

1. 活用推進者

部署: システム部、営業部

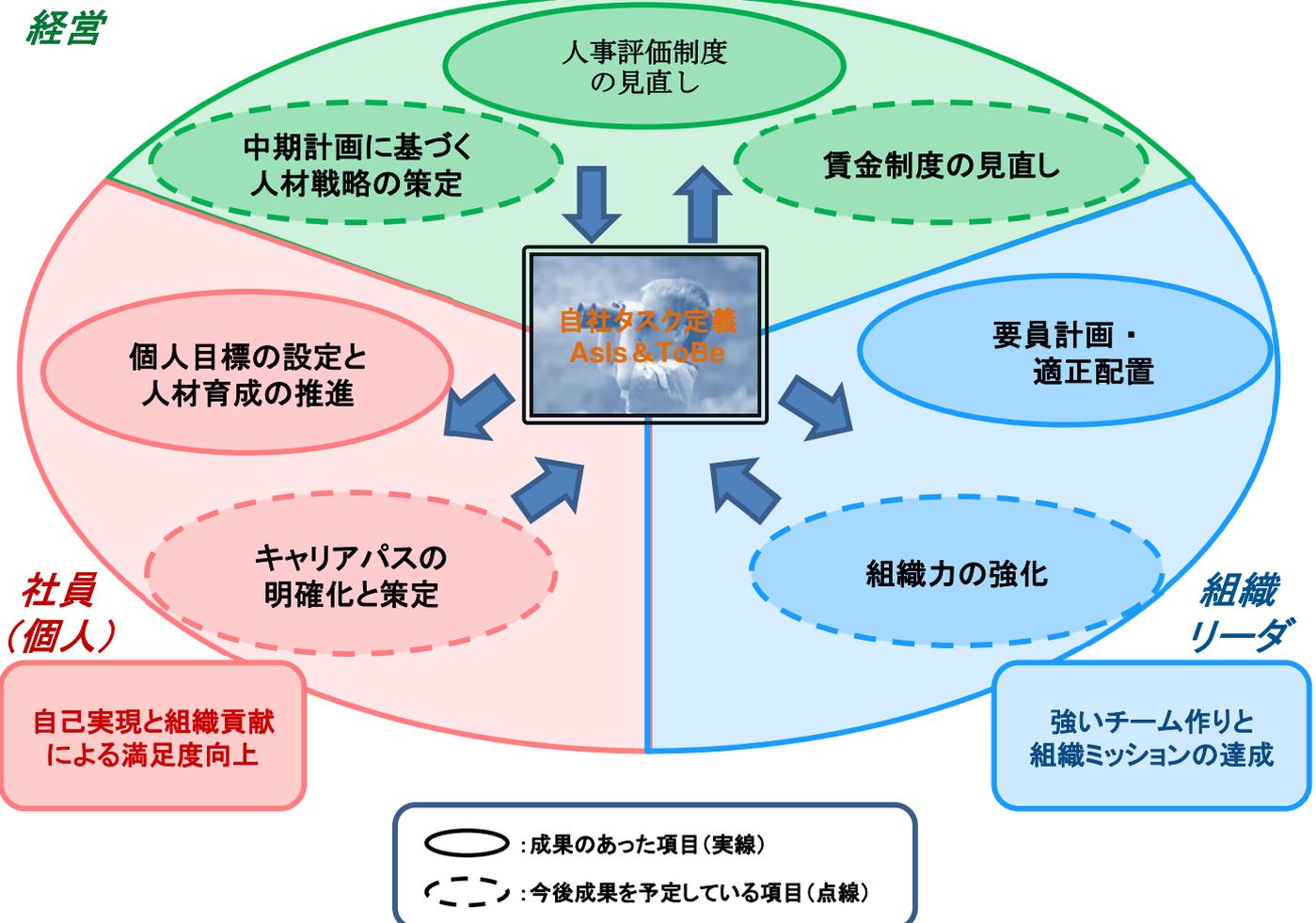
役職: 各グループ長(システム: 8名、営業: 2名)

