

1. 活用推進者

経営管理本部
本部長 渋谷 智之

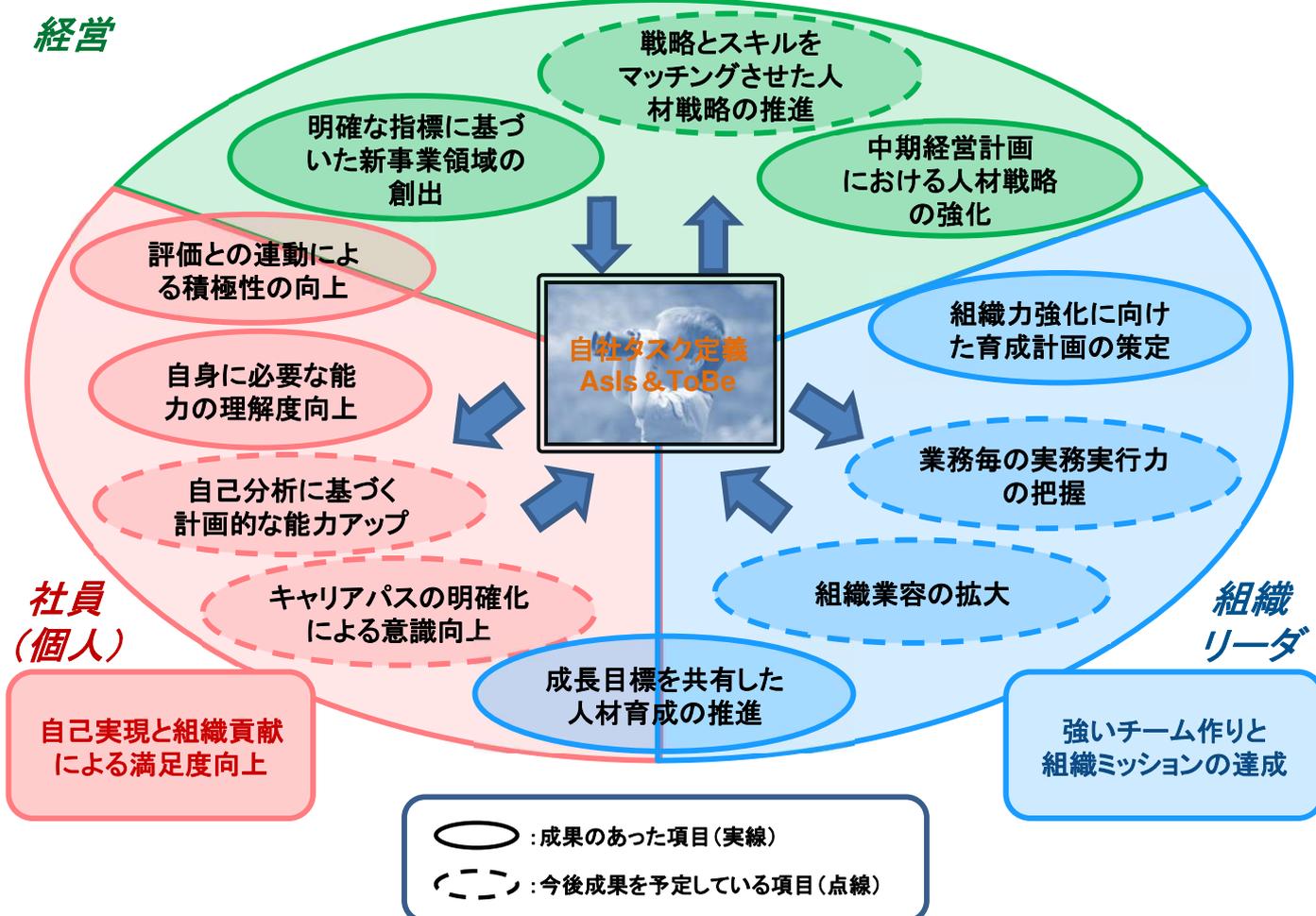


2. 会社概要

- 社 名 : TIS西日本株式会社
- 所 在 地 : 福岡市博多区博多駅東2-5-1 アーバンネット博多ビル3階
- 設 立 : 1988年4月2日
- 代 表 者 : 代表取締役社長 野中 浩司
- 資 本 金 : 6,000万円
- 社 員 数 : 186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
明確な指標に基づいた新事業領域の創出	iCD診断により自社の強み・弱みを整理したことで、明確な指標に基づき新規事業領域の創出を検討できるようになった。
中期経営計画における人材戦略の強化	中期経営計画(3カ年計画)における人材戦略で、明確な指標に基づき人材育成や他社との提携などの施策を検討できるようになった。
組織力強化に向けた育成計画の策定	iCD診断を全社で実施し、会社全体や部門ごとの得意領域を可視化したことで、組織力のさらなる拡充を目指す育成計画を策定できる環境が整った。
成長目標を共有した人材育成の推進	診断結果に基づき半期ごとに設定する成長目標を組織(上長)と社員(個人)で共有できるようになった。iCDの関連用語を共通言語とした面談も浸透し始め、両者の認識が一致した議論につながっている。
自身に必要な能力の理解度向上	担当業務の遂行に必要な能力、中長期的に身につけるべき能力に対する社員の理解度が高まった。
評価との連動による積極性の向上	iCD活用で定義した“タスク”に対する成長結果を評価に連動させたことで、各人が徐々に積極的に能力アップに取り組むようになっている。“タスク”を「目標設定」と「目標評価」に取り入れたことで、実務に沿った確実な成長も期待できる。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
戦略とスキルをマッチングさせた人材戦略の推進	お客様から選ばれる企業へと成長するために、不足するスキルを明確にし、事業戦略にマッチした要員の教育計画(中期内部補完)、調達計画(短期外部補完)を策定していく。
業務毎の実務実行力の把握	事業計画上、各部門(Gr)で必要とされている能力(タスク)の基準値を設定し、iCD診断結果とのギャップ分析を実施することで、組織の業務実行力を把握できるようにする。また、これを組織の能力を表す全社共通プラットフォームとし、精度を高めていく。
組織業容の拡大	iCD診断結果を活用して個人の質を高め、業績の向上や業容の拡大につなげる。質を高めるためには個人面談を実施し、各部門(Gr)のミッションや求める能力を明確化した上で共有する。
キャリアパスの明確化による意識向上	各役割で必要な能力レベルに加え、キャリアパスも明確化することで、自己啓発意識の醸成、意欲向上につなげる。
自己分析に基づく計画的な能力アップ	社員個人に自己分析を促し、計画的な能力アップの実践につなげる。階層別教育計画へのリンクも実現する。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

