



aws SUMMIT

TOKYO | APRIL 20-21, 2023

CUS-01

情シスの情シスによる情シスのための人材育成 -リスキリングとそれに反する 教育後回しジレンマ克服の具体策-

進藤 広輔

株式会社コーセー

経営企画部 DX推進担当部長 情報統括部 グループマネージャー



自己紹介

【氏名】 **進藤 広輔（シンドウ コウスケ）**

【役職】 **経営企画部 DX推進担当部長**
兼情報統括部 グループマネージャー

【担当】 **DX戦略立案/推進**
IT戦略立案/推進
CoE統括

【略歴】 **～AT&T⇒LAWSON⇒アマゾン ウェブ サービス（AWS）⇒KOSE（現在）**
事業会社とベンダーでの業務経験を活かしビジネスとシステムの架け橋となるべく
広く業務に従事



情シスに求められる変化
1 なぜ今 “教育” なのか

KOSEの “情シス” 情報統括部
2 情報統括部の現在地

情報統括部が目指す形
3 これからの情シスのあるべき姿

情報統括部の取組と現実解
4 あるべき姿の実現に向けた具体策

“教育”は難しい！
5 日本の “情シス” へのメッセージ

情シスに求められる変化

1 なぜ今 “教育” なのか

KOSEの “情シス” 情報統括部

2 情報統括部の現在地

情報統括部が目指す形

3 これからの情シスのあるべき姿

情報統括部の取組と現実解

4 あるべき姿の実現に向けた具体策

“教育”は難しくない！

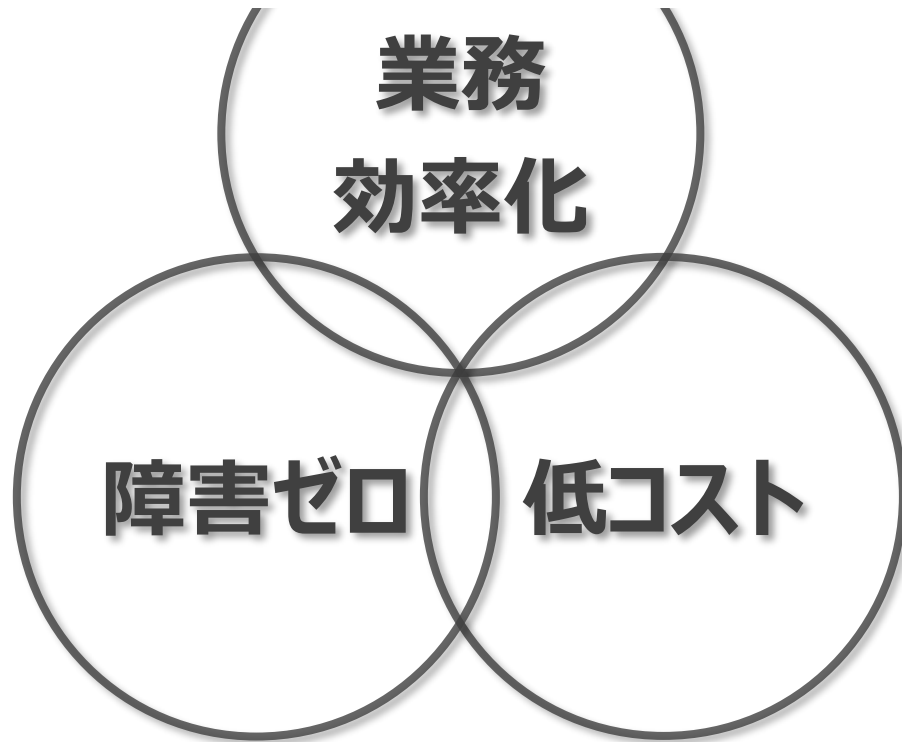
5 日本の “情シス” へのメッセージ

1.1 なぜ今 “教育” なのか

“教育（≒リスキリング）” が必要とされる背景

今まで情シスに求められたもの

業務の安定的継続



今後の情シスに求められるもの

ビジネスへの直接的貢献



不連続への挑戦
正解のない

Three dashed arrows pointing to the right, indicating a transition or challenge.

1.2 そもそも “教育” とは何なのか

事業会社の情シスにおける “教育” とは？



教育 = “投資” ⇒ 選択と集中がMUST

ビジネスに必要な
スキルと経験の獲得
(多様性を求めて)



選抜/抜擢されたメンバー
多様なスキルと経験
(ジャンルを問わない)

