静な目で「今自分が考えていることは、相手の事情を盛り込んでいるのか？」を問うように心がけています。

仕事で大切にしていることは何ですか？

創意工夫です。仕事は経験を積みば積むほど、どんどん慣れていってしまい、セーフティーゾーンの中で物事を進めようとしてしまいます。すると、自分の殻を破る機会が減ってしまうので、私は常により良いやり方や新しいやり方がないのかをクリエイティブに模索し（＝創意）、それをアイデアにとどめるのではなく、実践できるように作業に落とし込む（＝工夫）努力を欠かさないようにしています。

どんな人に入社してほしいと思いますか？

ご自身のやりたいことが明確で、それを成し遂げようとする想いを持ち合わせた方です。独立性を尊重し、各々の社員がやりたいことをサポートする。そんな自由な環境を提供している会社ですので、自身の夢を実現するためにキャップジェミニを活用しようという考えをお持ちの方が向いていると思います。逆に、言われたことをこなすというマインドだと、「何をすればいいの？」と悩んでしまうかもしれません。

将来的に、どんなキャリアパスを描いていますか？

これまでは金融業界に特化したデータ管理の仕事に従事してきましたが、キャップジェミニに入社してからはユーティリティ業界のお客様をはじめ、金融業界以外のお客様とのプロジェクトにも携わらせてもらうようになりました。今後は業界横断的なデータプラクティスを社内に構築し、より多くのお客様にデータを利活用していただけるプラットフォームをつくり上げたいと考えています。そのために、データ関連の知識をはじめとするハードスキルと、プラクティスをつくる上げるソフトスキルの両方を向上させていきたいです。

COLUMN

ある1日の過ごし方

6:00~8:00 テニスの練習

この日の始まりは、趣味のテニスの練習から。自宅の近所にあるテニスコートで友人たちと汗を流します。

8:00~9:00 本日のスケジュール確認と朝会

実行予定のタスクや参加するミーティングを確認。朝会ではチームメンバーを集めて、進捗や目標の共有を行い、メンバーの状況や様子を通して、モチベーションや体調に変化がないかを確認します。

9:00~12:00 各種ミーティングの参加やタスクの実施

プランに対する現在の進捗状況を確認し、そのギャップを明確にします。

12:00~12:30 トレーニング

12:30~13:00 昼食

テニスの技術向上のために、ランチ休憩の半分は体を鍛えるトレーニングに費やします。

13:00~18:00 各種ミーティングの参加やタスクの実施

プランに対して遅延が発生している箇所の改善策を話し、社内やクライアント関係各位と協議したうえで、アクションプランを策定します。

18:00~24:00 勉強の時間や趣味の時間

仕事上で関心のあるテーマやプライベートで興味をもった分野を勉強したり、趣味の料理を楽しみます。

“ 成長期のキャップジェミニには、
まだまだグローバルな連携が欠かせない。
その過程で、世界の先進事例や最新の知見を
学ぶこともできるなど、本当の意味で
グローバルなビジネスを志向できる環境がある ”



キャップジェミニ株式会社

虎ノ門オフィス

〒105-6322
東京都港区虎ノ門1丁目23-1
虎ノ門ヒルズ森タワー 22階

つくばオフィス

〒305-0031
茨城県つくば市吾妻1丁目7-1
トナリエクレオ 5階

代表電話番号: 03-6635-8460

設立: 2012年10月 (事務所設立: 2013年2月)
資本金: 1億円
売上高 (グローバル): 約220億ユーロ (2022年)
従業員数 (グローバル): 約360,000人 (2022年)
代表取締役会長: 殿村 真一
執行役員社長: 保積 弘康

HP: www.capgemini.com/jp-jp/
FB: www.facebook.com/CapgeminiJapan/
Twitter: twitter.com/CapgeminiJapan
linkedin: www.linkedin.com/company/capgemini/

(主なサービス)

戦略とトランスフォーメーション
アプリケーション&テクノロジー
テクノロジー&エンジニアリングサービス
オペレーション&エンジニアリング

(事業内容)

パッケージソリューション展開
(Guidewire, Temenos, Murexなど)
アプリケーションサービス
(SAP, Mulesoftなど)
デジタル UI/UX
RPA
Insights & Data
クラウド基幹サービス
デジタルエンジニアリング&製造サービス

(主な事業領域)

金融サービス
製造
公共事業
エネルギー・電力事業
自動車
消費財・リテール
通信メディア・テクノロジー

<エントリー方法>

以下の求人情報ページより募集職種(新卒採用を含む)の確認とエントリーが可能です。

<https://www.capgemini.com/jp-jp/careers/job-search/>