# 株式会社九州ソフタス

## 1. 活用推進者

代表取締役　瀧澤 盛夫

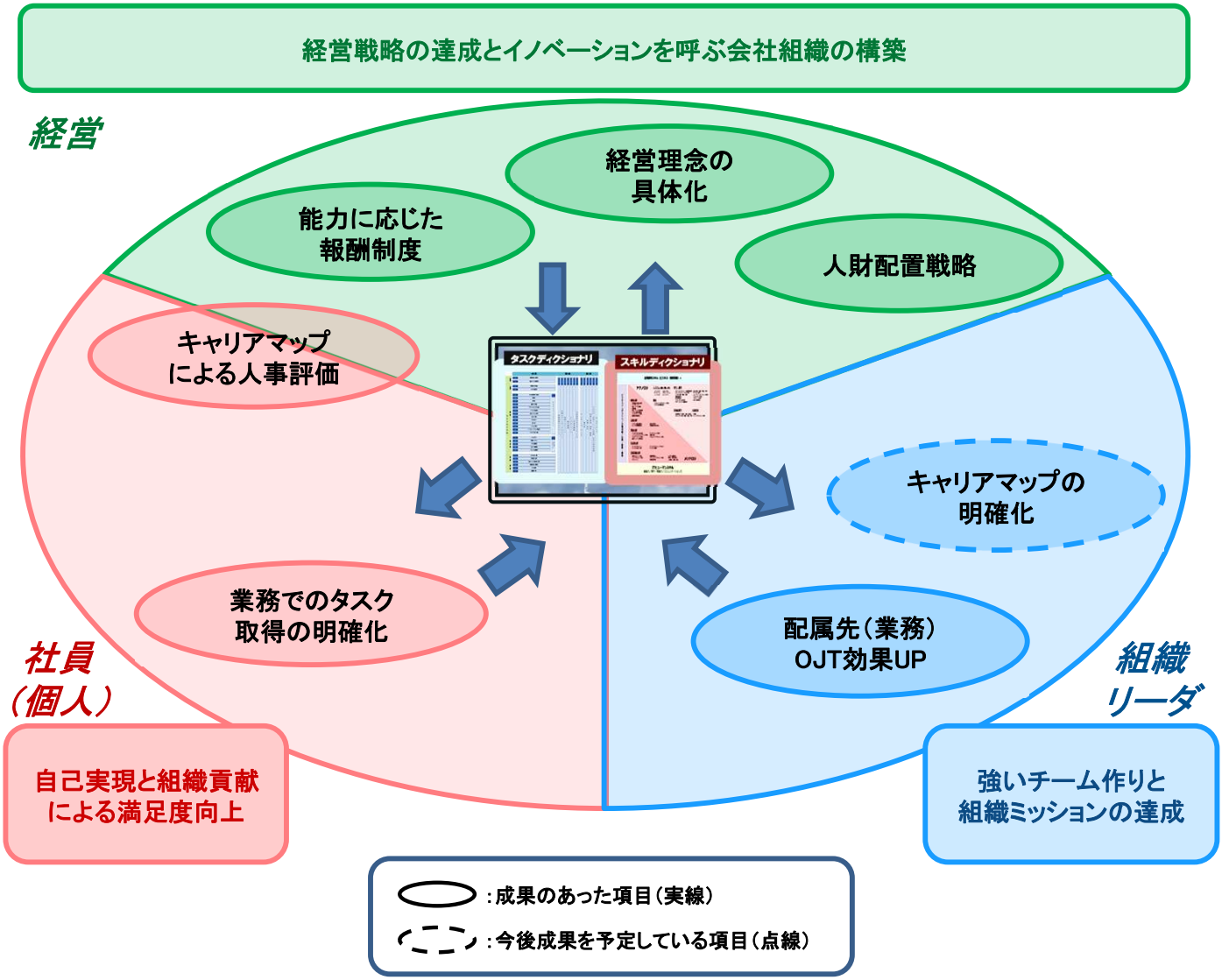
忽那 有記、勝木 祐一、笹木 亮平、中原 規寿

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　九州ソフタス
- 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　：110名

## 3. iCD取組み効果



## 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<br>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。<br>各業務リーダ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**

2021年6月の給与より、iCDタスク評価の仕組みを取り入れた人事考課により能力給の運用を開始できた。
大幅に給与が減少する社員もいたが個別に救済対応をおこないながら、iCDタスク診断の精度向上が課題として見えてきているため、各部門に対してフォロー強化してもらうようにしている。

iCDタスク評価により給与が上がった社員は、意欲向上へつなげることができ、減額となった社員は「なぜ減額になったのか、上げるにはどうすべきか」ということを考えだしていると聞いている。フォローを充実させiCDを活用し、社員評価（給与）へつなげ社員の業務意欲向上へつなげていきたい。

**現場リーダー**

iCDタスク診断レベルを定期的な面談や目標管理に活用することで、何をすることでスキルを向上につながり、現場の業務水準を向上していけるかが明確になってきている。

自己評価であるため、過大・過小評価している社員がいるのも事実であるが、タスクをテーマとして業務について会話する機会も増えているため、より体系的な指導、教育ができるようになってきている。

自己評価をするために、自分がしている仕事がどのような要素で構成されているかを認識していくことが必要だと感じています。まだまだ、全体を網羅している社員は少ないと思いますが、明確になっていっていると感じています。

金額は不要ですが、誰がどのような等級と評価されているか見えるかしても良いと思いますが、いろいろな考えがあるので、難しいと思います。

**社員**

## 6. iCD取組みの効果

### ■効果項目：経営理念の具体化

今期（R2.10からR3.9）における経営指針書において 第22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開始し、2021年6月に人事考課制度により給与能力給の改定をおこなっている。

### ■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。
iCD診断ツールと連携できる情報取得ツールの作成を行っています。これを活用して、異動、育成の検討が必要なタイミングが異なる3部門にて効果的な活用を開始しています。
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

### ■効果項目：能力に応じた報酬制度

2020年4月から2020年9月、2020 年10月から2021 年3月の2回の考課期間を元として、iCDタスク評価内容を反映した人事考課をおこない、給与等級を決めています。制度の運用を開始。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、これまでの給与とくらべて変動する社員がいたが、大きく減額となる場合の救済措置をとてっています。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）などの傾向も見えてきたため次のような対応を実施。

・評価内容の説明と質疑応答をおこなうフィードバックを社員個別に実施
・役職者による社員面談にてiCDタスク診断登録状況を定期的に詳細チェック
を実施しています。

複数の役割をまたぐ仕事をしている社員がおり、複数の役割を統合して報酬へつなげていく必要があるため、検討、改善点となっている。

### ■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の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、目標設定がてきている。