

## C3-2 ソフトウェア開発を加速させる方法論～産業組織心理学から紐解く～ 質問回答一覧

B3-1 匠Methodによる社内ビジネス立ち上げ事例報告 の講演において、  
時間内にご紹介できなかった分も含め、川西様よりご回答いただいた内容をごちらでも記載させていただきます。

No.	質問内容	回答内容
1	<p>C3-2_山内一資(かずもと)_株式会社デンソー 貴重な講演ありがとうございます。 (一時的に退出しますが後で戻ってきます)</p> <p>個人的には、ウオータホール型組織とアジャイル型組織を融合させた組織体があるのかなと思っています。ヨーロッパの開発ではOEMと計画や要件を固めるアーキテクト（組織）と実装を司るデベロッパ（組織）に分かれていると欧州技術者から教えてもらったことがあります。ふたつの組織構造を上手く組み合わせマネジメントすることがいいのかなと考えています</p>	講演当日に口頭で回答しておりますため、見逃しアーカイブをご覧ください。
2	<p>1. セッションNo. : C3-2 2. 氏名 : 岡本慎司 (おかもとしんじ) 3. 会社名 : 京セラ株式会社 4. 質問内容 : …… 日本のソフトウェア組織の持っている心理的障害について、欧米と比較して特徴的なことは何かありますか？</p>	講演当日に口頭で回答しておりますため、見逃しアーカイブをご覧ください。
3	<p>1.セッション : C3-2 2.三井英樹 3.Weblysts.com 4. 質問1) 朝改替は受け入れること、予算的な見積とを共存させることは容易ではないと思うのですが、変更の幅などの制約など最低限のルールなどお勧め手法などありましたら教えてください。 質問2) 対人的に傷つくことを非常に危惧している言い方をされているように感じました。理解はできるのですが、傷つくほどに衝突しないと良いものがないのではないかと思います。「和をもって尊し」とすることは大切ですか？</p>	講演当日に口頭で回答しておりますため、見逃しアーカイブをご覧ください。
4	<p>C3-2 袋井(ふくろい)真音 株式会社ゼンリンデータコム 講演ありがとうございます。</p> <p>組織の中での感情発言（引いてはバワハラ？）が増えていく事に覚悟があるのかと認識したのですが、現在、ピラミッド型でこういう事象を抑制している組織編成に、転換するためのトレーニングにどのような手法がありそうでしょうか。</p>	講演当日に口頭で回答しておりますため、見逃しアーカイブをご覧ください。
5	<p>1. セッションNo. : C3-2 2. 氏名 (ふりがな) : 武島 正典 (たけしま まさのり) 3. 会社名 : 三菱重工業株式会社 4. 質問内容 : アジャイル型については自立分散の権限が必要とおっしゃっておりました。組織の中に支持待ちの方をどうやって、自立型に変えていくやり方、促し方はあるのでしょうか。</p>	講演当日に口頭で回答しておりますため、見逃しアーカイブをご覧ください。
6	<p>1. セッションNo. : C3-2 2. 氏名 (ふりがな) : 浅井 真樹子 (あさい まきこ) 3. 会社名 : フリーランス 4. 質問内容 : 日本では自分の考えを整理して伝えることに慣れていない人が多いように思います。言葉で伝えることに対する、日本と他国との違いを感じていることや、建設的な対話のために取り組むと良いことがあればご教示ください。</p>	外資はJD(仕事内容) がはっきりしてto do をこなすために聞くべきことは遠慮せず聴ける環境にあります。日本ではどうしても年上の部下に遠慮したり、若手の扱い不足で指示がうまくできなかったり、上長の顔色を見ます。大切なことは、建設的な会話を遠慮せずに話そうというルールをしっかりとリーダーが構築することだと思います。そもそも語彙力や表現力が足りない方も多いですね。新入社員のボーディングトレーニングでビジネス会話の仕方を教えることも必要と感じます。
7	<p>1. セッションNo. : C3-2 2. 深谷 美和 3. キヤノンメディカルシステムズ株式会社 医用コンポーネント技術開発センター ソフトウェアコンポーネント開発部 4. 質問内容 : ご講演ありがとうございます。True Northは同じなのに、対立する感情発信（どちらの言い分もよく分かるし、多くの場合はどちらも間違っていない）をどう受け止め、どこに落としどころを見出し、どう前に進めていけばいいのか、実際の開発現場で悩むときがあります。自己流でやっている部分が大きいのですが、このようなときの考え方の指針やアドバイスがありましたら教えていただくと嬉しいです。</p>	ご質問の内容は、組織開発の企業のコンサル時によくお受けします。産業組織心理では認知行動療法を入れながら以下のような教育をします。人の行動は、刺激を受けた出来事により、受け止め方が異なり、行動や態度に現れる。その為 A出来事、Bビリーフ、C結果がどのように絡まっているかを訊くことが必要です。訊く事とは良い質問をして訊きだすことです。そこで、イラショナルビリーフ（論理的でない、悪い結果を生み出す）受け止め方があれば話し合いで調整をします。ですのでビリーフをしっかりと訊きだして、調整することですが、訊きだす本人のバイアスもあり、なかなかうまくいかないため、海外では複雑なケースは私のような組織の心理士にお願いしている現状があります。大変時間のかかることですが、特に開発現場においては必要なことですね。