

株式会社ティーエーシーホールディングス

1. 活用推進者

グループ各社の推進者

- ・ティーエーシーホールディングス 嘉藤克之
- ・ティーエーシー 青木春彦 中山隆史
- ・エヌ・エー・ソル 増本寿美男 小宮山智
- ・ティーエーシーウエスト 中山政明



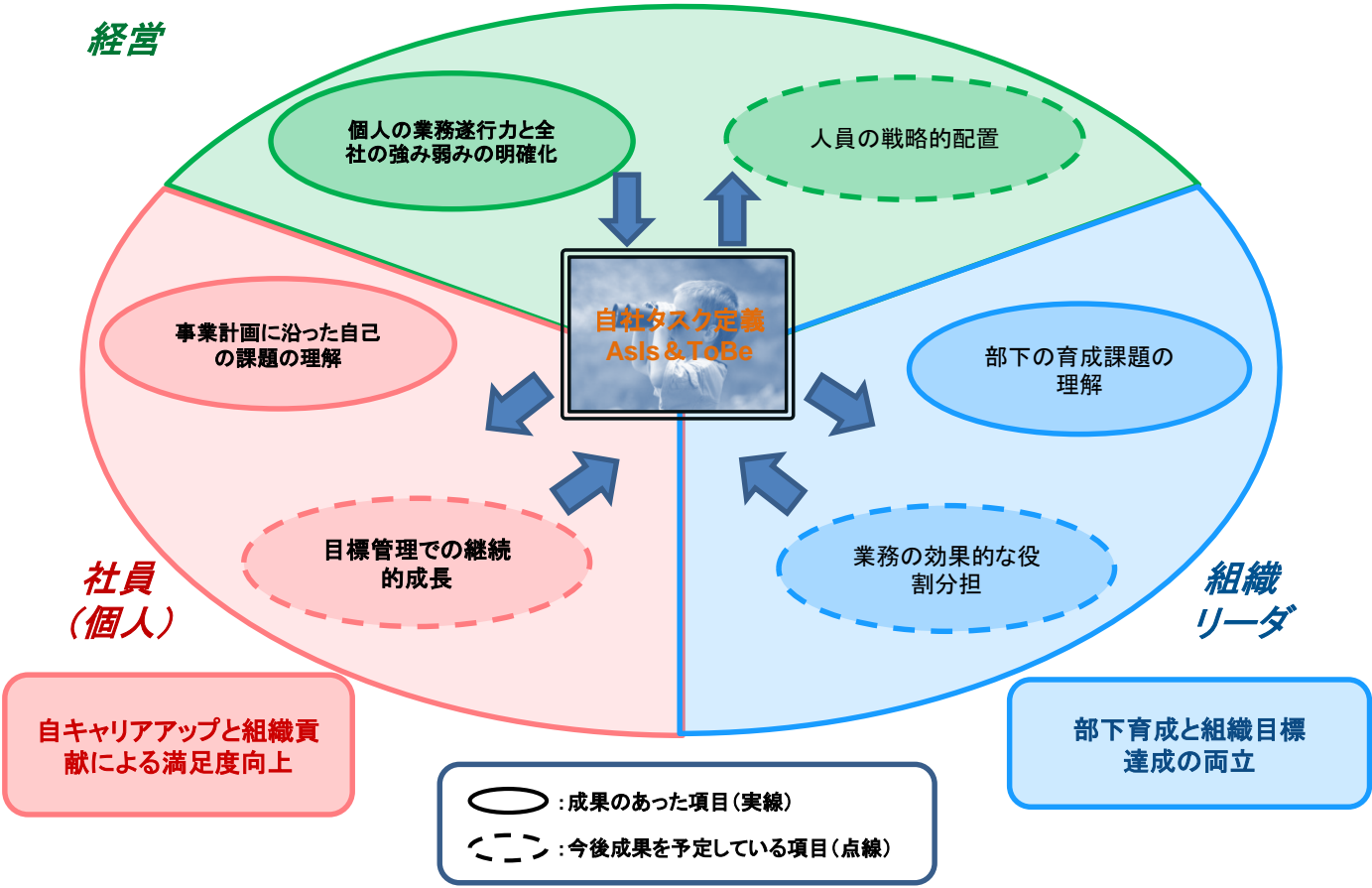
2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社ティーエーシーホールディングス
- 所 在 地 : 大阪市淀川区
- 設 立 : 2013年11月1日
- 代 表 者 : 川勝 忠
- 資 本 金 : 7,000万円
- 社 員 数 : 220名

3. iCD取組み効果

中期事業計画の達成に向けた会社組織と個人の変革

経営



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
個人の業務遂行力と全社の強み弱みの明確化	中期事業計画(中計)達成に向けた人材戦略の基盤となる全社員の能力の現状が把握でき、戦略企画本部、技術本の具体的施策の立案に効果があった。
部下の育成課題の理解	中計達成に向けた部下の能力向上の具体的課題が把握出来た
事業計画に沿った自己の課題の理解	中計の部門目標と連動した自己の具体的課題が明確になった。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
人員の戦略的配置	中計での新規事業拡大に向けた戦略的な人員配置に役立て、計画達成に貢献する
業務の効果的な役割分担	部下の育成を促進するため担当替えなどを効果的に実施する。
業務の効果的な役割分担	自己の成長のため、1~3年の具体的目標が明確になり、目標管理に基づいて教育受講や新業務挑戦のモチベーションが向上している。
今後、効果を意識する項目	意識する効果内容
業務遂行力に応じた評価制度	グループ参加3社個別の評価・昇格判断を見直し、業務と結びついた評価制度にする。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

