

第196号

平成18年1月

E-mail: © 2006

shimz@mb.infoweb.ne.jp

SCだより

編集 発行 人

清水 吉男

(株)システムクリエイツ

横浜市緑区中山町 869-9

TEL/FAX 045-933-0379



61回め



アルコールは置いていません

(前号からつづく)

『組織のトップは、売り上げを計上する設計現場を最優先に考えるから、SQA組織にはそのような実績のある人が出なかな回ってこない』
「私のところも、昔一度そういう人選が行われたことがあります」

『そうだったんですか。よくそこから変わりましたね』

「変わったというよりも、何も成果が出なかったためにトップの方も気がついたのでしょう」

『それで人選し直したってわけ?』

「そうです。私達もこのままではソフトウェア設計の仕事は海外のソフト会社に持っていかれてしまう、と思いましたがね」

「思い切って外部のカンファレンスや勉強会などに参加してみて、他の企業ではどのように進めているのか調べたりしました。その情報をもとに彼と話し合ったり、内容によっては部長にも話をしました」

『その結果、今度はあなた達が推進役に選ばれることになったわけだ』

「ま、自分達が言い出したことだし、昨日まで設計の現場にいましたからね」

『あなた達が抜けた後の現場の方は心配ではなかったですか?』

「はい、最初は不安でしたし、課長も不安に思っていたようですが、他のメンバーの守備範囲を広げてカバーしてもらいました」

『リソースを増やさなかったということ?』

「私のところも同じようにそのチームのメンバーでカバーするようにしました」

『それでカバーできたということですね』

「半年ほどは、何度かレビューに参加したり、私の後をカバーしてくれる人には週に1回程度顔を出して状況を聞いてフォローしている内に慣れてきましたね。今でも、ときどき呼ばれますが、ほとんど問題ないと思います」

「踏み切る前は不安でしたが、やってみればなんとかなるものですね」

『実際には踏み出せば何とかなるものだけだね。現場の責任者としては“現状”を維持できなくなるのではと不安になるんだろうね』

「それって、現場の責任者としてメンバーをセンターSQAに出すか出さないかという選択肢が持っているからではないでしょうか。最初から、“どのような方法や形でSQAに出すか”という選択肢がなければ、判断も変わってくると思うのですが」

『なるほど、そうかも知れないね。“出すか出さないか”となると、“出せない”という結論になるよね』

「それでは何も変わりませんよね」

『でも、ほとんどの組織ではそうした二者択一の選択肢を前にして、新しい世界に踏み出せないのだと思うよ』

「今回、自分達がマスターの勤めるようなSQAとして現場に降りてみて分かったことは、リー

ダーも含めて現場の人たちが求めているのは“社内コンサルタント”なんですよ」

「彼らは、今の混乱している状況を少しでも改善する方法やそのヒントが欲しいのです」

「ずっと現場の中からしか物を見ていないので、新しい発想ができなくなっているのかもしれない。自分達がやっていることの中にも悪くない方法もあるのですが、そのことに気付かないことも多いですからね」

『物事を肯定眼で見れば“better”な方法も見えるのがだね。だから社内コンサルタントとしては、そうした見方に気付かせてあげることが重要になってくる』

「現場の人には困ったときはいつでも声を掛けてもらうようにしています」

「マスターから以前、“駆け込み寺”という話を聞いたことがあります」

『気軽に相談に来てくれるかね?』

「そうですね。自分たちの味方ということが分かってくれたのかと思いますね」

「見積りや計測などでは厳しい要求を出すこともありますが、それは現場の人たちのためですからね」

「そうすると、やっぱり、センターSQAはソフトウェアの設計経験は必要になりますね」

「ソフトウェアの設計経験がなかったりすると、勢いオーデットに傾斜してしまうように思うのですが、それでは現場の人たちから求められなくなってしまうと思います」

『組織にはオーデットの専門家はいてもいいが、センターSQAの役割がオーデットだけというのでは組織は機能しなくなるだろう』

「センターSEPGが動くのはどうでしょうか?」

『一般には、SEPGはソフトウェア・エンジニアリングの組織標準を作ったり守るのが役目と思われている。それに、なぜか自分から動き出さない。お呼びがかかるのを待って動き出すようなスタイルでは、現場の人たちと並行して走ることではできない。一番望ましいのは、ある程度の成功体験を持っていて、SEPGのスキルを持った人がSQAの役をやることだ』

