

# レガシーシステムモダン化委員会 第2回インプット

2024年10月17日

経済産業省 商務情報政策局 情報産業課

### アジェンダ

- 第1回総括と今後の方向性
- 事例紹介
- ・海外との比較
- ・業界動向調査の骨格(素案)
- ディスカッションポイント

# 第1回総括と今後の方向性

#### 第1回総括

#### 総括

前回提示した問題・課題と仮説、および委員の意見より、今後明らかにすべき事項は以下の2つ

- ①ユーザー企業とベンダー企業との間の人材需給のギャップ
  - 。 どこに、どういった人材が、どの程度余裕があるのか/不足しているのか、それを是正する方策は何か
- ②レガシーシステムに対する経営層の理解度、経営部門・情報システム部門・業務部門の連動度
  - →理解度が高まらない真因、システムへの投資を継続する意思決定上の障壁は何か、それを解消する方策は何か

#### 今後の議論の方向性

- ①②の確度を高めるための**動向調査の具体化**(調査項目、分類軸、分析観点)
- ①②の方策に関する仮説の詳細化
  - 人材に関しては、育成強化(=供給増)に加え、ロードマップの適正化や技術開発(=需要分散、需要減)など
  - 理解度に関しては、モダン化のユースケース・事例分類、グランドデザインの処方箋(アンチパターン, 1st Step)、 標準化・Fit to Standardの推進強化など
  - 民間主導か、国/業界主導か

#### 大枠の方向性 (再掲)

- 現状の可視化
- 共通領域の標準化、業務のFit to Standard
- システム刷新・移行、データ活用の技術開発

# 事例紹介

### 事例紹介(中堅・中小企業)- ベンダー企業

・オープン技術を学ばせている

地方

・パートナー企業と共同育成

都市部

|                    |                 | A社  | B社   | C社  | D社  |
|--------------------|-----------------|---|--|---|---|
| ヒアリン               | 会社概要            | 地方・中堅SIer   | 都市部・中堅SIer   | 地方・中堅SIer   | 都市部・中堅SIer  |
| グ先                 |                 | <ul><li>・法人事業部が主力</li><li>・自治体と一般企業が顧客</li><li>・受託開発が中心</li></ul>   | ・大手SIerとの取引あり<br>・エンドユーザも多数<br>・ローコードやRPA導入                                    | ・自治体や公共セクターが顧客<br>・中小製造業向けシステム開発<br>・県内のDX推進企業                          | ・大都市に拠点展開<br>・コンサルティング業務も実施<br>・クラウドとRPAに特化   |
| 業種と<br>システム<br>の現状 | 業種              | <b>自治体と一般法人向け</b><br><b>受託開発中心</b><br>・ホストシステムが中心<br>・クラウド導入は少ない<br>・オンプレ主体                               | 大手SIerとの取引が多い<br>RPAなど新技術導入<br>・オーダーメイドシステム多い<br>・ローコード開発強化<br>・複雑化したシステム多し    | 公共セクターと中小製造業<br>向け<br>・自治体の公共系事業が主力<br>・製造業向けシステム開発も少数<br>・DX支援ビジネスを展開中 | コンサルティングとSIの<br>二本柱<br>・クラウドやRPA導入に強み<br>・業務部門と連携したシステム構築<br>・上流工程からのコンサル増加中            |
|                    | システム<br>の<br>現状 | ホストシステムが中心<br>ブラックボックス化<br>・システムの運用に問題はない<br>・ユーザにDXの意識がない<br>・老朽化システムが多数                                 | <b>レガシーシステムの ブラックボックス化が課題</b> ・大手SIerのレガシーシステム運用 <u>・業務知識を持つ人材不足</u> ・移行に困難が伴う | <b>多くがレガシーシステムを使用</b> ・公共系システムが多い ・企業のDXへの関心は薄い ・システムの更新が遅れている          | クラウドとRPAがメインの<br>システム<br>・レガシーから新システム移行を支援<br>・業務部門の可視化に強み<br>・パッケージとカスタムシステムを<br>組み合わせ |
| DXŁ                | DXO             | DX意識が経営層にも希薄  | 一部顧客はDXに危機感を持つが現場とのギャップ大   | DX意識が低く、<br>進展していない   | DX推進に強い意欲を持つ  |
| 人材状況               | 意識              | ・DXを推進する動きが乏しい  | ・トップダウンでDX推進が難しい   | ・経営層がDXを理解していない   | ・業務部門とIT部門の連携を重視  |
|                    |                 | <u>・経営層もDXに積極的でない</u><br>・ユーザも変化に抵抗   | <ul><li>・経営層がITに疎い</li><li>・DX移行に失敗する企業も多い</li></ul>                           | ・現場にDXが丸投げされている<br>・県内のDX推進が遅れている                                       | ・DX推進の成功事例が多数<br>・レガシーからの移行支援が中心  |
|                    | 人材不足            | <ul><li>・ユーリーの変化に抵抗</li><li>高齢化が進み、</li><li>技術者不足が深刻</li><li>・60代の技術者が退職予定</li><li>・若手への技術継承が課題</li></ul> | 新卒採用強化するも、<br>育成が追い付かず<br>・ローコード導入で効率化<br>・中堅技術者の不足が深刻                         | エンジニア不足で、<br>システム運用が困難<br>・システム知識を持つ技術者の減少<br>・採用が進まず、負担が増加             | プログラマからコンサル育成を強化 ・若手技術者の育成に注力 ・クラウド技術者の不足が深刻  |

