



HIKIFUDA Light House

ver1.0



Agend

a 目次

1. カルチャーブックの概念・使用等について
2. 企業文化について
3. 働き方ガイドライン

What's

HIKIFUDA Light House ?

HIKIFUDA Light Houseって何？

1. Light House = 灯台 = カルチャーブック（HIKIFUDAの企業文化、理念を本のように記述したもの）
 - a. 灯台・・・外観や灯光により船舶の航行目標となる施設。とありますが、ここでは道標と表現します。
2. HIKIFUDAに関わる全員の道標（共通理解,コミュニケーション促進）になれるようにまとめたもの。
3. HIKIFUDAが大切にしている行動指針が具体的な行動は何か表したものの。
4. 新しくジョインした仲間が迷わないようにする為に使用するもの。
5. オープンな組織を目指しています。企業や組織の文化や価値観を表現したもの。
6. HIKIFUDAに関わる全員が組織の文化を共有し、行動指針や方針を理解するためのツール
7. 組織の成長や変化によって、突如更新されます。

Welcome to HIKIFUDA

カルチャーブックへの思い

株式会社HIKIFUDAは2021年3月に創業されました。
紆余曲折、現在のサービスを行うまで少しずつ成長してきました。
今後成長していくことや将来を考えた時に会社としての人格をもっと世の中の人に知ってもらいたいと思い、形にする方法はないのか模索した結果がカルチャーブックに辿り着きました。

HIKIFUDAを作ってくれる、たくさんの仲間や取引先様など創業から考えると当時では考えられない規模感に近づいています。
今後もHIKIFUDAを成長させてくれる仲間に出会う為、多様性を受け入れられる環境を用意していきたいと考えており、最高の環境の提供の実現を目指していきたいと思っております。
今回のカルチャーブックはまだ生まれたての赤ちゃんです。**このカルチャーを全て体現することを理想として**、今後みなさんとこのカルチャーブックをアップデートし、関わりのある皆様と全員で作っていただけることを願っております。

Culture Book

カルチャーブックの概念・使用等について

Point of caution

※カルチャーブックの使用上の注意事項・気をつけたいこと・協力したいこと

1. カルチャーブックを使用して、カルチャーを一方向的なものになるのを防ぎたい
 - a. HIKIFUDAのみんなと共通理解を生みたいから理解してほしい。&たくさんみんなの意見を反映させたい
2. カルチャーブックを使用して、会社概要資料と社内共有事項のギャップを改善したい
 - a. どうしても社内向けの資料の更新落としがちなところを改善します・・・
3. カルチャーブックを使用して、『Why』と『What』に絞っています。なぜ（目的）と何？（内容）に振り切ってます。
 - a. どうしても『How』（手段）によりがち、、、外的要因でHowは変化するものなのでここでは注意しよう



カルチャーブックの考え方と使い方①

株式会社HIKIFUDAは特定の課題に対して複数サービス事業を提供している企業です。
HIKIFUDAではリフレクション（内省）とトラスト（信頼）をベースに課題に対して深掘ることを重要視しています。
エンドユーザーの課題を深掘ることに対して、HIKIFUDA内でもプロセス管理、情報共有を見直してもレベルの差が発生することもあります。

多様な出身のメンバーが入社直後から自信を持って実力を発揮するためには、早々に自社の特性理解＝カルチャーのオンボーディングが肝と考え、ビジョンから日常の行動規範までを一気通貫で説明するガイドを作成しました。
ガイドは、強固なカルチャー作りに大きく寄与すると信じており、また、今後発生する採用候補者の方に「どんな会社か」を理解いただく目的でも非常に効果的だと判断して作成しました。事業・組織の成長に伴い、マイナーアップデートも継続いきますし、使い方と意義として認識ください。

HIKIFUDA内での様々なコミュニケーションの上で大切にしてほしい思い、言語化された表現を中心におき、進むべき道への道標として使用していきます。
このカルチャーの模範となるように、抽象度高く全員で共有し、戸惑い、時には絡み合えない場合、必ずこのカルチャーを中心におきましょう。
必ず助け合えるはずだと信じています。

【まとめ】考え方の2つのポイント

1. 自社の特性理解＝カルチャーのオンボーディングが肝と考え、ビジョンから日常の行動規範までを一気通貫で説明するガイドを作成
2. 「どんな会社か」を理解いただく目的でも非常に効果的だと判断して作成

【まとめ】使い方の2つのポイント

1. HIKIFUDA内での様々なコミュニケーションの上で大切にしてほしい思い、言語化された表現を中心におき、進むべき道への道標
2. カルチャーの模範となるように、抽象度高く全員で共有し、戸惑い、時には絡み合えない場合、必ずこのカルチャーを中心にごくこと



カルチャーブックの考え方と使い方②

■ 運用方針

四半期に1回、組織の面談を通じて状況をアップデート、その時に重要な企業文化を踏まえた共通認識と行動事例を都度増やしていく。
あくまでも企業活動の伝言ゲームを円滑にするためのツール

■ 使用タイミング

1. 正社員入社オンボーディング、更新されたタイミング
 - a. 大事にしている価値観や行動の判断基準を知ることができる
 - b. より精度の高いオンボーディングが可能となる
2. 正社員見込みのカジュアル面談時に会社紹介として使用する
 - a. 社外にHIKIFUDAってどういう会社って？特徴を伝えたい時、マッチしているか判断する際に使用
3. 振り返りのタイミング
 - a. コーチングでの使用
 - b. 四半期面談時の使用
 - c. 自分の判断に迷いが出そうな時など



なぜカルチャーブックを作成したの？

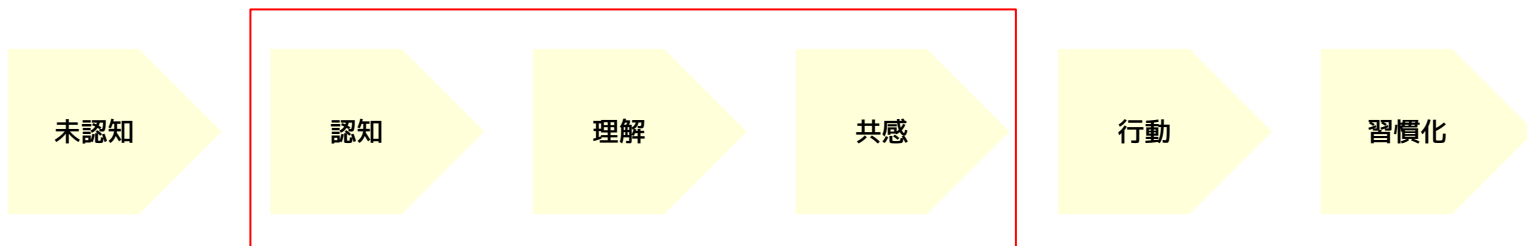
作成した背景としては、理念浸透をベースに置いています。

カルチャーブックの特性として

- 何か迷った時に立ち返ることが可能なツール
- 自分の仕事の社会的意義を確かめることが可能。(例：ミッションの意義など)
- インナーブランディングとしての組織向上です。