情シスに求められる変化
1 なぜ今 “教育” なのか

KOSEの “情シス” 情報統括部
2 情報統括部の現在地

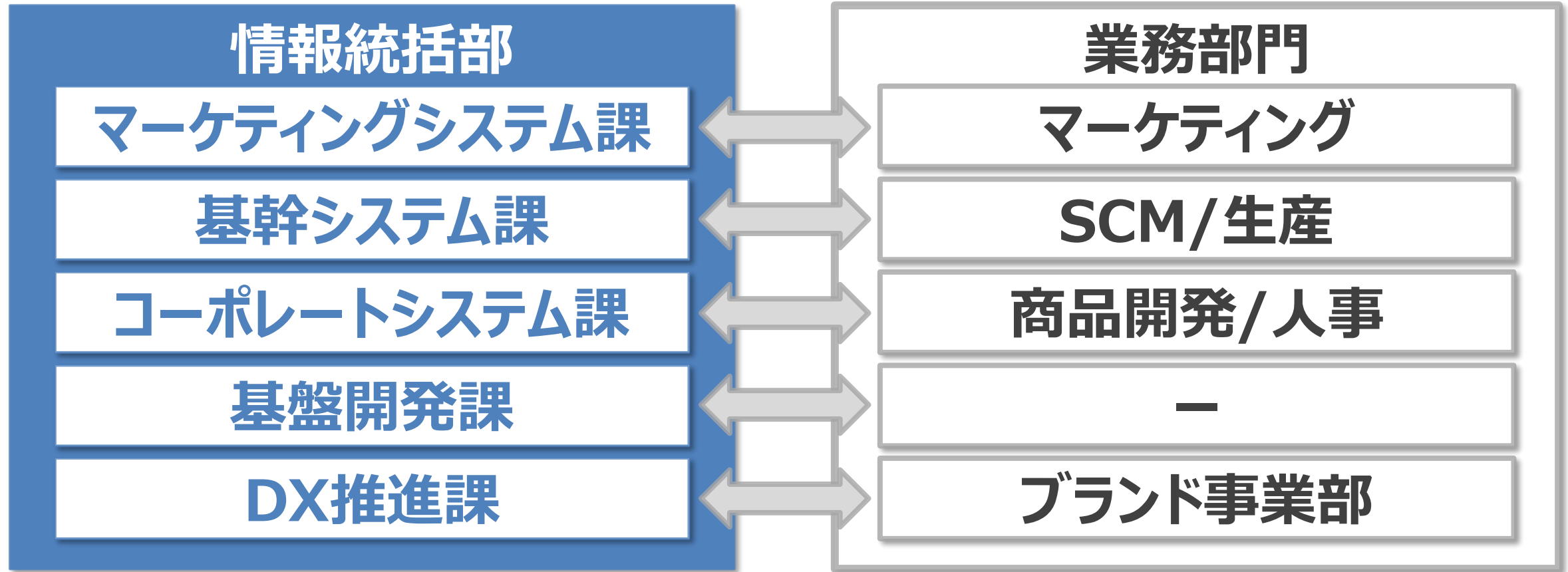
情報統括部が目指す形
3 これからの情シスのあるべき姿

情報統括部の取組と現実解
4 あるべき姿の実現に向けた具体策

“教育”は難しい！
5 日本の “情シス” へのメッセージ

2.1 情報統括部 体制

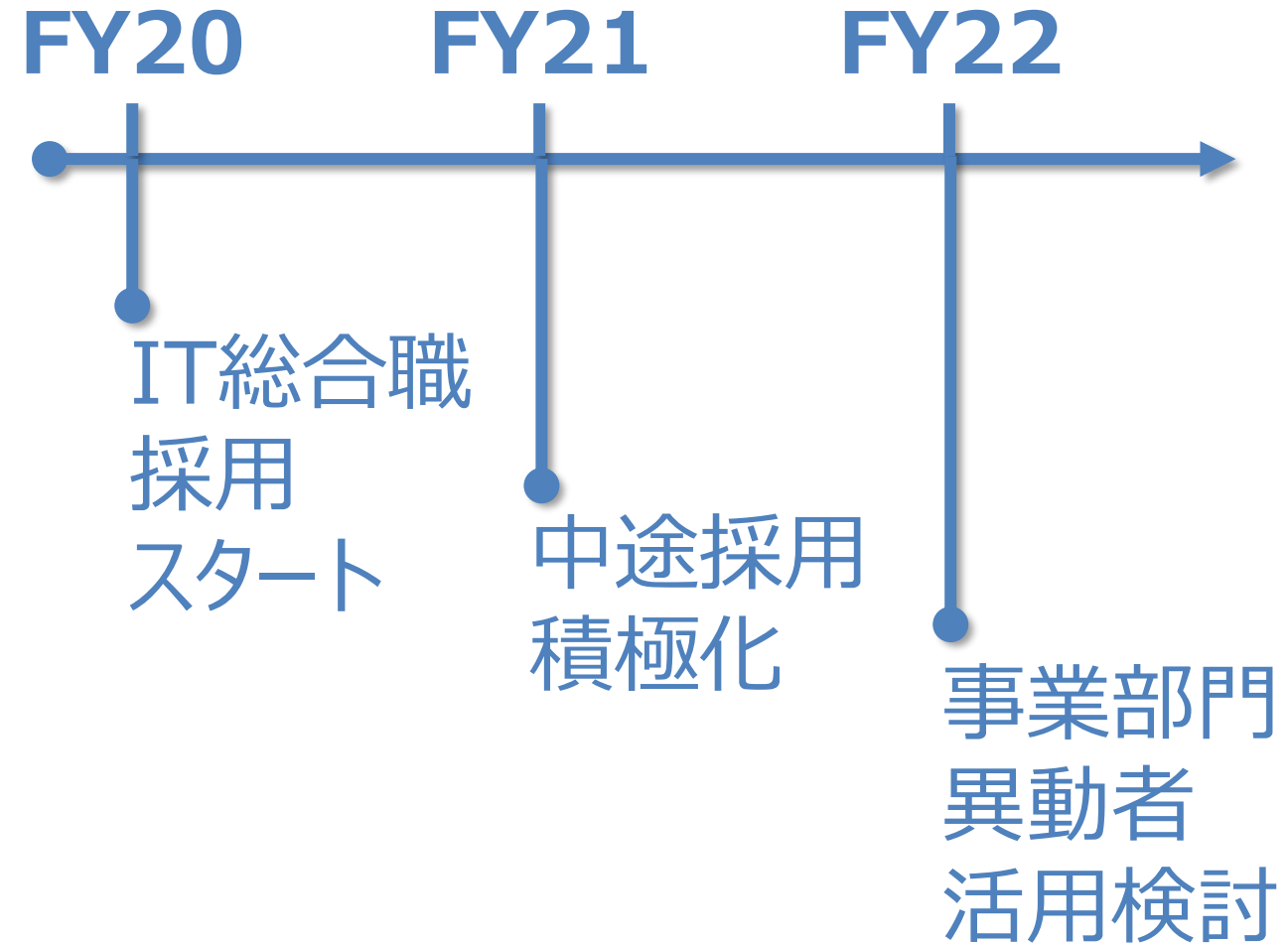
システム部門と事業部門の関係性



各課と業務部門が1:1の関係性

2.2 情報統括部 メンバー構成

年齢構成と人事活動



2.3 情報統括部 文化・習慣・マインド

バイモーダルITとの比較



新しいことに積極的・能動的に挑戦することが難しい状況

事業会社におけるバイモーダルITとは？

バイモーダルIT

- システムの性格と携わるメンバーの役割の違い
- × イケてる/イケてない 主役/脇役 優/劣

Mode1 (≠Legacy)

【SoR中心】

業務効率化
コスト削減
安定稼働

業務に精通し

継続的なカイゼンを
業務・システムの両面
から促す

不可欠な2つの性格

Mode2 (≠Modern)

