

## 1. 活用推進者

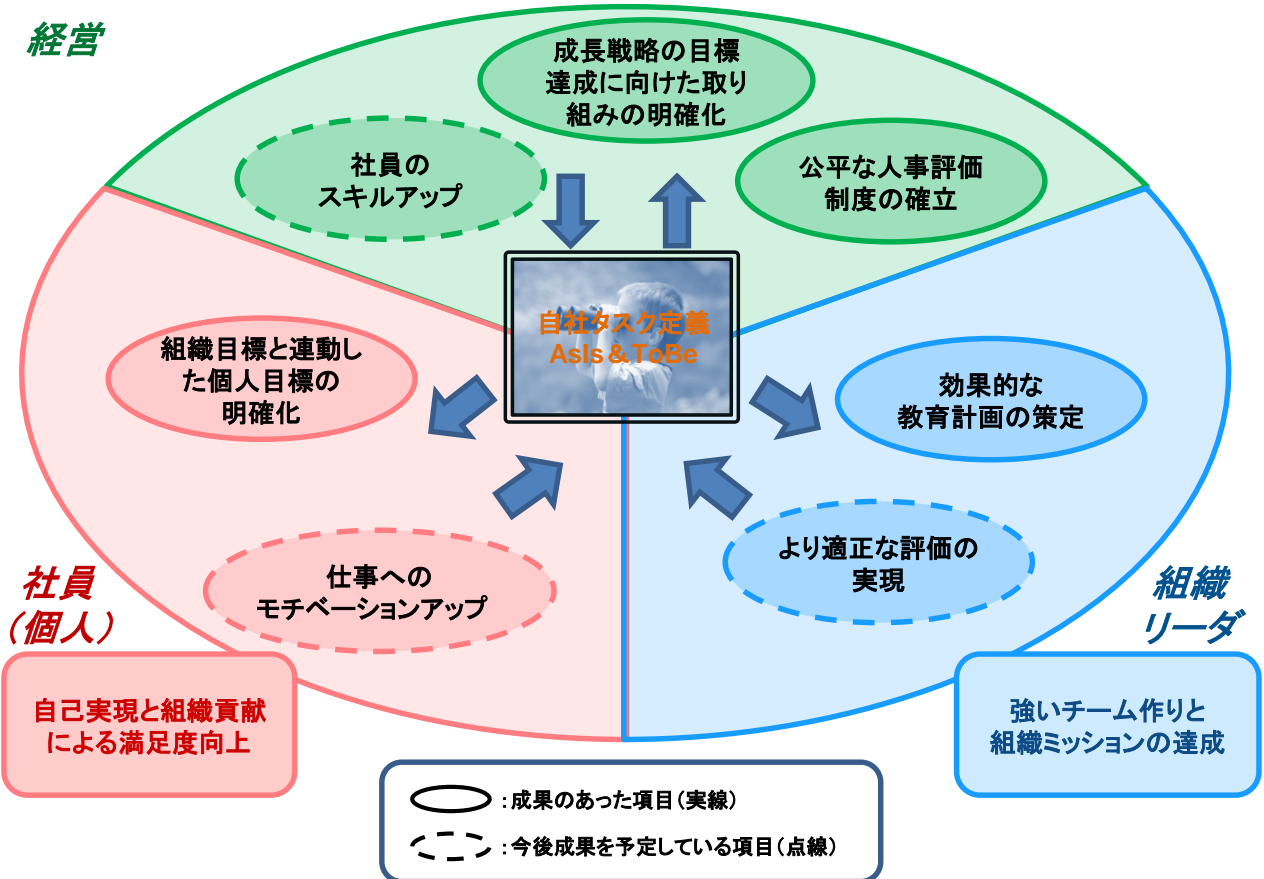
総務部  
主任 原 智美

## 2. 会社概要

- 社 名 :ソフトウェアビジョン株式会社
- 所 在 地 :熊本市東区保田窪 3-15-5 SVCビル
- 設 立 :1983年12月1日
- 代 表 者 :代表取締役社長 吉浦 政剛
- 資 本 金 :5,000万円
- 社 員 数 :102名(2017年5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



