



株式会社インフォセンス

1. 活用推進者

人事総務部 人事担当マネージャー
山本 一正

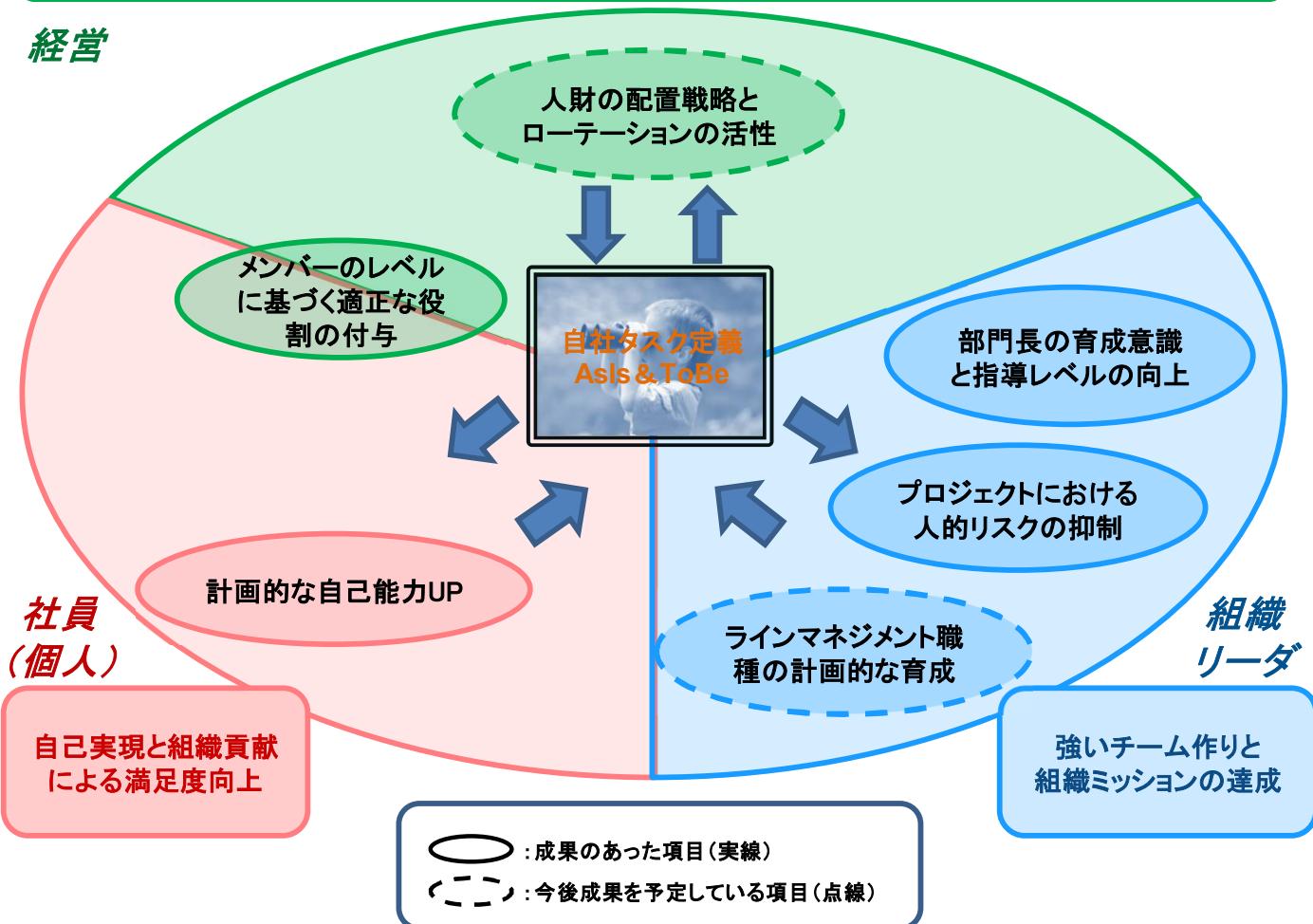


2. 会社概要

- 社名 : 株式会社インフォセンス
- 所在地 : 福岡市博多区冷泉町2-1 博多祇園M-SQUARE
- 設立 : 1989年(平成元年)4月1日
- 代表者 : 代表取締役社長 久保 満
- 資本金 : 1億円
- 社員数 : 413名(2021年1月現在)

