

1. 活用推進者

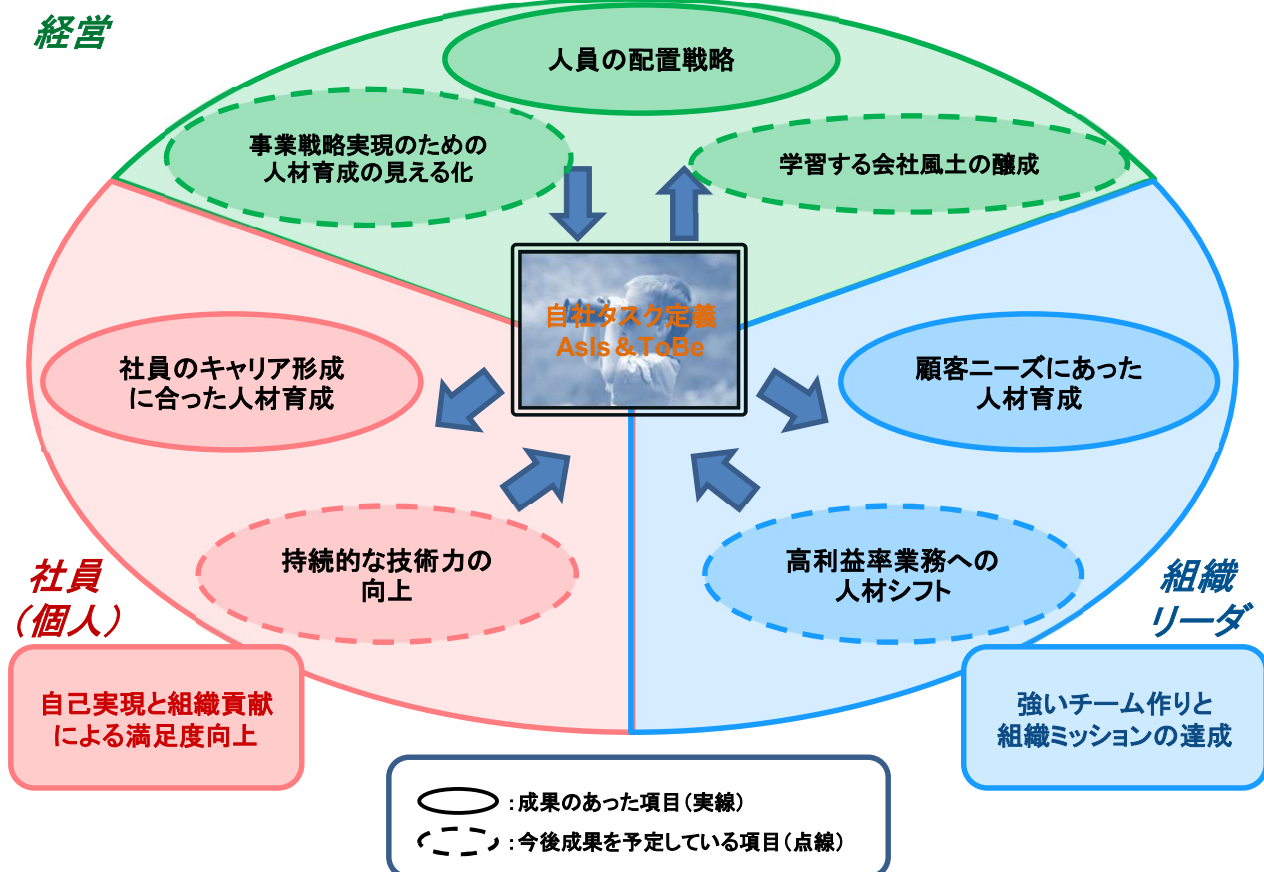
経営企画室 人事総務部 人事グループ
一本 周一郎
他、多数の推進協力者あり

2. 会社概要

- 社 名 : リンク情報システム株式会社
- 所在地 : 東京都千代田区一番町13-1
- 設 立 : 1977年4月
- 代表者 : 代表取締役社長 富澤 和美
- 資本金 : 5,000万円
- 社員数 : 348名(2019年度末)

