

1. 活用推進者

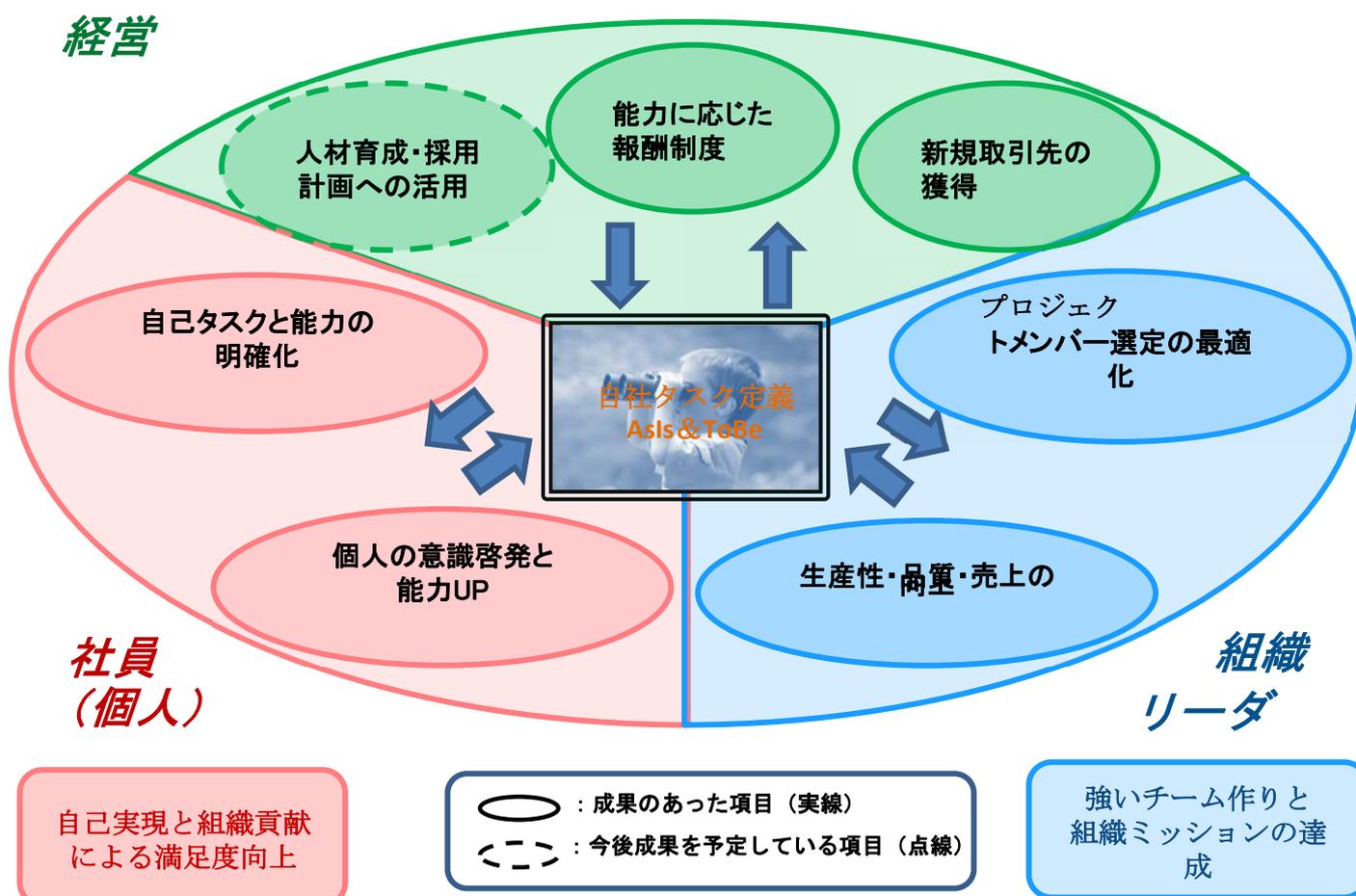
経営管理部 部長
村上 泉

2. 会社概要

- 社 名 : マインドソフトウェア株式会社
- 所 在 地 : 熊本県熊本市中央区帯山9丁目1番45号
- 設 立 : 昭和63年12月(1988年)
- 代 表 者 : 佐藤 良祐
- 資 本 金 : 1,000万円
- 社 員 数 : 80名

