

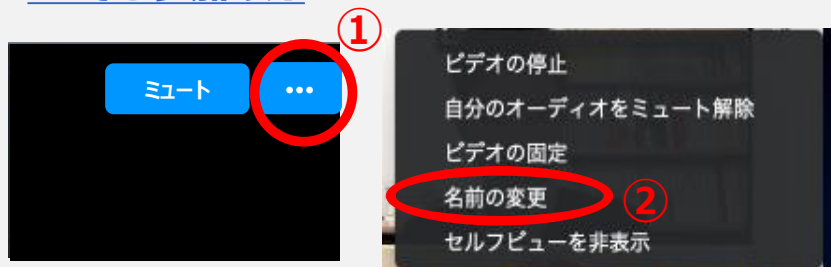
# Zoom入室時のお願い

## 入室時のお願い

1. 入室しましたら、基本的に「ミュート」（画面左下ボタン）にして頂きますようお願いいたします。
2. ハウリング防止のため、**お一人様1デバイス**でのご参加をお願いしております。
3. 参加されましたら、下記の通りお名前の変更をお願い致します。

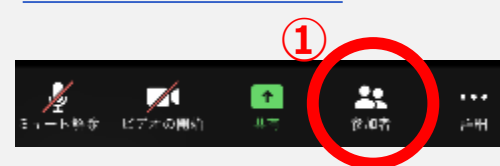
出席確認のためzoomの表示名を『**ご自身のお名前@会社名**』に変更して下さい。  
(例：田中太郎@iCD協会)

