

# アーリースタートアップがCTOを迎えるために EMがやったこと、CTOを迎えてから変わったこと

株式会社カミナシ

エンジニアリング本部  
AutonomyEnablingユニット  
宮本 大嗣



## Miyamoto Daishi

 [@dmi8a](https://twitter.com/dmi8a)

これまで、某総合研究所、コンサルティングファーム、新規事業開発支援企業、事業会社の経営企画、コーポレートベンチャーキャピタル、など複数企業・複数職種に従事。

その後、エンジニアへキャリアチェンジし、業務委託やスタートアップ企業などで経験を積んだ後、2021年6月にカミナシへ入社。

1年前に書いた以下記事がキッカケで本日お招きいただきました。  
貴重なお時間を使って聞いていただく方々のためにお役に立てる話ができれば幸いです。

以下noteの記事へのリンク: [こちら](#)



2023/2/3時点で、  
34,222ビューに至りました。  
多くの方にご覧いただき  
誠にありがとうございます

まずは本題に入る前に、所属先の  
(株)カミナシと提供しているサービス  
について簡単に説明です

会社名

株式会社カミナシ

所在地

東京都千代田区神田鍛冶町3-7 神田カドウチビル 3F

代表者

代表取締役CEO 諸岡 裕人

設立

2016年12月15日

資本金

4億9613万円

認証取得

ISMS (ISO/IEC 27001:2013)



顧問

森・濱田松本法律事務所 弁護士 高橋悠

掲載メディア



日本経済新聞

Forbes JAPAN

TechCrunch

THE BRIDGE

日経産業新聞

受賞歴



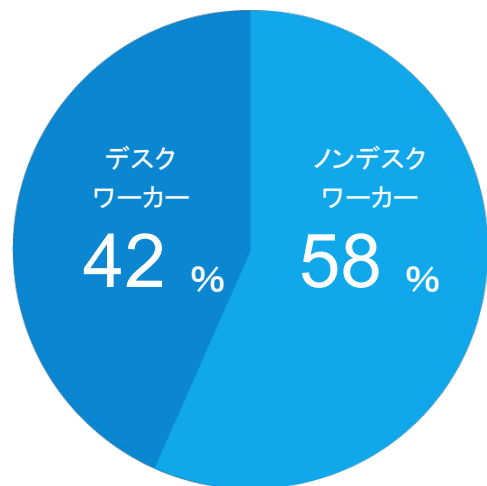
IVS主催 LAUNCHPAD 2020 優勝



グッドデザイン賞2021

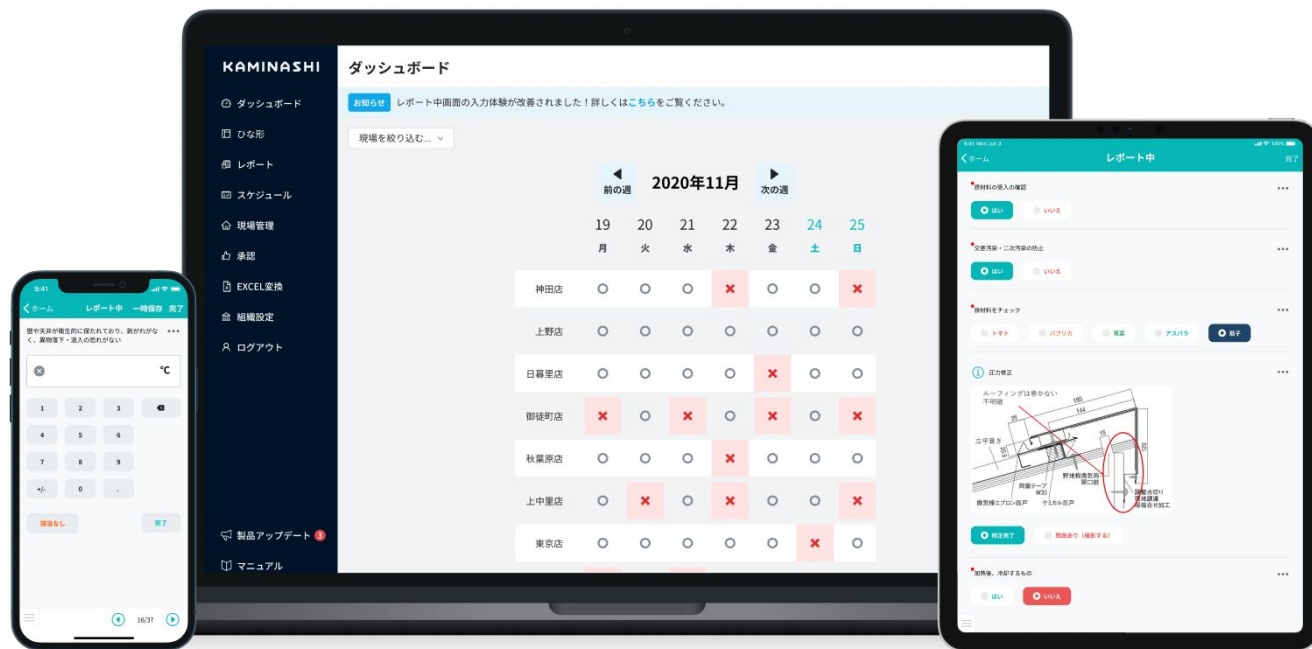
日本の半数以上と推定される約3,900万人のノンデスクワーカーを対象としています。

## 日本における労働人口の割合



※ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「職業別就業者数」より当社算出

## 現場主導で業務のデジタル化を実現するノンデスクワーカー向けノーコードツール



## 現場主導で業務のデジタル化を実現するノンデスクワーカー向けノーコードツール

①管理者がノーコードでアプリ作成

②作業者がアプリでcheck

③管理者がcheck内容を承認

	19	20	21	22	23	24	25
	月	火	水	木	金	土	日
神田店	○	○	○	×	○	○	×
上野店	○	○	○	○	○	○	○
日暮里店	○	○	○	○	×	○	○
御徒町店	×	○	×	○	×	○	×
秋葉原店	○	○	○	×	○	○	○
上中里店	○	×	○	×	○	○	×
東京店	○	○	○	○	○	○	×



