

～情シスよ、共創者たれ！

共創・提案型情シスになるための秘訣とは～



2026年2月12日
ソリューション研究会
情シス変革分科会

メンバー紹介

氏名	会社名	年次	役割	趣味
古賀 花	日東工業株式会社	3年目	リーダー	旅行
村瀬 優太	村田機械株式会社	8年目	サブリーダー	漫画 サッカー・お笑い観戦
高橋 紘人	新東工業株式会社	20年目	ヒアリング	洗車
野々部 喜之	愛知県経済農業協同組合連合会	19年目	報告書	ポケモン
吉屋 滉	株式会社フジミンコーポレーテッド	8年目	発表資料	キックボクシング ポケモンGO
大石 佐代	株式会社アシスト	28年目	サポート	料理 愛知散策
近藤 光	株式会社アシスト	11年目	サポート	文鳥

私たちは美食倶楽部です

活動風景を紹介します



食のモダナイゼーションを研究しました

私たちは情シス変革分科会です



情シス変革について研究しました

共創・提案型情シスになるための秘訣とは



人材適性の把握



ソフトスキルの強化

報告内容について



アジェンダ

01

活動の経緯
～人材に着目した背景～

02

診断ツールの紹介
～部門診断・個人診断・スキル診断～

03

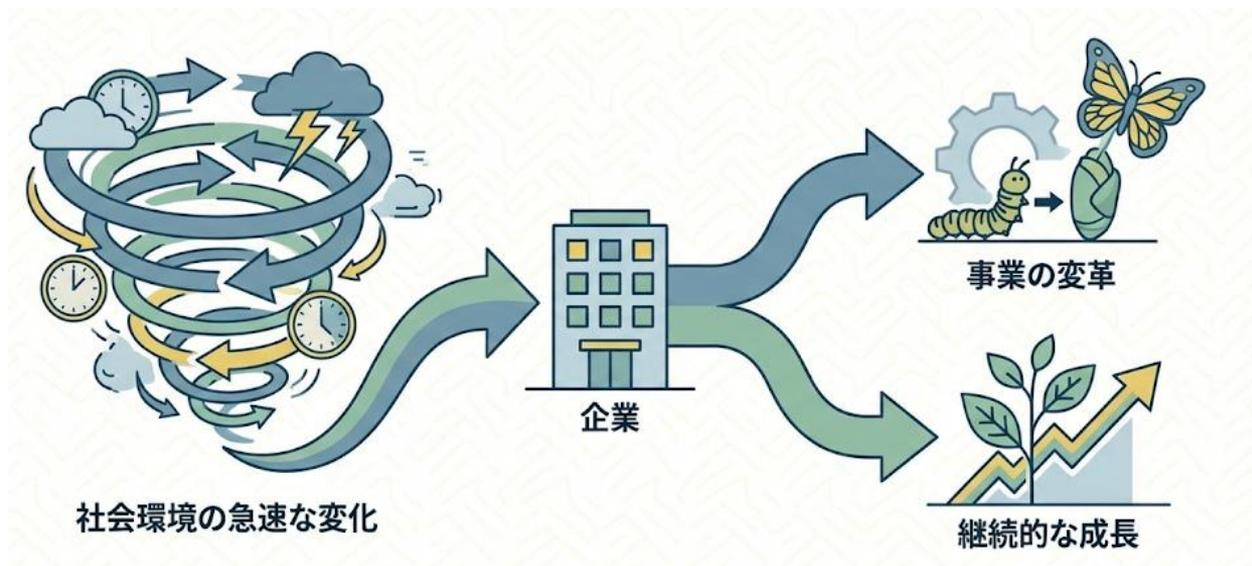
具体的な活用シーンの共有

01

活動の経緯

～人材に着目した背景～

企業を取り巻く環境



社会環境の急速な変化に対応するために
IT技術の活用ができる人材が必要不可欠

情シス部門の現状調査

メンバー企業の情シス部門が担う主要業務

- ・ 既存システムの改修、保守
- ・ 社内インフラ基盤の構築、運用
- ・ サーバーのメンテナンス、保守
- ・ ヘルプデスク対応

⇒ **安定稼働の確保**

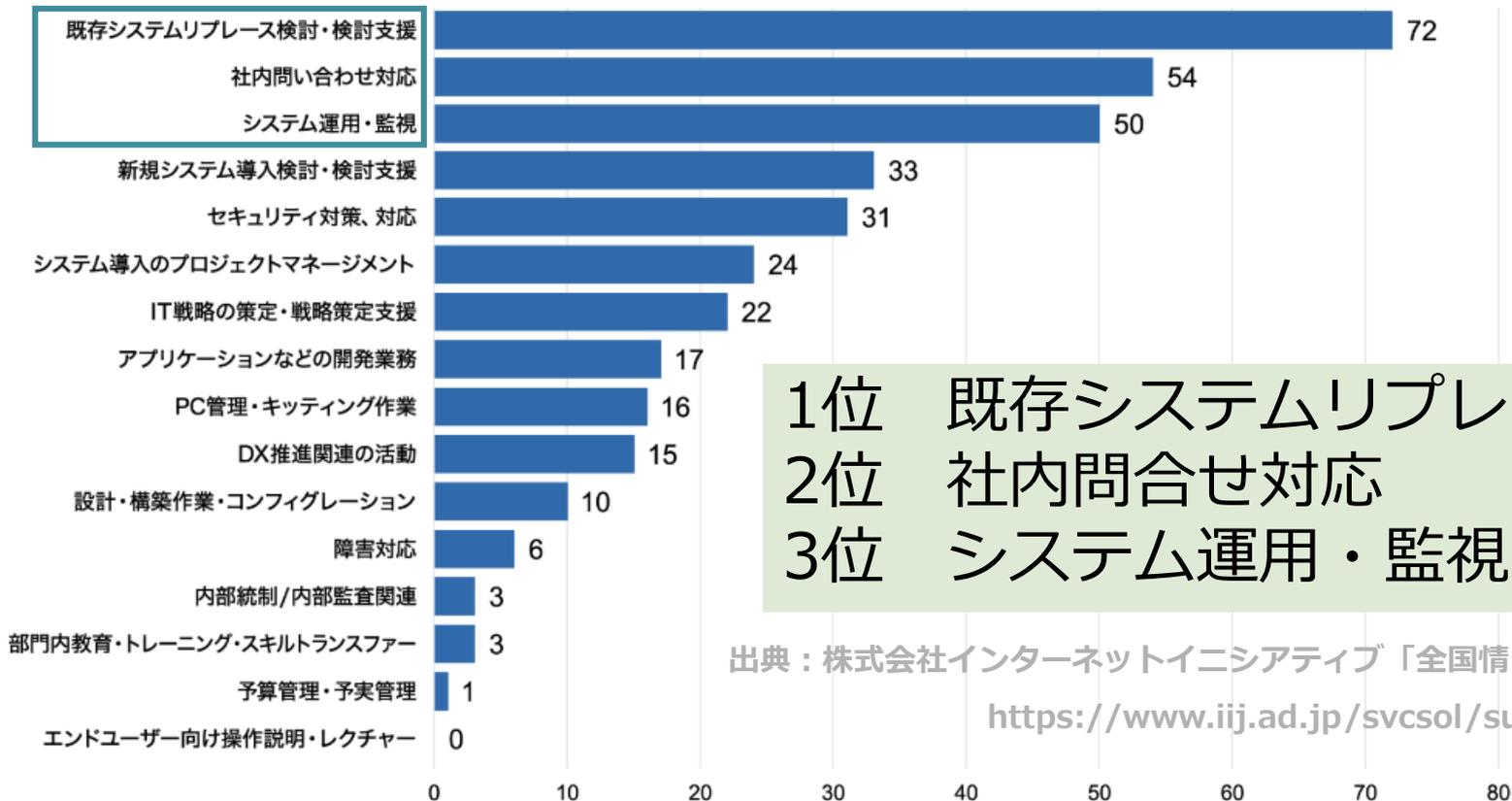


守りに偏重



受動的な姿勢

直近1年間で最も時間を費やしている業務



1位 既存システムリプレイス検討
2位 社内問い合わせ対応
3位 システム運用・監視

出典：株式会社インターネットイニシアティブ「全国情シス実態調査2023」

<https://www.iiij.ad.jp/svcsol/survey/all-it/2023/>

情シスに求められること

企業において“IT技術の活用”は**当たり前**の時代

情シスの強み

社内
システムに
精通

IT技術の
専門担当



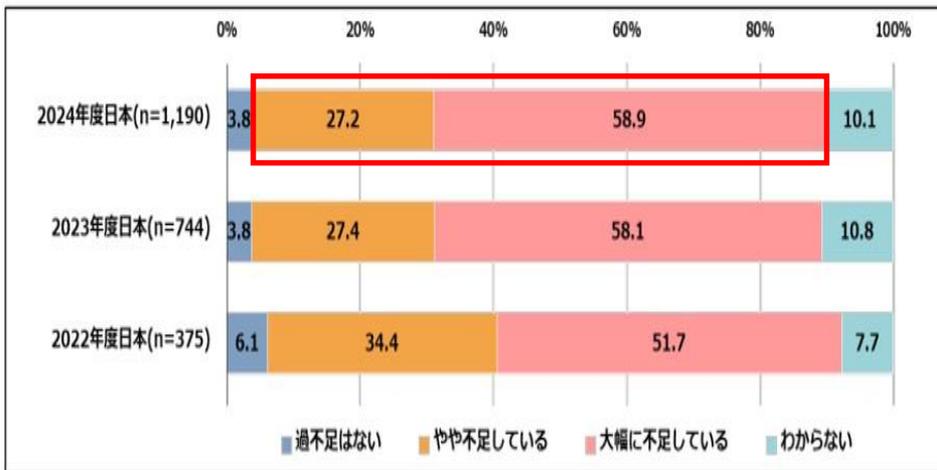
さらに情シスが利益貢献するには

- ・各部門と協働して新たな価値を創出 (**共創**)
- ・業務課題を把握し、改善**提案**

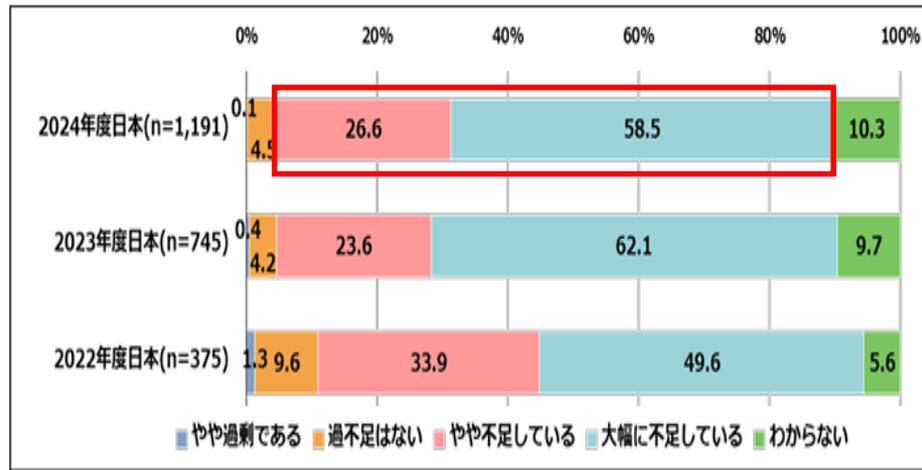
実現するためには
“共創・提案型の情シス”への変革
が不可欠

