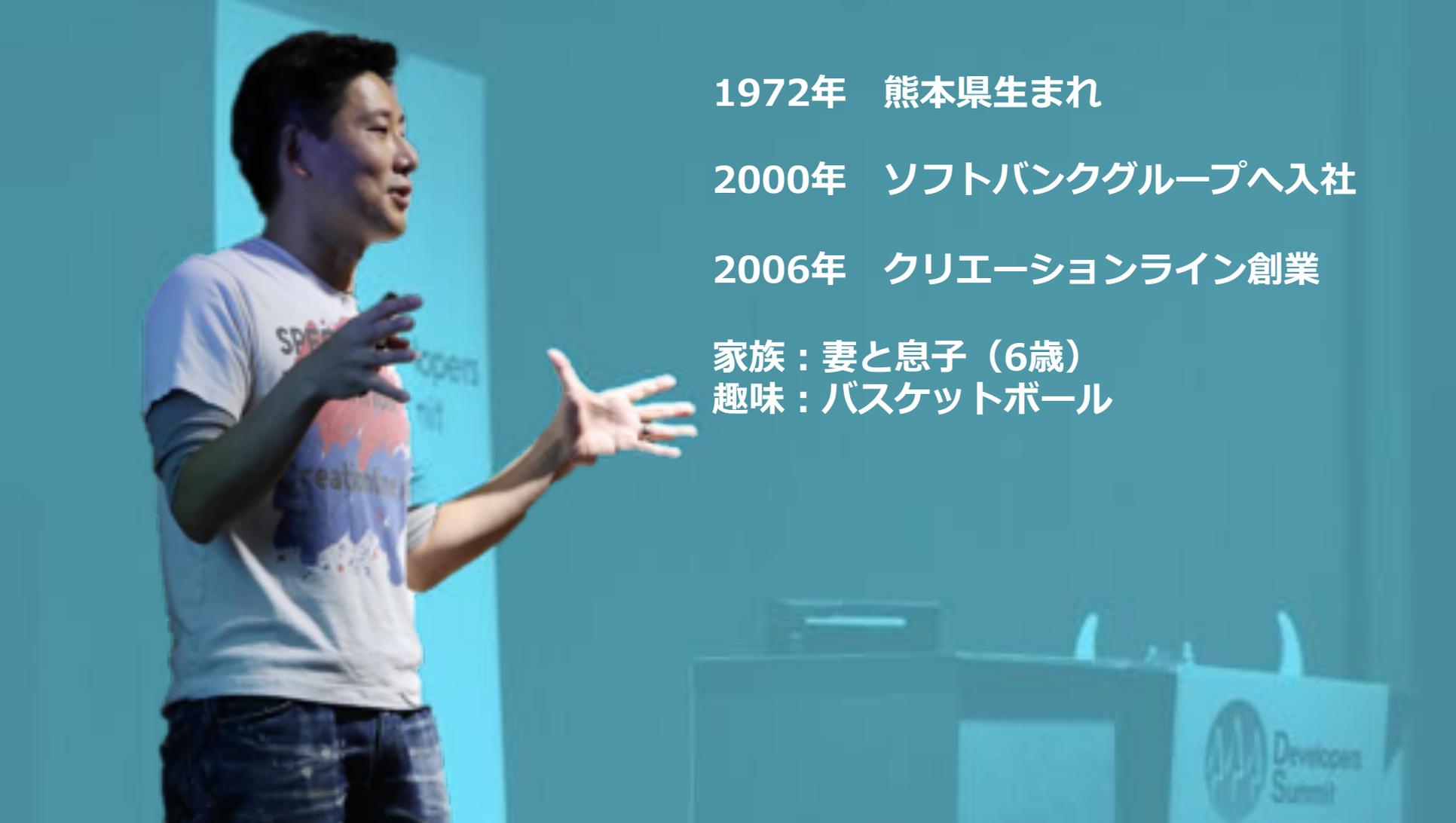


Joy, Inc. in Japan

“喜び (Joy)”を中心にした企業文化

クリエイションライン株式会社

安田 忠弘



1972年 熊本県生まれ

2000年 ソフトバンクグループへ入社

2006年 クリエーションライン創業

家族：妻と息子（6歳）

趣味：バスケットボール

クリエイションライン株式会社

資本金：215,572,000円（資本準備金を含む）

従業員数：240名（業務委託/契約社員含む）

**事業内容：アジャイル開発支援サービス事業
サブスクリプション事業**



あなたは
喜びに満ちた職場で
働きたいですか？

“喜び=Joy”とは、それぞれの人間
が思い描くより良い世界を創り出すた
めに努力した結果として得られる
充実感/昂揚感

あなたは喜びを選んだ。
それは困難な旅の始まりだと、理解してほしい。
人間の行動を変えることは、
最も困難な努力のひとつだ。
そして、おそらく、最も実り多いものだ。

Menlo Innovations
CEO
Richard Sheridan

Joy, Inc.
第16章 まとめ - 喜びのなかへ より



1. The beginning of our journey
2. Joy, Inc.に出会うまで（2013~2017）
3. ロールモデルとの出会い
4. Joy, Inc. Journey（”守破離”編）
5. Joy, Inc. Journey（コロナ禍編）
6. Joy, Inc. Journey（未来編）

- Appendix1

1. The beginning of our journey

Joy, Inc. in Japan!

2012~2013年時点（従業員30名程度）

**チーム間のコミュニケーションがない
=> みんなばらばらの方向を見ている**

何をやるにも消極的（冷めた雰囲気）

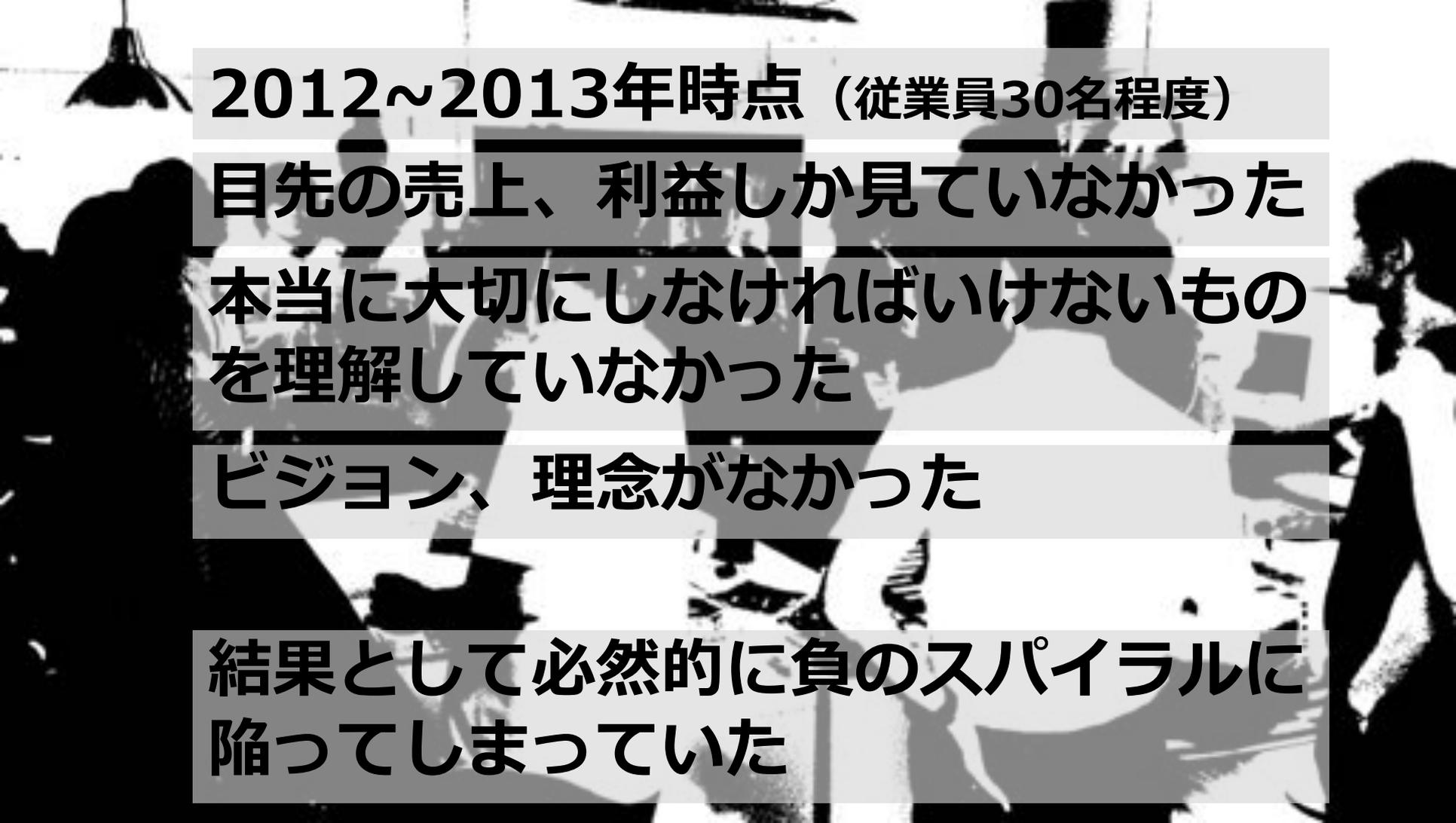
プロジェクト炎上

=> 帰れないプロジェクト

社員が会社の悪い噂をSNSに投稿



原因は僕自身だった



2012~2013年時点（従業員30名程度）

目先の売上、利益しか見ていなかった

本当に大切にしなければいけないものを理解していなかった

ビジョン、理念がなかった

結果として必然的に負のスパイラルに陥ってしまっていた

Daily Report 120521 安田

Yasuda, Tadahiro <yasuda@creationline.com>

To Info

<[redacted]@creationline.com>

2012年5月12日(土) 3:44 ☆ ㊄ ☰

To 自分、[redacted]

安田さん、[redacted]

一応、[redacted]の社員契約時のお返では一日8時間程度の労働提供及び週末は仕事できない旨、伝えてあるという認識でいます。

これまで、残業時間を削ったり、私用をキャンセルしたり、順延したり、残業時間を削ったりお風呂をやめたりの生活時間の調整とで、一日14時間程度の作業量を提供しています。何度も**徹夜**もしていますし、週末も可能な時間をつくりだして勤務を実施してきました。

とはいえ、申し訳ありませんが、これ以上は時間を提供できません。前年の秋くらいから、この調子なので、プライベートな部分が質崩をおこしつつあります。

みなさま忙しいのは重々承知です。プライベートな時間を潰して働いていることも理解はしています。が、みなさまと同じような業務形態を提供することはできません。週末に当然のように線表をひかれたり、ミーティングをセッティングされても、困感です。

[redacted]件については、先日の[redacted]だけでなく、[redacted]からの入札にも参加できそうです。今週中に、構築作業及び保守契約について見積を提示する予定です。

[redacted]件ですが、この段階においてはリリーススケジュールをずらすことも難しい状況になっております。この部分で人員を投入すると解決できるなどがありましたら、教えてください。

また■案件を含めて、現在の状況（**徹夜**が続いている状況）は、当然ながら健全ではありません。人員的にもっと補充して、いまの状況を改善したいと考えております。どなたか紹介していただけるようでしたら、是非お願い致します。

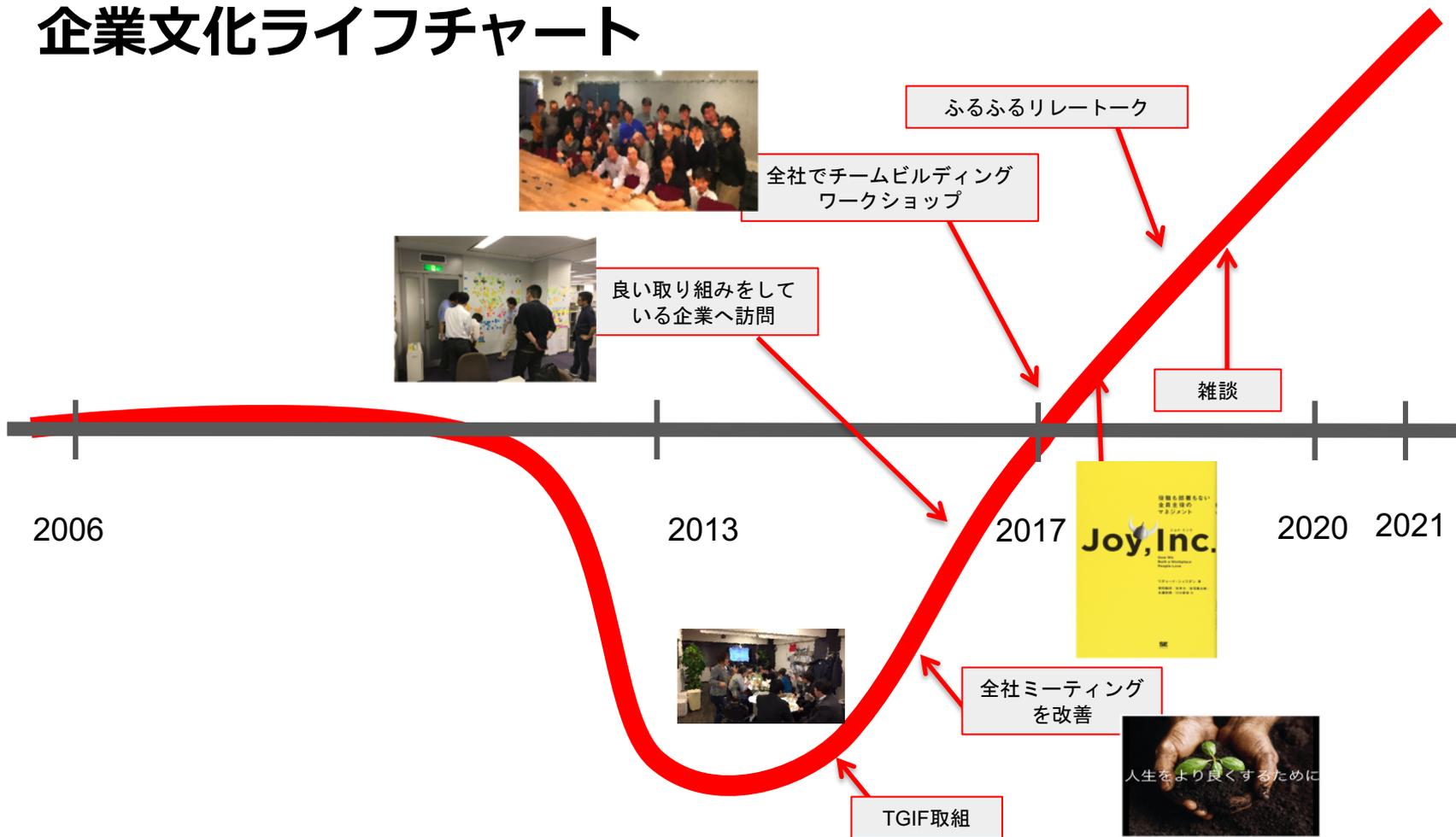
[redacted]、上村さん)

