

# 株式会社メタテクノ

## 1. 活用推進者

管理本部 人事部  
高橋 明

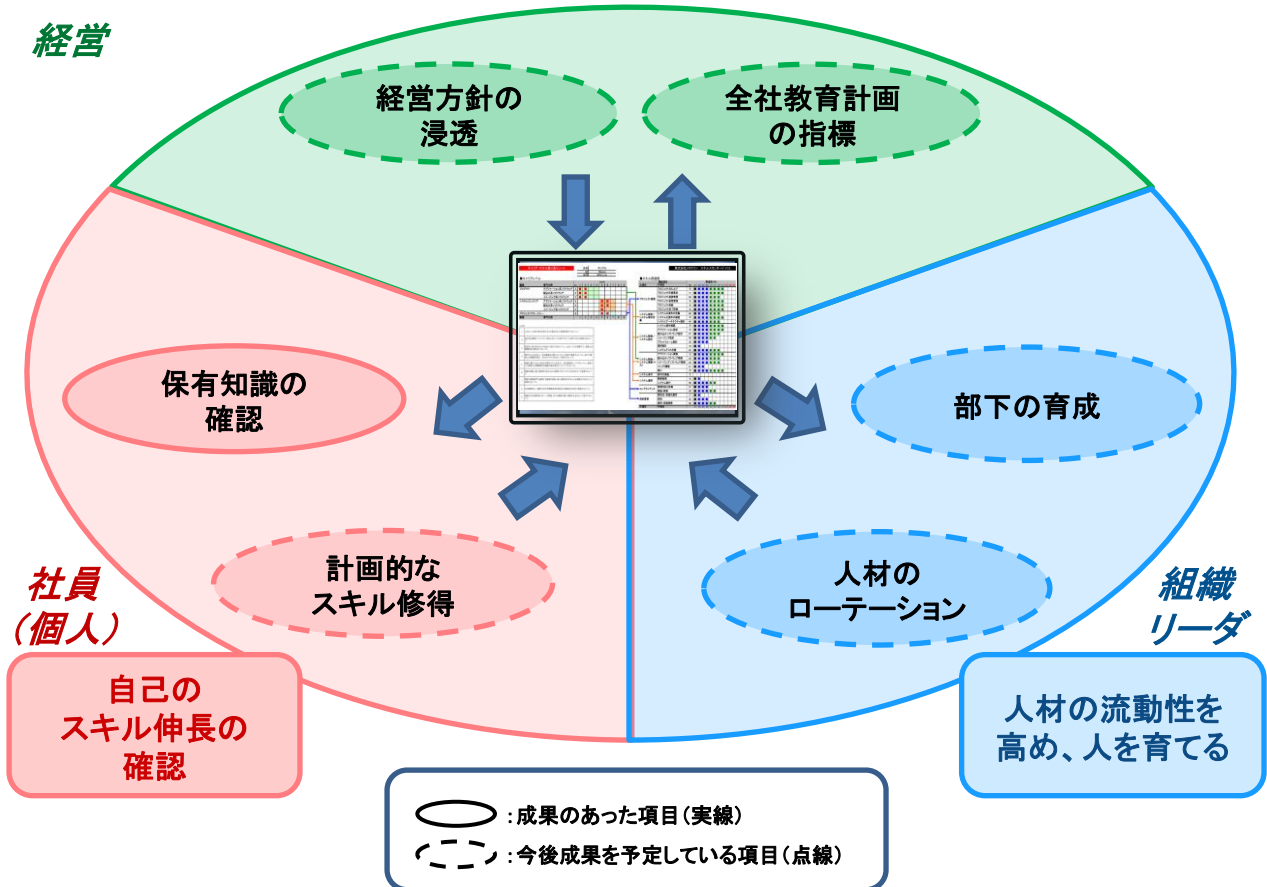
スキル標準推進グループ  
武田 昌弘、他

## 2. 会社概要

- 社 名 : 株式会社メタテクノ
- 所 在 地 : 神奈川県川崎市中原区小杉町1丁目403番地 武蔵小杉タワープレイス10F
- 設 立 : 1984年3月1日
- 代 表 者 : 福重 一彦
- 資 本 金 : 4,000万円
- 社 員 数 : 253人(2017年1月1日現在)

## 3. iCD取組み効果

経営目標の達成と計画的な人材育成



## 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

#### 保有知識の確認

2013年からCCSFを活用し、開発業務に携わっている社員のスキル調査を自己申告の形で年に1回実施。社員は1年分の作業経験から得たスキルの伸長を確認することで、自身の成長と保有知識を確認することが出来るようになった。

### 4.2. 効果を予定している項目

### 予定している効果内容

#### 経営方針の浸透

2015年に策定した中期経営計画に示された経営方針や経営計画を、これまで以上に社員に浸透させていく。例えば、経営者が発信する経営方針や経営計画をロジックツリーで示すことで、全社の施策の関連性が明確になり、またその方針や計画を実現するためにどのような人材が必要とされているかを社員に伝えるといった活用を検討している。2012年からのCCSF活用を経て、2015年からはiCD活用へ移行した。