### PCでご参加の方

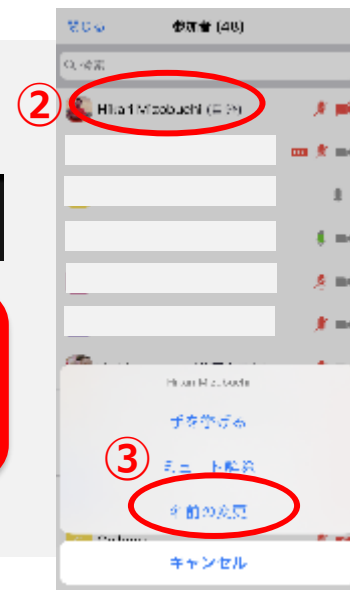


- ①「点線」をクリック
- ②「名前の変更」を選択

### スマホでご参加の方



- ①「参加者」をクリック
- ② 名前をクリック
- ③「名前の変更」を選択



# 2021年度 iCD協会 第24回 iCDユーザー会



『 データの可視化から次の一歩へ 』

2021年12月14日  
一般社団法人iCD協会

**15:30~15:40**

開会のご挨拶

一般社団法人iCD協会  
常任理事 木田 徳彦

**15:40~16:20**

事例紹介・質疑応答

『 BIツールを用いたタスク診断結果の活用法 』

創研情報株式会社  
システムインテグレーション事業部 兼  
デジタルイノベーション戦略室 部長 下川 卓也 様

**16:20~16:30**

休憩

**16:30~17:20**

グループディスカッション + 共有

**17:20~17:30**

閉会挨拶およびアンケート回答

iCD活用研究部会 主査 井上 淳

# 開会のご挨拶

一般社団法人iCD協会  
常任理事 木田徳彦

## 「BIツールを用いた タスク診断結果の活用法」

講演者

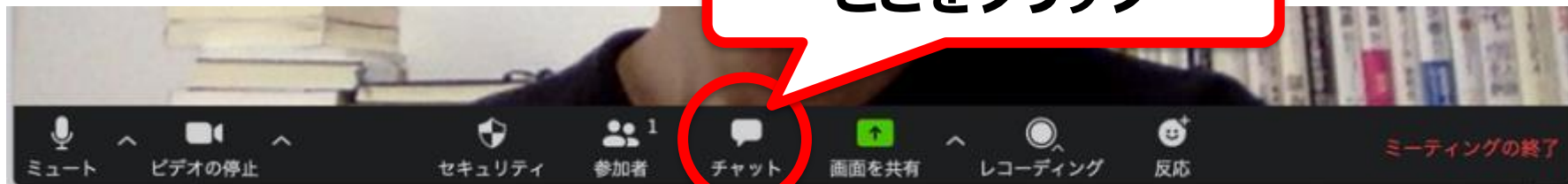
創研情報株式会社

システムインテグレーション事業部 兼

デジタルイノベーション戦略室 部長 下川 卓也 様

# チャットでの質問方法

ここをクリック



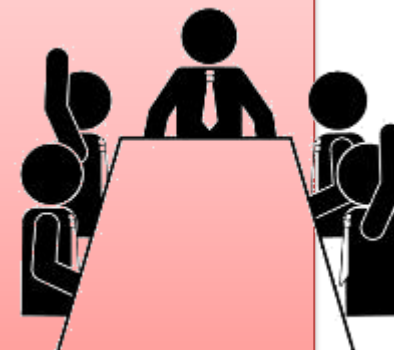
ここを押すと送信  
先を選択できる

ここに入力する



なるべく、皆様の意見やアイデアなどを交えて進めればと思いますので、いつでもご記入下さい

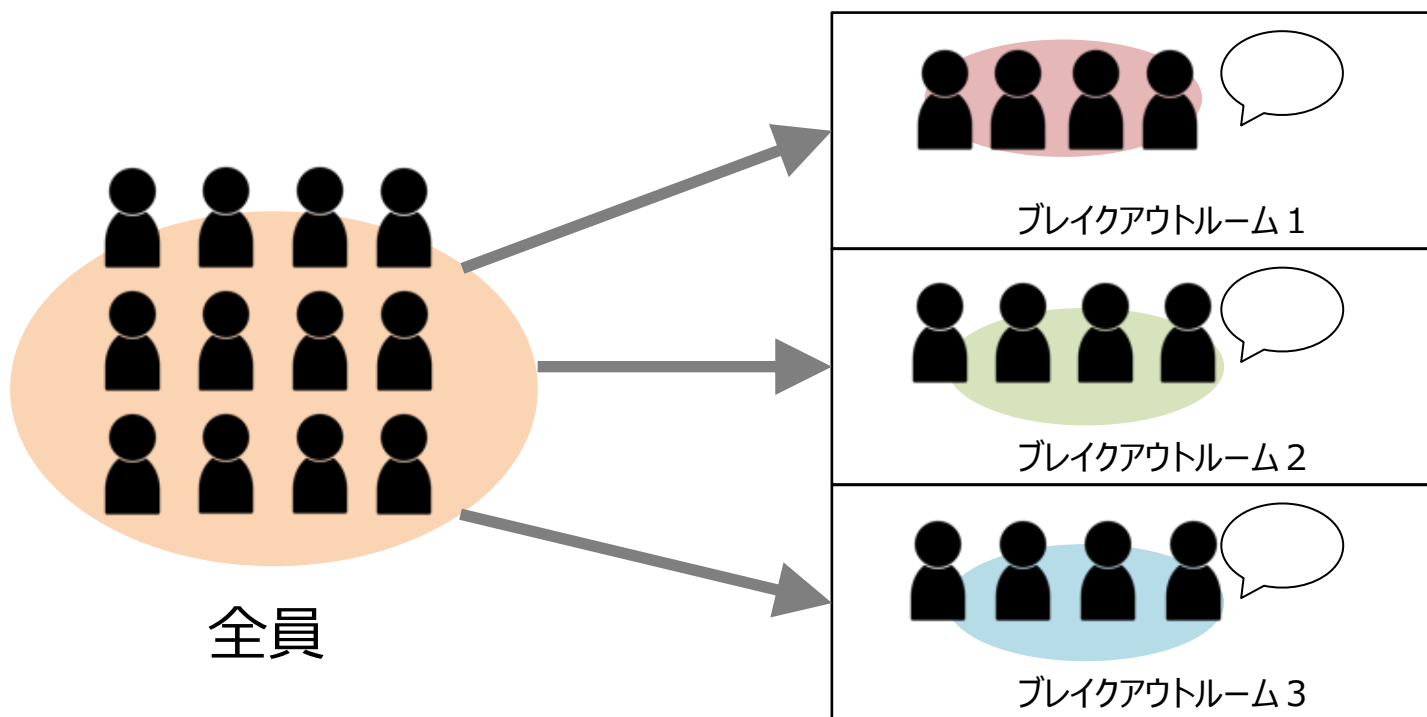
# グループディスカッション



iCD活用研究部会  
主査 井上 淳

# グループディスカッション

ブレイクアウトルームにて各グループでディスカッションしていただきます



注意) 時間の設定は事務局で行いますので、“あと〇秒で終了します”などのダイアログが表示されてもメインセッションに戻るなどの操作は行わないで下さい。



## ディスカッションについて

以下のテーマを参考に各グループ（ブレイクアウトルーム）で議論をしていただき、終了後に内容を発表いただきます

気軽に意見交換をしていただき、お互いの知識や経験・意見を深めるためにお役立て下さい

## 今回のテーマ

### 「自社の診断結果の分析方法や今後取り組んでみたい分析の切り口」

各グループにディスカッション内容をまとめるテキストを配布しますので、そちらにまとめてください