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
人員の配置戦略	iCDの複数年にわたる社員評価の推移から、当社の人材配置が目指すところに向かっている部分が見られた。人事制度との整合や研修制度のさらなる工夫が必要。
社員のキャリア形成を考えた人材育成	社員1人1人のキャリア形成を考えた育成計画のもと、iCDを複数年実施することで、個人評価の推移が明確になった。キャリアに対する考え方が社員に徐々に浸透してきた。
持続的な技術力の向上	複数年の社員評価の推移をみると、社員の技術力は徐々に向上していることがわかった。

4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
事業戦略実現のための人材育成の見える化	人材育成による将来の可能性を常に把握し、事業戦略を立て実行する。
学習する会社風土の醸成	会社全体がレベルアップするため、誰もが常に学習する風土を醸成する。
顧客ニーズにあった人材育成	顧客の現在のみならず将来のニーズに対する人材育成を行う。
高利益率業務への人材シフト	上流工程や新技術など高利益率につながる業務への人材シフトと育成を行う。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

2度目のiCDで当社の人材状況と動向がある程度わかり、今後の事業展開において、参考になるものであった



現場マネジャー

今回（2回目）のiCDは、人事制度と歩調を合わせるといふ効率的な運用に変更されたので、iCD単独での上司面談はなくなり（人事制度での面談に一元化）、業務への影響が少なくて済んだ。やらされ感が減った。

今回のiCDは2回目なので、前回からの評価結果の変化が見られて参考になった。役割のレベルだけでなく、タスク単位で変化が見られたので、より具体的に自分の状況が把握できた。



社員

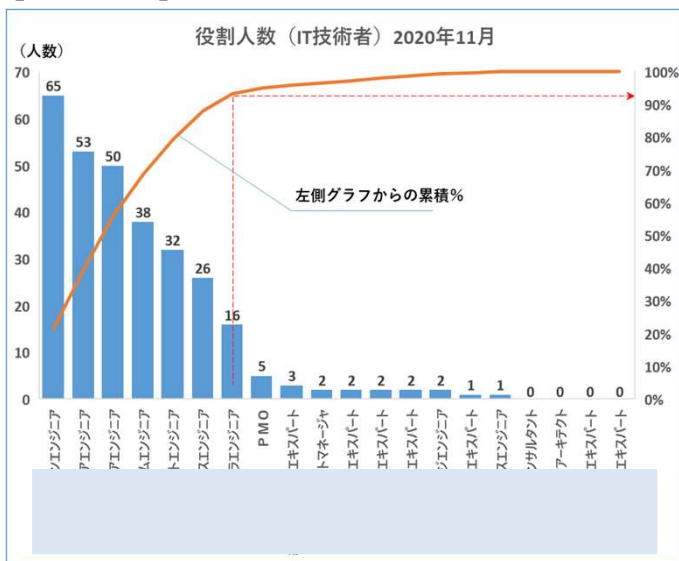
6. iCD取組みの効果

■効果項目:人員配置の戦略

iCDの本格運用を開始してから2回目の社員評価を行った。今回は若手、中堅社員の強化を目的に評価対象をこれらの社員に限定した。その結果、一部の社員について部門が考える人員配置が実現していた（役割Webサイトエンジニア、ITサービスエンジニアの増加）。また、当社の役割ごとの人数と増減を比較検討するための基礎情報を得ることが出来、今後の人材配置戦略に役立てることができる。