[redacted]、上村さん)

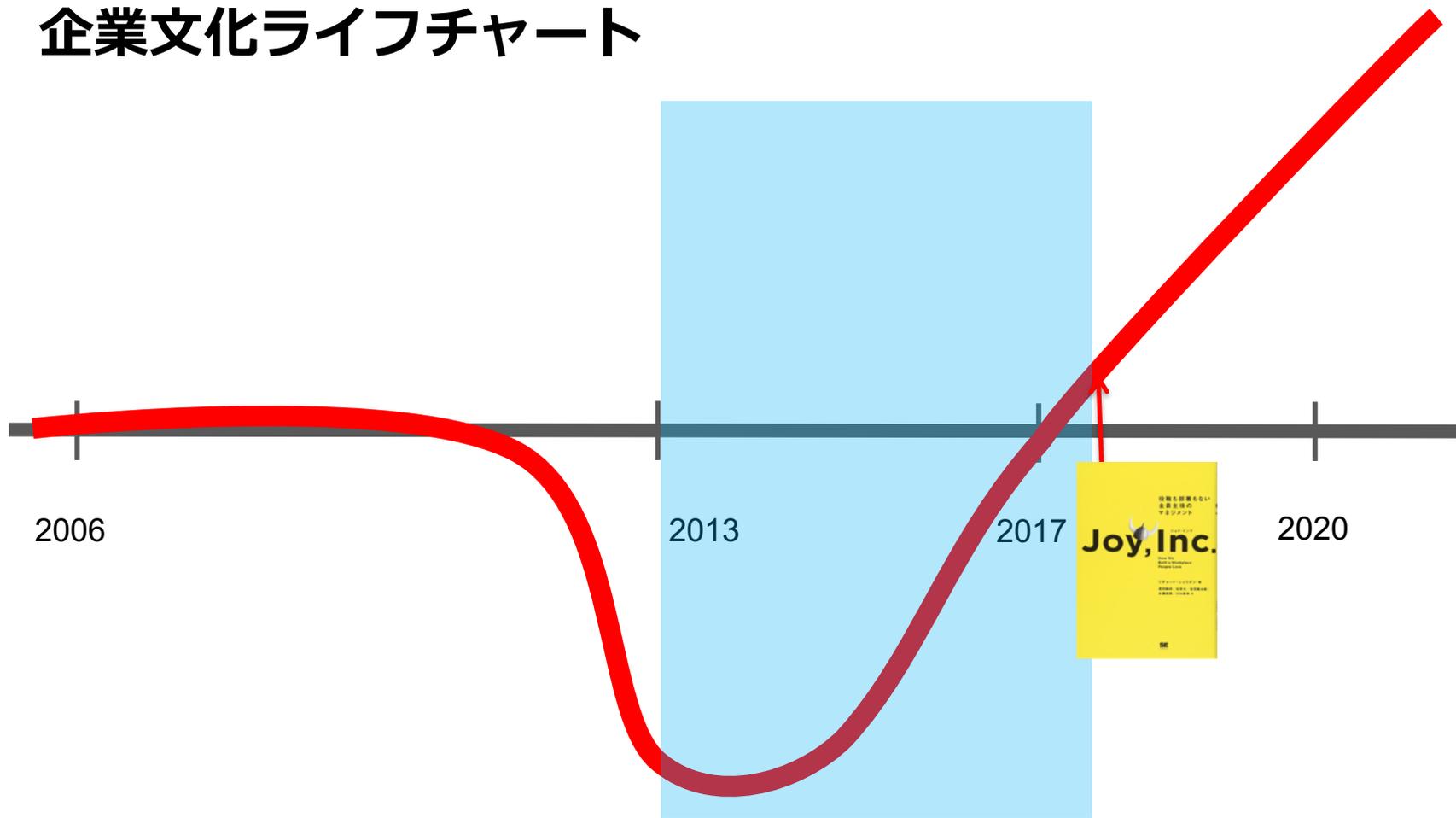
[redacted]さんなど)

です。

企業文化ライフチャート



企業文化ライフチャート



1. The beginning of our journey
2. Joy, Inc.に出会うまで（2013~2017）
3. ロールモデルとの出会い
4. Joy, Inc. Journey（”守破離”編）
5. Joy, Inc. Journey（コロナ禍編）
6. Joy, Inc. Journey（未来編）

- Appendix1

2. Joy, Inc.に出会うまで (2013~2017)

Joy, Inc. in Japan!

2014年2月～

TGIF : Thank God, It's Friday !
(社内懇親会)

毎月最終金曜日 17時～19時



2014年2月～

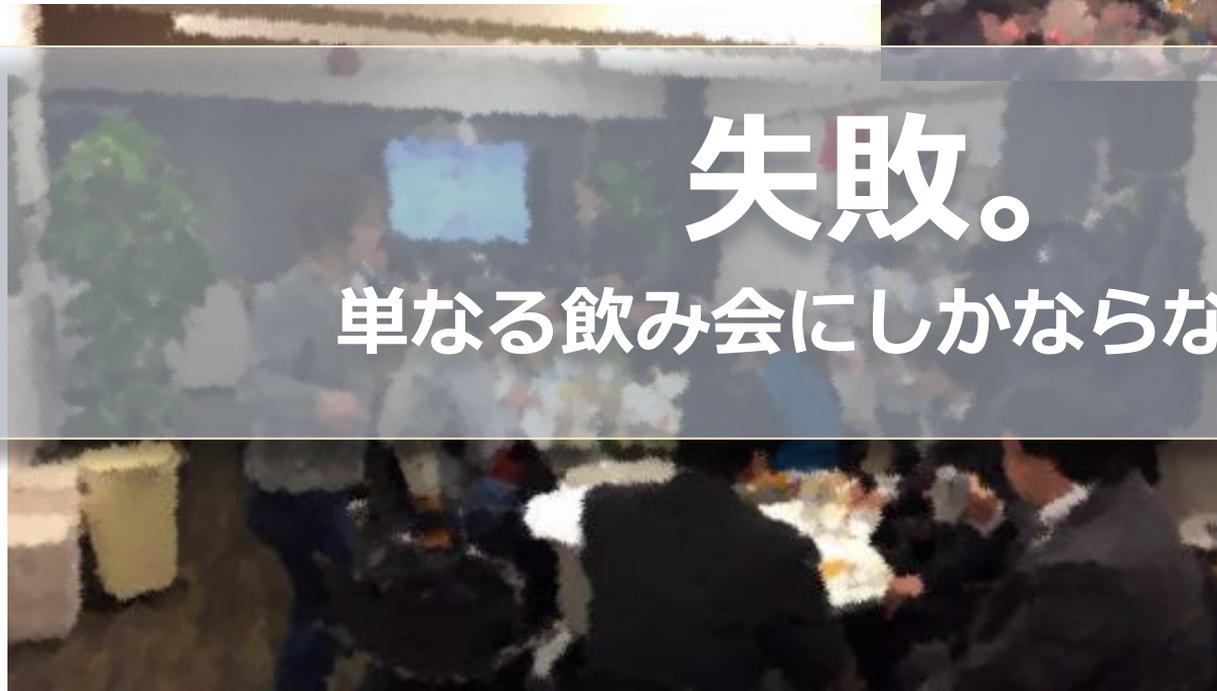
TGIF : Thank God, It's Friday !
(社内懇親会)

毎月最終金曜日 17時～19時



失敗。

単なる飲み会にしかならなかった



2014年2月～

TGIF : Thank God, It's Friday !
(社内懇親会)

毎月最終金曜日 17時～19時



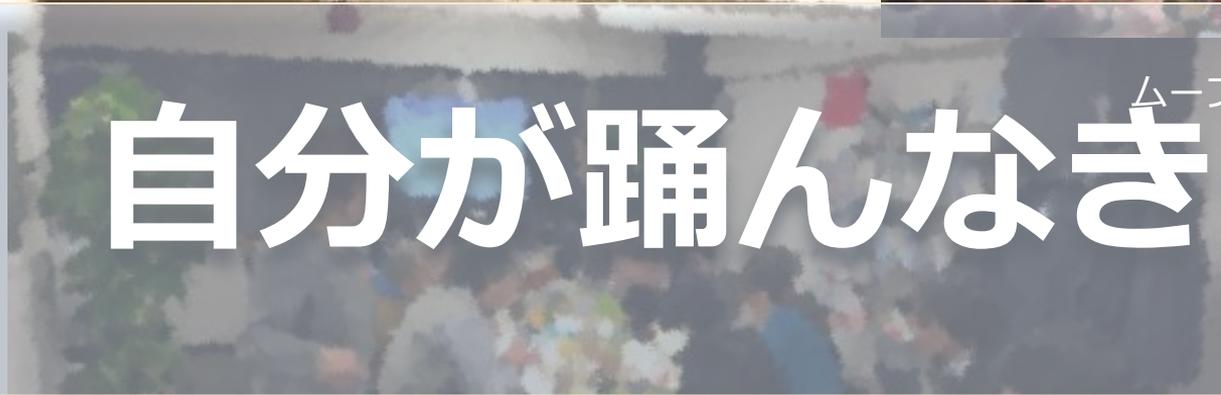
なにかやるときは目的を明確化して
それをちゃんと周知する
「伝わる」まで「伝える」こと



2014年2月～

TGIF : Thank God, It's Friday !
(社内懇親会)

毎月最終金曜日 17時～19時



ムーブメントの起こし方

自分が踊んなきゃだめ



2015年1月

全体会議

2015年1月16日



人生をより良くするために

良い人生とは？

気分よく楽しく過ごすこと

楽しく過ごすには

仕事もプライベートも
充実させること

仕事・プライベート

どちらも大事

キャリアシートのラインでの
仕事をより楽しくするには？

この会社で気分よく過ごすこと

気分よく過ごすためには？

気分よく過ごすためには？

自分がやりたいことができること

気分よく過ごすためには？

生活する上で充分な
報酬をもらえること

気分よく過ごすためには
充分な報酬＋やりたい

充分な報酬＋やりたい

充分な報酬＋やりたいを実現するためには？

事業で利益を上げ続けること

なぜ？

充分な報酬をもらいながら
やりたいことだけやり続けるため

事業で利益を上げ続けるためには？

利益を上げることのできる
事業を行うこと

そのような事業を行うために
必要なものは？



2015年1月



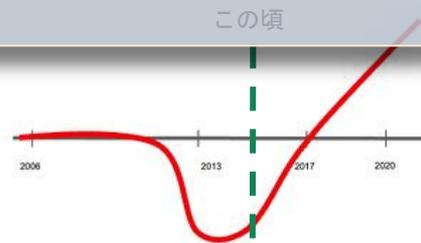
クリエイションラインでの
仕事をより楽しくするには？



2015年1月

継続することで少しずつフォローして
くれるメンバーが現れてきた

「挫けず続ける」ことの大切さ





2017年3月

「強いチームの作り方」ワークショップ開催

メンバー約60名全員が受講

2017年10月





大事なことに ちゃんと投資することの大切さ

2017年10月

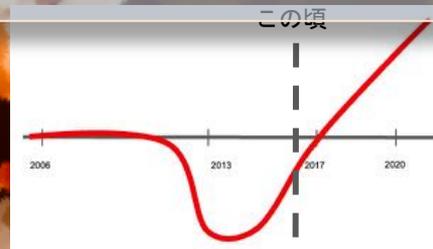
2017年3月



共通の知識を持つことの大切さ

「強いチームの作り方」ワークショップ開催

メンバー約60名全員が受講



2017年8月ごろ



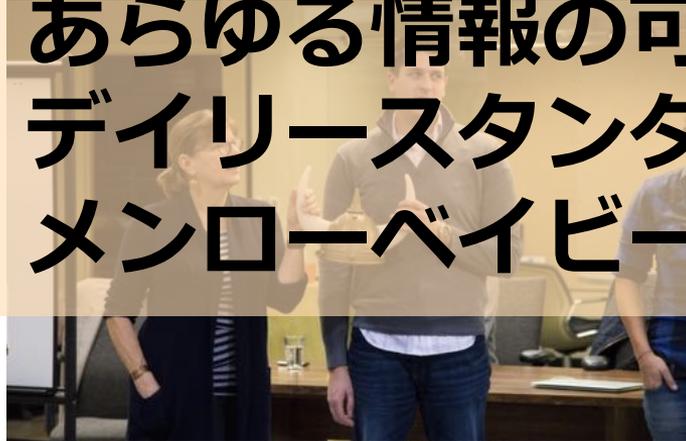
James Goebel

Richard Sheridan



Joy,Inc (Menlo Innovations) の特徴

- ヒエラルキーがない組織
- ペアワーク
- あらゆる情報の可視化
- デイリースタンドアップミーティング
- メンローベイビー



Joy,Inc の名言集

- 僕たちのカウンターカルチャー的な手法は複雑ではない。とはいえ単純だから簡単にできるというわけにもいかない。
- 毎日仕事に来るのが楽しみでしようがなくなるような場所を作りたかった。
- スペースとノイズは、チームがチームワークの魔術を引き起こす機会を作るための重要な要素だ。
- 会話が関係を作り関係が価値を作る。
- ビジネスの両側（ビジネスチームと開発チーム、開発者と顧客など）の間で、定期的かつ健全な会話が行われ、お互いをパートナーと感じられるようになれば、価値の競合から起こる無用な戦争を避けることができる。
- 何に対してイエスというかと同じように、何に対してノーというかによって企業は決まる。
- 僕たちはチームを作ろうとしているのであって、他の人と良い関係を築けない個人のヒーローを集めたいわけではない
- 安全文化と、安全と感じられる文化は正反対だ。
- 「すばやくたくさん間違えよう」という文化が生き残り栄えるためには、「高速な、頻繁で、安価な実験とは何か」という標準を確立する必要がある。
- 恐怖と隠れた sunk cost は地下に潜り、組織文化と財務エコシステムの地下水を汚染し続ける。
- リーダーシップで一番難しいことの一つは、自分も組織の他の人と同様、間違えるということだ。
- 確かに、プロセスは重要だ。だが、人よりプロセスを選択する発想は、僕たちのコアバリューにはない。
- 僕たちの一番大事なリソースは人であってスキルではないので、最良の人たちを維持するためなら何でもする。
- チームが長いあいだやる気を持続する方法として僕が納得しているのは、仕事で意義ある仕事を成し遂げること。
- 人間は公正であることについて判断する能力を生まれつき持っている
- メンローは完璧ではない。
- 正直な批評者がいるというのは、そのときにはそう思えなかったとしても、よい問題だ。
- どんな組織にもビジョンが必要だ。

