

IS技術者のためのPsytech2020研究会
第1回オンライン会合のご案内
「IS技術者のためのパターン・ランゲージ」

IS技術者のためのPsytech研究会2020では、前身であるIT技術者のためのウェル・ビーイング研究会の活動（2013年度～）、IS技術者のためのPsytech研究会（2017～2019年度）を含めてこれまで、IS技術者の心の問題について、とりわけ幸福ややりがい感に焦点を当て活動を進めてきました。

新型コロナウイルスの影響により、在宅ワークやオンラインでの会議やネットを通じた人々の交流が欠かせない中、「IS（Information System）＝世の中の仕組み」を支えるIS技術者の役割の重要性は益々増していくことが想定されます。

IS技術者は社会を支え、変革を担う社会にとって大切な存在です。IS技術者がやりがい感を持ち続けることができるよう、心理的に支援することが重要です。当学会が明示するIS産業のプロジェクトマネジメントの機能の1つである「プロジェクト・メンタル・プロセス」*1)を、ISプロジェクトに根付かせることが急務であると考えます。

今回の会合では、卓越したISマネージャ*2)の経験則を元に作成したパターン・ランゲージ*3)を提示し、IS産業やIS人材の育成に関わる皆さま方の議論をいただきます。

*1) 新情報システム学体系調査研究委員会編，新情報システム学序説，一般社団法人情報システム学会，2014

従来より明示されている「プロジェクトマネジメント・プロセス」および「ソフトウェア・エンジニアリング・プロセス」に加えて、第3のプロセス「プロジェクト・メンタル・プロセス」が重要であると示されている。

*2) 「IS技術者のためのパターン・ランゲージ」では、システムインテグレータで働くプロジェクトマネージャを示す。

*3) パターン・ランゲージは、建築家クリストファー・アレクザンダーが提唱した住民参加型の町づくりを支援するために提唱された方法。ある「状況」で生じる「問題」をどのように「解決」すればよいのかという実践的な知を記述し、「デザイン」における経験則をパターンという小さな単位にまとめていく。ソフトウェア開発や教育、組織改革などの分野において、創造活動一般をデザインする方法として適用が広がっている。
参考文献：井庭崇 パターン・ランゲージ：創造的な未来をつくるための言語，慶応大学出版会，2013

記

日時：2020年5月30日（土）14時00分～15時30分

場所：オンライン（zoomを使用） 申込受付後、参加者の方には招待メールを送付致します。

参加費：不要

★参加ご希望の方は、メールで主査宛てにお知らせください。（〆切：5月22日金曜日）

★予定人数に達した時点で参加申込の受付を終了することがあります。

主査 三村和子（e-mail:kzkmimura■gmail.com）※■は@に置き換えてください。

ISマネージャ、IS技術者、IS企業／IS部門の管理者の方、
IS技術者のやりがい醸成に関心のある方の多数のご参加をお待ちしています。

～本企画の概要～

1. パターン・ランゲージの対象、想定すること

1) パターン・ランゲージの対象

IS マネージャや IS マネージャと共に働く IS 技術者を対象とします。

2) 想定する人物像

システムインテグレータで働くプロジェクトマネージャー「IS マネージャ」を想定します。

システムインテグレータは、顧客企業の要求を受けて、全体最適の観点から、技術やノウハウを活かしたシステムの構築を行います。その中で IS マネージャは、プロジェクト開始から、計画策定、調達、遂行、進捗管理、納品までの全ての工程におけるプロジェクト収益について責任を持っています。

管理対象は複数のプロジェクトに亘り、プロジェクト期間はそれぞれ数か月程度から 5 年以上かかるものまであります。また、IS マネージャは、各プロジェクトのリーダーを管理・支援することも担っています。

プロジェクトは新規のものから、既存システムの再構築など様々な案件があり、各工程に対応する様々な職種の人材（社員、契約先企業など）が関わり、人員は 10 数名から千名にまで及ぶ場合もあります。IS マネージャはこれらの多数の人々と協働しながら、管理する役割を担います。自社の社員に関しては、部下の能力開発や査定など、人事上の権限を持ちます。

顧客との関係では、営業担当と連携して行う受注のための活動のほか、IS の専門知識や豊富なプロジェクト経験から顧客が抱える業務課題の解決に向けた議論をリードしたり、提案から導入まで顧客との交渉において矢面に立ち交渉することもある要の存在です。

3) パターン・ランゲージの内容

学会のメルマガ連載「プロマネの現場から」（著者：蒼海憲治氏）から、IS マネージャとしての現場での経験知、特にプロジェクトメンバの活性化に役立つものを抽出しました。IS マネージャの心を癒す方法や機会はできるだけ多く選択肢として用意する必要があります。

2. パターン・ランゲージの目標

人や組織との関係において、IS マネージャの心の負担感を軽くし、「心のありよう」が楽になる、そしてこのことがプロジェクトメンバの活性化につながるようになることを目指します。常に状況が変化するプロジェクトの現場で、パターンに示された経験則を用いることにより、「前向きに仕事に取り組むことができる」「失敗事例も貴重であると考えて、成功への手がかりとできる」といったような、IS マネージャの内側に、パターンと同じような状況を再現し、楽になったことを感じると同時に、やりがいや醸成されるイメージです。

3. パターンを構成するカテゴリ

ESO 行動規範（従業員の働きがい、働きやすさ及び健康を重視することを従業員満足志向と称し、ESO に基づく組織経営のための指針を示す新しい規格）の考え方を参考としました。ESO 行動規範では、従業員満足も、品質目標や環境基準と同じように、組織として必須の管理対象として普遍的にマネジメントがなされるべきことを示しています。

※ESO 行動規範: 従業員の働きがい、働きやすさ及び健康を重視することを従業員満足志向 (Employee Satisfaction Oriented: ESO) と称し、ESO に基づく組織経営のための指針を示す、日本規格協会(JSA)から発行されたもの

一般財団法人日本規格協会 <https://www.jsa.or.jp/dev/>