



株式会社九州ソフト

1. 活用推進者

代表取締役 瀧澤 盛夫

忽那 有記、勝木 祐一、笹木 亮平、中原 規寿

小林 政雄、前田 博、高崎 誠、濱中秀樹

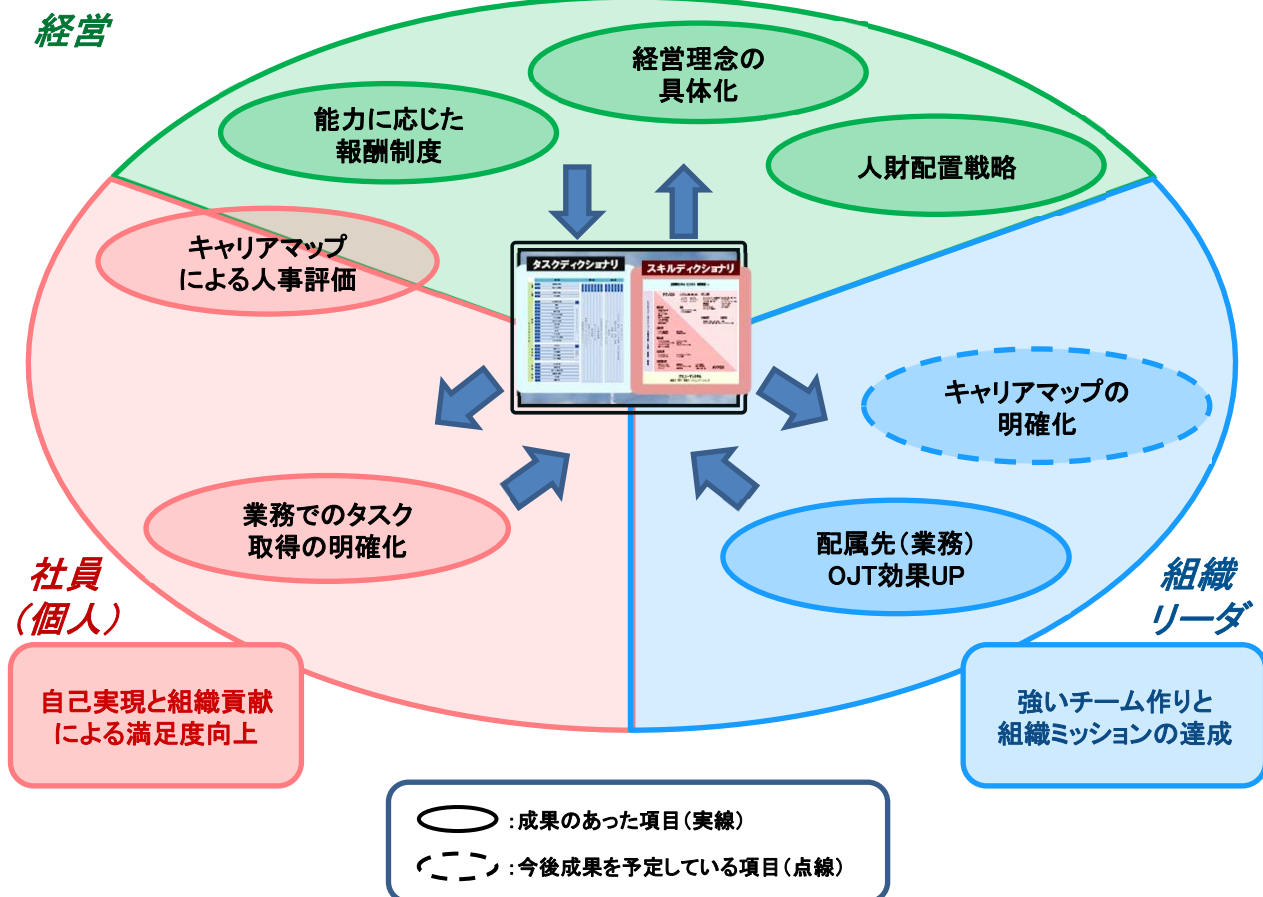


2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社 九州ソフト
- 所 在 地 : 熊本市西区春日2-3-1
- 設 立 : 2001年5月18日
- 代 表 者 : 代表取締役 瀧澤 盛夫
- 資 本 金 : 1,000万円
- 社 員 数 : 103名

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
経営理念の 具体化	経営理念を基にマインドマップを作成、「やるべきこと」「やりたいこと」が明確となり、iCDタスク・役割と連携させることにより、業務課題の明確化、社員育成方針の骨子が確立した。
人財の配置戦略	有資格者を中心とした配置戦略からiCDを活用した配置戦略へシフトする。人財提案、業務体制作り、育成を踏まえた人財配置を開始、顧客からも共感いただいている。
能力に応じた 報酬制度	2020年7月、12月の賞与算定へiCDスキル判定結果を反映 2021年6月に給与考課へ反映し、能力報酬制度の移行期間の最終段階を開始する。
業務(配属先)OJT効 果UP	既存業務OJTにおいて、必要タスクと習得レベルを用いてOJTカリキュラムを作成、無駄のないOJTにより業務への参画を効率的におこなう仕組みを導入し運用中。
キャリアパスによる 目標設定	2017年4月より人事評価の一部である社員の目標設定へiCDタスクを取り入れる。社員自身が取り組むタスクを選び、レベル向上への取り組みを計画、実行しています。レベル向上傾向はみられるため、継続して実施していく。
業務でのタスク取得の 明確化	プロジェクト開始時点で作成している方針書へiCDタスク導入準備を始めている。 各業務リーダーが業務内容をより具体化することができている。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
キャリアマップの 明確化	役割に必要なiCDタスクによりメンバーのキャリアマップ・パスの具体化をおこなう。中長期で取り組むべきタスクを明確にし目標設定として活用する。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

