

# JECCNEWS

2022年7月1日 季刊発行 No.576

2022.夏号

## CONTENTS

寄稿	2
地方のデジタル人材育成について 一般社団法人コード・フォー・ジャパン 代表理事 関 治之	
IT Topics	6
・「企業IT動向調査2022」 IT予算は増加基調を見せるもDXの最大の課題は人材・スキル不足 ・キャッシュレス法の成立で行政手続の利便性が向上	
北海道支店移転のお知らせ	9
JECC デジタルリユースとの連携を強化 ①LCM分野	10

ITとファイナンスを、プロデュース。

# JECC

## 寄稿



## 地方のデジタル人材育成について

一般社団法人コード・フォー・ジャパン 代表理事

関 治之

関 治之 (せき はるゆき)

「テクノロジーで、地域をより住みやすく」をテーマに、会社の枠を超えてさまざまなコミュニティで積極的に活動する。東日本震災時に情報ボランティア活動を行ったことをきっかけに、住民コミュニティとテクノロジーの力で地域課題を解決することの可能性を感じ、2013年に一般社団法人コード・フォー・ジャパンを設立。

## デジタル活用に必要なデジタル人材の育成

筆者は、2013年に一般社団法人コード・フォー・ジャパンを立ち上げ、地域でのコミュニティづくりのサポートや地方公共団体のデジタル活用支援を行ってきた。

筆者も、東京都、山口県、香川県、神戸市、浜松市、大阪府枚方市、岡山県西粟倉村などに対し、デジタル活用のアドバイザーを行っている。その中で最も重要だと感じるのが、組織のデジタルトランスフォーメーション（DX）を進めるためのデジタル人材の育成だ。

## デジタル人材育成・確保についての現状と方針

昨今のデジタル技術の発展により、地方公共団体でもデジタル社会に合わせた公共サービスの提供や働き方の変革が求められるようになった。

政府においても政府及び地方公共団体でのデジタル人材育成を重要視している。2021年にデジタル庁が発足、外部のデジタル人材を積極的に採用し、デジタル社会に向けた基盤構築を進めるようになった。そのデジタル庁が2022年に発表した重点計画の一つが、「デジタル人材の育成・確保に向けて」である（図1）。

デジタル田園都市国家構想の実現のためには、その担い手であるデジタル人材が必須だが、残念ながら専門人材は都市圏に偏在しているだけでなく、他国と比較しても量・質的に不足していることが示されている。その解消の方針として、以下の点が挙げられている。

- ・デジタル人材を、2022年度からの5年間で230万人創出し、ボトムアップの施策を通じて計画的・着実に達成する。

- ・以下の4つの重点領域を中心に、関係省庁が連携し、政府を挙げてデジタル人材の育成・確保を推進する。

①デジタル人材育成プラットフォーム

②職業訓練

③大学等における教育（リカレントを含む）等によりデジタル人材を育成するとともに

④デジタル人材の地域への還流を促進する。

ここで掲げられている「5年間で230万人育成」という数字の根拠などには議論がありうると思うところだが、この全体像から見えてくるのは、一口にデジタル人材といっても、ビジネスアーキテクトやデータサイエンティスト、セキュリティ、UXデザイナーなど職域は多岐にわたることだ。当然、それぞれの育成には違った育成方針が必要である。

また、新社会人を育成していく数に比べ、現役社会人に対するリテラシー教育の方が圧倒的に多い点にも注目したい。社会で重要視されるスキルセットが変遷している今、外部から人材を採用するだけでなく、従来デジタルではない領域で活動してきた人材についても、デジタルスキル教育を施すことが必須なのである。このように、大幅に変化した時代の要請に対応するための教育は「リスクリング」などとも言われ、注目されている。

リスクリングとは、学び直しではなく、外部人材の獲得でもない。これからは職業で価値創出し続けるために必要なスキルを身につけることである。既存の従業員が、社会の変化に合わせて自らの職能を変化させていくことであり、それを支えるためには、組織側の採用、育成、配置、評価などの仕組みをふまえた人材戦略が必要となる。

## 地方公共団体における人材確保・育成方針

それでは、地方公共団体においては、どのような戦略を取るべきだろうか。参考になるのは、東京都が2022年に公開したデジタル人材確保・育成基本方針（※1）だ。

まず、東京都は組織が求めるデジタル人材像を、①ICT

職、②高度専門人材、③リスキリング人材の3つに分けた上で、それぞれのデジタル人材が身につけるべきスキルセットをスキルマトリックスとして定義し、職員のスキルを把握、育成していく計画を立てている。

