

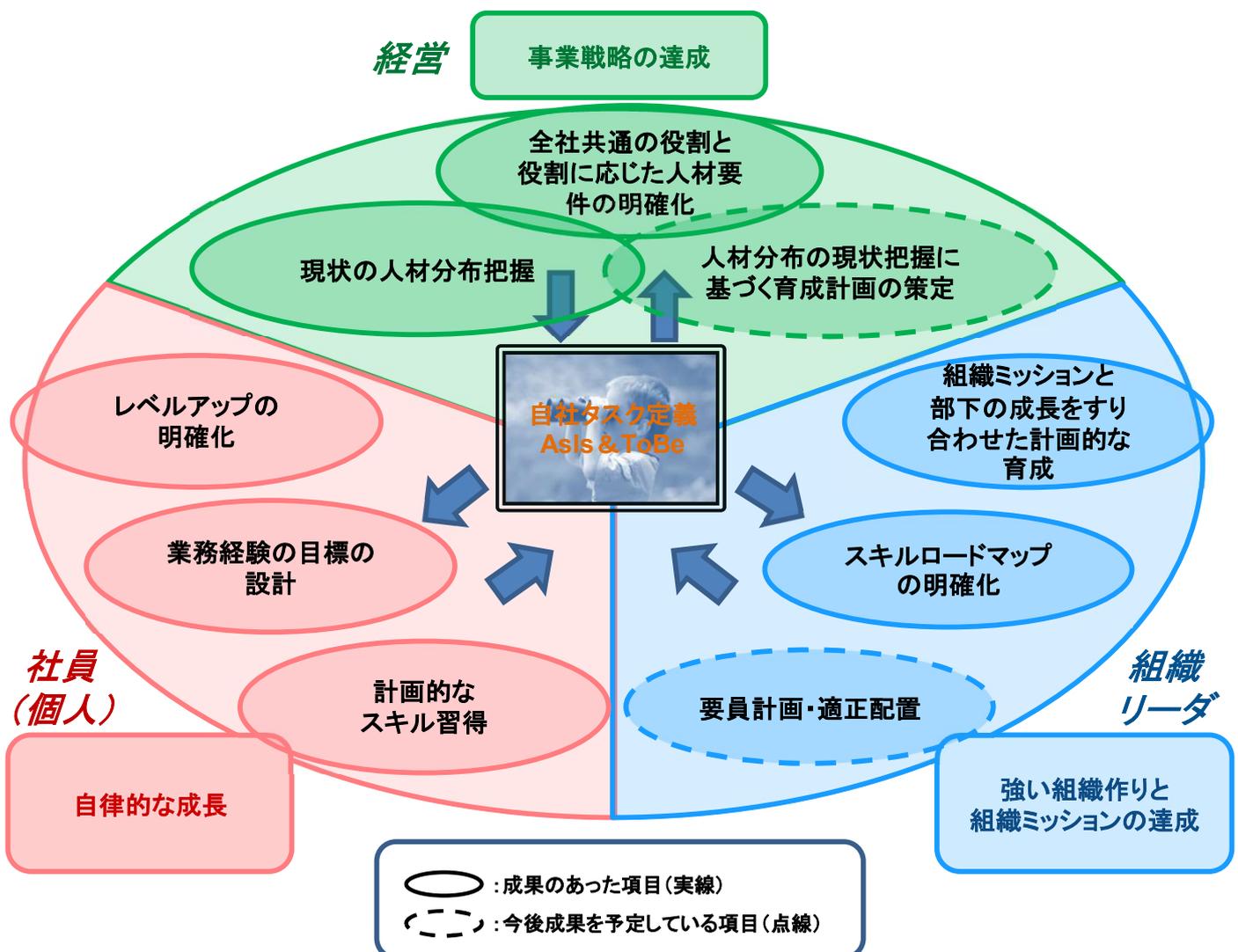
1. 活用推進者

- 開発本部 DX開発第二部 開発管理課 人材開発センター

2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社アイネス
- 所 在 地 : 東京都中央区日本橋蛸殻町一丁目38番11号
- 設 立 : 1964年7月28日
- 代 表 者 : 代表取締役社長 服部 修治
- 資 本 金 : 15,000百万円
- 社 員 数 : 1,383名(連結)

