

1. 活用推進者

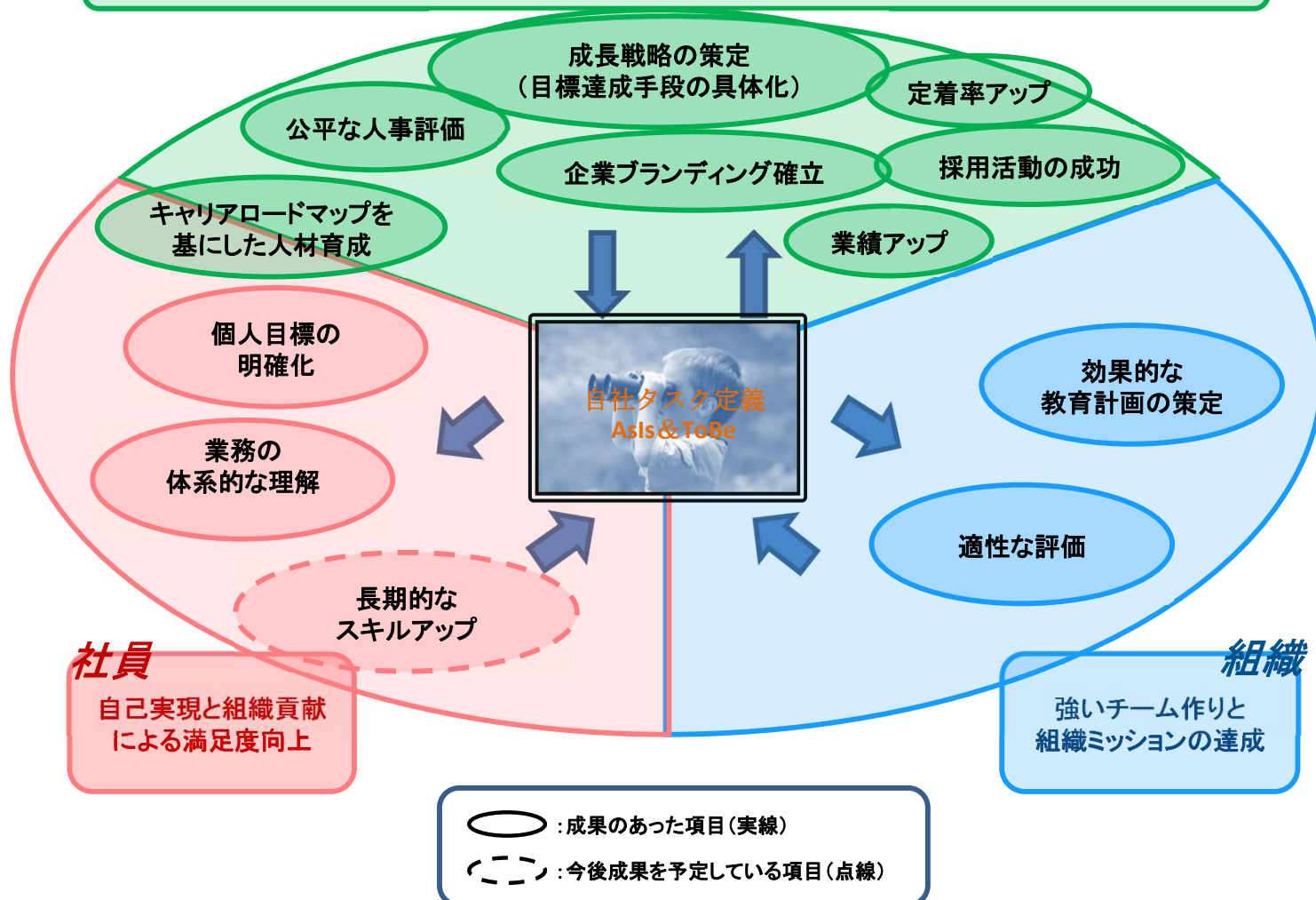
社内分科会(メンバー5名)

