



パーソルキャリア株式会社

1. 活用推進者

IT統括部IT部IT企画推進グループ

廣 泰介

家城 一彦

高松 美佳

小菊 裕之



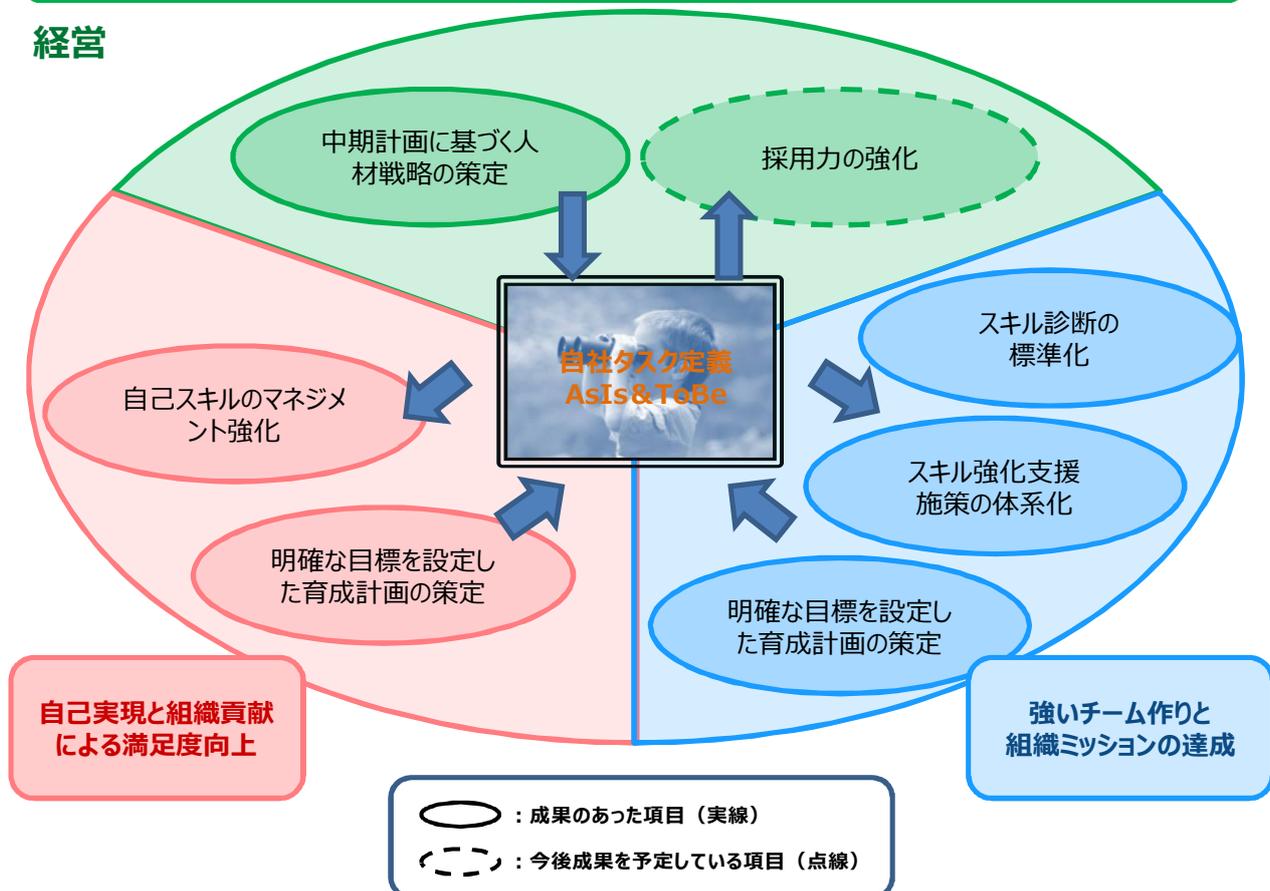
2. 会社概要

- 社 名 : パーソルキャリア株式会社 (旧社名 : インテリジェンス)
- 所 在 地 : 東京都千代田区丸の内2-4-1 丸の内ビルディング27F
- 設 立 : 1989年6月
- 代 表 者 : 代表取締役社長 峯尾 太郎
- 資 本 金 : 1,127百万円
- 社 員 数 : 4,321名 (有期社員含む。2017年3月時点)

