

1. 活用推進者

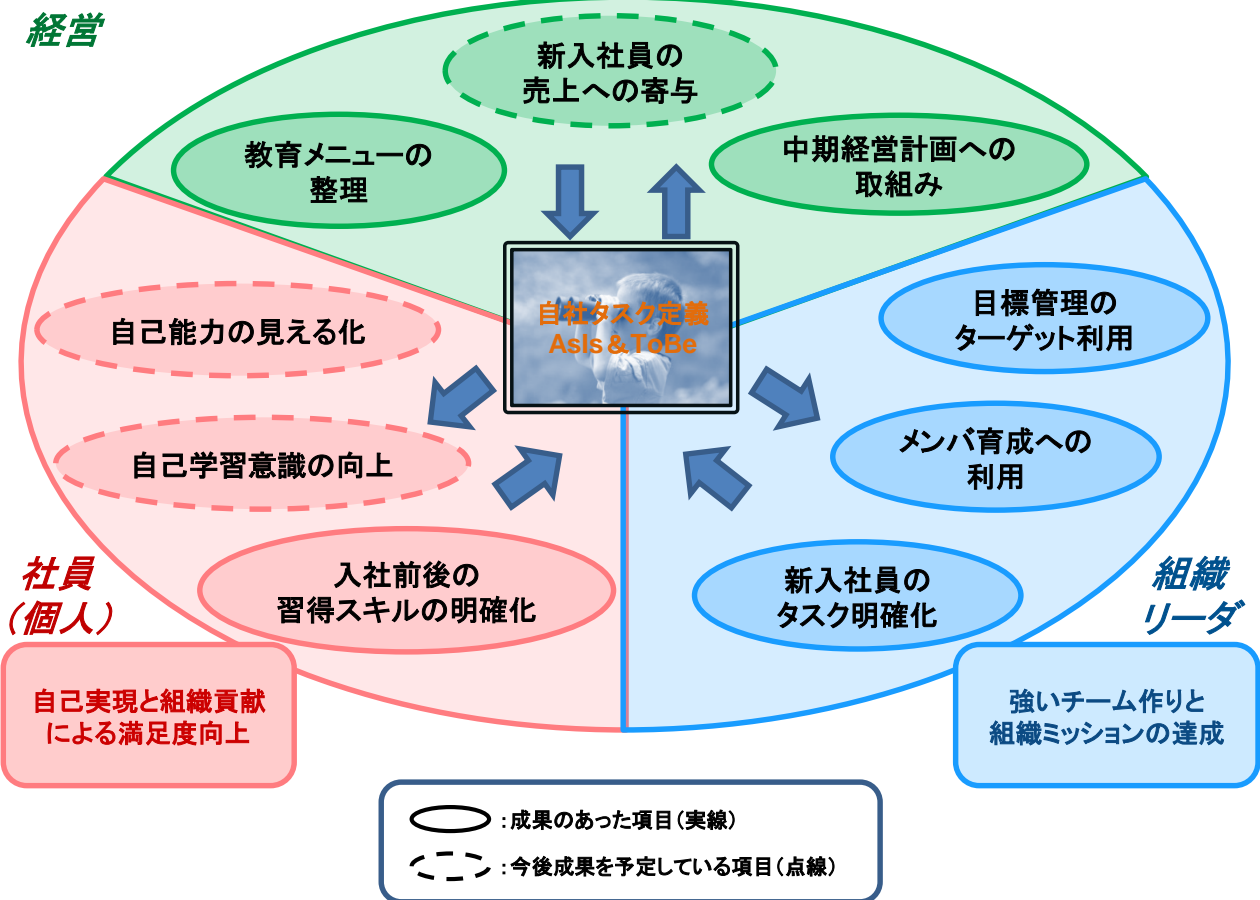
経営企画部
部長
野澤 渉

2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社ジェイエスピー
- 所 在 地 : 神奈川県横浜市西区高島2-6-32 横浜東口ウイスポーツビル11F
- 設 立 : 1980年(昭和55年)1月25日
- 代 表 者 : 代表取締役社長 稲田 彰典
- 資 本 金 : 3,000万円
- 社 員 数 : 127名(2017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
入社前後の習得スキルの明確化	iCDを活用して、新入社員が入社前後で習得すべきスキルを明確化したことで、内定段階から学習意欲を高め、入社後の研修にスムーズに連携できる土壌を形成できた。
新入社員のタスク明確化	配属後に担う可能性の高いタスクに着目し、新入社員研修を通して初級レベルのタスク実行能力を身につけさせることに成功した。
教育メニューの整理	新入社員研修と中堅社員・管理職向け研修のメニューをiCDの用語も利用して整理し、研修体系概略図を作成することで、研修体系の骨子を確立できた。
目標管理のターゲット利用	目標管理による考課面談にて、組織目標に連動した個人目標としてタスクレベルのアップを認めたことで、業務と綿密に紐づいた目標管理が実施できた。
中期経営計画への取組み	自社製品の展開や受託開発の急増など事業環境も大きく変化した中、iCDの活用を推進したことで、数年後にどういう姿でありたいかを全社で共有し、これを反映した中期経営計画を策定できた。
メンバ育成への利用	月に1回実施するリーダーとメンバの面談にて、タスクをもとに話し合いがされるようになり、キャリアアップや今後の技術力向上など、メンバ育成へ利用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
新入社員の売上への寄与	確実に実行可能なタスクが明確化したため、プロジェクトへの貢献度が高まり、例年より比較的早期に売上につなげる。
自己能力の見える化	何を学ばばよいのか、先輩から何を吸収すればよいのか、自分の仕事は何かといった漠然とした状態から脱していく。
自己学習意識の向上	自己能力が見える化されることで、自身の強み弱みを強化補強する意欲を高めた活動につなげていく。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