## ディスカッションの進め方

自己紹介（一人 1分程度）

リーダー 兼 発表者、記録係を皆様で最初に決めて下さい

ディスカッションの時間は、30分（時間になると自動的にブレイクアウトルームから退出されます）

発表は、1チーム 3分

※ 時間の都合により、全チーム発表できない場合があります

※ 使用したメモは、参加者等に公開します

限られた時間の中で有効に議論いただくために・・

1. 発言は「結論が先」－ 説明は手短かに
  - ✓ 考えながらの発言は限られた時間を消費してしまいます
  - ✓ 意見の表明には、結論を先に話した上で理由を説明して下さい
1. 肯定は「無言」－ 肯定の意見表明は控える
  - ✓ 賛成の場合は、意思のみを伝え、なぜ賛成なのかを説明することは控えて下さい
1. 反論には「代替案」提示－ 考えをまとめて反論
  - ✓ 反対のための反対は、限られた時間を消費してしまいます
  - ✓ なぜ反対なのか考えをまとめた上で発言して下さい
1. 他の方への配慮をお願いします
  - ✓ 他の方の意見は否定せず、最後まで聞いて下さい
  - ✓ 他の方の発言に途中で割り込まず、最後まで話させて下さい

## 各グループ発表

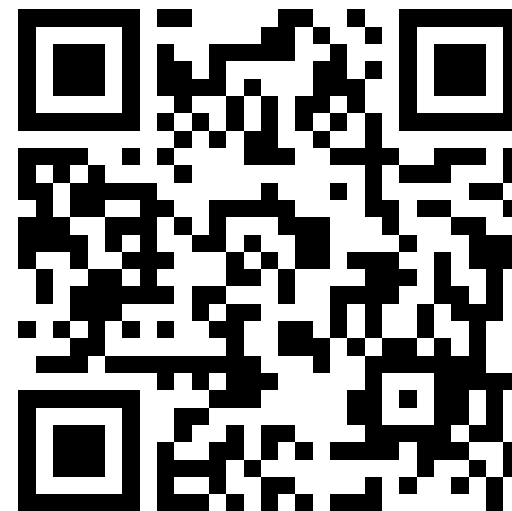
**1チーム 3分**

# 閉会の挨拶・アンケート依頼

一般社団法人iCD協会  
企業支援委員会 iCD活用研究部会  
主査 井上 淳

アンケートをチャットで配布しますので、  
恐れ入りますが、ご回答ください

【QRコードはこちら】



# 次回のご案内

---

2021年度 第2回 会員交流会

2022年1月12日（水） 15:00–17:30（予定）

当日の詳細などについては  
追ってメールでご連絡差し上げます。

**協会Facebookページの  
フォローをお願いします！**



## 自社の診断結果の分析方法や今後取り組んでみたい分析の切り口

### ■ Aグループ

#### <現在どんな分析をしているか>

- まだ分析には至っていない
- IPAの活用システム（DL版）をベースで、事業部単位でレーダーチャートを作成、個人と重ねて個人面談に活用
- BI等のツールを使う際に気をつけなければいけないのは、“何を測りたいのか”

#### <今後どんなことをしたいのか>

- 目的を持ってツールを使う  
→自社の社員の見える化と経営方針とのズレの確認を行い、今後の経営方針、事業、育成方針に結びつけたい
- iCDの仕組み、ツールの有効利用、ヒートマップでの活用、評価の手助けができそう
- 不足部分のヒントになるかもしれない
- 課題の気付きにつながる

