

1. 活用推進者

経営企画室 企画部
石川 弘明

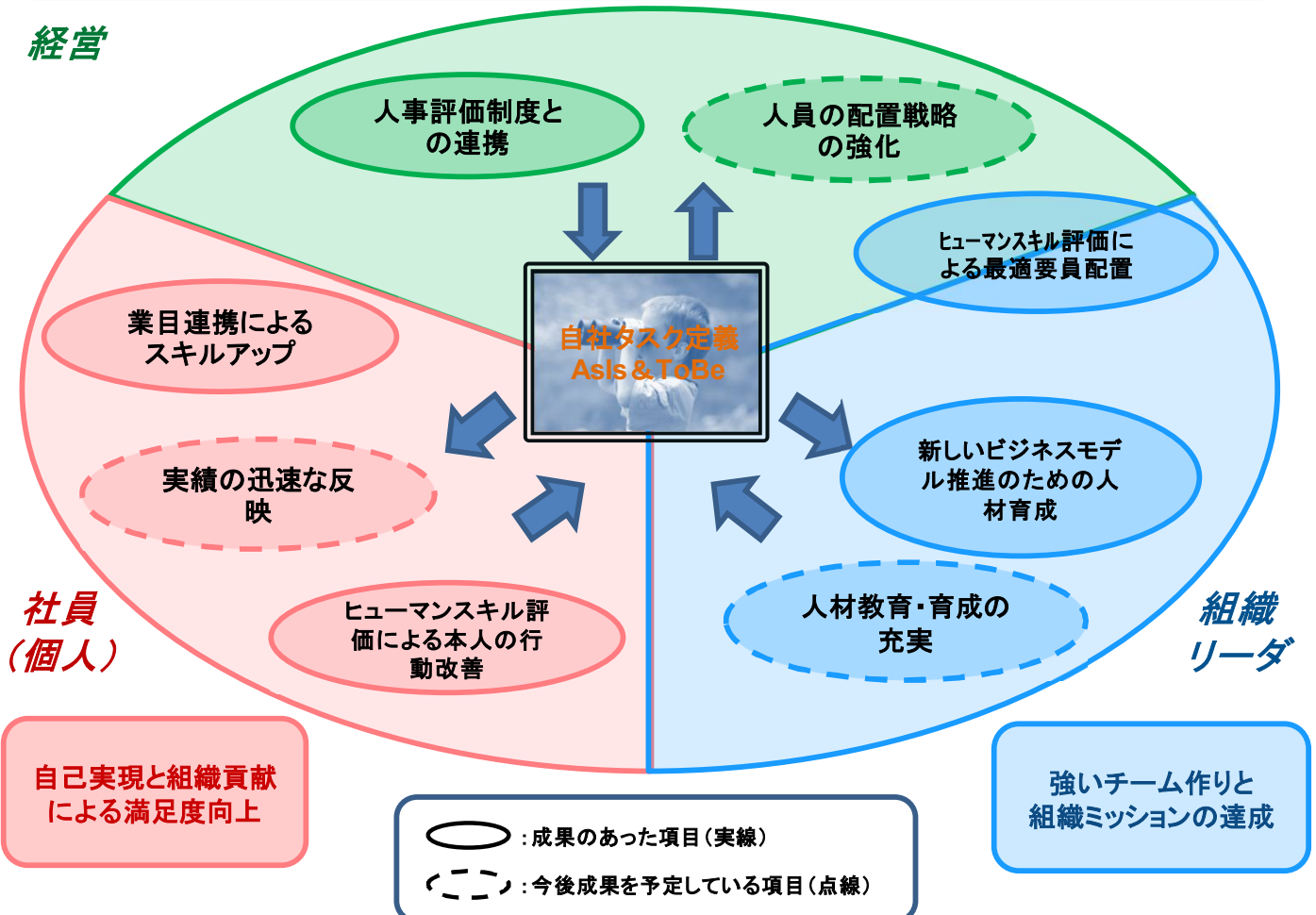


2. 会社概要

- 社 名 : エイディ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 : 135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。
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(DX)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することにより、各自がこれから必要なスキルを意識できるようになり、人材レベルの底上げに繋がっている。
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。
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。 ↓(具体的な施策の検討) プロジェクト管理システムからプロジェクト情報を評価システムへRPAで自動更新を行い、実績を伴ったスキル評価のできる仕組みの構築を検討中。

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。当社のより最適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

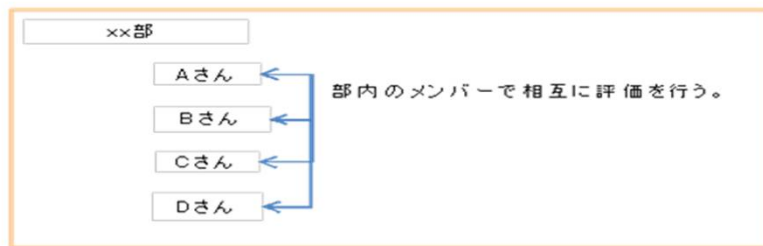
例)
職掌 : 総合一般職J
業務エリア : ソフトウェア開発
人材像の範囲 : アプリケーションデベロッパー
システム基盤スペシャリスト
基準レベル : レベルⅡ

