



エイデイケイ富士システム株式会社

1. 活用推進者

人材活用働き方改革推進室
石川 弘明

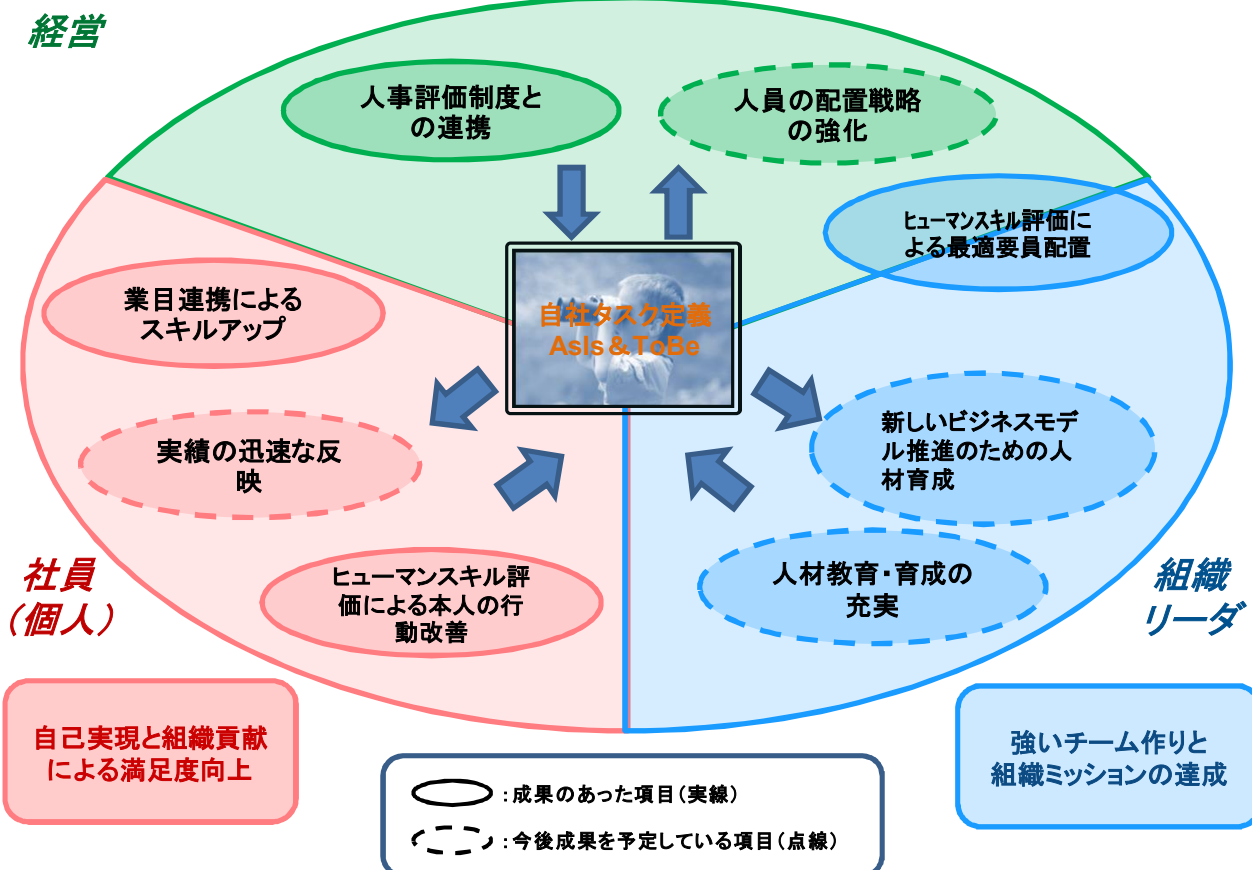


2. 会社概要

- 社 名 : エイデイケイ富士システム株式会社
- 所 在 地 : 秋田県秋田市手形字山崎110番地3
- 設 立 : 1982年1月
- 代 表 者 : 代表取締役社長 齋藤 和美
- 資 本 金 : 8,000万円
- 社 員 数 : 130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
人事評価制度との連携	スキル評価、能力評価の結果を人事評価と連携させたことで、スキルアップ、能力アップの実績を反映できるようになった。
ヒューマンスキル評価による最適要員配置	ヒューマンスキル(職務遂行)の発揮度評価を、相互評価(360度評価)にて実施。その結果を部門毎に集計することにより、スキル分布の傾向を把握し、異動等の要員配置に活用できるようになった。
業目連携によるスキルアップ	自分の弱みを確認すると共に、強化すべきスキルを業績目標として設定するようにしたことで、計画的にスキルアップができるようになった。
ヒューマンスキル評価による本人の行動改善	ヒューマンスキル(職務遂行)の発揮度評価を、相互評価(360度評価)にて実施。その結果、自分の認識と評価結果のギャップに気づきを得ることができ、行動改善のきっかけとなった。

4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
人員配置戦略の強化	各組織の社員の業務遂行力を全社共通尺度で把握し、人員配置の最適化をさらに推進する(現状は、ヒューマンスキル評価実施によりワンステップ前進した段階)。
人材教育・育成の充実	各部門に期待されるビジネス成果に基づき、必要な人材を明らかにし、適正人材像分布を作成して、その人材像分布に近づける教育・研修、OJTを実施する。
新しいビジネスモデル推進のための人材育成	IoT人材やデータサイエンス人材等、新しいビジネスモデルの推進に必要な人材像とタスク・スキルを評価システムへ実装し、競争力維持・強化につながる人材育成を推進する。
