

GMT20221203-005550_Recording

00:56:54	CULTIBASE:	おはようございます！まもなく10時より開始となります！好きなお飲み物などご準備の上、もう少々お待ち下さい^^
01:00:43	和美 野口:	おはようございます。本日もよろしくお願います。
01:01:01	知代 遠近:	おはようございます！今日もどうぞよろしくお願います！
01:01:05	紘平 岡田:	おはようございます。小澤さんの初Lab登壇、楽しみです！！
01:01:10	晋一郎 林:	おはようございます。今日もよろしくお願います！
01:01:25	和美 野口:	小澤さん！
01:02:08	知代 遠近:	小澤さん、癒しボイス👍
01:02:09	hiroaki ajisaka:	おはようございます！今日はテーマがタイムリーで楽しみ！
01:02:18	隼彦 奥川:	おはようございます！よろしくお願います！
01:02:27	紘平 岡田:	小澤さん、瀧さんの癒しボイスアペアですね！
01:05:02	hiroaki ajisaka:	labからの学会...！！
01:08:25	紘平 岡田:	サムネがかわいい！！！！
01:08:40	知代 遠近:	たっってー先生だ👍
01:10:22	CULTIBASE:	9月のイベントはこちらですね。リフレクション概論：暗黙知を解きほぐす理論と技法 https://www.cultibase.jp/videos/12245
01:11:13	晋一郎 林:	レジリエンスもリフレクションも、個からチームへの広がりが進んでますね。
01:13:24	CULTIBASE:	日経・梅崎さんによる障害訓練の記事はこちら https://hack.nikkei.com/blog/advent20211220/
01:14:52	CULTIBASE:	チェックインテーマ：Q. 最近、失敗から学んだことを教えてください！
01:15:02	和美 野口:	やっぱり備えは大事だと痛感しました。
01:15:08	紘平 岡田:	家飲みをしたら絶対にソファで横にならない！（ソファで寝落ち率高いので...）
01:15:13	光 永野:	リフレクションをしないと同じ失敗を繰り返してもまた失敗するってこと
01:15:31	RYOTA FUJINO:	昨日マシンの停電で在宅勤務できなくなって働く場所に困りました。あらかじめ停電予定や、近くで働ける場所を確認しておくべきでした・・・
01:15:56	隼彦 奥川:	健康を前提として予定を詰め込みすぎないと学びました...
01:16:54	聡子 酒井:	委託先をお願いしていたことが実はできていなくて危うく事故に発展するところでした。委託している側としてお願いしっぱなしにしないのが大事だと思います
01:17:01	知代 遠近:	失敗... 「失敗とは、ごまかそうとしてごまかし切れなかったこと」と太宰治も言っていますが、ごまかさず、すぐ報告するですね。
01:17:15	hiroaki ajisaka:	責任と原因を切り離さずに振り返りをしてしまいました...責任を負うという意識が抜けないとうまく原因が掘り起こせないと感じました。
01:17:55	Takahiro YASUKAWA:	英語を勉強しているのですが、英単語を学ぶ際もリフレクション（≒復習）しないとなかなか記憶が定着しない、ということを感じています...😞
01:22:13	CULTIBASE:	なぜ今「チームレジリエンス」が必須科目なのか？：個の力に頼らず、不確実性に対処するための方法論 https://www.cultibase.jp/videos/9570
01:22:28	CULTIBASE:	チャットで紹介するコンテンツは、イベント後のメールでもご案内いたします
01:24:38	CULTIBASE:	「チームレジリエンス」関連としては、過去に以下のコンテンツでも実務家の方々にお話を伺っています。 急成長企業はいかに「チームレジリエンス」を育てているか？ハードシングスと共に歩むグッドパッチの軌跡から学ぶ https://www.cultibase.jp/videos/12292 失敗に強い「折れないチーム」の作り方：チームレジリエンスが育つ関係性構築の実践知 https://www.cultibase.jp/videos/12413
01:28:05	RYOTA FUJINO:	出演される方がネクタイしているのは新鮮に思えますね・・・
