

アットホーム株式会社

1. 活用推進者

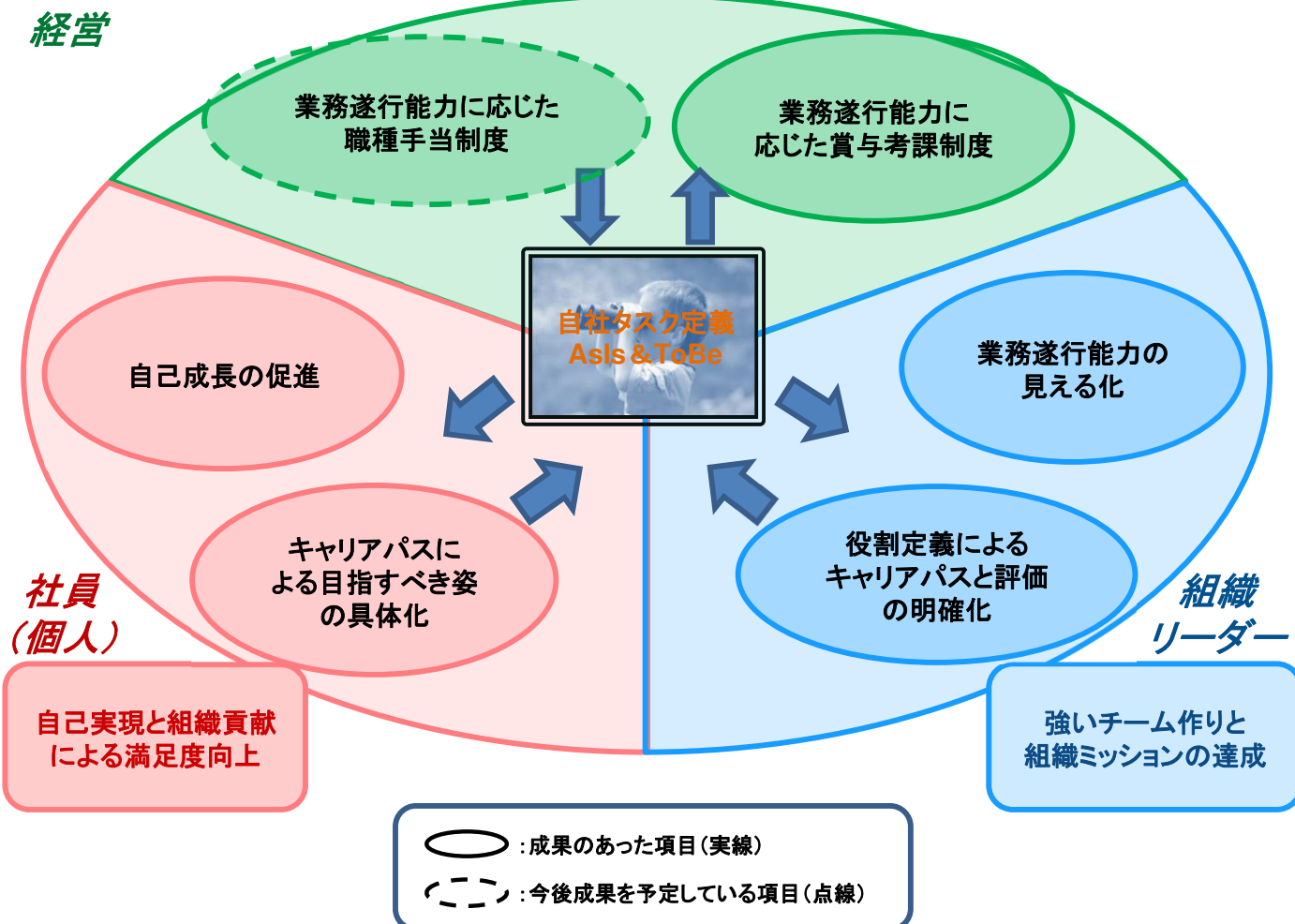
部署 システム基盤統括部 マネジメント統括室 コンピテンシーマネジメントグループ
役職 一般
氏名 清水 淳也

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 : 1,587名 (2022年3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各人員の業務遂行能力を報酬に結びつける仕組みを構築し、考課制度として本稼働している。
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、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。
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。
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。
自己成長の促進	サブシステムのカルテ機能によりキャリア、資格、保有技術などの現状と、次に目指すべきキャリアを把握しやすくすることで、各人員の成長意識向上を促す仕組みができた。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
業務遂行能力に応じた 職種手当制度	iCDを活用した賞与考課の結果を元に、各人員の専門性を評価した職種手当の支給制度を検討している。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

