



# 株式会社パソナテック

## 1. 活用推進者

常務執行役員  
加藤 直樹

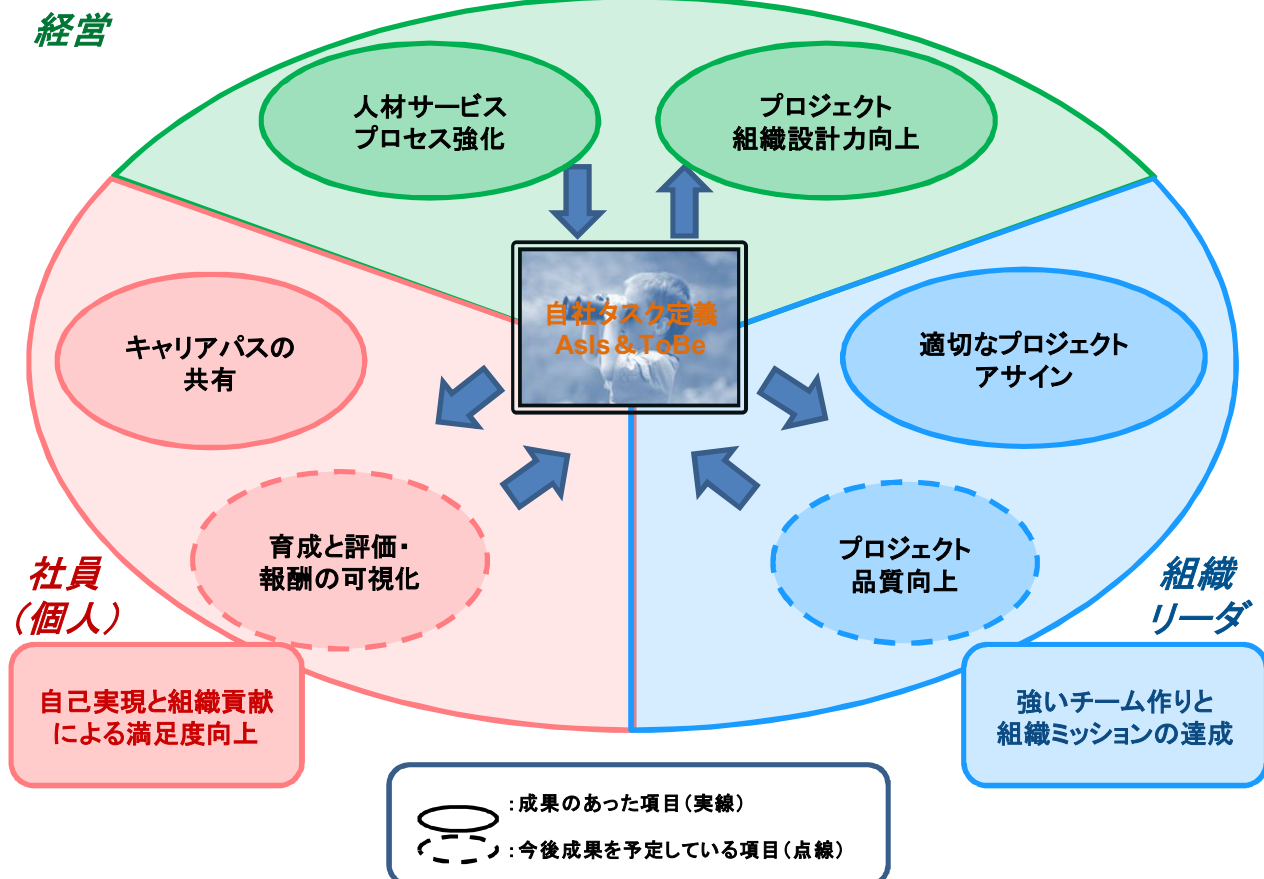


## 2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社パソナテック
- 所 在 地 : 東京都千代田区
- 設 立 : 1998年8月1日(営業開始日)
- 代 表 者 : 栗本 裕司
- 資 本 金 : 1億円
- 社 員 数 : 2,250人(正社員650人、契約社員1,600人)

