

ヘルスケア商品における「自律」 を主眼に置いたプロセス改善

～STE/SEPG/SQA 三位一体のプロセス改善～

オムロン ヘルスケア 商品開発統轄部 開発推進部
伊達 渡

「人財育成」のゴールは？

1 : 背景と課題

2 : 人財育成

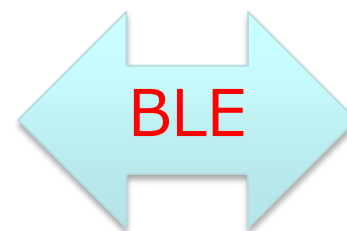
3 : 取組

4 : 結果

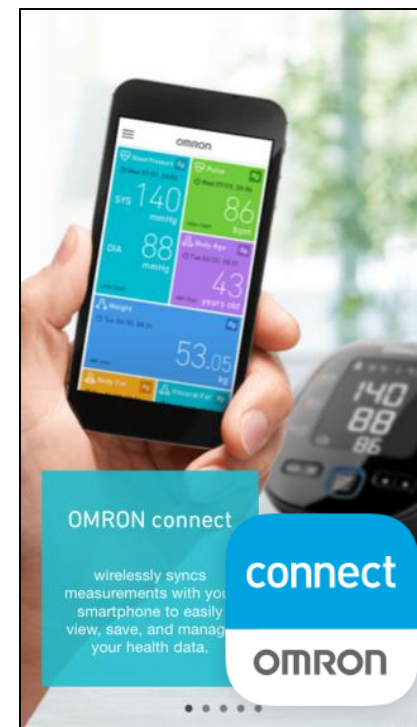
5 : まとめ

我々の商品のソフト開発は、**小規模多種の家庭向け機器**
