

事前配布用

## ソフトウェア品質保証部長の会 第9期テーマ別討論会 ～No1 人財育成～

# 品質力の伝承

- ベテランQAの経験を後進へ効率的に伝承するアイデア -

人財育成グループ： 風見 玲衣（株式会社 mediba）  
周藤 裕和（株式会社ProVision）  
高林 秀樹（株式会社メタテクノ）  
早崎 伸二（株式会社リンクレア）  
牟田 香奈（日本ATMヒューマン・ソリューション株式会社）  
森中 秀明（アンリツネットワークス株式会社）  
（以上五十音順）

# 本提案の趣旨

第8期では「個人に宿る品質力を引っ張り上げる『品質のハンカチモデル』と、それが「組織や開発現場の品質文化を醸成していく好循環ループとなる『品質文化醸成モデル』を提唱し、品質保証部門の優位性を説明しました。

現在、事業環境の急激な変化による要求品質の多様化や組織改革が急速に起こり、高品質力人財の育成が急務となっています。

従来の伝統的なQAの育成はベテランQAとともに長い時間をかけて経験を積み重ねるものですが、ベテランQAが「経験」から会得した知見を後進に効率的に伝承することで短期に品質力を育成できると考えました。

今回は収集した経験伝承事例より  
パターンなどを用いた「品質力伝承プラクティス」を提案します。

# I 前期（第8期）の活動ふりかえり

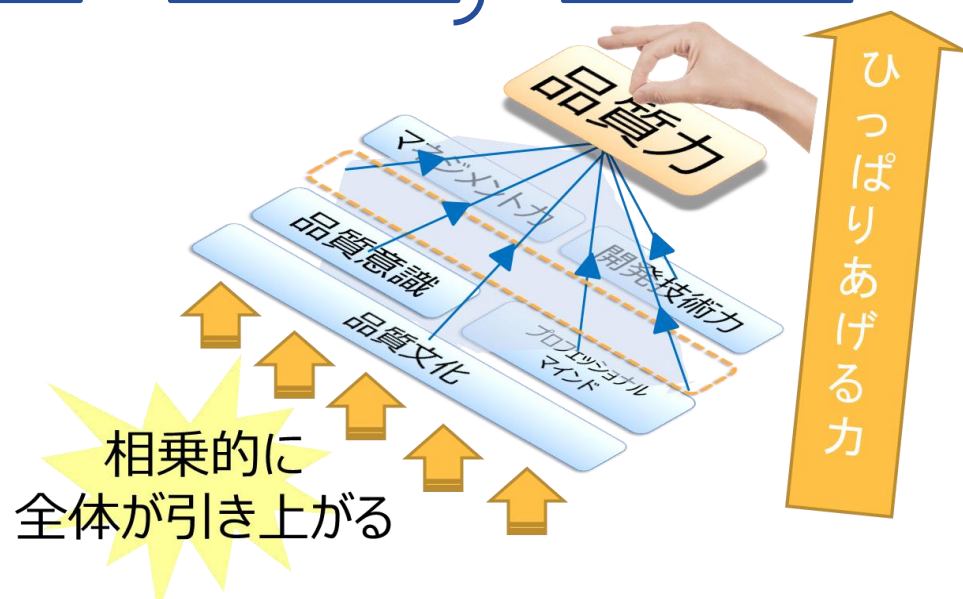
## I

## 第8期の活動ふりかえり①

## ■ 品質力の定義とハンカチモデル

$$\text{品質力} = \left( \text{知識} + \text{経験} \right) \times \text{研ぎ澄まされた五感}$$

## 「品質のハンカチモデル」



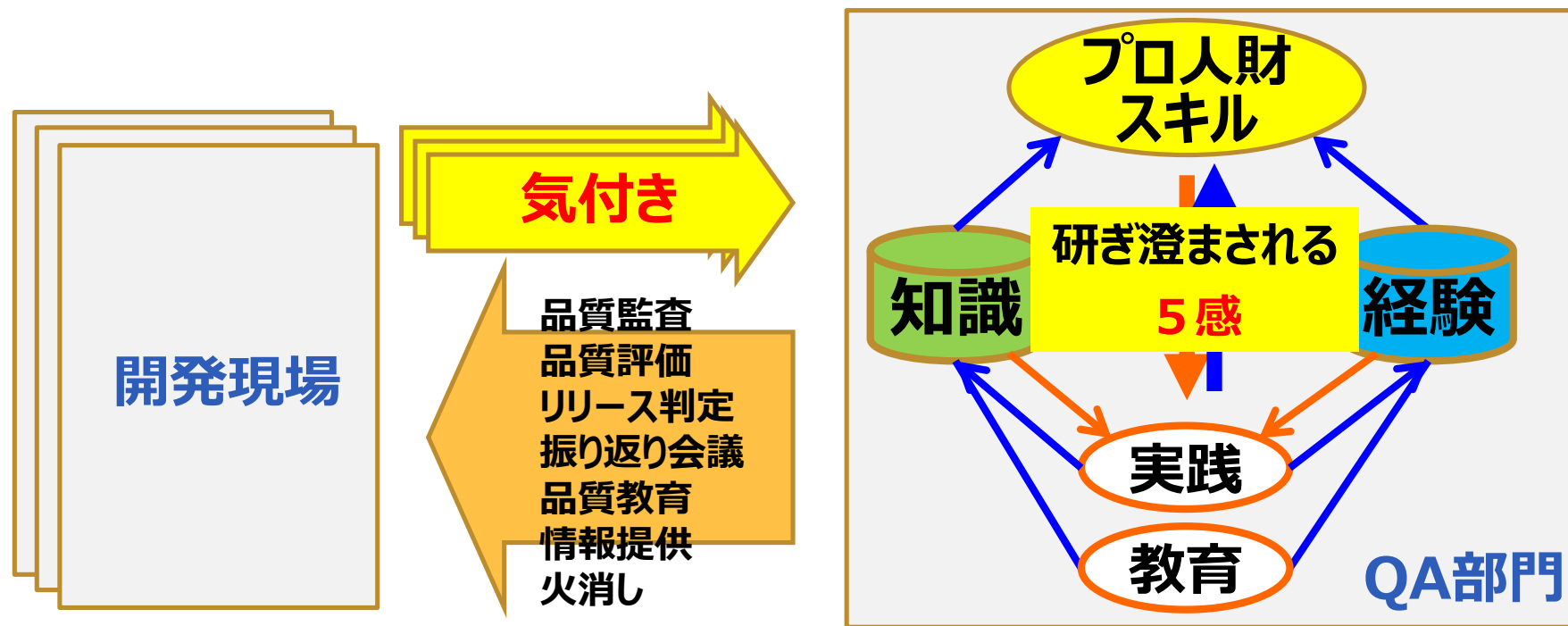
品質力をひっぱりあげることで高品質力人財が育ち、好循環ループの形成により、事業環境の変化に追従し発展し続ける組織となる

## I

## 第8期の活動ふりかえり②

## ■ 品質保証部門による高品質力人財の育成

多くの現場を知る立場にあり、より多くの気付きを得ることができる。



多くの気付きの機会と実践で研ぎ澄まされた5感(センス)が品質力を増し、プロ人財スキルをさらに発揮させる (好循環)

