



# 株式会社エネルギー・コミュニケーションズ

## 1. 活用推進者

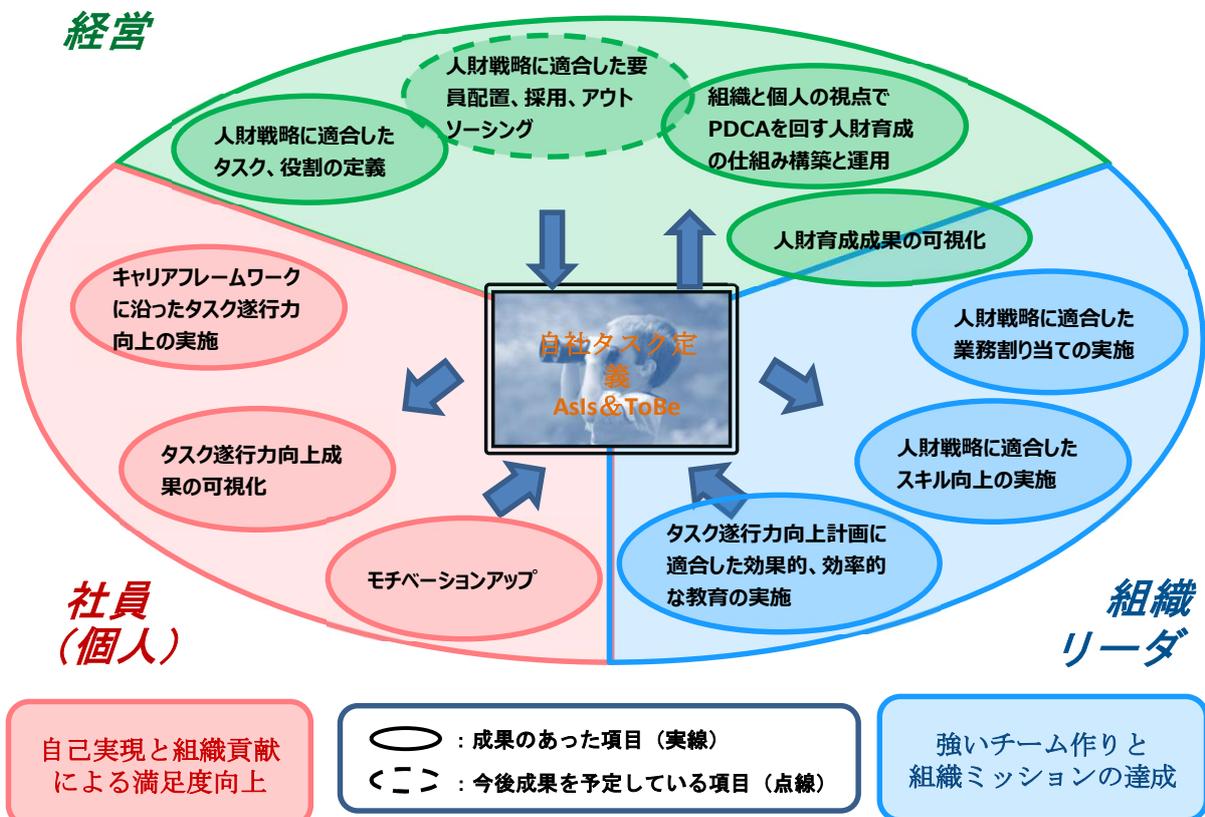
情報システム事業本部 人財育成運用事務局  
◆システム企画部 時乗部長、岡マネージャー  
◆開発センター 原田センター長、廣川マネージャー、森田サブマネージャー、住田担当、内田課長

