

変革への第一歩～Step and a step～



【概要】（登場する人物や内容はすべてフィクションです。）

とある組織にて、社内 DX 推進 PJ が立ち上がり、推進役に抜擢された町田がさまざまな苦難を乗り越え、仲間とともに組織としてのトランスフォーメーションに目覚め始める物語である。

[登場人物]

主人公

町田 秋生 (15年目)

根っからまじめ気質で、責任感が強いあまり何でも自分でやろうとしてしまう。



秋生の上司

清水 茜

ポジティブで、即断即決をモットーとしている。



メンバー

川口 春樹 (20年目)

あまりめんどくさいことはしたくないので、常に静観している。



メンバー

山野 夏彦 (5年目)

何か新しいことをやりたいと思っているが、現業が忙しくなかなか行動に起こせない。



メンバー

内海 冬美 (1年目)

社会の役に立つ事がしくて入社したが、その実感を持たず、悶々としている。



別部門の幹部社員

大木 邦夫

何かにつけて否定的な意見をいつてくる。



別部門の幹部社員

坂下 典子

頑張りやの町田を密かに応援している



社外メンター

渡上 健司

様々なPJに対し、アジャイル導入支援の経験をもつ。



[ストーリー (序章：新たなはじまり)]

とある中小企業の印刷会社「千石印刷」に勤務する町田秋生は、大手 IT 企業から中途採用で転職して5年になる。千石印刷は、主に行政に係る広報誌に関する事業を担っており、昔ながらの紙文化、ハンコ文化が根強く残っている。また社員の1/3は社外から出向して2～3年で入れ替わるような体制になっており、ルールや規律を重んじる組織である。

そんな組織でも、昨今の変化が激しく不確実性の高い時代におけるDX（デジタルトランスフォーメーション）の必要性が叫ばれており、組織内でDXを推進するプロジェクトが立ち上がった。そこで、推進リーダーとして白羽の矢が立ったのが、まだ組織文化に染まりきっていない町田であった。町田は、大手IT企業時代に大規模なシステム開発のPMを経験しているが、そのときの進め方は昔ながらのウォーターフォール型であり、デジタル時代の開発手法やフレームワークなどについての知識は人から噂話に聞く程度であった。しかし、新しいことをはじめたいという強い思いがあり、今回の役を引き受けることにした。

DX推進PJ（通称Dプロ）の体制は、専任で町田とその上司の清水の2名に加えて、兼務で3名がアサインされた。社内のシステム情報に詳しいがあまりめんどくさいことには足を突っ込みたくないと思っている入社20年の川口、現業に追われてなかなか新しいことに踏み出せないでいる5年目の山野、社会の役にたてることをと希望をもって入社したけど、現実とのギャップに戸惑っている1年目の内海の3名、計5名の布陣である。

[1章：キックオフ]

D プロが立ち上がる少し前、世界的に蔓延している新型コロナウイルスの影響から、千石印刷でもテレワークが推奨され、ほとんどの社員が在宅勤務を余儀なくされた。町田も在宅ワークをしている中、D プロの話をもらい、少しばかり自宅で塞ぎこもっていた気持ちを奮い立たせるきっかけになった。

社内チャットで上司の清水より「今、時間ある？」との連絡があり、チャットから音声をつないで会話することにした。

町田「清水さん、何でしょうか？」

清水「前に話したD プロの件だけど、キックオフの日程が5/20に決まったんだ。それに向けて資料を準備してくれる？」

「全体の方針とスケジュールと進め方と・・・、それからできた資料は、内部レビュー、部長レビュー、役員レビューするようスケジュールしておいてね」と一方的に話をして切れてしまった。

町田「う～ん、あまり時間がないなあ。いろいろ調べ物もしないと・・・」

キックオフ前にD プロで、週1回の定例ミーティングを開催した。その意図としては、メンバーの人となりを知っておきたかったのと、キックオフ時には高いモチベーションをもって参加して欲しかったからだ。定例ミーティングは、オンラインで開催されたが、基本、社内標準のWeb会議ツールを使用しており、音声のみであった。記念すべき1回目の定例ミーティングで、はじめに清水からD プロの概要の話をしてもらい、その後町田より今回のプロジェクトに懸ける想いを話した。町田はちゃんとつたわっているかな？と思いつつも、話し終えた後、メンバーひとりひとりの自己紹介になった。

