

工程別ヒント一覧表

工程	導入・活用前				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
	①	②	③	④						①	②		
	導入目的を共有するには ・活用メ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	あるべき人材像を描くには ・自社にあったカスタマイズの仕方	どのようにスキル診断をするか ・レベル感を意識した質問の作成法 ・目標レベル到達の判断基準 ・評価者のバラツキの是正	研修ロードマップをどう活用するか ・研修ロードマップの整理/維持法	個人育成計画をどうするか ・組織強化と連動した個人育成計画の立案法	達成度の診断をどうすべきか ・目標レベル到達の判断基準の策定法	運営ツールの有効活用法は ・PDCAを円滑にするツールの紹介
①	株式会社 あいおい保険 システムズ	UISSのスキル項目を基本的に踏襲しながら、ITSSスキルの一部をビルドイン		各部門の部長クラスや課長クラス11名で構成、役員など経営も参画		開発・運用に関する主な部署毎に機能・役割を定義。主業務と従業務、親会社との業務範囲も明確化。		本来13ある標準人材像を自社向けに7つに集約					
②	関西電力 株式会社						自社共通言語利用に拘ったスキル定義		スキル管理分析システムを導入し、自社用にカスタマイズ	鮮度維持の為、スキル体系と研修体系との紐付けを年度単位で洗い換え			市販ソフトを自社スキル管理分析用にカスタマイズ
③	株式会社 神戸製鋼所		実態に合わせてタスクフレームワーク、人材像を簡略化				各人材像のあるべき姿を、3つのレベルに分けて記述	UISS機能・役割定義の中から大事にしたいセンテンスを抜き出して使用					
④	国分株式会社	部門トップ自ら全メンバーと1対1で面談をし、共通認識を醸成				自社業務の実態に合わせた機能表を作成			「業務比率入力表」システムを独自に開発		年間業務時間の5%以上を仕事に関する研修の受講にあてることをルール化		
⑤	独立行政法人 住宅金融支援 機構					自社用語で140項目、ToBeを盛り込んで定義					面談で部員の目標設定。育成は外部機関の助けも必要	どういった達成状態かを一言で指し示すシンボリック・ワードを併用	
⑥	全日本空輸 株式会社	現場の管理職・一般職を巻き込んだプロジェクト発足				ベンチマークによる中期目標数の設定	スキル群を用いた本体・子会社を俯瞰したスキル定義	本体・子会社共同で業務ドメインを用いた人材像策定			スキル不足が顕著な領域に特化した教育研修、OJTの先行実施		
⑦	日産自動車 株式会社							アプリ系、基盤系に大きく分け、その中を14に細分化	ガートナーのコンピタンスモデルを利用	キャリアパスと、主な業務、研修をセットにてロールシナリオを作成			
⑧	プロミス 株式会社			専任メンバーは1名、兼任メンバー3名が1～2週に1回資料をレビュー	ヒアリングを通してトップのビジョンをリーダークラスへ落とし込む				パレートの法則を使ってあるべき姿を可視化				
⑨	株式会社 ベネッセコー ポレーション 株式会社 シンフォーム				自社にマッチした配置・表現を定義	バラツキは、関係者とのレビューで自線あわせ・修正を実施。最終的にはコアメンバーにて決定。	自社共通言語利用に拘ったスキル定義	・若手社員の育成に重きを置き、出来るだけシャープに策定 ・人材像は別の指標(厚生労働省)を有効活用	・自社向けに簡易版を作成 ・理想と現実が乖離しない適度な設定値				給与制度との連動にあわせて、人事制度との連動も検討中
⑩	三菱UFJ証券 株式会社	現場マネージャの参画によるスキル診断目的の徹底議論		敬えて”人材像”を利用せず、”ユニット”という概念で整理			自社共通言語利用に拘ったスキル定義				コンピテンシーマップの活用議論による組織・人材強化の浸透	“業務履歴・アビリティポイント”によるスキル評価の精度向上	