



## 【IT賞(マネジメント領域)】

### SOMPO システムズ株式会社

#### 「企業文化の転換を視野に入れた『スペシャリティ認定』制度の導入から

#### 定着化に向けた取り組み」

ユーザ企業IT部門の実力が低下しているという危機意識のもと、SOMPOシステムズでは2015年の構想段階から5年をかけて、スペシャリティ認定制度を構築し、IT人材の育成に取り組んできた。

その基軸は以下の通りである

- ①業界で通用する定義：iCD、PMBOK、BABOK、SQUBOK、ITILなどの各種業界標準をベースにしつつ、ユーザ系IT企業で必要とする専門性を、6領域・3ランクにより定義。
- ②公平・公正な認定プロセス：社外審査委員、実技試験(外部機関による採点)を導入、また書類審査は匿名とし、公平性を担保
- ③認定プロセスを社員の成長に直結：申請自体が能力の可視化になる工夫、認定後のフィードバック面談、認定を更新必須とし、継続的な学びを促進。
- ④人事制度との完全連携で会社の「本気度」を示す：認定取得により100万円単位で給与格差をつける、また認定をマネージャ昇格要件に組み込む。
- ⑤全社を巻き込む：社長から任命された各領域の第一人者を「オーナー」とし、認定者は翌年以降「書類審査員」となる。

この取り組みの結果、同社は2019年度までで、約140名のスペシャリティ認定者を輩出した。

また、取り組み以前の「会社が出す辞令により担当業務が決まり、当該業務に熟達した先輩社員と同等の成熟度を目指す」という企業文化から、「社員一人ひとりが自身のキャリアを設計し、自ら必要なスキルを身につけ続け、会社はそのスキルを社員の年齢や出自、肩書に関係なく評価して即戦力として活躍する」という企業文化への変革も果たした。

あらゆる部門でのデジタル・トランスフォーメーションが求められる中、高度なIT人材の育成は各企業にとって喫緊の課題である。5年間の課程で培ったノウハウのみならず、経験した困難や失敗をも積極的に公開し、他社の範となろうとする同社の姿勢は高く評価できるものであり、マネジメント領域のIT賞に値すると考える。