3. iCD取組み効果

経営理念、経営戦略の達成を行える会社組織の構築



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
能力に応じた報酬制度	年功序列を基本とする報酬制度を、能力及び実績をもとに評価を行う制度へ移行し、運用を開始できた。
新規取引先の獲得	CDの活動を通して情報交換等を行っていた企業様より案件の依頼を頂き、新規取引を開始することが出来た。
プロジェクトメンバー選定の最適化	個々のメンバーの能力を把握できたことにより、プロジェクト発足時のメンバー選定が、効果的に行えるようになってきた。
生産性・品質・売上の向上	iCDの運用を通して、個々の目標達成意欲(能力、スキル、意識)の向上により、生産性・品質・売上の向上が見られる。
自己タスクと能力の明確化	自己タスクの明確化により、今まで漠然としていた役割に対する能力の過不足が認識できた。
個人の意識啓発、能力UP	自己タスクの明確化により、具体的な目標を設定して能力アップに取り組めるようになった。部門責任者は支援と評価を行いやすくなった。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
人材育成・採用計画への活用	会社の目標達成に必要な人材と、現状の人材の能力のギャップを明確化し、人材育成及び採用計画に結びつけて行く。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

iCD導入以降、社外セミナー等へ積極的に参加する社員が増加しているように感じる。タスク診断などにより定期的に評価を行ってきた結果、個々の社員が自らのスキル・能力に対する向上意識を醸成できているのだと思う。今後、この流れが定着・拡大することが、会社の発展に大切な要素になる。
そのためにも、iCDの運用を継続して適時見直しながら、常に会社にマッチした状態を保って行く必要がある。



現場リーダー

スキル評価項目、評価結果が明確になったことで、評価を行うリーダーと評価されるメンバーとの認識合せが容易になった。
ただし、スキル評価項目が多く、スキルモデルは標準のままだと実際の業務との関連性がとりづらい。かといって、実際の業務に関連付けて置き換えると、業務内容が異なるチーム毎に評価基準に差異が生じているように感じられる。今後、この課題を改善して行く必要がある。

会社が求めるタスクが明確化されたことで、自ら不足しているスキル・能力を把握し、習得するために、自ら目標をたて行動できるようになった。
自分の能力、スキル評価されるポイントが数値化されることによって、何をすれば評価が上がるのかははっきり分かるようになった。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目:能力に応じた報酬制度

年功序列を基本とする報酬制度を、能力及び実績をもとに評価を行う制度へ移行し、運用を開始できた。

報酬に対する評価基準が明確となり、社員の評価制度に対する認識も進み、iCDについての必要性の理解も定着しているが同時に、iCD評価のための負荷低減が課題となっている。

(経緯)

従来の報酬(賃金)制度は年功序列を基本としていたため、社員の実績に対する正当な報酬が分配されていなかった。そこで、社員のモチベーションやスキルを向上させるために、個人を評価する基準を明確化した制度が必要だと判断し、iCD(CCSF)を活用しようと考えた。

■効果項目:新規取引先の獲得

当初iCDの取り組み効果として予定してはいなかったが、iCDの活動を通して情報交換等を行っていた企業様より、案件の依頼を頂き、新規取引を開始することが出来た。今後もこのような派生的な効果が表れることに期待しています。

■効果項目:生産性・品質・売上の向上

iCDの運用を通して、個々の目標達成意欲(能力、スキル、意識)の向上により、生産性・品質・売上の向上が見られる。(前期、売上等の目標を達成したが、社員個々の稼働時間の大幅な増加は発生しておらず生産性の向上が見られる。)

今後も継続し、さらなる生産性・品質・売上の向上に繋げる

■効果項目:プロジェクトメンバー選定の最適化

個々のメンバーの能力を把握できたことにより、プロジェクト発足時にメンバースキルが明確となり、不足しているスキルについて有識者のフォローを事前依頼できるなどリスク低減への考慮が容易になっている。

また、メンバーが明確な目標を設定する際の基礎資料としても活用している。

(経緯)

個人の能力把握は上長の主観的な判断に頼っていたため、判断基準や能力レベルの認識が上長によって大きく異なり、新規プロジェクト立ち上げ時のメンバー選定が効果的に行われていなかった。

■効果項目:自己タスクと能力の明確化

自己タスクの明確化により、今まで漠然としていた役割に対する能力の過不足が認識できた。会社が求めるタスクが明確化されたことで、自ら不足しているスキル・能力を把握し、習得するために、自発的に行動できる環境が整った。すでに、各社員が積極的にセミナーへの参加を希望するようになり、不足するスキル習得に向けた動きが出てきている。

(経緯)

社員に対して、会社が期待する役割や必要なタスクが定義されていなかったため、社員は自分にとってどのようなスキル・能力が求められているか、どのような行動をすべきかを把握できていなかった。

6. iCD取組みの効果

■効果項目:個人の意識啓発と能力UP

タスク診断結果を通して期待されている能力・強化すべきタスクが明確になったため、個人目標が組織目標と繋がった形で設定されるようになった。個人目標が組織目標と繋がったことで、目標達成に対する評価が報酬と結びつき、目標達成時の満足度向上へ繋がった。

組織としても、個人目標を積極的にサポートしていくことが、組織目標達成への手順として、認識され始めている。

(今後の取り組み内容)

タスク診断結果により会社が求める能力・スキルと現時点での自らの能力・スキルのギャップが明確になった。個人の意識啓発及び能力アップをより一層図りながら、個人の目標達成を会社として積極的にサポートしていく。