

第1回 i コンピテンシ ディクショナリ活用ワークショップ【東京】

2015年IPAより正式リリースされた「i コンピテンシ ディクショナリ(iCD)」は、自社の現況(As Is)と成長(To Be)に必要な事業・業務を整理し、現場のスキル・知識を事業・業務にあてはめ、戦略的人材配置育成をするツールです。

2017年度よりJASA(キャリア活用委員会)では、会員の戦略的事業展開を助成し、人材の有効活用・雇用創出を推進することを目的にiCD導入支援のワークショップを開催いたします。

特徴
対象
参加費
会場
日程

- ・自社の現況を分析して、あるべき組織の機能(タスク)を定義できます。
- ・組織の機能(タスク)を実行する人物像(役割)とそのレベルを定義できます。
- ・タスクと役割の現状を診断・分析し、人材育成体型を作成することができます。

iCDの導入を検討されている企業
 →各企業、経営層・管理者・中核社員3~5名での参加を想定しています。
 →ワークショップ後、「iCD活用カルテ」を提出すると、「Silver」認証が付与されます

会員限定 通常 200,000 円(税別) → **導入初年度のみ 100,000 円(税別)**
 * 1社3~5名出席
 * 第1回・第2回の合宿費用(1泊2食)は別途かかります(お一人様1泊2食1万円前後)。
 * 予定施設：多摩永山情報教育センター(京王線・小田急線永山駅徒歩5分)

一般社団法人組込みシステム技術協会(JASA)本部事務局
 (東京都中央区日本橋大伝馬町6-7 住長第2ビル3階)
 *第1回・第2回は合宿形式で、多摩永山情報教育センターを予定します。

*全6回のワークショップと企業内での作業で進行します。
 *人材育成体系のプロセスをサポートするツール(IPA提供)を使用し効率的・効果的に進めます。

	7月18日	第1回 1泊2日(7月26・27日) 14:00~	第2回 9:00/12:00	第3回 8月9日 14:00/17:30	第4回 8月30日 14:00/17:30	第5回 9月13日 14:00/17:30	第6回 9月27日 14:00/17:30	10月25日	
キックオフ	★								
①自社要件定義		説明 サンプル提示	各社プレゼン 確定						
経営戦略、事業戦略および経営層からのヒアリングを元に、方向性、ビジネスドメイン、課題を明確にして、組織や人材に関する要件をまとめる。									
②自社タスク定義		説明 サンプル提示	各社プレゼン 確定						
現行組織とタスクモデルの対応付けを行い、充足度や過不足を検証し、組織機能検証結果を導き出す。 要求モデル、現状業務プロセス、組織図、業務分掌規程、組織機能検証結果や組織責任者からのヒアリングなどを元に自社タスクを明らかにする。									
③役割・タスク クロスリファレンス I		説明 サンプル提示	各社プレゼン 確定						
④役割レベル設定		説明 サンプル提示	各社プレゼン 確定						
⑤役割概要設定		説明 サンプル提示	各社プレゼン 確定						
[クロスリファレンス I] 自社タスク(初期設定)に役割毎に担うタスクを紐付け、責任範囲を明確にする。 [役割レベル設定] 要求モデル、自社タスク(初期設定)、組織機能検証の結果などを元に自社タスクを実現するための役割を策定する。 (キャリアパスを設定する枠組みにも利用できる。) [役割概要設定] 自社役割定義の概要を明記したものを作成する。(現場や経営層に説明する際に必要となる。)									
⑥役割・タスク クロスリファレンス II		説明 サンプル提示	各社プレゼン 確定						
役割とタスクのマッピングを元に、タスク毎の評価項目をまとめ、役割単位のタスクの詳細を明らかにする。									
⑦タスク診断条件設定		説明 サンプル提示	各社プレゼン 確定						
⑧現状分析結果		説明 サンプル提示	各社プレゼン 確定						
「レコーディングツール」を選択し、パイロット・レコーディングを実施。現状分析の結果を元にレベル間の調整などの最終確認を実施。									
ティクオフ									★

