



アットホーム株式会社

1. 活用推進者

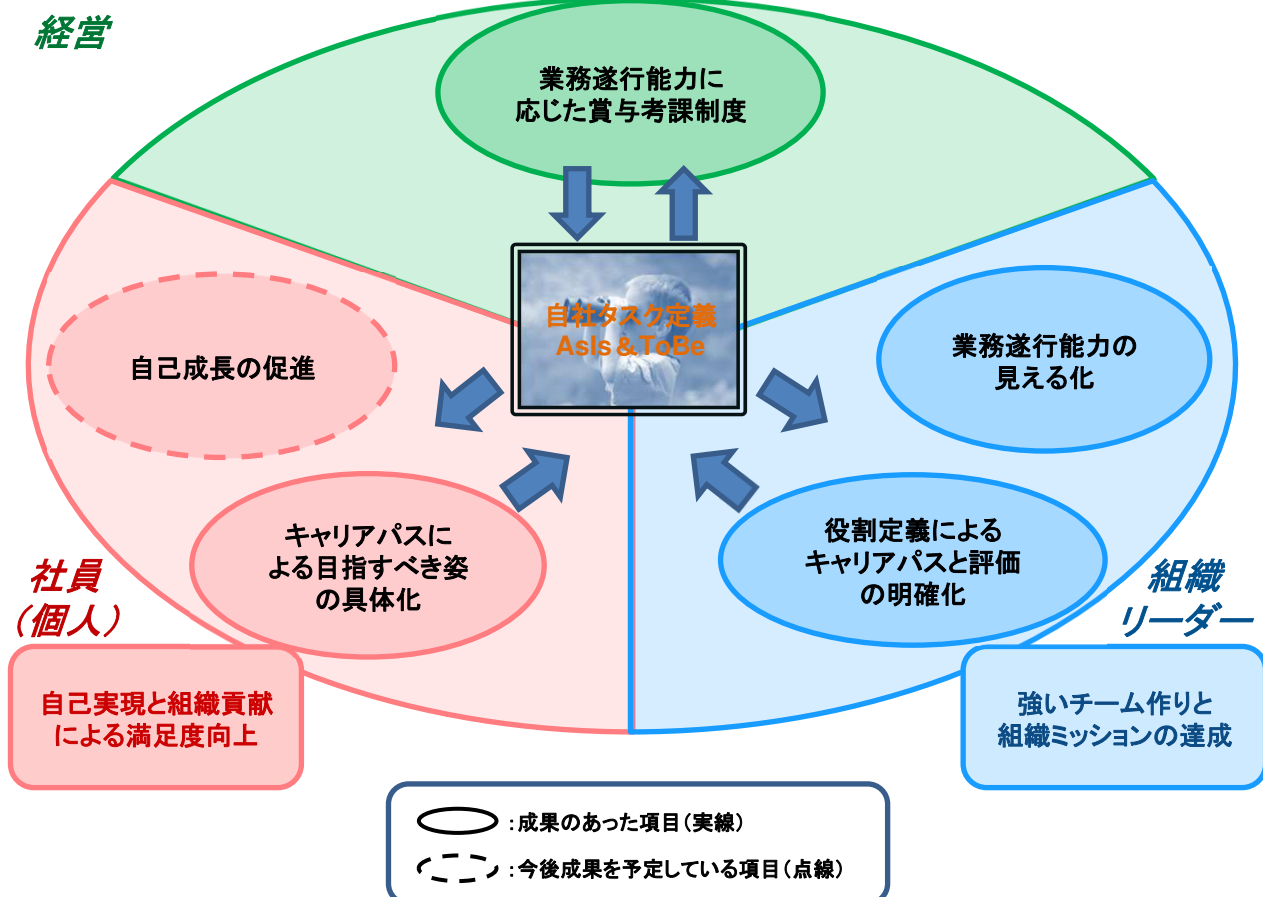
部署 情報システム部 コンピテンスーマネジメントグループ
役職 一般
氏名 清水淳也

2. 会社概要

- 社 名 :アットホーム株式会社
- 所 在 地 :東京都大田区西六郷4-34-12
- 設 立 :1967年12月
- 代 表 者 :代表取締役社長 鶴森 康史
- 資 本 金 :1億円
- 社 員 数 :1,575名(2021年2月末現在)