## 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
人材サービス プロセス強化	人材募集時の採用数と就業率が向上した。 また、案件獲得数と決定率も向上した。
プロジェクト 組織力向上	人材ポートフォリオ作成が可能になり、要件やWBSに応じた組織設計が出来るようになったことで、総合的なプロジェクトマネジメント能力が向上した。
ビジネス戦略と人材戦略の一致	ビジネス面に必要な人材の配置(戦略ローテーション)、人材面からのビジネス戦略の立案・推進(キャリアローテーション)が可能となった。
適切なプロジェクト アサイン	スキルやキャリア志向性アンマッチによるロスを防げるようになったことで、プロジェクト運営の安定化を実現。原価コントロール精度も向上した。 ビジネスパートナー選定にも寄与している。
キャリアパスの共有	エンジニア・PM・経営層の間で、共通言語でキャリアの共有が図られ、教育育成計画に反映できるようになった。
適正な評価と育成	業績・スキル・目標管理など評価指標と配置・育成計画の連動が可能となった。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
プロジェクト 品質向上	より幅広い職種に対応し、精度の高いスキル評価と育成実施の連動によるぶれの少ない成果を創出。原価精度向上により利益率も向上させる。

## 5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

客観的なスキル評価が可能になり、HRポートフォリオがつかめるようになった。

BP調達を含めた人材リソースの確保が計画的に出来るようになってきた。



現場リーダー

組織設計の指標になる、メンバー育成の基準にできるという点を高く評価している。  
原価マネジメントと連動しているとさらにいい。

目標とすべき人材像とそのキャリアパスがイメージできるのは有用であり、多様な職種を知ることも勉強になる。

顧客とスキルイメージが共有しやすくなったという効果も大きい。



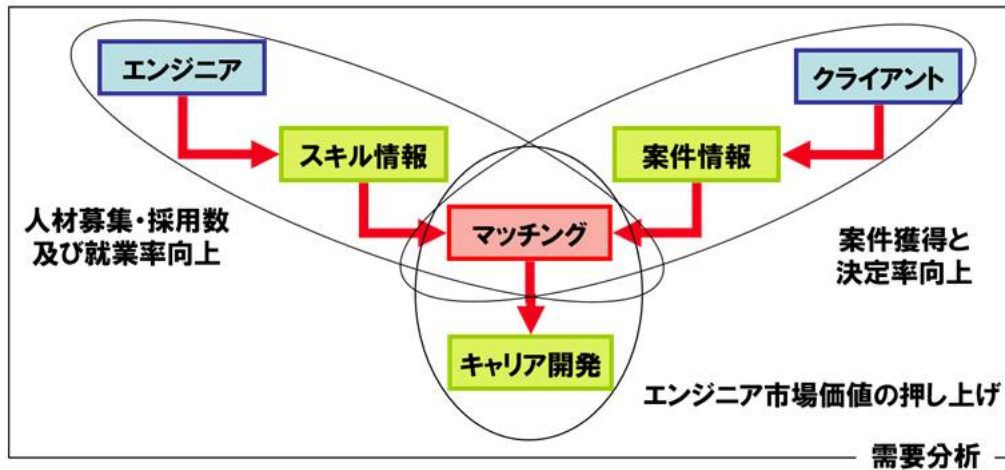
社員

## 6. iCD取組みの効果

### ■効果項目:人材サービスプロセス強化

人材募集時の採用数と就業率が向上した。また、案件獲得数と決定率も向上した。

人材ビジネスに必要なコミュニケーション環境をITSSをプラットフォームに構築。スペックの共通言語化とレベル感の共有を実現し、プロセス強化のフレームワークとして活用している。



アセスメント実績  
マッチング成約率  
エンジニアの満足度

料金設定

:スキルアセスメント 1万人以上(2004年～)  
:導入年度成果 15%→33%  
:キャリアカウンセリングに対する満足度UP  
登録時アンケート 満足度 3.5pt→4.2pt(5段階評価)  
:職種・レベルに応じた適正評価および料金設定