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



Enterprise Skills Inventory - Mozilla Firefox

172.30.1.30/edf/esi

相互評価入力

タスク分類: 職務遂行能力 > 働く意図と取組 > 法令や職場のルール、慣行などを遵守している

更新

ITインフラユニット	未登録	R0	R1	R2	R3	R4	最終更新日
加藤 伸彦				●			2017/06/22 15:11
寺田 剛一				●			2017/06/22 15:11
ビジネス支援ユニット	未登録	R0	R1	R2	R3	R4	最終更新日
堀井 健			●				2017/06/22 15:11
鈴木 茂雄					●		2017/06/22 15:11
高橋 典子					●		2017/06/22 15:11
金子 卓也		●					2017/06/22 15:11
若狭 聖希奈						●	2017/06/22 15:11

更新

相互評価結果表 (個人)

各自の気づきと行動改善

部門パフォーマンス分析

最適要員配置

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		実数値						合計値
		R0 (30%)	R1 (30%)	R2 (30%)	R3 (30%)	R4 (30%)		
事業説明能力	資料（提案）の作成	0	0	2	3	0	0	3
	新ビジネスモデルの提案/事業計画の策定/新システムへの提案	0	0	6	0	0	0	6
事業説明計画	事業説明会での発表/事業説明会での質問へのフィードバック	0	0	3	4	0	0	7
製品・サービス説明能力	市場動向の予測・分析	0	0	3	3	0	0	6
	製品・サービス説明能力	0	0	2	5	0	0	7
マーケティング能力	競合製品の調査/分析/市場調査	0	0	0	3	1	0	4
	プロモーション	0	0	2	3	0	0	5
	販路チャネル活用	0	0	4	2	0	0	6
セールス活動	デジタルマーケティング	0	0	0	0	2	0	2
	セールスマディアの活用	0	0	0	1	2	0	3
	アカウント管理	0	0	0	0	6	0	6
	新規顧客の獲得	0	0	0	1	8	0	9
	ソリューションの提供/提案	0	0	0	4	3	0	7
	提案	0	0	0	5	6	0	11
	クロージング/引き渡し	0	0	0	0	6	0	6
	顧客満足度向上	0	0	2	2	0	0	4
	パートナーの選定	0	0	0	0	0	0	0
契約管理	契約内容の確認	0	0	0	0	0	0	0
	契約締結管理	0	0	0	0	4	0	4
	契約変更管理	0	0	0	0	3	0	3
	契約解除管理	0	0	0	2	3	0	5
プロジェクトマネジメント	プロジェクト立ち上げ	0	0	0	6	2	0	8
	プロジェクト計画策定・スコープ管理	0	0	2	6	0	0	8

6. iCD取組みの効果

■効果項目: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(DX)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することにより、各自がこれから必要なスキルを意識できるようになり、人材レベルの底上げに繋がっている。



スキルの自己評価

レベル定義	ADF人材モデル > IoTデザイナー
タスク	IoTシステム・サービスのライフサイクル

更新

● ユーザーの登録値 ● マネージャーの登録値

タスク	未登録	R0	R1	R2	R3	R4	最終更新日時
IoT企画：IoT機器の機特定義	●						
提供価値と価値を享受するユーザを具体化する	●						
価値提供に必要なモノと取得したい情報を具体化する	●						
取得したい情報を入手するためのものをデバイスとして具体化する	●						
デバイスからのデータ取得方法を具体化する	●						
価値提供のために必要なフィードバック方法を具体化する	●						
価値提供のために必要なアナリティクスを具体化する	●						
具体化した機能の各項目の整合性と妥当性を評価し改善する	●						
IoT企画：IoT具体化機種の立案	●						
価値を提供する対象の市場と顧客セグメントを明らかにする	●						
対象セグメントに投入するIoTの価値を明らかにする	●						
構想IoTに求められる主要機能を明らかにする	●						
構想IoTに求められる資源（ヒト、モノ、資金、ノウハウ）を明らかにする	●						
構想IoTの構築と運用に係るパートナーリングを検討する	●						
IoTシステム・サービス構築を完成化し、関係者の評価、提案を踏まえて確定する	●						
IoT企画：IoTシステム・サービス化計画の策定	●						
IoTシステム・サービスが提供する価値の定性的・定量的目標を設定する	●						
IoTシステム・サービス機能の整理とシステム方式を検討する	●						

各自が必要なスキルを意識

人材レベルの底上げ