

1. 活用推進者

人材育成担当 取締役 梅本美恵
 事務管理部 採用教育G マネージャー 伊藤照将
 事務管理部 採用教育G 吉崎綾乃

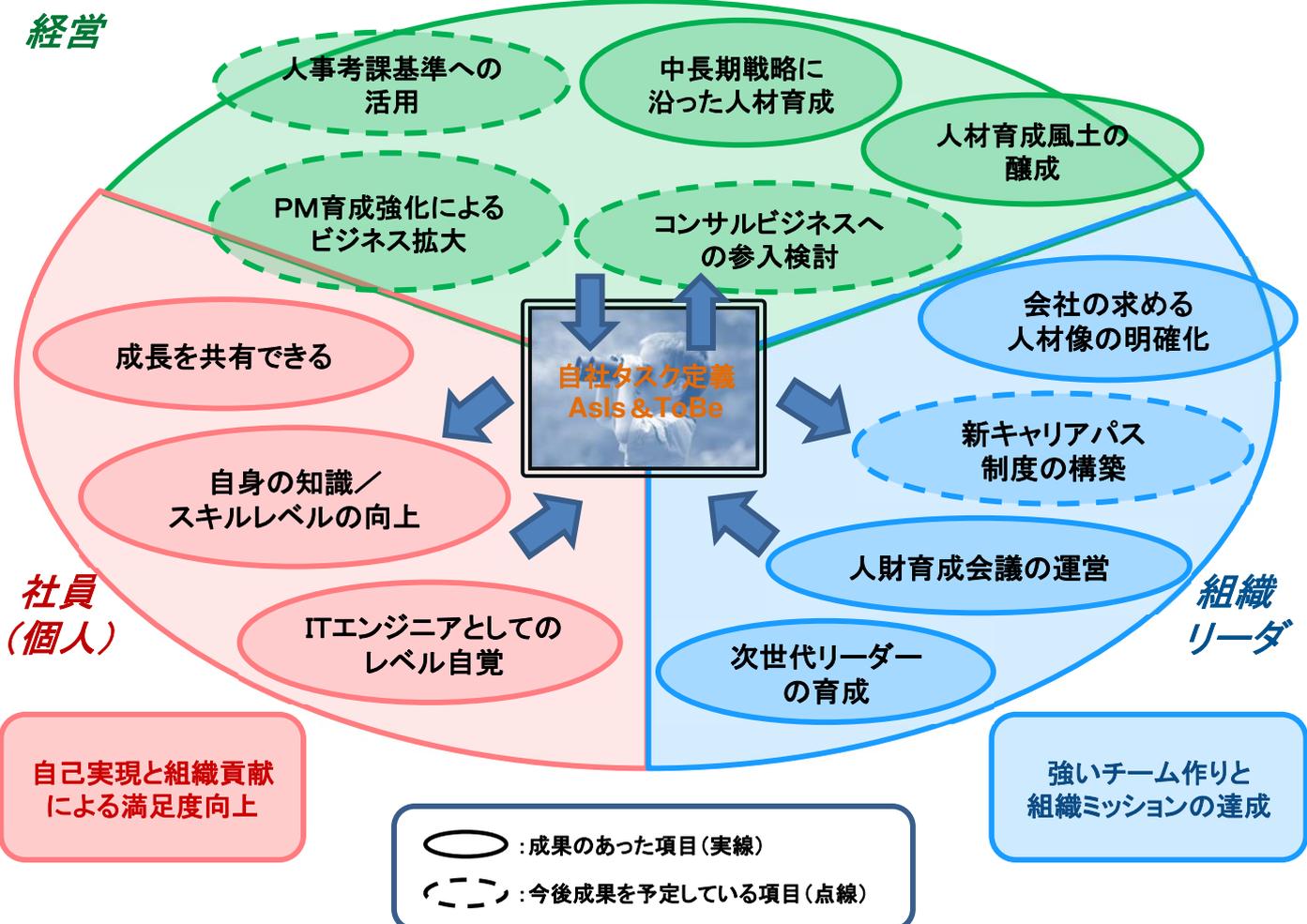


2. 会社概要

- 社名 : 株式会社システムリサーチ
- 所在地 : 愛知県名古屋市中村区岩塚本通二丁目12番
- 設立 : 1981年(昭和56年)3月
- 代表者 : 代表取締役会長 山田敏行 代表取締役社長 平山 宏
- 資本金 : 55,015万円
- 社員数 : 1150名(2022年1月末時点)