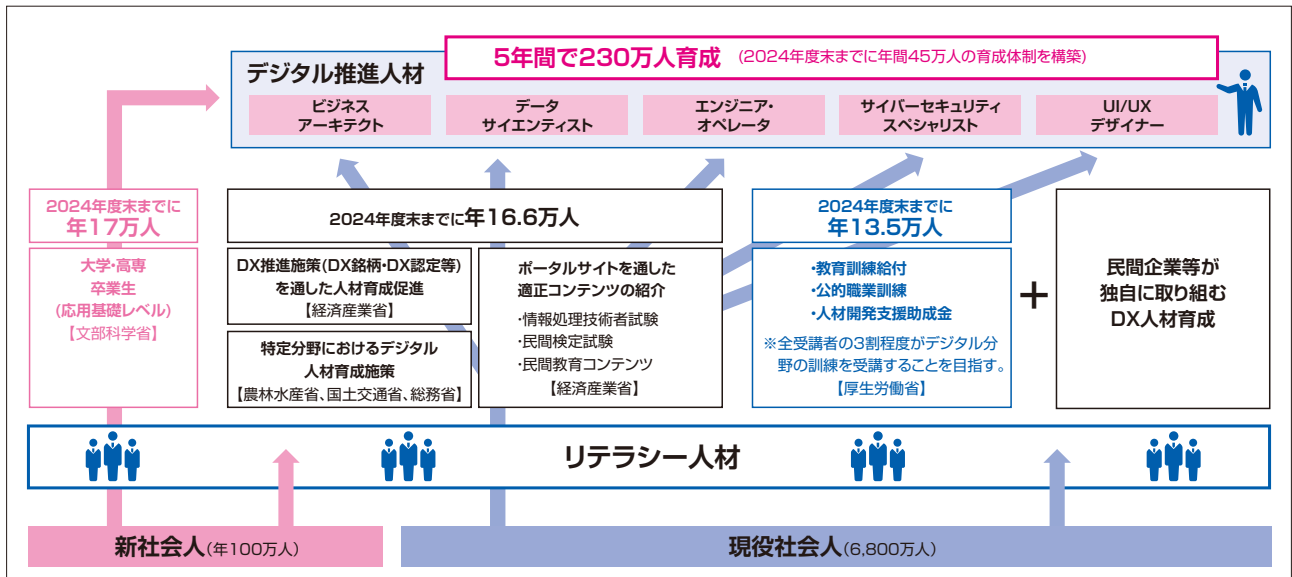
AIやデータサイエンスなど、高度な技術を身につけた人だけがデジタル人材ではない。デジタルを実際に現場に適用させていくには、その対象に応じて多様なスキルが必要となることを留意しておきたい。

上記の整理のうち、高度専門人材を組織内で育成できれば素晴らしいが、組織の業態や育成体制によっては難しい場合

もあるだろう。その場合、任期付職員や外部委託を通じて人材を補完することとなる。東京都では、柔軟な人材確保のために、従来は企業を退職しないと採用できなかった任期付職員制度に対し、退職せずとも登用が可能な「特定任期付職員制度」を創設し、常勤職員でも企業を退職せずに採用できるようにするなど工夫している。

専門型の人材に活躍してもらうということは、人材の流動性を上げるということでもある。そのためには、働き手のニーズに合わせた環境があり、安心して転職してこられる必要がある。逆に、一度自治体を退職しても戻ってこられる、

(図1) デジタル人材の育成目標の実現に向けて



出典：「デジタル田園都市国家構想実現会議（第3回）」若宮大臣提出資料



**MITSUBISHI ELECTRIC**  
Changes for the Better



Crossing for

総合電機メーカーならではの強みを掛け合わせて、社会課題の解決へいち早く。三菱電機は、そんな思いのもと、ITソリューションを進化させていきます。

エネルギー
公共
交通
ビル
宇宙・通信

産業・FA
自動車機器
半導体・電子デバイス
空調・冷熱
ホームエレクトロニクス



ITソリューション

AI
IoT
ビッグデータ
セキュリティー
電子認証

力を、掛け算。

三菱電機のITソリューション

www.MitsubishiElectric.co.jp/it/
三菱電機株式会社

「リボルビングドア」の考え方や、職員のキャリアパスに合わせたジョブローテーションなども考えるべきである。

前述したように、デジタル活用のためのスキルセットは多岐にわたるため、一人のスキルを高めることでは対応ができない。そもそも、技術力だけではなく、自治体業務や法令の理解といったことも必要だ。東京都では、DX組織に必要な能力ポートフォリオとして、4つのQ（IQ、EQ、GQ、DQ）をバランスよく高めていくことを目標としている（図2）。

なんでもできるスーパーマンの育成を目指すのではなく、それぞれの能力をかけ合わせて、上記の4つの力を合わせて発揮していくチーム力が必要なのだ。デジタル人材だけを育成しようとしてしまうと、このようなチームとしての総合力の視点が欠けてしまう。