2. 会社概要

- 社 名: 株式会社 サン・コンピュータ
- 所 在 地: 青森県八戸市北インター工業団地一丁目5番10号
- 設 立: 昭和60年10月1日
- 代 表 者: 三浦 克之
- 資 本 金: 5,000万円
- 社 員 数: 89名

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
人事評価制度の見直し	組織内で各社員が求められる役割や成果、能力等について客観的な指標で評価できることと、公平かつ透明性を持った評価ができるようiCDタスク評価を基準に新たな評価制度を策定することができた。
要員計画・適正配置	一人一人の評価結果を点数とレベルで明確化することで、適切な人員配置や受注予定案件の配置計画に活用している。また、個々人の弱みを見える化することで、個人の成長に向けた目標設定を検討する際の材料として活用中。
個人目標の設定と人材育成の推進	iCDタスク評価をベースに作成したスキル評価シートにて各人のスキルを再点検することで、個人の課題、次の目標設定に活用した。また上長と目標を共有することで、共に成長する意識付けや相談やアドバイスがしやすい環境を構築している。定期的な面談にて進捗状況を確認している。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
中期計画に基づく人材戦略の策定	中期経営計画の実現に向け戦略的人事を検討する際にiCDを有効活用している。また未来を見据えた次世代リーダーの人材発掘や人材育成に向け、iCDを活用することで不足しているスキルについて補い、育成計画を検討していきたい。
賃金制度の見直し	新しい評価制度へ移行できたので、次は賃金制度の見直しにも着手する予定となっている。社員だけでなく会社全体の生産性向上や活性化に繋げていくためにも、iCDを活用し社員にとって働き甲斐のある制度を検討していきたい。
組織力の強化	組織力を高めるために技術面だけではなく、対人関係のスキルもiCD評価項目と同様に見える化することで、「ありたい組織の状態」に足りない部分の見極めと、さらに強化が必要な部分を認識し、組織力強化に必要な課題解決へ向けて施策を検討していきたい。
キャリアパスの明確化と策定	キャリアパスを明示化することで社員モチベーションを向上させ、一人ひとりのパフォーマンス向上につなげていきたい。また家庭の事情やライフイベントなど多様性を考慮したキャリアパスの策定をし社員に提示できるよう検討していきたい。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

中期経営計画を達成するために必要とされる組織および各個人の強み・弱みを明確にすることができ、強化すべき課題が明確になった。iCDの活用で人材配置の最適化を図り、業務効率化と生産性向上につなげ組織全体の活性化を図りたい。今後は、さらなる人材育成や組織育成を図り、大きな成果に結び付けていきたい。



現場リーダー

iCDでスキル見える化ができることで必要となる人材の人員配置計画が立てやすくなった。また自グループだけではなく、他グループの人材についても把握することができるので、組織内で横断的な人材活用がしやすくなっている。人材育成の観点では、具体的な目標設定や管理が可能となり、グループ移動があった場合でも適切な指導やアドバイスが問題なくできるので助かっている。

自分のスキルレベルが明確になり、自分の強み弱みを知ることができたので、今後の目標設定に活かしていきたい。与えられるタスクによって専門知識も変わってくるので、iCDのスキル評価項目を参考に新たなスキルを身につけて任せてもらえる範囲を広げていきたい。

自分の能力を高めスキルアップすることで自信が持てるようになるし、自信が持てればモチベーションアップにも繋がるかと思うので、日々の自己研鑽に努めていきたい。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目：人事評価制度の見直し

従来の評価制度では、客観性、公正性などの観点で改善点が指摘されており、iCDを参考に抜本的な見直しを行い、いままでシステムと営業の評価項目しか作成してなかったが事務員についても評価項目を新たに設けることができた。またシステムについては分類をより細分化することで、個人が納得できるよう公正な評価制度を策定することができた。今期は評価結果を報酬へ反映させるために社外のコンサルタントを活用し新しい賃金体系について検討している途中でもある。

