

1. 活用推進者

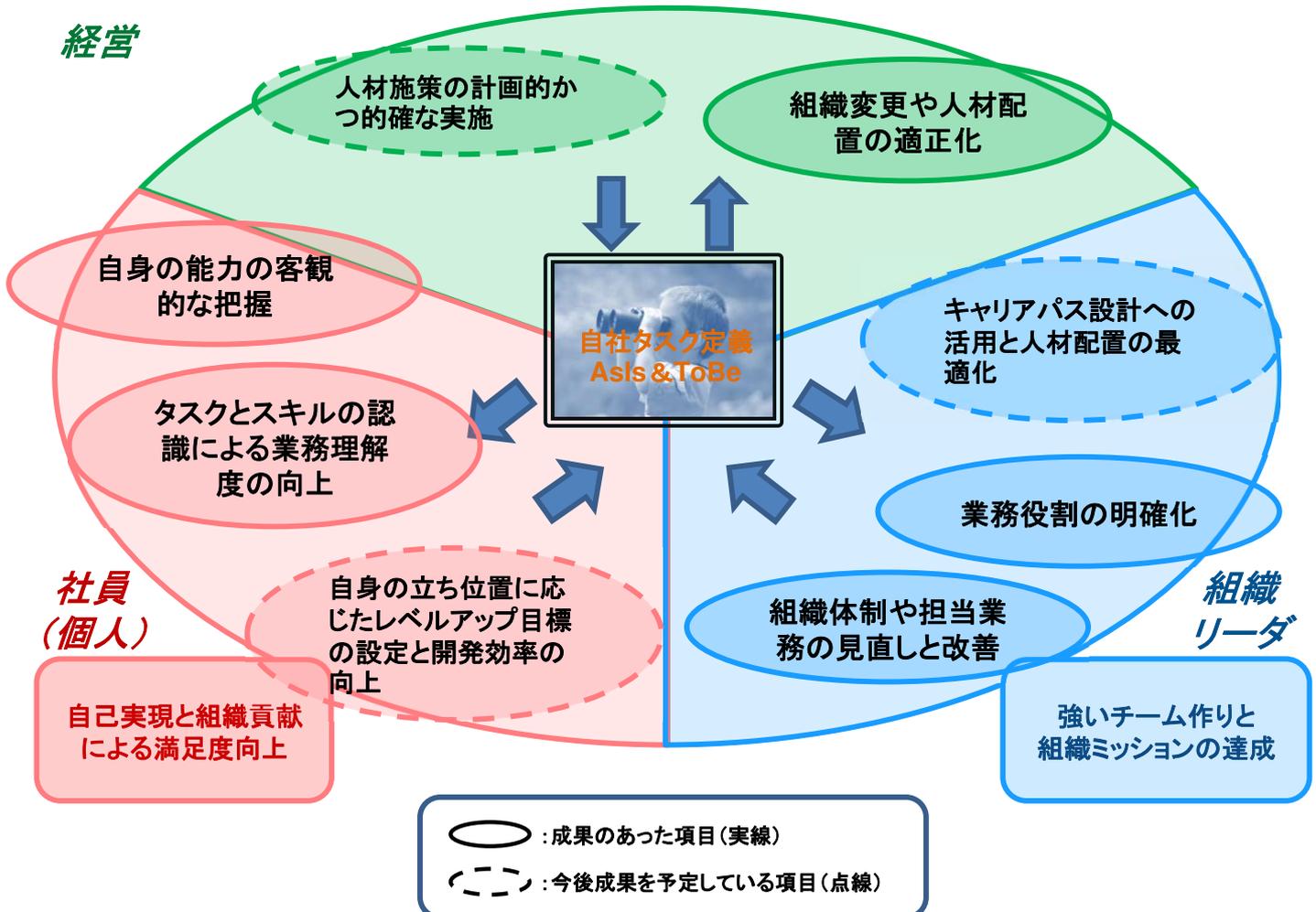
経営推進本部 総務部
統括部長
室岡 稔昭

2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社ニシコン
- 所 在 地 : 北九州市小倉北区京町三丁目13番17号
- 設 立 : 1968年2月1日(昭和43年)
- 代 表 者 : 代表取締役社長 真鍋 順一
- 資 本 金 : 3,000万円
- 社 員 数 : 181名(2023年4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
組織変更や人材配置の適正化	共通のタスク項目で各部門を評価し、作成した資料(ヒートマップ)によって自社の保有能力を俯瞰できるようになり、組織変更や人員配置の参考情報として利用できた。
組織体制や担当業務の見直しと改善	全社の保有スキルを俯瞰し、部下の保有能力を力市確認できたことで、業務遂行における体制や担当させる職務の見直しと改善につながった。
業務役割の明確化	総務部経営管理グループにおける業務の役割とメンバーの主担当とする業務とを紐付けることで、個人の職掌範囲が明確となり、業務効率の改善に繋がった。
タスクとスキルの認識による業務理解度の向上	個人の役割を設定したことで、それに紐づく業務(タスク)と必要となる技術(スキル、知識)がかなり明確になり、業務理解度が向上した。
自身の能力の客観的な把握	社内における自分自身の能力を客観的に把握できるようになり、2017年度目標設定において、部門目標・個人目標の記載項目を具体的に認識できるようになった。