実績の迅速な反映	プロジェクトや研修を通じてスキルアップした内容をリアルタイムで更新できる仕組みを構築する。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

人事制度改訂の基となる「ADFスキル標準」を活用した職務内容分析と評価に加え、ITスキル/コンピテンシー/取得資格をトータル的に判断することにより、従来よりも基準が明確な人事評価に移行できたと自負している。また、個々の活動が人事評価と連携するため、個人のモチベーションが向上した。

「ADFスキル標準」は新人事制度と連携させ、当社が今後目指すべきビジネスに貢献する人材育成のために策定した。この当初の目的を達成するには、運営者・管理層が、強い気持ちをぶれることなく持続させることが重要であると考えている。当社のよりベストな将来像を見据えながら、経営層の一員として牽引していきたい。

今後は、社会を意識した経営も重視していきたい。
自社のスキル標準の物差しを、社会のスキル標準に合わせることで、社会が求める(顧客が求める)人材を育成できる。人事制度、業務目標制度と連動させることにより、実現力を高めることができる。この結果を社会が求める人材提供につなげたい。社員が、今社会が求めるスキル、レベルが理解できる環境を整備できた意義は大きい。



現場リーダー

メンバーのスキルをリアルタイムで把握でき、他部門の同一職掌のメンバーと比較できるようになった。

自分のスキルレベルと弱み強みが把握でき、スキルアップ目標が立て易くなった。

スキルアップ、資格取得が人事評価と連動している為、モチベーションが上がった。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目：人事評価制度との連携

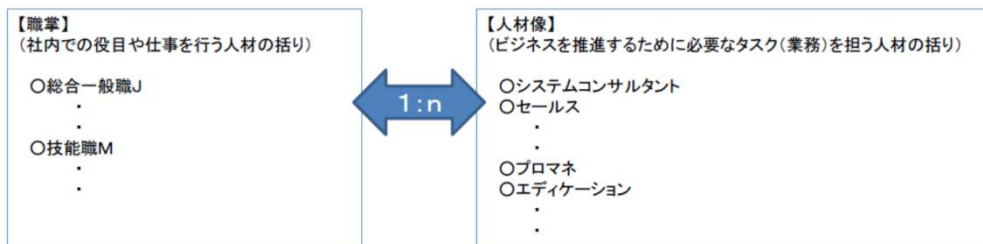
スキル評価、能力評価の結果を人事評価と連携させたことで、スキルアップ、能力アップの実績を反映できるようになった。

