

第4章 重圧から生み出される小 手先の指標

全体的な議論の図はあとから追加予定

4-1 小手先の指標に依存せずに問題を特定 する手法

ワークショップ当日の準備

金曜日の午後、大会議室に湊は一人で準備をしていた。ホワイトボードに付箋を貼る準備をしながら、心臓の鼓動が早まっているのを感じた。

先週、一人でデータ分析をしていた湊は、山田からの後押しを受けて、チーム全体で問題を共有するワークショップを企画した。でも、本当にみんな来てくれるだろうか。忙しい中、時間を割いてもらえるだろうか。もし誰も本音を言わなかったら、このワークショップは意味のないものになってしまう。

湊は付箋を数えながら考えていた。リーダーとして、チームを正しい方向に導く責任がある。でも、その方法がわからない。一人でデータ分析をしていた時は、数字を見つめていれば良かった。でも、今は違う。人を動かし、本音を引き出し、共通の課題を見つけなければならない。

「準備手伝うよ」

背後から声がかかった。振り返ると、山田が立っていた。

「山田さん、ありがとうございます」

「湊さんが一人で抱え込まないで、チーム全体で考えようって決めたのは正解だと思うよ。僕も昔、同じようなことを経験したことがあるんだ」

山田はホワイトボードにマーカーを並べながら言った。

「でも、最初はみんな遠慮がちかもしれない。特に、別組織の飛鳥PMやQA部の高橋さんは、開発チームの内情を直接言いにくいかもしれない。別組織だから、遠慮してしまうんだよね」

「そうですね...どうやって本音を引き出せばいいんでしょうか」

「まずは、湊さんが率先して具体的な痛みを話すことだね。リーダーが本音を言えば、他の人も話しやすくなる。それから、誰の発言も否定しないこと。『それは違う』とか『それは問題じゃない』とか言わない。どんな小さな痛みでも、まずは受け止めることが大事だよ」

山田はマーカーを置き、湊の方を向いた。

「あと、飛鳥PMとQA部の高橋さんには、最初に『別組織だけど、今日は開発チームの一員として意見を聞かせてほしい』って伝えるといいかもしれない。そうすれば、遠慮せずに話してくれるはずだ」

「なるほど...ありがとうございます」

湊は山田のアドバイスを頭の中で整理していた。リーダーとして率先して本音を言う。誰の発言も否定しない。別組織のメンバーにも配慮する。これらを意識すれば、きっと本音を引き出せるはずだ。

時計を見ると、開始時刻まであと10分。徐々にメンバーが集まってきた。

最初に到着したのは佐藤だった。若手エンジニアの佐藤は、少し緊張した様子で会議室に入ってきた。

「湊さん、お疲れ様です。何か手伝えることがありますか？」

「ありがとう。でも大丈夫だよ。座って待っていて」

続いて、他のチームメンバー2名も到着した。それぞれが席に座り、スマートフォンをいじったり、ノートを見つめたりしている。まだ緊張した空気が漂っている。

「お疲れ様です」

プロダクト部の飛鳥PMが会議室に入ってきた。カバンを置き、湊の方を向いた。

「湊君、今日はどんな内容ですか？事前に資料は送ってもらってるけど、実際に何をするのか楽しみにしてるわ」

「ありがとうございます。今日は、みんなで日々感じている『痛み』を共有して、一緒に改善策を考えたいと思っています」

「それはいいわね。プロダクト部としても、開発チームの課題を理解したいから」

最後に、QA部の高橋が到着した。26歳の高橋は、細かいところまで気を配る性格で、いつも品質への責任感が強い。

「すみません、少し遅れました。テストの最終確認をされていて...」

「大丈夫です。まだ開始時刻まで時間がありますから」

5名のチームメンバー全員、プロダクト部の飛鳥PM、QA部の高橋。全員が揃った。

湊は深呼吸をして、全員に向き直った。

「今日はお忙しい中、ありがとうございます。先週、技術的負債の影響を可視化したんですが、それだけでは不十分だと思って。みんなで日々感じている『痛み』を共有して、一緒に改善策を考えたいんです」

湊は山田のアドバイスを思い出しながら続けた。

「飛鳥さん、高橋さん、今日は別組織から来ていただいています、今日は開発チームの一員として、遠慮せずに意見を聞かせてください。開発チームだけでは見えない視点を、ぜひ教えてほしいんです」

ぎこちない開始

湊が説明を終えると、会議室に重い沈黙が訪れた。最初の5分間、誰もが遠慮がちに付箋を見つめている。スマートフォンをいじる人、ノートに何か書き込む人、ただただ空気を見つめる人。それぞれが何かを言おうとしているが、誰も最初の一步を踏み出せない。