新卒採用を毎年実施している当社にとって、新入社員の早期戦力化は経営へのインパクトが非常に大きい。今後、活動を拡大していくことによって業績への貢献をさらに高めていきたい。



現場リーダー

ミーティングの中でタスクをどう実践していくか話題にできるので、メンバとの技術的な意思疎通がしやすくなった。

内定者の事前学習から新入社員研修までスキルからタスクへと一貫して流れが理解できたので研修コンテンツを検討しやすくなった。
また、対象となる内定者ともiCDを活用して定義したスキルやタスクを共有しているので、入社までに弱点を強化するような取り組みを行いやすくなったと感じている。(研修担当者)



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目:入社前後の習得スキルの明確化

iCDを活用して、新入社員が入社前後で習得すべきスキルを明確化したことで、内定段階から学習意欲を高め、入社後の研修にスムーズに連携できる土壌を形成できた。

内定段階の事前学習は、参考書や課題学習を通してリモート環境で実施するが、習得するスキルが明確になっているため、ポイントを絞って課題を課す、達成度合いを確認するなど、講師の研修立案から実施、フォローまで一貫した流れに沿った仕組みを構築できた。

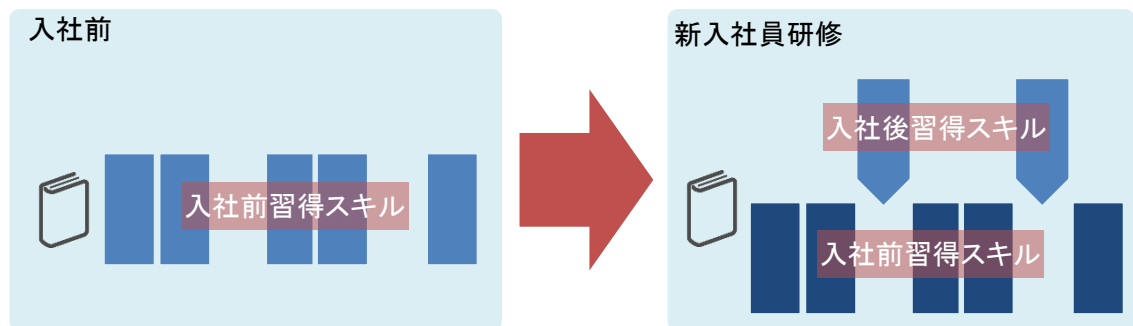
また、入社後の新入社員研修も既に習得しているスキルを前提に内容を構築でき、より詳しい知識を必要とする場面では、入社後に対面で教育する機会を設けるなど、事前学習から新入社員研修へのスムーズな連携に役立っている。

(経緯)

数年来、新入社員研修のスケジュールや内容について試行錯誤してきたが、どのような知識やスキルをどのレベルで習得させ、どんな業務を想定してゴール設定すべきかが不明確で判然としない面があった。このため、研修の受講者側でも言われた範囲でしか学べず、自律的な行動に結び付いていないケースもあり、改善の必要性を認識していた。

また、新入社員研修期間を短期化(4.5→3ヶ月)したため、入社前の事前学習で習得して欲しいスキルを明確化できれば、入社後に実践的なタスク実行研修をすぐに実施できると考えた。

(イメージ)



6. iCD取組みの効果

■効果項目:新入社員のタスク明確化

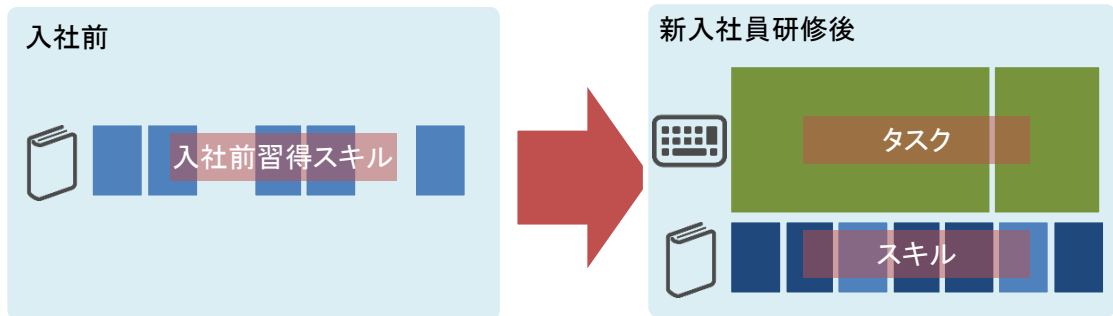
配属後に担う可能性の高いタスクに着目し、新入社員研修を通して初級レベルのタスク実行能力を身につけさせることに成功した。

