

## 人材育成分科会のあゆみ

2003年度-2005年度 PeopleCMM®の研究  
2006年度 人材育成の異業種比較  
2007年度 IT企業におけるOJTについて  
2008年度 SPIBOK分科会共同研究

## 【2009~2010年度 活動内容】

### SPI活動の課題

意図したような効果が上がらない  
原因は  
プロセス定義や  
関連技術だけでなく  
現場のやる気や  
潜在能力をうまく  
引き出せていないこと

人間系スキル不足

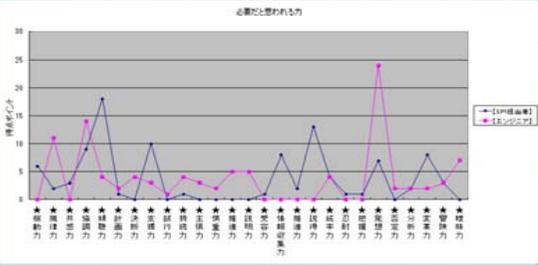
### 悩みと人間系スキルの関係は？

#### 問題（悩み）・原因⇔施策

業務 改善開始能力	改善診断能力	改善継続 実践展開 能力	スキル分類⇒ スキル名⇒	人間系(人間関係)																
				主 張 力	決 断 力	受 容 力	支 援 力	協 調 力	試 行 力	計 画 力	発 想 力									
失敗例↓	原因↓																			
提案が認められない	提案力																			
改善診断能力	現場コンサル力が得られない																			
改善継続実践展開能力	現場の協力が得られない																			
	現場に無視される																			



### 必要と思われるスキルアンケート調査



### 問診票にしてみた...

質問① 本アンケートは他の受講生や所属職場に公開することはありません。以下の悩み(状態)を讀んで、実際に自己診断し、該当する状態のチェック欄に○を付けてください。

質問番号(悩み/状態)	チェック(該当に○)
1 各プロセスエリアの内容や目的・意図がわからない	
2 そのようなプロセスを指導すれば良いかわからない	
3 ML2やML3の内容を詳しく知らない(説明できなくて困る)	
4 ML2やML3を教育するための資料がない	
5 CMMIからCMMIに移行できない	
6 プロセスの成功失敗が個人的	
7 改善活動が定まらず、すぐやめてしまう	
8 プロセス定義書が形骸化している(無視される)	
9 CMMIの意義や目的が理解できていない(理解できない)	
10 CMMIの内容(定義や用語)がわからない(説明できなくて困る)	
11 CMMIを使い現状を評価したいが、モデルが使えない	
12 CMMIとSW-CMMとの違いがわからない(説明できなくて困る)	
13 自分自身、改善活動の効果や成果がわからない(実感できない)	
14 CMMIに必要とされるスキルに不足したプロセスが重くなった	
15 SEPGの立ち上げがわからない	
16 スポンサーに改善活動提案が認められない	
17 プロセス目標と現場課題が一致していない	
18 現場のやる気がわからない	
19 ISOを無視してプロセスを作り進めている	
20 ISOとCMMIの相違点や関係がわからない(説明できなくて困る)	

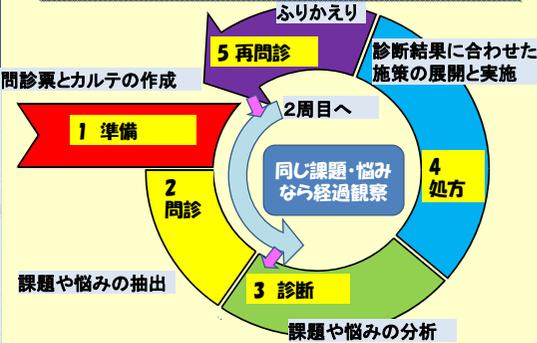
### カルテにしてみた...

東芝グループSEPGリーダーコース版R1.0	対人スキル		対物スキル		対事スキル		対組織スキル		対顧客スキル		対社会スキル	
	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
会社名: 東芝												
所属: OO工場												
氏名: □□ 勝夫												
記入日: 2011年4月26日												
各プロセスエリアの内容や目的・意図がわからない												
そのようなプロセスを指導すれば良いかわからない												
ML2やML3の内容を詳しく知らない(説明できなくて困る)												
ML2やML3を教育するための資料がない												
CMMIからCMMIに移行できない												
プロセスの成功失敗が個人的												
改善活動が定まらず、すぐやめてしまう												
プロセス定義書が形骸化している(無視される)												
CMMIの意義や目的が理解できていない(理解できない)												
CMMIの内容(定義や用語)がわからない(説明できなくて困る)												
CMMIを使い現状を評価したいが、モデルが使えない												
CMMIとSW-CMMとの違いがわからない(説明できなくて困る)												

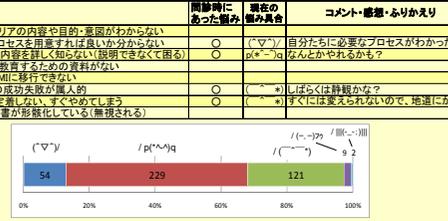
## 【2011年度 活動内容】

### 人材育成カルテ活用ガイド

#### 人材育成カルテのサイクル



### ポイントは再問診



### 人材育成カルテの活用法

事例タイトル	狙い	効果
1...問診票活用事例	・教育講座の改善 ・受講生の悩みを聞いて講義内容に反映させる(講師) ・受講者同士の悩みの共有(受講者) ・教育カリキュラムの改善(事務局)	・マッピング表のスキル軸を教育講座に設定 ・マッピング表の課題軸を受講者の悩みに設定
2 SPIの振り返り会 対象: SEPG	・SPI活動課題からSEPGの不足スキルを特定する(人間系スキル) ・SPI活動課題から対応するゴールと改善すべきプラクティス特定	・スキル軸: 人間系スキル、課題軸: SPI活動実施課題 ・スキル軸: CMMIのゴールとプラクティス、課題軸: 抽出されたSPI活動課題
3 プロジェクト振り返り会 対象: P.メンバー	・プロジェクト課題から対応するゴールと改善すべきプラクティスを特定	・スキル軸: CMMIのゴールとプラクティス、課題軸: 抽出されたプロジェクト課題
4 アプリーザル指摘	・アプリーザル指摘の弱みから関連する教育を特定	・スキル軸: PAと関連教育 ・課題軸: 弱み
5 経営者の悩み	・経営者の悩みを日本経営品質賞の評価項目に照らして、改善ポイントを特定	・スキル軸: 日本経営品質賞の評価項目 ・課題軸: 経営者の悩み

## 【2012年度 活動予定】

### Facebookの活用

Facebook「Jaspic人材育成分科会」

【目的】  
人材育成/ポータブルスキル/人間系スキルの悩み、対話、思いつき、備忘録

【コンセプト】  
- つながりは軽く(気軽に)  
- 距離を縮める、範囲は広がる  
- JASPIC研究員のもつ知識、経験の結集  
- 会合主体からソーシャルネットワークへ



### これからの人材育成を研究

- ★これまでの人材育成
  - ・標準化された...
  - ・一律の...
  - ・均一的な...
- ☆これからの人材育成
  - ・カスタマイズされた...
  - ・多様性を認めた...
  - ・個性を引き出す...