

トランスコスモス業務改善

重要説明

この文書は 会社ビジネス経営の提案文書ではない、経営意思決定の練習文書です。
今世界IT業界の最新組織管理理論を元に日本のDXニーズにより ビジネスモデルをデザインします。本資料を用いた運用は必ず自身の責任と判断によって行ってください。これらの情報の運用の結果について 著者はいかなる責任も負けません。

バージョン	更新要件	日付
0. 6	ビジネスモデル、OKR評価、社員紹介制度	2021/11/26
0. 5	組織体制、人事管理、社内副職、ビジネスマナー、セキュリティ対策	2021/11/18
0. 4	親会社業務連携の業務改善反省	2021/11/2
0. 3	大宇宙ジャパン業務改善	2021/10/28

目次

- 経営リスク分析 & 対策
- 大宇宙ジャパン会社目標
- 組織改革
- 人事管理
- セキュリティ対策
- 社内イベント
- 会社プレゼン

経営リスク分析 & 対策

2021/12/4

- 4 -

SNSの風評など

現状: SNSの風評などの監視は ほぼありません

部署: トランスコスモス法務本部

対策:

- ✓ 担当さんは 毎日1回以上を確認します。
- ✓ 社長室メールアドレスを会社ホームページに公開します。

組織体制、人事管理、業績評価

現状:組織体制は 古い権力集中モデルなので 社内コミュニケーションは難しい。

部署:トランスコスモス人事部、大宇宙人事部

対策:

✓ マトリックス体制、組織活性化

✓ 社員悩みなど投稿専用の社長室メールアドレスを会社ホームページに公開します。

参考：PMBOK

人材採用、育成

現状:

①採用リスク:人材採用のRPOは ITの専門家ではない、担当さんのIT関連知識はぜんぜんありません。さらに 会社の業務、職位の作業と業務知識は ゆっくり理解しません。

②入職リスク:応募者能力を確認できず③退職リスク:退職予防はできず

部署:人事部

対策:

- ✓ 社内にリクルートチームを工夫します。
- ✓ LinkedInなどのSNSを活用して 会社のブランドを十分アピールします。
- ✓ 社員紹介制度を強化して 社内イベントを展開します。
- ✓ 人材の社内育成を強化します。
- ✓ 応募専用メールアドレスを会社ホームページに公開します。

参考: Netflix

人材留用(社員退職)

2021/12/4

- 8 -

参考：Netflix

ビジネスモデル・イノベーション

現状: 業務イノベーションできない

部署: 業務関連の事業部

対策:

- ✓ OKR評価を活用します。
- ✓ 優秀な人材を昇進します。

2021/12/4

- 9 -

参考: Googleなど

会社ブランドアピール

現状: ソーシャルメディアに会社情報が発信する件数・質は 不足

部署: マーケティング、営業関連の部署

対策:

- ✓ ソーシャルメディア
- ✓ オンラインイベント

品質管理・品質保証

現状:組織横断の品質保証・技術サポートの部署はない

部署:業務関連の事業部

対策:

✓ 品質保証の部署を新設

運営コスト(IT設備のリース)

現状：リースしたのノートパソコンの仕様と性能は

5年間利用の場合 リース金額は 自社購入TOCの2倍以上になります。

例：Dell Latitude 3301 販売金額：245,190円（5年間 ProSupport Plus & 翌営業日対応 オンサイト サービス）、リース業者キャンペーン12カ月 ￥7,400円 / 月、3年間約27万円

対策：自社購入、3年or5年以後 まだ活用可能

例：プロジェクト仮想サーバー、インターンシップPC、VDI、社員育成環境など

Thinkpad TXXXシリーズ（TXXXSではない）

仕様：初期導入OS：英語版；オンボードのメモリーはMAX（追加）メモリーなし；ディスプレイパネル：14.0型FHD液晶(1920x1080) マルチタッチ対応；指紋センサーあり