残っている紙を「カミナシ」上に移行できるようにしてファイル自体不要な世界にする



直近数ヶ月は、1年以上前と比べても、カジュアル面談でお話した方がカミナシの事を認知されている割合が増えました。

「カミナシさん、ああ、Toriさん(=CTO)が入社された会社ですね。」

「カミナシさんのPodcast聞いています。」

「カミナシさん、最近勢いありますよね。」

1年以上前は、カジュアル面談でお話した方がカミナシの事を認知されている割合はほぼ皆無でした。

この回答多数

「カミナシさん、面談するまで知りませんでした。」

一旦、認知度にフォーカスしてみましたが、  
CTO採用してから1年弱でも、かなり効果が出ています。  
これはカミナシだから特別ではなく、どのスタートアップ  
にも訪れる可能性がある未来だと思います。

私がEMとしてカミナシという会社でCTOを迎えるために実践した事や取り組み、CTOを迎える過程、CTOを迎えた結果どういう効果があったかをお伝えします。

・発表を聞くと分かること

- (CTOがいない時に) 現場視点で何を実施したかの参考情報が得られます
- CTO採用の参考情報が得られます
- CTOを迎えた結果、どのような効果があったか具体例を認識できます

## 議題

1. マネジメントがEMのみの時
2. CTOを迎えるための取り組み
3. CTOを迎えてから変わったこと

## 議題

1. マネジメントがEMのみの時
2. CTOを迎えるための取り組み
3. CTOを迎えてから変わったこと

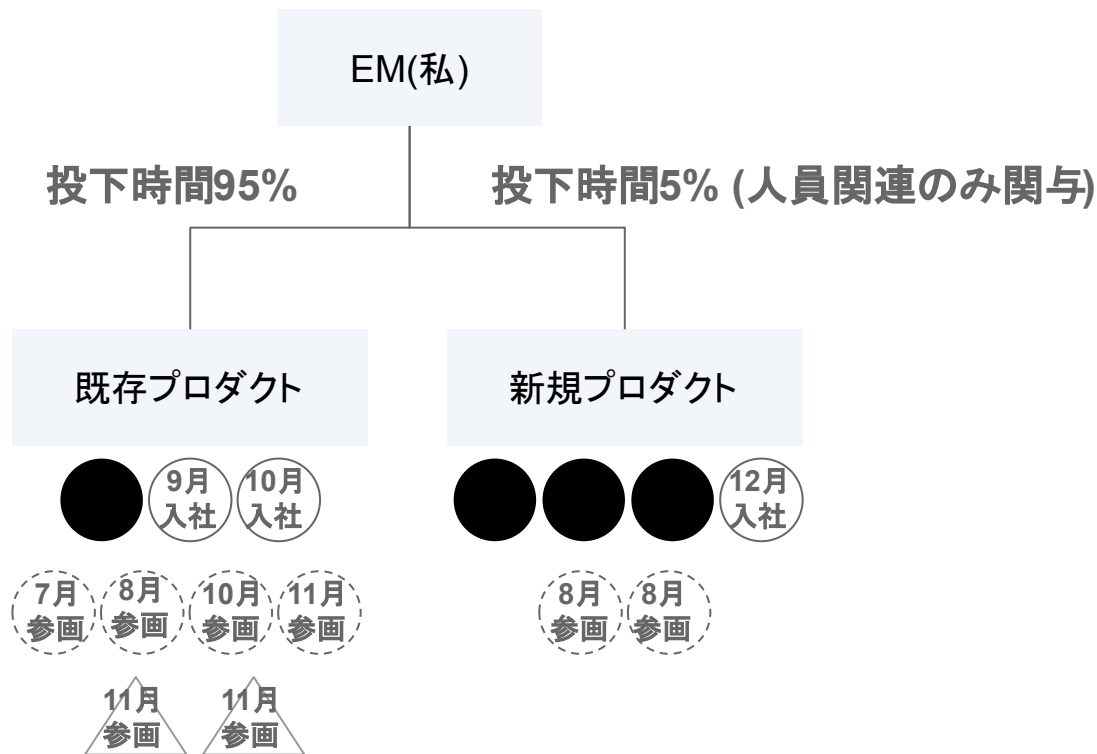
創業から数年経過し、歴史がある中でEMに着任すると、大体厳しい状況からスタートになります。それを上向させるのがアーリーフェーズ企業のEMの醍醐味かなと思っています。

- ・創業以来EMはおらず私が初のEM。
- ・平日の日中は作業時間がほとんど取れません。考える仕事は朝 or 休日。
- ・ツライ状況が多数ありますが、ポジティブな雰囲気を出していきましょう。
- ・自分の作業負荷が高い中、エンジニアの負荷を軽減する必要があります。
- ・CTOの定義を会社全体で揃えないと採用で混乱します。



当時、既存プロダクトを0から作った正社員3名を新プロダクト開発にシフト、既存プロダクトは自分含めた在籍歴が浅いメンバーで開発・運用を担当。

- 先輩方(正社員)
- 採用した方(正社員)
- 採用した方(業務委託)
- △ 採用した方(QA/業務委託)



会社の残資金残り10ヶ月から高速に必死に作ったため、サービスリリースから1年程度しか経過していませんでしたが、技術負債/不具合などに悩まされてました

プロダクト初期の利点

サービス成長した結果

mobile&web  
共通のコード

書くコード少ない



web改修がmobileに影響  
(逆もしかり)