近年アプリ・クラウドにつながる商品開発が増えてきた

小規模・多種

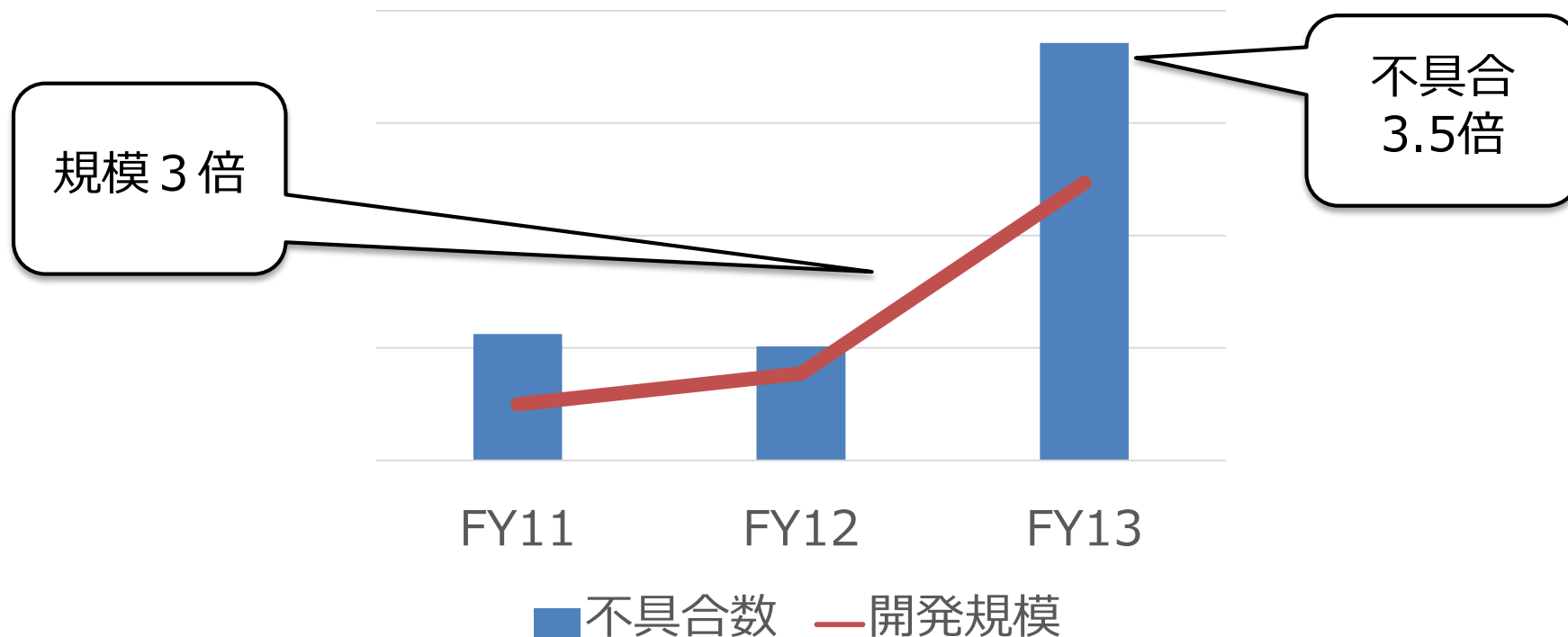


大規模



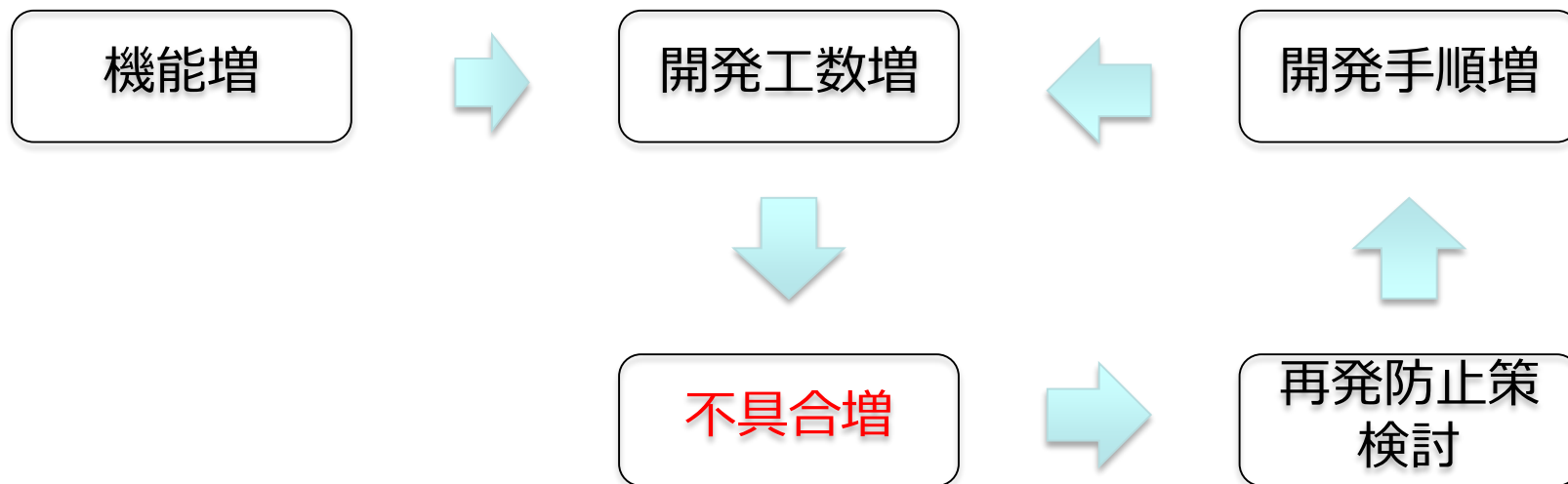
つながる機器による開発規模が増えてきたことにより、不具合が増えていった

不具合数と開発規模の推移



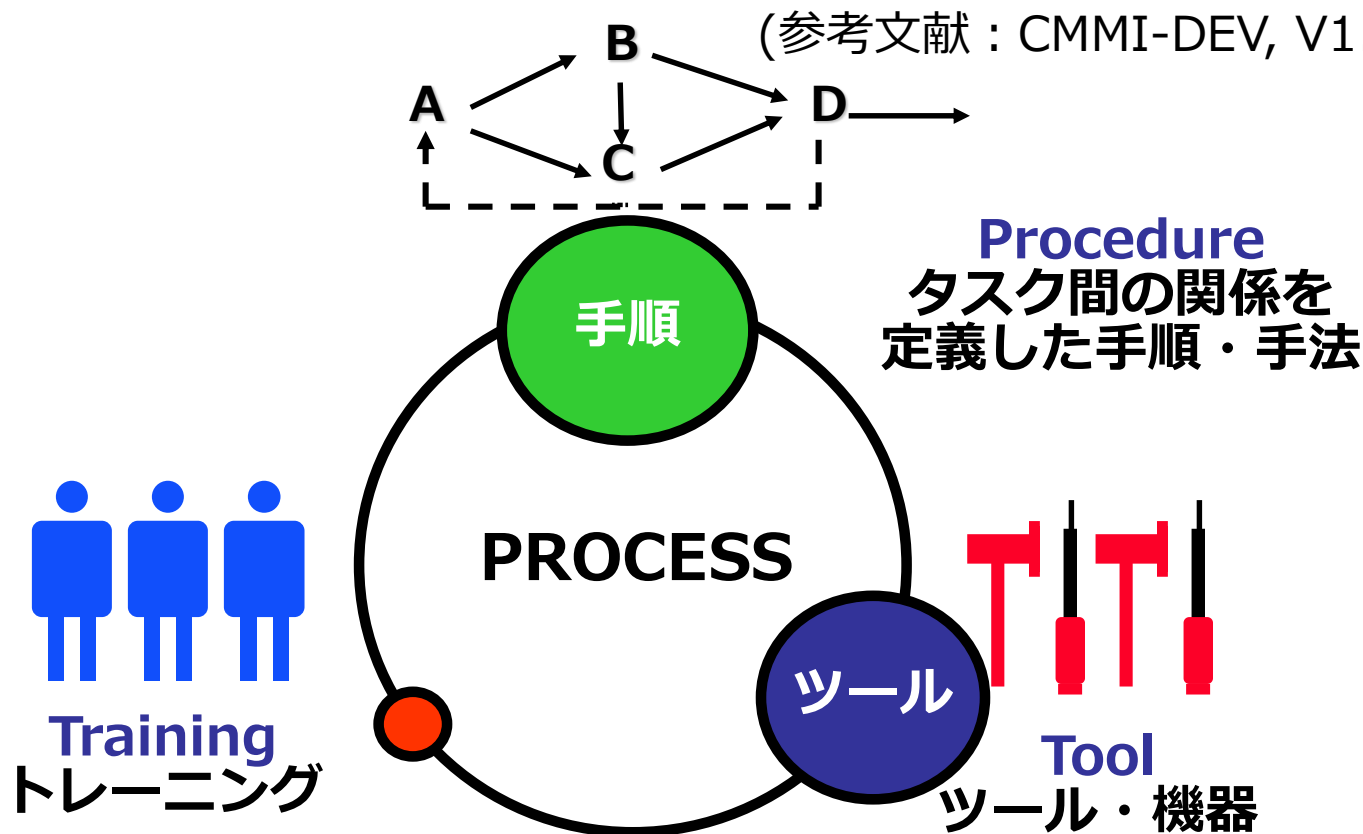
再発防止の手順改定を行うが、**手順改定**だけでは、不具合が止められなかった。