【評価項目(システム)】

Level5 MB

NO	項目	評価	区分
1	組織管理	部下・同僚・顧客・家族など、周囲の人々に対して適切な指導・育成・指導を行う。組織全体の発展、向上に向けて働きかける。	2
2	人材育成	部下の能力を伸ばす。部下の成長や能力の向上に貢献する。部下の成長や能力の向上に貢献する。部下の成長や能力の向上に貢献する。	2
3	企画立案	部下の成長や能力の向上に貢献する。部下の成長や能力の向上に貢献する。部下の成長や能力の向上に貢献する。	2
4	業務改善	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
5	内外交渉	顧客や取引先、関係機関との交渉や調整を行う。顧客サービスの向上や関係機関との連携を図る。	1
6	自主的行動	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
7	特別評価	特別評価項目(評価) (システム・マイスター) 評価項目の達成状況	0.1

Level4 GL

NO	項目	評価	区分
1	組織管理	部下・同僚・顧客・家族など、周囲の人々に対して適切な指導・育成・指導を行う。組織全体の発展、向上に向けて働きかける。	2
2	人材育成	部下の能力を伸ばす。部下の成長や能力の向上に貢献する。部下の成長や能力の向上に貢献する。	2
3	社内業務	社内業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
4	情報管理	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
5	ミーティング	ミーティングの効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
6	自主的行動	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
7	特別評価	特別評価項目(評価) (システム・マイスター) 評価項目の達成状況	0.1

Level3 PLJ

NO	項目	評価	区分
1	顧客対応	顧客サービスの向上や顧客との関係構築を図る。顧客サービスの向上や顧客との関係構築を図る。	2
2	リーダーシップ	部下の成長や能力の向上に貢献する。部下の成長や能力の向上に貢献する。	2
3	プロジェクト	プロジェクトの推進や進捗管理を行う。プロジェクトの推進や進捗管理を行う。	2
4	責任感	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
5	責任感	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
6	業務改善	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
7	特別評価	特別評価項目(評価) (システム・マイスター) 評価項目の達成状況	0.1

Level2 JZ

NO	項目	評価	区分
1	業務改善	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
2	チームワーク	チームワークの向上やチームの協力を図る。チームワークの向上やチームの協力を図る。	2
3	自主的行動	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
4	先見性	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
5	責任感	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
6	業務改善	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
7	特別評価	特別評価項目(評価) (システム・マイスター) 評価項目の達成状況	0.1

Level1 PG

NO	項目	評価	区分
1	計画策定	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
2	先見性	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
3	業務改善	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
4	強靭性	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
5	チームワーク	チームワークの向上やチームの協力を図る。チームワークの向上やチームの協力を図る。	2
6	計画策定	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
7	特別評価	特別評価項目(評価) (システム・マイスター) 評価項目の達成状況	0.1

【評価項目(営業)】

Level4 GL

NO	項目	評価	区分
1	組織管理	部下・同僚・顧客・家族など、周囲の人々に対して適切な指導・育成・指導を行う。組織全体の発展、向上に向けて働きかける。	2
2	人材育成	部下の能力を伸ばす。部下の成長や能力の向上に貢献する。部下の成長や能力の向上に貢献する。	2
3	社内業務	社内業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
4	情報管理	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
5	ミーティング	ミーティングの効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
6	自主的行動	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
7	特別評価	特別評価項目(評価) (システム・マイスター) 評価項目の達成状況	0.1

Level3 責任

NO	項目	評価	区分
1	顧客対応	顧客サービスの向上や顧客との関係構築を図る。顧客サービスの向上や顧客との関係構築を図る。	2
2	リーダーシップ	部下の成長や能力の向上に貢献する。部下の成長や能力の向上に貢献する。	2
3	自主的行動	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
4	先見性	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
5	責任感	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
6	業務改善	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
7	特別評価	特別評価項目(評価) (システム・マイスター) 評価項目の達成状況	0.1

Level2 一応営業

NO	項目	評価	区分
1	顧客対応	顧客サービスの向上や顧客との関係構築を図る。顧客サービスの向上や顧客との関係構築を図る。	2
2	チームワーク	チームワークの向上やチームの協力を図る。チームワークの向上やチームの協力を図る。	2
3	自主的行動	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
4	先見性	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
5	責任感	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
6	業務改善	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
7	特別評価	特別評価項目(評価) (システム・マイスター) 評価項目の達成状況	0.1

