

## 1. 活用推進者

人材育成担当 取締役 梅本美恵  
 事務管理部 採用教育G マネージャー 伊藤照将  
 事務管理部 採用教育G 吉崎綾乃

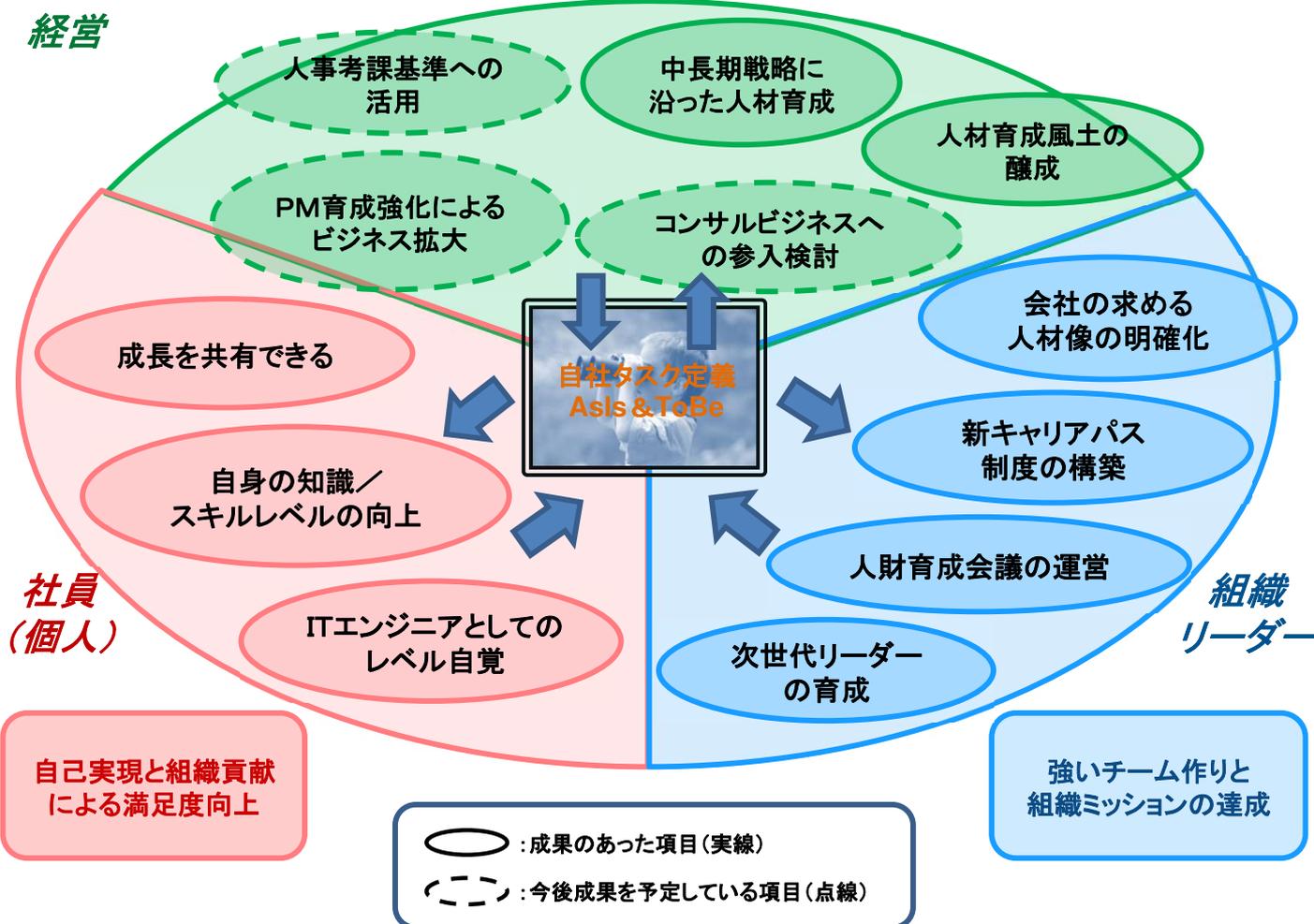


## 2. 会社概要

- 社名 : 株式会社システムリサーチ
- 所在地 : 愛知県名古屋市中村区岩塚本通二丁目12番
- 設立 : 1981年(昭和56年)3月
- 代表者 : 代表取締役会長 山田敏行 代表取締役社長 平山 宏
- 資本金 : 55,015万円
- 社員数 : 1,470名(2023年4月時点)

