



株式会社中電シーティーアイ

1. 活用推進者

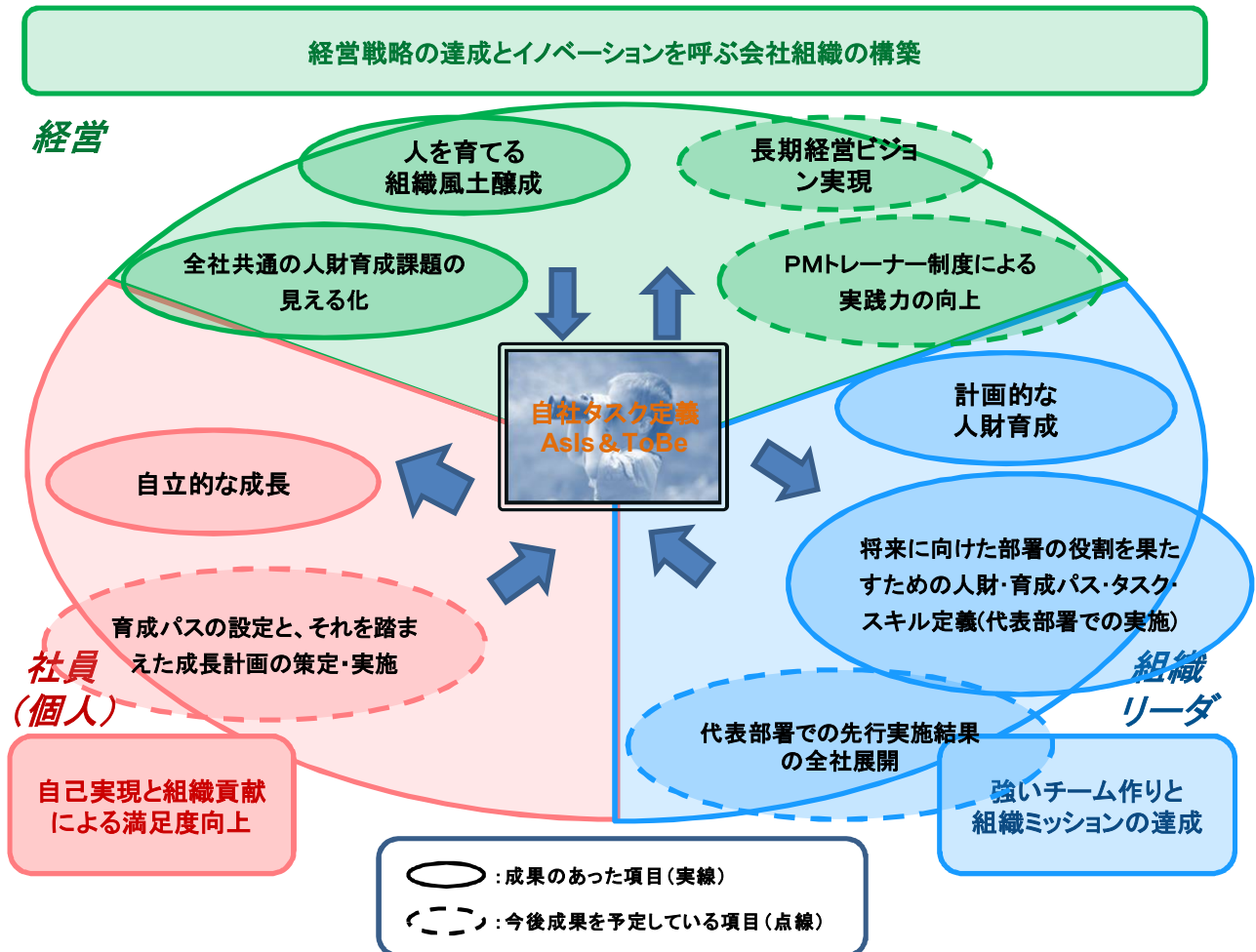
人財開発センター 人財開発部 企画グループ
グループリーダー
伊藤 秀行



2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社中電シーティーアイ
- 所 在 地 : 愛知県名古屋市中区正木1-4-6 正木ビル
- 設 立 : 2003年10月1日
- 代 表 者 : 内藤 雄順
- 資 本 金 : 1億円
- 社 員 数 : 1,089名