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
部門長の育成意識と指導レベルの向上	メンバーのスキル可視化によって、部門として強化すべき点が明確となったため部門長の育成意識が向上し、積極的な指導がなされるようになった。また、具体的なスキル目標について指導できるため、内容や方法に関する部門長のレベル差がなくなっている。
プロジェクトにおける人的リスクの抑制	案件立ち上げ時に参加メンバー(特にキーマン)の力量を確認できるので、必要に応じて事前のリスク対策を講じられるようになった。
計画的な自己能力UP	自身のキャリア目標および不足スキルが明確になることによって計画的な自己能力UPが可能になった。
メンバーの能力に基づく適正な役割の付与	人事制度の見直しに合わせて、管理・専門職種ごとの役割レベルを定義したことにより、管理・専門職層のメンバーの能力の適性やレベルに見合った適正な役割付与が行えるようになった
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
人員の配置戦略とローテーションの活性	人財ポートフォリオを活用した人員配置やローテーションを推進し、ソリューション案件の実行体制強化を図る。
ラインマネジメント職種の計画的な育成	組織を管理するラインマネジメント職に求める能力・スキルを体系化し、それに応じた育成プランを構築することにより、マネジメントに特化したスペシャリストの計画的な創出につなげていく。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

社員の技量を図る目安の一つとして社内に定着したように感じる。これは担当部門が中心となって、様々な施策を社員も巻き込んで辛抱強く続けた成果だと思う。人材の可視化により、勘に頼らない人材戦略(育成、配置など)が可能になり、今の仕組みで可能な範囲の活用はできている。

今後は、社内のキャリアパスを紐つけた仕組みを定着させ、更に大きな成果につなげたい。



現場マネジャー

- 会社が示すキャリアビジョンが明確になり、部下と「自分がなりたいキャリア」を共有しやすくなった。
- 部下のスキルを把握し、現状とのギャップについて、本人と認識のすり合わせができるようになった。
- 自部門のミッションを進める上で、「どんな人材育成をおこなうべきか、どういったスキルが不足しているのか」といった課題が共有できるようになった。
- 次に目指すキャリアパスに有効で、目標設定がしやすい。
- 新プロジェクト発足に当たり、別部門から人をアサインする際の参考に活用できる。



社員

- 目標とするスキルレベルを確認できるので、自らが進むべきキャリアがわかるようになった。
- 不足スキルが具体的に認識できるので、明確な目標を設定できるようになった。
- 不足スキルを認識する事で研修受講や勉強のきっかけになる。
- キャリアパスを設定する事で、現在の自分のレベルと次のステップにあがる際の不足スキルがわかるようになった。

6. iCD取組みの効果 (1/4)

■効果項目：部門長の育成意識と指導レベルの向上

メンバーのスキル可視化によって、部門として強化すべき点が明確となったため部門長の育成意識が向上し、積極的な指導がなされるようになった。また、具体的なスキル目標について指導できるため、内容や方法に関する部門長のレベル差がなくなってきた。

従来から全社的に、部門長が「組織力向上と各社員の育成」を担う施策を策定し推進してきたが、その遂行は部門長の経験に依存するためバラつきがあった。また、取り組む姿勢についても温度差が大きかった。

本制度導入当初は、制度の目的や活用方法などが十分に浸透せず、今までの取組み同様に消極的な受け止めをする上長が少なくなかった。そこで、各部門からメンバーを選出して推進委員会を設立し、7年間の啓もう活動を継続実施した。その間には以下をはじめとする様々なアイデアを試行した。