【SoE中心】

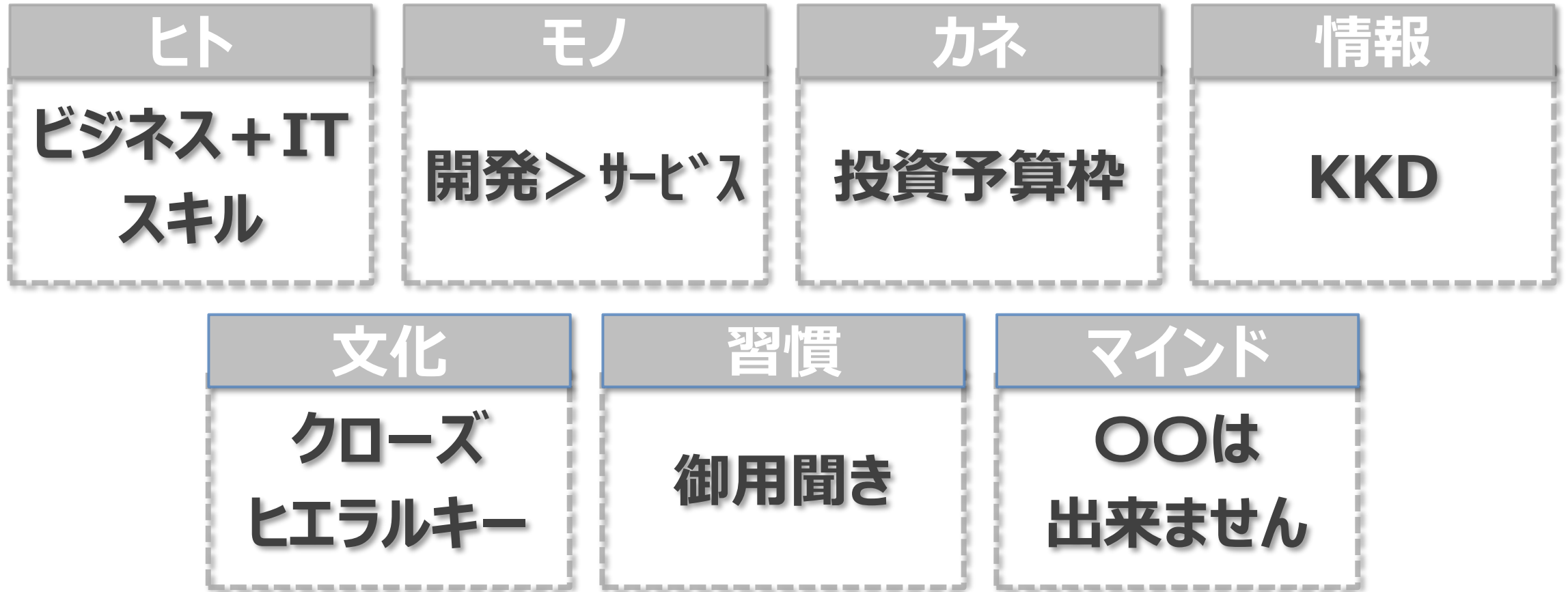
テクノロジーを活用し
正解のない挑戦に
取り組む

顧客接点創出
競争領域投資
付加価値創造

Mode1⇔Mode2は情シス/システムにとって不可欠

2.4 顕在化している課題

情報統括部の今後に向けた課題



現状からの脱却を1人1人が図れるかがカギ

情シスに求められる変化

1 なぜ今 “教育” なのか

KOSEの “情シス” 情報統括部

2 情報統括部の現在地

情報統括部が目指す形

3 これからの情シスのあるべき姿

情報統括部の取組と現実解

4 あるべき姿の実現に向けた具体策

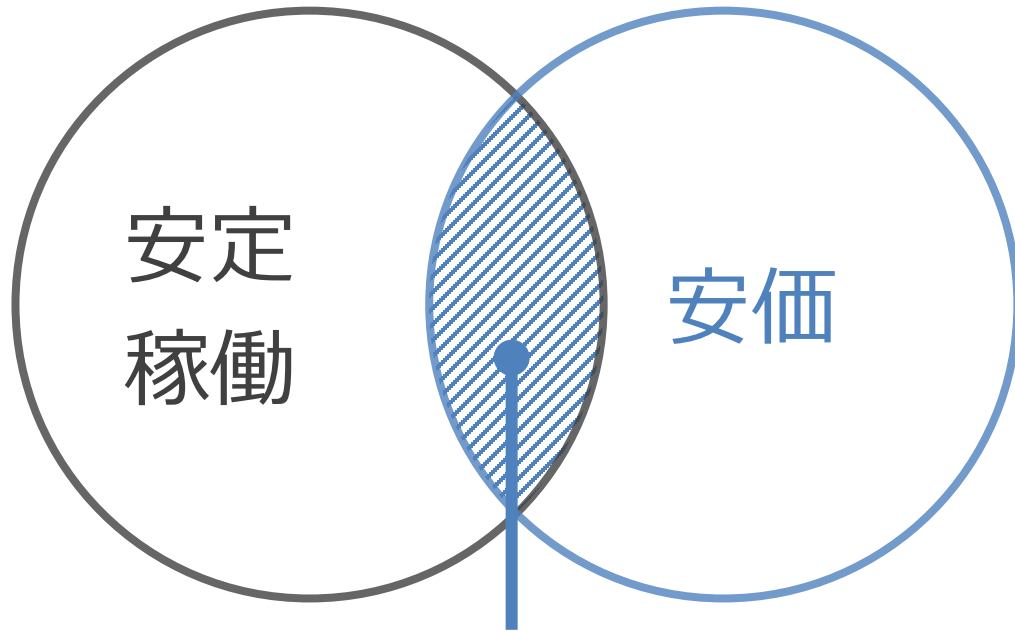
“教育”は難しい！

5 日本の “情シス” へのメッセージ

3.1 情報統括部 あるべき姿

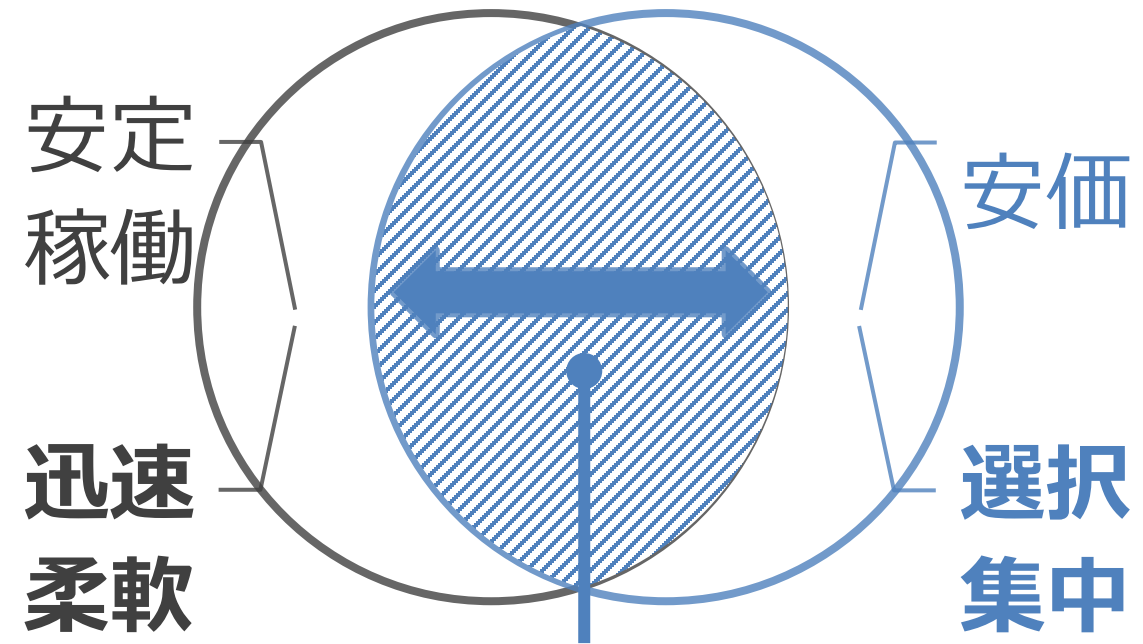
会社から求められる役割と責任

今まで情シスに求められたもの



ビジネスへの直接的貢献

今後の情シスに求められるもの

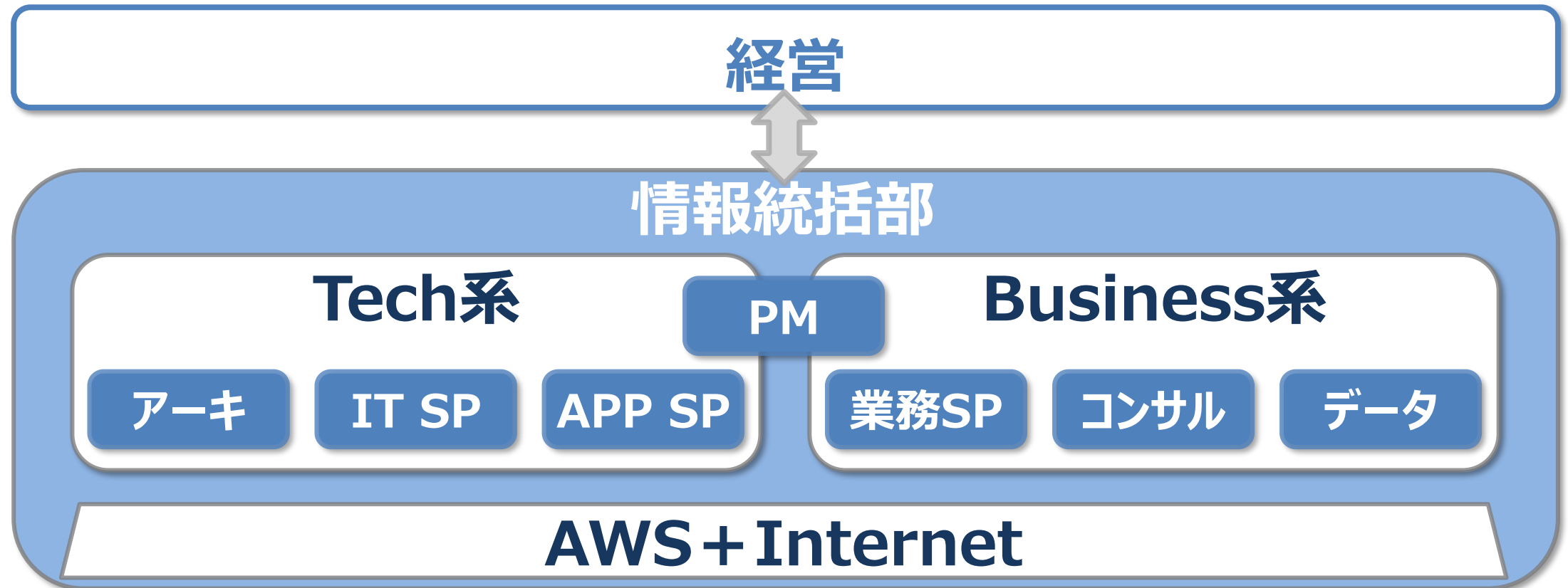


ビジネスへの直接的貢献

システムを介したビジネスへの直接的な貢献

3.2 進藤が求める情報統括部 役割と機能

多様性の実現 & スペシャリスト集団



クラウドとインターネットに対する理解 + 多様な専門性

3.3 情報統括部に求められる“チェンジ”