大量フォルダ  
MAX4千行の関数

動作最優先



コード読む、改修の場面  
での認知負荷ツライ

大量の型エラー

複雑な型はanyに  
一部の型エラー無視



型エラーが多くて  
型が信用ならない

Testカバレッジ  
10%

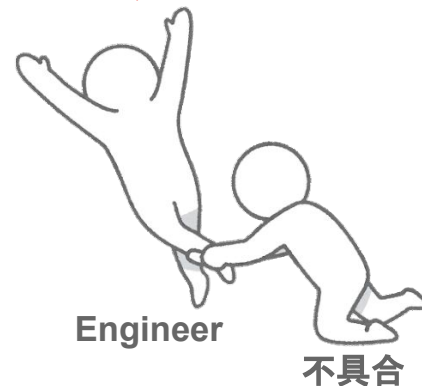
1つでも多くの機能を



改修による想定外の  
動作を検知できない

- ・
- ・
- ・

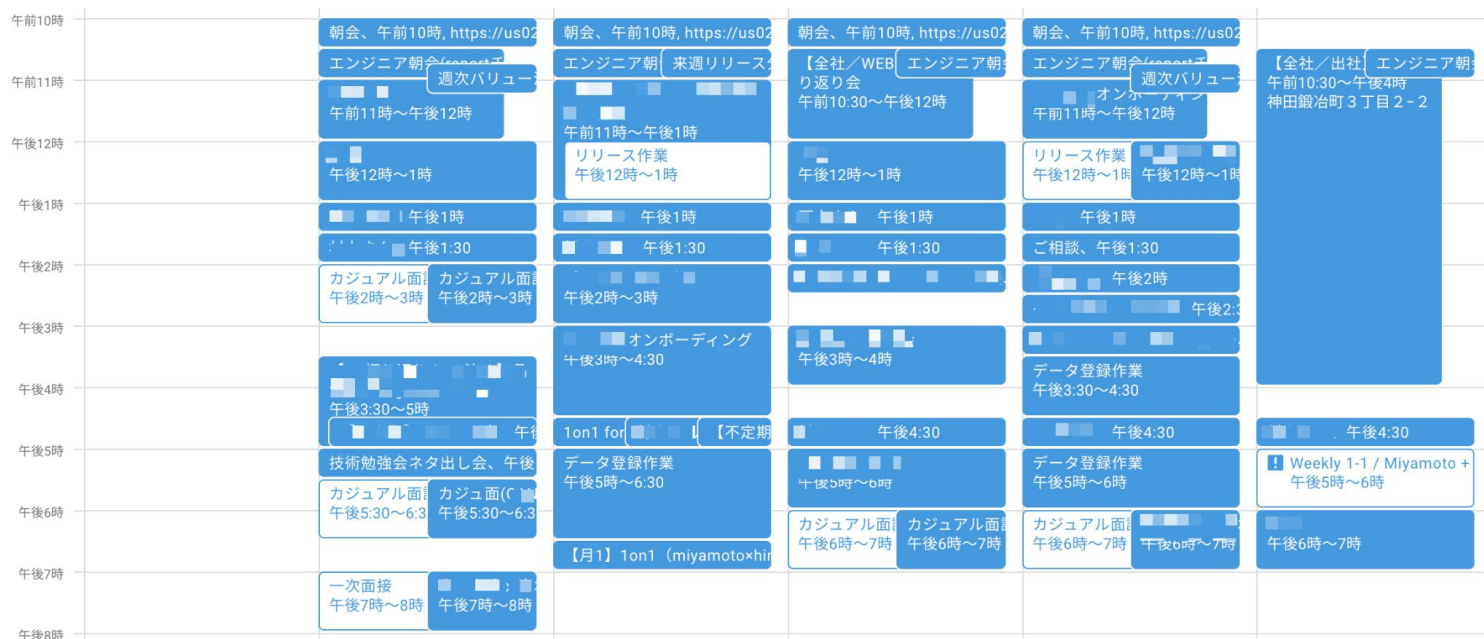
負債に加えて、  
不具合に足を  
引っ張られる



## 不具合対応や採用活動、技術広報活動など、エンジニア的な優先順位低いものを積極的に対応

- 日中: 不具合の問い合わせ対応・他部署とのMTG・1on1・社内施策関連対応
- 夜間: 不具合修正・採用面談・実装

### 当時の1weekのカレンダー

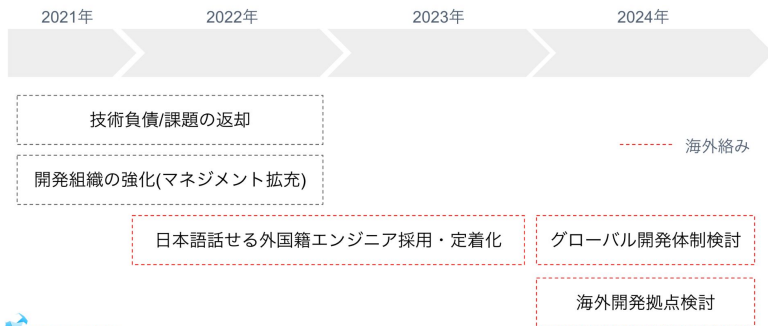


# 前任者が放置していた副業メンバーとの関係再構築（再度役割を検討して業務を依頼）や未来への種まき（CTO採用、海外開発拠点の設立企画など）を実施。

## 社内向け海外開発拠点の設立企画資料(一部抜粋)

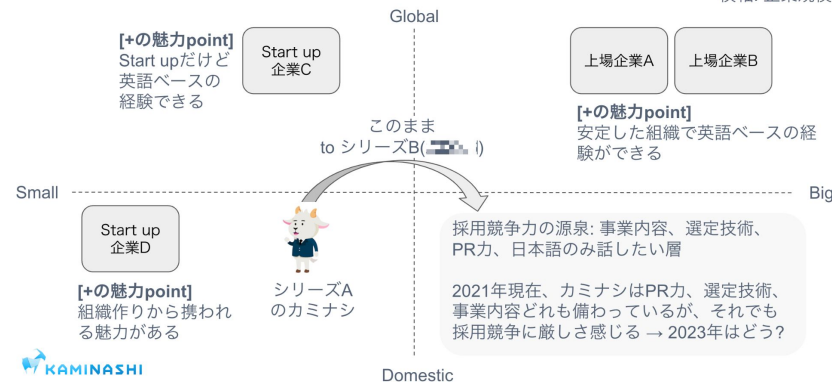
元々、海外開発拠点検討については3年後かなと考えていました

[宮本の頭にあった雑な計画]



## 2023年あたり国内エンジニア向け採用競争力にも差が生まれるのかな？

縦軸: 開発体制  
横軸: 企業規模



## 議題

1. マネジメントがEMのみの時
2. CTOを迎えるための取り組み
3. CTOを迎えてから変わったこと

基本的にすべてを満たすCTOは訪れません。また、自社のフェーズによっても要件が変わってきます。

- ・経営陣/会社にFitするかが重要なのでCTO経験の有無は必須ではないと思います
- ・待っていても無条件に期待するCTO候補が来るわけではないので、こちらからCTO候補にアプローチしてキッカケを作っていく事が望ましいです
- ・CTO候補者は普段からスカウトDMが来ており、それをスルーするケースが多そうなので、どうやったら反応していただけるかを分析/想像が重要と学びました

会社のフェーズ(資金調達フェーズ)、創業メンバー有無、などでも異なるようです。  
私が見聞きしたタイプは以下です。

研究者タイプ  
(創業時に多い)

技術的難易度  
高い開発

創業者タイプ  
(創業時に多い)

フルスタック  
に開発

1on1  
タスク管理

スカウト送付  
面談/面接

登壇/ブログ  
などの広報

新規立ち上げタイプ  
(シリーズAの後に多い)

新規事業  
立ち上げ

1on1/評価  
(マネジメント業務)

スカウト送付  
面談/面接

組織作りやProduct管理は  
VPoE/EM/CPO/PdMIに分離。

実務家タイプ  
(各フェーズに適用)

開発生産性  
高める活動

マルチスタック  
に開発

技術負債返済

1on1/評価  
(マネジメント業務)

スカウト送付  
面談/面接

登壇/ブログ  
などの広報

....