2020年7月、12月の賞与算定においてiCDタスク評価の仕組みを取り入れている。算定結果がこれまでの社員評価から大きくかけ離れることはなかった。減額幅のある社員はiCDタスク診断の精度が悪いということも判明したため、フォローを行っている。

運用開始した人事考課制度の重要な要素としてiCDは活用できることも分かったため、今後業務展開・拡大、社員育成へiCDを活用し、その結果を評価することで社員の業務意欲向上へつなげることができると考えている。



現場リーダー

人事考課によりiCDタスク診断レベルが数値化(金額)されたことにより、各現場での評価とiCDタスク評価の乖離が見えるようになった。iCDタスク評価が低い社員は、入力していないか、過小評価している傾向があるため、面談により入力を促す、本人の自己評価を肯定するということができた。

iCDタスクに含まれる項目を現業務にMIXすることにより、現場業務の体系化にもつながり、現場作法に準じた指導ではなく、より体系的な指導、教育ができるようになったと感じています。

賞与評価にiCDタスク診断結果が反映されることで、よりiCDタスクへの理解が深まりました。業務で必要とされていることのみで完結していたが、改めて業務に必要な要素がたくさんあり、その要素を加えることでより良くなることを認識することができています。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目:経営理念の具体化

今期(R210からR3.9)における経営指針書において第21期経営計画の「労働条件改善計画」としてiCDを活用した、人事考課制度の運用を提示している。あわせて「3力年経営計画」の「地域・社会への貢献」として高度ICT技術者(先端技術)を養成することを記載、あらたな役割を策定していくこととしている。

■効果項目:人財の配置戦略

各部門(3部)において、iCD診断ツールの役割とレベルに基づき、社員ポートフォリオを作成し、現状の人員配置(プロジェクト単位、プロジェクト内チーム)の把握を行っています。実体制における役割とレベルの配置が見える化されました。

また人事考課(賞与、給与)の「技能評価」にiCD役割レベルによる能力等級を用いているため、よりiCDタスク診断精度向上が必要となりました。人事考課実施後のフィードバック説明会、役職者による面談の実施によりタスク診断精度が向上することにより、iCDタスクレベルにより作成する人材ポートフォリオの精度が上がっている。タスク診断精度が向上したことにより実業務の見える化にもつながってきており、各現場リーダーより人財ポートフォリオが実態とあってきたとの意見も上がっている。

■効果項目:能力に応じた報酬制度

2019年10月から2020年3月を第1回の考課期間として、iCDタスク評価内容を反映した人事考課制度の運用を開始。第1段階として2020年7月賞与を人事考課制度により算定、支給している。この際、3分類される評価項目の一つ「技能評価」にiCD役割レベルによる能力等級を用いて評価している。

iCDタスク診断の入力状況によって、これまでの賞与支給とくらべて大きく変動する社員がいたが、人事考課制度は、2022年3月末(2022年4月以降の等級決定)までを移行期間としており、大きく減額となる場合の救済措置を策定していた。減額幅が大きい社員は、iCDタスク評価レベルが極端に低い(入力していない)などの傾向も見えたため次のような対応を実施したうえで、次の考課期間を迎えている。

- ・全社に対し評価内容の説明と質疑応答をおこなうフィードバック説明会を実施
- ・フィードバック説明会の後、役職者による社員面談にてiCDタスク診断登録状況の詳細チェック

■効果項目:業務(配属先)OJT効果UP

各業務(プロジェクト)開始時点で作成している方針書へのiCDタスクを反映しています。会社独自のプロジェクト計画書(礎シート)を用いて業務体制における必要な役割とレベルを整理しています。

まずはプロジェクト規模や難易度により適当と思われる役割とレベルと必要人数を認識できるように礎シートに項目を追記。それに対し、現在実働している社員の役割とレベルをiCD診断ツールにて確認し、礎シートへ記載しています。

これにより、実際に必要と思われる役割・レベルと、実務を行っている態勢の役割・レベルの差異を認識し、不足のある役割・レベルは育成機会としてとらえ、社員の育成へつなげるために、プロジェクトでの育成計画立て、人材育成の一環でおこなっている目標設定シート(目標タスク)として具体化しています

■効果項目:キャリアパスによる目標設定

社員の目標設定にiCDタスクを取り込んでいます。社員自身が6か月間で取り組むタスクを計画し実施することでレベル向上が見られている。今後も継続して実施します。

「能力に応じた報酬制度」の評価項目として役割タスクの相対的なレベルの向上を取り入れているため、半期毎の評価に直結した、目標設定ができています。