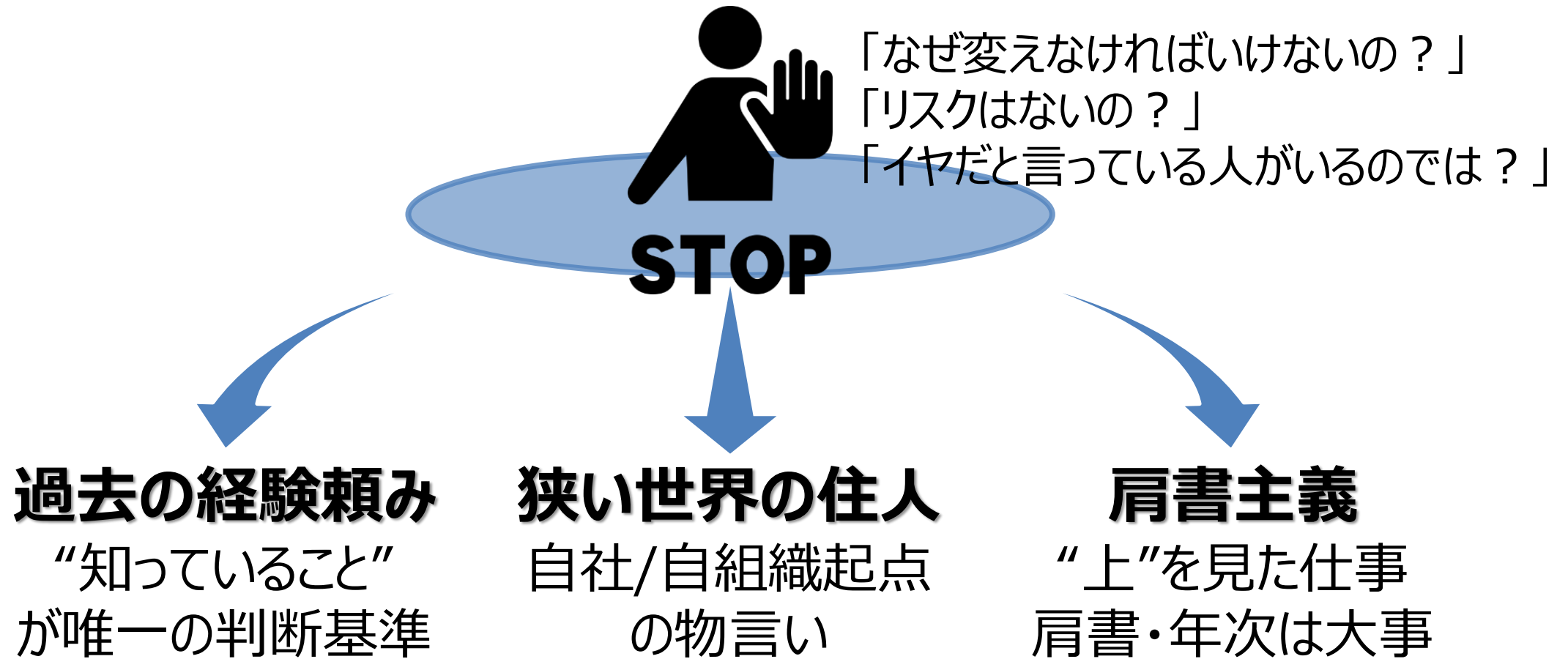
まずは“雰囲気”を変えるところから



部課制を前提とした従来の“情シス”からの脱却

3.4 “チェンジ”に立ちはだかる“壁”

全てのブレーキはここにあるのでは？



意思決定権者（管理職）から変わらなければスタートは切れない

情シスに求められる変化

1 なぜ今 “教育” なのか

KOSEの “情シス” 情報統括部

2 情報統括部の現在地

情報統括部が目指す形

3 これからの情シスのあるべき姿

情報統括部の取組と現実解

4 あるべき姿の実現に向けた具体策

“教育”は難しい！

5 日本の “情シス” へのメッセージ

4.1 教育に必要な目標設定

リアリティを感じ過ぎない“可能性”をイメージ



① “見える”

- ・社内での活躍
- ・ベーススキルの確立

② “目指せる”

- ・SIerとの比較
- ・スキルの垂直水平強化

③ “憧れる”

- ・グローバルでの活躍
- ・将来のイメージ作り

4.2 教育に必要な環境

自社に閉じないネットワーキング

環境構築のポイント

内部環境

- 教育は“投資”である以上
選択と集中が基本
- ある程度の強制力を必要
性を明らかにしつつ発動

外部環境

- 外部のハイパフォーマーの
存在を知り、対話する
- 色々な業界人とのコンタク
トポイントを確保

環境構築の課題

- “古いヒト”程教育に対して平等と
公平を求める
- “現業”への言い訳⇒時間の確保
- 何の問題もない。取引のある、旧
知のベンダーやコンサルに相談
- 外部との交流を嫌がる閉鎖的な
マインドがあることも・・・



