

# 業務履歴管理システム：JHMS Job History Management System

田中千代治 神田達矢<sup>†1</sup>

本行正信 佐伯泰 岸山悟<sup>†2</sup>

大阪工業大学情報科学部<sup>†1</sup>

三菱電機コントロールソフトウェア株式会社<sup>†2</sup>

## 1. はじめに

ソフトウェア企業における主要な資産にはソフトウェアなどの知的資産とこれらを生み出す人的資産があるが、知的資産は技術の進歩により陳腐化することがあり、知的資産を維持発展させる人的資産がより重要である。

我々は企業の社員の保有技術や業務履歴などの文字データを定期的に登録・管理して簡単な操作で望む情報を検索・表示することにより、社員間で情報共有を行い、社員の適正配置や能力開発を推進する「業務履歴管理システム：JHMS Job History Management System」を開発した。以下に本システムの構成と機能の概要について述べる。

## 2. システムの構成と機能

システムの構成を図1に示す。このシステムの概略機能は次の通りである（以下の数字は図1に対応する）。

：各員はIDとパスワードにより認証を得ると図2に示すような個別のポータル画面が表示される。このポータル画面は組織の管理者、担当者、システム担当者、知識コミュニティ管理者により異なり、図2は管理者でシステム担当者でもある画面である。担当者には図2のシステム定義がなく、知識コミュニティ管理者には知識コミュニティを管理する操作項目がある。

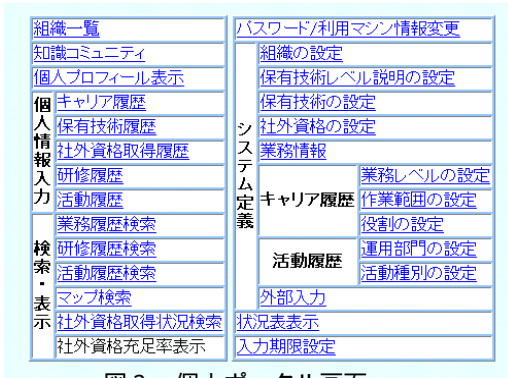


図2. 個人ポータル画面

：原則として各員は定期的に個人情報を入力する。個人入力項目には、1)キャリア（業務）、2)保有技術、3)社外資格、4)研修履歴などの項目があり、キャリアでは開始・終了時期、保有技術ではそのスキルレベルを5段階で入力する。これら全ての項目には、例えば、保有技術の大分類項目としてネット

利用者：管理者、担当者、システム担当者、知識コミュニティ管理者

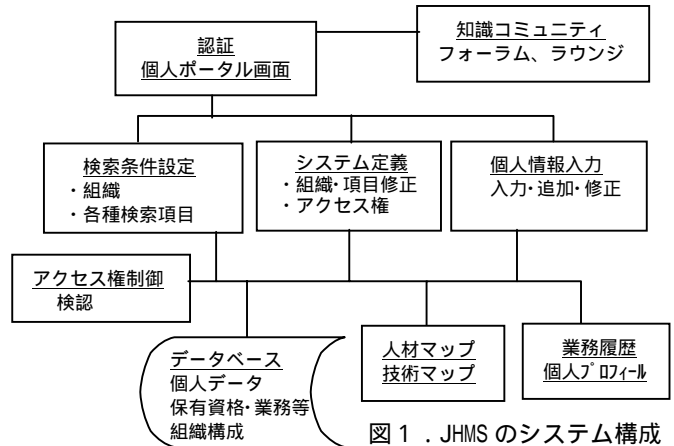


図1. JHMSのシステム構成

ワーク、OS、プログラミング言語など、更にプログラミング言語の中の小分類としてJava、Cなどがある。図3に保有技術のプログラミング言語の入力例を示す。

キャリアや保有技術、資格に対しては上長による検認が必要であり、検認（ ）を得た後にデータベースに登録される。これらの大分類、小分類項目は定期的に追加・更新することが必要なためこれらの入力項目はシステム管理者により更新される（ ）。

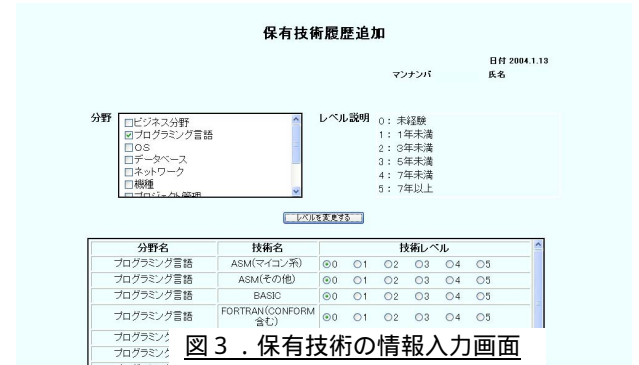


図3. 保有技術の情報入力画面

：データベースには人事部門で作られた最新の所属・役職表が保持され、この人事データに基づき各員の職務・保有技術などが登録・管理される。

一般に組織や職務はしばしば変更されるが、過去の記録を参照する場合があるため、情報入力に際して過去のデータを全て保存し、任意の時点、期間での個人や組織の職務や保有技術を検索することができるよう追記式データベースの構成を採用している。

A Job History Management System (JHMS)

†1 Chiyoji Tanaka Tatsuya Kanda †1 Osaka Institute of Technology Faculty of Information Science and Technology  
1-79-1 Kitayama Hirakata City Osaka Japan Post 537-0196 ctanaka@is.oit.ac.jp

†2 Masanobu Hongyou Yasushi Saeki Satoru Kishiyama †2 Mitsubishi Denki Control Software Co.

