

1. 活用推進者

推進者の部署名やお名前をご記入ください。

オペレーションユニット ユニット長
執行役員 徳原 秀明

オペレーションユニット 情報教育室
青柳 忠穂

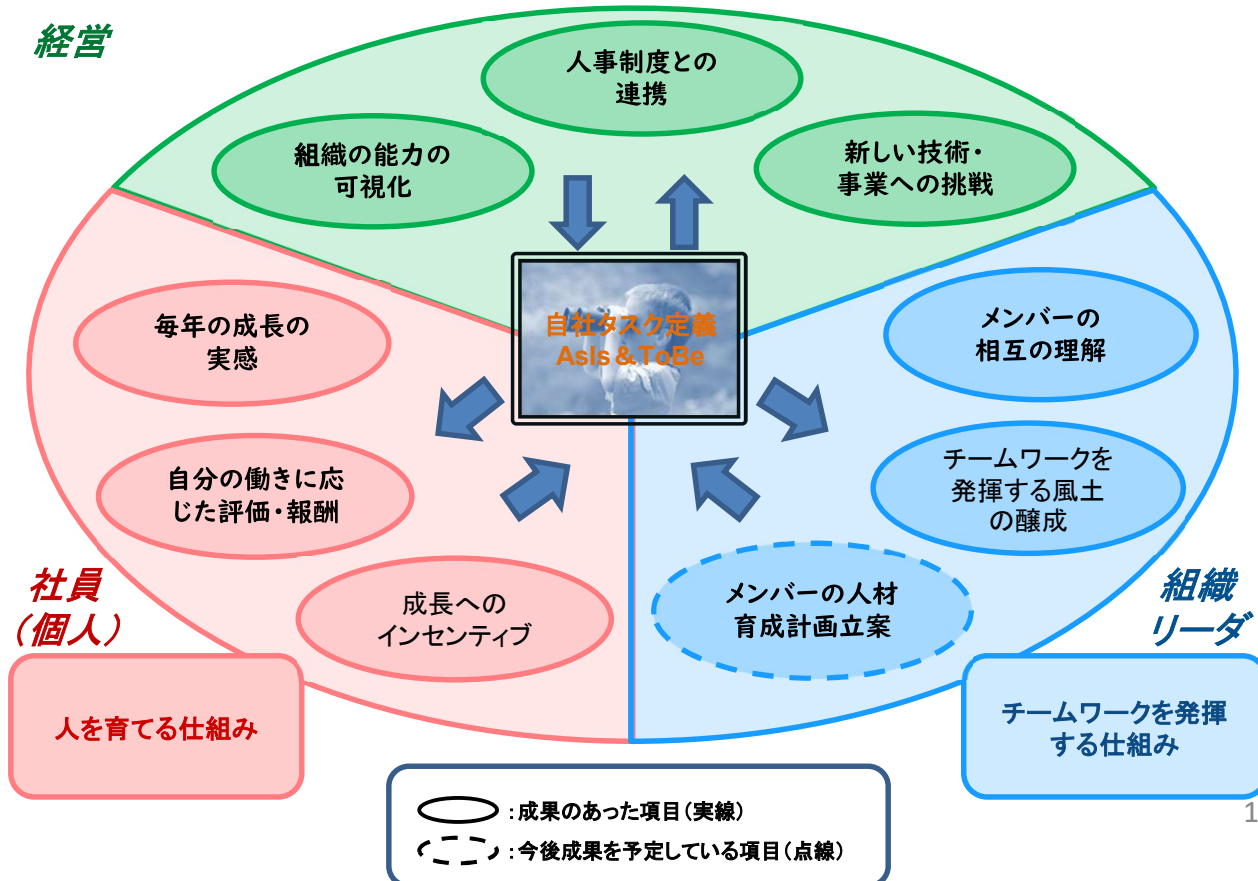


2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社ミックウェア
- 所 在 地 : 兵庫県神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー9F・20F(受付)
- 設 立 : 2003(平成15)年3月
- 代 表 者 : 鳴島 健二
- 資 本 金 : 4億8000万円
- 社 員 数 : 320名(2020年12月末現在)

3. iCD取組み効果

知恵を持って仕事を創出し、調和をもって作り上げ、情熱をもって事業化する



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
人事制度との連携	キャリアパスレベル“ L1 ”（若手）の方を対象に iCD を適用し、能力を定量的に掌握できるようにした。
各職能の必要なスキルの明示	業務の調査及び内容分析により各職能の調査を行い、全業務内容を 20 種類に分類し、各職能のスキルを明示した。
教え合う風土の醸成	最上位評価の尺度を「メンバーを指導した経験がある」として、専門知識や経験を自分だけで秘匿せず相互に教え合うよう風土を醸成した。
リーダーメンバーの相互理解	iCD で定量化することで、クォーター単位で、面接を実施することによりリーダーとメンバーの相互理解が深めるようにした。
人を育てる仕組み	「社会に貢献」＝「社会の求めに応じること」＝「会社が社員に求めること」＝iCD の各項目として自分の成長を促す仕組みとした。
毎年の成長の実感	仕事の内容が iCD の評価項目としているので、1 年働くことにより自らのレベルの向上を実感することができるようにした。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
新しい技術・事業への挑戦	iCD を活用して、求める人材像・スキルを明確にし、そこへ向けた能力を伸ばし経験を積み必要な能力を保有する人材を育成する。
人事制度との連携	高い能力を有し、リーダーシップを発揮して、職場と会社に貢献した者に対して、iCD を活用し、その成果等に見合った役職や資格を用意し、客観的な基準で報酬を与える。
業務の戦略的人員配置	事業計画の達成のため、必要な社員の能力・経験などの定量化のために iCD を活用して適材適所を実現する。
部下の人材育成計画立案	ソフト開発熟練技術者の育成には、多くの知識・経験・時間が必要で、網羅的な業務担当することも必要である。 iCD を活用して能力と経験を把握し、人材育成を行う。
自己の目指す姿の設定	働く意味、生き甲斐など、自分自身の目標と計画を立て、iCD を活用して自分のありたい姿、なるべき姿について、自分自身で考える端緒とする。
自分の働きに応じた評価	キャリアパスの明示と iCD を活用により、自分の現在の位置と自分ミッションが明らかになり、その上で、自分の成果・実績に対して評価されることで納得性を高める。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