●診断結果のバラつき対策(全社で達成度尺度を共有)

各メンバーの診断結果を部門内、さらには他組織を含む全上長で共有し、評価尺度のバラつきを低減。その尺度に基づき、各部門でモデル人材を設定した。

●制度活用の必要性・積極性の向上

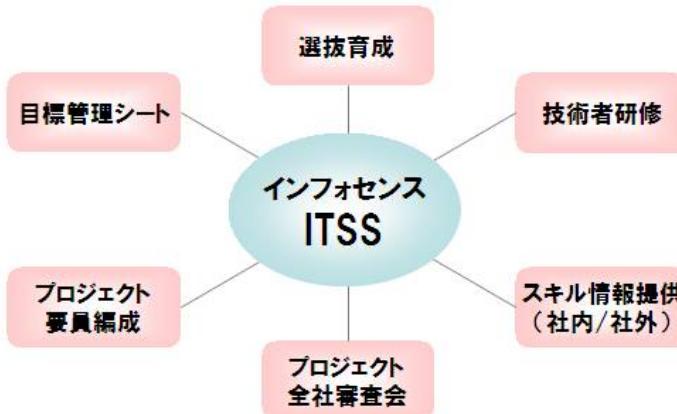
当制度の活用場面を「メンバーの育成」に限定せず、社内の様々な制度・仕組みと連動させてることで、「必須」で「当たり前」の取組みとして全上長とメンバーに浸透させた。

●育成指導のバラつき対策(全社で目指す姿を具体化)

事業戦略、現行業務内容を踏まえた「キャリア形成ガイドブック」を作成。メンバーの「なりたい姿」を具体化するために会社の事業視点から具体化した人財像と実現のためのパス、取組む事柄をまとめた。

この結果、上長が受け身(会社の制度を受入れる)から、積極的な姿勢(組織強化とメンバー育成のために進んで活用する)に変わり、「制度、ツールや定義内容(職種、項目)に対する改善提案」が出てくるようになった。また、メンバーの育成を意識した業務アサインを積極的に行うことで、育成スピードの向上に繋がっている。上長の積極的な姿勢に後押しされるように、「全社的な人財の配置戦略への活用」、「業務能力に応じた報酬制度への活用」の取組みを始めている。

多様な制度活用場面



キャリア形成ガイドブック

The image shows three screenshots of the "Career Formation Guidebook" (キャリア形成ガイドブック). The left screenshot shows the cover page with the title and a table of contents. The middle screenshot shows a page with text and a small graphic. The right screenshot shows a detailed table with various categories and descriptions.

【スペシャリストになるための インフォセンス版キャリア形成ガイドブック】について
(掲載: キャリアガイド)

インフォセンスにおいて、キャリアガイド
『仕事における経験や成長をめらかし、
会社を選びそれに適応し続けること。
そして分りやすい前半を実現していくための論理』
のことです。

また、キャリア成長とは、このよななキャリアの概念を実現したこと。
『会社に向けて必要な努力を伴う』『でいくこと』
を指します。

このキャリアガイドには、一人ひとりのキャリア形成に必要な情報をヒントが書かれています。
どう違うキャリアを見つけるか、どのように実現していくか、それを考えるための歩みにこのガイドブックを
活用してください。

キャリアガイド(ベース)の見方
このガイドは、すべてのインフォセンス員に届けられるため、必ずお読みください。
他の組織にいる場合は、各自の組織のガイドを参照して、各自の組織の基準や条件に合わせてください。

