

0318chatlog

CULTIBASE:	おはようございます！本日はご参加いただきありがとうございます。まもなく10時より開始となりますので、好きな飲み物など準備の上、もう少しお待ちください^^
和美 野口:	おはようございます。 本日もよろしく申し上げます！
晋一郎 林:	おはようございます。今日もよろしく申し上げます。
知代 遠近:	おはようございます！ 今日どうぞよろしく申し上げます！
CULTIBASE:	チェックインテーマ Q. 多様な人材が組織にいることの良さとはなんだと思いますか？ ※宛先を「全員」に変更の上、お気軽に発信してみてください！
RYOTA FUJINO:	阿吽の呼吸が通じないので、考えをより深く言語化することが自然と促されることですかね
尚 木村:	独裁を防ぐ。
Daisuke Yamaura:	思わぬところで事業の可能性が広がったり、問題解決に繋がったりする
hiroaki ajisaka:	リスクヘッジ
和美 野口:	自分が思いつかないような意外な発想やアイデア。なにより刺激があります笑
晋一郎 林:	対話の文化が広まりそうに感じます。
katsuhide matsui:	慣習からの脱却のきっかけ 新たな観点からの指摘、気付きの発見
古波津 大地:	新しい視点で顧客サービスを考えることが出来たり、一人ひとりに合った働き方は何かを考え、創っていくことが出来る
聡子 酒井:	なぜそれを行っているか、再考のキッカケになる。
Hayahiko Okugawa:	さまざまな観点を得られることですかね
周平 米田:	発想の幅が広がる。できること（可能性も含め）増える。難しいところもあると思うが、組織が面白くなる。
知代 遠近:	気づきが多く、柔軟性が育まれます(ただ、活かせるかどうかは別ですが)
nobuyoshi wataki:	自分が普段気にしていなかった部分が、刺激されて自分の中にも新たな観点でモノゴトを見れるようになる。
聡子 酒井:	外部環境の変化に柔軟に対応できそう。
hiroaki ajisaka:	自然と多様性が表出するようになる。表出しやすくなる。
Hayahiko Okugawa:	組織の死角が減らせそうですね
hiroaki ajisaka:	あの会社だからできた、で終わらせないようにしないとだよなー
RYOTA FUJINO:	ミナベさんが多国籍なメルカリの組織について取り上げたCULTIBASEの記事は何度も読んだの楽しみです
根本紘利:	メルカリ社のバリュー <a href="https://careers.mercari.com/jp/mission-values/#page-1">https://careers.mercari.com/jp/mission-values/#page-1</a> この後バリューが度々出てきます。組織の軸にバリューがあることの強さを感じました。
hiroaki ajisaka:	分業化するけど必要な時に垣根を越えられるって目指したい形だな
Hayahiko Okugawa:	ある種の越境ということになるのかな、垣根を越えるというのは
渡邊貴大:	構造とカルチャーの両輪が機能してこそですね
RYOTA FUJINO:	文化・コンテキストを理解している人と専門性を持っている外部からの人を混ぜるって重要なポイントな気がする
RYOTA FUJINO:	COEとHRBP間の連携もうまくやっているんだろうか。権限委譲が進むことでCOEの求心力が落ちそうな気がする
渡邊貴大:	ポイントな感じしますね！HR組織の話がされていますが、ご自身の組織に活かせる気づきを抽象化してポストいただけるの嬉しいです。
RYOTA FUJINO:	事業部ごとのダイアログいいなあ。これをCoEがトップダウンでやるんじゃなくて、HRBPが主導すると事業部内に当事者意識が生まれる気がする。
RYOTA FUJINO:	仲間とコミュニケーションするためのツールが英語。だから英語を勉強しよう。これを腹落ちさせられるのがすごい
真哉 高橋:	ダイバーシティのまま、インクルージョンしていくという観点確かに大事ですね。
hiroaki ajisaka:	マイノリティアレントの考慮かー。仕組みで意識化を促すのは良い取り組みだな
Hayahiko Okugawa:	一旦問いかける、って大事なんだなあ
RYOTA FUJINO:	これは形骸化しない良いチェックリストだ・・・
RYOTA FUJINO:	確かに英語セッションに参加すると僕は質問できないもん・・・逆も然りだ・・・
Hayahiko Okugawa:	マイノリティな属性の人には、遠慮が発生するというのはちゃんと意識しなければならぬことですね…
masaki nakamura:	これは木下さんクラスでバイリンガルビジネス会話ができる人がいないと実現しない。
hiroaki ajisaka:	>マイノリティな属性に人には遠慮が発生する 言語以外でも言えるんでしょね
Hayahiko Okugawa:	そう思います>ajisakaさん
Hayahiko Okugawa:	ルールを不用意に増やさない、を徹底してるのすごい…！
RYOTA FUJINO:	情報格差でマネージしない！名言だ・・・
hiroaki ajisaka:	情報格差で人をマネージしない！！
