

## 1. 活用推進者

企画・総務グループ  
主任  
土田 修

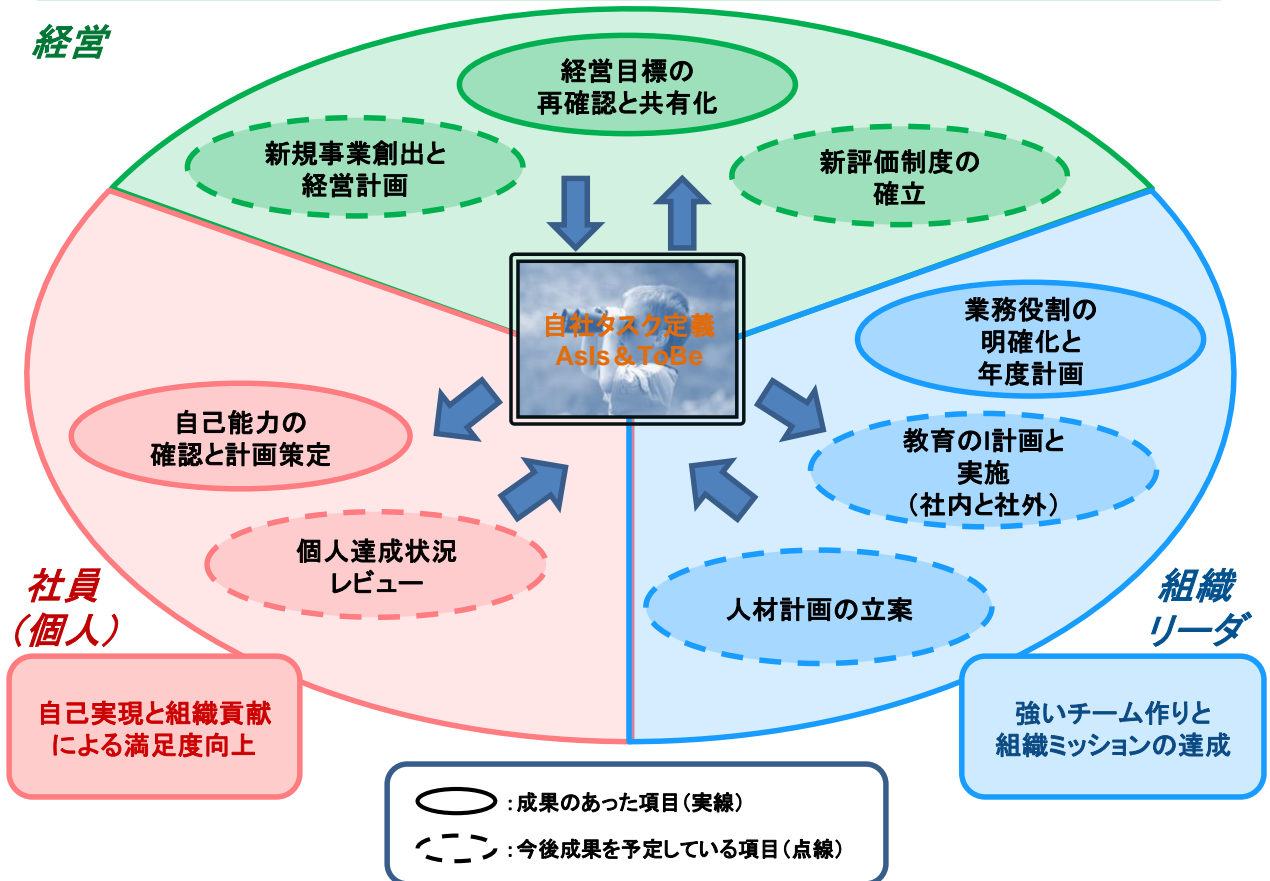


## 2. 会社概要

- 社 名 : 不動技研工業株式会社
- 所 在 地 : 長崎県長崎市飽の浦町8番12号 菱興ビル第2別館2階
- 設 立 : 1964年1月22日
- 代 表 者 : 代表取締役 濱本 浩邦
- 資 本 金 : 2,400万円
- 社 員 数 : 347名(2016年年4月現在)