長年の課題であった評価制度の見直しを、iCDの活用によってようやく進めることができた。まずは賞与評価で採り入れたが、いくつかの課題が出たものの期待した効果は出ているように感じる。事業会社にとって専門職の評価はとても難しいものであるが、iCDを活用することで評価の客観性が担保されたように思う。課題については真摯に対応し、皆が納得する評価制度を確立してほしい。



現場リーダー

技術者を評価するに当たっては考課者・被考課者ともに具体的で客観的な指標を元に考課を行えるため、課題や目標の設定が行いやすくなった。一方で技術者以外の被考課者についてはiCDの内容と業務を合致させることが難しい面も見えた。

- ・職種にフォーカスが当たった評価になっており、自分が今いるステージと、これから目指すステージが明瞭になった。
- ・開発に適した評価になった。
- ・自身の役割やできた方が良いことが明確になって、以前よりもイメージしやすくなった。
- ・以前の評価と比べて、透明性が上がった。
- ・比較して自分がどのような体制でどのような役割をしているのか表現しやすくなっていると思った。



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**
各人員の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報酬に結びつける仕組みを構築、運用している。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、被評価者ともに納得感のある評価を行うことができるようになった。

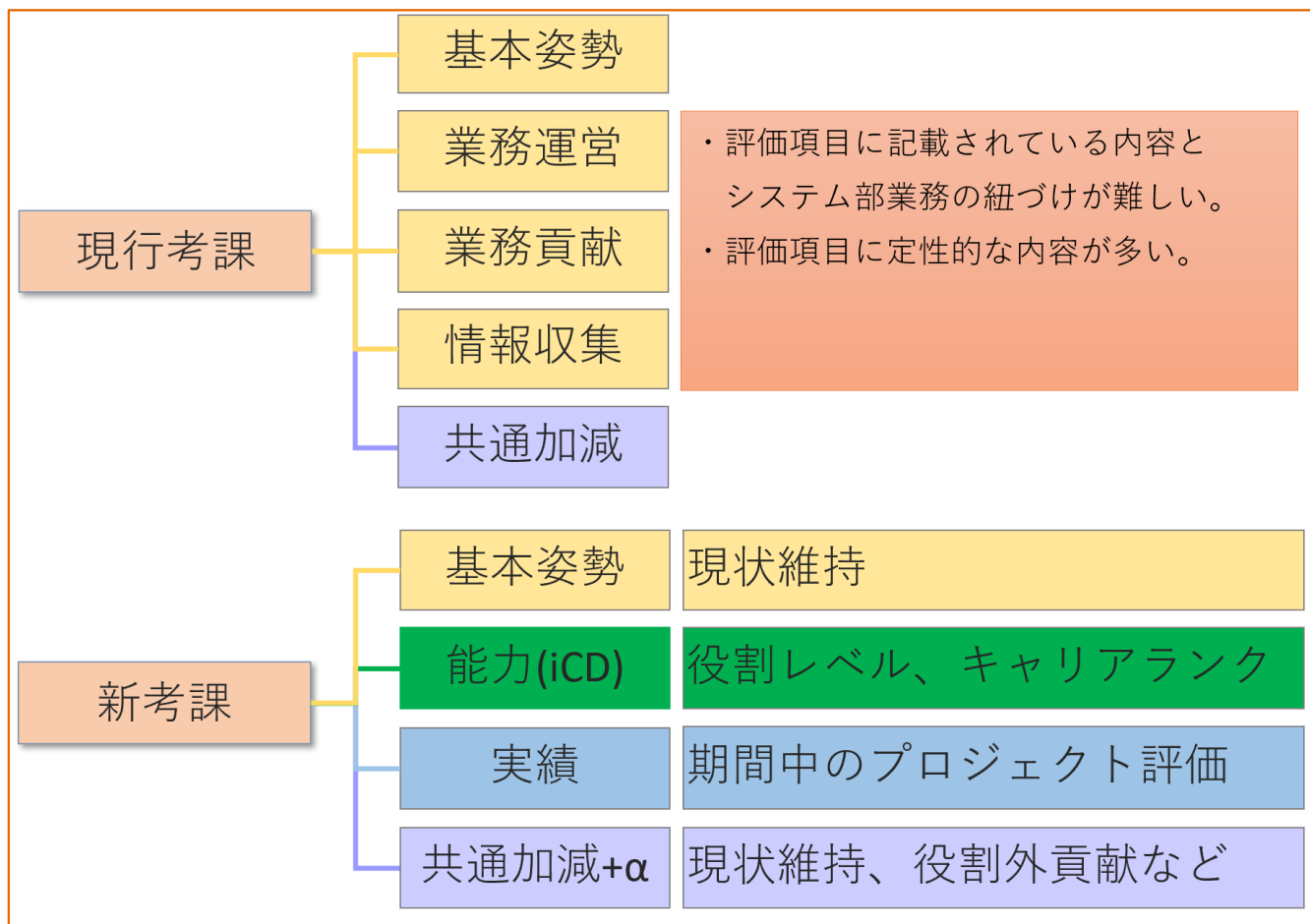
■対応内容