IPAによるDX人材調査結果

人材の質



人材の量



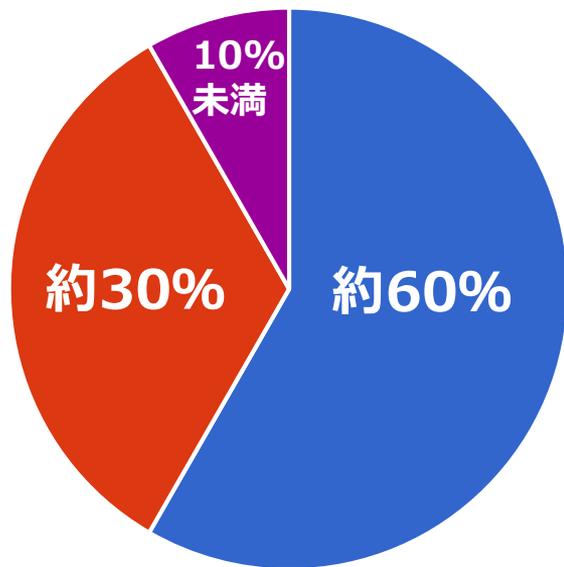
出典：IPA DX動向2025 DXを推進する人材の「量」「質」の確保

DX人材≡共創・提案型人材の“質”と“量”共に不足している

分科会による独自アンケートの結果

Q1：今後自部門に必要なだと思う人材は？

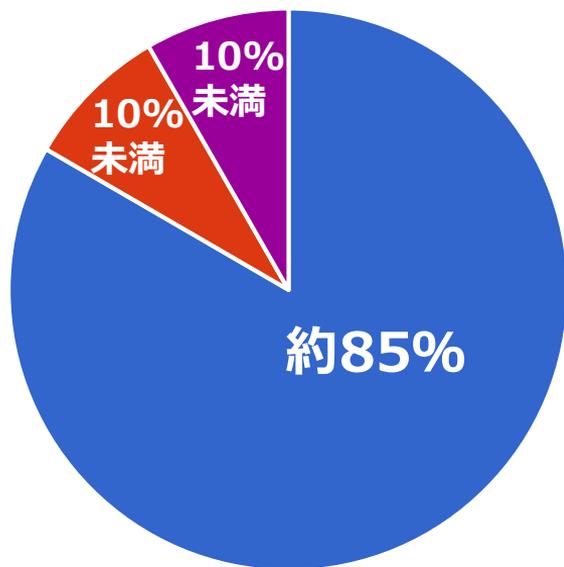
共創・提案型の業務ができる人材を求めている



- 新価値を創出する「企画・戦略」が得意
- 情シス主導の「システム開発・改善」が得意
- 脅威から守る「基盤・セキュリティ」が得意

分科会による独自アンケートの結果

Q2：自部門で一番少ない人材は？



共創・提案型の業務ができる人材が不足している

- 新価値を創出する「企画・戦略」が得意
- 情シス主導の「システム開発・改善」が得意
- 脅威から守る「基盤・セキュリティ」が得意

Question

なぜ、共創・提案ができる人材は
不足していると思いますか？



Answer

ハードスキル(IT技術)と
ソフトスキル(コミュニケーション)を
兼ね備えた人材

そんな**スーパーマン**は多くない



ハードスキルとソフトスキル

共創・提案型人材に
特に重要！！



ハードスキル

技術的・専門的

学習・訓練で体系的に習得

定量的に測定しやすい

専門性を高める

性質

習得方法

評価方法

重要性



ソフトスキル

対人・思考・感情的

性格や経験で成長

定性的な評価で難しい

協働・リーダーシップに必須

ソフトスキル

評価難

性格・適性

ソフトスキルの習得には個人の性格・適性が大きく影響
性格・適性を考慮した“人材配置・教育”が不可欠

人材配置・教育のためには

0：経営方針



1：部門方針

どのような部門を目指すか
そのためにはどのような人材が必要か



2：個人の適性

メンバーのタイプを把握し、目指す部門に基づく
人材配置を決定



3：人材教育

人材育成方針の決定

人材配置・教育のためには

0：経営方針



1：部門方針



2：個人の適性



3：人材教育

情報システム部門タイプ診断

組織の現在地を知り、理想とのギャップを把握

情報システム部門における個人性格診断

趣味志向から、情シス業務への適性を可視化

共創・提案型に重要なスキル・マインド診断

具体的な成長を促し、共創・提案型人材を育成

02

診断ツールの紹介

～部門診断・個人診断・スキル診断～

診断ツールの紹介

1：部門方針

情報システム部門タイプ診断

組織の現在地を知り、理想とのギャップを把握

2：個人の適性

情報システム部門における個人性格診断

趣味嗜好から、情シス業務への適性を可視化

3：人材教育

共創・提案型に重要なスキル・マインド診断