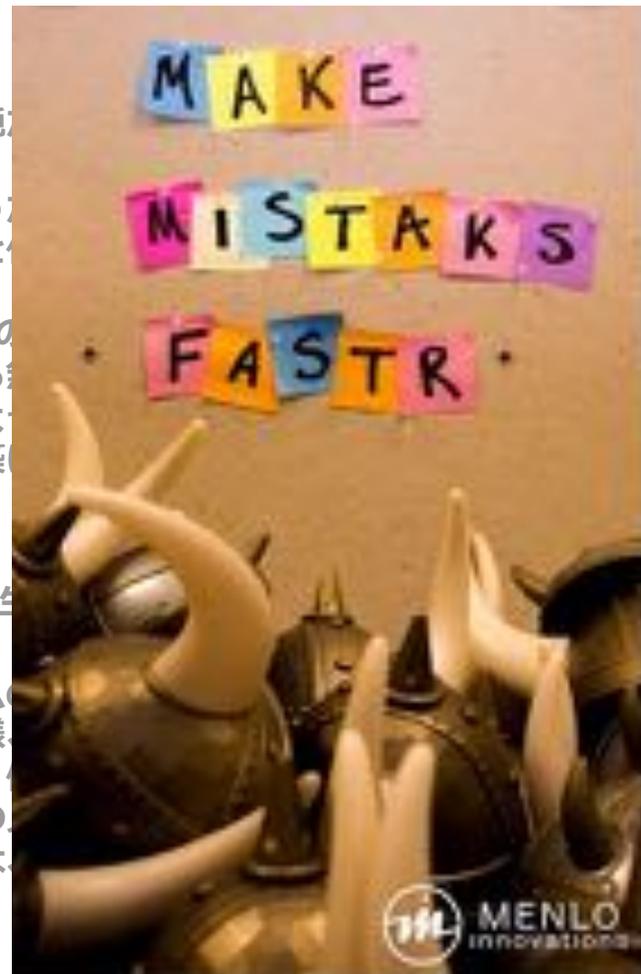
Joy,Inc の名言集

- 僕たちのカウンターカルチャー的な手法は複雑ではない。とはいえ単純だから簡単にできるというわけにもいかない。
- 毎日仕事に来るのが楽しみでしようがなくなるような場所を作りたかった。
- **スペースとノイズは、チームがチームワークの魔術を引き起こす機会を作るための重要な要素だ。**
- **会話が関係を作り関係が価値を作る。**
- ビジネスの両側（ビジネスチームと開発チーム）の間で定期的かつ健全な会話が行われる
- お互いをパートナーと感じられるようになれる
- 何に対してイエスというかと同じように、何に対してノーというか
- 僕たちはチームを作ろうとしているのであって、個人を作ろうとしているのではない
- 安全文化と、安全と感じられる文化は正反対
- 「すばやくたくさん間違えよう」という文化が、チームの成長を促す
- 「か」 という標準を確立する必要がある。
- 恐怖と隠れた sunk cost は地下に潜り、組織の成長を阻害する
- リーダーシップで一番難しいことのの一つは、
- 確かに、プロセスは重要だ。だが、人よりプロセスを重視する
- 僕たちの一番大事なリソースは人であって、プロセスではない
- チームが長いあいだやる気を持続する方法と
- 人間は公正であることについて判断する能力がある
- メンローは完璧ではない。



Joy,Inc の名言集

- 僕たちのカウンターカルチャー的な手法は複雑ではない。とはいえ単純でもない。
- 毎日仕事に来るのが楽しみでしようがなくなるような場所を作りたかった。
- スペースとノイズは、チームがチームワークの魔術を引き起こす機会を創出する。
- 会話が関係を作り関係が価値を作る。
- ビジネスの両側（ビジネスチームと開発チーム、開発者と顧客など）のお互いをパートナーと感じられるようになれば、価値の競合から起こる摩擦は減る。
- 何に対してイエスというかと同じように、何に対してノーというかによって、チームは成長する。
- 僕たちはチームを作ろうとしているのであって、他の人と良い関係を築くことではない。
- 安全文化と、安全と感じられる文化は正反対だ。
- **「すばやくたくさん間違えよう」という文化**が生まれるまで、安価な実験とは何か」という標準を確立する必要がある。
- 恐怖と隠れた sunk cost は地下に潜り、組織文化と財務エコシステムを破壊する。
- リーダーシップで一番難しいことの一つは、自分も組織の他の人と同様に失敗することだ。
- 確かに、プロセスは重要だ。だが、人よりプロセスを選択する発想は、チームの成長を阻害する。
- 僕たちの一番大事なリソースは人であってスキルではないので、最良のチームは、人々の才能を最大限に引き出す方法を探る。
- チームが長いあいだやる気を持続する方法として僕が納得しているのは、人々は皆、自分自身を成長させることに情熱を持っている。
- 人間は公正であることについて判断する能力を生まれつき持っている。
- メンローは完璧ではない。
- 正直な批評者がいるというのは、そのときにはそう思えなかったとしても、よい問題だ。
- どんな組織にもビジョンが必要だ。



Joy,Inc の名言集

- 僕たちのカウン
- ない。
- 毎日仕事に来る
- スペースとノイ
- 会話が関係を作
- ビジネスの両側
- お互いをパート
- 何に対してイエ
- 僕たちはチーム
- はない
- 安全文化と、安
- 「すばやくたく
- か」という標準
- 恐怖と隠れたサ
- リーダーシップ
- 確かに、プロセス
- **僕たちの一番大事なリソースは人であってスキルではないので、最良の人たちを維持するためなら何でもする。**
- チームが長いあい
- 人間は公正である
- メンローは完璧



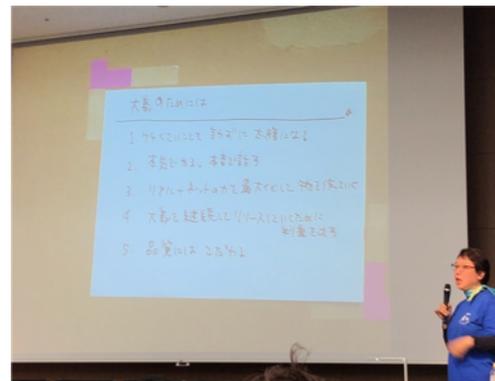
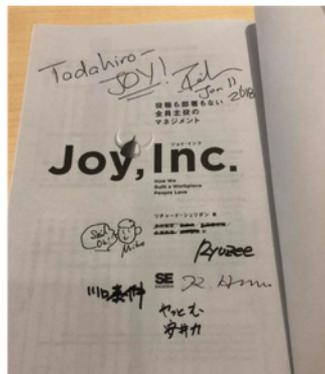
- 簡単にできるというわけにもいか
- めの重要な要素だ。
- 定期的かつ健全な会話が行われ、
- 戦争を避けることができる。
- 業は決まる。
- 個人のヒーローを集めたいわけで
- 速な、頻繁で、安価な実験とは何
- 水を汚染し続ける。
- 自分も組織の他の人と同様、間違えるということだ。
- 僕たちのコアバリューにはない。
- 仕事で意義ある仕事を成し遂げること。
- 生まれつき持っている

1. The beginning of our journey
2. Joy, Inc.に出会うまで（2013～2017）
3. ロールモデルとの出会い
4. Joy, Inc. Journey（”守破離”編）
5. Joy, Inc. Journey（コロナ禍編）
6. Joy, Inc. Journey（未来編）

- Appendix1

3. ロールモデルとの出会い

Joy, Inc. in Japan!





<https://logmi.jp/tech/articles/320855>

何よりも一番印象深かったのは

とても嬉しそうに
会社のことを語っていたこと



ぼくはこんなに嬉しそうに
クリエイションラインのことを
語るだろうか



語りた^い

日本の
Joy, Inc.
(喜びに満ちた会社)に
なりたい

RSGT2018

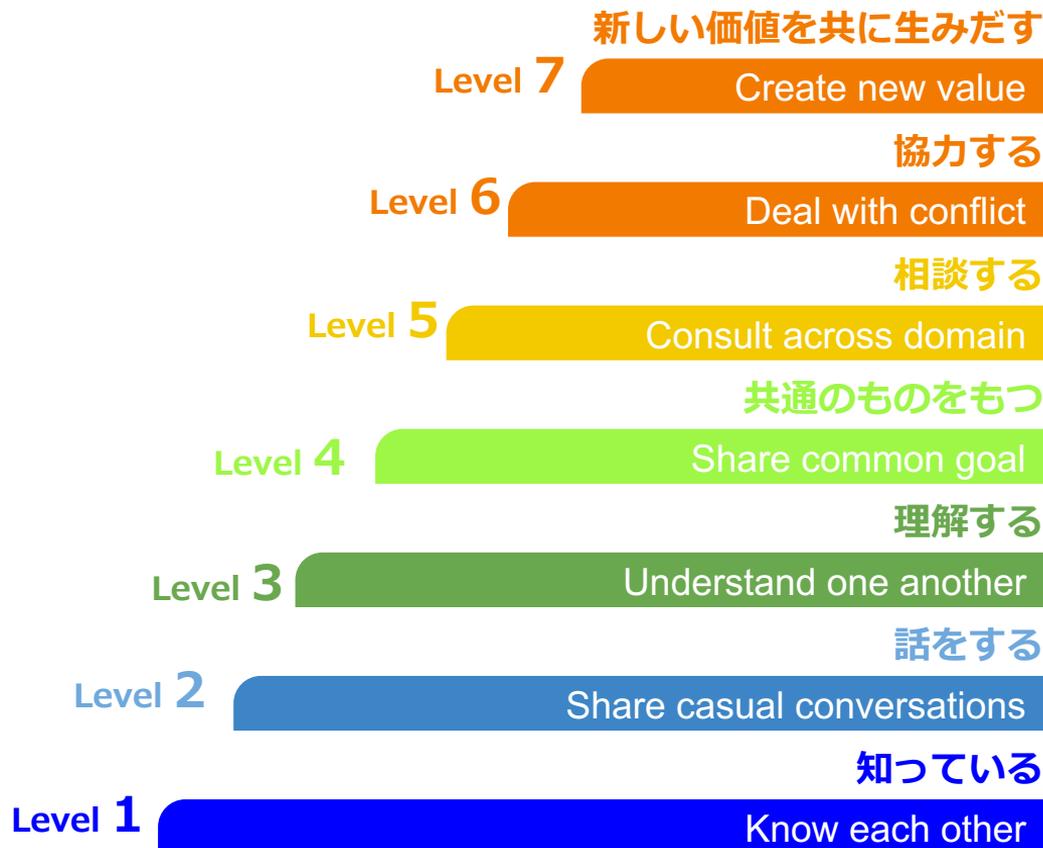
週明けの

全体会議



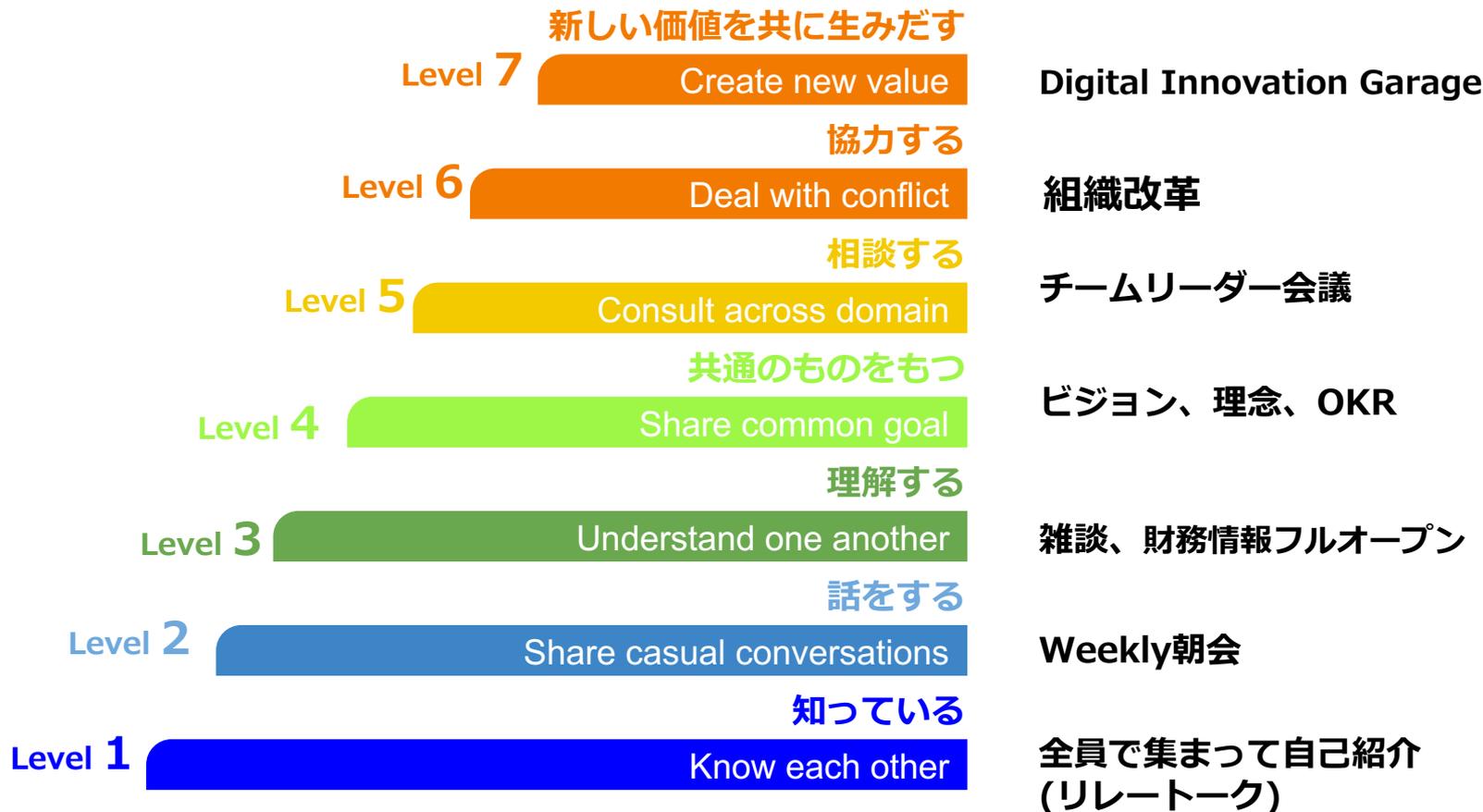
**お互いを知るために
メンバー約80名全員でリレートーク**

チームワークの7つの段階



全員で集まって自己紹介
(リレートーク)

チームワークの7つの段階



1. The beginning of our journey
2. Joy, Inc.に出会うまで（2013~2017）
3. ロールモデルとの出会い
4. Joy, Inc. Journey（”守破離”編）
5. Joy, Inc. Journey（コロナ禍編）
6. Joy, Inc. Journey（未来編）

- Appendix1

4. Joy, Inc. Journey (“守破離”編)

Joy, Inc. in Japan!

The background is a collage of several photographs showing a busy office event. People are seen in various costumes, including Santa Claus, a character with a red bow, and others in formal or festive attire. They are engaged in conversations, working at tables, and interacting with each other. The setting appears to be a well-lit office space decorated for a holiday or special occasion.

