

1. 活用推進者

代表取締役 大西 雄一

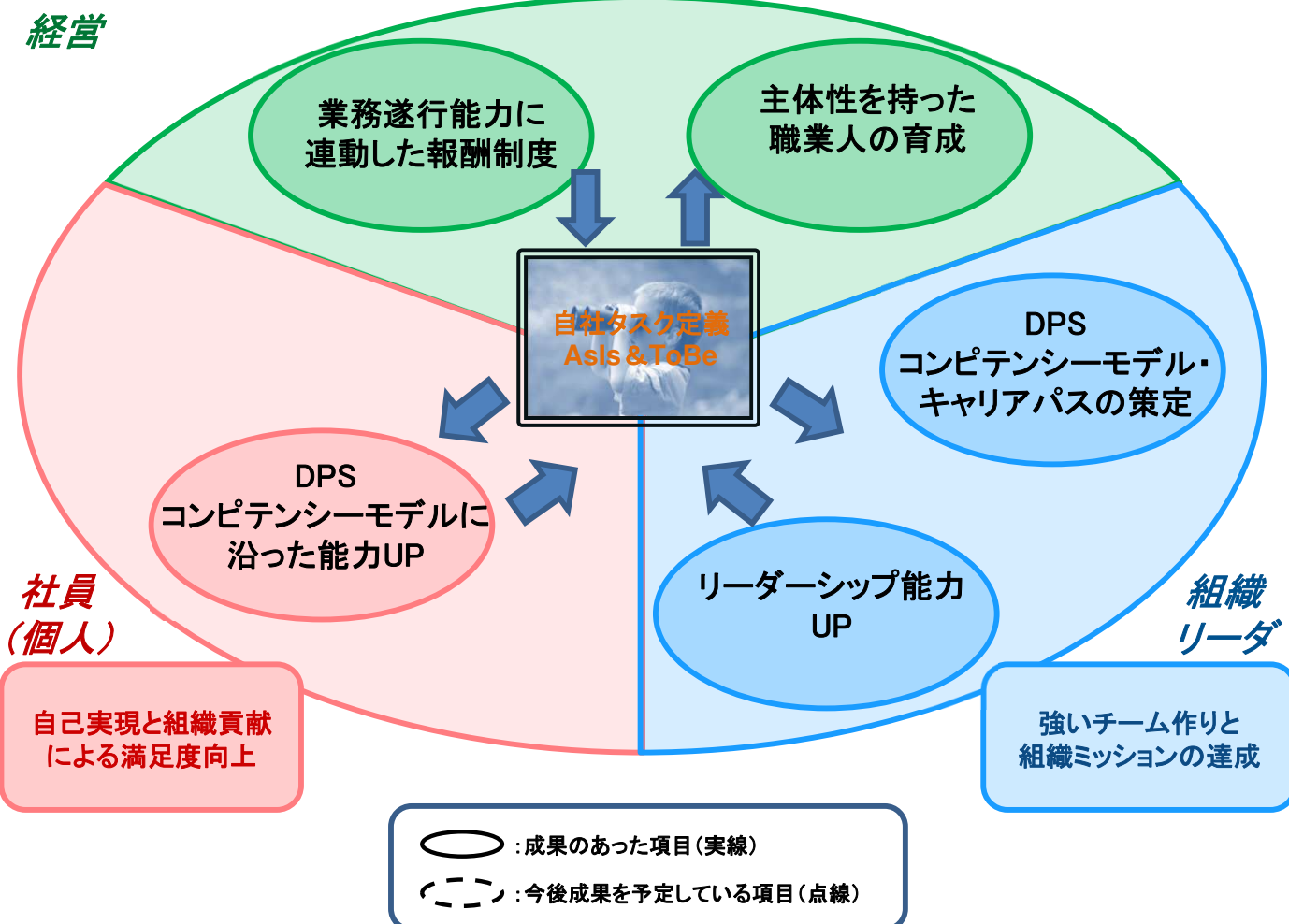


2. 会社概要

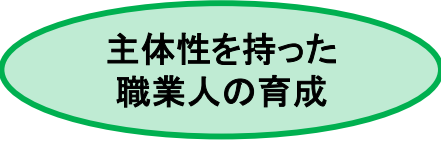
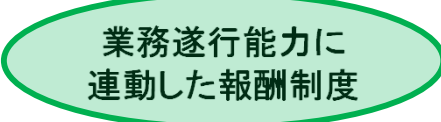
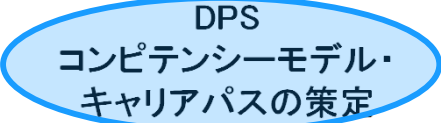
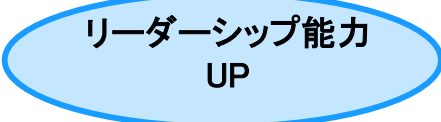


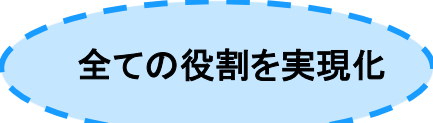

- 社名 : 株式会社データプロセスサービス
- 所在地 : 神奈川県川崎市川崎区砂子1-9-1
- 設立 : 1974年8月2日
- 代表者 : 代表取締役 大西 雄一
- 資本金 : 9,900万円
- 社員数 : 127名(2023年4月現在)

