

参考 2

～企業訪問ヒアリング結果～

【企業訪問ヒアリング結果】

参考資料として、今回の情報サービス業における「職業能力の体系」の整備等に関する調査研究の一環として、調査研究作業部会及び委員会の検討・修正等と並行しながら、企業訪問ヒアリング（1団体、6企業）を実施したので、その結果概要を以下に記載する。但し、当初、10社ほどの訪問計画であったが、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響もあり、訪問自体が困難な面もある中、7社（1団体、6企業）の企業訪問ヒアリングとなったことを付記する。

企業訪問ヒアリング調査自体、事前に決定した以下のヒアリング調査項目に沿ってヒアリングを実施したものである。加えて、調査研究委員会や作業部会での当該体系データの検討・修正状況に合わせた確認等を依頼して、随時修正等を行い、当委員会や作業部会に提示して修正等を行っている。

【ヒアリング調査項目】

A. 貴社の動向

1. 貴社を取り巻く環境の変化

- (1) 職務の変化について（職務自体が大きく変化したか。職務以下の能力要素の変化等は？） 業務の流れ図や職務構成表を踏まえてヒアリングする。
- (2) 変化の要因（背景として考えられる要因）
（海外展開、技術革新、新規分野への展開、業務の合理化等）
- (3) 変化の程度
（従来のモノに新たに付加・全く新たなモノが追加・陳腐化したモノにとって代わる、入れ替わる・従来あったモノが無くなる・外注化して自社の職務として無くなる・コアな技術、技能として変わらない要素等）

2. 求められる人材について

- (1) 現在
- (2) 将来

B. 各部門において必要な職務能力

- (1) 各部門における人材（新人、中堅、ベテラン、熟練者、等）の配置と役割
（何ができないとしないか、何を知らないといけないか）
- (2) 企画、コンサルティング、品質管理
- (3) システム開発、運用保守等

C. 貴社の人材育成等について

1. 現状について

（階層別研修、OJTとOFF-JT、技能伝承、各種資格取得支援等の実施状況及び計画性）
（人材育成の実施に至った背景・経緯など）

2. 上記 A. 2. (1) の課題、人材育成について

3. 上記 A. 2. (2) の課題、人材育成について

D. 第4次産業革命の技術革新に向けた取り組み事例は？

将来的に組織全体として今後、取り組んでいる、取り組むべき事項等

【企業訪問ヒアリング結果（7社分）】

令和4年11月30日作成

企業ヒアリング調査結果（情報サービス業）

訪問日時：令和4年11月29日（火） 13：30～15：30
訪問場所：一般社団法人システムエンジニアリング岡山 会議室
対応者：F社 代表取締役社長
G社 システム本部 参事
H社 代表取締役
I 団体 専務理事
事務局：ポリテクセンター岡山
基盤整備センター

A. 貴社の動向

- ・コロナ感染が流行りだした当初は、受注等に影響はあったが、最近では受注を受けきれない状況となっている。
- ・良い悩みであるが、東京を中心とした関東の顧客が多い中、既存の顧客で目一杯で他の受注は受けきれない。DXという言葉を活用して生産性の向上に事業を展開している。資格取得を通して社員全員がSEである強みを持ち業務改善やテクニカルな分野である(AWS等)。
- ・顧客の経営課題のコンサルティングを中心に研修支援やIT支援等を実施している。民間ベースで自動車工業会の生産管理システム等や製造業メーカーのIoTへの対応（製造現場の見える化など）、及びネットワークインフラやデータを知識として生産性向上に向けたデータ活用を図るなど、事業展開をしている。
- ・製造業に向けたCAD/CAMやセキュリティ関連(イギリスの会社)と協働している。
- ・20年前から医療系のシステム開発やAIへの対応（キリンビールの生産管理システム等）など、新しい事業展開を行っている。海外の企業への受託開発(パッケージソフトによる)も行っているが、社員派遣はしていない。
- ・開発環境の変化が激しい中、顧客側(自動車業界や金融業界等)が保有している独自システムの弊害の問題もある。

