

1. 活用推進者

取締役
大西 雄一

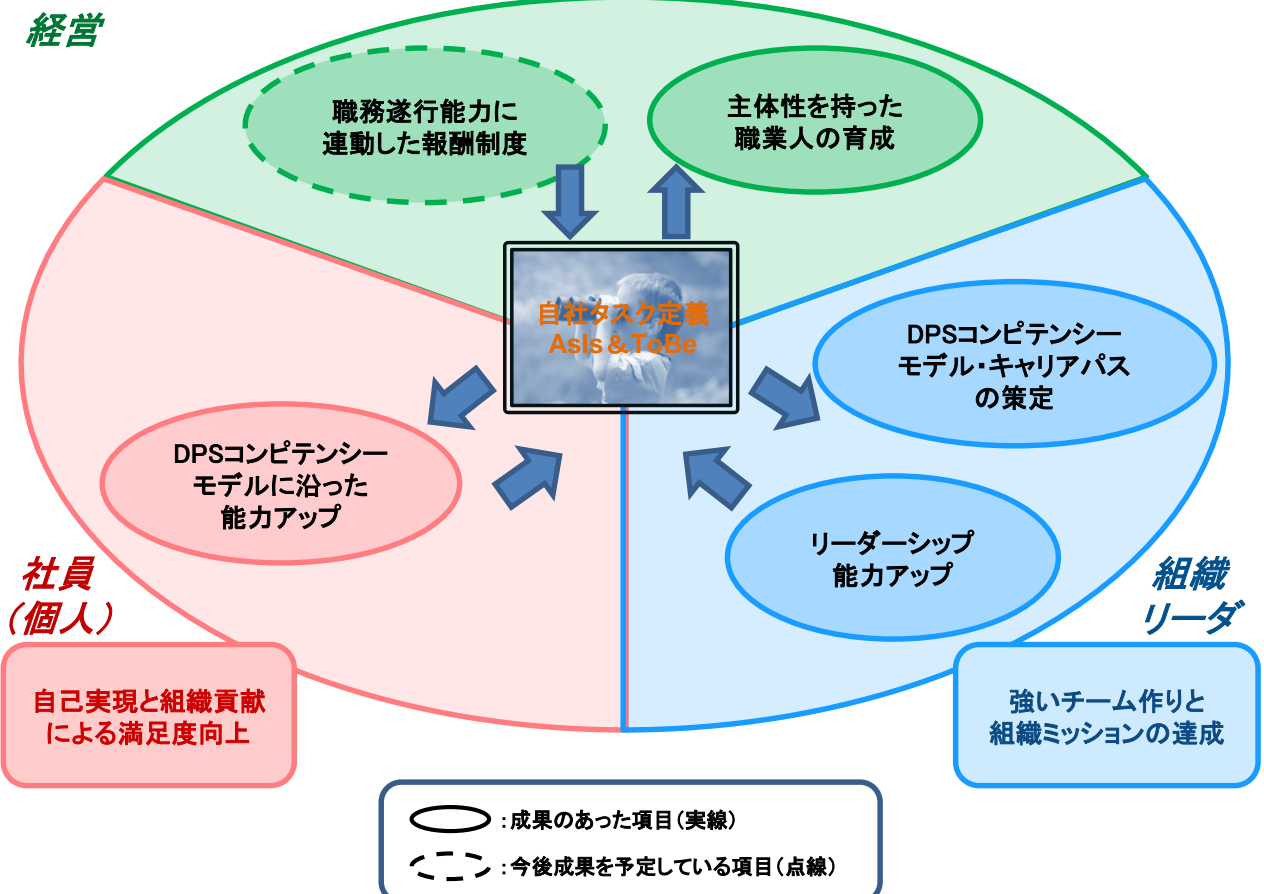


2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社データプロセスサービス
- 所 在 地 : 神奈川県川崎市川崎区砂子1-9-1
- 設 立 : 1974年(昭和49年)8月
- 代 表 者 : 代表取締役 藤田 伸一
- 資 本 金 : 9,900万円
- 社 員 数 : 111名(2017年3月末現在)

