aws

SUMMIT ONLINE

JAPAN

SessionID

クラウドエンジニア400人短期育成の舞台裏

高橋達浩
株式会社みずほフィナンシャルグループ
執行役員 Chief Information Security Officer(Group CISO)
みずほ情報総研株式会社
代表取締役副社長 兼 プロジェクトデザイン本部長

aws SUMMIT ONLINE

© 2020, Amazon Web Services, Inc. or its affiliates. All rights reserved.

自己紹介

高橋達浩

株式会社みずほフィナンシャルグループ
執行役員 Chief Information Security Officer(Group CISO)
みずほ情報総研株式会社
代表取締役副社長 兼 プロジェクトデザイン本部長

1988年　入社。主にＩＴ・事務部門にて、幅広い分野のシステム開発・インフラ構築や新技術企画、大規模プロジェクトのマネジメントに従事
2007年　みずほ銀行　IT・システム統括部次長。SOX法対応や業務横断の統括を担当。
2010年　みずほフィナンシャルグループ　IT・システム企画部　次長
2011年　みずほ銀行　IT・システム統括部　副部長。大規模障害の改善対応を担当。
2012年　みずほフィナンシャルグループ　IT・システム企画部　副部長
2014年　データマネジメント部 部長。みずほグループのサイバーセキュリティ体制の確立、強化を担当
2018年　IT・システム企画部 部長。みずほグループのIT戦略の推進をグループ・グローバルで統括
2020年　現職

みずほの概要

みずほフィナンシャルグループ

みずほ銀行	みずほ信託銀行	みずほ証券	アセットマネジメントOne	みずほ総合研究所 みずほ情報総研
銀行	信託	証券	アセットマネジメント	リサーチ＆コンサルティング

