

知っておきたい

**アジャイル価値観による
地域連協運営**

第三版

知っておきたい
アジャイル価値観による地域連協運営

1. アジャイル価値観とは	1 頁
2. アジャイル価値観を取り入れた地域連協活動	6 頁
3. 求められる地域連協活動	10 頁
あとかき	11 頁

1. アジャイル価値観とは

アジャイル (agile) は「俊敏な」という意味。
ソフトウェア開発プロセスのうち、良いものを素早く無駄なく作ろうとするものの総称。
価値あるソフトウェアを届けるために必要な12の価値観

1) 価値ある成果を届ける

「この機能は本当に必要なのか？」…プロジェクトの中で考えていますか？。顧客が提示してきた機能の一覧を、何も考えずに実装しようとしていないでしょうか。顧客によっては「とりあえずこの機能もつけておくか」と考えている場合もあります。「本当にこの機能は必要なのか？」そう感じたら、顧客とコミュニケーションを取りましょう。「今回のプロジェクトの目的はこうなのですが、この機能はなぜ必要なのでしょうか」ということについて議論しましょう。それは、開発が面倒だとか、そういう気持ちではなく、顧客に「本当に価値のあるものを届けたい」という気持ちで議論しましょう。「機能が多ければ良いというわけではない」というのは皆さんご存知だと思います。そのソフトウェアを使いやすくデザインするために、使われない機能を省くことはとても大切なことなのです。開発の保守性も高まり、今後の開発もしやすくなり、ソフトウェアが長生きすると思います。

2) 必要とあれば進路を変える

世の中は混沌としています。そして、変化の連続です。そんな混沌とした世の中に、プロジェクトの計画には秩序があり、それを乱すことは許されません。こんなことが可能でしょうか。だいたいのプロジェクトは混沌から生まれる変化を無視できません。秩序を乱すような現実が多々現れます。「見積りより時間がかかる」「競合他社がこの機能をリリースした。だから、この機能のリリースを早めたい」「この機能は必要なくなった」「やっぱりこの機能が必要だと気づいた」「この機能を作るためには、この機能に影響があり、再検討が必要だと気づいた」…日々変化の連続です。世の中が混沌と動いている限り、曖昧な人間がソフトウェアを作っている限り、このような変化は必ず起こります。強いチームは、変化が起こったら、本当に顧客が必要としている価値を再検討し、必要とあれば計画を変更します。この機能を後に回せないのかなどを検討します（ちなみに価値というのは期日も含まれます）。チャールズ・ダーウィンも言っています「強い者が生き残ったわけではない。賢い者が生き残ったわけでもない。変化に対応した者が生き残ったのだ」。プロジェクトも同じです。変化や課題、リスクをキャッチする仕組みをチームに導入し（例えば、朝会で「今の課題は？」を発表する場を設けてもよいですね）、顧客と積極的にコミュニケーションを取り、変化に対応しましょう。

3つの真実

1. プロジェクトの開始時点にすべての要求を集めることはできない
2. 集めたところで、要求はどれも必ずといっていいほど変わる
3. やるべきことはいつだって、与えられた時間と資金よりも多い

3) 顧客の期待をマネジメントする

顧客が提示する機能の一覧を見て、開発者であるあなたは何を思うだろうか。「ふーん、これ作ればいいのね。じゃ、さくっと作るか」と思うだろうか。もしくは、「これは本当に顧客にとって価値があるものだろうか」と考えるだろうか。先程も書いたが、「価値ある成果を届ける」ことが重要であって、「顧客が提示したものをただ作る」ことは重要ではないのです。つまり顧客を疑う必要があると思います。顧客は神ではないし、完璧に仕様を作れる存在ではありません。実はソフトウェアの利用者のことをわかっていないかも知れません。技術について良く分かっていないかも知れません。開発者側も「なぜこのソフトウェアが必要なのか」ということを、しっかりと理解した上で、顧客の期待をマネジメントする必要があります。プロジェクトやチームへの期待は一方的に「設定」して終わりじゃないのです。顧客と継続的にコミュニケーションをとり、本当に必要な価値を知り、日々の変化に対応しながら、期待をマネジメントする必要があります。顧客とコミュニケーションを取る中で「やっぱりこの機能いらないよね」「この機能の方が皆が喜びそうだね」といったことはよくあることなのです。

4) 顧客も積極的に参加する

「何を作りたいのか」は、基本的には顧客が要求してくるものです。しかし、先程書いたように、開発側も「顧客の期待をマネジメント」する必要があります。「顧客の期待をマネジメント」するためには、顧客が積極的に開発チームとコミュニケーションを取る必要があります。例えば、「（開発チーム）この要求について質問したいのですが…」 「（顧客）あー、まあ適当にやっというて」このやりとりを見てどう思うだろうか、良いソフトウェアが出来ると思うだろうか。価値あるソフトウェアを作るためには、当然ながら顧客の協力も必要となります。顧客が開発チームの質問に答え、開発チームにフィードバックしなければ、価値あるソフトウェアなど作れるはずもない。顧客は「真実の源」です。