具体的な成長を促し、共創・提案型人材を育成

診断 1 : 情報システム部門タイプ診断

本分科会で情シスの役割を4つに定義しました

部門タイプ	想定される役割
IT戦略・DX推進型	DXロードマップの策定、新技術やAIの導入検討、経営層とのIT戦略会議、業務プロセスの变革
システム導入・改善型	システムの導入プロジェクト、システムの機能追加や改修、ベンダーとの調整・要件定義
サイバーセキュリティ型	セキュリティポリシー策定、脆弱性診断・パッチ適用、インシデント対応・監視
IT基盤保守・運用型	システムの運用・保守、ネットワークやサーバー監視・障害対応、PCキitting・ヘルプデスク

診断 1 : 情報システム部門タイプ診断

組織として人材の状況を0~4で回答してください

0=いない、1=大幅に不足、2=不足、3=ぎりぎり充足、4=充足

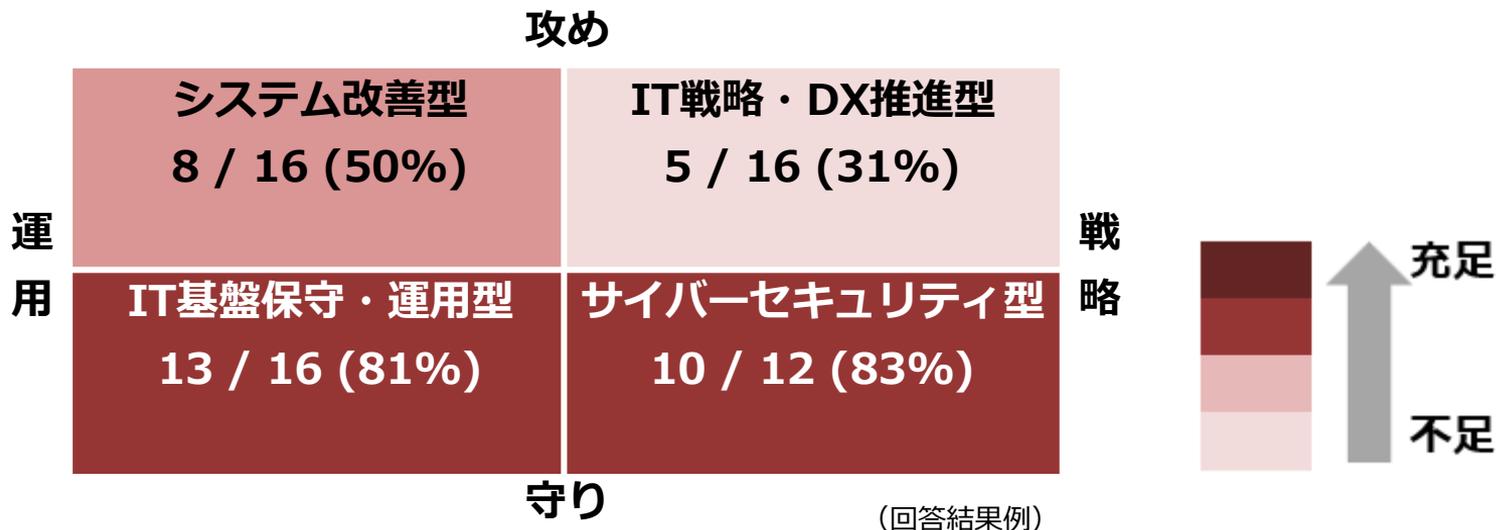
設問紹介 (一部抜粋)

部門タイプ	質問	回答0~4
IT戦略・DX推進型	IT戦略やDX戦略の立案及びロードマップの策定ができる人材	
システム導入・改善型	業務システム改善・開発提案できる人材	
サイバーセキュリティ型	全社セキュリティ戦略の策定ができる人材	
IT基盤保守・運用型	ITインフラの整備・運用・保守できる人材	
今後、特に注力したいと考えている業務を選択して下さい。		

診断 1 : 情報システム部門タイプ診断

情シスの4つの役割ごとの、現在の人材充足状況を把握

⇒ **自部門のタイプを知り、目指すべき将来像とのギャップを埋める**



診断ツールの紹介

本研究の目玉！

1：部門方針

情報システム部門タイプ診断

組織の現在地を知り、理想とのギャップを把握

2：個人の適性

情報システム部門における個人性格診断

趣味志向から、情シス業務への適性を可視化

3：人材教育

共創・提案型に重要なスキル・マインド診断

具体的な成長を促し、共創・提案型人材を育成

Question

これ何のスポーツだと思えますか？

- ① 勝つという**目的は同じ**だが、チーム毎で**方針が違う**
- ② ○○だけをやるなどと完全分業制ではない
割合は違えど**全員が“攻め”も“守り”を行う**
- ③ 個人毎に求められる能力が違い、
チーム全体で**適材適所なポジション**がある



Answer

そのスポーツは“サッカー”



サッカーを知らない人の為に…



情シス業務における人材タイプ

攻め



FW (フォワード)

新規価値を創出する「企画・戦略」を担う人材



OMF (オフENSIBミッドフィルダー)

情シスが主導する「システム開発・改善」を担う人材



DMF (ディフェンシブミッドフィルダー)

要望に応じて、「システム開発・改善」を担う人材



DF (ディフェンダー)

