

大企業をボトムからアジャイルにする3年間の挑戦 ～アジャイル・ハウスとの対峙～

2024年9月27日



0.はじめに ～自己紹介

1.1F(チームで仕事するための「アジャイル」(見える化とカイゼン))

2.2F(探索と適応のための「アジャイル」)

3.3F(組織運営のためのアジャイル)

4.基礎(アジャイルマインドの理解(「協働」のメンタリティ))



■ 本日の内容

- ・ 市谷聡啓さんが提唱している「アジャイルハウス」に対して、ニッセイ情報テクノロジーでアジャイルの運営を進めてきた中で感じたことを小泉と市谷さんで話していく対談
- ・ 1F,2F,3FごとにQAの時間もとりながら進めていきます。オンサイトで気になった点があればQA頂きながら緩やかに進められると嬉しいです。
MiroやZoomのチャットに感想や質問を書いていたいただければ拾っていきます

アジャイル・ハウス

■ 企画の背景

- ・ 社外の方とオープンに接点を持ちたく初めてconnpassで企画した社外イベントとなります。運営等慣れない点が多いですが、温かく見守って下さい





0. はじめに～自己紹介



小泉 岳人



X (Twitter) : @koitake_

note

: https://note.com/rich_hyssop406/



ニッセイ情報テクノロジー（株）

プロダクトサービス事業推進室 主席スペシャリスト

趣味：コントラバス

：漫画



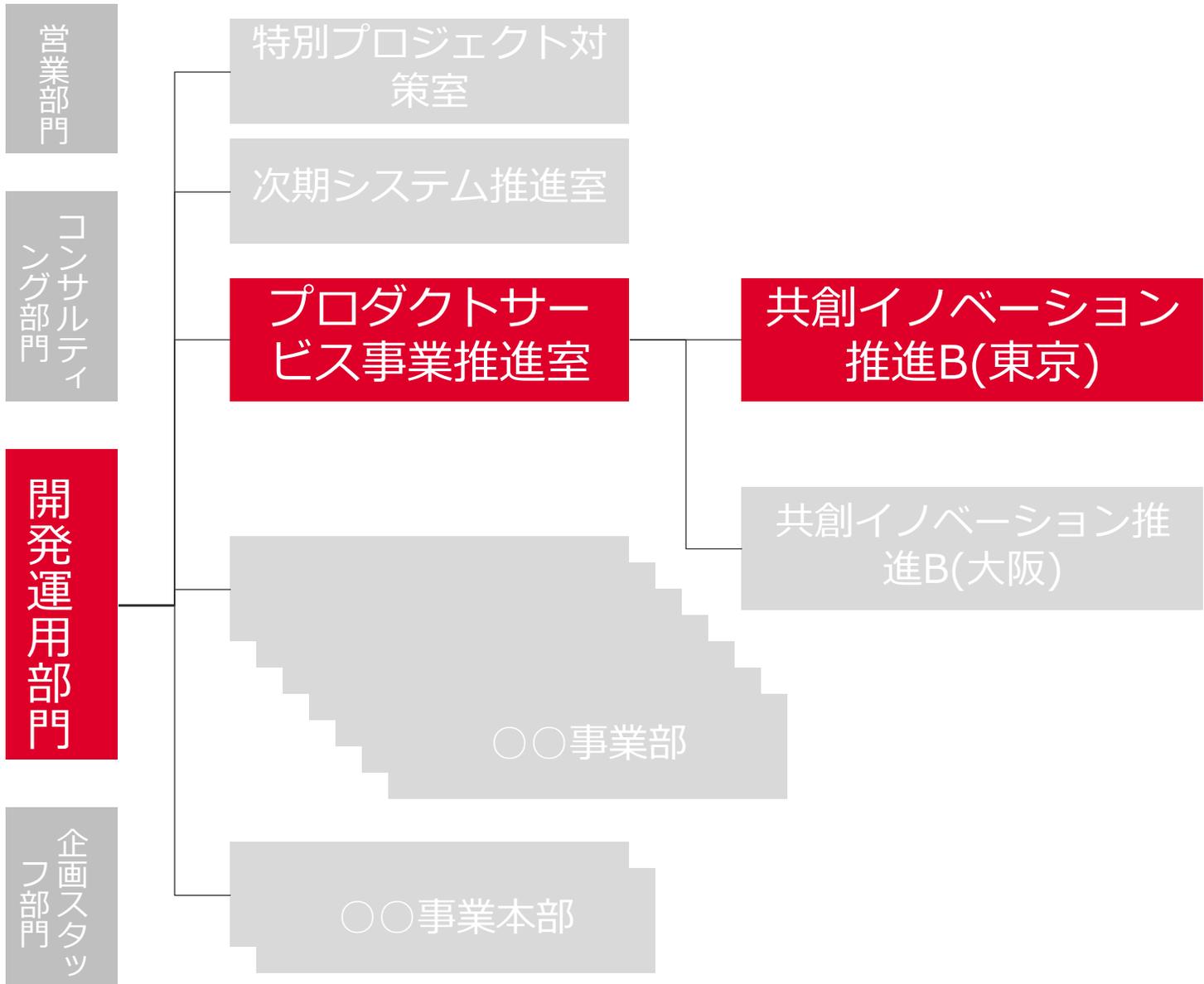
ニッセイ情報テクノロジー

■ 「保険・共済」「年金」「ヘルスケア」といった社会保障領域のマーケットに対して、質の高いITサービスやコンサルティングなどを提供しています。私たちの使命は、ITで“いのちを支える”産業に貢献すること。社会や生活の基盤となるプラットフォームを目指し、新たな価値の創造に取り組んでいます。



設立	1999年7月
事業内容	保険・金融に関するシステムサービス 医療・介護に関するシステムサービス ネットワークサービス、アウトソーシング、収納代行 等
従業員数	2,535名 (2024年4月1日 現在)





- ・ パートナーメンバー/兼務者合わせて30名程度の組織
- ・ 保険を中心としたWebサービスのR&Dを中心に推進



(2004.4)

入社(以降、ウォーターフォールのプロマネを10数年実施)

2022.4

黎明期

保険SIの事業部にR&Dラボ設立
運営/ツール整備
練習でのプロダクト作成

2022.9

ケイパ取得期

複数の会社&事業部と共同でPJTを試行
チームブログ&アドベントカレンダー
社外コミュニティに参加
社外登壇

2024.4

転換期

全社組織に再編
日経新聞にプロダクトサービスが搭載
社内でアジャイルの取組が強まる



(2004.4)

入社(以降、ウォーターフォールのプロマネを10数年実施)

2022.4

黎明期

保険SIの事業部にR&Dラボ設立
運営/ツール整備
練習でのプロダクト作成

アジャイルや仮説検証未経験
パートナーや兼務者中心

2022.9

ケイ

複数の会社&事業部と共同でPJTを試行
チームブログ&アドベントカレンダー



Webの環境やコミュニケーション
ツールも初めての状態から構築

練習プロダクト

20



「ペルソナ君」は登録不要、無料で使えるかんたんオンラインペルソナ作成ツールです。

世代 Baby Boomers (50代後半~70代後半) ▼ 男性 女性

ペルソナを作成

オンライン ペルソナ作成ツール
ペルソナ君!

キジムスピ



ビスが搭
強まる



(2004.4)

入社(以降、ウォーターフォールのプロマネを10数年実施)

2022.4

黎明期

保険SIの事業部(共同でのPoCや共同登壇)
運営/ツール整備
練習でのプロダクト作成



2022.9

ケイパ取得期

複数の会社&事業部と共同でPJTを試行
チームブログ&アドベントカレンダー
社外コミュニティに参加

社外登壇 発信や社外交流を勧奨

2024.4

転換期

全社組織に再

チームブログ

社外登壇

イベント参加

日経新聞にプロダクトのHPを作成し、
2年間で240記事
社内でアジャイルの取組が強まる

2023.4から実施
して20回登壇

DevOpsDaysやRSGT
をチーム全員で視聴



(2004.4)

入社(以降、ウォーターフォールのプロマネを10数年実施)

日経にプロダクトサービスが搭載

アジャイルの取組増加



お客様や事業部
からアジャイル
の要望↑

期

社外登壇

2024.4

転換期

全社組織に再編

日経新聞にプロダクトサービスが搭載

社内でアジャイルの取組が強まる



(2004.4)

入社(以降、ウォーターフォールのプロマネを10数年実施)

2022.4

黎明期

保険SIの事業部にR&Dラボ設立
運営/ツール整備
練習でのプロダクト作成

★レッドジャーニーさんに
支援をお願いする

2022.9

ケイパ取得期

複数の会社&事業部と共同でPJTを試行
チームブログ&アドベントカレンダー
社外コミュニティに参加
社外登壇



2024.4

転換期

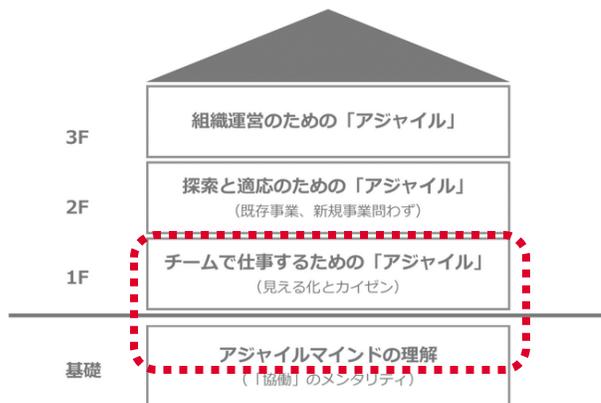
全社組織に再編
日経新聞にプロダクトサービスが搭載
社内でアジャイルの取組が強まる



基礎(アジャイルマインドの理解)

1F(チームで仕事するためのアジャイル)

アジャイル・ハウス





「カンバンでの仕事の見える化」 「ふりかえり」を始めてみると・・・

カンバン



ふりかえり





「カンバンでの仕事の見える化」「ふりかえり」を始めてみると・・・



- ・ 状況が見える！！
- ・ ちょっとずつ改善できる！！！！



初めは良い感じだが、徐々に起こる停滞感（これじゃない感）

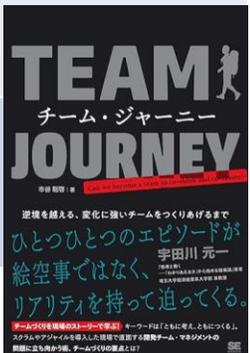


- ・ GOALに向かっている感じがしない
- ・ 特定メンバーのみタスクを動かしている
- ・ ふりかえりやっても変化があまりない

▶ チームで仕事をしている感がない

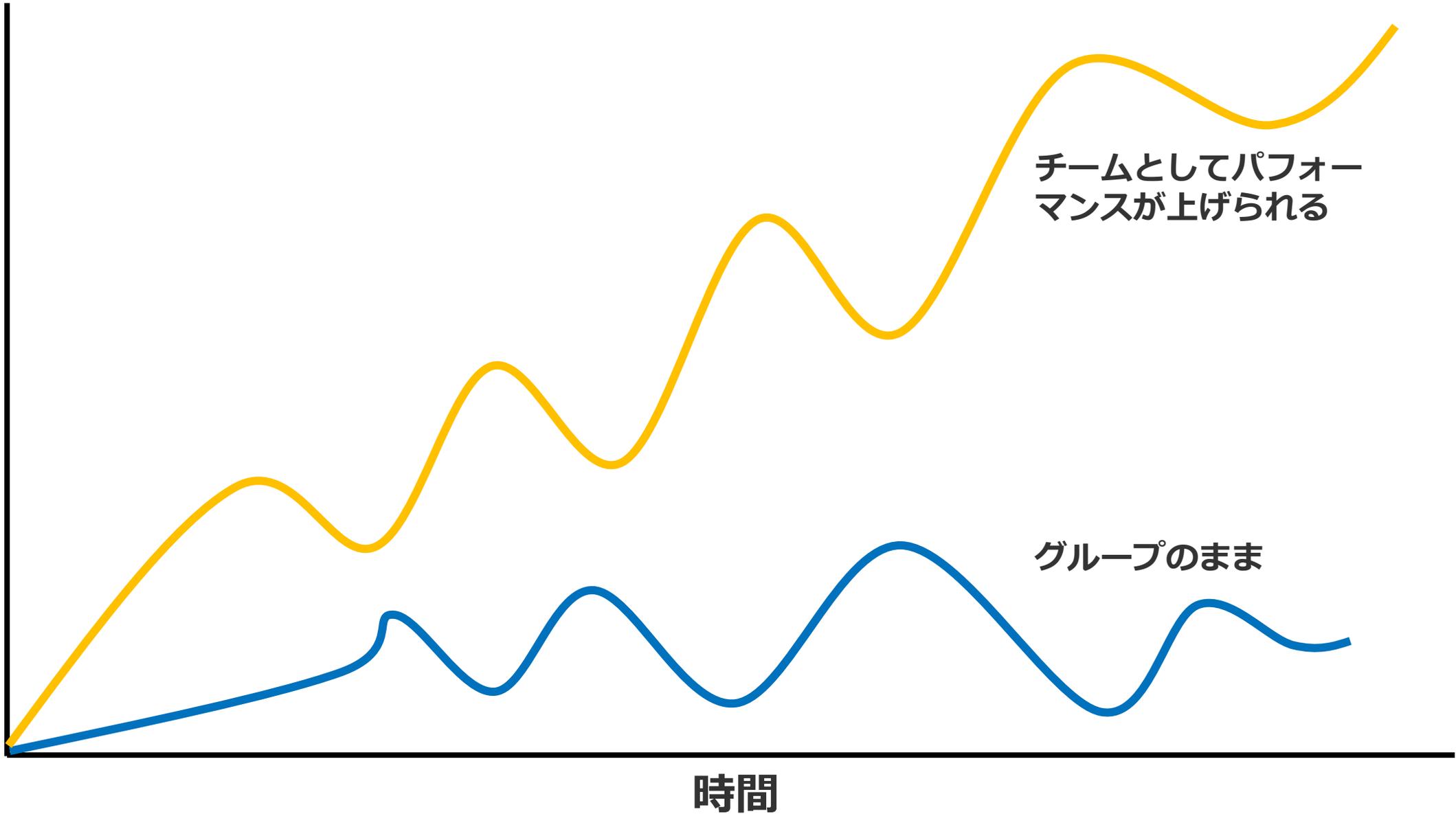


	チーム	グループ
存在意義	一人では不可能な成果をあげる	人の集合を外部から見分けやすくすることができる（外側基準）
主語	わたしたち	わたし、あなた、彼・彼女たち
ミッション	存在意義に直結するミッションが共有されている	個々の行動レベルにまで落としこめるミッションにはなっていない
コミュニケーション	お互いの関係性、振る舞い、考え方が与える影響に注意を払う	相互連絡に留まる
ルール	自分たちで決める	外部から決められる





チームのパフォーマンス



A close-up photograph of a metal spring, symbolizing resilience and recovery. The spring is coiled and extends from the bottom left towards the top right. The background is a plain, light-colored surface.

