

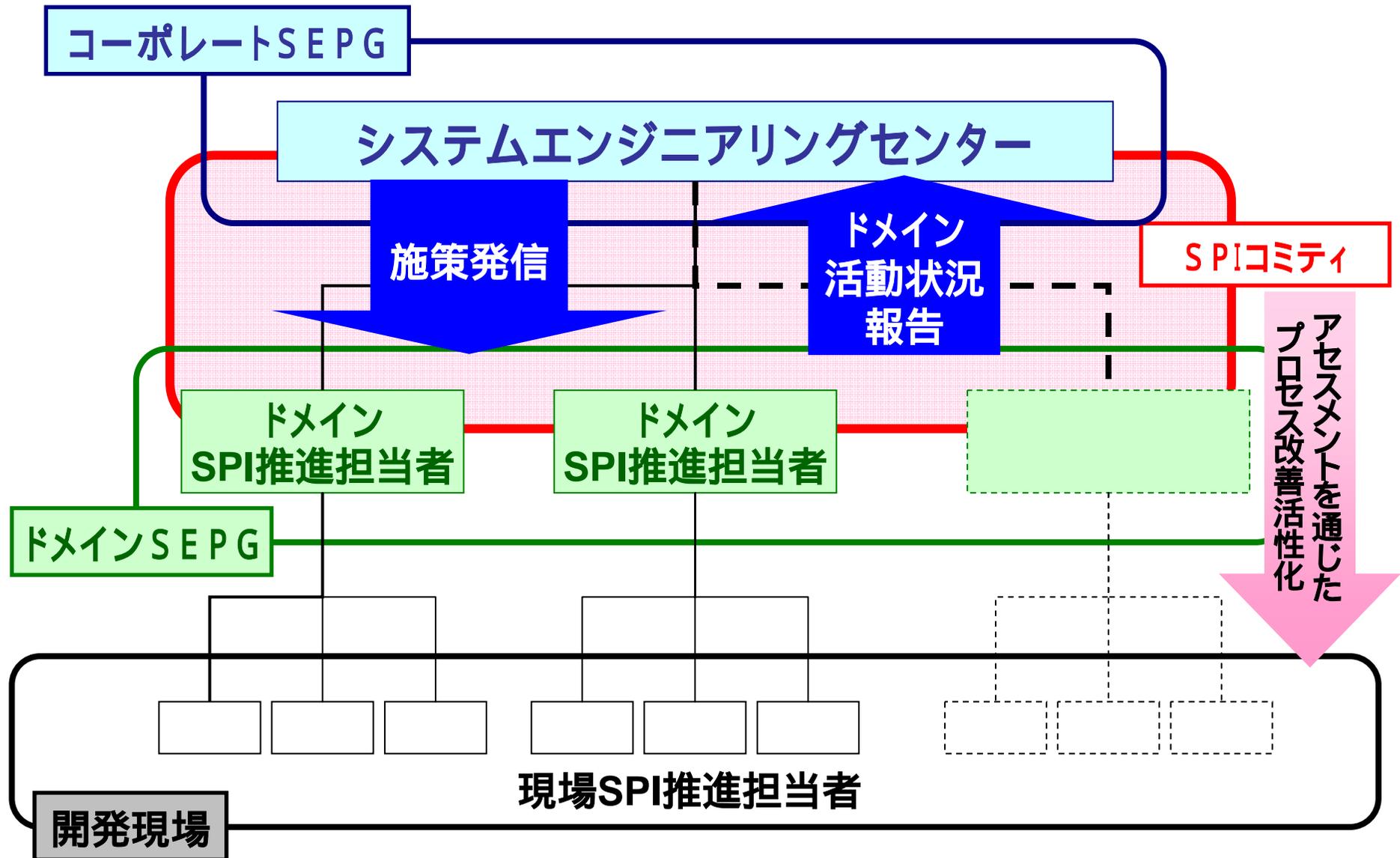
Panasonicの

# 社内アセスメント体系の再構築 - CMM<sup>®</sup>からCMMI<sup>®</sup>へ -

パナソニック四国エレクトロニクス(株)  
開発部門  
植村貴美

パナソニック(株)  
システムエンジニアリングセンター  
中山貴史

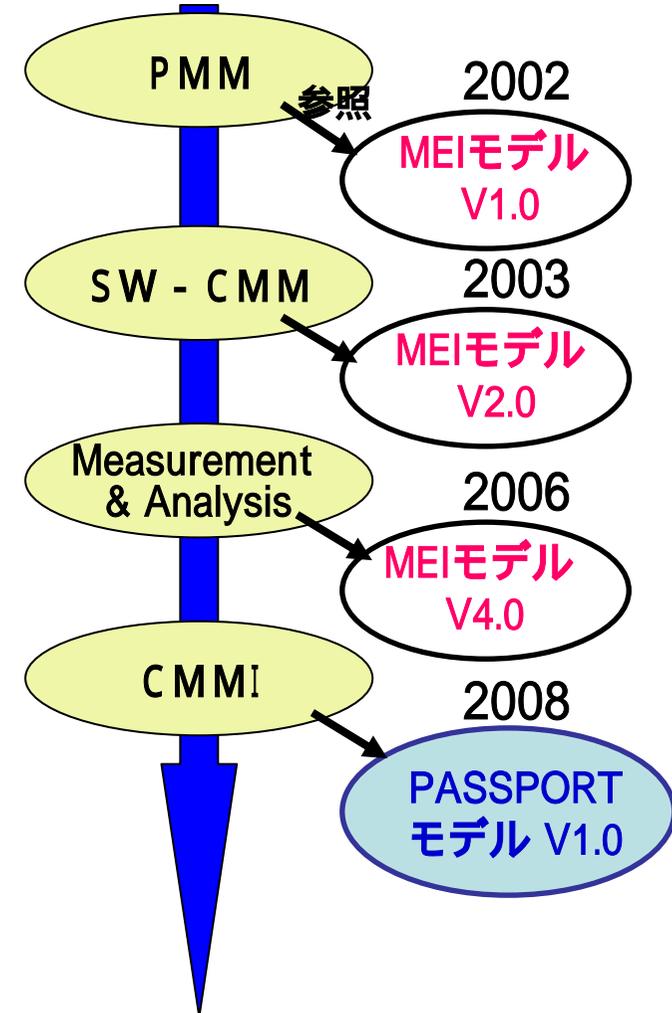
# プロセス改善の推進体制



# アセスメント活動

2002年度	CMMワンランクアップ活動開始 アセスメントの試行開始
2003年度	MEIアセスメント制度の確立 SW - CMM MEIアセスメント Ver2.0 MEIアセッサ育成制度の確立
2004年度	MEIアセスメント制度の見直し SW - CMM MEIアセスメント Ver3.0 アセスメントの自分化推進
2005年度	アセスメントの自分化加速 定量的プロセス改善活動の検討
2006年度	定量的プロセス改善指標の導入 SW - CMM MEIアセスメント Ver4.0 - 「測定と分析」を導入
2007年度	CMMIの導入検討 - CMMIによるアセスメント試行 - PASSPORTアセスメント検討

## アセスメントモデルの進化



MEI: Matsushita Electric Industrial Co. Ltd.

