

勉強会を活用した組織成長モデル ～機能期のチームが継続的に成長するために～

伊藤 修司
SCSK 株式会社
Shuuji.Itou@scsk.jp

山口 真
SCSK 株式会社
Makoto.Yamaguchi@scsk.jp

豊田 圭一郎
SCSK 株式会社
Keiichirou.Toyoda@scsk.jp

要旨

1. はじめに

基幹系システムを保守・運用する組織やチームは、そのシステムが稼働し続ける限り、もしくは契約が続く限り、一定の経験を有するメンバーを中核に据えた体制を維持する必要がある。今回の事例報告では、機能期の段階に突入した組織が、メンバーを入れ替えずに更に成長していくための手法として、「参加型勉強会」を適用した事例を紹介する。

2. 事例概要

(1) 「参加型勉強会」について

座学によるスキルや知識の習得を目的とした「通常の勉強会」とは異なり、グループワーク中心でアウトプット重視の勉強会である。この会の共通キーワードは「正解はありません」。物事の捉え方や考え方をバージョンアップする気づきやヒントを得るための場で、参加者全員が主役になることができるのがポイントである。

(2) 「参加型勉強会」で工夫した点

運営にあたり、以下の3つの点を工夫した

①こまめにふりかえりを実施

勉強会後やプロジェクトの節目に、KPT でふりかえりを実施し、各自の考え方の変化を可視化した。回を重ねるごとに学びの意識の高まりや前向きな意見が増えてきた。

②報告レポートで共有

毎回、報告レポートを作成して勉強会に参加できなかったメンバーとも内容を共有し、次回参加のきっかけとした。

③ランチ開催

多様な参加者を募るためランチ形式での開催を優先。業務後は参加が厳しいメンバーも参加しやすくなり、発言や考え方に多様性が生まれた。

(3) 「参加型勉強会」の成果

この活動の大きな成果は4つある

①多様なメンバーの参加

多様なメンバーで議論することで、メンバーの考え方や発言に新たな可能性がみえた。

②現場のコミュニケーションが活性化

勉強会の中でチームの強みと事例を共有することで、チームの枠組みを超えた会話や連携が生まれた。

③積極的な発言を引き出す

全体会議で対立を恐れない積極的な発言が増えた。

④新しい知識やスキルへの意欲

旬のテーマや普段使わない手法を体験することで、組織やチームの外側にも目が向くようになった。結果、現場を改善しようとするや行動が増えた。

(4) 今後の課題

今後の課題として考えているのは3つ

①全体とチームで中長期ビジョンと戦略の向き先を合わせる

②プロジェクト内で柔軟な配置転換と育成

③コミュニケーション量と質の可視化

組織成長モデルとして、今回示した勉強会の効果はごく一部分である。今後も活動を継続することで、有益な成果、知見として発表できるように努めたい。

参考文献

- [1] 翔泳社 Project Management Professional 第5版 P530-P534 (ISBN978-4-7981-3729-2)
- [2] チームが成長し続ける「ラーニングサイクル」 IT 現場を強くする 究極のチームビルディング P18-P19 斎藤 秀樹著 日経 BP 社 (ISBN978-4-8222-7186-2)
- [3] すばる舎リンケージ これだけ！, KPT P103-P106 (ISBN978-4-7991-0275-6)