レジリエンス

危機的な「困難」に直面した際に、立ち直り、回復するための能力やプロセス



チームレジリエンス

チームが「困難」から回復・成長
したりするための能力やプロセス



池田めぐみ,安齋勇樹 著 (2024.5)



個人、チーム、組織のそれぞれのレジリエンスがある

それぞれのレジリエンスで重要なこと



個人レジリエンス	チームレジリエンス	組織レジリエンス
個人の問題解決行動と、物事の考え方により、回復に向かう	メンバー同士の目線合わせが大切。メンバー間での役割分担や連携の仕方も回復に大きく影響する	リーダーの立てる戦略や資源の配分などが重要



個人、チーム、組織のそれぞれのレジリエンスがある

それぞれのレジリエンスで重要なこと



個人レジリエンス

チームレジリエンス

組織レジリエンス

個人の問題解決行動と、物
事()
向

メンバー同士の目線合わせ

リーダーの立てる戦略や資

レジリエンスの高い個人は、チームよりも自身
を守るような行動に出る可能性が高い



レジリエンスが高い
個人を集めてもチー
ムのレジリエンスが
高まるわけではない



個人、チーム、組織のそれぞれのレジリエンスがある

それぞれのレジリエンスで重要なこと



個人レジリエンス

チームレジリエンス

組織レジリエンス

個人の問題解決行動と、物
事()
向()

メンバー同士の目線合わせ

リーダーの立てる戦略や資

チームに降り注ぐ困難は、人によって解釈の仕方が異なり、問題を難しくしている（他の人が見ている景色も見ないと全体が見えない）

回復に向けて行う行動は個人とチームで異なる

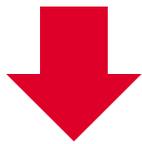




個人レジリエンスと組織レジリエンスは急激に上げることが可能

個人レジリエンス

個人の問題解決行動と、物事の考え方により、回復に向かう



個人レジリエンスが高い人を連れて来る

チームレジリエンス

メンバー同士の目線合わせが大切。メンバー間での役割分担や連携の仕方も回復に大きく影響する

組織レジリエンス

リーダーの立てる戦略や資源の配分などが重要



強いリーダーを連れて来る



一方、チームレジリエンスは. . . .

個人レジリエンス

個人の問題解決行動と、物事の考え方により、回復に向かう

チームレジリエンス

メンバー同士の目線合わせが大切。メンバー間での役割分担や連携の仕方も回復に大きく影響する

組織レジリエンス

リーダーの立てる戦略や資源の配分などが重要



**メンバー同士の関係性や経験等、
すぐにどうこう出来る話では無さそう**

さらに個人や組織から受ける影響も大きい



個人レジリエンス

個人の問題解決行動と、物事の考え方により向かう

チームレジリエンス

メンバー同士の関係性や経験等、すぐにはどうこう出来る話ではない

組織レジリエンス

リーダーの立てる戦略や資源の配分などが重要

チームレジリエンス

難しい

メンバー同士の関係性や経験等、すぐにはどうこう出来る話ではない

さらに個人や組織から受ける影響も大きい



最近もレジリエンスが発揮できず、沈んでいました (2024.1Qのふりかえり)

急かされている感じがする。無理やり決めて進んでいる

目的が明確になってないからか、色んな人の意見に右往左往する

発言できる雰囲気になっておらず、成長機会を奪っている

同じところをずっとループしてる感じ

モブワーク疲れる

行き当たりバッタリ感が強い、積上げ感が弱く徒労感

重要なものが多すぎて何を重視するのかわからない

ゴールが調整不可

我々のミッションって何？

何のために始めたのかわからなくなってきた

委譲の話したけど難しい

リーダーのトラック No.1問題

メンバーが忙しそう・・・

遊び心が少ない

ワークの中で、柔軟な“議論”ができなかった

学習があまり進んでいないと感じる



チームレジリエンスを高める方法



①課題を定めて対処



②困難から学ぶ

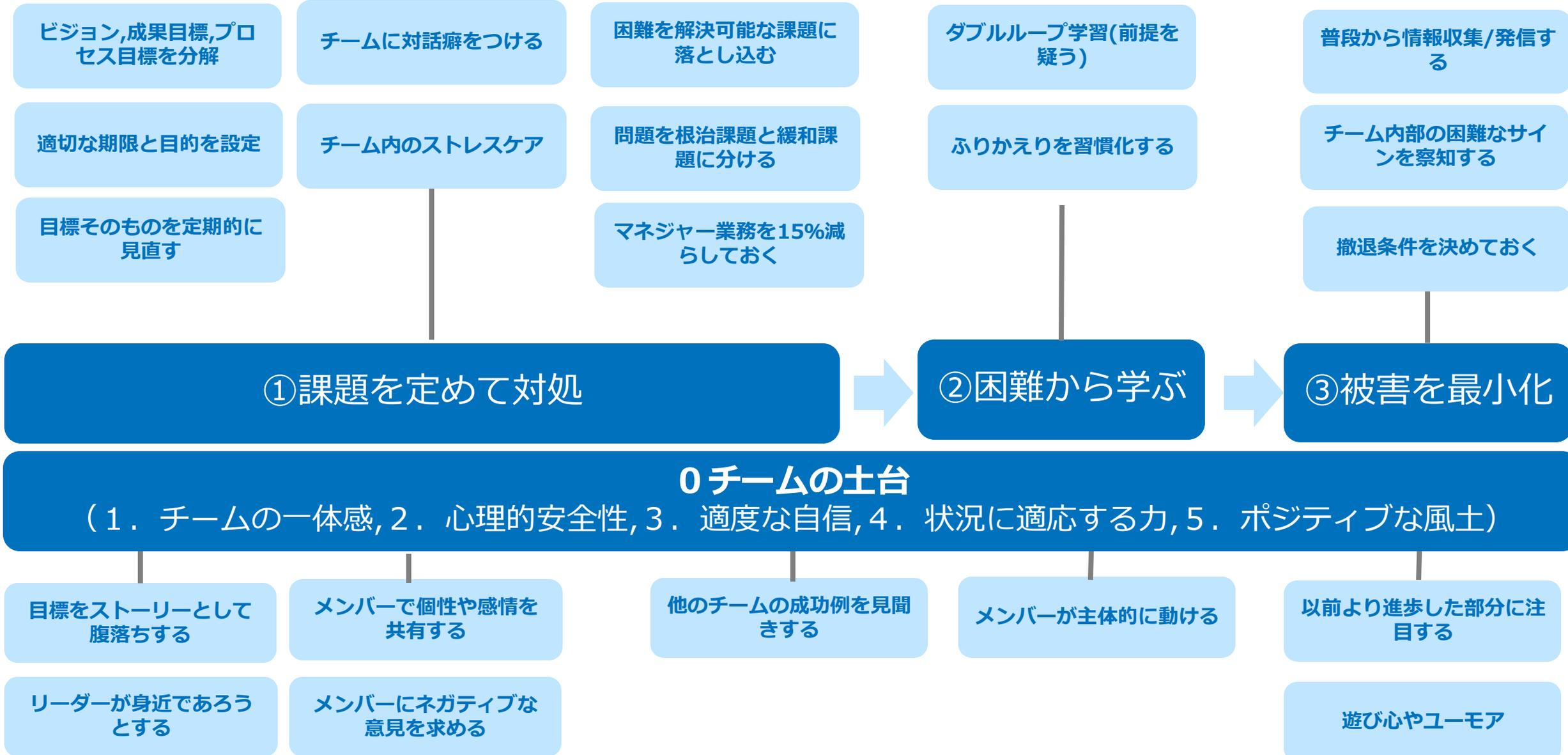


③被害を最小化

0 チームの土台

(1. チームの一体感, 2. 心理的安全性, 3. 適度な自信, 4. 状況に適應する力, 5. ポジティブな風土)

チームレジリエンスとは





ゴールデンサークル

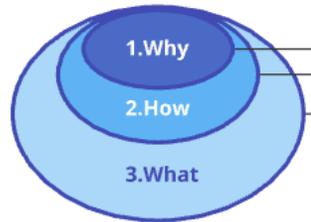


物事を「Why（なぜ）」→「How（どうやって）」→「What（何が）」の順で語り、「何をするのか」よりも「なぜするのか」を優先して伝えることが聞き手の共感を生み、行動変容を促すという理論



四半期に一度、個人のゴールデンサークルを共有し、ふりかえりや目標を共有する（ゴールデンサークルライトニングトーク）

GCLT 2024. 2Q 小泉



1Q振り返り

- 1. NITの進め方に新たな風を吹き込んで、自身と保険システムに関わる人が、楽しく、クリエイティブな仕事をできるようにしたい
- 2. アジャイル×仮説検証×デザイン思考の枠組みでプロダクト/組織マネジメントを進め、皆と一緒に経験できる場作りをし、透明性を高めて周囲に伝えていく
- 3. 心を揺さぶるプロダクト/組織を作る。またその内容を発信するし、皆の発信に対してもフィードバックしながら、世の中との繋がりの中で価値を出していく



自身の ゴールデンサークル

	3Q表明	ふりかえり
⑥公開して他者から学ぶ	公開やフィードバックの文化に関してPS事業推進室全体に伝えられるようにアピール、活動に紐づけていく	学びフェス等活动はできた。ただし、コラボレーション的な活動についてはゴール達成時期をだいぶ先に見直した
①仲間/チームが一体となって成長を実感できる	室の統合に伴って、メンバーが何らかの変容を感じ、4月時点よりも成長したと思えるよう緩やかに変化を起こしていく。何より自分自身が、前向きに変わったと思える	ラボに対する取り組みはあまりできず、成長に向けた取組とは逆の雰囲気。
⑥共創(エンドユーザーの価値を採る活動)	ニッセイG内や社外でのコネクション及び事業部との繋がりを積極的につなげていき、2Q以降の検討の種を作る	ラボSSが日経新聞に載ったこともあり、2Qネタになる社内外でのつながりは増えてきている。また室内でのコネクションもつないでいる

2Q表明

	4Q表明
③大切な人から認められる	ラボのメンバーが「周りから認められる」という経験を模索する。XP祭り等へのチームでの登壇や、組織内でも賞賛/フィードバックし合えるような取り組みを行う
⑥公開して他者から学ぶ	チームメンバーが勉強会やOST,社外カンファレンス等、社外とのコミュニケーションに対して前向きになれるか、模索して、いくつか取組を推進する（対面OST、カンファレンスへの共同参加等）
④一目置かれるソリューション	Lab-SSについて今後の道筋を作り社内外で一目置かれるソリューションになれる事例を作る



組織の6つの ビジョンから3つ選んで 自身の目標を表明



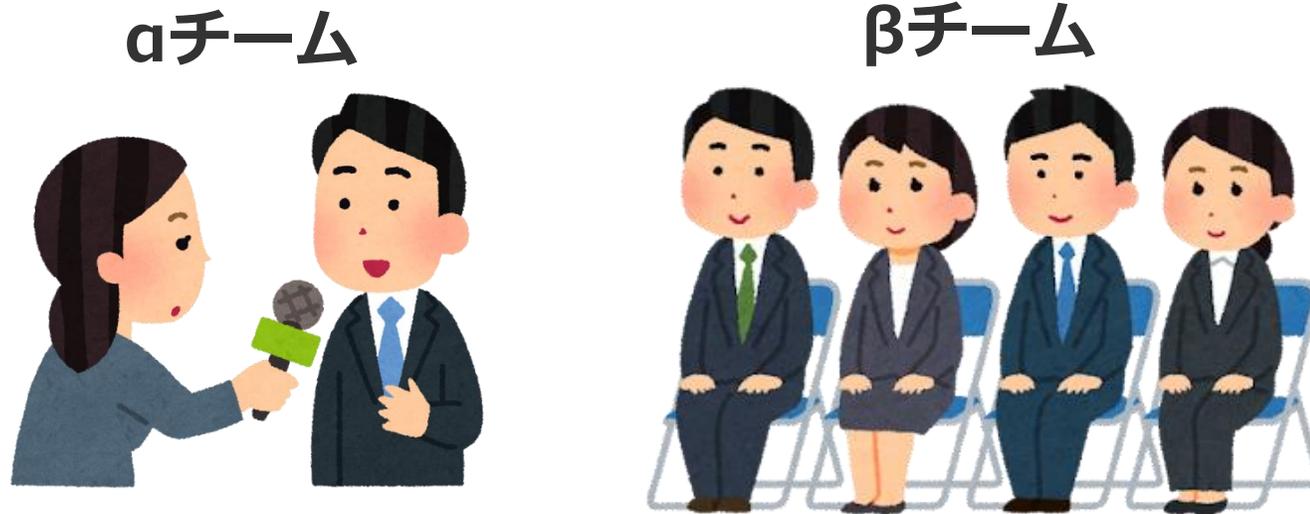
対話について

議論	合意形成や意思決定のための納得解を決める話合い
対話	自由な雰囲気の中で相互理解を深め、共通認識を作る話合い ※想定を持ち出さず、判断を保留状態にすることが求められる

※議論も大事だよ



ワークショップ「妖怪ウォッチ」 ※2on2



10分	aで問題について対話。βは聞いている
10分	βでaの話を受けて、問題について対話、aは聞いている
10分	aでβの話を受けて、問題についてゆさぶり、反転
10分	βでaの話を受けて、問題についてゆさぶり、反転
20分	全員で問題に対して妖怪の名前を付け、妖怪の特徴を考える

宇田川元一
埼玉大学 経済経営学系 教授

行き詰まりから一歩抜け出す対話の方法 2on2

組
織
が
変
わ
る

上司も部下も
見えている風景が変わる
画期的方法!