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

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
中期計画に基づく 人材戦略の策定	中期計画を検討・策定する際に、内部要員を適材適所に配置し、かつ不足している人材を戦略的に補強するための注力領域を明確にすることができた。
スキル診断の 標準化	組織で必要とするスキルと診断基準を明文化することで、業務やプロジェクトが異なっても、同一の診断基準で現状を把握できるようになった。
スキル強化 支援施策の体系化	業務タスクに関連したスキルの種別を明確にしたことで、スキルの強化支援に必要な書籍、研修、セミナー、資格を体系化し定義できるようになった。
明確な目標を 設定した育成計画 の策定	上司が部下のスキルを診断し摺り合わせを実施することで、両者が納得できる明確な目標を設定。目標達成に向けて強化すべきスキル、スキルの強化に必要な施策を育成計画に組み込めるようになった。
自己スキルの マネジメント強化	現在のキャリアモデルの中で何のスキルがどのレベルで求められるか、別のキャリアモデルではどうかということが明示され、自己スキルをマネジメントしやすくなった。
明確な目標を 設定した育成計画 の策定	上司が部下のスキルを診断し摺り合わせを実施することで、両者が納得できる明確な目標を設定。目標達成に向けて強化すべきスキル、スキルの強化に必要な施策を育成計画に組み込めるようになった。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
採用力の強化	スキル強化に力を入れている会社としてのブランディングにより、採用力を強化する。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

- ・絶対評価は難しいが、相対的なスキルの傾向をつかむことが出来るようになり、異動検討や採用戦略策定の際の参考情報として活用できる。
- ・中長期的な人材戦略を策定できるようになったことを高く評価している。



現場マネジャー

- ・必要なスキルが明確に定義されているため、IT畑出身ではないマネジャーでも参考にしやすい。
- ・目標設定の際に活用できる仕組みとして組み込まれているので、育成計画を運用しやすい。
- ・成長実感をどう持たせるかが継続的な課題となる。

目標を設定しやすくなった。継続的に運用されているので、長期的な視点でキャリアアップやスキル強化に取り組めるようになった。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目：スキル診断の標準化

組織で必要とするスキルと診断基準を明文化することで、業務やプロジェクトが異なっても、同一の診断基準で現状を把握できるようになった。

スキルの標準化を目指した取り組みは、過去に2回試みたが失敗した経緯がある。

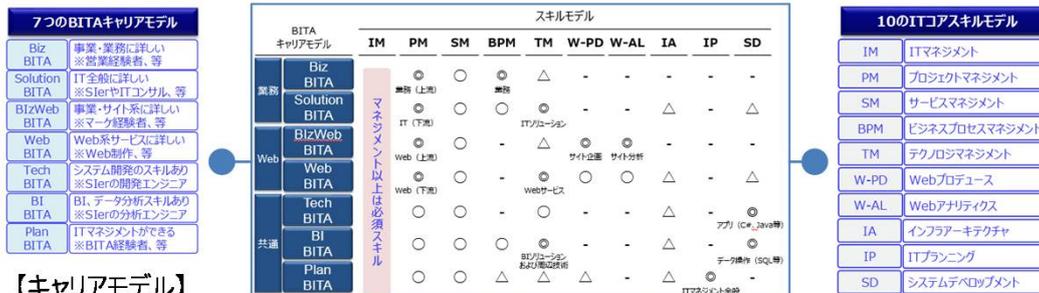
そこで過去2回の失敗の反省をもとにiCDを活用することで、業務に基づき、かつ適切な業務負荷で運用を回すことが可能な、現実的なスキルの標準を定義できた。

