

1. 活用推進者

経営管理本部
本部長 渋谷 智之

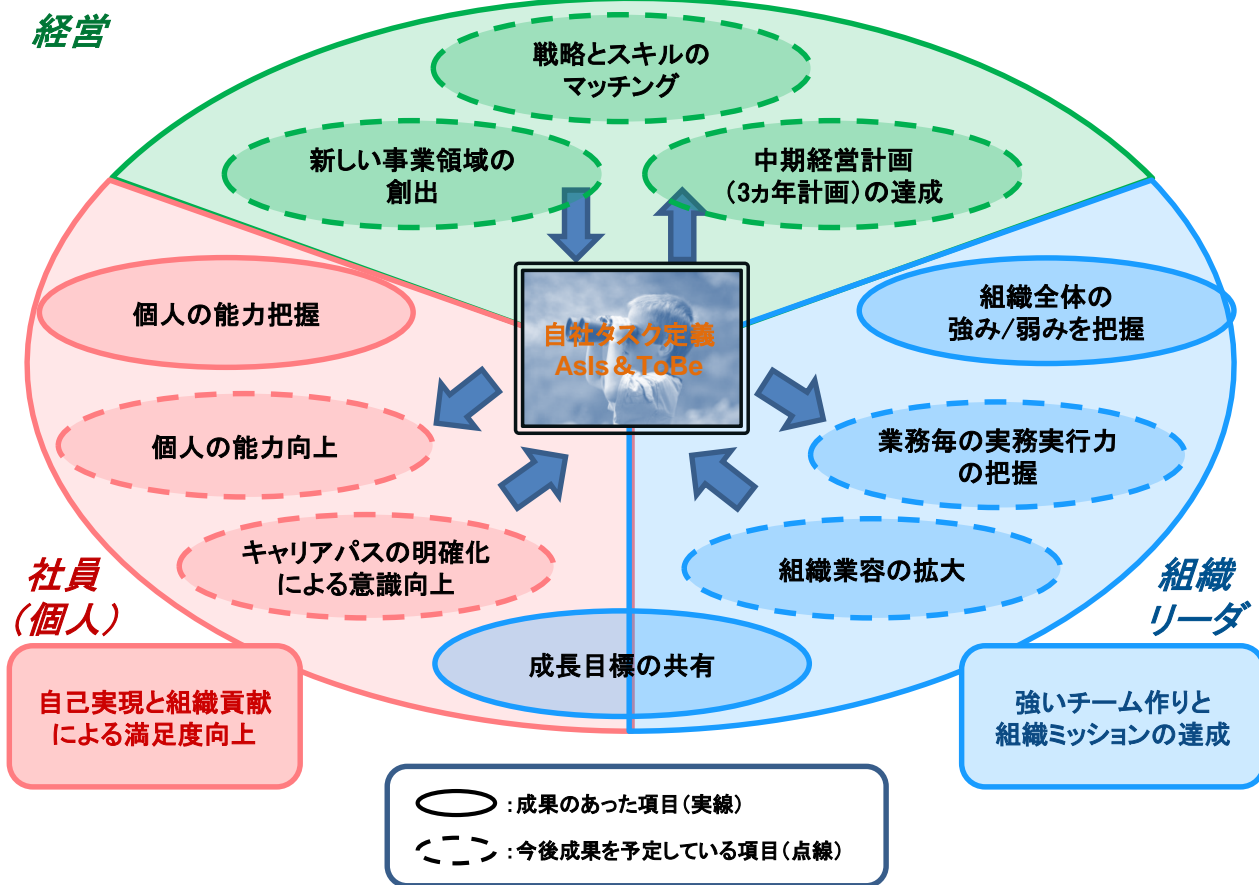


2. 会社概要

- 社 名 : TIS西日本株式会社
- 所 在 地 : 福岡市博多区博多駅東2-5-1 アーバンネット博多ビル3階
- 設 立 : 1988年4月2日
- 代 表 者 : 代表取締役社長 野中 浩司
- 資 本 金 : 6,000万円
- 社 員 数 : 159名(2017年5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
成長目標の共有	iCDを活用した診断結果に基づき設定した成長目標を個人と組織で共有できるようになった。今後は、教育計画を策定し、業務を通じた教育を実施できる環境作りへの活用、事業計画と教育計画の連動を推進する。
個人の能力把握	担当業務の遂行に必要な能力、中長期的に身につけるべき能力に対する社員の理解度が高まった。今後は個人目標設定面談、状況確認ヒアリングを継続的に実施していく。
組織全体の強み/弱みを把握	業務に関する会社全体での経験値(強み/弱み)が明確になり始めた。今後はiCD診断の対象を全社に拡大することで、組織力の拡充を図る。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
新しい事業領域の創出	iCDを活用した診断により、これまで認識できていなかったスキルや強みを見える化し、整理することで、新規事業領域(技術、ソリューション、業務)を創出する。
戦略とスキルのマッチング	お客様から選ばれる企業へと成長するために、不足するスキルを明確にし、事業戦略にマッチした要員の教育計画(中期内部補完)、調達計画(短期外部補完)を策定していく。
中期経営計画(3カ年計画)の達成	中期経営計画達成に向けて、個々のマネジメント力の適性を把握し、強化する。同時に次期マネージャー候補を選定し、マネジメント層の厚みを増した環境整備を進める。
業務毎の実務実行力の把握	事業計画、各部門(Gr)で必要とされている能力(タスク)の基準値を設定し、iCD診断結果とのギャップ分析を実施することで、組織の業務実行力を把握できるようにする。また、これを組織の能力を表す全社共通プラットフォームとし、精度を高めていく。
組織業容の拡大	iCD診断結果を活用して個人の質を高め、業績の向上や業容の拡大につなげる。質を高めるためには個人面談を実施し、各部門(Gr)のミッションや求める能力を明確化した上で共有する。
個人の能力向上	社員個人に自己分析を促し、計画的な能力アップの実践につなげる。
キャリアパスの明確化による意識向上	各役割に必要な能力レベルに加え、キャリアパスも明確化することで、自己啓発意識の醸成、モチベーション向上につなげる。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

1. 今まであまり経験していない中堅社員による本部横断の取組みで、他本部のメンバーと同じテーマで真剣に議論が出来ているという環境は1つの成果と考える。
2. 一部のプロジェクトでパイロット診断を実施した段階ではあるが、タスク別の有識者を『見える化』することにより、事業拡大のための育成計画や要員調達に大いに寄与すると考える。
3. 2016年6月に実施した全社診断の結果に基づき、今後の事業戦略をより具体的なものにしていく。



現場リーダー