その実現のために、ビジネスを推進するために必要な「タスク(業務)」、タスクを担う「人材像」、タスクを実現する為の「スキル」を定義し評価する「ADFスキル標準」をCCSFベースで構築した。

同時に人事制度改訂も並行して実施し、個人のスキルアップ(ITスキル、コンピテンシー、資格)が人事評価に繋がる仕組みとした。

ITスキル、コンピテンシー、取得資格を総合的に判断し、人事評価に繋がる仕組みとしたため、日々の活動が人事評価に連携するようになり、個々のモチベーションアップに繋がっている。

職掌と人材像



人事評価



業務エリア/職掌	営業	企画/設計	ソフトウェア開発	サポート	品質管理	教育・訓練	心労	高度技能	総務管理
総合一般職J	0	0	0	0					
総合一般職M	0	0	0	0					0
	0								
	0								
	0								
			0						

実際の業務は一人が1つの人材像で成り立っているわけではない。複数の人材像を纏めて「業務エリア」として定義して、実際の業務と人材像とのギャップを少なくする。

職掌と業務エリア別スキルレベル対応表

職掌	業務エリア									
	営業	企画/設計	ソフトウェア開発	サポート	品質管理	教育・訓練	心労	高度技能	総務管理	その他
総合一般職M	0	0	0	0						
総合一般職J	0	0	0	0						
技能職M										
技能職J										

業務エリア内の人材像のレベル「対応表」を基に、ポイント化し、人事考課に反映する

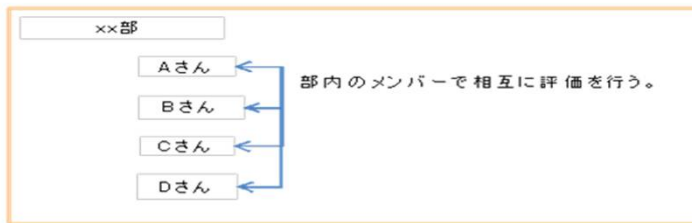
例)
 職掌 : 総合一般職J
 業務エリア : ソフトウェア開発
 人材像の範囲 : アプリケーションデベロッパー
 システム基盤スペシャリスト
 基準レベル : レベルII

