

企業における人材育成状況(CDP)について

委員名	A委員			B委員	C委員	D委員
企業名	A社	B社	C社	D社	E社	F社
1.①人材像～レベル	3段階(7レベル)	3クラス(7段階)		2段階[ベーシック、プロフェッショナル(4クラス:アソシエイト、シニア、エグゼクティブ、プリンシパル)]	4段階	
1.①人材像～名称	<ul style="list-style-type: none"> <li>自らの能力を最大限に発揮できる</li> <li>仕事に「生きがい」「やりがい」を持ち、自分の可能性にチャレンジできる</li> <li>主体的、自律的にキャリア開発を考え、自己啓発し自分の付加価値を高めることができる</li> <li>個人の力を組織力の向上につなげることができる</li> </ul>	7技術カテゴリー <ul style="list-style-type: none"> <li>ITコンサルタント</li> <li>ITアーキテクト</li> <li>プロジェクトマネージャー</li> <li>インフラSIエンジニア</li> <li>開発エンジニア</li> <li>運用・保守エンジニア</li> <li>コアテクノロジーエンジニア</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクトマネージャー</li> <li>ITスペシャリスト</li> <li>ITアーキテクト</li> <li>アプリケーションスペシャリスト</li> <li>業務コンサルタント</li> <li>商品営業</li> <li>顧客営業</li> <li>アントレプレナ</li> <li>R&amp;Dスペシャリスト</li> <li>スタッフ</li> </ul>	営業職種 <ul style="list-style-type: none"> <li>クライアント・リレーションシップ・パートナー</li> <li>ソリューション・パートナー</li> </ul> SE職種 <ul style="list-style-type: none"> <li>ビジネスプロデューサー</li> <li>システムインテグレータ</li> <li>プロジェクトマネージャ</li> <li>ITプロフェッショナル</li> <li>ソフトウェアプロフェッショナル</li> <li>ビジネスプランナー</li> </ul>	入社時 <ul style="list-style-type: none"> <li>システムコンサルタント</li> <li>システムエンジニア</li> <li>インストラクター</li> <li>コールセンタースタッフ</li> <li>管理スタッフ</li> </ul> 5～6年 <ul style="list-style-type: none"> <li>ERPコンサルタント</li> <li>システムコンサルタント</li> <li>ERPエンジニア</li> <li>システムエンジニア</li> <li>インストラクター</li> <li>ERPコーディネーター</li> <li>マーケティング企画</li> <li>コールセンタースタッフ</li> <li>管理スタッフ</li> </ul> →マネジメント職、専門職
1.①人材像～ITスキル標準等との対応	有				有	ITスキル標準をベースに必要なスキルを体系化
1.②大学専門課程教育への期待			<ul style="list-style-type: none"> <li>人間力(コミュニケーション力、主体性、バイタリティ)</li> <li>知識や技術は働きながら身に付けることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門知識・スキル(初級・中級プログラミング、IT全般に関する基礎知識、システム開発プロセスの経験・知識、等)</li> <li>専門知識・スキル以外(文章作成力、論理的思考・分析力、コミュニケーション、社会人としての基本、等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本的なビジネス遂行能力</li> <li>ソリューション提案能力、折衝力</li> <li>業界知識、業務知識</li> <li>ITスキル・知識</li> </ul> (ITスキルの保有を採用時の条件とはしていない)	専門的なスキルの土台 <ul style="list-style-type: none"> <li>自身のキャリアに対する夢と興味</li> <li>実務スキル(簿記)</li> <li>基礎的なITスキル(コンサルタント職:基礎的なコンピュータ知識、エンジニア職:プログラミング能力(VBレベル))</li> </ul>
2.体系的な人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>新人教育</li> <li>基盤教育</li> <li>専門教育</li> <li>共通教育</li> <li>その他</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全職種共通研修</li> <li>職種別研修</li> <li>エンジニアスキル認定制度</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>基本動作徹底</li> <li>専門職能向上</li> <li>ベーシック</li> <li>新入社員</li> <li>プロフェッショナル認定制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新入社員</li> <li>入社2年目以降(研修、資格、OJT、その他)</li> <li>エキスパート認定制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>内定者研修</li> <li>新入社員研修</li> <li>キャリアアップ研修</li> </ul>
3.研修制度～内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>新人教育(内定者、新人)</li> <li>基盤教育(職能別、マネジメント、キャリア)</li> <li>専門教育(プロジェクトマネジメント、技術基盤、IT教育、コンサルティング)</li> <li>共通教育(コンプライアンス、人事制度)</li> <li>その他(法務関連)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全職種共通研修(マネジメント、キャリアデザイン、OJTトレーナー、Base Camp、女性キャリア支援、英語、全社共通、新入社員、入社内定者)</li> <li>職種別研修(コア・インフラ、ソフトウェアエンジニアリング、指定技術・推奨資格、営業スキル、ヒューマンスキル、各部門専門、職能基礎、新入社員)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>階層別</li> <li>IT基礎</li> <li>ビジネス</li> <li>チャレンジ(海外)</li> <li>各種業務</li> <li>新入社員技術</li> <li>SE</li> <li>PM</li> <li>プレゼンテーション</li> <li>リーダー</li> <li>外部技術</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本動作徹底(自己確認、役割認識、ヒューマンスキル向上)</li> <li>専門職能向上(高度専門職能徹底)</li> <li>ベーシック(営業・ものづくりプロセスの理解、専門職能への志向性の形成)</li> <li>新入社員(ビジネス系、テクニカル系)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新人</li> <li>IT技術、ビジネス</li> <li>社外異業種</li> <li>海外業務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>内定者研修(簿記、ビジネスマインド)</li> <li>新入社員研修(IT専門知識、自社製品、フィールド体験)</li> <li>キャリアアップ研修(フォローアップ、管理者養成、ITスキルアップ、管理職)</li> </ul>

