

技術者が成長できる仕組み 其の1

～ 技術者の能力は技術者が評価 ～

小賀
CTO

株式会社VOYAGE GROUP

自己紹介



株式会社VOYAGE GROUP CTO

株式会社VOYAGE China Technology 総経理

株式会社VOYAGE 京都ラボ 代表

#family #tech #manga #climbing #lean

技術者が成長するには？

- 個人で成長
- 組織で成長

個人で成長

- 読書
- 勉強会
- ハッカソン
- などなど

組織で成長

- ビジネス＋技術
- 意思決定
- 定点観測
- 客観的な視点
- などなど

VOYAGE GROUPが考える

成長に必要なもの

VOYAGE GROUPが考える

成長に必要なもの

- スキルを発揮できる場
- 成長できる仕組み

VOYAGE GROUPが考える

成長に必要なもの

- スキルを発揮できる場
- 成長できる仕組み

VOYAGE GROUPの事例

VOYAGE GROUPの事例

- 全社共通の評価軸
 - 実績
 - 能力
 - CEEDコンピテンシーフィードバック

CREED

S O U L

創業時からの想い

360°スゴイ

creating a fantastic world

人も事業も会社も。社内も社外も。日本も世界も。
ユーザーもパートナーも。利益も法令順守も。
ワクワクもドキドキも。ロジックもエモーショナルも。
若手も経験者も。テクノロジーもクリエイティブも。
便利もお得も。それは、いままでもこれからも。

CREED

VOYAGE GROUPの価値観

挑戦し続ける。
自ら考え、自ら動く。
本質を追い求める。
圧倒的スピード。
仲間と事を成す。
すべてに楽しさを。
真っ直ぐに、誠実に。
夢と志、そして情熱。

VOYAGE GROUPの事例

- 全社共通の評価軸
 - 実績
 - 能力
 - CEEDコンピテンシーフィードバック

能力評価は言い訳がきかない

- 実績にはアンコントロールラブルな要素が多い。
 - もっと時間があれば
 - もっと予算があれば
 - あ的那个人が足を引っ張らなければ

能力評価は言い訳がきかない

- コントロールできる範囲を評価する。
 - 制約のなかでどう意思決定したか
 - 制約が違う場合にどうするか

技術者の能力をどう評価する？

- 専門職の能力は専門家にしか評価できないよね？
- そもそも作ったもの見ないと評価できないよね？

技術者の能力を

技術者が評価する仕組み

『技術力評価会』

技術力評価会とは

- 技術力を評価するための会。
- 実施時期
 - 半年に1度の評価前に行く。
- 評価方法
 - 被評価者が自身の半年の実績を説明する。
 - 評価者が評価軸をベースに評価する。

技術力評価会の流れ

1. 被評価者が評価会の1週間前までに資料を公開する。
2. 評価者は当日までに資料を読んでおく。
3. 評価会を実施する。
4. 評価者は結果をCTOに提出する。
5. CTOが被評価者にフィードバックする。

技術力評価会の流れ

- 事前準備
 - 被評価者
 - 発表内容の概要を決める。
 - 実施希望日を決める。
 - CTO
 - 評価者割り当て
 - 日程調整

技術力評価会で使う資料例

- 企画書 or インセプションデッキ or リーンキャンバス or other
 - 背景と目的
 - 要件と制約条件
 - スケジュール
 - コスト
 - 体制
 - リスク
 - など

技術力評価会で使う資料例

- 成果物
 - ソースコード
 - 仕様書
 - 機能、画面、インターフェース、など
 - システム構成
 - データ構成
 - ER図、テーブル定義、など

技術力評価会で使う資料例

- 成果物

- ソースコード

-

※ドキュメントドリブン
じゃないのでそんなに
揃ってないですよ。

-

-

- ER図、テーブル定義など

技術力評価会で使う資料例

**※技術力評価会でしか
使われない資料は
極力作らない**

サポーター制度

- サポーターとは
 - 滞りなく技術力評価会が実施されるために被評価者をサポートする人。
- サポーターのタスク
 - 技術力評価会にもっていく内容が適切であるか事前に相談にのる。
 - 事前資料の提出納期を守らせる。

