

令和2年10月吉日

お客様各位

日本アイ・ピー・エム株式会社

IBM IT Leaders Exchange 2020

デジタル変革を推進するITリーダー共創フォーラム

開催のご案内

拝啓 貴社ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

平素は格別のお引き立てを賜り、厚くお礼申し上げます。

私たちは今、かつて経験したことのない変化に直面しております。世界的な危機が落ち着きを取り戻しても、以前と同じ日常に戻ることはないものと考えられます。「ニューノーマル」では、場所の壁、時間の壁がなくなり、働き方、コミュニケーション、学び方、価値提供の方法などすべてにおいてデジタルが前提の世界となります。

2018年に経済産業省より、「DXレポート」が出され、2025年の崖の克服とデジタル変革の本格的な展開への提言がなされました。この提言を待つまでもなく、先進的な取り組みをされている企業もございましたが、ニューノーマル時代の到来により、DXへの取り組みは待ったなしの最優先課題となったと言えます。

まさに、変革をリードする役割を担うITリーダー皆様には、大きな期待と結果が求められているものと推察いたします。

この度、弊社では、デジタル変革を推進するITリーダーのお客様を対象にした共創フォーラムとして、「IBM IT Leaders Exchange 2020」を開催することになりました。

当フォーラムでは、デジタル変革をスピード感を持って進めるために、「デジタル企業ビジョン&戦略」の視点、それを支える最適なエンタープライズ・アーキテクチャーをデザインする「デジタル・テクノロジー基盤」の視点、デジタル人財育成や組織最適化の「組織変革力」の視点の3つの変革のポイントについて、同様の課題を持たれているITリーダーの皆様による意見交換を中心に、具現化へ向けた道筋を共に描いて参りたく存じます。

ご多用中とは存じますが、是非ともご出席を賜りたく、謹んでご案内申し上げます。

敬具



【開催概要】

開催日時： 2020年11月24日(火) 13:30~17:00 (13:00 受付開始)

開催場所 / 開催形態： コンラッド 東京 (東京都港区・汐留) を主会場としたデジタルとの併用開催予定

- *お申込み時に、参加形態のご希望をお伺いします
- *プログラムで予定しております「テーマ別ラウンドテーブル」のグループ分けの都合により、ご希望の参加形態にならない場合がございますこと、予めご了承ください
- *今後の新型コロナの感染状況を踏まえて、開催2週間前を目処に、開催形態ならびに開催詳細をご案内いたします。状況により、デジタル開催のみになる可能性もございます
- *開催当日の会場においては、感染対策を徹底した運営にて実施いたします

参加対象： 各企業にてデジタル変革をリードされているCIO, ITリーダー, CTO, CDOの皆さま

- *当イベントは、弊社からご案内しましたお客様限定とさせていただきます
- *ラウンドテーブル (グループ意見交換) がございますので、1社1名 / 部長職以上でのご参加をお願いいたします

開催定員： 60名

プログラム： 13:30~17:00 ビジネス・セッション & グループ意見交換

- [オープニング・スピーチ]：
日本IBM 専務執行役員 グローバル・ビジネス・サービス事業本部長 加藤 洋
- [お客様講演]：デジタル変革に向けたIT戦略・IT最適化の取り組み事例
- [IBM講演]：「先進デジタル企業」に向けた3つの変革ポイント
- [デジタル・ラウンドテーブル]：DX課題別グループ意見交換 (自己紹介 / 意見交換 / まとめ)
*お申し込み時にお聞きする「デジタル変革を推進する上での優先課題」に基づきグループ分けを行います
課題内容については別紙をご参照ください
*IBM担当者がファシリテーターとして進行役を務めます
*グループ分けと進め方については、事前にご案内いたします
- [グループ意見交換の総括]：各グループ担当のIBMファシリテーターより報告
- [クロージング・スピーチ]
日本IBM 専務執行役員 グローバル・テクノロジー・サービス事業本部長 ケリー・パーセル
*上記内容は事前の予告なく変更させていただく場合がございます。あらかじめご了承ください。

【お申し込み方法】

右記 Web サイトよりお申し込みください。→ ibm.biz/ITLE2020

(受付システムの仕様上、Internet Explorer 以外のインターネット環境での登録を推奨いたします)

*当イベントは、弊社からご案内しましたお客様からのお申し込み限定となっております。ご了承ください。

【お問い合わせ】

ciopgm@jp.ibm.com または、弊社担当営業までお問い合わせください。



【補足説明】：「3. 組織改革力」について

| 選択肢 | 選択肢に関する補足説明（達成したい目標） |
|---------------------------------|---|
| (5) デジタル変革 人材の 育成・獲得 | 自社の戦略・ビジネスモデルやテクノロジーの変化を予測し、将来のニーズに合う重要な人材像やスキル要件を特定できている |
| | デジタル活用やアジャイル型の働き方や文化の導入など柔軟なモデルを取り入れることで人材の獲得や育成ができています |
| | 新しい働き方やツールやアナリティクスを活用して、人材の配置を最適化できている |
| (6) 組織の俊敏性 と浸透 | アジャイル文化を理解し、ITだけでなくビジネスにおける新しい働き方として受け入れている。また、リーダーはその変革に全力で取り組んでいる |
| | 他者との協業をより効果的に行うために、アジャイルについての方法論や有用なツールなど総合的なトレーニングを実施している |
| | 試行してフィードバックするサイクルを効果的に回すことで、俊敏性を高めている |
| (7) ニーズの変化 への迅速な 人材再配置 | 激しく変化するニーズやビジネスモデルに対応できる人材獲得のモデルを確立している |
| | チームのスキル獲得をサポートするために、AI等を活用して個々に最適な学習を提案できている |
| | 柔軟に人員を配置し作業分担を見直すことで、社員の経験からの学びを最大化する人材配置ができています |
| (8) データ活用による 示唆の 導出 | データ、分析、AIを活用して対処できる問題のうち影響（正負両方）が大きいものが何かを把握し、かつその問題が自社に与える影響を定量化できている |
| | データ、分析、AIなど、将来を予測し洞察を得るための投資を十分に行っている |
| | 将来予測によって得られた洞察を実際に顧客体験向上や社内オペレーション改善などに活用している |
| (9) 実現力のある 推進体制構築 | 早期のアイデア創出、アジャイルな開発推進、市場でのトライアル、組織横断でのチームング、またそれらを自律的に実施すること支援する環境を提供できている |
| | 複数のプロジェクトを並行させ豊富なバックログを活用するとともに継続的に無駄を排除し、イノベーション機会のポートフォリオマネジメントを実現する |
| | 全社レベルで資金を集約し運用し、一貫した方針と進捗に合わせた管理を適用することで、イノベーションの機会を効果的に公平に推進する |