01:35:46	RYOTA FUJINO:	日経電子版さんのアーキテクチャがわかりませんが、障害対応力って構築したメンバーがやはり全体像を掴んでいるので強いんですよね。後から入ったメンバーが全体像を理解できる工夫は必要ですね
01:37:20	小澤 美里:	訓練はアーキテクチャの全体像を掴む機会としても機能しそうですね。
01:38:52	RYOTA FUJINO:	そうですね。全体像を掴むことができると、システムに対する愛着・当事者意識が増しますね
01:39:47	RYOTA FUJINO:	この後話が出るかと予想していますが、実際の障害だと落ち着いて振り返る機会を作るのがなかなか難しいと思うので、振り返り（リフレクション）の機会まで盛り込んで計画できるのも訓練の良さだと思います
01:41:42	和美 野口:	対処の優先順位の判断って大事ですね。
01:42:13	小澤 美里:	優先順位など、人間的な判断が必要な部分って暗黙知化しやすい部分ですよね。
01:42:33	RYOTA FUJINO:	大きなシステムだと担当者もたくさんいるので、優先順位をあらかじめ定めて共有しておくことでチームとしての対応スピードは上がりそうですね
01:43:07	知代 遠近:	そういえば、一昨日ケースの想定がゆるゆるな抜き打ち訓練がありました。。
01:44:44	masaki nakamura:	障害訓練で対応できるのはあくまで想定されるケースだけで、想定外の事象で優先順位を判断する能力を培うのは相当に困難。切り捨てることを判断するしかないのでは。
01:47:15	RYOTA FUJINO:	わかる・・・ミスは責任を個人に帰属させると「隠蔽」を招きます・・・
01:47:45	Takahiro YASUKAWA:	罪を憎んで人を憎まず...😞
01:47:58	小澤 美里:	大事ですね...
01:48:06	masaki nakamura:	自分がやらかした大規模障害って結構自慢なんだよね
01:48:16	知代 遠近:	「早くわかって良かったね！」「報告してくれてありがとう」を伝えている
01:48:26	Daisuke Yamaura:	ミスをした人を責めるのではなく、それが起きた背景のシステムを責める、ってことですね
01:48:55	hiroaki ajisaka:	失敗の「価値」を明確にしておく必要があるんだろうなー。
01:50:20	hiroaki ajisaka:	どうやったら「原因」と「責任」を切り離して振り返れるか...
01:50:28	CULTIBASE:	【ポイント1/4】 ・ 障害訓練で得られる成果・効果は、調査分析能力の向上とそれに伴う物事の改善速度の向上。↑。 ・ 訓練がドキュメント（マニュアル）を見直す機会になる。 ・ また、何をシステムとして解決し、なしをその場の人間的な判断で解決するかを考える機会にもなる。 ・ 特に人間の判断が必要なのは優先度。例えば、時間をかけて全体を復旧するか、とりあえず特定の機能だけ復旧するかなど。訓練を通じてその認識をチームですり合わせる機会をつくる
01:51:41	和美 野口:	梅崎さんのお話、とても分かりやすい。
01:51:54	CULTIBASE:	【ポイント2/4】 ・ 課題設計は、具体的なシーンを想定することが重要。作成者にとっても学習を深めるきっかけになる。 ・ 得られた失敗事例は、個人の問題とせず、認知のミスを生んだ状況が何だったのかを特定、改善する。 ・ 失敗を共有しやすい風土として先輩がミスを積極的に公開していく。 ・ 振り返りのログは、他のチームに共有することを前提としたフォーマットに記述し、記述内容を共有する場をつくる。 ・ システム面では本当の原因を突き詰めることが重要。ときには他部署とも連携し、横断的・多角的な検討も行う。
01:52:23	浩幸 土屋:	人の視点では、失敗学も参考になると思います。
01:52:58	masaki nakamura:	マネジメントの問題を現場力でカバーってそれはよくないんじゃないか？
01:55:31	RYOTA FUJINO:	ただ一方で現場力も高めておくことは必要・・・という現実もありますね・・・
01:55:41	Takahiro YASUKAWA:	良い失敗事例の共有（≒今後の役に立つ失敗の共有）を評価に連動させると良いかも...😞
01:55:48	澤田 勝士:	大企業ほどマネジメントを変えるのは難しいのですが、実際どのようにしているんだろうか。。。
01:56:36	澤田 勝士:	現場とマネジメントの一体化の実例を聞きたくまりました。
01:56:39	Daisuke Yamaura:	リーダーに合わせて組織のほうを変えていく、っていうマネジメントは、目から鱗ですね。。。