## 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
成長戦略の目標達成に向けた取り組みの明確化	成長戦略に掲げる目標達成に向けた取り組みにおいて、その実現方法(手段)がより具体的となった。
公平な人事評価制度の確立	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(スキル)を知ることができ、評価に対する納得度が高まった。
効果的な教育計画の策定	プロジェクトのリーダーと各要員の双方が、プロジェクト遂行に必要なスキルを認識することで、各個人に応じた効果的な教育計画を策定できた。
組織目標と連動した個人目標の明確化	自分の役割に求められているスキルが示されたことで、これまで認識していなかった不足スキルも把握できるようになり、明確な目標が設定しやすくなった。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
社員のスキルアップ	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、社員が組織力の強化につながるキャリアロードマップを描けるようになる。
より適正な評価の実現	評価者教育の充実を図り、評価スキルを平準化することで、より適正な評価につなげる。
仕事へのモチベーションアップ	社員のやる気を引き出し、長期的なスキルアップへの取り組みを進める。

## 5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

新たな人事制度確立に向けて始動できた。今後はスキルに応じた教育プランを作成して、長期的な取り組みにしていきたい。  
新人事評価制度の有効性は、2~3年のサイクルを回してから評価したい。



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、プロジェクトを通じて達成すべき個々の目標を設定しやすくなった。  
また、やるべきタスクを洗い出したことで、今後取り組ませるべき業務や教育内容が明確になった。  
ただし、部下によって評価レベルの付け方に差がある。今後は、評価基準の曖昧さを解消していきたい。

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。  
また、何をどのような基準で評価されているかが明確になったことで、評価に対する納得感が高まった。  
一方では、総合評価(平均点)が、担当する業務に左右される点は改善すべきだと思う。現状のままでは、業務によっては実施しないタスクもあり、それらを実施する機会がない者は総合評価が低くなってしまふ。



社員

## 6. iCD取組みの効果

### ■効果項目：成長戦略の目標達成に向けた取り組みの明確化

成長戦略に掲げる目標達成に向けた取り組みにおいて、その実現方法(手段)がより具体的となった。実際の運用では、例えばiCDを活用して定義したタスクや新たに作成した考課表によって、目指すべきスキルを社員に提示するようになった。

過去の成長戦略でも、「技術力アップのために習得すべきスキルを社員へ提示する」としていたが、目指すべきスキルの抽出方法や社員への提示手段は確立していなかった。

### ■効果項目：公平な人事評価制度の確立

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(スキル)を知ることができ、評価に対する納得度が高まった。

#### ・公平な人事評価

iCDを活用したTカードと考課表の2本立てで評価。2016年度12月で2回目の運用を迎えた。客観的な視点で自分の力(スキル)を知ることができ、評価の納得度を高めることができた。

#### ・評価の平準化

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ということを示したため、評価者によって評価ポイントやレベル感がバラつくことを防ぐことができた。

今後は評価者教育を充実させ、更なる平準化を図る。

これまでの人事評価においては、評価者によって評価するポイントやレベル感が異なっており、各個人が自分の役割においてどのポジションにいるかが分からなかった。そこで、iCDを活用したTカードと考課表を新たに作成し人事評価に使用した。

### ■効果項目：効果的な教育計画の策定

プロジェクトのリーダーと各要員の双方が、プロジェクト遂行に必要なスキルを認識することで、各個人に応じた効果的な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んなスキルが必要で、要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において効果的な教育目標を設定できるようになった。

これまでは未修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修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：組織目標と連動した個人目標の明確化

自分の役割に求められているスキルが示されたことで、これまで認識していなかった不足スキルも把握できるようになり、明確な目標が設定しやすくなった。

具体的には、iCDを活用することで、自分に不足するスキルを把握して“なりたい自分”になるための目標を設定。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。

従来は、どのような個人目標を設定す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、組織目標と連動した個人目標の設定が難しかった。

そこで、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。

2017年4月には 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、「目標の立て方と追い方」について社内研修を開催したことで、社内におけるiCDの普及にも繋がった。