「GQ」部分を、各業界のドメイン知識として置き換えれば、地方公共団体以外にも適用できる考え方となる。

### 地方における人材育成

それでは、地方においてはどのように人材確保や育成を進めていくべきだろうか。また、自治体だけでなく、地域の中企業の人材育成も視野に入れて考えてみたい。

この場合でも、組織として持つべき基本的な考え方は、東京都が示したものと大きくは変わらないのではないだろうか。しかしながら、人材の量・質、予算規模などは東京や政令市と比べると低くなってしまいがちのところである。

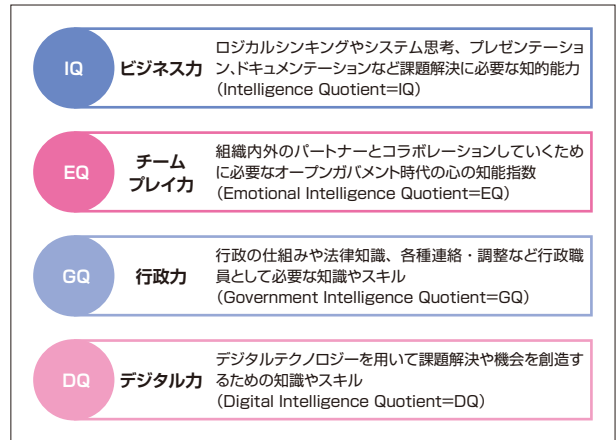
また、組織の規模が小さくなっていくにつれて、一人が担当する業務が兼務的になることが多い。小さな組織では一つひとつの業務がボリュームとしては小さく、デジタル化を進

めるコストに対してメリットが見合わない、ということが発生しがちである。

そこで必要となる考え方は、「外部人材の活用」「自治体間での人材の共有」「ラーニングコミュニティによる人材育成」であろう。

まず外部人材の活用だが、特定技能に対する専門性の高い人材よりも、ビジネス面やプロジェクトマネジメント面のサポートをできる人材を入れるのが良いだろう。筆者は東京都のチーフデジタルフェロー、山口県のCIO補佐官や西粟倉村のCIO、浜松市のフェローなどを務めているが、いずれも組織の在り方や事業戦略、他自治体の事例紹介など、細かい技術的な話よりも総合的な視点でサポートすることが多い。

（図2）DX組織に必要な4つのQ



出典：「東京都デジタル人材確保・育成基本方針」（東京都デジタルサービス局）

FUJITSU

目の前の課題は、壁か。扉か。

サステナブルな視点で答え続けていく。

Fujitsu  
Uvance

事業戦略をしっかりつくることで、個別で頼むべき専門人材に頼む仕事（Job Description）も明確になっていく。その際、なるべくコミュニケーションを密にして、伴走してもらえる人を探すことが重要である。

次に自治体間での人材の共有である。デジタル人材は世界的に供給不足気味で、引く手あまたである。そんな中で優秀な人を採用するのはとても難しい。自治体間のゼロサムゲームにするのではなく、人材を共有する考え方が必要だろう。例えば、三重県では「みえDXアドバイザーズ」という制度（※2）を実施しており、県内の自治体や企業などの依頼に応じてさまざまなアドバイザーを紹介している。

最後に紹介するのが、ラーニングコミュニティによる人材育成だ。自治体担当者は忙しく、情報収集を行ったりデジタルサービスを試してみたりする時間が取れない場合も多い。自治体同士が垣根を超えて共に学ぶ環境をつくることで、お互い学び合える仲間がラーニングコミュニティだ。遠くの事例ではなく、近くの顔の見える関係の人たちが頑張っている姿を見ることで、学ぶことも多い。例えば香川県は「かがわDX Lab」を開始し、県内の自治体や企業をコミュニティ化し、自治体の課題を共有した上で民間事業者と協働し課題解決を行うことを目指している。

他にも、群馬県は県庁の中に開設したNETSUGENというコミュニティスペースで自治体職員や地元企業向けのDXセミナーやワークショップを行っているし、山口県も県下の自治体職員と企業が連携しながら協働開発や実証実験を行う「シビックテックチャレンジYAMAGUCHI」を実施している。

地域でデジタル人材を採用・育成していくには、自治体や企業間の協働も必要なのだということがわかってきたかと思う。ある意味、広域自治体に求められる役割が、プラットフォーム提供にシフトしてきているとも言えるだろう。また、各基礎自治体の担当者も視野を広く持つておく必要がある。まずは自らデジタルツールを使い、外の世界とつながりにいく「アウトリーチ」を考えてほしい。デジタル庁は、自治体職員向けのSlackワークスペース「デジタル改革共創プラットフォーム」（※3）を提供しており、すでに3,700名以上の職員が参加している。コード・フォー・ジャパンでも、誰でも参加できるSlackワークスペース（※4）に多くの職員が参加して意見交換を行っている。