湊は山田のアドバイスを思い出していた。リーダーが率先して本音を言えば、他の人も話しやすくなる。でも、何を話せばいいのか。湊自身も、まだ整理できていない痛みがたくさんある。

「まず、日々の開発で感じている『痛み』を付箋に書いてみませんか？どんな小さなことでも構いません。例えば、『今日も残業になった』とか、『また仕様が変わった』とか、そんなことでもいいんです」

湊の言葉に、メンバーたちは遠慮がちに書き始めた。最初は当たり障りのない内容ばかりだった。

佐藤が小さく声を出して読んだ。

「時間が足りない」

別のメンバーが続けた。

「仕様変更が多い」

「残業が多い」

付箋がホワイトボードに貼られていく。でも、まだ表面的な内容ばかりだ。湊は内心で焦っていた。このままでは、本当の問題が見えてこない。

その時、テックリードの山田が立ち上がった。

「じゃあ、僕から具体的な話をしますね。技術的負債で新機能が作りにくい。同じ規模の機能開発に、以前は3日かかっていたのが、今は1週間かかる。コードが複雑になりすぎて、どこを触っても影響範囲が広がる。テストを追加するのも大変だし、リファクタリングする時間もない」

山田は付箋に書きながら続けた。

「それから、バグ修正のたびに別の場所が壊れる。モグラ叩きみたいな状態が続いている。これが、僕が感じている痛みです」

山田の具体的な発言に、会議室の空気が少し変わった。他のメンバーも、少しずつ本音を出し始めた。

本音の爆発

山田の発言の後、再び沈黙が訪れた。でも、今度は違う種類の沈黙だった。誰かが何かを言おうとしている、そんな緊張感が漂っている。

高橋が小さく息を吸い込んだ。そして、勇気を振り絞るように、はっきりと言った。

「正直、テスト時間が全然足りません。仕様変更が週に3-5回で、テストケースも毎回見直さないといけない。でもリリース日は変わらないから検証時間がどんどん削られていく」

高橋の声は少し震えていたが、その言葉には強い意志が込められていた。

「先月のリリースでも、最終テストでバグが3件見つかったんです。でも、リリース日が決まっているから、そのままリリースしてしまっただ。結果として、リリース後にユーザーからエラー報告が殺到して...」

高橋の言葉に、他のメンバーも頷いた。誰もが同じ経験をしていた。

「QA部として、品質に責任を持っているんですが、テスト時間がスケジュールに入らないことが多いんです。開発チームには悪いと思いつつも、もっと時間をかけてほしいって思ってしまう」

高橋の言葉がきっかけで、堰を切ったように本音が溢れ出した。

「技術的負債が積み重なって身動きが取れない」

山田が続けた。

「見積もりがいつも外れる理由がわからない。失敗パターン『とりあえず作ってから考える』に陥ってる。最初は『3日でできる』って言ったのに、実際には1週間かかってしまう。その理由を説明するのが難しい」

佐藤が小さく呟いた。

「コードレビューする時間がない。急いでコードを書いて、レビューを依頼するけど、レビューする側も忙しくて時間が取れない。結局、レビューなしでマージしてしまうこともある。それで後からバグが見つかって...」

別のメンバーが続けた。

「勤怠管理モジュールと経費精算モジュールの連携が複雑すぎる。一箇所を修正すると、予想外の場所でエラーが出る。先週も、経費精算のバグを修正したら、勤怠管理の画面が表示されなくなった。なんでそんなことが起きるのか、自分でもわからない」

「プロジェクト管理モジュールも同じ。データベースの構造が複雑で、新しい機能を追加するのが大変。同じようなコードが3箇所に散らばっていて、全部修正しないと動かない。でも、全部修正するのは時間がかかりすぎる」

飛鳥PMが手を挙げた。

「プロダクト部としても、悩みがあるんです。ユーザーから機能追加の要望が来る。それを開発チームに伝えると、『技術的に難しい』とか『時間がかかる』とか言われる。でも、ビジネス的には早く出したい。そのバランスを取るのが難しいんです」

付箋がどんどん増えていく。ホワイトボードに貼られた付箋は、すでに30枚を超えていた。そして、まだ書き足りない様子のメンバーもいる。

湊は付箋を見つめながら、改めて問題の深刻さを実感していた。一人で抱え込んでいた問題が、実はチーム全体の課題だった。エンジニアだけの問題ではなく、QA部、プロダクト部、それぞれが同じような悩みを抱えていた。