## 6. iCD取組みの効果

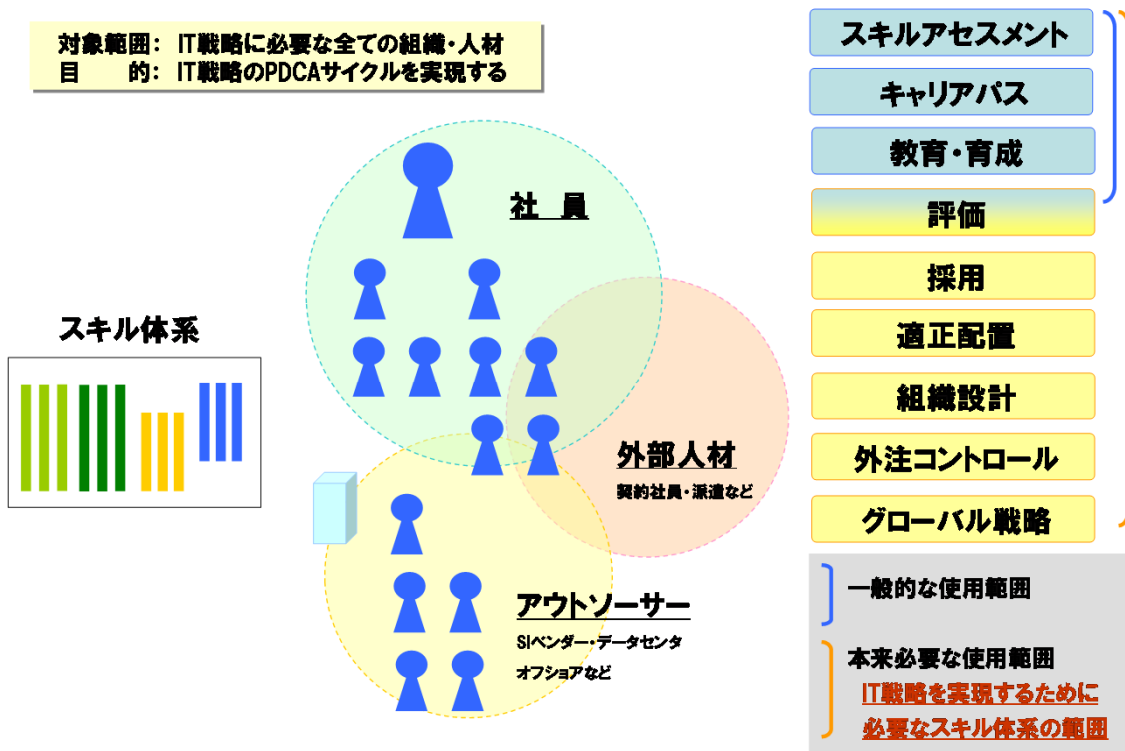
### ■効果項目:プロジェクト組織力向上

人材ポートフォリオ作成が可能になり、要件やWBSに応じた組織設計が出来るようになったことで、総合的なプロジェクトマネジメント能力が向上した。

ビジネス構造の変化に対応するため、プロジェクトマネジメント強化のためのツールとしても活用している。  
(受託・アウトソーシング売上比率 2004年度10% → 2014年度30%)

プロジェクトマネージャ、リーダー用にマネジメント活用のためのPTSS教育を展開。見積り時やWBS策定時の組織設計にPTSSフレームワークとして活用している。  
より精度の高いアウトプットが可能になり、利益率の安定化も実現した。

HRポートフォリオマネジメントが可能になったことで、事業戦略と採用・育成・調達を中長期的にマージさせる活動にも寄与している。



## 6. iCD取組みの効果

### ■効果項目:適切なプロジェクトアサイン

スキルやキャリア志向性アンマッチによるロスを防げるようになったことで、プロジェクト運営の安定化を実現。原価コントロール精度も向上した。ビジネスパートナー選定にも寄与している。

スキルの標準化と共通言語化により、プロジェクトにおける役割定義と個人スキルを結びつけてアサインできる状況を作ることができた。また、キャリアプランを個人・PM・人事間で共有することで、事業を進めながらの人材開発も可能になった。

社内のみならず、社外のビジネスパートナーへの発注調達の際の精度も向上した。

### ■効果項目:キャリアパスの共有

エンジニア・PM・経営層の間で、共通言語でキャリアの共有が図られ、教育育成計画に反映できるようになった。

自社の事業戦略およびサービスに応じたキャリアフレームワークとして運用している。キャリアパス、およびそれに必要な知識と行動を定義し、可視化することで、教育・指導・評価における共通言語化を図れた。

マネージャの部下教育・育成も人事評価指標に組み込んだ。また、技術サークルの自立開催など、キャリアパスが明示されたことにより、メンバー自身の自己研鑽も進んだ。

PTSSフレームワーク(一部抜粋)

