

2025
10 / 22

14:00-14:30

SPI Japan 2025

現場から始めるアジャイルの文化醸成
～製造部門での挑戦～

～静かな職場にアジャイルの芽を育てた3つのアクション～

株式会社SHIFT
第一事業本部
製造ソリューションサービス部
サービスエキスパート

村瀬 勇磨

Yuma Murase



自己紹介



種まきくん

村瀬 勇磨 | Murase Yuma

その常識、変えてみせる。
SHIFT



株式会社SHIFT
製造ソリューションサービス部
東日本サービスグループ
サービスエキスパート

SHIFT入社後、開発案件でのPM、現在は複数案件のサービスとアカウントのマネジメントを実施。



異世界アジャイル／競馬／海釣り
ニコニコ超会議／ゲームマーケット／インディゲーム開発など

「サービスエキスパート (SEP)」とは？

プロジェクトを通じて、
新たなビジネスチャンスを積極的に追求し、

チームを率いて**150%以上**の成長率を目指し、
お客様の**成長戦略を策定する人**



なぜ今日のテーマなのか？

- SEPとして、社内／顧客現場で“**アジャイル文化が根付かない**”という課題に直面した。
- 個人として、アジャイルの発信やイベント活動を行い、その成果や学びを社内に還元している。
- 今日は私個人の取り組みのお話。