「みんな、同じようなことで悩んでたんですね...」

湊は小さく呟いた。その言葉に、全員が深く頷いた。

痛みのグルーピング

付箋が30枚を超えたところで、湊は次のステップを提案した。

「じゃあ、これらの痛みを整理してみましょう。似た内容をグループに分けてみませんか？そうすれば、問題の全体像が見えてくると思います」

湊の提案で、メンバーたちは立ち上がり、ホワイトボードの前に集まった。それぞれが付箋を見つめながら、どこに分類すべきか考えている。

「この『仕様変更が多い』と、この『要件定義が曖昧』は、同じグループじゃない？」

佐藤が指差しながら言った。

「そうだね。それから、『見積もりが外れる』も、要件定義の問題かもしれない」

別のメンバーが続けた。

「じゃあ、この辺りに『要件定義・仕様変更』っていうグループを作ろうか」

テックリードの山田が付箋を動かしながら言った。

「『技術的負債で新機能が作りにくい』と、『コードが複雑すぎる』は、同じグループだね。それから、『テスト時間が足りない』も、品質の問題だから、ここに入るかもしれない」

「でも、『テスト時間が足りない』は、時間の問題でもあるよね」

QA部の高橋が疑問を投げかけた。

「確かに。でも、根本的には品質保証の問題だと思う。時間が足りないのは結果であって、原因は別にあるかもしれない」

山田と高橋が議論を始めた。他のメンバーも、それぞれの意見を出し合いながら、付箋を動かしていく。

「『残業が多い』と『時間が足りない』は、同じグループかな？」

「それと、『コードレビューする時間がない』も、時間の問題だよね」

「じゃあ、『時間・リソース不足』っていうグループを作ろう」

議論が進むにつれて、自然に5つのカテゴリが浮かび上がってきた。

「要件定義・仕様変更」

「技術的負債・品質」

「時間・リソース不足」

「コミュニケーション」

「評価・指標のズレ」

各カテゴリに分類された付箋を見て、メンバーたちは改めて問題の構造を理解していた。

飛鳥PMがホワイトボードを見つめながら言った。

「こうして見ると、構造的な問題が多いですね。個人的な努力では解決できない、組織レベルの課題だと思います。例えば、『要件定義・仕様変更』の問題は、PMだけの問題でも、エンジニアだけの問題でもない。プロセス全体の問題です」

「そうですね。『技術的負債・品質』も、エンジニアだけの問題ではなく、QA部やプロダクト部も関わってくる問題です」

高橋が続けた。

「『時間・リソース不足』も、個人の努力では解決できない。組織全体で時間の使い方を見直す必要があると思います」

湊は5つのカテゴリを見つめながら、改めて問題の深刻さを実感していた。これらは、すべて関連し合っている。一つの問題が、別の問題を引き起こしている。だからこそ、チーム全体で解決していく必要があるのだと。

形骸化した指標の発見

5つのカテゴリが整理された後、湊は「評価・指標のズレ」のグループを詳しく見てみることを提案した。

「このグループには、いくつか興味深い付箋があります。詳しく見てみませんか？」

メンバーたちは「評価・指標のズレ」のグループに集まった。そこには、5枚の付箋が貼られていた。

「ストーリーポイントが形骸化してる。見積もりを水増しする人もいるし、簡単なタスクばかり選ぶ人もいる」

佐藤がその付箋を指差しながら言った。

「これ、僕が書いたんです。先月のスプリント計画で、同じようなタスクばかり選んで、ストーリーポイントを稼いでいる人がいました。難しいタスクは誰も選ばない。それで、本当に必要な機能が後回しになってしまう」

「コード行数で評価されても...短く書くことが価値なのに、行数を増やすインセンティブが働く」

別のメンバーが続けた。

「以前、コード行数で評価されていた時期があったんです。それで、無駄なコードを書いて行数を増やす人が出てきました。リファクタリングしてコードを短くしたら、評価が下がってしまった。それ以来、リファクタリングする人が減りました」

「リリース頻度だけ見られても品質が...小さな変更を細かくリリースすれば数字は上がるけど、本当に価値があるのかわからない」

飛鳥PMが頷きながら言った。

「プロダクト部としても、リリース頻度を重視されることがあります。でも、小さな変更を細かくリリースしても、ユーザーには価値が伝わらない。むしろ、大きな機能を一度にリリースした方が、ユーザーには価値があることもあるんです」

湊はこれらの発言を聞きながら、数ヶ月前、田中部長から「開発生産性を上げてくれ」と言われた時のことを思い出していた。その時は、「どうやって数値化すればいいのか」と悩んでいた。でも、今は違う。