## 2. 会社概要

- 社名 : 株式会社エネルギー・コミュニケーションズ(略称:エネコム)
- 所在地 : 広島県広島市中区大手町二丁目11番10号
- 設立 : 1985年4月1日
- 代表者 : 取締役社長 渡部 伸夫
- 資本金 : 60億円
- 社員数 : 1001名(2019年4月1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. 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
人財戦略に適合したタスク、役割の定義	人財戦略をもとに、情報システム事業本部において強化すべき重点的役割とタスクを組織と個人が認識を統一して定義し、育成を推進できるようになった。
組織と個人の視点でPDCAを回す人財育成の仕組み構築と運用	組織力強化と個人のタスク遂行力向上の視点から、両者が納得して人財育成のPDCAを回す仕組みを構築し、運用できるようになった。
人財育成成果の可視化	iCD管理ツールの活用により、ライン管理職が人財育成施策による組織としての成果(情報システム事業本部全体・各部署)を数値で把握できるようになった。
人財戦略に適合した業務割り当ての実施	組織の人財戦略実現に必要なタスクが明確になり、当該のタスク遂行力を向上させるための業務を優先的に割り当てることができるようになった。
人財戦略に適合したスキル向上の実施	組織の人財戦略実現に必要なタスクが明確になり、当該のタスクに関連するスキルを向上させるための施策(OJT、教育、自己啓発)を的確に実施できるようになった。
タスク遂行力向上計画に適合した効果的、効率的な教育の実施	タスク遂行力の向上に関連するお勧めの教育コースをツール上に複数表示し、選択できるようにしたことで、効果的かつ効率的な教育を実施できるようになった。
キャリアフレームワークに沿ったタスク遂行力向上の実施	目指すべき方向性を数値も含めて明確にしたキャリアフレームワークに沿って、当年度のタスク遂行力向上施策を策定し、実施できるようになった。
タスク遂行力向上成果の可視化	iCD管理ツールの活用により、個々の社員がタスク遂行力向上施策による成果(現状・過去比較)を数値で把握できるようになった。
モチベーションアップ	将来のキャリアパスを描くことができ、また組織から求められるタスクも明確になることで、自己の能力向上に対するモチベーションアップを図ることができた。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
人財戦略に適合した要員配置、採用、アウトソーシング	人財戦略に基づく人財ポートフォリオ構築に向けた要員配置、社員採用、アウトソーシングを実現する。

## 5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

- 中長期経営ビジョンの高い目標（親会社以外からの売上増など）達成に向け、社内要員が持つタスク遂行力と不足するタスク遂行力が明確化され、目標達成への道筋がより明らかになった。
- 情報システム事業本部の人財戦力分布が可視化され、人財育成上の強化すべき領域が明確になった。
- 新規事業やプロジェクト発足時の要員配置・異動において、メンバーが果たすべきタスク要件を明示できるため、最適な選抜がしやすくなった。
- 担当者が自らのタスク遂行力をアピールでき、職場の活性化につながった。



現場リーダー

- 情報システム事業本部の人財戦力の現状に沿って、自組織の人財育成計画を的確に立てられるようになった。
- 個人ごとに強化すべきポイントが明確になり、部下に対する育成指導がしやすくなった。

- キャリアパスや役割が明確に示され、自分の進むべき道を描きやすくなった。
- 自分の能力向上に必要なタスクやスキルが明確になり、目標設定や計画策定がしやすくなった。
- 自分の成長の軌跡が見えるようになり、モチベーションが向上した。



社員

## 6. iCD取組みの効果(1/5)

### ■効果項目:人財戦略に適合したタスク、役割の定義

人財戦略をもとに、情報システム事業本部において強化すべき重点的役割とタスクを組織と個人が認識を統一して定義し、育成を推進できるようになった。

#### 【経緯】

これまでは将来必要となるタスクや役割が曖昧で、組織全体で認識が統一されていなかった。

#### 【具体的な施策・効果】

- ・「要求分析」のプロセスで事業戦略を明文化し、これに基づき人財戦略を策定した。
- ・明確な事業・人財戦略に基づき、情報システム事業本部で強化すべき重点的役割を定義できた。
- ・経営層とライン管理職の間で人財育成に対する認識の統一化が図れた。

