

1. 活用推進者

ソリューションビジネス事業部
ビジネスソリューション部
システム2課
課長
森田 健嗣

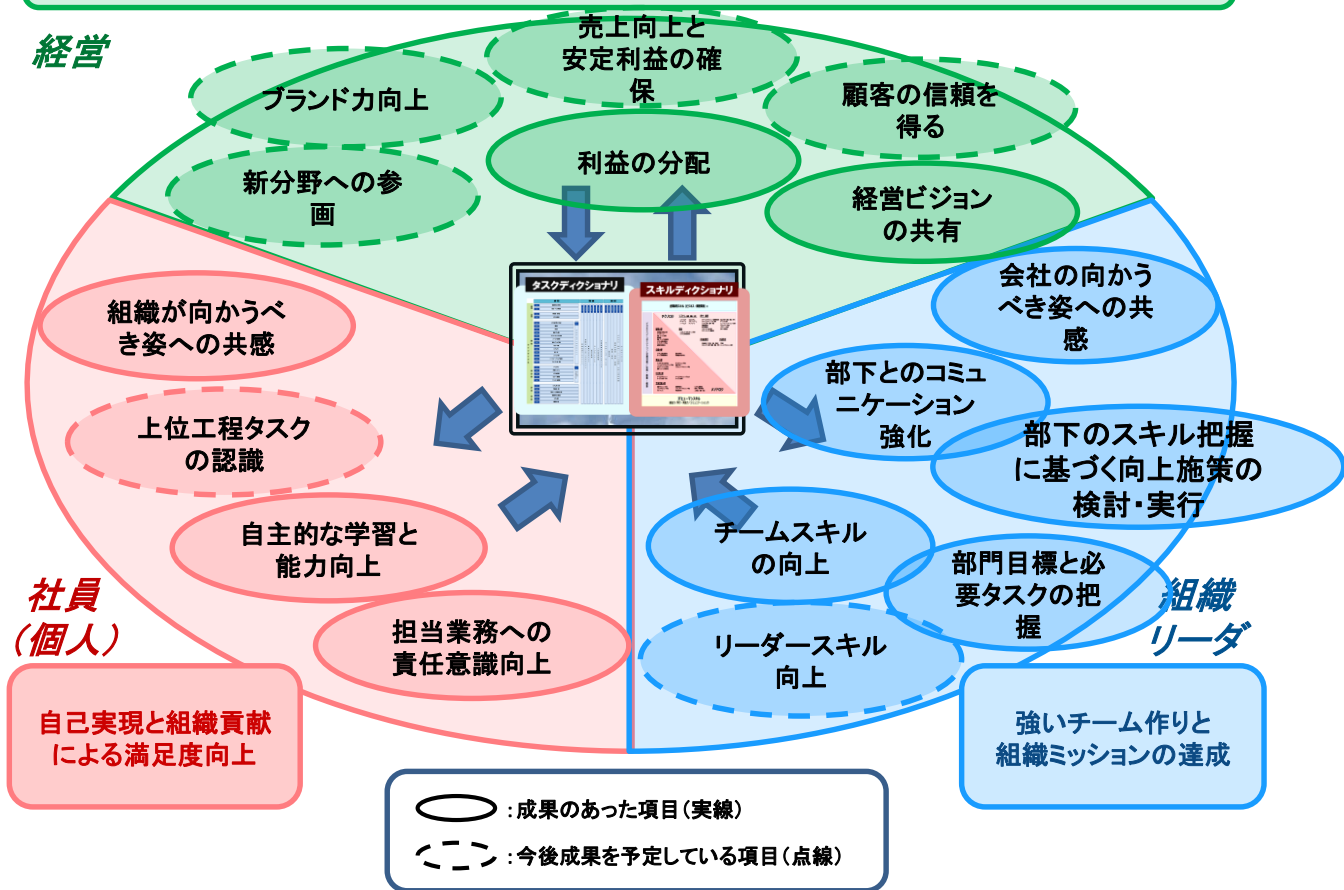


2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社HTSライズ
- 所 在 地 : 福岡市博多区住吉2-2-1井門博多ビルイースト2階
- 設 立 : 2016年12月1日
- 代 表 者 : 代表取締役 宮原 俊夫
- 資 本 金 : 5,000万円
- 社 員 数 : 40名 (2017年4月)