数値化することが目的ではなく、本質的な価値を創出することが目的なのだ」と理解できた。

「これらの指標って、本質的な問題解決につながってないですね」

湊の言葉に、全員が深く頷いた。

「そうそう、まさにそれ！」

「指標を上げることが目的になっちゃってる。本当に価値のあることをするよりも、数字を上げることの方が評価される」

「本当に必要なこと（リファクタリングとか、技術調査とか）が評価されない。だから、誰もやらなくなる」

テックリードの山田が冷静に言った。

「グットハートの法則って知ってる？イギリスの経済学者、チャールズ・グッドハートが提唱した法則で、『指標が目標になると、その指標は機能しなくなる』というものだ。指標を上げるための行動が起きる。でも、それは本質的な改善とは違うんだよね」

「例えば、ストーリーポイントを上げるために、簡単なタスクばかり選ぶ。コード行数を増やすために、無駄なコードを書く。リリース頻度を上げるために、小さな変更を細かくリリースする。これらは、すべて指標を上げるための行動であって、本質的な改善ではない」

「キャベルの法則も同じ。状態が数値を作るのであって、数値が状態を作るわけではない。数値を高めると強い組織になるのか、強い組織の状態が数値を高めるのか、その違いを理解しないと、指標が形骸化してしまう」

湊は深く頷いた。数ヶ月前、「開発生産性をどう数値化すればいいのか」と悩んでいた自分を思い出していた。その時は、数値化することが目的だと思っていた。でも、今は違う。数値化することは手段であって、目的ではない。本質的な価値を創出することが目的なのだと理解できた。

「じゃあ、私たちは本当に何を大切にしたいんでしょうか？」

湊の問いかけに、会議室が再び静かになった。でも、今度は前向きな静けさだった。答えを探そうとする、そんな空気が漂っている。

解説：なぜ指標が形骸化するのか

湊のチームが発見した問題は、多くの開発組織が直面する典型的な課題です。

なぜ指標が形骸化するのか

指標が形骸化する主な原因は以下の通りです：

- **グットハートの法則**： 指標が目標になると、指標を上げるための行動が起きる。本質的な改善ではなく、数字を上げることが目的化する
- **キャベルの法則**： 状態が数値を作るのであって、数値が状態を作るわけではない。「数値を高めると強い組織になるのか、強い組織の状態が数値を高めるのか」を理解しないと、指標が形骸化する
- **指標の限界**： 単一の数値では複雑な開発活動を表現できない。コード行数、コミット数、リリース頻度など、それぞれに限界がある

- **ゲーミフィケーション:** 指標を達成することが目的化し、本質的な価値創出を見失う

小手先の指標の問題点

形骸化した指標は、以下の問題を引き起こします：

- **ストーリーポイントの形骸化:** 見積もりを水増しする、簡単なタスクばかり選ぶ、難しい課題に誰も取り組まなくなる
- **コード行数での評価:** 冗長なコードを書くインセンティブが働く。短く書くことが価値なのに、行数を増やすことが評価される
- **リリース頻度での評価:** 品質を犠牲にして小さな変更を細かくリリースする。本当に価値のある機能ではなく、数字を上げるためのリリースになる
- **本質的な問題解決を妨げる:** 本当に必要な改善（リファクタリング、技術調査、ドキュメント作成）が評価されず、誰も取り組まなくなる

問題を特定するための手法

形骸化した指標を発見し、本質的な問題を特定するためには、以下の手法が有効です：

- **指標がゲーム化されていないかチェック:** 指標を上げるための行動が起きていないか、本質的な改善と乖離していないかを確認
- **指標と実際の価値創出の因果関係を確認:** 指標が上がっても、実際の価値創出（ユーザー満足度、ビジネス成果）につながっているか

を検証

- **多面的な指標の組み合わせ:** 単一指標に依存せず、複数の指標を組み合わせて評価する
- **定期的な指標の見直し:** 四半期ごとに指標の妥当性をレビューし、必要に応じて変更する

詳細な手法については、章末の「手法4：脱・形骸化指標リスト」を参照してください。

4-2 それぞれの立場から見た「痛み」を共有し理解する対話

痛みの共有と相互理解

形骸化した指標について議論した後、湊は各職種の痛みをもっと詳しく聞いてみることにした。

「それぞれの立場で、どんな痛みを感じているか、もう少し詳しく聞かせてください。エンジニア、QA、PM、それぞれの視点で、問題をどう見ているか知りたいんです」

ワークショップが進むにつれて、各職種の痛みが明確になってきた。

高橋が深く息を吸い込んでから、話し始めた。

「QA部として、品質に責任を持っているんですが、テスト時間がスケジュールに入らないことが多いんです。仕様変更が頻繁だと、テストケースも毎回見直さないといけない。でも、リリース日は変わらないから、検証時間がどんどん削られていく」