PASSPORT: Panasonic System and Software Process Improvement

# MEIアセスメント体系

## アセスメントモデル

MEIモデルVer4.0

## 実施方法

Panasonicグループ内で  
ドメインを越えて実施

## アセスメントチーム

4～6名  
リードアセッサ:他ドメイン  
アセッサ:1名以上は他ドメイン

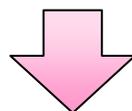
## 日程

A日程:3日間+報告会  
B日程:3日間(報告会含む)  
C日程:3日間×アセスメント数  
+報告会

## アセッサ資格制度

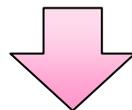
アセッサ補

アセッサとしての基礎的なスキル  
社内研修(5日間)を受講  
内部アセスメントを1回経験



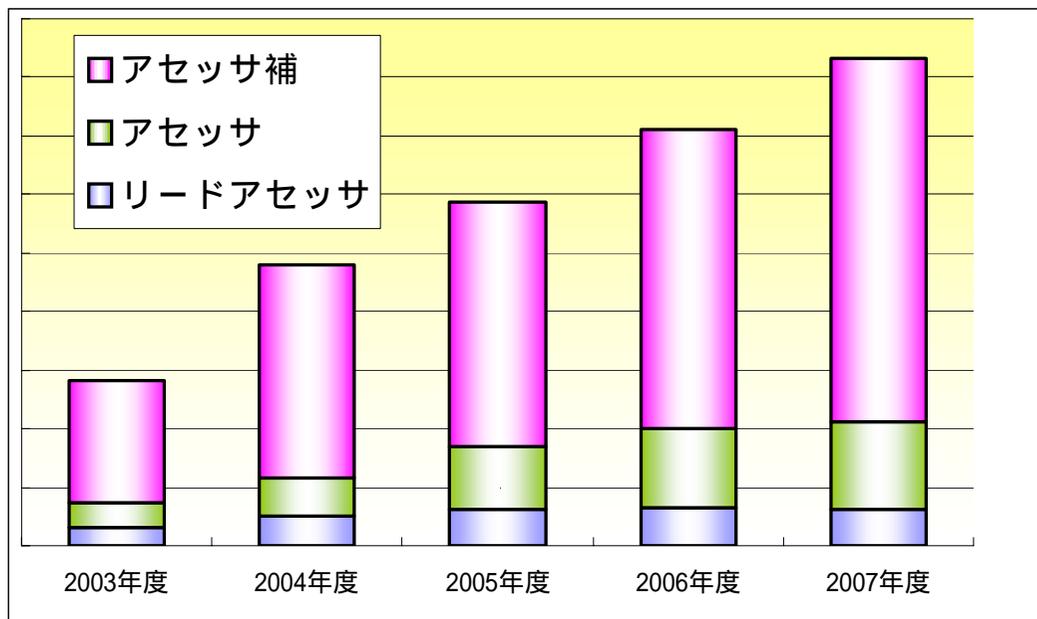
アセッサ

アセスメントを2回経験

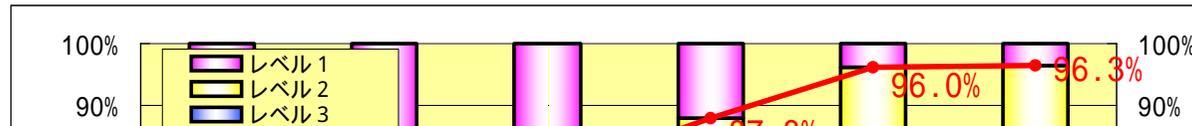


リードアセッサ

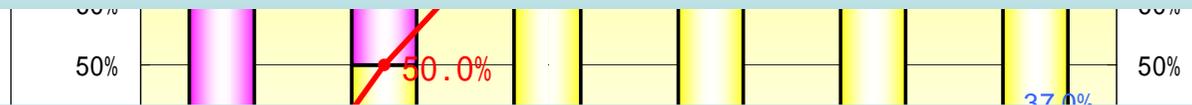
アセスメントを5回経験



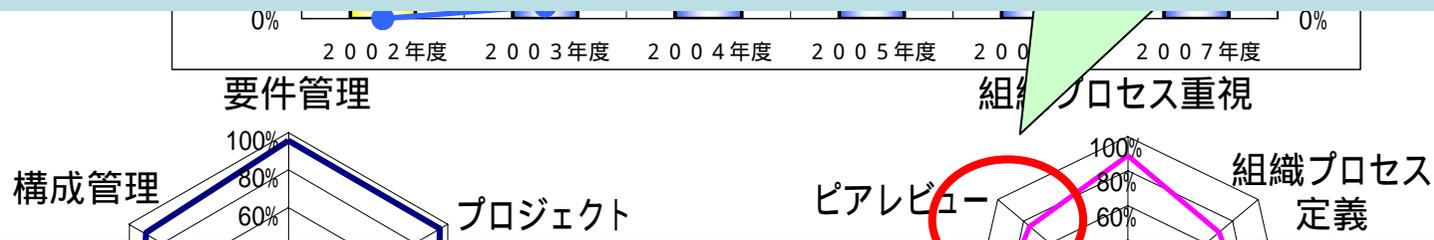
# プロセス改善の状況



ほとんどの組織がレベル2以上を達成



エンジニアリング領域の実装、プロセス定義が弱い  
エンジニアリング領域を詳細に診断できるモデルが必要



CMMIをベースとしたモデルの検討へ

外注管理  
レベル2

ストのプロセスが詳細に記述できてない

エンジニアリング  
レベル3

# モデルのベースが変わると・・・

MEIアセスメント

14プロセス領域  
250プラクティス  
(レベル3まで)

アセッシに負担  
はかけたくない

プラクティス  
増加

アセスメント品質  
は維持したい

PASSPORTアセスメント

18プロセス領域  
364プラクティス  
(レベル3まで)

