

# iCD活用事例 – 株式会社オープンストリーム –

**2018年5月**

**株式会社オープンストリーム**

**取締役 働き方改革・コンプライアンス担当**

**業務推進本部長**

**村田 哲也**

- **会社紹介 – 簡単に**
- **当社のスキル標準 導入の歴史**
- **iCD 導導入成功のポイント**
- **iCD Gold★★認証 取得までの道のり**

- 弊社の概要
- 関連会社のご紹介
- 事業領域
- オープンストリームの強み

# 弊社の概要



## 会社名

株式会社オープンストリーム

## 役員

代表取締役社長 吉原 和彦  
代表取締役会長 佐藤 浩二  
取締役 村田 哲也  
取締役 野田 伊佐夫  
取締役 出合 章彦  
取締役 荻原 紀男  
取締役 堀切 進

## 設立・資本金等

設立年月日 2000年1月  
資本金 2億6,260万円  
決算月 3月  
従業員数 384名  
主要株主 株式会社豆蔵ホールディングス(東証一部上場)

## 事業内容

- ・先端技術(IoTデバイス、クラウド、ビッグデータ)を活用したシステムインテグレーション
- ・自社パッケージソフトウェア製品(Biz/Browser)の企画・開発・販売
- ・IT技術者教育支援サービス

## 所在地

本社  
東京都新宿区西新宿2-7-1小田急第一生命ビル9階  
福岡開発センター  
福岡県福岡市博多区下川端町3番1号 リバレインオフィス9F  
仙台開発センター  
宮城県仙台市青葉区本町2-2-3 鹿島広業ビル7階

## 主要取引先(50音順、敬称略)

株式会社インターネットイニシアティブ  
オイシックスドット大地株式会社  
株式会社ぐるなび  
株式会社コカ・コーラ東京研究開発センター  
株式会社サイバーエージェント  
シャープ株式会社  
株式会社ジュピターテレコム  
ソニー生命保険株式会社  
ソニーネットワークコミュニケーションズ株式会社  
東京ガスiネット株式会社  
凸版印刷株式会社  
株式会社ドミノ・ピザ ジャパン  
日本電気株式会社  
株式会社日本旅行  
ビッグロブ株式会社  
株式会社ベネッセコーポレーション  
本田技研工業株式会社  
株式会社マクロミル  
みずほ情報総研株式会社  
その他大手インターネットサービス企業様多数

## 標準認定



ISMS/ISO27001 認証  
2014年4月取得



iCD Gold★★ 認証  
2018年4月取得

# 関連会社のご紹介



株式会社豆蔵ホールディングス  
市場: 東証一部(3756)

住所 : 東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル34階  
代表取締役社長: 荻原紀男  
設立 : 1999年11月  
資本金 : 8億8100万円  
従業員数: 2,080名 (2017年9月30日)