「実際に設計の経験が必要な理由はどこにあるのでしょうか? 設計者の気持ちがかかるというのがあるのですが、その他にはどのような理由があるのでしょうか?」

『単に設計の経験があるだけではなく、それなりに成功の経験も欲しいね。成功の経験がないと“上手いやり方の‘芽’が見えない”のと“正しさの‘幅’が判断できない”んだよね』

「組織のレベルによっては、なかなか成功体験を積むことは難しいではありませんか?」

「私も、現実問題として、そこが組織にとって壁になるように思うのですが」

『そう、いわゆるレベル2に達しない組織に、そのような成功体験を持った人がいることは期待できない。だから最初は、“比較”の上で

センターSQAを選ぶしかない。そしてその人たちを中心に現場で良い経験が出来る環境を作り、可能性のあるチーム編成を誘導し、彼らに先行して成功体験を積ませるしかない』

「当然、工数やリソースの確保などで組織の支援も必要ですね」

『そうだね。組織の将来を考えて求める人材を育てようと言うのだから当然だね』

「最初からいきなり最終結果で合格点を出せるわけではないですからね」

「“前よりも良くなった”という状況を繰り返していくしければ良いのですよね」

『そう。ところで“前よりも良くなった”といえるためには何が必要かね?』

「そうですね。取り組みの出来栄を判断するための計測が必要になりますね」

「その人たちに、適切なメトリクスやデータの計測方法などは考え付くでしょうか?」

『ちょっと難しいところがあるかもしれないが、外の世界に出ているいろいろな人の話を聞いたりするなかで、気付くことも多いもんだよ』

「あとは、その計測データの収集を実際の作業の中にどうやって組み込むか、といったことを現場のリーダーと一緒に考えて工夫すれば良いのですよね」

「私自身の経験ですが、自分で考えた方法はその後でもいろいろと工夫しますよ」

「宛てがわれたものではなく、自分で考えることって大事ですね」

『その時は“能動”で動いているから上手くいくんだよ。“能動がすべて”だね』

「ということは、センターSQAは、現場の人たちを“能動”で動くように仕向けるのですよね」

『そうなんだけど、言うのは易しいが、簡単ではないよ』

「センターSQAがどこに立っているかが大事ではないでしょうか」

『と言うと?』

「たとえば、テーブルを挟んで向かい合う感じではなく、ベンチに並んで座っている感じが良いのではないのでしょうか?」

『横に座ってどうするかね?』

「基本的には一緒に考えるのですが、たとえば“こういう方法もあるのかな”と言ってみたり、“・・・の状態にならないようにすれば良いんだよね”という感じで、考える方向を誘導するような会話が有効なのかなという気がするのですが」

『そう、いいところに気がついたようだね』

「メトリクスも、そうやって収集方法を決めることができるのでは?」

『そうやって“約束できる”方法を積み上げていけば、そこから次代のセンターSQAの候補が誕生する。だから、初代のセンターSQAは、組織との間に入って、次の芽を壊さないようにすることだね』

「はい。他に注意することはありますか?」

『いっぱいあるが、その中でも“因”と“果”を繋いで物事を捉える習慣をつけることだね』

「成功したときにも“因”と“果”で説明するのはですね」

『そうすれば“成功体験”を捨てなければならぬような事態に陥らないですむ』

センターSQAの人材が不足しているなら、二世で育てるぐらいの布石を打てばよい

か ね 曉 鐘 の 音 179

“虚業”の繁栄

今日、デイトレダーになろうという人にとって、甘い囁きのメッセージがインターネット上に氾濫している。まるでデイトレードをやらぬ人は時代に遅れているとも言わんばかりの風潮である。デイトレダーになるためのセミナーも頻りに開催されているし、実際にデイトレードをやっただけ儲かったという話も「ブログ」やいろんなホームページで流れている。指先だけで簡単に儲かった話や「ニートから億万長者」になった話もある。先のジェイコム株での誤操作騒動の中で、デイトレダーに億単位の幸運が紛れ込んだことは確かである。こんなものを見てみると、まじめに働くのがバカらしくなってくるし、定職に就かずニートでもお金を稼げるかも知れないと思ってしまう。

二〇〇五年末時点でオンラインネット証券の利用者数が四〇〇万人に達しているらしい。この中の一割程度はデイトレダー、あるいはデイトレダーのようなことをやっているのではないかと思われる。日本の就業者数は六〇〇〇万人余りだから、この一割近い人が、何らかの形でネット証券を利用してお金を稼