企業における人材育成状況(CDP)について

Ver.1.1

委員名	E委員	F委員	G委員	H委員		
企業名	G社	H社	I社	J社		
1.①人材像～レベル	5段階			3レベル		
1.①人材像～名称	最上位キャリア ・ISストラテジスト ・プログラママネージャ ・ISアーキテクト 次点キャリア ・ISアナリスト ・プロジェクトマネージャー ・ISアーキテクト ・ISアドミニストレーター ・ITスタッフ	求められる人材像 ・コンピュータに関する知識以上に分析力、論理構築力 ・柔軟な思考力	求められる人材像 ・職種毎に異なる 特にソフト業務において ・先行開発業務：今後のニーズ/シーズを踏まえて問題を抽象化、本質的な対応策を技術的に提案 ・展開設計業務：仕様を正しく理解、QCDを最適にバランス取りながらチームで業務を遂行	ポテンシャル採用：IT・情報システム部門～2007年度から高度IT人材の採用を開始 ・システムゼネラリスト（全社的なシステム戦略を策定、経営に寄与） ・システムスペシャリスト（ITに関して高い専門性を有し、技術進歩のスピードにも対応。システム開発のために最適な技術基盤及び環境を構築）		
1.①人材像～ITスキル標準等との対応	UISS ベース					
1.②大学専門課程教育への期待	・コンピュータの基礎知識 ・ビジネスにおけるITの活用、貢献、モラルに関する知識 ・プロセスを論理的に分析する思考力 ・問題を定義する力	・情報科学とシステム技術に関する系統だった基礎知識 ・工学一般に関する系統だった基礎知識	・共通する基礎知識や基礎スキル ・原理原則の理解 ・正しい専門用語を使える ・体系的な情報技術を把握した上で自分の専門性を深化	・応用力の基盤となる基礎学力		
2.体系的な人材育成	・キャリアパスを設定 ・レベル毎の育成方法を想定 ・レベル1～2：社内集合研修やOJT ・レベル2～4：実務に対するOJTやレビュー ・レベル4～5：社外活動による成長	・情報システム部門としての採用はない ・店舗指導員およびその管理者を経てスタッフ部門に移る ・専門職種の中途採用は少ない		・エントリレベル（7年） ・ミドルレベル ・ハイレベル 子会社も含めて部門間をまたいで育成。		
3.研修制度～内容	現在策定中 ・ITスキルの継続的な教育プログラム（レベルに応じて情報処理技術者試験の知識習得、最新IT動向のセミナー等による修得、など） ・社内集合研修やOJT（実務経験が必要なものはOJT、共通知識は定期的な社内研修、業務知識はユーザー部門研修） ・実務に対するOJTやレビュー（ISレビュー会議、プロジェクトマネジメント研修、同じ職種間での勉強会、販売営業実習） ・社外活動による成長（社外研究プロジェクトへの参加、ベンダ企業のユーザー会参加）	全職員 ・入社時 ・店舗勤務 ・店舗指導員育成トレーニング 情報システム部門 ・基礎（部門での仕事の仕方） ・応用（OJT中心） ・その他（外部講師等による勉強会）	検討中	エントリレベル育成計画 ・前期（事業特有業務に従事） ・中期（システム開発・運用に従事） ・後期（システム企画に従事） <u>7年間で新試験制度レベル3合格を目標</u>		