HRアワード2020
書籍部門
最優秀賞受賞!
『他者と働く』
著者の最新刊

ダイヤモンド社

宇田川 元一 著 (2021.4)



「妖怪ウォッチ」で認知された妖怪

妖怪：お化け列車



中身がない中、方向を決めて乗るが列車は進まない。特に強い意見がない中で多数決で決定に走ったりする中で現れる

妖怪：ジャーソレ



意見を言っても反映されない/ひっくり返るといった経験の中で現れる。それにより意見がより出てこなくなり、停滞していく

妖怪：暗黙の妖怪



タスクの分担がすんなりと決まった時等、実はモヤモヤしている要素がある中で付度して進めてしまう。チャレンジする志等を奪う

⇒ワークショップ後も、これらの妖怪を見たか、時々共有を続ける



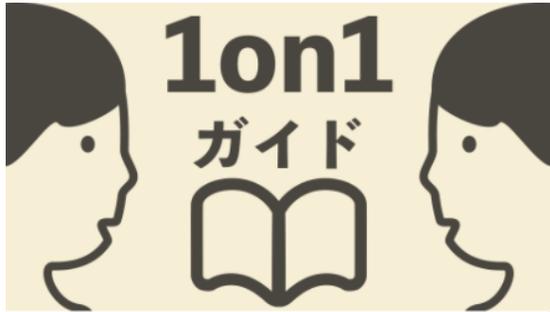
対話について上手くなるために、毎週1時間として、 1on1の勉強会／練習を実施



※くりかえし



①. 勉強会



guide.1on1guide.org

はじめに

組織で働く個人のパフォーマンス維持・向上のために実施する1on1ミーティングの実践的なガイド。コミュニティメンバーによって、パターンランゲージの形式で執筆されている。

<https://guide.1on1guide.org/>

尾澤 愛実, 笹尾 納勇仁,
@chachaki, @eroccowaruico 著

ポイントとする章を読んで、ディスカッション & 関連する記事や動画鑑賞



(運営側で)チェックシートを作成

聞き手

話したいことをそのまま話せるように促すことが出来たか？

話し手

ネガティブなことでも、素直に言えたか？

(運営側で)困ったときの質問事例を作成

感情や思いつきを引き出す事例
チームで働いてみた感じを天気で言い表すと、晴れ or 雨 or 曇 のどれですか？



②. チームのメンバー 同士で1on1

テーマ：自身が実施する(した)内容
/興味/不安について共有して、問題
があれば、方向性について話し合う



1on1



1.10:10-10:40(1on1) テーマ：2Qに実施する事の内容/興味/不安について共有して、問題があれば、方向性について話し合う

※でも話しした内容等必要に応じて書いてください ※書きはなくても大丈夫です

2.10:40-10:50(個人でのふりかえり)

個別のアンケート

質問	はい	いいえ
1. 2Qの目標を達成するために必要なことは何かあるか	2	4
2. 2Qの目標達成に向けて必要なことは何かあるか	5	4
3. 2Qの目標達成に向けて必要なことは何かあるか	2	5
4. 2Qの目標達成に向けて必要なことは何かあるか	3	4
5. 2Qの目標達成に向けて必要なことは何かあるか	2	2

3.10:50-11:00(感想の共有)

お互いの内容を共有してのふりかえりをFun/Done/Learn/ふりかえり

その他、課題についてKFCに解決依頼や情報共有したい内容があれば記載下さい(任意)

シート作成



ふりかえり



③. 全員で共有

- どんなことを話したか
- 1on1ガイドを意識できたか？
- やってみて何か変わったか
etc

取組をやって出た意見

1on1がなかったら聞けなかった悩みがあったから、とても良かった！

フォーマットを決めてやるのも対話の練習になって良い

チームの中で1on1した人の関係性が少し変わったという意見が複数出ていて、驚いた

一週跨ぎだったからか、勉強会の内容を活かせなかった気がする



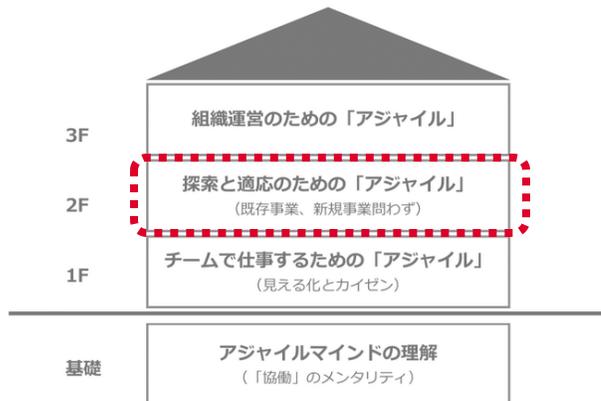
**目標設定や対話を意識すると即改善
するようなものではないが、地道に活動**

**チームで仕事をするための
「見える化とカイゼン」は奥が深い・・・**



2F 探索と適応のための「アジャイル」

アジャイル・ハウス

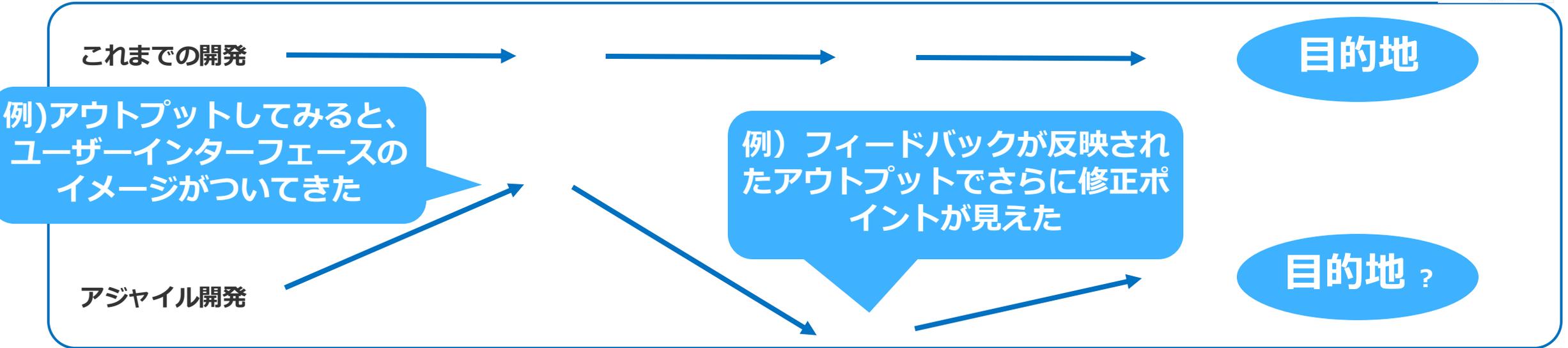




アジャイルは**早い開発手法**ではない。試行錯誤できる開発手法



図：これまでの開発とアジャイル開発の違い



⇒ポイントは**仮説検証**にある。



仮説検証というキーワードの理解が合いづらい

...

カセツ
ケンショウ???



リーンスタートアップ
の進め方の事?



仮説を立てて、進めてくやり方ね。
いつも普通にやってるよ!!





仮説検証をイメージアップする事例として、実際にプロダクトを作る時に感じた『エフェクチュエーション』と『コーゼーション』についての話をしていきます。



エフェクチュエーション????

コーゼーション????

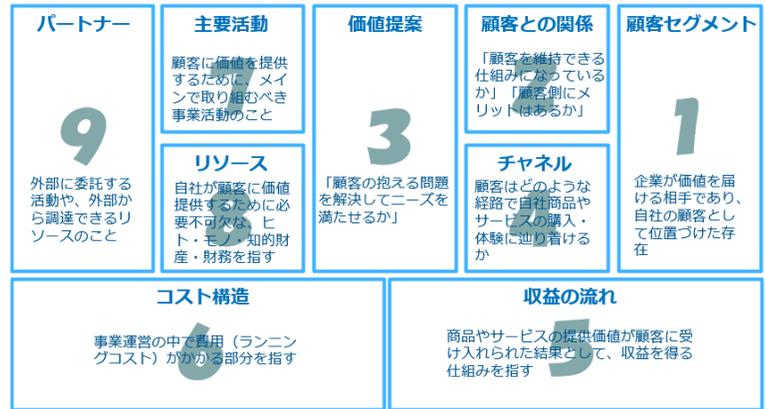
プロダクトを作る上での進め方 (仮説設定)



		商品	
		既存	新規
市場	既存	市場浸透	新商品開発
	新規	新市場開発	多角化



		内部環境	
		強み	弱み
外部環境	機会	強み×機会 自社の強みを成長機会に生かすための戦略を考える	弱み×機会 機会を生かすために自社の弱みを補強するための戦略を考える
	脅威	強み×脅威 自社の強みを生かして脅威を切り抜ける戦略を考える	弱み×脅威 自社の弱みを踏まえて脅威からの影響を最小限にする戦略を考える





熟達した起業家へのアンケートを実施



前述の目的や計画重視のやり方ではなく、手持ちの手段から進める違う特性が見られた



エフェクチュエーション
サラス・サラスバシー 著
加護野 忠男, 高瀬 進, 吉田 満梨 訳



エフェクチュエーション 優れた起業家が実践する「5つの原則」
吉田 満梨、中村 龍太 著

エフェクチュエーション

実効性を高めるよう、
コントロールしていくやり方や方法



優れた起業家に見られる、従来とは異なる思考プロセスや行動のパターンを体系化した意思決定理論

手中の鳥(Bird in Hand)の原則		「目的主導」ではなく、既存の「手段主導」で何か新しいものを作る
許容可能な損失(Affordable Loss)の原則		期待利益の最大化ではなく、損失(マイナス面)が許容可能かに基づいてコミットする
レモネード(Lemonade)の原則		予期せぬ事態を避けるのではなく、むしろ偶然をてこととして活用する
クレイジーキルト(Crazy Quilt)の原則		コミットする意思を持つすべての関係者と交渉し、パートナーシップを築く
飛行機のパイロット(Pilot in the Plane)の原則		コントロール可能な活動に集中し、予測ではなくコントロールによって望ましい成果を帰結させる



	コーゼーション	エフェクチュエーション
概要	未来を予測し目標を立ててバックキャストिंगで進める方法	実効性を高めるよう、手元からコントロールしていくやり方や方法
どんな時に有効か	未来が予想可能で、明確な目標があり、わたしたちの活動から環境が独立している場合に有効	未来が予測不可能で、目標が不明瞭で、人間の活動によって環境が駆動される場合に有効
マーケティングの進め方	<p>ポジショニングからのリーチ ターゲティング セグメンテーション 市場の定義</p>	<p>関与者特定 関与者の定義 セグメントとパートナーの追加 1つの可能な市場の定義</p>



エフェクチュエーション的進め方



①.Web申込案件の失注

②.関係者との協業を広げる

③.出来ることに集中する

④.損しても問題ない範囲でやってみる

⑤.出来ること自体を広げていく





①.Web申込案件の失注

レモネード(Lemonade)
の原則



予期せぬ事態を避けるのではなく、むしろ偶然をてこととして活用する

- ・ 生命保険をダイレクトチャネルで販売する案件
- ・ スタートアップの会社にフロント領域を取られ失注
- ・ 失注しながらも、スタートアップ社のやっている事を学び、返り咲き

スタートアップと協業して本番リリース





②.関係者との協業を広げる

クレイジーキルト(Crazy Quilt)の原則



コミットする意思を持つすべての関係者と交渉し、パートナーシップを築く

- ・ スタートアップのデザイナーさんにアサインしてもらう
- ・ Fintech企業とも共同のPoCを実施。適応範囲を拡大
- ・ アジャイルコーチの企業にも声をかける

色々な企業と協業する中で出来ることが増える





③.出来ることに集中する

飛行機のパイロット(Pilot in the Plane)の原則



コントロール可能な活動に集中し、予測ではなくコントロールによって望ましい成果を帰結させる

- ・ 2022,プロダクト創出に向けたR&Dを行うラボを設立。
- ・ ケイパビリティもない中で過去案件で実施した、出来そうな「生命保険のダイレクト申込のシステム構築」に集中、初めはクラウドとアジャイルのケイパビリティ習得のため、練習で作ってみる

作れそうなものに集中して、作ってみた





④.損しても問題ない範囲でやってみる

許容可能な損失
(Affordable Loss)の原則



期待利益の最大化ではなく、損失(マイナス面)が許容可能かに基づいてコミットする

- ・ Fintech企業と協業を検討
- ・ あるべきビジネスのディスカッションをするが、まとまらず。。
- ・ 最低限の金額で出来る「既存システム同士の連動」のPoCを実施