02:02:23	RYOTA FUJINO:	AWSに行く、みたいな大きなチャレンジの裏に、小さな成功体験の積み重ねが自信になってたのかなと想像するので、その辺の話がきければいいなと思います。
02:02:39	CULTIBASE:	【ポイント3/4】 ○困難に強いチームリーダーに求められる要素 ・ 予期せぬ困難に対処するチームづくりのポイントは、まず現場を強くすること。特にリーダーの発掘と日々のプロジェクトを通じて脂質を伸ばす環境的支援が重要。 ・ 危機の時には、全体を考えると必ずしも平等さが必要とは限らない。この点は普段の業務（生産性）とは異なる。 ○挑戦的かつ失敗を許容する組織文化づくりのポイント ・ 「抗えない時代の流れがあるのであれば、自分たちから積極的に飛び込むほうがよい」 ・ 早期の新技術導入の要望が上がったので、それを後押し。その中で成功体験を作れるように支援してきたことが、今のチャレンジングな社風の醸成につながっている。 そういえば、..
02:03:19	Takahiro YASUKAWA:	日経さんのデジタル化は、ホリエモン氏もnewspicksの番組で成功事例として称賛していましたね😞 「俺も入会しちゃったよ〜」って言っていました。
02:03:24	小澤 美里:	経営陣は危機時の判断、その後の展望を描き現場をチアアップする、現場は目前の課題に取り組み、というふうな役割をそれぞれ果たすことが大事ですね。
02:03:37	小澤 美里:	役割分担ですね。
02:04:14	RYOTA FUJINO:	「現場を強く」の解像度をもうちょっと高めるとどうなるのかなと思いました。ファクトリー型組織においての強い現場と、ワークショップ型組織の強い現場では違うと思います。
02:05:48	小澤 美里:	ワークショップ型の場合、現場も理念を実現するための問題を自ら見つけ、自ら解決できるということが「強さ」なのかなと思います。
02:06:12	澤田 勝士:	マネジメント側が現場の開発サイドをきちんと信用して下さっている企業さんなんだなぁと羨ましく思いました。
02:08:02	寛 堺:	マネジメントサイトとしての渡辺さんの発言、けっこう共感できる。外の情報を取ってくる、は大事。
02:09:28	CULTIBASE:	【ポイント4/4】 ○コロナ禍など、「訓練」が困難な事態に遭遇した際に前向き続けるには？ ・ 経営者は、困難は過ぎるものとして、過ぎたあとのことを考え続けること。絶望するのではなく、希望を言い続けること。そのうえで、現場と一緒に考え続けること。 ・ トップとして社会の状況を把握し、現場に刺激的な情報を提供したり、広い視点を得られるよう働きかけることが大切。 ・ 現場としては、承認しやすい環境が、（困難さに対処する）力を最大限発揮することに繋がる。また、自分の課題としてとらえられるような環境を作ること。課題解決は楽しいものだが、楽しいと思えるようなレベルは人によって異なる。訓練はそのレベルを高める側面もある。 ・ 日々発生する課題をどう解いているのか、その経験を毎日のコミュニケーションの中で語り合うことも「備え」として大切である。
02:10:13	RYOTA FUJINO:	梅崎さんの最後のお話すごくいいですね。現場で問題を設定し、解決する経験の積み重ねはチームを強くすると思います。

02:11:19	RYOTA FUJINO:	薩摩藩の郷中教育のような・・・
02:11:25	CULTIBASE:	ポイント書き出してみました、すみません、結構誤字がありますね。簡易なものとして見てもらえればと思います。
02:11:39	RYOTA FUJINO:	ポイント列記ありがとうございます！助かります！
02:11:56	和美 野口:	情報開示と権限委譲。現場力強化には欠かせませんね。
02:12:45	hiroaki ajisaka:	現場とマネジメントの視点にズレがあると危険だなんてのがよくわかるお話だった気がする。
02:12:49	masaki nakamura:	渡辺さんの話はオープンイノベーションにどう取り組むのかみたいな観点が入っていると思った。
02:15:21	hiroaki ajisaka:	radioでも言及されましたが各々が「学び」や「失敗」という概念をどう捉えているか確認しないといけない気がするな。そもそも論になってしまうけど「前提」の確認が必要。
02:16:04	RYOTA FUJINO:	学習観の話ですね
02:17:35	hiroaki ajisaka:	>FUJINOさん それです！先ずはそこからなんじゃないかなと...