3. iCD取組み効果



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
<p>人を育てる 組織風土醸成</p>	<p>CPSS* 診断を起点とした「人財育成のPDCAサイクル」を構築したことで、組織一丸となった人財育成風土の醸成ができた。 *:Chuden CTI Professional Skill Standard(中電シーティーアイプロフェッショナル標準)</p>
<p>全社共通の人財育成 課題(スキル面での 弱み)の見える化</p>	<p>ビジョン達成のために強化すべきスキルを、細やかに抽出することができた。これにより、全社共通の育成課題・優先順位を明らかにすることができた。</p>
<p>計画的な 人財育成</p>	<p>CPSSを活用して、部下の現状技術レベルを診断。それを踏まえ、将来を見据えて補強すべき業務知識・スキルを把握し、本人とともに習得・向上方法を協議した上で技術者の計画的な育成ができた。</p>
<p>将来の人財に必要な育成 パス・タスク・スキルの定 義(先行部署での実施)</p>	<p>将来の人財に必要な育成パス・タスク・スキルを、実際の業務付与単位ごとに専門分野として細分化し、定義することができた。</p>
<p>自立的な成長</p>	<p>自身のキャリアやスキルを振り返り、今後の課題・目標を明らかにすることで、「自ら学び自ら行動する意欲」が高まり、「知識・スキル」の向上を促進した。</p>
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
<p>長期経営ビジョン実現</p>	<p>現在必要な標準的スキルに加え、将来必要となるタスクとスキルを定義することで、長期経営ビジョン実現の支援ツールとしての活用を図る。現時点にとどまらず、将来目標の「親会社依存体質からの脱却」「売り上げ倍増」に必要となる「営業・コンサルタント」を新設する。</p>
<p>PMトレーナー制度による 実践力の向上</p>	<p>PMトレーナーが、PMの行動を観察・指導し、その成果をCPSS診断で振り返ることで、実践力の向上を図る。具体的な観察・指導ポイントの抽出、指導の効果測定に、CPSS診断を活用する。</p>
<p>代表部署での先行実施結果 の全社展開</p>	<p>先行部署での成果を全社他部署に展開する(29年度予定)。これにより、部署間の差異(各部署が求めるスキルの差異)が明らかになる。異動先で必要となるスキルを事前に把握することができるため、円滑な異動を可能にする。</p>
<p>個人別成長目標の設定・実施</p>	<p>上長との対話により、自身の目標とする人財・キャリアパスを決定し、それをふまえた中期育成計画を策定・実施することで、成長意欲、育成効果を高める(29年度予定)。</p>

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

当社の実業務にマッチした人材育成の仕組みを構築できたため、確実に技術者のITスキル向上に寄与している。
全社および各部署の経営責任者が、必要な人財・タスク・スキルという視点で、自ら将来に向けた課題を明らかにすることで、より具体的な業務執行計画および、人材育成計画を策定することができるようになった。これにより、所属員に対し、今まで以上に説得力のあるメッセージを投げかけることができるようになった。
また、システム開発・保守・運用業務の経験が少ない私自身が、当該業務を知るための手段としても有効だと感じている。



現場リーダー

必要なスキルが明らかになったことで、例えばメインフレームから分散系への再構築の際、必要スキルを付与すべき対象者の絞り込みにCPSS診断結果を活用できるようになった。CPSS診断結果をもとに、必要な経験をさせる取り組みも推進している。

