



# 株式会社シーエーシー

## 1. 活用推進者

ソリューションカンパニー  
塚本 わかば

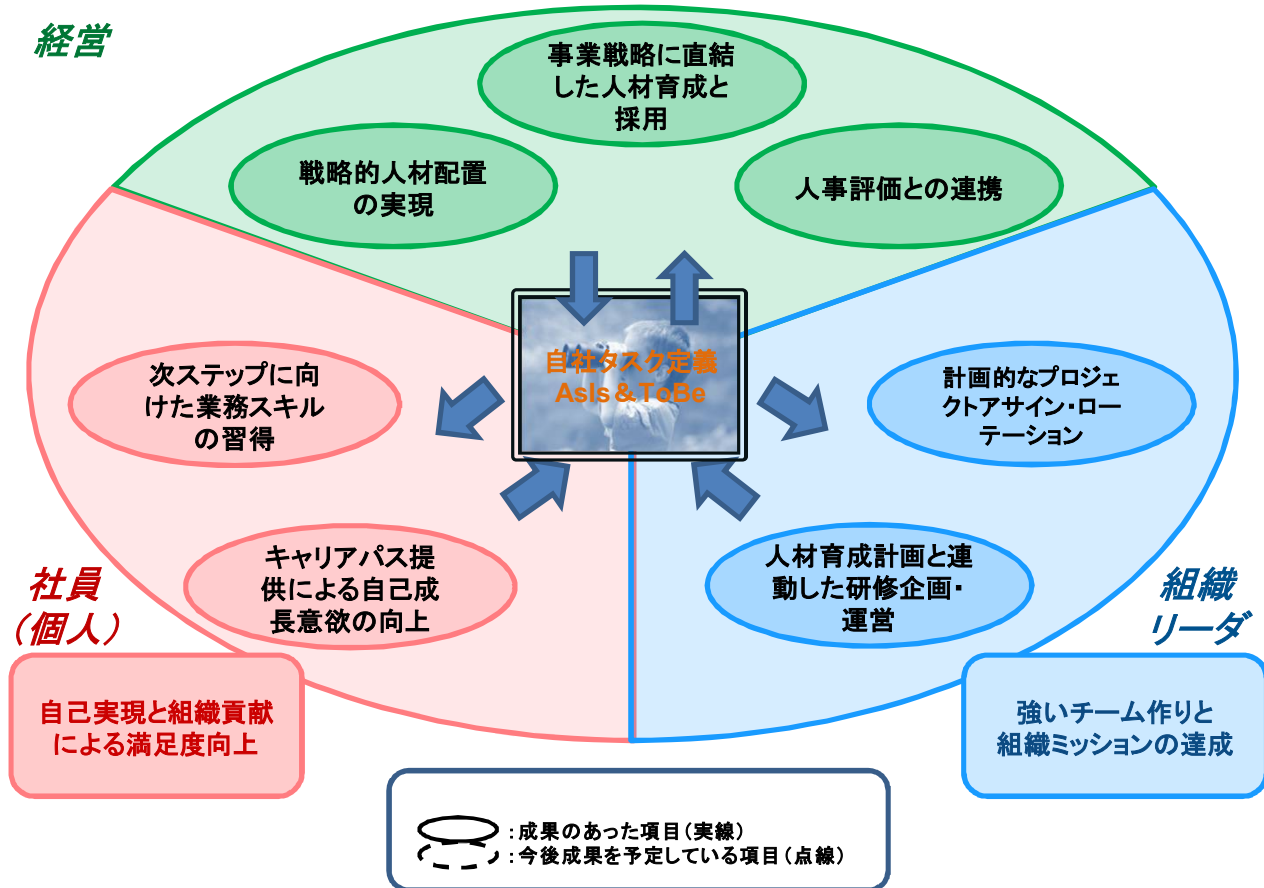
ソリューションカンパニー  
改田 義之

## 2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社シーエーシー
- 所 在 地 : 東京都中央区日本橋箱崎町24-1
- 設 立 : 2014年4月1日
- 代 表 者 : 代表取締役社長 西森 良太
- 資 本 金 : 4億円
- 社 員 数 : 986名(2016年12月31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



4.1. 効果のあった項目	効果内容
戦略的人材配置の実現	事業戦略を実現する組織体制設計において、人材像のレベル別人材分布を活用することで、現有人材の最適配置とあるべき人材配置のギャップが明確になった。
事業戦略に直結した人材育成と採用	現状の人材配置とあるべき人材配置のギャップを計画的に埋めるための人材育成計画および人材活用(採用)計画の策定が行えるようになった。計画策定後は人材育成サイクルに則した活動と外部人材活用を実施した結果、 <b>2017年</b> の人材配置目標は計画どおり達成することができた。
人事評価との連携	研修受講やアサインにより向上した業務遂行力やスキルを人事評価指標に組み込み、自己の成長を業績として評価する環境を整備することができた。
計画的なプロジェクトアサイン・ローテーション	プロジェクトへのアサインやグループ間でのローテーションの際に、社員の業務遂行力情報を判断材料の一つとして活用を開始した。
人材育成計画と連動した研修企画・運営	人材像別に人材育成計画が明確になったことにより、必要な研修から優先的に企画し、開催できるようになった。
キャリアパス提供による自己成長意欲の向上	組織が求める人材像とキャリアパスを公開することで、社員は自身の中長期的なキャリアを思い描くことができるようになり、自己成長意欲向上につなげることができた。
次ステップに向けた業務スキルの習得	現在の業務では経験する機会がないが、将来的に必要となるスキルが明確になったことから、自主的に習得する意欲につなげることができた。

## 5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

国際標準をベースとした指標との比較により、社員の客観的な業務遂行レベルを可視化できるようになり、グローバルIT市場において競争力を持つ人材を育成するための環境が整った。  
また、iCDを活用することで人材育成の達成度や組織力の向上度、個人の目標の達成度など、計画と実績を数値で比較し、改善につなげることができるようになった。今後はiCDの活用を定着化させ、組織と個人の成長により一層貢献するよう、活動を進めていきたい。



現場リーダー

社員の業務遂行力が可視化されたことで、プロジェクト要員をアサインする際など、グループを横断して候補者を照会しやすくなった（業務遂行力で強みを持つ社員を照会しやすくなった）。  
また、次に経験させるべき業務が明確になったことで、若手社員を中心にスキルアップに対する目標設定や具体的な指導をしやすくなった。

iCDのスキル評価を基に上長と面談を行うことで、会社から求められる役割や能力が明確になった上、短期および中長期で伸ばすべき能力がよくわかった。また、スキルを棚卸した結果を基に研修にアサインされるため、納得感があり、研修から得られる学びが深くなった。



社員