## センシングスジャパン株式会社

- クラウド連携型自動車故障診断機
- ドライブレコーダー 開発販売



## 株式会社イティ・ソリューションズ

- ERP/BIソリューション
- Elizea勤怠管理システム



## 株式会社コーワメックス

- 自動車部品・ECU開発
- 航空機設計
- CAE解析



## ニュートラル株式会社

- CAD/CAM/CAE/3D開発
- QUICKシリーズ 生産管理パッケージ



## 株式会社豆蔵

- 業務システム/組込システムコンサルティング
- 技術者育成支援業務
- デジタル化戦略策定支援業務



## 株式会社オープンストリーム

- 先端技術(IoT、クラウド、ビッグデータ等)を活用したシステムインテグレーション
- Biz/Browserを基とした業務システム構築



## 株式会社ネクストスケープ

- 動画配信事業プラットフォーム提供
- インターネットマーケティング



## ジェイエムテクノロジー株式会社

- 製造・物流現場特化型IoTソリューションサービス
- 産業機械ソリューション
- クラウド・OSSインテグレーションサービス

## 株式会社フォスターネット

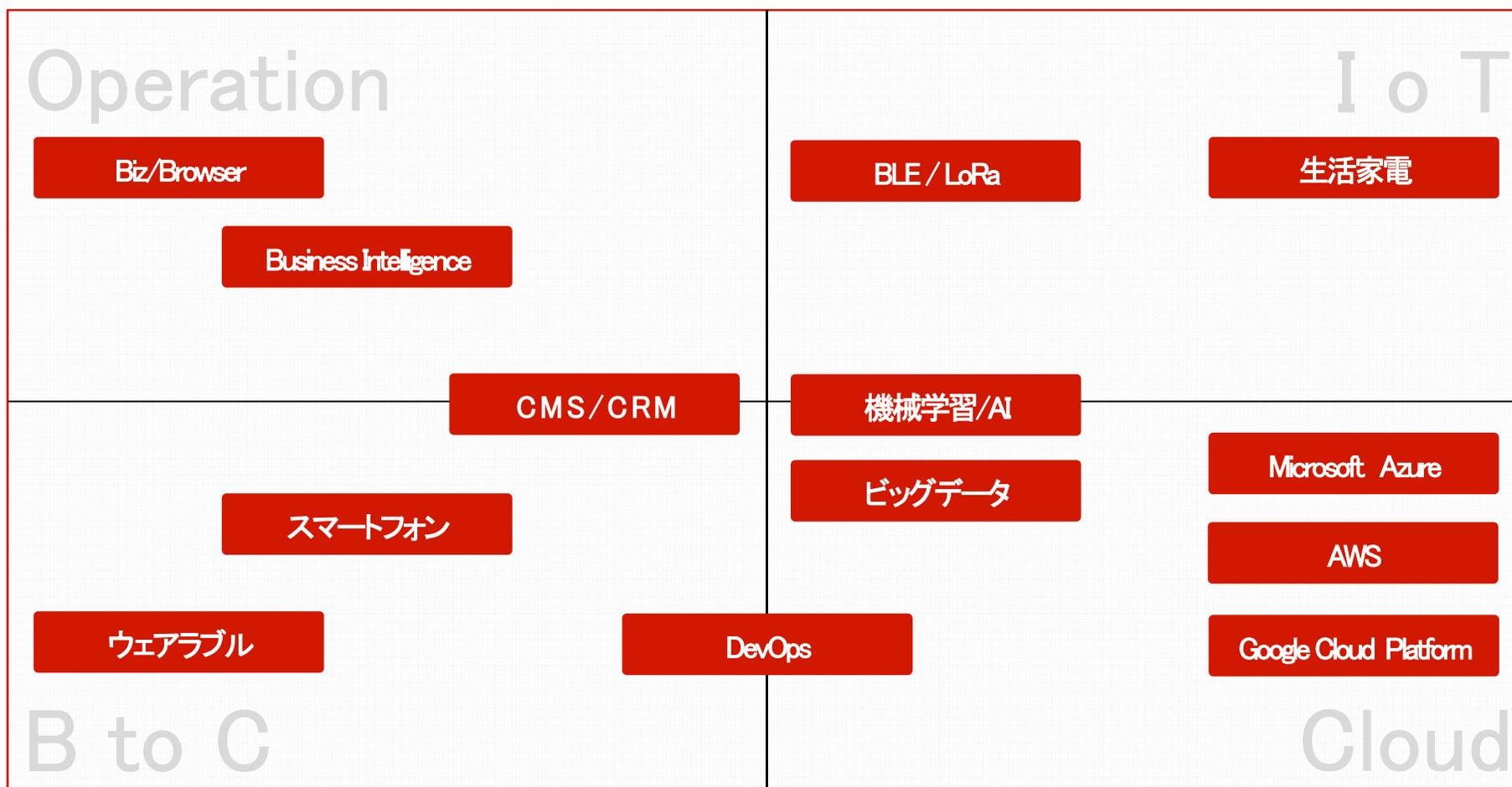
- ITビジネスプロデュース
- IT系人材紹介



# 事業領域



先端技術 (IoTデバイス、クラウド、ビッグデータ) を活用したシステムインテグレーションが得意な会社です。  
ビジネスを意識した問題解決力と確かな実績に裏づけられた技術力で、お客様のイノベーションに貢献します。



# オープンストリームの強み



オープンストリームの5つの強みを生かし、お客様のビジネスを成功に導きます！



実績豊富な先端技術

資格取得を奨励し、  
実開発に活用する  
豊富な事例



ワンランク上の提案

ビジネス創出力のある  
提案チームが長期的な  
メリットをご提示



強力なデリバリー

・福岡の開発センター  
・多数のグループ企業  
・アクティブなBP



豊富なパートナー

最新の技術を使用した  
サービスや製品と提携



進化する技術力

サービス開発の継続と  
研究開発への投資

## 資格取得実績

AWS認定アーキテクト(Associate): 5名  
AWS認定アーキテクト(Professional): 3名  
AWS認定SysOpsアドミニストレーター(Ass): 2名  
AWS認定デベロッパー(Ass): 19名  
AWS認定DevOpsエンジニア(Pro): 1名

Microsoft MVP: 1名  
HTML5レベル1: 44名  
HTML5レベル2: 6名  
LPI-LinuxLPIC-2: 3名  
LPI-LinuxLPIC-3: 1名