現在のスキル標準までの経緯

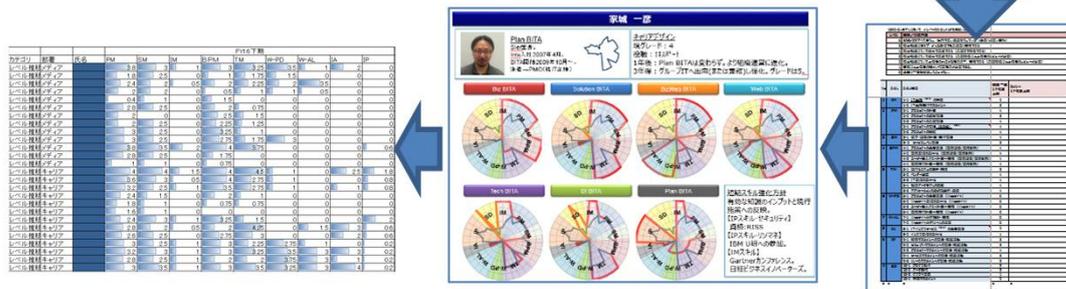
スキル標準 導入or改編	内容	導入後
1回目 2009年	Job Gradeという名称で、ITSSベースのスキル標準化を実施。個人が自己診断し、上長が補正するという形で行った。	実施を1度したが、運営側の負荷により、継続できずに断念。またITSSベースであったため、一部のキャリアモデルはユーザ企業として実態に合わないものだった。
2回目 2014年～	現在のスキル標準の前身としてコンサルティング会社も入り、UISS (CCSF) ベースのスキル診断の仕組みを構築。	SaaSの診断ツールも導入したが、診断項目が多すぎるため、現場の負荷が高かった。2サイクル (半年×2回) 実施。
3回目 (現在のスキル標準) 2016年～	2016年に現在のキャリアモデルとスキルモデルを分けた形に大幅に改修。 150項目×9キャリアモデル分あった診断項目を10スキルモデル35項目に修正。	目標設定との立て付けを整理し、継続性を維持できるようにした。 現在も小改善を加えながら運用中。

現在のスキル標準

キャリアモデルとスキルモデルを分け、その関係性を整理している。



スキルに対して診断



6. iCD取組みの効果

■ 効果項目：スキル強化支援施策の体系化

業務タスクに関連したスキルの種別を明確にしたことで、スキルの強化支援に必要な書籍、研修、セミナー、資格を体系化し定義できるようになった。

人が成長してこそ、組織も成長する。スキルを伸ばすために必要な投資は積極的に行っていくという方針のもと、スキル強化のための仕組みを整備した。スキルを伸ばすためのインプットを探し、申請し、レビューする部分を仕組み化した。

スキル強化リスト

ITスキルのレベル別に適切なインプットを整理したスキル強化リストを作成。リストの活用により、現在のどのスキルのレベルをあげるためには、どんな書籍を読めばよいか、どんな資格取得を目指すよいか、どんな研修・セミナーを受講すればよいか、マネジャーも本人も明確になった。

スキル強化リスト

スキル種別	スキル名	書籍	資格	研修	セミナー
スキルA	スキルA-1	書籍1	資格1	研修1	セミナー1
	スキルA-2	書籍2	資格2	研修2	セミナー2
	スキルA-3	書籍3	資格3	研修3	セミナー3
	スキルA-4	書籍4	資格4	研修4	セミナー4
スキルB	スキルB-1	書籍5	資格5	研修5	セミナー5
	スキルB-2	書籍6	資格6	研修6	セミナー6
	スキルB-3	書籍7	資格7	研修7	セミナー7
	スキルB-4	書籍8	資格8	研修8	セミナー8

- 書籍 (Blue icon)
- 資格 (Green icon)
- 研修 (Red icon)
- セミナー (Yellow icon)

kintone活用

ビジネスアプリのプラットフォームのクラウドサービス「kintone」を活用。「図書館アプリ」、「スキルインプット申請アプリ」、「スキルインプット評価アプリ」を作成し、蔵書の貸出管理、書籍・セミナー・資格の申請、セミナー・書籍の評価、評価レビューの閲覧を手軽に利用できるようにした。

