

株式会社 青森電子計算センター

1. 活用推進者

各部門長（部長） 6名
総務部（課長） 1名
計 7名

2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社 青森電子計算センター
- 所 在 地 : 青森県青森市大字三内字丸山393番地270
- 設 立 : 1965年8月16日
- 代 表 者 : 代表取締役社長 八島 勝
- 資 本 金 : 2億円
- 社 員 数 : 320人（2022年2月末現在）

3. iCD取組み効果

社会や地域に貢献する会社組織の構築と経営戦略の達成

経営

人員の配置戦略

業務能力・目標達成度に応じた評価制度



固定観念に捉われない意識の変革

計画的な自己能力UP

必要な人材の明確化とグループ力UP

社員（個人）

人間的成長と能力の向上を図る

組織リーダー

創造的な発展と成果を目指す強いグループ作り



: 成果のあった項目（実線）



: 今後成果を予定している項目（点線）

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
固定観念に捉われない意識の変革	組織機能及び自社役割分析を行ったことで、現状とのギャップを冷静に判断することができた。また、一般的（スタンダード）な？考え方に意識を向けられるようになった。（考え方の幅が広がった。）
計画的な自己能力UP	・社員本人が目に見える形で自分のスキルを確認及び認識できるようになった。 ・目標設定することにより、実務をスキルアップさせるための目標設定意識を持たせることができた。 ・前年成果のチェックと新たな目標設定に対してPDCAを回すことで自己啓発を怠ることが少なくなった。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
人員の配置戦略	新しいビジネス（プロジェクト）の立ち上げのための組織化と既存業務の並走のために「メンバーの最適配置」を実現する仕組みが確立できる。 部門間での人材共有ができる。 【完全ではないが効果が見られた内容】 ・求められる役割やスキル内容が認識出来始めた。
業務能力・目標達成度に応じた評価制度	昇格推薦の判定要素に、業務能力・目標達成度の評価項目を追加する。 業務能力、目標達成度と結びついた考課の仕組みになる。 【完全ではないが効果が見られた内容】 ・上司と部下との認識のギャップが把握出来つつある。
必要な人材の明確化とグループ力UP	各グループが必要とする人材を明らかにするためのタスクを定める。 グループ内で必要な人材の明確化とグループ力をUPすることができる。 【完全ではないが効果が見られた内容】 ・各グループの年間教育計画の要素となった。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

来年度の経営方針の一つに「人財強化」を掲げた。
その方針を実現するためにも、昨年度より取り組んできたiCDをブラッシュアップし、更に実務で活用できる仕組みになるよう見直し、個々の目標・教育の指針を明確化出来るようにして欲しい。
また、実行した社員が報われる評価・報酬制度の見直しを実施するために活用したい。



現場リーダー

部下のスキルの強み弱みを可視化出来ることや自分が思っているスキルレベルとの差を把握する為には、とても有効的なツールであることが理解出来てきた。
部下一人一人が自己評価し目標設定することにより、自己啓発意識が向上することを望む。

タスクによっては実務内容といまひとつ合致しないものもある。但し、前年成果のチェックと新たな目標設定に対してPDCAを回すことにより、自己啓発と自己能力アップを怠ることが無くなってきた。



社員

6. iCD取組みの効果

I. 効果項目：「固定観念に捉われない意識の変革」／「計画的な自己能力UP」

①. 固定観念に捉われない意識の変革

組織機能及び自社役割分析を行ったことで、現状とのギャップを冷静に判断することができた。また、一般的（スタンダード）な？考え方に意識を向けられるようになった。（考え方の幅が広がった。）

②. 計画的な自己能力UP

- ・社員本人が目に見える形で自分のスキルを確認及び認識できるようになった。
- ・目標設定することにより、実務をスキルアップさせるための目標設定意識を持たせることができた。
- ・前年成果のチェックと新たな目標設定に対してPDCAを回すことで自己啓発を怠ることが少なくなった。

II. 完全ではないが効果が見られた項目

①. 人員配置戦略

iCDを活用したことにより、求められるスキルが明確となり、自分の目標を設定することで自己啓発意識を高めている社員が増えてきている。（個人面談による結果にて）

②. 業務能力・目標達成に応じた評価制度

iCDの活用及び個人面談により、上司と部下の自己意識のギャップがある程度把握出来てきている。今後の評価制度組み込みへの大きなステップアップになると感じた。

③. 必要な人材の明確化とグループ力UP

人事の配置戦略」同様、自己啓発意識を高めている社員が増えてきたことで必要な人材の明確化とグループの総合力アップに繋がりがつつある。また、各グループの年間教育計画の要素にすることが出来た。

④. 全般

まだまだ「効果があった」までには至っていない「項目」が多い。しかしながら活動が進んでいる部門もあることから、その部門からヒアリングを行い全社の活動として取り入れることで「効果があった項目」として認識出来るよう活動を継続する。スケジュールを見直す必要が出た場合は、柔軟に対応し作業効率化と活動の更なる浸透性を図る。

6. iCD取組みの効果

Ⅲ. 弊社に於ける i C D活動取組みの見直しについて

①. 組織体制について

2021年4月に、社内於ける大規模な組織体制の変更があった。

具体的には業種毎の事業部制となり、営業力及びシステム力を強化し、全社員のスキル向上を目的としている。

iCD活動の管理に於いては、前年度の計画通り下記体制にて望むこととする。

確実な活動実施と業務負担軽減を考慮し、部門グループ長（課長）主体の管理から部門長（部長）主体の管理に変更する。また、定期的な会議についても部門長主体での開催を実施する。

- ・ iCD運営委員体制 部門長（部長）：6名 グループ長（課長：総務部）：1名 の計7名とする。
- ・ 四半期に1回程度(3月、6月、9月、12月)運営委員会議を実施する。

②. 個人目標設定について

社員がより目標を立てやすい設定方法に変更。

本人が立てた目標から該当する（意味合いが近い）タスクを割り当てることとする。

※タスクを意識し過ぎることで、目標設定がし辛くなることを防ぐことが目的。

自分自身が目標とすべき要素を的確に捉え、より一層の意識向上を図ることを目的とする。