その他、私の知らない  
タイプも当然あるかと  
思います

少し古い記事となりますが、AmazonCTO Dr.Wernerが2007年に発表した記事を見ると、CTOの明確な定義は無いですが、4つの分類/傾向があるようでした。

### Infrastructure Manager

ITインフラ(データセンター運用/ネットワーク運用/アプリケーション開発・保守/セキュリティ/その他のライン機能)の運用管理者

### Technology Visionary and Operations Manager

ビジネス戦略を実行するために技術をどう利用するか決定する役割であり、同時に技術を統合・運用する管理者

### External Facing Technologist

顧客と自社の開発の間に立ち、プロダクト群のインフルエンサー的な位置付けとなる者(基本は顧客とのやり取りが動きの中心となる)

### Big Thinker

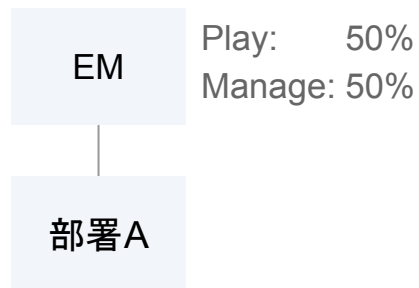
新しいビジネスモデルを作るために技術をどう活用するか検討する者。技術を使って市場破壊を起こそうとする競合調査・分析なども実施。

- ・CTOの役割に明確な定義は無い。
- ・各社CTOの果たした役割に関する歴史があり、分類して傾向が見えるのみ。

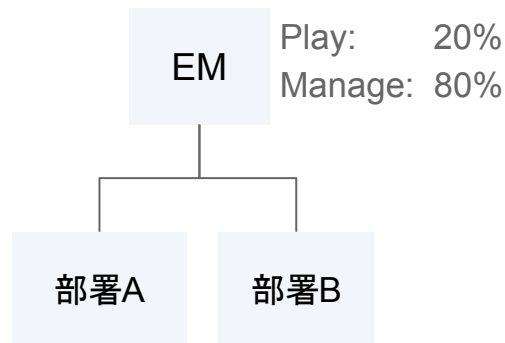


呼称はEMでも各社で位置付けが異なります。小さいチームのマネージャー、マネージャーのマネージャーなど多岐に渡り、マネジメントとプレーヤー比率も様々です。

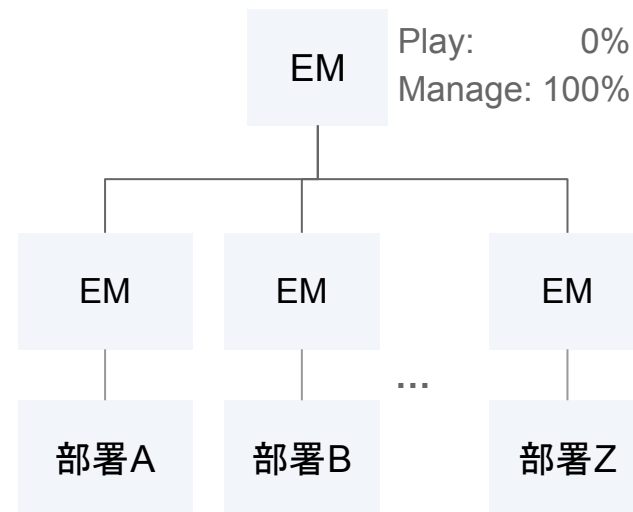
### 1部署のみ担当



### 複数部署を担当



### 複数のEMを束ねるEM



シリーズBの資金調達までにCTOが必要という経営陣の考えはありましたが、どんなスキル/経歴/人柄の方が良いのか、当初は現場と認識が揃っていませんでした。

## Must

(外せない)

エンジニアチームを代表する  
経営者

事業計画の達成、ミッション/ビジョンの達成のために経営チームとして意思決定し、全社を巻き込む。  
採用市場・投資家向けのプレゼンス向上。

## Want

(EM, TechLead, PdM, VPoEなど別の人に任せられるなら、お任せする)

組織づくり

エンジニアの採用、既存メンバーの育成、評価によりチームを作る。配置、フィードバックによるメンバーのリテンション。

プロダクトマネジメント

職種を横断したプロダクト開発プロセスの最適化、エンジニア視点でのプロダクト戦略の検討(技術負債の返却など)

テクノロジー

全社方針に基づいた技術戦略の立案～実行、新技術のR&Dなど

よく議論の分かれ目になるのが、**実務者のTOPとしてのCTOか、経営者としてのCTOか**、という2つの観点です。

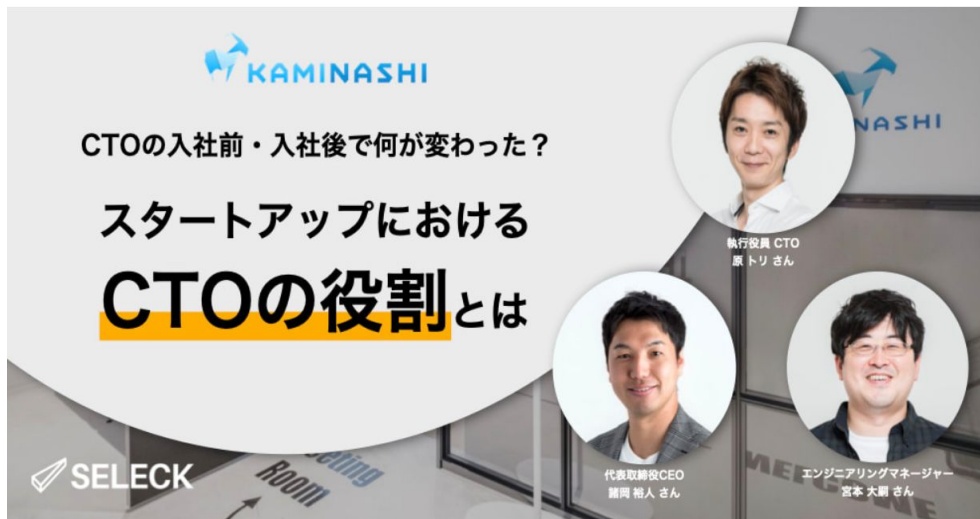
当然、両方の性質を備えているのが望ましいのですが、究極的にどちらの要素しか満たさざるを得ない場合、どちらを選択すべきか関係者の認識を揃えておく必要があると思います。