ページ数	概要	特徴	対象
1-2頁	キャリアガイドの概要	キャリアガイドの構造と、各セクションの概要	全員
3-4頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
5-6頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
7-8頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
9-10頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
11-12頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
13-14頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
15-16頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
17-18頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
19-20頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
21-22頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
23-24頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
25-26頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
27-28頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
29-30頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
31-32頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
33-34頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
35-36頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
37-38頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
39-40頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
41-42頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
43-44頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
45-46頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
47-48頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
49-50頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
51-52頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
53-54頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
55-56頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
57-58頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
59-60頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
61-62頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
63-64頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
65-66頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
67-68頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
69-70頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
71-72頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
73-74頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
75-76頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
77-78頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
79-80頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
81-82頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
83-84頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
85-86頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
87-88頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
89-90頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
91-92頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
93-94頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
95-96頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
97-98頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
99-100頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
101-102頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
103-104頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
105-106頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
107-108頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
109-110頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
111-112頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
113-114頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
115-116頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
117-118頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
119-120頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
121-122頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
123-124頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
125-126頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
127-128頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
129-130頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
131-132頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
133-134頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
135-136頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
137-138頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
139-140頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
141-142頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
143-144頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
145-146頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
147-148頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
149-150頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
151-152頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
153-154頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
155-156頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
157-158頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
159-160頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
161-162頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
163-164頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
165-166頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
167-168頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
169-170頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
171-172頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
173-174頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
175-176頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
177-178頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
179-180頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
181-182頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
183-184頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
185-186頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
187-188頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
189-190頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
191-192頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
193-194頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
195-196頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
197-198頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
199-200頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
201-202頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
203-204頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
205-206頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
207-208頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
209-210頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
211-212頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
213-214頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
215-216頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
217-218頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
219-220頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
221-222頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
223-224頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
225-226頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
227-228頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
229-230頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
231-232頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
233-234頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
235-236頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
237-238頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
239-240頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
241-242頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
243-244頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
245-246頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
247-248頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
249-250頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
251-252頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
253-254頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
255-256頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
257-258頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
259-260頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
261-262頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
263-264頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
265-266頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
267-268頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
269-270頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
271-272頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
273-274頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
275-276頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
277-278頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
279-280頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
281-282頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
283-284頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
285-286頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
287-288頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
289-290頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
291-292頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
293-294頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
295-296頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
297-298頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
299-300頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
301-302頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
303-304頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
305-306頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
307-308頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
309-310頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
311-312頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
313-314頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
315-316頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
317-318頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
319-320頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
321-322頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
323-324頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
325-326頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
327-328頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
329-330頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
331-332頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
333-334頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
335-336頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
337-338頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
339-340頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
341-342頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
343-344頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
345-346頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
347-348頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
349-350頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
351-352頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
353-354頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
355-356頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
357-358頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
359-360頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
361-362頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
363-364頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
365-366頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
367-368頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
369-370頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
371-372頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
373-374頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
375-376頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
377-378頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
379-380頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
381-382頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
383-384頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
385-386頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
387-388頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
389-390頁	キャリアガイドの構成	各セクションの詳細説明	全員
391-3			

6. iCD取組みの効果 (2/4)

■効果項目:プロジェクトにおける人的リスクの抑制

案件立ち上げ時に参加メンバー(特にキーマン)の力量を確認できるので、必要に応じて事前のリスク対策を講じられるようになった。

以前より、プロジェクト計画とプロジェクト構成メンバーの適正評価は、プロジェクトを成功裡に完遂させる上で重視されていたが、事前のリスク評価に必要な「メンバーの力量を定量的に把握すること」が困難なため十分に機能していなかった。

当制度によって各社員の業務遂行力、保有スキルの定量的な把握が可能となった。

メンバーの能力把握が安定してきた2012年より、プロジェクト審査会にてプロジェクト構成メンバーの診断結果を活用したリスク評価を行い、必要な対策指示が出せるようになった。

また、品質保証部が中心となり、実際のプロジェクトの結果を使って「プロジェクト種類(規模、分野、特性)によって必要なプロジェクトのキーマン、並びにメンバー全体の力量を判断する指標と管理ツール」を整えた。現在は、この指標とツールを活用して、各部門でメンバーのスキルを確認した上でプロジェクトを編成することが当たり前となり、審査会での検討が不要となっている。