4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
人材施策の計画的かつ的確な実施	目標(補填すべき能力)が明確であるため、採用・研修・組織変更・人事異動などを計画的に、また的確に実施する。
キャリアパス設計への活用と人材配置の最適化	これからどのように成長させて行くべき人材かを判断する材料とし、組織目標に合致したキャリアパスの設計に活用していく。 また、プロジェクトメンバーとして果たすべき役割を明確に認識させるほか、能力を生かせる部門への異動、あるいは経験をさせたプロジェクトへの異動などを活発に実施する。 業務遂行にあたって、組織の実情を踏まえ、必要な時期に適切な能力を持った人的資源を確保する。 また、当社保有の能力が明確なため、適切な外注策を講じる。
自身の立ち位置に応じたレベルアップ目標の設定と開発効率の向上	当社の人事評価制度では、『年間目標の設定と、その実績』を、評価要素としている。これに対応し、社内における自身の『能力の立ち位置』を認識し、不足しているモノをレベルアップ目標とする。 その結果として、製品精度の向上と超過勤務の削減を狙う。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

当社の保有スキルが可視化できたことが大きい。
アウトプット(評価結果)を全社で有効に活用していく。



現場リーダー

部下が記入した内容の正当性を吟味する作業が大変である。
この時点では、他部門の状況(評価結果)は把握できていない。
可視化した全社資料(ヒートマップ)を見て、部門によって評価基準に差異があるのに気づいた。

入力負荷の軽減策が功を奏し、想定をしていた「入力に時間がかかる」という声は聞こえてこなかった。
担当業務に該当するタスクがない、タスク分類や詳細項目を読んでも解釈が難しいところがあるという部分は改善すべきだと思う。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目：保有能力の可視化

【経営】

共通のタスク項目で各部門を評価し、作成した資料(ヒートマップ)によって自社の保有能力を俯瞰できるようになり、組織変更や人員配置の参考情報として利用できた。

また、部門間での評価水準調整、評価対象タスクの拡大などの意見も出るなど、より正確なスキルマップの作成に前向きな意識も高まった。

【組織、リーダー】

全社の保有スキルを俯瞰し、部下の保有能力を確認できたことで、業務遂行における体制や担当させる職務の見直しと改善につながった。

【個人】

社内における自分自身の能力を客観的に把握できるようになり、毎年度行う目標設定において、部門目標・個人目標の記載項目を具体的に認識できるようになった。

〈本運用で狙う効果〉

当社の人事評価制度では、『年間目標の設定と、その実績』を、評価要素としている。これに対応し、前年度実施したタスク評価の結果で、社内における自身の『能力の立ち位置』を認識し、不足しているモノをレベルアップ目標と設定するなどの指導を行っている。目標設定は毎年4月に行っている。

6. iCD取組みの効果

■効果項目：業務役割の明確化

総務部経営管理グループにおける業務の役割とメンバーの主担当とする業務とを紐付けることで、個人の職掌範囲が明確となり、業務効率の改善に繋がった。

iCDワークショップで当グループが設定した役割は大きく4つ。(システム関連のみ)

デベロッパー(開発者、システム構築)

インフラストラクチャ(システム構築、社内インフラの運用管理(一部)、保守)

ソリューションエンジニア(システム構築、社内インフラの運用管理)

ソリューションイノベータ(システム構築、ICT利活用/ITコンサル)

当グループは、社のIT専門部署としての役割を担っている。業務範囲は、社内インフラの運用管理/保守、システム構築、プログラム開発などのシステム業務から、ICTスキル教育、セキュリティ教育、ICT利活用(業務改善)など、多種多様であるが、誰がどの役割を担うのかが不明確であった。

■効果項目：タスクとスキルの認識による業務理解度の向上

個人の役割を設定したことで、それに紐づく業務(タスク)と必要となる技術(スキル、知識)がかなり明確になり、業務理解度が向上した。

たとえば、これまで、なんとなく取り組んでいた作業の一つ一つに意味を見いだせるようになった。また、ステップアップするために何が不足しているのか、どういった業務に取り組まないといけないのかが、わかりやすくなった。

今後は、自己成長を更に推進するために、再度、役割とタスクの見直しを進めていく。