・DX推進にリソースが不足

・保守体制の維持が課題

## 事例紹介(中堅・中小企業)- ベンダー企業

都市部

|                           |                   | A社   | B社  | C社  | D社   |
|---------------------------|-------------------|--|---|---|--|
| システム<br>更新と<br>クラウド<br>移行 | システム<br>更新の課<br>題 | <ul><li>脱ホストが進まない、</li><li>予算不足</li><li>・更新費用をユーザが負担していない</li><li>・ホストの2030年問題が迫る</li><li>・システムの老朽化が進行</li></ul> | ビッグバン移行で失敗する<br>企業が多い<br>・ブラックボックス化が進行<br>・業務知識がない技術者の増加<br>・周辺システムの更新も必要                   | <ul><li>PKG導入に顧客が抵抗</li><li>・現行システムの維持を希望</li><li>・PKG導入への不安が強い</li><li>・システム更新の費用も課題</li></ul>         | 業務システムの上流工程から参画  ・レガシーシステムの可視化支援 ・業務プロセスの整理を重視 ・ユーザとの継続的な連携が必要 |
|                           | クラウド<br>移行        | クラウド導入は少なく、<br>オンプレ中心<br>・費用がネックで進まない<br>・オンプレハードの維持が難しい<br>・一部プロジェクトでクラウド導入                                     | クラウド移行が進行中、<br>保守負担軽減が目的<br>・オープンシステムからクラウドへ移行<br>・周辺システムのクラウド化も進行<br>・保守コスト削減を重視           | <b>クラウド移行に関心が低い</b> <ul><li>・オンプレミスシステムを維持</li><li>・クラウドの利便性が理解されていない</li><li>・DX推進の障害にもなっている</li></ul> | クラウド導入に積極的  ・クラウド環境構築を強化 ・パブリッククラウドの利用拡大 ・顧客のクラウド化を支援          |
| 予算と<br>技術導入               | IT予算と<br>コスト      | 月額契約で運用、更新費用を顧客が<br>負担していない<br>・費用面で更新が進まない<br>・契約形態が更新の障害<br>・システム運用コストが低い                                      | 新システム導入はコスト増、ローコードで効率化<br>・新技術導入で費用削減を模索<br>・保守費用の削減が重要<br>・ローコード導入で効果を期待                   | IT投資より設備投資が優先         ・ITシステムの更新が後回し         ・設備投資を優先する企業が多い         ・予算配分が不十分                          | ITコストの可視化を重視 ・システム更改に伴うコスト最適化 ・月額利用料を重視する提案 ・プロジェクト完了後も継続支援    |
|                           | 新技術の<br>取り組み      | <b>オープン技術を若手に<br/>学ばせる</b> ・COBOLからJavaへの移行進行 ・クラウド技術への対応強化 ・採用技術の多様化が進む   | <ul><li>ローコードツール導入</li><li>・開発初期コストは高い</li><li>・設計やテストでコスト削減</li><li>・保守体制の効率化に期待</li></ul> | 生成AIの導入を模索中 ・新技術適用の余裕がない ・生成AIでの効率化を研究中 ・人材育成が進んでいない  | 生成AIとDXに注力  ・AIでの効率化を推進 ・業務プロセスの最適化に活用 ・DX成功事例を多数保有            |