とりあえず痛くないレベルで、まずはやってみる



⑤.出来ること自体を広げていく

手中の鳥(Bird in Hand)
の原則



「目的主導」ではなく、既存の「手段主導」
で何か新しいものを作る

・出来る手段からやっていく

「デザインや仮説検証アジャイルのケイパビリティ」



「Web申込の経験から練習プロダクト」



「Fintech企業との連動」



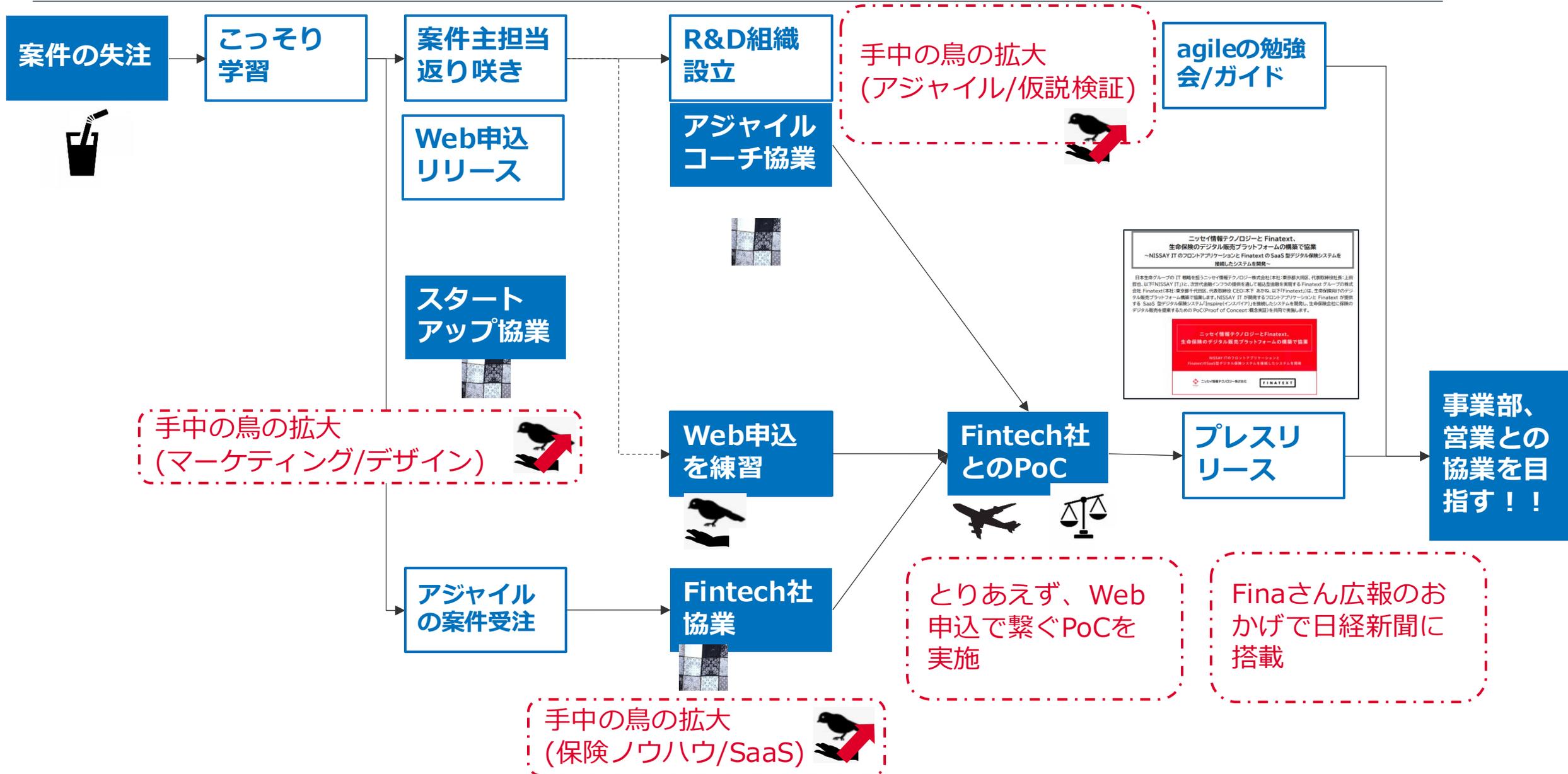
Fintech企業「これ日経,載せれるんじゃない?
いったん声かけてみるか。。」



日経新聞掲載、営業/事業部も徐々に巻き込み



何がおこったか・・・のまとめ



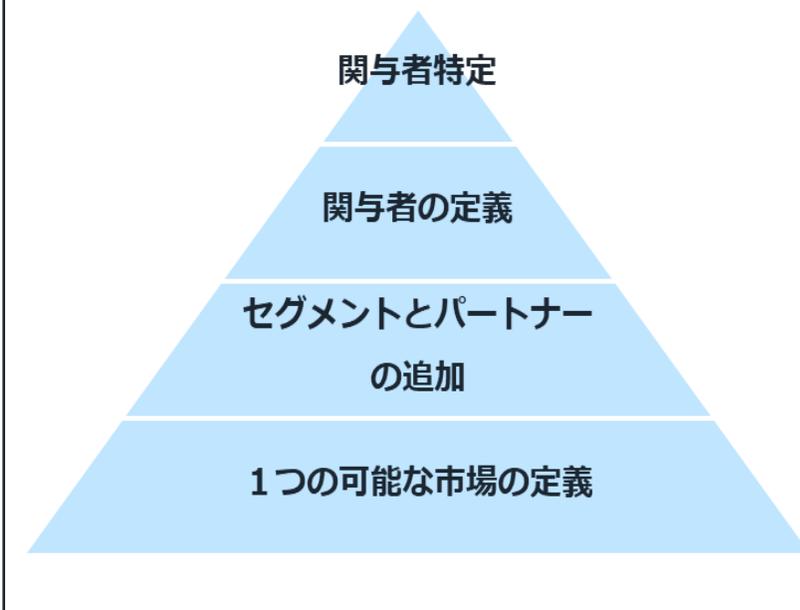


え、結局、運が良かっただけってこと??



偶然に対する心構えをして、
運を最大限、活かす考え方

エフェクチュエーション





コーゼーション

ポジショニング
からのリーチ

ターゲティング

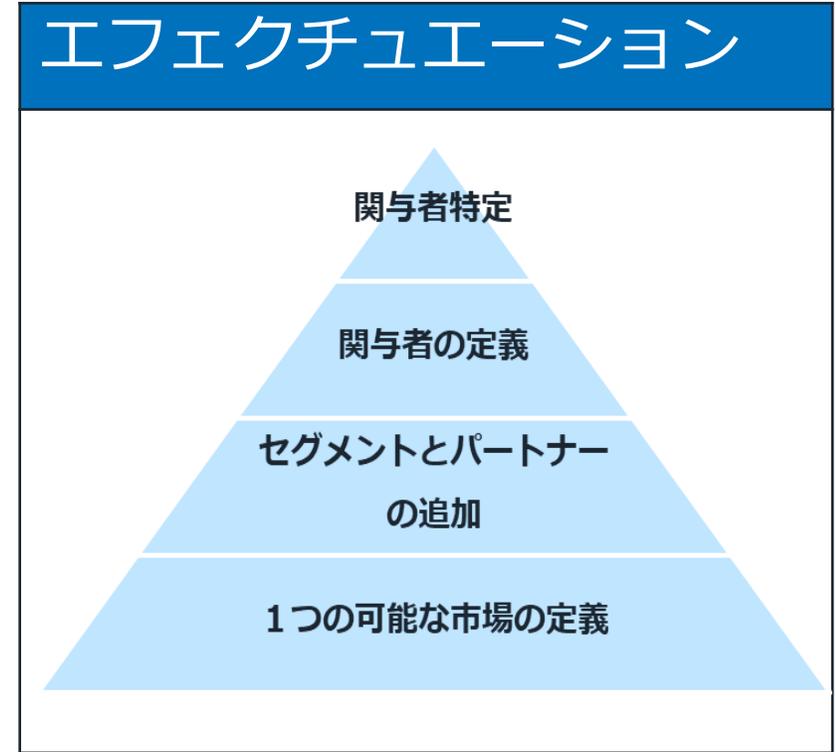
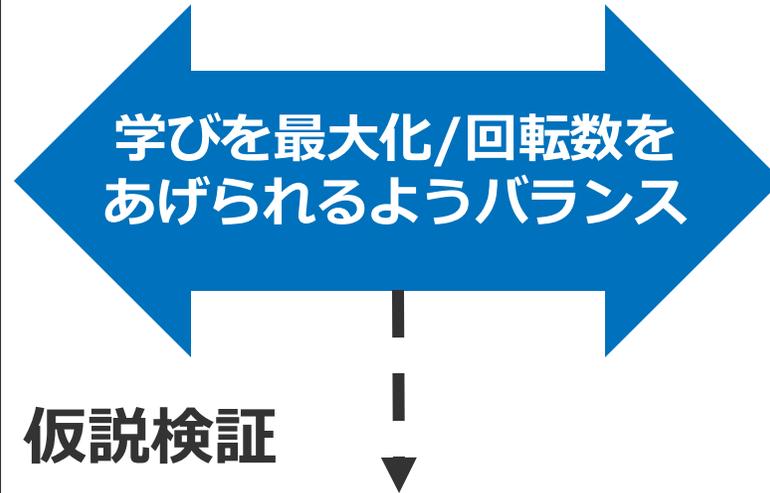
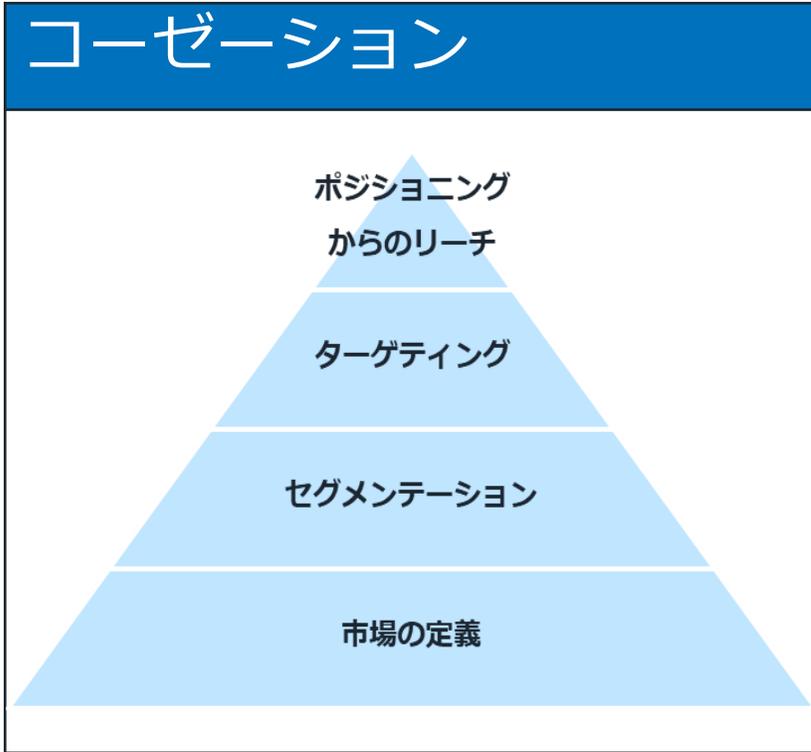
セグメンテーション

市場の定義

偶然に身を任せるのではなく

計画によって確実性を

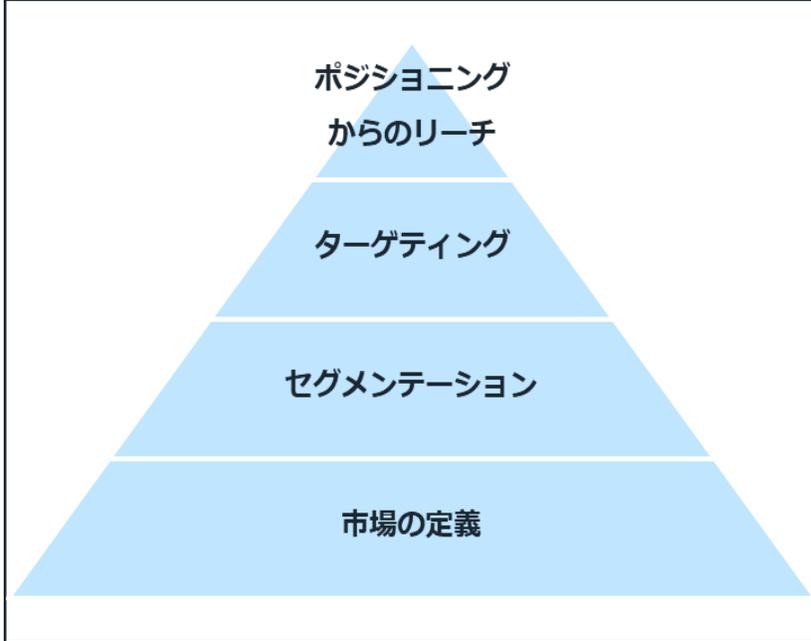
上げる考え方



目的 われわれはなぜこの事業をやるのか？			ビジョン 中長期的に顧客にどう状況になってもらいたい？		
実現手段 提案価値を実現するのに必要な手段とは何か？	優位性 提案価値や実現手段の提供に貢献するリソース(資産)が何かあるか？	提案価値 われわれは顧客をどんな解決状態にするのか？ (何ができるようになるのか)	顕在課題 顧客が気づいている課題に何かあるか？	代替手段 課題を解決するために顧客が現状取っている手段に何かがあるか？(さらに現状手段への不満はあるか)	状況 どのような状況にある顧客が対象なのか(課題が最も発生する状況とは？) 傾向 同じ状況にある人が一致して行うことはあるか？
	評価指標 どうなればこの事業が進捗していると判断できるのか？(指標と基準値)		潜在課題 多くの顧客が気づけていない課題、解決を諦めている課題に何かあるか？		
収益モデル どうやって儲けるのか？			市場規模 対象となる市場の規模感は？		



