

人材力強化研究会人材像ワーキンググループ

# デジタルハーツ 説明資料

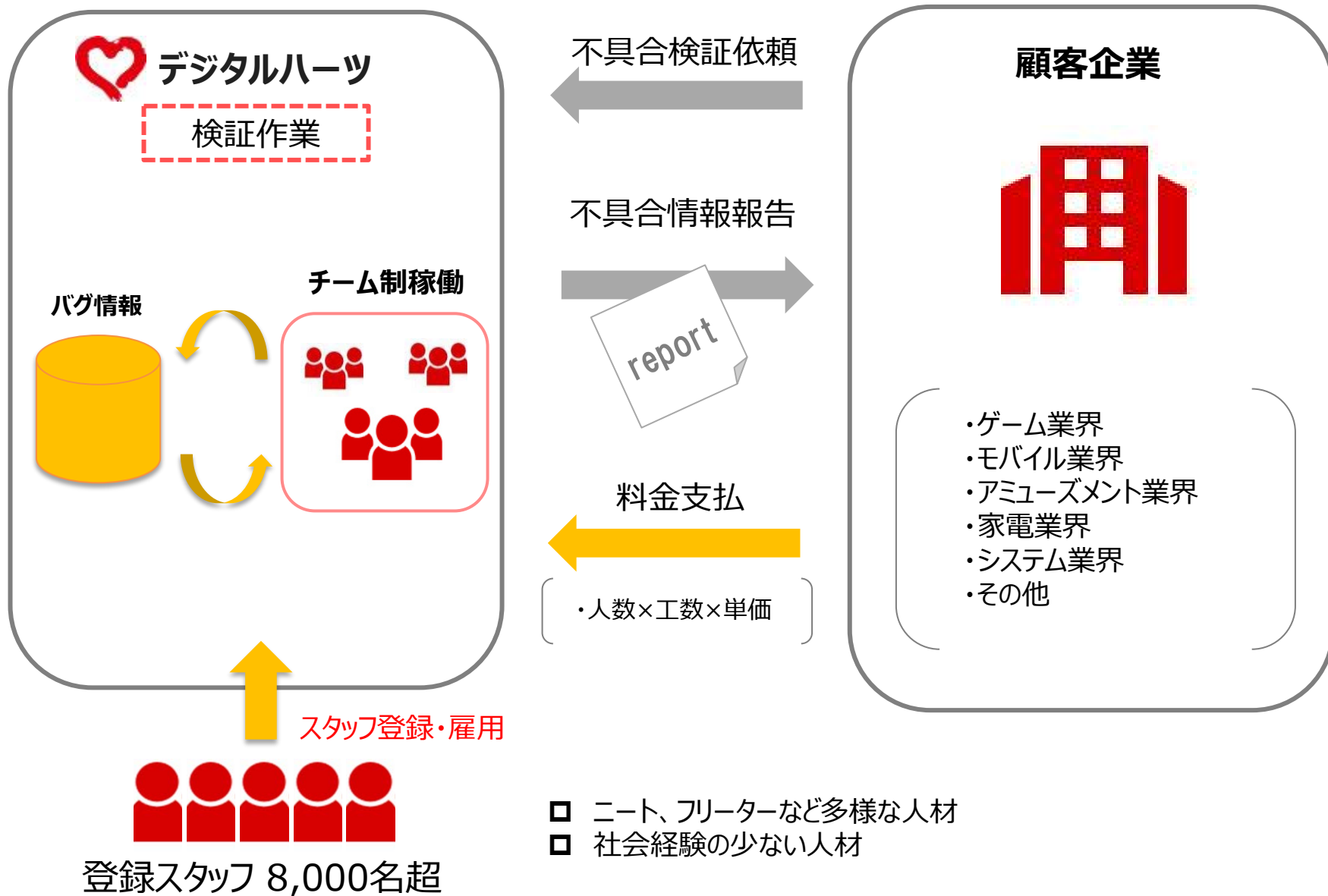




# 会社沿革

			期	売上	拠点数	従業員数 (臨時雇用)
2001年(平成13年)	4月	デジタルハーツ設立。 コンシューマゲームおよびパチンコを対象としたデバッグサービスの提供を開始。				
2002年(平成14年)	8月	パソコンゲームを対象としたデバッグサービスの提供を開始。				
2003年(平成15年)	1月	パチスロを対象としたデバッグサービスの提供を開始。				
	9月	携帯電話アプリケーションを対象としたデバッグサービスの提供を開始。	第3期	4億	—	17名(81名)
2005年(平成17年)	4月	大阪府大阪市淀川区に大阪Lab.(ラボ)を開設。				
	8月	愛知県名古屋市中村区名駅南に名古屋Lab.(ラボ)を開設。				
2007年(平成19年)	9月	Microsoft Corp. より「Xbox 360®」の推奨ゲームテスト企業認定(AXTP)を日本企業として初めて取得。				
2008年(平成20年)	2月	東京証券取引所 マザーズ市場に上場。[証券コード: 3620]	第7期	23億	2拠点	105名(488名)
	5月	北海道札幌市中央区に札幌Lab.(ラボ)を開設。				
2009年(平成21年)	4月	福岡県福岡市中央区に福岡Lab.(ラボ)を開設。				
2011年(平成23年)	2月	東京都台東区に上野Lab.(ラボ)を開設。 東京証券取引所 市場第一部へ市場変更。				
	3月	京都府京都市南区に京都Lab.(ラボ)を開設。				