Macbook pro

プリンターの印刷コスト

大宇宙ジャパン会社目標

2021/12/4

- 13 -

社風

2021/12/4

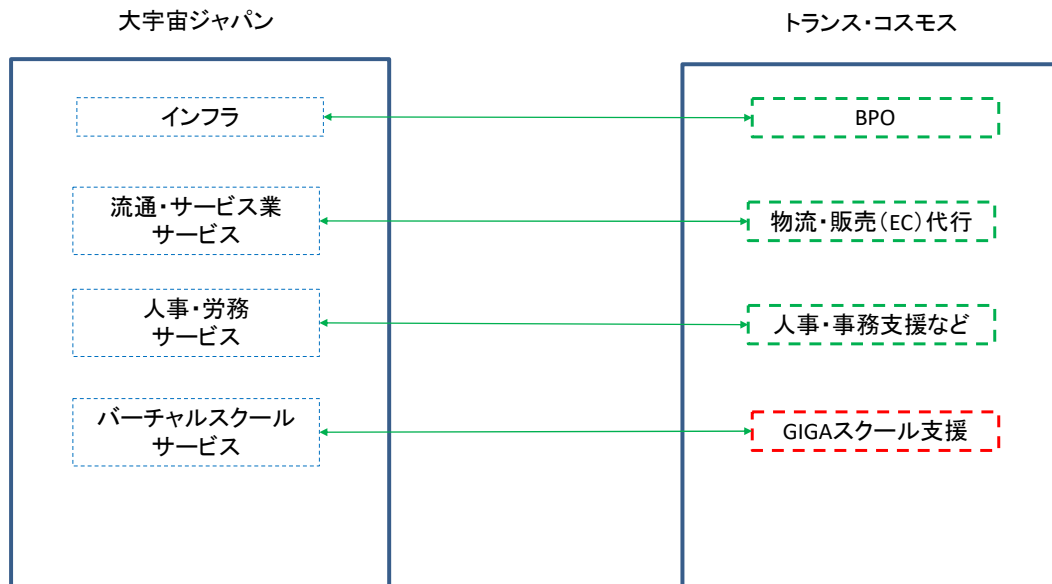
- 14 -

~~Software
Outsourcing~~

Internet
Service
Startup

みんなの大好きな会社です！！

ビジネスモデル:トランス・コスモスグループの地位

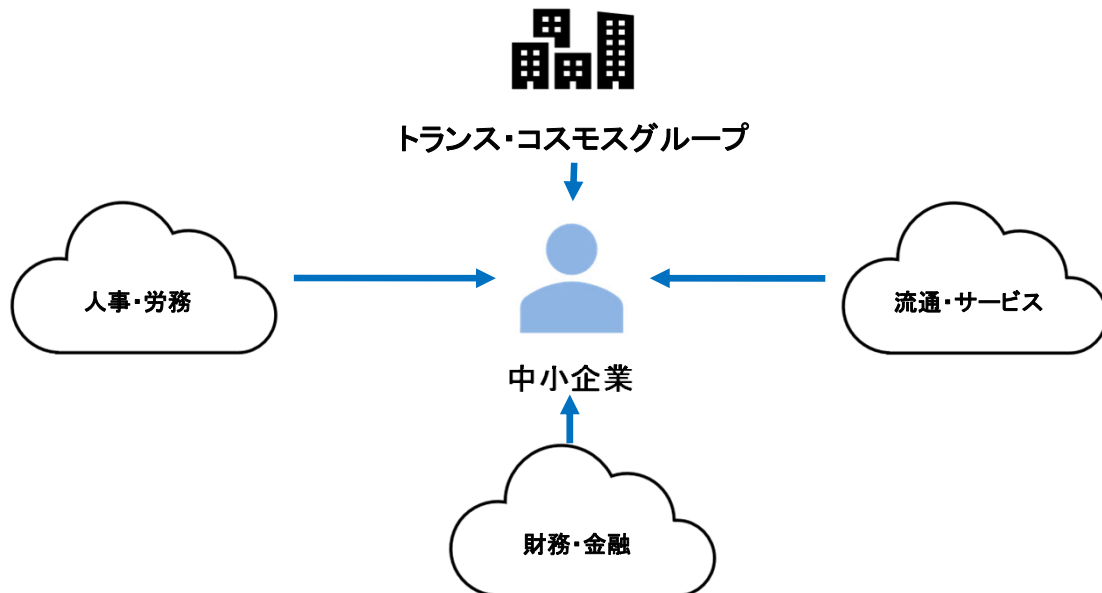


2021/12/4

- 16 -

日本の「観光立国」（インバウンド）「教育立国」（少子高齢化社会）により 新事業を工夫する

ビジネスモデル: サービス



2021/12/4

- 17 -

ビジネスモデル: 業務プロセス

2021/12/4

- 18 -

待ち

事業目標(第1期)

年度	業務目標	OS: SS: 自社事業:iLab
2022	トランスコスモス株式会社業務を全面的サポートし、コア技術は強くなる コア技術戦略:ビッグデータプラットフォーム(GCP) ソリューション: 小売(EC) 事業発表: 転職エージェント(有料職業紹介認定)	8: 0.5: 0.5: 1 160: 10: 10: 20
2023	トランスコスモス株式会社グループに 技術力№1の子会社になる コア技術戦略:機械学習 ソリューション: 小売 (EC、集客、CRM) 事業発表: ニュース(個別最適化) 中小企業社内管理(人事)SaaS	7: 1: 1: 1 210: 30: 30: 30
2024	コア技術戦略: 文脈分析(音声認識も含め)、自動推薦、IoT ソリューション: 小売 (EC、集客、CRM、多実体店舗、商品管理&物流) 事業発表: 中小企業社内管理(人事、労務、情報)SaaS	6: 1.5: 1.5: 1 240: 60: 60: 40
2025	コア技術戦略: 意思決定支援システムV1、セキュリティ監視 ソリューション: 小売 (チャットロボット、宅配ボックス) 事業発表: 中小企業社内管理(人事、労務、資産、情報)SaaS	5: 2: 2: 1 250: 100: 100: 50
OS: アウトソーシング SS: ソリューションサービス iLab: 自社研究・新事業創出		

2021/12/4

- 19 -

中小企業販売支援SaaS機能

(多実体) 店舗販売
集客
商品在庫管理 & 物流 (宅配ボックス)

HRTech: 中小企業人事・労務管理SaaS

労務
資産

参照資料: <https://sunshubin.github.io/>

事業目標(第2期)

年度	業務目標	OS: SS: 自社事業:iLab
2026	コア技術戦略: 意思決定支援システムV2	4: 2.5: 2.5: 1 280: 175: 175: 70
2027		3.5: 2.5: 3: 1 350: 250: 300: 100
2028		3: 2.5: 3.5: 1 390: 325: 455: 130
2029		2.5: 2.5: 4: 1 400: 400: 640: 160
2030		2: 3: 4: 1 400: 600: 800: 200