総資産	264.6兆円
純資産	8.6兆円
貸出金	83.4兆円
預金	144.4兆円
従業員数 （連結子会社含）	59,132人

法人取引

約80万社

個人取引

約2,400万社

新勘定系システム
MINORI
リリース

書籍はAmazon
ベストセラーに

みずほの5か年経営計画とデジタル化への対応方針

FGの5カ年経営計画

基本方針

「前に進むための構造改革」をビジネス・財務・経営基盤の三位一体で推進

～ 経営資源配分等のミスマッチを解消し、新たなお客さまのニーズに対応することで、　「次世代金融への転換」を図る

基本戦略

顧客との新たなパートナーシップを構築すべく、「金融そのものの価値」を越えて、非金融を含めた「金融を巡る新たな価値」を創造

オープン & コネクト　　**熱意 と 専門性**

■ これまで培ったみずほの強みを最大限発揮

1. **顧客基盤・ネットワークと信頼・安心感**
2. **金融機能・市場プレゼンスと非金融領域への対応力**
3. **グループ一体的なビジネス推進体制**

■ デジタライゼーションへの取組みや、外部との積極的な協働を加速

デジタル化対応方針

デジタルテクノロジーを徹底的に活用し、ビジネスと経営基盤双方の「構造改革」を加速させることにより、「金融を巡る新たな価値」の創造に貢献

デジタル技術の実装力

みずほの目指す姿

来るべき時代において、お客さまに今まで以上に必要とされ頼りにされる、より強力で強靭な金融グループ

デジタル技術の実装力強化

外部知見

- ベンダー
- ベンチャー
- 研究所
- 大学
- 調査会社 等

社内に散在する知見

内外の技術知見を集結（CoE化） → **上流段階からの協働** → **早く、安く、安全に開発**

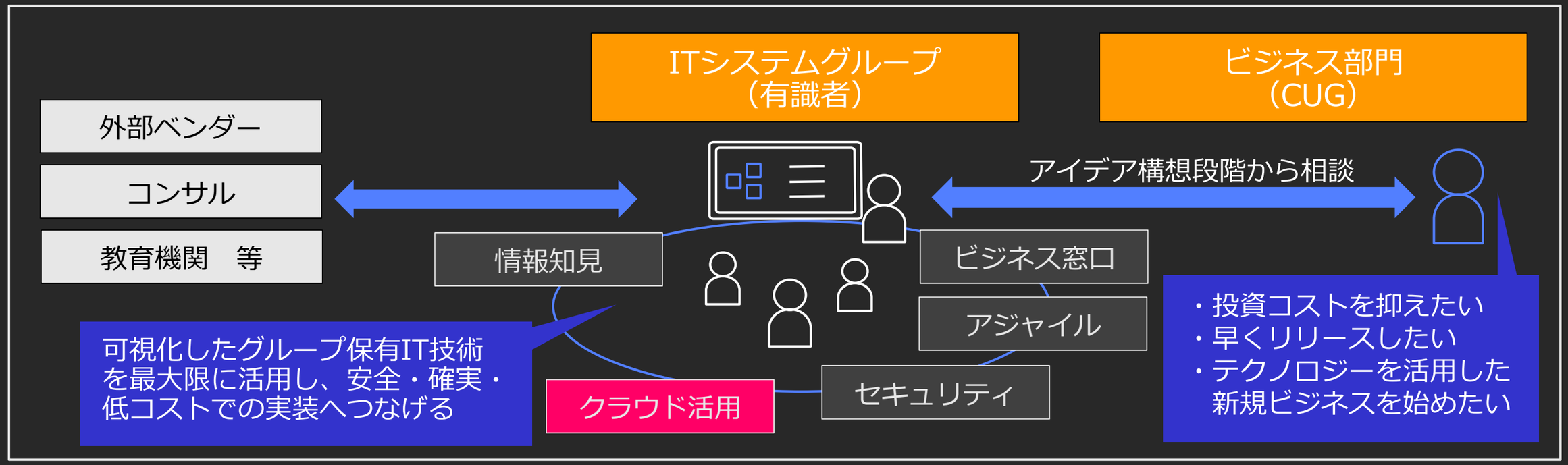
技術実用化の検証

量子ｺﾝﾋﾟｭｰﾀ　ﾌﾞﾛｯｸﾁｪｰﾝ

技術実用化、プラットフォーム構築

AI　クラウド　API　RPA　データインフラ

ビジネス部門の戦略を実現する「実装力」の強化



ＩＴ・デジタル専門人材の確保・育成

みずほ情報総研を中心に、ＩＴ・デジタル関連分野における専門性・スキルの強化を推進

専門性認定制度

■外部標準（ITSS）をベースとした専門性に対する共通の評価制度

キャリアステージ	各認定グレードに求められる人材イメージ	
成果発揮	Grade P	業界人材
成果発揮	Grade S（S1、S2）	社内トップレベル人材
成果発揮	Grade A	ハイレベル人材
能力開発	Grade B（B1）	一定領域のリーダー人材
能力開発	Grade B（B2）	一定領域の担当者
採用	Basic 課程修了	初任者

認定領域

- ITストラテジスト
- プロジェクトマネジメント
- ITアーキテクト
- ITスペシャリスト
- ITサービスマネジメント
- アプリケーションスペシャリスト

教育研修 2019年度 事例

■ＩＴ・デジタル人材の育成の一寛として2019年度はクラウド（AWS)、ＡＩ研修に注力

領域	実施状況	実績(2020年3月時点)
クラウド	AWS研修の実施	597名（みずほフィナンシャルグループ/みずほ銀行/みずほ信託銀行：162名、みずほ情報総研：435名）
AI	AI研修の実施（悉皆）	みずほ情報総研 全社員

みずほのAWSへの取り組み

みずほグループ横断AWS人材育成（初級）
Cloud Practitioner

みずほ

CCoE設立

みずほAWS構築
- ＩＴ部門で管理するAWS
- クラウドHUB構築
- AWS利用ガイド

ビジネス部門の
個別利用

みずほAWS
１号案件

国際法人
大型案件

市場系
大型案件

AWS案件推移

2018

2019

2020

みずほ
情報総研

委託先での開発
技術検証（FintechWG）

Jcoin

グループ内
案件

一般法人案件

大型公共入札案件

パブリッククラウド
推進チーム設立

全社300人AWS育成（中級）
ソリューションアーキテクト - アソシエイト

AWS専門人材育成（上級）
ソリューションアーキテクト - プロフェッショナル

2019年度AWS人材育成＜狙い＞

施策の目的

パブリッククラウドを**積極的に活用する風土の醸成**、および、AWS上での設計・開発スキル習得を目的とし、**AWSアーキテクト300名体制**を実現する。達成基準は**「資格取得」と「実践的スキルの習得」。**

育成ターゲットは主に現場のリーダー
各組織に「クラウドが分かる人」を作る

クラウドの選択を当たり前にするための文化醸成

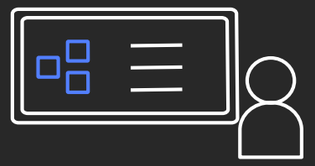
2019年度AWS人材育成＜実施＞

e-Learning
(Udemy)

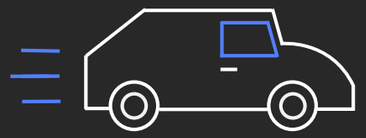
座学（約２0時間）

集合研修
(Architecting on AWS)

座学＋ハンズオン
（３日間）



実践ハンズオン



案件を模したハンズオン課題にて、実践的スキルを習得
（約1か月）

例えるなら
路上教習

AWS認定資格
(ソリューションアーキテクト
- アソシエイト)