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



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
会社の求める人財像の明確化	各部門のビジネス・事業に基づいた、タスク・必要な人材を明らかにするための役割を定め、社内のタスク体系を整備した。これにより、今後会社が求める人財像が具体的になった。
中長期的戦略に沿った人材育成	自社の経営戦略・経営計画に基づいて人材育成計画をたて、経営と社員の方向性を合わせ、自走できる社員を育成する仕組みが構築できた。
人材育成風土の醸成	自社既存のITSS教育訓練システムとiCD活用システムを一体運用することで、全社共通の教育体系の礎ができ、人材育成風土の醸成ができた。
次世代リーダーの育成	リーダー自身のスキル棚卸、かつメンバへ欠如スキルに適切にアドバイスができるようになった。また外部教育充実に伴い、学ぶ意欲に持続性を持たせることができた。 ⇒今後はPM育成に重点を置きカリキュラムを作成する。
人財育成会議の運営	iCD導入当初から各部門より人財育成担当を選任してもらいQ単位で開催している。各部門の人材育成計画の定期的なフォローや認識の共有・全社教育の展開等を実施している。全部門での教育育成のPDCAが可視化された。
自身の知識／スキルレベルの向上	定期的に面談を実施し、将来に向けたキャリアプランを会話することで、自身のレベルが明確になり、将来の目標設定が立てやすくなり、個人のモチベーションもあがった。
ITエンジニアとしてのレベル自覚	現状のスキルレベルが明確になり、タスクの過不足が把握できた。また、積極的に外部教育に参加する要員が増えた。
成長を共有できる	経営理念やビジョンを共有することにより、社員の連帯感を高め、会社と社員がともに成長するという実感がわいている。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
コンサルビジネスへの参入検討	新規ビジネスとして、ITコンサル領域へのタスクと将来的に必要なスキル、人材教育に向けての計画準備を行う。
人事考課基準への活用	現行の等級制度にiCDタスクを踏まえて新たな職種や項目を再定義、新キャリアパス制度と合わせた新体系制定を21年度中に終え、22年度に試行を予定。
PM育成強化によるビジネス拡大	新たに作成中のPM育成カリキュラムにiCDを活用した評価方法を組み込み育成加速、ビジネス拡大を目指す。枠組み構築完了し、目下試行中。22年度中に効果測定を予定。
新キャリアパス制度の構築	等級・育成・考課が連動した新キャリアパス制度を構築し、エンゲージメントを高め、働きがいのある組織を作る。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

IT部門の対象者全員を面談し、面談記録を保持することにより、社員自ら会社の方向性に合致した能力向上を目指す風土を醸成し、自走できる仕組みを構築ができたことが重要だと認識している。