2021/12/4

- 20 -

参照資料: <https://sunshubin.github.io/>

マーキング戦略

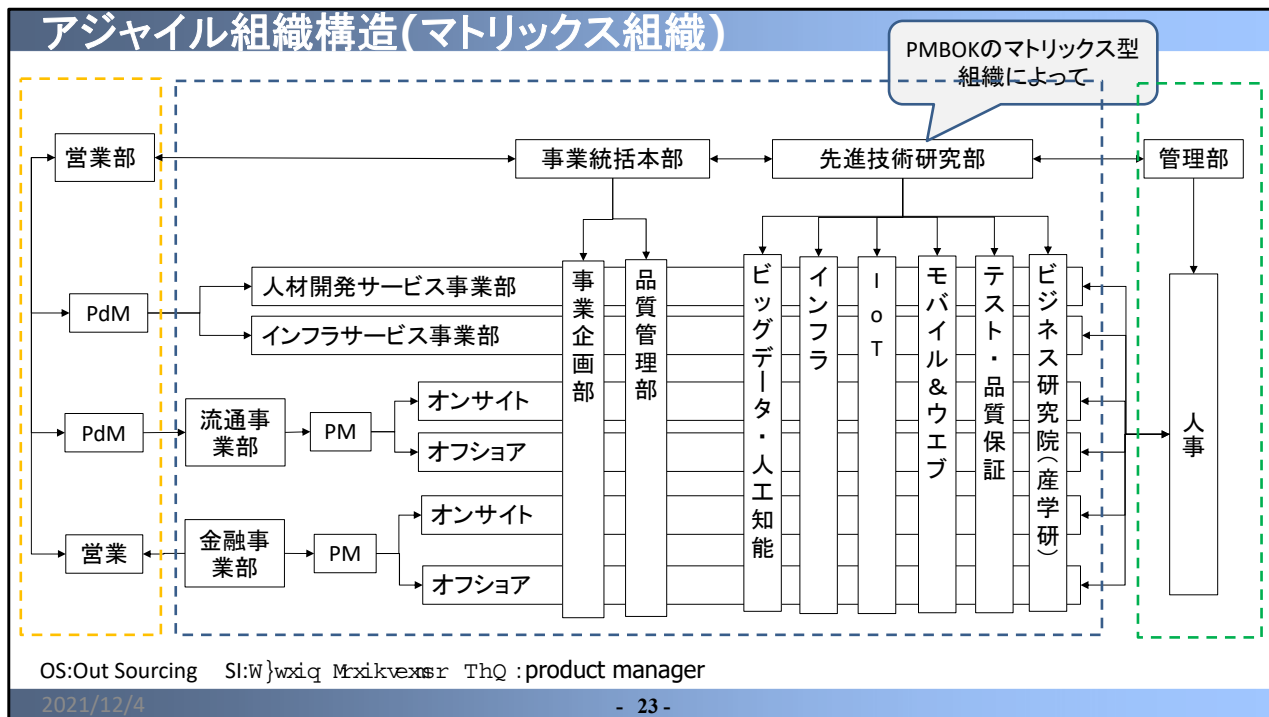
2021/12/4

21

業務秘密（略）

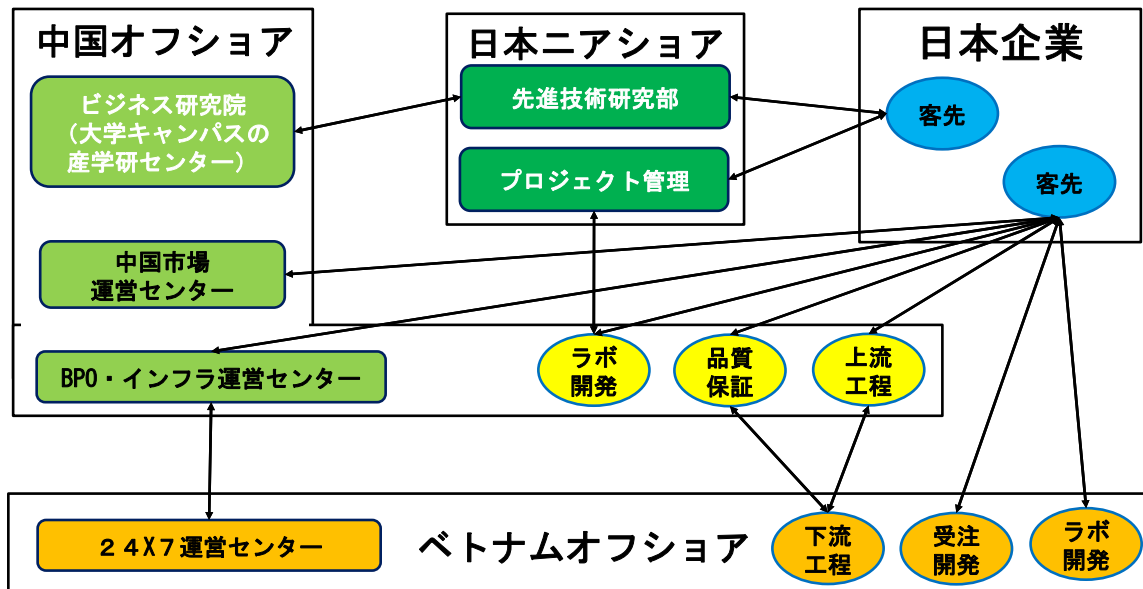
参照資料：<https://sunshubin.github.io/>

組織改革



参考：PMBOK

ニアショア・オフショアのグローバルリソース活用



2021/12/4

- 24 -

先進技術研究部：ビジネス研究院(産学研センター)