# 海外との比較

### 海外CEOの経営者意識

- 64%のCEOは自身のIT・デジタルのケイパビリティ不足を認識
- 78%のCEOはIT・デジタルに関するトレーニングを受講

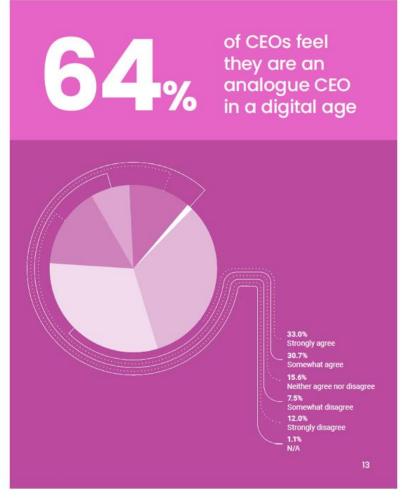
The digital skills gap remains a key blocker to organisations reaching their full potential and this starts with the capabilities of senior leadership. As mentioned in the introduction, our polling discovered that nearly two-thirds (64%) of CEOs feel they are an analogue CEO in a digital age, perhaps suggesting widespread imposter syndrome sweeping boardrooms around the globe. Women in particular said they felt less prepared than men when it comes to digital skills.

It appears that business leaders are feeling increasingly out of step with the skills needed to accelerate value in their organisation, and there's a clear desire to rectify this. This theme of self-sufficiency continues when we consider the capabilities they're looking to build within their wider organisations.

Interestingly, over one-third (34%) of CEOs feel they do not have the digital knowledge to take their company to its next stage of growth, perhaps indicating a new generation of tech leaders could take a more prominent role in the future. Breaking this figure down by gender, 46% of women CEOs felt this way, compared with 27% of men.

However, leaders are taking action, with over three-quarters (78%) telling us they have signed up for digital training this year. Our survey indicates that when it comes to driving lasting digital change, technology is nothing without having the right people in place to enable real value.

Change is an inevitable part of business, so leaders need to plan carefully about how to equip and take their people on the next stage of this journey. Having the right tech talent in place will enable them to solve problems, drive sustained digital evolution and innovate for the long term. After all, closing the digital skills gap is critical to accelerating value for every business.



## 海外CEOがレガシーシステムのモダン化に踏み切った理由



競争力の 維持

レガシーシステムは市 場変化に対応できず、 CEOたちは競争力維持 のためシステム刷新を 求めている。

クラウドやAI技術の活 用が必要だが、レガシ ーシステムでは困難で ある



運用コストの 削減

レガシーシステムは運用保守に高コストがかかり、特に古い技術は修理や更新が難しく、コスト増加を招く。 CEOは効率的なシステムへの移行を求めている



データセキュリティ の強化

レガシーシステムはセキュリティ要件に対応できずCEOたちはデータ漏洩防止と顧客信頼維持のため、セキュアなシステムへの移行を急務と考えている



規制対応と法的リスク

レガシーシステムは法 的リスクや罰金の原因 となるため、CEOはコ ンプライアンス対応の ためシステム刷新の必 要性を強く感じている



スケーラビリティとビジネスの成長対応

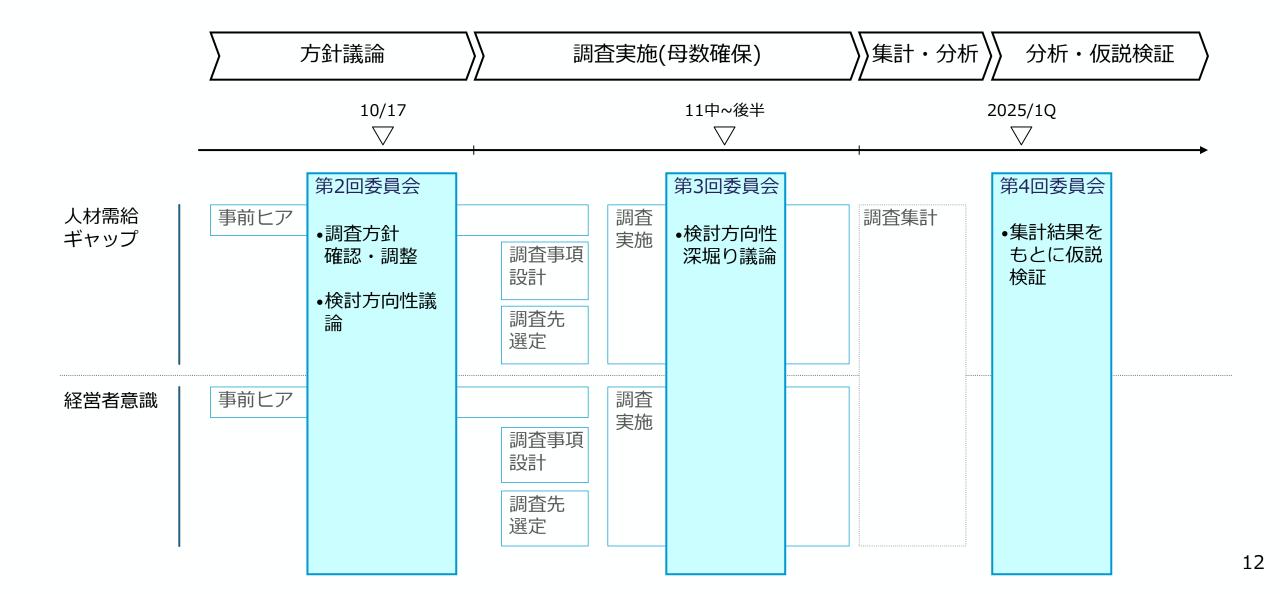
企業の成長により、レガシーシステムは需要に対応できず、成長を妨げる。CEOは、スケーラブルで適応力のあるシステムへの移行を進めている