**結論、カミナシでは経営者としてのCTOを優先したい**という話になりました。

技術的な要素に加え、「自分の代わりに社長ができる人」、「伝える力が強い人」、という点をカミナシのCTO像として重視していました。

出典:「CTO不在」の5年間を乗り越えて。進化し続けるカミナシのエンジニア組織の現在地

( <https://seleck.cc/1532> )



ここまでCTOがいなかった理由としては、自分の心の中に「CxOは僕の代わりに社長ができる人」という基準がずっとあったことです。とにかく技術に強い、すごいプロダクトを作れる、限界で有名だ..といったことだけではなく、僕に何かあったときに明日から社長ができる人を見つけたいと思っていました。

となると、カルチャーフィットはもちろんですが、何よりも「人に何かを伝える力」を持っていることが大事だと考えていて。

日本の労働人口の過半数3,900万人を対象とした市場ニーズに応じていくため、カミナシという会社には巨大な開発組織が必要だと考えていたので、採用に強く（=多くのエンジニアの象徴となる）、巨大な開発組織の動かし方が分かりそうな候補者をリストアップ。

### [優先順位1位]

認知度が高く、この方がCTOしている組織で働きたいと思ってもらえる方である事（採用競争に勝てる候補かを重視）

### [優先順位2位]

巨大な開発組織の動かし方、仕組み、コミュニケーションフローなどを知っており、実現できそうな事

### [優先順位3位]

多国籍な開発組織で働いた経験があり、開発組織をグローバル化できそうな素地をお持ちな事

どれか1つでも満たせそうな方をリストアップしました。  
(CTO経験有無は重視してません)

エンジニア向けメディアやSNSを中心に検索して1つ1つ検索結果を見ていました。

## エンジニア向けメディア

- ・Findy Engineer Lab
- ・エンジニアType
- ・レバテックLAB
- ・OCTOPASS

- インタビュー情報を中心に検索

## SNS

- ・Twitter
- ・LinkedIn

- Twitter  
フォローしている中から気になる人 (フォロワー多く技術ツイートがまともな人)をListUP
- LinkedIn  
AWS,Google等の外資系企業、メルカリ,SmartNews,LINE等の外国籍社員がいそうな企業の在籍経験ある方をListUp

企業名で検索後、すべてのフィルターから、現在の勤務先、以前の勤務先、プロフィール言語（英語と日本語を主に選択）の設定ON/OFFを行いながら検索を絞り込みました。（フィルターで細かく絞り込むと検索結果が少なすぎて困るので緩めに検索しました）

The screenshot shows the LinkedIn search interface for the keyword 'aws'. The search bar at the top contains 'aws'. Below the search bar, there are navigation icons for Home, Connections, Jobs, Messages, Notifications (18), Profile, and Other. A filter bar below the navigation icons includes buttons for 'ユーザー', 'つながり', '場所', '現在の勤務先', and 'すべてのフィルター', with the last one highlighted by a red box. The search results section shows approximately 2,090,000 results. Five profiles are listed, each with a 'つながりを申請' (Apply to connect) button. The profiles are:

- Manabu Inoue** - 2次 Database Specialist at AWS, 日本, 現在: Amazon Web Services (AWS) - Database Sales Specialist
- Yoshiyuki Yoshida** - 2次 Amazon Web Service(AWS) Practice Manager, 日本, 現在: Amazon Web Services (AWS) - Practice Manager
- Hideo Komuro** - 2次 Professional Services Practice Manager AWS, 広域東京エリア, 現在: Amazon Web Services (AWS) - Practice Manager
- Kenji Hatomi** - 2次 Amazon Web Services (AWS) - CX Sales Specialist, 東京, Serina Hatakeyamaさん, Duc Nguyen Huuさん, 他1人は共通のつながりです
- Michael Ward** - 2次 AWS DOP, MS (NYU), JLPT-N1, 越谷, 過去: Prudential Financial - AWS Cloud Engineer (SRE Unit Lead)

On the right side of the search results, there is a promotional banner that says 'See who's hiring on LinkedIn.' with an image of two women looking at a smartphone. At the bottom right, there is a 'メッセージ' (Message) button and a navigation icon.

- 受動的: VC・エージェントからの紹介
- 能動的: 候補者の調査・リストアップしてのVC経由での候補者へのアプローチ

CTO入社エントリーnoteへのリンク: [こちら](#)



CTO入社エントリーnoteに入社経緯が記載されています。

カミナシとCTOの接点が生まれたキッカケはVC (Coral Capital様)経由でのLinkedIn DMです。

普段スカウトDMは一切読まなかったそうですが、CoralCapital様が2021年に実施した新型コロナワクチン合同職域接種でお世話になった&活動が素晴らしいと感じ、お礼の気持ちも込めて応援してますと返信され、そこからCTOとカミナシの間でやり取りが生まれました。

実は明確に選考フローが決まっていたわけではありません。ハイレイヤー採用の場合は双方の希望でオーダーメイド的に進めています。以下は現CTOの選考フロー。

- VC面談
- 一次面談: CEO & COO
- 二次面談: EMとPdM
- 三次面談: IC (=エンジニア)
- 四次面談: VP (CSとSales)
- 五次面談: 技術顧問
- VC面談
- 最終面談: CEO & COO
- オファー面談: CEO & COO
- オファー面談その2: CEO & COO



## 議題

1. マネジメントがEMのみの時
2. CTOを迎えるための取り組み
3. CTOを迎えてから変わったこと

エンジニアの人数も増え、開発の進め方も洗練され、トレーニングの機会も新たに生まれるなどしました。エンジニアの方々への認知度も向上の兆しが見えています。

- ・今後、開発組織が拡大していった手詰まりになる前に必要な施策を実施
- ・PMF前までの開発の進め方から、拡大以後も耐えられる開発の進め方に進化
- ・必要であれば手を動かし、突発的に機能しなくなった仕組みへも対処
- ・経営の中に技術的な視点を持ち込めるよう変化(e.g. 技術負債コントロール)
- ・他社との共同イベントへの積極的な登壇、各種媒体への露出によるエンジニアの方々へのカミナシの認知度向上に向けたPR実施