1. 貴社を取り巻く環境の変化

- (1) 職務の変化について(職務自体が大きく変化したか。職務以下の能力要素等か)

職務や業務の仕組みに大きな変化はないが、開発環境の変化が著しいと感じる。また、その開発環境の変化が早く、その対応が重要で生産性の向上や事業展開に大きく影響する。

- (2) 変化の要因(背景として考えられる要因)

(海外展開、技術革新、新規分野への展開、業務の合理化等)

情報関連のテクノロジーの技術革新による開発環境の変化が大きな要因である。受注内容等からも事業展開に関わる各種データのデジタル化による業務の効率化を行い、事業展開に必要な課題や目標等を定めながら生産性の向上や変革を目指す過渡期と考えている企業が多くなってきているのではないかと感じる。

- (3) 変化の程度

(従来のモノに新たに付加・全く新たなモノが追加・陳腐化したモノにとって代わる、入れ替わる・従来あったモノが無くなる・外注化して自社の職務として無くなる・コアな技術、技能として変わらない要素等)

上述の(1)の開発環境の変化が激しく、情報サービス業界では、その対応が企業の生命線となる。

2. 求められる人材について

- (1) 現在
- (2) 将来

求められる人材をヒアリングしたが、現在や将来に求められる人材は分けることができず、以下のような人材が求められるとのことであった。

- ・顧客ニーズへの対応として自己学習での習得ができる人材
- ・情報サービス業界として企画、コンサルティング、システム基盤技術、システム開発、運用保守等の技術力は勿論、自身で自己学習して、将来展望を持つことができる人材
- ・上述の技術力は勿論、会社課題等を考え抜く力を持つ人材
- ・一番重要なことはコンピュータサイエンスが好きで、社内のコミュニケーションを通して課題等の改善・遂行ができる人材
- ・無理なことを無理と片付けず、やり遂げることができ、常にレベルアップを目指すことのできる人材
- ・上の指示に従い、的確に業務展開することが現実的に求められるが、将来的にも、そして理想的にも、アイデアマンで勝手な行動する人、マイペースで仕事をする人、協調性を大事にする人など、様々な個性のある人材が働ける環境を整備することが理想と考えている（非現実的な環境なのだろうなど感じているが）。
- ・社内で女性の就業率は1割程度(3社とも)ではあるが、気配り、きめ細かい対応等を持つ女性の方が情報サービス業界には向いているのではないか。コンサルティング能力や調整能力等を見ると、女性の方が言語能力の高さが目立って見えてしまう。
- ・営業はどの学部でも構わないが、技術部署も含め、自社製品が好きでないと販売業務の展開ができない。

B. 各部門において必要な職務能力

- (1) 各部門における人材(新人、中堅、ベテラン、熟練者、等)の配置と役割(何ができなければならないか、何を知っていなければならないか)
 前述したが、開発環境が著しく変化する中で、各層(新人、中堅、ベテラン)が自身で自己開発しつつ、同僚とコミュニケーションをとり、チームで各業務の目標に向けて取り組み、各層が能力を深化してほしい。
- (2) 研究開発、企画・コンサルティング、設計
- (3) 品質管理及びプログラミング工程など

上述の(2)(3)の各部門等に必要な能力をもつ人材を採用しており、各部門に配置されて、配置転換をしながら、事業展開を推進する中で能力を深化してほしい。

C. 貴社の人材育成等について

- ・プロジェクトを立ち上げる中で定期的に部署を変えながら(受託開発部署は配置を変えない場合もある)人材育成を行っている。
- ・営業とサポート部門は通常、社員を入れ替えて育てていく。

1. 現状について

(階層別研修、OJTとOFF-JT、技能伝承、各種資格取得支援等の実施状況及び計画性)
(人材育成の実施に至った背景・経緯など)

基本的なことは新入社員研修で行い、3～5年間の情報関連資格やスキルを提示し、先輩社員と新入社員を組ますOJT方式が主である。資格取得制度を持ち、会社が受験料等を支援する仕組みも導入しながら、ヒューマンスキルというか、社内の自分の位置や社内の課題等を考えさせる力を養う研修にも取り組んでいる。

