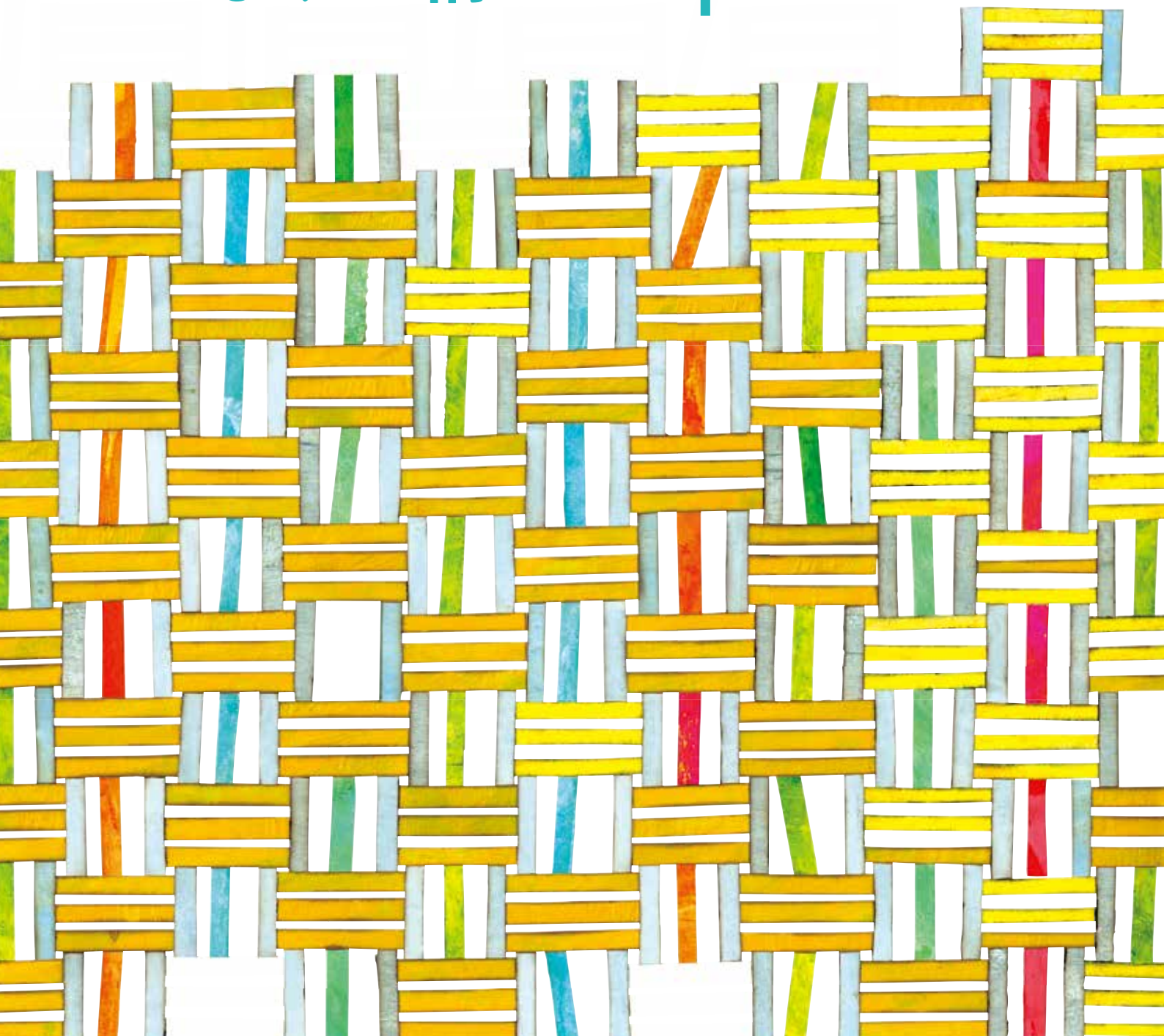
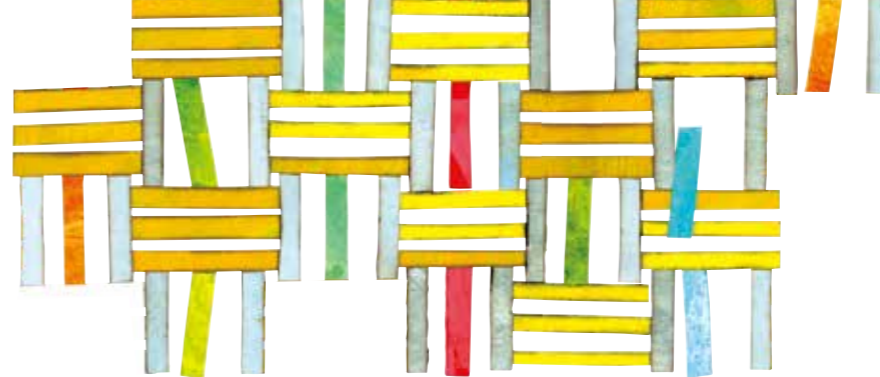


政治家、元衆議院議長

特別対談 人となり **大島 理森** 氏

特集 **となりの情シス Special**





3 **ぶろろーぐ** 暗い森 / 鈴木 幸一

4 **特別対談**

## 人となり

政治家、元衆議院議長 **大島 理森** 氏

株式会社インターネットイニシアティブ 代表取締役 社長執行役員 **勝 栄二郎**

10 **Topics**

## となりの情シス Special

11 “Jboostチーム”はこんな人たち！

12 情シスにとって有益な情報を！— IIJ 情シス Boost-up Project (Jboost) に寄せる想い

14 トークセッション

情シス800人に聞いた『全国情シス実態調査』から読み解く情シスの課題と展望  
/ 株式会社アクティオホールディングス 井原 宏尚氏、エクシオグループ株式会社 園 洋志氏、  
株式会社 LIFULL 藪田 綾一氏、IIJ 向平 友治

19 モチベーションセミナー① 日清食品ホールディングス株式会社

生成AI活用手法と社内に新しいテクノロジーを持ち込む際の推進のコツ  
/ 日清食品ホールディングス株式会社 成田 敏博氏、山本 達郎氏

22 モチベーションセミナー② 株式会社コーセー

情報システム部門のための社内プレゼンス向上のヒント / 株式会社コーセー 進藤 広輔氏

24 モチベーションセミナー③ ISENSE株式会社

経営に資する情シスになるための思考転換のヒント / ISENSE株式会社 岡田 章二氏

26 IIJ 情シス Boost-up Project (Jboost) のラインナップ

28 **デジタル革命の海へ** ネットワークは中立的か? / 谷脇 康彦

30 **人と空気とインターネット** 日頃の訓練 / 浅羽 登志也

32 **インターネット・トリビア** データセンターは電力をどれだけ使うのか / 堂前 清隆

33 **グローバル・トレンド** ロンドンの物価事情 / 原田 恵明

34 **Information** 表紙の言葉 編集後記

35 **パラアスリート** 笹島貴明の ROAD to PARIS / 笹島 貴明

## ぶろろーぐ

## 暗い森

株式会社インターネットイニシアティブ  
代表取締役会長執行役員 **鈴木 幸一**



「若い頃は」とか「あの頃は」という言葉が、枕詞になるようになったら、現役を退く時期だと、何十年も昔から口癖にしてきた。

この夏、年齢を省みず、六月末から八月にかけて三回ほど、欧州へ出張する。三二年前にIIJを始めてから一〇年くらいは、今夜はどこで眠るのだろうかと、自分の居場所すら考えてしまうほど、過激な出張を繰り返していた。当時と比べるなど考えようもないのだが、今年の出張回数・出張先は、自らの年齢をまったく考慮しない、過酷なスケジュールになっている。ロシア上空を飛べなくなると、欧州への飛行時間が長くなり、疲労度は増すばかりである。にもかかわらず、出張に疲れて油断をすると、つい「昔は……」といった言葉が出そうになる。

出張のうちひとつは、IIJの事業に関わる仕事ではなく、プライベートな旅として括られる。「生涯の道楽」と揶揄されている「東京・春音楽祭」に関わるもので、先週末（七月中旬）から続いているドイツ、ポーランドへの旅である。

今朝の東京の気温は三七度を越しているというメールが来ているのだが、私が滞在しているワグナーの聖地バイロイトの朝方の気温は二〇度前後である。毎年、暑くはなっているが、今年は涼しい。音楽祭が始まる前の週に、今夏の音楽祭で演奏される演目が、関係者等を招いて「ゲネプロ」という形で披露される。本番はタキシード姿の、畏まった服装で劇場に集まるのだが、開幕前のバイロイト祝祭劇場はジーンズとラフなシャツでいい。そして数日、ワグナー漬けになるのだ。

午後三時頃に劇場に行き、関係者と話などをして、演奏の終わる夜一〇時まで劇場に留まる。昨夜はワグナー最後の作品である「パルジファル」だった。

「パルジファル」は、姦計の誘惑に負け、腹部からの流血が止まらない不治の病に苦しむ王を、無垢な青年パルジファルが救うという話だが、ワグナーの音楽は奥深く、限りなく美しい。毎年、聴いているが、今年は、長引いている欧州の深刻な状況に耳目を奪われ続けているせいか、「パルジ

ファル」という作品は、崩壊の危機に瀕していると思えるヨーロッパ文明の救済を訴えているのではないか——音が消え、劇場の外に出て、夏の暗い森を歩き始めると、そんな思いに包まれた。

ドイツの田舎では、日曜日はどこに行っても店が閉じていて、静寂な空間が広がっている。軽い食事がとれる店も全て閉じている。部屋に戻り、手元にあったパンを齧りながら、ワインを一、二杯、口にしただけで、横になる。浅い眠りに身を委ねていると、昔のよしなしごとが次々と頭に浮かんできた。

一九九二年にIIJを創業し、初期の一〇年ほどは次々と新しいアイデアを出しては実現しようとしたのだが、その多くは誰の理解も得られず、成功しなかった。そして一五年以上も経た頃には、他の事業者が手際よく立ち上げていった。時期が早過ぎた、理解を得るのが下手だったなど、成功しなかった要因は容易に考えられるが、折に触れて、残念な思いが鮮烈な記憶として脳裏をよぎってしまう。思い出しても仕方ないことなのだが。

# 人となり

各界を代表するリーダーにご登場いただき、

二〇二四年八月号

その豊かな知見をうかがう特別対談「人となり」。

第29回のゲストには、政治家として衆議院議長をはじめ、多くの要職を歴任された大島理森氏をお招きしました。

政治家、元衆議院議長

大島理森氏

## 大家族で育った幼少期

勝 大島先生は四〇年以上にわたり政治家として活躍され、二〇二二年に第一線を退かれました。本日、まずおうかがいしたいのが幼少期のお話でして、どういったご家庭・ご両親のもとで育ちになられたのでしょうか？

大島 一九四六年に青森県八戸市で生まれました。実家は大きな農家で、兄が二人、姉が三人、弟が一人いました。伯父は戦後六期、衆議院議員を務めました。父は県会議員で、外での仕事が多かったので、家業は母が切り盛りしていて、農作業を手伝ってくれる人が数名、住み込みで働いていました。とにかく人の出入りが多い家でした。

近所にお酒を飲みたくてやって来るお爺さんがいて、普段からイヤだなあと思っていた。ある日、たまたま家に誰もいなかったのが私に気づきました。すると案の定「酒だ！」というので、水を出したら、「この野郎！」と怒鳴られて、追いかけられたこともありました。

勝 (笑)

大島 小学生の頃、地元の中核的な駅だった国鉄・東北本線の尻内駅(現在の八戸駅)の近くに国鉄職員の官舎があり、そこに住んでいた友人のお宅に遊びに行ってみると、私の実家とまったく雰囲気が違う！「家族だけの家」というのでしょうか、とても新鮮で羨ましいなあと感じました。当時の国鉄職員はパスを持っていて「仙台へ遊びに行った」など、自慢話をいろいろ

ろ聞かされる。一方、私のほうは家族だけで外食したり、旅行するといったことは皆無でした。賑やかな家で育ったので寂しさを感じることはなかったですが、自分を取り巻く「社会」があつて、そのなかでうまくやっていく「術」をいやが応でも身につけざるを得ない——そんな雰囲気なかで育ちました。

勝 (後年、政治家になつてから発揮される「調整力」を当時から備えていたのではないですか？

大島 そんな大きなことではないですよ(笑)。家族と暮らすにしても、友達と遊ぶにしても、集団には共通のルールが必要ですよ。ルールをつくって、それを守っていくことの大切さを自然に学んだのだと思います。

## 政治家の家系

大島 中学二年の時、ある先生から「弁論大会に出ろ」と言われた。「お前の家は政治家なんだから」というのがその理由で、すごくイヤな気分になりました。しかし、先生の言うことは命令でしたから、学校の裏に広がっていた田圃に連れて行かれて、「大きな声を出せ！」と。人前で話すのも苦手でしたし、県会議員だった父が学校の入学式や卒業式に来賓としてやって来て挨拶するのですが、それも恥ずかしかったです。

勝 多感な時期ですからね。

大島 同じ頃、六〇年安保のデモに参加していた樺美智子さんが不慮の死を遂げられた。そのニュースは青森の地方紙でも一面で報じられ、私の脳裏に焼き付きました。当時の私はクラブ活動でテニスをやったり、弁論大会に担ぎ出されたり、そろそろ受験のことも意識し始めたりと、まあ、普通の中学生生活を送っていたのですが、樺さんの事件は、おそらく同級生のなかでももっとも強い感受性で受け止めたと思います。それを機に、自分はこうして田舎で平和に暮らしているけど、「東京ではいったい何が起きているのだろうか？」と真剣に考えるようになりました。

株式会社インターネットイニシアティブ  
代表取締役社長執行役員

勝栄二郎



大島 理森（おおしま ためり）  
1946年9月6日、青森県八戸市生まれ。慶應義塾大学法学部法律学科卒業。70年から74年まで毎日新聞社勤務。75年4月、青森県議会議員選挙で初当選。83年12月、第37回衆議院議員総選挙で初当選。90年2月、内閣官房副長官。95年8月、環境庁長官。99年10月、衆議院議院運営委員長。2000年7月、文部大臣、科学技術庁長官、原子力委員会委員長。00年12月、自民党国会対策委員長。02年9月、農林水産大臣。05年11月、衆議院予算委員長。07年8月、自民党国会対策委員長。09年9月、自民党幹事長。10年9月、自民党副総裁。14年9月、衆議院予算委員長。15年4月、衆議院議長。17年11月、衆議院議長（再任）。21年8月、第49回衆議院議員総選挙には出馬せず、引退する意向を表明。衆議院議長在職日数は2336日（歴代最長）。

**勝** のちの政治活動につながる何かが芽生えたのでは？  
**大島** その時点では政治家になろうなんて、まったく思わなかったですけどね。

### 慶應から毎日新聞、そして政界へ

**勝** 高校は地元の進学校であった八戸高校へ、そして大学は慶應義塾に進まりました。

**大島** 八戸高校は父も兄も通った高校でした。家から一時間近くかかるうえに、応援団の副団長もやっていたので、勉強はあまりしていませんでした。

うちの家系は国立より私学に進むものが多く、私も「慶應か早稲田に」と思い始めたのが高校二年くらいでしたが、担任からは「君の成績じゃ無理だ」と言われていた。しかし三年生になってから猛烈に勉強して、なんとか慶應に合格できました。ところが入学に際して、自分では政治学科にマル「○」をつけつつも、間違つて法律学科を選んできました。受験体制から吹っ切れたというのでしょうか、大学生活を満喫しようという気持ちになりました。

勉強もせず、東京では楽しく過ごしていたのですが（笑）、当時、全共闘が唱えていた「全てをひっくり返して新しい世の中をつくる」といった主張には抵抗を感じていました。自分の出自が影響していたのだと思います。

大学二年の時、父が落選しました。実はその選挙でポスターを貼つたり、運転手を務めたり、選挙の手伝いを初めてしたのですが、負けた父の姿を目の前で見るようになった。その瞬間、政治の道を歩いていた父の存在が、初めて自分の心のなかにドーンと入ってきたのです。負けた姿を見て――。

父の古い支持者だった方が、後年、私がある時「俺もやるぞ！（自分も政治家になる）」と言ったというのですが、まったく記憶にありません。ただ、負けた翌日、ポスターを回収しに

