

1. 活用推進者

経営企画部 部長
中村 匡志

経営企画部 マネージャ
山本 一正

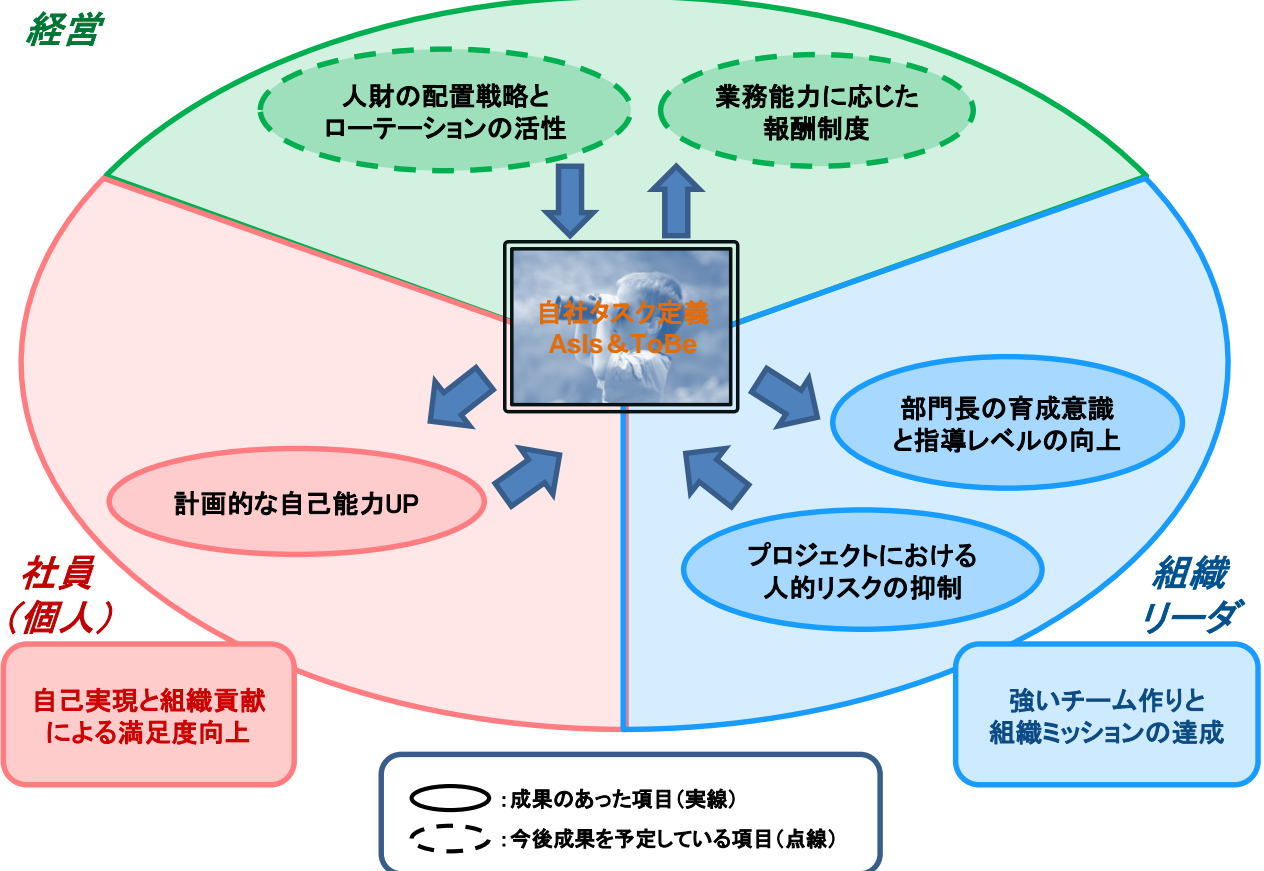


2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社インフォセンス
- 所 在 地 : 福岡市博多区冷泉町2-1 博多祇園M-SQUARE
- 設 立 : 1989年(平成元年)4月1日
- 代 表 者 : 代表取締役社長 久保 満
- 資 本 金 : 1億円
- 社 員 数 : 426名(2016年3月現在)

