

1. 活用推進者

常務 取締役
東 吉弘



営業部部長 取締役
平本 周一郎

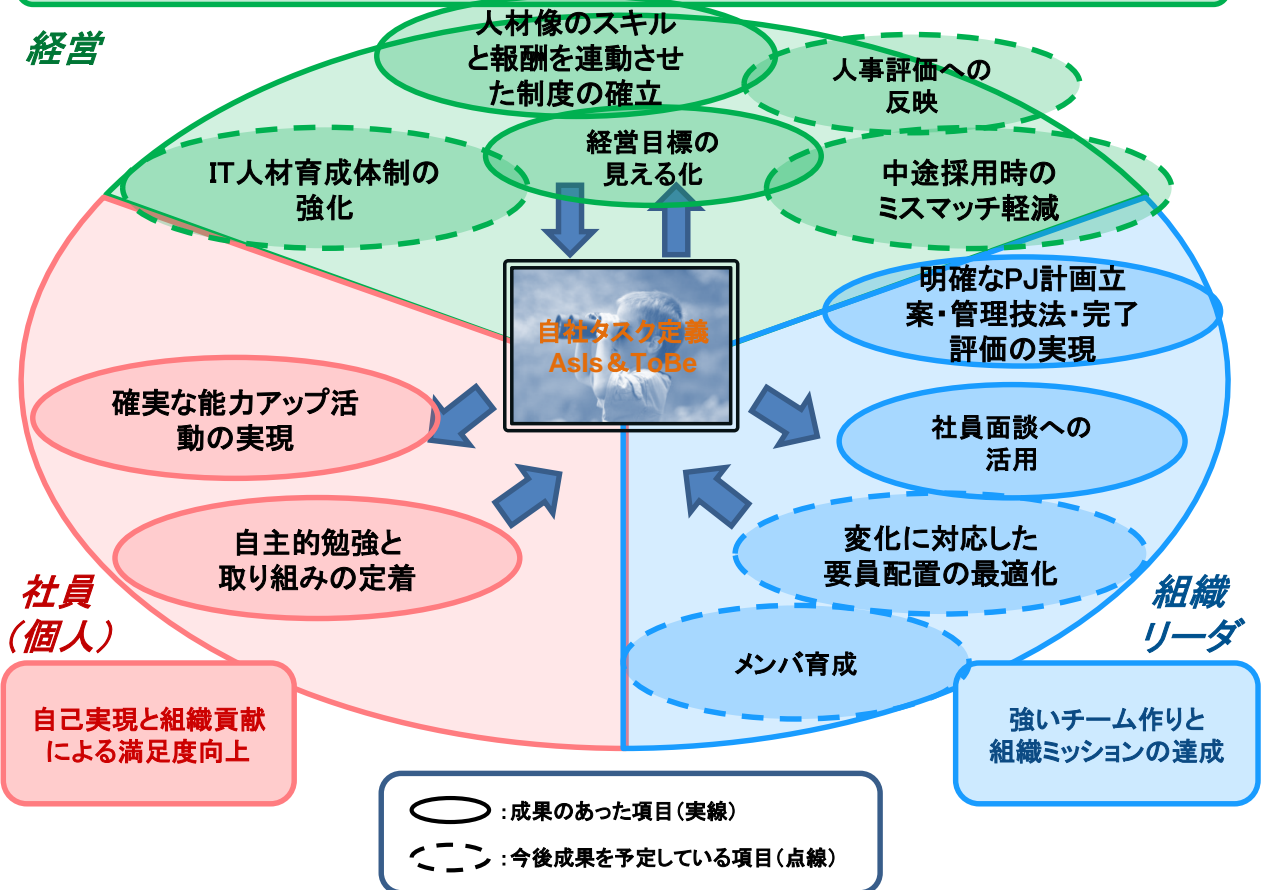


2. 会社概要

- 社 名 : ユニティ・ソフト株式会社
- 所 在 地 : 福岡市博多区博多駅前1-7-22 第14岡部ビル4
- 設 立 : 1987年9月
- 代 表 者 : 代表取締役社長 萩田 寛司
- 資 本 金 : 1,350万円
- 社 員 数 : 27名(2016年2月1日現在)