3. iCD取組み効果

経営戦略の達成とイノベーションを呼ぶ会社組織の構築



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
主体性を持った 職業人の育成	社員主体のiCDワークショップを継続する事により、会社から言われたことをこなすだけでなく、自ら目的を定義し、その実現に向けて行動する重要さを理解し実践する人財が増えた。
DPSコンピテンシー モデル・キャリアパス の策定	社員自身の目指すべき目標が明確になった事により、効果的に人財育成計画を策定できた。また、その計画の実行により組織力強化につながった。
リーダーシップ 能力アップ	主体性をもった人財が増えた効果により、組織の目標においても2016年度は以前に比べて、目標達成に積極的な組織運営となった。チームワーク、フォローシップが活性化した。
DPSコンピテンシー モデルに沿った 能力アップ	iCDを活用・運用したことで、社員が自己の不足している能力を認識したり、成長すべき方向性を意識したりするなど、より高度なスキルと業務知識能力のアップに向けた、積極的な学習意欲が高まった。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
業務遂行能力に 連動した報酬	年功序列、スキルなどを中心とした評価制度を見直し、業務を達成し成果をだせる人材に対して適正評価できる昇格、人事評価制度を構築する。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

効果は成長への実感。これに尽きる。例えばiCDワークショップを進める中で、行動規範が自主性(やるべきことを率先しておこなう)から、主体性(自ら考え判断し動く)へ変わっていく社員がいた。一人では勉強したり成長するのが難しい人でも、仲間がいること感じながら、互いに高め合うことが出来る。

また、実務として会社や組織について知ることが出来る点を高く評価している。売上や利益を上げる、会社に貢献するための自らの役割を社員が認識できるようになったことに大きな意義がある。



現場リーダー

欲望がなければ不満も改善点も出てこない。私自身も部下もそうだが、iCD活用に取り組むことで、自分のなりたい姿を想像出来るようになった。現状とのギャップや組織の課題を認識することで、技術・営業等、多方面にわたる気づきを得られた。

また、スキルのレベルは維持ではなく、常にアップしていきたいが、実際には担当業務を通じたスキルアップには限界がある。そこで、成長につながる仕事を社員に任せるためにiCDを活用していきたい。そのためにも、自分の能力を客観的に整理しやすい環境を整備できたことは大きな効果だと思う。

ワークショップに参加した中では、iCDのボリュームもあり不安を感じる部分もあったが、理解が進む中で、自己の仕事力とスキルにおいて得意な部分、苦手な部分が明確になった事により、これから進むべき方向性を意識できる様になった。

また、これまではヒューマンスキルの目標をかかげる傾向もあったが、iCDを活用することで、自己の成長に繋がる技術的スキルを目標として定義する事ができた。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目：DPSコンピテンシーモデル・キャリアパスの策定

社員自身の目指すべき目標が明確になった事により、効果的に人材育成計画を策定できた。また、その計画の実行により組織力強化につながった。

- 各部署で必要なタスクとスキルと役割を事前に検討し、全社員が参加するワークショップで整理する手法を推進することで、コンピテンシーモデルとキャリアパスを策定した。
- コンピテンシーモデル、キャリアパスを策定した事により、経営指針に沿った部署の進む方向、個人が目指すべき目標が明確になった。職業能力向上に効果的な人材育成計画が立てられ、また、自分たちが当事者として策定に参加した事もあり、積極的に取り組めるようになった。一年目として組織力強化の土台へつながっている。
- iCDワークショップには社長をはじめ全管理職が参加する事により、マネジメント層の理解を促進。制度策定に向けた意思決定の事前準備に費やす時間を短縮ができた。

ITマイスター(組込)