スクラムマスター: 3名  
統計検定: **7名**  
PMP: **7名**

他 多数

## 提案・企画

自社サービス: ねこもに/Edamame  
自社製品: Biz/Browser

## アライアンス

・有人監視サービス  
・セキュリティソフト  
・BI製品  
・IP-VPN  
・IoT機器  
・各種クラウド  
・その他

## デリバリー

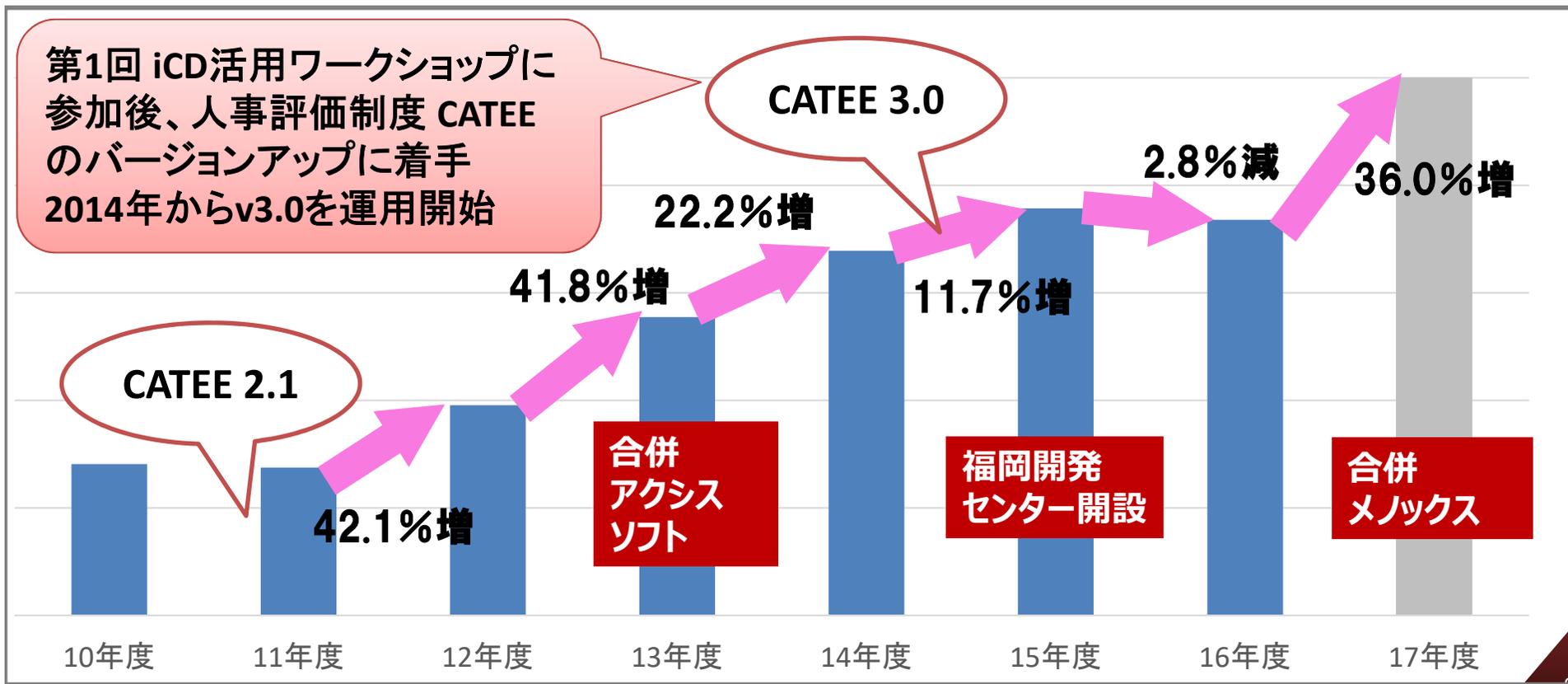
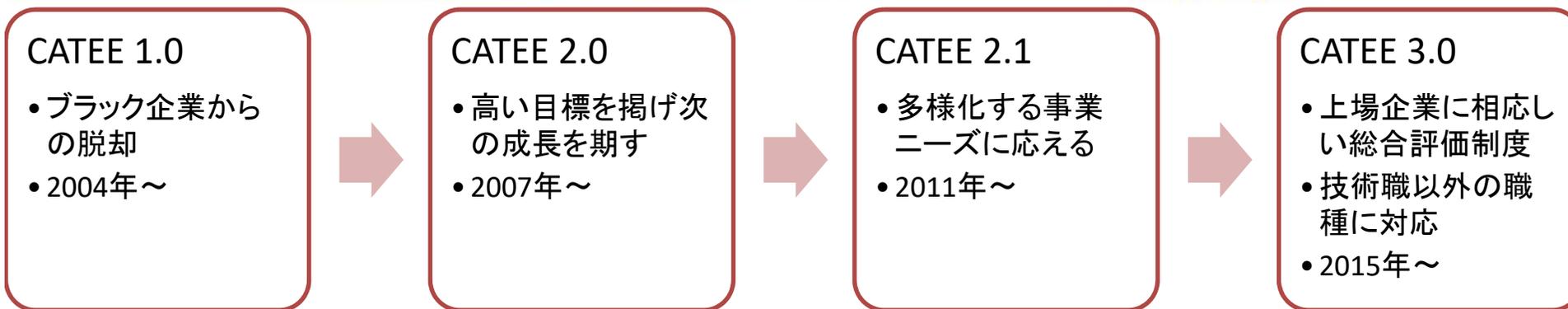
豆蔵HDグループ: 2,000名以上  
オープンストリーム: 202名(Eng)  
SESパートナー様: 150社