コーゼーション



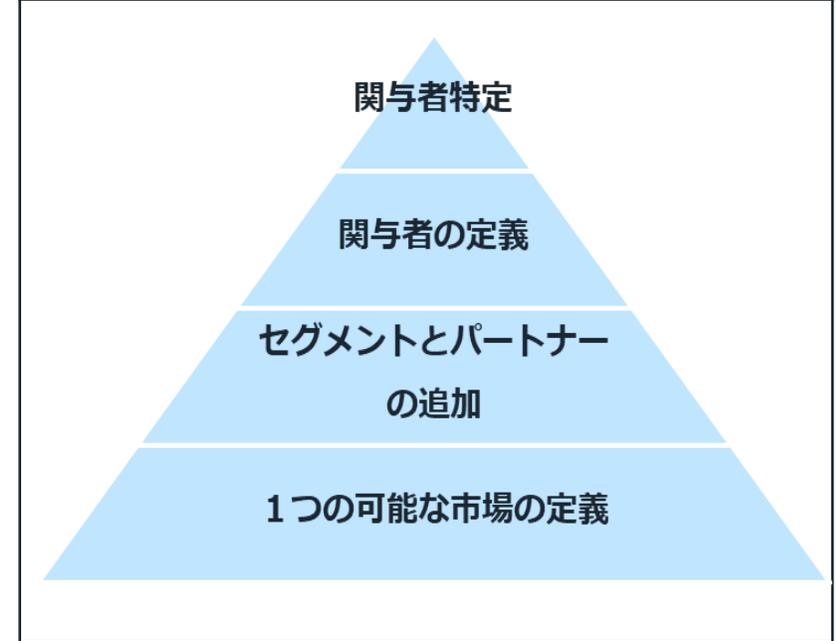
プロダクト作成では、エフェクチュエーション側が重めなイメージ



仮説検証

目的 われわれはなぜこの事業をやるのか？			ビジョン 中長期的に顧客にどういふ状況になってもらいたい？		
実現手段 提案価値を実現するのに必要な手段とは何か？	優位性 提案価値や実現手段の提供に貢献するリソース(資産)が何かあるか？	提案価値 われわれは顧客をどんな解決状態にするのか？(何ができるようになるのか)	顕在課題 顧客が気づいている課題に何かあるか？	代替手段 課題を解決するために顧客が現状取っている手段に何かあるか？(さらに現状手段への不満はあるか)	状況 どのような状況にある顧客が対象なのか(課題が最も発生する状況とは？)
	評価指標 どうなればこの事業が進捗していると判断できるのか？(指標と基準値)		潜在課題 多くの顧客が気づけていない課題、解決を諦めている課題に何かあるか？	チャネル 状況にあげたひとたちに出会うための手段は何か？	
収益モデル どうやって儲けるのか？			市場規模 対象となる市場の規模感は？		

エフェクチュエーション





仮説検証については、下記本がお勧め。

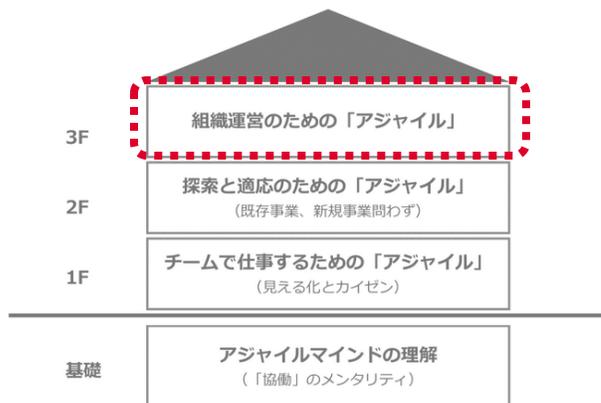


プロダクト作りをすると、
仮説検証に関して多くを
学ぶことができる
(プロダクト以外にも役に立つ)



3F(組織運営のためのアジャイル)

アジャイル・ハウス





開発についての
アジャイル適応

アジャイル開発をできるようにする

課題

開発だけアジャイルを適用してもビジネスの変化(仮説検証やデザイン思考)が無ければビジネス成果(OUTCOME)は出せない

ビジネスへの
アジャイル適応

ビジネス部門と協業して仮説検証やデザイン思考を学ぶ

課題

スキルや人員を入れても、組織的な枠組みが無ければグロースできない(不整合となる)

組織への
アジャイル適応

組織のアジャイル化とは何か？



組織のアジャイル化 = SECIモデル

(個人が蓄積した知識や経験を組織で形式知化し、新たな発見を得るための知識創造プロセス)

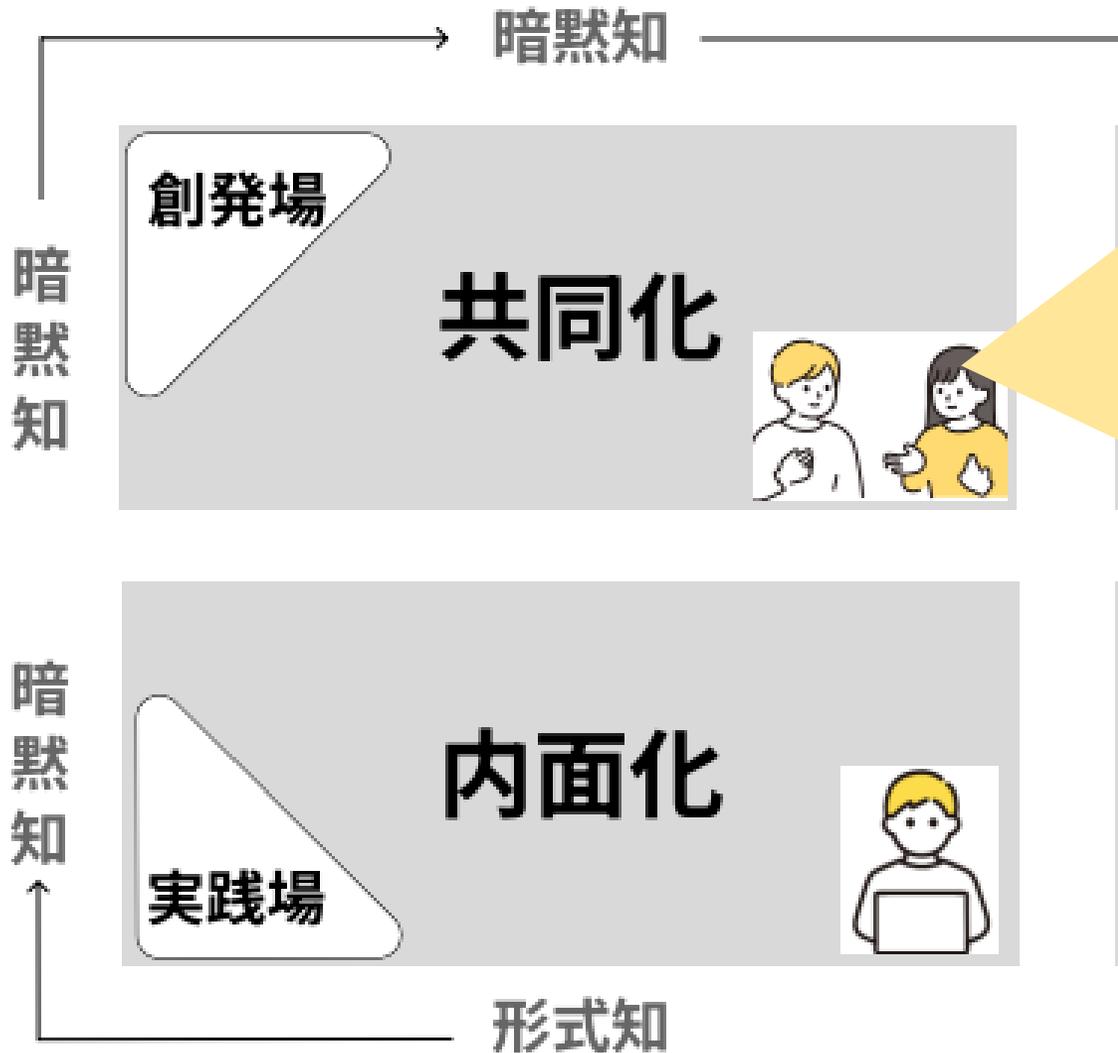




組織のアジャイル化=SECIモデル

(個人が蓄積した知識や経験を組織で形式知化)

(システム)



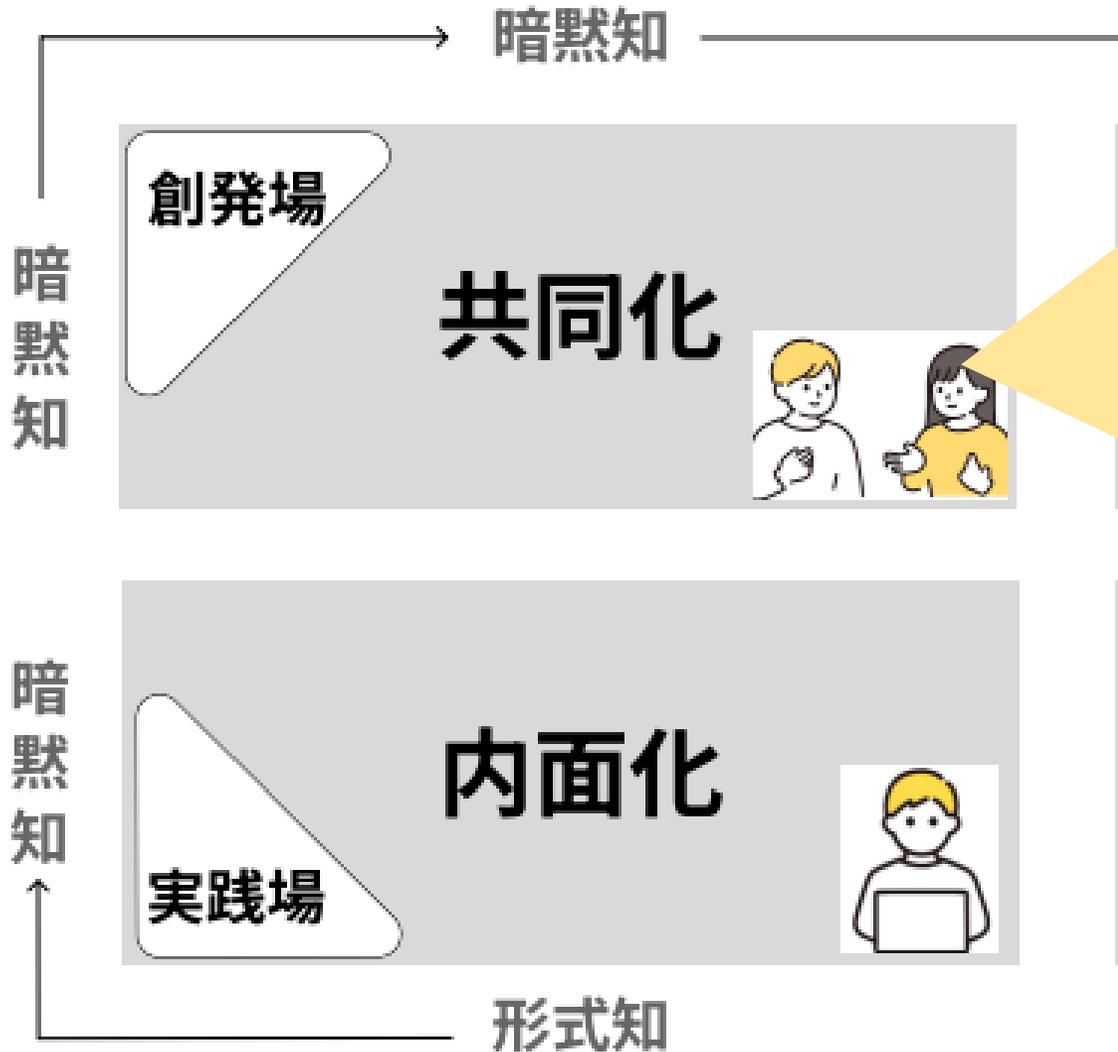
1.共同化
 言葉ではなく、共通の体験を通して、暗黙知を暗黙知として経験/暗黙知を移転する



組織のアジャイル化=SECIモデル

(個人が蓄積した知識や経験を組織で形式知化)

(ス)