また、インターンシップ制度には取り組んでおり、5か月ほど実施する中で、自分たちでシステムを作らせる程度まで実施している。

2. 上記A.2(1)の課題について

3. 上記A.2(2)の課題について

- ・なかなか人材確保ができない状況となっており、外国人の採用の導入も考えている状況である。

- ・採用時の面接の他、オンライン面接も増えてきている中、中途採用も含め、入社試験方法の多様化にも対応せざるを得ない。

D. 第4次産業革命の技術革新(DX関連含む)に向けた取り組み事例は？
将来的に組織全体として今後、取り組んでいる、取り組むべき事項等

国等の施策でDX, DXと騒ぎすぎの感もある。デジタルイゼーション、デジタイゼーションなど、デジタル化を通して、その先にある変革がDXと考えている。ただ、コンサルティングや営業等の中で、きっかけとしてDXという言葉を使い、事業展開に利用している面もある。

令和4年12月6日作成

企業ヒアリング調査結果 (情報サービス業)

訪問日時：令和4年12月2日(金) 13:00~15:00
訪問場所：J社 組込システム事業部 事業部長
事務局：ポリテクカレッジ千葉
基盤整備センター

ヒアリング前に、以下の企業の説明があった。

- ・設立は1980年10月である。ハードウェアの製造等の事業展開からソフトウェアへ移行してきた経緯がある。
- ・1980年代はパソコンの製作から産業用機器の製造へ事業展開してIoTへ、2000年代にはシステム系へシフトし、シミュレーション(自動車等)のシステム開発へ、2000年代以降、システム応用開発へ進み、電車の各駅内のシステム開発を手掛ける。
- ・現在はソリューション事業(社会基盤構築、IoT等)、プロダクツサービス事業(BtoB用タッチパネル等)、組込・アウトソーシング事業(多岐にわたる事業展開等)の3本柱があり、それぞれが融合して展開したスタイルである。
- ・従業員は450名である。

A. 貴社の動向

設立当初からのハードウェア機器の製造のレジェンド部門の継続と時代に合わせたソフトウェアを中心とした組込・アウトソーシング事業への展開を通して、時代の流れに沿って事業を行いつつ、事業採算を保っているところである。

1. 貴社を取り巻く環境の変化

- (1) 職務の変化について(職務自体が大きく変化したか。職務以下の能力要素等か)

職務変化はない(モータ製造等は古い世代であり、IoTを含め、ソフトウェア関連は若い世代である)。

- (2) 変化の要因(背景として考えられる要因)

(海外展開、技術革新、新規分野への展開、業務の合理化等)

時代の顧客ニーズに沿って事業展開を推進している。

- (3) 変化の程度

(従来のモノに新たに付加・全く新たなモノが追加・陳腐化したモノにとって代わる、入れ替わる・従来あったモノが無くなる・外注化して自社の職務として無くなる・コアな技術、技能として変わらない要素等)

職務や業務等の変化はないが、教育体系が大きく変化している。(親会社は研修体系を古く

から保有しており、それを参考に活用している。（マネジメント関係やスキル関係の研修等）

2. 求められる人材について

- (1) 現在
- (2) 将来

- ・何事にも好奇心があり、向上心が強い人材が求められる。併せて、ヒューマンスキルも必要である。
- ・入社試験も技術的試験だけでなく、適性検査や語学力試験(外国人向け等)等にも取り組んでいる。
- ・但し、入社時と入社後の適材適所等のマッチングなど、社員一人一人の膨大なデータ量の活用の課題は残っているが。
- ・また、女性の入社率が増加していること、在宅ワークの導入などの制度は情報サービス業界には重要と考えている（最近の女性の活躍状況は著しいこともある）。

B. 各部門において必要な職務能力

- (1) 各部門における人材(新人、中堅、ベテラン、熟練者、等)の配置と役割
(何ができなければならないか、何を知らないなければならないか)