全社的に組織の見直しをする際にも、最適な人員配置を判断する参考資料として有効に活用できる。



現場リーダー

iCDを活用することで、今まで明確に説明できなかったタスクが明確になり、目標設定や指導がしやすくなった。

iCDの診断結果から、不足しているタスクが明確になり、目標達成に必要な新たな業務を経験させる機会を提供できることも、人材育成にとって非常に有効だと思う。

感覚的に捉えていた自身のスキルレベルが明確になった。

自分の職種には、これまで知らなかったタスクも求められることがわかり、今後の目標設定を考える助けになった。

会社と社員がともに成長するという雰囲気ができてきた。



社員

6. iCD取組みの効果

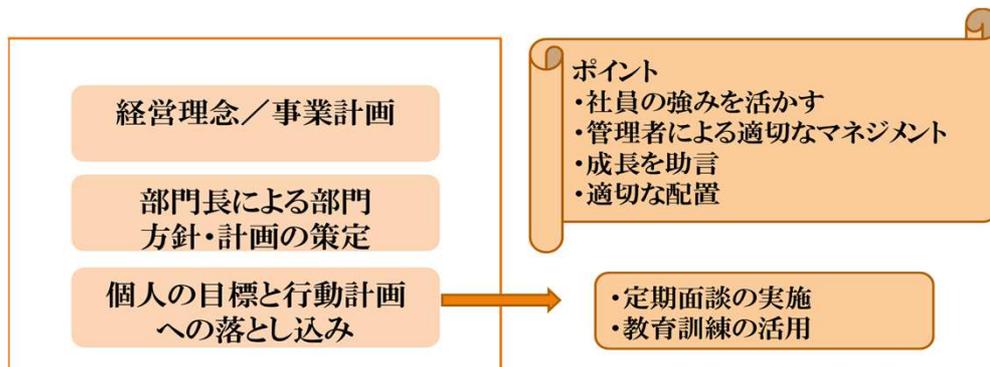
■効果項目：中長期戦略に沿った人材育成推進・人材育成風土の醸成

自社の経営戦略・経営計画に基づき、経営と社員の方向性を合わせた人材育成計画を策定し、自走できる社員を育成する仕組みが構築できた。

自社既存のITSS教育訓練システムとiCD活用システムを一体運用することで、全社共通の教育体系の礎となるPDCAサイクルを確立。人材育成に積極的に取り組む風土を醸成できた。

【具体的な活用方法】

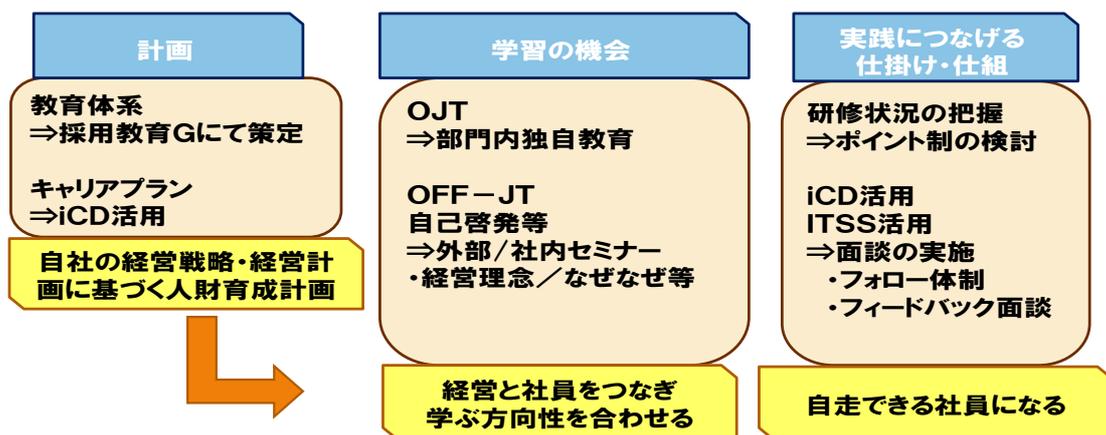
iCDを活用し経営戦略・経営計画に基づいた「役割ポートフォリオ／タスクポートフォリオ」を作成⇒自社既存のITSS教育訓練と一体運用し、人材育成のPDCA巡回サイクルを実現。



過去、面談実施は部門まかせで実施率を把握できていなかったが、PDCA巡回サイクルを実現したことにより、要員の教育訓練の計画・指導的な役割を果たす。エデュケーション・コーディネーター(EC)による面談実施率は100%を達成。