この特性とベースを活かして、カルチャーブックを使って浸透させていきたいと思っています。

カルチャーブックの求める効果



現在位置



カルチャーブックを使用して、認知/理解/共感フェーズを達成したい

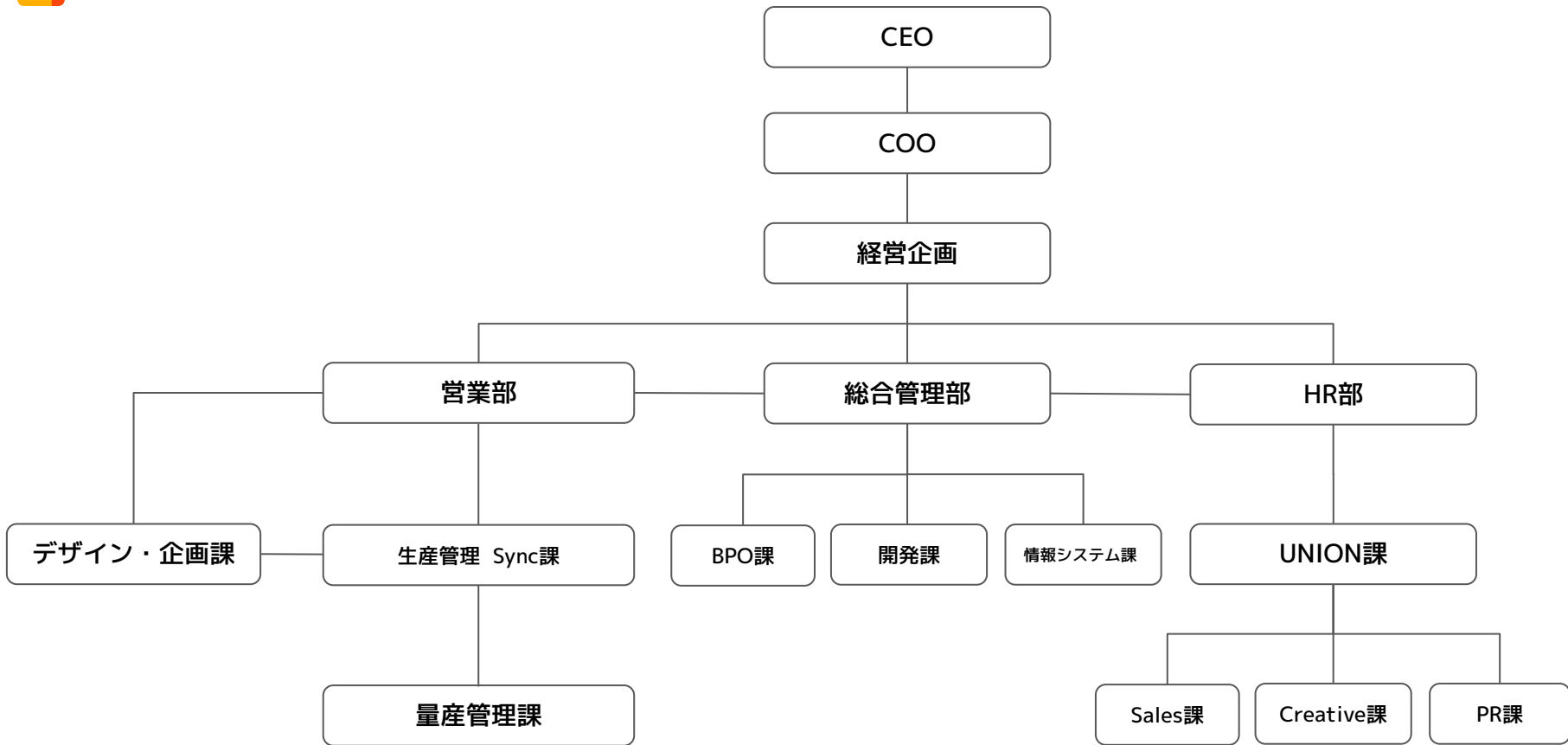
Company profile

カルチャーブックとは？を理解いただきました皆様に改めまして、会社概要です。
よく理解を深めていただけたら嬉しいです。

社名（商号）	株式会社HIKIFUDA
設立年月日	2021年3月31日
代表者	入澤翔太郎
資本金	10百万円
所在地	東京都中央区銀座6-10-1 GINZA SIX 13F
事業内容	オペレーションマネジメントツール『HIKIFUDA』の開発・運営
古物商取引	神奈川県公安委員会許可 第452490003744

