

株式会社ソフテム

1. 活用推進者

取締役社長
山崎 武志



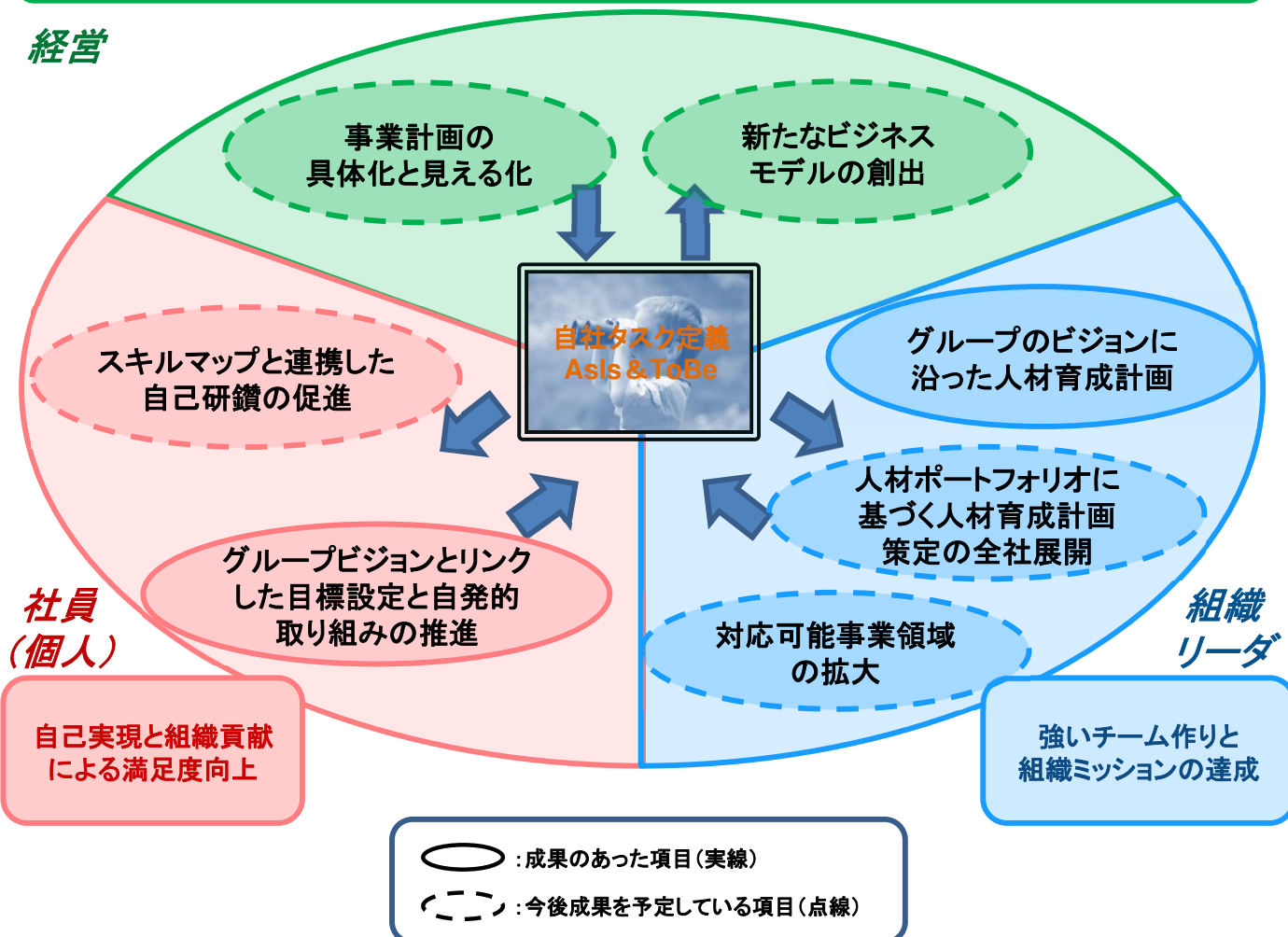
2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社ソフテム
- 所 在 地 : 川崎市川崎区駅前本町11-2 川崎フロンティアビル5階
- 設 立 : 1985年(昭和60年)4月1日
- 代 表 者 : 代表取締役会長 常山 勝彦
- 資 本 金 : 9,700万円
- 社 員 数 : 143名(2022年4月時点)