効率的かつ現状のアセスメント品質を維持する  
アセスメント手法を検討

# 課題

MEIアセスメント  
と同等の改善提  
案は出てくるの？

CMMIのモデルの  
理解はどうするの？

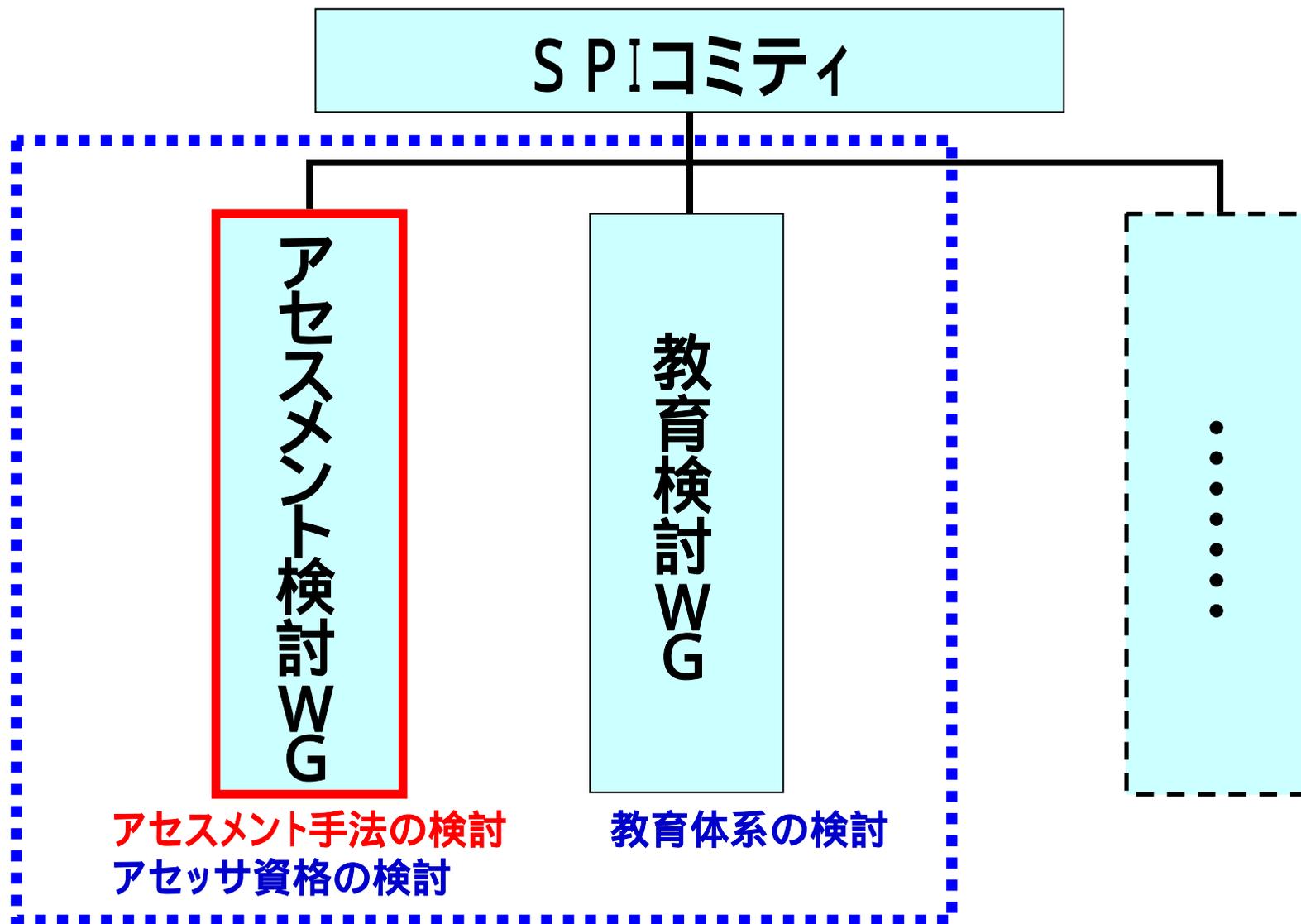
アセッシの負担は  
増やしたくない!!  
3日間で収まる  
の？

今までに育成した  
MEIアセッサはどう  
なるの？



**モデル移行への課題**  
**アセスメント手法の検討**  
**アセッサ資格の検討**  
**教育体系の検討**

# 推進体制



SPIコミティメンバーを中心にWG結成

# MEIのアセスメントでは・・・

## インタビュー

エビデンスを探す時間が多い  
プラクティスとエビデンスの紐付けができていない  
どのエビデンスに何が書かれているか  
思い出すのに時間がかかる

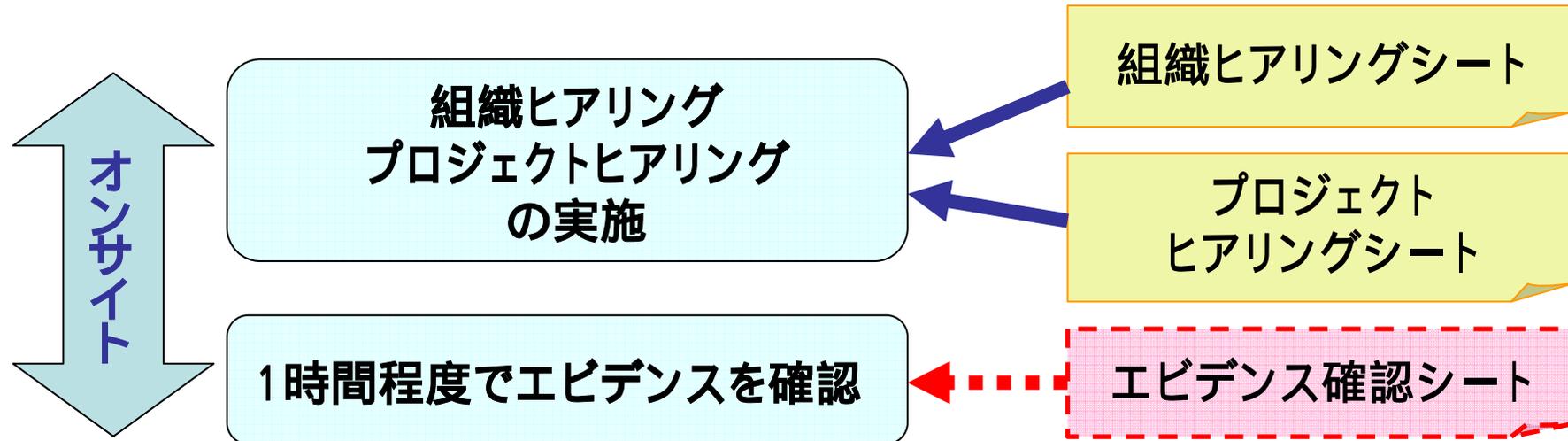
重複質問が多い  
エビデンスで確証が得られていることも質問している  
他のPAで確認できたことも重ねて質問している