うとしているのである。まるで夜の灯に引き寄せられる昆虫のように、多くの人がお金に引き寄せられている。たしが二〇〇三年の推計で、フリーターは二七万人でニートが五二万人というデータが公表されたことがある。この二七〇万人の中にも多くのデイトレダーがいるはずだし、家庭の主婦も少なくないようだ。夫の給料が上らない分を妻が株の売買でカバーしようというのだろうか。定職を持たない数十万人の人が自宅のパソコンから株式の売買をしている姿を想像すると恐ろしい国である。

多くのデイトレダーは、自分が

買った株の会社のことを知らない。それが何を作っている会社かも知らないし、最近の業績も知らない。決算書なんか見方も知らない。ただ、パソコンの画面に表示される株価の数字のわずかな変化をキャッチして反応しているだけである。そのため、デイトレダーを多く抱えるネット証券会社では、先のライブドア・ショックの時に、「整理ポスト」の意味を証券会社のホームページの画面で説明する始末である。

株は一本調子に上げ続けるわけではない。そんなことは有り得ない。下げに入る要素はいくらでもある。一旦下げ始めたなら手持ちの株を売ることもできないことは、今回のライブドア・ショックで経験したはずだ。下げ止まるまでどうにもならないのが株である。そして下げ局面では「わかデイトレダー」には稼ぐことは難しいかもしれない。そのとき、「仕事」をしたことがない彼らはどうするのだろうか。

最近のこうした株や投資ブームを見てみると、日本の若者は豊かさの中で「仕事」の意味を見失ったかもしれない。デイトレードで金を稼ぐのは仕事とは違う。仕事とは、人や社会に便益をもたらす行為である。何かを作ってそれを提供したり、直接にサービスの形で労役を提供したりして人や社会の役に立つことである。その見返りとして対価を得るのである。仕事によっては、その人にしか出来ないことであれば、その対価は高くなるし、逆に誰でも出来ることであれば、対価は安くなる。だ

から、自分にしか出来ないように技術レベルやサービスの質を高めたりして仕事の価値を高めるのである。そうして提供した財やサービスによって多くの人が利便を得たり命を繋ぐことができるのが仕事である。そして、この財やサービスの提供者も、対価とは別に提供した人からの「喜び」を得るのである。それが仕事をするこの喜びである。その喜びがあるから仕事が続くのであり、新しい工夫を生みだそうとするのである。

デイトレダーがパソコンに向かっ

今月の一言

私自身は、まだ「晩年」という状態ではない。少なくともそう思っている。だが、回塊世代の最後尾にいることもあって、晩年を如何に過ごすべきかということを考える機会が増えてきたことは確かである。少し前の世代の晩年の様子が見え、それが他人事では済まないぐらいに身近になったのかも知れない。

人生は、必ずしも本人の思ったようには行かない。それまでの蓄積の中から新たな可能性の扉が開かれることはあっても、何もしないのにそのような扉が開くことはない。また、この扉は自分だけでは開かない。扉の向こうから開く力が働かなければ開かない。だから、どのような扉が自分の進む過程の中で開くのかは知る由もない。

「晩年」の難しさは、そこから一つのピリオドが始まるのではないところ

「仕事」とは言いえない。単なる「投機」による利潤の獲得行為である。だから「虚業」という。彼らの行為は「投資」でもない。それでもうまくいったときはお金が手に入る。ある意味では面白い仕組みである。それだけにある種の「麻薬」でもある。

若いときにこうした方法で稼ぐことを覚えた人は、果して人生の中で「仕事」をすることの素晴らしさを知ることが出来るだろうか。既に彼らにとっ

にある。ちょうど樹木につける花のようなもので、それまでの年月の中で花をつけるだけの力を蓄えていなければ咲かない。一般の草木の場合は、今年がダメであっても手入れの仕方によっては来年は咲いてくれるかもしれない。だが「晩年の花」は、そうした小手先の調整は効かない。三十代、四十代、五十代の中で、どれだけの養分を吸い上げ、それを幹の中に蓄えたかによって咲く花である。もちろん、誰にでも咲くわけではないし、社会に害をもたらす花を咲かせる人もい

「人の晩年は一生の総決算期で、その人の真価の定まる時である。」
(安岡正篤、「いかに生きべきか」より)

「晩年」に何を見せるかによって、その人の一生を台無しにしてしまうこともある。逆に、「晩年」に見せる花によって、今まで目立たなかった人が評価を上げることもある。時代が変化する中で、「人生観」は多様になったし、一方では希薄化している。だが「晩年」で人の真価が定まるというところそのものは変わらない。