デジタルツールの良さは、時間・空間を飛び越えてコミュニケーションができることだ。出張費をかけなくても、全国の自治体職員とコミュニケーションができ、事例も学べる良い機会（しかも予算もかからない）なので、ぜひできることから取り組んでほしい。

最後に、このようなチームによる共創を推進していくためには、トップがしっかりとコミットした上で、人事部門やデジタル部門がリーダーシップを発揮しながら組織横断で進めていく必要もあるということを付記しておきたい。

※1 東京都 デジタル人材確保・育成基本方針：

<https://www.digitalservice.metro.tokyo.lg.jp/hr/pdf/001.pdf>

※2 みえDXアドバイザーズ：

[https://www.pref.mie.lg.jp/D1DIGITAL/mie\\_dx\\_advisors.htm](https://www.pref.mie.lg.jp/D1DIGITAL/mie_dx_advisors.htm)

※3 デジタル改革共創プラットフォーム：

<https://www.digital.go.jp/news/4PB81KNy/>

※4 Code for Japan Slack への参加はこちらから：

<https://www.code4japan.org/activity/community>



**Orchestrating a brighter world**

NECは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現を目指します。

**NEC**

# IT Topics

## 「企業IT動向調査2022」 IT予算は増加基調を見せるも DXの最大の課題は人材・スキル不足

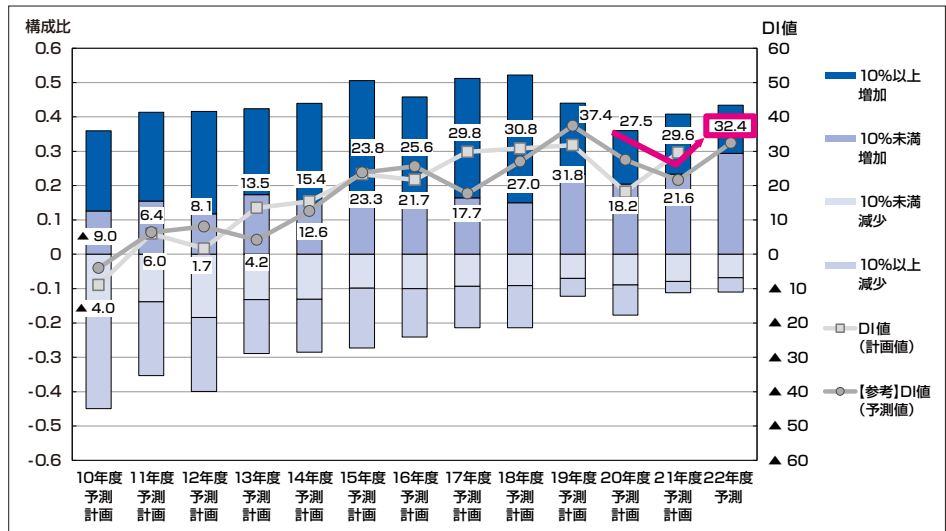
一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会（JUAS）により、「企業IT動向調査2022」（2021年度調査）として、ユーザー企業のIT投資・活用の最新動向が発表された。調査対象は、東証一部上場企業とそれに準じる企業の計4,499社で、回答数は1,132社だった。調査項目は、IT予算・投資マネジメントをはじめ、DX（デジタルトランスフォーメーション）の進捗度合いなど9項目にわたるが、今回はIT予算の動向とDX推進上の課題についての2点に注目したい。

まず、IT予算の動向については、今回の調査により、2021年度のIT予算は新型コロナ禍前の水準へ回復していることがわかった。2021年度のIT予算は、回答企業の40.8%が2020年度より「増加した」と回答している。一方で、IT予算を「減少した」と回答した企業は、過去最低水準の11.2%に留まっている。新型コロナによる緊急事態宣言も明け、一時的に落ち

込んだ消費も回復傾向であることと、企業業績の改善などが功を奏したことにより、IT予算が増額されたと考えられる。

また、「IT予算DI値の推移」（図1）から、多くの企業がITへの投資に積極的で、2022年度も増加基調を維持していることが明らかになった。DI値とは、IT予算を「増加する」割合から「減少する」割合を差し引いた値で、2022年度予測のDI値32.4ポイントは、2021年度計画のDI値29.6ポイントより2.8ポイント高くなっている。2022年度のIT予算増加の主な理由としては、「業務の

