

1. 活用推進者

データベース技術本部技術統括部
 豊田 敬子
 システムソフトウェア事業部技術統括部
 藤井 宏樹



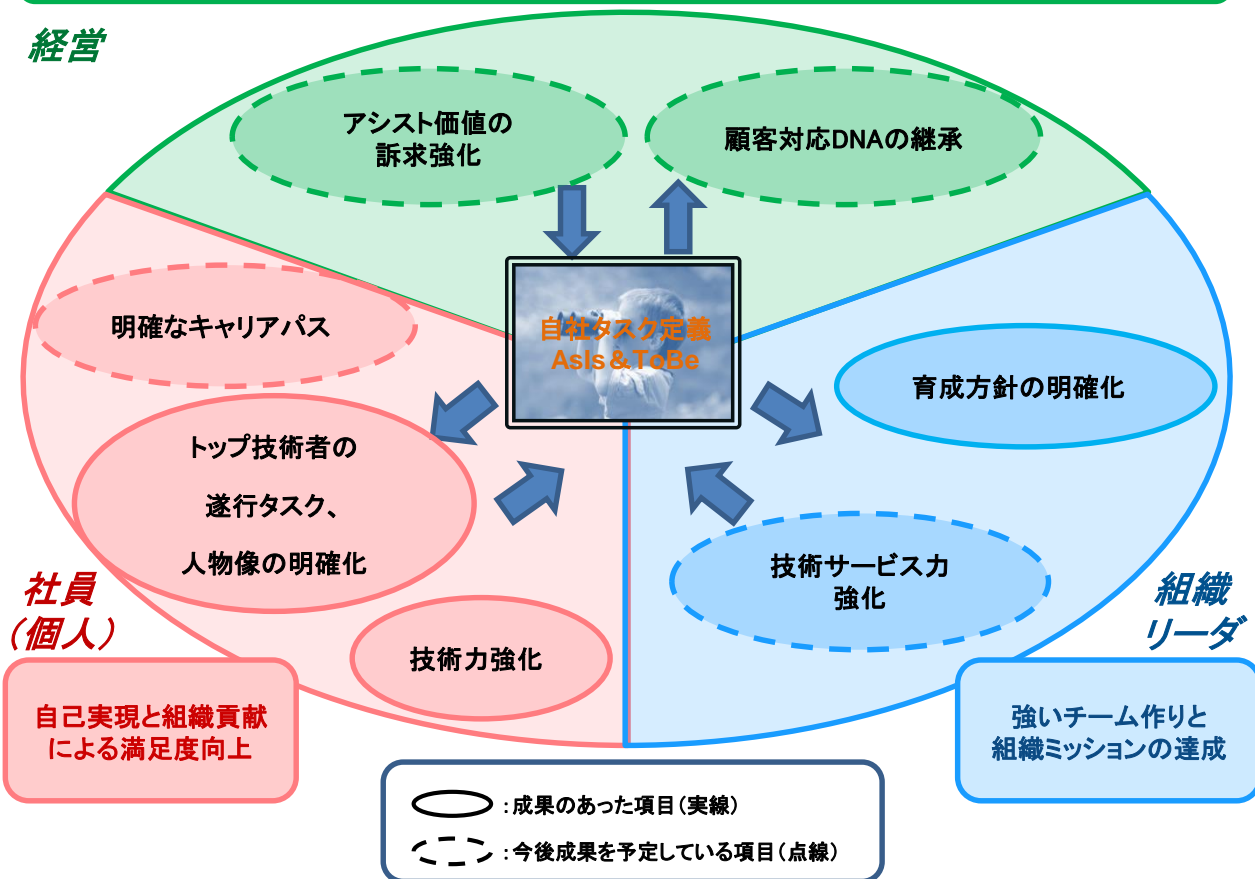
2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社アシスト
- 所 在 地 : 東京都千代田区九段北4-2-1 市ヶ谷東急ビル
- 設 立 : 1972年3月
- 代 表 者 : 代表取締役会長 ビル・トッテン / 代表取締役社長 大塚 辰男
- 資 本 金 : 6,000万円
- 従 業 者 数 : 1,070名(2016年4月)※グループ会社含む