## R&D他

電気通信大学との産学連携  
JJUG/Java女子部等、講演・執筆  
ホロレンズ等、各種新デバイス  
機械学習/コグニティブ/AI

- 当社の歩みとスキル標準導入の歴史
- スキル標準と評価制度の変遷
- 歴代評価制度の概要
- キャリアモデルの変遷

# 当社の歩みとスキル標準導入の歴史



# スキル標準 と 評価制度の変遷



## CATEE 1.0

- ITSS1.0 導入
- 2004年～

## CATEE 2.0

- ITSS2.0 導入
- 2007年～

## CATEE 2.1

- ITSS 3.0導入
- 2011年～

## CATEE 3.0

- iCD導入
- 2015年～
- 技術職以外の職種に対応

評価プロセスを可視化し社員満足度を向上させる

実力本位の評価を実現することで当社の強みを強化する

人財ニーズの高度化に対応する人財モデルの明示

技術者が、プロフェッショナル意識を持てるようなレベルの高いTOBEを提示

優秀で意欲的な外部人財の登用促進

社会人としてあるべき姿の提示

業容拡大に伴い、様々なロール(技術職以外も)を定義

## 事業課題？

- 商流の改善
- 「強さ」の発掘
- 組織整備
- 離職率
- モチベーション

- 受託案件の受注
- PM力の向上
- 人財採用
- 人財育成

- 企業文化の醸成
- 事業ポートフォリオの見直し
- 組織整備と人財登用

- 高付加価値経営
- サービス提供企業への転換
- 経験豊富な技術者も技術者が生き生き働く
- 売上100億円企業への挑戦

# 当社のスキル標準導入の歴史 歴代 評価制度の概要



能力 × 実績  
= 成果 ≒ 年収/報酬

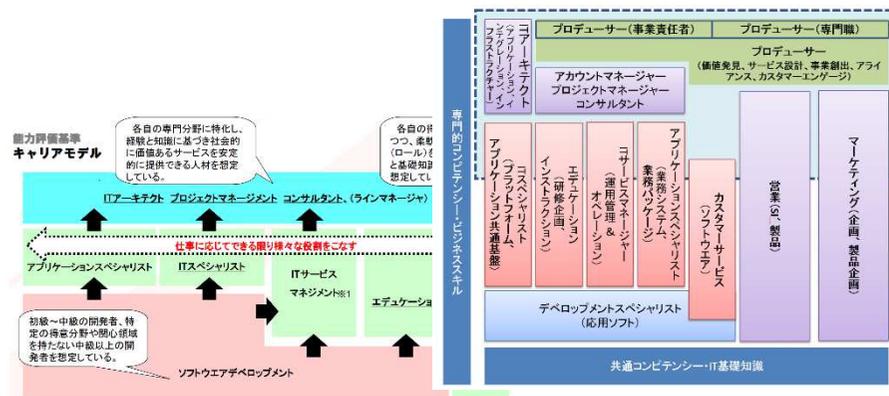
## ルール(職種) × ランク(職位)の対応表

キャリアランク表

ランク	対応するロール									
M4						PM-7	CO-7	ITA-7		
M3						PM-6	CO-6	ITA-6		
M2						PM-5	CO-5	ITA-5		
M1		AS-7	ITS-7	ISM	EDU-6	PM-4	CO-4	ITA-4	ISP-7	
S4		AS-6	ITS-6	ISM	EDU-6	PM-3	CO-3	ITA-3	ISP-7	
S3		AS-5	ITS-5	ISM	EDU-5	PM-2	CO-2	ITA-2	ISP-6	
S2		AS-4	ITS-4	ISM	EDU-4	PM-1	CO-1	ITA-1	ISP-6	
S1	SD-6	AS-3	ITS-3	ISM	EDU-3				ISP-5	
P5	SD-5	AS-2	ITS-2	ISM	EDU-2				ISP-5	
P4	SD-4	AS-1	ITS-1	ISM	EDU-1				ISP-4	
P3										
P2										
P1										

