



創研情報株式会社

1. 活用推進者

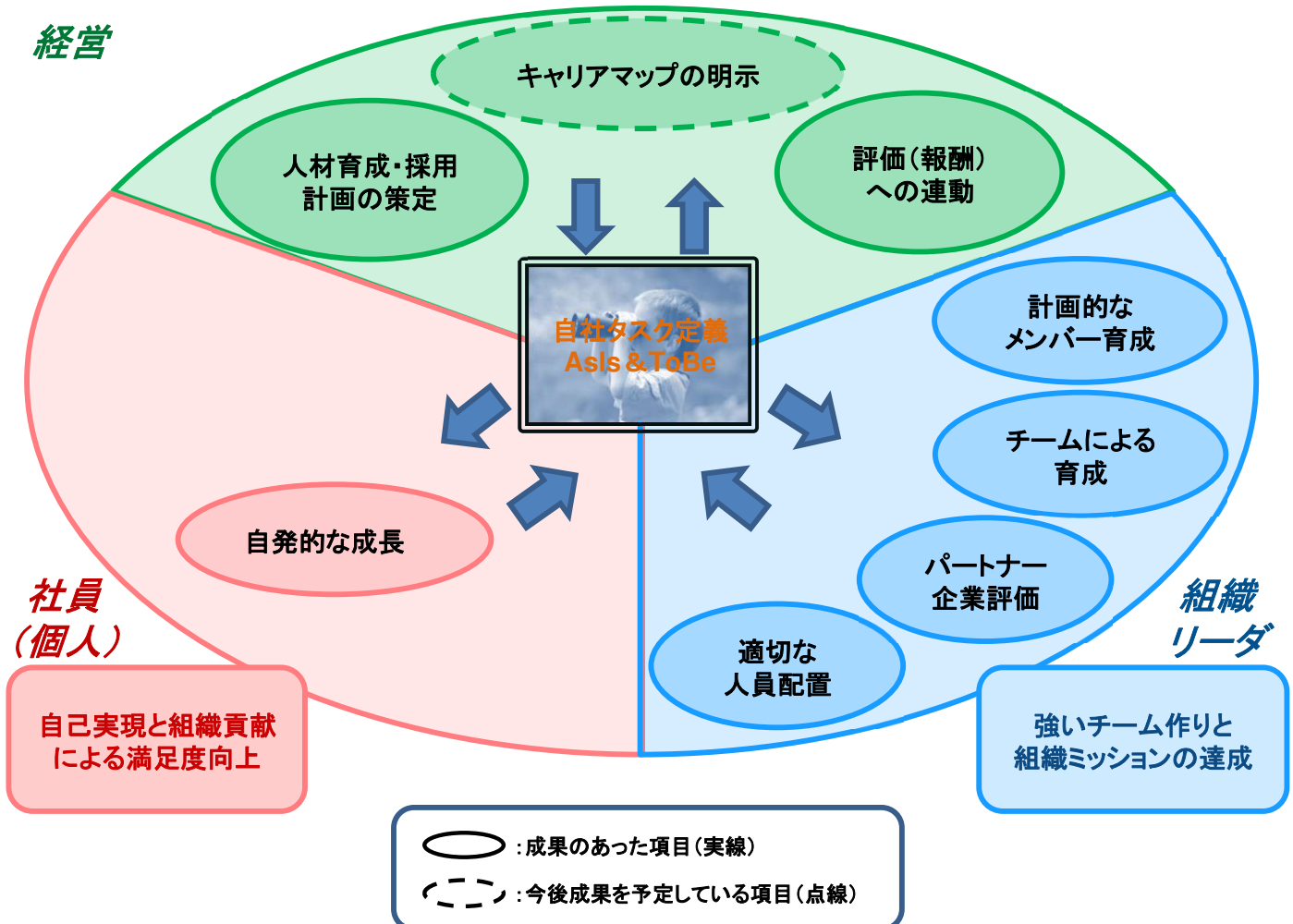
システムインテグレーション事業部 兼 デジタルイノベーション戦略室
部長
下川 卓也

2. 会社概要

- 社名 : 創研情報株式会社
- 所在地 : 東京都港区芝浦4-9-25 芝浦スクエアビル16F
- 設立 : 1981年(昭和56年)9月25日
- 代表者 : 代表取締役 阪本 浩朗
- 資本金 : 1,500万円
- 社員数 : 78名(2023年4月1日現在)