- ・新人、中堅、ベテラン、熟練者など会社の年齢層のバランスは、はっきり言えないが良くない状況である。レジェンド部門（ベテラン層が多い）も保有していることから他社と比較しても良い方ではないかと考えている。若い世代と古い世代のコミュニケーションに気を使っているのも事実である。
- ・事業を推進していく中での会議のやり方や伝達方法等が変化も大きいと感じている。

- (2) 研究開発、企画・コンサルティング、設計
- (3) 品質管理及びプログラミング工程など

各部署間の配置転換や異動はあるが、ソフトウェア部門等は移動ができない場合もある。

C. 貴社の人材育成等について

1. 現状について

(階層別研修、OJTとOFF-JT、技能伝承、各種資格取得支援等の実施状況及び計画性)
(人材育成の実施に至った背景・経緯など)

- ・研修計画は、親会社の保有する研修体系を活用して使用している。
- ・OJTが中心ではあるが、社員一人一人が不安にならぬよう、入社時に資格制度や研修計画等を提示し、今後の自己将来像を考えさせ、評価制度等との関係について説明している。
- ・IPA等のiCDの活用はしていない。

2. 上記A.2(1)の課題について
3. 上記A.2(2)の課題について

- ・今年から海外の協力会社との関係もあり、インドからの採用を開始している。留学生を採用しているわけではないので、日本語の語学力は委託しており、オンボーディングも含めて人材育成もこれからである。

D. 第4次産業革命の技術革新(DX関連含む)に向けた取り組み事例は？ 将来的に組織全体として今後、取り組んでいる、取り組むべき事項等

- ・デジタルイノベーションが中心で事業展開しており、DXは顧客側が展開するものと考えている。

※体系データについて

- ・業務流れ図においては、概ね適切である。
- ・システム開発ープロジェクトマネジメントーコストマネジメントーコスト見積（367行目）に追加記載した。（ヒアリングでコスト見積の作成タイミングは重要との意見があり、修正した箇所である）

- ・ヒアリングにより総合テストの計画、実施の項目が重要であるとの意見があり、システム開発ープロジェクトマネジメントー品質マネジメントー品質計画の部分（403, 405 行）に開発段階の計画と総合テストの記載があったが、実施部分の記載はないことが判明した。「テスト・評価」（2006 行から 2010 行）に追加記載したが適切か？
- ・人的マネジメントー人材育成の作業内容に「JCSQEの資格の取得方法、内容等を知っている」があるが、JCSQEの後ろに（ ）書きで「(ソフトウェア品質技術者資格認定)」を追加記載した。
- ・職務「要件定義」、仕事「要件定義」の作業に「責任分界点(責任分解点)の定義」を追加し、必要な作業内容があるとの意見があり、以下の3行を追加記載した。
 - 対象となるシステムまたはサービスにおける責任分界点を定義することができる
 - 責任範囲の適切な決定方法について知っている
 - 責任分界点と脅威との関係について知っている
- ・仕事「非機能要件定義」に顧客とのコンセンサスが重要ではないかという意見を受けて、作業「要件定義書の提案」の作業内容に以下の2行を追加記載した。
 - 要件定義書の内容について顧客とコンセンサスを取ることができる
 - 定義した機能および非機能要件に過不足がないか確認する方法を知っている
- ・オープンソースの記載がないとのヒアリング意見を受けて確認したところ、1391 行に作業「ソフトウェアライセンス管理」の記載があることを確認した。
- ・職務「テスト・評価」ー仕事「移行・受入テスト」の最初に作業「総合テスト・評価」として追加記載し、2006 行から 2010 行に以下の作業内容5行を追加記載した。
 - 総合テストの実施・評価ができる
 - 実データとマニュアルに沿ってテストを行う方法を知っている
 - 要件定義で定義したシステムの機能や操作性に対する評価方法を知っている
 - 要件定義で定義した処理能力や処理時間に対する評価方法を知っている
 - 要件定義で定義したエラー対策の評価方法を知っている
- ・上の総合テスト・評価の追加記載に伴い、その下の「受入テスト・評価」の作業内容に記載のある要件定義は要求定義に修正した（3か所）。