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
業務遂行能力に応じた 賞与考課制度	iCDで得られる役割と役割レベルを活用したキャリアランクを独自に設定し、賞与考課の評価の一部に組み込むことで人員の業務遂行能力を報酬に結びつける仕組みを構築することができた。
業務遂行能力の 見える化	iCDの活用により、今まで見えなかった各人員の業務遂行能力の見える化、定量化が可能になった。
役割定義によるキャリア パスと評価の明確化	組織に存在する役割を作成し、各人員に役割を割り当てることでキャリアパスと求められるタスクを明確にすることができた。 また、割り当てられたタスクの評価が考課につながることで評価が明確になった。
キャリアパスによる 目指すべき姿の具体化	各人員がキャリアパスや役割定義により自己理解と目指すべき姿を具体的に確認できるようになった。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
自己成長の促進	期初に現状不足しているタスクレベルや上位役割に必要なタスクの確認、目標設定を行い、各人員の成長意識向上を促す。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

情報システム部にとってキャリアパスの明確化と評価制度の見直しは最重要課題のひとつであり、これまでは検討を行ってきたものの計画の策定どころか見通しを立てることすらできなかった。専門部署を立ち上げ、iCDに出会い、検討を進めて行く中で確かな手ごたえを感じており、大きな期待を寄せている。エンジニア一人一人のモチベーションアップと根拠のある処遇を実現すべく引き続き活用していきたい。



現場リーダー

キャリアパスを明確にすることで、役割に応じたタスクやキャリアアップの道筋が明確になり、被評価者と評価者の間で認識合わせがしやすくなった。

現行の評価制度では、マネージャーによる定性的な評価に頼るところが大きいですが、iCDを活用することにより、能力の定量化が行え、決められた役割(ロール)に応じた評価が行えるようになった。

- ・作業を行っていて、自分がよく理解していない項目や言葉があることを改めて感じた。
- ・今回スキルチェックをして改めて自身の経験が少ない部分を確認できた。今後の目標として開発だけでなく開発環境の選定や構築ができるようになりたいと思った。
- ・経験が狭く浅いことが分かった。これをベースにもっと伸ばすべき所が見えてきたため、やって良かったと思った。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目:業務遂行能力に応じた賞与考課制度、役割定義によるキャリアパスと評価の明確化

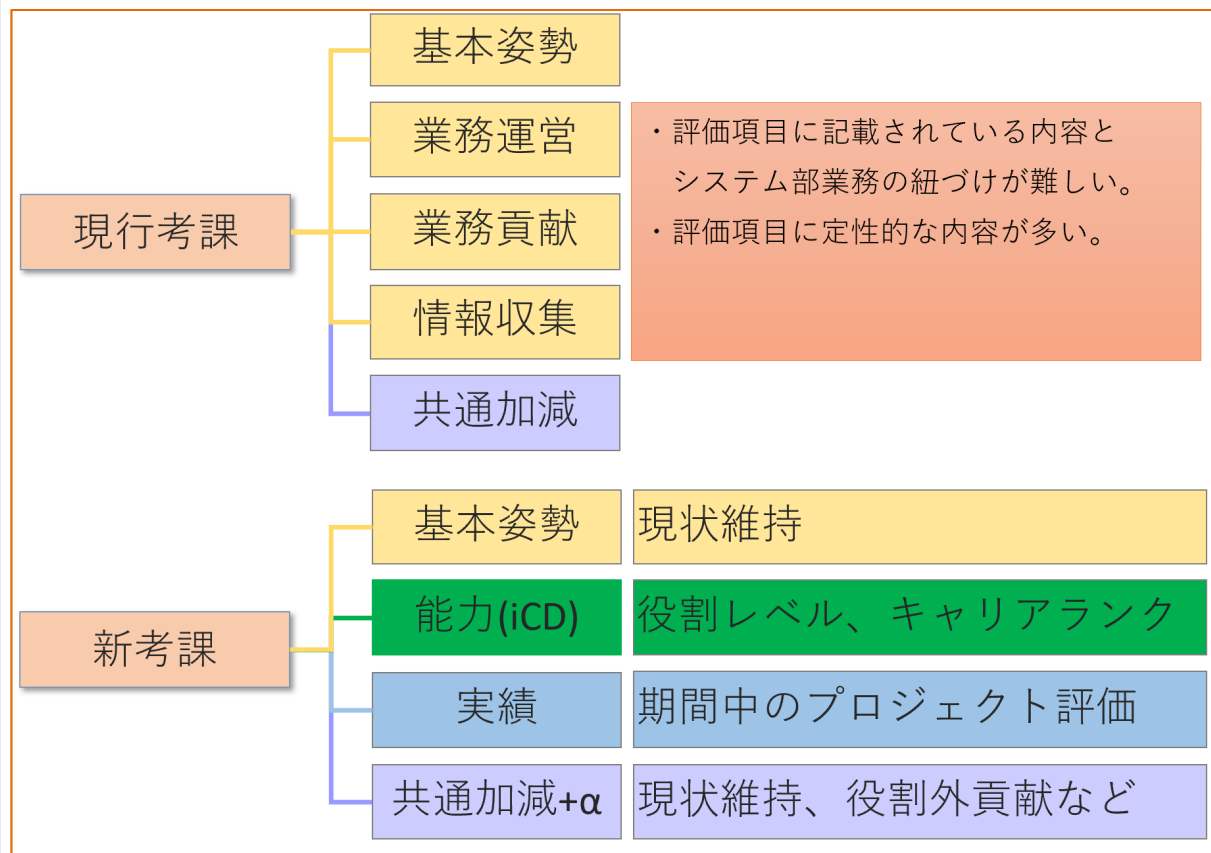
現行の考課表は総合的な評価を行うことには向いているが、専門的な業務遂行能力を評価することにおいて限界があった。今回情報システム部が持つ専門性を表すための施策として以下の対応を行い、iCDで得られる各人員の業務遂行能力を考課に反映できる仕組みを構築した。この仕組みによって評価結果に対する理由が明確になり、評価者、被評価者共に納得感のある評価を行うことができるようになった。合わせて作成した情報システム部全体のキャリアパスによって各要員が部内における自身の立ち位置と求められるタスクを明確にすることができた。