日本の多くのユーザー企業の経営層意識

出典)BCG調査をもとに作成 10

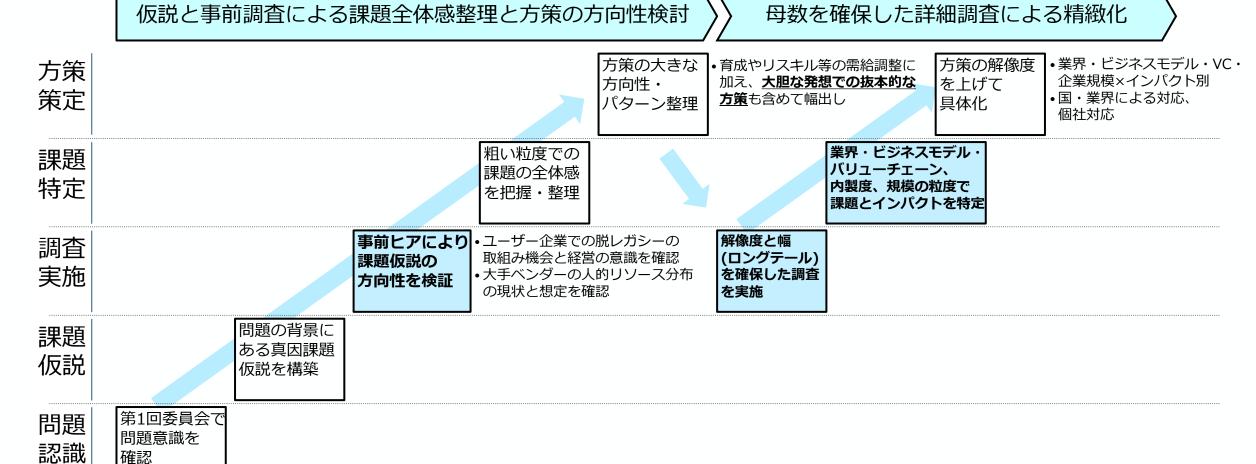
# 業界動向調査の骨格(素案)

## 動向調査のスケジュール



#### 今後の検討進め方イメージ

- サンプリングによる事前ヒアをもとに大まかに課題の全体像を掴み、方策の方向性を確認
- 解像度と幅を確保し、インパクト分析を織り込んだ本調査により、方策の解像度を高める



