



国際ソフトウェア株式会社

1. 活用推進者

業務管理本部・人事部
柿沼 深

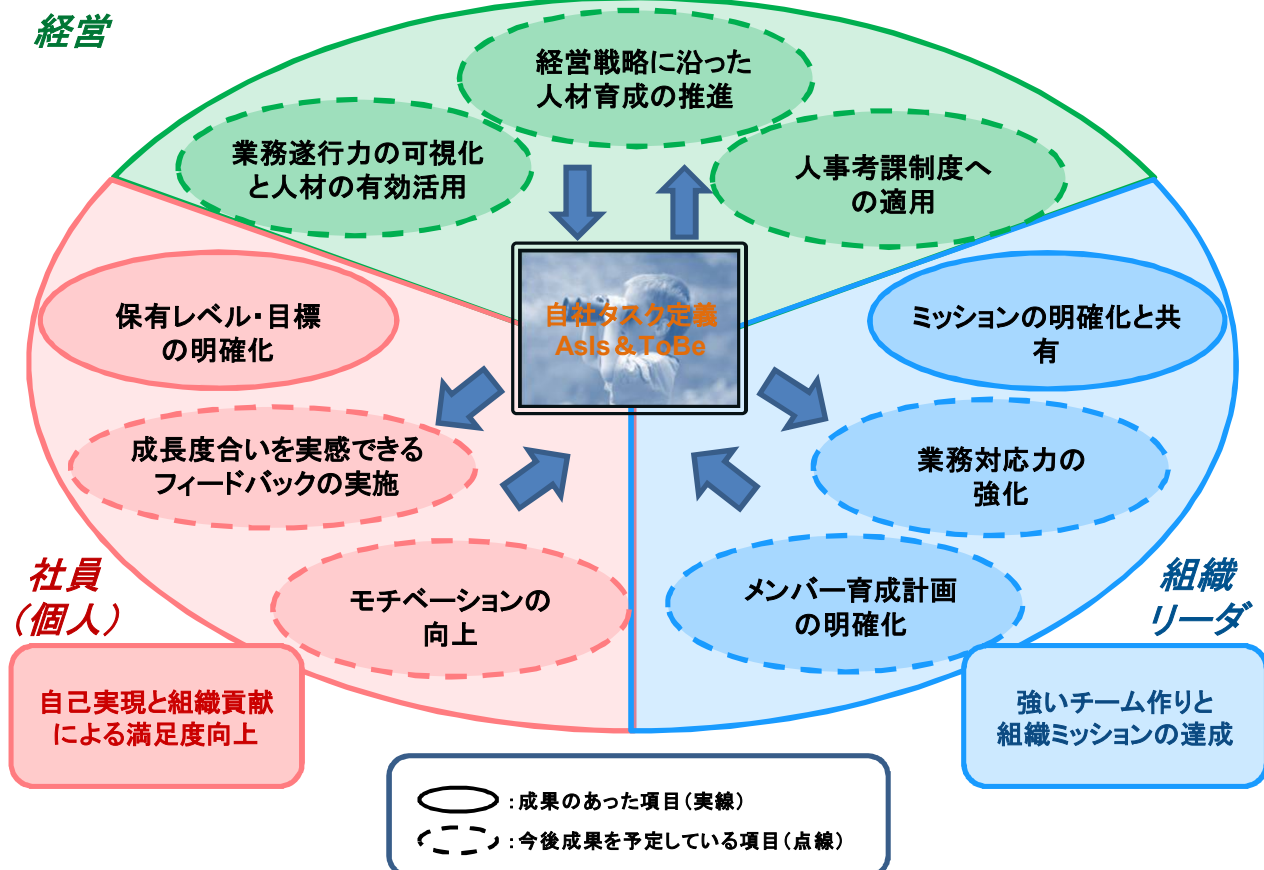


2. 会社概要

- 社 名 : 国際ソフトウェア株式会社
- 所在地 : 〒183-0034 東京都府中市住吉町1-81-12 KSWビル
- 設 立 : 1980年8月1日
- 代表者 : 代表取締役社長 兼 CEO 亀田 明彦、加藤 潤
- 資本金 : 9,900万円
- 社員数 : 240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
ミッションの明確化と共有	業務遂行力の偏り(強み・弱み)を可視化することにより、組織としての強化ポイントやミッション、メンバーに求める能力を明確化し、共有できるようになった。
保有レベル・目標の明確化	業務遂行力の保有レベルを明確に把握し、得手・不得手それぞれに対して、具体的な目標を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
経営戦略に沿った人材育成の推進	不足する業務遂行力を明確にし、As Isに加えてTo Beも見据えることで、経営戦略の実現化を担える人材育成計画を策定し、推進する。
業務遂行力の可視化と人材の有効活用	可視化した業務遂行力の偏り(強み・弱み)を要員の適材適所へのアサインに活用し、組織パフォーマンスの向上を図る。
人事考課制度への適用	明確化した業務遂行力の保有レベルを人事評価項目のひとつとして捉えることにより、評価基準に対する納得感を高める。また、業務能力に応じた報酬制度の制定につなげる。
メンバー育成計画の明確化	組織が求める役割・人材像を明確にすることにより、組織に必要な人材を育成するために適した計画を策定し実施する。
業務対応力の強化	組織としてのミッション遂行にあたり、共有された情報を基にグループ間のコミュニケーションと相互協力体制を充実させ、業務対応力の強化を実現する。
成長度合いを実感できるフィードバックの実施	過去のレベルとの比較を容易にするなど成果のフィードバックを充実させ、成長度合いをより実感できるようにする。
モチベーションの向上	現状の業務遂行力のレベルと目標を明確にしたキャリアパスを描けるようにし、業務遂行力の効率的な向上とモチベーションの向上につなげる。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

iCDの導入は、前向きかつ主体的な自身の能力開発に欠かせないと考えている。
「言われたから」「言われたことだけを」「仕方なくやる」のではなく、iCDの持つ意味を「自分の頭で」能動的に考え、積極的に取り組むことで効果につなげてほしい。



現場マネジャー

- ・iCDの活用は、自グループの強化につながる人材育成や適材適所な要員配置など、会社の発展に向けて必要不可欠。
- ・タスクポートフォリオと役割ポートフォリオは自グループの戦力分析に有効である。
- ・会社の目指すところと自部門(グループ)の目標の関連性を部下に対して、より明確かつ具体的に説明できるようになった。