※新しい考課表の実稼働は現在社内確認中であり、効果は平行稼働検証におけるもの。

【対応内容】

1. iCDの「役割」を使用して部内に存在する役割を定義。
2. 考課表のフォーマットを変更。役割レベルが評価に反映される項目「能力評価」を新設。
3. 定義した役割と役割レベルを部内でのランクを表す独自定義した「キャリアランク」にマッピング。
4. 同時に新設した「実績評価(プロジェクト評価)」にも役割を記載することでどの役割で案件に携わっていたかが分かるようにした。
5. 役割で各人員に必要なタスクを明確にし、同時にキャリアランクと掛け合わせることで組織全体のキャリアパスも定義。

<参考資料:現行と新考課表の要素変更>



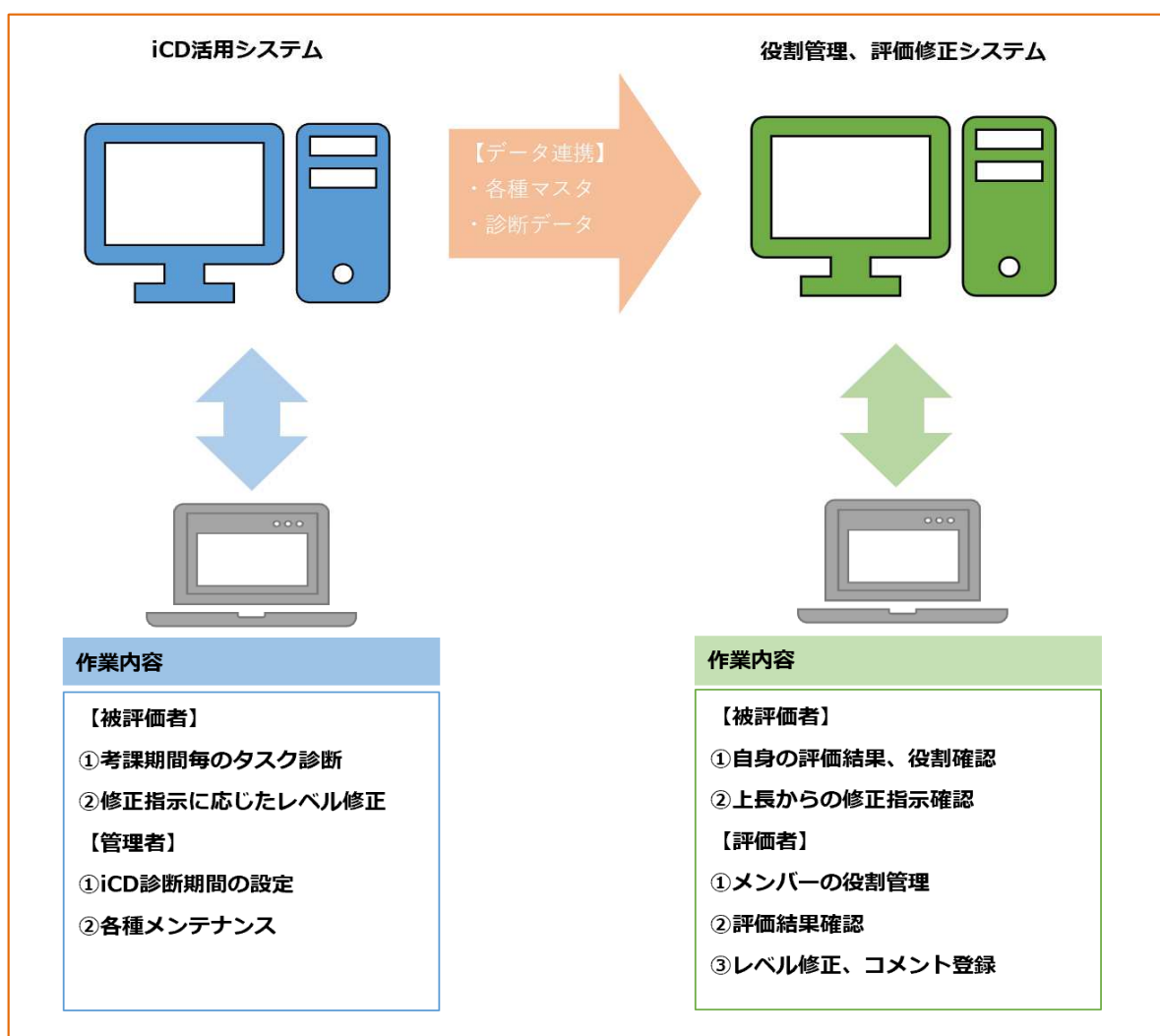
6. iCD取組みの効果

■効果項目:業務遂行能力の見える化

- ・2018年からiCDによる業務遂行能力の見える化、ポートフォリオでの結果確認等を行ってきたが、組織に存在する役割定義の見直しが完了し、求められるタスクに対する到達度合など、より具体的に各人員の業務遂行能力が確認できるようになった。
- ・2020年度の取組みとして新入社員の技術研修の一環でiCD活用システムに不足している機能を補うシステムの開発を行った。これにより今まで時間と手間がかかっていた役割管理、タスクレベルの修正、独自定義のキャリアランク管理作業の負荷削減が見込まれる。

<参考資料:役割管理、評価修正システム概要>

- ・iCD活用システムと新規作成システムとの関連性を表している。iCD活用システムではタスク診断のみ、それ以外は新規作成システムで行うように作業の棲み分けができるようになった。