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>全社共通の役割と役割に応じた人材要件の明確化</p>	DXビジネス役割に加え、事業推進において密接な関わりのあるグループ会社「アイネス総合研究所」の所員に対応し、「研究員」という役割を設置して運用を開始した。
<p>現状の人材分布</p>	DXビジネス役割のレベル分布と、DX関連研修の効果に一定の相関性が確認され、さらなるレベルアップのためにはDXビジネス自体の推進と社員のアサインが重要という報告を経営層に行った。
<p>組織ミッションと部下の成長をすり合わせた計画的な育成</p>	組織ミッションの遂行に参考にできるよう、診断システムによる様々な診断情報可視化の手引きを管理職に周知した。
<p>スキルロードマップの明確化</p>	「役割」に関連するタスクで、役割レベルごとに習得必須とするものを明示することで、部下各人のスキルロードマップを明確にできるようにした。
<p>レベルアップの明確化</p>	iCDタスクの遂行レベルにより役割レベルが決定するという仕組みを定着させ、レベルアップに必要なiCDタスクも明確にした。
<p>業務経験の目標の設計</p>	<p>新入社員の基礎能力構築支援としてiCDを活用。指定タスクをOJT期間中にR1(ランク1)以上にすることを目指すこととした。</p>
<p>計画的なスキル習得</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>人材分布の現状把握に基づく育成計画の策定</p>	<p>コアビジネスの主要役割であるアプリケーションエンジニア(AE)についてDXビジネスへの対応可能性を判断するため、技術要素の診断レベル値と組み合わせ得得意領域に基づく分布取得を検討。ビジネス遂行上不足する領域に関する育成計画につなげる。上記に関連し得意領域まで可視化したうえで、適正な要員計画・配置ができることを目指す。</p>
<p>要員計画・適正配置</p>	

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

- 当社にとっては人材が経営資源の根幹であり、人材の育成なくして会社の成長はない。
- iCD活用では、現状の人材分布を把握し、事業戦略や事業部戦略の目標達成に必要な人材とのギャップを洗い出して分析するといった活動を通じて、有効な各種育成施策を推進していく。



現場マネジャー

- 部下が将来のことを具体的に考えるきっかけになったことが、組織としての大きな効果だと思う。
- どの役割を目指すのか(目指したいのか)が、明確に見られるので育成がしやすくなった。
- 自組織・チームの実力をタスクレベルで定量的に把握することで、改善すべき箇所を把握し、対応する育成につなげていきたい。

- 自己育成計画によって意思表示した内容に従い、目指す役割に有効な研修が提供されたのはとてもよい。
- iCDタスクレベル診断の結果を見ると強み／弱み(経験が足りない箇所)がわかり、経験してレベルアップしたい箇所を上司に明確に伝えることができた。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目: 全社共通の役割と役割に応じた人材要件の明確化