Level1 仕事営業

NO	項目	評価	区分
1	顧客対応	顧客サービスの向上や顧客との関係構築を図る。顧客サービスの向上や顧客との関係構築を図る。	2
2	先見性	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
3	強靭性	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
4	強靭性	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
5	チームワーク	チームワークの向上やチームの協力を図る。チームワークの向上やチームの協力を図る。	2
6	計画策定	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
7	特別評価	特別評価項目(評価) (システム・マイスター) 評価項目の達成状況	0.1

【評価項目(事務)】

Level2

NO	項目	評価	区分
1	業務改善	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
2	チームワーク	チームワークの向上やチームの協力を図る。チームワークの向上やチームの協力を図る。	2
3	先見性	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
4	先見性	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
5	責任感	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
6	業務改善	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
7	特別評価	特別評価項目(評価) (システム・マイスター) 評価項目の達成状況	0.1

Level1

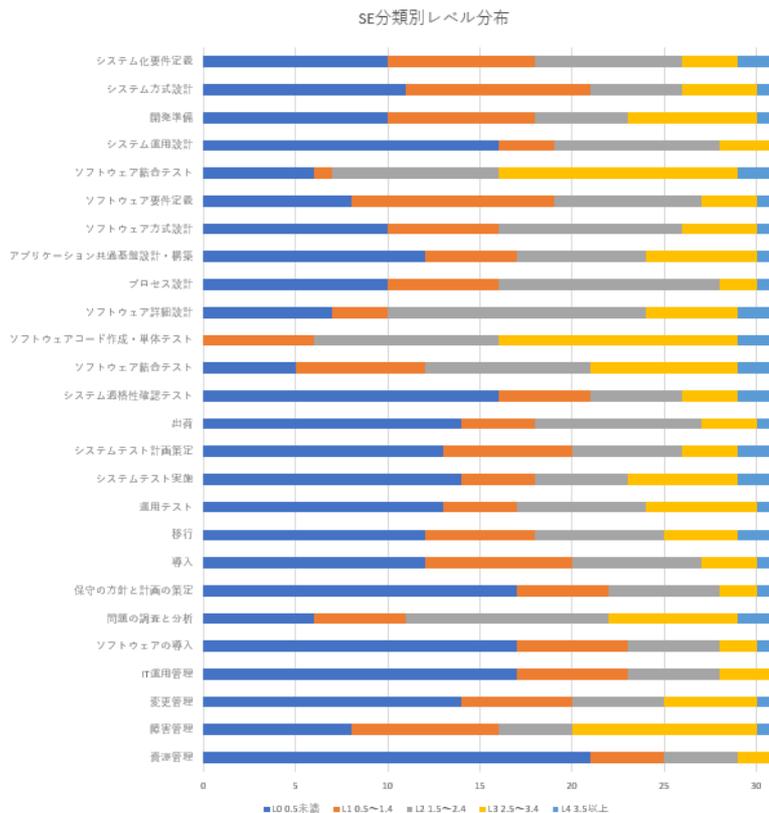
NO	項目	評価	区分
1	顧客対応	顧客サービスの向上や顧客との関係構築を図る。顧客サービスの向上や顧客との関係構築を図る。	2
2	先見性	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
3	強靭性	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	2
4	強靭性	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
5	チームワーク	チームワークの向上やチームの協力を図る。チームワークの向上やチームの協力を図る。	2
6	計画策定	業務の効率化やコスト削減、顧客サービスの向上など、業務の改善や効率化を図る。	1
7	特別評価	特別評価項目(評価) (システム・マイスター) 評価項目の達成状況	0.1