### 検討・調査の構造(素案)

• 業界・ビジネスモデル・バリューチェーン・企業規模/内製度と、レガシーシステム起因の インパクトの視点から検討・調査を実施











業界

ビジネスモデル

バリューチェーン

大企業 中堅企業 中小企業 零細企業 消費者影響 ユーザー企業工数 ITベンダー工数

製造 物流 食品

B to B B to B to C B to C

購買 製造 出荷物流

例 食品業界での… B to B to Cビジネ スにおける…

受発注、出荷物流 業務における システム機能障害 により…

スーパー等の 中小企業 小売業者にて… 特定商品が欠品

#### 方策の整理のイメージ

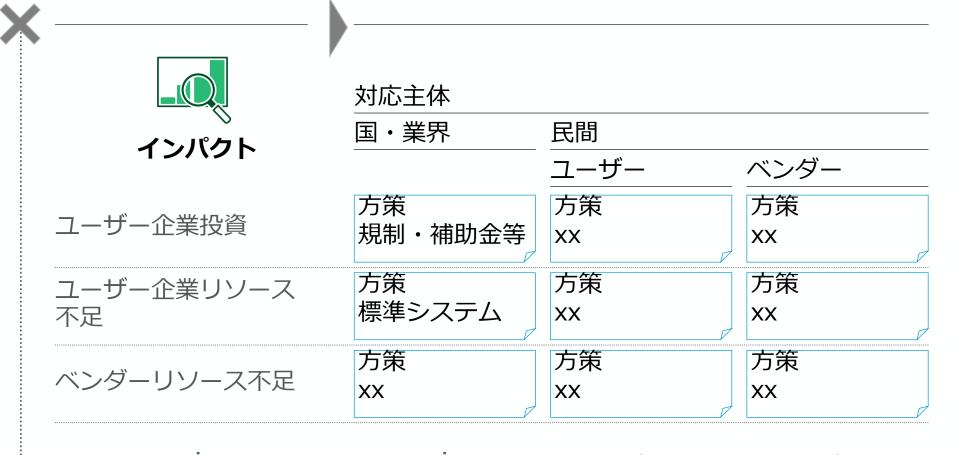
• ビジネス内容の分類とインパクト内容に合わせて方策をパターン化











## 人材需給ギャップ調査のイメージ

しままるとさんいつ。

・ システムモダン化とビジネス視点で人的リソース(量)とケイパビリティ(質)のギャップを整理

**八米五半十** 

| 小項目              | システムモ   | ダン化の視点  | _  | ビジネスの視点   |  |  |   |   |   |  |  |  |  |  |
|------------------|---|---|--|---|--|--|---|---|---|--|--|--|--|--|
| 必要な人材の種類は?       | 人材<br>種別  | ユーザー /  |  | 業界  |  | ビジネス<br>モデル  |   | バリュー<br>チェーン  |   | 企業規模/<br>内製度   |  |  |  |  |
| 供給見込みは?          |   | ベンター  |  |   |  |  |   |   |   |  |  |  |  |  |
| 需要見込みは?          |   |   |  |   |  |  |   |   |   |  |  |  |  |  |
| 需給ギャップは?         |   |   |  |   |  |  |   |   | •••••   |  |  |  |  |  |
| 必要なケイパビリティ<br>は? | ケイパビリティ   |   |  | •   | ,  |  | • • • •   |   |   |  |  |  |  |  |
| 供給見通しは?          |   |   |  |   |  |  |   |   |   |  |  |  |  |  |
| 需要見込みは?          |   |   |  |   |  |  |   |   |   |  |  |  |  |  |
| 需給ギャップは?         |   |   |  |   |  |  |   |   |   |  |  |  |  |  |
|                  | <ul><li>必要な人材の種類は?</li><li>供給見込みは?</li><li>需要見込みは?</li><li>ぶ要なケイパビリティは?</li><li>供給見通しは?</li><li>需要見込みは?</li></ul> | 小項目       システムモ会         必要な人材の種類は?       人材<br>種別         供給見込みは?       需要見込みは?         必要なケイパビリティは?       ケイパビリティは?         供給見通しは?       需要見込みは? | 小項目       システムモダン化の視点         必要な人材の種類は?       人材 種別         供給見込みは?       ボンダー         需要見込みは?       ケイパビリティは?         供給見通しは?       供給見通しは?         需要見込みは?       クイパ ビリティ ビリティ アイパ アイル | 小項目       システムモダン化の視点         必要な人材の種類は?       人材種別         供給見込みは?       ベンダー         需要見込みは?       ケイパビリティは?         供給見通しは?       デンイパビリティをリティを対します。         供給見通しは?       でカイパビリティを対します。         需要見込みは?       でオパを見通します。 | 小項目       システムモダン化の視点       ビジネスの         必要な人材の種類は?       人材 種別       ユーザー / ベンダー       業界         供給見込みは?       需要見込みは?       ゲイパ ビリティ       ビジネスの         無給ギャップは?       かまなケイパビリティ は?       サイパ ビリティ       ビジネスの         機給見通しは?       需要見込みは?       カイパ ビリティ       ビリティ | 小項目       システムモダン化の視点       ビジネスの視点         必要な人材の種類は?       人材種別       ユーザー / ベンダー       業界         供給見込みは?       需要見込みは?       サイパ ビリティは?       サイパ ビリティ ビリティ       ボスの視点         機給見通しは?       需要見込みは?       カイパ ビリティ       ビジネスの視点 | 小項目       システムモダン化の視点       ビジネスの視点         必要な人材の種類は?       人材<br>種別       ユーザー<br>/ ベンダー       業界<br>モデル         供給見込みは?       需給ギャップは?         必要なケイパビリティは?       ケイパ ビリティ<br>ビリティ         供給見通しは?       需要見込みは? | 小項目       システムモダン化の視点       ビジネスの視点         必要な人材の種類は?       人材<br>種別       業界<br>ベンダー         供給見込みは?       需要見込みは?         感要なケイパビリティは?       ケイパピリティは?         供給見通しは?       需要見込みは? | 小項目       システムモダン化の視点       ビジネスの視点         必要な人材の種類は?       人材 種別       ユーザー / ベンダー       業界 ビジネス モデル チェーン         供給見込みは?       需要見込みは?         必要なケイパビリティ は?       ケイパ ビリティ ビリティ         供給見通しは?       需要見込みは? | 小項目       システムモダン化の視点       ビジネスの視点         必要な人材の種類は?       人材 種別       ユーザー / ベンダー         供給見込みは?       需要見込みは?         必要なケイパビリティは?       ケイパ ビリティ 供給見通しは?         供給見通しは?       需要見込みは? |  |  |  |  |

