

1. 活用推進者

部署:

役職: 代表取締役社長

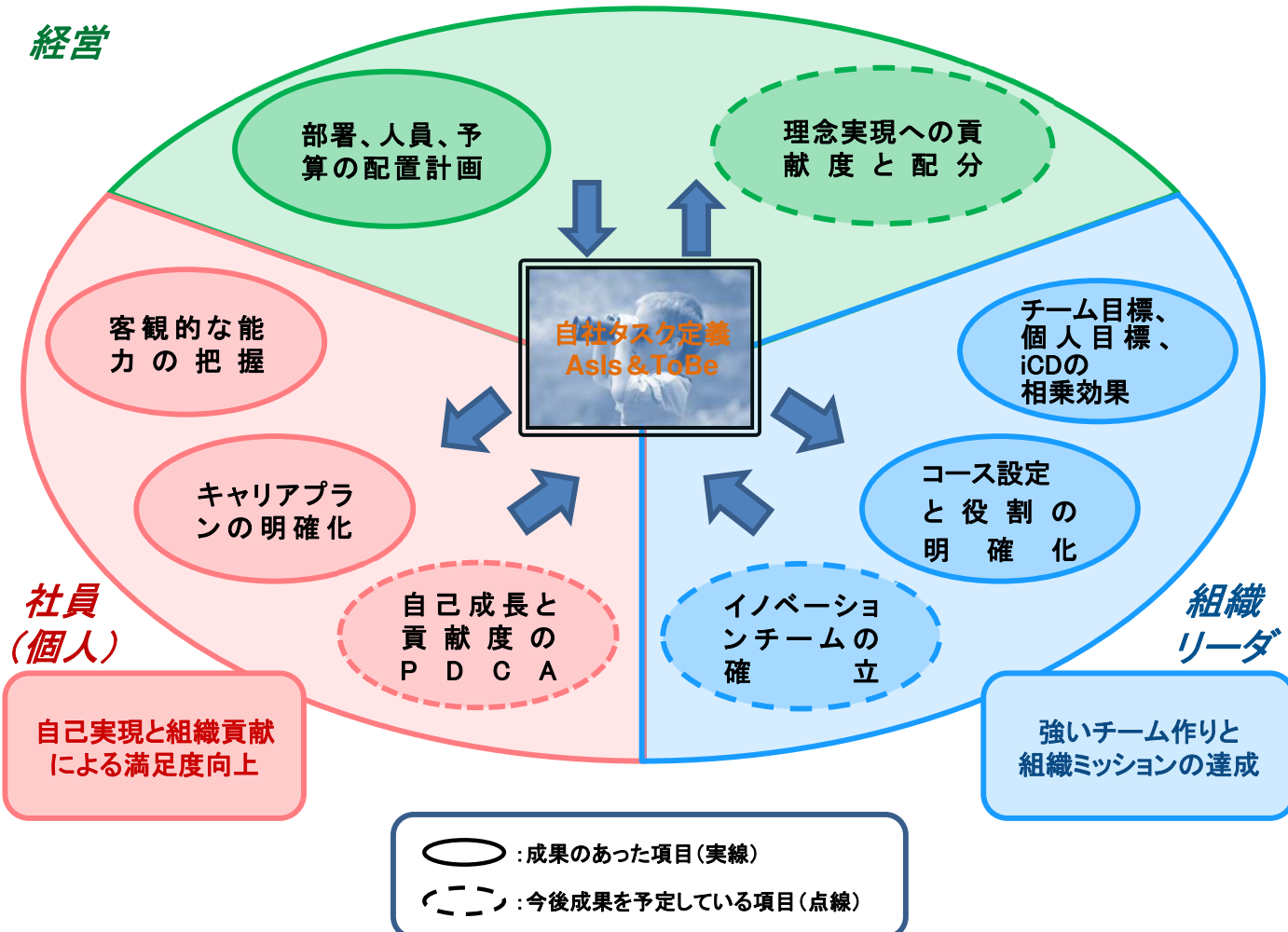
氏名: 金山 英範

2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社アドヴァンスト・ソフト・エンジニアリング
- 所 在 地 : 北海道札幌市厚別区下野幌テクノパーク1丁目2-16
- 設 立 : 1986年8月
- 代 表 者 : 代表取締役社長 金山 英範
- 資 本 金 : 6500万円
- 社 員 数 : 113名 (2022年4月1日現在) :