令和4年12月9日作成

企業ヒアリング調査結果（情報サービス業）

訪問日時：令和4年12月7日(水) 13:30~15:30
 訪問場所：K社 代表取締役
 事務局：ポリテクセンター宮城
 基盤整備センター

A. 貴社の動向

設立は2017年8月、従業員26人、事業概要は、システムエンジニアリングサービス、システムコンサルティングサービス、システム開発サービスである。
 顧客については、7割が宮城、3割が関東で事業展開しているが、受注はあっても受けきれない状況であり、人材確保が課題となっている。

1. 貴社を取り巻く環境の変化

(1) 職務の変化について(職務自体が大きく変化したか。職務以下の能力要素等か。)

- ・プログラミング技術以外の能力・技術・スキル等が必要となってきた時代に変化している（顧客中心業務の原則がますます重要となり、ヒューマンスキル、中でもコミュニケーション能力が大切に技術力よりも求められる時代である）。

(2) 変化の要因(背景として考えられる要因)

(海外展開、技術革新、新規分野への展開、業務の合理化等)

- ・ICT等、著しい技術革新が要因でもあり、その核心に伴う顧客側のニーズを適切に把握するためのコミュニケーション能力が必要となってきたと考える（オンラインコミュニケーション(社内外)が楽になり、顧客側もオンラインに慣れてきており、要求・要件事項等のやり取り、書類手続き等を迅速に処理ができるようになったことが最大の要因ではないか）。

(3) 変化の程度

（従来のモノに新たに付加・全く新たなモノが追加・陳腐化したモノにとって代わる、入れ替わる・従来あったモノが無くなる・外注化して自社の職務として無くなる・コアな技術、技能として変わらない要素等）

- ・中間業者を介さず、顧客との距離が近くなり、工数単価も上がっている。
職務等や業務の仕組みの変化はないが、情報テクノロジーの技術革新による開発環境の変化が著しい。

2. 求められる人材について

(1) 現在

重要と考えているのは、基本的な情報関連の技術力、コミュニケーション能力、向上心のある人材である。

(2) 将来

日々変化する各種技術の中で、将来的に強いて上げるなら新しい技術に果敢に挑戦できる人材ではないか。会社的には、将来、PHPを中心に事業展開を発展的に考えられる人材だろう（PHP：コミュニティベースで開発されているオープンソースの汎用プログラミング言語及びその公式の処理系であり、特にサーバーサイドで動的なウェブページを作成する機能が多いことが特徴）。

B. 各部門において必要な職務能力

我が社は設立から間もないこともあり、従業員の平均年齢30歳以下である(40代が6人、30代が4人、20代が15人)。女性の比率は、2割弱である。(5/26人) 性別的には、それぞれ特有の長所、欠点があるので全体的なバランスの中で事業展開していく必要があると考えている。顧客との会議や調整など、女性の方が優れている面(言語能力含む)もあるが、感情面での難しい面もある。リモートワーク、産休など時代に合った福利関係の充実も重要な側面と考えている（派遣業務の割合は全体の3割程度である）。

因みに、採用試験は面接2回、SPI検査等を実施している。ポリテクセンター宮城からの採用試験では成果物（プログラム等）の説明等も行っている。

また、社内の円滑なコミュニケーション等のため、グループウェアの充実は勿論、月1回の部署内の会議・不定期のミーティング、社員一同での会議、ランチ会などの開催や半年に1回は、社員一人一人の働いた利益金額と会社の取り分の説明や、情報サービス業界のマーケット内での社員の能力の提示など、取り組んでいるところである。難しい面もあるが、社員が納得して働くためには必要なことであると感じている。

(1) 各部門における人材(新人、中堅、ベテラン、熟練者、等)の配置と役割

(何ができなければならないか、何を知らないなければならないか)

- ・部署内の配置だけではなく、プロジェクトチームを立ち上げることから、プロジェクトの構成メンバーは、年齢だけでなく、キャリア重視で選定している。
- ・社内において、どの社員がどんな特徴(能力や知識)を持って業務遂行できるのかを組織として全員が知っておく(共有する)ことが重要である。適材適所。

