

## 1. 活用推進者

開発部  
マネージャー  
下川 卓也

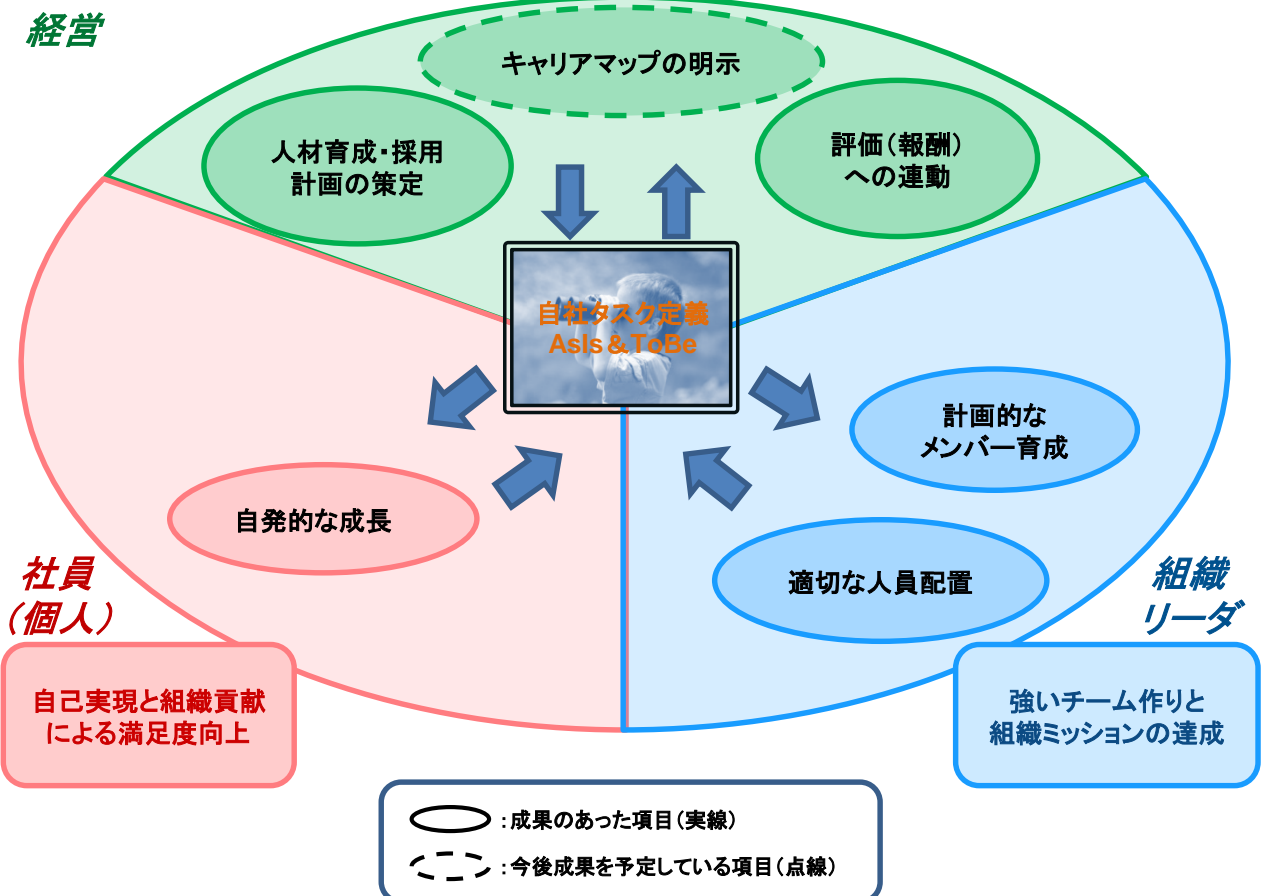


## 2. 会社概要

- 社 名 : 創研情報株式会社
- 所 在 地 : 東京都港区芝3丁目21番14号 芝前川ビル
- 設 立 : 1981年(昭和56年)9月25日
- 代 表 者 : 代表取締役社長 阪本 浩朗
- 資 本 金 : 1,500万円
- 社 員 数 : 83名(2017年3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
評価(報酬)への連動	評価制度と連動している目標管理制度の一部に、目標設定(タスク定義の目標レベル)と成果(診断結果)の定量的評価を組み込むことができた。
人材育成・採用計画の策定	現状のタスマップと不足している人材を把握にできるようになり、次年度計画策定にも活用できるようになった。
計画的なメンバー育成	設定した目標(タスクとレベル)が明確なため、上司は部下の目標を正確に把握しやすくなり、適切なアドバイスができるようになった。
適切な人員配置	各社員のタスクレベルが把握できるので、明確な根拠に基づく適材適所の人員配置ができるようになった。
自発的な成長	目標管理制度の一部として組み込み、中期的な目標を社員自らが考えて設定することで、自発的な行動が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
キャリアマップの明示	iCDを活用してキャリアマップを明示することで、自社での働き方、自身の目指す方向性(目標)、そのためにやるべきことが明確となる。