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
人材像のスキルと報酬を連動させた制度の確立	各人材像のスキル内容と保有資格によって報酬額を決定する制度を確立したことで、社員が自主的に勉強し、資格を取得するようになった(2016年度合格者:ITパスポート:2名 基本情報:3名)。
経営目標の見える化	CCSFの要件定義により、経営目標を再整理し、見える化できるようになった。
明確なPJ計画立案・管理技法・完了評価の実現	ソフトウェア開発プロジェクトの進め方が明確になり、担当メンバー間の情報共有によってコミュニケーションが活性化したことで、作業ミス・漏れ・無駄が少なくなった。
社員面談への活用(コミュニケーションツール)	CCSFのタスクを社員面談時の共通言語とすることで、社員に不足しているスキルを明確に提示できるようになった。
確実な能力アップ活動の実現	明確な目標設定により、適正な毎月の自己評価、第三者評価やアドバイスが可能になり、確実に自己の能力をアップできる活動に繋がった。
自主的勉強と取り組みの定着	明確な目標に対する自己評価結果を毎月上司に報告し、話し合う場を設けたことで、社員が効果的に自主的な取り組みを行えるようになった。
4.2. 効果を予定している項目	予定している効果内容
IT人材育成体制の強化	人材像に応じてキャリアパスを設定し、パスに応じた外部教育施策なども講じることで、人材育成の体制強化を図る。
人事評価への反映	既存の人事考課に、個々の実績(利益)に応じた評価結果を反映させる。
中途採用時のミスマッチ軽減	中途採用時のスキルチェックに活用し、ミスマッチを軽減させる。
変化に対応した要員配置の最適化	業務の変化に対応しながらスキル項目を見直し、要員配置の最適化を進める。
メンバ育成	スキルパスに応じた外部教育の計画や社内教育(OJT)を実施する体制作りをする。

5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

今後は、中長期的な視点から自社に必要な人材像やスキル項目を追加した人材育成にチャレンジしていきたい。
また、明確に把握できるようになった社員のスキルレベルに基づいてキャリアパスを策定し、人材像に応じた外部・内部教育を強化していきたい。



現場リーダー

各メンバーが目指しているスキル項目やレベルを把握できることが、ソフトウェア開発チーム作り(メンバー構成)に役に立っている。また、メンバーの育成目標が明確になり、コミュニケーションがとりやすくなった。

2013年から実施しているレコーディングにより、評価項目の内容に対する理解が深まった。また、自分の目指す人材像に対し、どのようなタスクがあるかを把握できることで、明確な目標設定が可能になった。一方で、早くスキルの達成度合いが見えるようにしてもらいたい。今後は新たなタスクやスキルを選択し、目標を達成していきたいと思う。



社員

6. iCD取組みの効果

■効果項目:人材像のスキルと報酬を連動させた制度の確立

各人材像のスキル内容と保有資格によって報酬額を決定する制度を確立したことで、社員が自主的に勉強し、資格を取得するようになった(2016年度合格者:IT/サポート:2名 基本情報:3名)。
具体的には、弊社の事業内職業能力開発計画書に、CCSFを活用して人材像毎にスキルレベル別のタスクを設定し、さらに、キャリアフレームワークと認定試験・資格を関連付けたマップを追加した。
これまでは、漠然と資格取得を社員に促していたが、保有資格を報酬増につながるスキルレベルの一環と位置づけたことで、目標意識が高まった。
今後は、さらなる上級資格を含め、資格取得者の増加を目指す。ただし、認定試験の範囲をどこまで拡大するか検討は必要になる。

■効果項目:経営目標の見える化

CCSFの要件定義により、経営目標を再整理し、見える化できるようになった。
特に、自社の強みや弱み、目標を再整理したことが、経営層や管理職が、客観的に経営を振り返るきっかけになった効果が大きい。現在は、中期計画や会社方針を立案する議論の際に、重要な指針として活用している。

■効果項目:明確なPJ計画立案・管理技法・完了評価の実現

ソフトウェア開発プロジェクトの進め方が明確になり、担当メンバ間の情報共有によってコミュニケーションが活性化したことで、作業ミス・漏れ・無駄が少なくなった。
従来は、PJ(プロジェクト)の計画策定から完了、評価、検証・牽制に至る作業の進め方が不明確な状況があった。今回の取り組みにより、PJリーダーへはメンバに対し、PJ計画時に各自のスキルの現状や役割、スキルアップ目標を把握させた上で人材を配置し、スキル向上に取り組める体制を整備できた。
また、PJリーダーへは、必ずPJ計画書を作成し、メンバの目標や育成内容を明確にってもらうようにした。PJ計画書は、管理推進課のPMOが牽制レビューを実施し、ミス・漏れ・無駄・コストに対し指導する仕組みを構築し、運用を開始した。PJ計画に基づいたOJT教育の計画・実施も可能になった。
PJ完了時には、各自がスキル目標の達成度合いを評価した結果をPMOへ報告し、最終評価を受ける。

6. iCD取組みの効果

■効果項目:社員面談への活用(コミュニケーションツール)

CCSFのタスクを社員面談時の共通言語とすることで、社員に不足しているスキルを明確に提示できるようになった。

CCSFの活用にあたり 年に二回の社員面談の際に、CCSFを上長との共通言語として会話することを推奨したことで、あいまいさや認識の齟齬が少なくなるなど、コミュニケーションロスが減少した。