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
評価(報酬)への連動	運用を開始した新評価制度により、曖昧な評価基準が改善され、昇格基準に納得感も出始めている。また、人事評価システムでは能力評価にiCDを活用し始めたことで、評価へどう影響するかが明確となった。
人材育成・採用計画の策定	現状のタスクマップと不足している人材を把握にできるようになり、次年度計画策定にも活用できるようになった。
人材育成戦略への活用	当社はDXエンジニアを育成し増やしていく戦略を取っており、BIツールを用いることで現状把握、課題発見、課題検討に活用する事ができている。
計画的なメンバー育成	設定した目標(タスクとレベル)が明確なため、上司は部下の目標を正確に把握しやすくなり、適切なアドバイスができるようになった。人材像を明確にすることで、計画的にスペシャリストやフルスタックエンジニアを育成し、必要な人数を揃えることができた。
適切な人員配置	各社員のタスクレベルが把握できるので、明確な根拠に基づく適材適所の人員配置ができるようになった。人材育成の計画も考慮して配置を行っている。
パートナー企業評価	パートナー企業が対応しているIT業務領域をiCDタスク大分類に変更することで、詳細化され、かつ分かりやすくなった。
チームによる育成	個人単位での育成だけでなく、チーム単位での育成にも活用することができた。チーム全体で活動することで、コミュニケーションの活性化やモチベーションのアップに効果があった。
自発的な成長	目標管理制度の一部として組み込み、中期的な目標を社員自らが考えて設定することで、自発的な行動が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
キャリアマップの明示	iCDを活用してキャリアマップを明示することで、自社での働き方、自身の目指す方向性(目標)、そのためにやるべきことが明確となる。モチベーションアップにも繋がる。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



直接的な効果ではないが、iCD導入の過程で、経営課題である人材育成に関して、各部門のキーマンとなる社員が導入に向けた検討を進めてくれており、経営課題の共有ができた。
iCDを利用することで、社員(個人)の観点では、社員が自らキャリアパスを考え成長していくことができる。また、経営や組織の観点では、自社の強み、弱みが見え、事業拡大に向けた要員計画、育成計画の材料になる。
BIツールを活用することで、DXエンジニア育成の戦略立案へのインプットとしても期待をしている。

経営者



各メンバーの対応可能業務とレベルの把握が可能になったことは非常に有り難い。自己評価なので個人によりバラツキはあるが、今後は評価のバラツキが無くなり、体制変更の際に適材適所の配置がしやすくなることを期待している。
部下の育成については、目標の内容とレベルを捉えやすくなり、面談時のアドバイスや支援がしやすくなった。

現場リーダー

現状の自分ができることと、そのレベルが把握できるので、自分の将来像とのギャップを明確に捉えられた。また、目標も立てやすくなった。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目:評価(報酬)への連動

新たな人事評価制度を2022年4月より正式導入した。導入までに検討・トライアルしていく中で、エンジニアに達成して欲しいKPIについて、iCDを活用して設定することで能力評価を行うことにした。

運用を開始した新評価制度により、曖昧な評価基準が改善され、昇格基準に納得感も出始めている。また、等級および役職毎に、会社がiCDの各役割の期待レベルを明示したことで、社員にとっても何をしていけば良いか分かりやすくなった。

項目名	iCD役割レベル達成数		
カテゴリ	開発_リーダー		
ウエイト	20.0		
詳細	【評価対象】 以下の役割の中でレベルがIIIに達している数 ・BP(ビジネスプロデューサー) ・PM(プロジェクトマネージャ) ・AD(アーキテクトデザイナー) ・APD(アプリケーションデザイナー) ・APE(アプリケーションエンジニア) ・ITSM(ITサービスマネージャ) ・ID(インフラデザイナー) ・IE(インフラエンジニア) ・WM(Webプロデューサー) ※7年目で到達できる項目数を基準 【測定理由】 成長や能力をはかる。 【備考】 ・能力評価 ・目標管理と連動		
尺度	並び順	評点	評価基準
	1	0	
	2	1	
	3	2	
	4	3	
	5	4	
	6	5以上	

項目名	iCD役割レベル		
カテゴリ	開発_リーダー		
ウエイト	20.0		
詳細	【評価対象】 ・役割(LM(ラインマネジメント)のレベル) 【測定理由】 成長や能力をはかる。 【備考】 ・能力評価 ・目標管理と連動		
尺度	並び順	評点	評価基準
	1	-	
	2	-	
	3		L0、L1 以下
	4		L2
	5		L3
	6		L4以上