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

経営



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
グループのビジョンに沿った人材育成計画の策定	グループ事業計画の策定時に、iCDを活用して明確にした「人材ポートフォリオ(タスク・役割)」を参考にすることで、事業計画に基づき推進する業務に沿った効果的な人材育成計画を立案できた(現状は一部部署のみ実施)。
自身の目標と所属グループビジョンのリンク	目標管理シート作成時にグループ事業計画及び、自身のタスクレベルを確認することで、自身の目標をグループ方針とリンクさせて設定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
事業計画の具体化と見える化	事業計画を細分化、具体化して業務タスクに落とし込むことで、実現のために必要となる業務を、より明らかにする。自身の業務と経営方針とのマッチングができるとベスト。
新たなビジネスモデルの創出	強みを持った人材が育つことにより、新たなビジネスへチャレンジする意欲を高め、企業として新たなビジネスモデルやイノベーションを創出する可能性を向上させる。
人材ポートフォリオに基づく人材育成計画策定の全社展開	経営目的／事業計画を達成するためのグループビジョンを明確化し、人材ポートフォリオに従った人材育成計画を立案するグループ(部署)を増やし、iCD活用の効果を全社へ拡大させていく。
対応可能事業領域の拡大	現状では対応できてない業務に必要な「人材ポートフォリオ(タスク・役割)」を明らかにすることにより、事業領域の拡大を検討していく。
グループビジョンとリンクした目標設定と自発的取り組みの推進	iCD活用の対象範囲を拡大することで、組織の目指すべき方向性とできる限り一致した目標を設定する社員を増やす。並行して、社員発による新たな取り組みを推進する。
スキルマップと連携した自己研鑽	個々のスキルマップと連携し、組織が次に期待する業務タスクを明らかにすることで、社員に自発的な業務遂行能力向上の取り組みを促し、セールスポイント(強み)を確立させていく。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

- ・人材育成にiCDを活用していく方針にしているが、いきなりの全社展開はリスクを伴う。よって、まずは限定的な部署にて運用を行い、効果や課題を検証しながら、対象範囲を拡大していきたい。
- ・当初の導入目的の1つとして重視していた「メーカー系顧客からのITSSレベル回答要求」については、「ITSSにおけるPM相当」の役割とレベルを定義し、該当者を配置することで対応できるようになった。



- ・グループメンバーのスキルなどを可視化できるため、メンバーのスキルアップ目標を具体的に設定できる。それに基づき、従来よりも効果的な教育計画を策定していきたい。



現場リーダー

- ・スキル標準ユーザーズカンファレンスへの参加で感じたiCDの可能性も踏まえ、今後は、グループの人材育成計画の目標達成に向け、どのようにiCDを活用するかを検討し、推進していきたい。
- ・特定業務の遂行能力を測定して役割を定義するなど、より現場に即したiCDの活用を試行し、効果を高めていきたい。

- ・評価項目が多いので、一通り実施するとどうしても長時間を費やす。ただし、正確に評価するのであれば、この項目数でも妥当だと思う。



- ・様々な方面から自分のレベルを測ることができたので、自分に不足しているタスク(スキル)や新たなスキルアップ観点などに気付くことができた。具体的な目標設定に役立てられると思う。ただし、自身の知識不足などもあり、内容を読んだだけではどういった評価項目なのかを理解するのが困難で、点数を付けにくい項目もあると感じた。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目:グループのビジョンに沿った人材育成計画の策定