## 2022/5に入社したHRの木村(Twitter: @kimkimniyans)主導でCTOの大量露出計画を実行。2022/7にCTO就任後、CTO絡みで10件以上の発信・取材・登壇を実施。

### 1. @July 1, 2022 CTO就任PR

#### a. コーポレートサイトの更新あり

カミナシ、執行役員CTOに原トリが就任  
カミナシは「ノンデスクワーカーの才能を解き放つ」というミッションのもと、日本の就業人口の半数以上にあたる約3,900万人（※）のノンデスクワーカーの働き  
<https://prtimes.jp/main/html/rd/pj/000000039.000054269.html>

### 2. @July 1, 2022 トリさんNote発信

#### a. テーマ：CTOとしての決意表明！

カミナシ社の執行役員 CTO に就任しました | Tori Hara | note  
トリ(@toricls)です。カミナシに入社してから早いもので3ヶ月+αが経ちましたが、さすがのアーリーステージなスタートアップという感じです。前職では並  
<https://note.com/toricls/n/n13d205c1777c>

### 3. @July 6, 2022 Findy EngineerLabインタビュー記事

#### a. テーマ：トリさん個人の過去キャリアへのフューチャー

CTOになったToriです。せっかくの機会なのでエンジニアとしての...  
前職のAmazon Web Services (以下、AWS) でコンテナオペラシストリソリューションアーキテクトやデベロッパーアドボケイトを務め、2022年4月より株  
<https://engineer-lab.findy-code.io/tori-cto?fbclid=IwAR0w83rB6Y>

### 4. @July 11, 2022 Selectxインタビュー記事

#### a. テーマ：CTO就任までの採用を含めた経緯

#### b. 諸岡さん、宮本さんも参戦します！

「CTO不在」の5年間を乗り越えて。進化し続けるカミナシのエン...  
スタートアップにおける「CTO」の役割は各社それぞれだ。経営や組織づくり  
に長けた人もいれば、「天才エンジニア」として技術的に大きな貢献をする人も  
<https://selectx.cc/1632>

### 5. @July 20, 2022 Octopassインタビュー記事

#### a. テーマ：カミナシ新CTOに聞く、急成長スタートアップの組織課題との向き合い方

#### b. 宮本さんも参戦します！

原トリ | カミナシ新CTOに聞く、急成長スタートアップの組織課題...  
今年7月1日、現場DXプラットフォーム「カミナシ」の開発及び提供を行う株式会社カミナシの執行役員CTOに、元Amazon Web Services 原...  
<https://octopass.jp/4592/>

### 6. @August 16, 2022 7:00 PM : Globee主催イベント (Globee、Miximiみてね)

#### 次なるフェーズを見据えた「組織」「技術」課題との向き合い方 (2...

※本イベントは同様のイベントページが各社より複数上がっておりますのでご理解下さい。「abcseed Tech Night」はテック業界の第一線で活躍される企業様  
<https://globee.conpass.com/event/252450/>

### 7. @August 24, 2022 : レバテックlabインタビュー記事

#### a. テーマ：アルファドライブ社CTO赤澤様との元同僚CTO対談

#### b. 【キャリア編】(8/24公開)【組織論編】(8/25公開)の前後編

【カミナシ原トリ×AlphaDrive赤澤】「CTOになる」という選択が...  
株式会社カミナシ 執行役員CTO 原トリ 大学を卒業後、ERPパッケージベンダーのR&Dチームにてソフトウェアエンジニアとして設計・開発に従事。クラウド  
[https://levtech.jp/media/article/interview/detail\\_125/](https://levtech.jp/media/article/interview/detail_125/)

【カミナシ原トリ×AlphaDrive赤澤】フェアなエンジニアリング組...  
株式会社カミナシ 執行役員CTO 原トリ 大学を卒業後、ERPパッケージベンダーのR&Dチームにてソフトウェアエンジニアとして設計・開発に従事。クラウド  
[https://levtech.jp/media/article/interview/detail\\_126/](https://levtech.jp/media/article/interview/detail_126/)

### 8. @September 1, 2022 7:00 PM : Selectx主催イベント (atama plus、キャディ)

【atama plus×カミナシ×キャディ】スタートアップと技術的負債...  
SELECT LIVE 1は、Web×メディア「SELECT (https://selectx.cc)」が主催する、ビジネスの現場におけるナレッジシェアを目的としたイベントです。今週  
<https://yumemi.conpass.com/event/255925/>

### カミナシでの技術的負債返済プロジェクトとその決断

(で、具体的に何をやっているのか)

Tori  
Sep 1, 2022

### 9. @September 9, 2022 エンジニアTypeインタビュー記事

#### a. テーマ：7/1 noteの深掘りインタビュー

【カミナシCTO原トリ】優れたプロダクトは「Howのプロ集団」から...  
2022年の4月からカミナシにジョインし、7月1日付でCTOに就任したが、Amazon Web Services (AWS) をはじめ複数の企業で開発運用から顧客支援  
<https://type.jp/et/feature/20422/>

### 10. @October 13, 2022 弁護士ドットコム様との共催イベント

【増枠！】憧れのマイクロサービスと愛すべきモリスの届 (2022...  
【10/11】大塚 1:230名様+250名様へ増枠しました！ 【10/11】LTタイトルも決定！！ 【10/6】橋本 200名様+230名様へ増枠しました！！  
<https://benq4.conpass.com/event/261242/>

憧れのマイクロサービスと愛すべきモリスの話

組織的な密結合解消を行うため2022/7にAutonomyEnablingチームを新設。2022/10、新機能開発チームをカミナシ開発チームに統合した上で、中長期での技術負債解消を確度高く実施するため負債解消チームを分離して新設。



事業計画達成&会計年度の最後というタイミングで1.5ヶ月(2022/5半ば~6月末)の短期技術解消プロジェクト実施。中長期で対応する優先度:高の技術負債解消アイテム言語化。

CTOが外部イベントで使った資料へのリンク：[こちら](#)

## カミナシでの 技術的負債返済プロジェクトと その決断

(で、具体的に何をやっているのか)

Tori  
Sep. 1, 2022

TWITTER.COM/TORICLS



[短期(2022/5月半ば~6月末)]

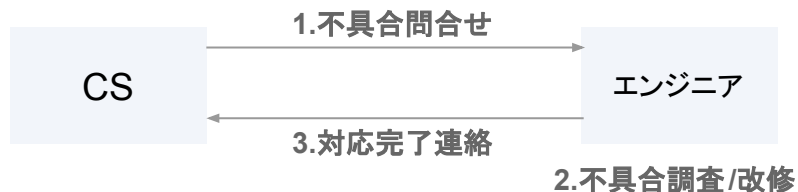
- ・ファイルやディレクトリの間引き作業を実施  
(ウツとならないアーキテクチャーへ改修)