- ・与えられる作業と業務(タスク)の関連性が明確になった。また、その内容が持っている意味や必要性・重要性などに関する理解度が深まった。
- ・自己の成長の見える化に有効であるように感じるし、そのことにより、業務に対するモチベーションの向上につながると思う。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目:【組織・リーダー】ミッションの明確化と共有

業務遂行力の偏り(強み・弱み)を可視化することにより、組織としての強化ポイントやミッション、メンバーに求める能力を明確化し、共有できるようになった。

◆課題

日々の業務(作業)に流され、目先の業務(作業)をこなすことに捉われていた。この結果、事業計画を進めるうえで必要であり、目標達成のためにグループに課せられている業務(タスク)を明確に意識できなくなっていた。企業の成長の一端を担うグループとしての役割を果たすためにも、また、人材育成をけん引するためにも、企業・組織として必要な業務(タスク)を明確にする必要があった。

◆実施内容

iCD活用推進の一環として、本番運用開始前に、試験運用を実施した。

その準備段階において、経営者ヒアリングを行い、企業としての方向性を明確にするとともに、自社に必要な組織としての役割を明確化し、「KSW職種」として定義した。さらに、KSW職種に課せられる個々の業務(タスク)について、タスク・ディクショナリを基本情報として内容を精査し、取捨選択・定義内容の改版を実施した。

試験運用の開始前には、部門長及び現場キーマン向けに説明会を開催し意識合わせを行った。

本番運用開始前にも診断項目(評価項目)の内容を精査し、説明会を実施したことで、組織(グループ)としてのミッション(役割・会社への貢献方法など)を明確にし、共有できた。また、本番運用のスムーズな開始も可能となった。

■効果項目:【社員(個人)】保有レベル・目標の明確化

業務遂行力の保有レベルを明確に把握し、得手・不得手それぞれに対して、具体的な目標を設定できるようになった。

◆課題

技術部門では、保有スキル(ITSS準拠)のレベルは把握できていたものの、業務(タスク)の中での位置付けや意味合いと紐付けされていなかったため、個人の目標設定が形骸化する状況が見られた(たとえば、資格取得のみを目標とする、使用する開発言語の変化に応じた目標のみを設定するなど)。

また、スタッフ部門では、保有するスキルとレベルを全社的に把握する仕組みの構築が不完全であった。

◆実施内容

全社員を対象に診断を実施し、業務(タスク)遂行力の幅と高さを明確に把握した。

- ・技術部門: 技術的な保有スキル(ITSS準拠)との紐付けを実施
- ・スタッフ部門: 業務(タスク)遂行力に紐付く必要スキルの洗い出しを実施

得手・不得手それぞれに対して具体的な目標設定が可能となったことは、個々の成長を促進させた。また、個々の作業と業務(タスク)の関連性や、それぞれが持っている意味、必要性・重要性について強く意識するようになったことで、会社への貢献意識の向上にもつながった。