不具合数・開発工数・手順増のフロー



いままでの改善は手順やツール改善に努めていた。**人財育成不足**こそが不具合を生む原因

プロセス改善において組織が典型的に焦点を合わせる3つの重要な側面
(参考文献：CMMI-DEV, V1.3 図1.1)



「人財育成」のゴールは？

「自律」

なぜ自律？

(Bad)

- ・ 指示待ち状態
- ・ やらされ感
- ・ 変化に対応できない

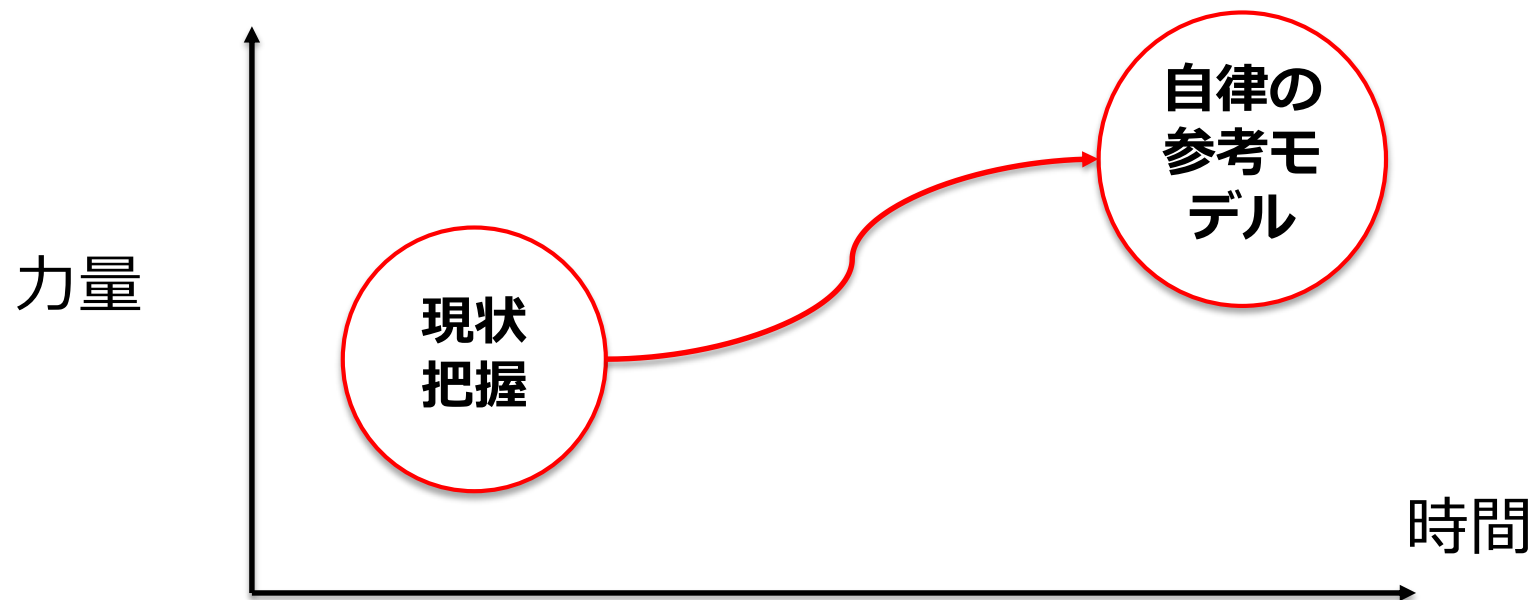
→ (Good)