### ■効果項目:組織と個人の視点でPDCAを回す人財育成の仕組み構築と運用

組織力強化と個人のタスク遂行力向上の視点から、両者が納得して人財育成のPDCAを回す仕組みを構築し、運用できるようになった。

#### 【経緯】

情報システム事業本部として、従来から「社員育成の進め方」を定めていたが、具体的な運用手順が整備されておらず、効果的に機能しているとは言い難い状態であった。

#### 【具体的な施策・効果】

- ・ライン管理者向けの「人財育成運用ガイドライン」を定めた。組織の人財育成に関する計画策定から育成実施、結果の評価、計画の見直しに至る作業の手順やポイントなどを明記したことで、統一基準に基づく継続的な運用が可能になった。
- ・一般社員向けの「人財育成運用ガイドライン」を定めた。社員自身の育成計画策定から具体的な取り組み、タスク自己評価、達成状況の確認に至る作業の手順やポイントなどを明記したことで、統一基準に基づく継続的な運用が可能になった。

#### 【関連資料】 ◆人財育成運用の年間スケジュール



## 6. iCD取組みの効果(2/5)

### ■効果項目:人財育成成果の可視化

iCD管理ツールの活用により、ライン管理職が人財育成施策による組織としての成果(情報システム事業本部全体・各部署)を数値で把握できるようになった。

#### 【経緯】

人財育成の成果を客観的に評価するための基準が定まっていなかった状態であった。

#### 【具体的な施策・効果】

- ・iCD管理ツールを活用した。
- ・役割ごとのタスク遂行力やタスクごとのランクを組織別に把握できるほか、過去分と比較した成果を数値で確認できるようになった。

#### 【関連資料】

役割	専門分野	タスク遂行力						合計
		Level1	Level2	Level3	Level4	Level5	Level6	
メールエンジニア	-				0	0	0	0
ITオペレーター	-				0	0	0	0
プロジェクトマネージャー	-				1	2	1	4
上級アプリケーションエンジニア	-			11	1			12
アプリケーションエンジニア	-		5	20				25
プログラマー	-	31						40
ITヘルプデスクエンジニア	-	4	2		2	0		20
上級インフラエンジニア	-			1	1			2
インフラエンジニア	-	3	3	2				14
データエンジニア	-				0	0	0	0
システムエンジニア	-	0	0	0	0	0	0	0
システムエンジニア	-	0	0	0	0	0	0	0
研究開発エンジニア	-	0	0	0	0	0	0	0
ビジネスプランナー	-	0	0	0	0	0	0	0
ビジネスパートナー	-	0	0	0	0	0	0	0
プロジェクトマネージャー	-							0
合計		36	41	35	3	2	1	119

### ■効果項目:人財戦略に適合した業務割り当ての実施

組織の人財戦略実現に必要なタスクが明確になり、当該のタスク遂行力を向上させるための業務を優先的に割り当てることができるようになった。

#### 【具体的な施策・効果】

- ・役割ごとにタスク遂行力を向上させるための詳細タスクを定義した。
- ・必要なレベルに到達させるためには、どのようなタスクを与えればいいのか容易に把握できるようになった。
- ・人財戦略に沿って育成を進める際、育成に必要なタスクを把握し、そのタスクを実行できる業務を優先的に割り当てることができるようになった。

#### 【関連資料】

タスク	Level1 (タスク遂行力1)	Level2 (タスク遂行力2)	Level3 (タスク遂行力3)	Level4 (タスク遂行力4)	Level5 (タスク遂行力5)	Level6 (タスク遂行力6)	操作
詳細設計	DB物理設計	*					情報あり
	共通部品設計	*					情報あり
	プログラム仕様設計	*					情報あり
	テスト方式設計	*					情報あり
	運用詳細設計	*					情報あり
委託先納品物受け入れテスト	納品物レビュー						2016年
	入テストの実施						2016年
結合テスト	結合テストの実施						2016年
	結合テストの準備						2016年

計画達成年度を設定する

当年度実施すべきタスクの詳細が表示される。

## 6. iCD取組みの効果(3/5)

### ■効果項目:人財戦略に適合したスキル向上の実施

組織の人財戦略実現に必要なタスクが明確になり、当該のタスクに関連するスキルを向上させるための施策(OJT、教育、自己啓発)を的確に実施できるようになった。

#### 【具体的な施策・効果】

- ・人財戦略に沿って育成を進める上で必要なタスクを特定し、そのタスクに関連するスキルを洗い出した(現在は手作業)。
- ・本当に必要なOJT、教育や自己啓発を効果的に実施できるようになった。