経営層、現場リーダー、一般社員が一体となって、人財・タスク・スキルの視点で、ディスカッションを行ったことで、現場の課題を漏れなく共有することができた。

現場リーダ同士の目線合わせ、業務手順の標準化・品質向上にも繋がられる。

自身の経験・スキルの棚卸しができた。

次の目標が明らかになった。これまでの業務経験の中で感じていたもやもやや自分自身の思いを経営層や、現場リーダーと共有することができた。



社員

6. iCD取組みの効果

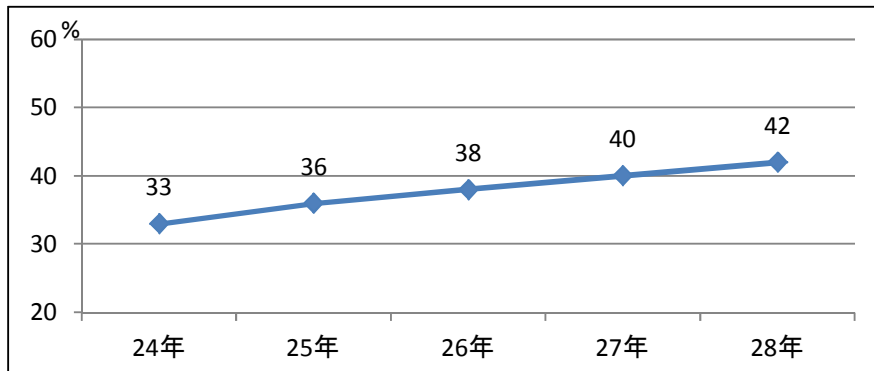
■効果項目：人を育てる組織風土醸成

CPSS* 診断を起点とした「人財育成のPDCAサイクル」を構築したことで、組織一丸となった人財育成風土の醸成ができた。

*:Chuden CTI Professional Skill Standard(中電シーティーアイプロフェッショナル標準)

- 事業拡大に不可欠な「中核的人財」比率の着実な向上
メンバー指導できる力量を有する「中核的人財」(CPSSでは「アソシエイト」と呼称)の比率が着実に向上した。

【「中核的人財」比率の推移】



6. iCD取組みの効果

■効果項目: 全社共通の人財育成の課題の見える化

ビジョン達成のために強化すべきスキルを、細やかに抽出することができた。これにより、全社共通の育成課題・優先順位を明らかにすることができた。

●人材育成課題の抽出例

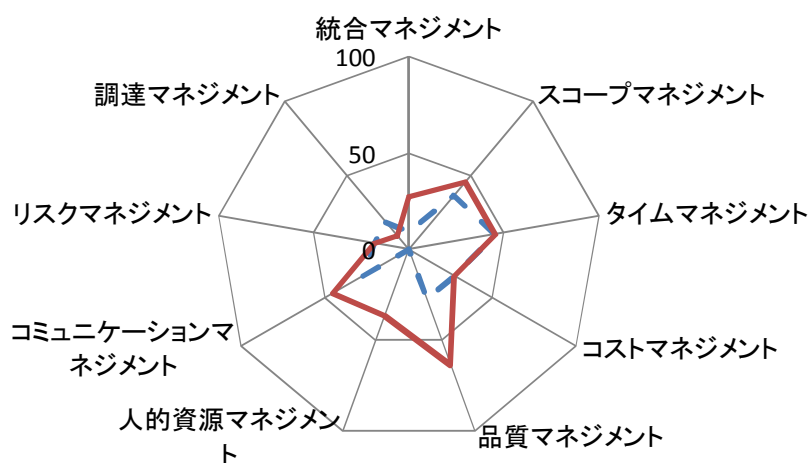
<プロジェクトマネジメントの経験値分析>

対象: 「中核的人財」であることを求める入社10年目社員 (PM/APS職種)

経験値をプロセスごとに分析した結果、独力で実施できる割合が少ないことが明らかになった(下図参照)。

【入社10年目 (PM/APS職種) プロジェクトマネジメント プロセス比較 独力で実施可能以上の割合】

— 立ち上げ・計画プロセス
— 実行、監視・コントロール...