1. イントロダクション

2. 文化の違い

3. 3つのアクション

4. 改善による変化

5. 成果

1. イントロダクション

2. 文化の違い

3. 3つのアクション

4. 改善による変化

5. 成果



なぜ今文化が重要なのか？

組織文化は外発的動機付けに依存しがち。

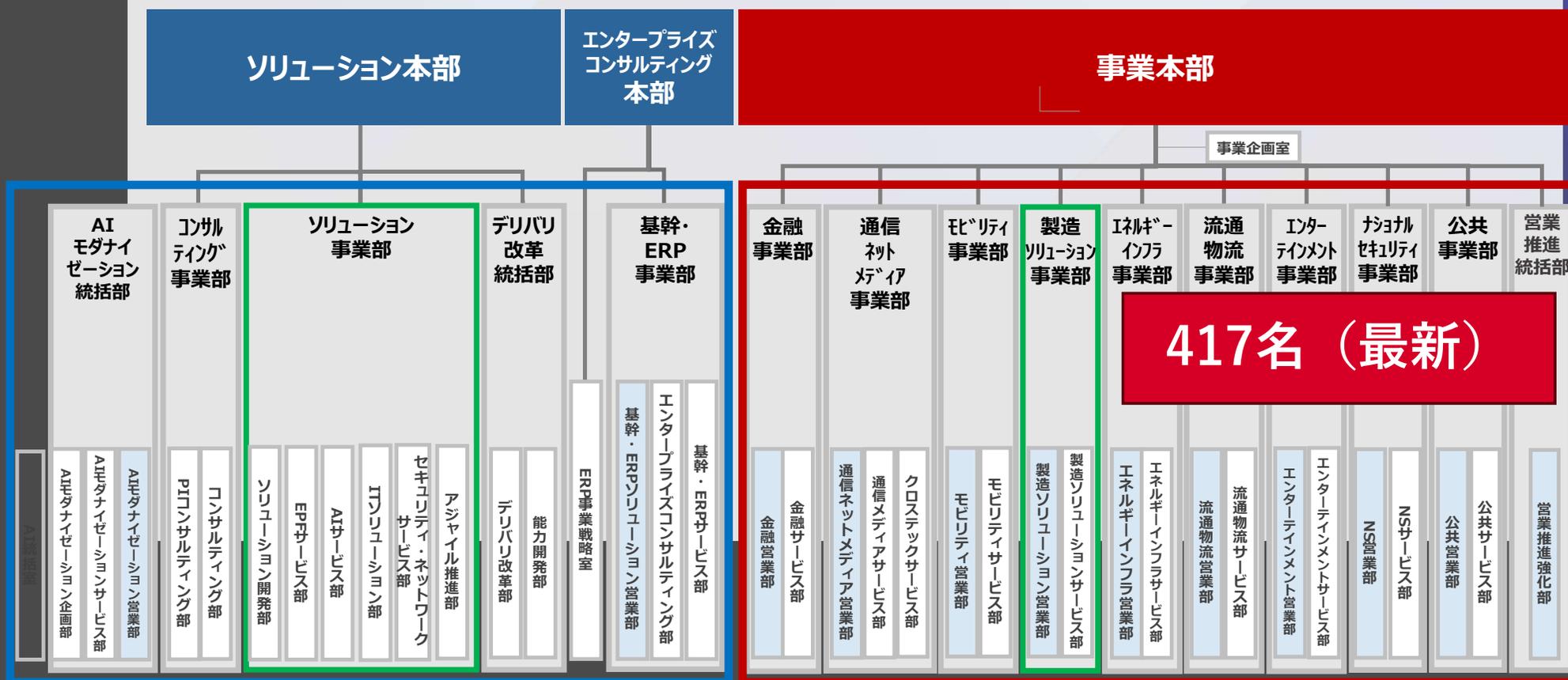
アジャイルの文化では、内発的動機付けが発揮されやすい方向に整える。

イントロダクション

1年間 組織にアジャイルの文化を 根付かせる私の挑戦談

イントロダクション

2024年9月アジャイル専門組織から製造部門に移動。



イントロダクション

アジャイル推進部時代は
ワイワイ・ガヤガヤ
メンバーをアイドルにする文化
だった。

1. イントロダクション

2. 文化の違い

3. 3つのアクション

4. 改善による変化

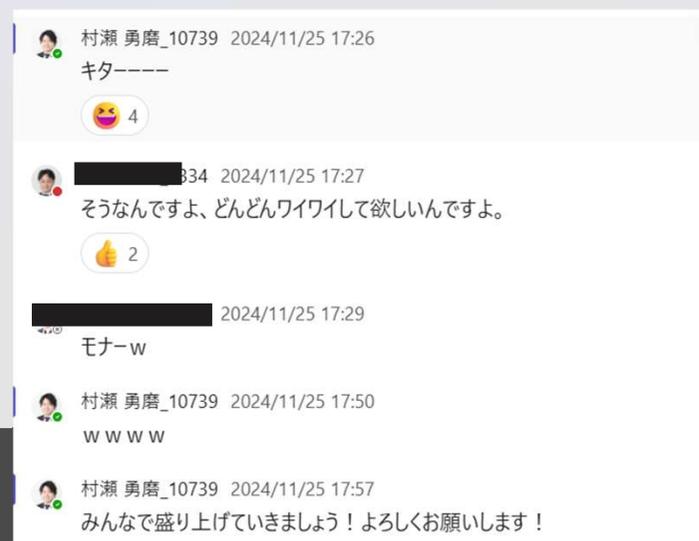
5. 成果

文化の違い

- **無関心。** 他人に関心がないように見える
成長意欲が見えない、自発的な勉強会がほぼない
- **自分事化していない**
グループ会ではリアクションがほぼゼロ
- **変化への恐れ**
「普通に仕事はできてるので興味ない」という空気

文化の違い

参加者100名なのに、
そこに"いるだけ"のグループ会議。
マネージャーしか話さない。





誰も変化を
求めていない
のでは？



サービスエキスパート
の役割から
文化醸成を直結させたのは
SHIFTでも前例がない。

1. イントロダクション

2. 文化の違い

3. 3つのアクション

4. 改善による変化

5. 成果



3つのアクション

- **アジャイル人材倍増計画**
 - 上司との関係構築
 - 関西文化との向き合い



組織のMVVの1つ

アジャイルQA支援サービスで価値提供できる
テストエンジニアをアジャイルQAに育てる

アジャイル支援サービスで
価値提供できる組織になる



アジャイル人材100倍計画とは

“変化に強く、自ら成長し、価値を生み出せる人”
を育て、**100倍に！**増やす施策。

< ミッション（目的） >

- 楽しんで働く、成長できる人を増やす
- 変化に強い人材／チームを育てる



アジャイルとは何か

変化に強く、早く、よりよい価値を届けるための
考え方・やり方です。

アジャイルは
“敵”でも“特別な人のもの”
でもありません。

あなたの現場でも通用する考え方の引き出しです。



アジャイル人材とは

不確実な時代に、
顧客と対話しながら、
仲間と協力して
価値を届けられる人



文化ってなんだろう？

- 見えないけど感じるもの
- 言葉にしなくても伝わる当たり前
- 新しく入った人がすぐ気づく“雰囲気”

- じゃあ、私たち東日本グループの文化って？
- みなさんの今の案件、チームの文化はどんな文化だろう？



アジャイルでは、文化が重要

プロセスやツールよりも

「個人との対話」

「顧客との協調」

「変化への対応」

を大切にするのがアジャイル

つまり、「文化」がアジャイルの成否を分ける
(村瀬経験)



これが文化？当たり前？

- 意見を言いつらい雰囲気
- 挑戦よりも正解、失敗しないことが大事
- 学びよりも納期で、振り返る時間がない



文化は“みんな”でつくる

- 「大切にしたいこと」を決めて、実践する
- 行動で示す（挨拶・感謝・フィードバックなど）
- 称え合う
- よい文化的行動を見つけたら、共有・賞賛する
- リアクションする