- 中期事業計画達成に向けて、戦力の強み弱みが明確になり、教育投資を効果的に行うことができる。
- グループ内や社内でのローテーションを重視し、経験に裏打ちされたグループ全体のスキルや業務遂行力の向上を図りたい。
- 目標管理(MBO)制度とのリンクによって、キャリアプランと一体化した制度が期待できる



現場リーダー

- 組織の実力が分かった。チーム内の目標管理を確実に実行し、組織力を強化したい。
今までは、現場業務を優先しスキルアップには力を注いでいなかったことが反省される。これを機に取り組み姿勢を改めたい。
- 業界内でのスキルレベルが分かったのでレベルアップのための機会を増やしたい。
ディクショナリの記述内容の理解に個人差が出ないよう、きちんと説明できるようにしたい。
- リーダーとして取り組むべき具体的な役割が明確になる。
今後、スキル標準の意義を伝達していきたい個人個人のレベルや経験を知ったうえで業務達成のための体制作り役に役立てたい。
同時に、部下に様々な業務経験を積ませることを計画して行きたい。

- キャリアアップに必要な研修メニューも整備され、目標が立てやすい。
新しい業務経験が積めるよう、基礎知識をしっかりと習得したい。
- 長年、同一業務のままでは、経験、スキル、業務の幅が広がらないため、上長との面談を通じ、適切なローテーションを望みます。
- 与えられた仕事の方向性が明確になり、また自分の不足している経験が分かった。
会社が求めているスキルと自分のスキルに乖離があるが、スキルアップのための機会を活用していきたい。
- 会社の期待水準、社会水準の中での自分のポジション、そして自分の役割での求められるタスクが分かった。経験を積み、より上位の役割を担いたい。
- 今までITSSの簡易版で上司とレベル確認と目標設定を行っていたが、明確なレベル判定ができることで具体的に目標設定ができます。キャリアパスを描き、毎年の目標設定ができることで、スキルアップに取り組みやすくなる。
- レベルアップ・キャリアアップに必要な研修項目・内容が明確になりました。(研修項目とタスクの紐づけされるので研修項目が明確になる)



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目：個人の業務遂行力と会社の強み弱みの把握①

グループ3社の全社員が「役割別・レベル別人員一覧表」に纏められ、個人の現状だけでなく、役割・タスクごとの人員比率、レベルごとの人員比率が明確になり、戦略企画本部や技術本部が主導する、グループ全体の人材育成戦略がより具体的になった。

中期的な施策だけでなく、当面の戦力を補完するビジネスパートナー戦略も明確になった。

役割	専門分野	レベル					
		Level1	Level2	Level3	Level4	Level5	Level6
ビジネスコンサルタント	-	0	1	0	0	0	1
ITコンサルタント	-	0	1	0	0	0	0
セールスエンジニア	-	0	4	0	2	0	
ソリューションセールス	-	2	0	0	1	0	0
プロダクトプランナー	-	0	2	0	0	0	1
ITアーキテクト	-	0	1	0	5	2	0
プロジェクトマネージャー	-	1	5	0	22	1	0
アプリケーションデザイナー	-	0	14	34	12	0	
アプリケーションデベロッパー	-	13	14	44			
IoTセンシングデザイナー	-	0	0	1	0	0	
IoTセンシングデベロッパー	-	0	0	1			
インフラデザイナー	-	0	1	6	4	1	
インフラエンジニア	-	11	10	3			
ITサービスマネージャ	-	0	10	0	8	2	0
サービスエンジニア	-	35	31	11			
データサイエンティスト	-				0	0	0
データアナリスト	-						
Webプロデューサー	-	0	0	0	0	0	0
Webエンジニア	-	0	0	0			
ラインマネジメント	-	0	0	0	0	0	0

<役割・レベル一覧表【全体視点】>

タスク大分類	タスク中分類	レベル					
		Level1	Level2	Level3	Level4	Level5	Level6
システム要件定義・方式設計	システム化要件定義	0	9	35	22	4	
	システム方式設計	0	14	40	15	3	
	開発準備	0	11	28	25	7	
移行設計	移行設計	0	9	16	35	13	
アプリケーションシステム開発	ソフトウェア要件定義	1	8	29	25	3	
	ソフトウェア方式設計	0	12	32	19	4	
	開発環境構築	0	11	30	21	6	
	アプリケーション共通部品設計・構築	1	9	23	28	7	
システムテスト	業務プロセス設計	1	9	28	28	4	
	システムテスト計画策定	0	9	17	36	13	
	システムテスト実施	0	4	27	35	8	
移行・導入(システムリリース)	運用テスト	0	10	22	45	13	
	移行	0	5	21	53	14	
	受入れテスト(業務トライアル)	0	16	22	42	8	
	導入	0	15	27	39	5	

<役割・タスク毎のレベル一覧表(アプリケーションデザイナー)【全体視点】>