1.共同化
 言葉ではなく、共通の体験を通して、暗黙知を暗黙知として経験/暗黙知を移転する

「合宿」

InsurTech Lab.
 Agile Studio Webinar
 チームに協働の意識を芽吹かせる合宿のススメ

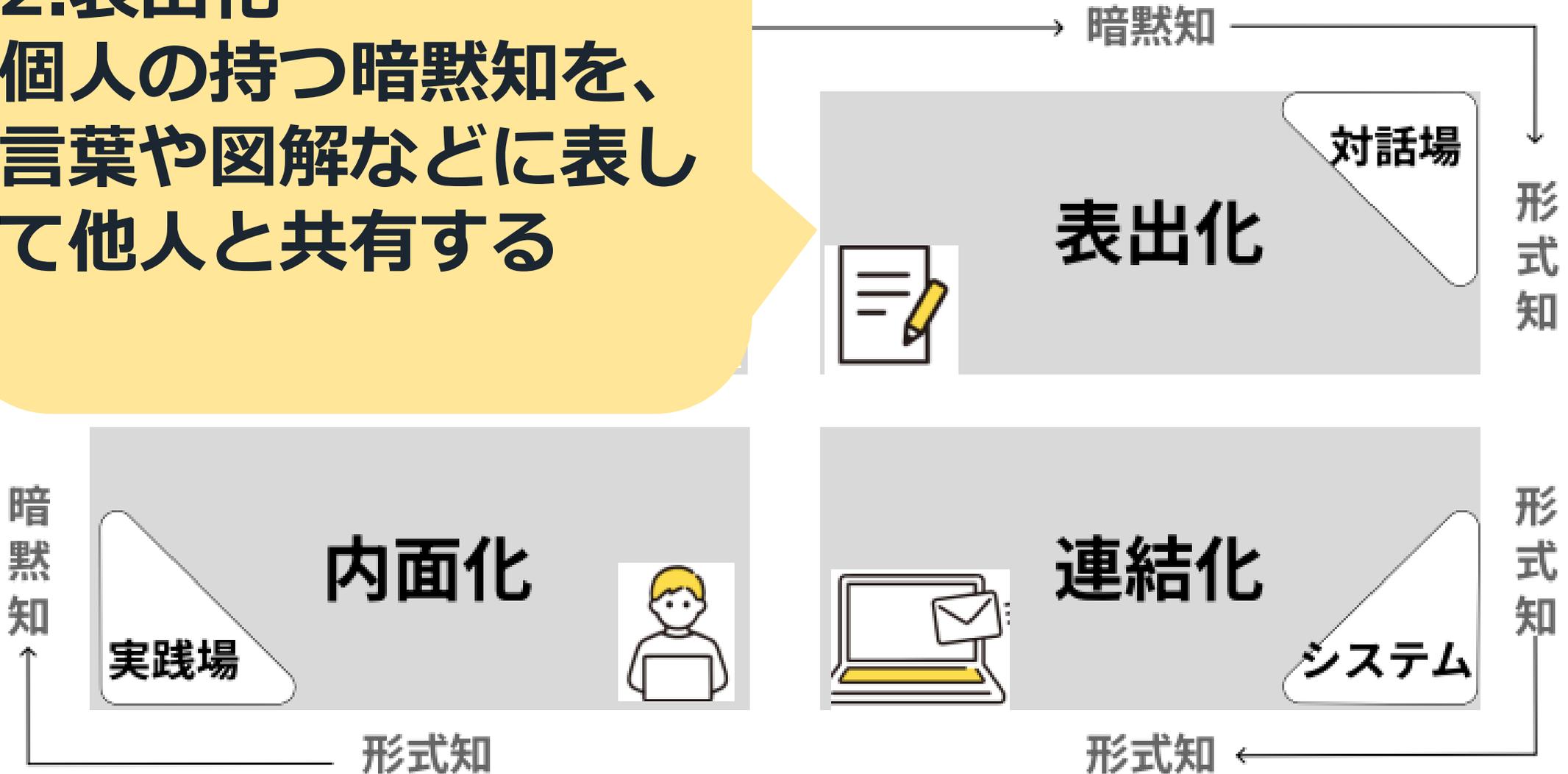
ニッセイ情報テクノロジー株式会社
 小泉 岳人



知識を形式化し、新たな発見を得るための知識創造プロセス)

2.表出化

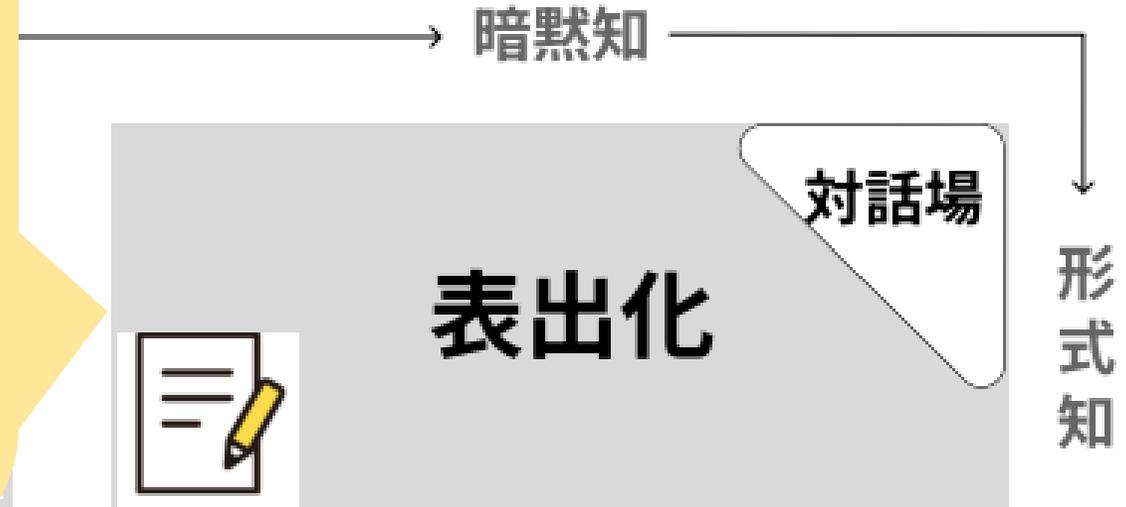
個人の持つ暗黙知を、言葉や図解などに表して他人と共有する





（知識を共有し、新たな発見を得るための知識創造プロセス）

2.表出化
個人の持つ暗黙知を、言葉や図解などに表して他人と共有する



「登壇」
「チームのブログ」

形式知

2023.4エンタープライズアジャイル勉強会登壇		2023.10 RedConference		2024.2 Developer Summit		2023.5 レッドジャーニー社との対談	
2023.6 スクラムフェス大阪登壇		2023.11 アジャイルジャパン		2024.3 スクラムフェス福岡		2024.6 スクラムフェス大阪	
2023.7勉強法の勉強会登壇 (株式会社ゆめみ様企画)		2023.11 HCD研究会		2024.4 Juas		2024.8 スクラムフェス仙台	
2023.8 スクラムフェス仙台登壇		2023.12 Juas		2024.4 永和システムマネジメント様イベント		2024.9 スクラムフェス三河	
2023.9 スクラムフェス三河登壇		2023.12 .insurance		2024.5 スクラムフェス新潟		2024.9 NITでの社外イベント	
2023.9 XP祭り登壇		2024.1 金融アジャイルME ET UP		2024.6 HCD勉強会		2024.9 XP祭り	

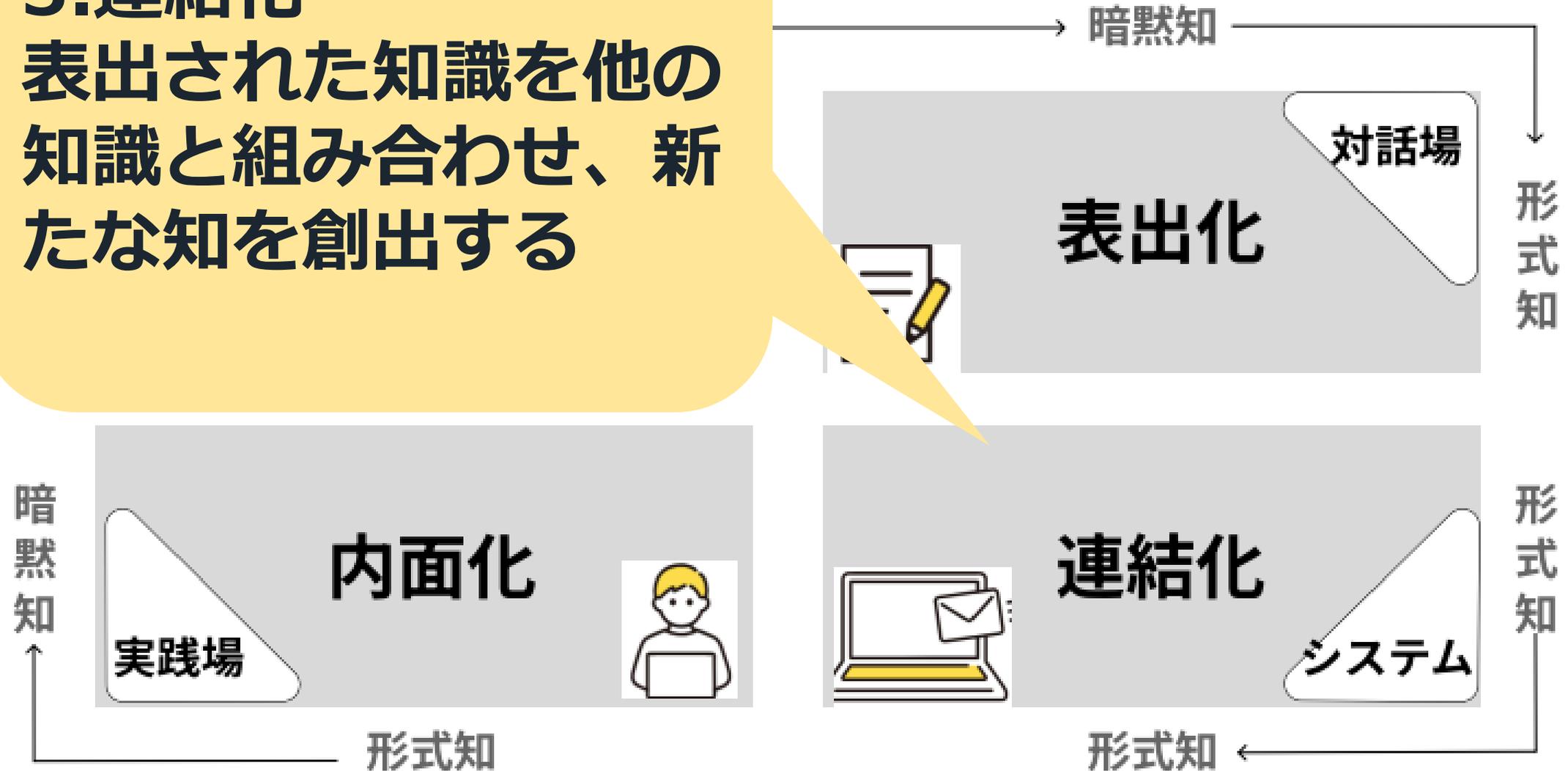


組

化し、新たな発見を得るための知識創造プロセス)

3. 連結化

表出された知識を他の知識と組み合わせ、新たな知を創出する





組

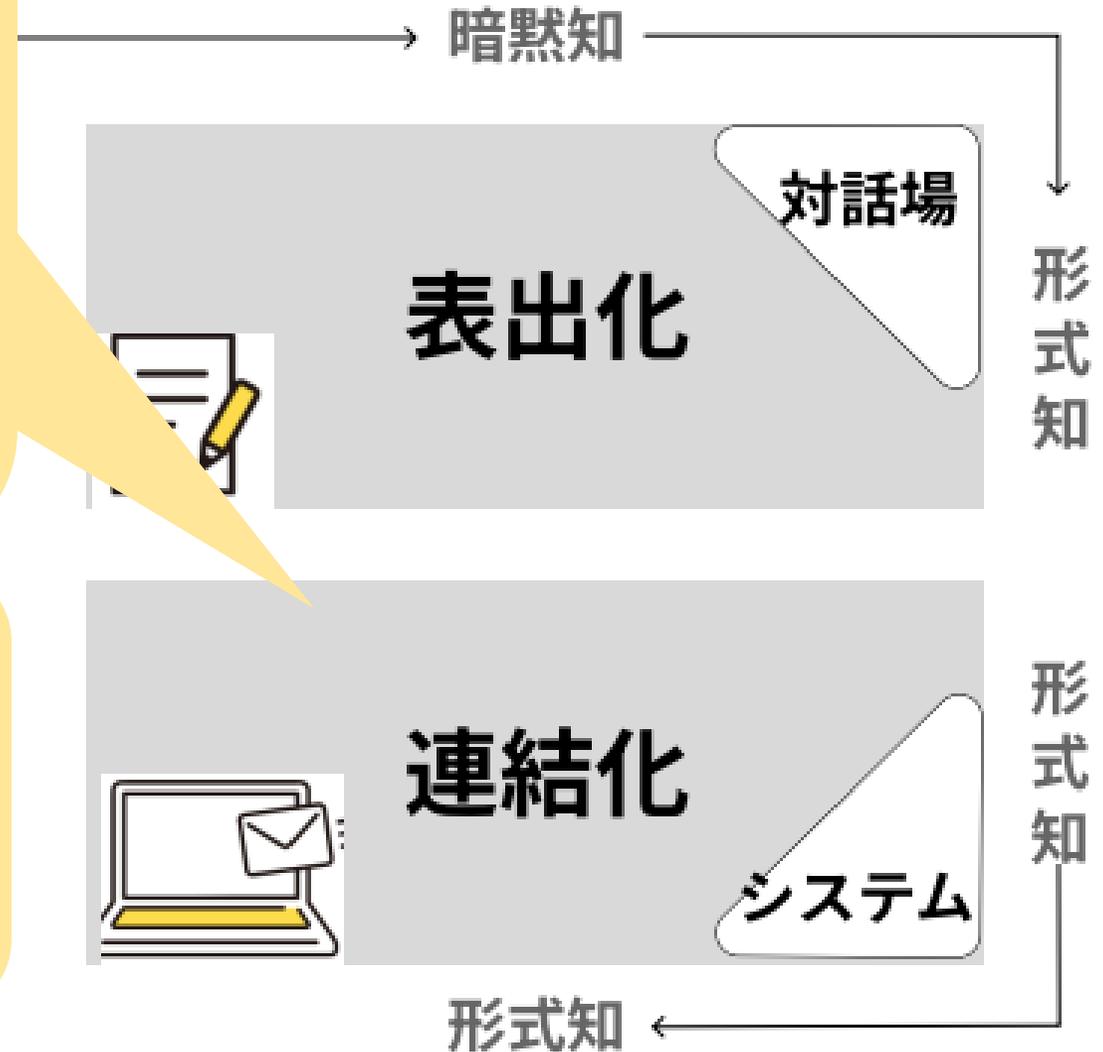
化し、新たな発見を得るための知識創造プロセス)

3. 連結化

表出された知識を他の知識と組み合わせ、新たな知を創出する

「社内勉強会」
動画視聴会etc

形式知



組織のアジャイル化=SECIモデル

(個人が蓄積した知識や経験を組織で形式知化し



ス)