そして一九七四（昭和四九）年の年初、実家に帰省した折に、翌年の四月に予定されていた統一地方選挙（県議選）に出たいと、父に告げました。

口数の少ない父でしたから、親子の対話なるものはしたことがなかったのですが、「選挙はお前が考えているほど甘くないぞ」とだけ諭され、出馬に関しては改めて考えようということになり、その場では結論は出さなかった。

**勝** お父様も内心、嬉しかったのではないですか？

**大島** そう思います。ところが、その年の四月、父が突然、他界してしまったのです。一年半も地元から離れていたうえに、頼りにしていた父に先立たれ、一瞬、決意が揺らぎそうになりましたが、私なりに熟慮して、初盆をすませた頃には出馬の意志も固まり、九月に（毎日新聞に）退職届を出して青森に帰りました。

父以外の身内には、選挙に出るという考えは伝えていなかったのですが、母には最初、猛反対されました。「我が家はもう何十年も世の中のために尽くしてきた。新聞社で働くのも十分立派なことじゃないか。なんでお前が選挙に出るんだ？」と。母は父の苦勞をそばで見っていたので、政界は懲り懲り……という気持ちが強かったのでしょう。他方、兄と姉は理解を示してくれて、一九七五年の県議選に出馬することになりました。

**勝** そして初の選挙で見事、当選された。

**大島** 二人中二番目でした。地元のテレビ局や新聞社は予想外だったようで、当選が決まっただけからようやく取材に来てくれました。

### 幾多の逆境を乗り越えて

**勝** 国政への最初の挑戦では落選も経験されました。

**大島** 一九八〇年の衆院選に初挑戦したのですが、落選しました。次に再挑戦して初当選するまでの三年半は、私にとって

## 人となり

特別対談



行った時に、悔しさ、無念さ、ある種の恥ずかしさを感じたことはよく憶えています。ナポレオンを突き動かしたのはコンプレックスだったと言われていますが、人間の行動の奥底にはそういう情念みたいなものが隠れているのでしうね。あの体験を通して初めて「政治」が自分の心に根を張った気がします。

**勝** ご兄弟は政治の道には進まなかったのですか？

**大島** 二人いた兄のうち、一人は病弱だったので……。そうでしたか。

**大島** その時、残された大島の家は自分が継がないといけないという覚悟があり、それが私を支えてくれました。

**勝** 大学卒業後、毎日新聞社に就職されました。

**大島** 大学では一応、司法試験を目指して勉強したのですが、まったく歯が立たなかった。父に頼んで一年留年させてもらい頑張ってみました。結局、法曹界は諦めて、一九七〇年に毎日新聞に就職しました。文章を書くのもそれほど得意ではなかったもので、編集局ではなく、広告局に配属されました。

一九七〇年という年は、よど号ハイジャック事件、三島由紀夫の自決、成田闘争など騒々しい出来事が続き、大阪万博が終わって、高度経済成長もそろそろ終焉に向かいつつありました。

政治的には、非自民・革新系の首長――東京都の美濃部亮吉さん、大阪府の黒田一さん、京都府の蛭川虎三さんが活躍する一方、「日本の政治体制はどこへ向かうんだろう？」という不透明感が漂っていました。

**勝** 毎日新聞社には何年お勤めになられたのですか？

**大島** 四年半です。新聞社も「本紙」メインの経営から、情報発信のあり方が変わりつつあった時期でした。毎日新聞でもコミュニティペーパーみたいな新しい媒体をつくることになり、その部署に私も配属されました。そうしたなか「このままでいいのか？」自分の人生はこれからどうなるんだろう？」と思い始めた。けつして仕事が嫌いになつたわけではないのですが、将来に対する焦りというか、漠然とした不安を感じ始めていました。

『宝』とも言える貴重な時間になりました。

**勝** どういった経験をされたのですか？

**大島** 八〇年の選挙は、いわゆる「ハプニング解散」後に実施されたもので、前年の衆院選から半年しか経っておらず、前回落選された熊谷（義雄）先生の推挙がありました。何の準備もしていませんでした。自民党の公認を得て、八戸では多少知られていたものの、他の地域ではほぼ無名でした。当初は「せいぜい次々点」という予想でしたが、約六千票差の次点に食い込んだ。結果的には負けましたが、「次はやれる」と手応えを感じることができ、けつして暗い雰囲気ではありませんでした。もしこの選挙に勝っていたら、鼻持ちならない政治家になっていたに違いなく、三三歳で挫折を経験できたことが、長い議員生活の礎（いしづ）になったと感じています。

そうは言っても、それから三年半の浪人生活は、肉体的にも精神的にも非常に過酷でした。後援会活動に精を出し、毎晩のように座談会に参加したり、懇談会や会食に顔を出すなどしているうちに疲労が蓄積し、一九八三年の春、口から水がこぼれ落ちる状態で、顔面麻痺になっていました。地方統一選で同志の応援に行かねばならない時でしたが、後援者の助言で即、入院し一カ月間休養させてもらいました。この時の経験が自分を強くしてくれました。

そして同年二月の衆院選でトップ当選を果たすことができました。若き以外に何もなかった私を支えてくださった支援者、そして縁者・家内には今でも感謝しています。

**勝** 大変な経験をされて、一回り大きくなられたのですね。

### 衆議院議員として邁進する

**勝** 大島先生は長い議員生活のなかで、水俣病訴訟に取り組まれた環境庁長官をはじめ、国会対策委員長や自民党副総裁、そして衆議院議長といった数々の要職に就かれました。印象深



とはいえ、初めてのスキャンダルでしたから、夜も眠れないくらい辛かったです。

最後は「こういうこともあるんだ」「いい経験になった」と思い直して、小泉（純一郎）総理や福田（康夫）官房長官からは辞める必要はないと言ってもらいましたが、補正予算が通ったタイミングで大臣を辞任しました。

**勝** 気持ちのなかでは葛藤もあつたのでは？

**大島** もちろんです。しかしそんな苦境のなかでも、青森にいた家内は心配して東京まで励ましに来てくれましたし、浪人時代からの後援者がわざわざ手紙をくれた時などは、涙が出るほどうれしかったです。

**勝** 大島先生が自民党副総裁だった二〇一二年には、自民党・民主党・公明党による「三党合意」（社会保障と税の一体改革に関する合意）の取りまとめに尽力されました。

**大島** あの時は、野田（佳彦）首相や谷垣（禎一）自民党総裁らが激しい議論を戦わせ、合意に至る道程は容易ではありませんでした。しかし、国家・国民の将来のためにも消費税の引き上げなど財源確保は避けて通れない状況でしたので、谷垣先生のリーダーシップのもと、副総裁としてさまざまな意見の調整・集約に奔走し、なんとか合意に漕ぎ着けることができました。

### 衆議院議長として関わった最重要案件

**勝** 大島先生は歴代最長となる二二三六日、衆議院議長として在職されました。記憶に残っている出来事などありましたら、ご紹介いただけますか。

**大島** 安倍（晋三）総裁をはじめ、各会派の推挙で二〇一五年四月から二一年一〇月までの六年半にわたり衆議院議長を務めました。その間のもっとも印象深い仕事は、天皇陛下（現・上皇陛下）の生前退位とそれにもなう特例法の制定に従事したことです。

体験談などをお聞かせいただけますか。

**大島** 一九九〇年二月、第二次海部内閣で内閣官房副長官に就任しました。初めての役職で、大したことはできませんでしたが、いい勉強をさせていただいた一年八カ月でした。

**勝** 初入閣は一九九五年八月、自民・社会・新党さきがけの三党連立による村山改造内閣の環境庁長官でした。

**大島** 村山（富市）総理から、懸案だった水俣病訴訟に「全力で取り組んでくれ」と指示されました。すでに用意されていた「三党合意」に沿った『早期解決』が求められていたのですが、内容面で若干、不整合なところが残されていた。そこで私は「これが政府与党の結論です」と言えるものになるまでは、現地（熊本）には行かないという方針でのぞみました。中途半端な姿勢で各団体・地域・弁護士と協議すると「あれもやりませぬ、これもやりませぬ」といったふうに、うかつな発言をしかねないからです。

**勝** 担当大臣として、なかなかむずかしい決断だったのでは？

**大島** おっしゃる通りです。そのあたりの線引きは非常に悩ましかったですが、患者さんの気持ちをどう受け止めて対応すべきかという点に重きを置いて交渉した結果、第一次政治解決となりました。

**勝** 大島先生の「調整力」が遺憾なく発揮されたわけですね。

**大島** 二〇〇〇年七月、第二次森内閣では森（喜朗）総理から文部大臣と科学技術庁長官を兼務するよう命じられました。五カ月という短期間でしたが、小淵内閣からの課題であった教育改革国民会議を軌道に乗せると同時に、翌年に控えていた両省庁の統合に向けても一定の貢献ができたと思います。

失敗談としては、第一次小泉内閣で農林水産大臣を拝命した二〇〇二年に「秘書の口利き疑惑」を週刊誌で報じられました。

農水大臣は国会議員になった時から一度はやってみたく思っていたので、「坂の上の雲」的な自惚れが生じていたのかも思えません。足元の監理が至ってなかったのです。秘書の不祥事

二〇一六年八月、天皇陛下が生前に皇位を継承したいとの意向を表されて、驚くと同時に早急に対処する必要があると感じました。天皇制に対してはさまざまな考え方がありますが、国民の総意にもとづく合意を目指すなら、国会の全会一致もしくは可能な限り多くの政党から了解を得ることは必須であり、そのための意見の集約は衆参両院の議長のもとで行なうべきだと考えました。

日本の政治に対しては批判的な声が多々あることは承知しておりますが、こと『合意』に関して、それに向けてとことん努力すれば、不可能でないばかりか、分断や対決が取り沙汰されている昨今において、合意形成という手法は日本の民主政治の優れた一面とも言えます。

本来、議長はそういったことにあまり口出しすべきでないとの見解もあるでしょうが、国権の最高機関は立法府であり、立法院の代表が議長であるなら、各党・各会派に合意の方向性を提示し、意見の集約を図るうえで、公平公正な立場から議長がものを申してもいいのではないかと判断しました。そして粘り強く話し合いを重ねた結果、「天皇の退位等に関する皇室典範特例法」は、衆参両院とも（自由党を除く）全党・全会派の賛成を得て可決されました。

あの特例法の時のように、主義主張が異なる与野党が歩み寄れたことは、今後の国会運営の先例になり得るでしょうし、最重要案件で国民の総意をまとめる際にも参考にしてほしいです。

**勝** 最後に、これから日本を背負って立つ若者にメッセージをいただけますか。

**大島** 挑んで失敗した時、失意の底にいる時にも、耐えて、学ぶことを忘れてはいけません。耐えるだけではダメで、同時に学ぶことも大事です。「必ず春は来る」と信じて、また挑んでいただきたいです。

**勝** 本日は、素晴らしいお話をうかがうことができました。ありがとうございました。

## 人となり

特別対談

# “Jboost チーム”はこんな人たち！

情報システム部門（情シス）の実態に迫り、  
そこで働く人たちの“ホンネ”をお届けしている「IIJ 情シスBoost-up Project (Jboost)」。  
まずは Jboost の企画・運営に携わっているメンバーを紹介します！

IIJ サービスプロダクト推進本部  
コミュニケーションデザイン室  
シニアプログラムマネジャー



## 向平 友治

10年以上にわたり複数企業で IT 関連製品やサービスの B2B マーケティングに従事。IIJ では、「IIJ 情シス Boost-up Project」の企画運営に加え、企業内人材による新規事業創出のプログラム設計、インキュベーション活動などを兼務。近年は、企業変革とイノベーション、デジタルトランスフォーメーションに関する学術研究や論文執筆も行なう。経営学修士 (MBA)

IIJ サービスプロダクト推進本部  
コミュニケーションデザイン室



## 金子 仁美

新卒で IIJ に入社。9 年間のソリューション営業職を経て、プロモーション部に異動。その後、SaaS 企業に転じ、マーケティング、技術ブランディングに従事。2022 年、IIJ に再入社し、「IIJ 情シス Boost-up Project」の企画運営と併せて、企業内インキュベーション施策を推進中。趣味は、いい酒・いい肴との出会いを楽しむ居酒屋探訪。夢は大型犬を飼うこと。

IIJ サービスプロダクト推進本部  
コミュニケーションデザイン室



## 鈴木 陽

2022 年、オフィス関連機器の商社に入社。中小企業向けのソリューション営業に従事。23 年 12 月、IIJ に入社し、「IIJ 情シス Boost-up Project」の企画運営に携わる。趣味は、休日に犬と一緒にドッグカフェやドッグラン巡りをすること。

## IIJ 情シス BOOST UP PROJECT

不定期ながら好評連載中！  
とんりの情シス



# とんりの情シス Special

今号の TOPICS は、小誌の好評企画「とんりの情シス」のスペシャルバージョンをお届けする。情報システム部（情シス）は、企業の IT 環境を支える“縁の下の力持ち”的な部署であると同時に、さまざまなタスクやリクエスト（時にクレーム!）が寄せられる、苦勞が絶えない部署でもある。IIJ では、そんな情シスで働く“同志”を応援するための情報発信や交流の場を積極的に提供している。今回は、そうした活動を担っている「IIJ 情シス Boost-up Project」について紹介したい。



# 情シスにとって有益な情報を!

## — IJ 情シス Boost-up Project (Jboost) に 寄せる想い

「IJ 情シス Boost-up Project (Jboost)」では、情シスの皆さまの日々の活動や組織運営のヒントとなる情報を提供しています。

プロダクトの紹介や宣伝ではない、現場で奮闘している方にとって有益な情報発信を目指して、独自の調査レポート、イベント情報、オンラインコンテンツなどを紹介しています。



### Jboost を始めた動機・狙い



10年以上、B2Bのマーケティングに従事するなかで「単純な広告宣伝に対するネガティブなイメージ」を抱くようになりました。過度に広告を目立たせるWEBサイトなども増えており、WEBや動画コンテンツを視聴中にCMが流れた瞬間、スキップボタンやクローズボタンを探すことが多くなっています。

そうした肌感覚から「広告以外の方法で自社を訴求できないか?」と考えるようになりました。いろいろ検討を重ねて、自社の目線ではなく、お客さまが本当に必要としている情報をお届けすることに注力し、その結果として好感を持っていただく——そんな手法が成立し得るのではないかと思ひ至り、それをかたちにしたのが「IJ 情シス Boost-up Project (Jboost)」です。

Jboostでは単純な自社の訴求は行わず、メインターゲットである情シスの皆さまに有益な情報を発信することを目的とし、「どのような情報、コンテンツであれば皆さまに喜んでいただけるか」だけを考えています。そのような想いから実施したイベント後のアンケート結果を見ると、多くの方から「役に立った」との回答をいただいております。当初の目的・狙いは達成できていると感じると同時に、皆さまの温かい声が大きなモチベーションになっています。(向平)

### エンジニアへの敬意



これまでの私のキャリアはエンジニアの方と接する機会が多かったので、活動の根底に「エンジニアへの敬意」があります。Jboostはそんな皆さんを応援する取り組みとして、忙しい毎日にちょっとひと息つきながらも、刺激や活力となる「エナジードリンク」のような存在になれればという想いで運営しています。同じ立場の方の取り組みを知って共感したり、有識者の言葉にハッと気づかされたり、明日からまた一歩踏み出してみようと感じてもらえるような情報をお届けしていきたいです。(金子)

### 「明日からも頑張ろう!」と 思ってもらえる情報



私は『エンタープライズIT [COLUMNS]』\*に掲載されているコラムの作成をメインで担当しており、イベントにご参加いただくことがむずかしい方やイベントの内容を確認したい方に向けてイベントレポートを公開しています。Jboostの活動を通して、情シスの方に「こういう情報が欲しかった」「業務のヒントを得られた」「明日からも頑張ろう!」などと思っただけの情報発信していきたいです。(鈴木)

\* <https://ent.ij.ad.jp/category/jboost/>

### 情シスの プレゼンス向上



コロナ禍の前後で大きく変わったのは「企業運営におけるITへの依存度」だと思います。もちろんコロナ禍前もITはなくてはならないものですが、コロナ禍を機に重要度が正しく再認識されました。結果として情シス部門のプレゼンスが上がったとおっしゃる方が増えました。加えて、普段の業務運営、業務効率化のためのITだけでなく、「競争力を強化するためにITに投資する」という経営側の期待も高まっているという話もよく聞きます。多くの企業が、ITやデジタル技術による競争力の強化を図っており、情シス部門に対しても競争力強化に資するIT投資の起案が求められるようになってきています。(向平)