2012年(平成24年)	8月	東京都台東区に浅草Lab.(ラボ)を開設。				
	12月	北海道札幌市中央区に札幌第2 Lab.(ラボ)を開設。				
2013年(平成25年)	4月	サイバーセキュリティサービスの提供を開始。				
2013年(平成25年)	10月	「株式会社ハーツユナイテッドグループ」を設立し 純粋持株会社体制へ移行。				
2014年(平成26年)	11月	宮城県仙台市に仙台技術センターを開設。 北海道札幌市に札幌第3 Lab.(ラボ)を開設。				
	12月	事業規模拡大に伴い沖縄Lab.(ラボ)を開設。				
2017年(平成29年)	4月	事業規模拡大に伴い浅草第2 Lab.(ラボ)を開設。				
	12月	事業規模拡大に伴い松山Lab.(ラボ)を開設。				

# 事業概要





# ニート・フリーターの採用

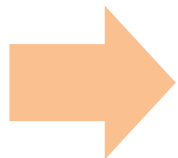
## ◆ デジタルハーツのデバッグサービス範囲

家庭用ゲームソフトをはじめ、モバイルコンテンツ（ソーシャルゲーム、スマートフォンのアプリ等）、パチンコ・パチスロ、Webサイトや業務システム等 I T 全般に係るソフトウェア製品の不具合を「ユーザー目線」で検出・報告するサービス。

本来「デバッグ」とは、不具合を検出し、修正する行為までを指しますが、デジタルハーツのデバッグサービスは 不具合を検出し、報告するところまでをサービス範囲としています。

## ◆ デバッグサービスに求められる人材

- ✓ 開発工程を知らない「ユーザー」である。
- ✓ バグの検出と報告までをサービス範囲としており、専門的な開発技術は不要。
- ✓ ソフトウェア製品に慣れ親しんだ、ITリテラシーが高い人材。