## (参考) 人材種別とケイパビリティ

• 必要な人材は、ユーザーとベンダーで齟齬が発生しないよう、標準の定義に基づいて選定する

#### ITスキル標準(ITSS)

| 職種   | ₹-            | ケティ      | ング             | ł               | ュール       | z           | コンサン   | ナルタト        | П7              | ' <del>-+</del> 7 | クト                |        | プロジ<br>マネジ | たか<br>ジント  |            |          | п      | スペシ    | ケリス          | ŀ      |        | アプリショスペラス | ンヤリ     | ゾデベ   | ナウェ<br>ロップ: | アルト   | カスを    | マサ-    | ピス           |      | Ⅱサ・<br>マネジ | ピス      |         | エデュショ | ケーン       |
|------|---------------|----------|----------------|-----------------|-----------|-------------|--------|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------|------------|------------|------------|----------|--------|--------|--------------|--------|--------|-----------|---------|-------|-------------|-------|--------|--------|--------------|------|------------|---------|---------|-------|-----------|
| 専門分野 | マーケティングマネジメント | 販売チャネル戦略 | マーケットコミュニケーション | 訪問型コンサルティングセールス | 訪問型製品セールス | メディア利用型セールス | インダストリ | ビジネスファンクション | アプリケーションアーキテクチャ | インテグレーションアーキテクチャ  | インフラストラクチャアーキテクチャ | システム開発 | エーアウトソーシング | ネットワークサービス | ソフトウェア製品開発 | プラットフォーム | ネットワーク | データベース | アプリケーション共通基盤 | システム管理 | セキュリティ | 業務システム    | 業務パッケージ | 基本ソフト | ナレバルナ       | 応用ソフト | ハードウェア | ソフトウェア | ファシリティマネジメント | 運用管理 | システム管理     | オペレーション | サービスデスク | 研修企画  | インストラクション |
| レベル7 |               |          |                |                 |           |             |        |             |                 |                   |                   |        |            |            |            |          |        |        |              |        |        |           |         |       |             |       |        |        |              |      |            |         |         |       |           |
| レベル6 |               |          |                |                 |           |             |        |             |                 |                   |                   |        |            |            |            |          |        |        |              |        |        |           |         |       |             |       |        |        |              |      |            |         |         |       |           |
| レベル5 |               |          |                |                 |           |             |        |             |                 |                   |                   |        |            |            |            |          |        |        |              |        |        |           |         |       |             |       |        |        |              |      |            |         |         |       |           |
| レベル4 |               |          |                |                 |           |             |        |             |                 |                   |                   |        |            |            |            |          |        |        |              |        |        |           |         |       |             |       |        |        |              |      |            |         |         |       |           |
| レベル3 |               |          |                |                 |           |             |        |             |                 |                   |                   |        |            |            |            |          |        |        |              |        |        |           |         |       |             |       |        |        |              |      |            |         |         |       |           |
| レベル2 |               |          |                |                 |           |             |        |             |                 |                   |                   |        |            |            |            |          |        |        |              |        |        |           |         |       |             |       |        |        |              |      |            |         |         |       |           |
| レベル1 |               |          |                |                 |           |             |        |             |                 |                   |                   |        |            |            |            |          |        |        |              |        |        |           |         |       |             |       |        |        |              |      |            |         |         |       |           |

