

## 1. 活用推進者

経営管理部門  
業務部 部長補佐  
石川 弘明

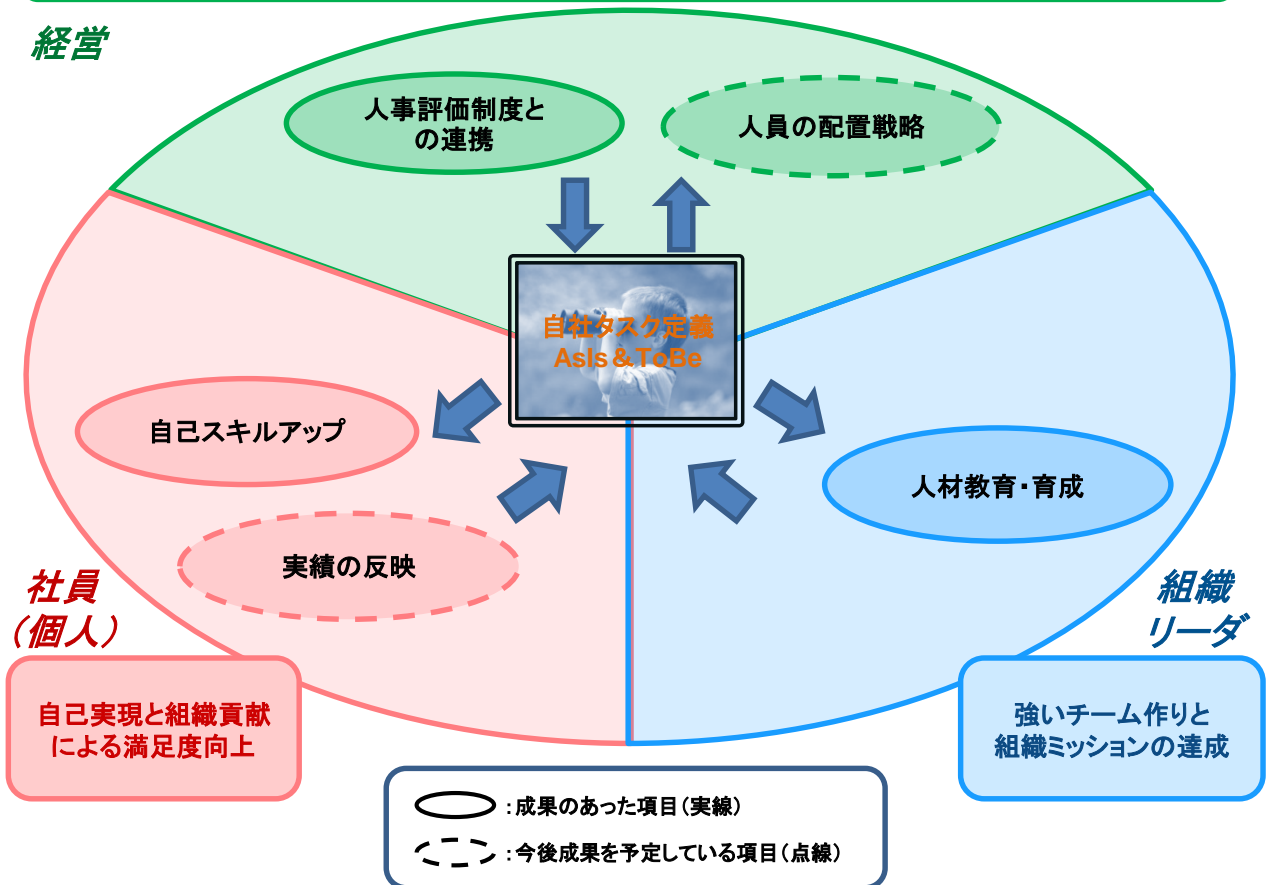


## 2. 会社概要

- 社 名 : エイデイケイ富士システム株式会社
- 所 在 地 : 秋田県秋田市手形字山崎110番地3
- 設 立 : 1982年1月
- 代 表 者 : 近藤 和生
- 資 本 金 : 8,000万円
- 社 員 数 : 120名