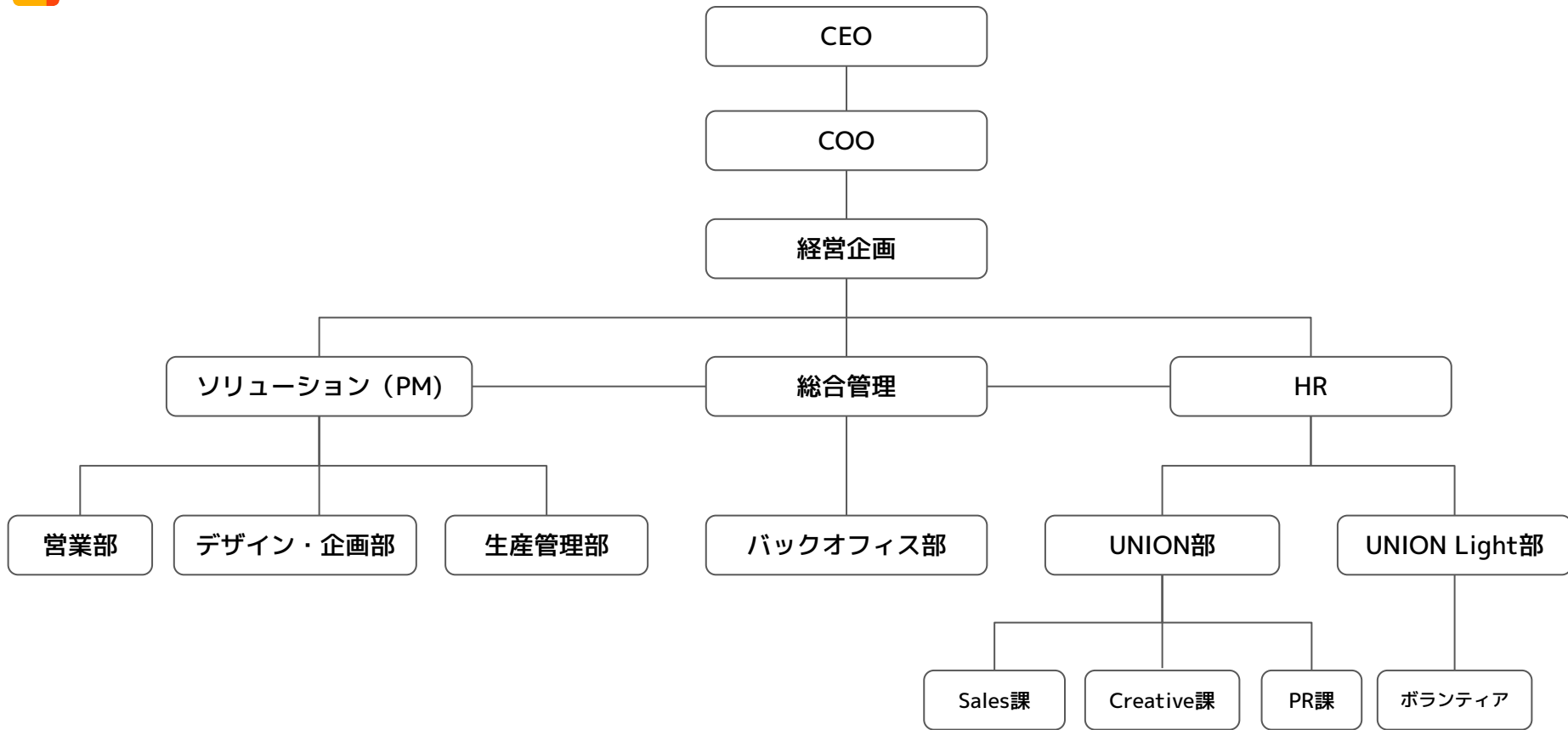


組織構成図



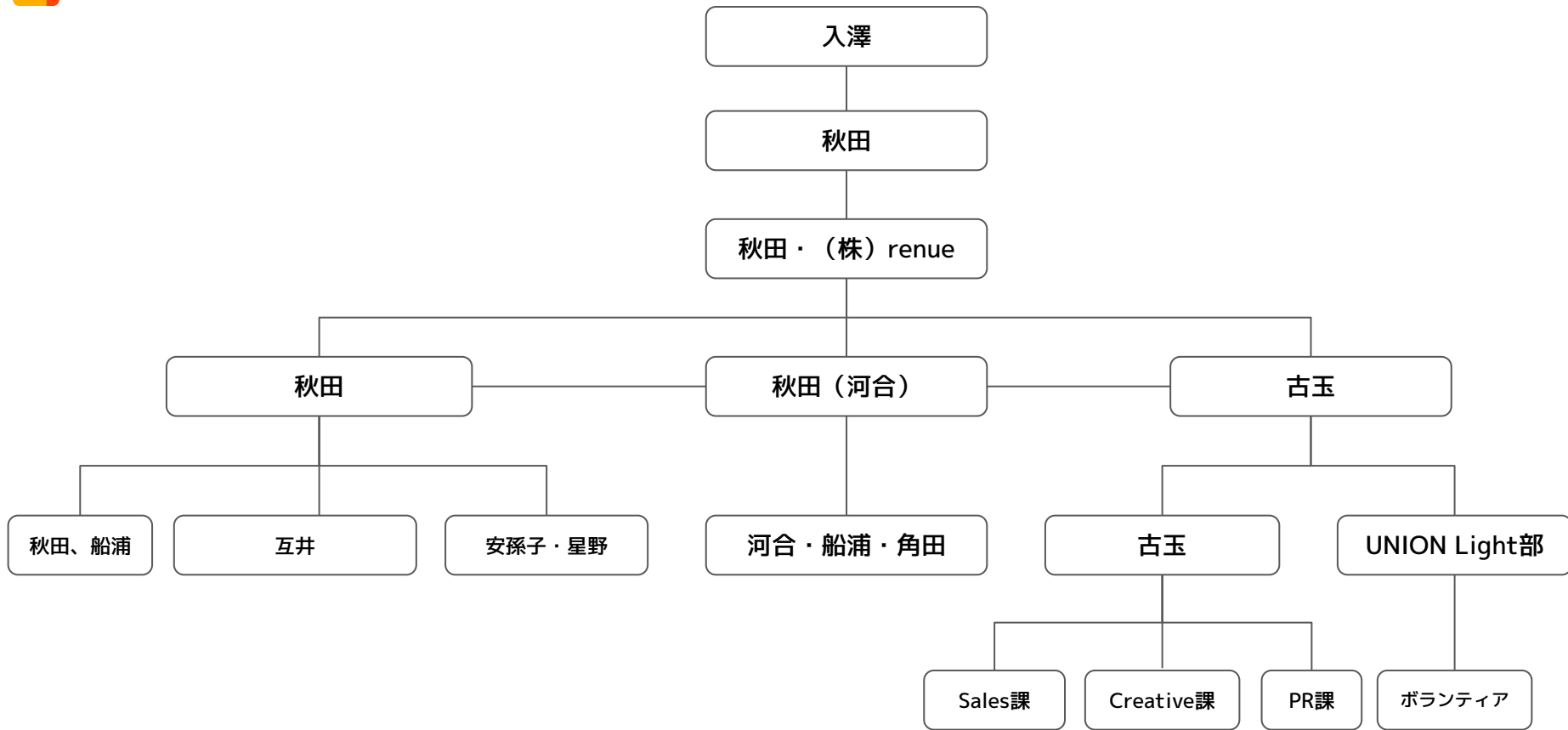


組織構成図





組織構成図





1分でわかる株式会社HIKIFUDA

- HIKIFUDAは『ものづくりから世界を拡張する』をミッションに掲げる複合サービス事業を提供している企業です。
- あらゆるプロジェクトとタスクを繋ぐ間接業務の課題を解決する7つの特徴をもったソリューションを提供しています。
- 間接業務って目的の前にある、めんどくさい業務のことです。そこまで解決して目的達成しちゃうってことやってます。
- HIKIFUDAでは、『実行力のある、いいひと』を社風にしてます。HIKIFUDAにはいいひとが集まっています。
- 最近までグッズ屋さんだと思われていて、オペレーションマネジメントツールって難しい提案してます。
- 自社BARがあります。タダ飲み放題です。
- 会社がGINZASIXにあるのが喜びです。



1分でわかる株式会社HIKIFUDA代表の性格（得意とする強みしかのせません。ご理解ください）



- **未来志向 (Futuristic) と 戦略性 (Strategic)**
未来志向の強みを活かし、組織の長期的な方向性を示すことができ、戦略性を持って実現可能な計画を作成します。
- **アレンジ (Arranger)**
複雑な環境でも柔軟に対応し、複数のプロジェクトを同時進行できる力があるため、リソースを効果的に管理し、経営資源を最適化するのに長けています。
- **個別化 (Individualization) と 親密性 (Relator)**
組織の中で一人ひとりの能力を見極め、適材適所に配置することが得意で、従業員と深い信頼関係を築けるタイプです。
- **自我 (Self-Assurance) と 競争性 (Competition)**
自信を持ち、困難な状況でも率先してリスクを取ることができるため、強力なリーダーシップを発揮し、常に業界のトップを目指して突き進む原動力を持っています

