

## 1. 活用推進者

部署 システム部  
 役職 CA (Change Agent)  
 氏名 大迫 武史

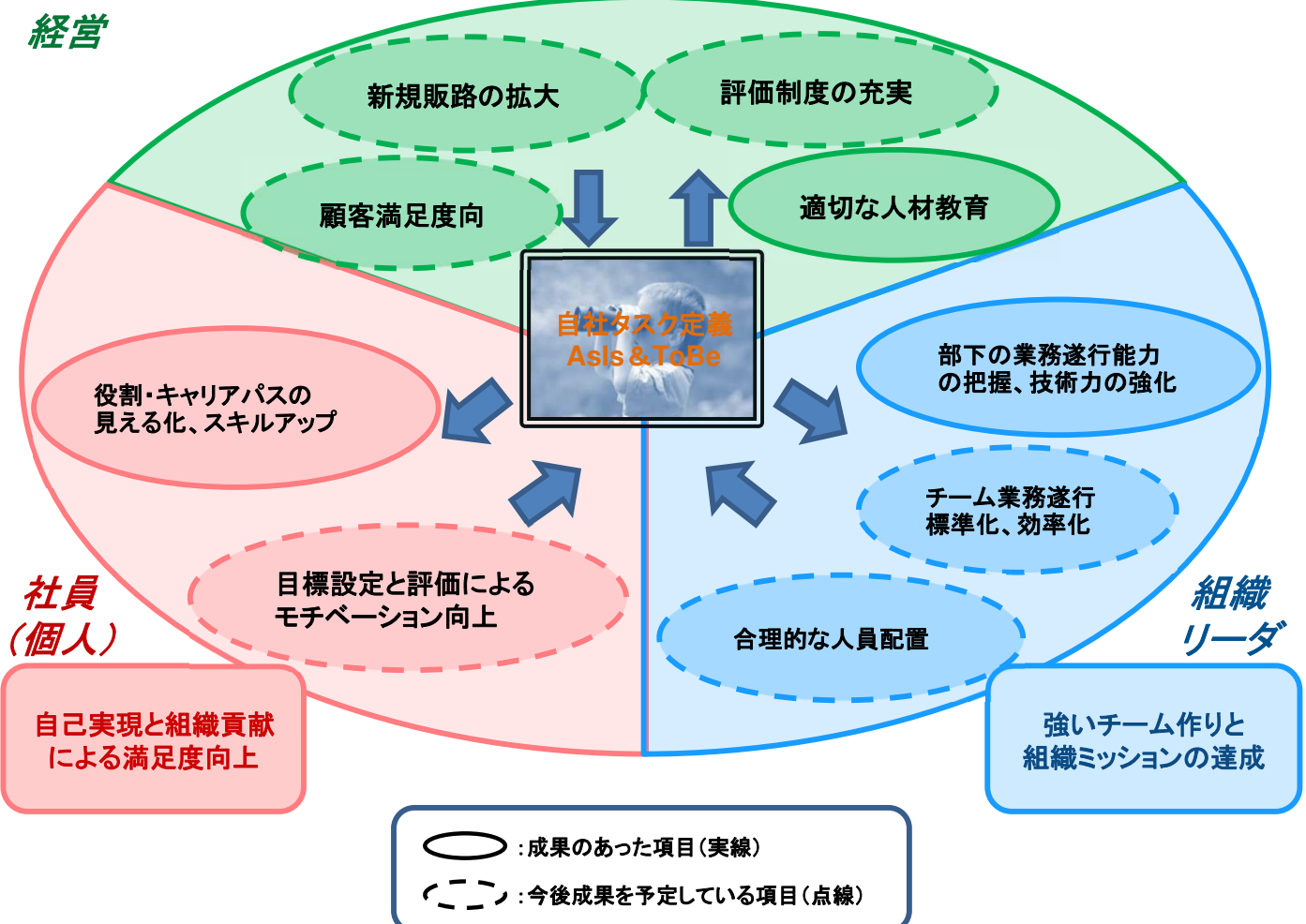


## 2. 会社概要

- 社 名 : 九州シー・アンド・シーシステムズ株式会社
- 所 在 地 : 福岡市中央区赤坂1-5-11 アバンダント89 4F
- 設 立 : 1987年 4月
- 代 表 者 : 永野 宏司
- 資 本 金 : 1億円
- 社 員 数 : 24名