全社におけるDXビジネス推進の方針にともない、2021年11月からDXビジネス役割を設置しタスクレベル診断の対象として運用を開始した。

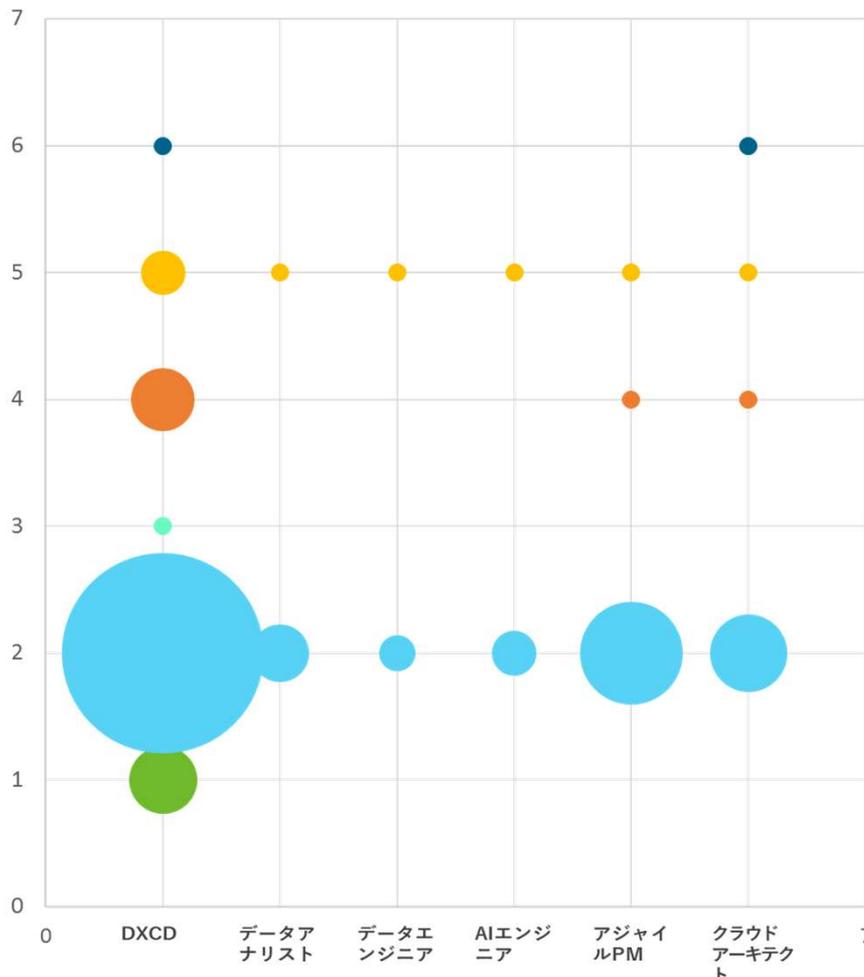
加えて、事業推進において密接な関わりのあるグループ会社「[アイネス総合研究所](#)」の所員に対応し、2024年1月より「研究員」という役割を設置して運用を開始した。

区分	役割 ※()は略称	説明
事業 (DXビジネス)	DXコーディネーター (DXCD)	顧客の課題を解決するためにAI活用など新技術やサービスを組み合わせ、顧客の業務改革を提案・実現する。
	データアナリスト	ビジネス環境の分析で何が求められているか課題形成を行い、成果物の適切な活用について実践提案を行う。
	データエンジニア	統計解析のスキルを用いて専門的なデータ分析を実行し、プログラミング知識を用いたデータ解析を目的としたシステムの実装を行う。
	アジャイルPM	システム開発プロジェクトにおいて、アジャイル手法を用いた計画立案とプロジェクト実行管理、並びに評価(個別プロジェクトの管理)を行う。
	クラウドアーキテクト	企画されたITソリューションの実装として、クラウドサーバをベースとした最適なテクニカルアーキテクチャの提案・設計を行い、DB、ネットワーク、基盤システムの構築、関連ソフトウェアの導入を行う。
	AIエンジニア	AI技術を用いたシステムの実装を行う。
研究	研究員	最新技術動向を把握し、自社の事業を技術面で支援するとともに、最新技術の啓発活動を推進して自社の技術力向上を促す。

【参考資料1】DXビジネス役割と研究員

■効果項目: 現状の人材分布

2021年度はDXビジネスに関する基礎研修(内容としてDXコーディネーターの診断タスクに関連が深いもの)を全社員に対し実施したうえでタスクレベル診断を実施した。同年度の診断結果のレベル分布(参考資料2)から、研修の効果としては役割レベル2相当につながるのではないかと仮説を立てた。さらにレベル3以上の増加を目指すためには社員のDXビジネス実務経験が必要との認識で経営層には報告を行った。



【参考資料2】DXビジネス役割のレベル分布イメージ(2021年度)