（図1）IT予算DI値の推移



出典：「企業IT動向調査2022」（一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会）

次の時代に、新しい風を吹き込んでいきます。

時代はいま、新しい息吹を求めて、大きく動きはじめています。

今日を生きる人々がいつも元気でいられるように、

明日を生きる人々がいつもいきいきとされているように。

日立グループは、人に、社会に、次の時代に新しい風を吹き込み、

豊かな暮らしとよりよい社会の実現をめざします。

**HITACHI**  
Inspire the Next

日立の樹オンライン [www.hitachinoki.net](http://www.hitachinoki.net)

株式会社 日立製作所 〒100-8280 東京都千代田区丸の内一丁目6番6号 電話(03)3258-1111(大代)

デジタル化対応」(49.3%)、「基幹システムの刷新」(48.1%)、「基盤整備・増強」(45.4%)が上位を占めた。また調査結果により、各社の基盤整備・増強に関する投資はしばらく堅調に推移するとみられている。

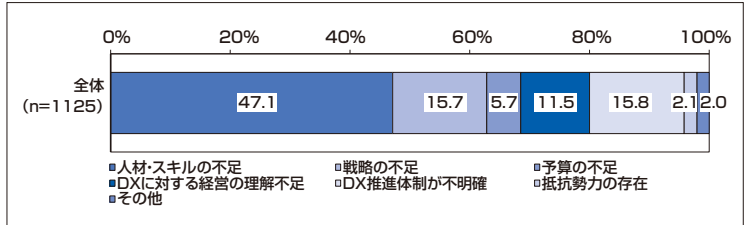
次にDXの現状については、DXを推進できている企業は4社に1社の割合で、成果や進捗の実感ができていない企業が多いという結果となった。

DX推進上の課題には、人材・スキルや体制、戦略の不足などが挙げられ、最大の課題は「人材・スキルの不足」(47.1%)であり、実際にDXを計画し、推進していく体制や人材がないという状況が浮き彫りとなった(図2)。売上高や従業員数の規模が大きな企業ではDXを推進できている企業の割合が高かったものの、売上高1,000億円以上の企業でも「人材・スキルの不足」が解決できず、大きな課題として残されていることがわかった。一方で、売上高1,000億円未満の企業では「人材・スキルの不足」以外にも「戦略の不足」「予算の不足」などの課題が存在し、複合的な要因がDX推進を阻害している状況がわかった。

重要と思う割合の高いナレッジ・スキルには「DXやデジタルビジネスの企画・立案・推進」や「データの扱い方や活用の企画・立案・推進」の回答が多かった。これらとともに、ビジネス戦略の立案とデータ活用を両輪にしてDXを推

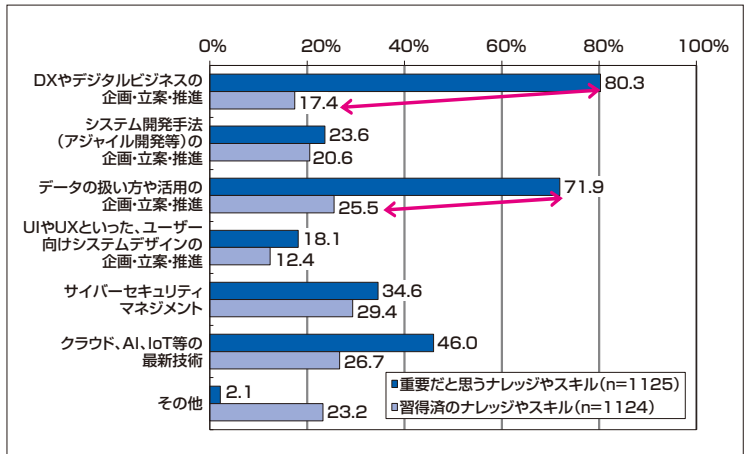
進する新しい分野のナレッジ・スキルだが、いずれも実際の習得状況とのギャップも大きかった(図3)。今後は、これらの分野における人材の獲得や育成が、HR(Human Resource)マネジメントの重要課題になるだろう。

(図2) DX推進上の課題



出典：「企業IT動向調査2022」(一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会)

(図3) DX推進に重要なナレッジ・スキルと習得済みのナレッジ・スキル



出典：「企業IT動向調査2022」(一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会)

**TOSHIBA**

## ひとりひとりの暮らしを支えるAIを。

いつの時代も東芝は、技術によって未来を切り拓いてきました。

これまでにないものを生み出そうという創業からの想いは、今も変わりません。

かつて日本初の白熱電球を生み出し、人々の生活に明かりを灯したように。

それぞれの現場で確かな仕事をする、東芝ならではのAIを、これからも。

\*1890年に東芝の前身「白熱舎」が日本で初めての白熱電球を製造

人を見つめ、ビジネスを見つめ、AIを最適なソリューションに。 **東芝のAI**

**東芝デジタルソリューションズ株式会社** www.toshiba-sol.co.jp

## IT Topics

### キャッシュレス法の成立で 行政手続の利便性が向上

デジタル庁により国会に提出されたキャッシュレス法（情報通信技術を利用する方法による国の歳入等の納付に関する法律）が成立した。このキャッシュレス法は、国の歳入等の納付に係る関係者の利便性の向上を図るために制定され、牧島デジタル大臣も成立前に、「行政手数料は自宅などからクレジットカードや二次元コードで、いつでも手軽に納付することが可能になり、行政手続の利便性の向上や業務の効率化も実現可能な世界を目指す」と述べている。キャッシュレス法成立に伴い、国に納付する行政手数料を電子マネーやクレジットカード決済、コンビニ決済などで納付できるようになる。