[中長期(2022/7以降も継続)]

- ・優先度:高の技術負債解消アイテム合計6つ設定
- ・カミナシ開発チームにて、機能開発/負債解消/  
不具合・問い合わせ対応を1まとめで実施する  
のはパフォーマンスでず、負債解消を専門に  
行うチームを2022/10に切り出して推進。
- ・2023/2時点で6つの内1つの負債解消アイテム  
が完了した状態。

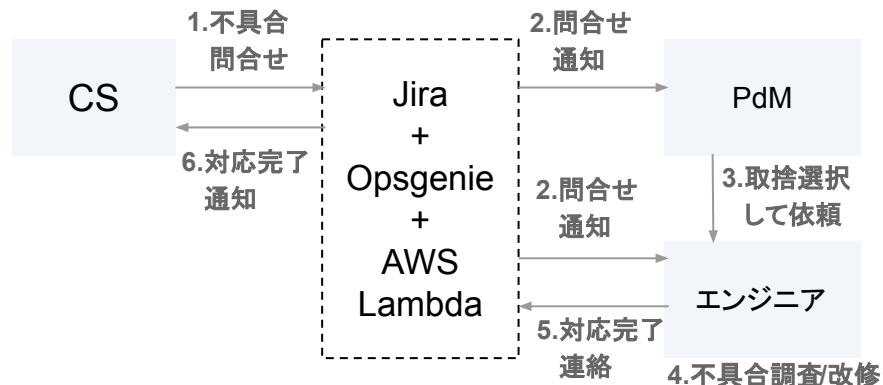
カスタマーサポート/サクセス(以下、CS)からエンジニアに来る不具合問合せをチケット化。  
一定時間無反応だとPrimary/Secondary/EM/CTOとTELが自動で来る仕組みを構築。

## 以前(同期的)



- CSから不具合問合せをSlack専用チャンネルで依頼
- エンジニアは依頼受領後、**オンデマンドに調査・修正対応実施(重い改修は対応時期調整)**

## 現在(非同期的・優先順位付け)



- CSから不具合問合せする場合はJiraチケット起票
- Jiraチケットの**優先順位High以上はエンジニアに通知**が来る。**Medium以下はPdMに通知**が来る
- PdMに通知が来たチケットの内、必要なものは**エンジニアに対応依頼実施。**

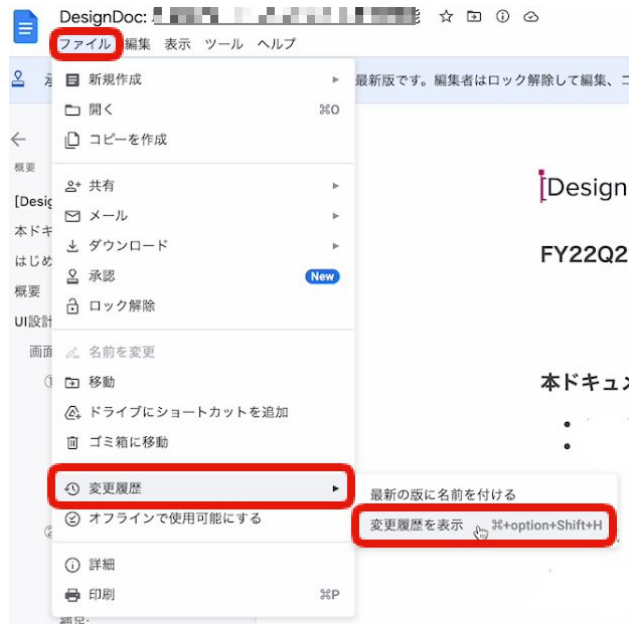
仕様や技術のトレードオフの議論、検討経緯の可視化・非同期化の大切さを説くCTOの意見に刺激を受けた方がDesignDoc作成のブラッシュアップ実施。同メンバーが他チームに移籍して手法を共有したり、刺激を受けた他のメンバーがその手法を取り入れて開発組織全体に伝播。



## ・GoogleDoc活用に着地

- バージョン管理
- 承認機能を活用
- 非同期でコメント

GoogleDocは、変更履歴から各変更時の状態を名称変更(以下画像だと「Version X」)でできる機能を持っています。





GoogleDocは、承認機能を使い、作成しているDocについてレビュー者に承認依頼・承認を行うことができます。



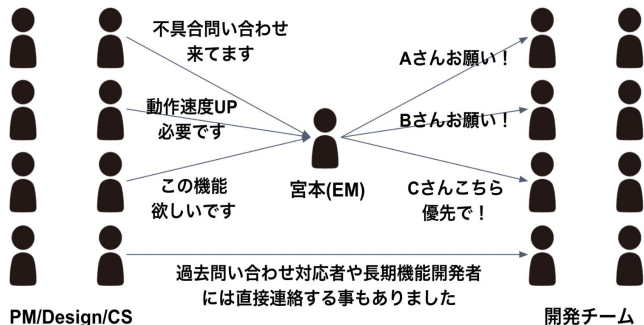
エンジニアが少数の頃は担当者の希望・特性を考慮してタスクアサインする形式を採用していましたが、人数も増え、チームの集合知を重視し、スクラム開発の守破離の守を実施。

## タスクアサインの世界

2022/5月までのカミナシ開発チーム状況



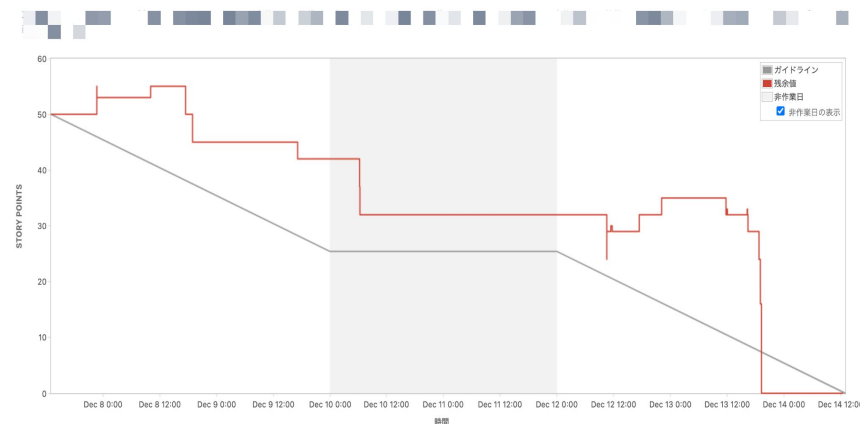
他部署からの要望(開発要望、不具合改修など)を得意/不得意や空き状況を鑑みてアサイン