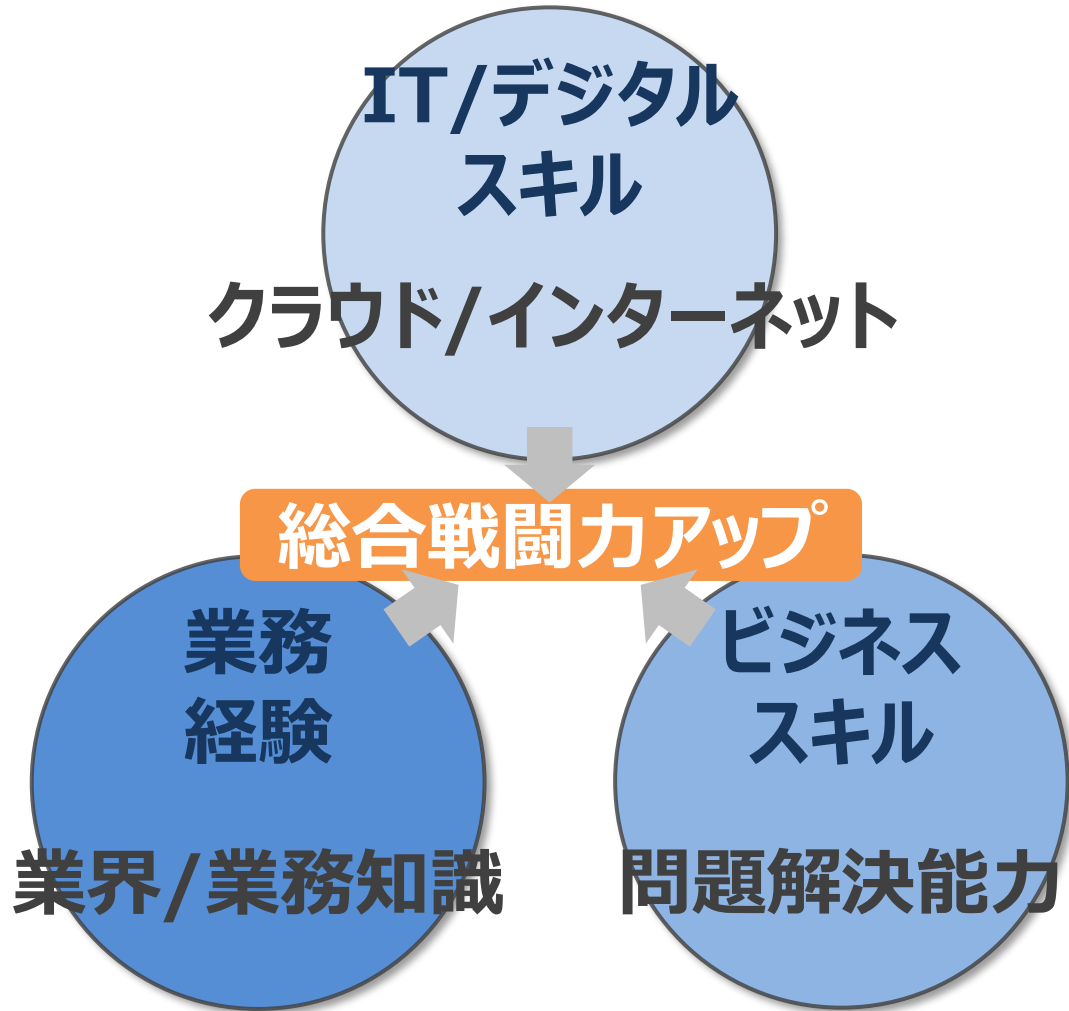
4.3 教育に必要な資源

ヒト・モノ・カネ・時間・情報の確保

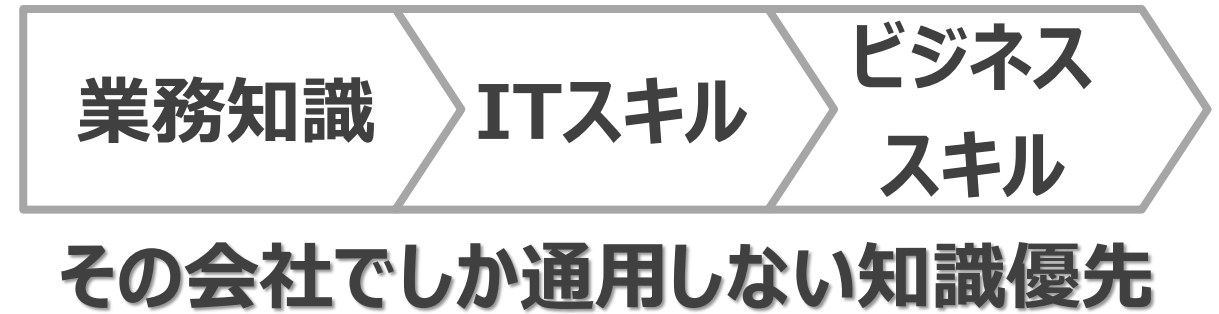


4.4 リスキリングを考慮した教育プロセス

リスキリングは特別なのか？



従来の教育プロセス

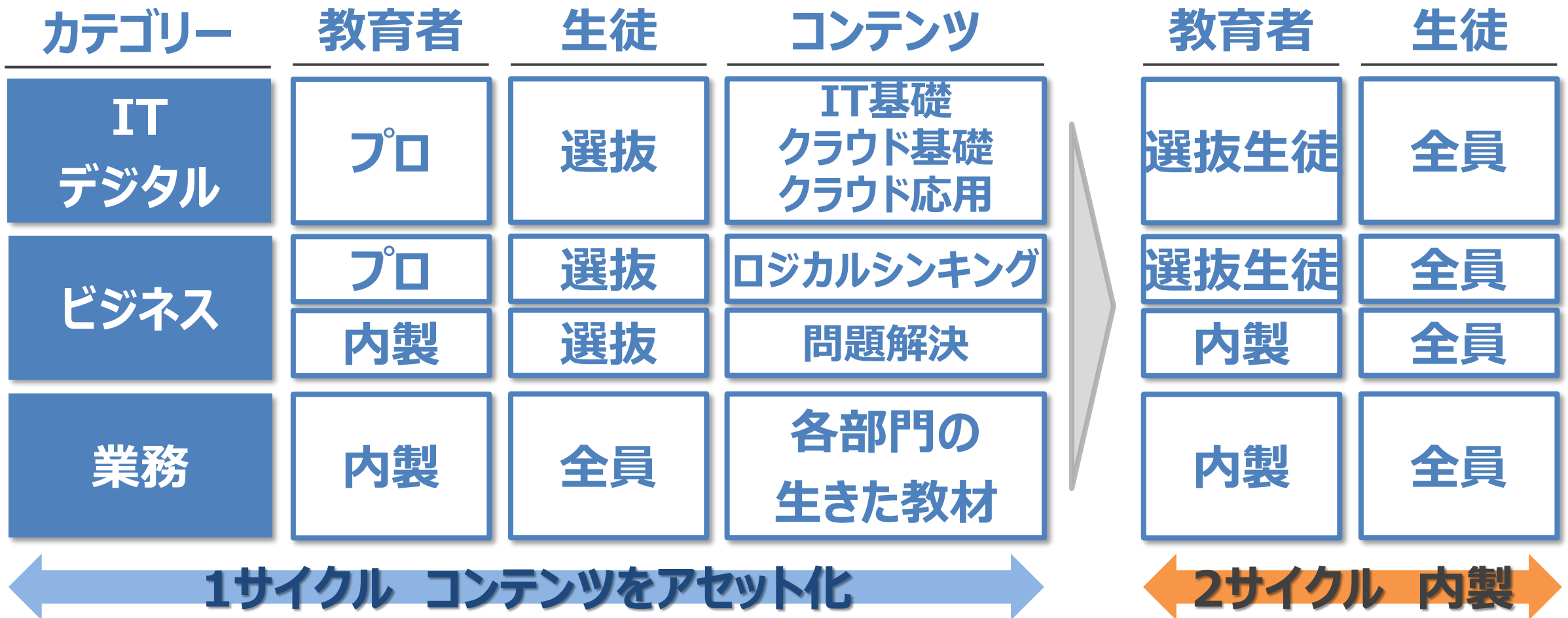


DX時代の教育プロセス



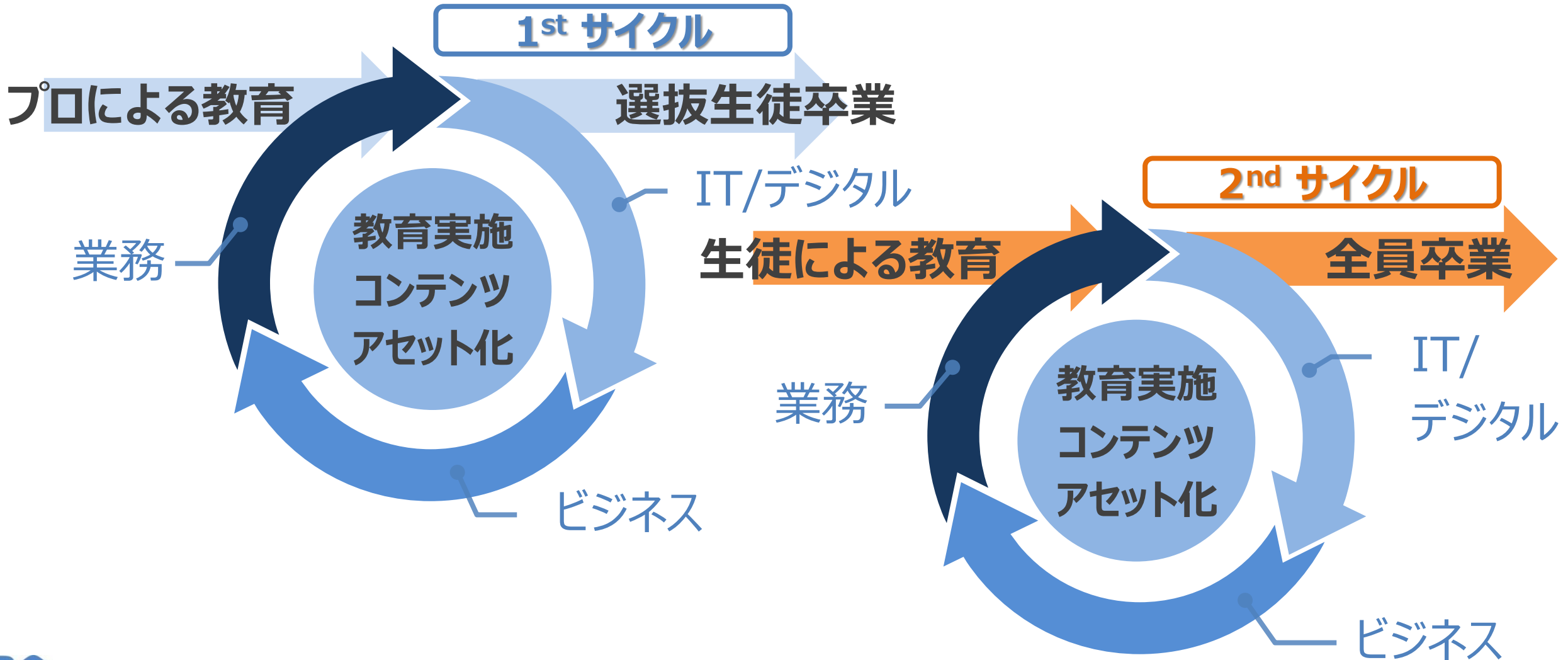
4.5 リスキリングを考慮した教育の進め方

教育は段階的内製で実施