川口「Aセンターとの兼務の川口です。社内の情報システムについてはある程度熟知しています。よろしくお願いします」

山野「Bセンターとの兼務の山野です。今、現業が佳境に入っていて忙しくて、あまりお手伝いできないかも知れませんが、よろしくお願いします」

内海「人事部との兼務の内海です。今年入社1年目です。新しいこと大好きなので、よろしくお願いします」

町田「何か質問ありますか？」

しばらく、沈黙があった後、川口「D プロっていつまでに何をするんですか？」町田「期間もやることもこれから決めます。(おいおい、なんか受け身だな・・・)」山野「キックオフまで何か・・・やることは？あまり手伝えませんが・・・」町田「とりあえず、週1回の定例ミーティングへの参加をお願いします。キックオフ資料は、私が作成します。できしだい共

有するので、事前に目を通しておいてください」

それから町田は、方針などは社長の言葉や部内の活動計画を読みながら検討し、何度も上司の清水と刷り合わせをして方針とスケジュールを決め、進め方についても様々な手法を調査して徹夜して 50 頁の超大作資料をつくりあげた。

町田「ふう〜、承認関門が多すぎるよなあ。何回レビューすりゃいいんだよ」とぶつぶつ独り言を言いながらも、なんとかカタチにすることができた。

そして、町田は、どきどきした面持ちでキックオフ当日を迎えた。キックオフには、社長、部長、各部門の幹部社員、D プロメンバーがオンラインで参加した。今回のキックオフ（オンライン）は、それぞれの回線等環境に依存して音声品質が低下する恐れがあることから、ビデオ OFF での参加となり、相手の表情が全く見えない中ではじまった。

開口一番、社長の挨拶からはじまり、町田が作成した資料は、上司の清水が説明を行った。聞いている人の反応が見えない中、淡々と説明が進み、一通り説明が終わった後、質疑応答の時間となった。

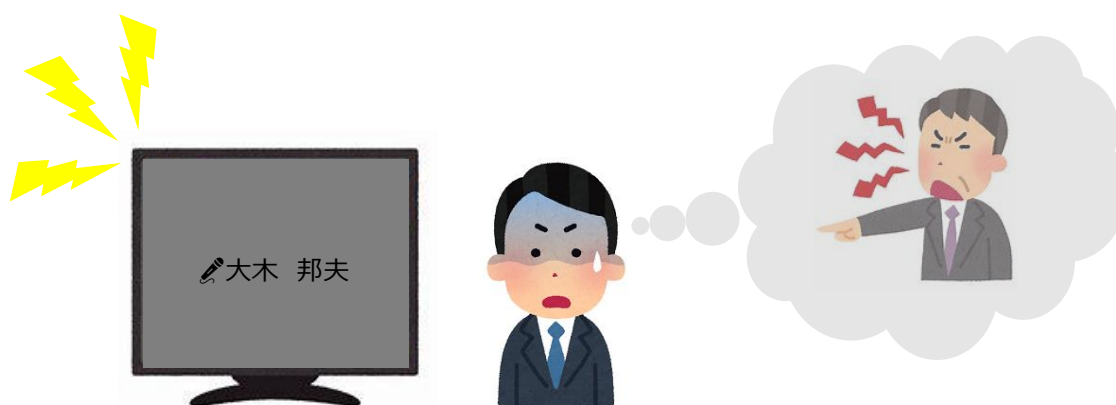
口火をきったのは、別の部門の幹部社員大木であった。

大木「これじゃ、DX なんて到底無理だね。このスケジュールは、ばりばりのウォーターフォールよね？これからはアジャイルにやっていかないと・・・(ぶつぶつ)」

D プロの話进行全面から否定した大木の発言に、オンラインではあるが場が凍り付いたのを町田は感じ取った。

その後、清水が懸命にリカバリーしようと発言するが、火に油を注ぐような状況で、一向に沈静化しない。

町田は、しびれを切らし、「ここはまだ出発点であり、これからいろいろな意見を聞いて取り入れつつ、走りながら進めていきたい、ぜひ協力いただきたい」と自分の思いの丈をぶつけた。そして、後々まで語り継がれることとなる氷のキックオフが終わった。