プロジェクト概要

構成メンバーの業務遂行力

構成メンバーのスキル

本部組織・制度別取扱項目					
大分類	中分類	基本レベル	詳細レベル	表示レベル	計
該当箇所(支店連携)	VoiceNet	メンバー A	メンバー B	0	2
実施組織	担当課長(会社)	メンバー A	メンバー B	0	3
	担当課長(支店)	メンバー C	メンバー D	0	2
	担当課長(輸入)	メンバー C	メンバー D	0	2
	担当課長(システム)	メンバー C	メンバー D	0	2
E-Business Application Integration	J2EE	メンバー E	メンバー F	0	2
	DBACK	0	0	0	0
	ASTERIA	0	0	0	0
	Oracle Server	0	0	0	0
	WebSphere Enterprise Service Bus	0	0	0	0
	EAICenter+ Application Integrator V 8.1 IP	0	0	0	0
異用データベース	MySQL	メンバー B, C, D, E	メンバー F	4	4
	Oracle DBMS	メンバー B, C, D, E	メンバー F	4	4
	VS SQLServer	メンバー B, C, D, E	メンバー F	2	2
	DB2	メンバー A, B, C, D	メンバー F	3	3
	異用データベース 管理者	0	0	0	0

6. iCD取組みの効果 (3/4)

■効果項目:計画的な自己能力UP

自身のキャリア目標および不足スキルが明確になることによって計画的な自己能力UPが可能になった。インフォセンスにおいて「キャリア」、「キャリア形成」とは、「仕事を通じた経験や成長をくりかえし、会社を通じて社会に貢献し続けること。そしてなりたい自分を実現していくために、将来に向けて必要な能力を作り上げていくこと。」

iCDの活用によって経営層、部門長、各社員が一体となって、社員が眞のキャリア形成に取組むことが可能となつた。

導入初期は、定期的なスキル棚卸しの実施を通じて個々のスキルレベルは明確になったものの、不足スキルをどのように身に付けていくのかが不明確であった。そこで2012年度からは個人目標とITSSの連携、および職種ごとのレベルと研修の紐つけを行うことで、計画的な自己能力UPを促す環境を整えた。

また、目標設定・評価の年間サイクルを繰り返し、プロセスの改善とノウハウの共有を通じて、

●社員

目標となる「なりたい姿」の設定、到達点の確認、ギャップを埋めるための活動を具体化して実行

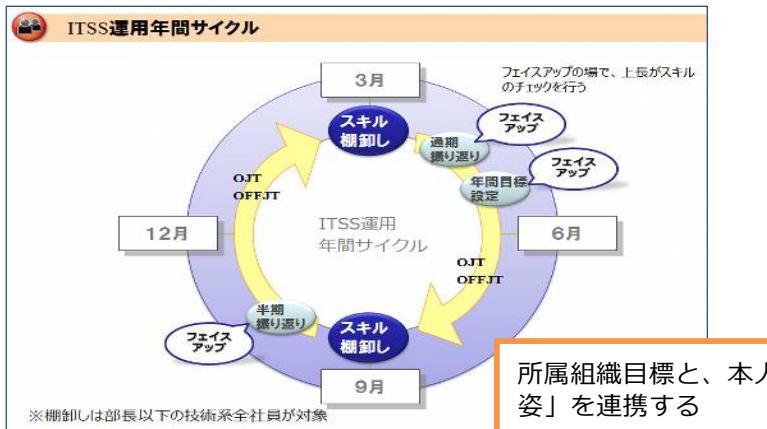
●上長

自部門の業務・業績目標とメンバーのスキルUP目標をリンクし、業務における具体的な指示と、納得感のある評価の実施

を実現することができた。

個人目標達成のための具体的な活動では、上長の具体的な指示や計画的な業務アサインが不可欠であり、これを実現するための全社的なガイドとして「キャリア形成ガイドブック」(前述)を取り纏めている。