- (自ら行動し) 仕事を率先する
- (自責と挑戦) わくわく感
- (状況判断し) 変化に順応

自律人財育成のポイントは、3つを定めること

- ①「自律の参考モデル」
- ②「自律の現状把握」
- ③「自律の育成方法」

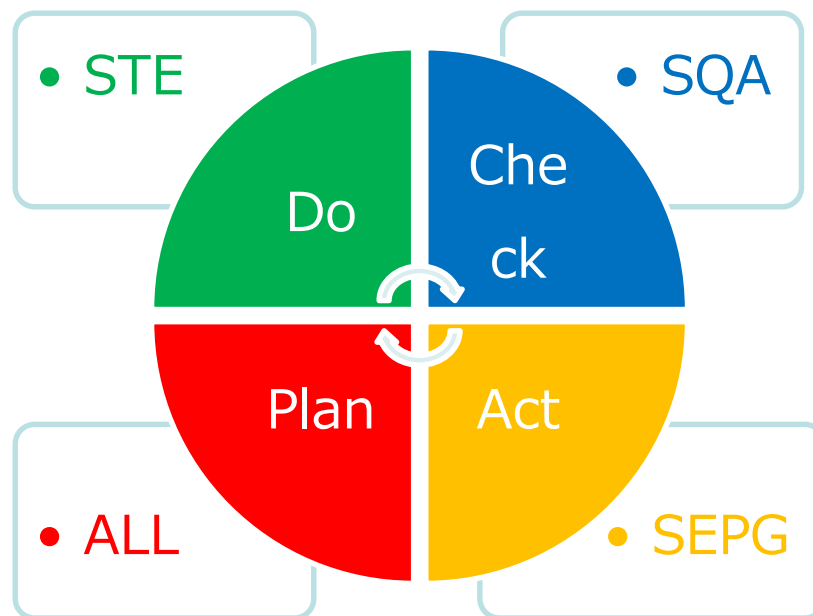
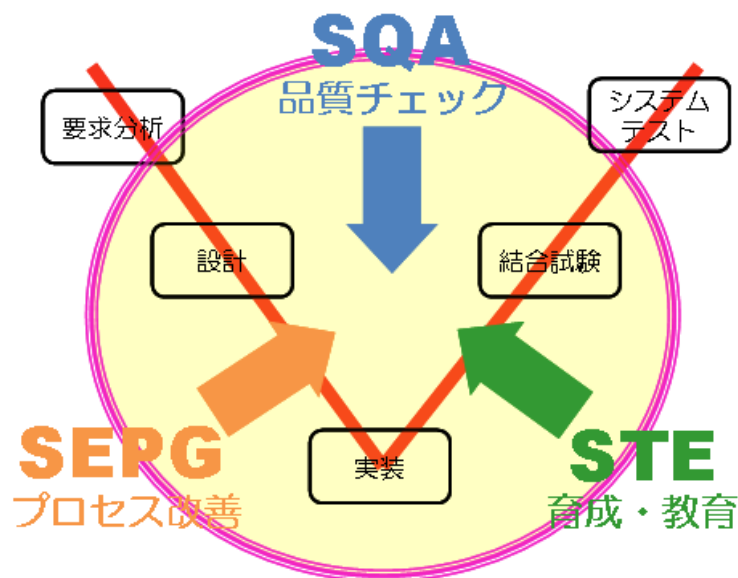
人財育成のポイントのとらえ方