研究

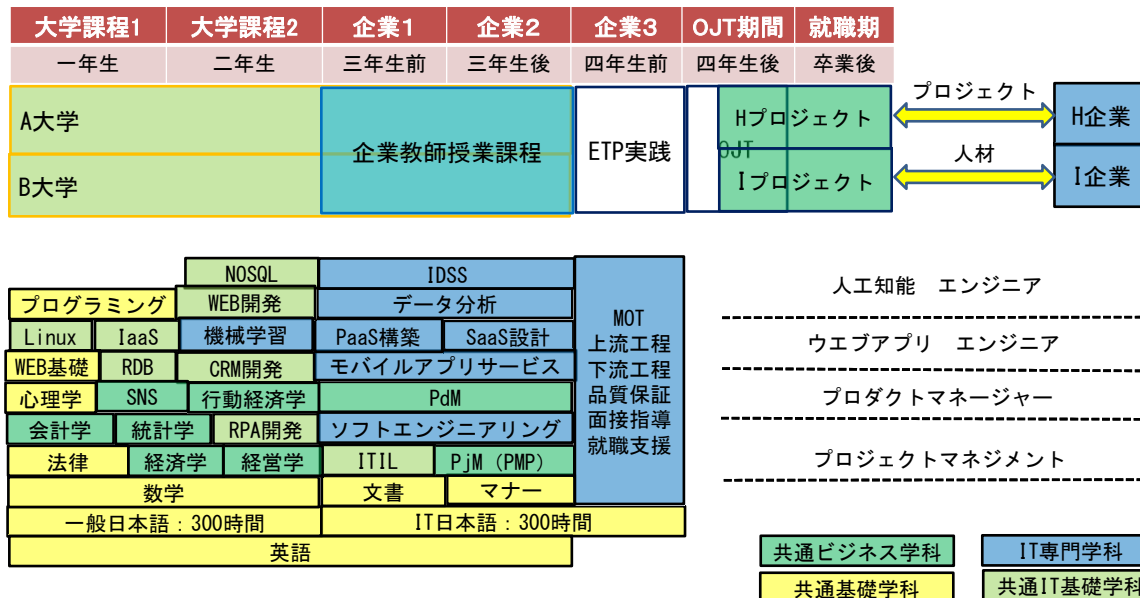
- システムアーキテクチャ、分散処理
- ビッグデータプラットフォーム
- データアナウンス、機械学習、強化学習
- データ可視化
- 意思決定支援システム
- サーチエンジン

特長

- ✓ 中国大学キャンパスに設置し、博士号の教授は研究チームに参画する
- ✓ 100以上の開発席とインターンシップ席を確保する
- ✓ 大学第4年の課程とインターンシップを連携して 人材を育成する

インターンシップ

産学研協力(大学キャンパス内有給インターンシップ)



2021/12/4

- 26 -

参照資料：<https://sunshubin.github.io/>

先進技術研究部：コミュニティ

社員育成

□ 更新待ち

2021/12/4

- 27 -

参考：PMBOK

インフラサービス事業部

サービス

- ✓ データーセンター
- ✓ メールサービス
- ✓ ビッグデータプラットフォーム
- ✓ 分散処理プラットフォーム
- ✓ 画像識別サービス
- ✓ 音声識別サービス
- ✓ 文脈分析サービス
- ✓ GIGAスクール支援

2021/12/4

- 28 -

参考：Google、IBM

GIGAスクール支援
インフラ保守（IT機器も含め）
授業システム支援

グローバル人材開発サービス事業部

サービス

- ✓ 転職エージェント
- ✓ ラーニング管理システム (LMS)
 - ✓ オンラインラーニング (CMS)
 - ✓ バーチャル教室
 - ✓ 学力テスト・評価
- ✓ 人事・労務管理システム (HRMS)
 - 目標管理・評価 (OKR)
 - 労務管理
 - 精算・経理
- ✓ 図書出版事業
 - 電子書籍アプリ
 - 業界ニュースアプリ

2021/12/4

- 29 -

理論：

行動経済学

ソーシャルネットワーク

心理学

流通・サービスソリューション事業部

サービス

- ✓ オンラインショッピングシステム
- ✓ CRM
- ✓ データアナウンス、データ可視化
- ✓ プロモーションイベント
- ✓ 在庫管理
- ✓ 宅配サービス、宅配ボックス