Weekly朝会

「毎週1時間全員」を約3年半以上継続中
チームビルディングを目的にした全員参加イベント

2018年 Weekly朝会一覧

日程	内容
2018/1/15	全体会議について リレートーク
2018/1/22	リレートーク
2018/1/29	ふるふる リレートーク
2018/2/5	パーセントファイブ
2018/2/19	かいぜん or 褒める
2018/2/26	収支報告+財務諸表
2018/3/5	改善ポイント チームビルディング
2018/3/12	リレートーク 最近始めた新しいこと
2018/3/19	社会の進化について チームビルディング
2018/3/26	性格判断ゲーム
2018/4/2	リレートーク 2018年度の抱負
2018/4/9	HRT ワークショップ
2018/4/16	ふるふる リレートーク
2018/4/23	ワークショップ&講演byやっとうむさん
2018/5/7	心理的安全ゲーム
2018/5/14	身近でのイノベーション
2018/5/21	各チームのOKR発表
2018/5/28	ミニゲームbyやっとうむさん(心理的安全ゲーム)
2018/6/4	収支報告+財務諸表
2018/6/11	エンゲージメント向上
2018/6/18	OKRの運用方法 各個人のOKR共有
2018/6/25	共通点探し
2018/7/2	上半期Weekly 朝会振り返り
2018/7/9	全社リモートワークDAY 褒める
2018/7/23	リモートワークDAYの振り返りっほいやつ
2018/7/30	スマホを再定義してみるSTBT

日程	内容
	野澤さん、笹さんによる本の片付けをもとにしたSTBT
2018/8/6	野澤さん、笹さんによる本の片付けをもとにしたSTBT
2018/8/20	岩崎さんプレゼン(データ分析教育をうけて)
2018/8/27	10年前なにしていた？
2018/9/3	変化について
2018/9/10	逸平さん ミレニアム世代ギグ・エコノミーについて
2018/10/1	フリーアドレス カイゼン
2018/10/15	収支報告+財務諸表の説明
2018/10/22	ミーティングについて、中二階の案内
2018/10/29	ABD "Team Geek"
2018/11/5	ふるふる リレートーク
2018/11/12	デンソー石田さん アスカン講演の再演
2018/11/19	決算書の読み方
2018/11/26	性格診断 STBT
2018/12/3	千京振り返りの共有
	リモートメインのワークショップ
2018/12/10	(ジェスチャーゲーム)
2018/12/17	Weekly朝会振り返り

2019年 Weekly朝会一覧

日程	内容
2019/1/7	リレートーク
2019/1/21	雑談ワークショップ
2019/1/28	とにかく明るいScrum Patterns 活用ワークショップ
2019/2/4	やっとうむさんファシリテーション ビジョンについて
2019/2/18	平さんプレゼン 会社の強み + 雑談
2019/2/25	雑談ワークショップ
2019/3/4	雑談ワークショップ
2019/3/11	雑談ワークショップ
2019/3/18	収支報告+財務諸表
2019/3/25	ふるふる リレートーク
2019/4/1	新加入メンバーのいいところを見つけてほめるワークショップ
2019/4/8	やらいワークショップ イノベーションについて
2019/4/15	リモート雑談ワークショップ
2019/4/22	逸平さん Amazon Effect
2019/5/13	雑談 振り返り
2019/5/20	雑談ワークショップ
2019/5/27	収支報告+財務諸表 決算情報
2019/6/3	逸平さん Docker 関連動向
2019/6/10	HRTワークショップ
2019/6/17	雑談ワークショップ
2019/6/24	雑談ワークショップ
2019/7/1	OKR 共有
2019/7/8	雑談ワークショップ
2019/7/22	雑談ワークショップ
2019/7/29	雑談ワークショップ

日程	内容
2019/8/5	収支報告+財務諸表 評価+フィードバック
2019/8/19	評価制度の運用面についての話+雑談
2019/8/26	日本マイクロソフトCSO河野さん特別講演
2019/9/2	雑談ワークショップ
2019/9/9	リモートワークデイリハーサル (台風直撃のため)
2019/9/30	雑談ワークショップ+来年度新卒4名参加
2019/10/7	リモートワークデイ+雑談
2019/10/21	LinuxCon参加報告+雑談
2019/10/28	雑談ワークショップ
2019/11/11	雑談ワークショップ
2019/11/18	雑談ワークショップ
2019/11/25	雑談ワークショップ
2019/12/2	雑談ワークショップ
2019/12/9	雑談ワークショップ
	雑談ワークショップ+ RSGT2020安田リハーサル
2019/12/16	講演
2019/12/23	雑談ワークショップ

2020年 Weekly朝会一覧

日程	内容
2020/01/06	やらいさん プレゼン+雑談ワークショップ
2020/01/20	KDDI藤井さん 特別講演
2020/01/27	業務連絡+雑談ワークショップ
2020/02/03	業務連絡+雑談ワークショップ
2020/02/10	16パーソナリティ+雑談
2020/02/17	業務連絡+雑談ワークショップ
2020/03/02	コロナ+雑談ワークショップ
2020/03/09	やっとむさん特別講演 XPについて
2020/03/16	ふるふるリレートーク
2020/03/23	業務連絡+雑談ワークショップ
2020/03/30	業務連絡+雑談ワークショップ
2020/04/06	笹さんDOSSプレゼン+雑談ワークショップ
2020/04/13	雑談ワークショップ×2
2020/04/20	業務連絡+雑談ワークショップ
2020/04/27	やらいさんワークショップ+雑談
2020/05/11	wevoxコメント+雑談ワークショップ
2020/05/18	OKR説明会+雑談ワークショップ
2020/05/25	メンタルヘルス+雑談ワークショップ
2020/06/01	2020年3月期決算情報共有+雑談ワークショップ
2020/06/08	wevoxコメント+雑談ワークショップ
2020/06/15	あなたにグッジョブ+雑談ワークショップ
2020/06/22	評価について+HRTワークショップ
2020/06/29	HRTワークショップ結果共有+雑談ワークショップ
2020/07/06	あなたにグッジョブ1Q結果発表+雑談ワークショップ
2020/07/13	東京エレクトロンさん講演+雑談ワークショップ

日程	内容
2020/07/20	逸平さん講演+雑談ワークショップ
2020/07/27	財務情報共有+雑談ワークショップ
2020/08/03	財務Q&Aなど+雑談ワークショップ
2020/08/17	Joy, Inc.の話+雑談ワークショップ
2020/08/24	文化を明文化プロジェクト+雑談ワークショップ
2020/08/31	財務情報共有+雑談ワークショップ
2020/09/07	ふるふるリレートーク
2020/09/14	川口耕介さん技術顧問就任特別講演
2020/09/28	きょんさんCL.FMの紹介トーク+雑談ワークショップ
2020/10/05	あなたにグッジョブ+雑談ワークショップ
2020/10/12	財務情報共有+雑談ワークショップ
2020/10/19	メンタルケアの話
2020/10/26	OKRの運用事例(社内)について+雑談ワークショップ
2020/11/02	セキュリティインシデントの情報共有+雑談ワークショップ
2020/11/09	下期OKR共有+Chief Joy Officer解説
2020/11/16	講演+oVice負荷試験
2020/11/30	ヨドバシプロジェクト情報共有
2020/12/07	Scrum Fest Sapporo 招待講演を全員で視聴
2020/12/14	逸平さん アフターコロナの働き方
2020/12/21	wevoxコメントへの回答

2021年 Weekly朝会一覧

日程	内容
2021/01/04	雑談ワークショップ
2021/01/18	産業医鈴木先生講演+あなたにグッジョブ
2021/01/25	デンソー日下さん講演
2021/02/01	Chief Joy Officer解説
2021/02/08	クリエーションラインのカルチャーについてのワークショップ
2021/02/15	Profllyについて
2021/02/22	雑談スペシャル
2021/03/01	組織変革について
2021/03/08	笹さん講演+財務情報共有
2021/03/15	OKRワークショップ
2021/03/22	CKA業務改善ストーリー
2021/03/29	wevoxコメントへの返答など
2021/04/05	OKR共有ODT + あなたにグッジョブ
2021/04/12	OKR共有EDIT + 雑談
2021/04/19	HRT+Joy ワークショップ
2021/04/26	OKR共有DiCoT&BPT+雑談
2021/05/10	OKR共有CRT + 雑談
2021/05/17	ふるふるリレートーク
2021/05/24	雑談スペシャル
2021/05/31	雑談スペシャル (5月、6月入社の方を他己紹介)
2021/06/07	決算報告及び中期事業目標説明会
2021/06/14	バンさん「アジャイル開発というのをやってみた」
2021/06/21	EDIT活動紹介
2021/06/28	1on1 ワークショップ
2021/07/05	wevox&あなたにグッジョブ

日程	内容
2021/07/12	HARUMAKI&情報システム方針共有
2021/07/19	雑談スペシャル
2021/07/26	財務情報共有 & wevoxコメントへの回答
2021/08/02	CL昔話&逸平さん海外情報なんでも調査団紹介
2021/08/16	Kubernetesの米国での利用状況&wevoxコメント回答
2021/08/23	アンコンシャスバイアス ワークショップ
2021/08/30	CL Portalサイト共有+雑談 (7月、8月入社の人を他己紹介)



ふるふる リレートーク





ふるふる リレートーク



📌 ブックマークに追加しました

 **KentMagruder**  10:13
ふるふる 全員ここ(スレッド)に記載。(編集済み)

 19  3  3 

      **9+** [75件の返信](#) 最終返信: 3ヶ月前

2020年4月から「褒める」がひとつの社内イベントに進化 「あなたにグッジョブ！」

Let's Nominate!

グッジョブしたい同僚は誰??

あなたが「グッジョブ！」と言いたい方を教えてください。

理由を教えてください。

CLの文化や働き方にマッチした人を採用するために新しいことを考えてくれています。BPTに在籍しているので、エンジニアとの距離は結構あると思います。そんな状況でも、CLのエンジニアの特徴や働き方を知るために実際のエンジニアにインタビューをするなど、今までにはなかった企画を行ってくれています。採用する方もされる方も、期待と現実のギャップが減り、より良い関係が築けると良いなと期待しています！引き続きよろしくお願ひします！（畑さんと一緒にやっていると思うので畑さんにも同じこと書きます！）

いつも高速で対応してくださり助かっています。顧客志向でのおもてなしも有り難い限りです。技術的なところだけでなく、ユーザ目線でどのような機能が良いのか、どう実装したら使いやすいのかを考えて、あれこれ提案してくれる

若いメンバーに対しての人材育成という形で接してとても助かります。外部の新しい情報などをすぐに共有してくれてイクてる人だなとつくづく思います。これからもCLに関わってほしいなと思う一人です。

プロジェクトに参加しはじめのひとに対し、とても分かりやすく親切に業務をサポートしていただきました。果てしない戦いのための調査・検証・資料作成など、ありがとうございます。応援しています。

昔の折れる細かい作業をグチ一ついわずに取り組んでくださいました。丁寧な進め方でいつも助かっています。

金曜寿司イベント(?)でいつも話し相手になってくれてありがとうございます。自チーム以外(特に開発関係以外)に知っている仲間がいることは色々心強いです。これからもよろしくお願ひします。

何事へも前向きな考え方、業務を行う様子と一緒に仕事をしたいと思わせてくれる方です。いつも助けられています。ありがとうございます！

いつも周りを気にかけてくれるし、率先して作業をしてくれる。相談しやすい。

いつも猪突猛進で場を和ませつつ作業をこなす姿はとても元気が出ます。いつもありがとうございます。仕事がとても丁寧で、ものすごく細かいところまで気を配っているのが伝わってきます。

今期からマーケティング部門に配属ですが、積極的に業務を覚えていこうとする姿勢と、きっちりとした仕事ぶり(成果)にグッジョブ送ります。

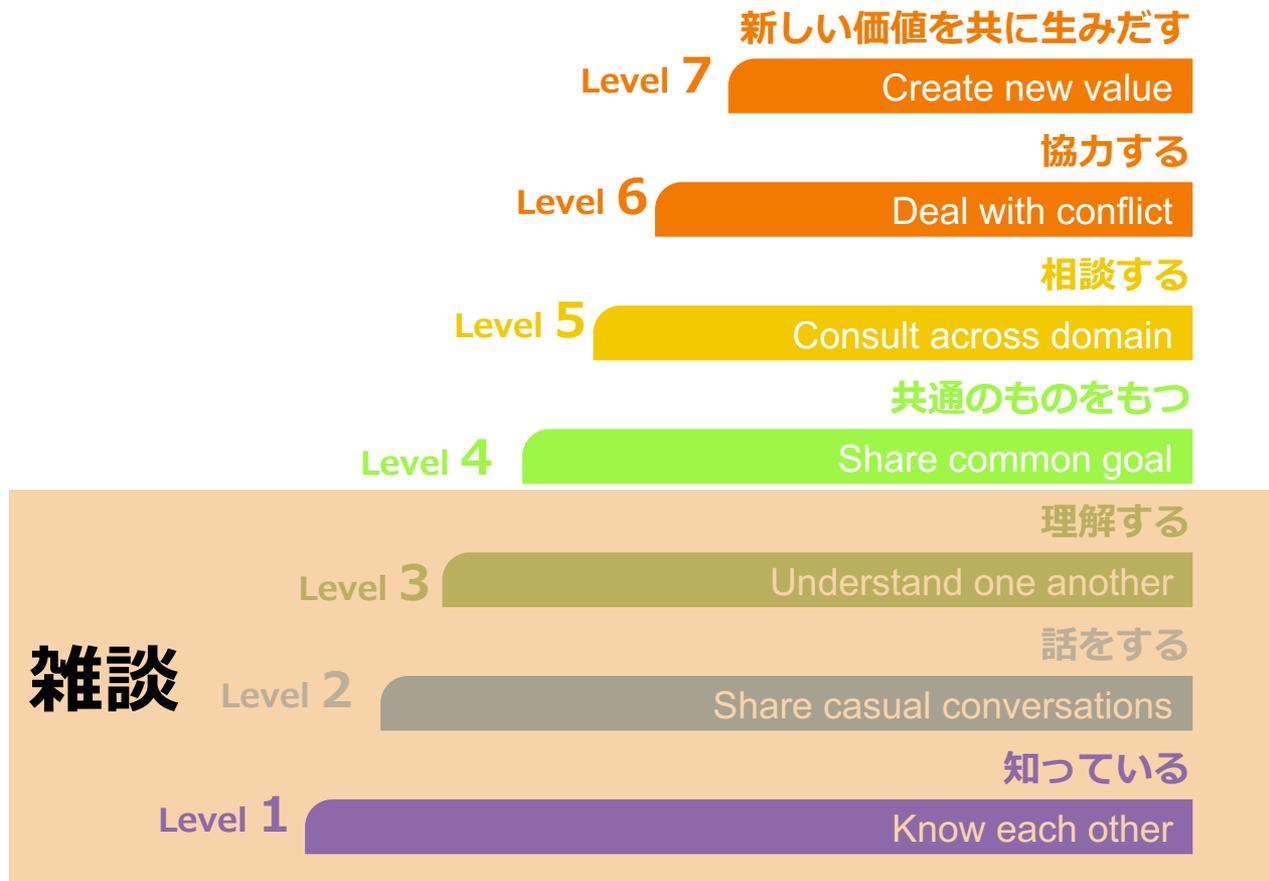
迅速的確な判断・指示・情報共有をありがとうございます。おかげさまで無駄に迷ったり困ったり詰まったりせずに進められています。