評価(報酬)への連動	曖昧な評価基準を改善した新たな評価制度と賃金制度を整備することで、昇格基準や報酬に対する納得感を高める。
計画的なメンバー育成	組織が求める役割・人材像を明確にすることで、計画的にスペシャリストやフルスタックエンジニアを育成し、必要な人数を揃えることができる。
適切な人員配置	タスクとスキルの両方を考慮したプロジェクトへの人員配置ができるようになる。既存のスキルシートにiCDのスキルを、どのように、どこまで連動するのか検討していく。
自発的な成長	iCDを活用して作成したキャリアマップを利用することで、自社での働き方、自身の目指す方向性(目標)、そのためにやるべきことが明確になり、自発的な成長に繋がる。

## 5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

直接的な効果ではないが、iCD導入の過程で、経営課題である人材育成に関して、各部門のキーマンとなる社員が導入に向けた検討を進めてくれており、経営課題の共有ができた。  
iCDを利用することで、社員(個人)の観点では、社員が自らキャリアパスを考え成長していくことができる。また、経営や組織の観点では、自社の強み、弱みが見え、事業拡大に向けた要員計画、育成計画の材料になる。



現場リーダー

各メンバーの対応可能業務とレベルの把握が可能になったことは非常に有り難い。自己評価なので個人によりバラツキはあるが、今後は評価のバラツキが無くなり、体制変更の際に適材適所の配置がしやすくなることを期待している。  
部下の育成については、目標の内容とレベルを捉えやすくなり、面談時のアドバイスや支援がしやすくなった。

