

1. 活用推進者

代表取締役社長
青井 基行

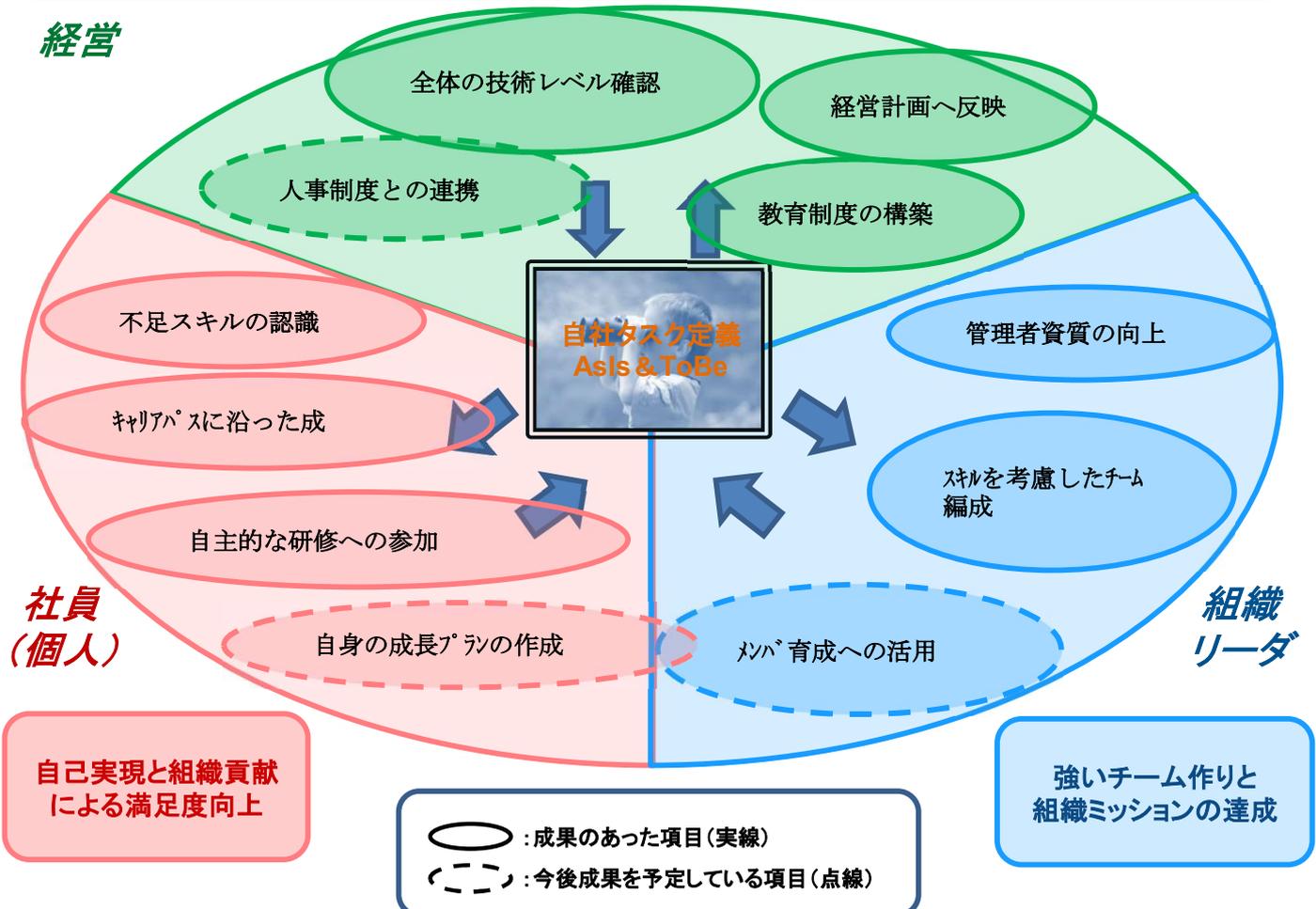
技術1グループ
倉嶋 綜馬

2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社ユニオンソフトウェアマネジメント
- 所在地 : 愛知県名古屋市中区錦1丁目13番26号 名古屋伏見スクエアビル8階
- 設 立 : 平成14年3月29日
- 代表者 : 代表取締役社長 青井 基行
- 資本金 : 2,550万円
- 社員数 : 24名(令和3年12月)

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
全体の技術レベル確認	会社全体を見渡したときに、どの業務を担う人材が不足しているのかが、可視化できた。これにより、受注案件の選別やターゲットとなる顧客層や案件規模の明確化ができた。
教育制度の構築	入社時研修、2年目研修・7年目、10年目といった入社年度やスキルの習得度合いに応じた研修制度を確立する事ができた。
経営計画へ反映	「全体の技術レベル確認」を用いる事で、毎年の年間経営計画における売上目標や利益目標の立案におおいに貢献する事ができている。
管理者資質の向上	「教育制度の構築」が体系化された事で有経験者のスキルレベルの向上を図る事ができた。結果的に各チームにおいて、リーダーシップを取る者が出てきて、管理者育成におおいに結果が出ている。
スキルを考慮したチーム編成	各技術者のスキルのばらつきを考慮してチームへのメンバーアサインを行う事ができるようになった。
不足スキルの確認	個人別スキルのばらつきが可視化できたため、個人において、何が不足しているのかが明確になったと共に、どのようなステージの業務であれば安心して任せられるのかがはっきりし、無理な業務アサインは減った。
キャリアパスに沿った成長	「教育制度の構築」と「スキルを考慮したチーム編成」ができるようになったため、各個人が実業務に即して必要なスキル習得を行うスピードが上がった。先輩社員の存在も奏功している。
自主的な研修への参加	指示や強制ではなく、社員自身の意思・判断で研修へ参加する姿が見られるようになった。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
人事制度との連携	会社全体における人事評価制度、定期昇給や賞与評価との連携を図っていきたい。
メンバ育成への活用	チームリーダーが各メンバに不足するスキルを把握し、チームカアップに必要な教育訓練を提案できるようにしていく。
自身の成長プランの作成	技術者本人が、会社の方向性に合致した、自身の成長プランを作成できるように促していく。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

- ・各社員のスキル習得状況が見える化され、スキルに応じた案件を割り振ることが出来るようになった。
その結果として、スキル不足を主因とする無理な残業が減った。
- ・今後伸ばしたい業務に対し、誰を割り当てるべきか、人員は足りているか、といった部分で、人材配置や採用戦略に役立っている。



現場マネジャー

- ・作業の割り振り時に都度ヒアリングを行う必要性が減った。
- ・担当者のスキルレベルを認識出来ているため、見積もりに要する工数が減り、見積もり精度も上がった。
- ・本人の自己評価と自身の認識に差異があると気付けること、その差を面談により埋めることが出来る、というのが、コミュニケーションミス防止に役立っていると感じる。

・自己評価と上司評価による差をフィードバックしてもらえるので、自分のスキルレベルや、今後のスキルの伸ばし方などが、より深く考えたり、相談したりしやすくなった。

・他の社員のものを見れると、相談したい内容に合わせて、相談すべき相手を逆引きできそうなので、便利だと思う。



社員