<企画、要件定義の経験値分析>

対象: 「中核的人財」であることを求める入社10、15年目社員

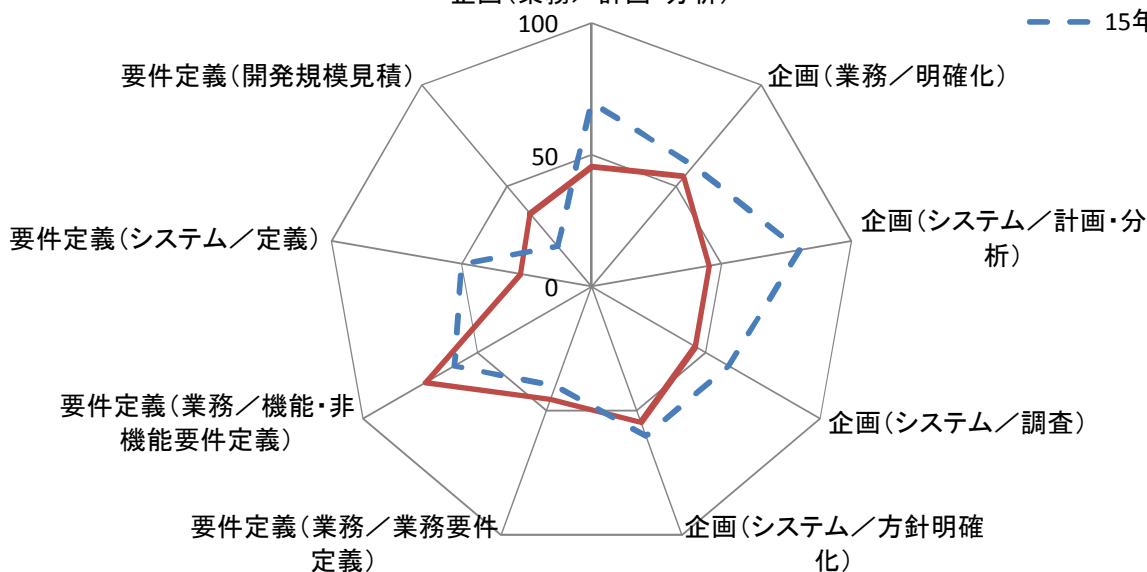
企画、経験値を分析した結果、要件定義を独力で実施できる割合が10、15年目共に少ないことが明らかになった(下図参照)。

【入社10、15年目 (PM/APS職種) 企画: 指導のもと実施可能、要件定義: 独力で実施可能以上の割合】

企画(業務/計画・分析)

— 10年目

— 15年目



6. iCD取組みの効果

■効果項目：高度専門技術者のOFF-JTメニューの充実、計画的な人材育成

CPSSを活用して、部下の現状技術レベルを診断。それを踏まえ、将来を見据えて補強すべき業務知識・スキルを把握し、本人とともに習得・向上方法を協議した上で技術者の計画的な育成ができた。

●必要なスキルの早期習得

CPSS診断結果を通して、部署によっては経験機会の少ないタスクの存在が明らかになった。

そこで27年度から、疑似体験型研修の充実・新設(下図の太枠部分)により、必要スキルの早期習得を図った。

【若手社員の教育体系】

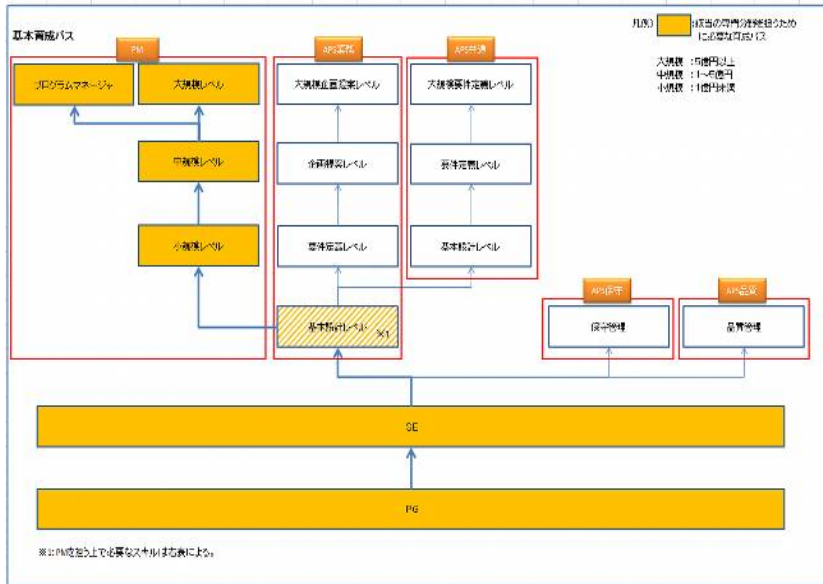
時期	基本研修 [主なテーマ]	特定研修[疑似体験]
入社	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">新入社員[行動姿勢、ビジネスマナー・スキル]</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">振り返り[行動計画の実践状況評価]</div>	「仕事の基本」を習得させた上で、コンパ形式の疑似体験研修を実施。競争・営業マインド・コスト意識醸成およびコミュニケーション・文書作成・プレゼンといったビジネススキル向上を図る。(4年目必須・5年目以降は上長推薦)
2年目	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">2年目[論理的思考・問題解決]</div>	
3年目	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">3年目[仕事の行動原則]</div>	
4年目	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;">3年目までに「仕事の基本」を習得させる。</div>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">システム提案入門(必須)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">プロジェクト入門(必須)</div> </div>
5年目以降		<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">システム提案</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">プロジェクトマネジメント実践</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ビジネスソリューション</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">失敗に学ぶプロジェクトマネジメント</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">システム化構想</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"></div> </div>