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
 <p>主体性を持った 職業人の育成</p>	<p>社員主体のiCDワークショップを継続する事により、会社から言われたことをこなすだけではなく、自ら目的を定義し、その実現に向けて行動する重要さを理解し実践する人財が増えた。</p>
 <p>業務遂行能力に 連動した報酬制度</p>	<p>タスクディクショナリと連携している行動実行加給(技術手当)に展開した事により、自分の現在持っている得手不得手の業務遂行能力再認識する事になった。また、将来、自分を成長させるための目標作成がより明確になってきた。</p>
 <p>DPS コンピテンシーモデル・ キャリアパスの策定</p>	<p>社員自身の目指すべき目標が明確になった事により、効果的に人財育成計画を策定できた。また、その計画の実行により組織力強化につながった。</p>
 <p>リーダーシップ能力 UP</p>	<p>主体性をもった人財が増えた効果により、組織の目標においても2016年度は以前に比べて、目標達成に積極的な組織運営となった。チームワーク、フォローシップが活性化した。</p>
 <p>DPS コンピテンシーモデルに 沿った能力UP</p>	<p>iCDを活用・運用したことで、社員が自己の不足している能力を認識したり、成長すべき方向性を意識したりするなど、より高度なスキルと業務知識能力のアップに向けた、積極的な学習意欲が高まった。</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>全ての役割を実現化</p>	<p>現時点で経営指針にそって定義した役割の中で、実務を伴っていない役割が存在している。その役割を実現化する為に、組織の構築、人材育成を行う。</p>
	

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

成長への実感。これに尽きる。iCDワークショップをする中で、自主性(やるべきことを率先しておこなう)から、主体性(自ら考え判断し動く)へ変わっていく社員がいた。一人では勉強したり成長するのが難しい人でも、仲間がいること感じながら、互いに高め合うことが出来る。また、実務として会社や組織について知ることが出来るのが、良いところである。売上げや利益を上げる方法として自分の役割を認識できた。



現場リーダー

欲望がないと不満も改善点も出てこない。自分自身も部下もそうだが、iCDに取り組むことで、自分のなりたい姿を想像出来るようになる。現状とのギャップや組織の課題を認識し、技術・営業等、多方面にわたる気づきを得られた。また、仕事のレベルについては横に動くのではなく、上へ上へと動いて行きたいが、実際には担当業務で出来る範囲は限界がある。その時、成長につながる仕事を会社は応えなければならぬと感じている。自分の能力を客観的に整理しやすいのは良いと思う。

ワークショップに参加した中でiCDのボリュームもあり不安に感じる部分もありましたが理解が進む中で、自己の仕事力とスキルにおいて得意な部分、苦手な部分が明確になった事により、これから進むべき方向性を意識できる様になりました。今まで、目標設定などにてヒューマンスキルの目標をかけた気味な部分もあったが、自己の能力成長に繋がる目標定義する事ができました。



6. iCD取組みの効果

●各部署で必要なタスクとスキルと役割を事前に検討し、ワークショップで整理する手法を推進することで全社員が参加、コンピテンシーモデルとキャリアパスを策定した。

●コンピテンシーモデル、キャリアパスを策定した事により、経営指針に沿った部署の進む方向、個人が目指すべき目標が明確になった。職業能力向上に効果的な人財育成計画が立てられ、また、自分たちが当事者として策定に参加した事もあり、積極的に取り組めるようになった。一年目として組織力強化の土台へつながっている。

●iCDワークショップには社長をはじめ全管理職が参加する事により、マネジメント層の理解を促進、制度策定に向けての意志決定事前準備において時間の短縮ができた。

●タスク評価シート

ITマイスター(組込)