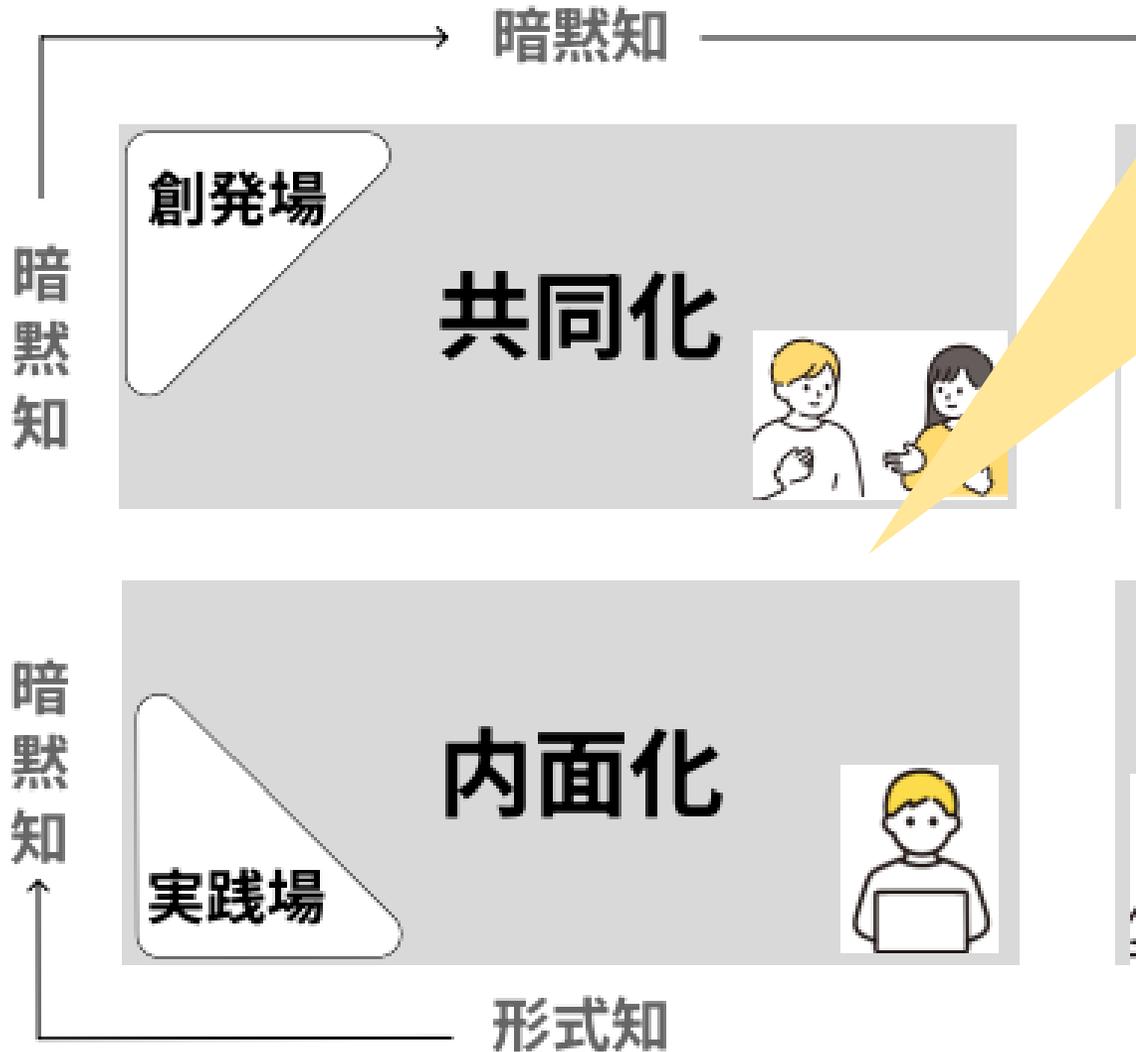


4.内面化

新たに創出された形式知を、習得するために反復練習等で自分のものとし、形式知から個人の暗黙知へ変化する

組織のアジャイル化=SECIモデル

(個人が蓄積した知識や経験を組織で形式知化し



4.内面化

新たに創出された形式知を、習得するために反復練習等で自分のものとし、形式知から個人の暗黙知へ変化する

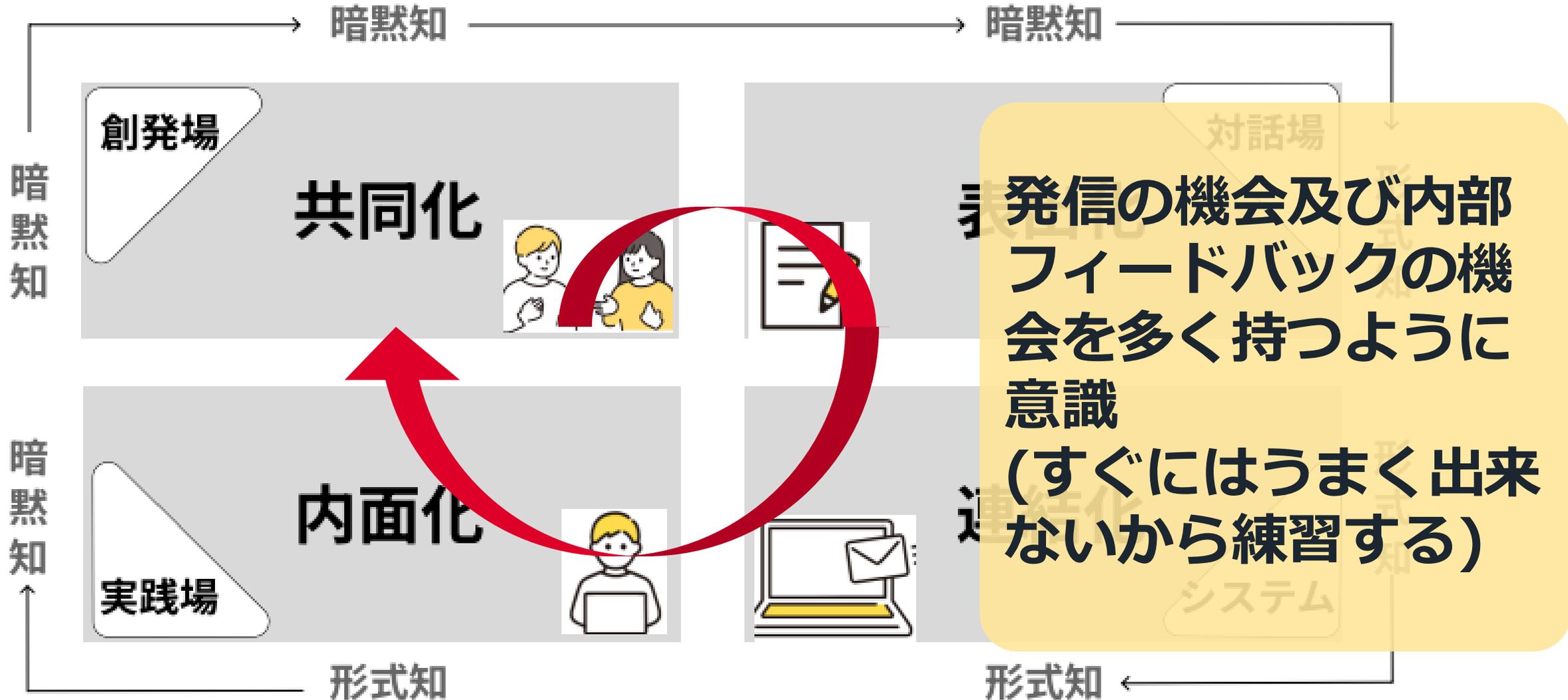
アジャイル開発



ス)

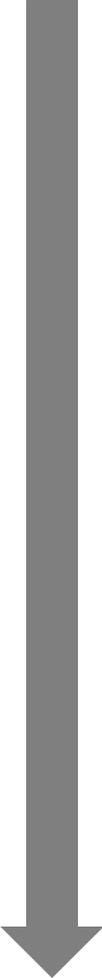


SECIモデルの回転数をあげる(実施の回数を増やす)ことを目指す
 = 発信の機会及び内部フィードバックの機会を多く持つように意識





発信活動はどれも等しく価値がある。自分に合ったところから発信数を増やすよう意識。また一定仕組み化する

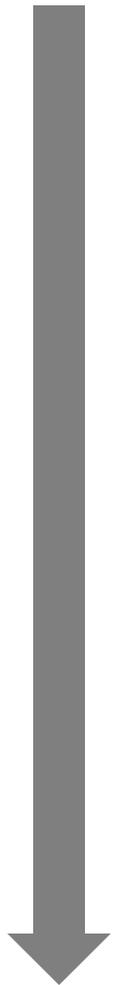
- 
1. チャットでの反応、X等のいいね
 2. 勉強会等への参加、コミュニティ参加
 3. 勉強会で感想を言う、コミュニティで発言する
 4. 分報、X等でのリポストやコメント
 5. チームブログで発信、個人でのブログ記載
 6. 社内登壇、社外登壇

社内運営、社外運営



発信活動はどれも等しく価値がある。自分に合ったところから発信数を増やすよう意識。また一定仕組み化する

難易度



1. **チャットでの反応、X等のいいね**

チームで反応するようにルール化

2. **勉強会等への参加、コミュニティ参加**

感想を共有する勉強会を繰り返す

3. **勉強会で感想を言う、コミュニティで発言する**

4. **分報、X等でのリポストやコメント**

分報の運営を作って盛り上げる

5. **チームブログで発信、個人でのブログ**

チーム内リレーブログ

6. **社内登壇、社外登壇**

発信しているコミュニティに参加



発信という行為は、他の人のアウトプットと比べてしまい、恥ずかしくなることも多い





見た目の花（活動のOUTPUT）だけを意識するのではなく、活動により、メンバーの好奇心の根が伸びている事を楽しめる文化を目指す



「興味のタネ」から「探究の根」が伸びその結果が「表現の花」として表に出てくる。

普段見ている「表現の花」よりむしろ地下深くに様々な方向に延びた探究の根が本質である

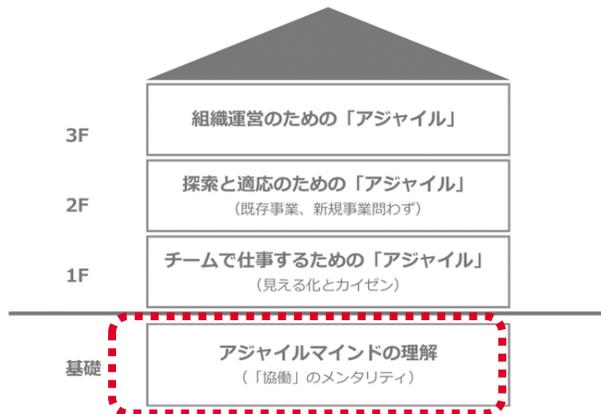


「自分だけの答え」が見つかる 13歳からのアート思考
末永 幸歩 (著)



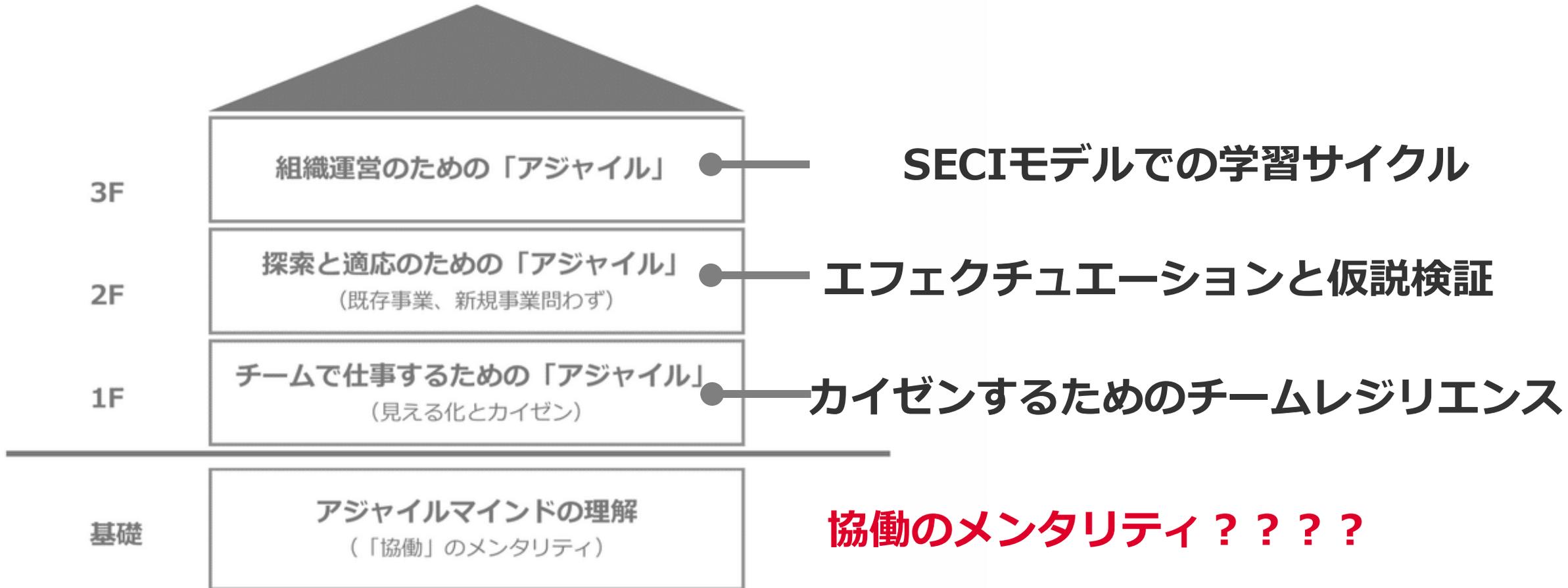
終わりに 基礎(アジャイルマインドの理解 (「協働」のメンタリティ)に戻って)

