

1. 活用推進者

活用責任者 石井 新吾

WGメンバー 14名(各部署より選抜)

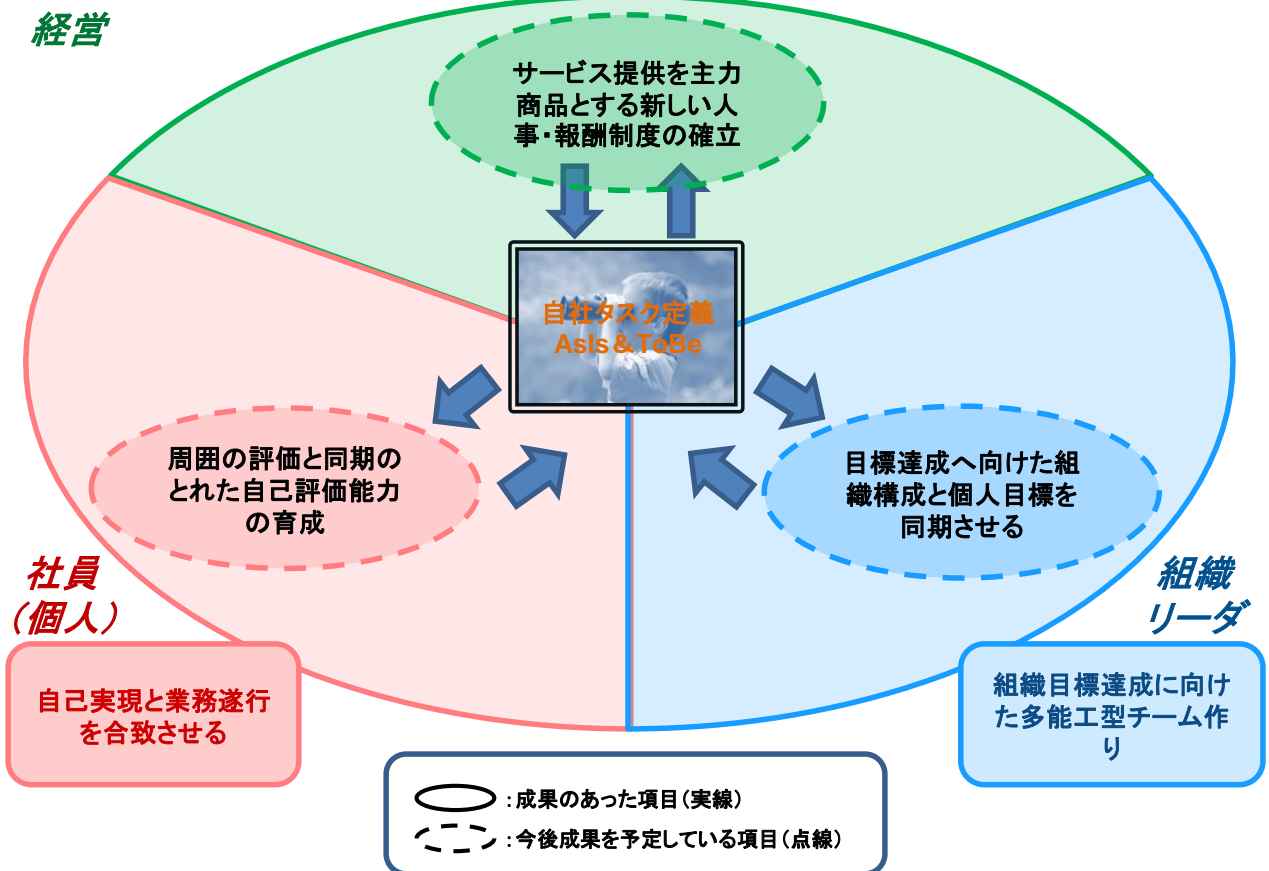


2. 会社概要

- 社 名 : オフィスメーション 株式会社
- 所 在 地 : 長崎市金屋町2番6番
- 設 立 : 昭和55年5月15日
- 代 表 者 : 代表取締役 石橋 洋志
- 資 本 金 : 1,000万円
- 社 員 数 : 73名(2016年4月)

3. iCD取組み効果

自律した社員協働してお客様から頼られる会社となる



4. iCD取組みの効果及び今後予定する効果内容

4.1. 目標設定時に 効果のあった項目	効果内容
<p>サービス提供を主力商品とする新しい人事・報酬制度の確立</p>	<p>個人、管理者、経営者それぞれの立場で組織貢献を共通に判断出来る見える化を実施できるようになった。</p>
<p>目標達成へ向けた組織構成と個人目標を同期させる</p>	<p>初回評価の結果から部署を構成する社員の能力分析を把握し、部署に必要な能力を明確にしていくという、段階的な目標設定を実施できるようになった。</p>
<p>周囲の評価と同期のとれた自己評価能力の育成</p>	<p>現状の評価を行い、一旦、評価順位を匿名で上開始、再度、評価の見直しを実施後、目標を設定させる事により、各個人が自身のレベルと年度目標を認識できるようになった。</p>
4.2. 評価面談後に 効果を予定している項目	予定している効果内容
<p>サービス提供を主力商品とする新しい人事・報酬制度の確立</p>	<p>大前提 ①地場企業として雇用確保と永年勤続を目指す。 ②短期、長期など様々な業績貢献に見合う報酬制度とする。</p> <p>今回の狙い 個人、管理者、経営者それぞれの立場で組織貢献を共通に判断出来る見える化を実施する。</p>
<p>目標達成へ向けた組織構成と個人目標を同期させる</p>	<p>大前提 ①各人の多能工化を推進する。 ②評価は自己評価に任せ組織として最適な機能構造を目指す。</p> <p>今回の狙い 組織構成員に集合体として組織目標達成に向けた理想の機能構造構築に向けた各人への指導と育成を行う。</p>
<p>周囲の評価と同期のとれた自己評価能力の育成</p>	<p>大前提 ①職種に関係なく会社として必要な機能は共通に評価する。 ②組織内での自己評価の位置を判断し自己評価を見直す。</p> <p>今回の狙い ・現状評価から目標設定及び達成評価を自己完結型で廻す。 ・組織の中での評価順位を確認して自己再評価を行う。</p>