開発者の中から「できる人・あこがれの人」を選んでもらい、その方を「先生」とし、人財育成を行う。

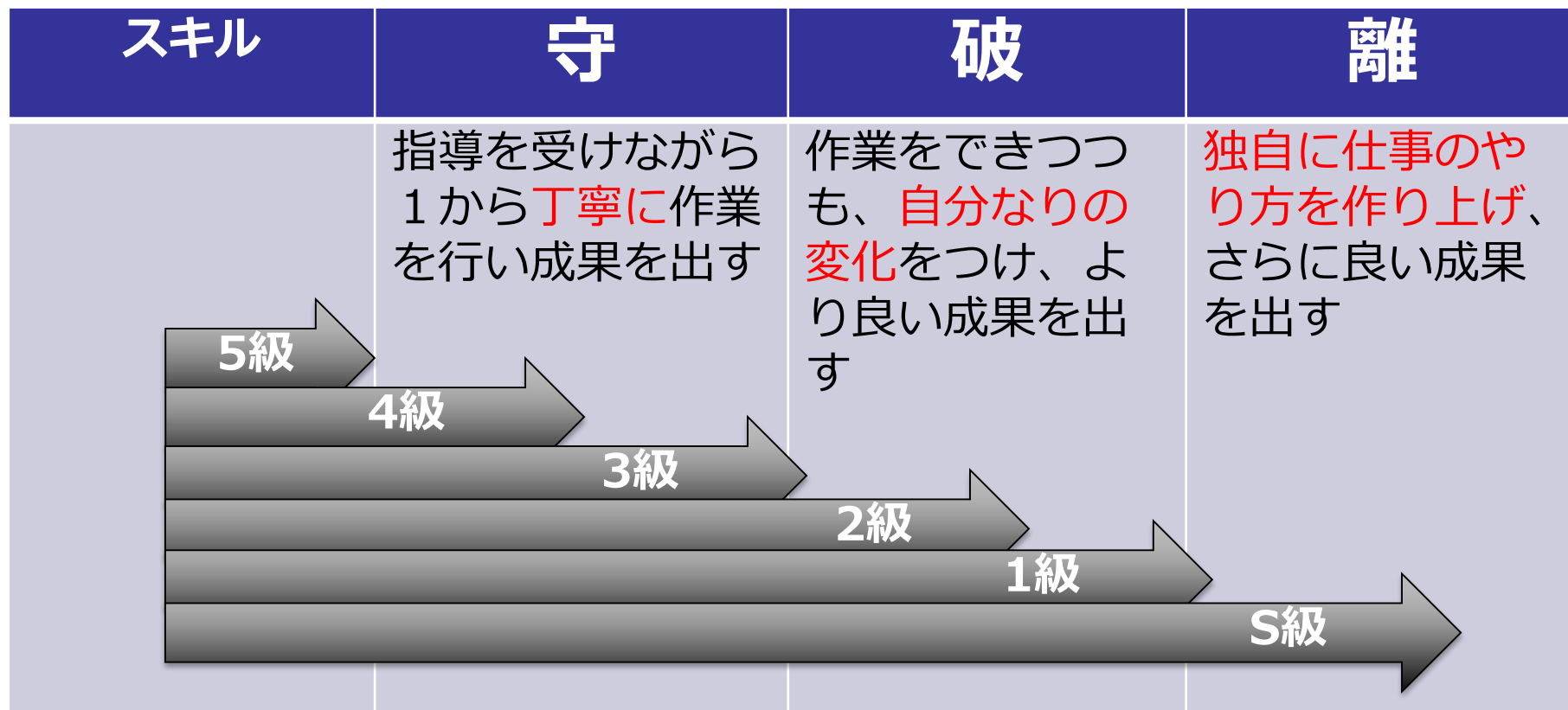
→STE（Software Technical Education）

SEPG/SQA/STE の役割とロゴ作成



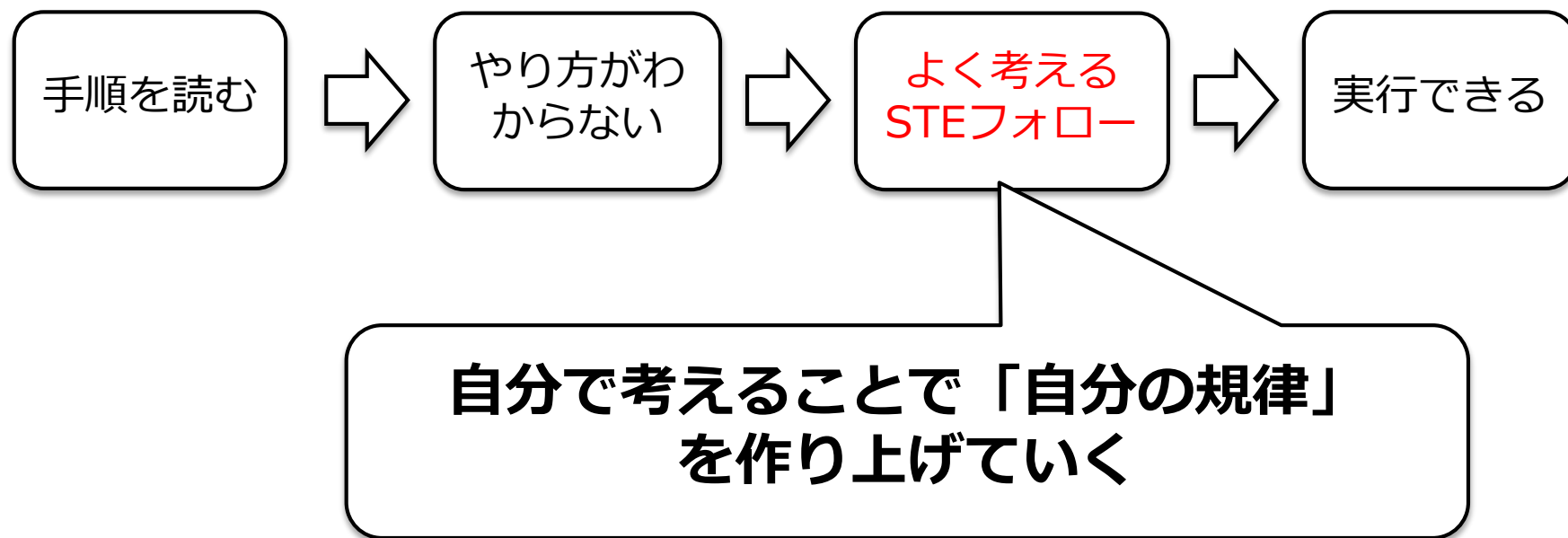
現状把握を「**守破離での力量表定義**」を行い、全員に級認定を行う。(STEが級認定)

守破離の内容と級の関係



自律の育成方法は「考えさせる」ことが重要。

「考えさせる手順書」を作って考えながら仕事をする



「考えさせる手順」とは、「行動」を考えさせること

今までの手順と「考える」を足す手順の関係

要求事項
(Input)



行動
(Process)



成果
(Output)