グループ事業計画の策定時に、iCDを活用して明確にした「人材ポートフォリオ(タスク・役割)」を参考にする
ことで、事業計画に基づき推進する業務に沿った効果的な人材育成計画を立案できた(現状は一部部署の
み実施)。

人材育成を推進する教育計画はこれまで、各グループが策定していたが、策定の指針が明示されておらず、
計画の内容は各グループ長に依存していた。また、策定した教育計画が、グループのビジョンと必ずしも一
致しているとは言えない状況があった。

そこでiCDの活用により、会社の経営方針／事業計画とそれに基づく人材ポートフォリオを見える化し、各グ
ループで取り組むべき目標／目的(ビジョン)を明確化することを目指した。また、レコーディングの結果より、
グループのビジョンを実現するために必要となる、グループ毎の人材過不足状況も明らかになるため、持続
可能かつ効果的な人材育成計画が立案可能となることも期待した。

2016年度までに、ある程度的人数がレコーディングを実施した部署については、2017年度事業計画策定時
に、iCDレコーディング結果より得られた人材ポートフォリオを参考にして、自グループ業務を推進する上での
効果的なグループ教育計画を策定できた。一部部署ではあるが、「持続可能かつ効果的な人材育成計画」
の第一歩を踏み出した。

100	IT/マーケティングシステム開発	IT/マーケティングシステム開発	開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
101			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
102			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
103			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
104			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
105			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
106			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
107			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
108			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
109			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
110			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
111			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
112			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
113			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
114			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
115			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
116			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
117			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
118			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
119			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
120			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
121			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
122			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
123			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
124			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
125			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
126			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
127			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
128			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
129			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
130			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
131			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
132			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
133			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
134			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
135			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
136			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
137			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
138			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
139			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
140			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
141			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
142			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
143			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
144			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
145			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
146			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
147			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
148			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
149			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0
150			開発業務に特化した業務の遂行	30	4	0	0	0	0

<自社タスクポートフォリオ>

集計対象人数: 30		役割		※ 役割内容、制約レベル別人数						
役割名称	役割内容	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	レベル6	レベル7	レベル8	レベル9
経営補佐	経営補佐	30	3	0	0	0	0	0	0	0
Marketing	Marketing	20	10	4	2	0	0	0	0	0
TechAd	TechAd	19	5	5	3	3	1	0	0	0
ITSAd	ITSAd	21	4	6	5	0	0	0	0	0
AppEng	AppEng	12	5	7	1	2	5	4	4	4
ProdEng	ProdEng	15	3	7	2	1	4	4	4	4
EmtEng	EmtEng	21	8	5	2	0	0	0	0	0
WebEng	WebEng	11	6	7	2	4	2	4	4	4
ITSEng	ITSEng	22	5	7	1	1	0	0	0	0

<自社役割ポートフォリオ>

グループ
教育計画

6. iCD取組みの効果

■効果項目：自身の目標と所属グループビジョンのリンク

目標管理シート作成時にグループ事業計画及び、自身のタスクレベルを確認することで、自身の目標をグループ方針とリンクさせて設定できるようになった。

所属グループのビジョンと各自の目標に関連性を持たせることで、組織と個人の目指すべき大筋としての方向性をできる限り一致させることができると考えた。ただし、枠に捕らわれた目標設定ばかりとならないように、グループ内、もしくは全社で不足している分野（業務タスク）への取り組みを推進する流れを作ることを重視したい（例えば、会社として必要とする業務タスクではあるが、まだ誰もカバーしていないタスクについてレベルアップした場合は、プラスアルファの評価を行うなど）。

運用では、目標管理面談実施タイミング（期初、中間）にて、iCDの自己診断を実施・評価し、自身の目標を設定するようにした。

ただし現時点では、目標管理項目とiCDタスク項目のリンクを目標設定の必須条件とするには至っていないため、2018年度から、一部グループ（部署）において必須条件として実施を予定している。設定した目標は上司面談にて合意をした上で、中間／期末面談時に該当項目の成長度合いを両者で評価する。