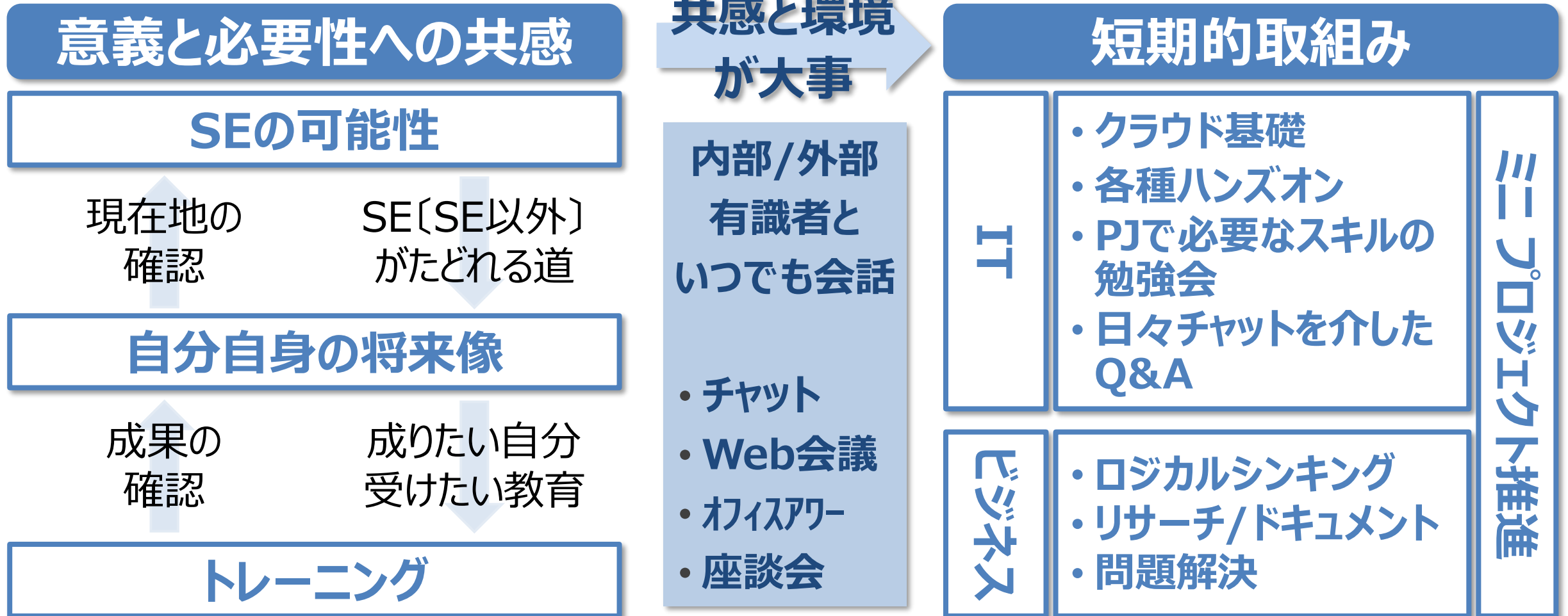
4.5 リスキリングを考慮した教育の進め方

教育は段階的内製で実施



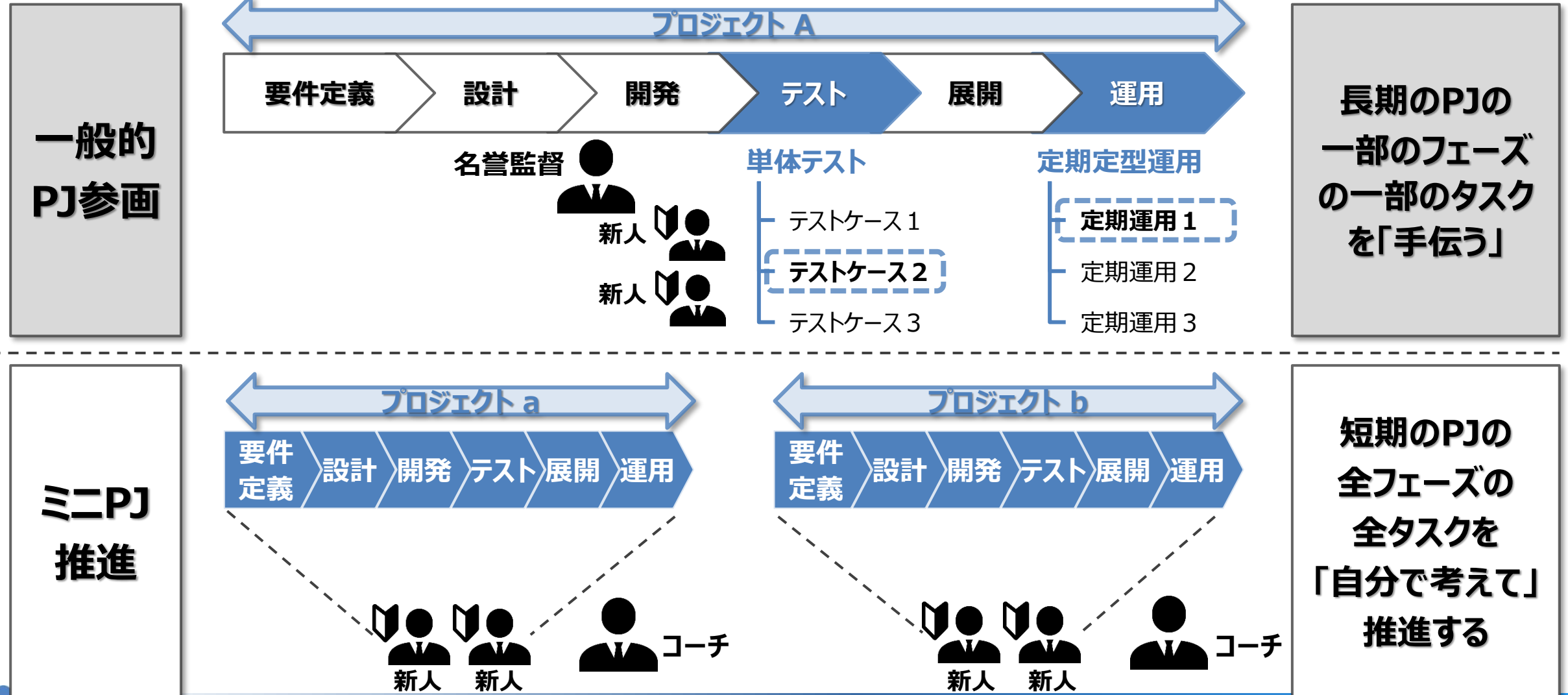
4.6 KOSEのこれまでの取組み

教育への共感と短期的取組み



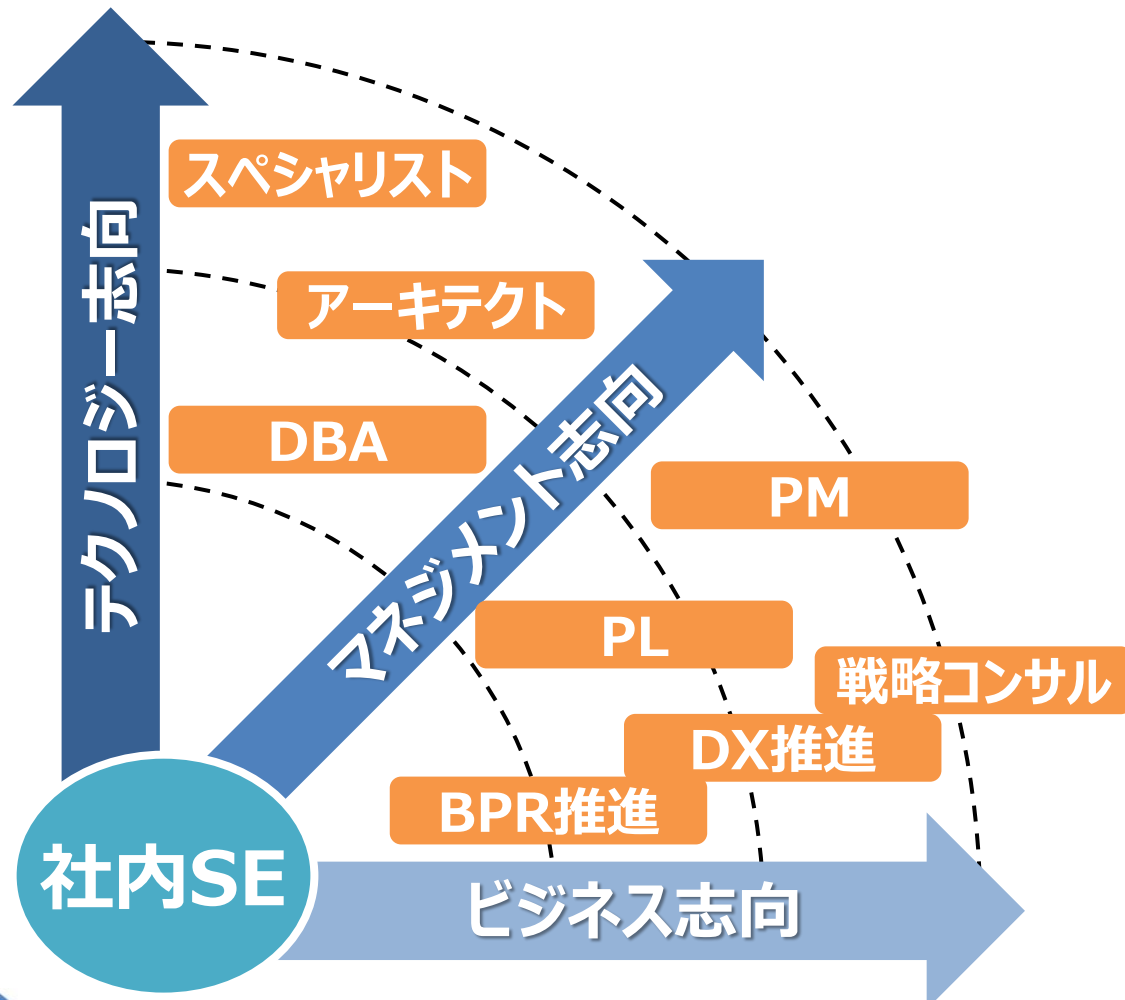
4.6 KOSEのこれまでの取組み

【参考】教育の一環として若手のプロジェクト参画の形



4.7 KOSEの今後の取組み

自分の可能性と将来を信じられるように



グローバル視点