5) チーム一丸となって成果責任を果たす

こんな会話を聞いたりしないだろうか。「これは顧客が欲しい機能ではなかったよ」「私はテスターですから、実装された機能をテストしただけです。私に責任はありません」このやりとりを聞いてどう思うだろうか。同じチームで仕事をしながら、自分の作っているものに自信や責任感を感じられるだろうか。アジャイルが持つ価値観はそうではない、「チームに参加している以上、成果に対して責任を持つ」これがアジャイルの価値観なのです。また、アジャイルのチームは、要求分析担当、設計担当、実装担当、テスト担当などと言う、旧来の「テストしかしない」「実装しかしない」というように、あらかじめ細かく定義された役割というもの基本的には用意しません。要求分析、設計、実装、テストを機能ごとに短いサイクルで回すので、すべてを1人で行うこともあります。もちろん人の強みを活かすというのがありますが、こだわり過ぎて、本来の目的である「価値あるソフトウェアを顧客に届ける」ことを忘れてはいけません。品質保証部門というものも存在しません、あなたが品質保証部なのです。「仕様が悪いから、こんな使われない機能ができたんだ」「テストをちゃんとしてないから、こんなバグが出たんだ」こういった声はアジャイルチームではありません。仕様に疑問を感じたら質問する、テストに不安があったら質問する、チーム内のすべての人が「本当に顧客にとって価値があるのか？」を問い続け、コミュニケーションを頻繁にとり、開発工程のそれぞれを密接に連携させながら、日々作業進めていくのです。縦割り組織ではなく、一丸となったチームなのです。

6) 継続した学習

アジャイルは従来のチームとは全然違う。先ほども書いたが、典型的なアジャイルチームには、あらかじめ決まった役割分担が存在しない。誰もがどんな役割もこなしている。何もかもが混沌と混沌のうちにあって、チームには階層も序列も欠けているとしか思えないのに、なぜか彼らは高い遂行能力を持ち、どうやっているのかはわからないが、質の高いソフトウェアを届け続けている。「私はプログラマだから要求分析については専門外だからやりません」「私は要求分析専門だから、プログラミングは知りません」こういった声は普通に聞こえてきそうだが、アジャイルなチームはそうではない。チーム全員が、要求分析～開発～テストを行う場合があるのだから、必要な学習はする必要があります。アジャイルなチームは、学習意欲が高く、責任感が強く、顧客に価値を届ける情熱を失わない…こういった人が最適なのです。こうしたチームは信頼され、権限を移譲され、煩わしい決済などはすっ飛ばし、開発スピードが上がります。こうした職能横断型チームの真骨頂は物事をこなしていくスピードにあります。プロジェクト期間中は同じメンバーで協力しあい、一丸となって仕事をこなしていく。アジャイルチームには、役割分担が曖昧であっても冷静に対処できるセネラリストが居たほうがいいのです。スペシャリストが必要になるのは、発生した事態に対処するスキルが開発チームに備わっていない場合です（たとえばデータベースチューニング）。

7) プロジェクトのゴールやビジョン、チームメンバーについて全員が理解して合意する

プロジェクトの意義や目的をはっきりさせておけば、誰のために何をしたらいいのかよく分からない、といった混沌とは無縁になれます。また、ゴールやビジョン、プロジェクトの状況や背景、期日、必要な技術、予算等についてチームでよく話しあっておくこと。そうすれば、チームは状況に応じて適切な判断をくだせます。これは、プロジェクトの最初の段階で積極的に行う必要があります。プロジェクトの後半になり、取り返しが付かないところで、重要なことが発覚して途中でプロジェクト中断…このようなことを防ぐために、プロジェクトの最初の段階で「手ごわい質問」をどんどんしましょう。また、ステークホルダーに開発の状況や課題などの情報を積極的に提供しましょう。彼らにはプロジェクトを続けるかどうかを決断するための材料が必要です。

8) 関係者との信頼関係を築け

プロジェクトのご近所さんと会って、あらかじめ知り合いになっておきましょう。きっと、後になってから「挨拶しておいてよかった」と感謝することになります。たとえば、顧客と開発チームでソフトウェアを作っていたとする。その機能はとても膨大なアクセスログを生むため、顧客と開発チームで「データは半年以上前のものは消しましょう」ということになった。ソフトウェア開発も終盤、そろそろリリースかなあと思っていた頃、会社の管理部にその話をしてみると「弊社はプライバシーマークを取得しているの、アクセスデータは1年間は保持することが必要なのですよ」と言われ、データの保存や機能について再検討することに…。こうしたことは、管理部とコミュニケーションが取れていれば、起こらないことなのです。プロジェクトコミュニティは考えているよりも常に大きいことを認識し、関係者を探して、信頼関係を構築しておくことはとても大切な事なのです。もし、管理部と信頼関係がなければ、この話を管理部が聞いても、無視して、後の祭りになるかも知れません。