1. 活用により、会社の目指すところ＝個々人の目指すところが明確になり、組織強化・育成・評価面で活用できると感じた。
2. 活用するにあたり、ディクショナリ項目の絞り込みを行い、教育による共有化を行うことで、根付きやすくなると思う。
3. 会社のベクトルと個々人のベクトルを強固にするツールとして利用することにより、会社風土、帰属意識の向上につながると思う。

1. 診断を行うことが自身の業務に足りない部分を見直すきっかけとなった。
2. 診断項目は絞り込んであるとはいえ、評価項目が多いので、後半の診断がいい加減になりがちである。
3. iCDはタスクディクショナリとスキルディクショナリからなるということだったが、今回の診断では、タスクとスキルの関係性がよくわからなかった。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目：組織全体の強み／弱みを把握

業務に関する会社全体での経験値(強み/弱み)が明確になり始めた。今後はiCD診断の対象を全社に拡大することで、組織力の拡充を図る。

iCDを活用した診断のみならず、別途用意した「業務(システム分野)レベル診断用のExcelシート」を利用した診断を実施することで、業務別の経験者人数とそのレベルが把握できた。これにより、会社全体または部門毎の得意領域を可視化できるようになった。中長期計画時の参考として利用できると考える。

また、「タスクレベル」をまとめることで会社全体または部門毎の弱いタスク・強いタスクが把握できるため、組織的な「教育計画」への活用が期待できる。

■効果項目：成長目標の共有

iCDを活用した診断結果に基づき設定した成長目標を個人と組織で共有できるようになった。今後は、教育計画を策定し、業務を通じた教育を実施できる環境作りへの活用、事業計画と教育計画の連動を推進する。

診断を実施することにより、各人の役割・タスクに対するレベルが可視化され、部門長が期待するレベルとの乖離が浮き彫りとなった。平準化に至っていないため回答には個人差があるものの、現時点で個々人のスキルが部内で共有されていないことへの気づきがあった。

中長期計画に沿った役割・タスクを洗い出し、診断結果を個人目標の設定と結びつけることができれば、個人と組織で成長目標を共有できるものと期待している。

また、業務を通じた教育を行なえるような環境作りへの活用も検討したい。

■効果項目：個人の能力把握

担当業務の遂行に必要な能力、中長期的に身につけるべき能力に対する社員の理解度が高まった。今後は個人目標設定面談、状況確認ヒアリングを継続的に実施していく。

パイロット診断及び全社診断を通じて、担当している業務以外のタスク分類の多さと、未経験であるタスクの多さに気付くことができたとの意見が聞こえてきた。日々の業務に追われ、なかなか自分のスキルを振り返る機会もなかったようだが、この診断を通じて第三者的に自分の強みや弱みを冷静に認識し、強みを生かす、弱みを克服するなど、今後のアクションに繋がりがりつつあると感じている。

より確実なレベルアップのために、今後は診断結果を個人目標の設定へと結びつけたい。また、現在の配属と異なる役割/タスクに評価が表れた社員など、上長の想定外の診断結果が出ていることから、今後は個人面談での参考資料や、適材適所への人材配置への活用へも利用できるものと期待している。

4. 大日程・中日程ロードマップ(2015年1月~2016年度)