【お問合せ先】 JASA キャリア活用委員会 (担当：母里) Email : mori@jasa.or.jp 電話 : 03 - 5643 - 0211

【お申込み】 期間：5月26日~6月9日《先着5社》 申込み先：registration@jasa.or.jp
 件名：iCDワークショップ申込み 本文：企業名、本件連絡先(氏名、TEL、Email)

[参考] i コンピテンシ デクシヨナリ導入企業 評価の声

iCD Gold、Silver Plus 認証企業の経営層による評価の声をご紹介します。(2017年3月現在)

» 経営への影響

「iCDのノウハウが**経営戦略策定や遂行に非常に有効**だと実感できた。」

「社員スキルの棚卸し、現状把握ができたことにより、経営ビジョン達成に向け、**社員のタスク遂行力と不足するタスク遂行力が明確化**し、目標達成への道筋が明らかになった。」

「タスクとスキルの紐付けにより、**業績予測が把握**できるようになった。」

「事業を成功に導くためには、経営と人財育成を同期させ、**事業計画に沿った人財育成のための可視化ツール**として高い有効性を発揮している。」

「(iCDは)システム関連だけではなく、**営業や事務系のタスクも用意**されているため、全社導入により、全社的な課題が明確になった。」

「グループ企業を含めた社員の業務遂行力を可視化する”共通のものさし”として、グループ戦略策定時の判断材料の一つとして活用することも考えている。」

» 戦略的・適切な人材管理(配置・育成)

「中期計画達成に必要な組織機能と、関連する業務タスクやスキルが明確になり、**今後の育成を加味した社員の最適配置や重要プロジェクトの体制づくり**ができるようになった。」

「組織力強化に向けた**外部人材活用領域が明確**になり、現状のスキルマップを捉えた戦略的な人材活用方針を策定できるようになった。」

「人材の可視化により、**主観や勘に頼らない人材戦略(育成、配置等)**が可能になった。」

「新規事業やプロジェクト発足時の要員異動において、果たすべくタスク要件を明示できるため、**社員の選抜がしやすくなった**。」

「スキルギャップ(As Is, To Be)を明確に示すことで、スキル目標が明確になり、**具体的な育成計画を策定・実行**できるようになった。」

「**人材マップが可視化され、強みや弱みが明確に把握**できるようになり、次世代リーダの育成において、有効活用できている」

» 中間管理層

「iCDワークショップの取り組みにおいて、**リーダ間による組織横断による同じテーマで真剣に議論**ができるという環境は一つの成果と考える。」

「スキル可視化によって、部門として強化すべき点が明確となったため、**組織リーダの育成意識が向上**し、積極的な指導がなされるようになった。また、具体的なスキル目標について指導できるため、指導に関する**組織リーダのレベル差**がなくなってきた。」

「リーダが社員を育成する際に、できること・できないことが具体的に見えることは非常に有効である。業務内容や役割が可視化できたことで、**必要なスキルのみならず、埋もれてしまっていた役割も掘り起こす**きっかけになった。」

「社員の目標達成に向けリーダが**的確な指示やアドバイス**をするための判断材料を提供できるようになった。」

» 社員のモチベーション

「会社が期待している人材像・スキルを明確に示すことで、**どうすれば評価されるかが社員に理解**された。」

「要件の明確化により、**経営層の考え方や目標に対する認識**が深まった。」

「経営の求めるタスクとスキルが明確化(可視化)され、**社員との間で目標達成に向けての一体感**が醸成できた。」

「社員が参画するワークショップで自社に必要な人材像の洗い出しと、事業継続に必要なタスクの洗い出しを実施したことにより、**社員の経営への参画意識**を高めた。従来のトップダウンで作成された考課制度では、評価・運営の透明性、公平性、納得性が担保されていなかった。」

「事業戦略に基づく具体的な育成目標として共有でき、評価結果に対するギャップをなくすことができた。結果的に**社員の不満解消や離職率低下**にもつながった。」

「会社のベクトルと個々人のベクトルを強固にするツールとして利用することにより、**会社風土、帰属意識の向上**につながっていると考える。」

「適切な人材配置における効率化と仕事への意欲を促すことで、**ワークライフバランスの実現**にぐっと近づいている。」