

1. 活用推進者

部署 大京ユニット情報システム部
 役職 部長
 氏名 中村 謙二

2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社大京
- 所 在 地 : 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-24-13 千駄ヶ谷第21大京ビル
- 設 立 : 1964年12月11日
- 代 表 者 : 深谷 敏成
- 資 本 金 : 1億円
- 社 員 数 : 16,543名(連結・2021年12月1日現在)

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

経営

DXの実現

人員の配置戦略

モチベーションアップ

セミナー参加率の向上

スキルの見える化

プロジェクトメンバーの最適化

スキルとタスクの一致

社員
(個人)

+αスキルの取得

新規人材確保

組織
リーダー

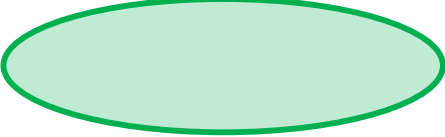
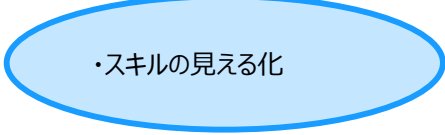
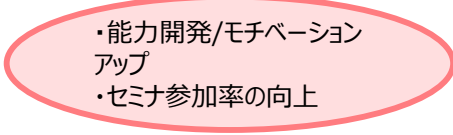
強いチーム作りと
組織ミッションの達成

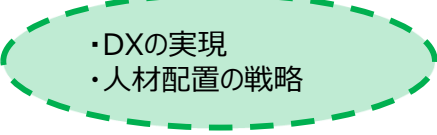
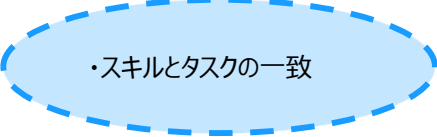
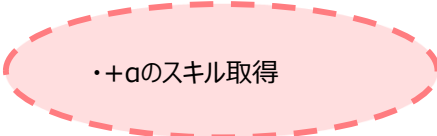
○ : 成果のあった項目(実線)

⋯ : 今後成果を予定している項目(点線)



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
	
 ・スキル見える化	<ul style="list-style-type: none">● 不足しているスキル（役割）が明確になり新規採用を含めた人材計画が立案できるようになった● スキル定義により、プロジェクト特性に最適なメンバー選出が可能になった● iCDを活用した人材育成を行っていることをアピールし、応募者の安心感を得ること、ミスマッチを起こさないことを目標に新規人材の確保を実現した。
 ・能力開発/モチベーションアップ ・セミナー参加率の向上	<ul style="list-style-type: none">● 目標が明確になることにより、社員のモチベーションがアップしたルーティンワーク（例えば、担当システムの保守作業）以外の能力開発や「役割」の重要性の認識● 自己啓発やセミナー参加率の向上

4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
 ・DXの実現 ・人材配置の戦略	<ul style="list-style-type: none">● 業務部門との兼務発令を行い、DX実現の強力なサポート体制を実現した。ソリューション実現の実行中● スキルベースで適材適所への人材配置を実現させる
 ・スキルとタスクの一致	<ul style="list-style-type: none">● 社員が目指すスキルに合致したタスクを担当させることで、責任感やより実践的なスキルを取得し、早期のスキルアップができる環境の整備を行う iCD診断シートで、各役割ごとでスキルが高いと判断された社員を役職に関係なく役割のリーダーに任命し、全体のスキルアップの中核に位置付け、新しいリーダーの育成を実施中
 ・+αのスキル取得	<ul style="list-style-type: none">● +αのスキルを習得ことにより、できなかったことができるようになる 具体的には、パブリッククラウドの利活用、AI・データサイエンスの活用

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

● 当社のIT部門にとって必要なスキルの定義と可視化を行ったことより、組織作りの基盤ができ、かつ採用にも役立った。



現場リーダー

● 具体的なタスクの有無でスキルが下記かされるのでお互いの認識が揃い指導教育がやりやすくなった。

● DCP for IT（人財育成プログラムの呼称）が、実際の大京ユニットでのキャリアパスと直結するようになるのもっと素晴らしいものになると思います。

● 部員全員が専門性をもってスキルを伸ばしていけると、よいと思う。今後はもっと役割を明確にして、各自がスペシャリストとして進めると相乗効果で加速度的に部員のスキルがアップすると思う。

- 自身のスキル・知識を振り返り、より完成度を上げるために役立つと思う。
- 自身の目指すキャリアを明確にでき、目標に向かって進める感じがよかった。
- 自分自身を自らの意思で、具体的に形作れることができるのが良い。



6. iCD取組みの効果

■ 効果項目：能力開発とモチベーションのシヨンアップ

いままで、担当業務業務を効率的にこなしていくといった意識、行動であったが、IT業界標準の「スキル標準」に照らした、自己の実力を知るとともに、「役割」の重要性の認識。また、「役割」ごとの自身の強み・弱みを把握したうえでの、スキルアップに向けた目標が明確になり、社員のモチベーションがアップした。

また、今回の診断を行うにあたり、現在の担当業務とは別に、今後目指したい役割を選択させ診断シートによるチェックを実施した。この取り組みにより、いままでやったことのない分野にもチャレンジする機会が与えられ、モチベーションアップにつながった。

■ 効果項目：新規人材確保

iCDを活用した人材育成を行っていることをアピールし、応募者の安心感を得ることと、ミスマッチを起こさないことを実現した

育成途中ではあるが、社内教育体制を整備することにより、業務部門の人材を登用し、短期間でエンジニア人材の育成を行う。業務がわかってITもわかる人材育成が目標（現時点では事業部門にてセミナー受講などでスキルアップを目指している）