現状の自分ができることと、そのレベルが把握できるので、自分の将来像とのギャップを明確に捉えられた。また、目標も立てやすくなった。



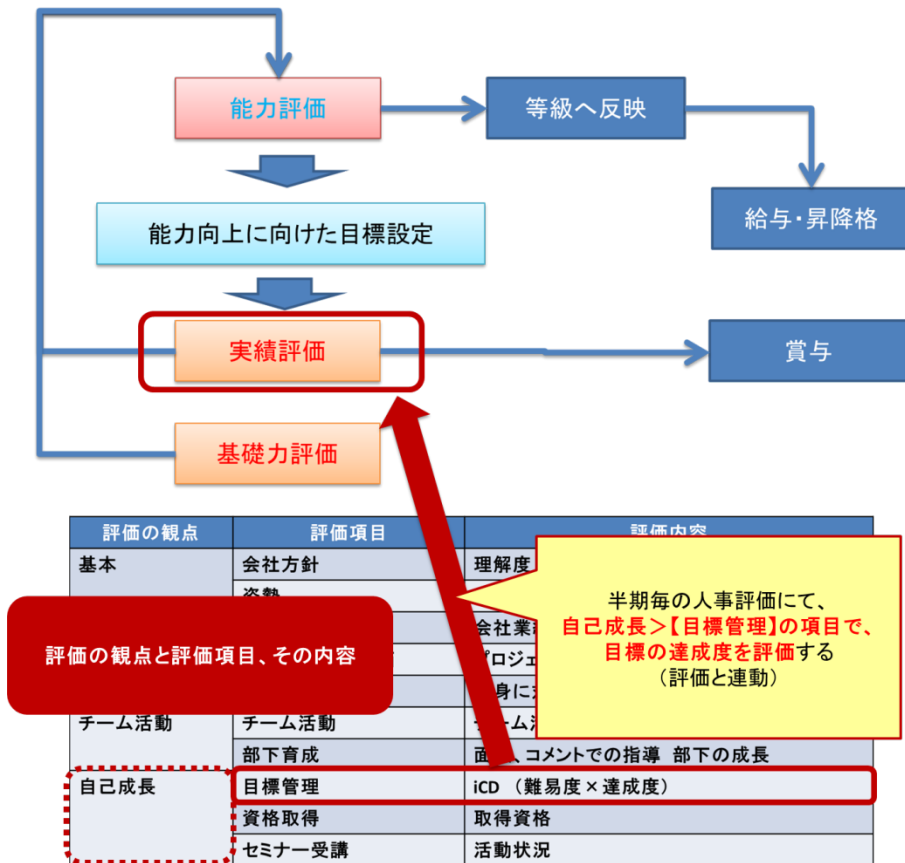
社員

## 6. iCD取組みの効果

### ■効果項目: 評価(報酬)への連動

評価制度と連動している目標管理制度の一部に、目標設定(タスク定義の目標レベル)と成果(診断結果)の定量的評価を組み込むことができた。

目標と結果が定量的で明確なため、上司が部下を適切に育成できているかという判断もしやすい。



(参考資料1) 目標管理と評価の連動

### ■効果項目: 人材育成・採用計画の策定

現状のタスクマップと不足している人材を把握にできるようになり、次年度計画策定にも活用できるようになった。

人材の育成計画や採用計画を策定する際には、全社/部門/各自の業務遂行力(タスク)と技術力(スキル)の把握が必要だが、既存のスキルシートは営業目的の職務経歴書となっており、HRMとして活用するには不十分であった。また、各社員の業務遂行力を把握できていなかったため、目標と現状のギャップを感覚的に判断し、人材育成計画や採用計画を策定していた。