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
部署、人員、予算の 配置計画	部署、等級、選択コース毎に、iCD診断ヒートマップを作製。現状の把握とともに、早急に手当が必要なもの、10年後を見据えた対策が必要なものに分けて計画立案した。人材、教育予算を設定し、施策を実施。成果が出始めた。
コース設定と役割の 明確化	元々存在した3つの選択コースの役割およびミッションをiCD活用に合わせ再定義。多くのタスクを経験させるための施策を計画し、各コースの特徴を際立たせる活動を実施、成果しても大きな進展があった。
チーム目標・個人目 標、iCDの相乗効果	チーム目標、自己啓発目標の設定が個人まかせであった。iCDを活用し業務毎に異なる経験可能なタスクと、現状の個人診断結果を比較しながらチーム目標を作成する。自己啓発目標の設定のしやすさにも効果があった。
客観的能力の把握	iCD診断と面談を繰り返し、現業務内に限ったタスク遂行力であることを認識するメンバーが増えた。会社の期待、社内の等級別、コース別ヒートマップとの比較で自分のポジションを客観的に理解することができた。
キャリアプランの 明確化	中堅社員研修を実施、キャリアポテンシャル診断を通して自身のコンピテンシーを把握した。10年、20年後の未来を議論、自分に不足する能力開発には強みと弱みを理解した上でキャリアプランシートを作成した。活動の根拠にiCDを活用する。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
理念実現への貢献 度と配分	会社の方向性、環境の変化に対する諸活動の成果をiCDヒートマップの変化で表現する。それに対する個人やチームの貢献活動を評価するとともに、各種施策と連携させる。
イノベーションチー ムの確立	チームを強化し、独自サービス提供に挑戦中。必要となる未経験タスクを経験し、レベルUPを図る。AI分野を含めて当社が必要とするiCDタスクの見直しを行う。
自己成長と貢献度 のPDCA	チーム目標とその取り組みをPDCAとして実施。月間報告書での定期チェックを実施する。年2回の賞与評価時にプロジェクト内の個人目標と、自己啓発目標達成度を評価する。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

等級別、コース別、部署別のヒートマップを公開、会社が短期、中長期に計画する要員比率、レベル感を共有し、それをターゲットとした施策検討に役立っている。



現場リーダー

キャリアプランを考える良いきっかけとなった。また、担当プロジェクトの特徴を事前に把握し、部下と課題共有できる。経験の積めないタスクも明らかになった。

自分の経験した仕事に限られた範囲であったことを理解できた。
目標設定や記録をすることで、自分の成長を実感できる。



明確な目標を立てるきっかけや、業務で得られない勉強をするきっかけとなった。
成果の確認方法には迷う場面がある。



期待されていることはよく理解できるようになったが、常に成長を求められるプレッシャーを感じることも・・・。



6. iCD取組みの効果（1）

1. 部署・人員・予算の配置計画

当社4部門が年2回のiCD診断と面談を実施

1-1. 技術者の各ポジションの役割を再定義

◇等級毎 ◇選択コース毎 ◇拠点毎

1-2. iCD診断を実施、等級、部署、拠点、コース別のヒートマップ分析と対策

- ・拠点の特徴を強化する必要性 → 転勤・業務ローテーションによる調整開始
- ・コース毎のゴール設定と中堅の自立 → スキルUPキャンペーン、選抜研修の実施

1-3. 成果

- ・転勤、ローテーションを予算化、チーム強化策実施
- ・キャンペーン予算化、新規クラウド資格20%の技術者が取得
- ・半年にわたる未来プロジェクト開始
- ・雇用延長時の調整にタスク診断を利用