企業文化について



HIKIFUDAの“切り札” = 実行力の均一化

実行力=MVSSS⇔内省/信頼

新しく出ていくサービスが無謀を求めないで、一体世の中は何が変わるのでしょうか。

世の中の変革されてきた歴史の中では戦略以外に、実行力が欠かせません。

通常、切り札という言葉は最後の手段等に用いられます。ここでの“切り札”はお客様の“切り札”として、実行力を事業上での優先すべき文化、戦略を指します。

実行力を構成する方法として、MVSSSを採用し、ミッションの達成と世の中への価値提供を行います。

ミッションを達成する為に、数多くの視点で『顧客目線』『サービスの理想と自分たちのキャパシティ』などあります。

大切なのはトップが考えた戦略ではありません。現場での実行された実績に基づいて言語化し、共有するものです。

ぶつかる大きな壁を実行力で突破していくために、実行力を構成する=MVSSS⇔内省/信頼を具体的に循環させ全員で会社（人格形成）を成熟させていきましょう。



HIKIFUDA MVSSSについて

私たちが大切にしているものや、目指している場所に辿り着くための方法を、それぞれ表現しています。

M

Mission-ミッション

存在意義・使命・会社として社会で果たしたい役割

V

Value-バリュー

ミッション実現の為に大切にしている価値観（提供価値）

S

Spirits-スピリッツ

バリューを体現する為の具体的な社内行動指針

S

Solution-ソリューション

組織の共通言語化/問題解決のフレームワーク

S

Skill-スキル

求められる各職種のスキル定義



HIKIFUDA MVSSSについて

私たちが大切にしているものや、目指している場所に辿り着くための方法を、それぞれ表現しています。

M ものづくりから世界を拡張する

V 本質を極める/逆説を採用する/真説を疑う

S 未来の喜望,感動,を創造しよう（喜望,感動,創造）

S 定性：真理/逆説/真説 定量：予測/対策/自制

S 熱願冷諦



HIKIFUDAはなぜMVSSSを採用しているのか？

おさらいですが、株式会社HIKIFUDAは特定の課題に対して複合サービス事業を提供する企業です。この壮大なサービスミッションを達成させるためには、通常のサービスでは完遂できないと考え、ソリューションを考案しました。ただそれは、思いだけであり、どう社内で展開し、浸透させるのかを考え、たどり着いた考えがVISIONを『3つのS』に分けることで社内の解像度を高めて、仕組みから行動を発生させ文化を生むことを体現したのが、『MVSSS』になります。



なぜ実行力 = MVSSS ⇔ 内省/信頼？

人が多く集まると必ず認識のズレが生じます。ある行動に対して、その行動ってミッションに向かえるのか？と言われても多様な考えがあると意図も行動もズレていきます。具体的な循環と『HIKIFUDAらしさ』を具体化・言語化することで実際の行動 = 理想の行動が発生し、ミッション達成へ近づくと考えます。

2つの循環をここで開示します。

1. 社内向け：スピリッツ/スキル⇔バリュー = 内省/信頼をベースにした実行行動が達成される
2. 社外向け：スピリッツ/スキル⇔バリュー = 実行力の強化。ミッションコンプリート（最高のサービスの提供）
（例：今の行動ってスキルの価値観とずれてない？/ロマンで動きすぎじゃない？等）

この2つの方程式を企業文化の言語化し、行動指針の目標とすることでミッションが達成可能だと信じます。



ものづくりから、世界を拡張する

ヒト・モノ・カネ全てをスムーズにする、新たな価値を提供し、業界の課題解決にHIKIFUDAは貢献します。



なぜHIKIFUDAは世界を拡張（使命）しないとイケないのか。

現代社会では、増え続ける情報の“量”と、複雑化・高度化する業務が一種の社会問題となっています。その背景として、多様化した消費者ニーズが業務の高度化を成長させました。以前よりも、さまざまな商品が容易に手に入るようになり、インターネットとモバイルデバイスの普及により、誰もが手軽に情報を取得できる環境が整っています。

このような状況により、消費者は企業から提供される商品やサービスに対して一層の付加価値を期待するようになりました。このような消費者の期待に応え、企業が競争の中で生き残るためには、業務の高度化が必要不可欠となり、再現性と生産性が失われていく結果となっています。

株式会社HIKIFUDAはこの問題を業務改善・設計をバックオフィスの力を使って解決したい。必ず解決し、次世代に文化と未来を残したいのがミッション（存在意義）です。

我々が社会問題と位置付けしているのは間接業務と呼んでいる業務です。間接業務とは、企業の売上や業績に直接関与しない業務を指します。増え続ける情報の“量”と、複雑化・高度化する間接業務が解決されれば、本来普及するはずだったサービスや製品などがより多くの人に届くでしょう。

ですが、増えている業務量と本来一緒に精度が上がるはずの管理方法は、現代においてもまだ、それほど大きくはアップデートされていません。管理方法の解決策である戦略（ツールやSaaSなど）は増え続けているものの、実行する人がいないのが本質の問題だと考え、株式会社HIKIFUDAでは、戦略と実行をセットにし、7つのソリューションを提供しています。

再現性や生産性のない業務が多く取り巻いている現状で、少しずつでも改善し続け、解決しづつけることで「心が変われば行動が変わる。行動が変われば習慣が変わる。習慣が変われば人格が変わる。人格が変われば運命が変わる。」、ヒト・モノ・カネ全てをスムーズにし、新たな価値を提供することが可能と信じています。

そんな縁の下の使命を掲げ、拡張することを解決と位置付けして、株式会社HIKIFUDAはチャレンジし続けます。



本質を極める 真理=予測=喜望

- 真理 = 目指すべき姿
 - 本質を見極めることにより、問題解決や意思決定の精度をあげ、提供価値にこだわろう
- 予測 = 陥りやすい罠、気をつけること
 - 過去の自分を否定し、常にBESTを狙い、改善や自己変革していくことに勇気をもとう
- 喜望 = HIKIFUDAの仲間、人との向き合い方
 - 相手の感情や背景を考慮し、究極の人生戦略を築き豊かになろう



逆説を採用する

逆説的=自制=感動

- 逆説的=目指すべき姿
 - 常識や気分流されず、洞察力を高めることで革新的かつ常識を覆し続けよう
- 自制=陥りやすい罠、気をつけること
 - 常識を疑い、自分自身の感情と行動をコントロールし、Bad News Firstを意識しよう。
- 感動=HIKIFUDAの仲間、人との向き合い方
 - 常に相手が驚くこと、期待を越えよう。そうすれば安心が感動に変わります。



真説を疑う

真説的=対策=創造

- 真説的=目指すべき姿
 - 正しいことを正しく理解し、納得する行動すること。
- 対策=陥りやすい罠、気をつけること
 - 常に人を責めず、仕組みを疑おう。
- 創造=HIKIFUDAの仲間、人との向き合い方
 - 真摯に仲間に向き合い、信頼し、約束を守ろう。



未来の喜望、感動を 創造しよう

ものづくりに携わる私たちの使命は、単なる楽しい時間を提供することではありません。私たちが目指す持続可能な社会は、喜びや感動、興奮や熱狂、満足感や癒しなど、心に深く刻まれるプラスの感情を届けることであり、それこそがエンターテインメントであると考えます。私たちが創り出すものが人々の心を動かすことを願い、どこか属人的な才能や力量や情熱任せにしてきた部分を希望あふれるエンターテインメントの未来に繋げる為に持続可能な社会、社会課題の解決に向けて変化をおそれず挑戦し続けます。



社内行動指針 (Spirits,スピリッツ)

