

1. 活用推進者

- スキルレベル認定制度更改委員会
23部門の代表者によるワーキンググループ
- PMO部人財育成アカデミー室
室長 岡崎 勇人
齋尾 和徳
但吉 英山
木村 未知子

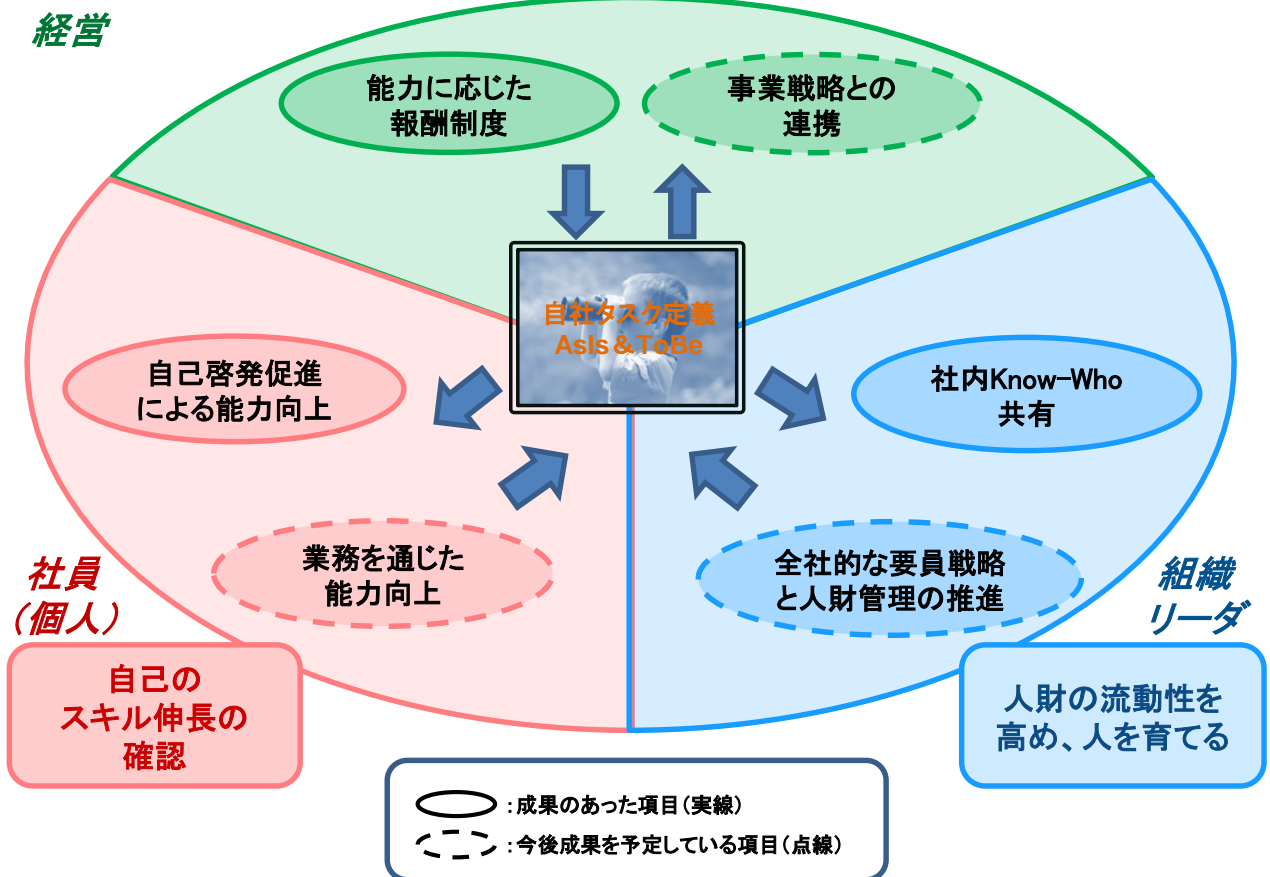


2. 会社概要

- 社 名 : 三菱総研DCS株式会社
- 所 在 地 : 東京都品川区東品川四丁目12番2号 品川シーサイドウエストタワー
- 設 立 : 1970年(昭和45年)7月10日
- 代 表 者 : 代表取締役社長 円実 稔
- 資 本 金 : 60億5,935万円
- 社 員 数 : 連結:2,622名 単体:1,952名(2016年10月現在)

3. iCD取組み効果

経営目標の達成と計画的な人財育成



4. iCD取組みの効果及び今後予定する効果内容

4.1. 効果のあった項目	効果内容
能力に応じた報酬制度	昇格要件の一部にスキルレベルを定め、客観的で納得性の高い人事制度を実現した(導入済のITSSでの効果。iCD導入後も継続)。
社内Know-Who共有	ハイレベル認定者を社内イントラに掲載し、「社内Know-Who」(どの部署に各分野の専門家がいるか)を全社で共有・活用。社員数が2,000名近くとなり、人財配置の現状把握が困難である状況を改善できた(導入済のITSSでの効果。iCD導入後も継続)。
自己啓発促進による能力向上	認定試験に面接を取り入れ、プロフェッショナルとしての成長を期待する助言などを通じて自己啓発を促進。自分の能力をアピールする機会も設けたことで、社員のプレゼンテーション能力等の向上も実現した(導入済のITSSでの効果。iCD導入後も継続)。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
事業戦略との連携	上流工程の役割に業務分野の情報も付加することで、事業毎の戦略との連携を強化し、数値目標も明記するなど、戦略達成に向けた具体的な人財育成計画を策定し、管理する。
全社的な要員戦略と人財管理の推進	全社共通の役割で人財在庫が見える化し、部門を横断した要員戦略を推進すると共に、ITSSでは管理出来なかった非IT系の役割も定義することで、組織全体の人財管理を行う。
業務を通じた能力向上	ITSSより役割を細分化することで、ステップアップ感を持ってキャリア計画を立てると共に、半期毎の目標管理にも取り込み、経験蓄積への計画的・組織的な案件アサインを促す。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