[2章：出会い]

D プロのキックオフに参加していた別部門の幹部社員、坂下は町田の想いに感銘を受け、何か力になれないかと思っていた。そんな時、たまたま出勤する機会があり、出社すると、町田も出社しており、何かもくもくと作業していた。

坂下「キックオフ、おつかれさま。大変だったね。調子はどう？」

町田「う～ん、そうですね。いろいろとやることが山積みで何からはじめたらよいか・・・」

坂下「あっ、そうだ！アジャイルの導入支援をしている知り合いがいるから、今度会って見ない？紹介するよ」

町田「本当ですか？アジャイルについていろいろ調べているんですが、よくわからなくて・・・」

さっそく、後日、坂下は、町田とアジャイル導入支援をしている渡上を合わせるセッティングをした。渡上からの要望もあり、感染症対策を十分にしたうえで、対面での打合せの場を用意した。

町田「はじめまして、町田です」 渡上「はじめまして、渡上です」

町田の渡上の第一印象は、物腰が柔らかくすごく話しやすい人だなと感じた。

町田は、キックオフで説明した資料の説明からキックオフでの内容を話した。

町田の話が一通り終わった後、渡上は一言、

渡上「その時、どんなことを感じましたか？どんなことを思いましたか？」と質問した。

感情の部分を引き出す質問をされ、町田は堰を切ったように話し始めた。その目にはうっすら涙が光っていた。

渡上「町田さんの想い、ものすごく伝わりました。私にできることがありましたら、何でも相談してください」

そして、渡上は社外メンターとしてアドバイスする役割を担ってくれることとなった。



ポイント：心理的安全性の確保

- ・全員の発言を大切にする（否定しない、きちんと反応する）
- ・オンラインでもビデオオンにして顔を見て話をする（話し手の安心感につながる）
- ・目的に応じて、対面での対話も大事にする（共感度合いが高くなる）

トラパタキーワード※

- ・C3:多様性が育む
- ・C9:人の輪、知恵の輪、ビジネスの輪

※トランスフォーメーションに対応するためのパターン・ランゲージの略称：

IPAにてDXに関する調査から得られた知見をベースに、デジタルに閉じない様々なトランスフォーメーションに組織や個人がどのように取り組めばよいかについて「考えるヒント」として、事業や組織の変革を成功させる実践知を抽出し、パターン・ランゲージ（言語化）として、全24のパターンで整理したものの。