3ヶ条の行動指針を徹底することで価値のある提供が可能に。

喜望

人生はエンターテイメントであり、私たちはその主役である。
人々が喜び、幸せにするためにオーナーシップを持ち、お互いを信頼します。

感動

仲間に思いやりと感謝を持つ。
瞬間瞬間の心遣いを意識し、最高のDXツールである言葉を大切にします。

創造

私たちは、DXを阻む鶏と卵にならず、課題解決に導き、創造する。
感覚ではなく、データを信じ、透明性のあるコミュニケーションを徹底します。

HIKIFUDAにおける“戦術”の軸は以下の定性、定量の考え方から今のカルチャーが生まれています。
いつでもHIKIFUDAでの“戦術”は現場のみんなです。リアルな情報で予想・対策・自制を軸に会社をはじめみんな、全員で仕事を作っていくこと、新しい“戦術”を作り、実行していくサイクルを作る意識を持ってください

HIKIFUDAの定性マインド

- 真理：究極の人生の戦略を考えよう
- 逆説：人と違う視点、マインド
- 真説：透明性、正しいことを正しいと言えるように。

HIKIFUDAの定量マインド

- 予測：限りなく起きそうなことを全て予測する/事象を数字から考える
- 対策：起きそうなトラブル、事象に対しての解決策を用意する
- 自制：計画を律すること



熱願冷諦

ねつがんれいてい

熱心に願い求めることと、冷静に本質を見極めること。

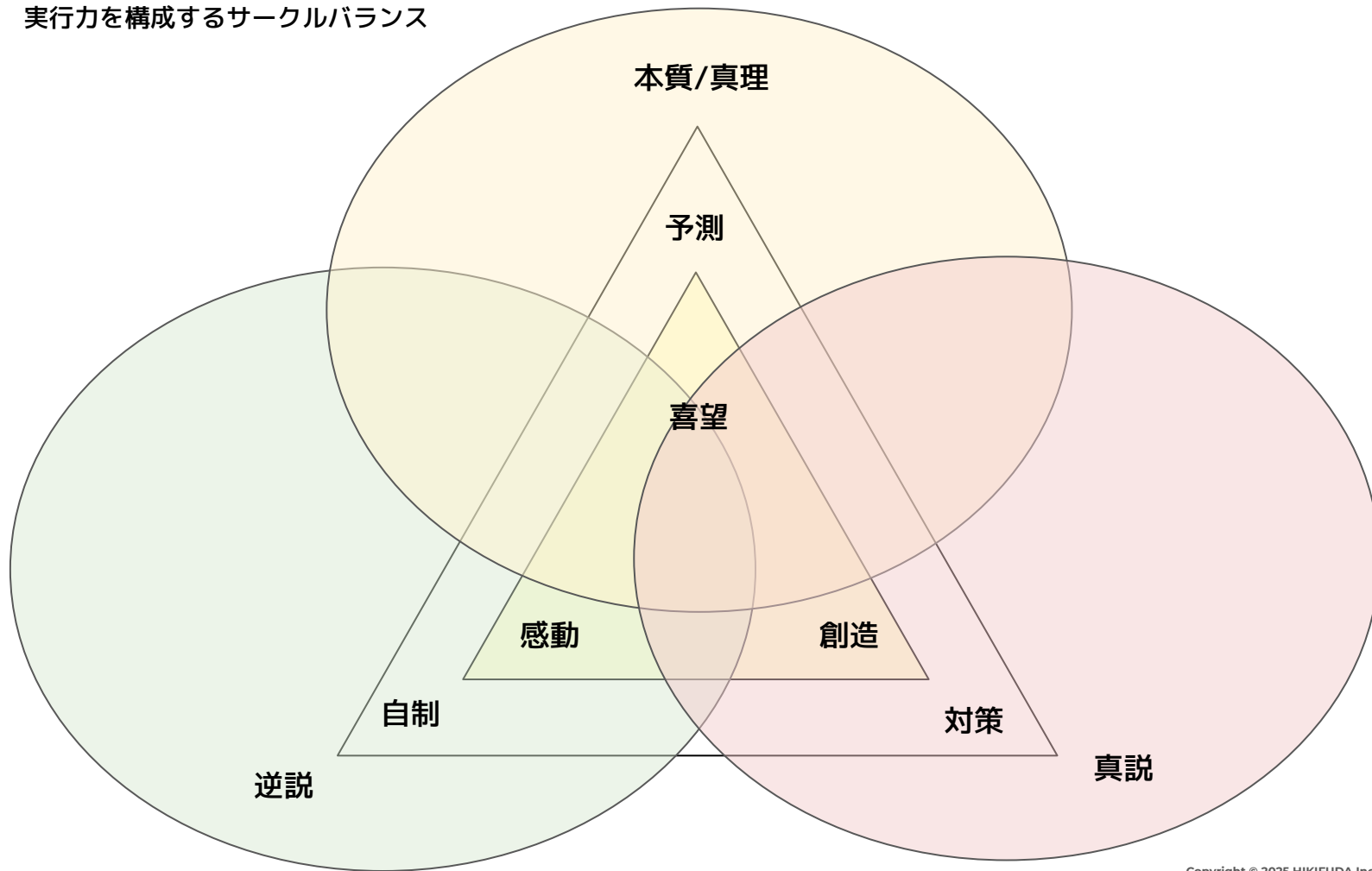
「熱願」は熱心に願うこと。また、熱烈な願い。「諦」は明らかにすること。

HIKIFUDAでは、圧倒的な熱量にて“常識を疑い、冷静な判断で正解に導く”実行するという意味です。

実際にこのバランスを保つのは非常に鍛錬が必要であり、難しいです。

なので、リフレクション（内省）とトラスト（信頼）をベースに置くことで常に振り返り、仲間に頼る組織であることを望みます。

HIKIFUDAではこの言葉を用いて『基準の高さ』が表現されると考えます。





【まとめ】HIKIFUDAの全員を一言で言うと・・・？

実行力のある、いいひと

企業文化

社風

企業文化の概念は細かく説明してきました。ただ僕らの思想は企業文化から社風で体現するものだと思っています。合う、合わないも良い、悪いもあるでしょう。HIKIFUDAでは採用から中途、HIKIFUDAに関わる全員が『いいひと』の集団です。

HIKIFUDAっぽいって何？

働き方ガイドライン

style 1 | 方向性を定義しよう

MTGとブレストMTGの違いを理解せずに、方向性を間違えるケースがあり、非常に非効率で生産性があまりありません。

- MTG・・・目的と議題に沿った話し合い。客観的視点で取り組むケースが多い。
- ブレスト・・・アイデア出しMTG。自分の主観的な意見を発散的に出し合うケースが多い。

この大きな違いに対して、MTGがうまく運ばないケースは議論なのかアイデア出しなのか、方向性を定義していないことで生まれるケースが多いです。事例を用いて方向性の出し方を意識してみましょう。

NG style 例：みんなで仲良く楽しい組織にするぞ

mtg等で方向性を定めなくて、ブレストなのかMTGなのか定義が難しい

OK style 例：カルチャーブックを使用して、理解度を深めよう

mtg等で上長が先に方向性を設定しているので議論の場だと理解が可能。

style 2 | タスク整理に向き合う

HIKIFUDAは複合サービス事業を展開する企業です。タスク管理については、マルチタスクも増えます。タスクの種類については、緊急度と重要度で分かります。その判断基準の定義を説明します。