### ■ Bグループ

T社：創研情報と同じBIツールで分析している。分析結果を共有（プレゼン）

社内で使われていたWBSをベースに、iCDタスクを参考に作成。スキルとの紐づけまで実現。

R社：自社導入の状況を共有（プレゼン）

診断結果はExcelベース。社内認定制度の基礎資料としての活用がメインだが、社員向けにExcelのグラフ等を作成して、  
スキル状況を周知。

TP社：診断を1回実施。現状はヒートマップ。役割とタスク、レベルを見直すことが必要。

## 自社の診断結果の分析方法や今後取り組んでみたい分析の切り口

### ■Cグループ

AC社：全社で1回目のレコーディングを終了、半期ごとに診断を行う予定

準拠システムを使用、診断結果がどこまで現実に即しているのか、が課題

3年後をめどに評価を賃金につなげたいが、診断結果が正確でないとまずい、どれだけ仕事ができるから給与が高い、というような考え方はわかりやすいと思っている

個人の診断だけでそれを決めていいのかどうか、現実的かどうか⇒回数を重ねて評価することで、平準化してくるのではないかと思っている

S社：4回、レコーディングを実施している、ツールは、自社開発ツールを使い、個人毎・組織ごとの経年変化を見て、自分の目標とするキャリアに対して、自分がどのくらいの期間をかけてゆくのかわかるのかどうか、比較を行っている

伸び悩んでいる場合、選択したキャリアに問題があるのか、タスク定義が悪いのか、などを検証している

分析はBIツールを使用している

- ・年次のレベルのUP/Down、変化に対しての分析、拠点が複数あるので拠点ごとの役割レベル分布や拠点ごとのレベルや質的な違いを分析

- ・タスクは、中分類以下に掘り下げてみる必要がある（自社開発診断ツール→BIツール）、細かく掘り下げる同業他社との比較をしてみたいなど、経営陣は気にしている

K社：タスク診断を一回り行った、大分類を使い、手動で分析を行い、組織としての特徴を出してみた、全体的に把握次の段階では、課題改善策の策定があるが、そこまでには至っていない

レコーディング結果のばらつきにも課題があり、それを解決できる方法がない

全社で、実施できるかどうか、課題としてとらえている⇒将来的には、全社に適用し、人材育成につなげていきたい  
評価を処遇につなげることについては、まだ難しいと思っている

レコーディング結果をTabrouを使い分析しようと考えている



## 自社の診断結果の分析方法や今後取り組んでみたい分析の切り口

### ■Cグループ

<診断結果、レコーディング結果がどのくらい正確なのか>

リーダー、管理者がいない場合、レコーディング結果を補正する第三者が確保できない

リーダーがいるチームといないチームがある⇒リーダーがいない場合は、上司が定期的に面談し、状況を把握

<BIツールを適用した結果、人材育成につなげてゆく以外に活用方法はあるか？>

自己評価で収集するとばらつきができる⇒新卒採用で入社した社員を評価すると、数年後に明らかに高評価である社員、自己評価が著しく低い人もすぐにわかる

人事考課では、面談が重要になるので、実態を把握する⇒日常仕事をしているリーダーの評価と合わせて、是正入社年数ではなく、業界経験年数で分析をしている

上司の評価基準⇒上司によってばらつきが出る、上司の教育も重要になる

### ■Dグループ

IS社：目標シートを作成⇒業務目標、スキル目標(資格等)、タスク(iCDの小分類レベルで目標を立てる)

課題：ヒューマン系(勤怠、ビジネスマナーなど)⇒iCDを利用せず、独自のモノで検討

マネジメント系⇒管理系のところをタスクに落とせないか。検討中

AC社：人事給与制度に連動させたい。

⇒ポイント制で給与で。パイロットレコーディングの結果を基に、ポイント制で確認したところ、約7割は現状の給与と大きくずれないような状態であった。残り3割については、検討が必要。

★誰が見てもこの人の活躍であれば、この給与は納得。という納得性を持たせたい。

自己評価を高くつける人、低くつける人については現場に出れば一目瞭然になるため、そのうち差が少なくなってくると思われる

## 自社の診断結果の分析方法や今後取り組んでみたい分析の切り口

### ■Eグループ

- A社：BIツールまでは使えてはいないが、グラフ化をして経年変化は抑えている  
人事評価には結び付けず、成長支援に使っている（負担のかかる第三者評価をどうするかが課題）  
⇒評価データを全社内公開するとインフレは収れんするかも（BIで見せるのは手かも）
- AC社：iCD導入はスタートしたばかり  
ITSSを活用した独自指標は持っている⇒Excelで個々のレベルが見える化している（半年に1回）  
ダッシュボードを活用して全社のデータを見せたい
- H社：第三者評価が課題  
ワトソン（AI + BI）を使って、気づかなかった分析ができるようになった  
部署間の関連性も見える（契約金額と人と役割の関係が見えてくる）  
社員とパートナーさんの評価が見える
- I社：自己評価のツールとして使っている、成長の度合いを人事評価に反映している  
50名程度であれば、飛び出しているところだけ面談してチューニング