<参考>トランスフォーメーションに対応するためのパターン・ランゲージ（略称トラパタ）

https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20200514_2.html

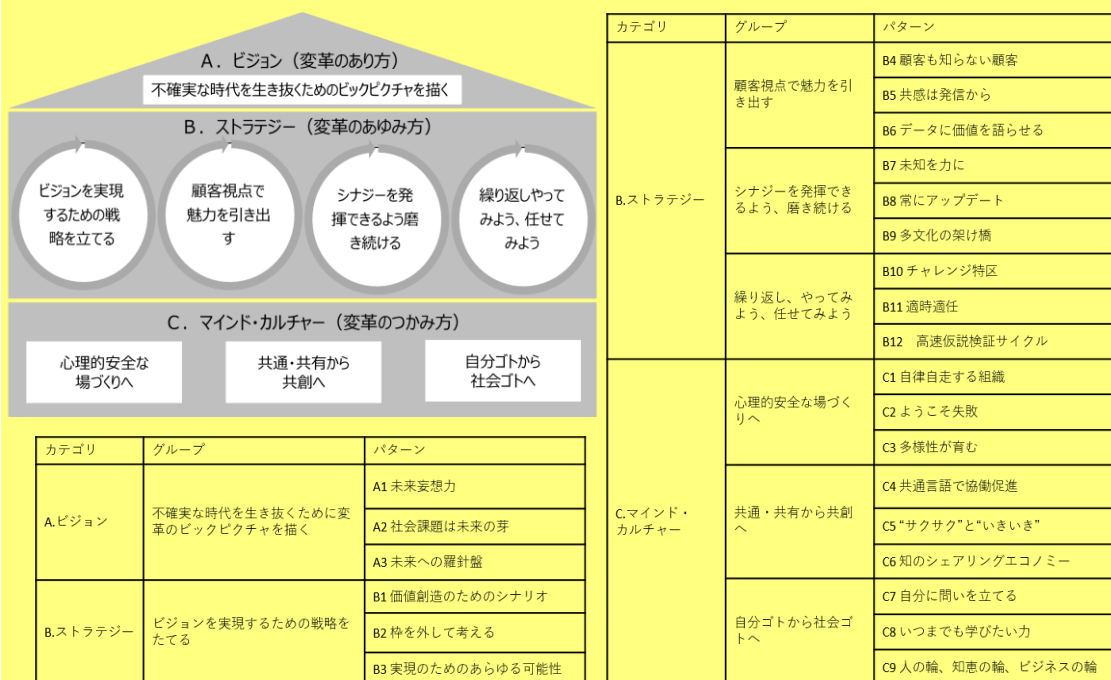


図1：トラパタ全体像・全24パターン

[3章：オンラインの壁]

キックオフの際、各部門から各部門の DX を推進するアンバサダーを選出するよう依頼していた。町田はまず、そのアンバサダー＋各部門から有志数名を集めて、部門ごとに顧客への提供価値の可視化をすることからはじめることに、そして、サービス提供価値と顧客のニーズにずれがないかを確認するために「バリュー・プロポジション・キャンバス (VPC)」というフレームワークを活用することにした。

しかし、ここですぐに一抹の不安が頭をよぎる。慣れないコロナ禍のリモート環境での問題が…、町田「オンラインでの話し合いの場ってうまくいくのかな・・・？」

リアル場でさえ、発言があまり期待できない組織であり、一気に不安がよぎった。

そこで、社外メンターである渡上にオンラインで相談してみることにした。

町田「突然、すみません。実は、オンラインでワークショップを実施したいのですが、うまくできるか不安で・・・」

渡上「なるほど、ではまずオンラインワークショップで活用するツールとして、①Zoom (オンライン会議) と②miro (オンラインホワイトボード) を併用することをお勧めします。①は、ブレイクアウトルームという機能で、少人数ごとのグループワークが容易にできます。②は、いろいろな図解のためのフレームワークを用意してそこに画面上でペタペタ付せんを貼っていくようにアイデア出しをするのに適しています」

町田 (そういえば、坂下さんの部門でそのツールを活用しているって聞いたことあるなあ)

渡上「それから、リアル場で大切なことはオンラインの場でも大切にしましょう。一人一人の発言を丁寧に聞くことが重要です。そのためのツールとして、③チェックインチェックアウトカードというものがあります。チェックインとは、心と身体を準備するために行います。全員が等しく発言する機会を作り、お互いの気持ちやからだの状態を聞き合うことで不安を取り除き、安心感を高めて会議を始めることができます。チェックアウトとは、理解度、納得度、満足度を確認しあい振りかえるために行います。全員が等しく発言する機会を作り、会議中にそれぞれが思っていたことや感じたことを聞きあうことで、過程の振り返りをすることができます。このカードにある質問を使うことで容易にチェックイン・チェックアウトができるようになります。ワークショップをはじめるとあっては、④ゴール設定と⑤グランドルールが必要です。④があることで、ワークショップの終わりにどんな状態になっていけばよいか想像でき、⑤で話し合いしやすい安全な場づくりができるようになります。

①～③については、ツールに慣れるための準備ワークも必要ですね」

それから程なくして、町田と渡上、坂下そして、坂下の部門のメンバーを交えて、ツールの体験会を実施した。

渡上「ここをこうして・・・画面の大きさ、文字、色など自由に変えられます。付せんがこ

の sticky note のことです」と Zoom の画面共有をしながら示してくれた。町田（ふむふむ・・・）見よう見まねで操作してみた。ところが、Zoom の画面が固まったり、音声途絶えたり、miro も思うように操作できなかった。