1. iCDは『業界標準を認識できるツール』であると考えている。診断を行うことで、各自が業界標準のタスクを定期的に目にする点ができる点の評価している。
2. iCDを利用し自分に“できること”と“できないこと”を明確にし、その診断結果から、社員各自に自分がどう成長していくかを考えさせたい。
3. 社員の保有スキルのレベルアップ、領域の拡大を期待している。



現場リーダー

1. 活用の効果をまだ体感できていない。仕事の実績との連動を期待したい。
2. 診断は自己申告であるため、判定の判断に迷いを感じている。
3. 今後の診断結果の「見える化」を楽しみにしている。

1. メリット(労力に見合う利益があるのか)がまだ良くわからない。
2. 人事、管理職は人材の管理や調整、開発者や営業は自己スキルの確認を一つのデータとして管理することで、無駄なく使えるツールであると認識している。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目：成長目標を共有した人材育成の推進／評価との連動による積極性の向上

「業績評価目標（半期単位で設定する個人目標）」の内、20～100%の割合で自由にiCDタスクの利用を可能としている。

業績評価シート【サンプル】		【目標設定】時に記入					【目標評価】時に記入				
別紙：iCDタスク目標記入用紙		社員番号	氏名	所属（略称）	グレード	職種	サブ職種	目標設定日	2017年	3月	23日
								最終評価日	年	月	日
No.	タスク大分類	タスク中分類	タスク小分類	評価項目	現状		期末到達目標		期末自己評価		一次評価到達レベル
					レベル	現状のレベルを裏付ける具体的事実（箇条書き）	レベル	目標レベルに到達するための具体的施策（箇条書き）	到達レベル	到達レベルを裏付ける具体的事実（箇条書き）	
1	情報セキュリティマネジメント	情報セキュリティ戦略と方針の策定	基本戦略の策定	組織体制の情報セキュリティ目標を定める	0	経験なし	2	前任者の指導の下、2017年度「情報セキュリティ」活動計画書を作成すること【4月】			
2	情報セキュリティマネジメント	情報セキュリティ戦略と方針の策定	基本戦略の策定	情報セキュリティ戦略を実施するにあたり、その実行体制を確立する		情報セキュリティグループ体制の見直しについて、通達を作成し、配布した実績あり。（2014-C-001/2015-C-002）		・2017年度情報セキュリティグループ体制の見直しについて、通達を作成し、配布を行い、体制図を更新すること【4月】 前任者の指導の下、2017年度情報セキュリティグループ会			
3	情報セキュリティマネジメント	情報セキュリティ戦略と方針の策定	基本戦略の策定	セキュリティ委員会をすべきの可否を判断、決定する	0		2	・セキュリティレビュー資料（ISMSに関連する外部及び内部の課題）を作成すること【8～9月】			
4	情報セキュリティマネジメント	情報セキュリティの見直し	新たなリスクの整理と分析	新たなリスクの発見、整理する	0	経験なし	2	前任者の指導の下、2017年度全社ISMSリスクアセスメントを主導すること【6～7月】			