評価軸

- 事業・サービスの理解度
- プロジェクトごとの要件・制約の理解度
- 変更容易性
- 可用性
- 性能
- セキュリティ
- テスト容易性

評価者も評価されている

トリセツ 評価のポイント

- その場しのぎになっていないか、先を見据えているか
- 考えすぎていないか、スピードをおろそかにしていないか
- 今必要なものにフォーカスしているか、必要以上にコストを掛けていないか
- 独りよがりになっていないか、チーム開発を意識しているか

トリセツ 評価のポイント

- その場しのぎになっていないか、先を見据えているか
- 考えすぎていないか、スピードをおろそかにしていないか
- 今必要なものにフォーカスしているか、必要以上にコストを掛けていないか
- 独りよがりになっていないか、チーム開発を意識しているか

トリセツ 評価のポイント

- その場しのぎになっていないか、先を見据えているか
- 考えすぎていないか、スピードをおろそかにしていないか
- 今必要なものにフォーカスしているか、必要以上にコストを掛けていないか
- 独りよがりになっていないか、チーム開発を意識しているか

トリセツ 評価のポイント

- その場しのぎになっていないか、先を見据えているか
- 考えすぎていないか、スピードをおろそかにしていないか
- 今必要なものにフォーカスしているか、必要以上にコストを掛けていないか
- 独りよがりになっていないか、チーム開発を意識しているか

トリセツ 評価のポイント

- その場ののぎになっていないか、先を見据えているか
- 考えすぎていないか、スピードをおろそかにしていないか
- 今必要以上コストを掛けているか、
- 独りよがりになっていないか、チーム開発を意識しているか

バランス重要！

トリセツ 質問例

- 事業・サービスの理解度
 - そのサービスのターゲットは？
 - その事業はどうやって収益をあげている？
 - KPIは？
 - 今回の施策はどのKPIと紐づいているの？

トリセツ 質問例

- 要件・制約の理解度
 - 変更できない制約はある？
 - システムを開発しなくても試すことはできなかったの？
 - まだサービスの方向性をためしているフェーズに大きく投資しようとしていない？

トリセツ 質問例

- テスト容易性
 - テストを走らせてください。
 - UTをたくさん書いた箇所はどこですか？
 - それはなぜですか？
 - プロデューサーやディレクターがテストしやすくするには？

技術力評価会とは

- 技術力を評価するための会。
 - 実施時期
 - 作ったものを評価するのではなく人を評価
 - 評価方法
 - 被評価者が自身の半年の実績を説明する。
 - 評価者、評価軸をべ...
- ↓
- どう考えたかが重要

2年間のふりかえり

- 育成の機会になった。

2年間のふりかえり

- 育成の機会になった。
- ノウハウの共有に繋がった。
 - 評価者と被評価者の交流にも繋がった。

2年間のふりかえり

- 育成の機会になった。
- ノウハウの共有に繋がった。
 - 評価者と被評価者の交流にも繋がった。
- 評価に対する満足度が上がった。
 - 評価者のコストは低くない。

2年間のふりかえり

- 育成の機会になった。
- ノウハウの共有に繋がった。
 - 評価者と被評価者の交流にも繋がった。
- 評価に対する満足度が上がった。
 - 評価者のコストは低くない。
- 評価軸の見直しがそろそろ必要。

ご清聴ありがとうございました。

- VOYAGE GROUP コーポレートサイト
 - 事業を支える技術 <http://voyagegroup.com/design-and-tech/>
- gihyo.jp » WEB+DESIGN STAGE » 連載 » Webクリエイティブ職の学び場研究
 - [第5回 VOYAGE GROUP 執行役員CTO小賀昌法氏に訊く\(前編\)ー成長をサポートする仕組みと文化をつくる](#)
 - [第6回 VOYAGE GROUP 執行役員CTO小賀昌法氏に訊く\(後編\)ークリエイティブ職向けに考え抜かれた育成・評価の仕組み](#)