## 3. iCD取組み効果

経営戦略の達成とイノベーションを呼ぶ会社組織の構築



## 4. iCD取組みの効果及び今後予定する効果内容

4.1. 効果のあった項目	効果内容
人事評価制度との連携	スキル評価、能力評価の結果を人事評価と連携させたことで、スキルアップ、能力アップの実績を反映できるようになった。
自己スキルアップ	自分の弱み克服を業務目標に設定し、計画的なスキルアップが出来るようになった。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
人員の配置戦略	各組織の社員の業務遂行力を全社共通尺度で把握し、最適な人員配置を行う。
人材教育・育成	各部門に期待されるビジネス成果に基づき、必要な人材を明らかにし、適正人材像分布を作成して、その人材像分布に近づける教育・研修、OJTを実施する。
実績の反映	プロジェクトや研修を通じてスキルアップした内容をリアルタイムで更新できる仕組みとする。

## 5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

人事制度改訂の基となる「ADFスキル標準」を活用した職務内容分析と評価に加え、ITスキル/コンピテンシー/取得資格をトータル的に判断することにより、明確な人事評価に繋がった。また、個々の活動が人事評価と連携する為、個人のモチベーション向上に繋がっている。

「ADFスキル標準」は新人事制度と連携させ、当社の今後の目指すべきビジネスを実現させる人材育成のため策定した。この目的を達成するには、運営者・管理層が、強い気持ちをぶれることなく持続させることが、重要であると考えます。  
当社のよりベストな将来像を見据えながら、経営層の一員として牽引していきたい。

自社のスキル標準の物差しを、社会のスキル標準に合わせることにより、社会が求める(顧客が求める)人材を育成できる。人事制度、業務目標制度と連動させることにより、実現力を育成できる。結果社会が求める人材を提供できる。  
社員は今社会が求めるスキル、レベルが理解できる。  
社会を意識した経営につながる。



現場リーダー

メンバーのスキルをリアルタイムで把握でき、他部門の同一職掌のメンバーと比較できるようになった。

自分のスキルレベルと弱み強みが把握でき、スキルアップ目標が立て易くなった。

スキルアップ、資格取得が人事評価と連動している為、モチベーションが上がった。



社員

## 6. iCD取組みの効果

### ■効果項目：人事評価制度との連携

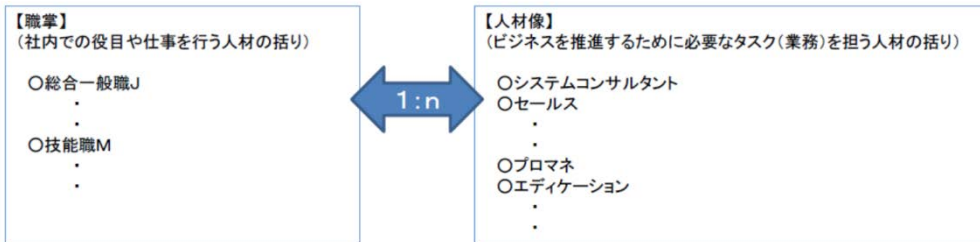
スキル評価、能力評価の結果を人事評価と連携させたことで、スキルアップ、能力アップの実績を反映できるようになった。

その実現のために、ビジネスを推進するために必要な「タスク(業務)」、タスクを担う「人材像」、タスクを実現する為の「スキル」を定義し評価する「ADFスキル標準」をCCSFベースで構築した。

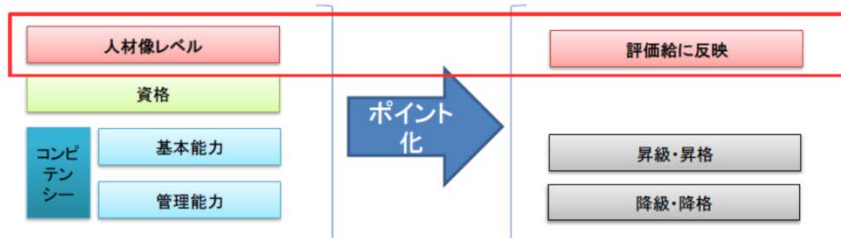
同時に人事制度改訂も並行して実施し、個人のスキルアップ(ITスキル、コンピテンシー、資格)が人事評価に繋がる仕組みとした。