渡上「町田さん、たぶん、町田さんのご自宅のネットワーク環境と PC のスペックを確認した方がよいかもしれません。これから、テレワークが日常となり、オンラインでの対話やワークショップなど主催する機会も増えると思います。ここは思い切って、テレワーク環境まわりの見直しをしてみてもいいですか？画面も PC1 台だけより、もう 1 つディスプレイを用意して、マルチ画面にした方が仕事もやりやすいですよ」

町田「す、すみません・・・」環境周りの大事さを痛感した町田は、早速、PC とディスプレイを新調し、ネットワーク回線の増強を図った。

そうこうしているうちに、ワークショップ（①準備ワーク②VPC ワーク）の準備として案内を関係者に通知した。その際、推奨するネットワーク構成などお知らせしておく準備も怠らなかった。

そうして、1 回目の準備ワークをすることになった。1 回目の参加部門は、経営企画部からで、アンバサダー+4 名が参加した。時間となり、オンライン上に続々と集まってきた。

町田「こんにちは！本日は本ワークショップにご参加いただき、ありがとうございます」といつもより声を張って挨拶してみた。

参加者「こんにちは」・・・ちらほら声は聞こえるが、ビデオが OFF のままで相手の表情が見えない。もともとこの組織では、音声のみのオンライン会議ツールを使用することが一般的となっていたため、誰も顔を表示しないのであった。町田（顔が見えないとやりづらいな・・・）と思いつつも、参加者のモチベーションを下げないように、やんわりと

町田「みなさんの顔が見えると、私も安心するので、可能でしたら、ビデオ ON にしてくださいね」と胸の内を言葉にしてみた。

すると、ポツポツとビデオ ON にしてくれるようになった。そして、チェックインカードをつかって、場の雰囲気をよくして、miro をつけたワーク（「トランスフォーメーションに対応するためのパターン・ランゲージ（略称トラパタ）」を使って、お互いの価値観を知るワーク）をやってみた。

このワークのすごいところは、普段仕事上の話しかしていないようなメンバー同士でも、それぞれの大切にしている本質的なところを強制されるわけでもなく話し合うことができることだ。町田はその効果に驚いて、これはいろいろな部門でやるべきだと思い、役員に対してトラパタ活用のワークショップを実施するまでに至った。他にも、管理職と一般職の価値観の相違や共通点など組織全体で可視化することができた。その勢いによって、経営企画部門で②VPC ワークを実施した。はじめに、ワークショップのゴール設定、グラドルールを説明し、VPC とは何か簡単に解説してから、1 つずつ意見出しをお願いした。ちらほらアイデアがではじめるが、まったく会話がな。皆もくもくと作業している。一通りアイデ

アが出たところで、町田がファシリテートしてアイデアをまとめたが、それに対しても反応がない。聞かれれば答えるが自発的な発言が出てこないのである。

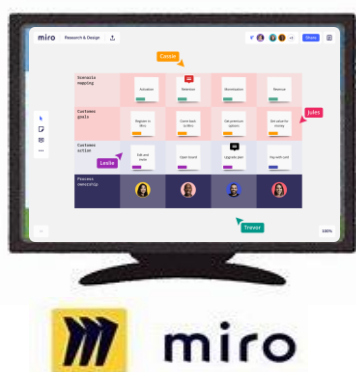
とりあえず何とかワークショップを終えた後、渡上を入れて、内部でふりかえりを実施した。町田「意見はでるんですけど、対話にならないんですよね・・・」

渡上「まず、どんな小さなワークショップ（会議）でも、チェックイン・チェックアウトはやったほうがよいですよ。やっぱり、自分の発言が大事にされていると感じると、人って安心できますよね。あと、町田さん一人で頑張りすぎないこと。それをすると周りは町田さんに頼り切って何もしなくなる、というかできなくなりますよ。思い切って、アンバサダーにファシリテートをお願いしてみたらいかがですか？町田さんが全体を俯瞰して見ることができれば、意見出しや発言が少ない参加者へのフォローもできると思います」