6. iCD取組みの効果

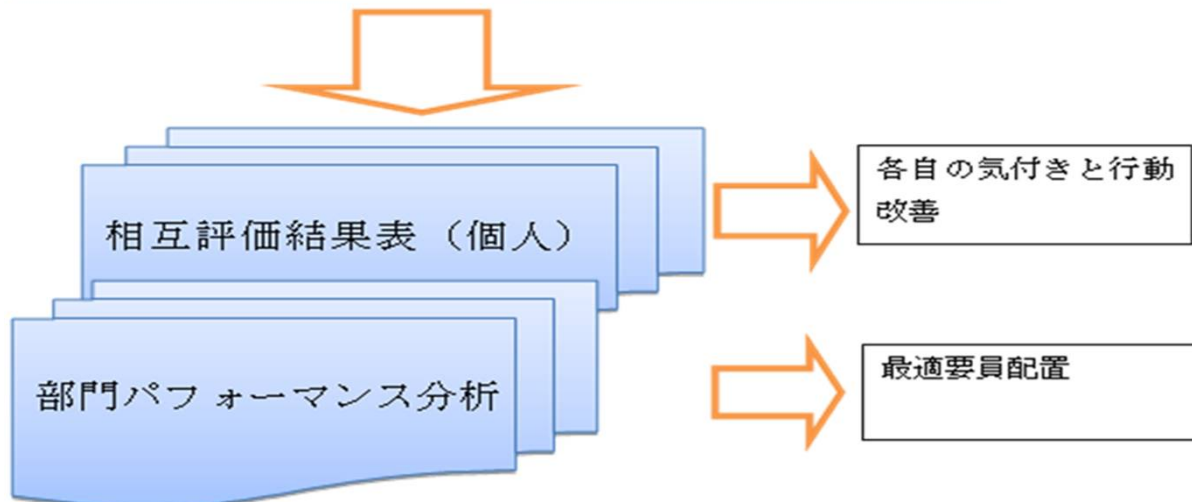
■効果項目:ヒューマンスキル評価による行動改善と最適要員配置

ヒューマンスキル(職務遂行)の発揮度評価を、相互評価(360度評価)にて実施。その結果を部門毎に集計することにより、スキル分布の傾向を把握し、異動等の要員配置に活用できるようになった。

- ・社員 → 自分の認識と評価結果のギャップに気づきを得ることができ、行動改善のきっかけとなった
- ・組織 → 評価結果を部門毎に集計することにより、スキル分布の傾向が把握でき、異動等の要員配置に活用できるようになった



A screenshot of the 'Enterprise Skills Inventory' web application. The page title is '相互評価入力' (Mutual Evaluation Input). It shows a table with columns for 'タスク分類' (Task Classification), '未登録' (Not Registered), 'R0', 'R1', 'R2', 'R3', 'R4', and '最終更新日' (Last Updated). The table is divided into two sections: 'ITインフラユニット' and 'ビジネス支援ユニット'. The 'ITインフラユニット' section lists members 加藤 伸彦 and 寺田 隼一. The 'ビジネス支援ユニット' section lists members 堀井 健, 鈴木 茂雄, 高橋 典子, 金子 卓也, and 若狭 亜希奈. Blue dots in the R0-R4 columns indicate evaluation results.



6. iCD取組みの効果

■効果項目: 業目連携によるスキルアップ

自分の弱みを確認すると共に、強化すべきスキルを業績目標として設定するようにしたことで、計画的にスキルアップができるようになった。

個々がスキル評価の結果を参照し、弱みや強化すべきスキルアップ計画を業務目標として、年2回設定するようにした。特に弱みを明確にできることが、個人レベルでの弱点克服に繋がっている。

業績目標（2回/年）

弱みや強化すべきスキルを
業績目標に設定

個人のスキル別レベル分布

タスク名	スキル	人数						合計
		R0 (30%)	R1 (30%)	R2 (30%)	R3 (30%)	R4 (30%)		
事業開発	新市場開拓	0	0	2	1	0	0	3
	新ビジネスモデルの構築/事業開発の推進/新市場への参入	0	0	6	0	0	0	6
事業開発	事業開発体制の構築/事業開発体制の強化/フィードバック	0	0	3	4	0	0	7
	市場動向の把握/分析	0	0	3	3	0	0	6
マーケティング	競合・ターゲットの分析	0	0	2	5	0	0	7
	顧客獲得/維持/育成	0	0	0	3	1	0	4
マーケティング	プロモーション	0	0	2	3	0	0	5
	販路チャネルの確保	0	0	4	2	0	0	6
セールス	デモ/プレゼンテーション	0	0	0	0	2	0	2
	セールスマテリアルの活用	0	0	0	1	2	0	3
セールス	アカウント管理	0	0	0	0	6	0	6
	顧客関係の確立	0	0	0	1	8	0	9
セールス	ソリューションの提供/提案	0	0	0	4	3	0	7
	営業	0	0	0	5	6	0	11
パートナー	パートナーの確保	0	0	0	0	6	0	6
	パートナーの育成	0	0	2	2	0	0	4
プロジェクト	プロジェクトの推進	0	0	0	0	4	0	4
	プロジェクトの管理	0	0	0	0	3	0	3
プロジェクト	プロジェクトの推進	0	0	0	2	3	0	5
	プロジェクトの管理/スコープ管理	0	0	0	6	2	0	8