【計画的な人材育成の仕組み】

全社共通の教育体系を策定し、定額制外部セミナー、定額制外部動画配信コンテンツ等も活用し、全社教育、部門別教育、OJTと体系化。

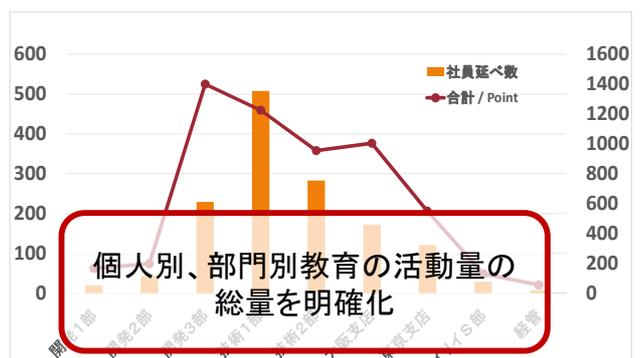


【ポイント制導入より、教育の活動量を把握】

教育の実施状況を確認できるポイント制を導入。活動総量を把握し、明確化。

【ITエンジニアのレベル自覚とスキル向上】

面談を実施することにより、自身を振り返り、不足しているスキルを積極的に学ぼうという意識から外部セミナー等の参加比率が上昇した。(導入前と比較して約2倍で推移)

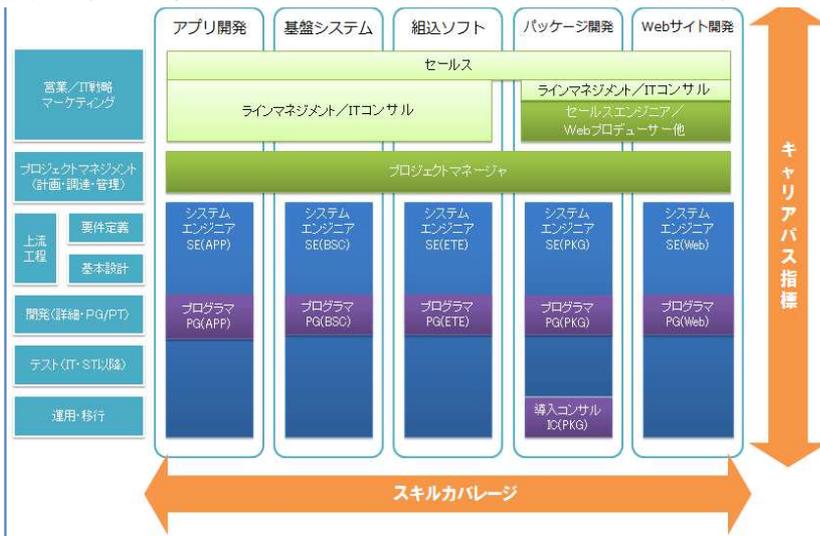


6. iCD取組みの効果

■効果項目：会社の求める人材像の明確化

各部門のビジネス・事業の推進に必要なタスクと人材を明確にした役割を定義し、社内のタスク体系を整備した。これにより、今後会社が求める人材像が具体的になった。
従来から、最新のITスキル標準「キャリアフレームワーク」を基に「ITSS職種・レベル検討表」を作成し、個人の該当職種や専門分野、レベルなどを検討していたが、さらに会社の求める人材像を明確にするためにiCDを活用した。新たに自社要件を見直し、自社の事業分野に合わせた役割、および、キャリアパスを設定することで、事業分野別の人材像の『見える化』ができた。

自社の事業分野別のクロスリファレンス（タスク・役割）全体イメージ



【具体的な成果】

- ・自社の方向性の明確化
- ・特性格験レベルの把握
- ・キャリアパスの明示

＜凡例＞

事業分野

タスク分類

役割

部門集計： タスク大分類 ポートフォリオ 経験レベルの中で一人数が多いところ (赤字は20名 (全社は100) 以上) 計 L2~L4の集計 (経験範囲) 全社で経験がある人が5名以下のタスク 部門特性 作成日： 2017/07/2
集計対象人数： 828 経験範囲で10名 (全社は50) 以上いるところ (赤字は20名 (全社は100) 以上) 対象がいらないところ 全社で経験がある人が200名以上のタスク 経験範囲 主事業範囲