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

・数年後の大きな効果を期待したい。



現場リーダー

・部下育成の方向性が判り易くなった。
・部下の自己評価と自分の評価のギャップをどうすべきかが、今後の活用を進める上での課題。

・評価項目が多く作業が大変。
・自分の職種に関係のない項目については、まだ用語の意味が理解できないものがある。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目:サービス提供を主力商品とする新しい人事・報酬制度の確立

個人、管理者、経営者それぞれの立場で組織貢献を共通に判断できる見える化を実施できるようになった。新しい人事・報酬制度の確立に向けては、当社がサービス提供で必要とする機能のうち、現状の強み・弱みが明確になった効果が大きい。

■効果項目:目標達成へ向けた組織構成と個人目標の同期

初回評価の結果から部署を構成する社員の能力分布を把握し、部署に必要な能力を明確にしていくという、段階的な目標設定を実施できるようになった。

これにより、部下育成と組織力強化の方向性も見える化できた。

また、社員ごとの自己評価傾向(甘め、辛め)も明らかになり、今後は各社員に合わせたきめ細かい指導や指示フォローができる。

■効果項目:周囲の評価と同期のとれた自己評価能力の育成

現状の評価を行い、一旦、評価順位を匿名で公開し、再度評価の見直しを実施後、目標を設定させる事により、各個人が自身のレベルと年度目標を認識できるようになった。

また、自己評価結果と周囲の評価結果にはギャップがあることも明らかになった。全社的には控えめな評価をする傾向が強く、高めの評価をしている社員は、周囲から自信過剰と見られている傾向がある。今後は、評価項目の内容を十分に吟味し、自信を持って仕事に取り組むことを全員が考えるようにしていく。

2016年.8~9月に実施する目標達成評価と来年度目標設定についての面談終了後に、改めて全体的な評価を実施する。

7. iCD役割及び概要

役割	役割概要
1 事業責任	企業目標に従い、事業の戦略立案・計画策定・遂行管理・評価を行い、事業業績に責任を持つ。
2 企画	企業全体の状況と市場を客観的かつ論理的に分析し、経営全般にわたる各種指標を示す。
3 コンサルタント	お客様の経営戦略を推進するための、経営課題を見つけ出し、解決に向けた最適なシステム導入計画を立案し、具体的なソリューション提案を行う
4 プロジェクト責任	プロジェクトの立ち上げ・計画策定・遂行管理を行い、契約上の納品物に責任を持つ。
5 アプリケーション設計	プログラミング・ソフトウェアエンジニアリング・PKGなどを習熟し、システム設計・導入およびテストを実施する
6 インフラ設計	ITソリューション実装に向け、テクニカルアーキテクチャーの設計・DB・ネットワーク・セキュリティなど、基盤システムの構築を行う。
7 アプリケーション開発	設計されたITソリューションの実装として、個別のアプリケーションの開発・単体テストを行う。
8 WEBプロデュース	企画されたWebサイトの設計・開発・運用・管理を行う。
9 システム運用管理	システム運用に関する設計・監視・評価・改善並びに保守（エンハンス適用含む）を行う。
10 お客様案内	ハード・ソフト・PKG・ソリューションの運用・保守において、お客様の立場にたったサービスの提供・評価・改善を行い、お客様満足向上を推進する。
11 システム営業	PKGやソリューションに関する知識を持ち、顧客の経営状況や業界動向をつかみ、お客様の課題やニーズを把握して、IT活用の提案を行う。
12 会計	日計表理から決算処理、各種経営指標の評価、固定資産管理まで、企業会計に関する全ての運用と管理に責任を持つ。
13 人事	企業活動における人材に関する企画・運用・評価まで全ての事象に責任を持つ。
14 総務	冠婚葬祭から受付業務、各種手配、施設管理など、企業活動を円滑に推進するための業務に責任を持つ。
15 統制(法務/監査/情報/労務)	法令順守に基づいた方針策定・体制整備・監視・改善から事業継続、契約管理、標準化まで、企業の全てのリスク管理に責任を持つ。
16 購買	アウトソースとの適切な契約関係を実現・維持するために、各種基準・制度を整備し、アウトソースとの関係維持と管理に責任を持つ。
17 品質保証	当社が提供する全ての商品の品質を、お客様の要求に答えるよう、各種基準の整備や関係者への指導、検査を行う。
18 企業情報管理	経営目標達成へ向けたIT活用を企画・評価し、そのセキュリティ維持に責任を持つ。

8. iCD役割レベル

レベル	レベル概要
VI	師匠 仕事の全容を理解し、仕事の標準化・改善・改革を指導できる者
V	親方 複数の組、下位者を率いて業績目標達成に向け、管理・統制が出来る者
IV	頭 複数の下位者を使い、一つの仕事を完遂でき、且つ、下位者への指導が行える者
III	一人前 指示された仕事については、自分の判断で確実に遂行できる者
II	半人前 上位者の指導を受けて、仕事の基礎的な部分は一人で行え、且つ、上位者の手助けが出来る者
I	見習い トレーナーの下で、仕事の基礎知識・作法を習得中の者