今後の導入時期については、2022年度中の導入を目指す自動車検査登録（車検）手数料をはじめ、旅券（パスポート）発給手数料は2022年度以降順次導入、登記関連手数料は2024年度、交通反則金は2024年度末以降の順次導入を検討中である（図）。政府ではこの4種類の手続きからキャッシュレス化に着手し、年間の支払件数が1万件以上の手続きについては、可能なものから速やかにインターネットバンキング、クレジットカード決済等のキャッシュレス化に取り組む方針だ。

キャッシュレス化が進められる手続きの

歳入は、2017年度決算で、車検は年間500億円規模、交通反則金は549億円近くの手数料支払いが確認されている。また、登記関連は、2020年度において記載事項証明書など情報提供の手数料収入だけで412億円強ということがわかっており、4種類の手続きだけでも2,000億円近い行政手数料がキャッシュレスで支払えるようになる目算だ。

キャッシュレス化により、現金を用意する、行政窓口で収入印紙を購入するといった手間が不要になることや、365日24時間、自宅から支払い手続きを行えるなど、一般市民にも大きなメリットがある。

キャッシュレス法は、行政のオンライン化を進めるうえで大きな前進だといえるだろう。

（図）キャッシュレス化の導入時期（検討中）

手続きの項目	導入時期
自動車検査登録手数料	2022年度中
旅券発給手数料	2022年度以降順次
登記関連手数料	2024年度
交通反則金	2024年度末以降順次

出典：デジタル庁





## 北海道支店移転のお知らせ

このたび当社では6月6日より、北海道支店を右記住所に移転し、新事務所にて業務を開始しましたのでお知らせいたします。

これを機に、サービスのさらなる向上を目指し、皆様のご期待に沿えるよう努力してまいりますので、今後とも変わらぬお引立てを賜りますようお願い申し上げます。

### 地図



### 北海道支店移転先について

新住所	〒060-0001 北海道札幌市中央区北一条西5丁目2番地9
ビル名称	北一条三井ビル 4階
アクセス	地下鉄「大通駅」徒歩3分、 JR「札幌駅」南口徒歩10分
業務開始日	2022年6月6日（月）
TEL	011-210-4721（変更ありません）
FAX	011-210-4729（変更ありません）



ビル外観

## 現地作業はすべてお任せ！

オンサイトデータ消去サービス

アンラック・解体サービス

撤去・引取サービス

## フィールドサービス

現状復帰サービス

設置・設定サービス

オフィス移転サービス

ご用命は  
こちらまで！

JECCグループ デジタルリユース株式会社 フィールドビジネス課 ☎ 03-5740-8312 ✉ sales\_fb@digital-reuse.com

## JECC デジタルリユースとの連携を強化 ①LCM分野

2019年のサービスセンター移転後、当社ではグループ会社であるデジタルリユース(以下DR)との連携を強化しています。その内容を2回に分けて紹介します。今回はLCM分野での連携について解説します。

### LCMでIT資産運用をサポートし コスト削減、業務効率化に貢献

LCMサービスとは、IT資産のライフサイクル（パソコン等の計画から、調達、導入、運用、リプレースまで）を一元管理するアウトソーシングサービスです（図）。お客様自身がIT資産を運用するには、機器の保管場所や人材の確保が不可欠ですが、LCMサービスを利用して業務をアウトソーシングすることにより、自社のコア業務に人的リソースを集中できるため、管理コストを削減できるというメリットがあります。また、月々にかかるコストも平準化されるので、IT投資の見える化にもつながります。さらに、自社での対応が難しいセキュリティ対策をアウトソーシングすることで、情報漏えいのリスクを低減できます。当社センターでは、あらかじめパソコンの各種設定やソフトウェアのインストールを行い、導入後にすぐ利用可能な状態にするキitting作業も手がけているので、お客様社内における業務効率化も期待できます。

当社ではIT資産運用に対する需要の高まりを受けて、早期からこのLCM事業を展開しています。ライフサイクル全体だけでなく、お客様の要望に合わせて一部のフェーズのみを提供することも可能です。2019年のセンター移転を機に、当社はこのLCM事業の業務をDRに委託して協業を開始しました。DRはJECCグループのなかでも、主にレンタル・リース契約が終了したIT機器類の資産処分を得意とする会社です。お互いの強みやノウハ