町田（任せてみるか・・・）

ポイント：頑張りすぎない、任せてみる

チームで仕事をしているという意識を忘れず、自分一人のため込みすぎない、任せてみる（気持ちのゆとり）が大切である。



オンラインワークショップのポイント

ツール（Zoom,miro）※3つ以上のツールは混乱のもととなるので使用しない
構成（チェックイン、ゴール設定、グラドルール、ワーク、チェックアウト）
ツールに慣れるためのワークを入れる

トラパタキーワード

- ・ C1:自律自走する組織
- ・ C5:“サクサク”と“いきいき”

[4章：成長実感、そして変化へ]

町田は、先日、渡上からのアドバイスをもとに、まずは、Dプロ内の定例ミーティングから改革することにした。基本、ビデオ ON で相手の表情を見ながら会話することを推奨し、チェックイン・チェックアウトも忘れずに習慣化した。さらに、便利なツールは積極的に採用した。こうした外部サービスを活用した背景には、良いと思ったものは積極的に採り入れるポジティブ思考が持ち味である上司の清水の存在があった。おかげで、会議は Zoom、アイデア出しなどホワイトボードを使う場合は miro、普段のチャットベースのコミュニケーションは Slack というふうな使い分けをすることができた。メールベースのコミュニケーションが Slack に変わり、会話の頻度も増え、メンバーからの発言も多くなった。若手の山野、内海は、直ぐにツールを使いこなし、積極的にかかわってくれるようになった。また、川口もデジタルには強くノウハウをまとめてくれるようになった。

ワークショップ（VPC ワーク）はというと、2 回目以降は D プロメンバー一丸となって取り組んでくれたおかげで、徐々にオンラインでの対話も生まれ、アイデア出しも活性化することができた。

全部門実施後のふりかえりの中で、1 年目の内海が真っ先に発言した。

内海「会社に入って、はじめてものすごくやりがいを感じました。離れていてもつながっているなって実感がもてたというか・・・」

山野「たしかに！！そういえば、自分の部署でもチェックイン・チェックアウトを導入しようとして提案しましたよ」

川口「今までのやり方にとらわれていると思考停止してしまうことに気づかされました。枠を外して考えろ！ですね！！」

皆、キラキラと目を輝かせて話してくれた。町田も嬉しそうに微笑んでいた。

それから、数日後、思いもよらぬ事態になるとはこの時は想像だにできなかった。

上司の清水から唐突にチャットで連絡がきた。

清水「ちょっと、いい？」町田「はい」と返事をして、オンラインでつないだ。

清水「実は、この間あるセミナーに参加して、そこでデザインシンキング研修の紹介があって、セミナー後の雑談で講師の人たちと意気投合して、うちの D プロ向けに研修を提案してくれたんだ。しかも、予算が少ない中でもやってくれるらしいよ。すぐに担当とつなぐから、詳細詰めてくれない？」

町田「清水さん……。その研修受講されたことは？」

清水「ないけど……。でも、良いと思うよ」と説明資料を見せながら得意げに話してきた。

町田「うちの状況は伝えてあります？」

清水「まあ、その辺もよろしく頼むね！！」

町田「・・・」

町田（VPC ワークショップをやった後だし、そこでの課題や流れも踏まえて考えていかないと・・・）

後日、清水から紹介されたデザインワークという研修会社の担当と打合せをすることになった。

先方からいきなり、「御社にはこのような研修プランが良いかと思えます」とこちらの背景やニーズも聞かず、提案書を出して説明された。町田（うあ、いきなりこれか・・・きついなあ）

町田「実はですね。うちでは今このような状況にありまして・・・」と現状についてお話しした。

デザインワーク担当者「そうだったんですね。清水さまからはとりあえずデザインシンキングの研修をやりたいとご要望がありまして・・・」

町田は、1つ1つ現状や課題を説明して、再度提案してもらうことにした。再提案の結果、管理部門はペルソナ策定を、事業部門はカスタマージャーニーマップを作成するワークショップを実施することになった。