9) 小さく考える

プロジェクトの期間が長くなればなるほど、失敗のリスクが増える。これは、私の少ない経験からでも分かりますが、ランティという経験豊富な方も同じ事を言っています。下記は書籍から引用したものです。

ランティ・モットは世界的にも有名なウォルマートのデータウェアハウスと在庫管理システムの開発を手がけた。店舗マネージャが全米の店舗でポップターツのどの味が今一番売れているかをリアルタイムに把握できるようにした。彼は同じことをテルでもやった。在庫のたぶつきをすぐにわかるようにして、過剰在庫を値引きできるようにしたんだ。現在、ランティはヒューレット・パッカートのCIOとして、コストを10億ドル削減する社内業務改革プロジェクトを担当している。

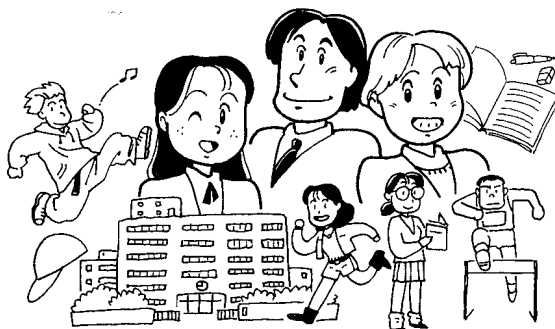
ウォルマートやテル、ヒューレット・パッカートといった企業を助けるために、これまでにランティは適切にあの手この手を講じてきたわけだが、彼自身が打ち明けたところによると、そこには共通するひとつの秘訣があるそうだ。それは、開発サイクルが6ヶ月を超えないことへのこだわりだという。

ゴールのはっきり定まっていない大規模プロジェクトの問題は、果たされることのない約束が交わされてしまうことと、届けられる成果が不十分になりがちなことにある。「これも追加してよ!」と「この機能も必要なの・・・」がいつまでも続く。やがてコストはかさみ、見積は誰も気にしなくなる。ついには肥大化し過ぎた自らの重みに耐え切れなくなって、プロジェクトは崩壊する。

ランティのITプロジェクトの守備範囲は6ヶ月以内だ。彼の見立てでは、これ以上の期間を要するプロジェクトは危険過ぎるというわけだ。もちろん、彼の手がけたITによる業務改革のすべてが6ヶ月で完了したというわけじゃない。彼はただ、長年の経験から身にしみてわかっているだけなのだろう。本当に大きな仕事を成し遂げようと思ったら、それをもっと小さな、制御できる単位へと分割しなければならぬのだということ。

ITプロジェクトの期間の見極め方について、ランティのプロジェクトマネジメントの秘訣とアジャイル手法は同じことを言っている。つまり、小さいほうがいい。そして、期間は6ヶ月以内であることが望ましい。

私の経験からすると、3ヶ月でも長い。しかし、それは私の技術、経験不足が大きく影響していると思います。1日も制御できない人が、数ヶ月も制御できるだろうか?それと同じで、私は1ヶ月でも制御するのは難しい。まだまだ、私は修行が足りないということです。長いプロジェクトでも、その人なりに、制御できる小さな範囲に分割して収めることが、とても大切なことです。



10) 文書に頼りすぎてはいけない

実際のソフトウェアプロジェクトで、重厚な文書化が要求を捉える手段として本当にうまく機能したことなんて一度もない。顧客は自分たちの欲しいものを手に入れることはほとんどなく、開発チームは求められたものを構築しきれない。ものすごい時間とエネルギーが文書化のために費やされるが、それは何を成し遂げるべきかを話し合うためじゃない。何を文書に書くべきかを話し合うことに費やされるんだ。しかも、ソフトウェアへの要求を表現する手段として文書に頼りすぎることに弊害はそれだけに留まらない。いくつか例をあげてみよう。

- ・変化に対処できない（「確かに半年前はそう言ったわよ！」）
- ・顧客の欲しいものに合わせるのではなく、仕様に合わせて作ることになる（「顧客がこの機能が欲しいと言っていますよ」「さっき仕様を凍結したばかりだ。とりあえず聞いておいて」）
- ・下手な推測や誤った前提を招き入れる（「半年後はたぶんこうなってるよね…？」）
- ・多くの時間を無駄にする（「3ヶ月もかけて作った私の要件定義書が日の目の見ないとはどういうことですか？」）

顧客がソフトウェアで実現したいものを表現する手段としては、文書だけじゃあ貧弱すぎて使いものにならないことの方が多い。「文書に頼りすぎてはいけない」という教訓から得られる最も重要なアジャイル開発の原則の一つがこれだ。

「情報を伝えるもっとも効率的で効果的な方法はフェイス・トゥ・フェイスで話をする توسط」

11) 見積もりは未来の正確な予想図ではない

見積もりをどうしても間違えてしまうことが問題なんじゃない（まあ実際、間違えてしまうわけだし）。問題は、見積もりから本来そこにありもしないものを読み取ってしまうことつまり、見積もりを未来の正確な予測だと思い込んでしまうことにあります。