ランク	SD	AS	EDU	ITS	ITM	CS	SL	MK	PM	AM	ITA	CO	PR
M4													5
M3										5			4
M2									5	4	5	5	3
M1							5	5	4	3	4	4	2
S4									3	2	3	3	1
S3		5	5	5	5		4	4	2	1	2	2	
S2		4	4	4	4				1		1	1	
S1		3	3	3	3	5	3	3					
P5	5	2	2	2	2	4							
P4	4	1	1	1	1	3	2	2					
P3	3					2							
P2	2					1	1	1					
P1	1												

## キャリアフレームワーク

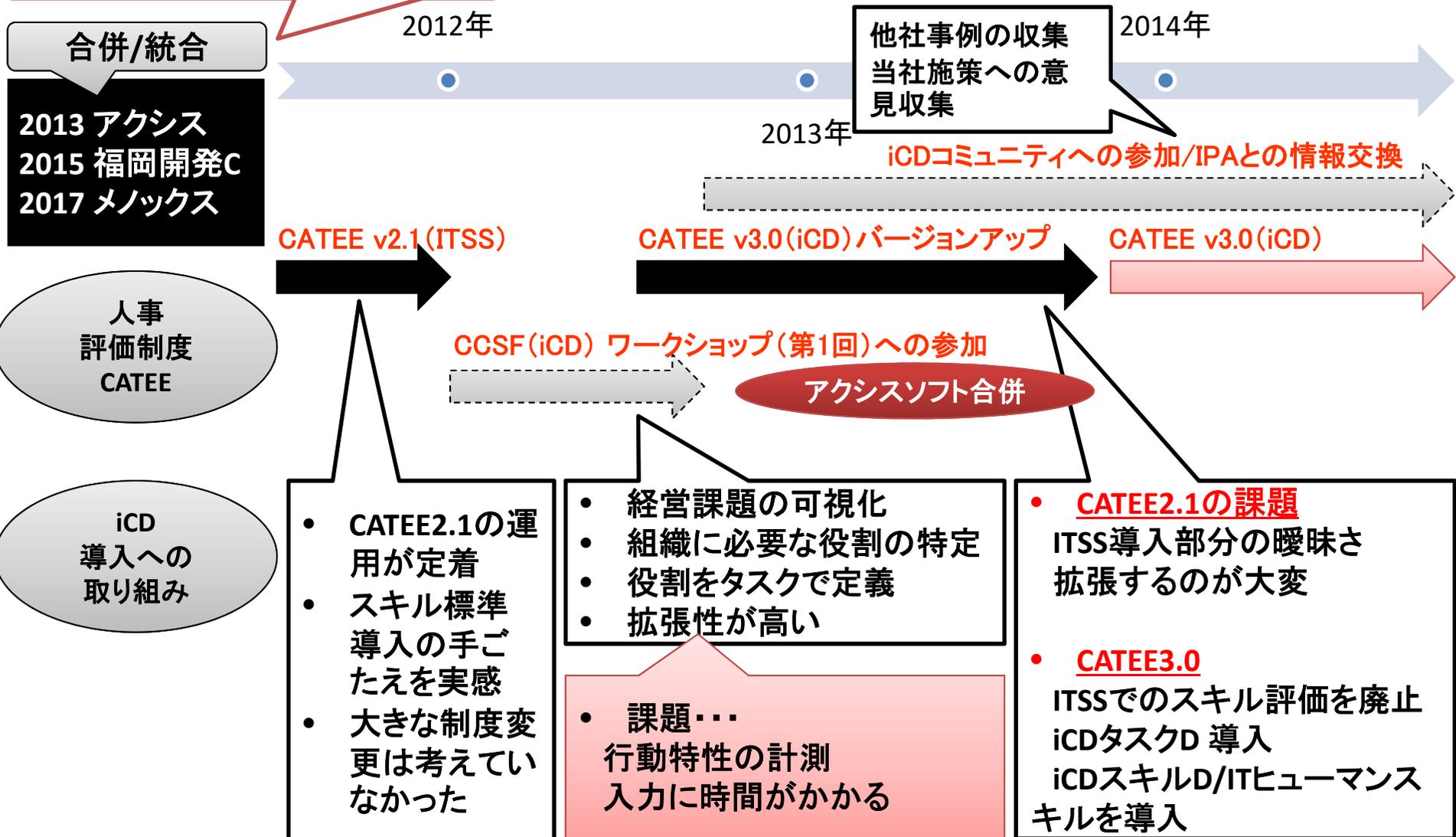




- iCD導入の経緯と効果
- スキル標準の効能 と 活用方法
- 成功のポイント – 当社の場合
- 活用事例
  - 評価制度にiCDを導入 – 変更点
  - スキルディクショナリとコンピテンシー評価
  - 中途採用でのiCD活用

