

## 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

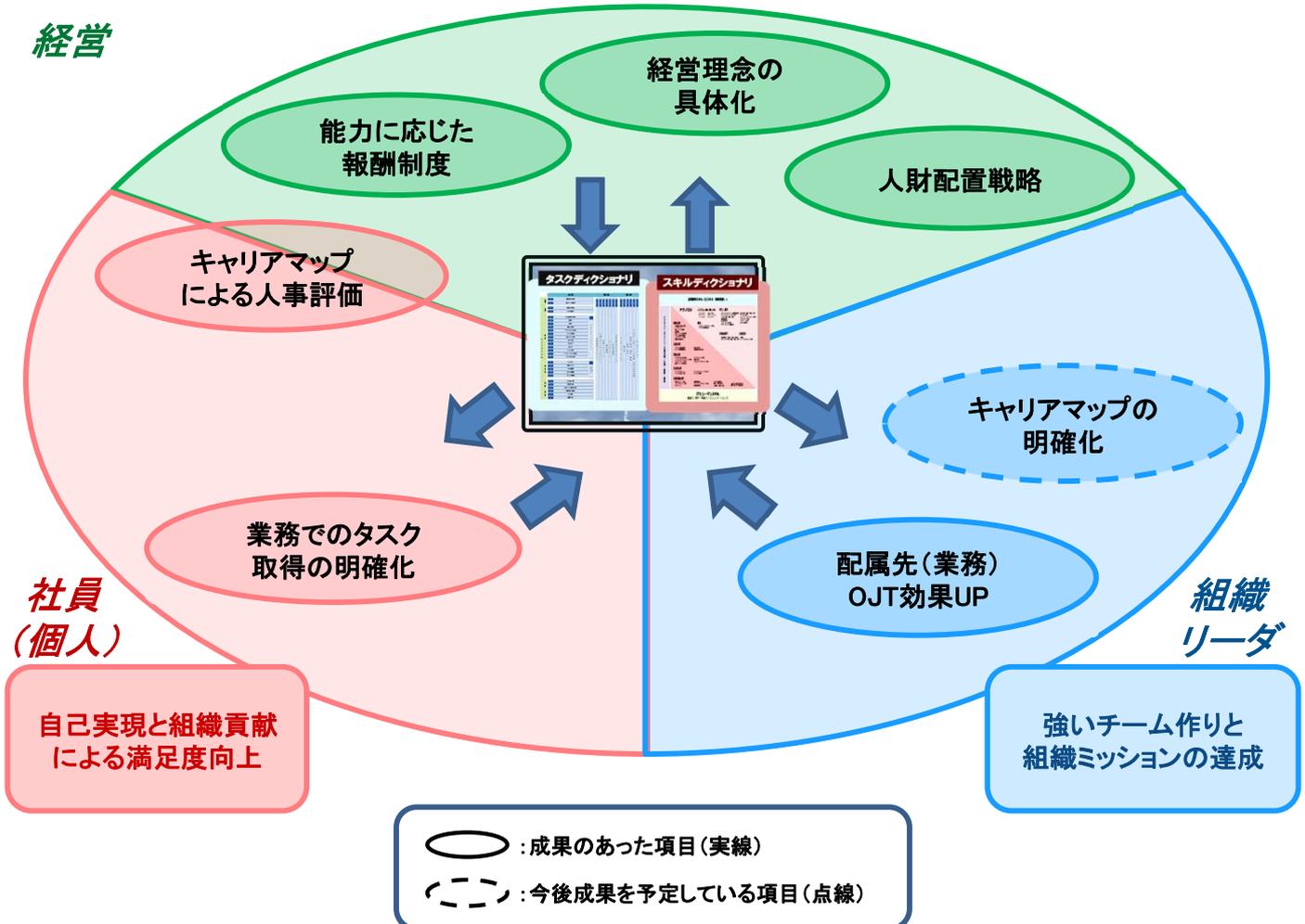


## 2. 会社概要

- 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 : 120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

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している。

給与減少する社員については、一度に減少する金額幅の上限を決め運用し、全体で最適化できていると考えている。

今後は、育成を強化、社員のキャリアパスの具体的パターンを増やし、社員の実際の成長に合わせた評価へ役立てていき、会社の成長へつなげていきたい。

現在、AI、IoT、データサイエンティストなど新分野へもチャレンジできる役割を設定しているが。実業務との兼任など、複数の役割を持たせた場合の評価方法などの検討を進めている。



現場リーダー

iCDタスク診断レベルが人事考課に反映され、能力給の変動ができた社員から、どう評価されているのか、どのスキルを向上すべきかという相談が出てくるようになった。

会社からは、評価項目、方法は都度説明しているが、やはり具体的な行動に紐づけて話していく必要がある。

このことは、マイナス面とはとらず、「どうなるべき」「どのスキルを伸ばしていきたい」というような、キャリアを考える機会となっている。

給与や賞与の金額が変動しているのが、目に見えるため、スキルアップや自己研鑽などの重要性を感じている。

ただし、いま担当している仕事に該当する役割の評価はしてもらえるが、興味のある分野や新技術などの学習が評価されにくくなっていると思うので、その点は改善して欲しいと思います。



社員

## 6. iCD取組みの効果

### ■効果項目:経営理念の具体化

今期(R3.10からR4.9)の第23期経営計画の基本方針において既存事業や新規事業の将来性を見極め、今後必要となる人材のスキルを明確にし、教育カリキュラムを検討していくこととしている。iCDの各タスク、役割を活用した教育カリキュラムを策定することで、人事考課制度と連動した育成をしていく。

### ■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。

「技能評価」による能力等級の増加減少については、約3年間の運用において、実態に即した評価となってきている。ただし、実業務として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、目標設定がきている。

### ■効果項目:キャリアマップの明確化

人材ポートフォリオ、役割一覧は現在の業務を中心に設計しています。全体像が見えている人材ポートフォリオを現業務毎に作成し、ある業務の担当となった場合、どの役割(レベル)が必要とされるかが見て取れるようなポートフォリオを作成し、担当となっている社員、これから担当となる社員のキャリアマップとして活用を開始している。