

卓越した“プロフェッショナル集団”の形成と 社員のチャレンジと成長を促進する評価／処遇の実現へ

「プロフェッショナル認定制度」におけるスキル定義の可視化と成長の目安として
CompTIA認定資格を採用

RICOH

リコージャパン株式会社

東京都港区芝3-8-2 芝公園
ファーストビル
https://www.ricoh.co.jp/sales/about

「これからもいきいきと誇りを持って働ける環境であるために、強い覚悟でプロフェッショナル認定制度の策定に取り組んでいます。CompTIA認定資格は、その一端を担っています。当社の働き方がお客様に伝わり、共感や信頼をいただけることもこの取組の目的です。」

人事・コーポレート本部
人事センター
プロ化推進部 プロ化企画グループ
小林 勝也 様

導入のCompTIA認定資格

- CompTIA A+
- CompTIA Network+
- CompTIA Security+
- CompTIA Server+
- CompTIA Cloud+
- CompTIA Project+
- CompTIA CySA+
- CompTIA PenTest+
- CASP+
- CompTIA Data+

CompTIA日本支局

東京都千代田区神田三崎町
3-4-9 水道橋MSビル7F
www.comptia.jp

CompTIAは、1982年、IT業界の要請から発足した非営利の業界団体です。ITに携わる企業や個人の利益を高めるため、「教育」、CompTIA認定資格での「認定」、IT業界の声を反映しIT政策に反映するための「政策支援活動」、IT業界への「社会貢献」の4つを柱として活動を続けています。米国シカゴ本部を中心に世界に10の拠点をもち、2001年に日本支局が設立されています。

取得対象者

営業、技術営業、技術（SE、コンサルタント、ITファシリティ等）、サポート（企画、スタッフ含）の該当職務

取り組みの背景

リコーグループの使命は - “はたらく” に寄り添い変革を起こしつづけることで、人ならではの創造力の発揮を支え、持続可能な未来の社会をつくります。 - とあります。その使命を果たすためにリコージャパンが目指す姿は、「社員がいきいきと誇りを持って働き、お客様から感謝される顧客価値企業」であることです。私たちの周りでは、社会（少子化、超高齢化）、労働（働き方改革、雇用形態、シニアの活用）、事業（SDGs、生産性の向上、戦力確保）、社員（将来のキャリアに対する不透明感、不安）の様々な変化や課題があります。それらを受け入れ、デジタルサービス会社としてお客様の課題解決を進めるためには、「卓越した“プロフェッショナル集団”」の形成と、社員のチャレンジと成長を促進する評価／処遇を実現し、「社員の自律的成長・取り組み」を支援する必要があります。

取り組み

1. 14職種80細目に及ぶ職務のスキル定義を行うため、各細目別に専門人材を交えた分科会を設置。定期的開催することで「環境」「職務内容」そして「事業の方向性」の変化を踏まえたスキル定義の更新も実施。ゼネラリスト、スペシャリスト等の職種に応じた特徴、地域性も反映。「スキル定義」に紐づく公的資格、社内検定、アセスメントで、スキルを可視化。
➔ **該当職務へのCompTIA認定資格などの採用**
2. OJT、Off-JT、資格取得支援による成長（育成）支援
3. 業績、顧客満足、顧客開拓等の指標による、実践による成果測定
4. 処遇、報奨の付与、プロの称号を認定



CompTIA



【プロフェッショナル認定制度の考え方】
「知識」「技能」「成果」の各指標で一番低いレベルがプロレベルとして認定される
〈例〉「知識=3」「技能=4」「成果=5」の場合、プロレベル認定は「3」

【関連諸制度・施策との連携】

- 社員キャリア形成（ジョブ型人事）
- 戦力育成・最適配置（戦略的ローテーション、戦略・体制づくり、チーム編成の相談・応援）
- 意欲活性化（キャリア相談、エンゲージメント調査、表彰等）



【効果】

- 各職種でスキルレベルの分布の引き上げ、底上げが可視化
➔ 主要施策への戦力のモノサシとして、育成テーマの設定や指標として活用
- ➔ 評価制度への不満の改善（絶対評価への期待）
- ➔ 個々のスキルアップの目標・計画として活用

「対象の社員/メンバーには、今後の成長や、次なる役割を見据えた計画を具体化するため、スキルの可視化を行い、適時更新しています。単なる資格取得が目的ではなく、現場での実践に主眼を置き、成果に繋げてもらう事を期待しています。」

人事・コーポレート本部 人事センター
プロ化推進部 プロ化運営グループ
三澤 弘章 様

CompTIA®