

グランドデザインなき、システムの乱立

社内SE部門の構築

共通化

API

社内システムの

ロードマップの作成

ICD:

つなげられる
製品を導入

ETL, ESB
シングルサインオン

分散化する

社内の問題分析を

経営層への提案

ICDを

役割を
しっかり作る

部下の士気のあげ方

目標を与える

会社方針を
社内で共有して伝える
|| 共有させる
本人のやり取りの事を
共有して聞く

いい評価を
する

成果を
ほめる

・ほめる時は
みんなの前で!

ほめる

ほめ殺し.

信頼関係

ごちそうする
自腹が
以外に

本人達の興味のある雑誌

・コミュニケーション
をよくとるようになる

密な
コミュニケーション

相談にのる

定期的な報告
(「期待しているよ」)

メイン事業の SES と受託開発の利益率が増えないので、対策として自社サービスを開始したが、それを事業の柱にまで成長させるための成功の秘訣は？

単価Upのための
提案や先進技術

オフショアとニアショアの
活用

ベトナム、タイなど

~~再~~
再利用できる
クラウドやAPIの
活用

サービス企画
で、
~~再~~
UUPEになる

機能の
IT
の進化

売上につながる
新しいサービスは
珍しくない

他社差別化を
明らかにして単価
をUP.

自社サービスが
上がっているなら
継続

~~再~~
導入企業を
つけて、また自ら
評価と改善を
くりかえす

新しく
売れるものを
作る

経営陣の会社に対するビジョンや思いが見えてこず、売上の予算達成のみを重要視するような状況になっている。

達成したことで、
得られるメリット

タラコ

ミーティング

売上さえあげれば
社員は本当に幸せ
なのか？を経営陣に
上げる。

社長交代

経営陣の退場！

KGI → KPI
におとす

経営のしくみと
つくり

現場の声を
ちゃんと上げる。

Top Downから
組織化にする
しくみにする

予算達成とプロセス
の両方を重要視

社員が集まる(有給)
企画あり

iCDによる
会社の仕事領域
の洗い出し

iCDによる

属人化している仕事を、どうしたら仕組みに変えられるか。また、仕組みにしたことで、どこまで個人スキルを求められるべきか。

求められるラインによっては、全体としてスキルダウンにつながる恐れや、求めすぎてモチベ低下することも予想されるため、考え方や評価の仕方なども知りたい。

要員計画

マニュアル化

定期的な
見直し

CRM

RPA

RPA
評価方法を見直す。

iCDに対するスキル分析
個人

属人化している仕事を、どうしたら仕組みに変えられるか。また、仕組みにしたことで、どこまで個人スキルを求めるべきか。

求めるべきラインによっては、全体としてスキルダウンにつながる恐れや、求めすぎてモチベ低下することも予想されるため、考え方や評価の仕方なども知りたい。

お局様の仕事

↳ システム化
IT後の
スキルアップ

特殊な案件

↳ 7-770-化
IT-化

20代中盤～後半の辞めて欲しくない
これから活躍して欲しい層の離職が目立つ

人一定の
循環は
必要

給与

仕事への魅力

管理職 (77)

若手 (1)

しがみつき系
の年面層

年功序列
(定期昇進制)

人の相性
(上司と部下)

人事課
適切な
評価 (適切)

女性管理職を増やしたいが、そのポジションを希望しない人が多く、なかなか増えない。

どうすれば女性管理職を増やす事ができるか。

本人の意識？待遇？周りの環境？

下の画像に
見ると嫌

責任を取り
ポジションに
なれない。

part-time

WORK 投じて
LIFE たい
BALANCE