## 報告書作成

報告書作成時、データの切り貼りに時間がかかる

事前準備物の強化  
作業の自動化  
確証獲得方法の効率化

# 事前準備物の強化



WGにてテンプレートを作成

各々のエビデンスを関連PA毎にマッピングするテンプレートを検討  
インタビューに必要なエビデンス確認シートをアセッシが作成

運用

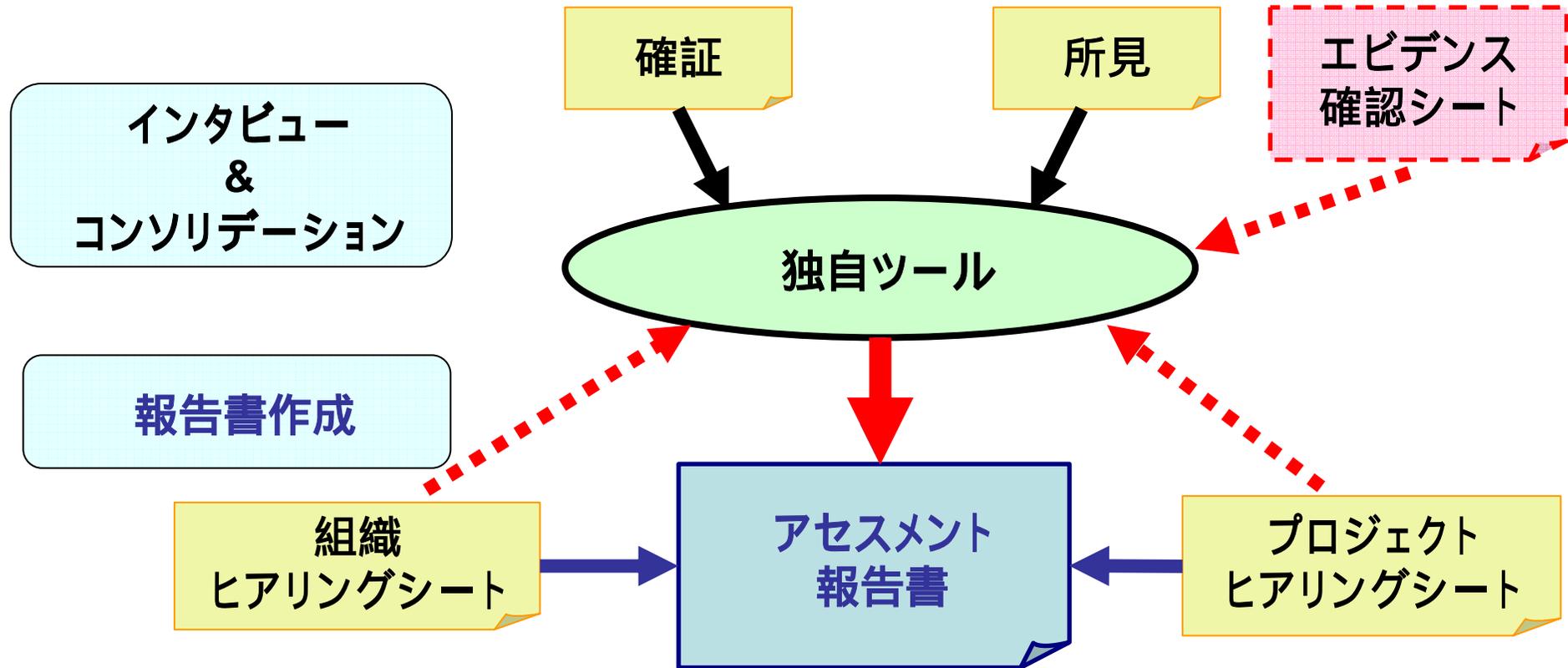
アセスメント事前情報としてアセスメントチームが利用

アセスメント初日のエビデンス確認時に利用

プロセス毎にツールに読み込み、アセスメント時のインタビューに利用

**エビデンス確認シートを作成**

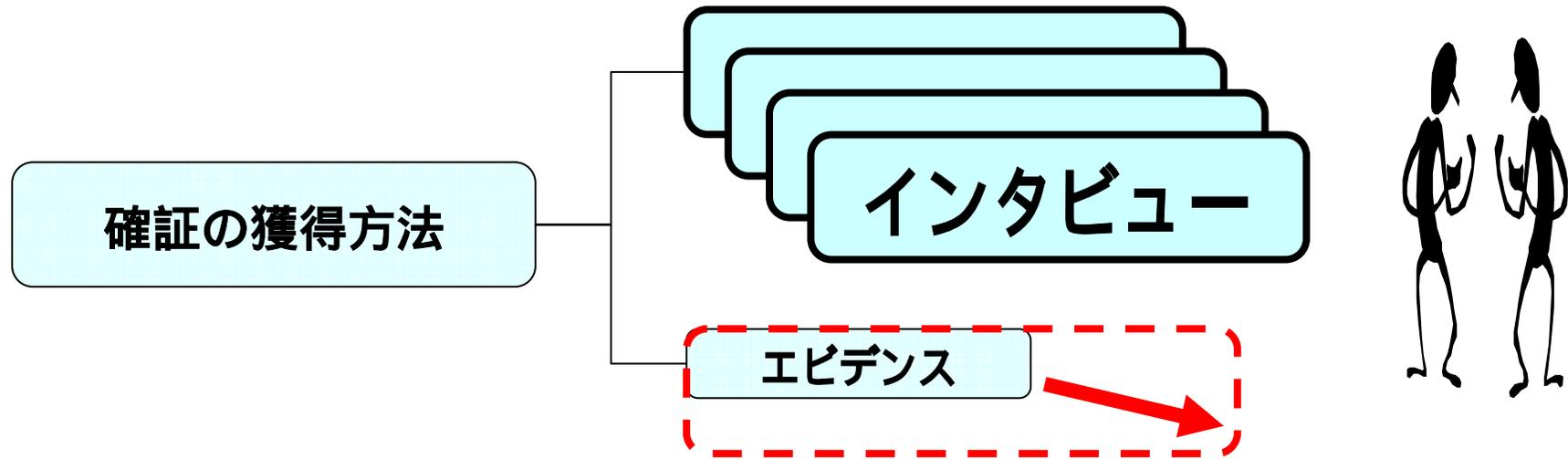
# 作業の自動化



アセスメント報告書の自動作成機能  
事前準備物のツールへ読み込む機能

独自ツールの機能強化

# 確証獲得方法の効率化



関連プラクティスを参照できる機能の追加  
関連プラクティスを1クリック参照する機能をツールに追加

確証の獲得方法によるアセスメント品質の検証  
エビデンス重視型とインタビュー重視型を試行

**エビデンスによる確証獲得の強化**

# 試行方法の検討

	エビデンス重視型	インタビュー重視型
目標効果	客観的な評価を、効率的に実施できる	効率化を図りつつ、アセッシの気づき・満足感を維持する
エビデンス確認時間	6時間程度 (アセッシからの説明時間を含む)	2時間程度 (アセッシからの説明時間を含む)
エビデンス確認方法	関連PA毎にアセッサが2人ペアとなって確認	インタビューを担当するPAをアセッサ各自が確認
インタビュー方法	エビデンスで確証を得たプラクティスは質問しない	エビデンスで確証を得たプラクティスは確認のみ
評定	エビデンスで評定できるものはインタビューなしで評定	各プラクティスのインタビュー時に評定

# アセスメント試行

## アセスメントチーム

5名(MEIリードアセッサ資格者)