### オフラインの接点・ 情報交換の場を



コロナ禍を機に各社のデジタル化・DX推進が急速に進むなか、IT部門の存在感やIT部門への期待は高まっています。その一方で情シスは、これまでの“守り”から“攻め”へと業務スタイルの転換を求められ、とまどいを感じている……という声も聞こえてきます。Jboostの活動もこれまではオンラインがメインで、オフラインの接点はなかなか持てなかったため、他社の情シスの方と直接、情報交換したいという要望が増えています。今後はさまざまなかたちの“接点”を増やしていきたいと思っています。(金子)

### コンテンツ企画や 調査項目の決め方



まず各施策の担当を決めて、担当者が検討したアイデアをJboostチーム内でブラッシュアップしています。企画を検討する際には、調査レポートやイベント後のアンケートを参考にしています。皆さまのリアルな声が、企画を検討する際に有益な情報になっています。(鈴木)

### やり甲斐



Jboostのイベントにより多くの方にお越しいただいたり、一度だけでなく複数のイベントにご参加いただけると、やり甲斐を感じます。また、イベント後のアンケートで「勇気もらえた」「自身のマインドを変えていきたいと思った」といった声をいただく、「皆さんが行動を起こすキッカケになっているんだな」と感じることができ、嬉しく思います。(金子)

### 他社との交流の場を



オフラインで実施した「情シス部門のためのDXリーダー育成ワークショップ」は、当初の見込みより多くの方にお申し込みいただき、想定を上回る嬉しい結果となりました。コロナ禍でオンラインイベントが普及し、オフラインイベントの参加へのハードルが高くなっていると感じていましたが、参加してくださった皆さまの声からは、他社との交流を求めている情シスの方が多くいらっしゃるんだな、と実感できました。(鈴木)

### チャレンジしたいこと

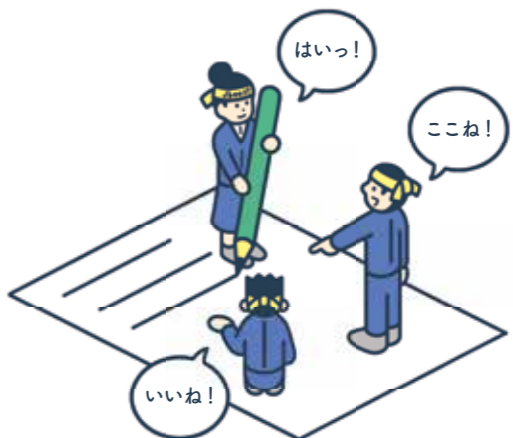


「視野を広げるために他社のことを知りたい」という方が多いので、情シスの皆さん同士がつながるキッカケとなるような企画を検討していきたいです。そんな自由に交流できる機会を作ることに加え、「異なる業種における常識」が、自分の業種にとっては意外に新鮮だったり、参考になったりすることも多いようなので、業態や業種を超えたベストプラクティスも紹介していきたいです。(金子)

### 温めている(妄想してる?)企画



これまではオンラインの施策が中心だったので、今後は対面による比較的大規模なイベントを開催したいです。そうしたイベントを通じて、参加者同士のあいだにネットワークができ、情シスの皆さまの役に立つプラットフォームのようなものを創りたい!と妄想しています(笑)。(向平)



トークセッション

# 情シス800人に聞いた『全国情シス実態調査』から読み解く情シスの課題と展望

ここでは、2023年3月に開催されたトークセッション「情シス800人に聞いた『全国情シス実態調査』から読み解く情シスの課題と展望」の内容をダイジェスト版でお届けする。

株式会社アクティオホールディングス  
取締役 Chief Information Officer  
**井原 宏尚 氏**

エクシオグループ株式会社  
ソリューション事業本部  
ICTエンジニアリング本部長 DX戦略部兼務  
**園 洋志 氏**

株式会社LIFULL  
テクノロジー本部  
コーポレートエンジニアリングユニット ユニット長  
**藪田 綾一 氏**

〈モデレーター〉  
IJ サービスプロダクト推進本部  
コミュニケーションデザイン室  
シニアプログラムマネジャー

**向平 友治**

**向平** 本日は、IJが情報システム部門の現状を独自に調査した結果をご紹介します。普段感じている課題や今後の展望について、情シスのマネジメントをされているお三方とディスカッションしたいと思います。おもなテーマは「情シスはどんな課題を持っているのか?」「人材・人員不足とどう向き合っていくのか?」「情シスの皆さんの待遇をどう改善していくのか?」という三点です。

では、皆さんに自己紹介をお願いします。最初にアクティオホールディングスの井原さん――

**井原** アクティオホールディングスでCIOを務めている井原です。弊社は建設機械のレンタル業というニッチなマーケットで頑張っています(笑)。  
**向平** 次にエクシオグループの園さん――

**園** エクシオグループの園です。弊社は通信設備の建設事業を中心にSI事業も手がけています。私はSI事業と社内のITインフラの責任者を兼務しています。  
**向平** 最後にLIFULLの藪田さん――  
**藪田** LIFULLの藪田です。弊社は不動産ポータルサイト「HOME'S」を運営しています。今日は率直にいろいろお話ししたいと思います。

**情シスの「人材」に関する課題意識**

**向平** まずは「情シスはどんな課題を持っているのか?」と「人材・人員不足とどう向き合っていくのか?」について議論したいと思います。  
IJが独自に実施した「全国情

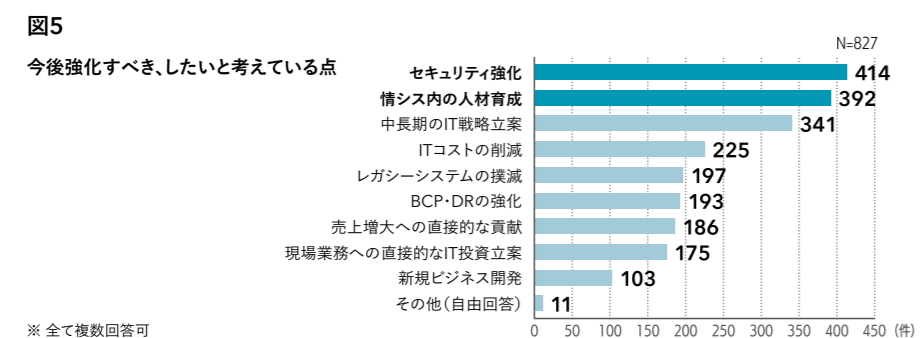
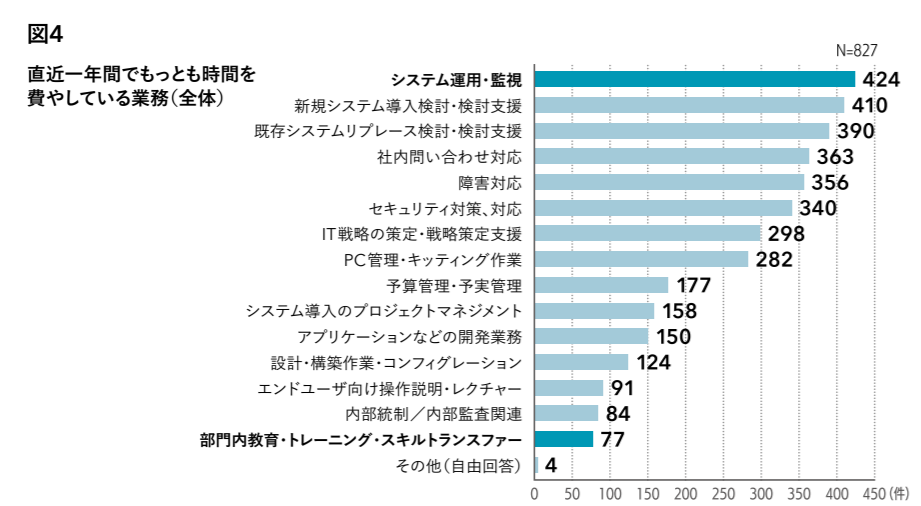
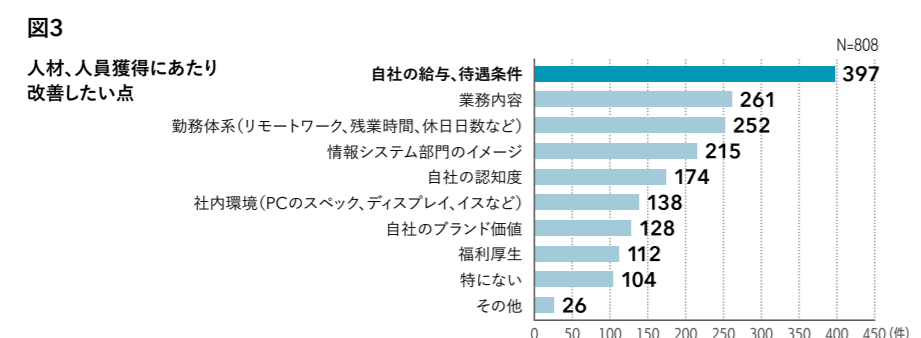
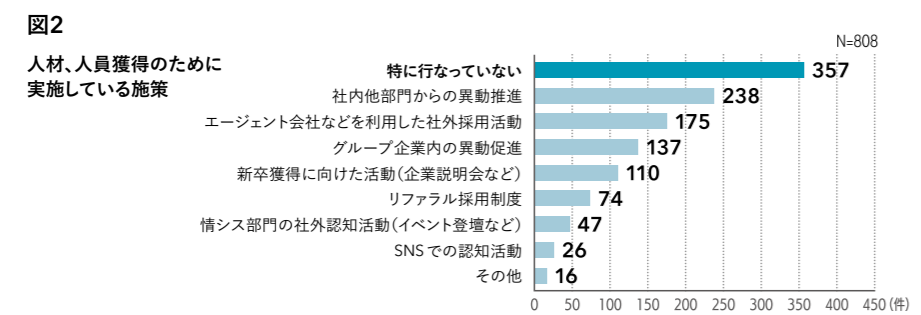
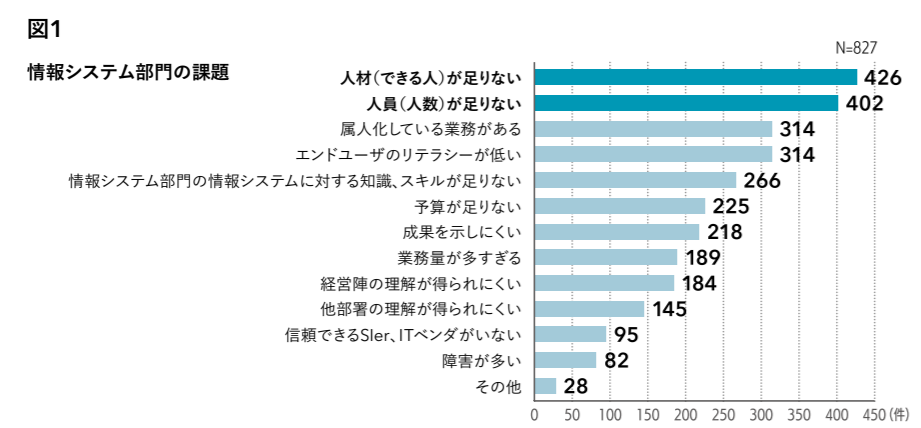
シス実態調査2022」で「情シスの課題」について尋ねたところ、図1のような結果になりました。ご覧の通り、人材に関する課題が上位を占めています。IJではこの調査を二〇二一年から行なっていますが、二〇二一年と二〇二二年では順位が変わっていません。すぐに解決できる課題ではないということですね。

これとは別に「情シス人材に関するアンケート」も行なっています。「人材・人員が足りない」という課題に対し「人材・人員を確保するための施策を実施していますか?」と尋ねたところ、「特に行なっていない」がトップでした。この結果から、情シスが直接、採用活動を行なっているわけではないことが見てとれます(図2)。また「人材確保のために何を改善したいですか?」という問いに対しては「給与、待遇条件」

がトップでした(図3)。情シスの方とお話すると、最近、エンジニアの給与が高騰していて、自社の給与テーブルに合わなくなっているというお話をよく聞きます。「人が足りない」という課題に関連して「どこに工数を取られているのか」という質問には、予想通り「システムの運用・監視」がトップでした。また、人員が足りないなら、採用するなり、育

てる必要がありますが、「部門内教育・トレーニング・スキルトランスファー」という回答は最下位でした(図4)。さらに「今後強化すべき/したいと考えてる点」を聞いてみると、「セキュリティ」に次ぐ第二位に「情シス内人事育成」が入っており、やはり人材育成は強化ポイントなんだなと感じました(図5)。

以上の結果をご覧になって、皆さん、



※ 全て複数回答可



いかがですか？  
**井原** 私の実感とはかなり違ってはいますが、どれもよく聞く話ではありますね。悩み自体は常によくつもありますが、捉え方次第で目指す姿も道のりも変わってくるのではないのでしょうか。

そもそもなぜ会社に情報システム部門があるのかと言うと、「ビジネスに価値を提供するため」です。その意味で「価値提供」できる人がいない」という裏には「やりたいことがある」はずですから、課題感としては間違っていないと思います。一方、少し気になったのが「価値を提供できていない」といった回答が少ない点でして、(私のような)「課題の捉え方はあまりされていないのか？」「それはなぜ？」と感じました。

**向平** 会社で仕事をしている以上、収益にインパクトを与えることが最終目標になってきますが、そこに至る過程に情シスが絡めていないといった課題はあるのかもしれないですね。

**園** 「予算が足りない」というのが下位に来ているのは少し意外でした。予算が増やせてもいい人材が採れないのか、予算自体を増やせないということなのか……。私は採用活動にも携わっていますが、優秀な人材って、なかなか採れないですよ。

**向平** やはり採用はむずかしいですか？  
**園** SIや事業も兼務していると、最近、離職者が増えていて、ユーザ企業の情シス部門に行く人がけっこういます。

なっていますよ！」とアピールしましたよ」とコメントをいただきました。  
**井原** ビジネスにどんな価値を提供しているのか、まずは主張しないことには始まらない。言わないことには相手は気づかないので、もし何も言っていないのなら、ちゃんとアピールしないとダメです。

**向平** 相手に届く言葉、理解できる言葉で“つて”ことですね。  
**井原** リモートワークの推進でITが脚光を浴びましたが、我々は以前からリモートワーク用のサービスを提供していて、社員もそれを利用していました。間違いなく価値を提供しているのです！ だから、そういったことを言い続けていけば、経営側は「もっと投資したら、もっと効果が出るかも」と思ってくれるかもしれないけど、何も言わなければ、当然、理解してもらえません。

**向平** そうですね。今、チャットで「情シスはITとビジネスの翻訳者たるべし」というコメントをいただきました。  
**井原** ビジネスに携わっている以上、投資対効果をきちんと見せる！ それに尽きると思います。  
**向平** ただ、投資対効果って、説明しにくいのでは？ 例えば、何も起こっていない状況でセキュリティ投資を訴えてもなかなか理解してもらえず、インシデントが起こってから慌てて投資する……みたいな。

ITベンダからユーザ企業への人材流出は実際に起きています。

**向平** 藪田さん、いかがですか？  
**藪田** 今、情シスはとにかく忙しい(笑)。それって本当は喜ばしいことですが、放っておくと目の前の業務に追われて次の攻め手を出せなくなり、将来的に後手を引いてしまう。だから、まずは忙しさを解消したいのですが、人が足りない……。しかし、人・予算がほしいと言っているだけでは何も変わらないので、具体的にどうするか？ ということになるわけ——

**情シスに必要な「ビジネス目線」**

**藪田** まず、社内で目立つことが大事だと考えています。情シスって目立たないんですよ。「いて当たり前」というか、社員との接点もそれほど多くないので。例えば、社内で表彰制度があるなら、それを目指してみるとか、社員が不満に思っていることを解消してあげてアピールするとか。