社員番号		First Plant	
氏名		Second Plant	
所属			

CODE	大分類	中分類	小分類	項目	自己評価	最終評価	ポイント			S1	S2	S3	S4	S5	IS	TK	SK
DV-060-010-010	ソフトウェア製品開発(組込)	ソフトウェア要件定義	機能要件と非機能要件の定義	マトリクス、業務・処理フロー等を用い、個々の処理を洗い出し、プロセスに分類する						◎							○
DV-060-010-010	ソフトウェア製品開発(組込)	ソフトウェア要件定義	機能要件と非機能要件の定義	プロセス単位の機能要件を定める						◎							○
DV-060-010-010	ソフトウェア製品開発(組込)	ソフトウェア要件定義	機能要件と非機能要件の定義	プロセス単位の性能、信頼性、使用性、効率性、保守性、移植性等の非機能要件を定める						◎							○
DV-060-010-010	ソフトウェア製品開発(組込)	ソフトウェア要件定義	機能要件と非機能要件の定義	検討結果と成果物に基づき、プロセスモデルを作成する						◎							○
DV-060-010-020	ソフトウェア製品開発(組込)	ソフトウェア要件定義	インタフェース要件の定義	サブシステム間や他システムとのインタフェースの要件を定める						◎							○
DV-060-010-020	ソフトウェア製品開発(組込)	ソフトウェア要件定義	インタフェース要件の定義	バックアップ、リカバリに関するデータファイル保全方式を検討する						◎							○
DV-060-010-020	ソフトウェア製品開発(組込)	ソフトウェア要件定義	インタフェース要件の定義	ユーザビリティを考慮してユーザインタフェースの要件を定める						◎							○
DV-060-010-030	ソフトウェア製品開発(組込)	ソフトウェア要件定義	概念データモデルの作成	当該ソフトウェア製品が参照、更新するすべてのデータを分析し、管理すべきデータを抽出する						◎							○
DV-060-010-030	ソフトウェア製品開発(組込)	ソフトウェア要件定義	概念データモデルの作成	ビジネスルールを踏まえて、対象範囲のデータ構造をER図にまとめる						◎							○
DV-060-010-030	ソフトウェア製品開発(組込)	ソフトウェア要件定義	概念データモデルの作成	データ(エンティティ)とプロセス(機能)との関連をER図にまとめ、データライフサイクルを提示する						◎							○
DV-060-010-040	ソフトウェア製品開発(組込)	ソフトウェア要件定義	ソフトウェア要件の評価	システム要件およびシステム方式設計への適合可能性を評価する						◎							○
DV-060-010-040	ソフトウェア製品開発(組込)	ソフトウェア要件定義	ソフトウェア要件の評価	システム要件との外部一貫性を評価する						◎							○
DV-060-010-040	ソフトウェア製品開発(組込)	ソフトウェア要件定義	ソフトウェア要件の評価	ソフトウェア要件の内部一貫性及びテスト可能性を評価する						◎							○
DV-060-010-040	ソフトウェア製品開発(組込)	ソフトウェア要件定義	ソフトウェア要件の評価	ソフトウェア方式設計の実現可能性を評価する						◎							○
DV-060-020-010	ソフトウェア製品開発(組込)	ソフトウェア方式設計	ソフトウェアコンポーネントの方式設計	ソフトウェア要件定義で定義されたプロセスをコンポーネントに分類する						◎							○
DV-060-020-010	ソフトウェア製品開発(組込)	ソフトウェア方式設計	ソフトウェアコンポーネントの方式設計	ソフトウェアコンポーネントの方式設計						◎							○
DV-060-020-010	ソフトウェア製品開発(組込)	ソフトウェア方式設計	ソフトウェアコンポーネントの方式設計	すべてのソフトウェア要件が分割されたコンポーネントの「ずれ」に割り当てられることを確認する						◎							○
DV-060-020-010	ソフトウェア製品開発(組込)	ソフトウェア方式設計	ソフトウェアコンポーネントの方式設計	分割されたコンポーネント毎に実現方式を設計する						◎							○

【参考資料1】タスク評価シート

社員番号	
氏名	
所属	

言語	0	FW/PF	0	業種	0
OS	0	開発環境	0	業務系アプリ	0
DB	0	ツール	0	制御系アプリ	0
プロトコル	0	ハードウェア	0	ヒューマンスキル	0

カテゴリ	項目	自己評価	最終評価	ポイント			S1	S2	S3	S4	S5	IS	TK	SK
言語	C						◎		○					○
言語	C++						◎							○
言語	C#						○							
言語	VC						○							
言語	VB													
言語	VBA													
言語	XMS													
言語	ASP													
言語	HTML													
言語	Perl/CGI													
言語	Ruby													
言語	PHP													
言語	JAVA(JavaSE)							○	○	○	○	○		
言語	JAVA(JavaEE)							○	○	○	○	○		
言語	Java(JavaME)							○	○	○	○	○		