2. コース設定と役割の明確化

2-1. 技術者選択コースの再定義

◇マネジメントコース

◇エキスパートコース

◇アーキテクトコース

2-2. 各コースの役割をiCDタスに再設定、現状との比較分析実施

- ・各コースの差が明確に表れていない→役割を意識した行動ができていない
- ・経験タスクを増やす、又はレベルを上げる機会をつくる仕組みが必要

2-3. 対策と成果

iCDタスク診断結果に直結する具体的施策を実施

- ・長期PJ従事者を事前にピックアップ、半年をかけてローテーション実施
- ・中堅社員研修を実施、キャリアプラン作成、フォロー研修
- ・クラウド勉強会を立案・実施、資格取得を立案者から率先垂範（成果大）
- ・展示会向け製品の企画、開発、展示会への参加実施

→どの対策においても診断結果に効果あり、未経験分野への挑戦による活性化

6. iCD取組みの効果（2）

3. チーム目標、個人目標、iCDの相乗効果

3-1. タスク診断結果が各メンバーのPJ目標、自己啓発目標に連動しない課題あり

- ・担当PJによって、経験タスクが異なる
- ・個別に掲げるPJ目標、自己啓発目標に対する指導は管理職により異なる
- ・目標とiCDとを連動させ、記録、測定する仕組みがない

3-2. 対策

- ・組織が目指す方向性、レベル感をわかりやすく表現する
- ・所属PJで伸ばせるタスクを明示し、PJ内で強化ポイントを共有する
- ・優先順位の高い項目は月間報告書によりPDCAする
- ・運用課題を洗い出す

3-3. 効果

- ・会社の目指す人材バランス、タスク遂行レベルを周知した
- ・個別の目標設定ガイドラインを仮設定した
- ・パイロット運用を開始し、全社運用に向けての課題の洗い出しを実施中

4. 客観的能力の把握

4-1. 基本コンセプト

- ・成長が実感できる仕組み、お客様への貢献能力を表わす仕組みの構築

4-2. 3年間にわたる診断と調整

- ・入力項目が多いため運用に乗せるまでには工夫が必要
- ・最初から完璧を求めすぎるとメンバー負担大きくなってしまう点に注意
- ・レベル感も個人でまちまちであったが、面談にて徐々に調整

4-3. 効果

- ・会社の期待を細かいタスクレベルでも表現できたこと
- ・環境への意識変化（担当PJで経験できるタスクの多さを理解できる）
- ・ヒートマップによる社内の様子、自分の立ち位置が感覚的に理解できる
- ・キャリア形成の意識変化 ～レベルを上げるか、対処可能なタスクを拡大するか
- ・面談時の目標設定や自己アピール材料として用いる場面が増えた

6. iCD取組みの効果（3）

5. キャリアプランの明確化

5-1. キャリアプランの課題

- ・現状の延長線で考える技術者が多い
- ・未経験分野に挑戦する機会が少なく、管理職側もそのお膳立てができていない
- ・自己啓発、PJ目標の立案が個人任せ、成長の仕組みとしては弱い

5-2. 意識改革

- ・中堅社員研修～上流設計、顧客交渉
 - ・中堅社員研修～キャリアポテンシャル診断と研修
- 刺激は与えられたが、その刺激を成長の仕組みにする必要あり

5-3. 対策

- ・個人任せのキャリアUPだけでなく、目標と実際の活動をiCD診断でフォロー
- ・会社を動かす意識をもってもらうために、未来プロジェクトを企画、実施
- ・自分自身のキャリアポテンシャルを把握した
- ・経験不足解消のための制度を企画し、管理職が後押し

5-4. 効果

- ・未来プロジェクト研修を実施後、選抜により更なる提案活動を実施、長期ビジョン醸成
- ・自分の強みと弱みを考慮したキャリアプランを立て、注力点を明らかにした
- ・経験不足解消のための制度を開始。数件の結果を出し、継続運用中。