こちらにも書いたのだが、極端に言えば、前もって正確に見積もるなんて無理。だから私たちはあたかも正確に見積もれるかのような素振りをやめるべきなのです。

前もって見積もるときに、私達が欲しい答えはただひとつ。つまり「このプロジェクトをやり遂げられそうなのか？」。プロジェクトの初期段階での概算見積もりを信用しない。とはいっても、プロジェクトを始めるには予算が必要だし、プロジェクトにどんな成果が期待できるのかを見通しも立てねばならない。そのため、見積もるのだが、顧客にも「初期段階の見積もりは当てずっぽうだという前提を理解」してもらい「ソフトウェア開発の複雑さを認めてもらう」、そして「期日と品質のバランスを考慮して柔軟に計画を変更していく必要がある」ということを話し合い、理解してもらうことが必要です。



12) 「やり方」はたった1つではない

これまで、アジャイル開発の価値観について書いてきましたが、「開発のやり方」というのは1つではありません。アジャイルの価値観を理解すれば、あなたの開発現場に適した「やり方」というのは数えきれないほどあるのです。チーム構成メンバー、要求を作る人、ソフトウェアを使う人というのは、皆違うのですから。さらに、あなたの開発チーム独自の価値観もミックスされるでしょう。

万人の認める唯一無二なる究極のアイスクリームのフレーバーが存在しないように、万人が従う唯一無二なる究極のアジャイル手法のフレーバーも存在しない。

- ・スクラムは、アジャイルプロジェクトを包んで、プロジェクトマネジメントの装いを与えてくれる運営手段だ。
- ・エクストリーム・プログラミングは、どんなアジャイルプロジェクトにも欠かせないソフトウェア開発のプラクティスを規律正しく実践する手法だ。
- ・リーンは、能率を上げることとことん追い求める。たゆまぬ改善を続ける企業のためのトヨタ生産方式だ。

そしてこれに、君独自のアジャイル手法が加わる。家族旅行で予定していた遠くの遊園地に車で向かったら、改装中で休園だったらどうする？そのときの対処法だってここに含めたいだろう。

アジャイル開発に関する書籍や記事はどれも、それぞれの著者たちが、自分たちのお客さんと実際に試してみた経験から学んだことを、ただ共有しているだけなんだ。本書もその例に漏れない。

まとめ

リッツカールトンにはクレドと言われる価値観をまとめたカードがあります。弊社にはLR EARTという価値観をまとめたカードがあります。サウスウェスト航空には「従業員第一、顧客第二主義」という価値観があります。なぜ企業は独自の価値観を構築するのでしょうか。それは、価値観が合う人同士で仕事を行うと、問題も少なく、決断が早く、安定して高い価値を提供し続けることができ、顧客からも信頼されるからなのです。開発チームにも価値観を導入すべきです。カードを作って毎日読み合わせても良いくらいです。アジャイルの価値観は、あなたの開発現場独自の価値観を構築する上での大きな柱となるのではないのでしょうか。価値観は開発チームごとに千差万別でしょう。開発のやり方も千差万別でしょう。これがベストの価値観・やり方であるという銀の弾丸は存在しません。あなたが、あなたの開発チームのために大切だと思うことを考えてください。