6. iCD取組みの効果

■効果項目:組織ミッションと部下の成長をすり合わせた計画的な育成

組織ミッション遂行のために、部下の診断情報を様々な形で可視化できることを管理職に理解してもらうため、新たに診断システムの利用ガイドブックを作成し、社内ポータルサイトで公開した。

1. はじめに

iCD の活用領域は3つあります。社員にとってのスキル開発、経営にとっての人材分布把握、組織にとっての要員適正配置です。現状、スキル開発領域では十分に活用されていますが、人材分布把握や要員適正配置ではあまり活用されていません。本ガイドではこれら2つの領域での活用方法を説明します。

2. 利用シーン

経営または組織の観点での iCD の利用シーンごとに、使い方を示した本ドキュメントの箇所を示します。

表 1. 利用シーン

#	利用シーン	該当箇所
1	各役割ごと、レベルごとの人数分布を知りたい。	4.1 役割別の人材分布
2	各技術要素ごと、レベルごとの人数分布を知りたい。	4.2 技術スキル（中分類）別の人材分布
3	開発工程（要件定義、設計、...）の基本タスクごと、レベルごとの人数分布を知りたい。	4.3 基本スキル（中分類）別の人材分布
4	業務スキルごと、レベルごとの人数分布を知りたい。	4.4 業務スキル（中分類）別の人材分布
5	論理データベース設計に習熟した社員を知りたい。	5.2 基本タスク別の要員把握
6	AWS に習熟した社員を知りたい。	5.3 技術タスク別の要員把握
7	介護保険に習熟した社員を知りたい。	5.4 業務タスク別の要員把握

【参考資料3】管理職向け「人材活用のためのiCD活用ガイド」より

■効果項目:スキルロードマップの明確化

iCDタスクレベル診断結果の「役割」レベル判定条件を明快にするため、診断システムの機能で判定条件を参照するよう管理職層への案内を行った。（参考資料4）
これにより部下各人の習得すべきタスクを参照して各人に応じたスキルロードマップを検討できるようにした。

役割ポートフォリオ

対象社員の役割レベルの一覧です。ピンクのセルが該当レベルとなります。

（ピンクのセルが無い場合、Level1の判定条件も満たしていないことになります）

各レベルのセルをクリックすると、レベル判定条件（習得済みタスクは**緑字**、未取得タスクは**赤字**）を確認することができます。

役割	専門分野	Level1	Level2	Level3	Level4	Level5	Level6	合計
【必須】DXPM	-	*	*	*	*	*	*	0
データサイエンス (DS)	データアナリスト	*	*	*	*	*	*	0
	データエンジニア	*	*	*	*	*	*	0
アジャイルPM	クラウドアーキテクト	*	*	*	*	*	*	0
	営業	*	*	*	*	*	*	0
ITコンサルティング (ITコンサル)	-	*	*	*	*	*	*	0
IT企画	-	*	*	*	*	*	*	0
プロジェクトマネジメント (PM)	-	*	*	*	*	*	*	1
アプリケーションエンジニア (AE)	-	*	*	*	*	*	*	1
基盤エンジニア	-	*	*	*	*	*	*	1
運用サービス	-	*	*	*	*	*	*	0
【必須】技術要素	-	*	*	*	*	*	*	0

【参考資料4】役割ポートフォリオの説明周知

6. iCD取組みの効果

■効果項目:レベルアップの明確化

iCDタスクレベル診断結果の「役割」レベルについて、判定条件の問い合わせが多かったため、診断システムの機能により役割ポートフォリオから参照できる旨を社員に周知(全頁 参考資料4)し、役割レベルで判定条件となる習得必須タスクを明確にした。

■効果項目:業務経験の目標の設計/計画的なスキル習得

2022年度より若手の基礎能力構築支援として、

- ・営業本部
- ・ソリューション本部
- ・開発本部

の3本部において新入社員に必要と考える基礎テクニカルスキル(タスク)をiCDより選択指定して定義。全指定タスクについてOJT期間中にR1(ランク1)以上になることを目標として部門に指導してもらうこととした。