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 |
|--------------------|---|
| 部門長の育成意識と指導レベルの向上 | メンバーのスキル可視化によって、部門として強化すべき点が明確となったため部門長の育成意識が向上し、積極的な指導がなされるようになった。また、具体的なスキル目標について指導できるため、内容や方法に関する部門長のレベル差がなくなってきている。 |
| プロジェクトにおける人的リスクの抑制 | 案件立ち上げ時に参加メンバー（特にキーマン）の力量を確認できるので、必要に応じて事前のリスク対策を講じられるようになった。 |
| 計画的な自己能力UP | 自身のキャリア目標および不足スキルが明確になることによって計画的な自己能力UPが可能になった。 |
| 4.2. 効果を予定している項目 | 予定している効果内容 |
| 人員の配置戦略とローテーションの活性 | 人財ポートフォリオを活用した人員配置やローテーションを推進し、ソリューション案件の実行体制強化を図る。 |
| 業務能力に応じた報酬制度 | PM職種の業務能力に応じた社内資格制度を導入した。次年度以降、同様の制度を他職種にも導入していく。 |

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

社員の技量を図る目安の一つとして社内に定着したように感じる。これは担当部門が中心となって、様々な施策を社員も巻き込んで辛抱強く続けた成果だと思う。人材の可視化により、勤に頼らない人材戦略(育成、配置など)が可能になり、今の仕組みで可能な範囲の活用はできている。

今後は、社内のキャリアパスを紐つけた仕組みを定着させ、更に大きな成果につなげたい。



現場マネジャー

- 会社が示すキャリアビジョンが明確になり、部下と「自分がやりたいキャリア」を共有しやすくなった。
- 部下のスキルを把握し、現状とのギャップについて、本人と認識のすり合わせができるようになった。
- 自部門のミッションを進める上で、「どんな人材育成をおこなうべきか、どういったスキルが不足しているのか」といった課題が共有できるようになった。
- 次に目指すキャリアパスに有効で、目標設定がしやすい。
- 新プロジェクト発足に当たり、別部門から人をアサインする際の参考に活用できる。

- 目標とするスキルレベルを確認できるので、自らが進むべきキャリアがわかるようになった。
- 不足スキルが具体的に認識できるので、明確な目標を設定できるようになった。
- 不足スキルを認識する事で研修受講や勉強のきっかけになる。
- キャリアパスを設定する事で、現在の自分のレベルと次のステップにあがる際の不足スキルがわかるようになった。



社員

■効果項目:部門長の育成意識と指導レベルの向上

メンバーのスキル可視化によって、部門として強化すべき点が明確となったため部門長の育成意識が向上し、積極的な指導がなされるようになった。また、具体的なスキル目標について指導できるため、内容や方法に関する部門長のレベル差がなくなってきている。

従来から全社的に、部門長が「組織力向上と各社員の育成」を担う施策を策定し推進してきたが、その遂行は部門長の経験に依存するためバラつきがあった。また、取り組む姿勢についても温度差が大きかった。

本制度導入当初は、制度の目的や活用方法などが十分に浸透せず、今までの取組み同様に消極的な受けとめをする上長が少なくなかった。そこで、各部門からメンバーを選出して推進委員会を設立し、7年間の啓もう活動を継続実施した。その間には以下をはじめとする様々なアイデアを試行した。

●診断結果のバラつき対策(全社で達成度尺度を共有)

各メンバーの診断結果を部門内、さらには他組織を含む全上長で共有し、評価尺度のバラつきを低減。その尺度に基づき、各部門でモデル人材を設定した。

●制度活用の必要性・積極性の向上

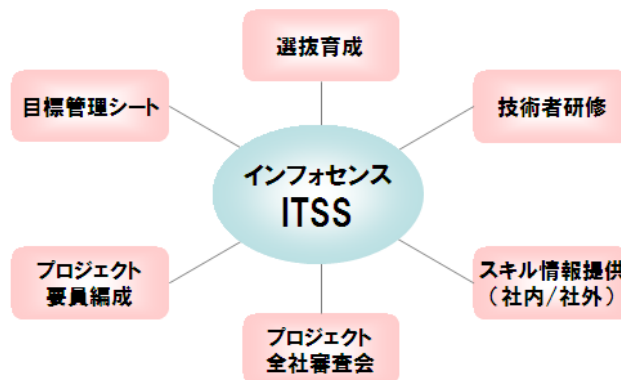
当制度の活用場面を「メンバーの育成」に限定せず、社内の様々な制度・仕組みと連動させることで、「必須」で「当たり前」の取組みとして全上長とメンバーに浸透させた。