#### 全社教育計画の指標

研修の費用対効果を測定するための指標として活用する。計画しているのは、社員の人材像ごとのレベルや保有スキルを可視化し、不足している部分に対して効果的な研修を企画するといった取り組み。CCSF活用時には社員へのスキルフィードバックが中心で、研修企画などへの活用が不十分だった。

#### 部下の教育

iCDの活用により、As Isだけではなく、To Beに当たる人材像も定義し、スキルアップの将来目標を社員に示す。CCSF活用時には、スキル結果を上司、部下間で有効活用するに至っていなかった。今後は上司が部下のスキルの全体像を確認することで、どのような分野の業務を与えるのが効率的か、どのようなスキルを習得すべきかの判断指標として活用する。また部下とのコミュニケーションツールとしても是非活用したい。

#### 人材ローテーション

効率のよい人材ローテーションが実現する。例えば、iCDでCCSF活用時のデータ(スキル診断)を利用し、中長期的に未経験分野(スキル)の業務を可視化することで、人材ローテーション対象者を洗い出せば、効率のよい人材配置が可能となる。

#### 計画的なスキル習得

社員の自発的な研修参加を促す。社員自身が自分のスキルの弱み、または会社が求めているスキルを確認し、弱みを克服する意識を高めることを期待している。

## 5. iCD活用に対する現場からの評価の声



経営者

これまでの活動とその成果は必ずしも満足できるものではないが、CCSFやiCDの活用により、社員が「成長を実感」し、企業としての「戦略的な技術者育成」が可能となることへの期待は持っている。この認定制度が当社の取り組みを勢いづかせるよう、継続的に活動を推進していきたい。



現場リーダー

今後iCDを活用する上でのポイントは、やはり人事制度とどうマッチングさせるかだと思う。数年スキル熟達調査はおこなっているが、現状の人事制度における職制と直結していないため、調査結果をどう使っているのかが判らないのが現状。

iCDのスキルディクショナリを作成するメンバとして参画した活動を通じて、従来から実施してきた「スキル熟達度調査」を「意味があるもの」と思えるようになった。調査を受ける側の立場にいたときは、「この調査は本当に意味があるのか？」と感じていた。ただし現状では、調査の意味が良く分からないまま、ただアンケートのように回答している社員もいるので、今後は、iCD活用の意義を伝えていきたい。

### 【評価できる点】

- ・自身のスキルの偏りや、未習得のスキルを把握できる。
- ・スキルの幅を広げることやレベルアップの意欲につながる。
- ・自己評価する機会が得られる。
- ・自分の職種において最終的にどのような経験・能力が求められるのかを知ることができる。

### 【評価できない点】

- ・自己評価に長時間を要するため面倒。
- ・自己診断なので、自分を振り返りながら気軽に取り組めた一方で、自分を客観的・定量的に評価できているか疑問が残った。(⇒上司評価を実施するように改善した。)

### 【今後に向けての要望】

- ・自身に求められているスキルと自身のスキルの比較ができるとうい。
- (⇒社員にフィードバックするスキルレポートの内容を充実することで対応する計画)



社員

## 6. iCD取組みの効果

### ■効果項目: 保有知識の確認

2013年からCCSFを活用し、開発業務に携わっている社員のスキル調査を自己申告の形で年に1回実施。社員は1年分の作業経験から得たスキルの伸長を確認することで、自身の成長と保有知識を確認することが出来るようになった。

毎年1回実施している、「スキル熟達度チェック」により、社員(技術者)一人ひとりのスキルの伸長を確認することができるようになった。チェックの結果は「キャリア・スキル振り返りシート(図1)」として伸長の様子を見える化し、本人にフィードバックしている。

この取り組みは、チェックをした社員自身でスキルの伸長を振り返ることが目的だが、上司との面談時のコミュニケーションツールとして利用することも想定している。

2016年からは人材像とそのスキル項目を開発分野ごとに明確にし、それぞれのスキル項目に対してスキルチェックを実施し、その結果を社員にフィードバックしている。また、全社のスキル分布も併せてフィードバックし、社員自身の立ち位置を確認できるようにした(図2)。

