

iCD 企業認証「Gold★★」取得

【iCD 企業認証とは】

- ・iCD(i コンピテンシーディクショナリ)を活用している企業を認証する仕組み

iCD活用企業認証

iCD活用企業認証の概要

iCD活用企業認証では、企業でのiCDの活用のレベルや成果の大きさに応じて認証レベルを用意しています。認証レベルは、iCD Blue、Silver、Silver Plus、Gold★、Gold★★、Gold★★★の6段階となります。



Gold★★ : 4 社
Gold★ : 17 社
iCD Silver Plus : 37 社

本認証制度は「iCD活用企業認証会議」により運営されています。

※iCD とは・・・IPA が定めた

国際的な競争が高まる中、近年では情報セキュリティ・IoT・データサイエンスなどの新たなニーズが台頭し、企業を取り巻くビジネス環境は刻一刻と変化しています。そのため IPA では、これらの環境変化に対応した IT 人材を育成可能とするため、人材育成の枠組みを整備し活用促進を図ることと、産業界における人材育成を支援してきました。

IPA が提供する「i コンピテンシ ディクショナリ」(以下、iCD) は、企業において IT を利活用するビジネスに求められる業務(タスク)と、それを支える IT 人材の能力や素養(スキル)を「タスクディクショナリ」、「スキルディクショナリ」として体系化(*1)したもので、企業は経営戦略などの目的に応じた人材育成に利用することができます。

IPA は、2014 年 7 月 31 日に iCD の試用版を公開し、パブリックコメントや産業界における実証実験などを踏まえ、2015 年 6 月に正式版を公開しました。

【当社の取り組みの報告】

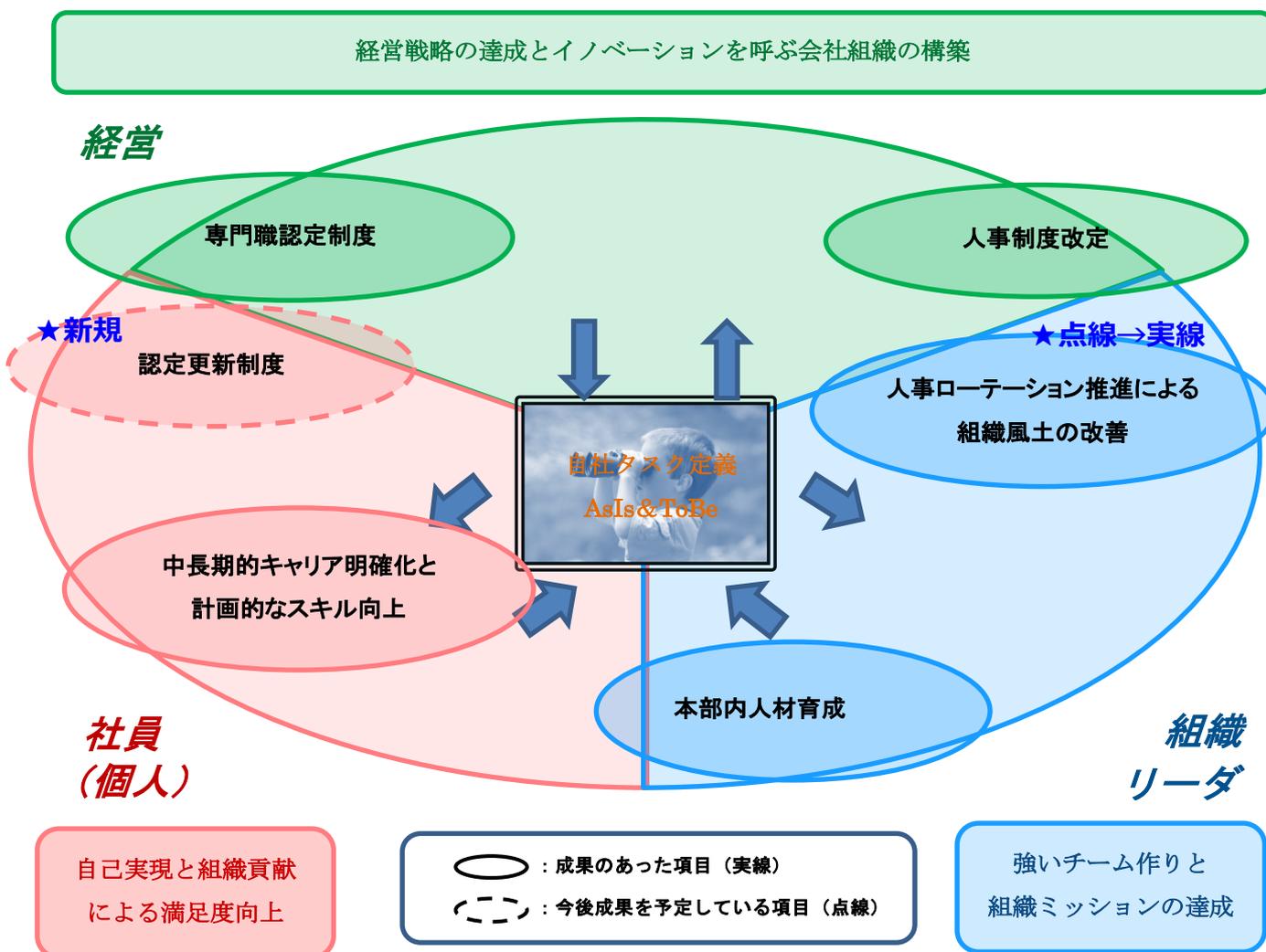
「iCD 活用カルテ」を提出しています。下記その一部を抜粋します。

会社名： SOMPO システムズ株式会社

■iCD 取り組み効果

Q1. iCD 活用の具体的な効果（実績）と、今後予定している効果（目標）をお聞かせください。

（記入方法については、別紙の記入例をご参照ください）



<iCD 活用カルテの記入方法>

1. 「効果のあった項目」は、実線で記載してください。
2. 「今後効果を予定している項目」は、点線で記載してください。
3. 効果は、「経営と組織」、「組織と個人」のように、複数の視点に重なっても構いません。
4. 上記に記載した効果項目の詳細内容については、次ページ以降に記載してください。