(2) 研究開発、企画・コンサルティング、設計

(3) 品質管理及びプログラミング工程など

C. 貴社の人材育成等について

1. 現状について

(階層別研修、OJTとOFF-JT、技能伝承、各種資格取得支援等の実施状況及び計画性)
(人材育成の実施に至った背景・経緯など)

- ・会社の理念としても会社の教育力＝競争力であることをモットーに社員研修（内外含め）を実施している。OJTとOff-JTの割合で言うと5:5で実施している。eラーニングとの組み合わせが多く、マネージャークラスが研修計画を作成し、受講させている状況である。（社員が取得すべき資格等の一覧表も作成し、社員に提示している）
- ・資格制度や研修制度の充実は、他社と比較しても良いのではと考えている。
- ・現状では人材確保が重要課題である。その点では、ポリテクセンター宮城にはお世話になっており感謝申し上げます。今後、社内研修の企画でも色々と相談させていただきたい。

2. 上記A.2(1)の課題について
3. 上記A.2(2)の課題について

D. 第4次産業革命の技術革新(DX関連含む)に向けた取り組み事例は？
将来的に組織全体として今後、取り組んでいる、取り組むべき事項等

- ・DXは、デジタル化を通して業務の効率化や生産性の向上等を達成しながら、変革はお客様が実施すべき事項である。
- ・アナログ業種をデジタル化する必要性を感じる。
- ・社内でもトランザクションノーレッジが必要と感じる。社員も得意分野、不得意分野がある中で、誰に聞けばわかるのか、どこで聞けばわかるのか、などミーティング等を通して全員が共有することが重要と考える。

※体系データについて

- ・ウォーターフォール型の業務展開を基本としてこの体系データはできているが、アジャイル型の開発業務も組み込んでどうか？例えば、業務フローに発注側や顧客との関連を表現するか、顧客側の理解にもつながると思う。
- ・今後は、事業継続化計画（BCP等）が重要と考えていたので、体系データの中にもその記載があるのか？（企業災害、BCM、BCPの記載あり）
- ・今回、ヒアリングでの意見を受けて追加記載した「責任分界点」や「その顧客との調整」については、ここでも重要なので記載した方が良いとの回答であった。
- ・レビューアやレビューイ等の記載表現については、レビューで統一しても問題ないとの回答であった。
- ・システム保守管理の中で「システム保守管理の見積り方法を知っている」等の記載は必要ではないか？

令和4年12月9日作成

企業ヒアリング調査結果（情報サービス業）

訪問日時：令和4年12月8日(木) 10:00～12:00
訪問場所：L社 代表取締役社長、ディレクター
事務局：基盤整備センター

A. 貴社の動向

設立は、2005（平成17）年10月、従業員は107名（正社員102名）、事業内容は、ソフトウェア開発、ウェブサイト制作、デザイン、コンサルティング、キャリアサポート、店舗運営等である。現状、Webアプリケーションの開発が主になってきている。発注側と開発側の間に入るコンサル業者等を介さない直請けの受注が良いと感じている。Webサイト制作など、最近ではウォーターフォールよりアジャイル型に変わってきているが、十分なテスト等に気を付けないといけない。

1. 貴社を取り巻く環境の変化

(1) 職務の変化について(職務自体が大きく変化したか。職務以下の能力要素等か。)

職務、業務の仕組み等の変化はない。開発環境の変化が著しく、例えばオープンソース系のプログラミング環境等も大きく変化している。

(2) 変化の要因(背景として考えられる要因)

(海外展開、技術革新、新規分野への展開、業務の合理化等)

洗練されたUI(ユーザーインターフェイス)が求められるなど、時代に即したものが要因となるのでは(ニーズ自体は変化するが、Web画面はこうあるべきなど統一されたものも存在するのではないか)。