## 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
経営目標の再確認と共有化	要件の明確化により、経営層の考え方や目標に対する認識が深まった。また、社員が経営者と忌憚のない意見を交わすことで、会社が進むべき方向性やあるべき姿を共有できた。
業務役割の明確化と年度計画	パイロットレコーディングにより、個人と組織の現状が明白となり、これらを反映した年度活動計画の立案が可能になった。
自己能力の確認と計画策定	個人レベルでの現状が明白となり、組織要求にあわせた目標を設定し、活動計画に反映できるようになった。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
新評価制度の確立	タスクを可視化、重視した、新たな人事評価制度を確立する。
新規事業創出と経営計画	タスクの目標達成により組織力を強化し、強みを生かして新しい事業展開に結び付ける。
教育の計画と実施(社内と社外)	iCDにより明確となった組織の強み・弱みを教育体系と連動させ、社内のみならず、社外での教育も充実させる。
人材計画の立案	業務の推進と新規顧客開拓に必要な人材像やスキルを明確にし、人材計画(採用計画)に反映させる。
個人達成状況レビュー	タスク目標や達成状況の評価結果について、上司と部下の双方が納得できるレビューを実施していく。

## 5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

私自身もワークショップに参加し、iCDのノウハウが経営戦略の策定や遂行に非常に有効だと実感できた。  
現在は、一部の部署(システム技術部)のみの活用にとどまるが、今後は全社的な効果につなげていきたい。



現場リーダー

一人一人の現状の課題がはっきりし、個人目標と組織(部門)目標を結び付けて人材育成を推し進めることが可能となった。

タスクとスキル、評価と学習の結びつきが理解しやすくなった。  
ただしタスクや業務の関係性がまだ理解不足で、PDCAもうまく回っていないように思える。  
今後はiCDの理解を深めて、更に活用していきたい。



社員

### ■効果項目：経営目標の再確認と共有化（経営）

(経緯)

3年に一度のサイクルで「中期経営計画書」を策定しており、すでに6回のサイクルが経過した。活動状況は毎年発表しており、全社員出席の上、内容を確認してきたが、「会社の将来像や理想像」について経営層を交えて議論する機会は殆どない状況にあった。

(効果)

要件の明確化により、経営層の考え方や目標に対する認識が深まった。また、社員が経営者と忌憚のない意見を交わすことで、会社が進むべき方向性やあるべき姿を共有できた。

今回、iCDワークショップを進めるにあたり、まず、社員と経営者が議論ができたことに大きな意義があった。管理職・中堅社員は経営層の理想を、経営層は社員の思いを共有することができたと同時に、「会社」というものが持つ要素についても可視化できたことは非常に有意義であった。

また、自社の存在目的を明確にし、それに伴う要素を論理的に分解し、明確に把握できたことで、現状での不足点や目指す方向性も見えてきた。今後、「会社にとって何が必要か」を考えていく際の基本ができたことが大きな効果である。

関連資料

・自社要件定義(公開)

**不動産研工株式会社**  
 「社会に貢献する企業となる」



〇イデア/アイデアを創出させる  
 (社員/現場から創出させる)

社会  
 社会的責任  
 人材確保

### ■効果項目：業務役割の明確化と年度計画（組織）

（具体的な効果）

個人と組織の現状が明白となり、これらを反映した年度活動計画の立案が可能になった。業務は大きく分類して下記の4つあり、それぞれにメイン業務とサブ業務がある（内容が異なる）。これら各業務の役割を明確化できた効果が特に大きい。

- ・保守
- ・社内システム開発
- ・製品開発
- ・社外向けシステム開発

今後の活動は、中期経営計画に基づき実施していく。

### ■効果項目：自己能力の確認と計画策定（個人）

（経緯）

従来、個人の能力評価は、能力=スキルを主体とした評価査定シートにより実施してきたが、上司と部下の間に意見の相違が生じるなど、両者で納得のいくものとは言い切れない状況があった。

（効果）

タスクを前提とした個人レベルでの現状が明白となり、組織要求にあわせた目標を設定し、活動計画に反映できるようになった。

組織の方針に基づくことで、両者合意による目標設定が可能となった。また、評価内容も明確となり、個人が年間に何をすべきかが明白となった。