(参考資料1)
能力評価設定シート 役割レベル達成数
※開発 リーダの場合

(参考資料1)
能力評価設定シート 役割レベル
※開発 リーダの場合

■効果項目:人材育成・採用計画の策定

現状のタスクマップと不足している人材を把握にできるようになり、次年度計画策定にも活用できるようになった。

人材の育成計画や採用計画を策定する際には、全社／部門／各自の業務遂行力(タスク)と技術力(スキル)の把握が必要だが、既存のスキルシートは営業目的の職務経歴書となっており、HRMとして活用するには不十分であった。また、各社員の業務遂行力を把握できていなかったため、目標と現状のギャップを感覚的に判断し、人材育成計画や採用計画を策定していた。

iCD導入と合わせて分析ツール(BI)を用意することで、現状の業務遂行力や不足人材を把握できるようになり、すでに次年度計画策定にも活用できた。

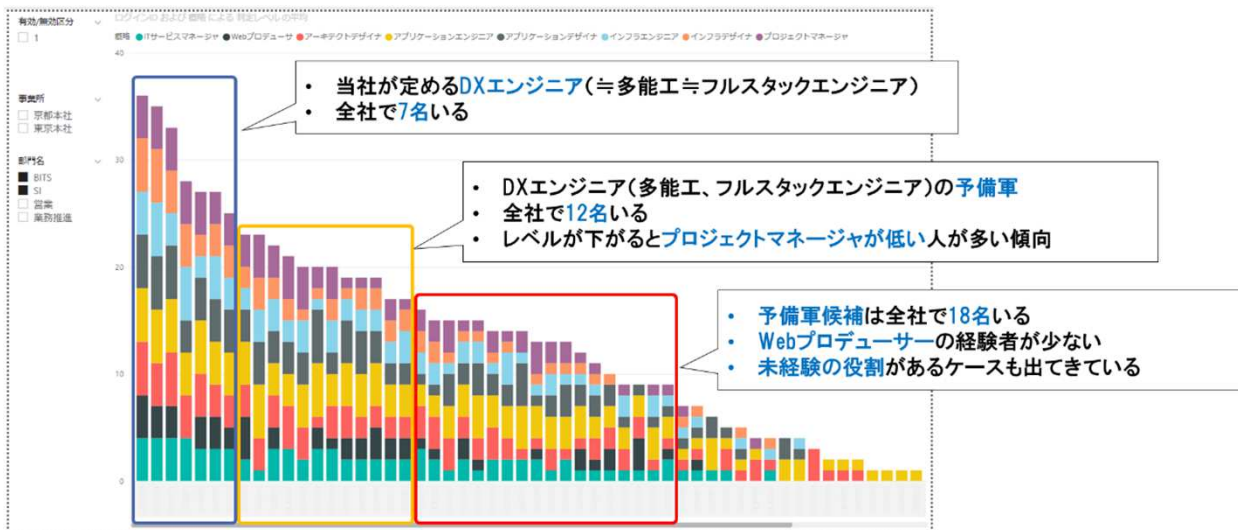
6. iCD取組みの効果

■効果項目:人材育成戦略への活用

当社ではIT企業からDX企業への進化を目標としており、DXエンジニアを育成し、増やしていく戦略を取っている。当社ではiCDの中の8つの役割で全てレベル3以上を満たす場合にDXエンジニアであると定義することにした。具体的な計画を立案するために、現状の把握および課題発見に向けてBIツールで分析を行った。