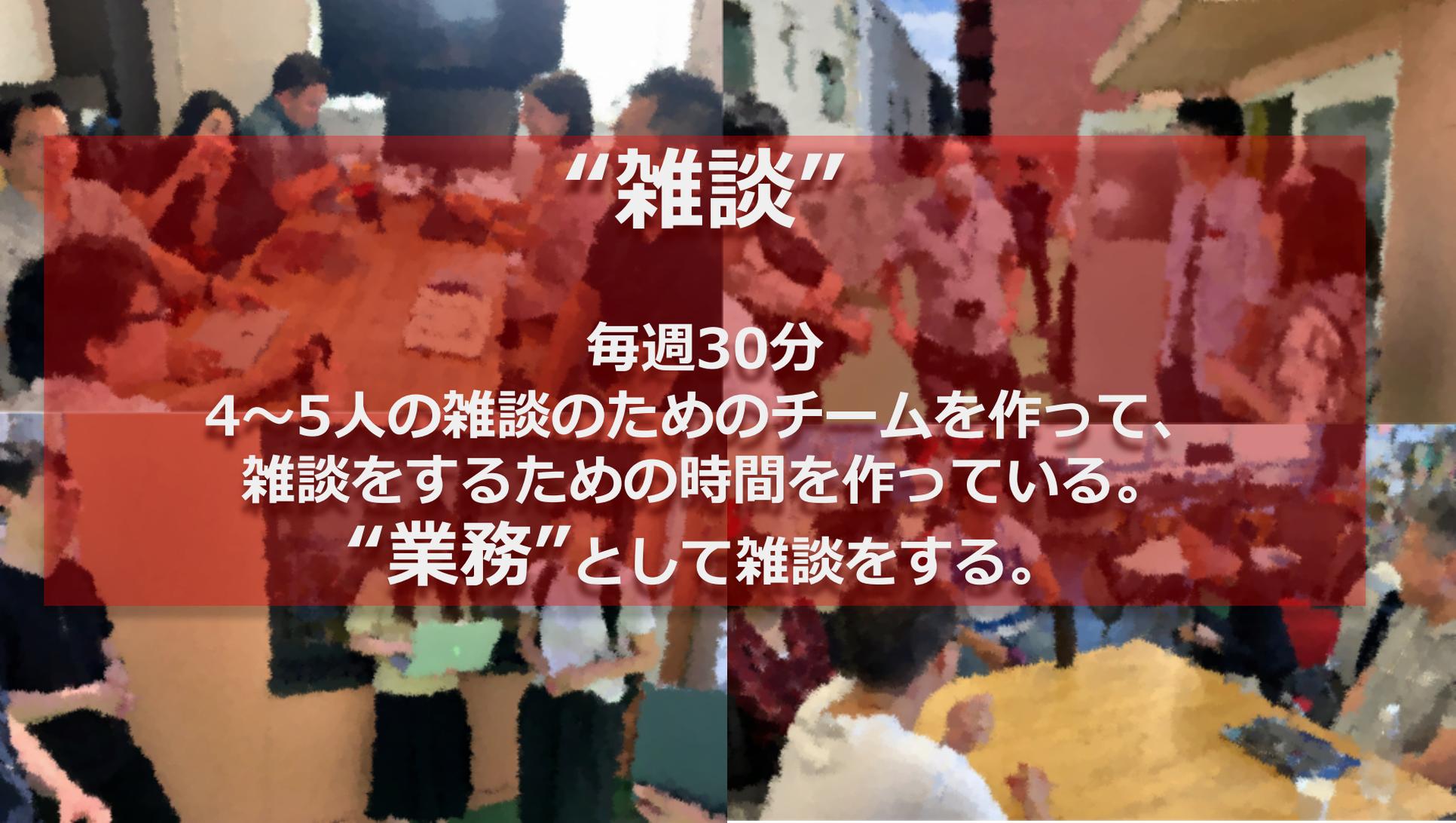


雑談

コミュニケーションの質を上げる
= お互いを理解する

チームワークの7つの段階





“雑談”

毎週30分

4～5人の雑談のためのチームを作って、
雑談をするための時間を作っている。

“業務”として雑談をする。

社内アンケート結果

- 他チームとの交流ができるので続けたいです。普段会話しやすくなるので。
- 他のチームの人のことを知れる機会になった。
- 新しい考え方、趣味の開拓など自分の知らない分野に興味を持てるようになった。
- 雑談で得たつながりが、仕事でのつながりになった。
- 仕事上、接点がない人と会話出来るようになった。
- 他のチームと話す機会ができて、話しやすくなった人も増えた
- 業務でなかなか関われない人と会話ができるので、雑談した人に話しかけやすくなった
- 業務であまり関わりのない方とも話す機会があるので、全体的に身近に感じられるようになった。
- 「**検討ミーティング」というよりも「**ザッソウ」というと最初は雑談から始まり、フラットな感じで色んな人から色んな意見が出ることが多い気がする。
- 普段話せない人と何気ない会話をするチャンスを与えてくれたと思います。ただ人によっては雑談は雑談、と割り切る方もいらっしゃるようなので業務の延長線上になるんだという意識がすり込めれば尚良いのかなと思いました。
- 「コミュニケーションを重要視している」という安田さんのメッセージが形になっているので、他の業務でもコミュニケーション（一見無駄話に見えるかもしれないことでも）を取りやすくなった。
- 入社が浅い自分を快く受け入れてくれて、スベっても大丈夫な環境を提供してくれたおかげで勇気もらえました。よかったですと思います。

社内アンケート結果

- 他チームとの交流ができるので続けたいです。普段会話しやすくなるので。
- 他のチームの人のことを知れる機会になった。
- 新しい考え方、趣味の開拓など自分の知らない分野に興味を持てるようになった。
- 雑談で得たつながりが、仕事でのつながりになった。
- 仕事上、接点がない人と会話出来るようになった。
- 他のチームと話す機会ができて、話しやすくなった人も増えた
- 業務でなかなか関われない人と会話ができるので、雑談した人に話しかけやすくなった
- 業務であまり関わりのない方とも話す機会があるので、全体的に身近に感じられるようになった。
- 「**検討ミーティング」というよりも「**ザッソウ」というと最初は雑談から始まり、フラットな感じで色んな人から色んな意見が出ることが多い気がする。
- 普段話せない人と何気ない会話をするチャンスを与えてくれたと思います。ただ人によっては雑談は雑談、と割り切る方もいらっしゃるようなので業務の延長線上になるんだという意識がすり込めれば尚良いのかなと思いました。
- 「コミュニケーションを重要視している」という安田さんのメッセージが形になっているので、他の業務でもコミュニケーション（一見無駄話に見えるかもしれないことでも）を取りやすくなった。
- 入社が浅い自分を快く受け入れてくれて、スベっても大丈夫な環境を提供してくれたおかげで勇気もらえました。よかったです。

その他に実践してきたこと

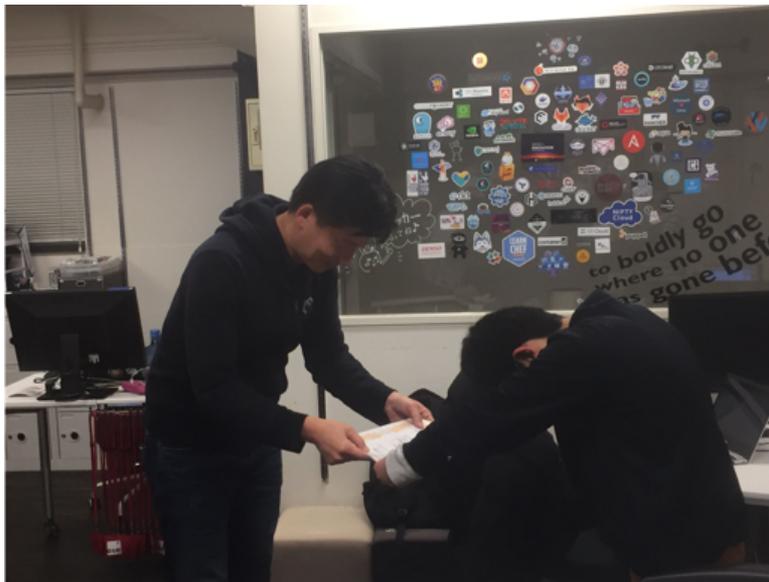
- 財務情報フルオープン
- OKR活用
- お花見令
- Creationline Day
- 社内向け技術トレーニング
→ Kubernetes、GitLab、文章の書き方など
- 理念の理解を入社条件にしている
(採用要件に「Team Geek」の読了がある)
- 会社に子供が日常的にいる (家族と友人を優先、次に仕事)
- あなたにグッジョブ
- Family Day

その他に実践していること

- **財務情報フルオープン**
- OKR活用
- お花見令
- Creationline Day
- 社内向け技術トレーニング
→ Kubernetes、GitLab、文章の書き方など
- 理念の理解を入社条件にしている
(採用要件に「Team Geek」の読了がある)
- **会社で子供が日常的にいる (家族と友人を優先、次に仕事)**
- あなたにグッジョブ
- **Family Day**

財務情報

財務情報フルオープン (契約形態問わず全メンバー)



仕事場に子供が日常的にいる

社員の息子さんが学校帰りに母親の仕事終わりを会社で待ちながら宿題や勉強。
息子さんに感謝状を。

メンローメイビー≡CLキッズ





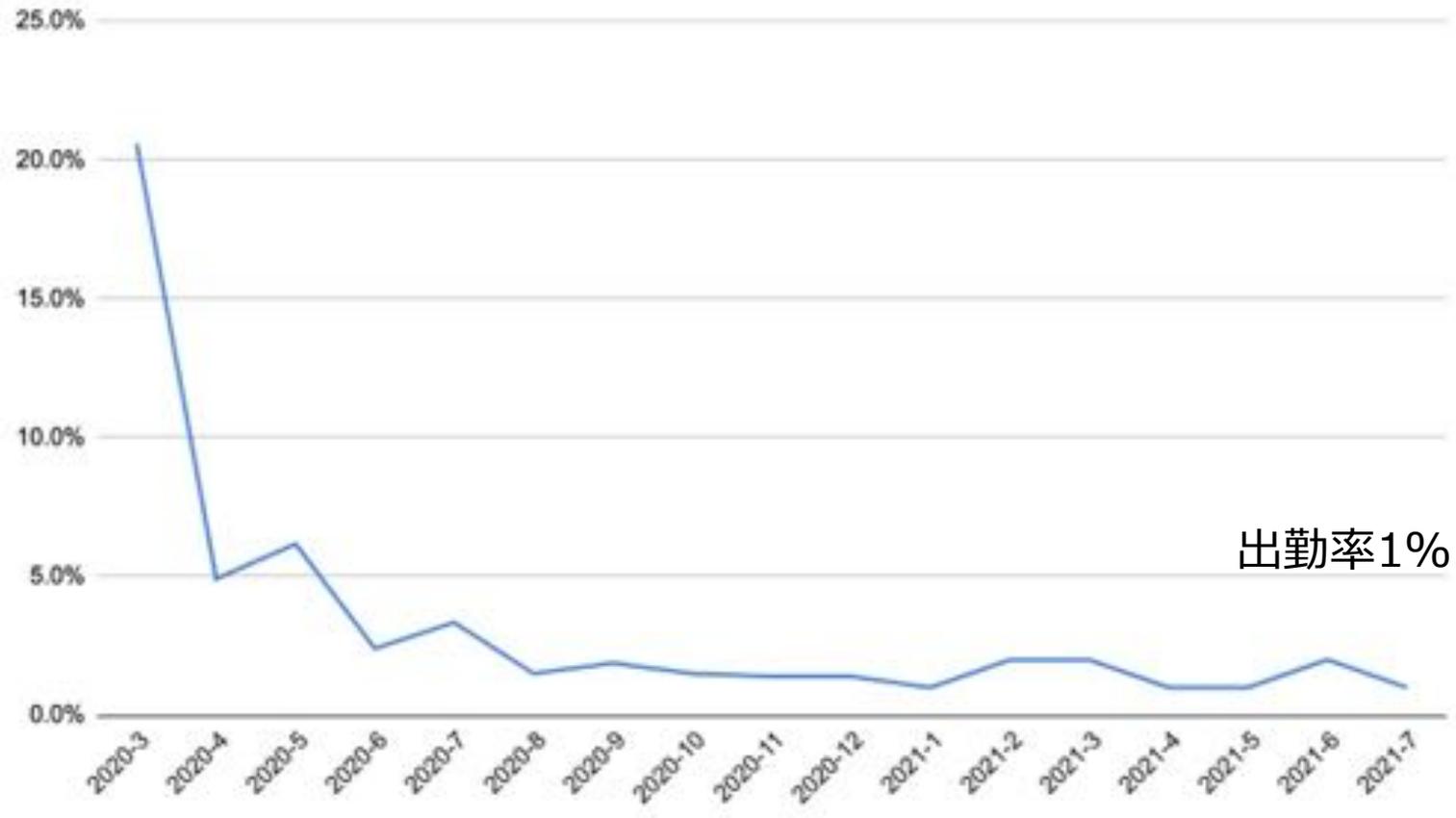
5. Joy, Inc. Journey (コロナ禍編)

Joy, Inc. in Japan!