2021/12/4

- 30 -

理論：
会計学
金融学

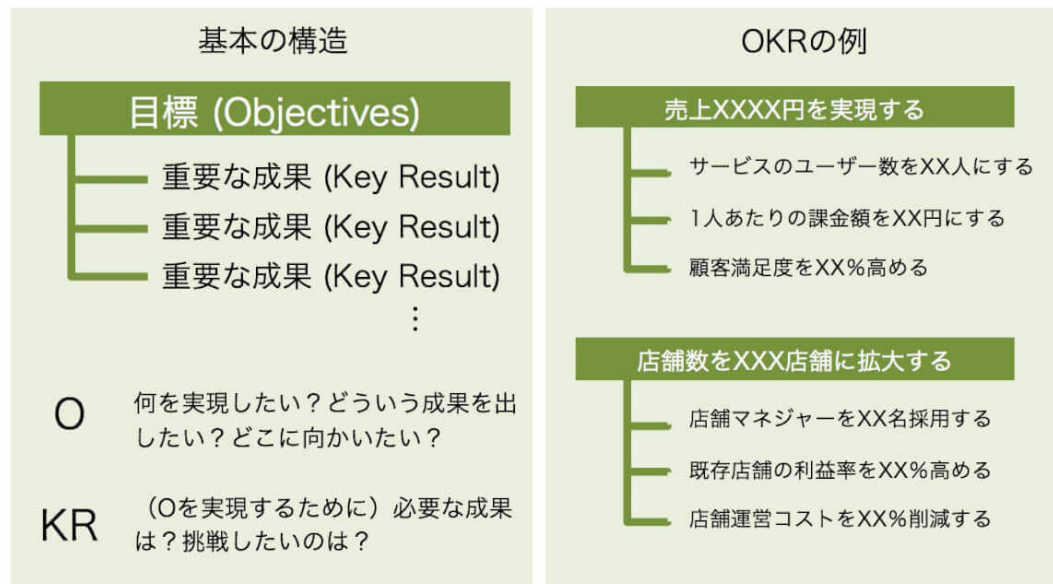
財務・金融ソリューション事業部

サービス

- ✓ トランス・コスモスPay
- ✓ 会計ソリューション

人事管理

OKRの仕組みや考え方



2021/12/4

- 33 -

参考：Google OKRの考え方

OKRは、これまでのピラミッド型の組織と似ていて、トップの決めた方向性に末端の人材までが合わせる。

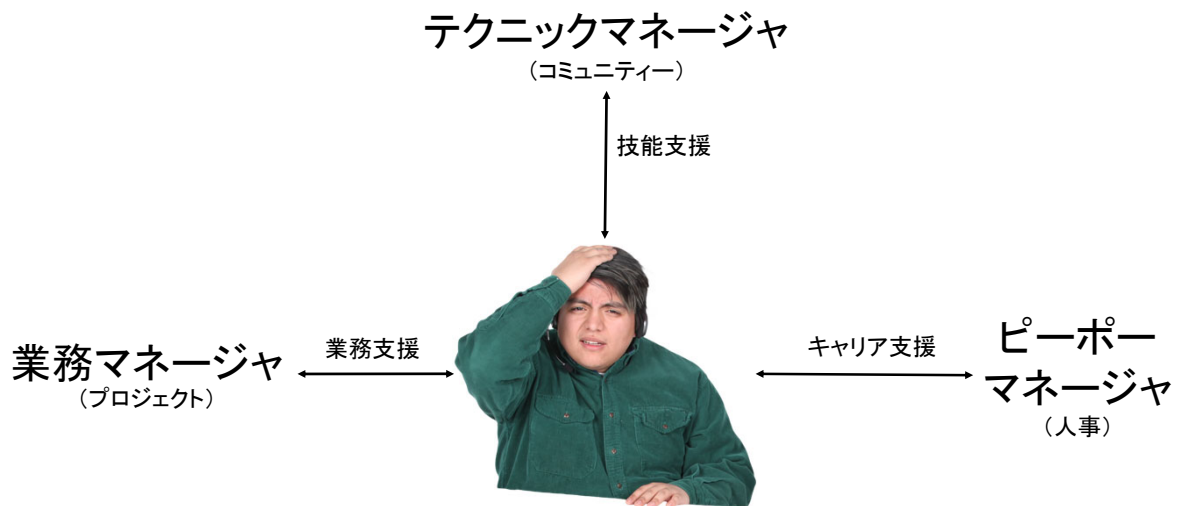
個人個人の「重要なこと」が明確になっていて、そこに向かって目標設定がされる。

そして、その前提で、個人は裁量を持ち、ある程度の自己判断が許されるという考え方です。

この考え方の場合、トップから末端まで、目標が明確に設定されるため、束になった時の力が大きく発揮されるというメリットがあります。

また、変化の激しい時代に対応するため、実践から評価までの期間を3ヶ月など短い期間で区切っていくことも特徴の一つです。

社員へサポート

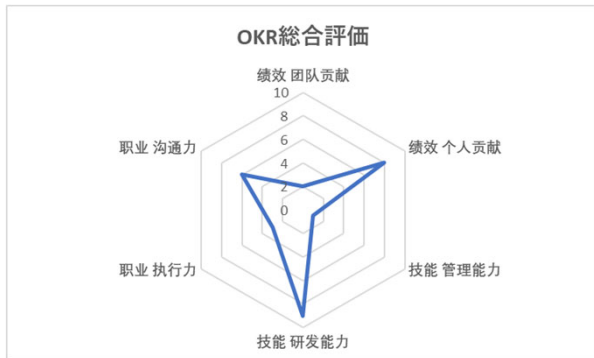


参考：PMBOK

OKR三次元評価

(例)

担当		
業務マネージャ	绩效	团队贡献
業務マネージャ	绩效	个人贡献
テックマネージャ	技能	管理能力
テックマネージャ	技能	研发能力
ピーポーマネージャ	职业	执行力
ピーポーマネージャ	职业	沟通力