タスク大分類	システム開発1部				システム開発2部				システム開発3部				システム技1部				システム技2部				大阪支店				東京支店				イリイノベーション部				全社										
	L1	L2	L3	L4	計	L1	L2	L3	L4	計	L1	L2	L3	L4	計	L1	L2	L3	L4	計	L1	L2	L3	L4	計	L1	L2	L3	L4	計	L1	L2	L3	L4	計								
1 事業戦略策定	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
2 事業戦略策定・策定支援	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
3 計画・調達・システム開発	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
4 計画策定・実行推進	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
5 システム企画立案	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
6 システム要件定義・方式設計	35	6	1	0	42	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
7 運用設計	25	0	0	0	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
8 実行設計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
9 開発システム構築	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
10 アプリケーションシステム開発	11	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
11 ソフトウェア開発開発	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
12 組込みソフトウェア開発	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
13 Webサイト開発	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
14 システムテスト	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
15 セキュリティテスト	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
16 移行・導入 (システムリリース)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
17 ソフトウェア保守	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
18 ハードウェア・ソフトウェア開発導入	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
19 資料レビュー・精査	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
20 プロジェクトマネジメント	8	4	5	2	11	2	7	9	1	17	11	14	3	1	18	3	4	3	7	6	5	1	12	5	5	7	1	13	3	11	10	1	22	1	1	2	1	2	0	38	51	42	7
21 サービスデスク	5	1	1	6	13	1	3	1	4	6	5	1	6	5	1	6	5	2	2	9	4	2	6	8	6	4	10	12	8	3	1	12	2	1	1	1	1	48	34	12	1		
22 現場コントロール	9	3	4	7	24	1	1	1	1	5	11	8	1	1	10	2	3	1	4	10	2	4	6	12	6	6	2	14	9	11	7	1	19	0	55	37	24						

タスク大分類で部門特性や主事業範囲における経験レベルを把握

部門集計： 役割 ポートフォリオ 経験レベルの中で一人数が多いところ (赤字は20名 (全社は100) 以上) 計 L2~L4の集計 (経験範囲) 全社で経験がある人が5名以下のタスク 部門特性 集計日： 2017/07/25
集計対象人数： 828 経験範囲で10名 (全社は50) 以上いるところ (赤字は20名 (全社は100) 以上) 対象がいらないところ 全社で経験がある人が200名以上のタスク 経験範囲 主役範囲

役割名称	システム開発1部				システム開発2部				システム開発3部				システム技1部				システム技2部				大阪支店				東京支店				イリイノベーション部				全社							
	L1	L2	L3	L4	計	L1	L2	L3	L4	計	L1	L2	L3	L4	計	L1	L2	L3	L4	計	L1	L2	L3	L4	計	L1	L2	L3	L4	計	L1	L2	L3	L4	計					
プロジェクトマネージャー (アプリ開発)	7	7	6	2	15	12	7	9	2	18	18	13	7	1	21	10	4	2	1	7	13	4	7	2	13	20	4	7	3	14	15	6	14	2	22	5	0	100	45	52
システムエンジニア (アプリ開発)	24	20	14	5	39	44	17	8	2	27	49	39	19	1	59	37	19	9	2	28	34	24	15	2	41	58	21	17	4	42	69	28	22	6	56	34	4	4	350	172
プログラマ (アプリ開発)	13	9	20	12	41	19	14	19	10	43	24	23	32	29	84	12	20	19	13	52	31	11	18	16	45	24	12	31	18	61	31	27	37	17	81	13	0	167	116	176
システムエンジニア (組込)	45	10	1	2	13	55	5	5	86	2	5	86	2	2	45	3	1	4	53	8	69	6	1	1	8	88	8	1	9	28	0	470	42	4	3					
プログラマ (組込)	1	6	7	4	17	2	2	1	3	1	0	3	3	2	8	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	0	0	16	13	14					
システムエンジニア (基盤)	41	25	0	0	66	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
セールスエンジニア (パッケージ)	50	0	0	0	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
システムエンジニア (パッケージ)	57	0	0	0	57	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
プログラマ (パッケージ)	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
導入コンサル (パッケージ)	23	0	0	0	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Webプロデューサー	19	0	0	0	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Webディレクター	47	0	0	0	47	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Webマスター	9	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Webプランナー	9	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Webメーカー	6	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
システムエンジニア (Web)	50	8	0	0	58	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
プログラマ (Web)	33	10	7	17	34	5	2	2	9	68	8	6	4	18	37																									