## 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
会社の求める人材像の明確化	各部門のビジネス・事業に基づいた、タスク・必要な人材を明らかにするための役割を定め、社内のタスク体系を整備した。これにより、今後会社が求める人材像が具体的になった。
中長期的戦略に沿った人材育成	自社の経営戦略・経営計画に基づいて人材育成計画をたて、経営と社員の方向性を合わせ、自走できる社員を育成する仕組みが構築できた。
人材育成風土の醸成	自社既存のITSS教育訓練システムとiCD活用システムを一体運用することで、全社共通の教育体系の礎ができ、人材育成風土の醸成ができた。
次世代リーダーの育成	定期的なEC面談必須化に伴い、各個人キャリアへの想いと指向性を汲み取り実現性を含め育成方針へ反映することができている。目標スキルをメンバーへ適切にアドバイスしやすくなった。またリーダー自身のスキル棚卸にも効果がある。
人財育成会議の運営	iCD導入当初から各部門より人財育成担当を選任してもらいQ単位で開催している。各部門の人材育成計画の定期的なフォローや認識の共有・全社教育の展開等を実施している。全部門での教育育成のPDCAが可視化された。
自身の知識／スキルレベルの向上	定期的に面談を実施し、将来に向けたキャリアプランを会話することで、自身のレベルが明確になり、将来の目標設定が立てやすくなり、個人のモチベーションもあがった。
ITエンジニアとしてのレベル自覚	現状のスキルレベルが明確になり、タスクの過不足が把握できた。また、積極的に外部教育に参加する要員が増えた。
成長を共有できる	経営理念やビジョンを共有することにより、社員の連帯感を高め、会社と社員がともに成長するという実感がわいている。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
コンサルビジネスへの参入検討	すでにITコンサル領域の引き合い・受注が増加傾向にある。関連タスクと将来的に必要なスキルを自社に合った形で人材育成に活用していく準備が整いつつある。
人事考課基準への活用	人事考課へiCDに合せた新たな職種設定や考課項目を組み込み、新キャリアパス制度の一部として新人事考課を導入。22年度末に新制度での初考課を実施予定。
PM育成強化によるビジネス拡大	iCDを評価方法に組み込んだ「PM育成カリキュラム」が完成。22年度は育成ルーチンの定着化に加え効果測定(修了)基準検討を終え、23年度にはビジネス貢献度評価を予定する。
新キャリアパス制度の構築	等級・育成・考課が連動した新キャリアパス制度の構築完了し、22年度より制度に基づいた実運用を開始。エンゲージメントを高め、働きがいのある組織を作る。

## 5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

現場部門のみならず本社管理部門を含む全社員の面談実施を必須化し、面談記録を保持することにより、社員自ら会社の方向性に合致した能力向上を目指す風土を醸成し、自走できる仕組みを構築ができたことが重要だと認識している。

