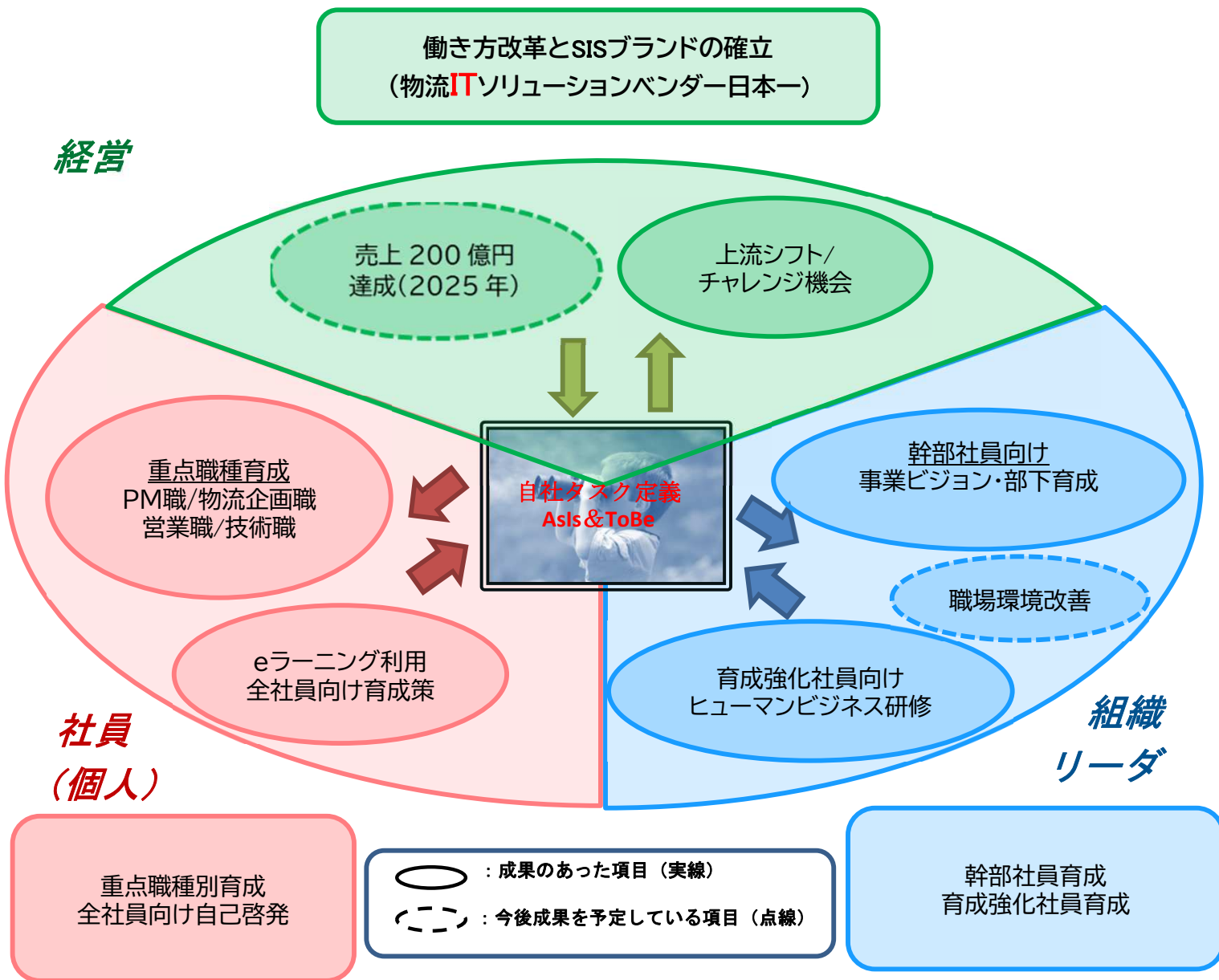




1. 会社概要

- 社名 : 株式会社 セイノー情報サービス
- 所在地 : 岐阜県大垣市田口町1番地
- 設立 : 1984年(昭和59年)3月1日
- 代表者 : 代表取締役社長 鳥居 保徳
- 資本金 : 1億円
- 社員数 : 450名(2022年3月末現在)