※1：ITSS,UISS,ETSS,CCSF の活用を含む。

効果のあった項目	効果内容
<p style="text-align: center;">専門職認定制度</p>	<p>当社職員が質の高い業務（タスク）を遂行できる専門性をもつことを評価することを宣言し、iCDを活用した精緻な認定基準による公平な認定プロセスを設計し実施した。</p> <p>リーダー職はこの専門職認定を取ることを必須とし、今後リーダー職を目指す若手も今のうちから研鑽に励むようにメッセージしている。</p> <p>専門職認定基準は、iCDの「タスク」をベースに当社に必要な業務を体系的に整理した。</p> <p>2019年度は6つの専門職すべてが2回目となり、1回目の認定者を評価に加え、全社の巻き込み強化と、本人たちの専門職としての意識を高めることに成功した。</p> <p>※2017年度は「PM」専門職を先行で試行 ※2018年度は6つの専門職すべて展開</p>
<p style="text-align: center;">人事制度改定</p>	<p>当社の人事制度を抜本的に見直した。</p> <p>今までは、単年度の業績と業務遂行中にみられる行動を評価対象としていたが、本年度より改定し、新たに専門職認定の有無を追加した。改定の骨子は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・iCDを活用した市場価値に連動した専門職認定取得の有無を昇格の基準とする ・専門職認定取得の有無を賃金支給体系に連動させる（大幅に所得の低下が発生する場合もあるので、一定の猶予期間を設けて実施） <p>2019年度7月より給与反映が始まり、専門職認定を取得する必要性を社員が実感し、認定制度への応募が加速した。</p>
<p style="text-align: center;">本部内人材育成</p>	<p>各本部の本部長と人材育成責任者が、専門職認定基準を基に、管下職員の専門性発揮度を評価し認定プロセスにノミネートする。基準が明確になったことで、各職員への育成プランが明確化され、戦略的な業務振分けが可能となった。</p> <p>本部長や人材育成責任者の指示により、リーダーは部下に対し、専門職認定をとれるように業務振分けをおこなったり、業務遂行時のアドバイスをしたりしている。</p>
<p style="text-align: center;">中長期的キャリア明確化と計画的なスキル向上</p>	<p>全職員が専門職認定基準を参照し、目指すべき専門性を定めその実現のために計画的に異なる業務を担当し、その関連研修を受講しスキルの向上に努めることが可能になった。そのプランは「マイキャリアプラン」と名付けたシートに記載し、リーダーと連携をとりながら本人の自発的な意思により目標を定めてスキル向上をしていくこととなる。</p> <p>2019年度より、人事ローテーションの候補選出のインプットとしても活用している。</p>

効果を予定している項目	予定している効果内容（具体策なども記載）
<p style="text-align: center;">人事ローテーション推進による 組織風土の改善</p>	<p>専門職を育成することを目的とする人事ローテーションを全社的に継続して計画的に実行し、幅広い知見を持った IT 人材を輩出し続ける。今まで当社は、同部署に 10 年単位で属している職員も少なくなく、そこで有識者になっていることから人事ローテーションが困難で組織が硬直化していた。専門職制度が人事制度化することにより、若手のうちは複数部署を経験し、リーダー職直前は 1 か所で経験を深めることが認定をとるうえで必要となるため、個人、組織ともに部署異動に対する考え方が変わり、人事ローテーションが進むことで、柔軟な組織風土を醸成しつつある。</p> <p>2019 年度は人事ローテーションのインプットに「マイキャリア」に記載されている専門職認定の取得意欲や取得済みであることが加わり、硬直化した組織に風穴を開けている。人材統括部がそれをもとに対象者リストを作り、それを全部長・本部長とひざ詰めで検討する取り組みになった。専門職認定者が審査員として活動することで、これから認定にチャレンジする社員を育成する環境が整ってきた。</p> <p>※2017～18 年度は「PM」専門職のみ先行実施</p>
<p style="text-align: center;">認定更新制度</p>	<p>2019 年度より、専門職認定制度が形骸化しないために、認定取得後 3 年ごとに認定を更新する制度を設計し運用を開始した。</p> <p>専門性を発揮した事象をポイント換算し、そのポイントを 3 年間で規定数以上積み上げることで、認定を更新することができる仕組みとする。</p> <p>専門性の発揮には、幾つかの分類を設け、個人のスキル・キャリアアップだけでなく、会社に貢献することを主眼とする活動をおこなうようにしている。</p> <p>特に「ネットワーキング」と称する認定者が集まって知見を広めていく活動は、大きな可能性があり、現在 1 年間の計画を立案して計画的で全社的な活動にしていく予定である。</p>

一般社団法人 iCD 協会では、個人情報の保護に努めています。

ご提供いただいた個人情報については、活用事例に関する確認連絡及びホームページや印刷物への掲載のご案内などをお送りさせていただきます。また、ご提供いただいた個人情報について、活用事例に関する確認連絡及びホームページや印刷物への掲載のご案内などをお送りさせていただきます。

iCD 活用企業認証会議

(会議に参画頂く iCD 活用推進団体様)

一般社団法人コンピュータソフトウェア協会

一般社団法人組込みシステム技術協会

一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会

特定非営利活動法人 IT コーディネーター協会

一般社団法人 iCD 協会

 **i Competency Dictionary**