#### デジタルスキル標準(DSS)

| 人材類型            | ロール                          | DX推進において担う責任   |  |  |  |  |  |  |  |
|-----------------|------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|
|                 | ビジネスアーキテクト<br>(新規事業開発)       | 新しい事業、製品・サービスの目的を見出し、新しく定義した目的の実現方法を策定したうえで、関係者をコーディネートし関係者間の協働関係の構築をリードしながら、目的実現に向けたプロセスの一貫した推進を通じて、目的を実現する   |  |  |  |  |  |  |  |
| ビジネス<br>アーキテクト  | ビジネスアーキテクト<br>(既存事業の高度化)     | 既存の事業、製品・サービスの目的を見直し、再定義した目的の実現方法を策定したうえで、関係者をコーディネートし関係者間の協働関係の構築をリードしながら、<br>目的実現に向けたプロセスの一貫した推進を通じて、目的を実現する |  |  |  |  |  |  |  |
|                 | ビジネスアーキテクト<br>(社内業務の高度化・効率化) | 社内業務の課題解決の目的を定義し、その目的の実現方法を策定したうえで、関係者をコーディネートし関係者間の協働関係の構築をリードしながら、目的実現に向けたプロセスの一貫した推進を通じて、目的を実現する            |  |  |  |  |  |  |  |
|                 | サービスデザイナー                    | 社会、顧客・ユーザー、製品・サービス提供における社内外関係者の課題や行動から顧客価値を定義し製品・サービスの方針(コンセプト)を策定するとともに、それを継続的に実現するための仕組みのデザインを行う             |  |  |  |  |  |  |  |
| デザイナー           | UX/UIデザイナー                   | バリュープロポジション <sup>脚注</sup> に基づき製品・サービスの顧客・ユーザー体験を設計し、製品・サービスの情報設計や、機能、情報の配置、外観、動的要素のデザインを行う                     |  |  |  |  |  |  |  |
|                 | グラフィックデザイナー                  | ブランドのイメージを具現化し、ブランドとして統一感のあるデジタルグラフィック、マーケティング媒体等のデザインを行う  |  |  |  |  |  |  |  |
|                 | データビジネスストラテジスト               | 事業戦略に沿ったデータの活用戦略を考えるとともに、戦略の具体化や実現を主導し、顧客価値を拡大する業務変革やビジネス創出を実現する   |  |  |  |  |  |  |  |
| データ<br>サイエンティスト | データサイエンスプロフェッショナル            | データの処理や解析を通じて、顧客価値を拡大する業務の変革やビジネスの創出につながる有意義な知見を導出する   |  |  |  |  |  |  |  |
|                 | データエンジニア                     | 効果的なデータ分析環境の設計・実装・運用を通じて、顧客価値を拡大する業務変革やビジネス創出を実現する   |  |  |  |  |  |  |  |
|                 | フロントエンドエンジニア                 | デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの機能のうち、主にインターフェース(クライアントサイド)の機能の実現に主たる責任を持つ                                       |  |  |  |  |  |  |  |
| ソフトウェア          | バックエンドエンジニア                  | デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの機能のうち、主にサーバサイドの機能の実現に主たる責任を持つ  |  |  |  |  |  |  |  |
| エンジニア           | クラウドエンジニア/SRE                | デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの開発・運用環境の最適化と信頼性の向上に責任を持つ   |  |  |  |  |  |  |  |
|                 | フィジカルエンピューティングエンジニア          | デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの実現において、現実世界(物理領域)のデジタル化を担い、デバイスを含めたソフトウェア機能の9<br>に責任を持つ                          |  |  |  |  |  |  |  |
| サイバー            | サイバーセキュリティマネージャー             | 顧客価値を拡大するビジネスの企画立案に際して、デジタル活用に伴うサイバーセキュリティリスクを検討・評価するとともに、その影響を抑制するための対策の管理・統制の主導を通じて、顧客価値の高いビジネスへの信頼感向上に貢献する  |  |  |  |  |  |  |  |
| セキュリティ          | サイバーセキュリティエンジニア              | 事業実施に伴うデジタル活用関連のサイバーセキュリティリスクを抑制するための対策の導入・保守・連用を通じて、顧客価値の高いビジネスの安定的な提供に貢献する                                   |  |  |  |  |  |  |  |

ジェ バリュープロボジション:顧客が求める価値を把握した上で、ビジネスのケイパビリティを踏まえて決定される、企業が製品・サービスを購入する顧客に提供する利益や、顧客がその製品・サービスを買うべき理由

#### 経営者意識調査のイメージ

- IT・デジタルに対する意識の変化について、その契機や取り巻く状況をヒアリングで事前確認
- 確認結果を分類・汎化し、動向調査の設問(ユースケースを選択させるイメージ)に取り込む

抽出したい示唆/ アウトプット

- IT・デジタルに対して、以前からどのような認識に変わったか?
- 意思決定の理由は?きっかけは?



