

2023年3月8日 テーマ別 IR 説明会「りそなのデータ利活用の取り組み」

質疑応答(要旨)

説明者

りそなホールディングス データサイエンス部長 那須 知也

Q1	資料 7 ページ。データサイエンス部の人員が、ハイピッチで拡大しているが、社外からの中途採用等を含めて、どのような人員構成になっているのか。現状の 50 名の人員の役割分担や、リソース配分の考え方も教えてほしい。
A1	データサイエンス部の人員 50 名の内訳は、社内 40 名程度、社外(パートナー企業)10 名程度で、社外の 10 名はデータサイエンティストが中心。社内 40 名については、データサイエンティスト含む 10 名弱を社内基準で専門系人財としている。更に、もう 10 名程度が AI・機械学習以外の手法でデータ分析をしており、社外含めて 30 名程度が分析業務に携わっている。残る 20 名は、マーケティング、基盤運用、ビジネス企画業務に携わっている。
Q2	データサイエンス部に改組してから約 2 年であり、定量的な説明は難しいと思うが、将来のマネタイズに向けた施策の考え方について教えてほしい。 将来の収益の源泉となるアクティブユーザーのアクティビティや、それがどの程度トランザクションに至ったかを示すコンバージョン率をどのように高めていくか等、どのような仕組みを検討しているか。
A2	資料 12 ページご参照。バンキングアプリのマーケティングシナリオとして、600 件程度を作成し、そのうち 300 件強が自動化されている。PDCA を回すべく、1 件毎にコンバージョン率を計算し、A/B テストも行っている。シナリオ毎にコンバージョン率の強弱はあるが、コンバージョン率が悪いものを淘汰し、コンバージョン率が良いものだけを残している。 法人分野については取り組みを開始したばかりで、大きな成果はまだ出ていない。「ビジネスに始まり、ビジネスに終わる」との考え方のもと、施策実施前にデータサイエンス部と各業務所管部との間で、想定効果を徹底的に議論し、効果が大きいと想定される施策に取り組むようにしている。今後 1~2 年で少しずつ成果が出てくると考えている。
Q3	社内のデータサイエンティスト(10 名)のバックグラウンド、給与体系は？
A3	中途入社よりもプロパー社員の方が多い。理系出身者だけでなく、文系出身の人財もいるが、3 年程度の OJT を経て、社内認定している。当社では、データサイエンス部に限らずプロフェッショナルとしての成長や自己実現のサポートを目的とした新人事制度を導入。昇給スピードは通常と同じだが、管理職に就かなくても、マネジメント職レベルの給与提示が可能な体系となっている。
Q4	今後の人財獲得の考え方について。高収入を提示する他業態の企業との人財獲得競争には、どのように対応していくのか。
A4	足元で中途採用を積極化しており、例えば、画像解析の専門家も獲得出来ている。役職に囚われず、個々人のスキルに応じたプロ認定に基づく給与提示を行うことで、他社に負けない人財確保が可能ではないかと考えている。

以上