町田は、前後のつながりをしっかり設計しないといけないなと思いつつ、自分で体験したことがないので、どんな研修になるのか不安でいっぱいになった。

そこで、定例ミーティングの中で、D プロのメンバー+アンバサダーと一緒にデザインシンキング研修に各グループのファシリテーターとして参加してもらえないか相談してみた。D プロのメンバー+アンバサダーは、事前に町田が実施した社内のオンラインワークショップに参加してやり方含めいろいろイメージできていたので、反対意見はなくみな快く賛成してくれた。また、デザインシンキング研修のフィードバックも忘れずにお願いした。

そうして、デザインワーク主催のペルソナ策定の研修がはじまった。事前に案内いただいた Zoom と miro の URL から参加するのだが、参加者から早速メールで入れないとの連絡が入った。町田からデザインワークの担当者に伝えると、少し慌てた様子で、設定を確認していた。町田は内心、オンライン研修になれてない様子で心配だなと思いつつ見守っていると、少しタイムロスしたものの、参加者もだんだん集まってきて、なんとか研修をスタートすることができた。

前半は、淡々とペルソナや他デザインシンキングによくつかうフレームワークの紹介がされた。後半、ようやくワークが始まったがなかなか対話が弾まないまま、なんとなく成果物っぽいものが形になって終わった。

その後、参加者からのアンケートで、“何が目的なのかよくわからない”、“説明が長い”、“ゴールがイメージできない”などネガティブな意見が多く見られた。

この内容をもとに町田は、また渡上に相談した。

渡上「ゴール設定を丁寧にしないと、参加者はどんな状態をイメージすればよいかわかりませんね。また、いろいろなフレームワークがありますが、何のためにこれを使うか、また全体のストーリーの中でどのような位置づけで使用するかを示してあげることも必要ですね。あと、デザインワークの担当の方とも1回1回ふりかえりを実施された方がよいと思います」

渡上「ふりかえりによく使うフレームワークとして、KPT というものがあります。Kは、Keep（良かったこと、続けたいこと）、Pは、Problem（改善したいこと）、Tは、Try（次にしてみたいこと）です。特にKeepをたくさん出すようにすると良いですね、日本人は奥ゆかしい性格なので改善点にばかり目がいきがちですから、ポジティブに思考を変えることが大切です。Problemは、1人1つで十分です。1つずつ改善できるところからはじめてみるのがよいでしょう」

そして、早速、町田は、デザインワーク担当と一緒にふりかえりを実施した。

町田「Keepは、明るい雰囲気が進められたことですね。あと、QAの時間も手厚くサポートしていただきました・・・」と少ないKeepを無理やり絞り出しながら話をした。次に、Problemでは、ゴール設定（アウトプットのイメージ）と全体像についての改善を強くお願いした。進め方についてはデザインワークにお任せするとして・・・

実は、他にも参加者側に対する問題があった。参加者のマインドである。上から言われてしぶしぶ参加している者が多く見受けられたのである。その証拠に、常にビデオOFFであったり、一言の発言もしなかったり、QA時間（任意参加だが）になると直ぐに退出するなどの行為があった。町田は、そこは動機づけが弱いと感じて、2つの策を考えた。1つめは、部門長から参加者本人へきちんと動機づけしてもらうことだ、そのために部門長一人一人へ参加者への前向きなメッセージの発信をお願いしに回ることにした。2つめは、参加者本人から参加への期待を始まる前に語ってもらうことだ。自分の言葉で発言することによって、より参加の意識が高まるからだ。

更に、各グループのファシリテーターを担当するDプロメンバーとアンバサダー向けに事前に社外メンター渡上をお願いして、デザインシンキングの勉強会を実施してもらい、理解を深めてから参加してもらうようにした。

毎回、WS実施→ふりかえりを繰り返すことで、Dプロメンバーやアンバサダーのファシリテート力が上がり、町田自身もワークショップに関する企画力やファシリテート力が驚くほど向上することとなった。

ポイント：とにかく、やってみる

良いと思ったことは実践してみる、また失敗してもそこから学ぶことで成長につながる

ふりかえりのポイント（KPTのフレームワークを活用した場合）

特に Keep をたくさん出してポジティブ思考で考える

Problem は1人1つで充分、1つずつ改善できるところからはじめる

トラバタキーワード

- ・ B2: 枠を外して考える
- ・ B12: 高速仮説検証サイクル
- ・ C2: ようこそ失敗
- ・ C8: いつまでも学びたい力



[5 章 : Step and a step]