安定稼働を守り抜く「運用・保守」を担う人材

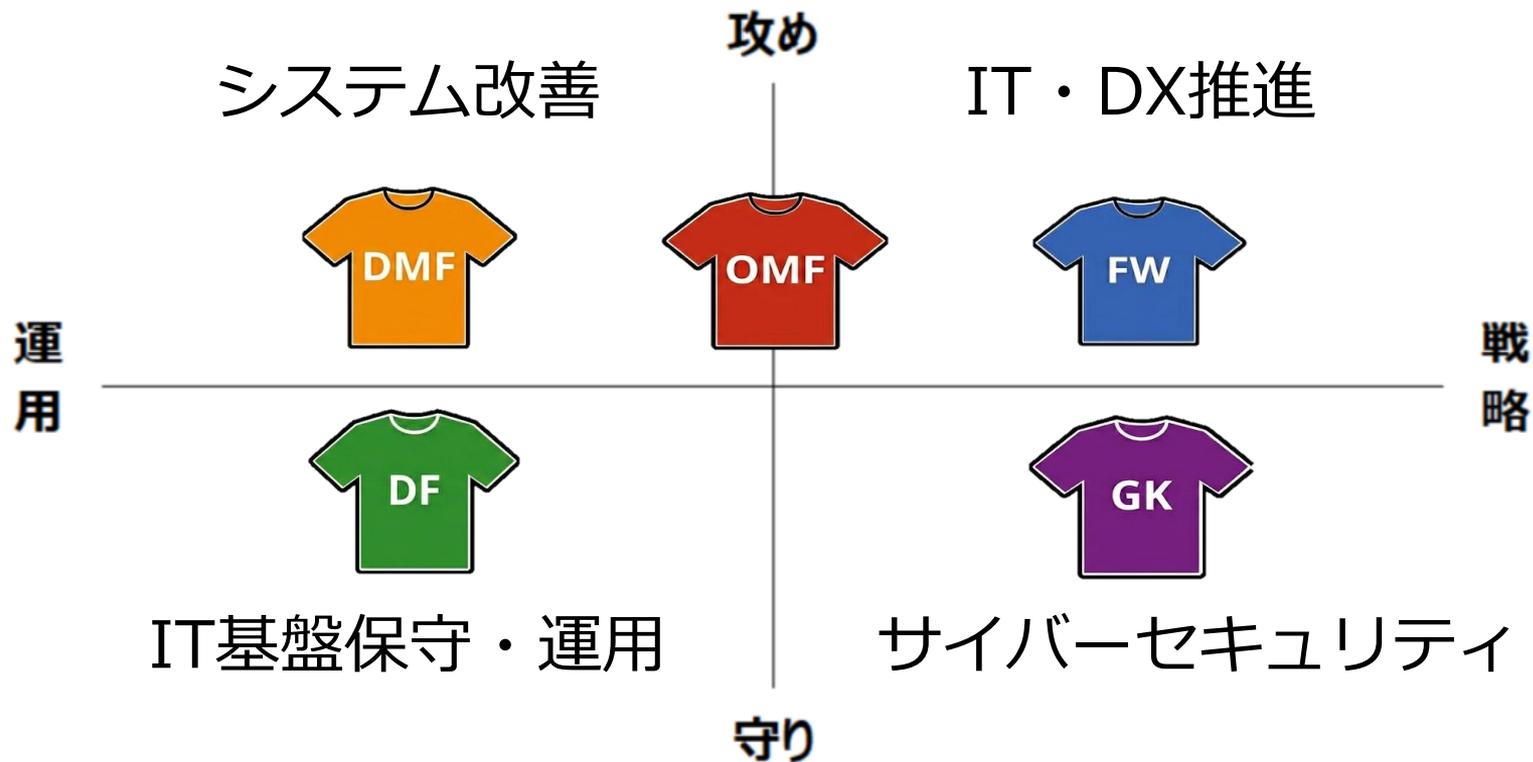


GK (ゴールキーパー)

脅威から守る「基盤・セキュリティ」を担う人材

守り

人材タイプを組織のタイプに当てはめると



診断 2 : 情報システム部門における個人性格診断

設問紹介 (一部抜粋)

「1: 全くあてはまらない」、「2: どちらかと言えば当てはまらない」、「3: どちらとも言えない」、「4: どちらかと言えば当てはまる」、「5: 非常に当てはまる」

No	質問
1	新しいサービスやビジネスモデルのアイデアを考えるのが好きだ。
2	社内で「攻めのIT」「攻めのDX」を推進する旗振り役になりたい。
3	経営層や事業部門の話を聞きながら、「ITでこう支援できる」と翻訳して説明するのが好きだ。
4	関係者が多く利害もバラバラな場で、落とし所を見つけて合意形成するのが好きだ。
5	部門ごとにバラバラなルールやデータを、全社的に揃えて整理することにやりがいを感じる。
6	業務担当者と話しながら、「この業務はどのデータで評価すべきか」「どの指標がKPIか」を一緒に考えるのが好きだ。
7	インフラ構成図やアプリケーション構成図など、全体アーキテクチャを描くのが好きだ。
8	作業手順書や運用手順を細かく書き起こし、誰でも同じように作業できるよう整えるのは苦ではない。
9	「最悪の事態」を想像し、そこから逆算して対策を考えるクセがある。
10	緊急事態 (障害・インシデントなど) のときでも、事実を冷静に整理し、優先順位を決めて行動できる。

診断 2 : 情報システム部門における個人性格診断

情シス業務における、個人の興味や得意分野を知るためのツール

⇒ 自身/メンバーの業務に対する思考や関心を理解し、
今後の成長や人材配置、キャリアプラン作成に活用できる

※本診断は評価ではなく、前向きな自己理解を支援するツールです

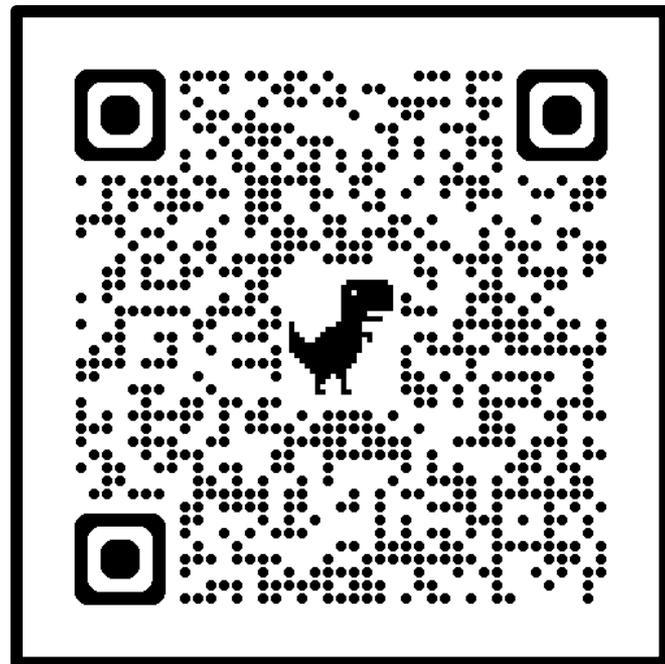
GK	DF	DMF	OMF	FW
3.00	3.17	3.33	3.50	4.17

(回答結果例)

診断 2 : 情報システム部門における個人性格診断

個人性格診断の簡易版を用意しました

是非やってみてください



ちなみに



情シス変革分科会チームは…

氏名	GK	DF	DMF	OMF	FW	メイン	サブ
古賀	2.67	3.17	2.50	2.83	3.00	DF	FW
村瀬	2.50	2.83	3.50	4.00	4.50	FW	OMF
高橋	4.50	4.00	4.00	3.83	4.33	GK	FW
野々部	4.00	4.33	3.17	3.17	2.50	DF	GK
吉屋	3.67	3.00	3.50	3.67	4.33	FW	OMF,GK
大石	3.00	3.00	4.33	4.00	4.00	DMF	FW,OMF
近藤	2.67	3.00	2.50	2.83	3.83	FW	DF

