

3Rings導入事例

RICOH

リコーITソリューションズ株式会社

「人材の見える化」と育成PDCAを実現 エンジニアの自立的成長を支える人材育成ポータル

経営企画本部
経営革新センター
人材開発部マネージャー

米田俊哉氏

坂口健吾氏



リコーグループのなかで、リコー製品のソフトウェアや情報システム開発を担うリコーITソリューションズ。グループ会社の統合をきっかけに人材育成を手掛け、<人材育成システム 3Rings>を導入された人材開発部マネージャー、米田俊哉氏と坂口健吾氏にお話を伺いました。

合併により「人材の見える化」が急務

人材育成の仕組みを構築するにあたり、スキルを中心とした「人材の見える化」が急務になっていたことが背景にあります。わたしたちの会社は、2009年にグループ会社のSE人員を統合し、設立されました。統合後、会社の規模の拡大により、「何をできる人がどこに何人いるのか」の把握が難しくなっていたのです。

社長直轄で人材育成検討組織を立ち上げた際、ビジネスの推進を加速するためにも、まずは人材の「見える化」を早急を実現することを目標に置きました。

育成に視点があることが3Rings選定の決め手

3Ringsは、弊社の考えるキャリア開発プログラムに伴う、スキル管理のインフラとして採用しました。もともとは自分たちで作ってしまおうという考えもありましたが、できるだけ早急に導入をしたかったのと、目的である人材の「見える化」は人材育成の仕組み構築における最重要事項でもあったので、人材育成システム構築ノウハウのある会社に相談することにしました。5社のシステムを検討した結果、私たちが一番やりたかった「育成」に視点をあてた仕組みである3Ringsをえらびました。

人材育成のPDCAサイクルを回して効果的な育成へ

人材育成の仕組みは、①現状の実績・スキルの把握 ②全社統一の指標づくり ③自立的にキャリアアップを行う仕組みの構築、という3ステップで推進しました。各ステップの課題に対して、1) 人材育成モデル（キャリア開発ガイド）作成、2) プロフェッショナル認定制度確立、3) 人材PDCAサイクルの仕組みづくり、に最優先で着手しました。3Ringsは、この施策をスムーズに実施でき、さらにより効果的な育成に結び付けやすいと判断したわけです。

3Rings導入で「見える化」が実現

例えば「PMが少ない」などと言われていましたが、3Ringsを導入し、個人のスキルを可視化したところ、PMという肩書き（位置づけ）にはないが、実際にはPMの役割を果たしている人が多いことが明確になりました。では多いのに少ないと言われるのはなぜか？

今後は分析を行い、人材戦略に落とし込んでいきたいと考えています。これは、3Ringsを導入したからこそ、見えてきたことですね。

研修機能も活用して人材育成ポータルに

3Ringsを「人材育成ポータル」として位置づけたいと考えています。

そのひとつとして、自分でスキルを向上させる研修を探せる仕組みなど、3Ringsの研修管理機能も使いながら、エンジニアが自立的に成長できる社風を作り、よりプロアクティブに活躍する人材育成を行っていきたいと思います。



職種 / レベル別分布
社内にどんな職種 / レベルの人がどのくらいいるか把握できます。



目標設定 / 実績登録
目標と実績は、自己チェックしたあと評価者がチェックします。



本人スキルレーダーチャート
自己スキルを把握。同じ組織、同じ年齢との比較もできます。

リコーITソリューションズ株式会社

会社概要

情報システムの設計・開発・運用・保守、サーバー・ネットワークシステムの設計・構築・運用・保守、プリンター・複合機のソフトウェア開発、ソフトウェア製品の開発・販売・サポート

お問い合わせ

お気軽にお問い合わせ、ご相談ください。ご希望の方には担当がお伺いし、ご説明いたします。



タレント株式会社

東京本社： 〒150-0022 東京都渋谷区恵比寿南1-5-5 JR恵比寿ビル11階

TEL: 03-5488-6028 E-Mail: info@talenta.co.jp URL: http://www.talenta.co.jp/