●育成指導のバラつき対策(全社で目指す姿を具体化)

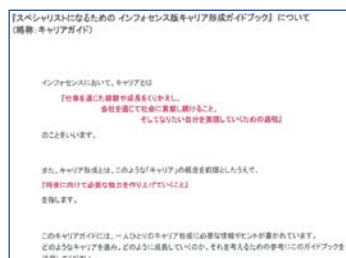
事業戦略、現行業務内容を踏まえた「キャリア形成ガイドブック」を作成。メンバーの「なりたい姿」を具体化するために会社の事業視点から具体化した人財像と実現のためのパス、取り組む事柄をまとめた。

この結果、上長が受け身(会社の制度を受入れる)から、積極的な姿勢(組織強化とメンバー育成のために進んで活用する)に変わり、「制度、ツールや定義内容(職種、項目)に対する改善提案」が出てくるようになった。また、メンバーの育成を意識した業務アサインを積極的に行うことで、育成スピードの向上に繋がっている。上長の積極的な姿勢に後押しされるように、「全社的な人財の配置戦略への活用」、「業務能力に応じた報酬制度への活用」の取組みを始めている。

多様な制度活用場面



キャリア形成ガイドブック



■効果項目:プロジェクトにおける人的リスクの抑制

案件立ち上げ時に参加メンバー(特にキーマン)の力量を確認できるので、必要に応じて事前のリスク対策を講じられるようになった。

以前より、プロジェクト計画とプロジェクト構成メンバーの適正評価は、プロジェクトを成功裡に完遂させる上で重視されていたが、事前のリスク評価に必要な「メンバーの力量を定量的に把握すること」が困難なため十分に機能していなかった。

当制度によって各社員の業務遂行力、保有スキルの定量的な把握が可能となった。

メンバーの能力把握が安定してきた2012年より、プロジェクト審査会にてプロジェクト構成メンバーの診断結果を活用したリスク評価を行い、必要な対策指示が出せるようになった。

また、品質保証部が中心となり、実際のプロジェクトの結果を使って「プロジェクト種類(規模、分野、特性)によって必要なプロジェクトのキーマン、並びにメンバー全体の力量を判断する指標と管理ツール」を整えた。現在は、この指標とツールを活用して、各部門でメンバーのスキルを確認した上でプロジェクトを編成することが当たり前となり、審査会での検討が不要となっている。