真哉 高橋:	フラットな組織は情報格差でマネージしないは大事ですね。
hiroaki ajisaka:	入社前に念を押せるほど言語化できてるってのが強みだろうな
RYOTA FUJINO:	オープンな情報に興味合いをつける。これはマネジメントというよりファシリテーションで、まさにトップからの情報を選別して伝えるファクトリー型から、同じ情報から現場で問題を発見・解決に取り組むための意味づけにミドルマネジメントが取り組むワークショップ型組織への転換とも言えそう
RYOTA FUJINO:	「Good もっと」は伊藤羊一さんもよく仰っていますね。フィードバックの基本なんだろうな
hiroaki ajisaka:	サイボウズの説明責任と質問責任って考え方にも繋がる気がするな。
真哉 高橋:	シミ出す、面白い言葉ですね
RYOTA FUJINO:	この20%っていう区切りが難しい。兼務を使うっていうのは結構いるんな会社で越境手段として使っていると思うけど、主務と兼務の勤務割合が曖昧になって、過剰労働になってしまうケースがある
Hayahiko Okugawa:	20%ルールで隣の芝を見に行く感覚は、思い込みをなくするために必要な要素っぽいなあ
RYOTA FUJINO:	ただ、主務と兼務両方の景色が見えることで自然と両者の結節点になれるのは確か
hiroaki ajisaka:	削った主務側の20%はカバーされてるのかな
Hayahiko Okugawa:	誰かの20%分を他の人が20%領域で補うんですかね
hiroaki ajisaka:	交換留学的な仕組みだったら現場の納得度も少しはマシになりそうだな
RYOTA FUJINO:	僕は今のポジション3年くらいやってるんですがそろそろジョブローテしたいです・・・
RYOTA FUJINO:	事業サイドが10年後の事業の姿を描いた時に、組織人事が取り組むのは「経営人材の育成」と「カルチャーの醸成」っていうのは納得感があります
森重 智年:	カルチャーもバックキャストですか!!!
masaki nakamura:	経営人材をどう作るのか？はソヤマンの話に通ずるものがあるよね。登用、まかせる機会をあてるしかない。
RYOTA FUJINO:	本体の経営を任せると人材を育てるために、新規事業の経営を任せて権限委譲するというチャレンジングなアサインメントをするというのはロートの高倉さんも言ったな
CULTIBASE:	曾山さんの動画はこちらですね。確かに通ずる部分がたくさんありそうです <a href="https://www.cultibase.jp/videos/11888">https://www.cultibase.jp/videos/11888</a>
RYOTA FUJINO:	メルカリのようなカルチャーは羨ましいなと思うけど、これを形骸化させずに維持しているところが本当にすごいんだろうな・・・
hiroaki ajisaka:	ですねー。作るのも維持するのも大変そう...
CULTIBASE:	本質を捉えたフィードバックが組織の強さの維持につながるというのは先週の名和先生の話でも中心的なテーマとして語られていました
masaki nakamura:	やっぱり成長しているっていいことだね。成長しなかったら厳しい仕組みは維持できないよ。
和美 野口:	期待に達してない＝悪いことじゃないと言えることが重要な気がします。 だから期待に応えよう／応えたいと思える。
Hayahiko Okugawa:	手段の目的化を防いでいるの、すごいなあ…
CULTIBASE:	金田さんのイベントはこちら ▼ヒトと組織が育つ制度とは？：人事マネジメントの暗黙知を探究する <a href="https://www.cultibase.jp/videos/13547">https://www.cultibase.jp/videos/13547</a>
Hayahiko Okugawa:	Danさんとギャルの回が！
CULTIBASE:	チームリフレクションの今回はこちら <a href="https://www.cultibase.jp/videos/13056">https://www.cultibase.jp/videos/13056</a>
CULTIBASE:	本日のリフレクションシートはこちら <a href="https://forms.gle/QZCe3ZKf81PHtbhE6">https://forms.gle/QZCe3ZKf81PHtbhE6</a>
CULTIBASE:	ラーニングパスはこちら ▼ラーニングパスを視聴してみる <a href="https://www.cultibase.jp/learningpath">https://www.cultibase.jp/learningpath</a> ▼ラーニングパスの楽しみ方を確認する <a href="https://www.cultibase.jp/how-to-enjoy#learningpath">https://www.cultibase.jp/how-to-enjoy#learningpath</a>
Hayahiko Okugawa:	ありがとうございました！
晋一郎 林:	ありがとうございました！何度も見返すことになりそうです。
和美 野口:	圧倒的でした。本日もありがとうございました！