ウを活かしながら2社間の連携を強めることで、より行き届いたLCMサービスの提供を実現しています。

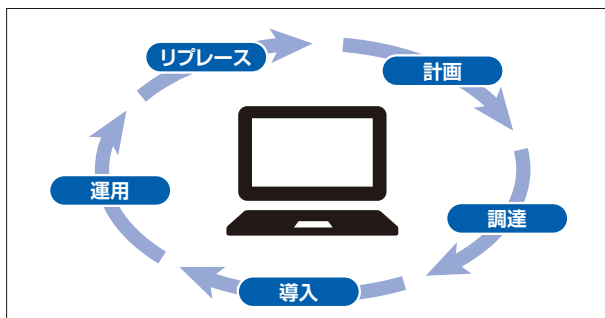
### 協業による3つの相乗効果で グループ全体のサービスが拡充

当社とDRの協業により得られたシナジーは、大きく分けて、①セキュリティの強化、②受け入れ件数の拡大、③サービス向上の3つです。

①のセキュリティの強化について、パソコンのデータ消去を得意とし、情報セキュリティの扱いに長けるDRがLCM事業に加わったことで、全体のセキュリティレベルが向上しました。2019年、大きな社会問題となったハードディスク不正転売による行政データの流出事件を受けて、当社においても情報漏えいに対するリスク管理の徹底は最重要事項として認識しています。現在のサービスセンター内では、社員のICカードによる入退出制限、防犯カメラによる作業監視、業者用エレベーターの使い分け、第三者機関による審査を経たISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）の認証取得、データ消去のトリプルチェックなど、高水準の情報漏えい防止体制を構築しています。

②の受け入れ件数の拡大について、DRとの協業によりLCM部門で作業を行う人員数が増え、従来以上の案件数が受け入れ可能になりました。センター移転に伴い、レンタル契約が終了したパソコン等の機器を保管する場所や作業スペースも大幅に広がりました。特に、パソコン等の仕分けやクローニングを施すキitting作業においては、人員と場所の拡充によって移転前のセンターよりも多くの大型案件に対応できるようになりました。実際に現在のセンターでは、月数百台程のキitting作業であればすぐにでも受け入れができる体制が整ってい

(図) LCMサービスのイメージ



整理整頓されたレンタル機器

ます。

また、DRが入居する施設の敷地内にセンターを移転したことで設備費用の削減につながり、よりリーズナブルで質の高いサービスをお客様に提供しています。移転当時は、既存のお客様との物理的な距離が遠くなる懸念がありましたが、それにも増して、大型案件への作業スピードや受け入れ台数の拡大など、対応力において高い評価をいただいております。

③のサービス向上について、これまで別々に行っていた業務を相互に協力して行えるようになったことで、お客様の依頼に柔軟に対応できるようになり、対応できる案件の幅も広がりました。その一つとして、リースが終了した当社のIT機器類をDRが買い取り、入念に整備した後にレンタル品としてお客様に提供するサービスを新たに開始しました。JECCグループ内の連携により構築してきた一連のスキームが、LCM事業で実現したサービスが加わることで、より強固なものとなりました。昨今ではリモートワークの推進によるパソコンのレンタル需要が高まっており、当社のレンタル受注数も大きく伸びています。リース契約によりカスタマイズされた機器を長期的に使いたいというお客様はもちろん、使いたいときに使いたいシステムを短期でレンタルしたい、というお客様のニーズにも幅広く応えられる体制となっています。

## 新しい取り組みを視野に トータルサポートを目指す

ここ数年需要が高かったリモートワークのための環境整備も一段落し、次のフェーズに進むことが予想されます。そのような中でも、今後はさらに「循環型社会の実現」が求められ、所有から利用へシフトする企業が増加し、LCMサービス市場はこれからも拡大していくと予



1人の専門スタッフが複数台の設定を同時に行える作業環境を整備しています



作業の合間を縫って集合したサービスセンターのメンバー

想しています。また、数年後には文部科学省が主導するGIGAスクール構想の端末更新をはじめ、Windows7から10への入替えを行った端末の更新も控えています。このような商談の機会増大に合わせて、当社でも新しい取り組みの検討を始めています。

その一つとして、LCMサービスをさらに深堀し、オールインワンサービスを追求した上で、サービス自体をサブスクリプション（以下サブスク）化し、Web提供するような新たなビジネスモデルの創出も考えられます。サブスクは導入コストが月額で平準化されるため、個別に購入するよりも安価でパソコンを使用でき、短期スパンで最新機種に切り替えることができるなどのメリットがあります。ただし、このサービスを実現するためにはBtoB取引に適合させることが必須で、またプライシングなど課題は多くありますが、柔軟にカスタマイズすることでより多くのお客様のニーズに叶うサービスとして提供できると考えています。