2021/12/4

- 35 -

参考：Google

給料制度

年収＝月基本給×12回＋業績賞与×2回

基本給：毎年第2、4四半期のOKR評価により職級と基本給を調整すること

業績賞与：毎年2回（6月と12月）、毎回最大2ヶ月基本給

決算賞与：（検討中）

OKR評価得点	割合	基本給	業績賞与	メモ
OKR得点≤3	～5%	職級ダウン	なし	1ヶ月改善期間になり、職位調整次回5点不満、退職処分
3<OKR得点≤5	15%	職級不変	なし	自己改善
5<OKR得点≤7	60%	職級不変	0.5か月～1ヶ月	普通の業績貢献
7<OKR得点≤9	10%～15%	職級アップ可能	1.5ヶ月	目標ほぼ達成
9<OKR得点≤10	5%～10%	職級アップ	2ヶ月	目標達成
* OKR得点：満点10				

2021/12/4

- 36 -

参考：Google、Netflix

OKR評価対応

給料の旧新転換

60%以上の社員は 新制度になったの場合 全社員は 新制度を実施することだ

旧制度は業績賞与、決算賞与がない。

新制度の月基本給＝旧制度の月基本給／1.4

今まで在籍の社員は自己選択します。但し 一回選択だけだ

例外：待機社員は 自動転換することだ。

裁量労働制、高度プロフェッショナル制度

2021/12/4

- 37 -

フレックスタイム制

コアタイム：10：00～15：00

OKRの週間記録&評価があるので 朝会はなし

就業規則は 関連内容を更新すること

OKR評価対応

固定残業代から 専門業務型裁量労働制

労働基準法 38条3

高度プロフェッショナル制度

労働基準法 41条2

文書 & コミュニケーション言語

優先順位	今～2024年年末	2025年始～未来
第一言語	日本語	英語
第二言語	中国語	中国語
第三言語	英語	日本語
	スペイン語	スペイン語
	フランス語	フランス語
	イタリア語	イタリア語
	韓国語	韓国語
	ベトナム語	ベトナム語

ビジネスマナー

着装

- 月曜日～木曜日 ビジネスカジュアル、ネクタイ
- 金曜日 カジュアル

禁止

- スポーツシューズ
- スリッパ
- ストラップの衣装
- ミニスカート

職位異動

職位異動の成立条件:

- 原部署業務の影響は ない
- 新部署部門長、PMと社員は合意したら 人事に異動理由・OKRを提出する

チームの新メンバー、社員の新職位を探す方法:

- ✓ 人事に情報を提出する、人事から 公開する
- ✓ 「テックショー」で情報をアピールする

待機ルール

再採用

通常は 退職したら 再採用できない。

ただし 合意して 一旦休職することができる、休職期間に 他社の就職は 禁止だ。
復職の新職級、職位などは 人事規則によって 実施することになる。

2021/12/4

- 40 -

参考：Google、Netflix

社内副職

原則:ビジネス秘密を守るために 社外副業は 一切禁止になります。
(ルール違反の処分:退職)

社内に幅広い業務の副職チャンスを提供しています。
人事部から 定期的な情報を公開します。
まだ 社内イベント「テックショー」に 求人部署、PMは 副職の求人ニーズを発表します。
情報を確認したら 人事担当者へ連絡してください。

2021/12/4

- 41 -

参考：Google、Netflix

人材採用プラン(新卒)

職位	最低学歴	専門／研究	条件	ニーズ	担当
SE	学士	日本大学		なし	
SE	学士	中国大学	中国大学キャンパスのインターンシップ	30名	人事
R&D	修士、PhD	数学、経営管理学	Pythonでデータアナウンスできる	上限なし	人事
PdM	修士、PhD	教育技術学	女性だけ、イノベーション経験優先	1名	人事
PdM	修士	行動経済学、消費心理学	女性だけ、部活企画、プレゼン経験あり マーケティング調査経験優先	1名	人事
PdM	修士	社会学(ソーシャルネットワーク、新聞伝播)	女性だけ、部活企画、プレゼン経験あり 社会課題調査経験優先	1名	人事

不拘一格降人才

R&D: 研究 & 開発関連の職位

PdM: プロダクトマネージャー、所属: マーケティング & 営業部署

2021/12/4

- 42 -

参考: Google、Netflix

人材採用プラン(中途)

職位	学歴	専門／研究	条件	ニーズ	担当
HRD	修士		IT業界の人事、エージェンツサービス関連経験3年以上、基本のIT知識と英語会話優先	5名	社員紹介
SSE	修士	コンピューターサイエンス関連優先	ビッグデータプラットフォーム、データアナウンス、実務経験3年以上		社員紹介
SE	学士	コンピューターサイエンス関連優先	システム開発経験6年以上、在日3年以上 いずれか一つを満足: インフラ（GCP、IBM Cloud、Microsoft Azure） CRM（Salesforce） RPA（UiPath、Microsoft Power Automate Desktop） ビッグデータプラットフォーム（分散処理） 機械学習、データアナウンス 意思決定支援システム	上限なし	社員紹介／イベント
SE	学士	コンピューターサイエンス関連優先	プロジェクトニーズによってグローバル社内転職、リーダー経験&N1優先、英語会話優先	-	-

HRD: 人材開発&紹介

2021/12/4

- 43 -

参考：Google、Netflix

人材採用プラン(社内副職:リーダークラス)