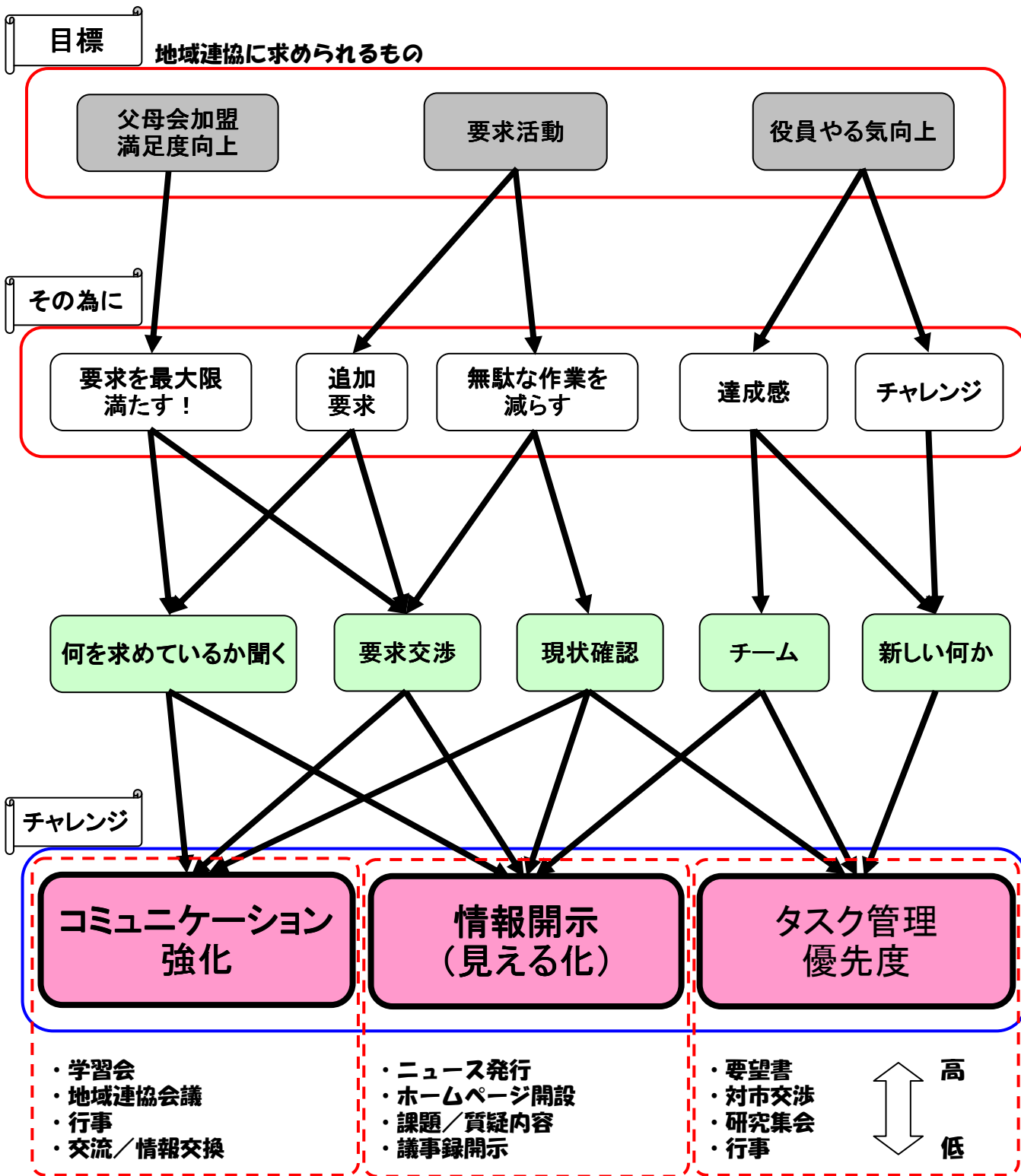
以上、Webからの引用

地域連協の活動

地域連協の活動を「アジャイル価値観」に当てはめた場合はどの様になるのか…それぞれの項目に置き換えて見た場合の注意すべき事はどの様なものになるのだろうか、その内容に於ける地域連協としてのスキルを個人的なレベル評価を経験値、努力値、分析力、繋がりとして明記したいと思う。

- 経験値：多岐に渡る経験の度合い
(国・都道府県・市町村行政、地域連協・父母会運営、動向を含め理解・対応力)
- 努力値：活動に於ける負荷の度合い
(学童保育に関わる時間、資料作成、運営準備…)
- 分析力：地域での行政の動向や情報、活動内容の把握の重要性の度合い
(制度に関わる情報分析、活動取捨選択能力…)
- 繋がり：地域行政や市町村議会との繋がり度合い

2. アジャイル価値観を取り入れた地域連協活動



- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1) 大きな問題は小さくする (数ヶ月も掛けない) 2) 本当に大事なことに集中して、それ以外のことは忘れる 3) フィードバックを求める 4) 必要とあらば進路 (対応) を変える 5) 説明責任を果たす | スピーディーな行動を
でも必要な事はわすれない
情報共有
柔軟な体制
リーダーシップ |
|---|--|

変化を受け入れて俊敏に動けるチームを作る

担当縦割りよりもチーム協力を評価する

1) 価値ある成果を届ける

経験値：★☆☆☆☆
 努力値：★☆☆☆☆
 分析力：★★☆☆☆
 繋がり：★★★☆☆

↳ 価値のある情報を届ける

- ・ 行政での学童保育の動向報告
- ・ 地域での学童保育に関する情報の提供
- ・ 地域連協が取り組むべき課題の提示
順位付けをして、進捗を確認する
- ・ 各父母会に於ける情報の共有
- ・ 課題・案件の明確化

子育てに関しては様々な要因(家庭環境、労働条件、学校教育、政治動向)により、大きく変化し、複雑な繋がりによって影響が出る為、全般についての学習による知識の蓄積は重要であり、全てを伝えなければならぬと感じてしまうものである。しかし、学童保育と言う繋がりだけで捉えて参加する方々は身近な話題や情報のみを求める傾向にあり、全てを伝えるには非常に難しく、時間的な制約により、結局は理解できない状況に陥ってしまう。

伝えるべき情報はシンプル且つ端的にそして、必要最小限に留める事がポイントです。「結果」→「問題」→「経過」と「起承転結」での話の展開とは異なり、答えを先に伝え、原因となった事象、その経過を伝える事により、短時間で済ませる様にする必要があります。相手が何を求めて、理解する上で重要な「言葉」が何であるかを見極める事が求められるのです。