**向平** 障害が起こった時だけ、情シスが怒られるって話はよく聞きます(笑)。普段ITをスムーズに使っているのは、裏で情シスが頑張って運用しているからなんですけど。

**藪田** 基本的に怒られる部門なんです(笑)。だから「頑張っているのに」と言ってるだけでは、なかなか状況は改善されません。

**園** 毎年のようにマルウェア被害が出ているのだから、たいていの経営者は危機意識を感じていると思いますが。  
**井原** 「マルウェアが……」と(専門用語で)説明してもわかってもらえないかもしれないので、「ビジネスにこんなダメージがあったらどうします？ 請求書を出せなくなったり……」といったふうに実例を挙げれば、危機感を持たない経営者はいないでしょう。「具体的にどんな損失が出るのか」という視点から話せば「それは困る」と思うはずですよ。そうでないと、経営側からすると「やってもやらなくても一緒」となってしまう。

**向平** 自分たちの価値を正當にアピールして、必要な予算、リソースを確保していくということですね。  
**教育は組織体制とセットで**

**向平** アウトソーシングが有効な一方で、内製化や人材育成も課題になっていきますが、そのあたりはいかがですか？  
**園** 弊社は内製化を比較的進めているほうで、社内のPCキックインなど定型化された業務はアウトソースしています。DCのネットワーク装置やサーバの保守業務などは内製しています。後者はアウトソースしても年間の故障頻度も少ないし、費用対効果の面でも割に合わないもので、自分たちでやったほうがいい。若手の育成にもなり

ますし、エンジニアのやり甲斐につながる仕事は内製しています。  
**井原** 弊社はあまり内製化には注力しておらず、アウトソーシングを進めています。アウトソーシングの弊害はよく聞くので、チームリーダーは外注ベンダさんに任せて、その下にプロパーをつけて、社員と同じような立場で組織に組み込んでいきます。このやり方も一長一短ありますが、イメージ的には内製に近く、弊社が置かれた状況では一番パフォーマンスが上がるのでこうしています。

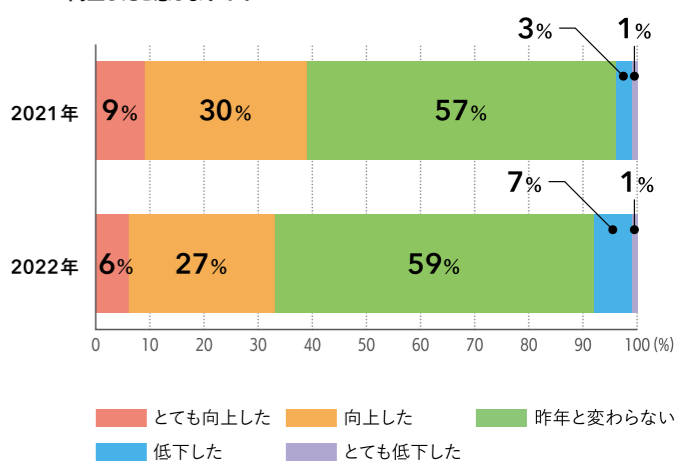
**井原** おっしゃる通りです。情シスが「頑張ってる」と言っても、頑張っていることと「ビジネスの方向性は合っているのか」という点は再確認すべきだと思います。つまり「経営上、どの程度の価値をもたらしているのか？」という視点から成果を説明できるようにする。投資に見合ったリターンがあるなら、経営陣は投資します。逆に、投資しないのはなぜかと言うと、リターンが期待できないからです。だから「我々に任せてくれたら、リターンがありますよ！」と言えるようにすればいい。

**藪田** そうですね。「これができたら費用対効果が出ます！」と示すのが一番ですね。

**園** コロナ禍はIT部門にとってある意味チャンスでした。今までやってきた業務を変えなきゃいけなくなると、さまざまなリクエストが社内から出てきた。結果、リモートワークが安全に行かないとできなかったことが自宅でもできるようになったりしました。

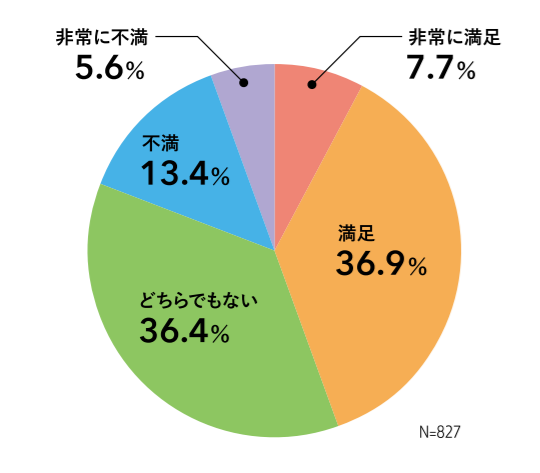
**向平** 別の調査になりますが、二〇二一年は社内で情シス部門の存在感が向上したと回答した企業が増えました。

図6 前年に比べ、御社内での情報システム部門の存在感は向上したと感じますか？



2021年:N=568 2022年:N=290

図7 現在の業務内容に満足していますか？



N=827

**無理して頑張っているのとかがいい**  
**向平** では、最後のテーマ「待遇改善についてどう考えますか？」にいきましよう。「業務内容に満足していますか？」という質問には、四割以上が「満足」と答えていて、「どちらでもない」が四割弱、「不満・非常に不満」が約二割という割合になっています(図7)。また、この満足度を従業員数・規模別で見ると、実は大きな差はないという

内での体制とセットで考えないと、担当者辞めた時に業務が属人化していると困ったことになり。そうしたリスクがあるのなら、必ずしも内製化にこだわらなくてもいいのではないのでしょうか。  
**井原** 情シスが経営側にわかる言葉で説明できればいいですよ。ビジネスのことを理解して、相応しい言葉に置き換えて説明してあげるみたいな。  
**向平** 別の視聴者から「すごく便利に

モチベーションセミナー ①日清食品ホールディングス株式会社

# 生成AI活用手法と社内に 新しいテクノロジーを 持ち込む際の推進のコツ

ここでは、日清食品ホールディングスでCIOを務める成田敏博氏と、デジタル化を推進する山本達郎氏によるモチベーションセミナーをダイジェスト版でお届けする。まず成田氏から生成AI活用プロジェクトの概要や情報システム部門の組織体制について、続いて山本氏から生成AI導入後の社内への展開手法についてお話しいただいた。

日清食品ホールディングス株式会社  
執行役員・CIO（グループ情報責任者）

**成田 敏博 氏**

日清食品ホールディングス株式会社  
情報企画部 デジタル化推進室 室長

**山本 達郎 氏**

結果が出ています。給与条件に関しては、業務内容と比べると若干、満足度が下がっています。最後に「漢字一文字で今年を表してください」というアンケート結果を見ますと、第一位に「忍」、第二位に「耐」、第三位に「忙」という字が選ばれました（図8）。ご苦労が多いのですね。

以上、業務内容の満足度、賃金など条件への満足度、仕事全体への印象などをご覧いただきました。皆さん、お感じになられたことなどありますか？

図8 2022年・情報システム部門の今年1年を漢字1文字で表すと？

1位	<b>忍</b> (27票)	DXとレガシー間、若者とベテランの間、ベンダとユーザーの間に挟まり、とにかく「忍」の一字で耐え忍ぶ。(医薬・パイオ)
2位	<b>耐</b> (22票)	まだ陽の目はみえていないが、DXの花咲くことを夢見て今は耐え忍ぶ。(外食・中食)
3位	<b>忙</b> (21票)	コロナ禍の影響もあり、システム部門として新たな取り組みを始めるのがむずかしい年であり、現状のシステム運用保守に耐える一年だったため。(食料・生活用品)
4位	<b>変</b> (14票)	とにかく忙しかった。1年が早かった。仕事が終わらないうちに増え、気も休まらない。(素材・素材加工品)
5位	<b>改</b> (9票)	変わる、変わらなければならないから。(食料・生活用品)
6位以下	<b>苦</b> (8票) <b>疲</b> (6票) <b>乱</b> (5票) <b>難</b> (5票) <b>新</b> (5票) <b>無</b> (5票)	「改(改める)」です。その準備の一年でした。次の一年は「超」であることがほしい年であり、「これまでの常識・当たり前の意識を超える」「組織の壁を超える」「会社の枠を超える」。(資源・エネルギー)

**成田** 待遇に満足することは、永遠にないでしょうね(笑)。待遇といっても、お金ではなく、忙しいとか、疲れるといったことで、そういった状況が続くと余裕がなくなってしまうので、そのためには人を増やす必要がある。

ここで大事なのが「頑張らない」ことだと思います。無理をして何とかできてしまっただから頑張り過ぎるのはあまり良くなくて、むしろできてしまうより、クリティカルな影響が出ない範囲で問題を起こすほうがまだいいくらいです(笑)。そうになると、経営側も改善の必要性を感じてくれるでしょうから。

メントのやり方がかなり影響するのだと思います。ユーザからの改善要望や機能追加などのリクエストは果てしなく続くんじゃないですか。情シスって、困っている社員を助けてあげたいと思う人の集まりなので、自分のスキルを発揮して何とかしてあげようというタイプが多い。それで頑張ってしまうのです。弊社では、制度として複数のチェックポイントを設けて、「投資対効果」を第一に考えるようにしています。それにより、担当者の判断ではなく、会社の基準で「これはやる／やらない」と言えますから。



株式会社アクティオホールディングス  
取締役 Chief Information Officer  
**井原 宏尚 氏**  
医薬品メーカ、化学品メーカを経て、2017年にアクティオホールディングス入社。CIO、経営戦略部長、経営指標管理グループ長を兼務。自社、顧客、仕入先など全拠点を巻き込んだ5つの変革プロジェクトを展開中。



エクシオグループ株式会社 ソリューション事業本部  
ICTエンジニアリング本部長 DX 戦略部兼務  
**園 洋志 氏**  
長年、通信事業者でネットワークサービスの技術開発に従事。2019年にエクシオグループ入社。インフラ関連のSI事業を本業としながら、社内情報システムのインフラ部分の責任者も務めている。



株式会社 LIFULL テクノロジー本部  
コーポレートエンジニアリングユニット ユニット長  
**飯田 綾一 氏**  
2010年にLIFULL入社。ポータルサイト「HOME'S」の開発や、Salesforce (Community Cloud) を用いたシステム構築・運用に従事。現在、情報システム部門の責任者として社内システムの刷新に取り組んでいる。



〈モデレーター〉  
IIJ サービスプロダクト推進本部  
コミュニケーションデザイン室  
シニアプログラムマネジャー  
**向平 友治 氏**

## わずか一カ月で 生成AIサービスを社内公開

**成田** 日清食品ホールディングスはグループ企業約六〇社を束ねる持株会社で、二〇一九年から「DIGITIZE YOUR ARMS (デジタルを武装せよ)」というスローガンを掲げています。これは、デジタルを最大限に駆使して、自分たちの働き方を「破壊」してでも業務を変革していくべきだ、というメッセージを示しています。

当社では「NISSIN AI-chat powered by GPT-4」と名付けたサービスを二〇二三年四月下旬にリリースし、現在、約四八〇〇名の従業員が利用しています。キッカケとなったのは、二〇二三年三月末に実施した安藤宏基CEOとの1 on 1です。

私は安藤CEOに「日清食品ホールディングスが今後、取り組むべき課題は何ですか？」という問いに対するGPT-4の回答を示しました。これを見た安藤CEOは、驚きと恐れを感じつつも、新しい技術の革新性との技術には会社を変える可能性があることを肌で感じたのだと思います。そのわずか二営業日後に開催されたグループ合同の入社式で、安藤CEOは新入社員に向けてChatGPTを用いて作成したメッセージを紹介しました。

この様子を見た私は、ChatGPTには何が、何ができなくて、どのような

な制約があるのか……といったことを、社員が一刻も早く把握している状態にしたい。そして会社に戻り、その日のうちにIT部門のなかから希望者を募り、プロジェクトチームを立ち上げました。

さっそく活動方針を検討した結果、当社専用のセキュアな環境を構築するのが一番近道であると判断し、二週間ほどで専用環境を構築しました。それと並行して、法務部やサイバーセキュリティ戦略室、内部監査部やリスクマネジメント室など、いわゆる「守り」の関連部署と調整を進めました。そのほかにもロゴやキャラクターを使用するためにデザイナーやマーケティング部門との調整も行ないました。こうした作業を経て、約一カ月後の四月二十五日、NISSIN AI-chatを社内公開しました。

## 生成AI活用における リスクをどう捉えたか

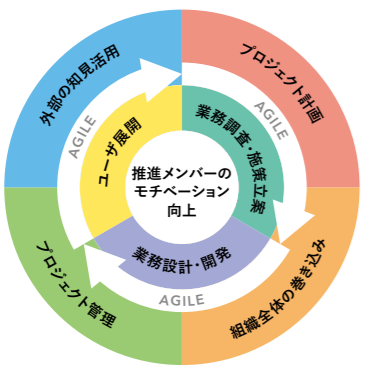
**成田** プロジェクトの最初に行なったのはリスクの整理です。ChatGPTは新しい技術であるがゆえに、さまざまなリスクが指摘されていましたが、当社ではそうしたリスクを大きく二つに集約・整理しました。一つ目はセキュリティ、二つ目はコンプライアンスです。

セキュリティリスクに対しては、専用の環境を構築し、業務利用はこの環境に限定するという対策を講じました。

## 8つの重点領域・39カ条のチェックリスト

### 1 8つの重点領域

新しいテクノロジーの導入を成功に導く8つの重点領域を設定



### 2 39カ条のチェックリスト

領域ごとに洗い出した計39個のチェック項目と、活動ランク、標準フォーマットを準備

重点領域	39カ条	活動ランク	標準フォーマット
プロジェクト計画	チェック項目1	ランク1 5点 ランク2 3点 ランク3 0点	ロードマップ
	チェック項目2	ランク1 5点 ランク2 3点 ランク3 0点	プロジェクト計画書
	...	...	...
業務調査・施策立案	チェック項目39	ランク1 5点 ランク2 3点 ランク3 0点	○○○○○○○○

### 3 活動ランクのスコアリング

各領域の活動ランクを集計し、改善することで成功確率を上げる



成田 敏博氏

1999年、アクセンチュアに入社。公共サービス本部で業務プロセス改革などに従事。2012年、ディー・エヌ・エーに入社。IT戦略部長として全社システム戦略立案・企画・構築・運用全般を統括。その後、メルカリのIT戦略室長を経て、19年に日清食品ホールディングスに入社。21年8月より現職。

山本 達郎氏

2006年、日清食品に入社。市販用冷凍食品の営業担当を経て、12年より経営戦略部、Business Innovation室で業務プロセス改革などに従事。18年にRPAプロジェクトを立ち上げ、全社の業務自動化を主導。21年にデジタル化推進室を新設し、生成AI・RPA・ローコード開発ツールなど、デジタル技術を使用した業務のデジタル化を推進。

組みを紹介してきましたが、これを成功事例として全社的な活用推進につなげるべく水平展開していきました。

まず同様のプロジェクトをマーケティング部門で実施し、その後は希望のあった一部署へと拡大し、さらにその他の部署でも……といったふうに広がっていきました。その過程で作成されたプロンプトテンプレートは全社的に公開し、現在、各業務に即したテンプレートは二〇〇種類を超えています。

こうした取り組みの結果、プロジェクトを実施した部署のNISSIN AI-chatの月間利用率が向上し、全社における月間利用率も約10パーセント向上しました。営業部門の成功事例が全社的な効果を生み出していることが確認されたため、引き続きこうした展開を進めていきたいと考えています。

**独自フレームワークでプロジェクト成功の再現性を高める**

山本 最後に、プロジェクト推進における社内アプローチの手法をご紹介します。当社では、プロジェクトの成功率を上げる独自のフレームワーク「8つの重点領域・39カ条のチェックリスト」を開発しました。これは、過去の成功・失敗事例を参考に、新しいテクノロジーの導入を成功に導く方法論を定めたものです。

新しいテクノロジーの導入を成功に導くには8つの重点領域が考えられ、重点領域ごとに計39個のチェック項目が紐づけられています。各チェック項目には三段階のランクが設定されており、現状どの到達レベルにあるのか、

これは、対話型AIへの指示文（プロンプト）を、当社の営業業務に即して定型化した「食べ方のアイデア出し」に関するテンプレートです。営業がクロスマーケティングを行なう際、商品の食べ方を提案することがあり、そのアイデアをNISSIN AI-chatに考えてもらう目的で考案しました。

