

[参考] i コンピテンシ ディクショナリ導入企業 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。」