【参考資料2】スキル評価シート

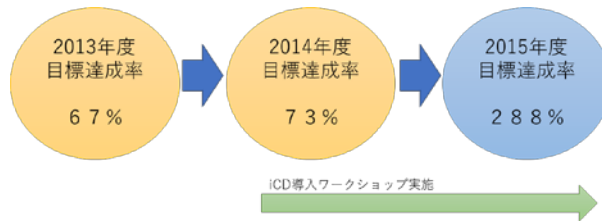
6. iCD取組みの効果

■効果項目：主体性を持った職業人の育成

社員主体のiCDワークショップを継続する事により、会社から言われたことをこなすだけでなく、自ら目的を定義し、その実現に向けて行動する重要性を理解し実践する人材が増えた。

主体性をもって職業人として行動できる人材の育成が課題となっていたが、iCDワークショップに参加したメンバーにより、実務においても成果向上につながったプロジェクトがあらわれた。

【達成事例】製品販売プロジェクトチーム4名中3名がiCDワークショップに参加した。いずれも従来から自主性を発揮していたが、ワークショップへの参加により、「状況の把握」「決断」「行動」という主体的なサイクルが回りだし、製品売上数の目標達成率で、前年を大きく上回る結果を出した。



【参考資料3】iCDワークショップ参加チームの目標（製品売上数）達成の年度経過

■効果項目：DPSコンピテンシーモデルに沿った能力アップ

iCDを活用・運用したことで、社員が自己の不足している能力を認識したり、成長すべき方向性を意識したりするなど、より高度なスキルと業務知識の能力アップに向けた、積極的な学習意欲が高まった。

iCD活用により自己の得意な能力、不足している能力を明示。社員はコンピテンシーモデルを元に、自分が成長すべき方向を意識する事により、スキルや業務知識能力アップ計画を効率的に作成することができるようになった。自らコンピテンシーモデル策定に参加した事もあり、積極的な学習意欲も高まった。また、人材育成プログラムを見直し、現在優先すべき9講座を追加するなど、コンピテンシーモデルに沿って能力アップを目指す環境を整備した。例えば講座では、外部教育機関への委託だけでなく、先輩社員が講師として体験談を後輩に伝えながら実施する講座も追加した。講師として後輩に伝えることにより自分への振り返りができ、講師自身の能力もレベルアップしてきている。

人材育成プログラム（既存）						
新入社員研修						
アセンブラ研修						
専門言語研修	C,C++	JAVA	RPG LANSA	その他		
初級者研修						
中級者研修						
ヒューマンズ研修	聞き方	話し方	書き方	報連相	タイム マネジメント	その他
リーダー育成研修	PM	仕様書 作成	ロジカル シンキング	要件定義	その他	
管理職育成研修	基礎研修	セルフ マネジメント	その他			

人材育成プログラム（コンピテンシーモデル・キャリアパス策定後追加）						
専門スキル研修	提案力	PMBOK	交渉力	問題分析	7つの習慣	その他
	HEP	BABOK	業務知識	営業	マネジメン ト研修	

【参考資料4】人材育成プログラム（赤字：先輩社員が講師を実施）

6. iCD取組みの効果

■効果項目:リーダーシップ能力アップ

主体性をもった人材が増えた効果により、組織の目標においても2016年度は以前に比べて、目標達成に積極的な組織運営となった。チームワーク、フォローシップが活性化した。

社員主体のワークショップ(「効果項目:主体性を持った職業人の育成」参照)によって、主体性をもって行動するメンバーが増えた事により、チームワーク、フォローシップが活性化した。その結果、リーダー育成研修に参加する若手メンバーが増加した。

	2015年4月	2015年11月	2016年3月	2016年8月	2016年12月
全体参加者	6人	8人	9人	13人	15人
若手参加者	2人	2人	2人	5人	6人

【参考資料4】iCDワークショップ実施後のリーダー育成研修参加者

既にGL(グループリーダー)となっているメンバーは、iCDワークショップ開始当時(2014年度)は17名だったが2016年度では25名となった。また、本人希望による管理職基礎研修受講者が増加した。

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
GL	12人	13人	17人	25人
管理職基礎研修受講者	1人	1人	3人	5人

【参考資料5】GL人数と管理職基礎研修受講者