From

開発計画

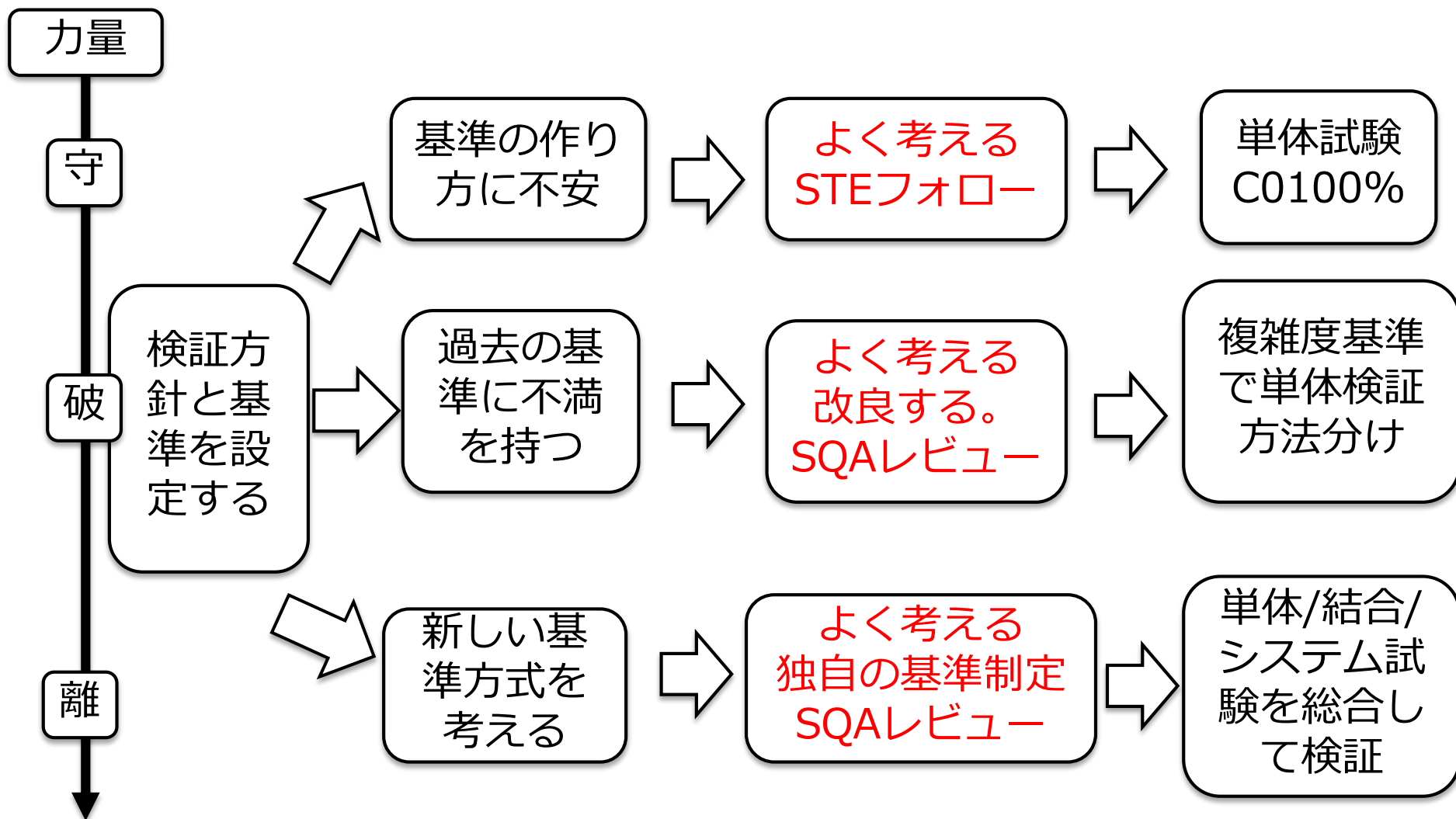
- ・ 成果物の決定
- ・ ゲートの設定
- ・ 品質基準の設定

- ・ ○○成果物を作成
- ・ ウォーターフォール手順
- ・ レビューを4回以上実施する
- ・ レビュー工数○○以上
- ・ 単体試験C 0カバレッジ100%