ニート、フリーターと呼ばれる人達は、社会経験に乏しいだけで、ITリテラシーが高い。デバッグサービスには適した人材であり、社会経験を積めば十分な戦力になる。



# 戦力化に向けた取り組み

## ①導入研修、朝礼の実施 ⇒ 社会性の向上

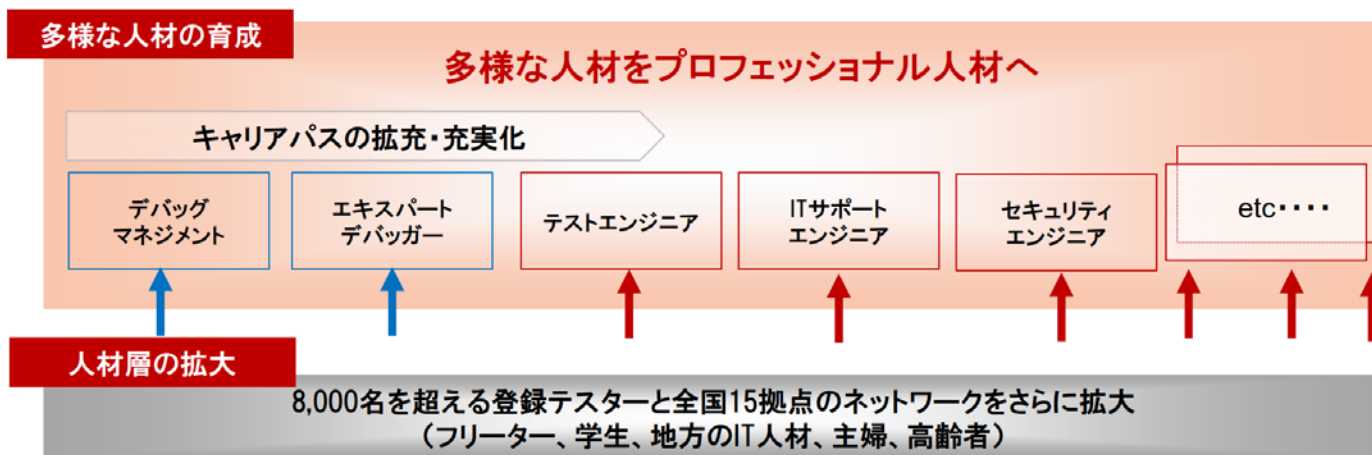
- ・入社時にビジネスマナーを含んだ導入研修を実施。必須研修として半日程度で集団実施。作業内容に加え、社会人としてのルールも含めた研修を実施し、ビジネスマナーを習得させる。
- ・案件稼働前に朝礼を実施。日々の積み重ねで啓蒙活動を行い、社会人としてのマインドを養う。

## ②チーム制 ⇒ コミュニケーションを引き出す

- ・リーダー、副リーダー、スタッフ数名により構成した、数名から十数名のチーム体制を敷いて案件稼働を行う。経験の乏しいスタッフは、リーダーや先輩スタッフからのフォローを受けながら、経験を積むことができる。チームプレイの重要性を理解し、コミュニケーションスキルを身に付けていく。

## ③キャリアパス ⇒ キャリアを積み社内外での活躍

- ・個人の特性にあわせマネジメントまたはスペシャリストとして活躍できる場を提供。
- ・スキルのある人材については正社員登用、また、デバッグに限定しない得意分野での活躍も可能。



潜在労働力を顕在化、地方における雇用の創出に注力



# 研修制度

## テスター研修

- 導入研修・・・案件配属前の基礎知識や基礎用語、ツールの使用方法などの研修
- エクセル研修・・・入力方法や便利なショートカットなど、チェックにスムーズに入るための研修
- バグレポート研修・・・正確な情報と状況を伝えられるバグレポートを書くための研修
- デバッグのアレコレ・・・バグとは？から始まり、デバッグの際に意識すること、観点などの落とし込み

## リーダー研修

- 初級座学・・・リーダーとしてのマインド、考え方、必須の知識と手法を座学によって落とし込む
- 中級ケーススタディ・・・全国の様々なケースを集約、その様々なケースに対して発案、対応を行なわせる
- 初級/中級OJT・・・現役リーダーや各ラボの教育担当官によるOJTを実施、実践で通用する力を鍛える
- 上級OJT・・・営業同行や、実際の依頼で担当者との相見積り、提案資料の作成などを行なわせる
- テスト・・・研修内容の理解や知識の定着、実践で通用できる思考力と応用力がついているかを測る

## エキスパートデバッガー研修

- 選定・・・全国へのヒアリングをもとに、センスや嗅覚が鋭いと思われる人材を発掘、テストによる審査を実施
- エキスパートデバッガーによるOJT・・・マインドセット、さらなる観点の入れ込み、手法のブラッシュアップを実施
- 基準と実績によるランク付け・・・定期的な審査と、実績によるランク付けが行なわれる