### ■効果項目:タスク遂行力向上計画に適合した効果的、効率的な教育の実施

タスク遂行力の向上に関連するお勧めの教育コースをツール上に表示し、選択できるようにしたことで、効果的かつ効率的な教育を実施できるようになった。

#### 【具体的な施策・効果】

- ・iCD管理ツール上に、各タスクでのスキルアップに必要な研修コース候補を一覧表示できるようにした。
- ・担当者は上長と相談のうえ、候補一覧の中から来年度受講を希望するコースを選択する。両者が納得して決定することで、より効果的な教育が実施できるようになった。
- ・研修コース開設までの事務処理も効率化できた。

#### 【関連資料】

- ・管理ツールの利用例

プログラマー Lv2							
タスク	Level1 (タスク遂行力 1)	Level2 (タスク遂行力 2)	Level3 (タスク遂行力 3)	Level4 (タスク遂行力 4)	Level5 (タスク遂行力 5)	Level6 (タスク遂行力 6)	操作
プログラム 作成	プログラム作成	*	2018年 ▼ *				情報あり
	単体テスト計画の作成および単体テスト計画のレビュー	*	2019年 ▼ *				情報あり
	単体テストの実施および結合テストの準備	*	2019年 ▼ *				情報あり

研修コース情報

スキルアップに必要な研修  
コースの候補が表示される

目標レベル設定 研修コース情報一覧											
・それぞれのタスクに関連する研修コースの一覧です											
研修事業者ID	研修事業者名	研修ID	研修コース群	研修コース名	研修形態	レベル	日数	リンク	研修受講可能期間	受講予定	今年度受講実績
FLM	株式会社富士通 ラーニングメディア	UUS39L	Webコンテンツ開発技術	Web技術者のためのHTML5 APIプログラミング	集合研修	タスク遂行力2~4	2日間	リンク先へ	2000/04/01	<input type="checkbox"/>	
FLM	株式会社富士通 ラーニングメディア	UUS39L	Webコンテンツ開発技術	JavaScriptプログラミング基礎	集合研修	タスク遂行力0~1	2日間	リンク先へ	2000/04/01	<input type="checkbox"/>	
FLM	株式会社富士通 ラーニングメディア	UUS40L	Webコンテンツ開発技術	jQueryによるWebアプリケーション開発	集合研修	タスク遂行力2~4	2日間	リンク先へ	2000/04/01	<input type="checkbox"/>	
FLM	株式会社富士通 ラーニングメディア	UUS47L	Webコンテンツ開発技術	Web技術者のためのREST API構築~JSIによるサーバサイド実装~	集合研修	タスク遂行力2~4	1日間	リンク先へ	2000/04/01	<input type="checkbox"/>	

## 6. iCD取組みの効果(4/5)

### ■効果項目: キャリアフレームワークに沿ったタスク遂行力向上の実施

目指すべき方向性を数値も含めて明確にしたキャリアフレームワークに沿って、当年度のタスク遂行力向上施策を策定し、実施できるようになった。

#### 【経緯】

- ・個人別の育成計画を策定する際、現在能力として何が不足しており、将来の役割としてどのような方向へ向かえばいいのかを判断するよりどころがないため、具体性に欠けるものになりがちであった。

#### 【具体的な施策・効果】

- ・役割とタスク遂行力のマトリクスをキャリアフレームワークとして定めた。これに基づき社員は自らの「キャリアアップシート」を作成する。
- ・目指すべき方向性が明確になり、具体的なタスク遂行力向上施策を策定し、実施することができるようになった。