## アセスメント日程

3日間 L2,L3のインタビュー&評定  
報告会

## 試行のポイント

エビデンスの確認を強化  
エビデンスで確認できた所見は確証とする

エビデンス  
重視型

従来のMEIアセスメントと同様、  
インタビュー重視で確認  
管理プロセスを中心に、エビデンス確認を実施  
開発プロセスは、全体の流れの説明を受ける

インタビュー  
重視型

# アセスメント試行結果の比較

## エビデンス重視型

エビデンス確認	360分
インタビュー	330分
コンソリデーション	230分
	920分

## インタビュー重視型

エビデンス確認	120分
インタビュー	540分
コンソリデーション	270分
	930分

3日間の日程におさまるアセスメントは実施可能！！

これまでと同等のレベル評定を出すことができた  
監査的になる傾向がある

これまでと同等の改善提案を出すことができた  
アセッシの気づきを得られた

アセッシの気づきを得られるインタビュー重視型を導入

# アセッサ資格の検討

MEIアセッサを  
社内研修所にて育成

移行条件は？

移行研修実施？

移行

研修所の許容量  
オーバー？

PASSPORT  
アセッサ資格  
体系は？

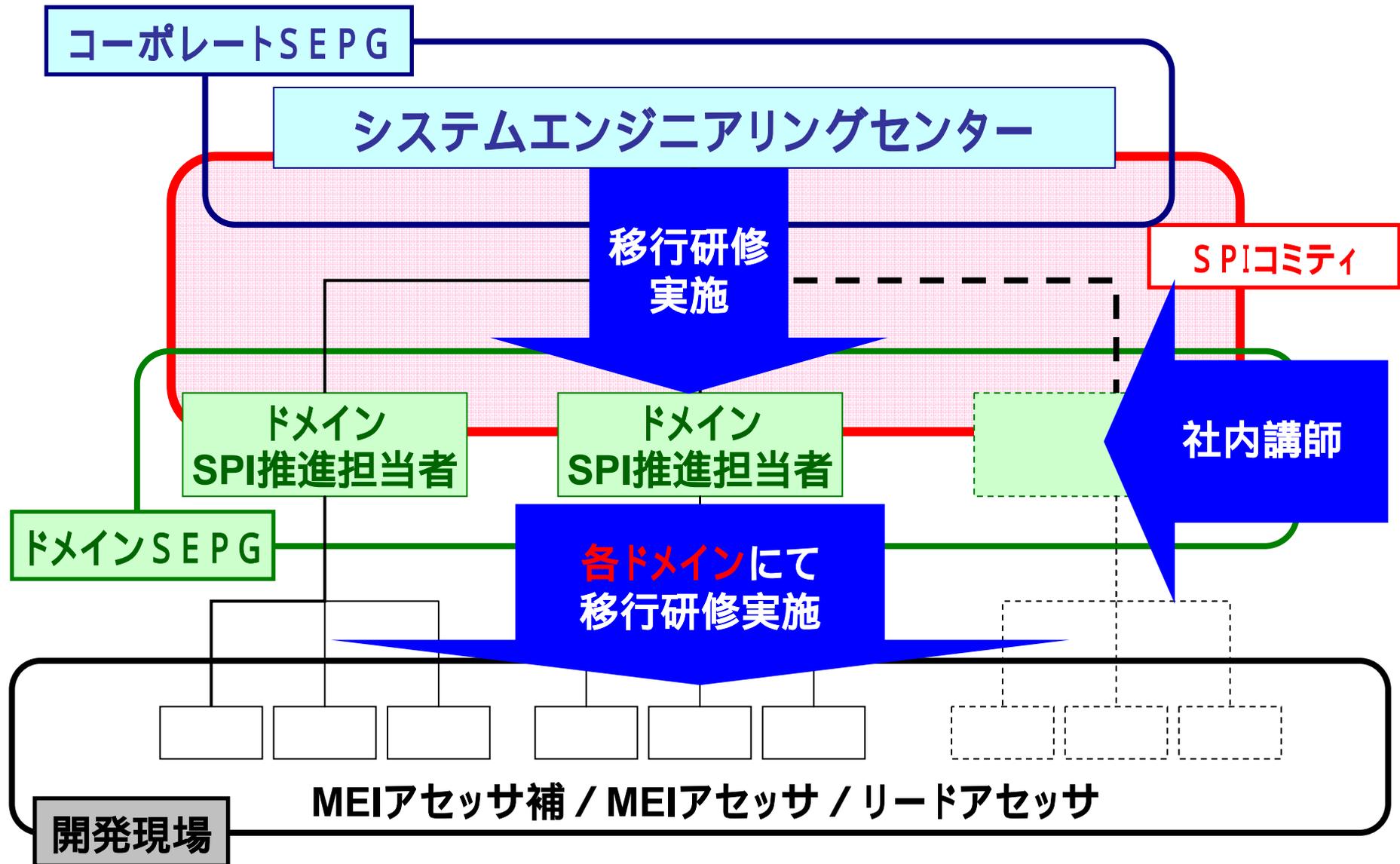