- 自社に限定しない
- どこでも活躍できるレベルとスキル
- 過去の成功にこだわらない

勝ち取る教育

- 教育は投資
- なりたい自分への挑戦
- 教育を最短距離で成果に

徹底サポート

情シスに求められる変化

1 なぜ今 “教育” なのか

KOSEの “情シス” 情報統括部

2 情報統括部の現在地

情報統括部が目指す形

3 これからの情シスのあるべき姿

情報統括部の取組と現実解

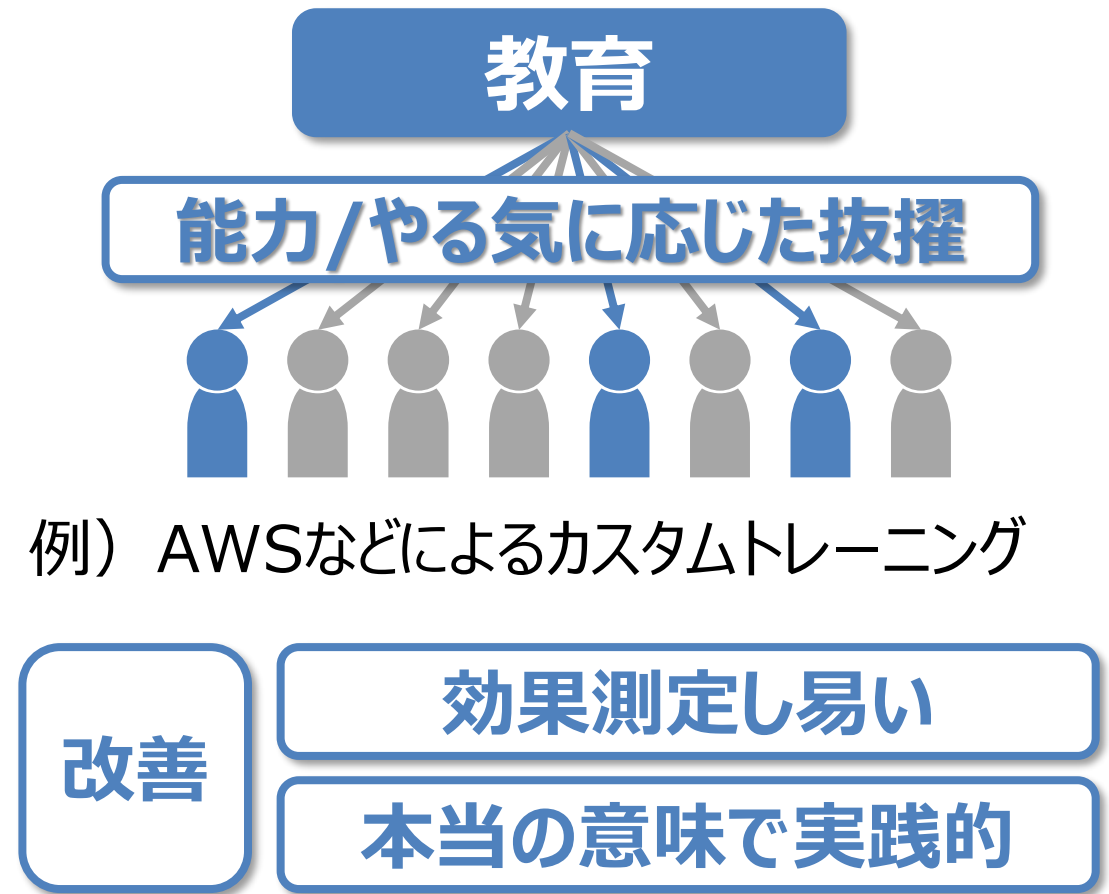
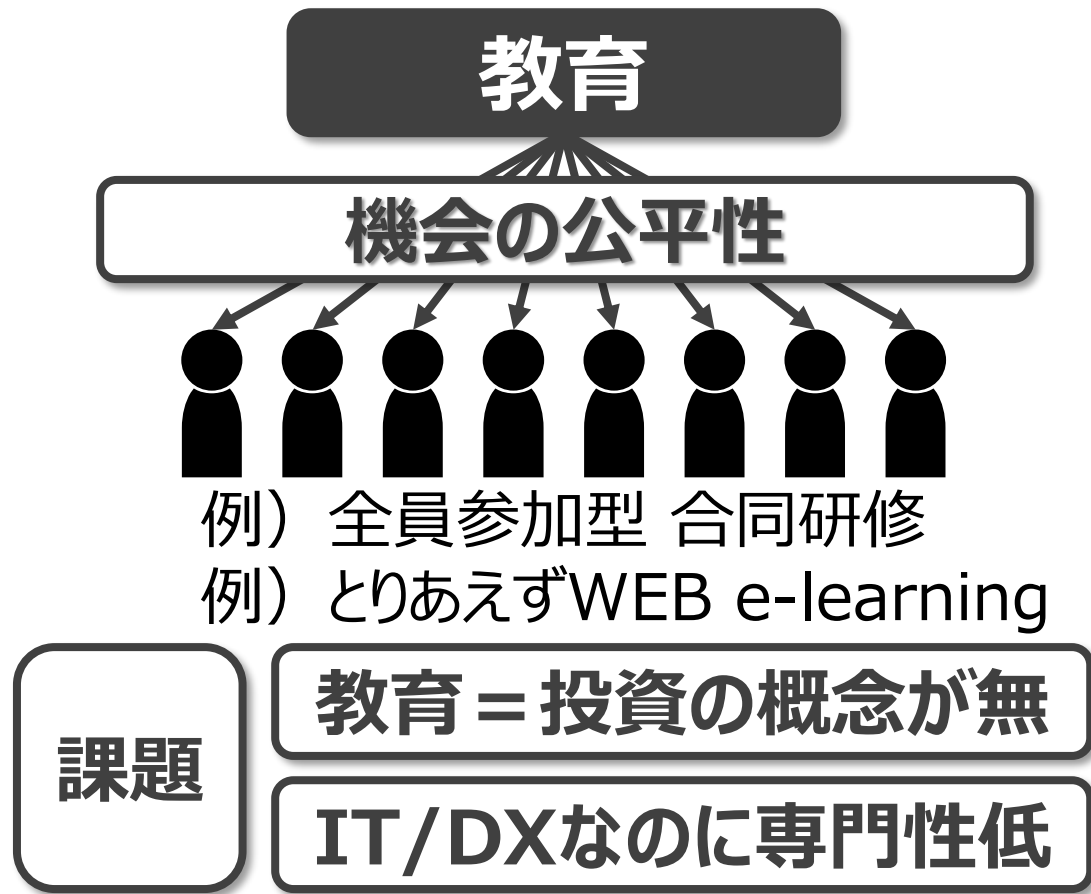
4 あるべき姿の実現に向けた具体策