■効果項目:確実な能力アップ活動の実現

明確な目標設定により、適正な毎月の自己評価、第三者評価やアドバイスが可能になり、確実に自己の能力をアップできる活動に繋がった。

CCSF導入(2013年)後は、年間目標で本人のAs IsとTo Beのタスクを明確にした上で、スキル向上に取り組む活動が定着した。また、新しいタスクへのチャレンジも増え始めた。

■CCSF 重点タスク一覧

氏名	役割	2013年		2014年		2015年	
		CCSFタスクコード	小分類	CCSFタスクコード	小分類	CCSFタスクコード	小分類
Hさん	PG →SE	T-10.1-7-2	ソフトウェアコード作成	T-10.1-7-1	ソフトウェア詳細設計	T-10.1-7-1	ソフトウェア詳細設計
				T-10.1-7-2	ソフトウェアコード作成	T-10.1-7-2	ソフトウェアコード作成
				T-10.1-7-3	単体テスト	T-10.1-7-3	単体テスト
				T-10.1-7-5	結合テスト	T-10.1-7-5	結合テスト
Aさん	SE →管理	T-7-3-8	組織要員管理	T-7-2-1	スコープ計画	T-7-2-5	資源計画
		T-18-7-4	要員の業績評価	T-7-3-1	プロジェクト実行管理	T-7-2-10	リスク管理計画
		T-18-7-4	要員の業績評価	T-18-7-1	要員の責任及び権限の定義	T-7-3-2	プロジェクト監視と追跡
		T-18-7-5	適切な要員配置				
		T-18-7-7	要員の交替時の留意				
	T-18-7-7	要員の交替時の留意					
Tさん	PG →SE	T-10.1-7-2	ソフトウェアコード作成	T-10.1-7-1	ソフトウェア詳細設計	T-10.1-7-1	ソフトウェア詳細設計
		T-11-2-1	問題把握及び修正分析	T-10.1-7-2	ソフトウェアコード作成	T-10.1-7-5	結合テスト
				T-10.1-7-3	単体テスト	T-11-2-1	問題把握及び修正分析
				T-11-2-1	問題把握及び修正分析	T-11-3-1	分析・設計と開発

6. iCD取組みの効果

■効果項目：自主的勉強と取り組みの定着

明確な目標に対する自己評価結果を毎月上司に報告し、話し合う場を設けたことで、社員が効果的に自主的な取り組みを行えるようになった。

事業内職能開発計画書で、キャリアフレームワークと認定試験・資格の関連付けを明確にしたことで、目指す人材像に対するスキルアップのために資格取得を目指す状況になった。

自己評価の結果は、目標管理のステップ表に記入して月報として提出し、メンバ全員から評価を受ける。

関連資料 2015年度ステップ表 (NNNN)

2015年度 ステップ表		作成年月日: 2015年 2月 16日	
<p>達成イメージ</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 業務効率の向上 ② チェックツール・PKGを用いた開発が出来る ③ スケジュール管理能力の向上 	<p>作成者: XXXXXさん</p>		
<p>目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ① Java・SQL技術を向上、基本情報を取得する。 ② チーム活動を通して、チェックツール・PKGの知識を得る。 ③ 業務・生活でのスケジュール管理を意識して行う。 	<p>ステップ 2~3</p> <ul style="list-style-type: none"> ① SQLの組み込まれたソースの確認 ② PKGのノウハウ取得 ③ 日単位での作業進捗の厳守 		
	<p>ステップ 12~1</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 詳細設計書に沿ってJavaソースの確認 ② PKGのノウハウ取得 ③ 週単位での作業進捗の厳守 		
<p>注意点</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 少しでも分からないと思ったら解決するまで調べる。 ② 誰もがわかりやすい資料を作る。ノウハウを確実に取得する。 ③ まずは週・日単位での管理を出来るようにする。 	<p>ステップ 10~11</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 基本情報の勉強(午前問:1-3週/午後問:2-4週) ② PKGのノウハウ取得 ③ 週単位での作業進捗の厳守 		
	<p>ステップ 8~9</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 基本情報の勉強(午後問1回分/週) ② PKGのノウハウ取得 ③ 週単位での作業進捗の厳守 		
	<p>ステップ 6~7</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 基本情報の勉強(午前問1回分/週) ② PKG機能一覧資料の作成 ③ 週・日単位での行動計画・振り返り 		
	<p>ステップ 4~5</p> <ul style="list-style-type: none"> ① SQLの基本構文の勉強 ② FindBugs・チェックスタイルについての資料作成 ③ 週単位での行動計画・振り返り 		
	<p>ステップ 2~3</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 詳細設計書に沿ってJavaソースの確認 ② FindBugs・チェックスタイルについての調査 ③ 週単位での行動計画・振り返り 		
	<p>達成手順(期間)</p>	<p>達成方法・具体策</p>	<p>結果</p>
CCSF重点項目	T-10.1-7-1 ソフトウェア詳細設計 T-10.1-7-2 ソフトウェアコード作成 T-10.1-7-3 単体テスト		