セールスの担当者が三〇個ものアイデアを出そうとすると、それなりの時間がかかりますが、対話型AIを活用することで時間を短縮できます。その際、得られた回答をそのまま使うのではなく、ヒントになるようなものをピックアップして、そこに日清食品らしさを加味するといった使い方を想定しています。

このように指示文を定型化することで、対話型AIを使用して、誰でも高いクオリティのアイデアを得られます。これらのプロンプトは、全国8プロダクトの営業拠点から選抜されたプロジェクトメンバーと連携して作成しており、現在その数は二〇に及びます。

**遠くのIT部門より 近くの親しい同僚から説明を**

山本 テンプレートの作成に次いで「効果算出/利用促進」にも力を入れました。ポイントは、よりユーザーに近い存在が情報を発信して利用を促進することです。現場から遠い存在であるスコアをもとに可視化される仕組みになっていきます。

一例を挙げますと、生成AIの社内展開にあたっては、8つの重点領域のなかで「組織全体の巻き込み」が重要になります。これに紐づくチェック項目には以下のようなものがあります。

- 巻き込むべき組織・キーマンの分析ができていますか？
- 効果的な巻き込み方を考えて行動できていますか？
- キーマンに対して効果的な説明ができていますか？
- キーマンの協力を得ているか？

そして、各チェック項目に対して活動ランクが設定されています。次に「巻き込むべき組織・キーマンの分析ができていますか」のランクを示す指標を挙げます。

●ランク1：ランク2に加えて、巻き込むべき組織の慣習と、巻き込むべきキーマンのキャラクターや思考の傾向を把握している（5点）

●ランク2：巻き込むべき組織とそのキーマンが特定できている（3点）

●ランク3：分析ができていない（0点）

このようなチェック項目がほかに38個あり、活動ランクをもとにスコアリングしていきます。このスコアを参照しながら推進リーダーが自らの活動を改善することで、プロジェクトの成功確率を高めていく——この繰り返しですが、新しいテクノロジーの導入を加速させると同時に、推進リーダーの育成にもつながります。

当社では、こうした社内改革を今後にも積極的に進めていきたいと考えています。

成田 ここまでが導入から一カ月ほどの取り組みです。しかし、今、振り返ると、このあと現場で活用を促進していく道のりが、非常に長く険しいものでした。「生成AIを導入はしたけれど、なかなか活用の裾野が広がらない」という課題を抱えている企業は多いと思いますが、当社でもまったく同じ課題に直面しました。

こうした状況でどのようなアプローチをとったのかについては、現場で施策をリードしたデジタル化推進室室長の山本からお話しさせていただきます。

**まずは「成功事例」を作ろう！**

山本 NISSIN AI-chatのリリース後、

我々は大きな壁に直面しました。グループ会社に展開したものの、利用の裾野が広がらないのです。うまく使いなす社員がいる一方、多くの社員は「便利だが、業務にどう活用すればいいのかわからない」という状況に陥りました。そこで、まずは「成功事例」を作ろうと考え、グループのなかでもっとも社員数が多く、影響力も大きな事業会社「日清食品」の営業部門と連携して、「セールス活用プロジェクト」を立ち上げました。この「セールス活用プロジェクト」は、次の四つのステップで進めました。

- 研修実施
- 対象業務洗い出し
- プロンプトテンプレート作成
- 効果算出/利用促進

以下では、最重要項目の「プロンプトテンプレート作成」についてご紹介します。

**プロンプトサンプル「食べ方アイデア出し」**

あなたは優秀なマーケッターです。各種前提を理解したうえで、#手順を実行してください

#商品①  
日清のどん兵衛 きつねうどん

#商品②  
千切りキャベツ

#業態  
スーパーマーケット

#手順  
[P1] 各種前提を理解した上で、#商品①と#商品②の特徴を20個ずつあげてください。  
[P2] それぞれの商品特徴を活かして、#業態の店頭で、#商品①と#商品②の同時購入したくなってしまい意外性のある食べ方を30個あげてください。

これは、対話型AIへの指示文（プロンプト）を、当社の営業業務に即して定型化した「食べ方のアイデア出し」に関するテンプレートです。営業がクロスマーケティングを行なう際、商品の食べ方を提案することがあり、そのアイデアをNISSIN AI-chatに考えてもらう目的で考案しました。

セールスの担当者が三〇個ものアイデアを出そうとすると、それなりの時間がかかりますが、対話型AIを活用することで時間を短縮できます。その際、得られた回答をそのまま使うのではなく、ヒントになるようなものをピックアップして、そこに日清食品らしさを加味するといった使い方を想定しています。

このように指示文を定型化することで、対話型AIを使用して、誰でも高いクオリティのアイデアを得られます。これらのプロンプトは、全国8プロダクトの営業拠点から選抜されたプロジェクトメンバーと連携して作成しており、現在その数は二〇に及びます。

**遠くのIT部門より 近くの親しい同僚から説明を**

山本 テンプレートの作成に次いで「効果算出/利用促進」にも力を入れました。ポイントは、よりユーザーに近い存在が情報を発信して利用を促進することです。現場から遠い存在であるスコアをもとに可視化される仕組みになっていきます。

一例を挙げますと、生成AIの社内展開にあたっては、8つの重点領域のなかで「組織全体の巻き込み」が重要になります。これに紐づくチェック項目には以下のようなものがあります。

- 巻き込むべき組織・キーマンの分析ができていますか？
- 効果的な巻き込み方を考えて行動できていますか？
- キーマンに対して効果的な説明ができていますか？
- キーマンの協力を得ているか？

そして、各チェック項目に対して活動ランクが設定されています。次に「巻き込むべき組織・キーマンの分析ができていますか」のランクを示す指標を挙げます。

●ランク1：ランク2に加えて、巻き込むべき組織の慣習と、巻き込むべきキーマンのキャラクターや思考の傾向を把握している（5点）

●ランク2：巻き込むべき組織とそのキーマンが特定できている（3点）

●ランク3：分析ができていない（0点）

このようなチェック項目がほかに38個あり、活動ランクをもとにスコアリングしていきます。このスコアを参照しながら推進リーダーが自らの活動を改善することで、プロジェクトの成功確率を高めていく——この繰り返しですが、新しいテクノロジーの導入を加速させると同時に、推進リーダーの育成にもつながります。

当社では、こうした社内改革を今後にも積極的に進めていきたいと考えています。

成田 ここまでが導入から一カ月ほどの取り組みです。しかし、今、振り返ると、このあと現場で活用を促進していく道のりが、非常に長く険しいものでした。「生成AIを導入はしたけれど、なかなか活用の裾野が広がらない」という課題を抱えている企業は多いと思いますが、当社でもまったく同じ課題に直面しました。

こうした状況でどのようなアプローチをとったのかについては、現場で施策をリードしたデジタル化推進室室長の山本からお話しさせていただきます。

**まずは「成功事例」を作ろう！**

山本 NISSIN AI-chatのリリース後、

我々は大きな壁に直面しました。グループ会社に展開したものの、利用の裾野が広がらないのです。うまく使いなす社員がいる一方、多くの社員は「便利だが、業務にどう活用すればいいのかわからない」という状況に陥りました。そこで、まずは「成功事例」を作ろうと考え、グループのなかでもっとも社員数が多く、影響力も大きな事業会社「日清食品」の営業部門と連携して、「セールス活用プロジェクト」を立ち上げました。この「セールス活用プロジェクト」は、次の四つのステップで進めました。

- 研修実施
- 対象業務洗い出し
- プロンプトテンプレート作成
- 効果算出/利用促進

以下では、最重要項目の「プロンプトテンプレート作成」についてご紹介します。

**プロンプトサンプル「食べ方アイデア出し」**

あなたは優秀なマーケッターです。各種前提を理解したうえで、#手順を実行してください

#商品①  
日清のどん兵衛 きつねうどん

#商品②  
千切りキャベツ

#業態  
スーパーマーケット

#手順  
[P1] 各種前提を理解した上で、#商品①と#商品②の特徴を20個ずつあげてください。  
[P2] それぞれの商品特徴を活かして、#業態の店頭で、#商品①と#商品②の同時購入したくなってしまい意外性のある食べ方を30個あげてください。

これは、対話型AIへの指示文（プロンプト）を、当社の営業業務に即して定型化した「食べ方のアイデア出し」に関するテンプレートです。営業がクロスマーケティングを行なう際、商品の食べ方を提案することがあり、そのアイデアをNISSIN AI-chatに考えてもらう目的で考案しました。

セールスの担当者が三〇個ものアイデアを出そうとすると、それなりの時間がかかりますが、対話型AIを活用することで時間を短縮できます。その際、得られた回答をそのまま使うのではなく、ヒントになるようなものをピックアップして、そこに日清食品らしさを加味するといった使い方を想定しています。

このように指示文を定型化することで、対話型AIを使用して、誰でも高いクオリティのアイデアを得られます。これらのプロンプトは、全国8プロダクトの営業拠点から選抜されたプロジェクトメンバーと連携して作成しており、現在その数は二〇に及びます。

**遠くのIT部門より 近くの親しい同僚から説明を**

山本 テンプレートの作成に次いで「効果算出/利用促進」にも力を入れました。ポイントは、よりユーザーに近い存在が情報を発信して利用を促進することです。現場から遠い存在であるスコアをもとに可視化される仕組みになっていきます。

一例を挙げますと、生成AIの社内展開にあたっては、8つの重点領域のなかで「組織全体の巻き込み」が重要になります。これに紐づくチェック項目には以下のようなものがあります。

- 巻き込むべき組織・キーマンの分析ができていますか？
- 効果的な巻き込み方を考えて行動できていますか？
- キーマンに対して効果的な説明ができていますか？
- キーマンの協力を得ているか？

そして、各チェック項目に対して活動ランクが設定されています。次に「巻き込むべき組織・キーマンの分析ができていますか」のランクを示す指標を挙げます。

●ランク1：ランク2に加えて、巻き込むべき組織の慣習と、巻き込むべきキーマンのキャラクターや思考の傾向を把握している（5点）

●ランク2：巻き込むべき組織とそのキーマンが特定できている（3点）

●ランク3：分析ができていない（0点）

このようなチェック項目がほかに38個あり、活動ランクをもとにスコアリングしていきます。このスコアを参照しながら推進リーダーが自らの活動を改善することで、プロジェクトの成功確率を高めていく——この繰り返しですが、新しいテクノロジーの導入を加速させると同時に、推進リーダーの育成にもつながります。

当社では、こうした社内改革を今後にも積極的に進めていきたいと考えています。

# モチベートセミナー ②株式会社コーセー 情報システム部門のための 社内プレゼンス向上のヒント

本稿では、コーセーの進藤広輔氏がモチベートセミナーで行なった講演『「情シス」が変わり会社を変える。これからの『情シス』が進むべき道』の内容を紹介する。

## 情シスはどうあるべきか？

進藤 ChatGPT-4に「生成AIの影響を受ける職種トップ5は？」という質問をしてみたところ、次の五つの職種が挙げられました。

- ライター、コンテンツクリエイター
- カスタマーサポート、チャットボットエージェント
- データサイエンティスト、データナリスト
- デザイナー、クリエイティブエージェント
- 法律家、契約担当者

人気の高い職種も含まれていますね。これまで花形だった職種でも、AIが得意とする分野であれば、なくなってしまう可能性があるとのことです。こうした世の中の移り変わりも意識しながら、情報システム部門はどうあるべきかについて、お話ししたいと思います。

## 情シスが抱えるジレンマ

進藤 私は情シスの方と交流する機会が多くありますが、皆さん似たようなことを感じていらっしゃいます。それは、情シスが抱える息苦しさやプレッソの低さは、単一の要因によるのではなく、構造的な問題や課題から引き起こされているということです。それらを7Sのフレームワークに当てはめて、図1のように整理してみました。

このように、さまざまな要素が積み重なって構造的な課題が形成されており、何か一つを解決すれば、今の情シスが抱えている問題が解決するというものではないことがわかります。また「現状／課題」をそのまま課題として捉えて改善を図ろうとしても、必ずしもそれが成果につながることはないことは、皆さんも経験されているのではないのでしょうか。大切なのは「現状／課題」を引き起

こしている真の原因をきちんと突き止めることですが、真の原因はIT領域に限った話ではなく、日本企業の伝統的な体質によって誘引されている可能性が高く、なかなか一筋縄ではいかないうことです。そして情シスが抱えるジレンマは、あらゆる「リソース」を起点とする問題が多いことに気づきます。

## 情シスが目指すべき姿

進藤 では、こうした環境で情シスのプレゼンスを上げるには、どうしたらいいのでしょうか。情シスは企業におけるIT全般を司る組織です。経営活動を支えるための「守り」とテクノロジとデータを活用し競争力を高めるための「攻め」のバランスを強く意識する必要があります。そしてもう一つ、情報システムに携わる人間が意識しな

なければならない大事なこと——それは「自分たちが唯一無二の存在だ」という強い自覚」です。

昨今の企業において、システムなくして経営が成り立つシーンは皆無です。よって、自分たちがエンジンでありハンドルでもあるという自覚を持ち、仕事に取り組むことが、情シスのプレゼンス向上、ひいては会社の業績を上げていくうえで不可欠になります。

「テクノロジ／システム」の観点で実施した内容について簡単にご紹介します。以前は業務システムごとに機能を作り込んでいましたが、現在はシステムのハブになる機能を集約し、共通基盤化を実施しています。また、システムパターンを標準化することでスピードアップを図り、フレームワークからネットワークまでの範囲を抽象化して、ビジネスロジックに集中できるようにしています。そのほかにも、開発におけるノーコード・ローコードの優先やサーバレスの方針などを定めています。

次に「組織／人材」の観点での取り組みとしては、プロジェクト制を敷いたり、CoE (Center of Excellence) を確立したりして、経営リソースの集約を図っています。さらに、情報統括部のスキルマップを定めて、個人の志向に合わせたキャリアプランを形成できるようにしています。例えば、情報システムに関心のないビジネス系の

人材でも同分野でのキャリア形成が可能であることを示しています。

これまでの日本の情シスには「キャリアビジョンを十分に示せていない」という課題がありました。「キャリアパスがない」「ロールモデルがない」といった状況のなか、転職するといったアクションもとりづらく、閉鎖的な環境に陥ってしまうケースもあるのではないのでしょうか。そうならないために、キャリアパスやロールモデルのサンプルを提示しながら対話を重ね、各自が目指すべき姿や挑戦してみたい職種について、年齢を問わず誰でも選べるような状態を作るようにしています(図3)。

## 強い個と多様性を兼ね備えた集団

進藤 我々が目指す「組織／人材」のあり方として「強い個と多様性を兼ね備えた集団」を目指したいと考えています。そのために必要なのは、テック系に偏らず、ビジネス系のスキルもしっかりと身に付けられる組織および環境です。加えて、経営層の想いや考えがダイレクトに伝わり、メンバー間に情報格差がないオープンでフラットな環境作りも、組織が機能的・効率的であるためには不可欠です。

図2 資源から考える顕在課題と抜本的な解決を図るための方策

資源	顕在課題	解決策
ヒト	ビジネススキル不足	▶ ビジネス部門との協業
モノ	スクラッチ開発	▶ SaaS 利用優先
カネ	縮小される投資予算枠	▶ 選択と集中
時間	ムリムダムラ	▶ 競争領域へ投下
情報	KKD	▶ 標準／共通化、共有
文化	クローズ、ヒエラルキー	▶ オープン、フラット
習慣	御用聞き	▶ 提案型
マインド	〇〇はできません	▶ オーナーシップ