→ 早速今日のグループ会、案件朝会、夕会で意識しましょう！



SHIFTのアジャイルサービスを知ろう（全体編）

SHIFTを知る。

- ✓ 自分たちがどんな価値を世の中に提供しているのか知れる。
- ✓ お客様目線をもてる。
- ✓ 帰属意識をもつ。

今日はまずアジャイルサービスの冒頭部分サービス説明の一部をお見せします。





雑談スレを運用する（ひがし2ちゃんねる）

- 他人に興味をもつ
- どんな人がいるのか知る
- 技術カンファレンスなどのイベント共有と参加促し



アジャイル人材100倍計画

ワクワク成長できる“場”を創る



アジャイル人材100倍計画

アジャイル人材100倍化計画アイランド

アジャイルひよこクラブ
製造スペシャル

アジャイルの基礎が学べる場
所。
第1期生(3月~7月)
絶賛進行中!



あなたもスクラムマスターに
なろう!“あなスタ”

現役スクラムマスターやア
ジャイルコーチを招いて、
その仕事の魅力について発
表、気になる点について質
疑応答ができる場所。

【建設中】
製造アジャイルQA勉強会
“AQAファ

現役QAリード、
アジャイルQAたちによる
Agile QA(“AQA”)になるため
の究極の実践形式勉強会。
6月頃Open予定

アジャイル初心者が 中級~上級者へ 成長の階段となる 勉強会とワーク



アジャイル人材100倍計画

アジャイル人材100倍化計画アイランド

アジャイルひよこクラブ
製造スペシャル

アジャイルの基礎が学べる場
所。
第1期生(3月~7月)
絶賛進行中!



あなたもスクラムマスターに
なろう!“あなスタ”

現役スクラムマスターやア
ジャイルコーチを招いて、
その仕事の魅力について発
表、気になる点について質
疑応答ができる場所。

【建設中】
製造アジャイルQA勉強会
“AQAファ

現役QAリード、
アジャイルQAたちによる
Agile QA(“AQA”)になるため
の究極の実践形式勉強会。
6月頃Open予定

告知だけでは
人は集まらない。
とにかく一人一人
声をかける!