社内研修所での  
移行教育は困難

PASSPORTアセッサ

アセスメント検討WGでアセッサ資格体系構築  
教育検討WGで移行研修のコンテンツ作成

ドメインSPI担当者が各ドメインで移行教育を実施

# 各ドメインで移行研修実施



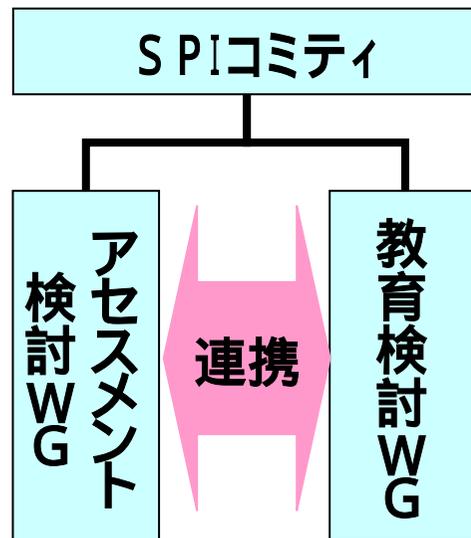
# アセッサ教育の検討

社内研修所にて  
5日間のMEIアセッサ育成研修実施

同等の研修内容  
が必要

教育コンテンツ  
をどうするの？

社内研修所にて  
PASSPORTアセッサ育成研修実施



教育検討WGをたちあげて、コンテンツ作成  
SPIコミティメンバーによるレビュー  
社内研修所での研修実施時に使用

MEIアセッサ育成同様5日間の研修にてアセッサを育成

# まとめ

## 今回の成果

### **PASSPORTアセスメント体系の構築**

従来のMEIアセスメントのインタビュー方式を  
効率化し、アセスメント手法として採用

### **アセッサ育成研修、移行研修の実施開始**

プロセス改善の推進体制を効果的に活用

## 今後の取り組み

PASSPORTアセスメントの実績評価

高成熟度レベルのアセスメント導入の検討

ご静聴ありがとうございました

SPI Japan 2008