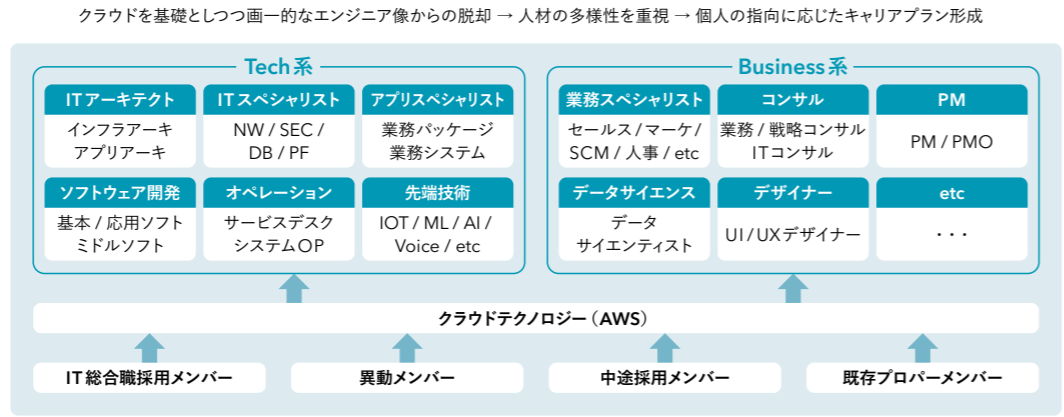
現状からの脱却を1人1人が図れるかがカギ

従来型システム開発からの脱却、開かれた文化と個々の自立

「現状からの脱却を1人1人が図れるかがカギ」

従来型システム開発からの脱却、開かれた文化と個々の自立

図3 情報統括部スキルマップ



**進藤 広輔 氏**  
2020年2月、コーセーに入社。前職のAWSでは、企業のDXの礎となるクラウド化の推進を支援。コーセー入社後は、ビジネスとシステムの両面からコロナ禍対応を進めると同時に、各種DXプロジェクトを牽引している。

図1 情シスが抱える課題の真因

7Sモデル	現状／課題	真の原因
共通の価値観	組織理念の共有が曖昧	マネジメント層の組織運営に対する勉強不足
戦略	継続性が薄い単年の計画	企業戦略とIT戦略やDX戦略との弱い結合
組織構造	ヒエラルキー的で権限委譲無	能力や特性に応じたアサインメントが事実上NG
システム	週次、月次の定例ミーティング	横並び主義的かつ、結果に対する評価に終始
スタイル	暗黙知／経験重視／匠の技	フラットでオープンマインドな文化が醸成されない
スタッフ	平等／公平な采配最優先	平等で公平が優先され適材適所の形式化
スキル	キャリアパス／ロールモデルなし	年功序列／終身雇用が基本で人材計画がない

日本企業の伝統的な側面が強く破壊的な変化が必須

株式会社コーセー  
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  
**進藤 広輔 氏**

# モチベートセミナー ③ ISENSE株式会社

## 経営に資する情シスになるための行動規範

### 思考転換のヒント

岡田章二氏は、ISENSEの事業目的に「情報テクノロジーを企業経営に活かすこと」を掲げている。本稿では「経営に資する情シスになるための思考転換のヒント」と題されたモチベートセミナーの内容を紹介する。

ISENSE株式会社  
代表取締役社長  
**岡田章二氏**

#### 経営に資する情シスになるための行動規範

**岡田** ISENSEでは「こういうふうにはなっていない」という「逆行行動規範」を定めています。今回はこれに倣って「情シスを元気にする」というテーマのもと「情シスが取るべき行動規範」を考えてみたいと思います(図1)。

#### 業務部門の要望を鵜呑みにしてはならない！

**岡田** まずは「業務部門の要望を鵜呑みにしてはならない理由」についてです。多くの日本企業にはセクシヨナリズムが存在し、他部署の業務に口出しできない状況になっています。そのため、全社目線で改革の要件を整理できる人材がほぼ存在しないのが実態です。さらに、組織がサイロ化されていると

部分最適になりがちで、何か改善しようとしても、議論の場に出てくるのは業務に詳しい担当者になり、その時点で大きな改革は起こせなくなってしまう(図2)。

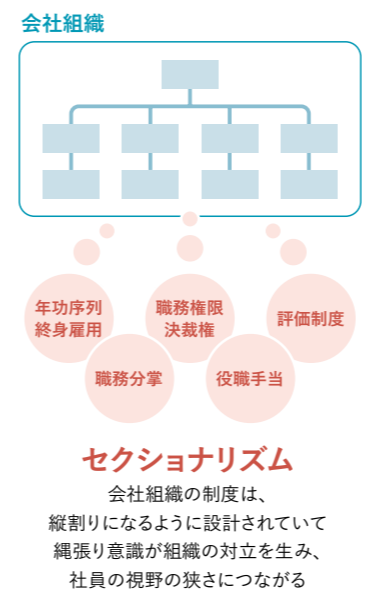
では、なぜセクシヨナリズムが生まれるのでしょうか。残念ながら、大企業は歴史的にセクシヨナリズムを生みやすい構造になっています。日本では年功序列・終身雇用が定着しており、職務分掌があります。加えて、職務権限決裁権や役職手当までつくため、中間管理職は自分の配下の組織に対する絶対権力を持ってしまいます。その結果、部下の評価は上司次第となり、上司が理解できないような変革は実行できず、顧客ではなく上司のほうを向いて仕事をするという慣習に甘んじてしまっているのです。こうした状況に立ち向かわなければならぬのが、多くの日本企業に共通する課題です。

図1 経営に資する情シスになるための行動規範

デジタル時代の改革推進リーダーとなる

- 経営者の視座で、経営課題と理想について語り合います
  - 業務部門の要望は、鵜呑みにしない
  - 全ては最終顧客のために、自らが変わっていく
- 理想(あるべき業務)を実践するための仕組みを作ります
  - 目的に向かって、日常の働き方を変える
- 投資を事業成長へとつなげ、無駄な投資を排除します
  - 投資効果を検証して、利益につながる投資や取り組みに資源を集中
  - 人員削減やEOSLをシステム投資の理由にしない
  - 会社の競争優位につながらない業務は、外部のサービスをそのまま利用

図2 セクシヨナリズムが生まれる構造



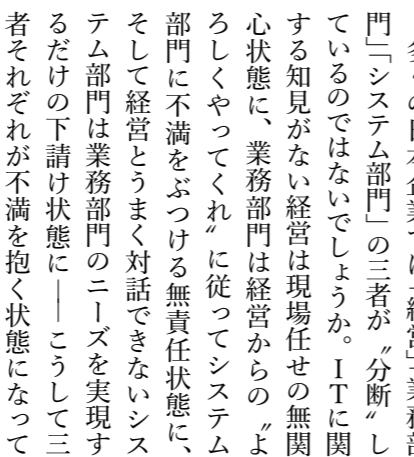
**セクシヨナリズム**  
会社組織の制度は、縦割りになるように設計されていて、縄張り意識が組織の対立を生み、社員の視野の狭さにつながる

**症状**

- 何かを決める際の意思決定者が多く、スピード感がない根回しや社内政治の温床、無責任体制につながる
- 全体最適よりも部門最適が優先される
- 従来のやり方に固執
- 評価は上司次第(顧客ではなく上司を向いて仕事する)
- 新しいチャレンジをしても、評価されない

#### 経営、業務部門、情シスの関係性

**岡田** 組織のあり方をもう少し掘り下げて、「経営」「業務部門」「情報システム部門」の関係性から見てみましょう(図3)。



多くの日本企業では「経営」「業務部門」「システム部門」の三者が「分断」しているのではないのでしょうか。ITに関する知見がない経営は現場任せの無関心状態に、業務部門は経営からの「よろしくやってくれ」に従ってシステム部門に不満をぶつける無責任状態に、そして経営とうまく対話できないシステム部門は業務部門のニーズを実現するだけの下請け状態に——こうして三者それぞれが不満を抱く状態になって

しまうのです。このバラバラの三者を連携させなければならず、その役割にはCIOやプロジェクトリーダーが就き、変革の旗振り役を担います。その際、そうした重責を他人任せにするのではなく、三者をきちんと取り込んで、全社的に取り組む必要があります(図4)。

変革に際して、優秀な経営者は次のように語ります。「システム作り」は社員の働き方を変える根幹となるため、経営の役割であり、業務部門は仕事の半分を「仕組み作り」に費やすべきで、システム部門は現場以上に現場を熟知して「業務を作り直す」といった気概を持たなければならぬ」と。

特に経営者は「働き方を決める仕組み」となるようなシステム作りには積極的になりがちで、何か改善しようとしても、議論の場に出てくるのは業務に詳しい担当者になり、その時点で大きな改革は起こせなくなってしまう(図2)。

**これからの情シスに必要な「思考の転換」**

**岡田** 将来を担う情シスの皆さんに「Say Simple」という言葉を贈りたいと思います。

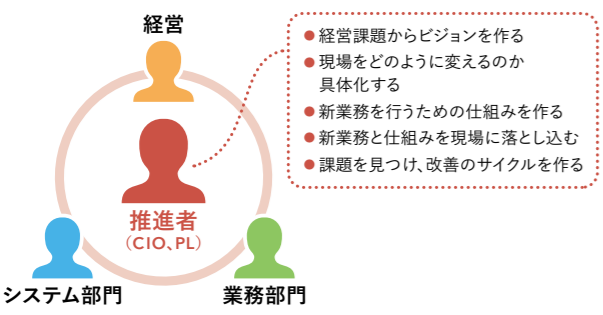
- なるべく作らない
- 百点満点を目指さない
- 業務ユーザの満足はあきらめない
- 最後までやり切ることにこだわらない
- 声の大きな人に従わない

これらを意識すると、投資コストやランニングコストを抑えられ、変革を早く実現でき、属人的になりにくく、軌道修正もしやすくなります。

近年、DX推進が盛んですが、これは本来、成果が出るかどうかかわからない試みと言えます。よって「成果が出ないと判明した瞬間、やめる」といった決断をできることが非常に重要です。最後までやり切ることにこだわらなければ、儲からないデスマーチを途中でやめたり、計画を変更できるようにする必要があります。このように「シンプルに仕事を進めること(Say Simple)」を学んで、これまでの価値観を少し変えてみてはいかがでしょうか。

図3 日本企業の組織の実態

図4 理想的な企業内連携



「何を課題を解決するのか」という点です。しかし、本来解決すべき課題は、ITで直接解消できるものではなく、仕事のやり方や物事の判断の仕方を変えることが求められます。情シスは、そうした一連の変革を支えるための仕組みを作るのだ、という意識を持つことが非常に重要です。あとは、経営と同じ目線から成長を見据え、必要とあらば先回りして物事を考えなければなりません。そういったマインドを持つ組織にすることが肝要であり、やり甲斐を感じられる部分でもあります。

**岡田 章二氏**  
ユニクロ(現ファーストリテイリング)で24年にわたり、業務改革とシステム化を推進。その後、RIZAPグループのCIOを経て、2019年にISENSEを起業。現在はDX推進に留まらず、数社の取締役や経営アドバイザー、基幹系プロジェクトの立て直し、次世代リーダーの育成などに従事している。

# IIJ 情シス Boost-up Project (Jboost) のラインナップ

IIJ 情シス Boost-up Project のWEBサイトでは、本特集で紹介した内容以外にも、情報システム関連部門を応援するさまざまなコンテンツを公開しています。



 IIJ 情シス **BOOST UP** PROJECT  
WEB サイト <https://www.ij.ad.jp/svcsol/jboost/>

## トークセッション

IIJ Jboost チームが実施した全国情シス実態調査や独自アンケートの結果を参照しながら、各社の情シス部門で活躍するキーマンをお招きし、さまざまな課題についてディスカッションを行ないます。カジュアルな雰囲気の中、業種業態の垣根を越えた自由闊達な意見交換を通して、新たな気づきを得ることができます。

### これまでに実施されたトークセッション

- 情シスのキャリアについて考える
- 経営戦略・IT 戦略について考える
- 情シスの今後の役割・立ち位置を考える

## モチベートセミナー

多種多様なITの現場で活躍してこられた有識者による講演を通じて、日々の業務における課題解消のヒントを探ります。情シスの役割や活動を俯瞰することで視座を高め、明日へのモチベーションが得られるセミナーです。経験豊富な先駆者がこれまでに蓄積してきた知識や方法論、実体験や行動力に触れることができる貴重な機会となっています。

### これまでに実施されたモチベートセミナー

- 情シス部門の人材・経験者不足にどう向き合うか
- CIO に聞く システム部門に求められる変革とその判断
- DX時代の情シスが事業成長に貢献するための思考法

## 法人IT調査レポート

「他社の情シスが、どんな課題を抱え、どのように対応しているのか？」——自社では調査がむずかしい“ちょっと気になる情報”を独自のアンケート調査から収集・分析し、その結果を公開しています。情シスの“ホンネ”が詰まった回答から、他社との相違点あるいは共通点を知り、自社の取り組みの参考になる知見を得ることができます。

### これまでに実施された法人IT調査レポート

- 全国情シス実態調査
- 情シス人材に関するアンケート
- 情シス 頑張ったことアンケート
- 経営戦略・IT 戦略に関するアンケート
- 情シスのキャリアに関するアンケート

## 情報システム部門のためのDXリーダー育成ワークショップ

DX推進の具体的な手法・考え方・マインドを、半日で集中的に学ぶことができる特別なプログラムを(不定期)開催しています。DX推進には、知識・企画・課題解決など多くのスキルが求められます。そうした役割や変化への期待を感じながらも、なかなか成果があがらない……という方も多いのではないのでしょうか。他社の情シスの方々と交流しながら、各々の課題に取り組むことができるワークショップ型プログラムになっていますので、効率的にポイントを押さえたい方におすすめです。ふるってご参加ください！



## 本セミナーを動画でも

期間限定

オリジナルグッズ  
プレゼントキャンペーンつき

本特集で紹介したトークセッション「情シス 800人に聞いた『全国情シス実態調査』から読み解く情シスの課題と展望」の動画を期間限定で配信しています。実際のトークセッションの様子をぜひ映像でもお楽しみください。また、セミナー動画を下記のURLより視聴登録いただいた方の中から抽選で5名さまに、IIJ 情シス Boost-up Project オリジナル「真空断熱ケータイマグ」をプレゼントします！

### 配信期間

2024年10月31日(木)まで

※当選者には11月初旬にメールにて連絡いたします

### プレゼント内容

IIJ 情シス Boost-up Project  
オリジナル  
真空断熱ケータイマグ >>>

### 視聴方法

下記 URL より視聴登録のうえ  
ご覧ください(登録無料)  
<https://biz.ij.jp/public/seminar/view/33486/>



# ネットワークは中立的か？

「インターネット上を流れる全てのパケットは公平に扱われなければならない」

—— デジタル社会が成熟の度を深めるなか、この“ネットの中立性”を巡って本質的な議論がなされている。

11| 取締役 副社長執行役員

谷脇 康彦

## 悪化するネット混雑

日本国内のインターネットの通信量は毎年2割程度増加している\*1。特に2020年3月にWHOが新型コロナウイルスを「パンデミック」に認定した頃からテレワークが普及し、動画配信サービスの利用が急増するなど、通信量の増加率が急に跳ね上がり、現在もなお継続している。

通信量が急増するとネット渋滞が発生する。そんな時、インターネット上で特定のコンテンツ（パケット）を優先的に流通させると、利用者間の公平性が損なわれる。事実、電気通信事業法は「電気通信事業者は、電気通信役務の提供について、不当な差別的な取り扱いをしてはならない」（第6条）と規定しており、インターネット上を流れる全てのパケットは公平に扱わないといけない。これがネット中立性（net neutrality）と呼ばれる議論だ。

ネット中立性の議論が出てきたのは今から20年ほど前。個人のインターネット利用率は46.3%（2001年）から5年間で72.6%（2006年）へと急増し\*2、インターネットが本格的な普及段階に入った時期であった。従来の電話網や専用網だと通信の送り手と受け手が1対1で対向していたが、インターネットでは流通するパケットは多数の送り手から多数の受け手へとN対Nで流れていく。つまり、インターネットはみんなで共有しているものであり、混み合えば通信速度が低下するベストエフォート型のサービスなのだ。このため、ネット混雑を引き起こすヘビーユーザとそれ以外のライトユーザのあいだの公平性を確保する方策など、さまざまなルールを定める必要が出てきた。

## ネット利用の公平性を巡るルール

具体的な例で考えてみよう。OSの更新（ダウンロード）など一時的に「利用者の通信量全体（需要）」が「物理的に提供可能な帯域（供給）」を超えてネット混雑が生じた場合、これを解消するためにどうすれば良いだろうか。利用者のなかにはヘビーユーザもいればライトユーザもいる。ネット混雑が一時的に発生しているのであれば、その原因となっているヘビーユーザの帯域を一時的に他の利用者並みに抑えることが考えられる。これで大半の利用者は、円滑なネット利用を続けられる。