年間サイクル



所属組織目標と、本人の「なりたい姿」を連携する

目標管理シート

スキル管理シート

6. iCD取組みの効果 (4/4)

■効果項目:メンバーの能力に基づく適正な役割の付与

旧人事制度では、管理・専門職層のメンバーに対して、職種に相応しい役割が明確に定義されていなかったために、適正な役割を付与しづらい、また評価しづらいというような課題があった。

そのような状況を改善するために、人事制度の見直し・再構築の一環として、平成27年度に製作した「キャリア形成ガイドブック」ならびにITSSと関連させて、上位専門職種の種別とレベルに応じて新しい役割を定義(※)した。

平成29年度より新人事制度での運用を開始しており、管理・専門職層のメンバーに対しては、個々人の能力の適性やレベルに合せた適正な役割付与が行えるようになっている。

5種類の職種分野(全10職種)の管理・専門職層に対して、役割と責務の大きさを6段階にランク付けしている

※ ミッショングレードランク定義書

ミッショングレードランク	職種分野	主に案件実行に関与する職種				プロジェクト プロジェクト
		エンジニアリングSP	プロセスデザイナー	アプリケーションアーキテクト	インフラアーキテクト	
・V資格の社員全員に対し、職種ごとの役割（責務）の大きさに応じたランク（I～VI）を付与する。なお職種分野によって最上位ランクが異なる。 ・ミッショングレードの有効期間は1年間とし、直近2年間の成績を踏まえ次年度の役割（職種とランク）の見直しを行う。 ・V資格昇格時はランクIIを基準とする。またランクII以上が見えないと判断された場合はランクIとなる。Iが2年以上続いた場合、L資格への降格の対象となる。	職種ごとのランクの考え方	①対応案件の幅 ②対応できる商材、業務の幅	①対応案件の幅 ②その他のポイント ・対応可能な案件の難易度、大きさ ・商材開発への関与、貢献の度合い ・技術力	①対応案件の幅 ②その他のポイント ・対応可能な案件の難易度、大きさ ・商材開発への関与、貢献の度合い ・顧客満足度	①担当案件の年間契約金額 ②担当範囲の大きさ ・顧客満足度	①PM社内資... ・PM経験 ・他PMの指... ランクII ランクIII ランクIV、V
前提条件 (職種ごとのランクII付与の条件)	前提条件 (職種ごとのランクII付与の条件)	・要件定義および基本設計工程をサポートなしで実施した経験 ・グループリーダー経験 ・特定の業務領域において部門トップクラスの知見がある	・案件または組織内技術グループ（開発推進チームなど）でのリーダー経験 ・単一システムにおけるインフラ部分の提案経験またはPL経験 ・特定の技術領域において部門トップクラスの知見がある	・ITIL Intermediate資格保有 ・サービスサポート業務全般を単独実施 およびリーダー経験	・PMP資格保... ・選抜資格受... ・2千万以下*APM認定以... 上	
職種に共通するランクの考え方・役割	ランク	案件獲得 ○ 案件実行 ○ 管理監督者 -	△ △ △	△ ○ -	△ △ -	△ △ -
【ランクVI共通】 ・事業部相当組織の目標達成に責任を持つ役割 ・中長期的な組織力強化の責任者	VI	大	グレードランク（I～VI）の違いは、役割・責務の大きさによるものであり、ランクの違いによって下記が異なる ・会社業績に対する影響力 ・目標数値 ・育成範囲 ・マネジメント規模 ・経営への関与度合 ・専門能力の発揮範囲			プロジェクトマネジメント例）セ
【ランクV、VI共通】 ・所属部門を越えた動きにより、複数の事業領域（事業部または本部相当）の目標達成に対して大きな貢献が求められる	V					【最上級プロ... ①3億超規模 ②全社のPMI】 ※ EPM資格