高橋は少し間を置いてから続けた。

「先月のリリースでも、最終テストでバグが3件見つかったんです。でも、リリース日が決まっているから、そのままリリースしてしまった。結果として、リリース後にユーザーからエラー報告が殺到して、徹夜で対応することになりました」

「バグが多いと結局後で工数が10倍かかる。要件定義段階：1倍、実装段階：10倍、リリース後：30-100倍。品質も生産性のうちだと思っんですけどね。テスト時間を削ってリリースを早めても、結局後でバグ対応に時間がかかって、トータルでは時間がかかってしまう」

高橋の言葉に、エンジニアのメンバーたちも頷いた。誰もが同じ経験をしていた。

「プロダクト部として、ユーザー価値を届けたいんです。でも、開発速度が遅いと感じることもあって...技術的負債の重要性は理解したいんですが、ビジネス的なプレッシャーもあって」

飛鳥PMが頷きながら続けた。

「実は私も悩んでる。短期的な売上は大事だけど、長期的な持続可能性も大事。そのバランスが難しいんです。経営陣からは『もっと早く機能を出せ』と言われる。でも、開発チームからは『技術的負債を返済す

る時間が必要』と言われる。どちらも正しいと思うんですが、どうバランスを取ればいいのかわからない」

「それから、ユーザーからの要望も多いんです。『この機能を追加してほしい』『あの機能を改善してほしい』。それらを全部開発チームに伝えたと、『優先順位をつけてほしい』と言われる。でも、ビジネス的には全部重要に見える。その優先順位をつけるのが難しいんです」

飛鳥の言葉に、テックリードの山田が反応した。

「技術的な視点から言うと、技術的負債を無視して新機能を追加し続けると、開発速度はどんどん低下する。過去のデータを見ると、技術的負債の蓄積で開発速度が年間20-40%低下している。今は3日でできる機能も、1年後には1週間かかるようになるかもしれない」

「でも、それをどうビジネス側に説明すればいいのか。技術用語で説明しても理解してもらえない。『技術的負債』って言葉自体が、ビジネス側には伝わりにくい。『コードが複雑になっている』と言っても、それがどうビジネスに影響するのか、説明するのが難しい」

山田の言葉に、飛鳥PMが頷いた。

「確かに、技術的な話をされても、私には理解できないことが多いです。でも、それがビジネスにどう影響するのか、もっとわかりやすく説明してもらえれば、理解できると思います」

湊はメンバーの話を聞きながら、数週間前、各職種にヒアリングした時のことを思い出していた。それぞれの立場で「生産性」の定義が違う。でも、それは対立の原因ではなく、相互理解の出発点なのだと気づいた。

「みんな、それぞれの立場で正しいことを言ってるんですよね。エンジニアは技術的品質を重視する。QAは品質保証を重視する。PMはユーザー価値を重視する。でも、それがバラバラだから問題が起きる」

湊は少し間を置いてから続けた。

「でも、今日のワークショップで気づいたことがあります。それぞれの立場は違うけど、感じている痛みは共通している。『時間が足りない』『品質を保ちたい』『ユーザーに価値を届けたい』。これらは、すべての職種が感じていることです」

「じゃあ、どうすればいいんでしょうか？」

佐藤が不安そうに聞いた。

「まずは、お互いの痛みを理解することからだと思います。エンジニアの痛み、QAの痛み、PMの痛み。それぞれを理解して、共通の課題を見つける。そして、その共通の課題を、チーム全体で解決していく」

湊はホワイトボードの5つのカテゴリを指差しながら言った。

「これが、私たちの共通の課題です。『要件定義・仕様変更』『技術的負債・品質』『時間・リソース不足』『コミュニケーション』『評価・指標のズレ』。これらは、エンジニアだけの問題でも、QAだけの問題でも、PMだけの問題でもない。チーム全体の問題です。だからこそ、チーム全体で解決していく必要があると思います」

湊は各カテゴリを順番に指差しながら説明した。

「『要件定義・仕様変更』の問題は、PMだけの問題でも、エンジニアだけの問題でもない。プロセス全体の問題です。要件定義の段階で、PM、エンジニア、QAと一緒にレビューすれば、仕様変更を減らせる

かもしれません」

「『技術的負債・品質』の問題も、エンジニアだけの問題ではありません。技術的負債が蓄積すると、開発速度が低下し、結果としてユーザーに価値を届けるのが遅くなる。それは、PMにとっても、QAにとっても、問題です」