ITスキル、コンピテンシー、取得資格を総合的に判断し、人事評価に繋がる仕組みとしたため、日々の活動が人事評価に連携するようになり、個々のモチベーションアップに繋がっている。

#### 職掌と人材像



#### 人事評価



業務エリア	営業	企画/設計	ソフトウェア開発	スタッフ	品質管理	教育・訓練	心算	高度技能	組織管理
総合一般職J	0		0	0					
総合一般職M	0	0		0					
	0			0					
	0			0					0
			0						

実際の業務は一人が1つの人材像で成り立っているわけではない。複数の人材像を纏めて「業務エリア」として定義して、実際の業務と人材像とのギャップを少なくする。

職掌と業務エリア別スキルレベル対応表

職掌	業務エリア別スキルレベル対応表									
	営業	企画/設計	ソフトウェア開発	スタッフ	品質管理	教育・訓練	心算	高度技能	組織管理	その他
総合一般職J	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII
総合一般職M	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII
技能職M	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII	レベルII

業務エリア内の人材像のレベルを「対応表」を基に、ポイント化し、人事考課に反映する

例)  
 職掌 : 総合一般職J  
 業務エリア : ソフトウェア開発  
 人材像の範囲 : アプリケーションデベロッパー  
 システム基盤スペシャリスト  
 基準レベル : レベルII

## 6. iCD取組みの効果

### ■効果項目: 自己のスキルアップ

自分の弱み克服を業務目標に設定し、計画的なスキルアップが出来るようになった。  
 個々がスキル評価の結果を参照し、弱みや強化すべきスキルアップ計画を業務目標(年2回)に設定するようにした。特に弱みを明確にできることが、個人レベルでの弱点克服に繋がっている。

業務目標

弱みや強化すべきスキルを  
 業務目標に設定

タスク名	内容	未熟度					目標数		
		R0 (30%)	R1 (30%)	R2 (30%)	R3 (30%)	R4 (30%)			
事業戦略策定	基本(構想)の策定	0	0	2	1	0	0	3	
	ビジネスモデルの選定/事業戦略の展開/シナリオの選定	0	0	6	0	0	0	6	
事業戦略評価	事業戦略達成度の評価/事業戦略達成度評価のフィードバック	0	0	3	4	0	0	7	
	製品・サービス戦略策定	0	0	3	3	0	0	6	
製品・サービス戦略策定	市場動向の予測・分析	0	0	2	5	0	0	7	
	製品・サービス戦略策定	0	0	2	5	0	0	7	
マーケティング活動	顧客層の調査/分析/市場調査	0	0	0	3	1	0	4	
	プロモーション	0	0	2	3	0	0	5	
	販売チャネル戦略	0	0	4	2	0	0	6	
セールス活動	サリトリープランニング	0	0	0	0	2	0	2	
	セールスマテリアルの開発	0	0	0	1	2	0	3	
	アカウント戦略	0	0	0	0	6	0	6	
	販売機会創出	0	0	0	1	8	0	9	
	ソリューションの提供/立て	0	0	0	4	3	0	7	
	提案	0	0	0	5	6	0	11	
	クロスセル/巻き返し	0	0	0	0	6	0	6	
	顧客満足度管理	0	0	2	2	0	0	4	
	パートナーの選定	パートナーの選定	1	0	0	0	0	0	6
		契約管理	0	0	0	0	4	0	4
契約管理	契約管理	0	0	0	0	3	0	3	
	契約管理	0	0	0	2	3	0	5	
	契約管理	0	0	0	4	2	0	8	
プロジェクトマネジメント	プロジェクト立ち上げ	0	0	0	4	2	0	8	
	プロジェクト進捗/スコープ管理	0	0	2	6	0	0	8	

個人のスキル別レベル分布