- 緊急度とは、対応すべきタスクの急ぎ具合を表すもの。至急対応しないと問題が起きたり、組織で仕事をする上で円滑に進まないことを指します。
- 重要度とは、重要かどうかを表します。タスクを完遂することで事業や会社への大きな影響を与えます。

定義をしても基本的に人は緊急度の高いタスクから対応してしまうので、例え重要であっても緊急度が低いタスクは後回しになる傾向が多いです。そんな時重要度の高いタスクに向き合える他人と差がつきやすいので向き合うポイントを開示しますので意識しましょう

Point1 掘り起こす、見直す

ルーティン化を推奨します。

Point2 期限を決める

タスクごとに差をつけない為に重要度の高さを維持できる期限に設定する

style 3 | 意見の不一致を認める

どんな組織でも全員が同じ意見ということはありません。人によってものの見方は違うし、考え方も違います。反対意見が出るのは当たり前と認識しましょう。

どんな立場でもみんなが創造した素晴らしい案を認め合う組織を望みます。

意見の採用については、率直なFBやスキルの視点の問題も出るでしょう。

しかし、自らスキルの不足なのか？タイミングの問題なのか？内省し、改善することが重要であります。

また、どんな案や意見が採用されようともミッションや文化を体現する意見が採用されたことを素直に全員が認めましょう。

自分の思い通りの意見が通らないことが当たり前だと認め、仲間を信頼し、決定された意見を全力でサポートしよう。

style 4 | 自分 (YOU)視点、自分主観にならない

HIKIFUDAでは客観的把握を採用してます。よく悪気のない自分視点の人たちが多数います。ここでは文化として、『全てに正解は一つではない』ことを理解し、ひとりひとり異なるパーソナリティを持った相手に対し、理解を得るために自分の思考や感情を多角的に伝えられるようにすることが必要だと考えます。

NG style 例：お客様の商談で自分が何をやるかの報告をしてしまう

自分自身を客観的にとらえることができず、主観的な理解にとどまっている

OK style 例：お客様が求めている業務を実行しよう

主語をお客様にすることで自分のメタ認知も発揮でき、適切な対応を選択できた。

主語をお客様にすることで、自分自身の論理で決まる物事は結果うまくいきません。お客様に対して価値を届ける為には考え続けよう

style 5 | データとストーリーを意識しよう

HIKIFUDAでは、従業員の共感を引き出したり社会的意義の体現となる「ロマン」と、経営的な価値に通じる「ソロバン」の両方がないとワークバランスが取れないと考えています。このそろばんとロマンはHIKIFUDAのソリューションに当たる考え方になります。

定性がロマン・定量がそろばんという位置付けであり、ロマンだけでなくデータとストーリーを意識しましょう

そのため、次の3つの要素を意識してコミュニケーションをとってみたいことを推奨します。

1. データ
2. ストーリー
3. 可視化

データだけでなくストーリーが加わることで、統計値だけでは存在しなかった訴えかけが生まれ、データが与える影響を相手に伝えることができます。また可視化によって、データの傾向を分かりやすく伝えられます。

3要素が揃えば、相手に正確な情報をわかりやすく提供できるだけでなく、期待するアクションへ相手を導くことも可能になります。

NG style 例：テレワークを実施、『体が楽になった』『電車に乗らなくて楽』

会社の定量に当たるデータやストーリーと紐づかない話が多く、テレワークが役員会で意思決定できない。

OK style 例：テレワークを実施、『顧客訪問の時間が増えた』

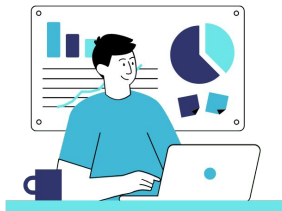
定量に当たるデータとストーリーがイメージすることが可能となり、テレワークが役員会で意思決定できた。

style 6 | 仮説を扱おう

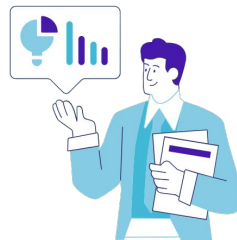
従業員同士のコミュニケーション時に『仮説』を用いることでより戦略的に発信できます。抽象度の高い質問をされるよりも、解像度が上がり、考える視点を相手に与えてあげることが可能になります。情報が多ければ多いほど良いものではなく、選択肢を狭める情報を集め、仮説を扱いましょう。

仮説思考を身につけると起きる2つのメリット

①迅速な意思決定に役立つ



②問題解決に役立つ



style 7 | 言葉の種類を覚えよう

目的別の言葉の使い方をしっかり考えよう。会議にも様々形態があり、使い分けが必要です。

		目的	実施事例	
準備工数 ↓ 低	01	雑談	何気ない会話を通して相互理解を深めたり、息抜きの時間にする。仕事を円滑にするための関係構築が主目的になる	TPOに注意して、仕事に限らずプライベートな内容でOK。
	02	相談(コーチング)	個人で解決することが難しい、悩み事や懸念点を解消する	解決したい問題をリストアップし、信頼できる相手に相談します。次に、コーチングを通じて解決策を探り、自分の成長意欲を大切にします。これにより、問題解決能力が向上し、自己成長が促進されます。
	03	相談(壁打ち)	会話を通し、アイデアや企画の完成度を高める	叩き台を作成し、参加者にフィードバックを求めます。その際、現状の完成度を何%と捉えているか、目指す完成度を共有し、期待値を調整します。
	04	共有	プロジェクトを円滑に進める目的で実施する。共有と通し、抜け漏れや懸念点のチェック、軌道修正を行う。	共有事項をあらかじめ作成。整理し共有、報告する。大きな議論が発生しそうな場合は、別途関係者のみの分科会などの議論を分ける。
	05	議論	議論を重ねるプロセスを経て、意思決定を行う。	議論がある人が議題を提示し、意思決定を行うための議論のファシリテートを行う。基本的にネクストアクション(誰が、いつまでに、何を)を決める。
	06	企画	新しいアイデアを出したり、アイデアの実現性を貯めるために行う。	目的や予算などの制約条件を言語化した上で、参加者全員で企画を作り上げる。発散と収束を使い分ける。
	07	プレゼン	アイデアやプロジェクトの企画書が決裁を取る為に行う。	プレゼンターが資料を用意し、決算者が決裁できるための材料をかき集め、提案を行う。

style 8 | 完璧ではなく完了

仕事の質は時間をかければある程度比例しますが、成果は確約されたものではありません。HIKIFUDAでは仕事の捉え方として、完璧を目指すのではなく、完了という着地を常に組織内でコミュニケーションを行い、可視化させる必要があります。仕事におけるアウトプットは完璧を目指すのではなく、完了を目指し、相手と完了の形をあらかじめ、ボーダーラインを設定することが非常に重要です。また精度とスピードにも影響があるので要注意です。

成果を軸にボーダーラインの設定基準と質のバランス表

		Good	
	質と成果が比例	成果に差がないパターン	成果が出ないパターン
30点（ボーダーライン）	○		
70点（ボーダーライン）		○	
90点（ボーダーライン）			○

style 9 | 戦略と実行はセットである

HIKIFUDAでいう戦略は実行力であります。

複合サービス事業を提供する企業として、戦略を考える人/実行する人を分けることは致命的なネガティブな動きになると考えます。

リーダーこそ、戦略と実行をセットにして、ディレクションのみに偏らずに行うことで、複合サービスとしての体現が可能になります。

ヒト・モノ・カネ全てをスムーズにする、新たな価値を提供し、業界の課題解決を行う為には必須スキルだと考えます。

style 10 | モチベーションで仕事しない

『モチベーションあげようよ』『モチベーションなんで下がってるの?』こんな言葉聞いたことありませんか?