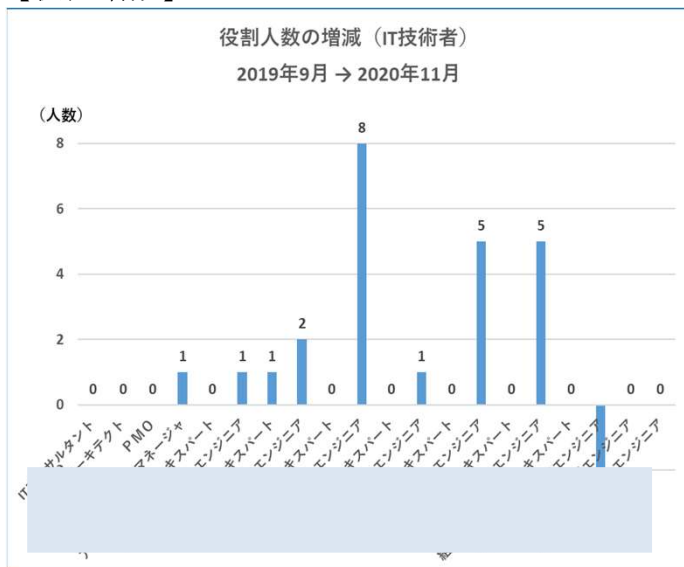
役割別の人数と増減

【役割人数】



当社の若手・中堅社員は、中位技術者である役割〇〇エンジニアの割合が多い。一方、上位技術者である〇〇エキスパートなどは少ない。技術者として最もあぶらののった中堅社員が評価対象に含まれていることを考えると、社員育成や適正な人員配置をさらに推し進めていかなければならないことがわかる。

【役割増減】



〇〇エンジニアなど、増えて欲しい役割の人数がしっかり増加している一方、上位技術者である〇〇エキスパートなどは僅かな増加に留まっている。利益率向上のため、できるだけ付加価値の高い役割に人員をシフトさせたいが、道半ばである。

6. iCD取組みの効果

■効果項目:社員のキャリア形成を考えた人材育成

iCD推進月間を設けるなどしてiCDの重要性がある程度社内に浸透する中、多くの社員が2回目の自分のレベル評価を実施した。また、目標計画はスキルアップ計画と命名し、自分のPDCAが一目でわかる工夫を施した。

しかし、同様な内容を人事制度の目標設定にて記載しなければならず、社員の負担が増加した。この負担を軽減するため同内容の記載は人事制度の目標設定に一元化することとした。

したがって、次回以降のiCDの評価では、レーダーチャートによる強み弱みを年度比較する分析データのみ作成し（下図「スキルアップ計画書」の最左にあるレーダーチャート参照）、これを参考として人事制度の目標設定を各社員が記入することとする。

・スキルアップ計画書のサンプル

iCDの分析 (2019年7、8月 → 2020年7、8月)		計画 (2019年7月、8月)	実施内容 (2019年9月～2020年6月)	実施内容の振り返り (2020年7、8月)
		左図で示した部分のレベルアップ ■研修 業務 外部関係 業務 (1) 現 研修 適 適 先 (2) こ 強 定	■研修 計画の履修を受講。ただし、多忙で受講は12月。 ■業務 (1) 多 忙 な し ま (2) 異 レ ビ に	■研修 9月に開催の外部研修であったが、多忙のため受講を先延ばしにした。 ■業務 2020年 すること 了して 、社内 業務委託 (2) 研 究 決定に入 り、0か つか推 り、今後 セキユ リントを作
【2019年計画時】 ご意見 アンケート (計画時) ・内容に関すること / ・運用に関すること / ・その他		【2020年振り返り】 ご意見 アンケート (振り返り時) ・内容に関すること / ・運用に関すること / ・その他		
【適用事項】 (iCDの分析を レコーディ		出力*2		

6. iCD取組みの効果

■効果項目:持続的な技術力の向上

iCD評価結果の前回との比較において、明らかに技術力の向上が見られた。

■技術力向上のデータ（2019年度→2020年度）

評価対象役割人数：■

役割がアップした役割人数：■

平均レベル上昇：■レベル

※役割人数：役割延べ人数。一人で複数の役割を持つ場合は1人ではなく
役割数分を人数としてカウント

■評価

上記データによると、約■%の評価対象者がレベルアップし、平均レベルの上昇も■あったことから、2019年度～2020年度における当社の技術力向上は明らかである。