- 企業の成長の源泉は「人」であり、仕事の成果を出した人には、その内容に見合った役職や資格を用意し、しかるべき報酬を支払うようにしたい。そのためには、だれでもが納得できる評価制度を作りたい。
- iCDを活用することで社員が楽しくなるように推進すること。
- iCD活用を通じて、社員の能力を掌握し、当社の強みや弱みを掌握することで、会社の可能性を知りたい。また国際的にも同様な尺度で比較・参照できれば、当社の身の丈に合った目指すべき方向や、新規事業を興すための経営判断の材料としたい。



現場マネジャー

- ソフト開発は、いわゆる家内制手工業的であり、属人的にならざるを得ない部分がある。また、開発に使用する言語も多岐に亘り、進歩も早いので狭く深い知識経験はあまり役に立たなくなることがある。このような場合、広く全体をとらえて、自分の得意分野を広げるための指標としてiCDを活用している。
- 専門分野、専門性の高さ、取り組む姿勢、専門性を高めるための意識と熱意、好奇心、自発性、謙虚さ、人間的な魅力、チャレンジの姿勢、計画性等、について、iCDを活用して一部定量化することで、能力を自覚させ、また、働く意欲と生き甲斐へとつなげてゆきたい。
- iCDを面談に活用すると、より具体的な話になるので、効率よく有意義な時間となる。

- 自分の将来をどのように切り開くか、どのように目標設定するか等について、漠然とした不安を有していた。また新しい仕事に対する抵抗感もあり、自分の将来に消極的な傾向があったが、キャリアパスとiCDで自分の将来方向、不足していること、やりたいことを考えるようになった。
- iCDにより、自分には他にも能力があることをアピールでき、自分の得意な技術範囲の業務を担当させてもらえる可能性が高くなった。また、まだ自分の担当したことのない新しい技術範囲について、チャレンジするために、日々少しではあるが、勉強する習慣をみにつけた。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目:

●考え方

iCD(“iコンピティシ・ディクショナリ”)の単独運用ではなく、iCDを活用した評価の定量化および可視化を行うためのツールとして、人事制度に組み込みます。
これにより、iCDを活用した人事制度の全体のシステムとして構築します。

●目標

(1) 自分の働きに応じた評価と報酬、(2) 自己の目指す姿の設定、(3) チームワークの発揮

●制度の骨子

1. 過去の経歴、保有するスキル(iCDによる評価)と将来方向の明確化(記入用紙)
 - ・ 自らが保有する現在の能力をiCDを使って明らかにし、将来の自身のスキルアップと将来の計画について、自ら考えて将来方を明確化します。
2. 担当業務のiCDによる明確化と発揮した能力と得られた能力の把握(記入用紙)
 - ・ 担当業務をiCDを使って明らかにします。その上で、業務で発揮し向上した能力と、担当業務を通じて得られた経験値を定量化します。
3. 面談の実施(計画・中間評価1・中間評価2・期末評価時点で実施)
 - ・ 計画時にリーダーはメンバーに、事業戦略や組織目標の達成と、求められる役割を示し、メンバーはそこから、自分に求められる能力と役割を理解します。その上で、面談を行いミッションを明らかにしリーダーは人材育成方向を決定します。面談の実施時期は、年4回とし期末に昇給評価を行います。
4. フィードバックの実施(評価結果をリーダーより通知)
 - ・ リーダーは、期末に能力の評価を行い、その結果をメンバーにフィードバックします。リーダーは、評価結果のフィードバックを通じて組織の活性化、実践的な人材育成を行います。
5. 相談窓口の設置(評価で納得できない場合の相談窓口)
 - ・ 万一、リーダーからのフィードバックの評価結果に納得できない場合は、期間限定で相談を受け付ける窓口として、専用の相談窓口を設置することで、円滑な人間関係を維持します。
6. 組織責任者の後継者の明確化(組織責任者のみ)
 - ・ 組織責任者は、自らの後継者を早期に発掘、育成するために、iCD等を活用して必要なスキルを具現化し、後継者候補を、今後の育成計画等も踏まえながら、後継者を設定します。
7. 多面評価制度の実施(組織責任者のみ)
 - ・ 職場のリーダーやメンバーが、対象者本人の仕事ぶりを多元的な要素から評価する評価制度で、本人の評価と比較することにより気づきを促し、自己啓発を促します。
8. iCDの導入による社内の職種・レベルの把握の定量化
 - ・ iCDの業務を可視化し、人材のスキルを定量化するiCDを活用することで、社員の能力を定量化します。

■各入力用紙、関連資料。全体推進体制図【省略】■