2) 必要とあれば進路を変える

経験値：★☆☆☆☆
 努力値：★★★☆☆
 分析力：★★★★☆
 繋がり：★★★★☆

↳ 柔軟な対応を行なう

- ・ 緊急時での取り組み活動の選別
事業内容が改悪されるなど不利益だと思われる事態が生じた際に臨機応変に対応
- ・ 活動に関する支障があると判断した場合の活動内容の見直し
- ・ 臨時会議への召集

活動に於いて、保護者(親)への協力を求める場面は少なくありません。時には短期間で成果を求めなければならない事もあり、地域連協役員としても仕事をもちながらの活動は厳しくなってしまうと云わざる得ません。地域連協役員としても学童保育に関して専門的な仕事(専従)として生計を立てる方々は極僅かであり、仕事や家庭への影響が出てしまう様な活動はそもそも無理のある活動と云わざる得ません。しかし、現実問題として、どうしても短期間で取り組む必要がある場合(殆ど、この様な状況ばかりですが…)は父母会や保護者(親)に支援を素直に求める。または役員内に於いてスケジュールを事前に確認し合い、スムーズに活動できる状況を十分に確保する事が重要です。10の力を全て曝け出すのではなく、余裕を持ちながら互いに協力できる体制作りによって、臨機応変な対応が可能となると考えます。

3) 顧客の期待をマネジメントする

経験値：★☆☆☆☆
 努力値：★★★☆☆
 分析力：★★★★☆
 繋がり：★★★☆☆

↳ 父母会が求める学童保育・地域連協を目指す

- ・ 学童保育に求められている内容を把握する
- ・ 地域連協へ求められている内容を把握する
- ・ 地域連協活動の広報を行なう

父母会活動や地域連協活動に於いて、貴重な時間を割いて行なうのは厄介だな～と感じる所でもあります。我が子の為に学童保育全体をよくする事で私達の労働に対する「働く権利」が守られる結果が得られるのです。地域連協としては加盟する父母会を通して、保護者(親)が何を学童保育に求め、地域連協に期待しているのかを十分に把握し、それに応えられる体制作りが求められます。また、地域連協としての活動についてはフィードバックする手段の確立も決して怠ってはならない課題です。

今やインターネットからの情報発信や情報取得など身近な手段としてあり、ホームページの開設やメルマガによる情報発信。ブログやFacebook, LINEなどのコミュニケーション、メールなどにより、意見等をやり取りする手段を有効に利用すべきだと思います。

4) 顧客も積極的に参加する

↳ 父母の参加を求める

経験値：★★☆☆☆
 努力値：★★★★☆
 分析力：★★☆☆☆
 繋がり：★★☆☆☆

- ・活動への参加を広く求め、参加し易い時間帯での会議・活動をする
- ・必要に応じて会議への参加を求める
- ・地域連協、都道府県連協、全国連協主催での研究集会への参加を求める

地域連協にとっては一番、頭を悩ます問題なのかも知れません。しかし、現役の利用者となる保護者(親)への参加がなければどの様な活動の中長期的に行なうか…目的が決まらない事態になってしまいます。それぞれの世代に於いて求めるものは異なります。十分に地域連協として理解する為にも保護者(親)の参加は不可欠です。100%の学童保育への活動を求めるのではなく、それぞれの生活スタイルの中での数%の余力の協力を求める事から始めるべきでしょう。

不定期な会議の開催は仕事や家庭でのスケジュール調整が難しく、開催日時を事前に年間を通じた日程を決める事が重要です。また、会議への参加は出来るだけ継続して、同じ方が参加する様に伝えると共に会議前半は前回の会議内容の確認を行ない、会議内容は事前に参加者に伝える様に工夫を凝らす必要があります。また、各父母会からはひとりではなく、複数の参加を呼び掛ける事で加盟父母会の欠席を無くす事も重要です。

5) チーム一丸となって成果責任を果たす

↳ 地域連協役員が一丸となり、目的を達成する

経験値：★★★★☆
 努力値：★★★★☆
 分析力：☆☆☆☆☆
 繋がり：★★★★☆

- ・地域連協役員内で課題・案件について話し合い、十分な理解を深める
- ・活動内容についてチーム編成をして取り組む
- ・半期単位、年度で決めた課題に対するレビューを行う

地域連協に於いてはワンマンプレーは非常に厳しい事態を招く場合があり、必ず、役員内で十分な話し合いや個人で判断した内容を他の役員へ伝える。情報共有がもっとも重要な点です。地域連協役員への質問した回答がそれぞれ異なっていれば、父母会や保護者(親)としては不安になるだけで信頼関係すら築けない事態を招きます。

それぞれ取り組む活動に於いては地域連協役員を含め、保護者(親)と担当する活動内容を決めて、チームとして取り組んでもらう事も一つの手段として有効です。活動内容に関してはそれぞれのチームに一任させるが経過報告を地域連協役員へ定期的に行なえる仕組みを構築しなくてはなりません。この事が活動内容のレビューとなり、無駄な取り組みを減らす仕組みと機能するのです。