研修後１カ月半以内
（試験130分）

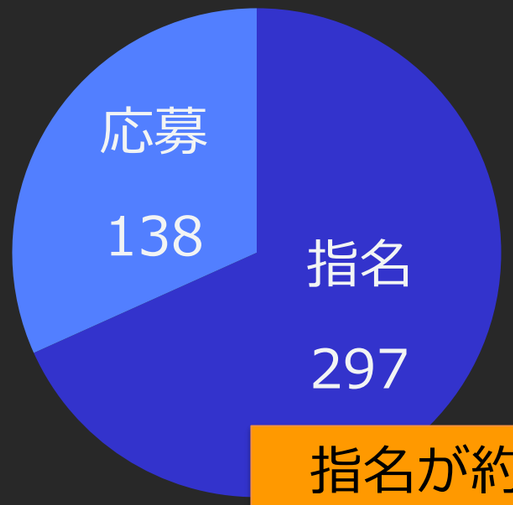
例えるなら
免許取得

2019年度AWS人材育成＜参加者＞

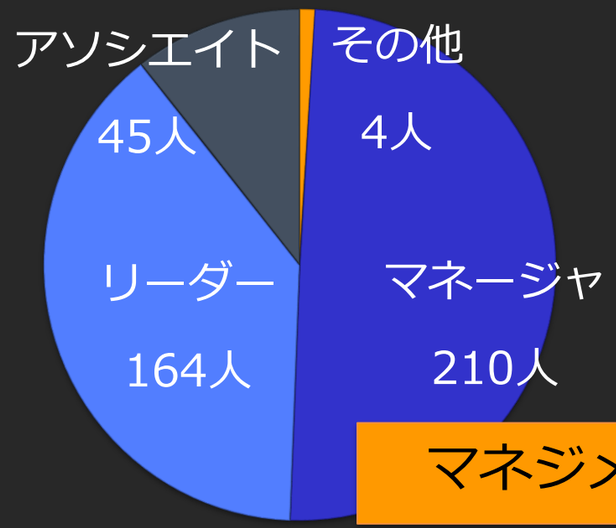
参加人数 **435名**

指名：周囲の社員の牽引を期待するマネジメント層のメンバーを中心に選出

応募：募集に応募した意欲の高い社員向け、若手層が中心



指名が約7割



マネジメント層が約5割

2019年度AWS人材育成＜結果＞

実施結果

AWS認定 ソリューションアーキテクト – アソシエイト 335名達成
施策に触発されて自主的に取り組んだ個人、組織的に勉強を行った部門等の相乗効果もあり、施策以外の取得者82名と合わせ、417名（みずほ情報総研 社員数4,225名中）に到達

一方、実践ハンズオンの進捗は今一つだった。発展含む全課題到達は少数、必須課題まで終わらなかったメンバーも相応に存在。（原因：業務多忙、インフラ知識の不足等）

期中改善

対面相談会を相談枠を設けての任意参加から、時間を指定しての原則参加型へ
⇒ハンズオンの進捗が劇的に改善

試験対策オンラインQAの設置。講師だけでなく参加者も回答可能。

試験対策講座（AWS講師による試験対策の他、人事・技術部門によるモチベーションアップ）

試験対策もくもく勉強会開催（COVID-19流行が発生し試行のみ）

受講者の声

当社がクラウドを重視している姿勢を会社全体に打ち出せた。

厳しいセキュリティや煩雑な手続きにより、みずほとしてパブリッククラウドを導入しにくい流れになっている。

忙しい中「今かっ！」と思ったが、結果としては新しいことが学べてよかった。業務も忙しい中で、人事部から強制されなかったら見向きもしていなかった。

業務に全くかかわっていない。効果は期待できない。

MINORI開発に集中している間に世の中がこんなにも変化していたんだと実感。

ハンズオンが難しすぎる

2019年度AWS人材育成＜振り返り＞

成果

1年で300名のAWS技術者育成を達成。（施策外も含めて400名以上）
現場マネージャーをターゲットに育成を行い、クラウド文化を醸成

課題

01 有資格者400人の活用。資格は取っても所属現場に活用する機会がない

ペーパードライバー化

一方で、AWS案件がある現場でもAWS技術者が不足している。（組織の壁）

ドライバー不足

02 アーキテクチャ以外の個別領域（運用、セキュリティ、開発など）へのリーチ

03 前提知識の不足（インフラなどの一般ITスキルやモダンなアプリ開発スキル）

2019年度AWS人材育成＜振り返り＞

01 有資格者400人を活用できていない。資格は取ったが、所属現場に活用する機会がない。

対応 AWS案件に投入する人材を短期育成するためのプログラムを実案件にて試行中。
案件への危機感もあってか短期で即戦力化を達成。

一方で、AWS案件の現場にはAWS技術者が不足している。

対応 AWS人材の集約(セントライズ)、AWS案件への投入（人材プールによる機動的なアサイン）
ペーパードライバー化を防ぎ、AWS人材として活躍できる場を与えたい。

02 アーキテクチャ以外の個別領域（運用、セキュリティ、開発など）へのリーチ。

対応 AWS領域別学習コンテンツ、ハンズオン、試験対策等の準備

03 前提となる知識（インフラなどの一般ITスキルやモダンなアプリ開発スキル）の不足。

対応 他のスキル育成プログラムと連携しての、総合的な人材育成プログラムの企画

2019年度AWS人材育成＜現場の声＞

現場担当者の取り組みについて、
クラウド人材育成事例として公開いたします。

こちらもあわせてご覧ください。
https://aws.amazon.com/jp/training/case-studies/
⇒「AWS トレーニング事例」で検索

Thank you!

高橋達浩 (Tatsuhiro Takahashi)

Executive Officer＆GroupCISO、Mizuho FG
Deputy President,　Mizuho IR

aws SUMMIT ONLINE

© 2020, Amazon Web Services, Inc. or its affiliates. All rights reserved.