2013年以降 2年おきに合併や組織統合を行い、業容が大きく変化

- ① 新しい事業形態や組織形態への対応(拡張性)
- ② 評価制度により統合する組織を素早く評価



## ① フレームワーク

- 問題解決のための思考の枠組み
- 問題解決に役立つ整理/分析ツール
- 規則・構造・アイデア・思想などの集合体

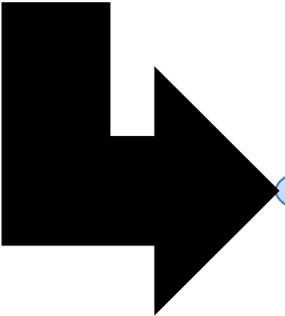
## ② 知識体系

- 専門分野に関する概念・用語などのセット

## ③ 共通の「ものさし」

- 客観的な指標 — 課題を解決するために必要なことを漏れなく抽出
  - 将来のキャリアプランを考えたり、今 足りないことを見つけたりすることができる
- 「ものさし」を持つことで、納得した上で課題に取り組むことができる

## 用途・活用パターン



① 人事制度、評価制度  
② 教育プログラム

③ 全社で導入  
④ 技術部門で導入  
⑤ 1部門で導入

社外秘

# スキル標準の導入による改革 →

## ハード面

ルール、制度  
数値目標  
公正・厳格な運用

- 達成したい「こと」を織り込む
- 例えば、当社の場合・・・
  - 当社にとって望ましい人財像
  - 当社はどのような価値観を重視し
  - 何をすれば評価され
  - 何をしなかったら評価されないのか

## ソフト面

文化の醸成  
社員の成長  
社員の行動

- 会社と社員との方向性の「共有」「共感」
- 例えば、当社の場合・・・
  - 「業界レベルで有用な人材を輩出」
  - 採用前の事前説明
    - 自己研鑽できる人
    - 業務外活動への積極参加
  - 全社方針の展開
    - 全社目標→部門目標
    - 部門目標→個人目標