02:18:11	Daisuke Yamaura:	「なぜあの人がそうせざるを得なかったのか？」の考え方はとても大事だと思うんですが、どのレベルまで「あの人」を救う／取り入れるか、の線引きが難しいです。全体最適で見ると全員は救えない場合もあるのでは…。
02:19:27	Takahiro YASUKAWA:	トヨタの「WHY×5回（課題が発生した時に"なぜ?"を5回繰り返す）がちゃんと機能する理由のうちの一つに、"人"ではなく"仕組み"にフォーカスするから、と聞いたことがあります・・・😊
02:19:47	RYOTA FUJINO:	失敗を前向きに捉える、というところがシステム障害の難しいところだと感じます。実際の損害が発生させてしまった時にそれをポジティブに捉えるためにはマネジメントの姿勢が重要だと思います。マネジメントがネガティブ面を全て引き受ける代わりに、現場にはそこから学べばいいという言葉がかけられるか・・・みたいな
02:20:57	hiroaki ajisaka:	「人」にフォーカスする場が必要ない、という話ではなくて「チーム」として振り返るときに「人」にフォーカスしちゃうと課題が抽出できない。 逆に個人として振り返るときに「人」にフォーカスしないと課題が抽出できない。 要はどんな場で何をベースに振り返るのかってことなのかな...
02:22:29	masaki nakamura:	危機管理における縮退の優先順位の判断って形式知化すべきではないのか？
02:22:35	RYOTA FUJINO:	マネジメントと現場でリフレクションして得られる課題が異なる場合もあるような気がしてくるんですが、個人レベル、チームレベル、組織レベルで同じケースからのリフレクションの帰結が違うパターンありそう
02:23:40	hiroaki ajisaka:	>リフレクションの帰結が違うパターン これ、確実にあるでしょうね。かなり難しいでしょうけど、これをすり合わせないと効果的な策が立てられなさそう
02:23:54	masaki nakamura:	BCPとかはISOとかに手順が形式知化されていますよね。
02:24:07	RYOTA FUJINO:	障害が起きた 個人レベル→スタンス、心構え チームレベル→仕組みの改善 組織レベル→???
02:25:52	RYOTA FUJINO:	価値基準の照らし合わせまで持っていけると組織としていい方向に持っていけそう。
02:26:11	hiroaki ajisaka:	マネジメント層のリフレクションをオープンにするって難しいけど大事だよなー。でも難しいよなー。
02:26:53	hiroaki ajisaka:	執筆お尻叩き回かな...
02:27:49	CULTIBASE:	リフレクションシートはこちら https://forms.gle/1NjYJR8gQ1f97nUL9
02:29:50	CULTIBASE:	https://www.cultibase.jp/articles/12955
02:29:56	CULTIBASE:	この記事です
02:30:25	知代 遠近:	あぁ！パンケーキ🍷
02:30:46	CULTIBASE:	17日のイベントの概要はこちら https://www.cultibase.jp/events/12920
02:30:53	Takahiro YASUKAWA:	人に起因する課題も、チームなど組織の仕組みでカバー出来るように改善していくのが理想なのかなあ？🤔
02:30:56	hiroaki ajisaka:	ありがとうございました！
02:30:57	和美 野口:	ありがとうございました！
02:30:58	知代 遠近:	ありがとうございました
02:31:00	晋一郎 林:	ありがとうございました。