ちなみに

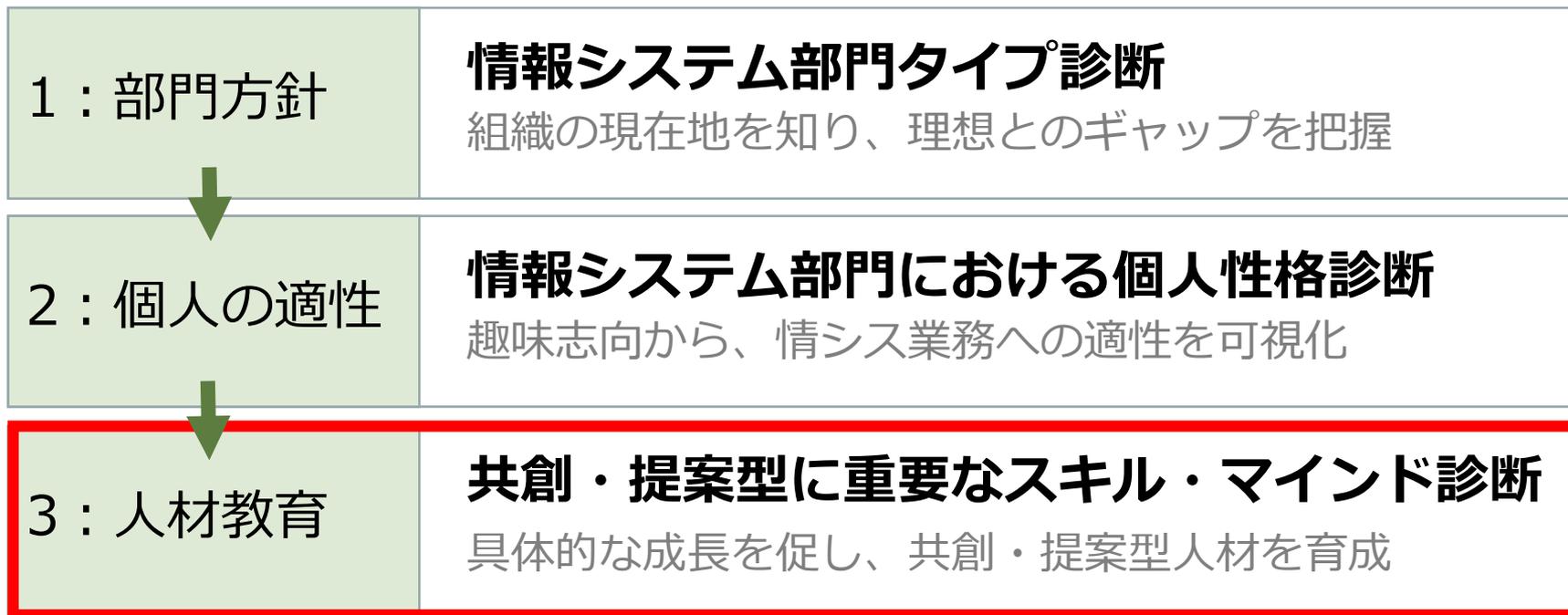
情シス変革分科会チームは…



簡易版の結果確認



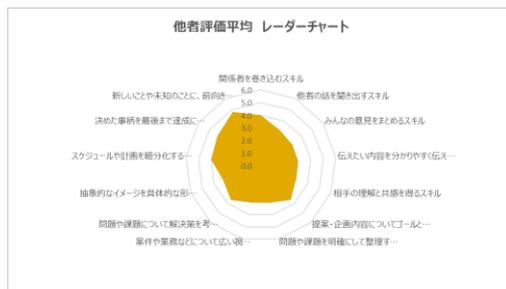
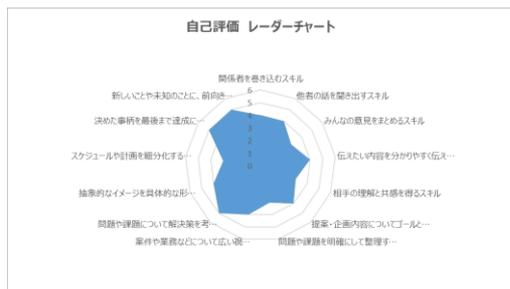
診断ツールの紹介



診断 3 : 共創提案型に重要なスキル/マインド診断

共創・提案型人材 (FW)として成長するために重要な**“ソフトスキル”**のスキル/マインドの成熟度を自己/他者で評価するツール

⇒ 自己/他者評価を組み合わせることで、認識のギャップ見える化
優先的に強化すべき項目を明らかにする



(回答結果例)

診断3：共創提案型に重要なスキル/マインド診断

設問紹介（一部抜粋）

関係者を巻き込むスキル

他者の話を聞きだすスキル

問題や課題を明確にして整理するスキル

相手の理解と共感を得るスキル

… 合計13項目

評価項目

1：未習得レベル

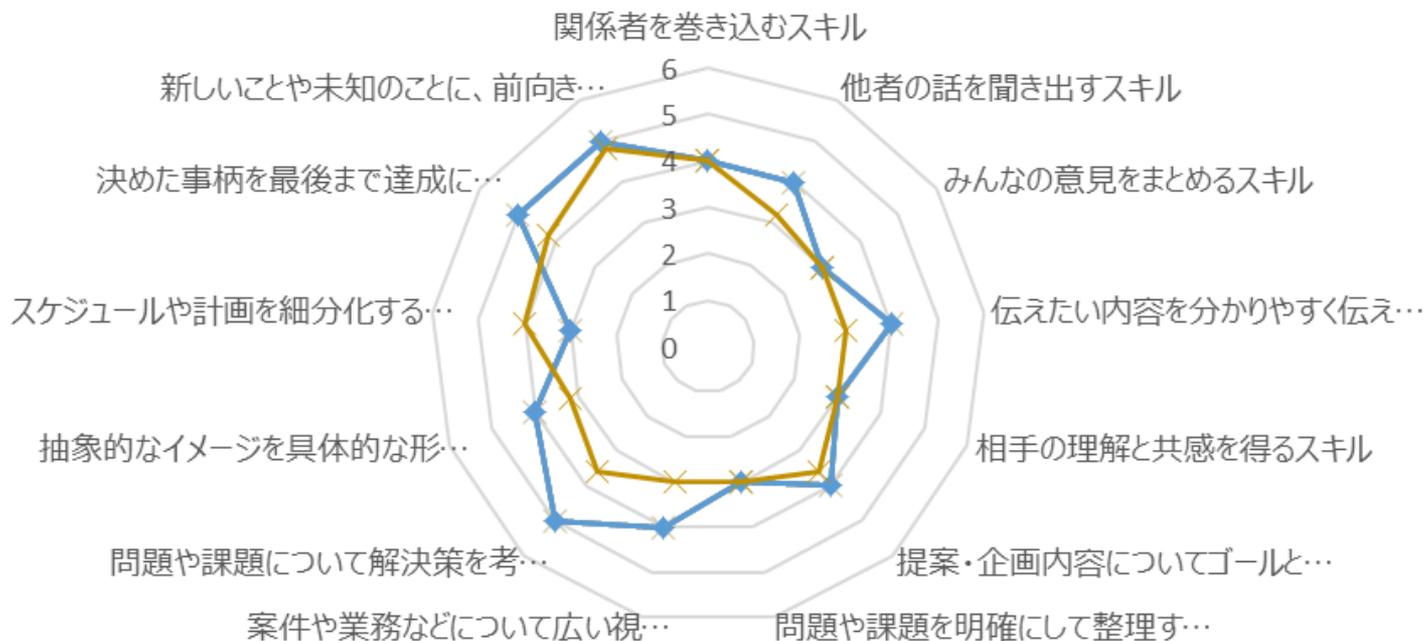
↓

6：他者を指導できるレベル

各スキル/マインドの具体説明有

スキル/マインドについての質問	具体説明
関係者を巻き込むスキル	関係者を適切に巻き込み、協力体制を構築できる力。 必要な人を見極め、合意形成を進める行動ができていないか。
他者の話を聞きだすスキル	相手の考えや意図を引き出す質問力・傾聴力。 相手が話しやすい雰囲気を作り、必要な情報を得られているか。