3. iCD取組み効果

「お客様の最高のために」「選ばれるアシスト、選ばれ続けるアシスト」を目指して

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
育成方針の明確化	iCDベースでのタスク×スキル体系により、効率的、効果的に中長期を見越した育成が可能となる。
トップ技術者の遂行タスク、人物像の明確化	技術職のキャリアパスとしてマイスターを定義。「高度な専門職」を明示することにより、技術者のスキルアップに対するモチベーションアップ、目標達成意欲の向上が可能となる。
技術力強化	iCDベースのタスク×スキル体系及び育成プログラムにより、効果的、効率的に自身の技術力向上を図ることが可能となる。
4.2 効果を予定している項目	予定している効果内容
アシスト価値の訴求強化	「選ばれるアシスト、選ばれ続けるアシスト(選続アシスト)」のスローガンのもと、「アシスト価値の訴求強化」を通じたお客様からの更なる支持拡大を目指す。
顧客対応DNAの継承	アシストのコア・コンピタンスである「顧客対応DNA」を社員一人ひとりが確実に継承、実践することにより、時代の流れや扱い製品に翻弄されない強さをもつ企業となる。
技術サービス力強化	パッケージソフトにとらわれない、「顧客対応DNA」をもった、顧客ニーズに期待以上に応えられるスペシャリストの育成。
明確なキャリアパス	iCDベースでのタスク×スキル体系により、自身がどのようなタスクを遂行すべきなのか、また必要なスキルは何なのかを明確となりモチベーションもアップする。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

「お客様の最高のために」
「超メーカー」
「アシスト価値の訴求強化」
「選ばれるアシスト、選ばれ続けるアシスト(選続アシスト)」
といったアシストの目標、戦略を現場で実現するスペシャリストを育成する取組みとして素晴らしい。
IT戦略にのっとり「As IsとTo Be」、アシストの未来や将来を見据えた体系となっている。

技術者の専門スキル向上に繋がるタスク×スキル体系が明確化された。プロダクト依存でないという点も良い。



現場リーダー

次世代のアシストをリードする高度な専門的技術スキルを持つ技術者を育成する仕組みとなっている。

アシストの3分野(運用、DB、BI)において、製品技術だけでなく分野のスペシャリストとして、高度かつ幅広い知識と実績を持つ人財を育成する制度となっている。

アシストが今後新たに取り組んでいくべき技術テーマをリードできる人財の育成が可能となる。

「マイスター」を目指すためにはどのようなことができればよいのか、何を学べばよいのかが明確化されているのでモチベーションの一つとなる。



社員

■効果項目: トップ技術者の遂行タスク、人物像の明確化

中期経営計画に基づき、アシストのトップレベル技術者を認定する「アシスト マイスター認定制度」を設立。その認定基準の一つとして、iCDを活用して必須遂行タスクを定義し採用したことで、計画的な人材育成が可能になった(アシストの3大分野とされるDBマイスター、BIマイスター、運用マイスターを定義)。また、必要な技術や目指すべき技術者像が明確となり、社員のモチベーションアップにもつながった。

【具体的な効果】

<組織リーダ>

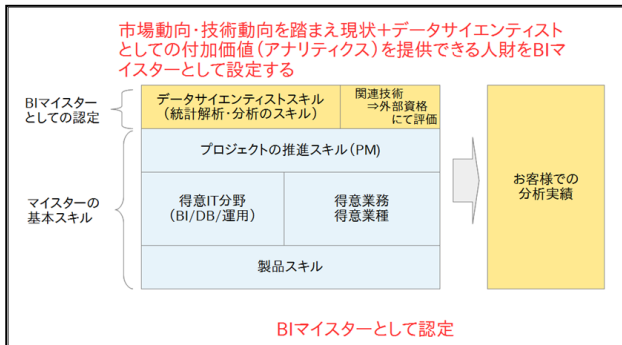
■計画的な人材育成

- ・iCDタスクに対する遂行力を基準とした評価を実施するため、組織リーダはマイスター候補者の選定はもとより、候補者の担当業務(案件)についても意識的かつ計画的にタスク遂行が可能となるような経験をさせることができる。
- ・認定基準として必須資格が定義されているため、年間で必要研修・資格費用なども予算化し、積極的に受講・受験させるようになった。

<社員(個人)>

■技術力強化

- ・必須遂行タスクはもちろん、技術者としてのあり方も含め認定基準を全社に公開しているため、何ができるようになれば良いのか、目指すべき技術者像(顧客対応DNA)が具体的になった。
- ・特に中堅社員が目指すべき技術力、技術者像が明確となりモチベーションアップにつながる。



今後のアシストをリードする
高度な専門技術を持つ**トップ技術者**を育成し認定する。

社外に向けて **アシストのブランド強化、価値訴求**

- ・顧客ニーズに応じた新たな付加価値の提供
- ・技術サービス力強化

社内に向けて **トップレベルの技術職のキャリアパスとして「高度な専門職」の明示と育成**

- ・目標とすべき全社トップ技術者(3分野)の人物像やその貢献度の明確化
- ・目指すべき技術者像やスキル体系、そのために習得すべき内容の具体化
- ・スキルアップに取り組む技術者のモチベーションアップ

アシストの3分野をリードする人材を認定

アシストブランドをリードできる人材

- 情報活用のアシスト
- 運用のアシスト
- データベースのアシスト

BIマイスター 運用マイスター DBマイスター

BI分野 運用分野 DB分野

製品担当 製品担当 製品担当

- ・アシストの3分野において製品技術だけでなく分野のスペシャリストとして高度かつ幅広い知識と**安定した実績**を持つ人材
- ・アシストが今後、新たに取り組んでいべき技術テーマをリードできる人材
- ・技術者の鏡として目標とされるべき人材
- ※当初は主要3分野から開始しそれ以外の分野についても拡張を検討する。