今後さらに注力していくことは、JECCグループ内でLCMの全てを完結できるトータルサポート体制を強化することです。これまで培ってきたレンタル・リース分野のノウハウを駆使し、LCM事業における各種サービスの充実や強化をお客様と共に進めてまいります。全ての契約手続き、費用の支払いを一本化し、IT資産運用の入口から出口までをJECCグループがトータルサポートする、その体制づくりをLCM部門が先陣となり取り組んでまいります。

### お問い合わせ

JECC、デジタルリユースが扱うLCM分野の商品・サービスの詳しい内容につきましては、下記までお気軽にお問い合わせください。

株式会社 JECC LCM 営業部：TEL 03-3216-3878

デジタルリユース株式会社 営業部：TEL 048-796-5007

# 水道標準プラットフォームで事業効率化！ 『簡易台帳アプリケーション』で施設台帳整備！

「水道標準プラットフォーム」は、経済産業省の補助事業者に弊社が採択され、構築を進めてきたもので、水道事業者様が選定されたアプリケーションを搭載して利用頂くサービスとなっており、2020年5月11日に提供を開始しました。

水道法で定められた水道施設台帳の作成にご利用可能な「簡易台帳アプリケーション」も準備しております。デモンストレーション利用も可能でございますので、お気軽にお問合せください。

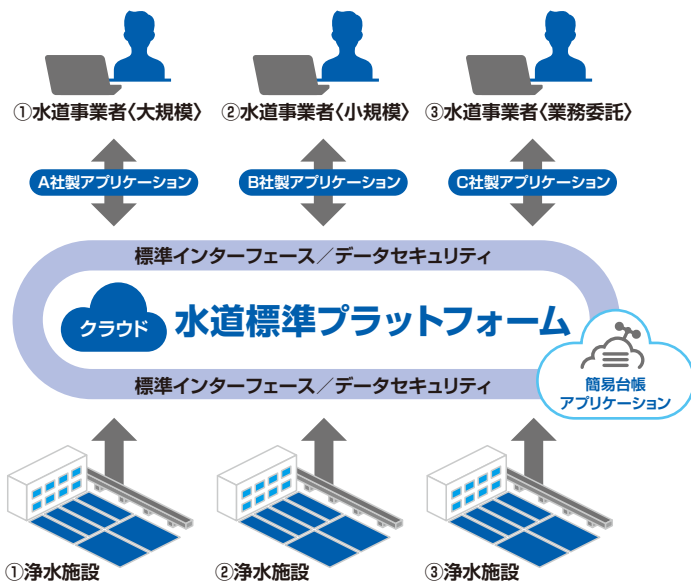
**導入の  
メリット**

**1** **規模に合わせた月額利用**  
事業規模に合わせたシステム利用で経営資源の最適化!

**2** **データ利活用の促進**  
システムをまたいだ事業データの利用が可能!

**3** **広域化のシステム統合が容易**  
共通ルールに則ったデータ蓄積でシステム統合がスムーズに!

**4** **リモート対応に強み**  
遠隔操作で、BCP対応・テレワークの推進策に!



**台帳情報の整備を行える  
『簡易台帳アプリケーション』**

入力支援機能で  
**入力が簡単**

アプリケーションの  
**導入コストが安い**

**簡易台帳アプリケーション**

アプリケーション未導入の水道業者へ  
**データの共有も**

**デモ利用可能!**  
※水道事業者様対象

お問い合わせ先 株式会社JECC 水道プラットフォーム事業推進部 TEL: 03-3216-3605 MAIL: jecc-wsp@jecc.com  
<https://www.jecc.com/service/list/ws-platform.html>

**JECCNEWS編集部からのお知らせ**

本誌送付先の変更・中止については弊社経営企画課までご連絡いただきますようお願い申し上げます（ご連絡の際は、封筒の宛名に記載されているお客様番号をお知らせください）。

お客様からご提供いただいた個人情報はJECCNEWSの発送のみに利用させていただき、それ以外の目的で利用することはありません。なお、個人情報の取り扱いについては、弊社ホームページに掲載しております「個人情報保護方針（<https://www.jecc.com/policy.html>）」をご参照ください。

**【送付先の変更・中止、個人情報に関するご連絡】**

〒100-8341 東京都千代田区丸の内3-4-1 新国際ビル  
 株式会社 JECC 経営企画室 経営企画課  
 JECCNEWS編集部  
 TEL: 03-3216-3683 / FAX: 03-3211-0990  
 弊社ホームページ：  
 「フォームでのお問い合わせ」