

現状の整理とまとめ

2014/6/30

ARoW 岡本和也

1 現状の課題

今日話した中で明らかになった、考えるべき問題は下記の通り。

これらが相互依存の関係になっているため、非常にあつかいづらい。

1.1 岡本の雇用方法

課題 「エンジニアの新しい働き方」(後述)の実験例として岡本を雇用したい

解決すべき小問題 この問題は下記の問題に依存している

- ・ 岡本のリソース（時間・エネルギー）をどう分配するのが適切か
 - givery さん自社製品のコーディング
 - DMTC の運営・改善
 - エンジニアの新しい働き方の提案
- ・ 岡本をどういう雇用形態で雇うべきか
 - 岡本は実験例なので、エンジニアの新しい働き方について考えないと解決できない
 - 新しい働き方を考えないと、新しい働き方を一緒に考える岡本を雇えない
 - というデッドロック（相互に依存しあっている）

話した内容

岡本は他社との取引や自分の事業があるので、業務委託のような形態が都合が良い。仮に正社員でも、そのあたりの縛りが緩いのであれば、特に問題ない。

むしろ岡本を正社員にすることのメリットが givery さんにとって小さいのではないかと懸念がある（「エンジニアの新しい働き方」で後述）

また、岡本の意味として、コーディングよりも他にリソースを回したほうが有益だと考えている。

1.2 エンジニアの新しい働き方

課題 現在、エンジニアの雇用環境は最適とは言えない。

解決すべき小問題 この問題は下記の問題に依存している

- ・ 低レイヤー（仕様通りにコードを書く）と高レイヤー（どんな製品が会社にとって必要か）の役割分担
 - 各々が低レイヤーから高レイヤーまで対応するのか
 - レイヤーごとに担当者を置くのか
- ・ 岡本がこの問題にどうコミットするのか
 - 岡本の雇用形態（前述）とデッドロック
- ・ 正社員か業務委託かの使い分け
 - エンジニアにとってのメリットデメリット
 - 会社にとってのメリットデメリット

話した内容（D.M. = デメリット、M. = メリット）

- ・ 正社員雇用に関する会社側の損益
 - D.M. 閑散期にも人件費が発生
 - D.M. 福利厚生費
 - D.M. 非常に優秀な人間を雇うのは競争率が高く難しい
 - M. 責任感・会社理念の深い理解
- ・ 正社員雇用に関するエンジニア側の損益
 - D.M. 働き方について会社側からしぼられる
 - M. ある程度安定した収入

正社員として雇用しながら業務委託なみに自由に働かせることは、エンジニア側にとっておいしい話だが、会社にとってデメリットが大きすぎるのではないか。会社側にとってのデメリットが大きすぎると、giveryさん以外の会社では浸透せず、本来の目的である「エンジニアの能力を最大限に活かせる世の中」は実現できない。

特に低レイヤーなら、コーディングを外注して、コードチェックにあたる人間のみを正社員にしても品質の高い製品は実現可能なのかもしれない。

高レイヤーに関しては今回は議論なし。

1.3 givery さん自社製品の開発体制

課題 品質の良い自社製品を開発するために体制を改善したい

解決すべき小問題 この問題は下記の問題に依存している

- ・ 「エンジニアの新しい働き方」との関わり方
 - 完全に別の話にするのか
 - 実験の一例とするのか
- ・ 岡本がこの問題にどうコミットするのか
 - 岡本が他にリソースをまわせなくなる

話した内容

「エンジニアの新しい働き方」問題と無関係にするなら話は早い。少数精鋭型で優秀な正社員にやらせるのが現状の最適解の1つ。

ただし、市場に存在する限られた優秀なエンジニアを正社員として確保するのはハードルが高く、また、他社からリソースを奪っているだけなので、会社の理念と衝突する部分があり、根本的な解決にはつながらない。