

人事・広報担当者様必見 /

# 開発組織を

# 内と外からエンパワメント

開発組織の文化形成から技術ブランディングまで、  
オーダーメイドの課題解決



ORT株式会社

はじめに

## こんなお悩みありませんか？



### 開発組織マネジメントの課題

- エンジニア向け人事施策を効果的に運用できるリソースが不足している
- エンジニア向け人事施策を実施に際し、エンジニアのバックグラウンドを持った人材を専任にできない
- ドキュメント管理に手が回らず情報を活かせていない
- 研修やキャリア設計の運用保持へのリソースが不足している
- 業務の属人化が進み、社内に情報や知識の格差がある
- エンジニアの相互理解をどう促進すれば良いか悩んでいる



### 自社のブランディングの課題

- 技術広報を担当するエンジニア出身の人材がない
- 自社の技術や開発組織が他と比較してどう特徴的か比較検討するのが難しい
- 情報を発信し続けるためのコストが膨らみ継続が難しい
- イベント企画やブログ記事作成などに社内協力が得られる体制の構築方法が分からず苦心している
- 採用基準の条件に合致するエンジニアの応募が少ない
- 採用後に自社文化とのミスマッチが発覚してしまう
- 優秀なエンジニアが定着しない

# 開発組織を次のステージへ

ORTなら、組織力強化をワンストップでお任せいただけます。

ORTでは、開発組織の課題解決から、開発力やブランド力の強化まで、

トータルで組織力向上をサポートいたします。

本資料では、ORTが誇る2つのサービスについて解説いたします。

開発組織  
マネジメント

技術広報

# INDEX

## 01. ORTのご紹介 05

- 自己紹介 ..... 06
- ミッション ..... 07

## 02. ORTが提供するサービスの概要 08

- ORTが提供する事業概要 ..... 09
- ORTのサービスの特徴 ..... 10
- サービスが提供できる価値 ..... 12

## 03. ありがちな課題と解決方法 13

- 開発人事における課題 ..... 14
- 開発人事におけるソリューション ..... 15
- 技術広報における課題 ..... 16
- 技術広報におけるソリューション ..... 17
- サービス導入前後のお客様の声 ..... 18

## 04. ORTの強み 20

# 01

## ORTのご紹介



## 自己紹介

第一線で活躍するエンジニアとしてキャリアをスタート。  
現在は、ナレッジマネジメントや人事の経験も豊富な技術広報のスペシャリストとして活動中。



ORT株式会社 代表取締役

**織田 晃弘**

profile

1980年生まれ。情報学 (Information Science) 修士。ナレッジマネジメント、技術広報。  
フロントエンドエンジニアから情報設計、ディレクターを経てナレッジマネージャーエンジニア組織開発に従事し、同時に技術ブランドの確立を目的とした技術広報を展開。

Web制作開発会社にて  
**フロントエンドエンジニア**として  
キャリアスタート

サイバーエージェントにて  
新規事業開発部門のエンジニアの  
ナレッジマネジメントに従事  
**ノウハウやナレッジの組織化**に注力

人事と連携して**技術広報活動**を開始  
組織ブランディング活動を展開

ORT株式会社設立  
自社に開発部門をもつ、  
より多くの企業にお届けするべく  
**技術広報・開発組織マネジメント・ナレッジ  
マネジメント・DevHRをサービス展開**

ベンチャー企業にてゲーム開発の  
**フロントエンドエンジニア兼ディレクター**

**開発組織マネジメント**を行い  
エンジニアの採用戦略・育成・定着を  
目指した取り組みを人事と共に開始

富士通クラウドテクノロジーズ（現富士通）にて  
エンジニアリングマネジメント、ナレッジマネジメントを  
ベースとした**エンジニア組織の組成**に従事  
エンジニア文化の形成やエンジニア組織開発を中心に展開

