

自社の価値を生み出す人材育成について

日本ソフト開発株式会社 三原敏隆 miharat@nihonsoft.co.jp

課題設定

会社の成長の一つに「**価値の進化**」が重要です
直近の新聞記事においても、従業員のリスニングなど積極的な人材育成が好業績につながると記載があり、全社的に計画的な教育計画策定が必要。

手法・ツールの適用による解決

スマートエスイーで習得したアプローチ（BMCとGQM+S）を適用する事で、より具体性がありゴール達成のために整合性を持った計画を策定することを発想しました。

人材育成に関する背景

人材版伊藤レポート2.0

1. 経営戦略と人材戦略を連動させるための取組
2. 「As is - To be ギャップ」の定量把握のための取組
3. 企業文化への定着のための取組
4. 動的な人材ポートフォリオ計画の策定と運用
5. 知・経験のダイバーシティ&インクルージョンのための取組
6. リスキル・学び直しのための取組
7. 社員エンゲージメントを高めるための取組
8. 時間や場所にとらわれない働き方を進めるための取組

S F I A

取り組むべき具体的内容はS F I Aで定められたフレームワークを活用する。専門スキルを軸に責務を7階層にわけてあり、将来を見据えた育成計画が行える。

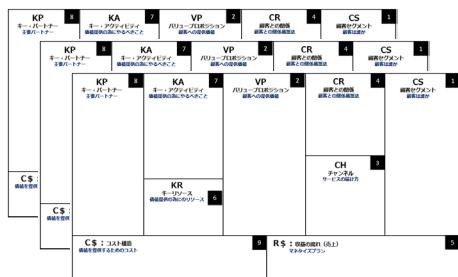
【カテゴリ】

1. 戦略とアーキテクチャ
2. 変化と変更
3. 開発および実装
4. 展開および運用
5. スキルおよび品質
6. 関係性およびエンゲージメント

SFIAの責任レベル

レベル7	戦略構築、インスパイア、動員
レベル6	開始、影響
レベル5	確認、助言
レベル4	可能にする
レベル3	適用
レベル2	アシスト
レベル1	従う

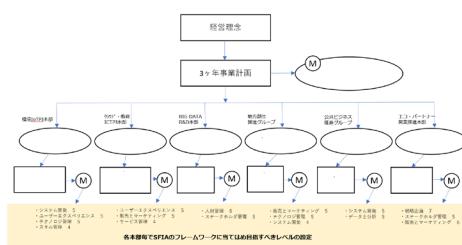
BMCで各部門の価値及びその提供能力の棚卸



各部門長にてBMCを記入

各部門の“価値”と“あるべき姿”をBMCでVP（バリュープロモーション）とKA（キー・アクティビティ）を明らかにし、スキル習得の方向性を明確化。

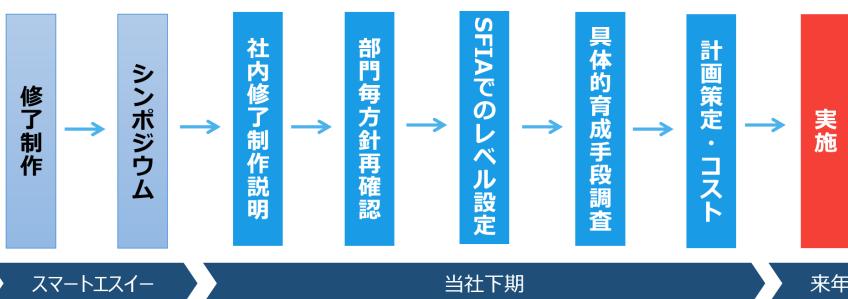
GQM+SからSFIAへ展開



経営理念・3ヶ年事業計画から俯瞰的に全社の価値を確認し、育成計画の抜けモレ確認。SFIAとの紐づけで、部門毎の具体的な取り組み内容を明確化。

各部門の行動変容に繋げる

今後の取り組みについて



修了制作の作成にあたり、上記通り社内説明して全部門からBMC記述を入手済み。そのサマリーをGQM+Strategiesによりゴールとその達成確認の展開図を作成済み。来年度以降の人材育成に向けて、BMC及びGQM+S記述を精査し、左記のスケジュールで推進予定。

※BMC : Business Model Canvas
※GQM+S : GQM+Strategies