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
経営ビジョンの共有	弊社主催のグループ会社合同合宿を開催（経営層も含めて全社員の約30%が参加）し、マインドマップを作成。さらにiCD活用のワークショップの実施により、経営ビジョンの共有化を図れた。
利益の分配	賞与の査定基準にiCDの評価結果の「タスクの成長率」を反映（およそ20%）して利益を分配する制度を確立したことで、社員のモチベーションアップに繋げることができた。
会社の向かうべき姿への共感	グループ会社合同合宿でのマインドマップ作成、iCD活用のワークショップの実施により、参加したメンバーから、会社が向かうべき姿に共感を得られた。
部下とのコミュニケーション強化	課長と部下が毎月面談を実施し、iCDを活用した目標設定・評価に活用するようにしたことで、コミュニケーションの強化が図れた。
部下のスキル把握に基づく向上施策の検討・実行	タスクの評価項目から行動目標を設定することで、やるべきこと、やらせることが具体的になり、課長の経験に依存しない目標設定指導やスキル向上施策の検討・実行が可能になった。
部門目標と必要タスクの把握	組織のミッションを浸透させ、部門目標達成のための必須タスクを明確化し、展開できるようになった。 必須タスクの認識合わせ（読み合わせ）を実施し、理解度を高めている。
チームスキルの向上	組織目標をiCDのタスクに落とし込み、必要タスクを明確化したスキルアップ指針を策定し、利用するなど、組織（チーム）スキル向上のための環境を充実させることができた。
組織が向かうべき姿への共感	グループ会社合同合宿でのマインドマップ作成、iCD活用のワークショップの実施により、参加したメンバー間から、組織（チーム）が向かうべき姿に共感を得られた。
自主的な学習と能力向上	自身に必要な新たなタスクやスキルを把握し、目標管理に活用できるようになったことで、自主的な学習を促すことにつながった。
担当業務への責任意識向上	担当者の切り口で目標やタスクを設定し、毎月課長との面談で確認するようにしたことで、業務に対する責任意識が向上した。

4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
顧客の信頼を得る	社員、組織（チーム）が高い技術力を保持し、迅速に対応する事により顧客の信頼を得る。
売上向上と安定利益の確保	社員と組織の両側面から、幅広いノウハウや高い開発技術を養い、業務拡大や売上向上、売上単価が高い上位工程の仕事へのシフトを実現する。
ブランド力向上	社員、組織の技術力を向上させ、顧客信頼度を高めることによりブランド力の向上を図る。
新分野への参画	コア技術（開発技術、業務ノウハウなど）を習得したチームにより、新分野へ進出する。
リーダースキル向上	目標達成によって部下の信頼を高め、チームの組織力を向上させる。
上位工程タスクの認識	タスクと社内の職務グレードをマッピングし、上位のグレードに求められるタスクを明示することによって、社員がキャリアパスを描くのを手助けする。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

ITSS導入時には、会社が求める人材像との紐付が困難で、なによりトップダウンで実施したため、やらされ感があった。
iCD導入により会社が求める人材とタスクが明確になり、社員が当事者意識を持って具体的に目標設定することができるようになったと感じる。一方でワークショップ参加経験がない社員との温度差を感じており、今後もグループ会社合同合宿でのマインドマップ作成およびワークショップの参加を毎年実施し社員の心に火をつけることが重要と考える。



現場リーダー

- ・部下との面談時にiCDを参照することで、より具体的に目標を共有できるようになった。
- ・部下が客観的に強み弱みを判断することができるため、部下自身が率先して、強化したい目標を挙げるようになったことは大きな効果だと思う。
- ・社員が主体となって自ら制度改革を推進していくことで、推進メンバーの当事者意識が向上し、社内が活性化している。

- ・何をやらないといけないのかという目標を明確化、見える化して設定できた。
- ・世の中のスタンダードが詰まっているため、自分の気づかなかったやるべきタスクも認識できるよい機会となった。
- ・将来的に必要なタスクなども含まれているため、直近で必要な人材像と長期的に必要な人材像が異なる場合がある。重み付けや実施するタスクなどでの調整が必要だと感じた。
- ・部や課の強み、弱みを見る場合、評価基準が個人によって変わる。個人の成長を促すために、どこまで基準を統一すべきかが悩ましい。
- ・iCD活用が、個人にも大きな効果をもたらすと考えている人と、そうでない人で意欲が異なる。今後は啓蒙活動続けていくことが重要と考える。



社員

6. iCD取組みの効果(1/2)

当社は、2016年12月に、(株)ヒューマンテクノシステムからの分社という形で設立した。
(株)HTSライズそのものは新会社だが、2014年度のiCD活用ワークショップに (株)ヒューマンテクノシステムとして参加して以来、HTSグループ全体でiCDの導入・活用に取り組んできた。その取り組みと成果を紹介する。

■運用体制

2016年度よりiCD委員会を立ち上げ、各部署4名程度の委員を選出し運用している。
四半期ごとに委員を招集し、定例報告会を実施。各社・事業部の取組状況や課題、改善点を報告し合い、課題共有・解決の場としている。