：検索条件には検索すべき組織と業務、保有技術、資格など様々な項目を設定することができる。この一例を図4と図5に示す。図4では、の部分で組織を、の部分で必要な大分類、小分類の項目を、の部分で期間を設定する。なお、項目選択ではAND または OR 条件を設定することができる。また、この検索条件をテンプレートとして保存することができる。この検索結果を図5に示す( )。図5において横軸は期間、横棒は業務内容を表し、その内容を四角の枠内に表示している。

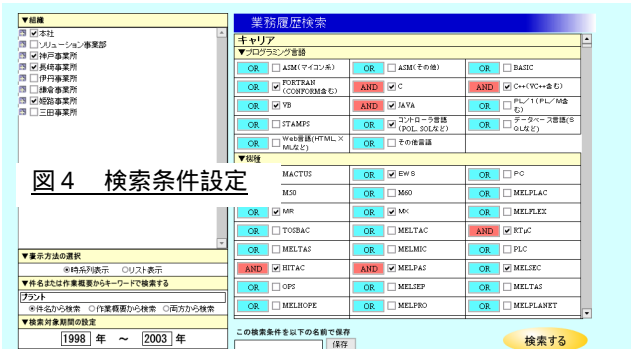


図4 検索条件設定



図5 業務履歴検索結果表示

：人材マップ、技術マップは、の検索条件に基づき検索された結果を表示するもので、例えば人材マップの場合、組織が持つ保有技術から個人の保有技術まで段階的に表示することができる。この操作により大域地図から詳細地図を求めるように、組織より求める個人を抽出することができる(本機能の詳細は文献(3)参照)。

：個人プロフィールの表示例を図6に示す。この個人プロフィール表示は個人の保有技術(図6)、職務履歴(図6)、社外資格(図6)な

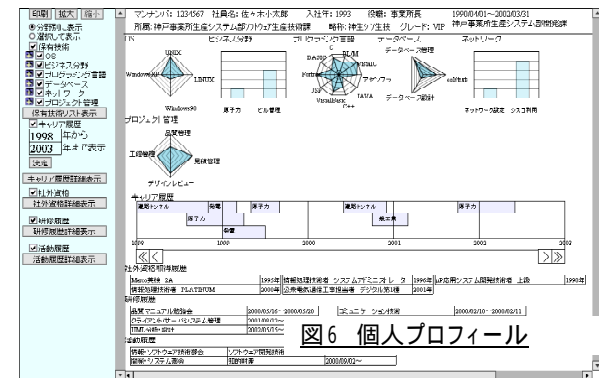


図6 個人プロフィール

どすべての業務履歴を表示している。これは人材マップや技術マップ(図1)を用いて望む人材を検索した結果、本当にその人が適切であるかを確認するためなどに利用される。

：知識コミュニティの基本的機能は掲示板であり、各社員が相互に交流して知識を共有することにより、技術力の向上と問題解決支援の場を提供するものである。知識コミュニティには「技術フォーラム」と「ラウンジ」があり、前者はデータベースに登録された技術項目についての討論の場であり、後者は技術以外の各社員の私的な交流の場を提供するものである(図7参照)。知識コミュニティには管理者がいて、常時状況を監視し、新しいフォーラムの設定など最新ニュースの提供、不適切なメッセージの警告、削除などを行う。相互交流のやり取りは話題の提供とそのレスポンスの形式で表示され、各項目(フォーラム)毎に投稿された話題とそのレスポンスがツリー表示される。



図7 知識コミュニティポータル画面

### 3. おわりに

ソフトウェア産業にもデフレがやってくると言われている折、ソフトウェア産業における人材の育成と適正配置が益々重要となってきている。

我々は企業に蓄積されている大量の文字データ情報を如何に有効に活用し、企業経営に貢献するかに注目し、知識管理や情報可視化の研究を進めている。

最後に本開発において情報提供と指導、支援を賜った三菱電機コントロールソフトウェア株式会社殿、本開発を精力的に実施した下記の当研究室4年生の方々に謝意を表す。

- 佃和哉、飯吉祐加子、池田顕子、
- 阪上武志、佐久間武、佐藤満、
- 杉本誉武、高島徹、谷池翼、藤岡透悟

### 参考文献

- (1) 田中、神田他：業務データ知識管理システム 情処第65回全大会 3L-2 p 4-303-304(2003)
- (2) 山崎秀夫：未来型組織を支える「企業ナレッジポータル」 野村総合研究所 2002
- (3) 神田、飯吉、田中：人材データベースの情報可視化手法 情処第66回全大会 2003