2. iCD取組み効果



4. iCD取組みの効果及び今後予定する効果内容

効果のあった項目	効果内容
上流シフト チャレンジ機会	<ul style="list-style-type: none"> ・実績と期待度を重視した積極的昇進と昇格 ・スキル習得を本人と上長で共有して仕事機会付与 ・上長による積極的な上位業務へ采配
幹部社員向け 事業ビジョン・部下育成	<ul style="list-style-type: none"> ・新任課長職(マネージャ/専門職課長)の育成 ・「事業ビジョン」および「部下育成」のスキル習得 ・各自コミットメント実行、活動フィードバック
育成強化社員向け ヒューマンビジネス研修	<ul style="list-style-type: none"> ・一般、主任、係長職から 70 人を選抜 ・ビジネスマインド研修→ 「組織連携」スキル強化 ・ビジネスコーチング研修→ 「後進育成」スキル強化 ・現場の問題発見力強化研修→ 「問題形成」スキル強化
重点職種育成 PM 職/物流企画職/営業職/ 技術職	<ul style="list-style-type: none"> ・重点職種(PM 職、物流企画職、営業職、技術職)の育成 ・「iCD」スキル定義から育成科目の抽出 ・タスク評価(能力評定)を向上させるスキル習得へ連繋
e ラーニング利用 全社員向け育成策	<ul style="list-style-type: none"> ・全社員のスキルアップ機会の提供 ・育成強化社員、若手 5 年目以下社員は必修課題を提示 ・IT 系は新入社員研修に併用

効果を予定している項目	予定している効果内容 (具体策なども記載)
売上 200 億円達成	<ul style="list-style-type: none"> ・大規模案件の獲得、ストックビジネスによる収益アップ ・2025 年までの次期三ヵ年計画までに目標達成をめざす
職場環境改善	<ul style="list-style-type: none"> ・組織内コミュニケーション円滑化、経営層との意思疎通 ・職場レイアウト、什器類刷新による利便性向上 ・研修室の実参加研修対応(感染対策)

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

・2021年度は、PM職パイロット運用から部門横展開として、物流企画職等へのスキルマップ作成ならびに個別研修計画を実行してくれた。当活動の目的は、2025年度売上目標200億円の達成であり、そのための人財要員体制づくりにある。
・総務人事担当者は、自社にマッチしたiCDツールへと咀嚼して展開してほしい。
・以降はPM職ならびに横展開した職種の育成効果を検証して若手社員への波及を要望する。



現場リーダー

【人事担当責任者】

・2021年度は、スキルマップ利用による専門職個別育成を横展開できた。社内手続として、

(1)経営会議(社長および全役員参加)にてiCDツールを人事部門の育成手段として紹介

(2)パイロット運用PM職の育成運用の経過報告

(3)横展開 → PM(プロジェクトマネージャ)職
物流企画(物流コンサルタント)職
営業(セールス)職
技術(DX関連)職

(4)各部門へのiCDの情報共有

(5)スキルマップ作成

(6)個別育成計画の実行

各部門長ならびに現場マネージャに対して、iCDツールの考え方、タスク×スキル対応、スキルからの研修カリキュラム選択への手順を丁寧に説明して理解を得た。弊社において「能力評定制度」という社員評価制度があり、この仕組みとiCDタスクの紐づけが真っ先に重要なプロセスになっている。

・昨年度、懸念事項として記載した弊社独自の「物流企画職(物流コンサルタント)」へのスキルマップ展開は、非常に困難であった。理由は「物流コンサルタント」がオリジナル性の濃い職種であるため、自社の能力評定項目とiCDタスクの紐づけが弱くなったことである。対策として、iCDタスクは参考項目として扱い、評定項目単位に必要スキルを再定義して、研修カリキュラムに連繫させた。よって、スキルマップに関するアウトプットが他の職種と異なるものになった。

以上より、当該企業において固有職種のスキルマップを定義する場合、タスク×スキル対応表の機能が使えないことが今後の課題だと思う。



社員