## ミッション

### MISSION

より多くの企業の  
心理的安全性を向上させたい

10年後には通用しない技術が当たり前の中で、チームである意義、組織である強みをより活かせる環境を多くの企業で構築したい

### MISSION

技術ブランディングが生む  
企業価値を広げたい

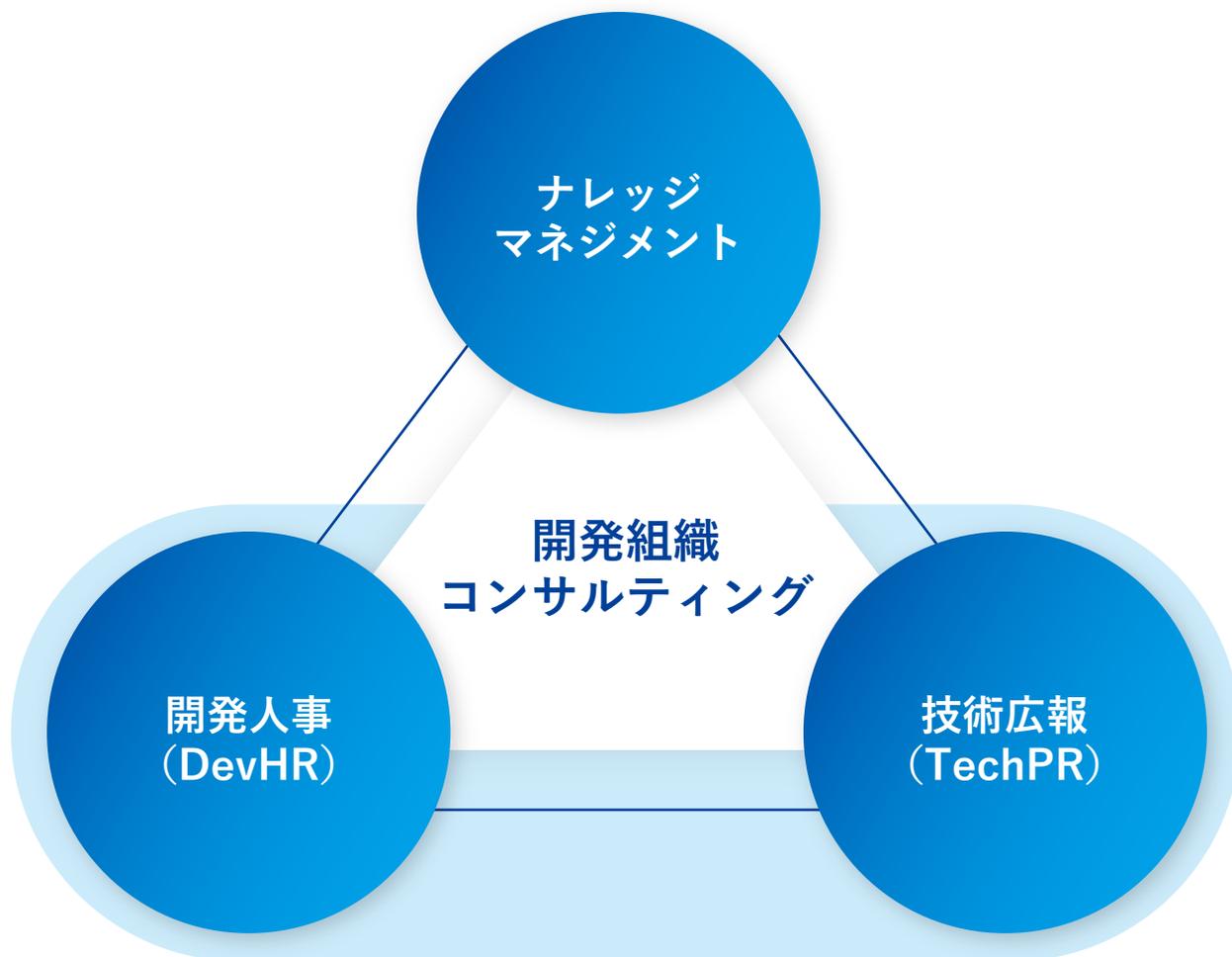
より良いプロダクトを生み続けるためには技術力だけでなく組織力をPRしブランドとして確立させていく