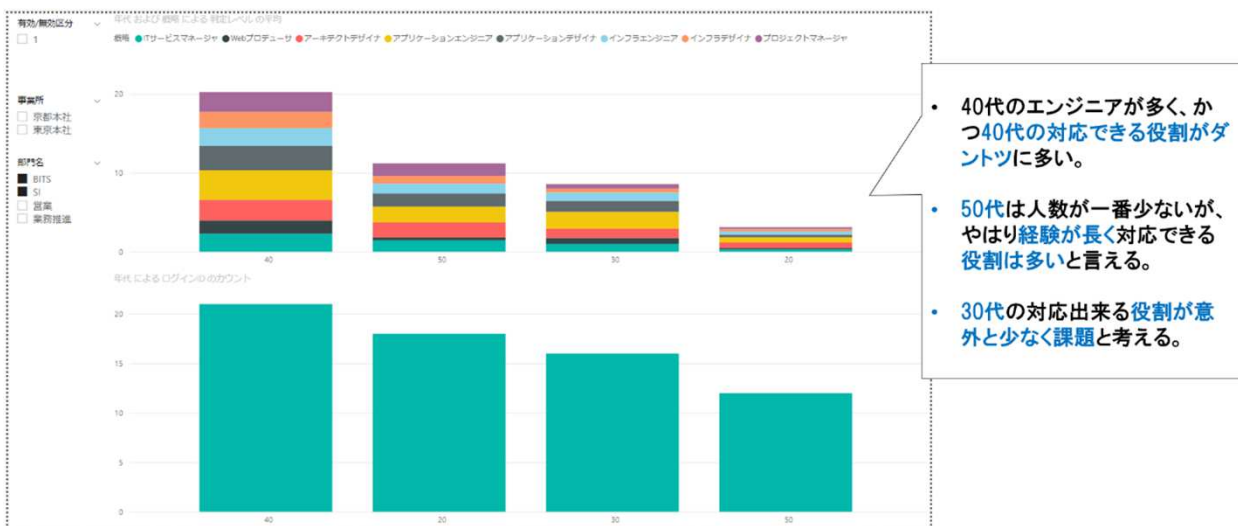
現状のDXエンジニア、予備軍について、具体的な人数や氏名、傾向について把握する事ができた。また、様々な課題についても発見することができ、解決方法を含めて計画を立案中である。

分析例①



(参考資料2)分析例①

分析例②



(参考資料3)分析例②

6. iCD取組みの効果

■効果項目:計画的なメンバー育成

設定した目標(タスクとレベル)が明確なため、上司は部下の目標を正確に把握しやすくなり、適切なアドバイスができるようになった。社員も予定通り目標を達成できている。

「【参考資料】iCDタスクシート」を参考にすること 【上期】実施計画シート

2019年度 上期		氏名	上司	作成日		評価					
今期の目標 課題	No.	課題・施策	指標	目標値		実績値					
				数値	単位	数値	単位				
今期の目標 課題	①										
	②										
	③										
	④										
	⑤										
今期の目標 に対する 上期の 具体的な 行動計画	行動内容		目標達成のため、具体的な活動	目標値	達成状況						
					3月	4月	5月	6月	7月	8月	総合
実施 レビュー	月	実施状況 (良かった点、問題点)	レビュー結果 (次月に向けての上司アドバイス)		実施日						
	3月										
	4月										
	5月										
	6月										
	7月										
	8月										
	総合 評価										

期末に達成状況を記入
 ○: 達成
 ×: 未達成

数値目標
 実施回数、期間、期限
 例(1日1回の場合)
 1回/1日

達成状況の評価基準(1~5の数字を記入)
 5: 100%
 4: 75%~
 3: 50%~
 2: 25%~
 1: 25%未満

4月~8月の総合評価

目標設定シートで設定した目標を記載し、半期の目標に落とし込む。対象のiCDタスクと目標値を設定する。

目標を達成するための具体的な活動を記載し、月次で活動を評価する

本人が実施状況(良かった点と問題点)を記載し、上司と面談する。

 上司は目標達成に向けた改善等のアドバイスをを行い記載する。

(参考資料4) 目標管理シート(抜粋)

6. iCD取組みの効果

■効果項目:適切な人員配置

各社員のタスクレベルが把握できるので、明確な根拠に基づく適材適所の人員配置ができるようになった。

人員配置を検討・決定する際には、各自の業務遂行力(タスク)と技術力(スキル)の把握が必要だが、既存のスキルシートは営業目的の職務経歴書となっており、HRMとして活用するには不十分であった。そのため、プロジェクト計画時のメンバー選定では、管理者が把握している範囲で選定を行うことになり、メンバー編成に偏りが発生していた。

iCD導入と合わせてDB及び分析ツールを用意することで、各社員の業務遂行力を把握できるようになり、明確な根拠に基づく適切な人員配置ができるようになった。

■効果項目:パートナー企業評価

2019年度にパートナー管理DBを作成する計画・実施を行った。この中で、これまではパートナー企業の対応領域・得意領域を独自で定義していたが、人によってIT業務内容の捉え方が異なりブレも大きかったことから、iCDタスク大分類に変更することにした。

