

問1 人材管理システムの構築に関する次の記述を読んで、設問1～4に答えよ。

J社は建設業である。来年4月1日に職能資格制度を改定することが決まっている。その改定に間に合うように、新たに人材管理システム（以下、新人材管理システムという）を構築するプロジェクト（以下、新人材管理プロジェクトという）を立ち上げることにした。新人材管理システムは、現状の業務上の問題点を解決するために、既存の社員情報システム、業務経歴システム及び研修管理システムを統合し、社員の業務経歴やスキルに関する情報を一元管理することを目的としている。

新人材管理システムのシステム化計画は、人事部が策定して、経営会議へ上程した。経営会議では、計画を承認するとともに、“営業活動にも貢献できる人材管理システムとするよう、営業部門の要求も取り込むように。”との指示があった。

新人材管理プロジェクトのプロジェクトマネージャ（PM）には、情報システム部のK氏が任命された。職能資格制度の改定に合わせて、来年4月1日からの稼働開始が制約条件となっている。スケジュールを図1に示す。

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
工程	▼現在 要件定義	外部設計		内部設計		製造・単体テスト			結合テスト		総合テスト		稼働開始

図1 スケジュール

〔スコープマネジメント〕

新人材管理システムの要件定義を開始するに当たって、人事部 L 部長を委員長とする要求検討委員会を設置して要求を整理することになった。経営会議での指示を受け、人事部以外に営業部門の M 部長をメンバに加えることにした。K氏は、要求検討委員会に参加し、人事部と営業部門の要求を確認することにした。

委員会の冒頭に、新人材管理システムのシステム化計画をまとめた人事部の N 課長から、新人材管理システムの開発範囲は、人材に関する情報を一元的に管理する仕組みの構築であることが説明された。これに対し、営業部門からは“営業活動における問題点も解決できるよう、過去の類似案件の経験者や、必要な公的資格保有者を迅速に把握できるようにしてほしい。案件を受注した後の要員の稼働状況を確認する機能も追加してほしい。”などの要求が出された。K氏は、開発期間の制約もあり、全ての

要求を来年4月1日までに実現することはできない旨を説明し、要求を集約することを求めた。しかしながら、その場では要求を集約することはできなかったため、K氏が、要求を集約する案をまとめ、次回の要求検討委員会で報告することになった。

K氏は、要求の集約方法を検討するに当たって、改めて要求の背景となる①現状の業務上の問題点を一覧表にまとめ、関係部門の要求がどの問題点に起因しているかを整理すべきだと考えた。

[人事部へのヒアリング]

K氏は、まず、既存のシステムの状況と現状の業務上の問題点を、人事部の担当者へヒアリングした。概要は次のとおりであった。

- ・社員情報システム：全社員の所属、役職、職能資格などの情報を管理している。辞令の情報を基に人事部がデータを社員情報システムに入力し、マスタのデータベースとして他のシステムに情報を配信している。
- ・業務経歴システム：社員が、現在までに担当した案件の名称と従事した期間、業務内容、担当した技術分野などの情報を管理している。表計算ソフトを用いて作成された業務経歴記入シートによって社員から報告されたデータを、人事部で業務経歴システムに取り込んでいる。業務内容、担当した技術分野の記入方法は社員に任されていて統一されていない。
- ・研修管理システム：社員が受講した研修や取得した公的資格などの情報を管理している。表計算ソフトを用いて作成された研修・公的資格記入シートによって社員から報告されたデータを、人事部で研修管理システムに取り込んでいる。研修や公的資格の名称の記入方法が統一されていないので、同一の研修や公的資格が異なる表記で登録されている場合がある。
- ・各記入シートは、表計算ソフトで作成したテンプレートに、社員が必要な情報を記入する形式であり、社員からは、記入の手間が掛かり、かつ、記入しづらいので改善してほしいとの要望が多数寄せられている。

次にK氏が、人事部のN課長にヒアリングを行ったところ、現状の業務上の問題点は次の2点であった。

- ・社員からの報告が期末にまとまって上がってくることが多く、人事部での取込み作業が期末に集中して、負荷が高くなっている。

- ・人材に関するデータが複数のシステムに分散しているため、各部門からの問合せに対して個々のシステムから情報を集めなければならず、さらに、内容の確認に時間が掛かるため、問合せに対応できない場合が多い。