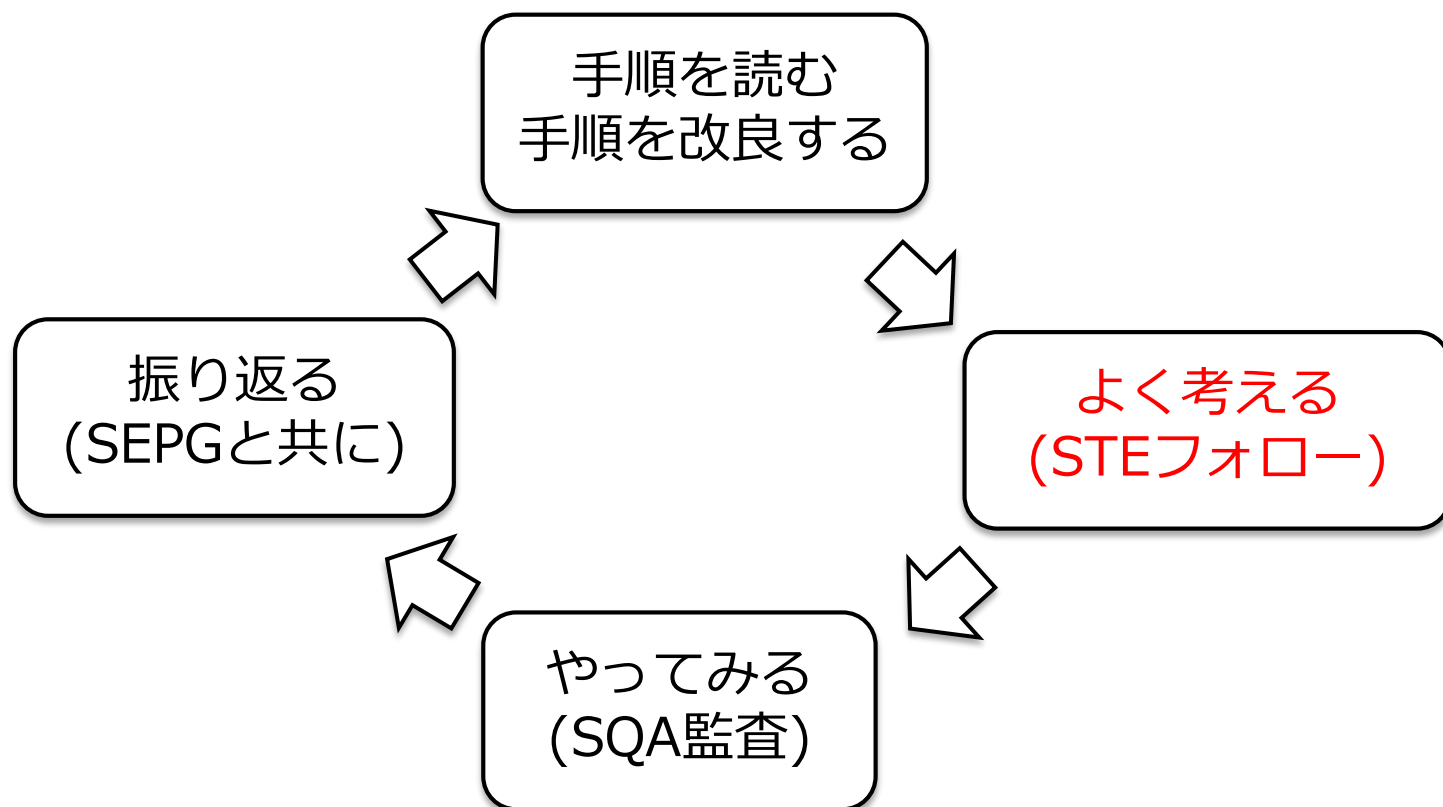
To

- ・ 必要な成果物の観点は○○
- ・ 各部門で調整して手順を記載する
- ・ ○○の観点をレビューを受ける
- ・ 品質基準は各プロジェクトで定める

この手順を実際に行うと、力量によって差が出る



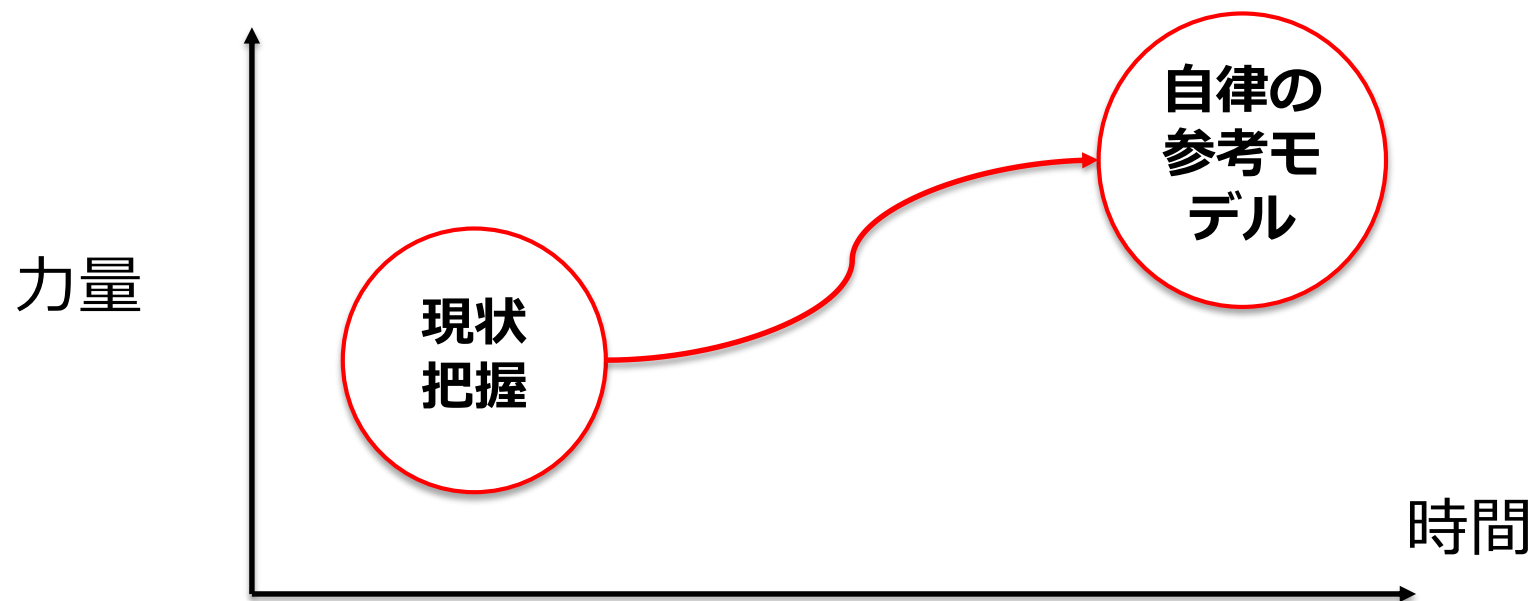
このように、「考える手順」を実行することによって
「自分の規律」を作り上げていき、やがで、自律人財
に育成される。