全社的に組織の見直しをする際にも、最適な人員配置を判断する参考資料として有効に活用できる。



現場リーダー

iCDを活用することで、今まで明確に説明できなかったタスクが明確になり、目標設定や指導がしやすくなった。

iCDの診断結果から、不足しているタスクが明確になり、目標達成に必要な新たな業務を経験させる機会を提供できることも、人材育成にとって非常に有効だと思う。

感覚的に捉えていた自身のスキルレベルが明確になった。

自分の職種には、これまで知らなかったタスクも求められることがわかり、今後の目標設定を考える助けになった。

会社と社員がともに成長するという雰囲気が出てきた。



社員

## 6. iCD取組みの効果

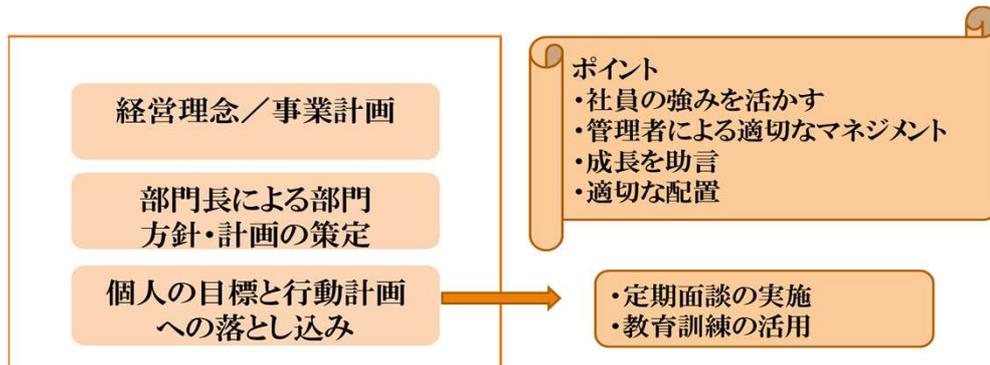
### ■効果項目：中長期戦略に沿った人材育成推進・人材育成風土の醸成

自社の経営戦略・経営計画に基づき、経営と社員の方向性を合わせた人材育成計画を策定し、自走できる社員を育成する仕組みが構築できた。

自社既存のITSS教育訓練システムとiCD活用システムを一体運用することで、全社共通の教育体系の礎となるPDCAサイクルを確立。人材育成に積極的に取り組む風土を醸成できた。

#### 【具体的な活用方法】

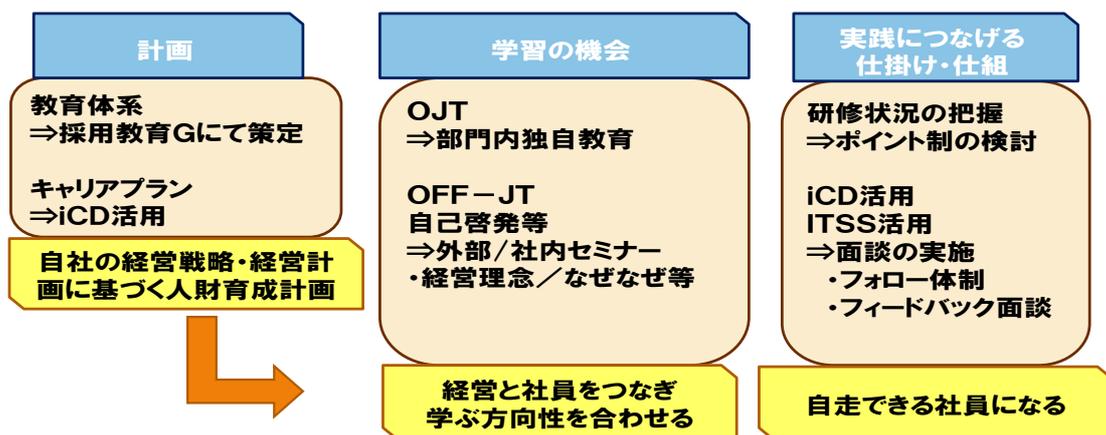
iCDを活用し経営戦略・経営計画に基づいた「役割ポートフォリオ／タスクポートフォリオ」を作成⇒自社既存のITSS教育訓練と一体運用し、人材育成のPDCA巡回サイクルを実現。



過去、面談実施は部門まかせで実施率を把握できていなかったが、PDCA巡回サイクルを実現したことにより、要員の教育訓練の計画・指導的な役割を果たす。エデュケーション・コーディネーター(EC)による面談実施率は100%を達成。

#### 【計画的な人材育成の仕組み】

全社共通の教育体系を策定し、有料外部セミナー、定額制外部動画配信コンテンツ等を整備、活用を促し、全社教育・部門別教育・OJTを推進。



#### 【ポイント制導入より、教育の活動量を把握】

教育の実施状況を確認できるポイント制を導入。活動総量を把握し、明確化。

#### 【ITエンジニアのレベル自覚とスキル向上】

面談を実施することにより、自身を振り返り、不足しているスキルを積極的に学ぼうという意識から外部セミナー等の参加比率が上昇した。(導入前と比較して約2倍で推移)

