

工程別ヒント一覧表

工程	工程共通				要求分析	機能分析	スキルモデル構築	人材像策定	現状分析・ギャップ分析	人材育成・計画策定		人材育成計画実施/評価/改善	その他	
	導入目的を共有するには ・活用リットを現場へ浸透させる方法	UISSの仕組みを理解するには ・ITスキル標準との違いなどを知り、効果的なアプローチを探る	部分活用を行なうには ・自社が抱える事情や文化に合う効果的な部分活用	導入推進者、現場担当の負担を減らすには ・負担の少ない効果的な体制作り						経営課題を機能要求に落とし込むには	あるべき姿を描くには ・強化領域の描き方 ・自社にあったカスタマイズの仕方			スキル定義を行なうには ・必要となるスキル項目の絞り込み法 ・自社文化にあった用語設定 ・業務知識を主としたスキル設定
①	伊藤忠商事株式会社						自社の業務分類に合わせて、UISSの機能を13に集約、独自の業務分類を3つ加え全部で16に整理		育成すべき人材像として3つを定め、機能を割り当てた	自分の弱点を気付くことが目的であり、他者との比較や、部署単位でのスキルの集計等は行わないためバラツキの是正は不要		人事面接シートにスキルアップを目的としたローテーションの希望を記入。スキルチェックはその裏づけ、動機付け		
②	カシオ計算機株式会社	強力なトップダウンアプローチと部門トップの絶え間ない啓蒙メッセージの発信				部門長をはじめ、グループリーダー全員が参画した導入体制	自社の行動指針やコンピテンシーなどを共通項目として取り込み	スキルは必要・不必要の一律ではなく職種によって要求レベルが異なるのが実情。これを3段階の要求水準で定義。		各スキルについてその内容に応じてレベル2～レベル6相当の5段階の評価基準を各々定義		強み弱みが明確に分かる診断結果、どうすれば伸びるのが明確なチェックリストの活用で本人と上司の育成面談活性を狙う		
③	コマツ					JUASのUISS導入活用ワークショップに参加し、コンサルタントからノウハウを吸収	中期計画からキーワードを抽出して、ロジックツリーを使って「目的-手段」に階層化し、整理	・要求モデルでまとめた目標を達成するために必要な機能をUISSの役割・機能を参考に取捨選択 ・抜けや漏れが無いように、ITCベンダーや業務部門の担当する機能の整理も実施	あるべき姿を描きながら、6つの具体的な人物像を定義	スキル診断ツールを活用し、目標とする人物像に必要なスキルと、自己診断結果を比較して現時点のGAPを把握	スキルに教育コースを紐付けて管理	スキル診断結果合計から組織として強化すべきスキルをメニュー化し、効率的な育成を実施	・上司と相談の上、将来の目標・方向性(3年後のキャリアプラン)を設定 ・それを達成するための半年毎の目標設定を行い、OJTや研修を実施	自社でスキル診断ツールを開発
④	株式会社資生堂					標準にとらわれず、自社の社風、育成の考え方を優先し、必要な部分だけ参照して使用		スキル項目を細分化せず、できるだけスキル数を限定		評価基準を詳細に固めず、スキル評価は上司に委ねる				
⑤	T&D情報システム株式会社						経営トップの考えを、カテゴリで区分し、階層化して整理		担当機能を曖昧にしないために、「機能モデルと人材像のマトリックス」を整理	スキル管理ツールを活用し、目標と現状のギャップを可視化する	スキル項目と、研修情報を紐付けし管理。年度ごとに情報を更新する		スキル標準ユーザー協会保有「SSI-UISS」の活用	
⑥	東京電力株式会社	・検討段階から部門内主要メンバーの協力を得て、早い段階から理解活動を開始 ・実施当初は、診断精度よりも診断への慣れを重視				JUAS導入推進者向けワークショップに参加 ・ワークショップの進捗に合わせた検討 ・不明点・疑問点はコンサルタントに相談可能	・組織とは切り離して業務機能を整理 ・部内全マネージャーにヒアリングし、「自分たちの言葉」で定義	・部内全マネージャーにヒアリングし、「自分たちの言葉」で定義	・部内のすべての業務が網羅されるよう配慮	・スキルごとに4段階評価 ・部内からの問い合わせなどをもとに、評価ケースを例示		・スキル診断結果から個人の強み・弱みを把握し、年間の育成計画を作成 ・作成した育成計画は、上司との面談で確定(前年度の結果確認も実施)		
⑦	富士フイルムコンピュータシステム株式会社	経営トップ自らの組織変革の必要性を職場と対話					組織力把握は「COBIT」を活用	等級毎のレベル差を「キーワード」を基に設定	・「職種機能」として定義し、常に複数の「職種機能」を目指す事を指導 ・管理職用の「マネージャ」、コンピテンシーの「共通」をレベル定義に併記			昇給や等級考課と切り離し、育成を主眼とした評価制度に変更		
⑧	丸文情報通信株式会社					JUASの研究会やセミナーなどに積極的に参加し、情報を収集			ジョブアサインへの活用も考え、業務スキルだけではなく、テクニカルな要素技術も定義	経営方針から自社の進む方向性に必要な6つの人材像を定義	・スキルチェックシートを活用し、定期的にスキルの棚卸しを実施 ・実施後は、部長による客観的な評価を加え、制度を上げる	スキルに研修コースを紐付けた研修体系を構築	上司と相談の上、中長期的な育成プラン(3年後のあるべき姿)を立て、それを達成するために年度ごとの目標設定(年度能力開発目標、研修計画)を行なう	自社でスキルチェックシートを開発
⑨	メック情報開発株式会社	全社員参加型の導入プロジェクトを発足					「こうあるべき」というトップダウンだけではなく、現場の意見を詳細に吸い上げる		共通のスキルセットを用いつつ、求められるスキルの領域や重みによって人材像を構成				自社オリジナルのシステムを開発	