プロジェクト概要

プロジェクトの基本情報
この情報から、必要な業務範囲と業務量、必要なスキルを設定

プロジェクト構成メンバー(案)における業務遂行能力の現在レベルを確認
不足する業務遂行力を確認

構成メンバーの業務遂行力

構成メンバーのスキル

プロジェクト構成メンバー(案)における必要スキルの保有状況の確認

プロジェクトを主導するメンバーに不足しているスキルを確認

| スキル | 担当者 | 保有状況 | レベル | 数 |
|-----|-----|------|--------|---|
| 天竺 | 天竺 | 保有 | レベル 2 | 2 |
| 天竺 | 天竺 | 不足 | レベル 3 | 0 |
| 天竺 | 天竺 | 不足 | レベル 4 | 0 |
| 天竺 | 天竺 | 不足 | レベル 5 | 0 |
| 天竺 | 天竺 | 不足 | レベル 6 | 0 |
| 天竺 | 天竺 | 不足 | レベル 7 | 0 |
| 天竺 | 天竺 | 不足 | レベル 8 | 0 |
| 天竺 | 天竺 | 不足 | レベル 9 | 0 |
| 天竺 | 天竺 | 不足 | レベル 10 | 0 |
| 天竺 | 天竺 | 不足 | レベル 11 | 0 |
| 天竺 | 天竺 | 不足 | レベル 12 | 0 |
| 天竺 | 天竺 | 不足 | レベル 13 | 0 |
| 天竺 | 天竺 | 不足 | レベル 14 | 0 |
| 天竺 | 天竺 | 不足 | レベル 15 | 0 |
| 天竺 | 天竺 | 不足 | レベル 16 | 0 |
| 天竺 | 天竺 | 不足 | レベル 17 | 0 |
| 天竺 | 天竺 | 不足 | レベル 18 | 0 |
| 天竺 | 天竺 | 不足 | レベル 19 | 0 |
| 天竺 | 天竺 | 不足 | レベル 20 | 0 |

6. iCD取組みの効果 (3/3)

■効果項目: 計画的な自己能力UP

自身のキャリア目標および不足スキルが明確になることによって計画的な自己能力UPが可能になった。インフォセンスにおいて「キャリア」、「キャリア形成」とは、「仕事を通じた経験や成長をくりかえし、会社を通じて社会に貢献し続けること。そしてなりたい自分を実現していくために、将来に向けて必要な能力を作り上げていくこと。」

iCDの活用によって経営層、部門長、各社員が一体となって、社員が真のキャリア形成に取り組むことが可能となった。

導入初期は、定期的なスキル棚卸しの実施を通じて個々のスキルレベルは明確になったものの、不足スキルをどのように身に付けていくのかが不明確であった。そこで2012年度からは個人目標とITSSの連携、および職種ごとのレベルと研修の紐つけを行うことで、計画的な自己能力UPを促す環境を整えた。

また、目標設定・評価の年間サイクルを繰り返し、プロセスの改善とノウハウの共有を通じて、

- 社員

目標となる「なりたい姿」の設定、到達点の確認、ギャップを埋めるための活動を具体化して実行

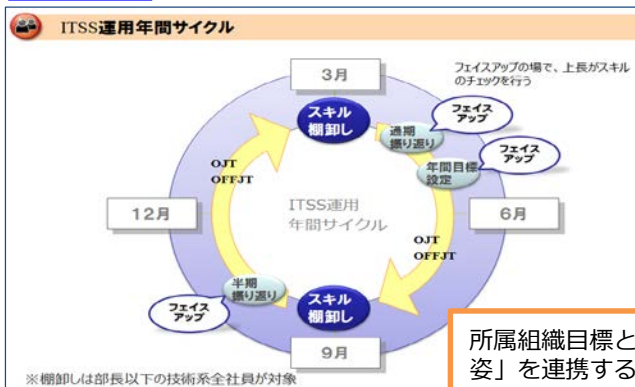
- 上長

自部門の業務・業績目標とメンバーのスキルUP目標をリンクし、業務における具体的な指示と、納得感のある評価の実施

を実現することができた。

個人目標達成のための具体的な活動では、上長の具体的な指示や計画的な業務アサインが不可欠であり、これを実現するための全社的なガイドとして「キャリア形成ガイドブック」(前述)を取り纏めている。

年間サイクル



所属組織目標と、本人の「なりたい姿」を連携する

目標管理シート

| 年度/7月年度目標管理シート | 氏名 | 所属 | 職種 | 部署 | 所長 | 部署長 | 上司 | 直属上司 | スキルアップの計画 | 評価 | 備考 |
|--|----|----|----|----|----|-----|----|------|-----------|----|----|
| 1. 3月年度の目標と、自身の自己実現 | | | | | | | | | | | |
| 2. 所属目標 (事業計画) 実現に資する自身の業務目標 | | | | | | | | | | | |
| 3. 4キャリア目標(実現)と、3年計画 (業務計画)で掲げた具体的なキャリアアップ3年目標と、その達成のための活動 | | | | | | | | | | | |
| 4. 業務で自身が果たすべき役割と、自身のキャリア目標実現に向けた3年計画の活動計画 | | | | | | | | | | | |

強化目標と活動内容を具体化する

スキル管理シート