(3) 変化の程度

(従来のモノに新たに付加・全く新たなモノが追加・陳腐化したモノにとって代わる、入れ替わる・従来あったモノが無くなる・外注化して自社の職務として無くなる・コアな技術、技能として変わらない要素等)

2. 求められる人材について

(1) 現在

- ・ PHP、Javaのベースの技術・技能を持つ人材(即戦力の意味ではない)
- ・ ヒューマンスキルの充実した人材(コミュニケーション能力等)
- ・ 向上心を持ち、ものづくりが好きな人材

(2) 将来

- ・ 自分の社内の立つ位置を理解し、役割別を意識して取り組める人材

B. 各部門において必要な職務能力

- ・ キャリア意識付けを社員には意識させている(現状の業務で満足して業界の中でのキャリア形成意識を持たなくなる場合も多い。どの業界でもそうだと思うが、キャリア形成意識の持続性は、今後の課題でもある)。
- ・ 新人・中堅・ベテラン層のどの階層においても、一人一人との面談や会議、ミーティングを重視した環境整備が重要である。
- ・ 女性の採用にも積極的に実施している。社員の平均年齢は38歳、女性の比率は3割程である。(リモートワークや産休等も導入済み)
- ・ IT業界は、他の業界と比較してリモートワーク等を導入しやすい世界でもある。通勤費の節約は、事務所経費負担減につながり、他の経費への投資につながる。但し、社員との面談・会議を重視し、帰属意識を持たせることも重要である。また、健康管理がおろそかになったり、社会とのつながりの欠如などに注意する必要がある。
- ・ 社外に駐在する労働者派遣は3割ほど(地方の場合は、社員が固定、東京は駐在する社員は流動させている)。

(1) 各部門における人材(新人、中堅、ベテラン、熟練者、等)の配置と役割

(何ができなければならないか、何を知らないなければならないか)

(2) 研究開発、企画・コンサルティング、設計

- ・ コンサルティング能力(顧客の要求事項、要件定義等の明確化、提案・将来展望等)

(3) 品質管理及びプログラミング工程など

- ・ Java等のプログラミング能力は重要である。

C. 貴社の人材育成等について

1. 現状について

(階層別研修、OJTとOFF-JT、技能伝承、各種資格取得支援等の実施状況及び計画性)
(人材育成の実施に至った背景・経緯など)

- ・ 資格取得制度は導入済みであるが、合格した場合に会社負担となる仕組みとしている(何回も不合格となる社員と1回で合格した社員との不公平につながることから)。
- ・ OJTが基本である。

2. 上記 A. 2(1)の課題について

3. 上記 A. 2(2)の課題について

D. 第4次産業革命の技術革新(DX関連含む)に向けた取り組み事例は？
将来的に組織全体として今後、取り組んでいる、取り組むべき事項等

DX関連は、言葉だけが走っている感はある。アナログからデジタルへの転換期でもあり、当社としては、デジタルイゼーションでもデジタイゼーションでも、何らかの目標に向けたデジタル化により、受注を受けてお客様に導入して終了だけでも良い。DXはその先にあるもので顧客側の問題と考えている。中小企業のお客様は事業計画書を作成していないことが多く、デジタル化するにしても、当社としてカスタマイズ的な能力やコンサルティング能力が重要で、コンサルティング後の顧客側への提案能力が問われる時代となるのではないかと。

※体系データについて

- ・当該体系データは、社員の仕事等に関わる指標となるのではないかと考えており、大変参考になる。
- ・責任分界点(責任分解点)の定義及びその総合テストの実施・評価に記載のある顧客との調整の記載は重要であり、追加記載が適切であると考えます。
- ・要件定義の提案(作業)の中に、「環境、セキュリティ、体制等の要求を知っている」とあるが、「環境、セキュリティ、体制等の要求及びそれらの法規制を知っている」に修正した方が良いのでは。(法規制を知らないと後でトラブルになる場合もあることから)
- ・レビューア、レビューイとの単語は、レビューだけでも違和感はなく適切である。
- ・システム保守の仕事の中で、システム保守管理の作業の中に「システム保守管理の見積方法を知っている」を追加してはどうか。