「『時間・リソース不足』も、個人の努力では解決できません。組織全体で時間の使い方を見直す必要があります。コードレビューの時間を確保する、テスト時間を確保する、リファクタリングの時間を確保する。これらは、すべて組織レベルの意思決定が必要です」

「『コミュニケーション』の問題も、チーム全体の問題です。エンジニアとPM、エンジニアとQA、それぞれの間で情報が共有されていない。だから、認識のずれが起きる。定期的な対話の場を作ることで、改善できるかもしれません」

「そして、『評価・指標のズレ』の問題。これは、私たちが今日発見した問題です。形骸化した指標に依存せず、本質的な価値を創出することが重要です」

湊の説明に、メンバーたちは真剣に聞き入っていた。それぞれが、自分の問題だと思っていたことが、実はチーム全体の問題だったのだと理解していた。

「じゃあ、これからどうすればいいんでしょうか？」

佐藤が質問した。

「まずは、これらの課題を一つずつ解決していくことだと思います。でも、全部を一度に解決するのは難しい。優先順位をつけて、小さなステップから始める。そして、定期的に振り返って、改善していく」

湊はメンバーたちを見回しながら続けた。

「今日は、痛みを共有して、共通の課題を見つけることができました。これが第一歩です。次は、この課題をどう解決していくか、一緒に考えていきましょう」

全員が頷いた。一人で抱え込んでいた問題が、チーム全体の課題として共有された。そして、それをチーム全体で解決していく決意が、全員の間に生まれていた。

解説：なぜ痛みの共有が重要なのか

湊のチームが経験したように、各職種の痛みを共有することは、チーム全体での問題解決の第一歩です。

なぜ痛みの共有が重要なのか

痛みを共有することで、以下の効果が得られます：

- **問題の全体像が見える：** 各職種が個別に感じている問題が、実は構造的な課題であることがわかる
- **相互理解が深まる：** エンジニア、QA、PMそれぞれの立場での苦労を理解できる
- **共通の課題を発見：** バラバラに見える問題が、実は同じ根本原因から生まれていることがわかる

- **協働の基盤ができる:** お互いの痛みを理解することで、対立ではなく協働の関係を築ける

各職種の視点の違い

各職種は、以下のような視点で開発生産性を見ています：

- **エンジニア:** 技術的負債、コードの品質、開発速度、持続可能性
- **QA:** テスト時間、品質保証、バグの少なさ、検証の十分性
- **PM:** ユーザー価値、市場対応速度、機能リリース、ビジネス成果
- **管理職:** 売上貢献、コスト効率、KPI達成、経営層への報告

それぞれが正しい視点を持っていますが、視点が異なることで対立が生まれることがあります。

対話による相互理解の重要性

対話を通じて相互理解を深めることで、以下の効果が得られます：

- **共通の課題を発見:** 各職種の痛みを整理することで、共通の課題が見えてくる
- **協働の基盤を構築:** お互いの立場を理解することで、協働して問題を解決できる
- **バランスの取れた判断:** 各職種の視点を統合することで、短期的成果と長期的健全性のバランスを取れる
- **チーム全体での問題解決:** 一人で抱え込むのではなく、チーム全体で問題を共有し、解決に取り組める