職位:先進技術研究部の職位

職能:プロジェクトに技術をサポートし、社員に新技能を教育する

給料:関連業務責任者の承認により精算(OKR評価に記入)

部署	専門／研究	条件	ニーズ
マネージャー	部長		1名
リーダー	インフラ	3年以上経験	2名
リーダー	データアナウンス	3年以上ビッグデータ・人工知能の経験	2名
リーダー		バーチャル教室関連のIoT経験	2名
リーダー	ウェブサイト	3年以上モバイル関連の経験	2名
リーダー	テスト	3年以上品質保証の経験	2名

人材採用プラン(社内副職:運営メンバー)

職位:先進技術研究部の職位

職能:プロジェクトに技術をサポートし、社員に新技能を教育する

給料:関連業務責任者の承認により精算(OKR評価に記入)

部署	専門／研究	条件	ニーズ
編集者	図書出版		上限なし
編集者	ビデオ	オンラインライニング、イベントなどのビデオ	上限なし
アナウンサー		オンラインイベント経験	上限なし
イベントの司会者		オンライン・オフラインイベント経験	上限なし
SNSアプリ運営		LinkedIn、Twitter、Youtube、Clubhouseなど(言語:英日中)	上限なし

社員紹介制度

このページは 社員紹介制度の例ですが、人事から公開される社内制度を確認する
入職者第1、2、4回のOKR評価は5の以上になったら 紹介人に紹介賞を支払い、入職者
に入職賞を支払い

例①:入職者PM、第1、2、4回のOKR評価は6、8、7、

紹介人の紹介賞: $5+5+10=20$ 、入職者の入職賞: $5+5+10=20$

例②:入職者SSE、第1、2、4回のOKR評価は6、4、7、第2回5点不満なので 賞金終止

紹介人の紹介賞: $4+0+0=4$ 、入職者の入職賞: $4+0+0=4$

例③:入職者SE第1回のOKR評価は5、試用期間OKR評価6点不満なので 本採用できない、

入職者職級	入職者年収(万円)	第1期賞	第2期賞	第3期賞	
PM	800	5	5	10	
SSE	700	4	4	8	
SE	600	3	3	6	

セキュリティ対策

2021/12/4

- 47 -

仮想化技術を活用して VDIで専用開発環境を構築すること

更新待ち

社内イベント

2021/12/4

49

スケジュール

日程	時間	方式	
金曜日(第1、2、4)	18時～	本社6階	テックショー
金曜日(第3)	18時～	本社6階	社員「吐槽」大会
日曜日	8時～12時	オンライン	トレーニング(ビジネス)
日曜日	13時～17時	オンライン	トレーニング(テック)

テックショー

趣旨：事業部&プロジェクトのプレゼンテーション、社員の技能&アイデアのアピール、業界情報、知識&経験の交流など、待機・昇職の方は必ず活用すること

参加者：社員、社員の家族(事前連絡要、子供確認要)

サポート：無料飲食を提供

ルール：事前スライドを準備し、イベント担当に資料を提出する。日程表によって 出席する。

社員ミニ講演	8セッション、講演と問答は15分以内
交流会	

2021/12/4

- 51 -

禁止：録音、録画、オンライン視聴

部署、PMは 管理の業務を紹介して 人材を募集します。

部署、PMは 提供可能の副業を紹介して 一部業務を 社員に外注します。

経験シェア

社内イベントアピール

定例社員会議

月一回(通常第三週金曜日18時) 社員「吐槽」大会

ルール:社員は毎年4回参加します。毎4半期一回(オンライン可能)

ポイント:

- ・社員悩みを聞く(社内ルールを改善する)
- ・社内イノベーションのため 社員アイデアを聞く(社内事業を改善する)
- ・業界情報を共有する(社員は 毎4半期 1社を調査して 資料を整理して 発表する。他社の面接会に参加でも構いません。)
- ・自社事業により 新職位の創出、事業メンバー採用

職位は 社員家族を優先採用すること(BPOのような仕事もあり、リモートもOK、大学生アルバイトも可能)

禁止：録音、録画、オンライン視聴

社員教育

- 目標
 - 人材の選出(社内): 主なプロジェクトリーダー、テックリーダーなどコアメンバー
 - 人材の育成(社内・社外): 若い技術者にトレーニングプランと資料をサポートする
- セッション
 - 毎サイクルの成果発表会 & フォーラムは 原則として 8回(最大10週)だけだ。
- 学習チーム
 - チームメンバー人数は原則として8名だけだ。毎チームは一つ課題だ。
- 実施方法
 - テキスト、ケーススタディ
 - ワークショップ
- 実施期間
 - 毎サイクルの期間は 原則として3ヶ月以内だ。
 - 毎年 4サイクルを実施することだ。

2021/12/4

- 53 -

オンライン視聴 OK
外部公開 OK
録画あり 再視聴可能
内部Q & A 可能

トレーニングトピック(ビジネス)

	開催	時間H	受講者	責任者	方式／講師
IT業界関連法律	人事	24	全員	人事	テストあり
ビジネスマナー	人事	24	全員	人事	テストあり
ビジネス文書	人事	24	全員	人事	テストあり
コミュニケーションと講演	人事	24	全員	人事	テストあり
人事評価(OKR)	人事	24	全員	人事	テストあり