自律人財育成のポイントは、3つを定めること

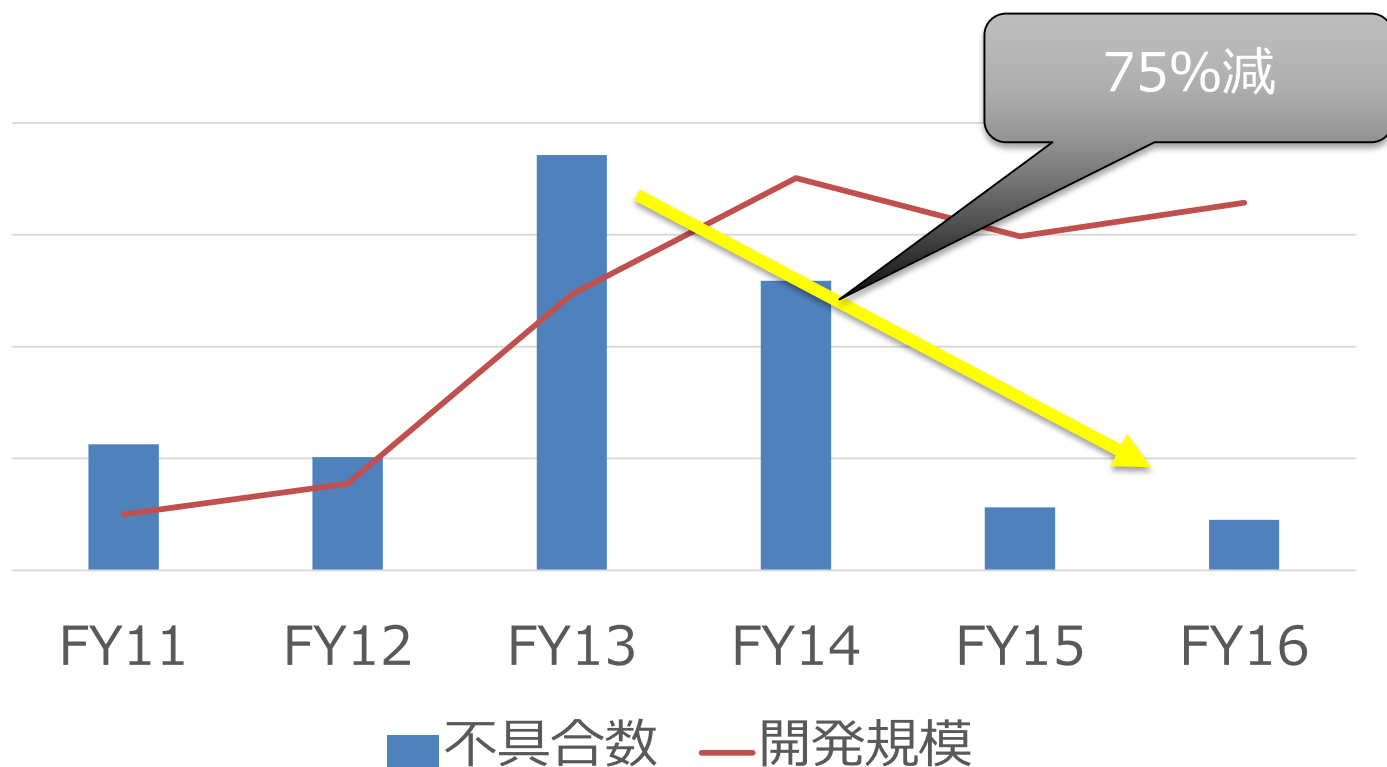
- ①「自律の参考モデル」→「自律モデル STE」
- ②「自律の現状把握」→「守破離の教育目標」
- ③「自律の育成方法」→「考えさせる手順書」

人財育成のポイントのとらえ方



開発者がスキルアップし、力量を身に着けることで、開発規模は増えていったとしても不具合数は減少した

不具合数と開発規模の推移



「人財育成」のゴールは？

「自律」

ご清聴ありがとうございました

以上