我々を取り巻くビジネス環境に対応していくには、タスク・スキル両面から人財を評価することが重要であり、iCDはその実現を支援する経営のツールであると考えている。

従来、スキル(保有能力)で評価してきたが、今後はタスク(発揮能力)での評価に重点を置く。文化を変え、社員を正當に評価したい。

新しい分野の役割の新設、不要となった役割の廃止を適時行い、当社の経営戦略に沿った人財育成をしていきたい。



現場リーダー

ITSSの職種に当てはまらなかった役割の社員も、自社で独自定義することで、評価していけるのは嬉しい。

従来以上に細かく目標設定が可能となるため、上司の管理負荷は大きくなるが、部下の育成をより意識するようになるメリットは大きい。

全社共通の評価項目のため全社横断的な物差しとなるが、一方で、部門内で固有のルールがあると読み替えが必要になる。

社内認定を受けるには面接があるため、自身の経験を振り返るきっかけになり、貴重なアドバイスを受けることも出来た。

現状どんなタスク能力が不足しているかが明確となり、スキルアップ目標の設定や遂行が可能になる。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目：能力に応じた報酬制度

昇格要件の一部にスキルレベルを定め、客観的で納得性の高い人事制度を実現した(導入済のITSSでの効果。iCD導入後も継続)。

これにより、従来のように昇格要件が抽象的であるために属人的な評価となり、不公平感が生じる事を回避できた。

また、インセンティブを設けることで、社員が主体的にスキル向上への自己啓発に取り組むようになった。

■効果項目：社内Know-Who共有

ハイレベル認定者を社内イントラに掲載し、「社内Know-Who」(どの部署に各分野の専門家ががいるか)を全社で共有・活用。社員数が2,000名近くとなり、人財配置の現状把握が困難である状況を改善できた(導入済のITSSでの効果。iCD導入後も継続)。

また、若手社員が目指すべき人財像を具体的にイメージ出来ないという課題があったが、ハイレベル認定者のスキル習得方法等の情報を掲載することで、当該分野を目指す若手社員のスキル習得計画の参考として活用している。

ハイレベル認定者の自尊心を高めモチベーション向上にも寄与している。

人財育成サイト

Welcome Guest

メインメニュー

- ホーム
- 人財育成支援施策
 - 研修(社内・社外)
 - eラーニング
 - 社外研究会
 - 資格取得
 - その他
- iCD導入プロジェクト
- トピックス
- ハイレベル認定者
 - レベル5
 - にゅうふえいす
 - FAQと問い合わせ

検索

検索 高度な検索

- 所属 (2015.1.1現在)
技術企画統括部
- 認定職種・専門分野
ITスペシャリスト
アプリケーション共通基盤
- 現在の担当業務
アプリケーション共通グループの課長として、各種案件のアプリケーション共通基盤領域の支援を行っています。
システム開発局面におけるアプリケーション共通基盤領域とは、純インフラと個別アプリ以外のほとんどを含めようと思えば含まれる、なんでも屋さんです。
- 過去に経験した印象深い仕事
 - 某社ホスト(IMS)toUnix(Java/Oracle)ダウンサイジングプロジェクト
 - アプリ基盤担当としての原点です。
 - DCS PROSRV on Cloud構築
 - 純粋な開発案件で、アプリ基盤らしい役割で、がっつり参画した案件でした。
- スキル習得方法
「本(小説でも漫画でも)を読む」ということをお勧めします。
プログラムの行間から、システム構成図の線一本から、開発者の意図がにじ

【参考資料1】社内イントラでのハイレベル認定者紹介画面

6. iCD取組みの効果

■効果項目：自己啓発促進による能力向上

認定試験に面接を取り入れ、プロフェッショナルとしての成長を期待する助言などを通じて自己啓発を促進。自分の能力をアピールする機会も設けたことで、社員のプレゼンテーション能力等の向上も実現した(導入済のITSSでの効果。iCD導入後も継続)。

レベル4以上の認定には、社内外有識者による面接を取り入れ、自分の能力を他人にプレゼンテーションする機会を創出した。

面接結果は合否だけでなく、プレゼンテーションの内容や、今後の成長に向けた課題なども本人にフィードバックし、自己啓発に役立てている。外部面接官からも、当社全体としてのプレゼンテーション能力が向上していると評価されている。

認定の合否判定では技術継承や後進育成などプロフェッショナル貢献も評価している。

認定申請書			
氏名		社員番号	部門・グループ
1. 申請職種とレベル			
職種名	専門分野名	レベル	備考
(リストボックスより選択)		(リストボックスより選択)	
メンター			
社員番号	氏名	本人との関係	
過去面接時の指摘事項改善 (新規申請者は記入不要)			
面接実施時期	(例)2011年9月期(2011年1月面接実施)		
3. プロフェッショナル貢献			
(1) 専門別主要テーマと貢献度合い			
保有する専門性	貢献範囲	活動期間	内容
	(リストボックスより選択)		
(2) 技術の継承に対する実績度			
活動分野	時期	内容	
(リストボックスより選択)			
(3) 後進の育成			
育成した後進者名	職種/レベル	育成期間	主要育成項目、育成方法等

【参考資料2】面接での認定申請書(抜粋)