意識の変化・投資意思決定



IT・デジタルに興味あり

#### 確認事項

#### 従来の意識

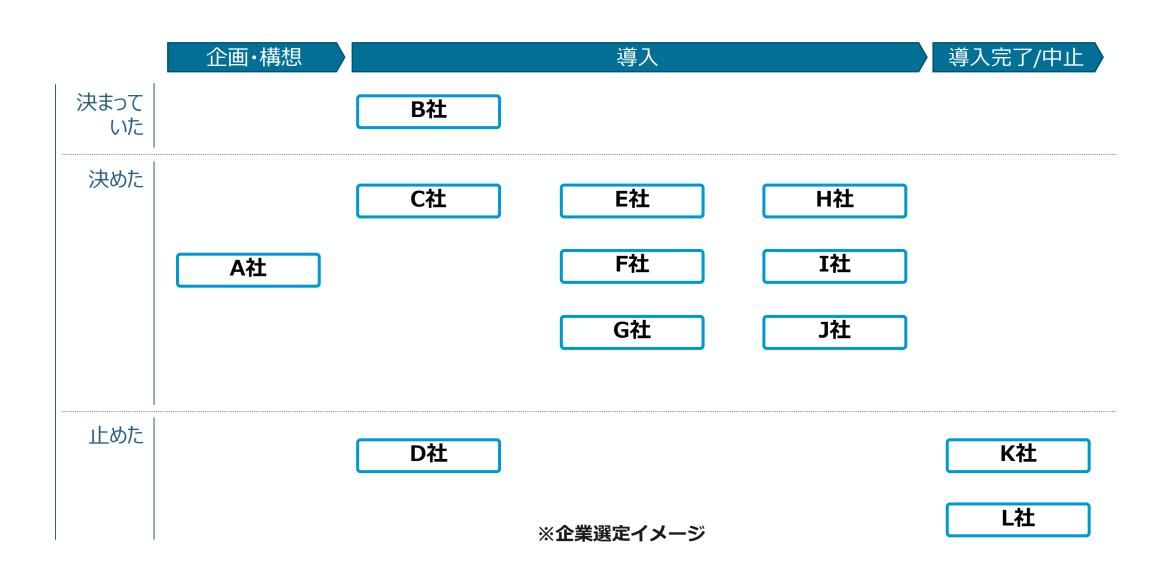
- レガシーシステムをどう捉えていたか?
  - コストがかかる
  - 工数がかかる
  - 時間がかかる

#### 意識変革の経緯・理由

- 認識・考えを変えるきっかけ
  - 経営者が変わった
  - 大規模システム障害
  - ビジネス方針の転換

## 経営者意識調査 / 事前ヒアリング先ユーザー企業

• 意思決定経緯と導入状況を踏まえ事前確認先ユーザー企業を選定



# ディスカッションポイント

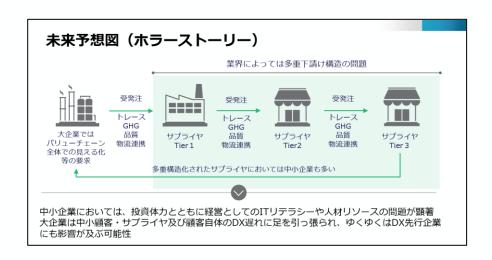
### 第2回のディスカッションポイント

#### ①動向調査についてのご意見

- ・ 人材の需給ギャップの可視化
- ・ 経営者意識の可視化

#### ②方策の仮説についてのご意見(大胆な発想)

- 人材の需給ギャップを解消するためにどういう方策が 考えられるか?
- 経営者意識を変えるためにどういう方策が考えられるか?



#### 大枠の方向性 (再掲)

- 現状の可視化
- 共通領域の標準化、業務のFit to Standard
- システム刷新・移行、データ活用の技術開発