2020年
新型コロナウイルス
(COVID-19)

2020年3月～2021年7月の出勤率



新しい働き方（＝リモートワーク）と文化の浸透の両立のために実行していること

- ・ 文化を明文化プロジェクト
- ・ OKRに雑談3%を設定
- ・ 全社で1on1（週1or 隔週）
- ・ オンボーディングガイドブックの整備
- ・ メンターメンティー制度
- ・ oViceの導入
- ・ 社内交流を促進するためのコミュニケーション費用補助
- ・ リモートワーク補助費
- ・ 文化を体現していくチャレンジ
 - ・ メンバー160名と対話（2021年7月時点 週3日以上勤務の約160名）
 - ・ 海外イベントに登壇（XP2021）
 - ・ バックオフィスチーム（人事、総務、情シス）のリーダー（2021年4月～）



CULTURE

NEWS
EVENT
RECRUIT
CULTURE

HOME > CULTURE

Culture of Creationline

Introduction

この文書は私たちクリエーションラインの文化（カルチャー）について明文化したものです。クリエーションラインで仕事をする全てのメンバーはこの内容を理解し日々の業務を遂行していく必要があります。この内容を理解し日々の業務を遂行していくためには、この文書を常にアップデートしてまいります。

Our Vision(私たちのビジョン)

「IT技術によるイノベーションにより顧客とともに社会の進化を実現する」ことです。私たちが努力により習得したITに関する技術、知識、ノウハウを各産業の顧客の持つ産業固有の技術、知識、ノウハウと融合し、新たな価値＝社会の進化を実現するもの（製品、サービス、事業）を創り出していくことです。

Our Philosophy(私たちの理念)

私たちの理念は、HRT+Joyです。HRTはHumility（謙虚）、Respect（尊敬）、Trust（信託）の頭文字をとったもので、Joyは喜びを指します。私たちは、顧客とともに社会の進化を実現するために、HRT+Joyを践行してまいります。

文化を明文化プロジェクト

雑談OKRを設定

(雑談の工数確保、全工数の3%を雑談に割当)



非公式のコミュニケーションを公式に設計/設定する

新しい働き方（=リモートワーク）と文化の浸透の両立のために実行していること

- 文化を明文化プロジェクト
- OKRに雑談3%を設定
- 全社で1on1（週1or 隔週）
- オンボーディングガイドブックの整備
- メンターメンティー制度
- oViceの導入
- 社内交流を促進するためのコミュニケーション費用補助
- リモートワーク補助費
- 文化を体現していくチャレンジ
 - メンバー160名と対話（2021年7月時点 週3日以上勤務の約160名）
 - 海外イベントに登壇（XP2021）
 - バックオフィスチーム（人事、総務、情シス）のリーダー（2021年4月～）

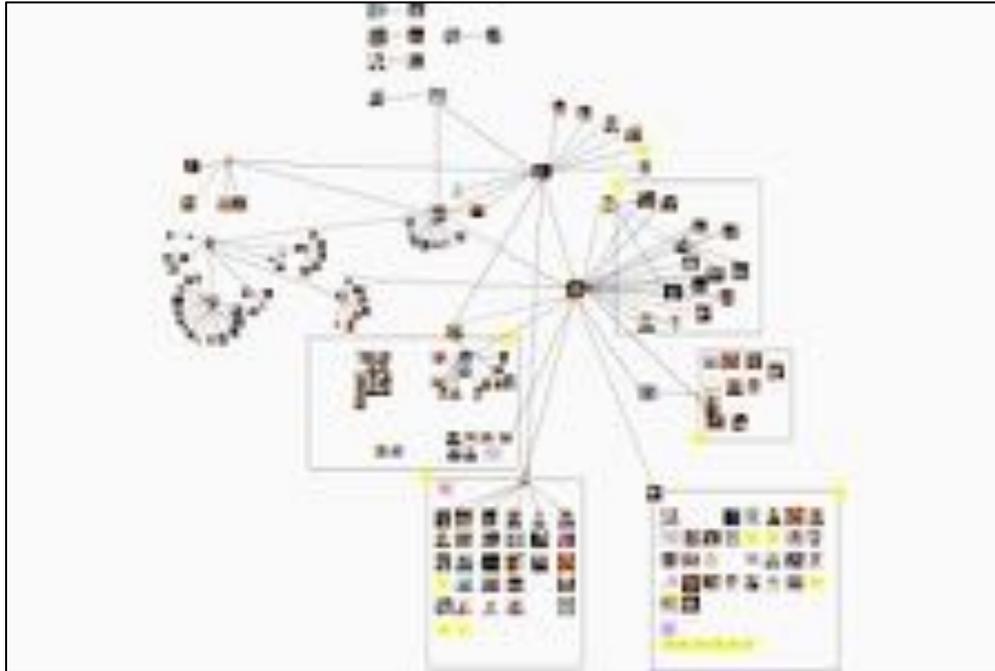


新しい働き方（＝リモートワーク）と文化の浸透の両立のために実行していること

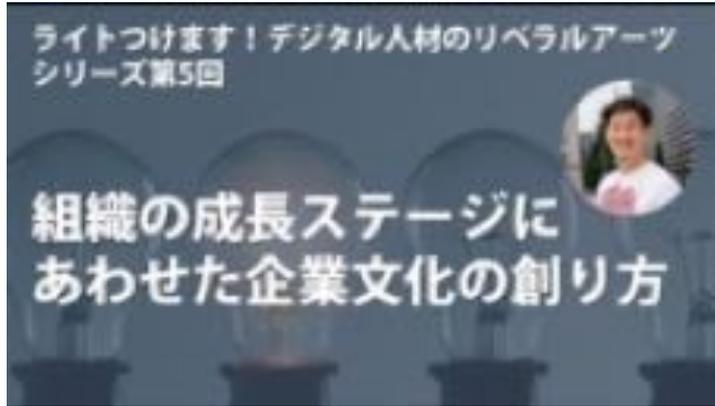
- ・ 文化を明文化プロジェクト
- ・ OKRに雑談3%を設定
- ・ 全社で1on1（週1or 隔週）
- ・ オンボーディングガイドブックの整備
- ・ メンターメンティー制度
- ・ oViceの導入
- ・ 社内交流を促進するためのコミュニケーション費用補助
- ・ リモートワーク補助費
- ・ **文化を体現していくチャレンジ**
 - ・ **メンバー160名と対話（2021年7月時点 週3日以上勤務の約160名）**
 - ・ 海外イベントに登壇（XP2021）
 - ・ **バックオフィスチーム（人事、総務、情シス）のリーダー（2021年4月～）**

メンバー160名と個別に対話

(2021年7月時点 週3日以上勤務の約160名)



バックオフィスチーム（人事、総務、情シス）のリーダーを兼務



<https://youtu.be/Hnf05Pq9nEI>

1 現在の組織図
今日はこの図がメイン

2 バックオフィス（人事、総務、経理、情報システム）チームを統合
チーム名：Business Platform Team
室長がチームリーダーとなる（社長兼務）
チームの概要は、オンライン上のメンバーの人たち

3 チームメンバー構成
女性：3名、男性：4名
全員リモートワーク
8歳の子育て中（有給休暇、うち1名は上海勤務）

4 2021年4月 さっそく失敗
部長でフィードバックを共有

5 2021年4-6月 OKR 「面白いを知る」
部長でフィードバックを共有

6 2021年6月 Daily報告
報告は毎日10時スタート、15分間。
Slackにチーム毎朝会チャンネルをつくって、毎日チェック
- 今日やること
- 今日の進捗
を共有。毎日は報告日付。

7 1-1 雑談日（2021年7月～）
チームメンバーからの雑談で雑談

8 2021年7-9月 OKR 「面白いの準備を知る」
全サブチームの準備をVSMで可視化

9

10

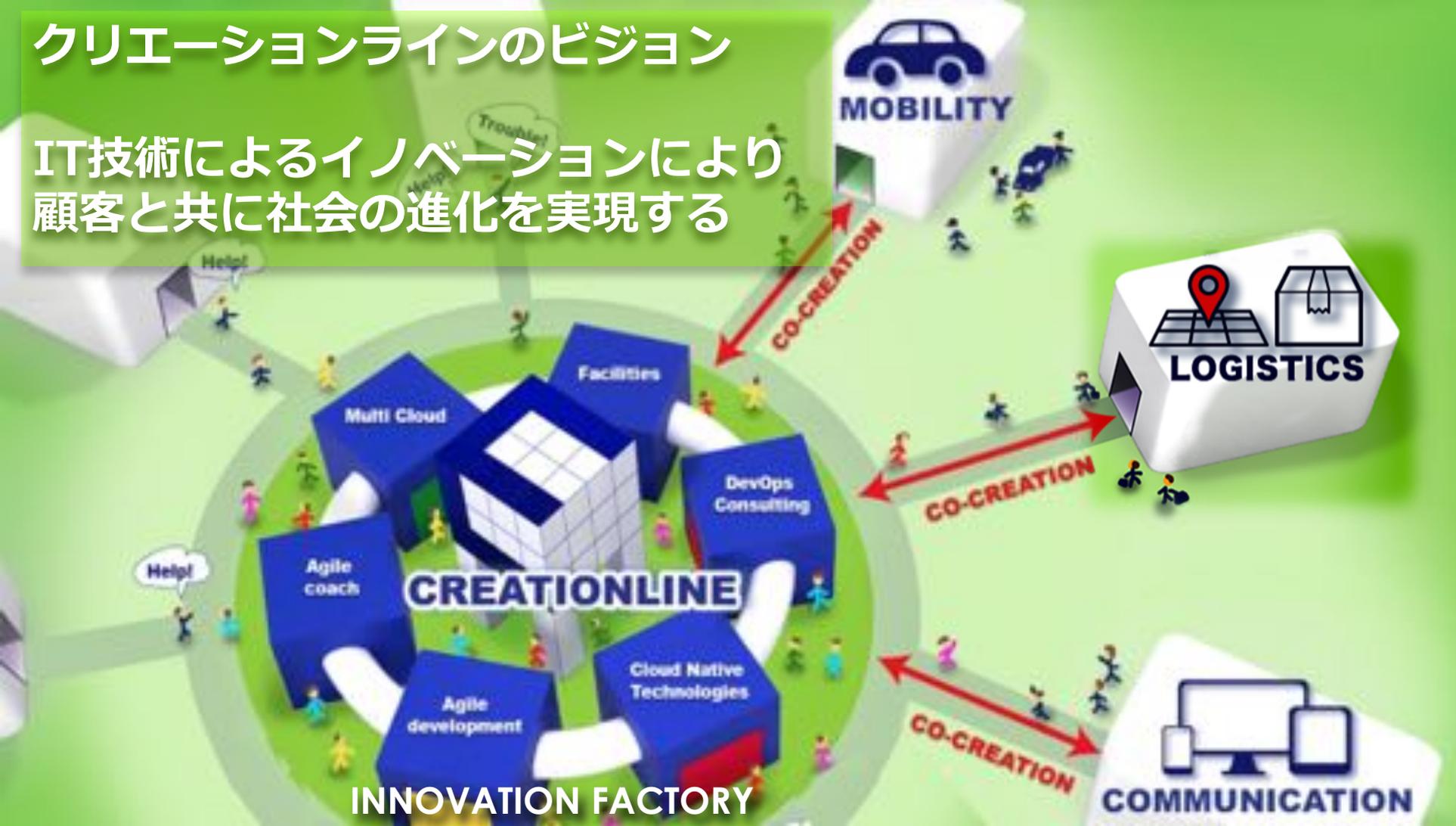
5. Joy, Inc. Journey (未来編)

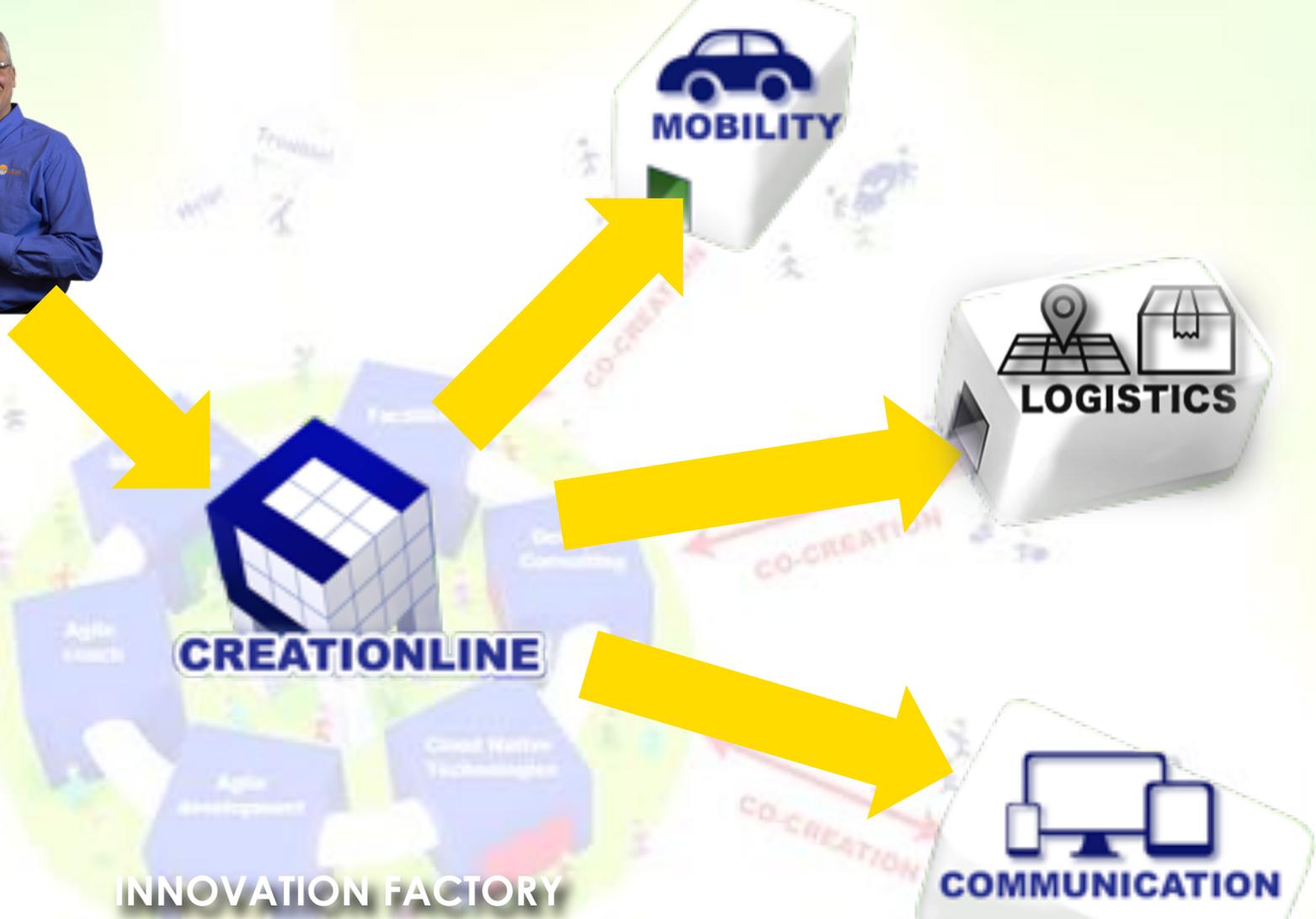
Joy, Inc. in Japan!