診断 3 : 共創提案型に重要なスキル/マインド診断



(回答結果例)

診断3：共創提案型に重要なスキル/マインド診断

項番	スキル・マインドについての質問	自己評価	他者平均	GAP	優先度判定
01	関係者を巻き込むスキル	やや高	やや高	0.00	7
02	他者の話を聞き出すスキル	やや高	やや低	0.80	5
03	みんなの意見をまとめるスキル	低	やや低	0.80	3
04	伝えたい内容を分かりやすく伝えるスキル	やや高	やや低	1.00	5
05	相手の理解と共感を得るスキル	高	やや高	0.60	8

優先度判定基準
最も高い：1
最も低い：10

(回答結果例)

03

具体的な活用シーンの共有

具体的な活用シーン 1



(部長)

最近、社長がDXを進めたがっている
山本さんを主体に取り組んだが上手く進まない

山本さんは会社内のシステム理解と
情報技術の知識はズバ抜けてるんですけどね



(課長)



(部長)

エースに任せてもダメなら、どうしたものか…
DX推進を上手く進める方法を調べてくれないか？

承知しました



(課長)

具体的な活用シーン2

情シスの在り方に関する資料を入手しました
DX推進には技術だけでなくソフトスキルも重要だそうです



(課長)



(部長)

ソフトスキル？ あまり聞かない言葉だな

「コミュニケーション力」、「共感を得る力」、
「周囲を巻き込む力」などです



(課長)



(部長)

技術力だけあってもDX推進は上手く進まないのか…

具体的な活用シーン3

“部門方針の決定・人材の適性把握・人材の育成方針”
の順番で進めることをオススメしています



(課長)



(部長)

その順番で進めてみるか
まずは“情報システム部門タイプ診断”からだな

現状と理想を認識するのは大切だと思います
部長と私で回答してみましよう

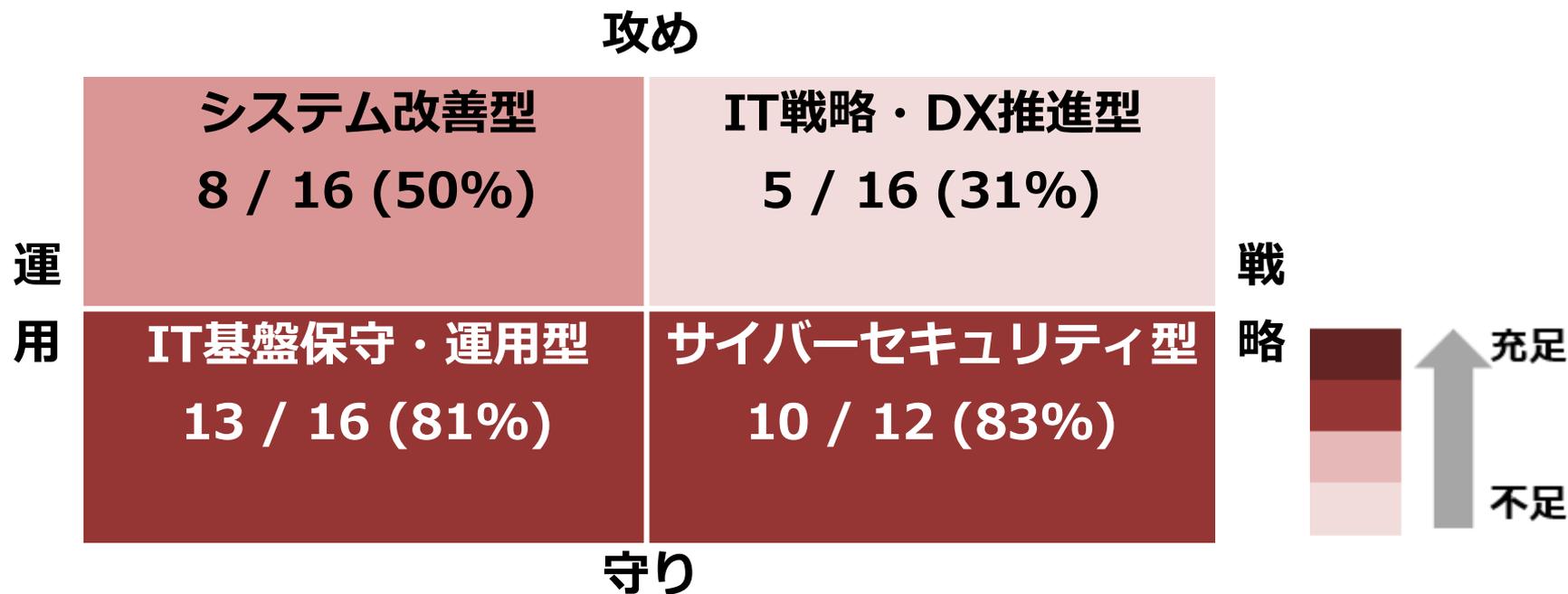


(課長)

部門タイプ診断の結果

象限	質問	回答 (0~4)
IT戦略・DX推進型	IT戦略やDX戦略の立案及びロードマップの策定できる人材	2
IT戦略・DX推進型	IT戦略やDX戦略の実行できる人材	1
IT戦略・DX推進型	データ標準化、分析環境の整備・促進できる人材	1
IT戦略・DX推進型	新規技術（AI、IoTなど）を活用した業務変革の検討・提案できる人材	1
		5
サイバーセキュリティ型	全社セキュリティ戦略の策定できる人材	4
サイバーセキュリティ型	BCP（事業継続計画）や災害対策の策定できる人材	3
サイバーセキュリティ型	ITガバナンスルールの整備・運用できる人材	3
		10
システム改善型	運用業務の効率化に向けた自動化ツール導入できる人材	2
システム改善型	業務システム改善（ユーザー部門からの依頼）開発できる人材	2
システム改善型	業務システム改善・開発提案できる人材	2
システム改善型	ITコストの見直し・削減できる人材	2
		8
IT基盤保守・運用型	ITインフラの整備・運用・保守できる人材	3
IT基盤保守・運用型	システムの運用・保守できる人材	3
IT基盤保守・運用型	PCヘルプデスクをできる人材	4
IT基盤保守・運用型	IT資産とコストの管理をできる人材	3
		13

部門タイプ診断の結果



部門タイプ診断の結果

業務領域	判定結果	充足・不足の考察
★ IT戦略・DX推進型	30/100点 (不足)	業務横断案件やDXを牽引する提案型人材が不足している
システム導入・改善型	80/100点 (充足)	業務・システムの改善を企画・推進する人材が十分ではない
サイバーセキュリティ型	50/100点 (やや不足)	セキュリティ、インフラ、ネットワークの業務人材は充足している
IT基盤保守・運用型	80/100点 (充足)	運用保守、システム安定稼働の業務人材は充足している