2. 会社概要

- 社名 : ソフトウェアビジョン株式会社
- 所在地 : 熊本市西区春日一丁目12-3 KFGビル
- 設立 : 1983年12月1日
- 代表者 : 代表取締役 福山 太志
- 資本金 : 5,000万円
- 社員数 : 112名(2023年3月末時点)

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



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
成長戦略の策定 (目標達成手段の具体化)	成長戦略に掲げる目標達成への取り組みにおいて、その実現方法(手段)がより具体的となった。
公平な人事評価	公平を目指す人事評価の仕組みを定めた。 社員が客観的な視点で自分の力(タスク遂行力)を知ることができ、評価の納得度を高めることができた。
業績アップ	当社の社員がお客様に評価され、新規顧客獲得・案件拡大・単価アップに成功。
定着率アップ	過去3年間の新卒入社30名のうち退職者0名(離職率0%、全国平均約32%)。社員一人ひとりのタスク遂行力や特性に合った人員配置によりストレスの軽減、モチベーションアップにつながった。
採用活動の成功	iCDの認証(GOLD★★★)を取得していることで、人材育成等に関する説明の説得力が増し、より効果的な会社PRができた。2023年度も予定数を上回る優秀な人材を採用できた。
企業ブランディング確立	iCDを通じた様々な施策により得られた効果で、当社がホワイト企業としてお客様や学生に認知されるようになった。 ※熊本県ブライ企業認定(平成28年認定。今年7年目)
キャリアロードマップを 基にした 人材育成	役割や階層に応じた教育のカリキュラムを作成し社員に提供することで、社員がキャリアロードマップを描けるようになった。
効果的な教育計画	プロジェクトのリーダーと各要員が、プロジェクト遂行に必要なタスクを認識し、各個人ごとの教育計画を策定できた。
適正な評価	評価者の評価スキルを平準化し、より適正な評価ができるようになった。
個人目標の明確化	自分の役割に求められているタスクが示されたことで、自分に不足しているタスク遂行力を把握することができ、目標が設定しやすくなった。
業務の体系的な理解	システム開発全体のタスクを見通すことで、開発プロセスを体系的に理解しやすくなった。

4. iCD取組みの効果及び今後予定する効果内容

4.2. 効果を予定している項目

予定している効果内容

長期的なスキルアップ

社員のやる気を引き出し、長期的なスキルアップへ取り組めるようにする。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

iCDを継続して取り組んできたことで年々ステップアップを重ね、経営力・業績向上や企業風土の醸成、採用活動において効果を実感している。特に地方の中小IT(ICT)企業にとっては大変有意義であり、大きな効果が期待できるものだ。
さらに、交流会での他のiCD導入企業との意見交換を通じて、次のステップへの取り組みもさらに加速することができる。
今後も継続して長期的に取り組んでいきたい。



現場リーダー

タスク診断の結果から個々の課題が明らかになったことで、プロジェクトにおける目標を設定しやすくなった。
やるべきタスクを洗い出したことで、今後取り組んでいくべき業務や、それに伴い教育すべきことが明確になった。
キャリアロードマップができたことで、部下との面談でキャリアアップについて明確にアドバイスができるようになった。

自分に不足するスキルや、やるべき(求められている)タスクが明らかになり、キャリアアップに向けた目標を設定しやすくなった。
自分が従事している業務以外のタスクを知ることで、システム開発のプロセスを体系的に理解すると同時に、キャリアアップの先にどのような仕事があるのかを知ることができて良かった。
評価レベルの基準が難しいため、分かりやすい基準(例など)を設けてほしい。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目：iCDを活用した成長戦略の策定

成長戦略に掲げる目標達成への取り組みにおいて、その実現方法(手段)がより具体的となった。iCDを活用して定義したタスクや新しい考課表によって、目指すべきスキルを社員に提示することができた。

【経緯】

過去の成長戦略では、技術力アップのための対策として「目指すスキルを社員へ提示する」としていた。しかし、目指すべきスキルの抽出方法やこれを社員に提示するための手段が確立していなかった。