3つのアクション

- **アジャイル人材倍増計画**
 - **上司との関係構築**
 - **関西文化との向き合い**



上司との関係構築

- 上司が評価するKPIに応える
- 自身の役割に応じた期待値に紐づける形にする



売上の向上



今年度採用人数増加



社内ルール厳守



新規案件開拓



売上の向上

アジャイル人材育成後のROIを算出



今年度採用数増加への貢献

採用面接担当として活動を前面に！



社内ルールの厳守

グループ会を通じて
伝えつづけて
ルールの定着へ

新規案件拡大

アジャイルの文化醸成をフックに 新規商談を2件獲得





3つのアクション

- **アジャイル人材倍増計画**
 - 上司との関係構築
 - **関西文化との向き合い**

関西文化との向き合い方

東と西で文化の相違があった。
西はそもそものアジャイル現場が少ないため、
体験型を重視。



接触回数を増やす



完全オリジナル
カードゲーム



オンラインで勉強会

現地へ赴き、役割職位関係なく、あだ名で呼び合って話す。
オリジナルカードゲームを通じて、チーム、文化形成。





アジャイル人材100倍計画

なぜやるのか
どんないいことがあるのか
1年間伝えつづけた。
言動・行動を見せた。

1. イントロダクション

2. 文化の違い

3. 3つのアクション

4. 改善による変化

5. 成果



改善による変化

変化の芽が出てきたぞ！

1. イントロダクション

2. 文化の違い

3. 3つのアクション

4. 改善による変化

5. 成果

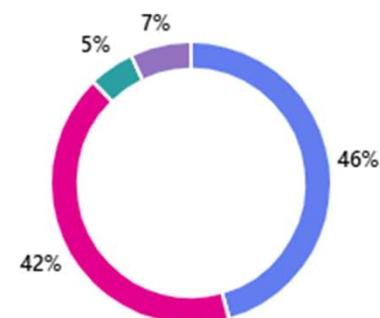
成果

(Before) アジャイル人材が少ない

(After) アジャイル人材割合の増加！ 40% ⇒ 60%

8. あなたは「アジャイル人材」として、どのレベルにあると思いますか？

● 初心者（これから学ぶ）	26
● 中級者（ある程度経験がある）	24
● 上級者（他者に教えられる）	3
● 実践しているつもりだが自信はない	4

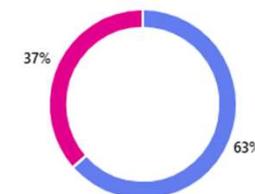


成果

(Before) 参加者100名、そこに”いる”だけのグループ会議
(After) 会議中のリアクション増。
アンケートに好意的な変化

9. 東日本グループは楽しく、成長でき、価値を届けられる組織だと思いますか？

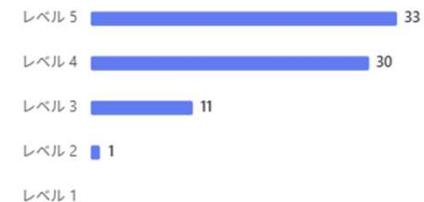
● そう思う	52
● まあ普通	30
● あまりそう思わない	0
● 全く思わない	0



13. 【FY25を振り返ろう】東日本グループの雰囲気はどうでしたか？

4.27

平均評価



成果

(Before) 自発的な勉強会がない

(After) 複数件の勉強会が立ち上がった！

成果

(Before) 現状維持、変化への恐れ

(After) 新施策に好意的なアンケート結果！

グループ全体として、「失敗しないこと」より「挑戦すること」に協力してくれる雰囲気を感じられるため成長できる環境だと感じています。ありがとうございます。この成長に適した環境下でFY26もどんどん挑戦していきます。よろしくお願いします。

・勉強会など魅力的な活動があった点が良かった

成果

(Before) 現状維持、変化への恐れ

(After) 新施策に好意的なアンケート結果！

グループ全体として、「失敗しないこと」より「挑戦すること」に協力してくれる雰囲気を感じられるため成長できる環境だと感じています。ありがとうございます。この成長に適した環境下でFY26もどんどん挑戦していきます。よろしくお願いします。

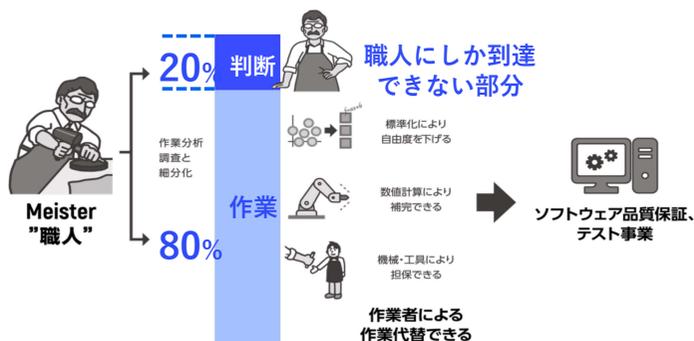
今後の展開

全社横断ワーキンググループの形成
顧客先にノウハウを提供し、
日本企業でのアジャイルCOEの実現に貢献

組織の成長は会社の成長につながる

SHIFTグループは、ソフトウェアの「品質保証」を起点にサービスづくり全体を支援している会社です

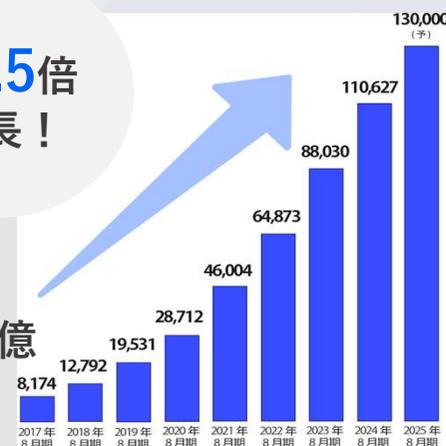
業務プロセスを分析して
非エンジニアにテスト業務をアウトソース



FY2024
売上高 **1,100億円**

13.5倍
成長！

FY2017
売上高 **81億**
円



ソフトウェアテストといえば

SHIFT



その常識、変えてみせる。

SHIFT

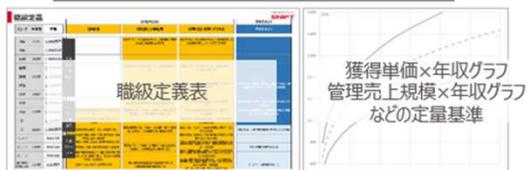
ソフトウェアテストから
DXへ

SHIFTの「給与」

個人の将来まで徹底議論「評価会議」※半期ごとに実施

評価のもととなる定量データ

評価基準



SHIFT独自の人事システム「ヒトログ」

給与 やりがい 仲間

個人の属性情報**450**カラム

- ✓役員参加は年間のべ**1,000**時間以上
- ✓本人希望の**5年後年収**をもとに徹底議論



最後に

地道で
継続的な種まき・水やりなくして、
変化の芽は出ない





ご清聴ありがとうございました

その常識、変えてみせる。 **SHIFT**