これまでの独自定義よりも、より細分化されたことと、慣れ親しんだ定義であるため、分かりやすくなり迷うことが無くなった。

The screenshot displays a web-based interface for managing partner company data. It features a sidebar menu on the left with a tree view of task categories. The main content area is divided into three sections, each with a table of tasks and their corresponding levels. The first section is titled '対応領域-iCD大分類' and lists tasks like 'アプリケーションシステム開発', 'Webサイト開発', 'UIデザイン', and '基盤システム構築'. The second section is '対応レベル_プログラミング言語' and lists tasks like 'システム要件定義・方式設計', '運用設計', '移行設計', and '基盤システム構築'. The third section is '対応レベル_データベース (RDB)' and lists tasks like 'アプリケーションシステム開発', 'ソフトウェア製品開発', '組込みソフトウェア開発', 'Webサイト開発', 'システムテスト', 'セキュリティテスト', '移行・導入 (システムリリース)', 'ソフトウェア保守', 'ハードウェア・ソフトウェア製品導入', 'ファシリティ設計・構築', 'プロジェクトマネジメント', and 'サービスデスク'. Each task has a dropdown menu for selection and radio buttons for '得意' (Preferred) and '対応可' (Compatible). The '対応可' option is selected for all tasks shown.

ICD大分類	対応レベル_iCD大分類	備考
アプリケーションシステム開発	<input type="radio"/> 得意 <input checked="" type="radio"/> 対応可	
Webサイト開発	<input type="radio"/> 得意 <input checked="" type="radio"/> 対応可	
UIデザイン	<input type="radio"/> 得意 <input checked="" type="radio"/> 対応可	
基盤システム構築	<input type="radio"/> 得意 <input checked="" type="radio"/> 対応可	

対応レベル_プログラミング言語	備考
システム要件定義・方式設計	
運用設計	
移行設計	
基盤システム構築	
アプリケーションシステム開発	<input type="radio"/> 得意 <input checked="" type="radio"/> 対応可
ソフトウェア製品開発	<input type="radio"/> 得意 <input checked="" type="radio"/> 対応可
組込みソフトウェア開発	<input type="radio"/> 得意 <input checked="" type="radio"/> 対応可
Webサイト開発	<input type="radio"/> 得意 <input checked="" type="radio"/> 対応可
システムテスト	<input type="radio"/> 得意 <input checked="" type="radio"/> 対応可
セキュリティテスト	
移行・導入 (システムリリース)	
ソフトウェア保守	
ハードウェア・ソフトウェア製品導入	
ファシリティ設計・構築	
プロジェクトマネジメント	
サービスデスク	

対応レベル_データベース (RDB)	備考

(参考資料5)パートナー企業DB

■効果項目:自発的な成長

目標管理制度の一部として組み込み、中期的な目標を社員自らが考えて設定することで、自発的な行動ができるようになった。

自己成長では主に目標管理を実施してきたが、スキルやコンピテンシー、業界知識の習得が目標として設定されるものの、自身のIT業務に関連付けた目標を設定する社員は少なかった。これはIT業務が体系的に定められておらず、どのように目標設定して良いか分かり辛かったことに起因していたと考えている。

iCDの導入により、タスクとレベルが明確になったことで目標を設定しやすくなったため、各社員が自ら中期的な目標を考えて、自発的かつ計画的に成長へ繋がる活動を行えるようになった。

6. iCD取組みの効果

■効果項目:チームによる育成

これまでは社員単位の目標管理でレベルアップ目標をiCDタスクで定め、レベルアップを図る育成を行ってきたが、あくまで個人と上司の間だけであり、開発部内のチーム単位で一丸となって育成を行うような取り組みは出来ていなかった。育成を推進するためにチーム制を取っている経緯もあるため、2020年度はiCDタスクの「ソフトウェアコード作成・単体テスト」を対象とし、チーム単位で自由にテーマを定めて活動内容を年末に発表(動画配信)して賞うことにした。発表内容に対しては、全社で投票を行い、優勝チームには社長賞を授与することにした。

チームメンバー全員で1つの活動を行うことで、これまではあまり見られなかった「若手がベテランに質問・相談をする。ベテランがフォロー・教える」という姿が多く見られた。また、若手が頑張っているのを見て刺激されてか、ベテランも積極的に活動を行っていた。コミュニケーションの活性化とモチベーションアップにも効果があったと考える。

テーマと選定の背景

- ▶ どういった背景でテーマが決まったか
 - ・「ソフトウェアコード作成・単体テスト」に関するもので、若手はプログラミングの知識習得、中堅以上はテストや知識の共有を提案した
 - ・言語問わず処理の組み立て等は**コーディング**、テストの行い方などについては**テスト**とし、その中で各自が持っている知識を**ナレツジ**としてまとめる
 - ・新人からベテランまで、さまざまな強みを持つ人がチームにいる

知識の共有は全員の開発スキル向上、コーディングは若手にとって有意義なテーマで、各自の強化につながる

(参考資料6)優勝チーム発表資料