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」などを新設。
3. 定義した役割の役割レベルを独自に作成した10段階の「キャリアランク」にマッピング。
4. 役割によって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を定義。
5. 新考課表を使用した平行稼働検証・分析を経て、賞与考課制度を本運用中。

■効果

- ・ 評価の要素を変更し、具体的になったことで、評価に対する納得性、透明性が向上した。
- ・ 各人員に割り当てられた役割に紐づくタスク単位の評価結果が考課に反映されるため、iCDという共通言語を通して上司とメンバーの評価に関する認識を明確にできた。

＜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

当社では、以下の対応を行い各人員の業務遂行能力の見える化を実現した。
運用業務面の効率化、確認のしやすさ向上を目的にサブシステムの開発・運用も行っている。

■対応内容

1. 組織に存在する役割定義を作成し、各人員に必ず1つ担当役割を設定。
2. 役割に紐づくタスクのレベル診断を行い、役割における業務遂行能力を見える化。
3. 新入社員の技術研修の一環としてiCD活用システムに不足している管理機能を補うサブシステムの「hureeva(human resource evaluation 呼称:フレーバ)」を開発。

■ 効果

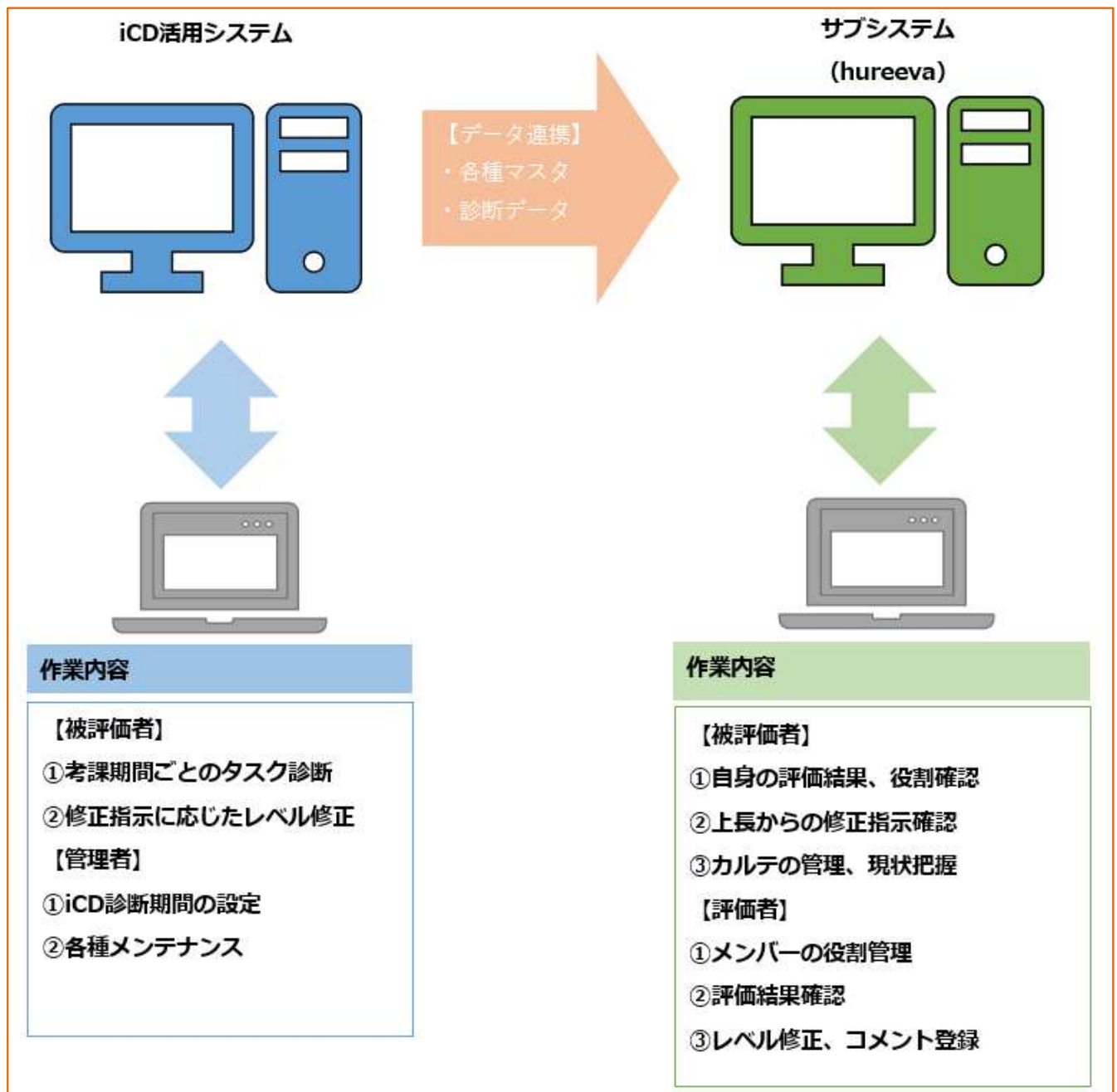
- 役割定義により業務領域が明確になった。
- 各人員の業務遂行能力を具体的に表すことが可能になった。
- サブシステムにより、iCD診断を実施する際の煩雑なExcel運用業務が不要となった。