アジャイル・ハウス





アジャイル・ハウス



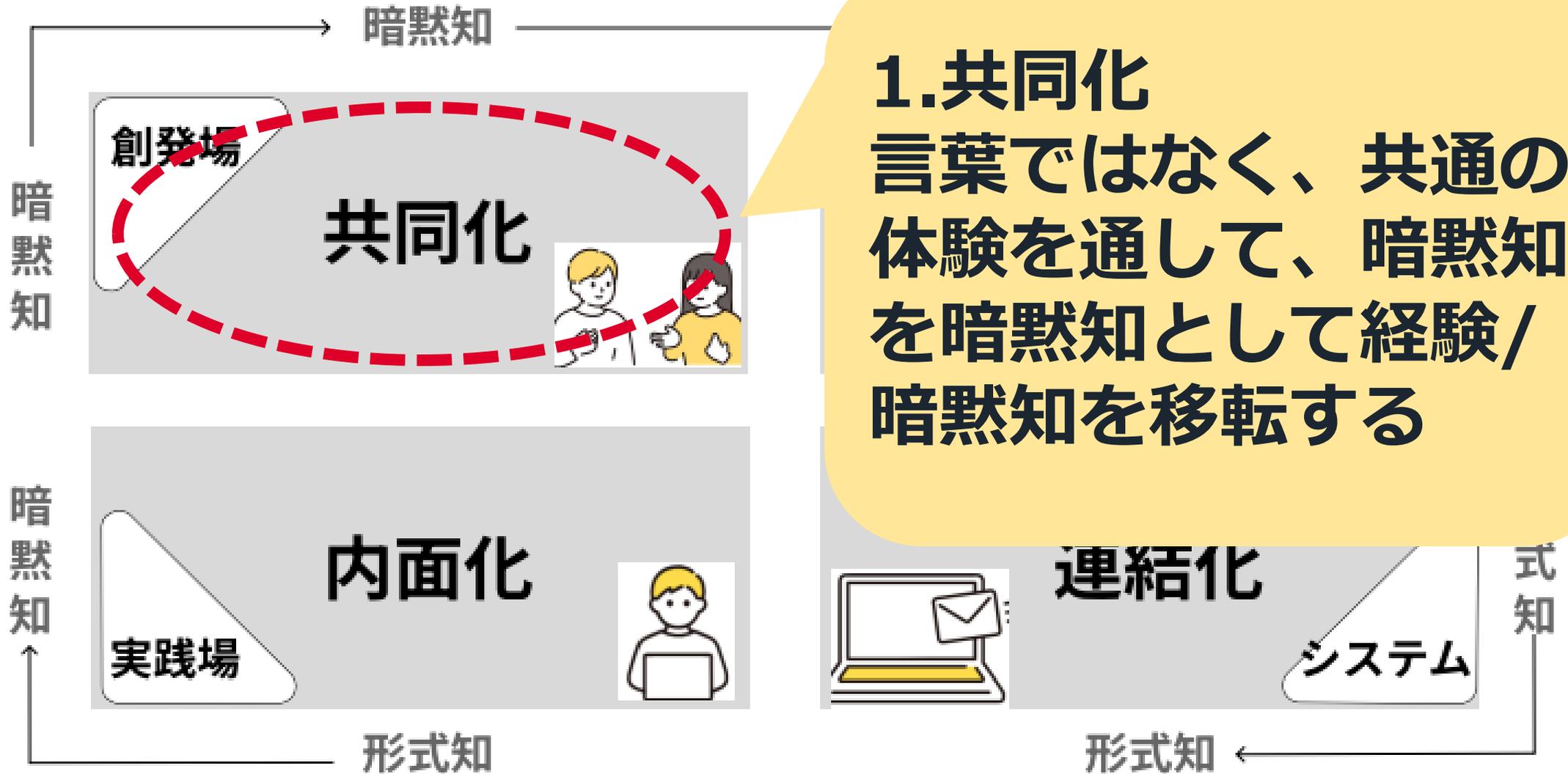


協働（きょうどう）って

先ほど聞いた気がする



SECIモデルは共同化から始まる！！



1.共同化
言葉ではなく、共通の体験を通して、暗黙知を暗黙知として経験/暗黙知を移転する



暗黙知を暗黙知として共有する『創発場』が重要



1958年、荒川のテストコース。見つめる開発スタッフと、手前で地面に這いつくばってマシンの挙動を点検するのは、本田宗一郎

ホンダコレクションホールより



今この場所で、オンラインで、私の会社のメンバー
とコミュニティのメンバーがいる

市谷さんと対談していて、
誰かがMiroに書き込んだり、うなづいたりしている

この空気は今ココにしか存在していない

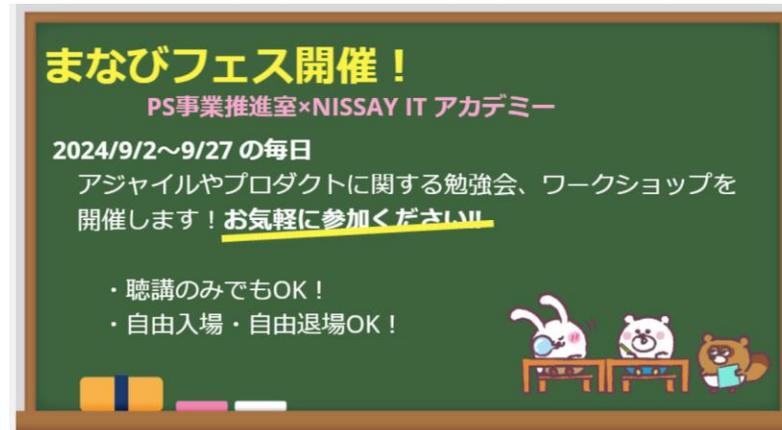


ラボメンバー



ラボでAgileや仮説検証の
取組を日々実施している

勉強会 コミュニティ



人材組織と一緒に社内の
学習取組を推進

他多数



地方スクラム フェスコミュニティ



日本全国でAgile,スクラムの文脈で地方カンファレンスを開いている、レジェンド的な方から初めての方まで幅広い意見交換がされている

シンアジャイル コミュニティ



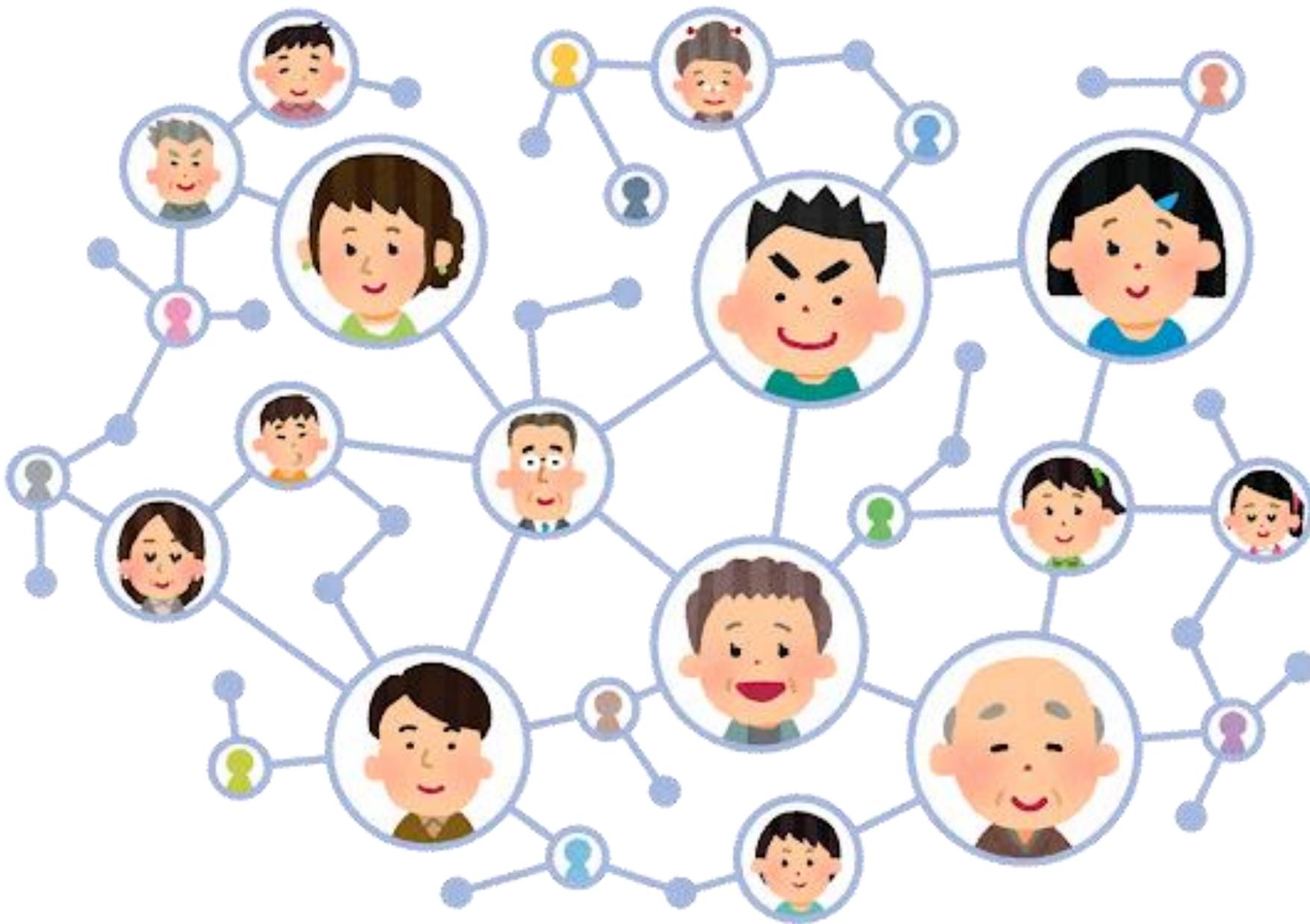
JTC等でアジャイルに関して悩んでいる方が多く集まっていて組織を良くする文脈で日々悩んでいる

ゆるふわ スクラム輪読



他多数

近年、アジャイルを始めたてのメンバーで集まって出来たコミュニティ。周りの方の急激な成長/変容に刺激されている



それぞれの創発が
繋がっていく



アジャイルとは

アジャイルソフトウェア開発宣言

私たちは、ソフトウェア開発の実践
あるいは実践を手助けをする活動を通じて、
よりよい開発方法を見つけだそうとしている。
この活動を通して、私たちは以下の価値に至った。

プロセスやツールよりも**個人と対話**を、
包括的なドキュメントよりも**動くソフトウェア**を、
契約交渉よりも**顧客との協調**を、
計画に従うことよりも**変化への対応**を、

価値とする。すなわち、左記のことがらに価値があることを
認めながらも、私たちは右記のことがらにより価値をおく。

アジャイルソフトウェア開発宣言の内容以上に
様々なメンバーがノリでスノーボードに集まって
スキーしたりご飯食べたりしながら、
つながりや創発が起こってた事がワクワクする

Kent Beck	James Grenning	Robert C. Martin
Mike Beedle	Jim Highsmith	Steve Mellor
Arie van Bennekum	Andrew Hunt	Ken Schwaber
Alistair Cockburn	Ron Jeffries	Jeff Sutherland
Ward Cunningham	Jon Kern	Dave Thomas
Martin Fowler	Brian Marick	

協働のメンタリティとは「創発を産む繋がり」

ラボ・NITのメンバー・社外の方が集まった
本日の場が「創発を産む繋がり」になれば幸いです

本日はありがとうございました

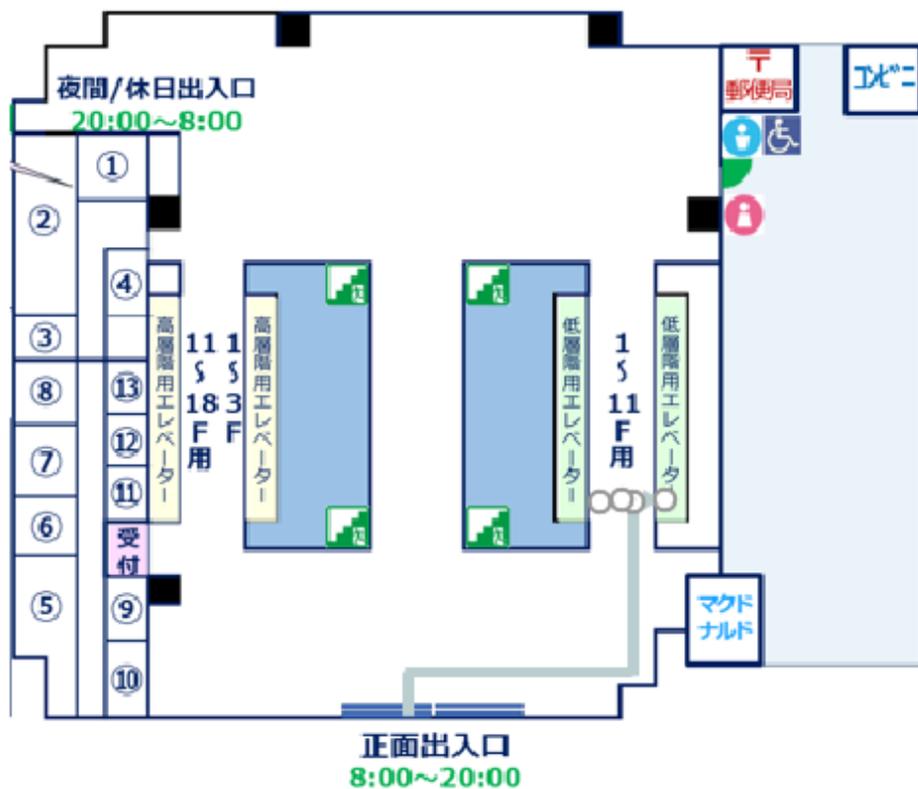
Fin



<参考> アロマスクエアビル 1 FからTREASURE SQUAREへのアクセス

アロマスクエアビル 1F

正面入り口から入り、
低層階用エレベーターで 3 Fへお越しください



アロマスクエアビル 3F

入館カードを使用して、入室ください