では、恒常的にネット混雑が発生している場合はどうだろうか。例えば、モバイル網は周波数の制約等があり、利用可能な帯域を自らの判断で増やすことがむずかしい。そうしたなか、継続的なネット混雑に対応するには、抜本的に通信量全体を抑える必要がある。

そこで、全ての利用者の帯域を一定の比率だけ抑えて通信量全体を抑える手法が考えられる。しかし、この手法だとライトユーザからは「自分がネット混雑の原因ではないのになぜ帯域が抑えられるのか」という不満が出る。このため、ヘビーユーザから順に一定率の帯域を絞り込み、提供可能な供給量の閾値まで抑え込んだら、それ以下の通信量の利用者の帯域は絞らないという手法が出てきた。これが「公平制御」という考え方だ。このように、ネット混雑の原因が一時的か恒常的か、ヘビーユーザとライトユーザの公平性は保たれているのかなど、ネット中立性を巡る論点は多い。

## 解が一つとは限らない

ネット中立性の議論では、社会的なコンセンサス作りが必要となる場合も多い。例えば、ゼロレーティングを巡る議論。ゼロレーティングは、データ通信量の上限が決まっているモバイルサービスのなかで、特定のコンテンツを利用した場合にデータ通信量の実績にカウントしない手法だ。ゼロレーティングは広告込みでコンテンツを無料視聴するのと同じようなものだと考えれば、一概に否定されるものではない。他方、これを頻繁に利用する者とそうでない者に分けて考えると、コスト負担という面で公平性が保たれなくなる可能性もある。このようにゼロレーティングについてはケースバイケースで、一律のルールを決めることがむずかしい。

もう一つ、ネット中立性に関わる課題として触れておきたいのが優先制御の問題。利用の公平性という観点からパケットを公平に取り扱うのが基本だが、伝送遅延が生じると命に関わるケースも出てくるだろう。例えば、自動走行に関するデータは、車の衝突を避けるよう一瞬で伝送が完了しないとイケない。遠隔医療のケースなども同様である。こうした遅延が許されないパケットについては、伝送の優先度を上げるのが優先制御という考え方だ。

その際、何を優先制御の対象とするかは社会全体の価値基準に依存するため、やはり社会的なコンセンサスの醸成が欠かせない。

## 日米のネット中立性を巡る議論

日本におけるネット中立性の議論では、2007年9月の総務省「ネット中立性懇談会」の報告書を踏まえ、ネット関連4団体を中心となって「帯域制御ガイドライン」が策定された\*3（フォローアップの検討を2018～20年に実施\*4）。官民連携による共同規制的なアプローチだ。

これに対し、米国では日本より一足早く2004年頃から議論が始まり、連邦通信委員会（FCC）でのルール策定、裁判によるルールの無効化などを繰り返し、今なおルールの是非についての議論が続いている。そうしたなか、本年4月、FCCは最新のネット中立性ルールを決定した\*5。今回の決定では、合法的なコンテンツのブロック禁止のほか、スロットリング（通信量の閾値を超えた場合に通信速度を抑制する仕組み）や有償優遇措置の禁止などを規則化する内容となっており、内容そのものに新味はない。

米国でネット中立性の議論が長引いてきた根本には、そもそもインターネット（ブロードバンド）を規制するか否かという議論がある。米国では連邦通信法で、伝統的な電話

サービスなどを公共性の高い「電気通信サービス」と位置付けて規制を課してきた。他方、普及途上のブロードバンドは「情報サービス」として非規制にしていた。これは、技術革新を止めないよう規制の導入は極力回避すべきだという共和党のスタンスに近い。一方、民主党はブロードバンドサービスがもはや必要不可欠な公共性の高いサービスであり、細かな料金規制などの適用は避けるとしても、電気通信サービスとしてネット中立性原則を適用する必要があると主張してきた。今回のFCC決定は民主党が過半数（5名の委員のうち委員長を含む3名）を確保している状況だからこそ行なえたのであり、仮に今秋の大統領選で共和党が勝利すれば、今回のFCC決定は直ちに廃止されると見る向きも多い。不安定な状況は依然として続く。

ネットの技術的な進化がネット中立性の議論に与える影響も大きい。例えば、仮想化技術によりネットワークを分割（スライス）するスライシングが普及すれば、パケットの重要度を「松・竹・梅」に分けて別々に送ることも可能になるだろう。このような世界でネット中立性を巡る議論はどう変化していくのか。日米両国いずれの議論においても、具体的な方向性は現時点では見えていない。

今から10年前の2014年11月。オバマ米大統領（当時）は「“ネット中立性”はインターネットが創造されて以来、そこに織り込まれてきた。しかし、それを当たり前ものとして考えるべきではない」と語っている\*6。ネット中立性はインターネットの本質に関わる議論であり続けるだろう。



\*1 総務省「我が国のインターネットにおけるトラフィックの集計・試算」（2024年2月）

[https://www.soumu.go.jp/menu\\_news/s-news/01kiban04\\_02000237.html](https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01kiban04_02000237.html)

\*2 総務省「令和6年版情報通信白書」（2024年7月）

<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r06/pdf/n21b0000.pdf>

\*3 谷脇康彦「インターネットは誰のものか」（2007年、日経BP）

\*4 総務省「ネットワーク中立性に関する研究会中間報告書」（2019年4月）

[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/content/000613654.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/content/000613654.pdf)

\*5 FCC “FCC Restores Net Neutrality” (April 2024)

<https://www.fcc.gov/document/fcc-restores-net-neutrality-0>

\*6 The White House “Statement by the President on Net Neutrality”

(November 10, 2014)

<https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2014/11/10/statement-president-net-neutrality#:~:text=Simply%20put%3A%20No%20service%20should,that%20has%20a%20similar%20effect.>

先日、自宅が停電になりました。一カ月以上前から予告されていた計画的なものでしたが、時間帯が二三時から一六時までという真っ昼間であることに少し驚きました。我々、通信事業者の場合、加入者回線の借用は深夜か早朝と決まっています。電気の場合、特に個人宅は昼間、不在のことも多いため、顧客への影響が少ないということなのでしょう。

そうはいつても、昼間に三時間も電気が止まるといこうとは、その間はクーラーも止まるということです。たまたま外出の予定もなく自宅にいた人がこの暑いさ中に熱中症になってしまう危険性だってあるでしょう。そこまではいかずとも、冷蔵庫の机身が心配です。大好きなハーゲンダッツのアイスクリームが溶けてしまったらどうしてくれるのでしょうか？(笑) 中電さん(筆者が住んでいる地域は中部電力のエリアです)は、弁償してくれるのでしょうか？ 冷蔵庫の心配さえなければ、喫茶店に出掛けて本稿を執筆しようかなと思っていたのですが、どうやらそういうわけにもいかないようなので、できる対策を講じることにしました。

ところで、筆者の自宅の屋根には一〇年以上前からソーラー発電システムが設置されています。いよいよこいつが威力を発揮する時が来たのです。購入時に一回だけ説明を聞いていたのですが、ソーラー発電のシステムを商用電源の系統から切り離して自走モードにすれば、パワーコンディショナーから専用のコンセントを経由して、ソーラーで発電した電気を宅内で使用できます。筆者の自宅のネットワーク機器、といってもフレッツ光の終端装置とブロードバンドルータとWi-Fi基地局と小型のバックアップ用スト

んが来た時のために、「呼び鈴は鳴らないからノックして」と付箋に書いて、呼び鈴ボタンの下に貼っておかねばなりません。非常時のライフラインの確保といえますか、最低限の生活を維持するための代替手段を普段から用意しておくことは、特に田舎に住んでいる者にとって死活問題だと感じました。小型の発電機くらいは用意しておいたほうがいいかもしれません。

技術やサービスが発達して社会がどんどん便利になるのはもちろんいいことですが、通信事業に長く携わってきた者としては、あらゆることを他者に依存して、自分では何もできない状態に甘んじていいのだろうか、少し胸がザワザワします。ソーラー発電が本当にサステナブルかどうかという議論はあるようですが、少なくとも目前で発電ができる装置を保有しておいてよかったですしみじみ思いました。今回は三時間の計画停電でしたが、将来、何か災害が起こり、長時間、停電が続くような事態になっても、今回の経験が役に立つと思います。とてもいい訓練になりました。

便利なことはけっこうだが……

ところで、我が家の米づくりは、今年ではや九年目になりました。春の田植えや秋の稲刈りは大変ではありますが、それでも毎年、自家消費分以上の米を収穫できることには大きな安心感を覚えます。ジャガイモも毎年消費する分は収穫できているので、ここ数年は買わずに済んでいます。もちろん自給自足には程遠い状態ではありますが、自分の生活必需品のほんの一部だけでも自ら生産できるのは、なんと嬉しいものです。自分がなぜ米作りなど始めたのか、振り返ってみると、「自然が」とか「環境が」といった

人と空気とインターネット

日頃の訓練

IIJ 非常勤顧問

株式会社パロンゴ監査役、その他 ICT 関連企業のアドバイザー等を兼務

浅羽 登志也

レージくらいですが、全て小型のUPSにつないであるので、停電でもネット環境には影響がありません。

幸い(かどうかはわかりませんが……)自宅にはクーラーもないので、ソーラーで発電した、クリーンな(?)電気を冷蔵庫に焚べる(我々の業界では、何かを何かに供給することを「焚べる」といいます)ことさえできれば、そのままの心配もなく仕事を続けられるはずですが。

さっそくソーラーの自走モードへの切り替えの方法を調べべく、押入れにしま込んでいたソーラーシステムのマニュアルを発掘し、無事、自走モード切り替えの呪文をマスターしました。専用コンセントから冷蔵庫まで5メートルほど離れていたもので、長めのコード付きの電源タップも調達しました。あとは天気次第です。頼みのソーラーパネルも「雨が降ったらただの板」ということで、朝から梅雨空に向かって「晴れよ、晴れよ」と念力を送りながら、停電開始時間を待っていました。

いよいよ一三時をむかえ、電気の供給が止まったことを知らせる悲しげなビープ音をUPSが発し始めたのを合図に、切り替え工事開始です。まず、ブレーカーを落としてソーラー発電機を系統電源から切り離し、次に屋外に設置されているパワーコンディショナーで自走モード切り替えの操作を行ない、屋内に戻って冷蔵庫とUPSの電源コードを専用コンセントにつないだ電源タップにつなぎ替えると、想定通りビープ音は鳴り止み、代わりに冷蔵庫がいつものブーンという鈍い音を発し始めました。これにて電源系統切り替え工事は無事完了です。

それにしても電気が止まると、あらゆるモノが動かなくなることに改めて気づかされます。照明はもちろん点きませんし、トイレの便座も生気を失ったかのごとく冷たくなり、さらに玄関の呼び鈴も沈黙してしまっているので、宅配屋さ

ことではなく、自分で何かを生産するということに価値を感じていたのだと思います。

さて、生成AI(Chat君)の話題を本稿でも時々取り上げていますが、あらゆるテーマに関する質問に何でも答えてくれるので、とても便利です。しかし、Chat君がこのまま進化を続けるといったいどうなってしまうのでしょうか？人間は、調べ物をしたり、考えたり、といったことさえ、他者が提供する「サービス」に依存するようになってしま

うのかもしれない。資本主義のもとでは、労働者は生産設備を持っていないため、設備を所有する資本家に労働力を提供して商品を生産し、対価として賃金をもらって生活に必要なモノを購入します。その一方で、生産の過程で生み出される剰余価値は労働者には還元されず、資本家に搾取されることとなります。

このような資本主義の基本的な内在論理をマルクスが読み解いてからすでに一五〇年以上が経っていますが、当時の商品の生産に関する分析が、一五〇年経った今でも情報産業や知識産業に当てはまることには、驚きを禁じ得ません。高度なAIを実現するためには、大量の計算機とデータが必要となります。従って最近では、GAFAMのような巨大資本を持つ少数の事業者が、AIの事業を独占する方向に進んでいるようです。結局、この分野でも生産設備(サーバーやネットワーク)の独占と、それらを通じて生み出される巨大な剰余価値の搾取が行なわれている構造は変わっていないようです。

もちろん便利なサービスはどんどん活用すればいいのですが、完全に依存してしまうのではなく、肝心なところは自分で調べるとか、自分の頭で考えるなどして、日頃から訓練を怠らないことが重要なのではないかと思えます。

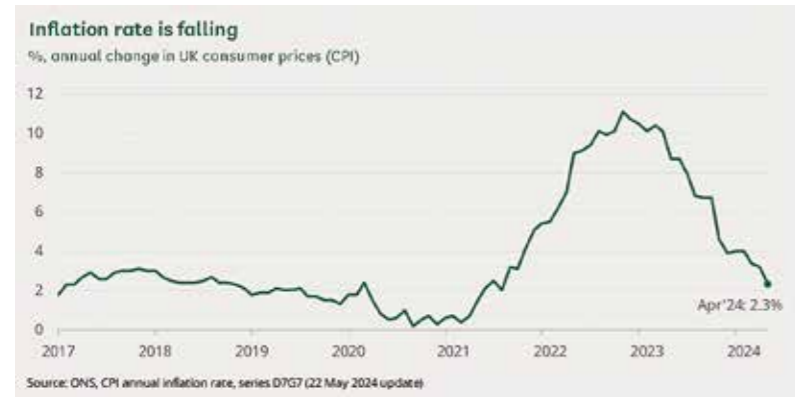
世の中がどんどん便利になるにつれて、

我々はあらゆるモノ・コトを“サービス”に依存するようになっていくが、本当にそれでいいのだろうか？



# ロンドンの物価事情

IJ Europe Limited  
原田 恵明



イギリスのインフレ上昇率  
(引用元: [https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9428/#:~:text=Inflation%20rate%20expected%20to%20continue,quarter%20\(Q4\)%20of%202024](https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9428/#:~:text=Inflation%20rate%20expected%20to%20continue,quarter%20(Q4)%20of%202024))

筆者は2024年4月からロンドン駐在となりました。まだこちらに来て日は浅いですが、今回はロンドンの物価事情について紹介したいと思います。

現在、世界的に物価が上がっており、イギリスもその影響を受けています。日本の物価は、変動はあるものの、比較的安定していますが、イギリスでは毎年、物価が上昇するのが当たり前のようです。

上のグラフはイギリス政府が発表しているインフレ上昇率ですが、2021年あたりから急激に上昇し始め、ピーク時には約11%の上昇率を記録しました。

24年4月は2.3%と鈍化していますが、10%超の上昇からさらに2.3%上がっているということなので、物価上昇は止まっていない状況です。

インフレの要因としては、ブレグジットをはじめ、COVID-19、ウクライナ情勢などが考えられます。ちなみに、イギリスでは7月4日に総選挙がひかえており、現与党の保守党に替わって、14年ぶりに労働党が政権の座につく見通しが強くなっています(本稿執筆時点)。ここには、昨今のインフレに対する国民の思いも影響しているのかもしれませんが。

筆者の物価感覚では、円安の影響もあり、だいたい日本の2、3倍くらいでしょうか。人件費も高騰しているので、特にレストランなどサービス業は高い印象です。一方、スーパーで意外と安いのが、牛、豚、鶏、牛乳などの畜産物です。イギリスでは畜産業が盛んなことが関係していますが、面白いことに、大きな塊で買えば安いのですが、スライスされたり小分けにされればされるほど、どんどん割高になります。手間がかかるぶん、

人件費がかさむのでしょうか、お国柄を感じました。

最近、日本に一時帰国した同僚が「日本はモノが安く、支払いも全てポンドですませた」と、まるで外国人旅行者のようなことを言っていました。イギリスのように急激に物価が上がるのも困りものですが、日本もこのままではモノが安い国として、さまざまなモノが外国に買われてしまうんじゃないかと心配になってしまいます。