N 課長は、“現状の各記入シートの記入内容はそのまま、社員がシステムに直接入力することによって人事部での取込み作業がなくなる。また、各部門からの問合せにも新人材管理システムを検索するだけで対応できるので、短時間で対応できるようになる。これらのことを目指したシステム化計画である。”という考えであった。

K 氏は、人事部へのヒアリング結果から、現在、要求検討委員会に参加していないステークホルダの要望を仕様に反映させる必要があると考えた。また、この対応とは別に、N 課長の考えでは、目指していることを十分に実現できないリスクがあり、対策の必要があると感じた。

[営業部門へのヒアリング]

K 氏は、次に、営業部門の M 部長にヒアリングした。概要は次のとおりであった。

- ・営業活動の際に、対象案件と類似した案件の経験者や、必要な公的資格保有者がどの程度いるかを人事部に問い合わせても、確認に時間が掛かると断られる場合が多く、必要な人材情報を把握できないことが業務上の大きな問題点である。
- ・類似案件の経験者や必要な公的資格保有者の情報を迅速に入手できるようにしてほしい。
- ・人事部だけでなく、営業部員もシステムに直接アクセスし、必要な情報を入手できる仕組みにしてほしい。
- ・さらに、案件を受注した後の要員の稼働状況をグラフ形式で確認できる機能を追加してほしい。

K 氏は、営業部門の要求には、現状の業務上の問題点に関する要求と、できれば実現したい要求が混在していると感じた。そして、現状の業務上の問題点に関する要求については、人事部の要求と解決の方向性は一致しており、②この範囲で合意することは可能ではないかと考えた。

[プロジェクト遂行方針]

ヒアリングの結果を踏まえ、K 氏は第 2 回の要求検討委員会において、要求を集約

するに当たって、次の方針を提案した。

- ・ 新入材管理システムの開発範囲は、現状の業務上の問題点を解決することに重点を置き、職能資格制度改定への対応、人材に関する情報を一元的に管理する仕組みの構築、及び人材関連情報の項目と記入方法の整理とする。
- ・ 仕様検討の進め方として、業務経歴システムや研修管理システムへの改善要望を多く出している社員にプロトタイプを使ってもらい、意見を把握する。
- ・ 受注後の要員の稼働状況のグラフ化は今回の開発範囲に含めず、情報の一元管理が完了した後に改めて検討する。
- ・ 営業部員がシステムに直接アクセスする仕組みは新入材管理システム特有のリスクがあるので、③システムに直接アクセスする仕組みは導入せず、人事部で対応することとし、迅速な情報提供を行える機能の検討を実施する。

これらの方針は要求検討委員会で承認され、要件定義が本格的に開始された。

設問1 「スコープマネジメント」について、本文中の下線①の狙いとは何か。30字以内で述べよ。

設問2 「人事部へのヒアリング」について、(1)、(2)に答えよ。

- (1) K氏が、仕様に反映させる必要があると考えた、要求検討委員会に参加していないステークホルダの要望とは何か。35字以内で述べよ。
- (2) K氏は、N課長の考えでは、目指していることを十分に実現できないリスクがあると感じたが、そのリスクとは何か。また、必要な対策とは何か。それぞれ20字以内で述べよ。

設問3 「営業部門へのヒアリング」について、(1)、(2)に答えよ。

- (1) K氏は、営業部門の要求には、現状の業務上の問題点に関する要求と、できれば実現したい要求が混在していると感じたが、現状の業務上の問題点に関する要求とは何か。40字以内で述べよ。
- (2) K氏が、本文中の下線②のように考えた理由とは何か。30字以内で具体的に述べよ。

設問4 「プロジェクト遂行方針」について、(1)、(2)に答えよ。

- (1) K氏が、業務経歴システムや研修管理システムへの改善要望を多く出している社員にプロトタイプを使ってもらい、意見を把握することにした目的とは何か。

30字以内で述べよ。

- (2) K氏が、本文中の下線③のように営業部員がシステムに直接アクセスする仕組みを導入しなかった、新人材管理システム特有のリスクとは何か。15字以内で具体的に述べよ。