実装者 (PG)	本人(本人)チェック					先輩(先輩)チェック					先輩(先輩)差分(本人-先輩)				
	組み込みソフトウェア開発	受託システム開発	Webサイト開発	自社製品開発	共通	組み込みソフトウェア開発	受託システム開発	Webサイト開発	自社製品開発	共通	組み込みソフトウェア開発	受託システム開発	Webサイト開発	自社製品開発	共通
業務プロセス設計					1.2										0.0
ソフトウェア詳細設計	ソフトウェアコンポーネント設計(機能分割・構造化)	4.0	2.0	1.0	1.0	4.0	1.0	1.0	1.0	0.0	-1.0	0.0	0.0		
	入出力詳細設計	4.0	3.0	1.0	1.0	4.0	1.0	1.0	1.0	0.0	-2.0	0.0	0.0		
	パッケージカスタマイズ・アドオン設計			1.3				1.0				-0.3			
	データベースの活用			1.0	1.0			1.0	1.0			0.0	0.0		
ソフトウェアコード作成・単体テスト	プログラム構造成設計(モジュール分割・モジュール設計)	4.0	2.0	1.0	1.0	3.0	1.0	1.0	1.0	-1.0	-1.0	0.0	0.0		
	単体テスト仕様作成	4.0	3.0	1.0	1.0	4.0	1.0	1.0	1.0	0.0	-2.0	0.0	0.0		
	プログラミング	4.0	2.3	1.0	1.0	4.2	1.0	1.0	1.0	0.2	-1.3	0.0	0.0		
	単体テストの実施と評価	4.0	3.0	1.0	1.0	4.0	1.0	1.0	1.0	0.0	-2.0	0.0	0.0		
ソフトウェア統合テスト	統合テスト仕様作成	4.0	3.0	1.0	1.0	4.0	1.0	1.0	1.0	0.0	-2.0	0.0	0.0		
	ソフトウェア統合	4.0	3.0	1.0	1.0	3.0	1.0	1.0	1.0	-1.0	-2.0	0.0	0.0		
	単体テストの実施と評価	4.0	2.0	1.0	1.0	3.0	1.0	1.0	1.0	-1.0	-1.0	0.0	0.0		
システムテスト実施	システム統合													3.0	0.0
システムテスト実施	システムテストの実施と評価													3.0	3.0

図1 「キャリア・スキル振り返りシート」

開発者 (PG)	J2					J3					J4					J5					ALL				
	組み込みソフトウェア開発	受託システム開発	Webサイト開発	自社製品開発	共通	組み込みソフトウェア開発	受託システム開発	Webサイト開発	自社製品開発	共通	組み込みソフトウェア開発	受託システム開発	Webサイト開発	自社製品開発	共通	組み込みソフトウェア開発	受託システム開発	Webサイト開発	自社製品開発	共通	組み込みソフトウェア開発	受託システム開発	Webサイト開発	自社製品開発	共通
業務プロセス設計					0.3					0.9					0.8					1.2					0.9
ソフトウェア詳細設計	ソフトウェアコンポーネント設計(機能分割・構造化)	0.4	0.7	0.5	0.6	1.1	1.3	1.1	0.8	1.4	1.8	0.9	0.6	1.9	2.3	0.8	1.0	1.4	1.8	0.8	0.8	1.4	1.8	0.8	0.8
	入出力詳細設計	0.3	0.5	0.3	0.4	0.9	1.3	0.9	0.8	1.0	1.8	0.9	0.5	1.9	2.2	0.8	0.9	1.1	1.7	0.8	0.7	1.1	1.7	0.8	0.7
	パッケージカスタマイズ・アドオン設計			0.2				0.8				0.9													
	データベースの活用			0.4	0.4			1.0	0.7			1.0	0.7			0.8			0.8			0.8			
ソフトウェアコード作成・単体テスト	プログラム構造成設計(モジュール分割・モジュール設計)	0.6	0.9	0.4	0.6	1.4	1.9	1.2	0.9	1.7	2.3	0.9	0.7	2.1	2.6	1.0	1.2	1.6	2.2	0.9	0.9	1.6	2.2	0.9	0.9
	単体テスト仕様作成	0.7	1.3	0.4	0.6	1.5	1.6	1.1	0.9	1.8	2.1	0.8	0.7	2.1	2.6	0.9	1.3	1.7	2.1	0.9	1.0	1.7	2.1	0.9	1.0
	プログラミング	0.6	0.9	0.5	0.6	1.4	1.7	1.1	0.8	1.5	2.0	0.9	0.7	2.0	2.2	0.8	1.1	1.6	1.9	0.9	0.9	1.6	1.9	0.9	0.9
	単体テストの実施と評価	0.9	1.8	0.4	0.7	1.8	2.3	1.3	1.1	2.0	2.6	1.1	0.6	2.2	2.8	1.0	1.3	1.8	2.6	1.1	1.1	1.8	2.6	1.1	1.1
ソフトウェア統合テスト	統合テスト仕様作成	0.5	0.7	0.4	0.5	1.2	1.4	0.8	0.8	1.5	1.9	0.7	0.6	1.8	2.2	0.8	1.1	1.4	1.8	0.7	0.8	1.4	1.8	0.7	0.8
	ソフトウェア統合	0.7	0.9	0.3	0.5	1.4	1.7	0.9	0.9	1.7	2.2	0.9	0.7	1.7	2.5	0.9	1.1	1.5	2.1	0.9	0.9	1.5	2.1	0.9	0.9
	単体テストの実施と評価	0.7	1.3	0.5	0.7	1.7	2.1	1.4	1.0	1.9	2.7	1.1	0.8	2.0	2.7	1.0	1.2	1.8	2.4	1.0	1.0	1.8	2.4	1.0	1.0
システムテスト実施	システム統合																								
システムテスト実施	システムテストの実施と評価				0.8				1.4				1.6												

図2 全社のスキル分布