# 02

## ORTが提供する サービスの概要



開発組織の改善のため、多角的なアプローチが可能です。



### ナレッジマネジメント

目的 技術力の底上げと体制強化

概要 組織内のナレッジを体系化し、技術品質の担保をチーム全体で  
図る体制と文化を醸成する。

### 開発人事 (DevHR)

目的 企業文化に則した開発組織の円滑化

概要 開発組織に特化した採用から組織育成までをサポート。  
自社文化とビジョンにマッチした人材開発体制を構築する。

### 技術広報 (TechPR)

目的 採用戦略

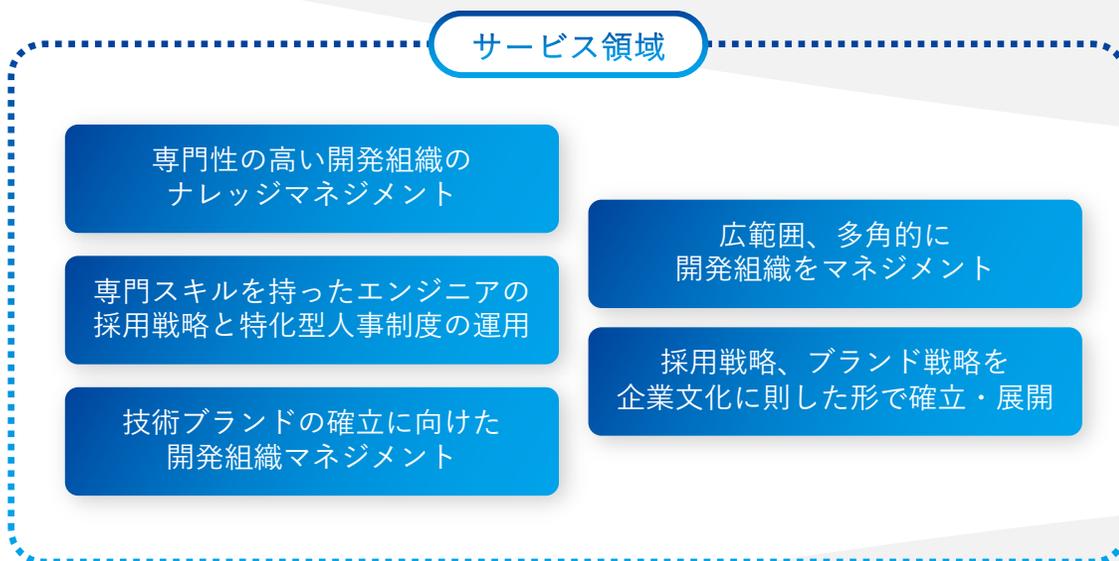
概要 技術ブランドを確立し、適切なスキルとビジョンへの共感を備  
え、事業の継続的な成長にコミットできる開発者とのマッチン  
グをアシストする。

## ORTのサービスの特徴

# 内部向けマネジメントから外部向け広報まで、ワンランク上の施策をワンストップで。

エンジニアが意欲的に働ける組織づくりから、技術ブランドの価値を余すことなく伝える広報活動まで。運用、マネジメント、発信など豊かな経験と知識を備えるプロフェッショナルがアシ