6) 継続した学習

↳ 継続した学習・取り組み

経験値：★★★★☆
 努力値：★★☆☆☆
 分析力：★★★★☆
 繋がり：★★☆☆☆

- ・新年度になり、繰り返し行なわれる説明を冊子などにまとめ利用する
- ・行政に対する要望活動について父母会へ理解を求めると共に現状を報告する
- ・制度に関する学習を継続する

私達が望む学童保育を現実のものとする為には長期的な活動が不可欠となります。その為にも、活動内容に関して継続した学習が重要です。しかし、長期的な取り組みでは保護者(親)の入れ替わりが激しく、新年度の度に振り出しに戻されてしまうと云う事態を避ける事が出来ないでいます。0地点への振り出しに戻らない為にも基本的な学童保育についての説明を冊子にまとめ、活用できるものを準備する事が重要になると考えます。

新たな仲間としての保護者(親)に対しては新学期前に地域連協としての学童保育についての説明会を独自に実施し、地域連協への理解を求める為に説明を行なう事が重要です。



- 7) プロジェクトのゴールやビジョン、チームメンバについて、
 全員が理解して合意する
 地域連協の目的・目標、加盟父母会への理解を得る
- 経験値：★★★★☆
 努力値：★★★★☆
 分析力：★★☆☆☆
 繋がり：★★☆☆☆

- ・学童保育がどう在るべきか地域連協としての考え方を明確に示し理解を求める
- ・共に活動を行なう為に保護者(親)の参加が不可欠である事を理解してもらう

地域連協としての活動単位に於いてはやはり父母会や保護者(親)が中心となります。その為、どうしても父母会や保護者(親)の参加が必要不可欠であり、活動計画では保護者(親)ひとり一人に学童保育や地域連協への理解を得てもらわねばなりません。組織としての活動内容やその目的、目標についての説明を怠ってはなりません。

- 8) 関係者との信頼関係を築け
 父母会との信頼関係を築く
- 経験値：★★★★☆
 努力値：★★★★☆
 分析力：★★☆☆☆
 繋がり：★★☆☆☆

- ・地域連協役員が加盟父母会へ積極的に参加し、信頼関係を築く
- ・一人でも多くの方々との繋がりを持つ

地域連協役員へは非常に負担となってしまいますが、加盟する父母会での会議への参加を実現して頂きたい。この事は保護者(親)一人ひとりに地域連協をより身近なものとして感じ取ってもらえる機会でもあり、父母会役員が地域連協を通じて得た情報の説明に於いて苦慮していた場合に支援できる利点があります。また、保護者(親)一人ひとりからの要望や問題点などを聞き取るチャンスでもあるのです。どうしても同じ父母会の中にあっても言い辛い方々もあり、地域連協役員としてはしっかりと受け止める姿勢が求められる。

- 9) 小さく考える
 中長期計画とは別に短期計画を明確にする
- 経験値：★★★★☆
 努力値：★★☆☆☆
 分析力：★★☆☆☆
 繋がり：★★☆☆☆

- ・取り組み活動の長期化を避け、短期間で集中できる工夫を行なう
- ・中長期での活動に於いては、経過や達成度を明示する

地域連協として、取り組む課題の中で優先順位を明確にする事は勿論の事として、出来るだけ短期間での活動になる様に事前の準備を十分に地域連協役員内で行ないましょう。短期計画に於いては協力してくれる父母会、保護者(親)の協力が不可欠であり、負担の少ない行動となる様に心掛ける事が大切です。途中の進捗などを報告する事で本来の目標としてた所までの目安を明確化して、活動の意識を共有化させる事がポイントとなります。

父母会との連携ではそれぞれの開催する会議の中で取り組める内容を合わせて提示する事も重要で父母会役員への役割の軽減を図りましょう。

- 10) 文書に頼りすぎはいけない
 的確に意思を伝える工夫をする
- 経験値：★★☆☆☆
 努力値：★★★★☆
 分析力：☆☆☆☆☆
 繋がり：☆☆☆☆☆

- ・文書による説明だけでなく、図式なビジュアル的に理解し易い工夫をする
- ・活動の要点を箇条書きにして、明確に示す
- ・具体的に数値化できるモノは数字で示す

活動の中では様々な報告を行なう必要があり、その活動内容によって、地域連協は加盟父母会や保護者(親)からの評価を受ける事になります。その為、報告内容は簡潔に記述する事を心掛け、数値や図式によるビジュアル的な説明を取り入れる事が受け入れ易い報告となります。また、重要事項などは箇条書きにして、シンプルな報告を行なう事も重要です。

ホームページや定期的なニュース発行、ブログやメーリングなどと言った父母会としての手間を省ける報告の手段を確立する事も考慮すべきだと考えます。長文での内容は読む事に意識が取られ、結果的に何を理解せねばならないのかを考える手間を取らせる事により、文字離れを加速させ、結局は何も知らない。と成りかねません。出来れば会議などでは文字を見て、話をする事で、視覚、聴覚からの情報により、意思を伝えられる方法で報告する様にしましょう。