日本のいろいろな会社(チーム)に
Joy, Inc.の文化、働き方(XP)を
広めていきたい。

クリエイションラインのビジョン

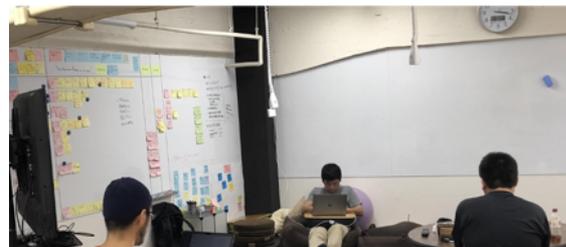
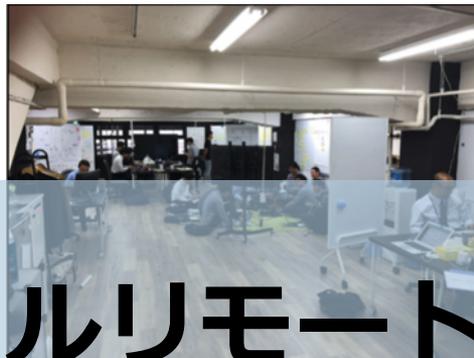
IT技術によるイノベーションにより
顧客と共に社会の進化を実現する





アジャイル開発現場（デンソー様との共創プロジェクトルーム）

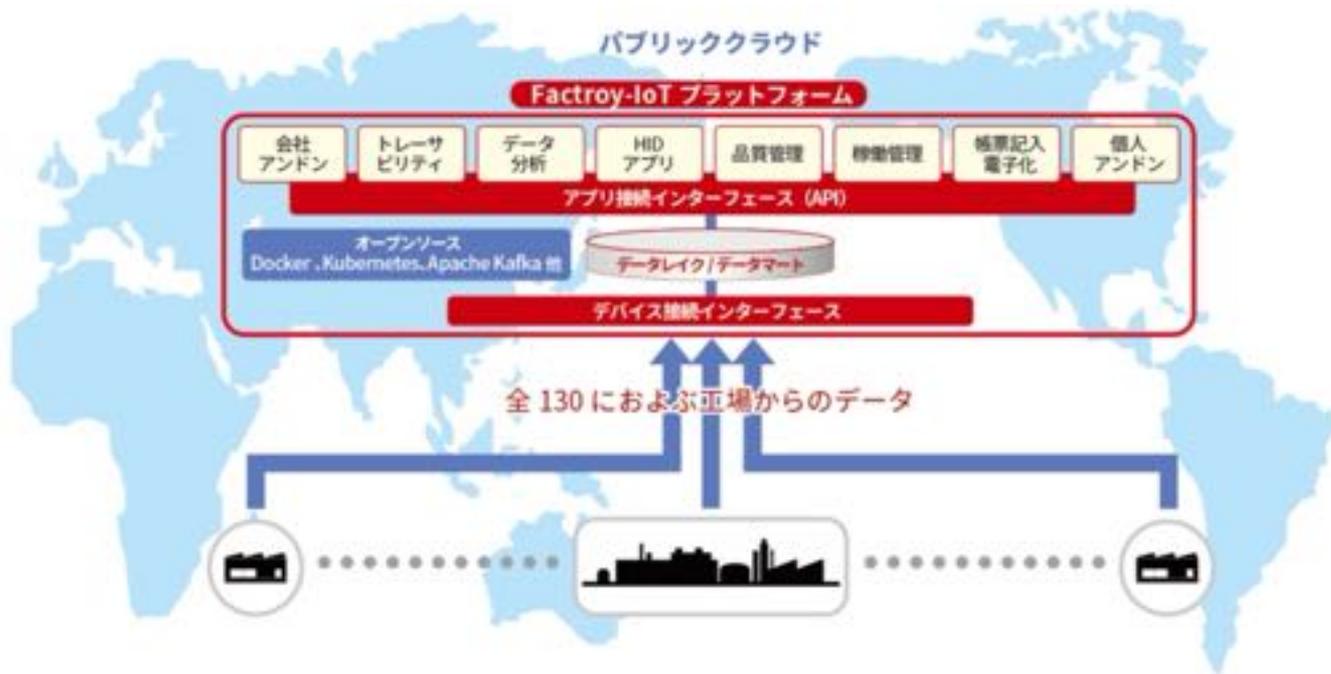
秋葉原クリエイションライン中2階（2018年8月～）



現在はフルリモートワークへ移行



デンソー様との共創プロジェクト



生産技術部 Factory Iot室
開発課長 矢ヶ部 弾 氏

<https://www.creationline.com/clientvoice/case18>

クリエイションラインのアジャイル開発現場

秋葉原クリエイションライン 2号棟 Akiba Dialog (2019年6月~)



本田技研工業様との共創プロジェクト



本田技研工業株式会社
四輪事業本部
完成車開発統括部
船戸 康弘 氏

<https://www.creationline.com/clientvoice/case19>

ヨドバシカメラ様との共創プロジェクト

藤沢社長からのコメント（一部抜粋）

「クリエイションラインには、高い技術力を持つ素晴らしいメンバーが揃っていますが、それだけでなく、アジヤイル的なアプローチを常に心がけているように感じました。サービスを実現するためにどのようにすべきか、またその具体化に向けた道具となるシステムやツールを、どのように活用すれば良いのかといった両面について、実にバランスよく捉えた上で、迅速な対応を行っています。アジヤイル開発では、チームが一体となって目的達成に向け進んで行きますが、クリエイションラインとの協業は、チームビルディングという面から考えても非常に勉強になると感じました」



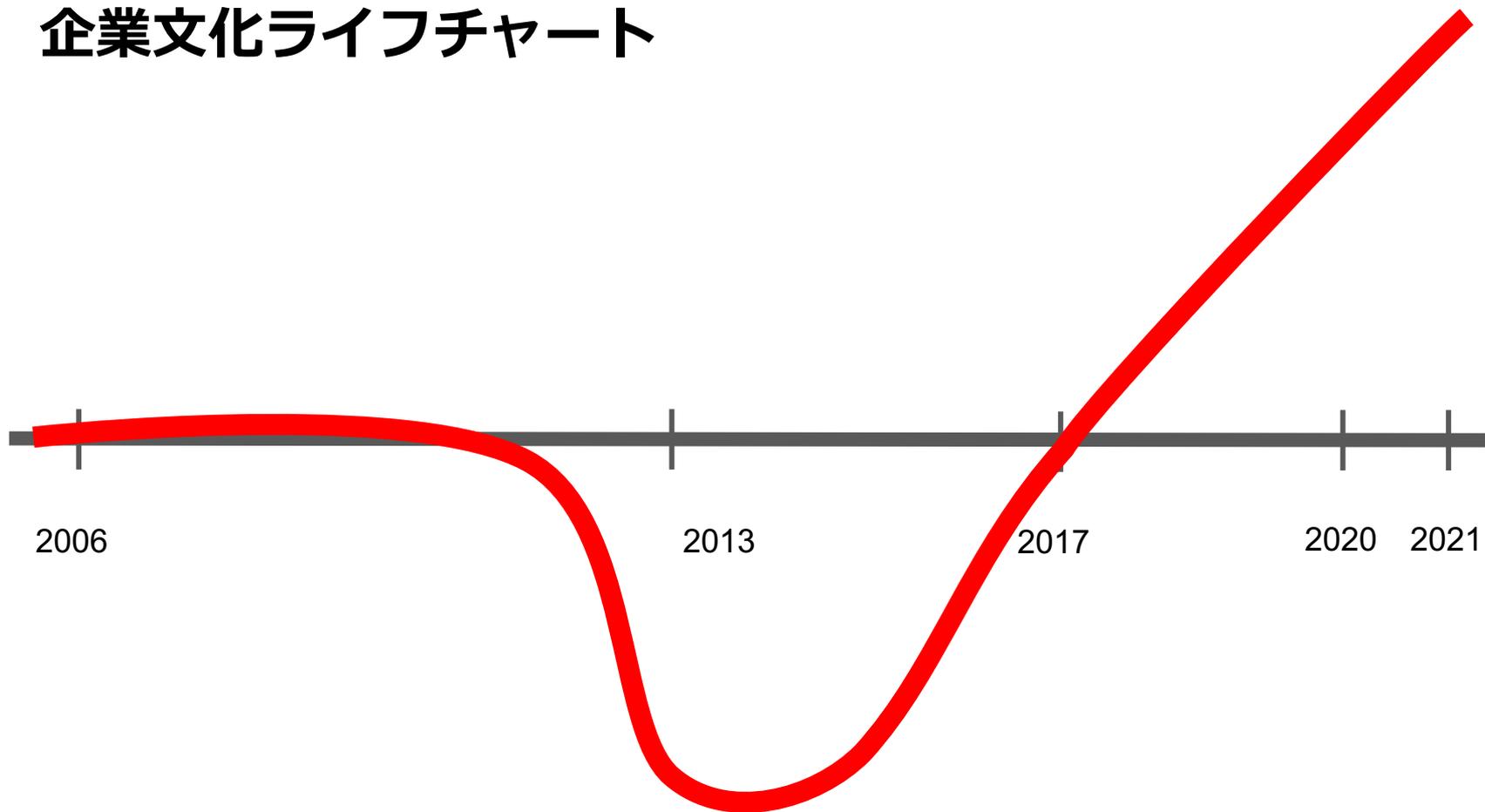
日本のITに関わる全ての現場が
「喜びに満ちた職場」になること



Appendix 1

Joy, Inc. in Japan!