6. iCD取組みの効果

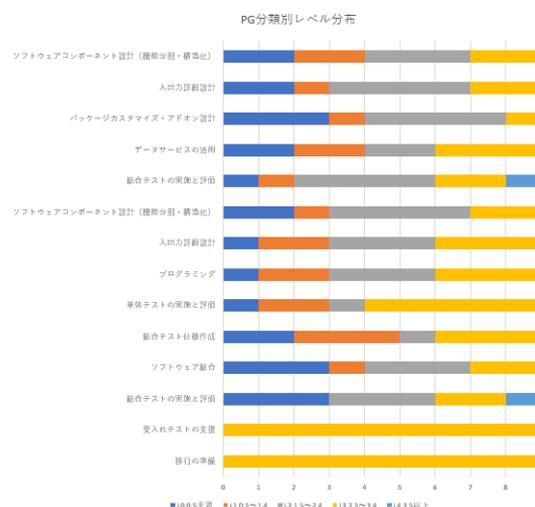
■効果項目：個人目標の設定と人材育成の促進

iCDタスク評価シートを参考にして作成した職種(役割)別タスク評価シートについて、各人の現在スキルについて再評価を実施した。社員各自が自身の弱い部分や、今後より強化したいスキルを把握することができ、スキルアップする際の指標として活用できた。また半期毎に個人目標を上長と相談して設定し、定期的に面談を実施して進捗状況の確認や相談ならびにアドバイスを元に育成を推進することができている。以下に、タスク評価シートの結果グラフを示す。

【SE分類別レベル分布】



【PG分類別レベル分布】



6. iCD取組みの効果

■効果項目： 要員計画・適正配置

システムの要員計画については、随時見直ししている評価シートの結果を参考にして適正な人員の配置と計画を行っている。各評価項目の点数、レベルを参考に配置計画を検討しているが、実際のスキルと乖離がある場合には適宜評価シートへ反映させ共有している。また評価結果については社員各自にフィードバックをすることで、一人一人が自らを振り返り、考える機会をもうけることで組織のレベルアップを図っている。

【SEの評価結果の集計表(左右を上下に表示)】

氏名	職位	提出	時間	要件		業務		基本		詳細		PG		単体		結合		DB		NW	
				1		1		1		1		1		1		1		2		3	
				素点	Lv	素点	Lv	素点	Lv												
A	PL	○		8	3	47	4	4	2	9	4	35	5	12	3	3	1	21.9	3	100	2
B	PL	○		4	1	17	1	21	4	12	5	92	5	13	3	11	3	25.2	4	0	0
C	PL	○		10	4	36	3	7	2	10	5	0	0	4	1	3	1	10.8	2	0	0
D	PL	○		4	1	83	5	9	2	4	2	18	3	4	1	10	3	11.1	2	0	0
E	PL	○		16	5	83	5	19	4	16	5	26	4	9	2	11	3	17.9	3		3
F	PG	○		0	0	0	0	0	0	3	1	10	2	3	1	0	0	4.9	1	0	0
G	PG	○		0	0	9	0	0	0	1	0	21	3	4	1	0	0	4.9	1	0	0
H	PG	○		0	0	5	0	1	0	1	0	24	3	1	0	3	1	5.2	1	0	0
I	JSE	○		0	0	25	2	0	0	0	0	15	2	3	1	0	0	2.4	0	0	0
J	JSE	○		4	1	25	2	9	2	9	4	60	5	9	2	8	2	14.8	2	0	0
K	SSE	○		7	3	25	2	13	3	10	5	25	4	12	3	9	3	8.1	1	0	0
L	SSE	○		2	1	21	2	0	0	0	0	16	2	6	2	0	0	9.3	1	0	0
M	SSE	○		4	1	29	2	0	0	2	1	38	5	2	1	12	4	13.3	2	0	0

SV		導入		統合		原価		品質		合計	マネジメント	テクニカル①	テクニカル②	SE
3		1		2		1		1						
素点	Lv													
28	1	5	1	14	3	24	2	9	0	46	8	18	9	11
44	1	12	3	16	3	51	5	30	3	50	14	21	3	12
25	1	5	1	9	2	30	3	13	1	32	8	10	3	11
0	0	4	1	12	3	24	2	3	0	30	8	10	0	12
	3	11	2	20	4	21	2	6	0	64	10	17	18	19
0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	6	0	6	0	0
0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	6	0	6	0	0
	1	2	1	0	0	2	0	6	0	10	0	5	3	2
0	0	3	1	1	0	17	1	0	0	7	1	3	0	3
0	0	3	1	9	2	11	1	6	0	28	5	15	0	8
0	0	9	2	21	4	23	2	19	1	38	11	14	0	13
	2	0	0	0	0	18	1	0	0	16	1	6	6	3
0	0	0	0	11	2	18	1	9	0	23	5	11	0	7