渡上と定期的に相談会を開催しているある日、

渡上「町田さん、ワークショップお疲れさまでした。いろいろ大変でしたね」

町田「いえいえ、おかげさまで自分自身のスキルアップにもつながりました」

渡上「ところで、この後のアクションプランはどんな感じですか？」

町田「実は、社内でアイデア募集してまして、その中からいくつか業務改善など DX 推進につなげようかと、あと、データ利活用の話があがっていて、それらに関するワーキンググループが立ち上がる予定です」

渡上「今までのワークショップとのつながりやアンバサダーの役割は、どうなってますか？

そのつながりが弱いと、ワークショップをやって楽しかったね、で終わってしまいます。それでは、もったいないですから、つながりをもって、考えていきましょう」

「D プロの目指すべきところ（ありたい姿）を今一度、関係者ですり合わせたうえで、何から始めるべきか優先度をつけて進めていくことが大切です。その際、数値的な目標もあるとベターですね」

渡上の寄り添うアドバイスに耳を傾けながら、町田はこれまでの数か月を回想した。

はじめは、町田ひとりで奔走していた D プロだが、身近なファンが一人二人と増え、オンラインワークショップのファシリをうちの部門でもやって欲しいとの依頼を受けるなど、D プロに対する前向きなアクションが増えつつある。キックオフで辛辣なコメントをしていた大木からは、

大木「町田くん、実は今度うちの部門でオンラインイベントを開催するのだけど、企画から相談にのってくれないか？」と町田を指名しての相談があった。

町田は、いきなり変革っていうととても大きな山のように感じるけど、ちいさな変化を徐々に増やしていくことで変革につながっていくのだなと感じていた。

まだまだ、町田をはじめとする D プロの取組みは始まったばかりであるが、組織として変化しはじめたのであった。

to be continued...



【用語集】

DX (デジタルトランスフォーメーション) :

企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。

ウォーターフォール :

システム開発で用いられる開発プロセスの1つ、ウォーターフォール(滝)という名称の通り、水が上から下に流れ落ちるように、各工程を順番に進めていく開発手法であり、前の工程に戻らないのが原則となる。

アジャイル :

「俊敏な」「すばやい」という意味の英単語で、要求仕様の変更などに対して、機敏かつ柔軟に対応するためのソフトウェア開発手法である「アジャイル開発」からきている。

本来、考え方や手法など、多数の概念を含む用語であり、現在ではソフトウェア開発だけでなく、プロダクト(サービス含む)企画と保守を含めた DevOps や、組織の運営や経営などにも広く適用され始めている。

<参考>ITSS+アジャイル領域

<https://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/itssplus.html#section1-4>

VPC (バリュー・プロポジション・キャンパス) :

自社のサービスやプロダクトの価値が顧客のニーズとのズレを解消するためのフレームワーク

KPT (ケプト) :

「Keep (良かったこと、続けたいこと)」「Problem (改善したいこと)」「Try (次にしてみたいこと)」の頭文字であり、ふりかえりするためのフレームワーク

デザインシンキング :

デザイン制作における思考方法を用い、それをビジネスや経営に活かしていくアプローチ

ペルソナ :

企業が提供する製品・サービスにとって最も重要で象徴的な顧客モデル

カスタマージャーニーマップ :

顧客が製品やサービスを認知してから購入するまでの動き(行動・思考・感情)を時系列で見える化したもの

-----あ と が き-----

この物語を読んでいただき、ありがとうございます。変革というのは、直ぐには結果が見えず時間がかかるものです。だから、小さな変化に目を向け、小さな成功を噛みしめながら、着実に一歩ずつ進めることが大切です。少しでも変化を起こすきっかけになれば幸いです。

- 編集(敬称略): IPA(成田富男、羽生田栄一)
- 協力(敬称略): 2020年度アジャイルWG(川上誠司、渡会健)