小社の近くにあるイギリス中央銀行

# データセンターは電力をどれだけ使うのか

IJ 広報部 技術担当部長  
堂前 清隆



IT社会の中核的設備として注目が高まっているデータセンター。今回はデータセンターで使用する「電力」のトリビアを紹介します。

理科の授業でも扱われますが、電力は「W」(ワット)で表されます。電力Wは電圧V(ボルト)と電流A(アンペア)の掛け算で計算できます。例えば、100Vの電気が1A流れていると100Wです。ただ、これは電池のような「直流」の場合で、家庭用コンセントで使われる「交流」では、機器の性質によってズレが生じます。交流の場合、電圧と電流をかけ算した数値は、皮相電力VA(ボルトアンペア)と呼ばれます。データセンターの電力は1000倍を示す「k」(キロ)が頭につくことが多いのですが、「キロボルトアンペア」とは言いにくいので、「kVA」(ケーブイエー)とも呼ばれています。

コンピュータなどのIT機器の場合、皮相電力VAは電力Wの1.1倍程度を見込むことが一般的です。コンピュータの仕様書では機器の消費電力がWで表示される一方、電力設備は皮相電力VAで計算をします。その違いを把握することは重要です。ただ、大雑把に計算する時はW=VAとして扱うこともよくあります。

このWを「水道」に喩えると、蛇口から流れ出る水の勢いに相当します。蛇口を開け続けていると、どんどん水が流れていきますが、「蛇口から流れ出た水の総量=消費したエネルギー量」と考えるとわかりやすいでしょう。消費電力量を表す単位にはWh(ワットアワー)が用いられます。hは時間(hour)の意味で、1Wの電力を1時間使うと1Whとなります。よって、消費電力が250Wのサーバを2時間動かすと、500Whのエネルギーを消費したことになります。

電力の単位はデータセンターの規模を表す際にも使われます。データセンターの規模は敷地面積より、使用できる電力量の制約を受けることが多いからです。

近年相次いで建設されている「ハイパースケールデータセンター」は数十MW(メガワット)を超え、なかには100MWを超える規模のデータセンターも計画されています。このMWの「M」(メガ)は、1,000倍の1,000倍という意味です。ですから、50MWは5千万Wになるのですが、数字が大きすぎて実感がわかないので、一般家庭の消費電力に換算して考えてみましょう。

家庭の消費電力は電力会社と交わしている「契約アンペア数」が指標になります。単身世帯だと30A、少し大きめのお宅だと50A程度の契約になります。一般家庭の電圧は100Vなので、3,000VA~5,000VA、つまり3kW~5kWになります。よって、ハイパースケールデータセンターの50MWは、一般家庭の契約容量に換算すると1万~1万6千軒分になります。

ただ、普通の家庭で契約容量いっぱいの電力を使うことはほとんどありません。家を空けている時や夜間など、あまり電力を使わない時間帯があるからです。例えば、5kWの契約でも、実際には月間の消費電力量が500kWh程度ということもあります。これに対してデータセンターの機器は24時間稼働し続けているので、電力も終日、平均的に消費されます。仮に50MW級データセンターが契約容量の約70%で電力を使用し続けると、月間の消費電力量は25,200MWhになります。これは一般家庭の約5万軒分に相当します。

こうしてみると、データセンターは大きな電力を消費する困った施設のように思われるかもしれませんが、実はそうではありません。コンピュータを散在させるより、データセンターに集約するほうが、エネルギー効率は高くなりますし、さまざまな省エネ策も導入しやすくなるからです。データセンターは省エネに貢献している施設なのです。



## 「IIJアカデミー 第4期」開講が決定

IIJが創業以来培ってきたインターネットサービスの開発・運用に関する知見をベースに、実践的な知識・スキルを習得できる学びの場を提供しているIIJアカデミー。現在開講中の第3期に続き、第4期の開講が決定しました。第4期のカリキュラムや募集要項は、9月頃にIIJアカデミーのWEBサイトで公開を予定しています。

IIJアカデミー WEBサイト <https://www.ij.ad.jp/ijacademy/>



### パリ・パラリンピック団体出場権獲得も涙の選外

選考期間内の大会では思ったような個人成績を残すことができなかったものの、選考基準が明確に定められていないため、パリ・パラリンピック出場を祈りながら練習に励む日々を送っていました。

パラリンピックのフェンシング選考は個人の世界ランキングにもとづいて決定されますが、選手村に入村できる出場選手の数に達していない場合は、団体戦も考慮した追加メンバーが招集されます。

さて、以前の本連載でも記載したように、フルールという種目の日本の団体ランキングは、世界選手権の実績などで順位が高いとはいえ、個人では日本男子選手は誰も出場資格を獲得できていないため、出場は厳しいかなと考え

ていました。ただ、もしもに備えて練習していたところ、団体ランキングが考慮されたのか、なんとフルールとエペの団体のパリ出場枠を日本が獲得したことが伝えられました。まさに快挙なのですが、ここで問題となるのが、監督やコーチがどの選手を選出するのか……です。筆者は選考対象となる大会では、人数の関係で出られなかったアジア・パラリンピックを除いて、全ての大会で団体戦に参加し、団体ランキングに貢献していました。しかし、



パラアスリート 笹島貴明の

## ROAD to PARIS

vol.12 (最終回)

「IIJ」広報部 笹島貴明

直近のアジア選手権だけ見れば、個人の成績で筆者より戦績が良く、メダルを獲得した選手がほかにいる、という状況でした。

やや厳しいかなとも感じつつも、急に出てきた可能性に賭けて、WEB会議での選考発表を待ちます。残念ながら、結果は「選外」で、他の選手が出場することになりました。詳しい選考基準は公表されていないものの、これまでの貢献より、個人成績のほうが重視されたのかなと考えています。

発表から一カ月ほど経った今(本稿執筆時点)でも、正直まだ落ち込んでいるところもありますが、二〇二六年の名古屋でのアジア・パラリンピック、そして二〇二八年のロサンゼルス・パラリンピックも視野に入れながら、パリ出場メンバーを応援したいと思っています。



応援、ありがとうございました、今後の筆者の活躍にご期待ください!

### 株式会社 インターネットイニシアティブ

本社	東京都千代田区富士見 2-10-2 飯田橋グラン・ブルーム 〒102-0071 TEL: 03-5205-4466
関西支社	大阪府大阪市中央区北浜 4-7-28 住友ビルディング第二号館 5F 〒541-0041 TEL: 06-7638-1400
名古屋支社	愛知県名古屋市中村区名駅南 1-24-30 名古屋三井ビルディング本館 4F 〒450-0003 TEL: 052-589-5011
九州支社	福岡県福岡市博多区冷泉町 2-1 博多紙園 M-SQUARE 〒812-0039 TEL: 092-263-8080
札幌支店	北海道札幌市中央区北四条西 4-1 伊藤・加藤ビル 5階 〒060-0004 TEL: 011-218-3311
東北支店	宮城県仙台市青葉区花京院 1-1-20 花京院スクエアビル 15F 〒980-0013 TEL: 022-216-5650
横浜支店	神奈川県横浜市港北区新横浜 2-15-10 YS 新横浜ビル 8F 〒222-0033
北信越支店	富山県富山市牛島新町 5-5 タワー 111 10F 〒930-0856 TEL: 076-443-2605
中四国支店	広島県広島市南区松原町 2-62 広島 JP ビルディング 16F 〒732-0822 TEL: 082-568-2080
沖縄支店	沖縄県那覇市久茂地 1-7-1 琉球リース総合ビル 〒900-0015 TEL: 098-941-0033
新潟営業所	新潟県新潟市中央区南笹口 1-1-54 日生南笹口ビル 7F 〒950-0912 TEL: 025-244-8060
豊田営業所	愛知県豊田市西町 4-25-13 フジカケ鐵鋼ビル 5F 〒471-0025 TEL: 0565-36-4985

### IIJグループ／連結子会社

株式会社 IIJ エンジニアリング 東京都千代田区神田須田町 1-23-1 住友不動産神田ビル 2号館 15F 〒101-0041 TEL: 03-5205-4000	株式会社 IIJ グローバルソリューションズ 東京都千代田区富士見 2-10-2 飯田橋グラン・ブルーム 〒102-0071 TEL: 03-6777-5700
株式会社 IIJ プロテック 東京都千代田区富士見 2-10-2 飯田橋グラン・ブルーム 〒102-0071 TEL: 03-5205-6766	株式会社 IIJ ネットワークス 東京都千代田区富士見 2-10-2 飯田橋グラン・ブルーム 〒102-0071 TEL: 03-5205-6490
ネットチャート株式会社 神奈川県横浜市港北区新横浜 2-15-10 YS 新横浜ビル 8F 〒222-0033 TEL: 045-476-1411	IIJ America Inc. 55 East 59th Street, Suite 18C, New York, NY 10022, USA TEL: +1-212-440-8080
IIJ Europe Limited 1st Floor 80 Cheapside London EC2V 6EE, U.K. TEL: +44-0-20-7072-2700	IIJ Global Solutions Singapore Pte. Ltd. 8 Burn Road #07-08 Trivex Singapore 369977 TEL: +65-6773-6903
PTC SYSTEM (S) PTE LTD Jackson Design Hub 29 Tai Seng Street #04-01 Singapore TEL: +65-6282-0255	艾杰 (上海) 通信技術有限公司 邮编 200031 上海市徐匯区淮海中路 1045号淮海國際廣場 4202-4203室 TEL: +86-21-8026-1899

この冊子の内容はサービス形態・価格など予告なしに変更することがあります。(2024年8月作成)  
※ 表示価格には、消費税は含まれておりません。  
※ 記載されている企業名あるいは製品名は、一般に各社の登録商標または商標です。  
※ 本書は著作権法上の保護を受けています。本書の一部あるいは全部について、著作権者からの許諾を得ず、いかなる方法においても無断で複製、翻案、公衆送信等することは禁じられています。  
©Internet Initiative Japan Inc. All rights reserved.  
IIJ-MKTG001-0183

発行  
株式会社インターネットイニシアティブ 広報部  
お問い合わせ  
株式会社インターネットイニシアティブ 広報部内「IIJ.news」編集室  
〒102-0071 東京都千代田区富士見 2-10-2 飯田橋グラン・ブルーム  
TEL: 03-5205-6310  
E-mail: [ijnews-info@ij.ad.jp](mailto:ijnews-info@ij.ad.jp)

編集  
村田茉莉、増田倫子、笹島貴明、中島優

編集協力  
合同会社 Passacaglia

表紙イラスト  
末房志野  
デザイン  
榊原健祐、榊原史海 (Iroha Design)

印刷  
株式会社興陽館 印刷事業部

### 表紙の言葉

夏のファッションアイテムに籠バックがあります。天然素材だけでなく、ポリプロピレン製も定番となりました。ざっくりとした編み目が見た目も涼し気で、人工的なカラフルな色合いが夏らしい気分してくれます。季節が変わる頃には編み目が壊れているのを見つけ、儂い気持ちになるのに、毎年夏になると欲しくなるのです。



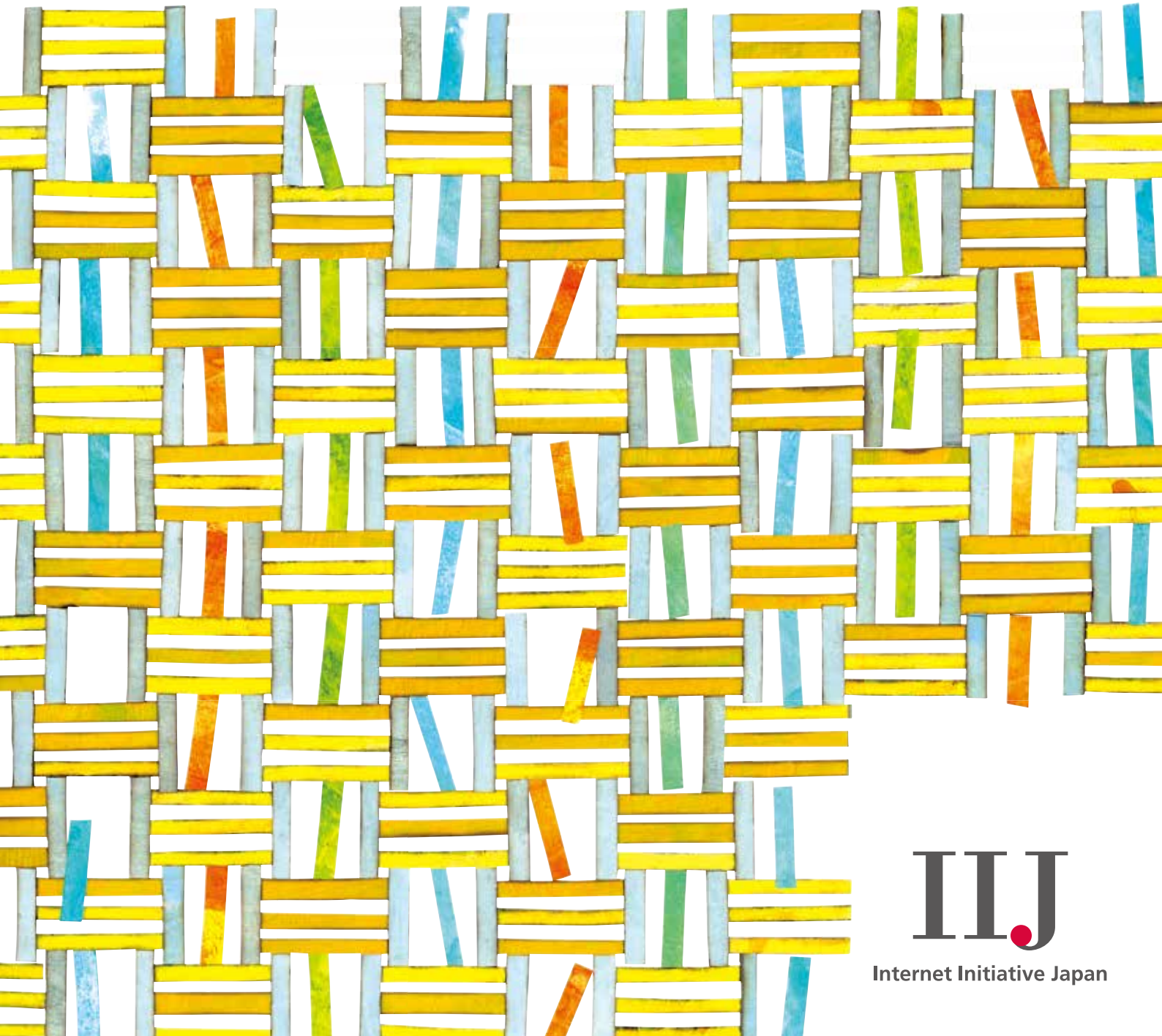
### 末房志野

◎IIJ.news 表紙のデザインを壁紙としてダウンロードいただけます。ぜひご利用ください。  
URL: <https://www.ij.ad.jp/news/ijnews/wp/>

◎IIJ.news のバックナンバーをご覧ください。  
URL: <https://www.ij.ad.jp/ijnews/>

### 編集後記

毎年楽しみにしているイグ・ノーベル賞。人々を笑わせ、考えさせた研究に与えられる賞ですが、「くすっ」とするものや、「よく調べようと思ったな」と感心するものなど、多種多様な研究があります。何歳になっても遊び心を忘れない方は、ぜひチェックしてほしいです。私の好きな研究は「ワニにヘリウムガスを吸わせたら」(!?)。(Y) / 「インターネット老人会」というワードがネットミーム的に使われているのをたまに見かけますが、約10年前の動画サイト黎明期などを指して盛り上がっている層、20年前のiモードで盛り上がっている層、さらにはWin 95やインターネット以前のパソコン通信で盛り上がっている層などさまざまです。進化の速いIT分野は、老化のスピードとノスタルジーのサイクルも速いんだなあと感じています。(S) / 高橋克彦の歴史小説『炎立つ』が好きで、いつか行きたいと思っていた小説の舞台、岩手・平泉に行ってきました。平泉といえば中尊寺ですが、体験で写経ができます。一字一字ひたすら書き写していると、とにかく集中できて、「無」になります。なかなか貴重な体験でした。オススメです。ちなみにピンバシ叩かれる坐禅体験もあるそうです。(T) / 5月に会社のウォークラリーに参加しました。1カ月の歩数を競う個人戦で社内50位に入ることを目標に、通勤は家から最寄り駅までの自転車を徒歩に替え、週末は隣町まで散歩。結果は1カ月で「36万1638歩 / 45位!」。あれから2カ月、東京は散歩を楽しめる季節ではなくなってしまい、今では涼しい部屋で新しい散歩ルートを妄想する日々を送っています。(M)



Internet Initiative Japan