ストいたします。内部から外部までワンストップで、一貫性のある取り組みが可能です。



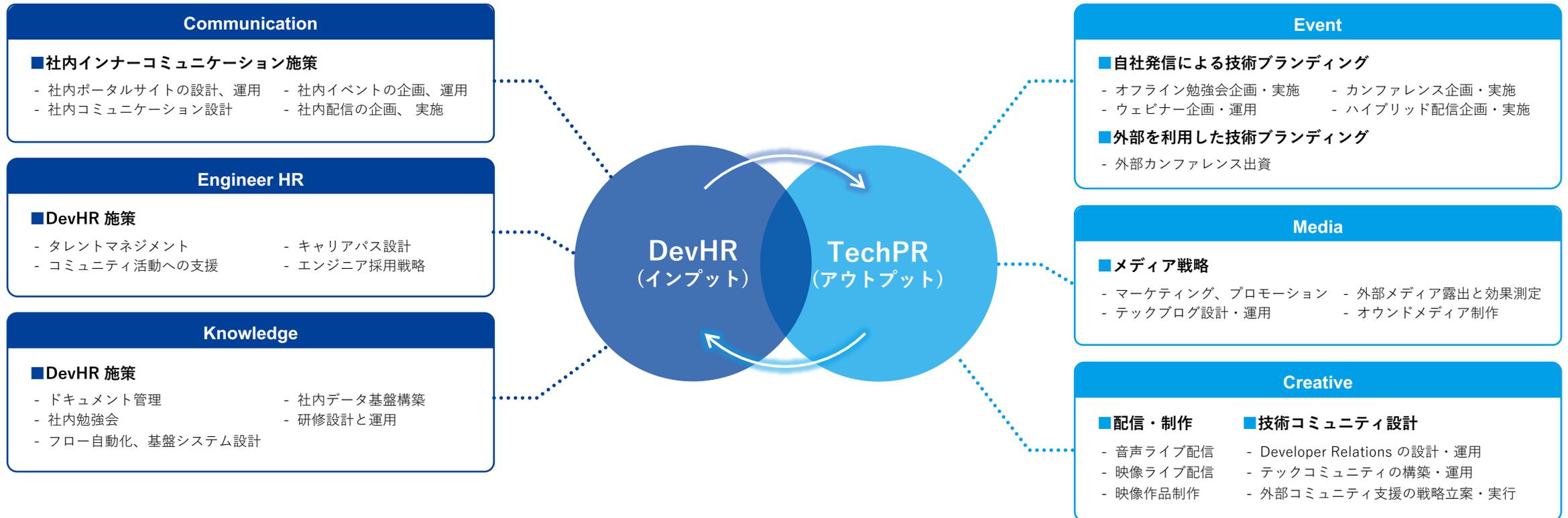
エンジニア人事の **インプット** から **アウトプット** まで、 **ワンストップ** でお任せいただけます！

## ORTのサービスの特徴

# インプットからアウトプットまで一貫した改善で、強い組織体制を構築します。

内部向けの施策と外部向けの施策にも一貫性を持たせることは、企業としてのブレないスタンスを築くことでもあります。ORTの包括的なアプローチなら、内部向けと外部向け両方の施策を

構築、運用が可能です。企業としての魅力や指向性が明確になり、組織力の強化に繋がります。



サービスが提供できる価値

課題への多角的かつ最適なソリューションをご提案いたします。

企業によって、ベストなソリューションはさまざま。ORTでは、ご意向をもとに客観的な目線で貴社を分析いたします。社内向け、社外向けの幅広い施策に広い見識と経験を持ち、貴社に必

要な施策のみを厳選した過不足ないご提案で課題解決を実現いたします。

### DevHR (インプット)

#### Engineer HR

- 組織で活躍できる人材像を明確にし、ターゲティングできた採用活動を展開できる
- 自社独自の文化とブランドを構築

#### Knowledge

- 組織化された知識をベースに個人の能力が伸びる =知識創造企業
- ナレッジやノウハウが失われない環境

#### Communication

- 相互理解とスキルを活かし合う環境

### TechPR (アウトプット)

#### Media

#### Event

#### Creative

- 狙った層に認知され続け業界内における認知度の向上と地位の確立
- 構築された自社の強みや特徴をブランド化できる
- 自社の文化を発信できる

# 03

## — ありがちな課題と 解決方法



# どんなに優秀なエンジニアがいても、人事面での課題を放置しては組織を維持できません。

エンジニアが意欲的に働ける組織づくりから、企業のブランド価値を余すことなく伝える広報活動まで。運用、マネジメント、発信など豊かな経験と知識を備えるプロフェッショナルがアシストいたします。内部から外部までワンストップで、一貫性のある取り組みが可能です。

## DevHR（開発人事）

## TechPR（技術広報）

コミュニケーション不足による 連携の問題が生じている	環境整備を行おうとしているが 現場のニーズにマッチできない	一部の業務が属人化している
相互理解が不足しパフォーマンス向上に つながりにくい状況になっている	エンジニアの定着を狙いたい が人的コストや専門スキルが不足している	施策自体を定期的に継続させることが 困難で定着しない
入社した社員が定着しない、 出来る人ほど離れていってしまう	施策効果を測り社員が満足できるように 継続していくことができていない	ドキュメント管理が難しく 最新のドキュメントの維持ができていない
自身の成長ビジョンが見えず継続性が持てない	企業文化が明確にならず振る舞いや判断に戸惑う	社内で情報格差や知識格差ができてしまっている