## スクラム開発の世界

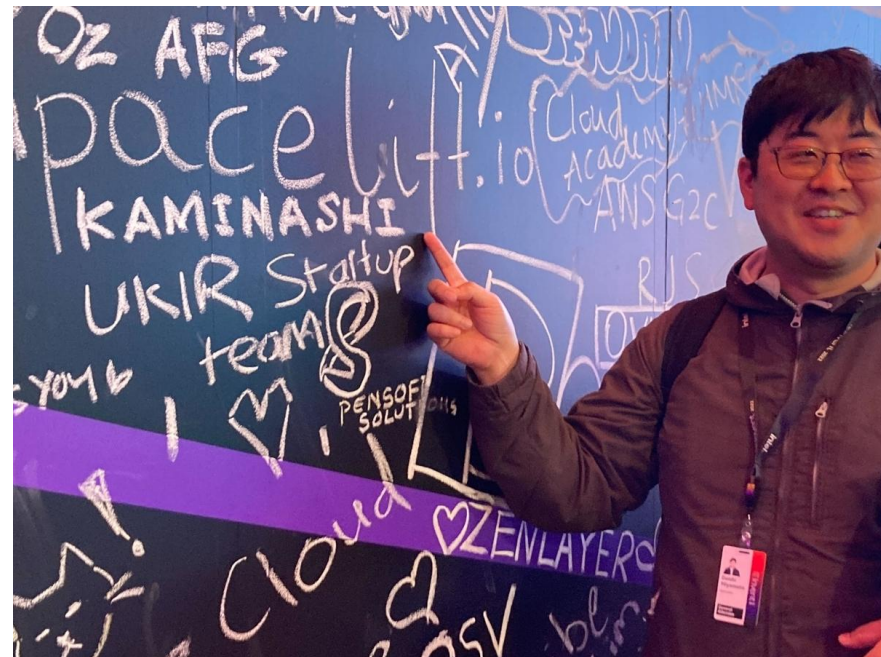
バーンダウンチャート

HPB sprint(20221207-20221213) Story Points

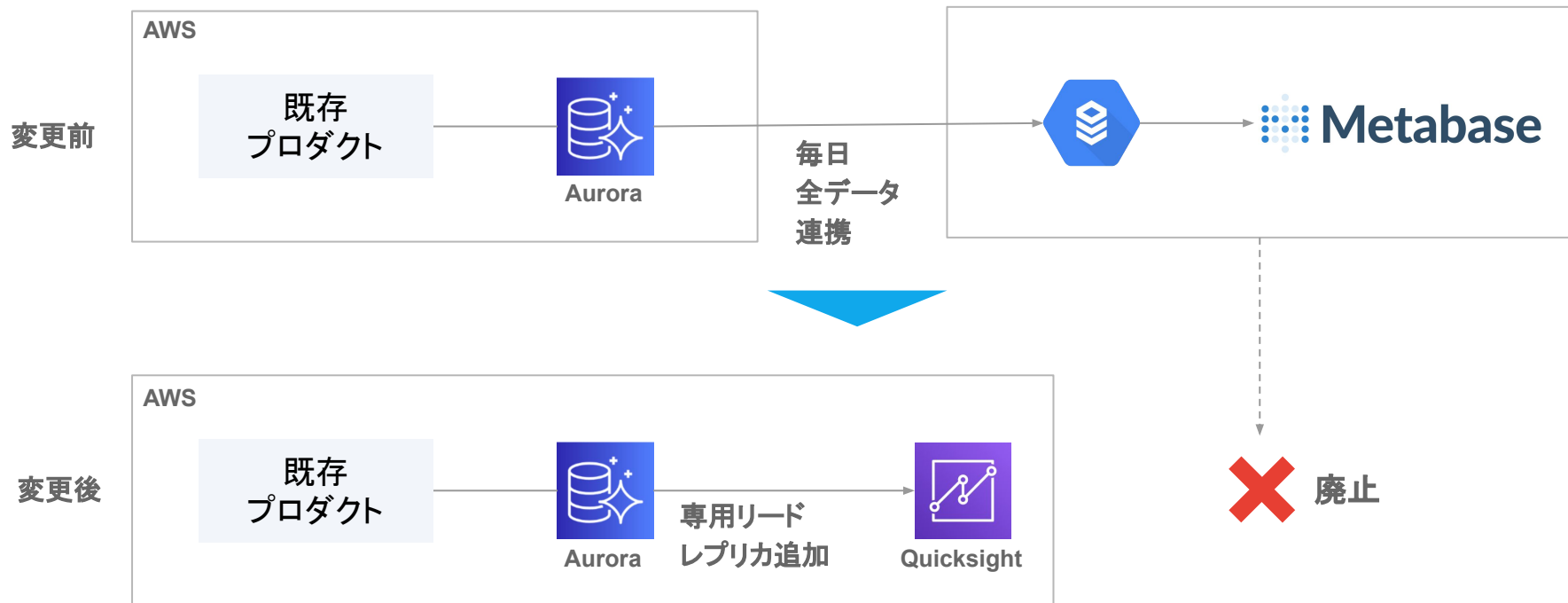


外部講師を読んでの社内勉強会、スクラムマスター研修、AWS re:Inventへの参加など、2022年中に続々とトレーニングの機会が提供されました。

AWS re:Invent現地の様子(ラスベガス)



GCPに建てられたMetabaseでの分析のため、毎日AWS AuroraからGCPにデータ連携していましたがデータ爆増影響で連携処理にタイムアウト発生。対応コスト減のためCTOが一人で置換え。



オファー後の内定承諾の確度が上がりました。肌感ではありますが、カジュアル面談に至る数（CTOに興味持ったから面談しにきましたというのを聞いた数）も増えた気がします。

**本番投影資料には数字を記載**

まとめ

- ・経営陣にCTOなどの技術的知見を持った方がいない場合には開発組織が混沌としていそうです。その状況を打開するのを楽しみましょう。
- ・CTOの役割/範囲は様々です。自社にFitするCTOを言語化しましょう。
- ・CTOの定義を経営陣と開発側で揃えましょう。
- ・待っていてもCTOは来ません。様々な導線から積極的に接触しましょう。