6. iCD取組みの効果

■効果項目: 将来の人財に必要なパス・タスク・スキル定義(先行部署での実施)

将来の人財に必要な育成パス・タスク・スキルを、実際の業務付与単位ごとに専門分野として細分化し、定義することができた(下図参照)。

【人財基本育成パス(PM編)】



【人財基本スキル(PM編)】

No	カテゴリ	タスク大項目	タスク中項目	タスク小項目 (1タスク中項目で複数専門分野が 担当する場合のみ表示)	PM				AP5	-			
					プログラム マネージャ	大規模 レベル	中規模 レベル	小規模 レベル	基本 設計 レベル	SE	PG		
1	プロジェクト マネジメント	立ち上げ	総合マネジメント		4	4							
2			計画	スコープマネジメント		4	4	1					
3				品質マネジメント		4	4	1					
4				タイムマネジメント		4	4	1					
5				資源マネジメント		7	4	1					
6				調達マネジメント		4	4	1					
7				リスクマネジメント		4	4	1					
8				コミュニケーションマネジメント		7	4	1					
9				コストマネジメント		4	4	1					
10				ステークホルダーマネジメント		7	4	1					
11		総合マネジメント			4	4	1						
12		レビュー		4	4	1							
13		実行 監視・コントロール		スコープマネジメント		7	7	4	4				
14				品質マネジメント		7	7	4	4				
15				タイムマネジメント		7	7	4	4				
16				資源マネジメント		7	7	4	4				
17				調達マネジメント		7	7	4	4				
18				リスクマネジメント		7	7	4	4				
19				コミュニケーションマネジメント		7	7	4	4				
20				コストマネジメント		7	7	4	4				
21				ステークホルダーマネジメント		7	7	4	4				
22				総合マネジメント		7	4	4	4				
23		レビュー		7	7	4	4						
24		締結		総合マネジメント		7	4	4	1				
25				レビュー		7	4	4	1				
26	開発工程	企画	現行業務の調査・分析										
27			新業務モデルの作成										
28			システム化方針の検討										
29			システム化方針の立案										
30			レビュー										
31		まとめ											
32		要件定義		業務要件	業務仕様	1	1	1	1	1			
33				機能要件	概念データモデル(詳細)								
34					入出力仕様	1	1	1	1	1			
35					論理データモデル								
36				サブシステム機能仕様	1	1	1	1	1	1			
37		非機能要件											
38		システム構成											
39		費用見積											
40		レビュー				1	1	1	1	1			
41	まとめ				1	1	1	1	1				

6. iCD取組みの効果

■効果項目:自立的な成長

自身のキャリアやスキルを振り返り、今後の課題・目標を明らかにすることで、「自ら学び自ら行動する意欲」を高め、「知識・スキル」の向上を促進した。

CPSSの「アソシエイト」(前述の中核的人財レベル)の承認要件として、必須知識・スキルの習得を客観的に担保するため「高度情報処理技術者資格」を27年度から追加した。この取得を目標にチャレンジする社員が増加した(下図参照)。これをきっかけに、「学びの風土」醸成が期待できる。なお、学ぼうとする熱意ある社員に向けて、各種テーマの研修・勉強会や自己啓発支援策を充実させている。

【高度情報処理技術者(秋試験) 合格者推移】