企業文化ライフチャート



企業文化ライフチャート

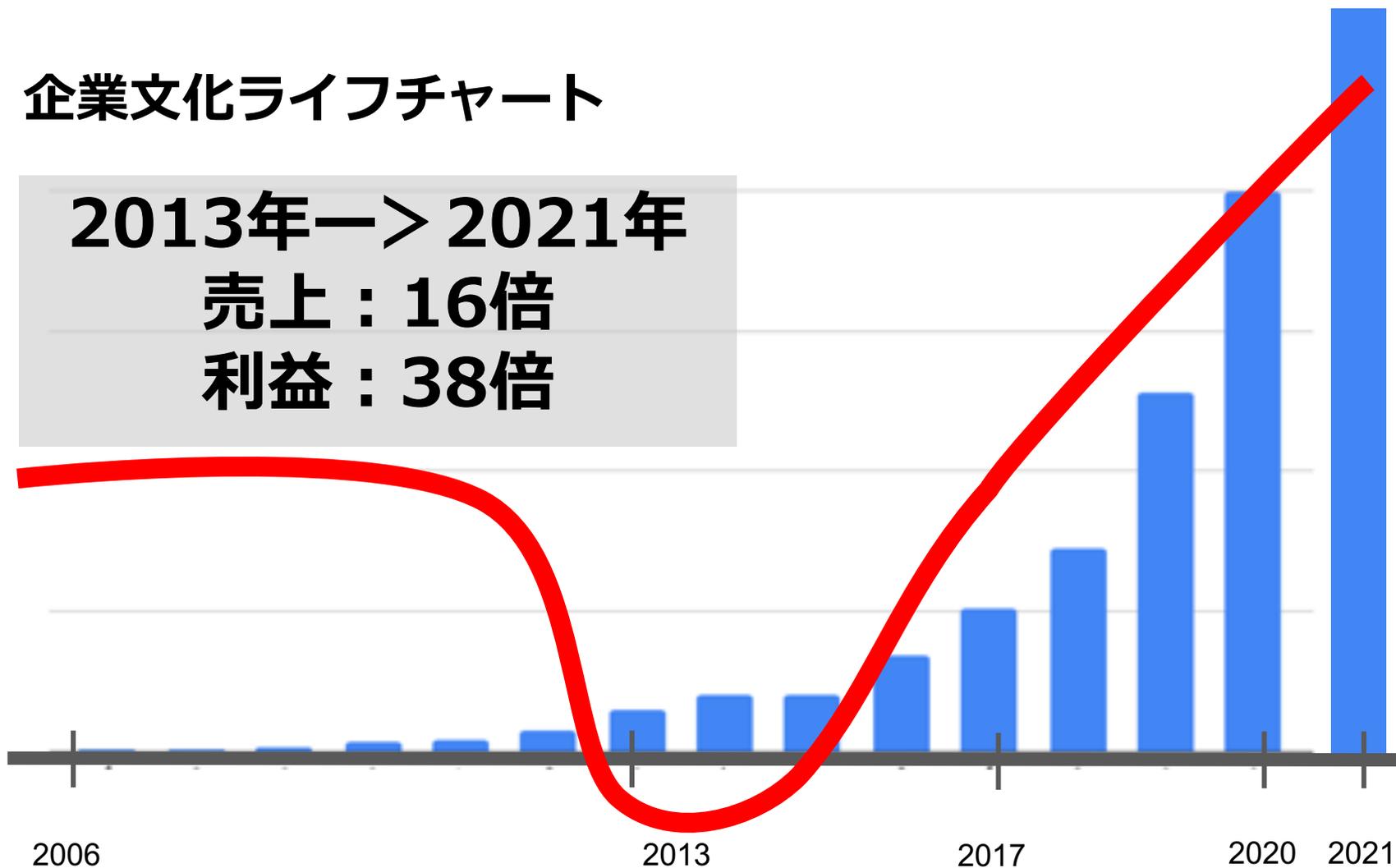


企業文化ライフチャート

2013年ー>2021年

売上：16倍

利益：38倍



労働環境のカイゼン状況

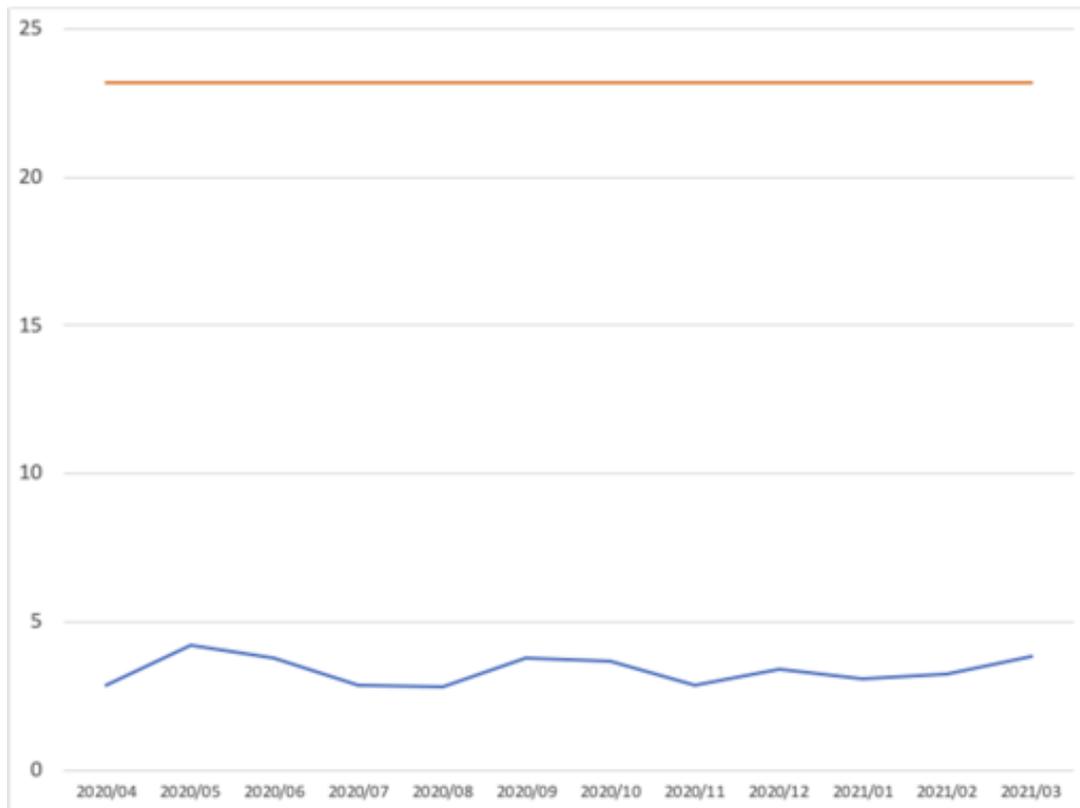
2021年度3月期 平均残業時間 月別グラフ

平均残業時間3.37時間/月

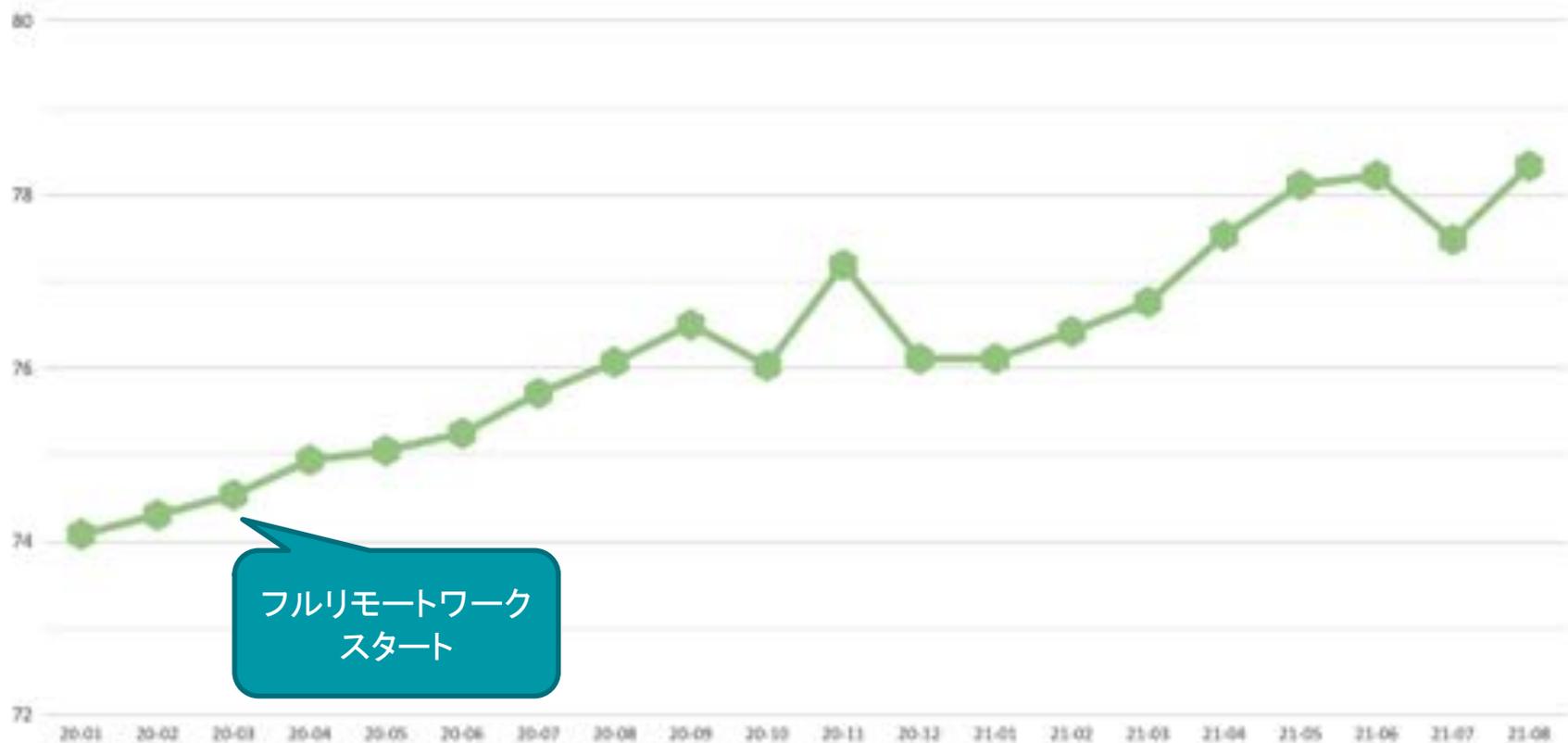
(2020年3月期5.35時間
2019年3月期6.95時間)

IT業界平均 23.2時間

https://www.geekly.co.jp/column/cat-geeklycolumn/1908_012/



エンゲージメントスコアの推移



企業文化ライフチャート

2013年ー→2021年

売上：16倍

利益：38倍



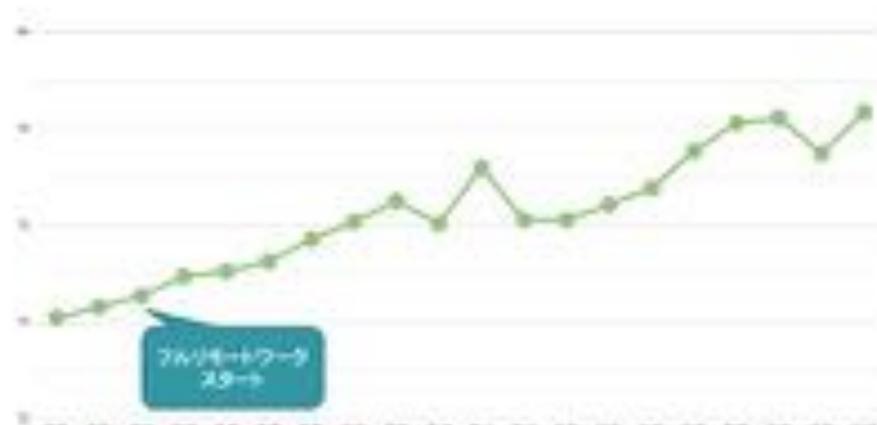
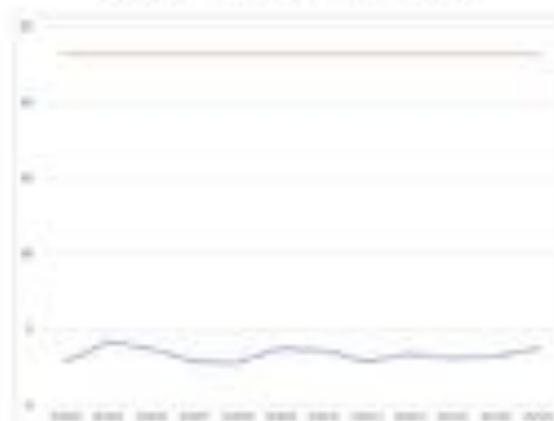
労働環境の改善状況

平均残業時間3.37時間/月

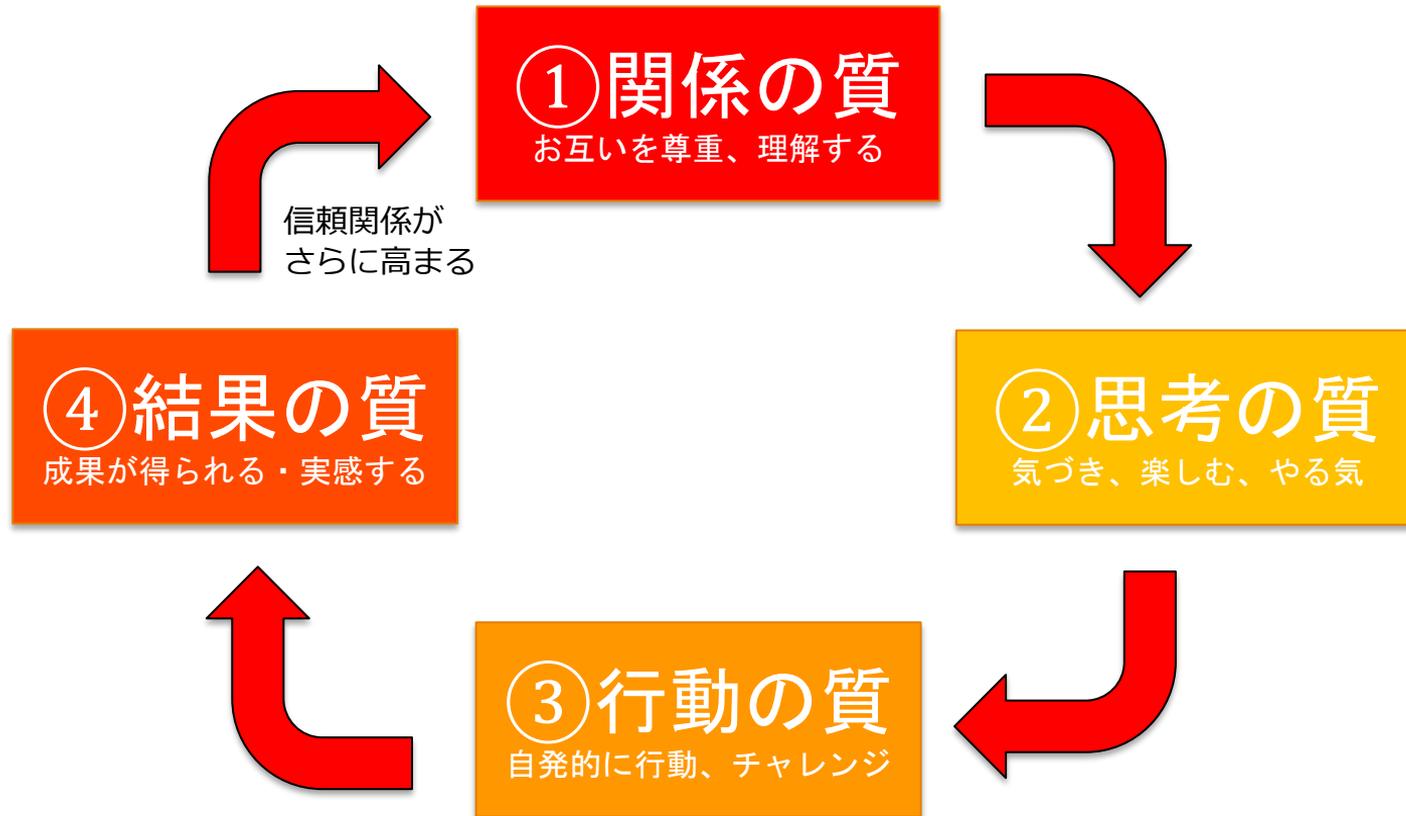
(2020年3月期5.35時間
2019年3月期6.95時間)

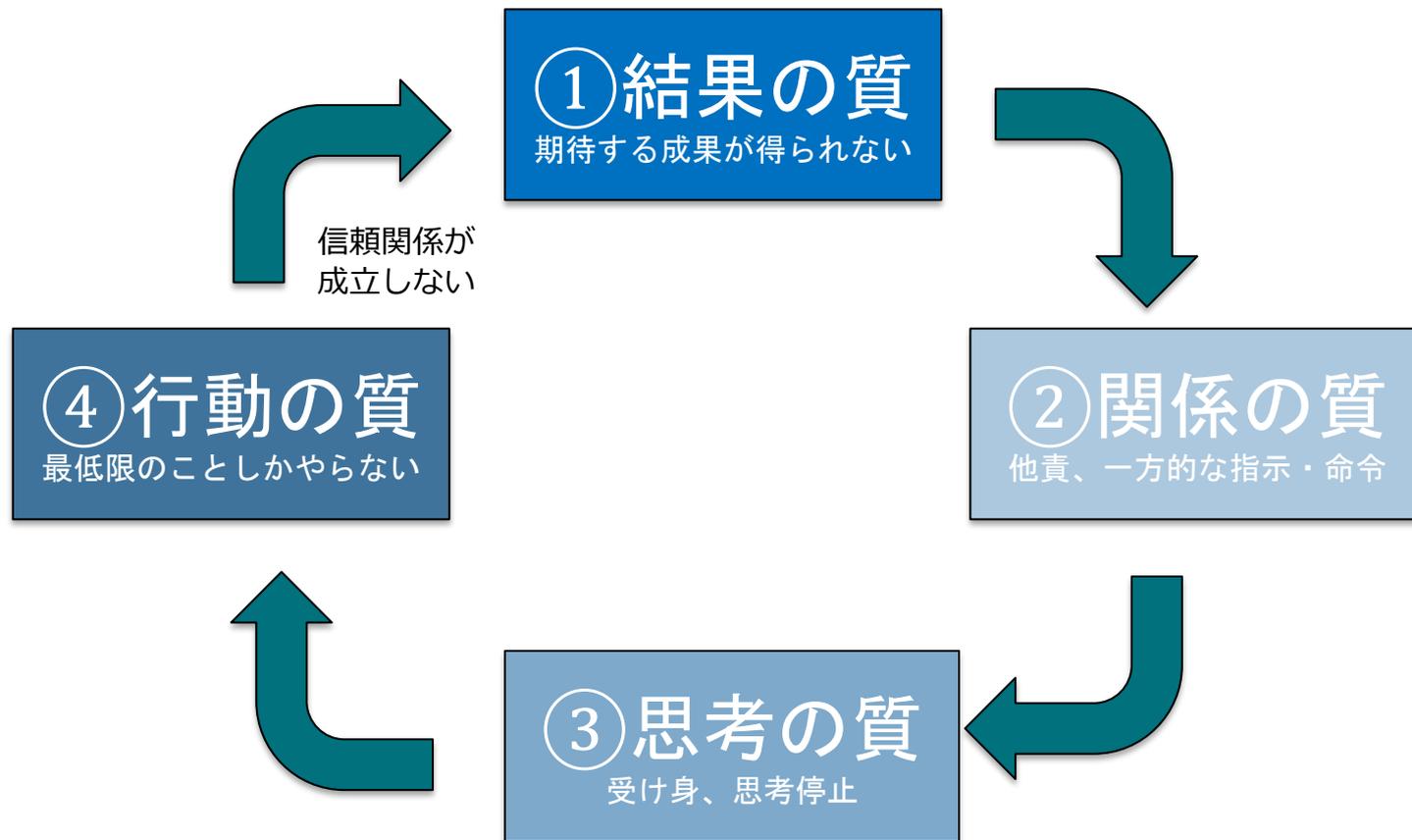
労働率平均 22.2%

労働率平均 22.2%



ダニエル・キム 組織の成功循環モデル グッドサイクル







良い会社文化に変化することで
グッドサイクルが回り出し
業績、労働環境
エンゲージメント
などの向上につながる

**人間の行動(思考)を変えることは、
最も困難な努力のひとつだ。
そして、おそらく、最も実り多いものだ。**



2013年



2021年

あなたは
喜びに満ちた職場で
働きたいですか？