

1. 活用推進者

ビジネスソリューション部 情報システム2課
課長
森田 健嗣

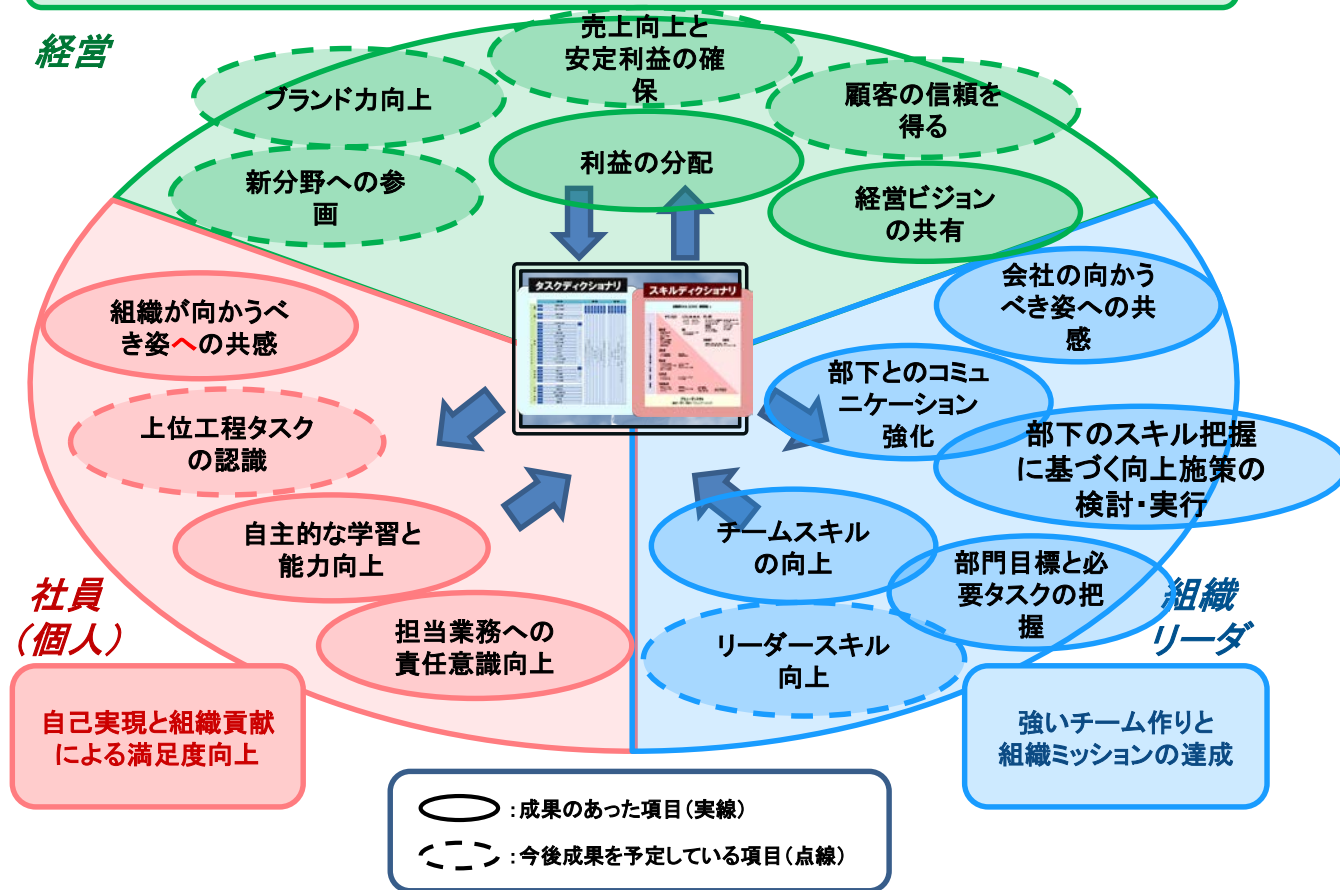


2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社ヒューマンテクノシステム
- 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 : 1997年6月23日
- 代 表 者 : 代表取締役 菊池 文彬
- 資 本 金 : 5,000万円
- 社 員 数 : 117名 (2016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	上位工程で実施すべきタスクに対する認識合わせ（読み合わせ）の実施などにより、重要性に対する理解度を高め、MBO（目標設定）等に組み込む。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

当社は人材のスキルを商品力と考えており、従来から個々の社員に対し、会社の理念や目標を節目毎に説明していたが、iCD活用の社内ワークショップを開催してみると、思ったより浸透していない事がわかった。
今回の取組みは会社方針、目標を社員へ浸透させる良い機会となった。今後は、運用に向け、組織として持続的に成長していく仕組みをいかに作るかが課題となる。



現場リーダー

毎月部下と面談を行うことにより、部下の業務に沿って強みと弱みを共有できるようになった。
また、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。

- ・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

■効果項目:部下とのコミュニケーション強化、部下のスキル把握に基づく向上施策の検討・実行

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なったことで、コミュニケーションの強化が図れた。

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になり、課長と部下の両者が納得できる目標設定、スキル向上施策の検討・実行が可能になった。

課員は、タスクのレベルを上げるために半年間の取組み計画を「目標達成行動シート」に記載し、毎月実施する課長との面談時に、両者で実績を評価する。

■効果項目:会社・組織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・組織が向かうべき姿に共感を得られた。

合同合宿は弊社が主催し、年に1回経営層も参加して開催。これまで2015年度、2016年度の2回実施し7事業部から3,4名が参加した(今後も継続して実施する計画)。iCD活用のワークショップは、iCDの理解に加え、活用の前提となる会社の理念や方針、目標を共有することを主な目的としており、マインドマップの前年度との比較なども実施する。ワークショップに参加したメンバーからローテーションで「iCD委員」を任命する。

■効果項目: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。

■効果項目: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。

今年度の事業部の目標を「品質向上」としており、タスクの中から品質に関連するものをピックアップし、目標管理(MBO)に必ず設定するようにしている。

各個人で評価項目の認識のずれがあるため、月1回(1~2時間)品質に関する評価項目を1つずつ社員と議論し、全員の認識合わせ(読み合わせ)を実施している。