## 具体的に効果があったこと・・・

### 組織統合後の迅速な立ち上げ

#### →効果

3回の合併や組織統合を大過なくクリア  
低い離職率をキープ

#### →理由

業界標準の導入による 対象者の安心感  
統合する組織の人財をスキル標準に基づき評価  
人員配置の最適化  
中長期的なキャリアプラン

### 人財の採用・調達における波及効果

#### →効果

3年連続で、技術者数の10%以上の採用実績  
低い離職率をキープ

#### →理由

透明性が高い人事制度は、応募者の安心感 大  
実力主義（知識と経験があり成果を上げる人）  
選考段階から入社後のキャリアをイメージできる

### 技術者以外の部門もカバー

#### →効果

営業・マーケ・管理部の人事制度にiCDを導入

#### →理由

ほとんどの業務をカバーするiCD/タスクディクショナリ  
技術向け人事制度の枠組みをそのまま活用できる

### 高い社員満足度

#### →効果

合併など変化が激しい中で社員満足度を維持  
合併組織に不公平感を持たれることがなかった

#### →理由

以下の社員満足度が高水準に推移

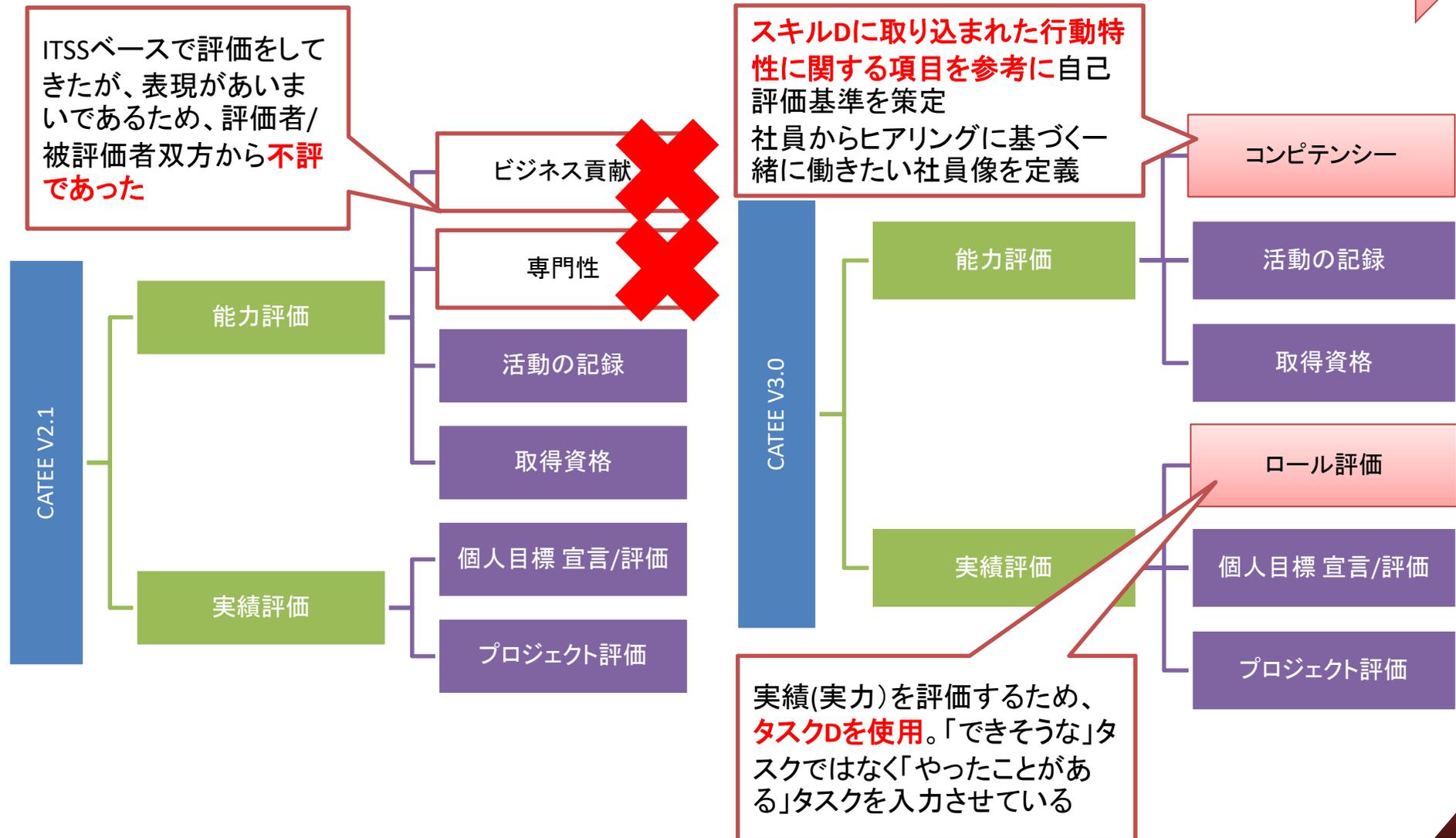
- ・上司に対する感想
- ・目標の設定と評価
- ・会社への貢献と会社からの評価

# iCD 導入成功のポイント – 活用事例

## 評価方式にiCDを採用



ITSS基準(ビジネス貢献、専門性)を削除し、コンピテンシー(スキルD 参照)とロール評価(タスクD)を新設



CATEE  
能力評価

iCD/スキルディクショナリ  
ITヒューマンスキル

コンピテンシー評価	創造力	実行・実践力	コミュニケーション力
立ち居振る舞い			
先頭に立って行動する		○	○
論理思考の実践	○		
チームワークの創出		○	○
リーダーシップの実践		○	○
本質志向	○	○	
達成志向		○	
先読み行動	○		
人材育成への取り組み			
コミュニケーション			○

# iCD 導入成功のポイント – 活用事例

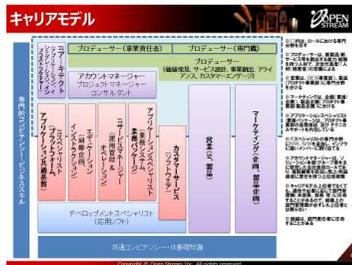
## 中途採用でのiCD活用



本人

エントリーシート

分析



採用担当

判定

**想定ロール/ランクの決定**  
書類選考可否判断

面談

(2~3回)



面接担当

ロール記述書

説明

本人

希望年収とランク  
希望するロール(職種)のイメージ  
を入社前にイメージしてもらう

面接

**面接記録**

(希望年収、ランク、ロールへの適合度)

ロール記述書

ランクとロールの対比表

ランク	SD	AS	BDJ	IS	IM	CS	SL	NK	PM	AM	DS	CD	PR
M4													5
M3										5			4
M2									5	4	5	5	3
M1						5	5	4	3	4	4	4	2
S4									3	2	3	3	1
S3	5	5	5	5		4	4	2	1	2	2		
S2	4	4	4	4				1		1	1		
S1	3	3	3	3	5	3	3						
PS	5	2	2	2	2	4							
P4	4	1	1	1	1	3	2	2					
P3							2						
P2						1	1	1					
P1													