【アシスト マイスター認定制度概要】

認定区分	認定基準	認定条件	認定時期	認定人数
BIマイスター	BI分野の専門知識と実践経験が豊富で、BIシステムの導入・運用・保守に精通していること。	BI分野の専門知識と実践経験が豊富で、BIシステムの導入・運用・保守に精通していること。	2023年10月	10名
運用マイスター	運用分野の専門知識と実践経験が豊富で、システムの安定稼働とパフォーマンス向上に貢献していること。	運用分野の専門知識と実践経験が豊富で、システムの安定稼働とパフォーマンス向上に貢献していること。	2023年10月	10名
DBマイスター	データベース分野の専門知識と実践経験が豊富で、データベースの設計・構築・運用・保守に精通していること。	データベース分野の専門知識と実践経験が豊富で、データベースの設計・構築・運用・保守に精通していること。	2023年10月	10名

【BIマイスター認定基準と遂行タスク(一部)】

6. iCD取組みの効果

■効果項目：育成方針の明確化/技術力強化

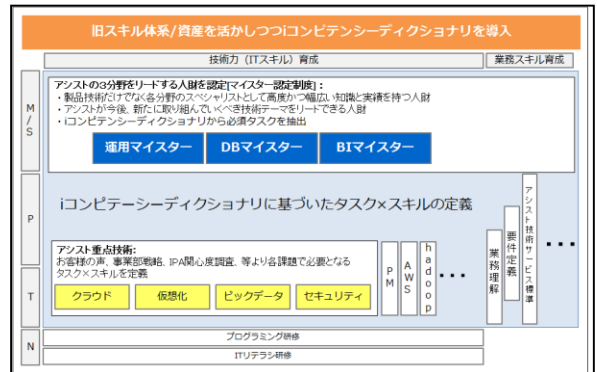
中期経営計画/IT戦略に基づき、技術サービス力強化を目指す全社育成体系を策定。そのベースとしてiCDを採用し「As Is」と「To Be」を明確にしたことで、組織として一貫した育成方針を決定しやすくなり、社員が自発的に技術力向上に向けた活動を行う指針にもなる。現状は、パイロット・ユーザによるテストを実施した段階。

【具体的な効果】

<組織リーダー>

■組織に必要な育成方針の明確化

- ・iCD導入プロセスの「要件分析」「タスク分析」等を通してアシスト技術者の現状及びあるべき姿(As Is/To Be)が明確になった。
- ・新入社員からマスターまで、全ての遂行タスクが戦略ベースで示されているので、一貫した育成方針が決定し易くなった。



【iCDベースの全社育成体系(一部)】

<社員(個人)>

■業務を通じた技術力の向上

- ・役割が定義されたことにより、現状で自身が遂行すべきタスクが明確となった。
- ・どのタスクができてどのタスクができていないか、何を習得すべきかが明確となった。
- ・自身の目指すキャリア(各役割やマスター)へのパスに進むにはどの業務(案件)を担当すべきかを認識し、上司への働きかけや技術力向上など積極的に業務に取り組みができる。

	アシスト	エキスパート	プロフェッショナル	マスター	エキスパート	プロフェッショナル	マスター	エキスパート	プロフェッショナル	マスター	エキスパート	プロフェッショナル	マスター	エキスパート	プロフェッショナル	マスター
S1	プロフェッショナル															
S2	エキスパート															
S3	エキスパート															
P1	エキスパート															
P2	アシスト															
T	アシスト															

回答ランク	要求されるスキルレベル	補足説明
R0	未経験	■経験も知識もない
R1	経験はないが、知識はある	■業務経験はないが、教育・研修等で学んだことがあり、概要を説明できる程度には理解している
R2	指導の元、実施した経験がある	■上司や先輩などの指導、指示を随時受けながら実施したことがある
R3	自力で実施した経験がある	■自力で実施したことがある ■関連するメンバー(リーダー含む)との調整や指導を主体的にリードしたことがある
R4	指導した経験がある	■メンバー(リーダー含む)への適切なアドバイスやフォローをしたことがある ■日常の業務やOJT、社内勉強会などを通じてメンバーを指導したことがある

レベル判定条件	1	2	3	4	5	6
A (3~6)	-	-	-	R3:30%以上	R4:30%以上	R4:50%以上
B (1~6)	-	-	R2:30%以上	R3:30%以上	R4:50%以上	R4:50%以上
C (2~5)	-	-	R3:30%以上	R4:30%以上	R4:50%以上	-
D (1~3)	R1:30%以上	R2:30%以上	R3:30%以上	-	-	-

【iCD導入プロセス：役割×タスクの定義と評価基準(一部)】