11) 見積もりは未来の正確な予想図ではない

経験値：★★★★★
 努力値：★★★★★
 分析力：★★★★★
 繋がり：★★★☆☆

↳ 柔軟に要望に応える

- ・新たに発生する問題や課題に関して、柔軟に対応する
- ・取り組むべき内容の選別に於いて、その理由を明確に行なう
- ・即答できない場合は短期間で回答する

柔軟に対処できる組織作りは非常に難しい点でもあります。柔軟に対応できる組織は様々な問題や課題に対して取り組んでいく中で地域連協への信頼を得るチャンスに繋がり、疎かな対応が出来ません。地域連協役員内ではそれぞれの専門的な役割を担う人材を配置して、的確なアドバイスを得る為の組織作りをしなくては個人への負担が大きくなってしまふ為、十分に協議しましょう。地域連協内での解決が困難と思われる場合は隣接する地域連協や都道府県連協と連携を図り、問題や課題、要望を放置する事なく、何らかの回答を行なう様にしなければなりません。

12) 「やり方」はたった1つではない

経験値：★★★★★
 努力値：★★☆☆☆
 分析力：★★★★★
 繋がり：★★★★★

↳ 多岐に渡る選択肢を考え、適切な方法を思案する

- ・取り組む活動の方法は複数、案として用意して確実に出来る手段を選択する
- ・不測の事態を考慮して、方法を複数用意する

考慮しなくてはならないのは取り組み方について柔軟な対処が可能にする為には複数の活動方法を用意する事が重要であると思います。行政に対する要望のアプローチとして、要望書を提出する事や陳情書、請願書など複数の対応を考慮し、労力や時間、成果を考えた中で最適な方法を選択する。それと同時に別の手段での対処の準備を行なう事で諦めず取り組んで行く姿勢を維持できる事と地域連協への信頼感を得る事が出来ます。

3. 求められる地域連協活動

アジャイル価値観を利用した地域連協の運営、活動については下記の要素が求められています。

- 1) 地域連協役員の意識統一
- 2) 柔軟な対応（臨機応変に変化を受け入れ、対応できる組織作り）
- 3) 管轄部署の動向の把握
- 4) 加盟父母会の要望
- 5) 地域連協役員内での情報共有
- 6) コミュニケーションの重視

一見、矛盾するのではないだろうかと思われる記述があり、非常に難しく捉われてしまうと思いますが、今までの地域連協としての活動を振り返り、実践している点も多くあるのではないのでしょうか？

地域連協役員の方々への負担が多く、物理的に困難と感じてしまうところではありますが、実際の活動ではチームを組み、プロジェクトの管理を行なうことに専念していけば可能となるものです。その為には役員間での情報共有や進捗を確認することに重点を置き、臨機応変に対応できる組織作りを目指す必要があります。ビジネスとはかけ離れた学童保育での父母会活動ではありますが、それぞれの仕事でのスキルやノウハウを活かした活動を無意識の中で行なっており、それらが明確化なされていなかったのが現状でしょう。

保護者（親）からは仕事の延長として、地域連協の活動や報告、情報を求められているのです。学童保育での活動は会社に於ける労働組合での活動に似て非なるものと考えがちですが、学童保育に於ける活動の根底には「労働者の働く権利」を求めたものであり、労働者としての活動の一環である事を改めて認識して於くべきだと考えます。

あとがき

地域連協活動に於いて、学童保育への取り組みは仕事ではなく、家族や地域への貢献であり、生活基盤である地域に根ざした活動なのだからと仕事としてのスタイルを持ち込むことへの抵抗感がありましたが、冷静に振り返るとやはり、仕事と同じスタイルで同じ様な成果を求めていることに気付かされます。

このアジャイル価値観と云う考え方はコンピュータでの業務システム開発の現場に於いて、新たな取り組み方の一つとして、近年、紹介され始め、勤務先での事業部方針発表会に於いて、アジャイル価値観に基づいたシステム構築の一例として、紹介がありました。

この考え方が自身が地域連協に関わった際に求めていた運営に近い技法ではないかと思い、地域連協に関する運営の一つの手段として、記録する価値のあるものだと感じました。それぞれの地域によって、受け入れられるところ、そうでないところと様々だと思いますが、地域連協としての活動方法にこの様な「考え方」と「やり方」があるのだと頭の隅にでも、どれか一つのキーワードを残して頂ければ幸いです。

最後に個人的に注意していた点ですが、戦術、戦略についても多少、意識される事も重要ではないかと考えています。

戦略：優位な状況を如何に作り出すか
戦術：戦略で作出した状況を如何に利用するか

活動し易い状況を自ら作り出す事も大切ではないかと云う点です。これらを理解して、行動を共に出来る仲間の存在は大きく、コミュニケーションが非常に重要なポイントであると思っています。

平成24年10月24日
元西宮市学童保育連絡協議会
松縄 重雄