## I

## 第8期の活動ふりかえり③

## ■ 開発現場での高品質力人財の育成

品質保証部門が密な係わりを持つことにより、開発現場に“気付き”を与えられる。



気付きによって良い経験の蓄積と正しい知識の学習が促され  
品質力が増し、プロ人財スキルが醸成される（好循環）

# II

## 求められるQAの需要変化と課題

# II

## 2つの外的環境の『変化』による 求められるQAの需要変化と課題

### 現状

専門知識と業務経験をあわせ持つベテランQA  
(匠/職人) は育成に時間がかかる

#### 変化

①

要求品質の多様化

IoTやAIの技術普及により  
あらゆるモノにソフトウェアが活用され、  
求められる品質は急激に多様化。

#### 変化

②

組織変更・異動・転職

会社は事業環境のめまぐるしい  
変化への俊敏な対応、社員は自  
分らしい働き方のため、組織は短  
期間に変化。

### 緊急 課題

伝統技術を守りながらも事業環境の変化に追従  
できるQAの短期育成



# Ⅲ 高品質力人財の短期育成方法

# 高品質力人財の短期育成方法

## 前提条件

誰を育成するかターゲティングを明確にする

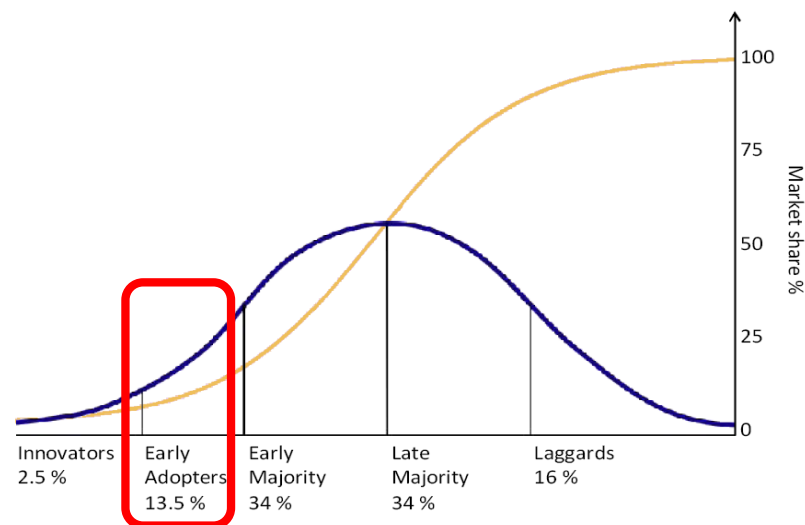
### ■ どの役割の人物がよいか？

		教える側	
教わる側		QA	開発
	QA	◎	△
	開発	○	△

### 「品証(QA)」部門を育成！

開発現場(組織)には「高品質力人財」による8期で定義した「品質文化醸成モデル」にて組織育成が成されるため、まずは品証(QA)部門を育成する

### ■ 人選基準はあるのか？



(※1) E.M. Rogers, 青池愼一・宇野善康, イノベーション普及学, 1990年, 産能大学出版部

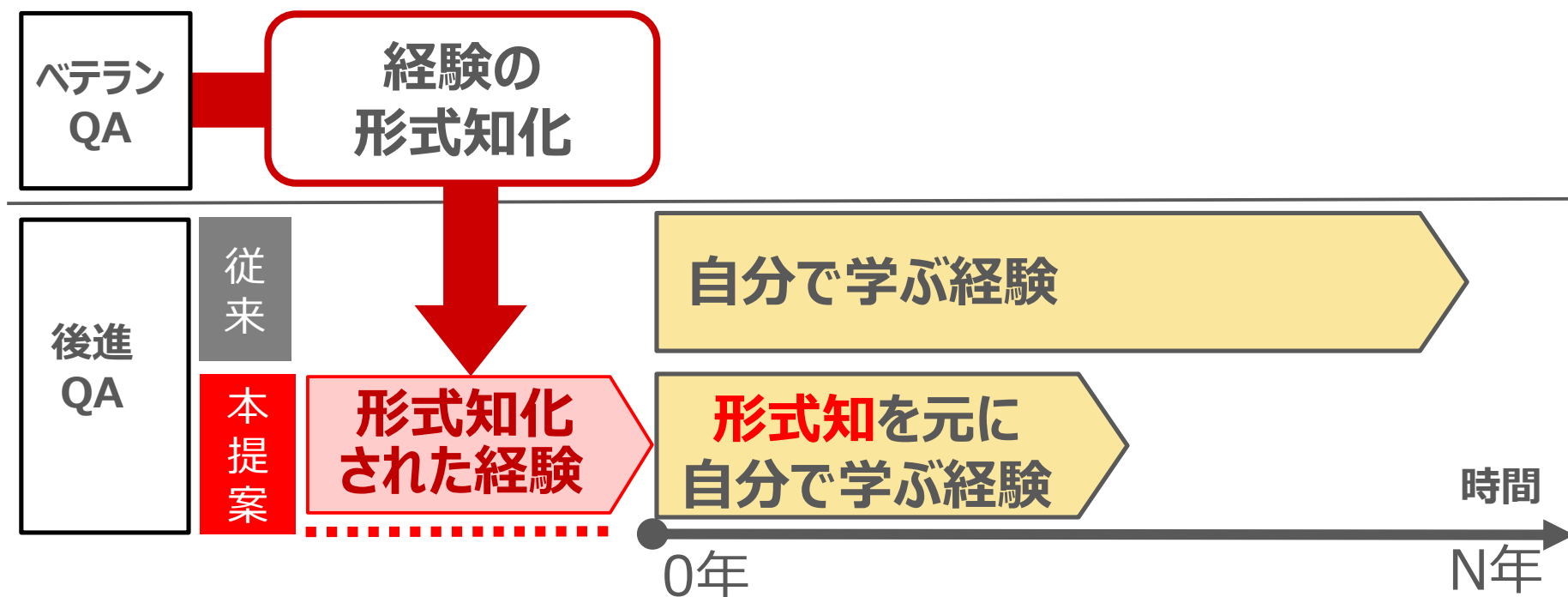