社員番号	
氏名	
所属	

First Point	
Second Point	

CODE	大分類	中分類	小分類	項目	自己評価	最終評価	ポイント	S1	S2	S3	S4	S5	IS	TK	SK
DV-060-010-010	ソフトウェア製品開発(制)	ソフトウェア要件定義	機能要件と非機能要件の定義	マトリクス、業務・処理フロー等を用い、個々の役割を洗い出し、プロセスを分割する				◎							○
DV-060-010-010	ソフトウェア製品開発(制)	ソフトウェア要件定義	機能要件と非機能要件の定義	プロセス単位の機能要件を定める				◎							○
DV-060-010-010	ソフトウェア製品開発(制)	ソフトウェア要件定義	機能要件と非機能要件の定義	プロセス単位の性能、信頼性、使用性、効率性、保守性、移植性等の非機能要件を定める				◎							○
DV-060-010-010	ソフトウェア製品開発(制)	ソフトウェア要件定義	機能要件と非機能要件の定義	検討結果と成果物に基づき、プロセスモデルを作成する				◎							○
DV-060-010-020	ソフトウェア製品開発(制)	ソフトウェア要件定義	インタフェース要件の定義	サブシステム間や他システムとのインタフェースの要件を定める				◎							○
DV-060-010-020	ソフトウェア製品開発(制)	ソフトウェア要件定義	インタフェース要件の定義	バックアップ、リカバリに関するデータファイル保存方式を検討する				◎							○
DV-060-010-020	ソフトウェア製品開発(制)	ソフトウェア要件定義	インタフェース要件の定義	ユーザビリティを考慮してユーザインタフェースの要件を定める				◎							○
DV-060-010-030	ソフトウェア製品開発(制)	ソフトウェア要件定義	概念データモデルの作成	当該ソフトウェア製品が参照、更新するすべてのデータを分析し、管理すべきデータを抽出する				◎							○
DV-060-010-030	ソフトウェア製品開発(制)	ソフトウェア要件定義	概念データモデルの作成	ビジネスルールを踏まえて、対象範囲のデータ構造をER図にまとめる				◎							○
DV-060-010-030	ソフトウェア製品開発(制)	ソフトウェア要件定義	概念データモデルの作成	データ(エンティティ)とプロセス(機能)との関連をCRUD図にまとめ、データライクサイトを検証する				◎							○
DV-060-010-040	ソフトウェア製品開発(制)	ソフトウェア要件定義	ソフトウェア要件の評価	システム要件およびシステム方式設計への適用可能性を評価する				◎							○
DV-060-010-040	ソフトウェア製品開発(制)	ソフトウェア要件定義	ソフトウェア要件の評価	システム要件との外部一貫性を評価する				◎							○
DV-060-010-040	ソフトウェア製品開発(制)	ソフトウェア要件定義	ソフトウェア要件の評価	ソフトウェア要件の内部一貫性およびテスト可能性を評価する				◎							○
DV-060-010-040	ソフトウェア製品開発(制)	ソフトウェア要件定義	ソフトウェア要件の評価	ソフトウェア方式設計の実現可能性を評価する				◎							○
DV-060-010-040	ソフトウェア製品開発(制)	ソフトウェア要件定義	ソフトウェア要件の評価	適用および保守の実現可能性を評価する				◎							○
DV-060-020-010	ソフトウェア製品開発(制)	ソフトウェア方式設計	ソフトウェアコンポーネントの方式設計	ソフトウェア要件定義で定義されたプロセスをコンポーネントに分割する				◎							○
DV-060-020-010	ソフトウェア製品開発(制)	ソフトウェア方式設計	ソフトウェアコンポーネントの方式設計	すべてのソフトウェア要件が分割されたコンポーネントのいずれかに割り当てられることを確認する				◎							○
DV-060-020-010	ソフトウェア製品開発(制)	ソフトウェア方式設計	ソフトウェアコンポーネントの方式設計	分割されたコンポーネント毎に実現方式を設計する				◎							○

●スキル評価シート

社員番号	
氏名	
所属	

言語	0	FW/PF	0	業種	0
OS	0	開発環境	0	業務系アプリ	0
DB	0	ツール	0	制御系アプリ	0
プロトコル	0	ハードウェア	0	ヒューマンスキル	0

カテゴリ	項目	自己評価	最終評価	ポイント	S1	S2	S3	S4	S5	IS	TK	SK
言語	C				◎		○				○	
言語	C++				◎						○	
言語	C#				○							
言語	VC				○							
言語	VB											
言語	VBA											
言語	XMS											
言語	ASP											
言語	HTML											
言語	Perl/CGI											
言語	Ruby											
言語	PHP											
言語	JAVA(JavaSE)					○	○	○	○			
言語	JAVA(JavaEE)					○	○	○	○			
言語	Java(JavaME)					○	○	○	○			

6. iCD取組みの効果

- iCD活用により自己の得意な能力、不足している能力を明示化する事ができた。
- コンピテンシーモデルを元に、自分が成長すべき方向を意識する事により、スキルや業務知識能力アップ計画を効率的に作成することができた。
- 自らコンピテンシーモデル策定に参加した事もあり積極的な学習意欲が高まった。
- 人材育成プログラムの見直しを実施し、現在優先すべき9講座追加しコンピテンシーモデルに沿った能力UPを目指す環境を整備した。また、講座全体にて外部教育機関への委託だけでは、先輩社員が講師として体験談を後輩に伝えながら行う講座を一部変更した。また、講師として後輩に伝えることにより自分への振り返りができ、講師自身が能力のレベルアップしてきている。
- 人材育成プログラム(赤字:先輩社員が講師を実施)

人材育成プログラム (既存)

新入社員研修							
アセンブラ研修							
専門言語研修	C,C++	JAVA	RPG LANSA	その他			
初級者研修							
中級者研修							
ヒュームスキル研修	聞き方	話し方	書き方	報連相	タイム マネジメント	その他	
リーダー育成研修	PM	仕様書 作成	ロジカル シンキング	要件定義	その他		
管理職育成研修	基礎研修	セルフ マネジメント	その他				

人材育成プログラム (コンピテンシーモデル・キャリアパス策定後追加)

専門スキル研修	提案力	PMBOK	交渉力	問題分析	7つの習慣	その他	
	HEP	BABOK	業務知識	営業	マネジメント 研修		