具体的な活用シーン4

思った通り、DX推進できる人材が不足してますね



(課長)

経営方針と社会情勢から判断しても
「IT戦略・DX推進型」に注力したいな



(部長)

社内にDX推進が出来る人、やりたい人は
本当にいないんでしょうか？



(課長)

“情報システム部門における個人性格診断”を
使って自部門の人材適性を確認してみるか



(部長)

個人性格診断の結果

以下のような問答により人材タイプを診断

No	質問
1	新しいサービスやビジネスモデルのアイデアを考えるのが好きだ。
2	数字（売上・利益・コスト削減額）で成果が測られる仕事にやりがいを感じる。
3	不確実なプロジェクト（成功するか分からないPoCなど）にも、チャレンジしたいと思う。
4	顧客（社外／社内）の課題や行動を観察し、「こういうサービスがあれば良いのに」とよく考える。
5	多少粗くても、とにかく早くプロトタイプやデモを作って反応を見たいタイプだ。
6	社内で「攻めのIT」「攻めのDX」を推進する旗振り役になりたい。
7	経営層や事業部門の話を聞きながら、「ITでこう支援できる」と翻訳して説明するのが好きだ。
8	関係者が多く利害もバラバラな場で、落とし所を見つけて合意形成するのが好きだ。
9	中長期的なロードマップ（1～3年の施策の並べ方）を考えるのが好きだ。
10	ベンダーやクラウド事業者と、仕様だけでなく「ビジネス的なWin-Win」を含めて交渉するのが好きだ。

個人性格診断の結果

以下のような問答により人材タイプを診断

No	質問
11	「なぜそれをやるのか（目的・効果）」を言語化してから、仕様や要件に落とし込むことを普段から意識している。
12	自分の役割は、現場やエンジニアが力を発揮しやすくなる“土台や仕組み”を作りたい。
13	データを見ると、「何に使えるか」「どんな指標を作れるか」をつい考えてしまう。
14	部門ごとにバラバラなルールやデータを、全社的に揃えて整理することにやりがいを感じる。
15	「この定義だと集計結果がブレる」「このマスタ設計だと将来困る」といった細かい違和感に気づきやすい。
16	業務担当者と話しながら、「この業務はどのデータで評価すべきか」「どの指標がKPIか」を一緒に考えるのが好きだ。
17	「完全な正解はなくても、まずは8割のデータ整備で回しながら改善していく」という考え方に抵抗はない。
18	部門横断での合意形成（定義の統一や命名ルールなど）は大変だが、それでもやる価値があると思う。
19	「安定稼働」「品質」「再現性」を最優先して仕事を組み立てることが多い。
20	「仕様を整理し、設計し、きれいに作る・構成する」というプロセス自体が好きだ。

個人性格診断の結果

以下のような問答により人材タイプを診断

No	質問
21	想定外のトラブルが起きたとき、落ち着いて原因を切り分けていくことができる。
22	過去の障害やトラブルから教訓をまとめ、二度と起きないように仕組みを改善するのが好きだ。
23	インフラ構成図やアプリケーション構成図など、全体アーキテクチャを描くのが好きだ。
24	作業手順書や運用手順を細かく書き起こし、誰でも同じように作業できるよう整えるのは苦ではない。
25	「最悪の事態」を想像し、そこから逆算して対策を考えるクセがある。
26	セキュリティインシデントや障害のニュースを見ると、「なぜそうなったか」「どう防げるか」をつい考えてしまう。
27	ルールやポリシーを作るとき、「例外をどう扱うか」「どう遵守させるか」まで含めて考える。
28	「嫌われ役」になっても、リスクが高い案にはNOと言えるタイプだ。
29	BCP（事業継続）やDR（災害対策）、IT監査・法令対応など、直接売上に見えにくいテーマにも価値を感じる。
30	緊急事態（障害・インシデントなど）のときでも、事実を冷静に整理し、優先順位を決めて行動できる。

再掲：情シス業務における人材タイプ

攻め



FW (フォワード)

新規価値を創出する「企画・戦略」を担う人材



OMF (オフENSIBミッドフィルダー)

情シスが主導する「システム開発・改善」を担う人材



DMF (ディフェンシブミッドフィルダー)

要望に応じて、「システム開発・改善」を担う人材



DF (ディフェンダー)

安定稼働を守り抜く「運用・保守」を担う人材



GK (ゴールキーパー)

脅威から守る「基盤・セキュリティ」を担う人材

守り

個人性格診断の結果

氏名	GK	DF	DMF	OMF	FW	メイン	サブ
★ 佐藤	3.50	3.33	3.83	3.50	4.50	FW	DMF
鈴木	4.17	3.50	4.50	4.33	3.67	DMF	OMF
加藤	3.17	4.00	3.33	2.83	2.67	DF	DMF
田中	3.33	4.17	3.83	3.17	3.67	DF	DMF
伊藤	2.17	3.50	3.83	3.33	3.33	DMF	DF
渡辺	3.50	2.33	2.00	1.83	1.00	GK	DF
★ 山本	4.50	4.33	4.00	3.33	3.17	GK	DF

具体的な活用シーン5



(部長)

エースの山本さんはDF型やGK型などの業務が好きな人材だったのか

資料によるとDX推進を牽引する人はFW型の人材に任せた方が良さそうです



(課長)



(部長)

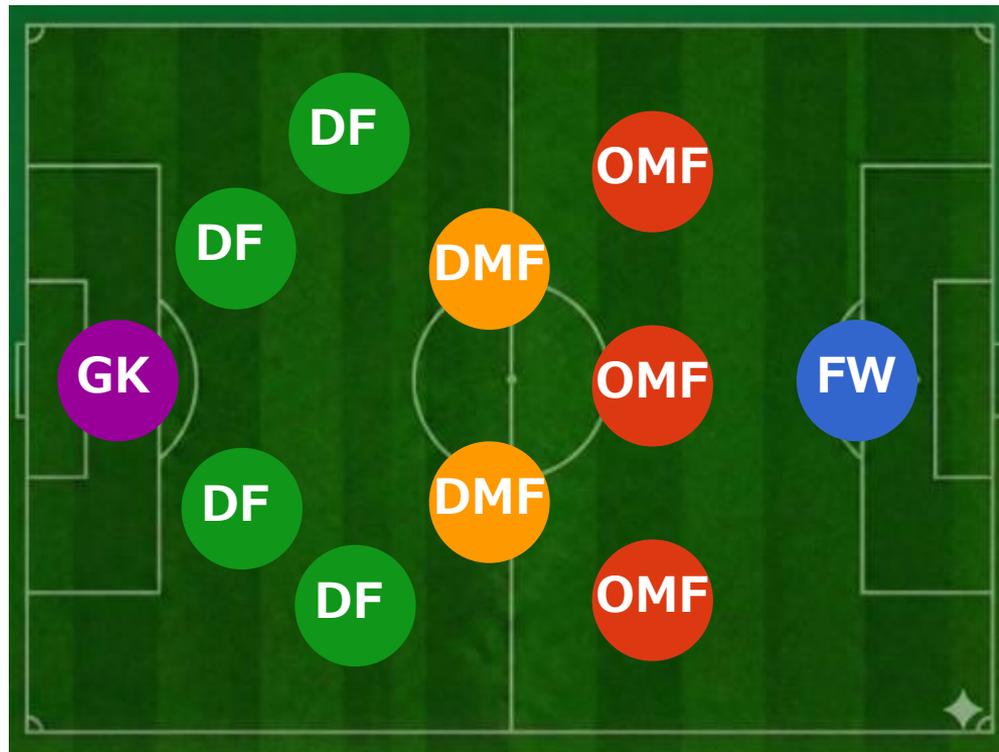
佐藤さんはFW型の適性が高いな結果を基に自部門の人材配置を行ってみるか

可視化することも重要です



(課長)

