

けません。人を替えてもプロセスが悪ければまた同じ見落としが起きます。過度に個人技に頼らずにチームとしてプロセスに基づく仕事をすれば、成果物の品質のバラツキが減ると同時にエンジニアの消耗も防ぐ事ができます。一般に失敗は成功の素なので、失敗した経験をちゃんと文書化して新人に読ませます。本当の原因を知りたいければ「Why?」を5回繰り返します。根本的な原因を root cause と呼び、これが分かるまで原因を追求するのが管理職の仕事です。》

報告・連絡・相談は仕事の基本です。英語でも報告や連絡は大切なので、メールでも電話でもいいですから、こまめに報告や連絡を入れます。さらに相談は普段から英語でできるようにしておきます。たとえ何も問題がなくても、手短かに自分の仕事を人に説明できるようになると、良い知恵をもらえることがあります。英語で相談だとおっくうかもしれません。そんな時は、昼休みを利用して現在の仕事を英語で人に説明する練習から始めましょう。何のためにやっている仕事を話すのはいい練習になります。その結果仕事に役立つ知恵をもらえれば一石二鳥です。長くやっていると仕事の目的と手段は曖昧になりがちなので、その区別をするいい機会にもなります。

《アメリカのIT会社だと 1-on-1 meeting が盛んです。これは定期的に上司がそれぞれの部下と個室で1対1の話し合いをするものです。毎週する上司もいれば隔週の人もあります。管理職は出張や会議等でなかなか捕まらないので、時間をかけて部下ひとりひとりと話をする時間をあらかじめ用意しましょう、という趣旨です。アメリカの大学にある office hours に近い考え方です。一応上司はこの時間には予定を入れないルールになっています。でも部下は話す事がなければキャンセルできます。この場では上司と部下は対等で、本音で議論します。そのために小会議室などの個室を使います。他の人がいると話せない事などを話すのに便利です。仕事で困っている事や、異動の希望なども聞きます。他の人やチームへの批判や要望なども出てきます。日本なら仕事帰りに飲み屋でやる話し合いに相当します。車社会のアメリカでは「仕事帰りに一杯」がないので、こうした個別面談や昼食時間を利用した会議が盛んです。》