『この仕事向いてないんじゃないか』『仕事が面白くない、向いてないからモチベーションが下がる』など環境とモチベーションを一緒に表現しているケース聞いたことありませんか?

モチベーションについては上がる、下がるという表現があります。今回はモチベーションのコントロール方法について推奨をしたいと思います。

まずモチベーションは『あげる』ものではなく『あがる』ものだ**と認識をしましょう。**

外からの力でモチベーションはあげられないと、私たちは考えており、心の中で芽生えて育つ植物みたいなものであるという理解をすることをおすすめします。なので自分自身でコントロール化に置いている人との大きな違いは、この『あげる』のか『あがる』のかの違いをうまく使用し、仕事のゴールに繋げています。

仕事を進めていく上で、苦手なこともあるでしょう。その際に環境とモチベーションをセットするとゴールに向かう原動力がモチベーションだと、高ければ山ほど登る為のモチベーション維持は難しいです。

モチベーションを『あげる』傾向が強い人は『継続的な努力ができない傾向があり、苦手な分野だとガス欠も早い』

モチベーションが『あがる』傾向が強い人は『目的を使命で行動ができるので業務過程の小さな成功で自動的にあがる傾向がある』

モチベーション管理は一朝一夕でうまくいくことはありません。ぜひ、モチベーションは『あげる』ものではなく『あがる』ものだ**と認識し、他動詞（アゲる）で使うのではなく自動詞（アがる）で使用するよう**にしてみてください。

style 11 | 1on1ではモチベーションの話はしない

モチベーションという存在自体を否定していることではありません。その点、ご注意ください。

人間というのは非合理的な生き物です。気持ちが乗らない時もあるでしょう。仕方ありません。ですが仕事上では非合理を管理することが基礎であり、まず言葉の概念からしっかり整理して、1on1での対話を進めていただきたいです。今回はHIKIFUDAでも大切にしている1on1での注意点です。

1. まず言葉の理解を揃えましょう

- a. やる気・・・単なる欲求
- b. モチベーション・・・動機付け

働く中でのモチベーションは大切なものではありませんが、モチベーションというのは動機付けであり、主体ではないのです。なので本来の本質が外れており、また皆様の認識が本来の言葉の意味と本質がズれるので『モチベーションが下がる』という表現になる傾向が多いです。

2. 次にモチベーションをあげる、さげるを主体にすると、本来の役割からズれることを理解しましょう。

- a. 多くの方が間違えているのが「会社から給与を受け取る→顧客にサービスを提供する→顧客から対価を受け取る」という順番だと認識
- b. 本来の役割は「やる気やモチベーションを持って給与以上の働きをする」のではなく、「顧客により価値の高いサービスを提供する」ことにフォーカスを置くことが重要

会社が組織として実行することは「顧客にサービスを提供する→顧客から対価を受け取る→会社が従業員に給与を支払う」の順番が基本的構造であり、1on1で給与見合い＝モチベーションでの対話を行うのは注意しましょう。

style 12 | まず自分で考える/調べる

HIKIFUDAでは確認のボーダーラインを明確に分けています。ボーダーラインの基準を以下の方法で設定してます。またケーススタディの事例で事象参考にしてください。より理解を深めるために上長に事例を用いてディスカッションすることを推奨します。一概に全てNGというわけではありません。ただボーダーラインの基準ができてくるのは、体験と責任が成熟してくることが重要です。なのでケーススタディで体験をインプットし、上長との面談でアウトプットの責任の体験を行いましょう。

■ 基準値について

1. 自分自身がネット等やマニュアル、各種書類等のツールを用いて調査した結果50%以下の確率でミスが発生する可能性
この50%の確率でミスが発生する場合に上長や質問をする癖をつけましょう。

Case Study

1. パソコンの動きが悪い、動かない、操作方法がわからない
a. 事象を自分で考えて、ブラウザにて解決方法を検索する



50%の確率でミスが発生しにくい事例
自分の体験として蓄積可能

2. クレームがきました。この対応で問題ないですか？
a. 事前事例の体験がある場合



50%の確率でミスが発生しにくい事例
しかし、完了時確認は別。

3. クレームがきました。この対応で問題ないですか？
a. 事例事例の体験がない場合



50%以上の確率でミスが発生する事例
ルールで処理か、判断を仰ぐ

style 13 | 「仕事を任せる」と「仕事を丸投げする」の違い

仕事を進める上で判断の拠り所となる原理原則をしっかりと明示していない場合、発生する現象と言語化を再定義します。

1. 仕事を任せる = 権限委譲
 - a. 権限委譲とは、本来上司に属する業務上の権限を部下に委譲することです。委譲された部下はその範囲において自立的に決定、実行する権限を行使し、目標達成に責任をもつこととなります。
2. 丸投げ
 - a. 判断基準が明確でない（オーナーシップ・メンバーシップ）
 - b. 業務内容を理解していない
 - c. 責任を放り投げる

ここでは権限委譲と丸投げの再定義と事例を紹介しますので、注意してコミュニケーションに望みましょう。

1. 返金対応のクレームがきました。

- a. 『マニュアルでは返金不可な案件なのですが、〇〇の理由で自社にも問題がありました。この場合、どちらが正しいのでしょうか？』
- b. 『クレームが来て返金しろと言っています。どうしましょう…？』

1. 答え

- a. 『マニュアルでは返金不可な案件なのですが、〇〇の理由で自社にも問題がありました。この場合、どちらが正しいのでしょうか？』 → **権限委譲（判断基準が明確であり、自身での解決ができない場合、権限委譲が発生）**
- b. 『クレームが来て返金しろと言っています。どうしましょう…？』 → **丸投げ（状況把握ができない、過失の有無）**

style 14 | 情報の透明性を徹底しよう

HIKIFUDAでは情報を透明・オープンにして、関わるみんなを信頼し、決めた意思決定を尊重するし、自立することが最良だと信じています。

HIKIFUDAではセンシティブな給与情報や入社・退社情報・個人情報等に関わることを省けば、チャットツールを使用する上で全てオープンにすることを徹底します。クローズでのコミュニケーションで意思決定や、進行は説明責任義務の放棄等と考えます。

		オープンorクローズ
01	雑談	クローズ
02	相談（コーチング）	クローズ
03	相談（壁打ち）	オープンorクローズ
04	共有	オープン
05	議論	オープン
06	企画	オープン

style 15 | One for all, All for one

一人はみんなのために、みんなは一人のために。

誰もが1回は聞いたことあるのではないのでしょうか？

HIKIFUDAを組織するのは、社内の正社員のみではありません。外注様、UNIONの皆様・・・多様なメンバーが多い中、業務効率化、システム、合理的なものが全て正しいのでしょうか。**(例：システムや合理的が悪いって言っているわけではないです)**