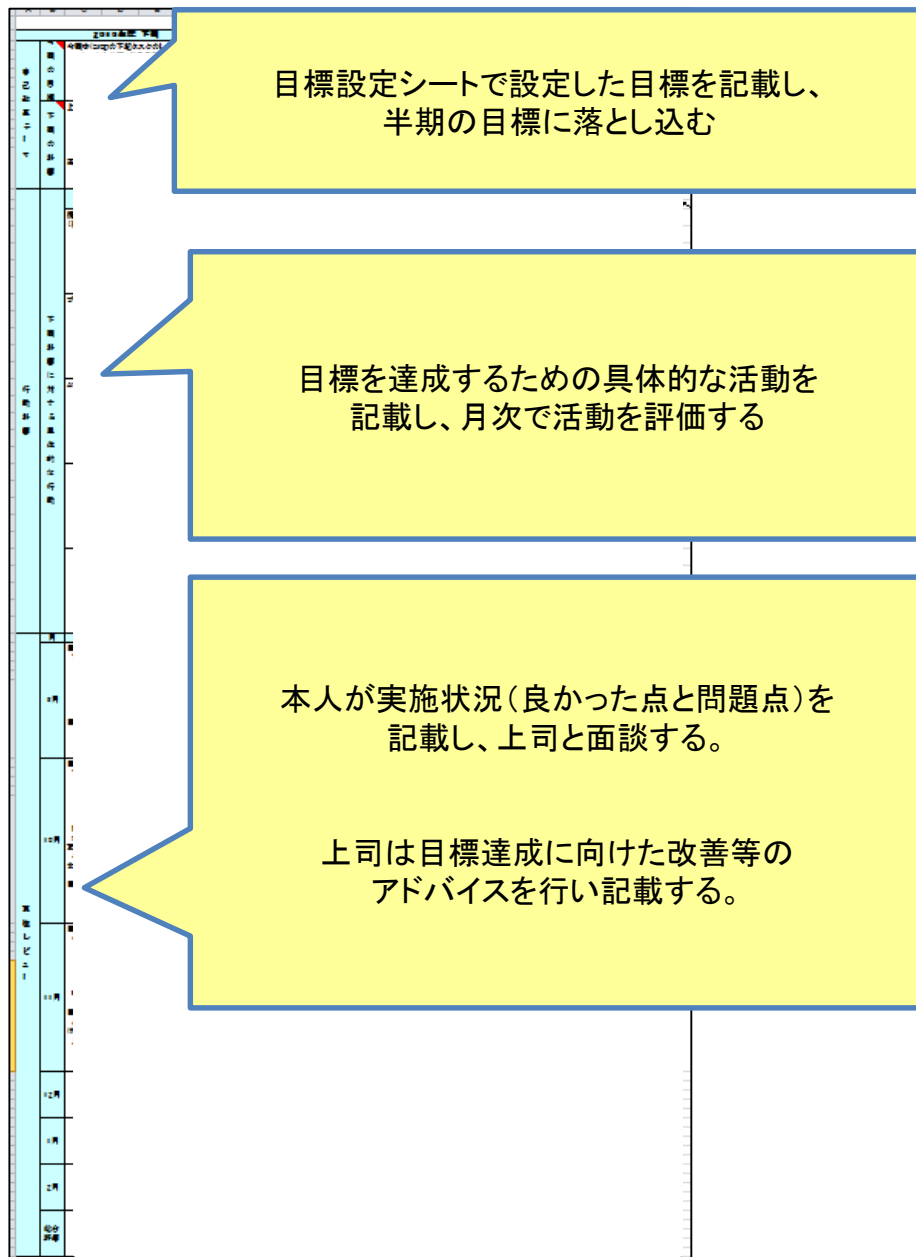
iCD導入と合わせて分析ツール(BI)を用意することで、現状の業務遂行力や不足人材を把握できるようになり、すでに次年度計画策定にも活用できた。

## 6. iCD取組みの効果

### ■効果項目: 計画的なメンバー育成

設定した目標(タスクとレベル)が明確なため、上司は部下の目標を正確に把握しやすくなり、適切なアドバイスができるようになった。

メンバー育成では主に目標管理を実施してきたが、スキルやコンピテンシー、業界知識の習得が目標として設定されるものの、自身のIT業務に関連付けた目標を設定する社員は少なかった。これはIT業務が体系的に定められておらず、どのような目標を設定してよいか分かり辛かったことに起因している。



(参考資料2) 目標管理シート(抜粋)

## 6. iCD取組みの効果

### ■効果項目:適切な人員配置

各社員のタスクレベルが把握できるので、明確な根拠に基づく適材適所の人員配置ができるようになった。

人員配置を検討・決定するには、各自の業務遂行力(タスク)と技術力(スキル)の把握が必要だが、既存のスキルシートは営業目的の職務経歴書となっており、HRMとして活用するには不十分であった。そのため、プロジェクト計画時のメンバー選定では、管理者が把握している範囲で選定を行うことになり、メンバー編成に偏りが発生していた。

iCD導入と合わせてDB及び分析ツールを用意することで、各社員の業務遂行力を把握できるようになり、明確な根拠に基づく適切な人員配置ができるようになった。

### ■効果項目:自発的な成長

目標管理制度の一部として組み込み、中期的な目標を社員自らが考えて設定することで、自発的な行動ができるようになった。

自己成長では主に目標管理を実施してきたが、スキルやコンピテンシー、業界知識の習得が目標として設定されるものの、自身のIT業務に関連付けた目標を設定する社員は少なかった。これはIT業務が体系的に定められておらず、どのように目標設定して良いか分かり辛かったことに起因していたと考えている。

iCDの導入により、タスクとレベルが明確になったことで目標を設定しやすくなったため、各社員が自ら中期的な目標を考えて、自発的かつ計画的に成長へ繋がる活動を行えるようになった。