＜参考資料：役割×タスク定義＞

[illegible]

6. iCD取組みの効果

＜参考資料：サブシステム※システム名称hureeva(human resource evaluation 呼称：フレーバ)＞
当社がiCDを活用する際に必要な機能を補完するためのシステムとして開発。
Excel+DBからWeb上での管理が可能になり運用管理者、作業者ともに作業負荷が軽減された。



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

各人員が目指すべき人物像を明確にするため、当社ではiCDの役割定義を活用した。
役割定義をキャリアパスに活用することで、それぞれの人物像を具体的に表現できている。

■対応内容

1. 各マネージャーからのヒアリングを行い、現場に存在する役割の作成およびタスク選定。
2. 定義した役割に上位～下位の関係性を持たせることで、役割定義をキャリアパスとして活用できるようにした。

■効果

- ・ 各人員が組織の中にどのような役割があるのか、各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、といったことを各人員が認識できるようになった。
- ・ 各人員が目指すべき姿を具体的に理解できるようになった。
- ・ iCDという共通言語があることで、不足している業務領域や今後伸ばすべき業務領域を上司、部下間で具体的にアドバイスや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
↑	シニアクラウドサービスエンジニア クラウドサービスエンジニア	Webサイト運用リーダー Webサイト運用者	シニアWebデザイナー Webデザイナー Webデザイナー「エントリー」	インフラエンジニア (ネットワーク、オフィス、プラットフォーム) インフラオペレーター	テストマネージャー テストエンジニア	マシンラーニングエンジニア ビッグデータエンジニア 採用・人材開発 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)
	プロジェクトマネージャー システムアーキテクト システムデザイナー システムエンジニア (企画設計、開発) プログラマー	Webディレクター	シニアフロントエンドエンジニア フロントエンドエンジニア	アーキテクト 運用保守エンジニア 社内インフラオペレーター サービスオペレーター		

6. iCD取組みの効果

■効果項目:自己成長の促進

各人員の自己成長を後押しするためサブシステムに個人カルテ機能を実装した。

■対応内容

1. サブシステムに現在の状況(役割レベル、次のレベルに必要なポイントなど)、診断結果履歴、次に目指すべき役割などを一覧で確認できる個人カルテ機能を実装。
2. タスクレベルの診断だけでは分からないプログラミング言語をはじめとした具体的な技術情報や資格情報も管理できるようにした。

■効果

- ・ 自身の技術や資格、成長の履歴を管理することで気づきを得るための環境を作ることができた。
- ・ マネージャによる各人員情報の確認・共有がしやすくなる効果も期待される。

以上