面接担当+部門長

面接記録、希望年収、希望ロール、希望ランクを、ランク×ロール対比表にて検討し、採用成否を決定

決定

**内定 成否**

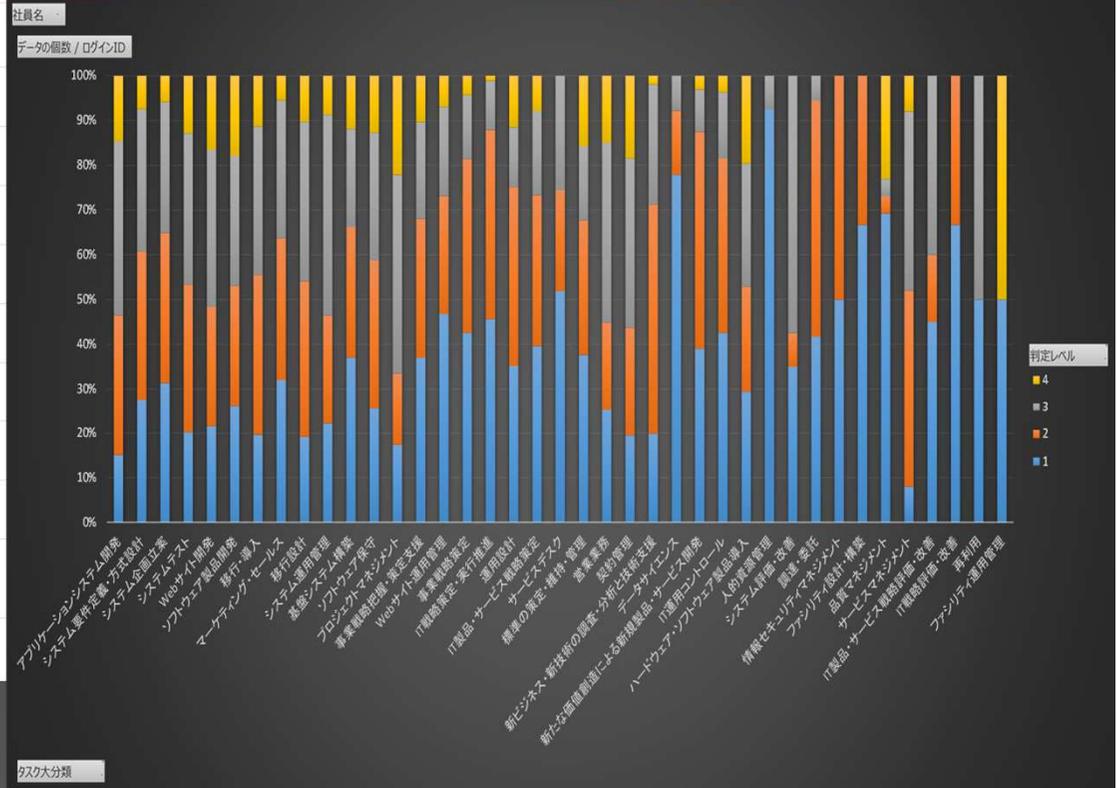
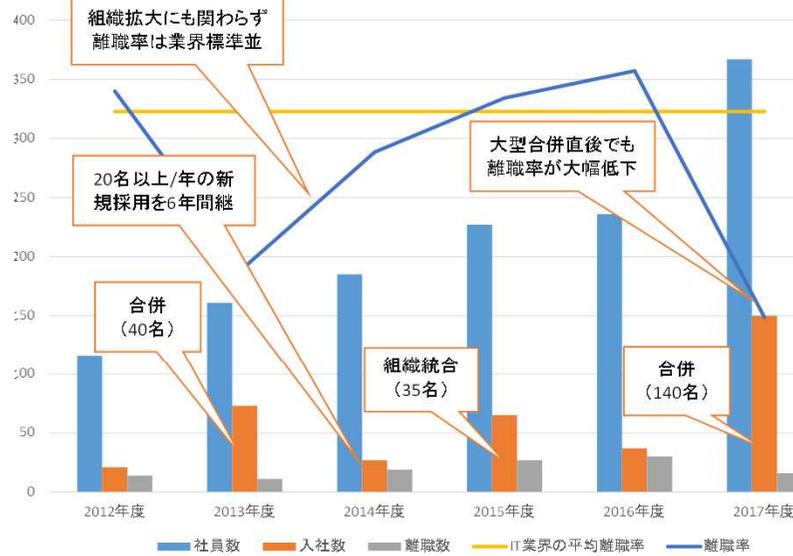
本人 & 紹介者へのFB 作成

- **2018年4月にGold★★ 取得（以前はGold★）**
- **Gold★ → Gold★★での変更点**
  - 人事評価制度（CATEE）の大枠は変更なし
  - 2017年度に発生した合併とその後の統合成果について人事評価制度の面から実績をアピール
    - スムーズな組織統合と社員の再配置、離職率の低下 等
- **ポイント**
  - 過去3年程度の経営上の成果を人事評価制度やiCD導入との関連を中心に整理
  - 売上や社員数の増加とスキル標準 導入の相関関係を明示
  - 採用活動におけるスキル標準導入の効能や実際に採用実績が上がっていることを強調
  - タスクレコーディング後のデータ活用事例を提示
- **CSAJ事務局からの助言**

# Gold★★取得までの道のり — 例



人財状況の推移



役割照合フラグ

判定レベル評価

データの個数 / ログインID