### 「アーリーアダプター」を選！

品証(QA)部門に求められる要求変化は著しいため、「変化」に対応しやすく、集団に影響を与えられるアーリーアダプターを選することも大切！

## 高品質力人財の短期育成方法

### 本提案

ベテランQAの経験を形式知化により、後進は知識として高品質人財の経験を得てから経験をする

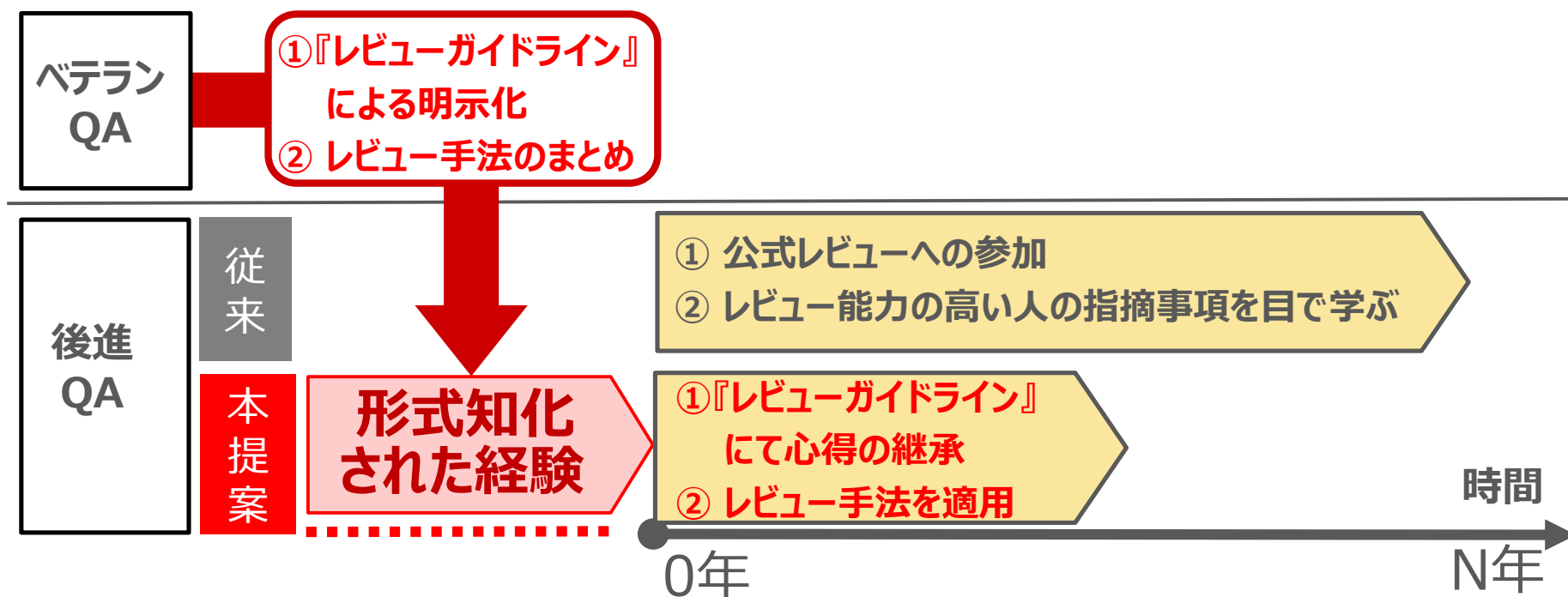


**後進QAが従来よりも短期で育成される！**

# 高品質力人財の短期育成方法

例えば

「レビュー」のスキルを育成する場合



**後進QAが従来よりも短期で育成される！**

# IV

## パターン(形式知)を用いた伝承



成果発表会にて  
詳細を発表させて  
いただきます！

# 参考文献

- 大場 充,松瀬 健司,堀田 勝美, ソフトウェアプロセス改善と組織学習—CMMを毒にするか? 薬にするか? , 2003年, ソフト・リサーチ・センター
- 高間 邦男, 学習する組織 現場に変化のタネをまく, 2005年, 光文社
- SQuBOK策定部会 (編集), ソフトウェア品質知識体系ガイド -SQuBOK Guide-(第2版), オーム社
- E.M. Rogers,青池慎一・宇野善康,イノベーション普及学,1990年, 産能大学出版部
- 2004年度ソフトウェア品質管理研究会 第6分科会「個人のスキルレベル評価方法の研究」, 要求仕様書の特性に着目した個人レビュー手法の実験的評価,2004年,日本科学技術連盟
- マリリン マンズ(著),リンダ・ライジング(著),川口 恭伸 (監訳), 木村 卓央,高江洲 睦,高橋 一貴,中込 大祐,古家 朝子,安井 カ, 山口 鉄平,米沢 仁,角 征典(訳), Fearless Change アジャイルに効く アイデアを組織に広めるための48のパターン,2014年, 丸善出版