#### 【関連資料】

- ・キャリアアップシート

平成28年度 株式会社エスエルのアフターメンテナンス

### キャリアアップシート

氏名: 田中 太郎  
 職名: 部長  
 所属: 営業部 部長兼務  
 担当: 営業部長代行  
 本職: 営業部長

**中間評価(0枚提出)**

項目	評価	改善点	達成率	達成率	達成率	達成率	達成率	達成率
1. 業務遂行	○		100%	100%	100%	100%	100%	100%
2. 業務改善	○		100%	100%	100%	100%	100%	100%
3. 業務効率化	○		100%	100%	100%	100%	100%	100%
4. 業務コスト削減	○		100%	100%	100%	100%	100%	100%
5. 業務品質向上	○		100%	100%	100%	100%	100%	100%
6. 業務リスク回避	○		100%	100%	100%	100%	100%	100%
7. 業務柔軟性	○		100%	100%	100%	100%	100%	100%
8. 業務創造性	○		100%	100%	100%	100%	100%	100%
9. 業務協調性	○		100%	100%	100%	100%	100%	100%
10. 業務リーダーシップ	○		100%	100%	100%	100%	100%	100%

**目標達成**

達成率: 100%

達成理由: 目標達成率100%を達成し、業務遂行力向上に貢献した。

**今後の目標**

目標: 業務遂行力向上を継続し、業務効率化を図る。

**今後の計画**

計画: 業務遂行力向上を継続し、業務効率化を図る。

1/2

平成28年度 株式会社エスエルのアフターメンテナンス

### キャリアアップシート

氏名: 田中 太郎  
 職名: 部長  
 所属: 営業部 部長兼務  
 担当: 営業部長代行  
 本職: 営業部長

**今年度評価(報告書)**

項目	評価	達成率						
1. 業務遂行	○	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2. 業務改善	○	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3. 業務効率化	○	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4. 業務コスト削減	○	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5. 業務品質向上	○	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
6. 業務リスク回避	○	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
7. 業務柔軟性	○	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
8. 業務創造性	○	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
9. 業務協調性	○	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
10. 業務リーダーシップ	○	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

**目標達成**

達成率: 100%

達成理由: 目標達成率100%を達成し、業務遂行力向上に貢献した。

**今後の目標**

目標: 業務遂行力向上を継続し、業務効率化を図る。

**今後の計画**

計画: 業務遂行力向上を継続し、業務効率化を図る。

2/2

## 6. iCD取組みの効果(5/5)

### ■効果項目:タスク遂行力向上成果の可視化

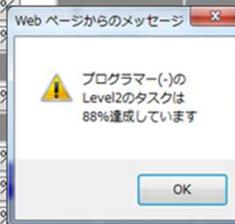
iCD管理ツールの活用により、個々の社員がタスク遂行力向上施策による成果(現状・過去比較)を数値で把握できるようになった。

#### 【具体的な施策・効果】

- ・iCD管理ツールを活用した。
- ・個人ごとのタスク遂行力やタスク習得状況、過去分との比較による成果を数値で把握できるようになった。

#### 【関連資料】

役割	専門分野	タスク遂行力1	タスク遂行力2	タスク遂行力3	タスク遂行力4	タスク遂行力5	タスク遂行力6
		Level1	Level2	Level3	Level4	Level5	Level6
セールスエンジニア	-				<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %
ITアーキテクト	-				<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %
プロジェクトマネージャー	-				<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %
上級アプリケーションエンジニア	-			<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %		
アプリケーションエンジニア	-		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> %			
プログラマー	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
ITサービスエンジニア	-	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %		<input type="checkbox"/> %		
上級インフラエンジニア	-				<input type="checkbox"/> %		
インフラエンジニア	-	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %		<input type="checkbox"/> %		
データサイエンティスト	-					<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %
データアナリスト	-	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %		<input type="checkbox"/> %		
組込みシステムエンジニア	-	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %		<input type="checkbox"/> %		
研究開発エンジニア	-	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %		<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %
ビジネスプランナー	-			<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %
ビジネスサポーター	-	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %		
プロダクトセールス	-		<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %		



### ■効果項目:モチベーションアップ

将来のキャリアパスを描くことができ、また求められるタスクも明確になることで、自己の能力向上に対するモチベーションアップを図ることができた。

#### 【具体的な施策・効果】

- ・目指すべき役割やタスクを明確にした将来のキャリアパスを描けるようにした。
- ・自分の伸ばすべきタスクが明確になり、その成果が数値で客観的に評価されるため、社員一人ひとりの能力向上に対するモチベーションがアップした。