心理的安全性の欠如

# 組織崩壊の要因となる…

## 活発なコミュニケーションと知識共有が生まれる環境へ。

まずは、明確な企業文化を社内に共有することから始める必要があります。ORTでは、複雑に絡む社内の状況や課題を整理し、同じ方向を見て前進できる組織を目指します。エンジニア個人にとっても、企業としても前向きにあり続けられる仕組みづくりが可能です。

### DevHR（開発人事）

### TechPR（技術広報）

コミュニケーション不足による  
連携の問題が生じている

相互理解が不足しパフォーマンス向上に  
つながり  
**相互理解と  
スキルを活かし合う環境**  
入社した社員が定着しない、  
出来る人ほど離れていってしまう

自身の成長ビジョンが見えず継続性が持てない

環境整備を行おうとしているが  
現場のニーズにマッチできない

組織で活躍できる  
人材像を明確にし  
ターゲティングできた  
採用活動を展開できる

企業文化が明確にならず振る舞いや判断に戸惑う

一部の業務が属人化している

組織化された知識をベースに  
個人の能力が伸びる  
=知識創造企業の確立

社内で情報格差や知識格差ができてしまっている

Communication

Engineer HR

Knowledge

## 技術広報における課題

# 技術広報が後手に回ると、ブランドの確立を遅らせビジネスの機会損失にも繋がります。

一般的な広報と異なり、専門知識が必要となるのが技術広報です。必要な取り組みと分かっても効果的な方法が分からず、またコストの面から継続を断念するケースも。その他、所属エンジニアの協力が得られない、施策の効果測定が難しい、といった悩みを抱える企業様は少なくありません。

### DevHR（開発人事）

### TechPR（技術広報）

ターゲットに刺さる内容のイベントを企画、実施するのが難しい	テックブログなど社員参画のハードルが高い	動画コンテンツによるCMなどを作りたいが高コストで実施できない
イベントを継続して実施する運用体制が維持できない	テックブログのビュー数が伸びないターゲットに認知されていない	よりリッチかつ規模の大きなコンテンツを出したいがノウハウがない
リアルとオンラインのハイブリッド構造での実施、運用ノウハウがない	自社メディアの運用がうまくいかない	外部エンジニアとのコミュニティを形成するノウハウがない
大規模カンファレンスを実施してみたいがその運用ノウハウを持っていない	メディアのコンテンツや出稿、登壇を活かしきれない	テックブランド確立に最適なコストと効果測定が難しい

ブランド確立ノウハウ不成立

## ブランド確立機会の損失となる…

# オンラインも、オフラインも。あらゆる角度から技術ブランドを確立し企業価値を伝えます。

ベストな広報手段は、企業によってさまざま。ORTでは技術広報に関する知識と経験をもとに、お持ちの課題感やアプローチしたいターゲットに合わせてオンライン・オフラインを問わない最適な施策プラン作成と運用体制構築を実現します。継続的に運用していけることを大切に、長期的な成長を叶える広報体制へと導きます。

## DevHR（開発人事）

## TechPR（技術広報）

ターゲットに刺さる内容のイベントを企画、実施するのが難しい

自社テックブランドの  
確立に向けた  
ターゲットと  
イベントの実施

大規模カンファレンスを実施してみたいがその運用ノウハウを持っていない

テックブログなど社員参画のハードルが高い

テックブランドを支える  
メディアの運用体制と構築

メディアのコンテンツや出稿、登壇を活かしきれない

動画コンテンツによるCMなどを作りたいが高コストで実施できない

認知度向上に向けた  
TPOに合わせた  
リッチコンテンツの展開

テックブランド確立に最適なコストと効果測定が難しい

Event

Media

Creative

# よりよい組織構築の課題にあらゆる面からコミットいたします。

## 導入前

### コスト面

- 始めた施策を継続させることが難しい
- エンジニア定着のためのコストやスキルが不足している
- ドキュメント管理が難しくドキュメントの更新ができていない
- 施策効果の測定と改善ができていない