目指すべきゴールが設定できたことで、研修担当者が何をどのレベルまで教えて育てるのが明確になり、研修内容をより綿密に設計することが可能になった。また、新入社員を配属した現場でも、何ができて何ができないのかが把握できているので、よりプロジェクトへの貢献度の高い業務を新入社員に任せることができる。

(経緯)

新入社員の配属後に現場で接する業務と新入社員研修時に身につけた技術の乖離が問題になっており、研修担当者と現場で新入社員に期待する業務内容やレベルに認識の不一致があった。そこでiCDを活用して、新入社員の配属後に期待するタスクとそのレベルを明確にした。

(イメージ)



タスク大分類	タスク中分類	タスク小分類	Solrエンジニア	プロダクトエンジニア	インフラエンジニア	デ
		インタフェースの方式設計	○			
		論理データベース設計(論理データモデルの作成)	○			
		コード設計	○			
		データサービスを活用した設計	○			
		パッケージのカスタマイズ方針の決定	○			
	開発環境構築	開発環境構築計画の立案	○			
		開発環境の構築と維持	○			
	アプリケーション共通基盤設計・構築	アプリケーション共通基盤の設計	○			
		アプリケーション共通基盤の構築・テスト	○			
		アプリケーション構築の支援	○			
	業務プロセス設計	業務プロセスの設計	○			
	ソフトウェア詳細設計	ソフトウェアコンポーネント設計(機能分割・構造化)	◎			
		入出力詳細設計	◎			
		パッケージカスタマイズ・アドオン設計	◎			
		データサービスの活用	◎			
	ソフトウェアコード作成・単体テスト	プログラム構造成設計(モジュール分割・モジュール設計)	◎			
		単体テスト仕様作成	◎			
		プログラミング	◎			
		単体テストの実施と評価	◎			
	ソフトウェア結合テスト	結合テスト仕様作成	◎			
		ソフトウェア結合	◎			
		結合テストの実施と評価	◎			

新入社員はここに特化してレベルIIをゴールとした。

6. iCD取組みの効果

■効果項目:教育メニューの整理

新入社員研修と中堅社員・管理職向け研修のメニューをiCDの用語も利用して整理し、研修体系概略図を作成することで、研修体系の骨子を確立できた。

新入社員研修から中堅社員、管理職に至るまで、それぞれに必要な最低限の研修体系を示せたため、優先度とスケジュールを鑑み、研修計画を検討することができるようになった。

(経緯)

中堅社員、管理職を対象とした研修が非常に多く開催されている割に、内容が重複している、レベル感が目標に合っていないなど、経営方針に基づき計画的に実施しているとは言い難い状況にあった。そこで、既存の研修内容の整理し、iCDからもコンテンツを抽出した上で、全社で利用可能な研修体系概略図を作成した。

■効果項目:目標管理のターゲット利用

目標管理による考課面談にて、組織目標に連動した個人目標としてタスクレベルのアップを認めたことで、業務と綿密に紐づいた目標管理が実施できた。

明確な目標を設定したことで、実績の効果測定も容易になった。

(経緯)

従来から半期ごとに目標管理での考課を実施していた。そこでは、長期目標と長期目標実現に向けての短期目標の記載を効果測定可能な形で求めていたが、資格取得など、直接業務と関連しない目標を記載する者が多く、目標管理自体が事業推進に役立っているとは言い難い状況であった。また、目標設定時に内容について悩み、面談時に上司と相談しながら目標を再設定する社員も多かった。そこでiCDを活用して、目標管理の個人目標としてタスクレベルのアップを認めることとし、目標管理と事業推進をつなげる、人事評価とも緩やかにつなげることを狙った。

6. iCD取組みの効果

■効果項目:中期経営計画への取組み

自社製品の展開や受託開発の急増など事業環境も大きく変化した中、iCDの活用を推進したことで、数年後にどういう姿でありたいかを全社で共有し、これを反映した中期経営計画を策定できた。

従来は派遣的な事業が主で、「社員数＝売上」のようなビジネスモデルで事業を行っていた。このため、将来ビジョンも派遣先ごとに方向性を定め、年度ごとに事業計画を策定して全社に向けて発表するという運用を進めていた。

■効果項目:メンバ育成への利用

月に1回実施するリーダーとメンバの面談にて、タスクをもとに話し合いがされるようになり、キャリアアップや今後の技術力向上など、メンバ育成へ利用できるようになった。

メンバの状況把握を目的に、月に1回以上、リーダーとメンバが面談する機会を全社で設けた。iCDを活用してキャリアアップや技術力向上、個人の目標などを明確にしたタスクを前提とすることで、両者が納得できる育成指針として活用できるようになった。