■効果項目：公平な人事評価

公平を目指す人事評価の仕組みを構築できた。社員が客観的な視点で自分の力(タスク遂行力)を知ることができ、評価の納得度を高めることができた。

会社が社員のどこを評価し、どういったスキルを求めているかを示せたため、判定基準が属人化していた従来の評価より、ばらつきが小さくなった。併せて評価者教育も行うことで、評価スキルを平準化した。

【経緯】

評価者によって評価基準(甘辛)が異なり、評価結果にばらつきがでることが課題だった。

・人事評価の見直し(2017年11月)

人事評価は①顧客 ②財務 ③技術・スキル ④行動の4つの視点で行う。より客観的で納得性の高い評価を行うため、③技術・スキルの評価でiCDを活用した。

・役割レベルとタスクの見直し(2018年11月)

役割に対するタスクの幅が広く、従事する業務によっては低い点数(レベル)になってしまう者がいた。これを改善するため、役割に対するタスク項目を見直し、より適正な役割レベルの判定をできるようにした。

・役割とタスクの見直し(2020年11月)

Tカードの役割と現場(業務)との役割が乖離している者が出てきていた。現場環境の変化に合わせて役割および関連するタスク項目を見直し、より適正な役割で判定をできるようにした。

■効果項目：業績アップ

iCDの活用を機に社員のモチベーション向上・適材適所の人員配置、ストレス軽減が実現でき、当社の社員が各プロジェクトの現場でお客様に評価していただけるようになった。これにより新規顧客獲得、案件拡大(要員増・単価アップ)、ビジネスチャンスの拡大が実現し、業績(利益率)アップへと繋がった。

6. iCD取組みの効果

■効果項目： 定着率アップ

iCDを活用することで、社員のタスク遂行力(スキル)の明確化や、新規顧客案件獲得による仕事の多様化が実現し、社員一人ひとりに合った適材適所の配属が可能となった。これにより、社員のモチベーション向上 → ストレスの軽減 → 仕事のパフォーマンス向上 → 顧客満足度向上という好循環が生まれたことで定着率がアップした。

■効果項目： 採用活動の成功

新卒採用の会社説明会において、iCDの取り組みとその実績、活用方法について学生へ説明を行っている。熊本県内でも早いうちから積極的に取り組んできたことや、その実績が評価され認証(GOLD★★★)を得ていることで人材育成等に関する説明の説得力が増し、より効果的な会社PRができるようになった。

■効果項目： 企業ブランディング確立

iCDの実施を機に、経営者やマネージャーが現場社員とのコミュニケーションをマネジメントしやすくなった。会社は社員一人ひとりの想いを、社員は会社の想いを知る機会となり、強い組織づくりを目指す上でより良い企業風土の醸成につながっている。

企業風土の醸成はiCDによる効果を高めることにも役立っており、その効果は社員に対してのみならず、お客様や学生(就職活動生)に対しても良い影響をもたらした。iCDを通して、「社員」・「お客様」および「学生」に『選ばれる企業』になるための企業ブランディングが確立できた。

■効果項目： 効果的な教育計画

プロジェクトのリーダーと各要員が、プロジェクト遂行に必要なタスクを認識し、各個人ごとの教育計画を策定できた。

iCDを活用することでスキルアップを個人任せにせず、プロジェクトとしてどのようなスキルが必要で、社員に足りないスキルは何かを分析できるようになった。これにより、プロジェクトごとに作成する開発品質計画書、および個人目標シートにおいて効果的な教育目標を設定できるようになった。

【経緯】

これまでは未習得分野へのチャレンジは個人任せとなっていた。また、会社が社員に求めるスキルや知識とともに、それをどのようにして習得することができるのかを明確に社員に提示できていないことが課題だった。

6. iCD取組みの効果

■効果項目：適正な評価

評価者の評価スキルを平準化し、より適正な評価ができるようになった。

- ・考課表(スキル評価・行動評価)を使って、会社が社員に求めることを示せたことで、評価者への教育もやりやすくなった。
- ・評価者同士で視点を合わせるために評価会議を数回行った。これにより、自分の部下のみでなく、他ユニットの社員についても関心を持ち、マネジメントに関する意識向上に役立った。

