

SS2009札幌 WGI

人間中心的な ソフトウェア開発

2009-6-18

古賀 克之 : Class K

もくじ

- 自己紹介
- 組織論：ロマン文化とギリシア文化
 - 主張A：ソフトウェア開発組織論
 - 主張B：人間中心的 w/新たな働き方

自己紹介

- 1994年～2004年
 - 製品開発：ウォーターフォール
- 2004年～2005年
 - ツール研究：アジャイル（スクラム）
- 2005年～
 - 品質改善・組織作り等を支援

関心領域＝組織論

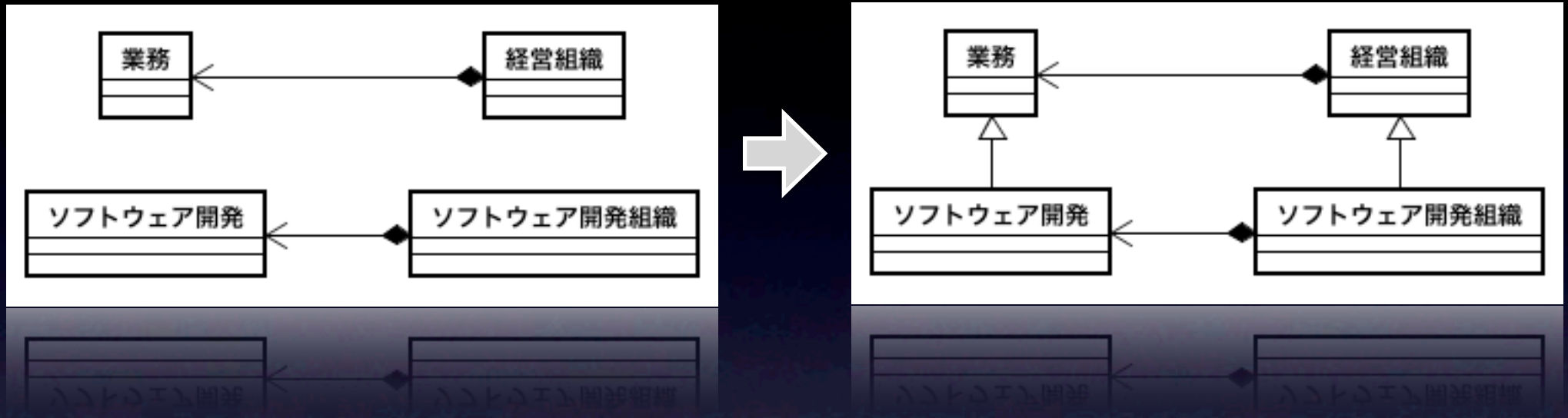
- 組織文化は、ソフトウェア開発のプロセス・プロダクト・進歩に大きな影響を及ぼす
- 組織デザイン*や運営は、組織文化の醸成や維持に大きな影響を及ぼす

関心A
主張A

- *「外部組織・人材との協働関係」のデザインを含む
組織デザインや運営は、何に基づいて、どのように行われるべきか？（現状からの改善）
革新的なもので置換するなら、その内容は？

関心B
主張B

主張A：ソフトウェア開発組織論



～ 非人間中心的な職場を人間中心的な職場にするために～
ソフトウェア開発とソフトウェア開発組織を
一般の業務・経営組織のサブクラスとして再
定義した、「特殊性対応部を抽出し体系化し
たもの（手引き？）」が必要

主張A：ソフトウェア開発組織論

- ソフトウェア（開発）の特殊性に目を奪われ、一般的な課題や決定を放置・軽視していないか？
 - 派遣労働問題、人海戦術的な採用、多重下請け構造、プロジェクトへの組織課題丸投げ、SPIへの過度な期待や要求 etc...
- 経営組織論的な改善が不十分
 - 組織間の格差が大きく、それが共有されていない点が問題
 - (経営組織論は人間性を無視しておらず、ある程度は追求する)
- ソフトウェア開発組織論：組織デザインや運営の原理原則を日本人の部門管理者に提供するもの
 - 名前に「ソフトウェア」と入れておくことが重要

主張B：人間中心の w/新たな働き方

- 人間中心の（開発者中心）という考え方で経営組織の再定義にまで踏み込みたい
- 働き方（雇用形態、組織形態、社会制度など）はゼロベースで（参考：自営労働）
- これは、既存の働き方を前提とする限り、大部分の課題は、既存の経営組織(論)でカバーできると考えているため
 - 実は困っていないからやっていない＝主張Aは無意味かも

その他の関心事

- 201*問題？：直近の当事者（Lost Generation？）をどうするのか？
- ボトムアップによる改善を社会的に支援できないだろうか？
- ツールからのアプローチもあるか？

まとめ

～ 人間中心的な職場を増やすために ～

1. ソフトウェア開発に特化した組織論

- エンジニアの層別が必然的に起こる

2. 働き方から変えていく

- 社会的な活動になってしまう