2021/12/4

- 54 -

IT業界関連法律・社員評価（OKR）

労働法、民法、個人情報保護法

社内管理ルール：

業績評価、OKRとは

参照資料：<https://sunshubin.github.io/>

トレーニングトピック(テック)

	開催	時間H	受講者	責任者	方式／講師
Salesforce基本	コミュニティ	32+32	申込	孫	対面座学／孫 ケーススタディあり
RPA基本	コミュニティ	32+32	申込	孫	対面座学／孫 ケーススタディあり
アジャイル開発・業務自動化	コミュニティ	32+32	全員	孫	対面座学／孫 ケーススタディあり
人材ビジネス基本	コミュニティ	16	自由	孫	ビデオ ペーパーあり
小売業界ビジネス基本	コミュニティ	32	自由	孫	ビデオ ペーパーあり
プロダクトマネージャー	営業	約300		孫	孫、ケーススタディ、ペーパーあり

2021/12/4

- 55 -

Salesforce基本

RPA

アジャイル開発

人材ビジネスの基礎知識

人材ビジネス概要
 労働力確保サービス
 人事労務サービス
 人材ビジネスの課題

小売業界の基本

物流

物流の基礎知識

業界別の物流の仕組み

物流を支える最新技術

物流に関連する法律

物流の現状課題と将来の展望

プロダクトマネージャー

ソーシャルネットワークの基礎知識

参照資料：<https://sunshubin.github.io/>

実施方法の例

イベント	内容	OKR
第1回	課題検討、目標設定、役割明確、チームワーク説明	対話
第2回	進捗確認、成果発表、課題検討、次期目標設定	フィードバック
第3回	進捗確認、成果発表、課題検討、次期目標設定	フィードバック
第4回	成果発表、課題検討、対策案決定	中期成果審査
第5回	進捗確認、成果発表、課題検討、次期目標設定	フィードバック
第6回	進捗確認、成果発表、課題検討、次期目標設定	フィードバック
第7回	進捗確認、成果発表、課題検討、次期目標設定	フィードバック
第8回	成果発表	成果確認

実施方法の例: チームワークツール

	Internal	Public
コミュニケーション	Zoom、Teams、WeCom、DingTalkなど可能	Clubhouse、Skype
チームワーク		Teams、Googleワークスペース
CI、CD	GitHub可能	GitHub
資料共有	GitHub、WeCom、DingTalkなど可能	GitHub

検討中

実施方法の例:全体目標(予想)

サイクル	期限	目標
1	2021年10月	各課題の基本知識の習得、各テーマの自習資料を更新
2	2021年12月	各課題の基本サービスの開発可能、各テーマの外部設計書を作成
3	2022年3月	各課題の基本サービスの連携可能(API設計)、各テーマの外部設計書を作成
4	2022年6月	プロダクトデモ版作成&発表、システムアーキテクチャなど資料を作成

実施方法の例: 課題検討

順番	サービス・課題	内容	サイクル
1	マイクロサービス	アーキテクチャ、導入設計(アプリ分割、データ分割、Devops)	1
2	仮想マシン	VMWare、Docker、AWS、GCP	
3	データアナウンス	機械学習、強化学習、ディープラーニング	
4	ユーザー認証		
5	セキュリティ		
6	ウェブサービス	モバイルアプリケーション(iOS)	
	意思決定支援		




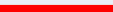
実施方法の例：サイクル1目標

- コミュニティ情報共有
- 勉強会プランと資料の説明(検証)
- 各コミュニティ体制、リーダー選出、課題設定

実施方法の例: サイクル1スケジュール(前半)

	《マイクロサービス》目標	第1週	第2週	第3週	第4週	第5週
第1回	課題: サービス分割 成果: 作業ガイド作成、仮アプリ設計					
第2回	課題: データ分割 成果: 作業ガイド作成、仮アプリ設計					
第3回	課題: Devops 成果: 作業ガイド作成、仮アプリ設計					
第4回	成果審査: マイクロサービス設計方針 仮アプリ機能要件定義					

実施方法の例: サイクル1スケジュール(後半)

	《マイクロサービス》目標	第6週	第7週	第8週	第9週	第10週
第5回	ワークショップ: サービス分割 成果: アクティビティ図、ユースケース図、シーケンス図、サービスAPI設計					
第6回	ワークショップ: データ分割 成果: ファイル定義、データベース定義、APIデータ連携					
第7回	ワークショップ: Devops 成果: ビルド環境、開発/テスト環境、ステージング環境、本番環境					
第8回	成果発表・審査					

会社プレゼン

2021/12/4

63

図書出版(出版社限定：技術評論社)

書名(暫定名)		
Salesforce		
RPA		
テスト自動化		

2021/12/4

- 64 -

毎2年増補改訂、ソース・ケーススタディなど 無料ダウンロード
 サイト：****.github.io

トランスコスモスジャーナル

月～金 朝7時30分～8時30分

オンライン:Clubhouse

チャンネル:Youtube、腾讯视频

番組サイト:

テーマ	時間	
業界情報	20分	
会社情報	10分	
ビジネスコミュニケーション	20分	
トレーニングトピック	40分	

キャリアディベロップメントフォーラム

土曜日朝6時～7時半	日本向け	
日曜日朝6時～7時半	グローバル向け	
月曜日朝6時～7時半	グローバル向け	

2021/12/4

- 66 -