個人性格診断の結果



個人性格診断の結果



個人性格診断の結果



個人性格診断の結果



具体的な活用シーン 6



(部長)

GK型やDF型が多く、FW型が少ないな…
取り組んでいる業務的にも仕方ないか…



(課長)

DXを進めるためにもFW型が欲しいですね
配置転換やFW型を育成する方法を考えますか？



(部長)

自社人材を育成したい気持ちがあるから
FW型に適性が高い佐藤さんと面談してくれないか？



(課長)

承知しました

具体的な活用シーン7



(課長)

DF型の業務をやっているが、FW型の業務をやってみたいと思うかい？

DF型の業務は正直楽しくなく、FW型の業務をやってみたいと思ってました



(佐藤)



(課長)

FW型に必要なソフトスキルに着目した診断がある自己と他者の両面で診断してみないかい？

是非お願いします！



(佐藤)

スキル・マインド診断の結果

自己評価 レーダーチャート



スキル・マインド診断の結果

他者評価平均 レーダーチャート



スキル・マインド診断の結果

自己評価&他者評価 レーダーチャート



スキル・マインド診断の結果

項番	スキル・マインドについての質問	自己評価	他者平均	GAP		優先度判定
03	みんなの意見をまとめるスキル	やや低	やや低	0.00	⇒	4
04	伝えたい内容を分かりやすく伝えるスキル	やや高	やや低	1.00	⇒	5
05	相手の理解と共感を得るスキル	低	やや高	1.53	⇒	6.5
07	問題や課題を明確にして整理するスキル	やや低	やや低	0.00	⇒	4
11	スケジュールや計画を細分化するスキル	やや高	やや高	0.00	⇒	7
13	新しいことや未知のことに、前向きに学ぶマインド	高	高	0.11	⇒	10

具体的な活用シーン 8



診断の結果をどう思うかい？

(課長)

分かりやすく伝えることは出来てる自負がありました
逆に相手の共感や理解を得る事は苦手だと思ってました



(佐藤)



自己と他者の評価を認識することで新しい気付きがあるな
この結果を基にFW型に特化した人材に育成したい

(課長)

是非お願いします！



(佐藤)

具体的な活用シーン9

佐藤さんと面談しましたが、
やはりFW型の業務がやりたいみたいです



(課長)



(部長)

強化すべきスキルの優先度が分かったし、
FW型に特化した人材するためのキャリアプランを見直すか

DXを進めるにはFW型の人材は必須ですしね



(課長)

キャリアプラン例



キャリアプラン例

従来までの佐藤さんの“キャリアプラン”

⇒ **FW型の業務を担当するのは10年目以降**

業務内容

1年目～

- ◆ 社内システムの運用・保守
- ◆ ヘルプデスク・問合せ対応
- ◆ 社内ルールやシステム構成への理解



5年目～

- ◆ 小規模な改善PJの推進
- ◆ 運用効率化ツールの導入
- ◆ セキュリティガバナンスの基本的な対応



10年目～

- ◆ 部門横断のシステム導入
- ◆ DX推進PJのリード
- ◆ 外部ベンダーとの協業
- ◆ PJマネジメント



キャリアプラン例

佐藤さんの“NEWキャリアプラン”

⇒ **1年目からFW型の業務を担当する**

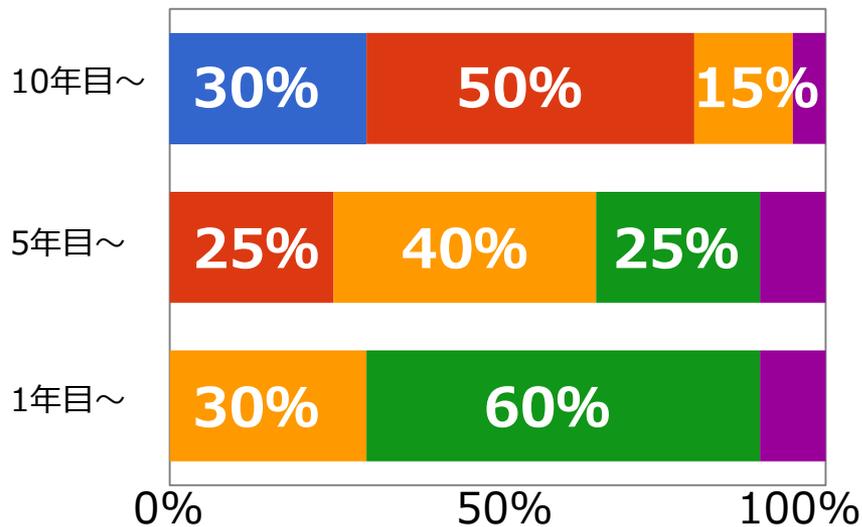


キャリアプラン例

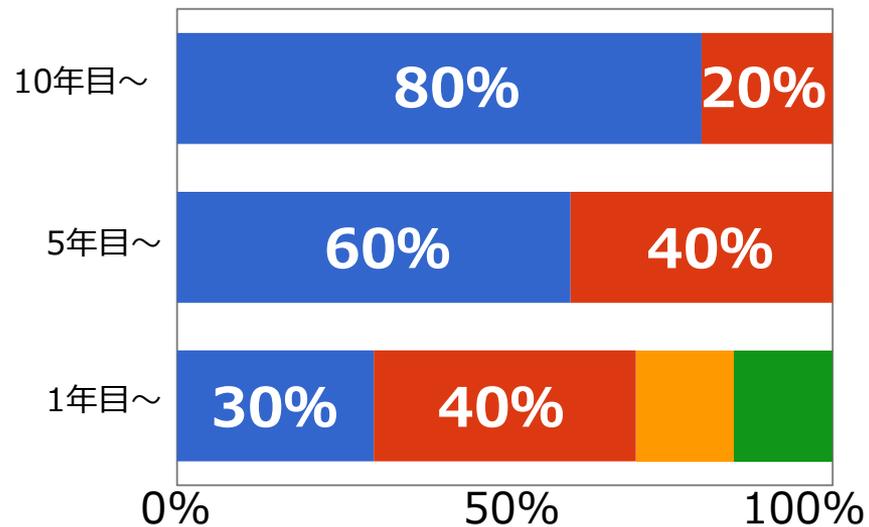


佐藤さんの“キャリアプラン”のビフォーアフター
⇒FW型の業務特化にシフト

従来の業務割合



見直し後の業務割合



最後に

共創・提案型情シスになるための秘訣とは



人材適性の把握



ソフトスキルの強化



他部門との共創、提案を行い
会社を強化する



小さな成功体験の積上げによる
部門存在感向上



適性に着目したソフトスキル強化



今回報告

人材適性の把握
部門方針の再確認

**今一度、自部門の人材に
目を向けてみてはいかがでしょうか**

ご清聴ありがとうございました。



ソリューション研究会
情シス変革分科会