【iCDタスク目標記入用紙（サンプル）】

iCDの関連用語を共通言語とした面談の実施により成長目標を組織（上長）と社員（個人）で共有できるようになり、両者の認識が一致した議論につながっている。また、iCDのタスクを目標設定・評価に取り入れることは、実務に沿った確実な成長に繋がると考えている。

目標に設定したタスクの最終評価レベルは、面談実施者が決定する。

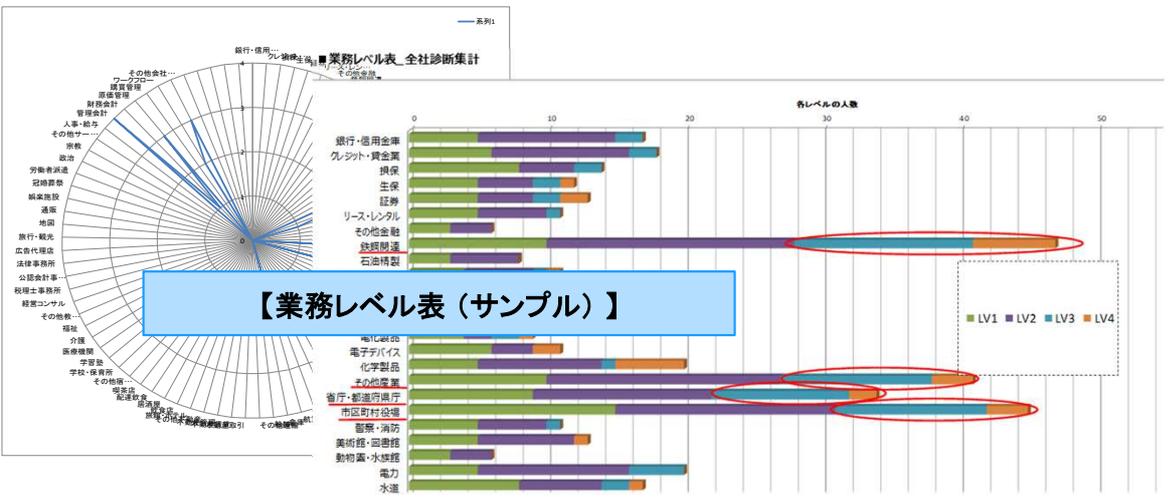
現時点では、iCDの診断の評価基準は平準化が進んでおらず、部門や評価者によりレベルが異なるため実力評価（人事考査）には利用できないが、将来的には面談を繰り返す中で評価基準の平準化を図り、iCD診断結果を部門を越えた、会社共通の尺度としていきたい。

■効果項目：組織力をより強化する育成計画の策定

会社全体や部門ごとの得意領域を可視化したことで、組織力のさらなる拡充を目指す育成計画を策定できる環境が整った。また別途用意した「業務（システム分野）レベル診断用のExcelシート」を利用した診断を実施することで、業務別の経験者人数とそのレベルが把握できた。

■業務レベル表 全社診断用

業務（システム分野）	レベル（0～4）
銀行・信用金庫	0
クレジット・貸金業	0
損保	0
証券	0
リース・レンタル	0
その他金融	0
鉄鋼関連	0
石油精製	0
木材・パルプ・紙	0
飲料製造	0
自動車部品	0
電子デバイス	0
化学製品	2
その他産業	2
省庁・都道府県庁	1
市区町村役場	0
警察・消防	0
美術館・図書館	0
動物園・水族館	0
電力	3
水道	0
ガス	0
その他公共機関	2
固定電気通信	0
移動電気通信	0
情報サービス	0
インターネット関連	0
情報処理	0
情報サービス	0
民間放送	0
有線放送	0
放送メディア	0
その他情報通信	0



今後は、把握できるようになった会社全体または部門毎の弱いタスク・強いタスクに基づき、組織的な「教育計画」を策定し、推進していきたい。