詳細な手法については、章末の「手法4：脱・形骸化指標リスト」を参照してください。

4-3 チーム全体で合意できる本質的な価値の発見

本質的な価値の模索

痛みを共有し、共通の課題を発見した後、湊は次のステップを提案した。

「じゃあ、私たちは本当は何を大切にしたいんだろう？形骸化した指標ではなく、本質的な価値について考えてみませんか？」

ブレインストーミングが始まった。

「ユーザーに価値を届けること。機能の数ではなく、ユーザーの問題を解決すること」

飛鳥PMが最初に言った。

「持続可能な開発速度。短期的なスピードではなく、長期的に維持できる速度」

山田が続けた。

「チーム全員が成長できる環境。学習機会、心理的安全性、相互支援」

高橋が加わった。

「品質を保ちながらスピードも出す。トレードオフではなく、両立を目指す」

佐藤も小さく言った。

「コードレビューする時間がある。急がず、丁寧に開発できる環境」
他のメンバーも次々と意見を出した。

「技術的負債を適切に管理する。後回しにせず、計画的に返済する」

「要件定義に十分な時間をかける。仕様変更を最小限に抑える」

「コミュニケーションが活発。情報が共有され、認識のずれが起きない」

ホワイトボードには、本質的な価値が並んでいた。

湊はそれらを見つめながら言った。

「これが私たちの『本当の生産性』なのかもしれませんね。数値ではなく、価値創出と持続可能性。それが、私たちが目指すべきものだと思います」

アクションプランの策定

本質的な価値が明確になった後、湊は次のステップを提案した。

「じゃあ、これらの価値を実現するために、具体的に何をすればいいでしょうか？各カテゴリに対する改善アクションを考えてみませんか？」

メンバーたちは、5つのカテゴリを見ながら改善策を考え始めた。

「要件定義・仕様変更」について、飛鳥PMが提案した。

「事前レビュー会を導入してはどうでしょうか？PM、エンジニア、QAの3者で、実装前に要件をレビューする。Three Amigosの手法です」

「技術的負債・品質」について、山田が提案した。

「週に1回、リファクタリングの時間を確保する。20%ルールです。開発時間の20%を技術的負債の返済に充てる」

「品質保証の仕組み作り」について、高橋が提案した。

「自動テストを導入する。CI/CDパイプラインで自動テストを実行して、品質を担保する」

「チーム内コミュニケーション改善」について、湊が提案した。

「朝会を導入する。毎朝15分、チーム全員で進捗を共有する。デイリースタンドアップです」

4つの重点アクションが決まった。

1. 要件定義プロセスの改善（飛鳥PM・プロダクト部担当）
2. 技術負債返済時間の確保（テックリードの山田担当）
3. 品質保証の仕組み作り（QA部の高橋担当）

4. チーム内コミュニケーション改善（湊リーダー担当）

それぞれ2週間後に進捗報告をすることになった。

「よし、やってみよう！」

全員が前向きに頷いた。一人で抱え込んでいた問題が、チーム全体の課題として共有され、解決に向けて動き始めた。

最初の成果

2週間後、フォローアップミーティングが開催された。

飛鳥PMが最初に報告した。

「要件定義の事前レビュー会を導入しました。PM、エンジニア、QAの3者で、実装前に要件をレビューする。これまで、仕様変更が週に3-5回だったのが、週に1-2回に減りました」

山田が続けた。

「週1回、リファクタリングの時間を確保しました。毎週金曜日の午後2時間。技術的負債の返済に充てています。まだ大きな成果は出ていませんが、継続的に改善していく基盤はできました」

高橋が報告した。

「自動テストの導入を開始しました。CI/CDパイプラインで自動テストを実行するようにしました。まだカバレッジは低いですが、徐々に増やしていく予定です」

湊が最後に報告した。

「朝会を導入しました。毎朝15分、チーム全員で進捗を共有します。昨日やったこと、今日やること、困っていること。情報の透明性が高まり、認識のずれが減りました」

小さいながらも確実な改善を実感していた。

「少しずつだけど、変わってきてますね」

湊はメンバーたちを見ながら言った。

「一人で抱え込んでいた時は、何も変えられなかった。でも、チーム全体で考えれば、きっと道は開ける」

山田が微笑みながら言った。

「湊さん、君が種を蒔いた木が、少しずつ育ってきてるね」

解説：本質的な価値とは何か

湊のチームが発見した本質的な価値は、多くの開発チームが目指すべき目標です。

本質的な価値とは何か

本質的な価値とは、数値では測れない、しかし開発チームが目指すべき価値です：

- **ユーザーに価値を届けること：** 機能の数ではなく、ユーザーの問題を解決すること。ユーザー満足度、ビジネス成果につながる価値
- **持続可能な開発速度：** 短期的なスピードではなく、長期的に維持できる速度。技術的負債を適切に管理し、チームの健全性を保つ

- **チーム全員が成長できる環境:** 学習機会、心理的安全性、相互支援。チームメンバーが成長することで、長期的な生産性が向上する
- **品質を保ちながらスピードも出す:** トレードオフではなく、両立を目指す。自動テスト、CI/CD、コードレビューなど、品質を担保する仕組みを整える

チーム全体での合意形成の重要性

チーム全体で本質的な価値に合意することで、以下の効果が得られます：

- **共通の目標を持つ:** チームの方向性が明確になり、個々の判断が統一される
- **各職種の視点を統合:** エンジニア、QA、PMそれぞれの視点を統合することで、バランスの取れた判断ができる
- **協働の基盤を構築:** 共通の価値観を持つことで、対立ではなく協働の関係を築ける
- **継続的な改善:** アクションプランを実行し、定期的に振り返ることで、継続的な改善が可能になる

アクションプランの実行と継続的改善

アクションプランを実行し、継続的に改善するためには、以下のポイントが重要です：

- **小さなステップから始める:** 大きな変化ではなく、小さな改善から始める。2週間、1ヶ月という短いサイクルで進捗を確認する

- **定期的な振り返り**: 四半期ごとに、アクションプランの効果を振り返り、必要に応じて調整する
- **成果の可視化**: 小さな成果でも可視化し、チーム全体で共有する。モチベーションの維持につながる
- **継続的な改善**: 一度の改善で終わらず、継続的に改善を続ける。開発生産性の向上は、継続的な取り組みによって実現される