“教育”は難しい！

5 日本の “情シス” へのメッセージ

5.1 教育を難しくする落とし穴

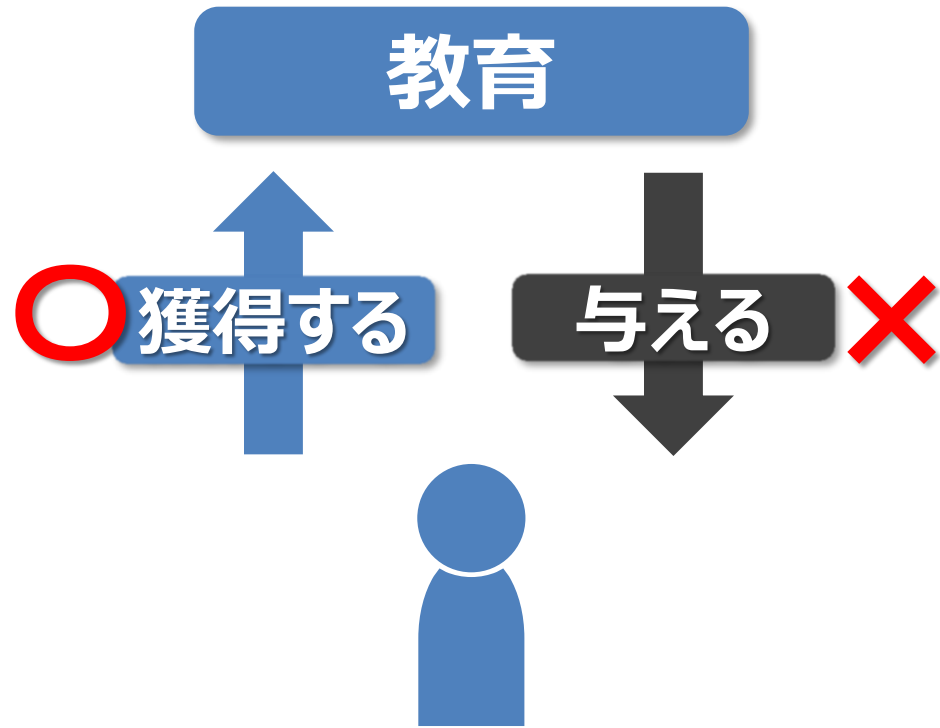
「和を以て貴しとなす」の弊害



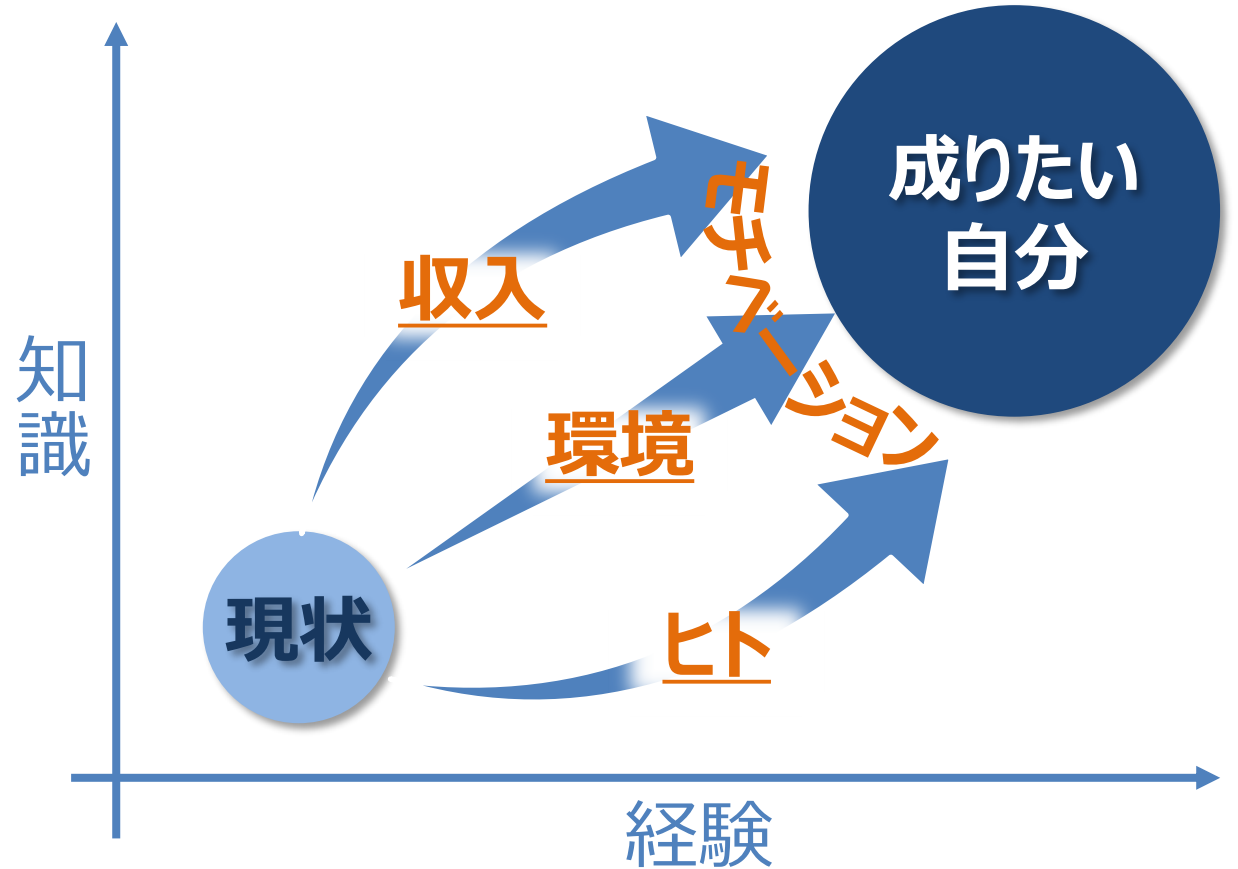
会社のカルチャー/管理職のマインドのチェンジが最優先

5.2 教育は手段 自己研鑽の先を見据えて

「成りたい自分」のイメージが大事



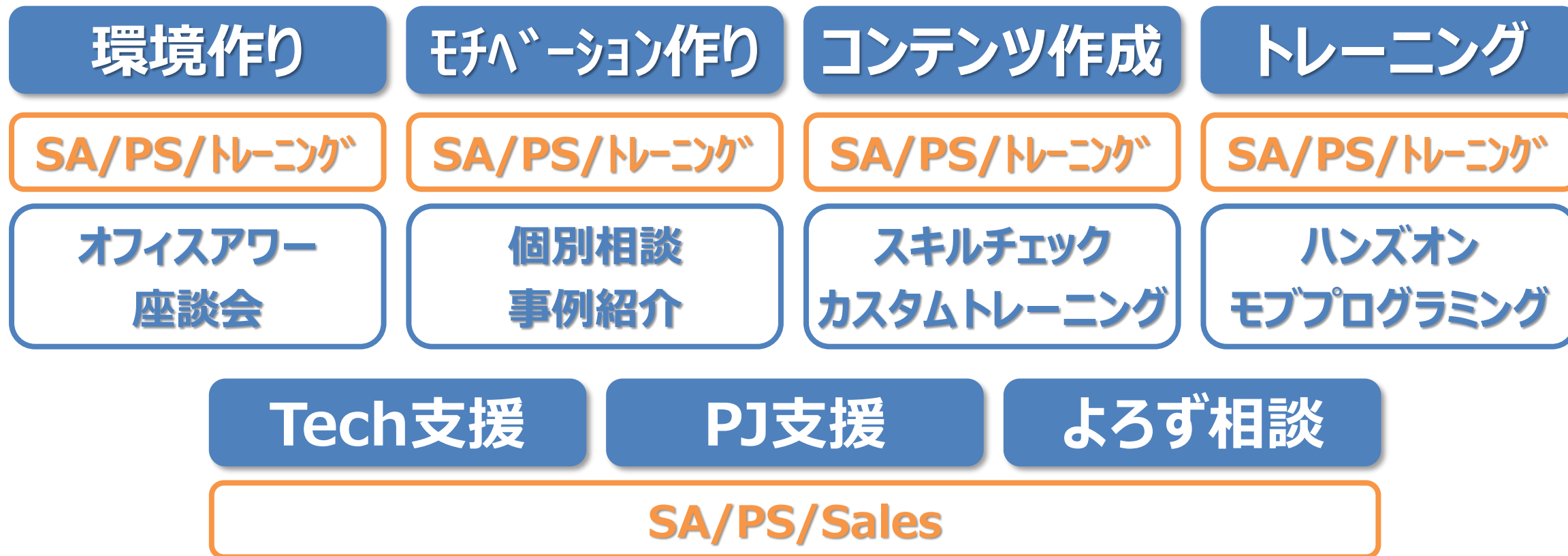
教育の必要性が自身にあるか？



「成りたい自分」に気付ける環境が高いモチベーションに繋がる

5.3 AWSとの付き合い方

AWSのカバレッジ（意外と知られていない）



情シスの成長と成功に向けて “AWSを使い倒せ”

Don't think,



Just do.

Thank you!