## 導入後

- エンジニアを活かす最適な施策の提案と、余計なコストをそぎ落とした施策計画を立案いたします。
- 人的また金銭的なコストをカバーする豊富アイデアで、**ご負担を最大限に抑えながらの課題解決が可能**になります。

### コミュニケーション面

- 一部の業務が属人化している
- コミュニケーション不足により連携の問題が生じている
- 社内で情報格差や知識格差ができてしまっている
- 相互理解が足りず、パフォーマンス低下を招いている



- 円滑なコミュニケーションを実現する環境づくりを実現。**コミュニケーションツールの導入や、知識の滞留を防ぐ仕組みをご提案**いたします。
- 社内の意思疎通をスムーズにし、自律して運用を続けられる組織の構築とパフォーマンスの最大化を実現します。

### 組織面

- 入社した社員が定着せず優秀な人材ほど離職してしまう
- 環境整備を行いたい現場のニーズとズレがある
- 企業文化が明確でなく目指す方向がバラバラになっている
- エンジニア個人が成長ビジョンを描きにくい環境になっている



- まずは企業としてのビジョンを明確にし、社内に共有することからスタート。**働く人が前向きに参画できることを優先した社内整備**に取り組みます。
- 目指すのは、社内協力のハードルを下げ、継続して運用できる文化と体制の構築。社員のビジョンと企業としてのビジョンがシナジーを生み、更なる企業価値を生み出せる組織づくりを実現します。

# 対外的に有効なアピール実施を全面的にアシストいたします。

## 導入前

### マーケティング面

- ターゲットに刺さる内容のイベントを企画、実施するのが難しい
- 発信しているブログのビュー数が伸びない
- ターゲットに認知されていない
- 自社メディアの運用がうまくいっていない

### プロモーション面

- イベントを継続して実施する運用できる体制が作れていない
- リアルとオンラインでのハイブリッド実施の運用ノウハウがない
- 大規模カンファレンスの運用ノウハウがなく、開催できない
- メディアへのコンテンツ掲載や出稿、登壇を活かせていない

### 運用体制・コスト面

- テックブログ運用に社員が携わるハードルが高い
- 動画コンテンツによるCMを考えているが、コスト面で実施が難しい
- よりリッチかつ規模の大きなコンテンツを制作したいがノウハウがない
- テックブランドの確立にかかるコスト算出、施策の効果測定が難しい



## 導入後

- 企業としての打ち出したい強みと客観的な目線での強みを分析し、**ターゲティングからコンテンツ制作**します。
- その後の運用まで貴社の魅力を最大限に伝えるマーケティング施策を展開。効果に繋がる施策実施を実現します。

- 実施経験のないイベントも、技術広報のプロによりトラブルなく効果的に開催することが可能です。
- さらに、ただ実施して終わりではなく、**継続的な採用や問い合わせなどの結果につながる実施体制を構築**します。

- ブランドイメージを発信する際は、常にアップデートすることで企業価値を大きく引き上げます。
- 費用対効果が高く、持続可能な運用を可能にする運用体制構築を支援いたします。**社員の皆様が自発的に参加できる運用システム構築**も実現いたします。

# 04

## OLTの強み



## OLTの強み Strengths of OLT



### DevHR ～開発人事に特化したサービス展開～

- 業界では希少な専門性の高いエンジニアを対象とした人事課題の解決への取り組み
- エンジニアのキャリアパスやビジョンを組み立てることで、継続して成長を促せる組織作りを実現



### TechPR ～技術広報の第一人者によるアシスト～

- 技術ブランドの確立に留まらず、技術広報の適切な活用方法をアドバイス可能
- お客様が抱える問題の根幹部分を把握し、戦略的に技術広報の戦略立案、実施が可能



### 持続可能な問題解決体制を構築できる

- 特定タスクへの対応ではなく、あらゆる課題を自社で解決するための体制づくりを実現



### インプットからアウトプットまで一貫した対応

- 縦割り組織特有の分断によるコスト増をなくし、部門間の解釈違いによるロスを低減
- エンジニア、人事、後方と完全に領域が異なる分野を統合して改善できる

お問い合わせ

# 次のステージを目指せる より強くスマートな組織づくりをアシスト

エンジニア人事に関するお悩みは、下記までご相談ください。

お問い合わせ