詳細な手法については、章末の「手法4：脱・形骸化指標リスト」を参照してください。

手法4：脱・形骸化指標リスト

形骸化した指標のチェックリスト

以下の項目をチェックしてください。該当する項目が多いほど、指標が形骸化している可能性が高いです。

指標のゲーム化

- ☐ 指標を上げるための行動が起きている（例：コードを細かく分割してコミット数を増やす）
- ☐ 簡単なタスクばかり選ぶ人がいる
- ☐ 見積もりを水増しする人がいる
- ☐ 本当に必要な仕事（リファクタリング、技術調査）が評価され

ない

指標と実際の価値創出の乖離

- [] 指標が上がっても、ユーザー満足度が上がらない
- [] 指標が上がっても、ビジネス成果につながらない
- [] 指標が上がっても、チームのモチベーションが上がらない
- [] 指標が上がっても、品質が向上しない

単一指標への依存

- [] 1つの指標（例：コード行数、コミット数、リリース頻度）だけで評価している
- [] 指標の妥当性を定期的に見直していない
- [] 指標の意味をチーム全体で理解していない
- [] 指標が改善のツールではなく、評価のためだけに使われている

判定:

- 0-2個該当: 良好な状態。指標が適切に機能している
- 3-5個該当: 注意が必要。指標の見直しを検討する
- 6-8個該当: 危険な状態。指標が形骸化している可能性が高い
- 9-12個該当: 深刻な状態。指標が逆効果になっている

本質的な価値を測る指標の選び方

形骸化した指標ではなく、本質的な価値を測る指標を選ぶためには、以下のポイントを考慮してください：

アウトカム指標を重視する

- **アウトプットではなく、アウトカムを測定：** コード行数、コミット数ではなく、ユーザー満足度、ビジネス成果を測定する
- **複数の指標を組み合わせる：** 単一指標に依存せず、複数の指標を組み合わせることで評価する
- **定性的な評価も併用：** 数値では測れない価値（チームの健全性、心理的安全性）も評価する

DORA Metricsの活用

- **デプロイ頻度：** スピードを測る指標
- **変更のリードタイム：** 効率を測る指標
- **変更失敗率：** 品質を測る指標
- **復旧時間：** 安定性を測る指標

これらの指標を組み合わせることで、バランスの取れた評価が可能になります。

チーム単位で測定する

- **個人評価には使わない：** 指標を個人の評価に使うと、ゲーム化が起きやすい
- **チーム単位で測定：** チーム全体の成果として測定し、改善のツール

として活用する

- **定期的に見直す:** 四半期ごとに指標の妥当性をレビューし、必要に応じて変更する

指標の定期見直しプロセス

指標を形骸化させないためには、定期的な見直しが重要です：

四半期ごとのレビュー

1. **指標の妥当性を確認:** 指標が本質的な価値創出につながっているかを確認
2. **ゲーム化のチェック:** 指標を上げるための行動が起きていないかを確認
3. **指標の変更・追加:** 必要に応じて指標を変更したり、新しい指標を追加したりする
4. **チーム全体での合意:** 指標の変更について、チーム全体で合意を形成する

指標の見直しチェックリスト

- ☐ 指標が本質的な価値創出につながっているか
- ☐ 指標がゲーム化されていないか
- ☐ 指標と実際の価値創出の因果関係が明確か
- ☐ チーム全体が指標の意味を理解しているか
- ☐ 指標が改善のツールとして機能しているか

これらのチェックリストを定期的に確認することで、指標の形骸化を防ぐことができます。

章のまとめ

第4章では、湊のチームがワークショップを通じて、形骸化した指標の問題に気づき、本質的な価値を発見する過程を描きました。

主な学び

- 指標の形骸化:** グットハートの法則、キャベルの法則により、指標が目標になると本質を見失う
- 痛みの共有:** 各職種の痛みを共有することで、共通の課題を発見できる
- 本質的な価値:** 数値ではなく、価値創出と持続可能性が、本当の生産性である
- チーム全体での問題解決:** 一人で抱え込むのではなく、チーム全体で問題を共有し、解決に取り組む

次章への橋渡し

第4章で「チーム全体での問題解決」を完了し、第5章では「AIとの協働による持続可能な開発」へと進みます。湊がチーム全体を巻き込んで改善に取り組む段階から、AIを活用した効率化の段階へと発展していく

流れを意識してください。