

発表要旨

IT 部門が会社を豊かに！！

～俺たちが経営課題の解決をコミットします～

1. テーマ・背景

当研究グループでは、企業内 IT 部門が IT を活用して、今後どのように企業活動に貢献できるのかについて考えていく。

現在は、企業活動において多くの難しい経営課題に直面しており、その課題解決のために IT を活用して取り組んでいる企業が多い。しかしながら、その取り組み自体を自社内の IT 部門が担っているケースは少ないのが実態ではないだろうか、最初から期待されていないケースも存在している。自社内 IT 部門では、過去から構築してきた膨大な IT 資産を抱えながら、日々の業務運用を安全に遂行するために奮闘を余儀なくされている。IT 部門に携わっている人たちの多くは、IT 無くして企業の成長は無いと考えているが、果たしてそのことが、経営層へのメッセージとして届いているのだろうか？

もしも「IT が無かったら」と言うことにも触れながら、

「本当に IT 部門は企業に貢献しているのか？」

「貢献するためには何をしなければならないのか？」

について探り、各社の問題や課題を整理して、企業活動に貢献できる IT 活用の糸口を見つける。

2. 研究目的

本研究目的は、IT の重要性や必要性を経営・社内全般にしっかりと理解してもらい、IT を活用し企業が成長するためには、自社 IT 部門が無くてはならない存在であることを認めってもらうことである。そのために、自らが次のようなフェーズでの取り組みを実践していく必要があると考える。

<IT 部門の価値を高めるための取組ストーリー>

①自分たちの存在意義を理解する

「褒め合う」文化を作る、「自信・誇り」を取り戻す

②自部門以外、外に向けて発信する、アピールする、外に伝える

自部門が役に立っていること、経営者・利用者に対して最も身近な良い相談相手であることを知ってもらう。(例：費用対効果の検証、IT 白書)

③自分の会社、業務、課題に興味を持って取り組む、どうすれば良くできるのか？

そのためには、自社のことをもっと理解し、現在の会社はどのような状況に置かれているのか？今後どの方向へ進むべきなのか？そのために IT 部門では何ができるのか？を親身になって考えることが重要。

④課題を抽出し、課題の本質を理解し、解決策を実践する

課題解決を実現するためのコミットを行い、最後まで結果重視で取り組んでいく。

これらを実践し、結果的に経営課題を解決することができる IT 部門に変革するためにはどのように活動したらよいのか？現在の IT 部門として足りていないところはどこにあるのか？本質的な説明責任を果たしているのか？

現在の問題点をあぶり出し、各社の経営層にも理解をもらうための施策を展開しながら、経営課題と寄り添っていくための IT 部門の本来のあり方を追求していく。結果的に部門の価値が創造できるような活動に繋げてもらうための提案を行う。

3. 研究内容

企業内の現状を踏まえながらも、現在の企業における経営課題を整理し、IT 部門としてどのような方向に向いていくべきなのかを検討する。

<現在の経営課題の特徴>

【UBER (ウーバ) 症候群】元はビジネスモデルが全く異なる競合が市場に参入し、既存企業のマーケット破壊が発生してしまう。

【デジタル革命】デジタルで繋がる世界が急拡大し、今までの業界の垣根がなくなり、テクノロジーを駆使して新たな顧客価値創造が行われる。

発表要旨

【人口問題】中長期的に世界規模での人口減少や高齢化が深まり、その影響がより顕在化してしまう。需要と供給バランスや構造が変化してしまう。

現在の自社企業環境においても、このような状況が発生していることを認識し、従来の IT 部門の役割を継続しながらも、これからの IT 部門のあるべき姿、目指すべき方向を見据えていく必要がある。

<現在までの IT 部門の役割>

- ・ ビジネスインフラの継続（業務に支障を与えない運用・事業継続）
- ・ 個々の業務課題の解決（例：受注業務の効率化、自動化）
- ・ 経営が判断を行うための意思決定情報の提供
- ・ 組織変更・業務再編に伴う ICT 対応

<これから追加される IT 部門の役割>

- ・ ICT コストの変動費化の実践（事業収益との連動した投資ヘシフト）
- ・ 新たなビジネス施策を実現するためのテクノロジー活用の提示と実践

このことを踏まえて、社内 IT 部門の地位向上を図るために具体的に取り組むべき施策を検討していく。

- 今までは企業内の縁の下の力持ち（安定運用）
⇒会社のヒーローとなりうる部門へ変革する（経営課題解決をコミット）
- 経営課題の解決や目標をコミットする強い部門になる（自社経営課題に敏感に対応）
- 利用者を支援する「トレーナー（IT 部門）」の育成がポイント
- ユーザに合わせて、コーディネートを行い、最大限の潜在能力を発揮させることを実現する
- 改善するために、色々な仕組みを取り入れて実行する
⇒人材育成、見える化、ツール導入
- 解決するには、3つのポイントを具体化して実現していく必要がある
 - ① トレーナーの育成（攻めの IT 部門を担う人材育成）
 - ② 誰もがができる枠組み・仕組み作り
 - ③ KPI の設定、目標値の設定、見える化の設定
（IT 部門が経営に説明責任を負う項目を整理し確実に実践していく）
- そうは言っても現実には厳しい側面もあり、簡単にはゴールにたどり着けない現実を明らかにし、自社内でも取り組めるようなヒントを提示する。

4. 結果・考察

事例を交えながら、最終的な「IT 部門の今後の在り方」を共有し、自社内での改善・変革に役立てる結論を導く。

最初から無理であると思われがちな施策を計画するのではなく、各社に合った活動を見出し、少しずつでも改善・変革していけるようヒントを提示していく。

具体的な目標達成、成果を得るために

- 重点テーマの策定（改善・改革テーマを具体的に決定する）
- 主体性を発揮できる人材育成に取り組む（受身から主体を持った活動へ）
- コミュニケーションの活性化（部門内から外に向けて発信）
- 目標・成果にこだわる（自部門の QCD レベルの状態を明確に）

以上

※文章内の記載の会社名および製品名は、各社の登録商標および商標です。