## 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
適正な人材教育	会社が期待する各自のタスクとスキルアップ、各自の目標に沿った社外セミナー、教育への参加を開始した。
部下の業務遂行能力の把握、技術力の強化	全社員の自己診断実施、ヒートマップ作成により、各自の得意とする分野、苦手とする分野を可視化することで能力把握が容易になり、その結果と会社の方針に基づいて育成方針を立案することができた。
役割・キャリアパスの見える化、スキルアップ	自己診断の結果から弱点を発見でき、スキルアップの目標として設定することができた。

4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
新規販路の拡大	社内資産を把握することで、新たな販路拡大へと結び付ける。
顧客満足度向上	顧客の要求に的確に応えるだけでなく、顧客への付加価値を提示、実現できるスキルにより顧客満足度を更に向上させ、自社の付加価値を高める。
評価制度の充実	社員を評価するポイントを明確にし、個々人のスキルや業務実績に基づいた考課を行う。 現在のコンピテンシー評価の再定義に加え、iCDでの役割とタスクの定義を連携させることにより評価制度の再構築を行う。
チーム業務遂行の標準化、効率化	チームで執り行う業務遂行に必要な内容を標準化し、効率化を図る。
合理的な人員構成	プロジェクトの人員構成をし易くする。
目標設定と評価によるモチベーション向上	タスク評価と目標管理連携、コンピテンシー評価により総合的に評価を行い、評価を明確化することで社員のモチベーションの向上を図る。

## 5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

推進チームを作っており、自分たちが進めるという意識があることが良かった点である。  
また、自分を評価した内容が全員で見ること、評価レベルの違いや求められるスキルが分かり、自分の役割のチェックとスキル見直しに効果があると期待する。  
実運用(2回目の自己診断、目標/実績管理、面談)によりiCDの意味と目的を理解しつつあると感じる。個人へのフィードバックサイクルの短期化(半期から四半期へ)を検討し浸透させたい。



現場リーダー

実績の確認、次期の目標の立案をタスク(評価項目)に沿って行えるので、明確な指導ができるようになり、個人のモチベーション維持にも役立っている。  
ただ、各評価項目の内容が複数のタスクで重複している、また、評価項目の表現(文章)が解り難い部分がある等が見受けられる為、若干の整理の必要性を感じる。

iCDの導入によって、現在自分が習得できていないスキルや、いま求められているタスクが明確化されていて、今やるべき行動指針が分かりとても助かった。  
また、上長から、降りてきたタスクだけ出なく、自分から習得したいタスクやスキルを設定し目標にすることができるので、なりたい自分になるには、どの技術が足りていないのかが分かり、学習に対する意欲も高まった。



社員

## 6. iCD取組みの効果

### ■効果項目:部下の業務遂行能力の把握、技術力の強化

全社員に対して自己診断を実施し、その結果をヒートマップにまとめた。これにより各社員がどの分野を得意とし、どの分野を苦手としているかだけでなく、会社全体でどこが弱点となっているかを把握することができた。

これにより経営層は自社でどこを重点的に成長させていくかを認識し、上長は会社が求める業務遂行能力に対して部下のどこを育成させていくべきかを認識することで、会社の上層から下層までの能力向上への方針を一本化することができた。

また、部下の苦手部分を目標として作成して、各チームの技術力を強化している。

### ■効果項目:役割・キャリアパスの見える化、スキルアップ

自己診断の結果を元に、経営が社員に求める役割を明確にした。上司が社員に求めている役割から具体的なタスク項目をピックアップし、社員と面談を行った。

上司と繰り返し面談を行い、目標を決定することで社員が求められている役割が明確になり、達成する為に活力のある行動に繋がっている。

社員が求められている役割を自分で考えた結果、上司がピックアップしたタスク以外を目標にすることも可能であり、役割について深く考えることに繋がっている。

### ■効果項目:適切な人材教育

会社の経営目標実現のために必要なタスクを明確にした事で、どのような人材が必要であるか把握し、人材育成計画へと反映させている。

社員の業務遂行能力を客観的な基準で明確にし、その内容に基づく人材育成計画を立案し、実施している。

不足している部分は教育強化の実施や、新規採用を行って補っている。