【経緯】

評価者によって評価基準(甘辛)のばらつきがあった。より客観的で納得性の高い評価を行うために、評価者の間で視点を合わせることに課題となっていた。

- ・評価者教育の実施(2017年11月)
評価者であるUM (Unit Manager)に対して教育を実施。等級ごとに求められるiCDの役割レベルや、行動評価の指標について視点を合わせた。また、評価者と被評価者で面談を行うにあたり、面談の目的や被評価者からヒアリングすることについて、評価者同士で事前に認識を合わせた。

■効果項目：業務の体系的な理解

iCDを活用することで、システム開発のタスク全体を見通すことができるようになり、開発プロセスを体系的に理解させる教育が行いやすくなった。

【経緯】

基本情報技術者試験を通してシステム開発について体系的な理解を進めてきたが、就業年数が増えるにつれて今やっている業務ばかりに目がいき、視野が狭くなっていた。

システム開発のプロセス全体のうち、自分がやっていないプロセス(タスク)を知り、社員のスキルアップに繋がりたいと考えた。

- ・iCDを活用した社内研修を実施(2016年12月、2017年11月)
iCDの理解を深めるため、iCDタスクと共通フレームを当社のプロセスに紐づけながら社内研修を実施した。
- ・新たに新入社員向けの定期的なiCD社内研修スキームを作成し、実施(2020年6月)
- ・役割の見直しとスキルアップの可視化(2020年11月)
現場環境に合わせた役割の見直しおよび、個人の成長を可視化する仕掛けを用意したことで、社員が自ら取り組んだことのないプロセス(タスク)に関心を持つようになった。

6. iCD取組みの効果

■効果項目：個人目標の明確化

iCDを活用することで、自分に不足するタスク遂行力を把握して“目指す自分”になるための目標が設定しやすくなった。開発品質計画書のプロジェクトの目標から、自分に必要なスキルを抽出することで組織と連動した目標を立てられるようになった。

【経緯】

どのような個人目標を立てるべきか迷う社員が多かった。また、会社として目指してほしいところと、個人が目指そうと考えるとギャップがあり、組織の目標と連動した個人目標の設定が難しかった。このことから、開発品質計画書で設定したプロジェクト目標と社員自身のスキルのギャップを認識した上で、iCDを活用して個人目標を設定するようにした。

個人目標について上司と面談を行い、半期ごとに達成度を評価する運用を開始した。

・社内研修「目標の立て方と追い方」の実施(2017年2月)

自社オリジナルのiCDポケットハンドブックを作成し全社員へ配布。これを用いて、iCDを絡めた「目標の立て方と追い方」について社内研修を開催した。社内におけるiCDの普及にも繋がった。

【関連資料】

iCDポケットハンドブック(目標の立て方と追い方)

1. 目標の立て方と追い方

2. BSC 4つの視点の関係

SVC
iCD
ポケットハンドブック
[Company Dictionary Entry Handbook]

共通フレーム
タスクと役割
役割レベル

ソフトウェアビジョン株式会社

1. 共通フレーム

2. タスクと役割

3. 役割レベル

ソフトウェアビジョン株式会社

6. iCD取組みの効果

■効果項目： キャリアロードマップを基にした人材育成

iCDタスク診断の役割と紐づけたキャリアロードマップと、役割に必要な知識を習得する外部研修の分布図を作成。キャリアロードマップに沿って階層別の研修を行いやすくなった。

【経緯】

社員がキャリア形成のイメージを持たず、モチベーションがあがりづらい状態になっていた。キャリアロードマップを作成し、タスクとの紐づけを行うことで、現場（業務）と組織が求めるタスクとのギャップを理解してもらい、社員のキャリア形成に課題をもって取り組んでもらいたいと考えた。

【課題】

キャリアロードマップは暫定版であるため、今後精査し社員に展開する必要がある。また、展開したキャリアロードマップを基に、社員個人がどのように成長していきたいかを考え、成長していくための仕組みを整える。