6. iCD取組みの効果

■効果項目:キャリアパスによる目指すべき姿の具体化

当社ではキャリアパスを作成するにあたり、概念的なものではなく具体的なタスクと紐づいているiCDの役割定義を活用した。

定義した役割に上位～下位の考え方を持たせることで、役割定義自体がキャリアパスとして機能するようになり、各人員が組織における役割にはどのようなものがあるのか、それぞれの役割においてどのような業務ができなければならないのか、現在の役割は全体で見た際にどの位置にいるのかということ各々が認識できるようになった。

また、定期的なタスク診断を行うことで現在の姿との差を認識でき、不足している業務領域やより伸ばすべき業務領域を具体的にアドバイス、質問できる環境を作ることができた。

<参考資料:キャリアパスの一覧>

キャリア	システム開発	システム企画	デザイン	システム基盤	品質管理	特定職務
↑	プロジェクトマネージャ システムアーキテクト システムデザイナー	Webサイト運用リーダー シニアWebディレクター	シニアフロントエンドエンジニア シニアWebデザイナー アートデザイナー	インフラエンジニア (ネットワーク、オフィス、クラウドフォーム) アーキテクト インフラ マネージャ	テストマネージャ	マシニングエンジニア ビッグデータエンジニア エデュケーション (人材育成) グループセクレタリ (経理・総務・セキュリティ)
	システムエンジニア (企画設計、開発)	Webディレクター Webサイト運用者	Webデザイナー フロントエンドエンジニア	運用保守エンジニア	テストエンジニア	
	プログラマー		Webデザイナー 「エントリー」	インフラオペレーター 社内インフラオペレーター サービスオペレーター		