みなさん相性もあるでしょう。けれど、HIKIFUDAではお客様の為により良いサービスを提供することにあります。言語が違ったらカルチャーを中心に置いてみんなの為に成立するように話し合ってください。会社は合理的だけじゃないです。人間は元々非合理です。カルチャーを中心に置いて話しましょう。

多様なメンバーが自分のメリットだけ言っていたら、纏まりません。

その時は思い出してください。One for all, All for one

カルチャーがない組織

カルチャーが中心にないと自分の置かれた境遇、責任、主語が自分になる傾向や本質とズレることが多い。

(例) 新しい仲間がジョイン！最初はよかったけど、みんな目的がバラバラ・・・

(例) 多様な仲間をまとめるために、いろんな話を聞いて動いて結局何を話したんだっけ？

カルチャーがある組織

カルチャーが中心にあるので、個々の目的はあるけれどチームとして動ける。

(例) 会社の目的、カルチャーを中心に置くことで共通言語ができてコミュニケーションしやすい

(例) カルチャーブックに基づいて話してるので、今自分たちが何しているのか明確。

style 16 | 『当たり前』を再確認しよう

1. わからない言葉をスルーしない

- a. わからないことは恥ずかしいことではありません。自分がわからないことを放置してしまうと、業務上で何らかの齟齬や認識違いが発生します。わからないことを素直に確認しましょう。

2. 上司に答えを当てにいかない

- a. 『どうしたらいいか』を確認することは自分の答えの軸がないことを理解しましょう。ここでのコミュニケーションはギャップを図ることです。自分の意見『自分はこう思ってます』と最善の答えを伝えることで上司、部下との答えの意見のギャップが見つかり、ギャップを埋めることで成長が狙えます。

3. 同期で群れない

- a. 『学び』を視点に経験値が違う方たちとコミュニケーションしよう。少しでも同じ時間を過ごすのであれば、少し『学び』に変えて見るのはどうでしょうか。

4. 悪口、陰口を叩く人の近くにいかない

- a. シンプルに自分自身に悪影響を与えます。

5. 笑顔、相手のいいところを見つける

- a. すぐに成果を探さない。みんな経験と意見が違います。できないことにぶつかったら、みんなで楽しく過ごす方法を探しましょう。次第に愛され、仕事の環境がよくなります。

style 17 | 全体mtgの意味、意図を理解しよう

全体mtgの概念目的は組織内の団結、連携、透明性、コミュニケーションを促進するために開催しています。個人とチームの努力を会社の目標に一致させ、従業員のエンゲージメントを高め、従業員間の帰属意識と目的の共有によって組織文化全体を強化するのに役立つことを目指しています。

株式会社HIKIFUDAでは以下のような全体mtgの構成要素を大きな目的とします。

 共通ルール  全体mtgを通じて全員1回は発言、相談等コミュニケーションを生みましょう。

1. 会社の情報をオープンにして、目線を合わせること

- a. 会社がどういう状況にあり、何が課題で、それに対してどんな施策を行うのか？どんな方向に向かおうとしているのかを社員全員で共有認識を持っている状態を目指しています。

2. 働き方、内容問わずコミュニケーションを生むこと

- a. 株式会社HIKIFUDAではハイブリットな働き方が実現されてます。地方在住の方、業務委託関係の方、多様な関わり方のメンバーが属しています。仕事以外の交流を心掛け、積極的にコミュニケーションしましょう！

3. 会社の目標に対する共通の理解を促進する

- a. 会議中に話されている内容・数字の意味を全員が理解し、自分事として捉えるよう意識して取り組んでいます。

style 18 | うまくいくチームのよくある行動特性①

1. 抽象⇄具体を高速で行き来する

- 戦略も戦術もどちらも理解していないとチームの話が合わなくなる。
- 『目的→手段→成果→検証』のPDCAサイクルを回し続けることが重要
- 結論：『結局、何の為にやっているのか』と常に問い続けること

2. 解像度が高い

- 目標（KGI）から行動KPIまで落とされた定量数値
- 目標達成に必要な論点と必要なアクションの仮説設定
- スケジュールとスピード
- 結論：『事業全体でチームで個人で何をすべきなのか？』まで見えることで判断を的確にスピーディーに。

3. アジリティ・スプリント能力が高い

- 一問いて、三動ける。
- すぐに、勝手に、先回り→成果
- 結論：小さく早く動いて、修正を繰り返し、成果に近づく

4. やり切る

- 『これは無理でしょ』で終わらない
- 納期、数字、質全てに対して主体的に考える
- 結論：“やった感”ではなく、“やり切った感”を重視。

style 18 | うまくいくチームのよくある行動特性②

5. 耐性がある

- a. 知らない・できないを乗り越える
- b. 環境のせいにならない
- c. **結論：実力は環境×耐性の方程式**

6. 基準値が高い

- a. アウトプットに対して、『ここまでやって当たり前』という意識を常に持つ
- b. ケーススタディとして、資料を作成した際、『誰かがレビューしてくれるという甘さはいらない』
- c. **結論：初めてできたら全力で褒めて、次からそのレベルを当たり前捉える。**

7. フィードバックを最速で活かす

- a. 『FBを受けた時点で次のタイミングでは改善がマストで、プラスαの意図も汲めると尚GOOD』
- b. この速さが信頼に変化する
- c. **結論：FBもらって結果→1人で結果を出す→他人でマネジメントして結果を出す→ここまで1セット。**

style 19 | HIKIFUDAに必要な4つの力 ①

■ 「挑まなければ成長できない時代」へ

社会は今、想像を超えるスピードで変化し続けています。AIの登場をはじめとするテクノロジーの進化によって、『何もしなくても生きていける』環境が整ってきました。勉強をしなくても、スキルを身につけなくても、困難やプレッシャーに直面しなくても、ある程度"それなりに"生きていける世の中です。

■ "それなり"では、人間は成長しません。

人間的な成長は、OJTや先輩の言葉だけでは得られません。たしかに「仕事の技術」は磨かれるでしょう。でも、「人間としての成長」は困難にぶつかり、自ら考え、乗り越えた「自分の山や谷」を登った瞬間こそ生まれます。

■ 今、この社会にはロールモデルがいません。

なぜなら、これから起こる出来事は、誰も経験したことがないからです。つまり、「誰に聞いても正解がわからない時代」なのです。

style 19 | HIKIFUDAに必要な4つの力 ②

1. 適用力

- a. 困難やプレッシャーに打ち勝つタフさ。
- b. やったことない、わからないで止まらない。

2. 主体性

- a. 自分の山や谷を見つける、仕事で直面攻略し正解を作ろう
- b. 自分のコンフォートゾーンからの脱却

3. リーダーシップ/キャプテンシー

- a. 一聞いて、三動ける。
- b. みんなを巻き込む

4. チームビルディング

- a. みんなの為、じぶんの為
- b. 何か考える時は自分の仕事中心ではなく、会社全体で考えよう。

■ 「挑戦を選べる人」が、これからの世界をつくる

社会の変化にただ身を委ねるのではなく、変化の中に、自分自身の「意味」や「物語」を見出すこと。
HIKIFUDAでは、そういう「自らの手で山を登る人たち」と共に、新しいカルチャーをつくっていきたいと考えています。