



変化を巻き起こせ！  
「とある情シス子会社」で  
非公式ボトムアップのコミュニティを起点に  
共鳴する3人のストーリー

**DNP**

未来のあたりまえをつくる。

2024年3月9日

DNP情報システム

寶田 雅文 鈴木 燎平 近藤 久登

## 今日お話しすること・伝えたいこと

- 1人目 寶田
  - DNP情シスにおける (私視点の) 非公式ボトムアップコミュニティの歴史
  - MXプロジェクトとして何を目指しているか
  - この1年間何にフォーカスしてきたか
- 2人目 鈴木
  - MXプロジェクトとの出会い・参加動機
  - 新卒3年目でどこまでできるか?
  - 私の変化
- 3人目 近藤
  - 奥ゆかしい自分から見えていた世界とマインド
  - 自分から見える世界とマインドの変遷
  - 世界とマインドはどう変わったか



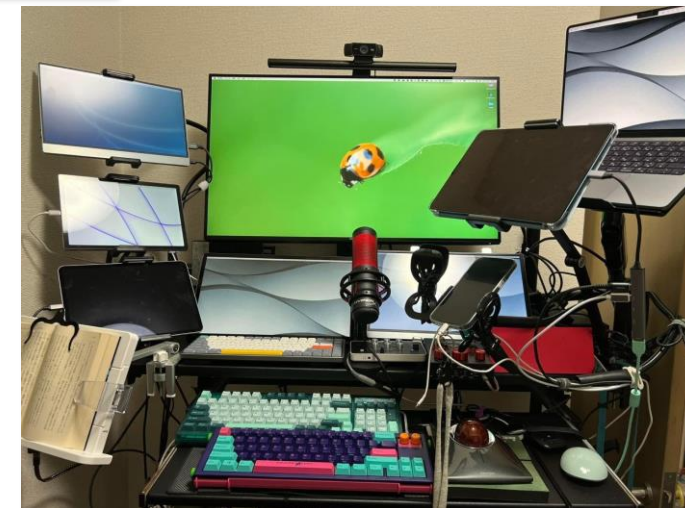
# 1人目のストーリー

## 自己紹介

- **寶田 雅文** Takarada Masafumi
  - MXプロジェクト
  - コミュニケーションサービス部 課長
    - 全社サービス企画開発運用
    - DaaS、ファイル共有サービス
  - A-CSM, M3.0認定ファシリテーター
  - マネージング・フォー・ハピネス 翻訳者
- 九龍城デスクトップ



DNP





MXプロジェクトって何？

# MXプロジェクト立ち上げ

## ManagementをTransformationするコミュニティ

私たちはグループ全体に全社サービスの提供がミッションであるDNP情シスに所属しているからこそ、皆さんの日々の業務基盤となるMS365などの全社サービスの利活用について十分な理解と経験があると思っています。

そういった想いをきっかけに、私たちはMSマスターズとして、2021年からDNP情シス内でコミュニティとしてMS365などの全社サービスの利活用を進めてきました。さらにいえば、利活用は変化の激しい現代でもタイムリーに価値を提供し続けられるような自律的なチームになっていくためにMS365などを利活用するを基本方針としていました。

数年活動を続けた2023年の今、私たちは自分たちがやりたいことと自分たちの存在意義を考え直したところ、MS365を前面に活動していくよりもチームがより自律的になっていくにはどうするか、すなわちチームのManagementを中心に活動していくことにより価値があるという結論にたどり着きました。

これに伴い、名前もMSマスターズからMXプロジェクト（略称Mプロ）に変更し、活動の範囲も社外に広めます。ちなみにMXはDigital TransformationをDXというのと同じように、Management Transformationからとっています。

ここでのManagementは管理するという意味のManagementではなく、組織やチームがよりよい形になっていくために、一歩踏み出して、自分を何とかしていく/自分たちから何とかしていくという意味を込めています。これはいわゆるセルフマネジメントという言葉に表されると思います。

そのため、私たちの活動のスコープとしては以下3点です。

- ①スクラムやManagement 3.0の流れを汲んで自分たちがセルフマネジメントチームになるにはどうすればいいか
- ②そういうセルフマネジメントチームをマネージャーはどうマネジメントすればいいのか
- ③なおかつそれをMS365中心で業務を回している我々がどう活用できるのか

上記のスコープを軸に、私たちはこれから3年でManagementをTransformationさせるつもりです。

また、私たちは遊び心と真剣さを両立させるをポリシーとしています。きっと楽しく成長できる機会が得られると思いますので、ぜひ私たちの活動に巻き込まれてください！

2023年4月20日 MXプロジェクト一同

### メンバー紹介

MXプロジェクトは、現在4名で活動しています。

DNP情報システムコミュニケーションサービス部 實田

MS365の導入展開プロジェクトに関わっていて、今は他のサービスの担当をしています。以前に会社でハッカソンの取組みをリードしたことがあり、そのなかで「チームが遊び心をもって真剣に成果を出していく/真剣していく」ようなスタイルの働き方に気づきと衝撃と感銘を受け、そういう仕事のやり方を実際の業務に活かしていくことに日々チャレンジしています。

認定スクラムマスター、Management 3.0認定ファシリテーター、Management 3.0関連書籍の「マネージング・フォー・ハピネス」の評者。

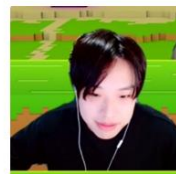


DNP情報システム システム16部 近藤

様々な事業部で利用されているシステムの開発・保守を担当しています。スーパーSEではなくスーパーPGになりたいという考えのもと、技術だけでなく働き方のスタイルを模索しています。「心理的安全性」「Management3.0」を体験したことがきっかけで、消極的な自分から積極的な自分に変われたので、もっと色んな人にこの体験を届けたいと考えています。

DNP情報システム システム企画本部 佐藤

製造系(少し真務・営業も)企画担当。ウォーターフォール興味がなく、もしかして、ソビスクラムかも知らない。やっとなら Management 3.0とスクラムがやって来た。DNPグループ30周年。たけど、DISでは、新人です。



DNP情報システム 営業革新システム推進部 鈴木

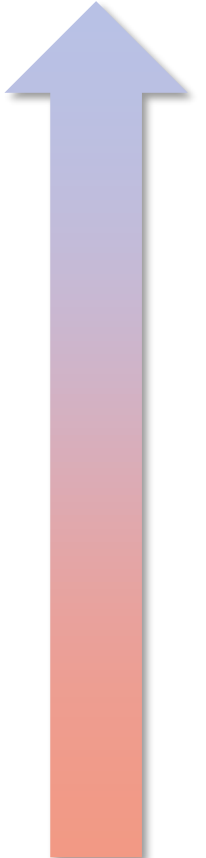
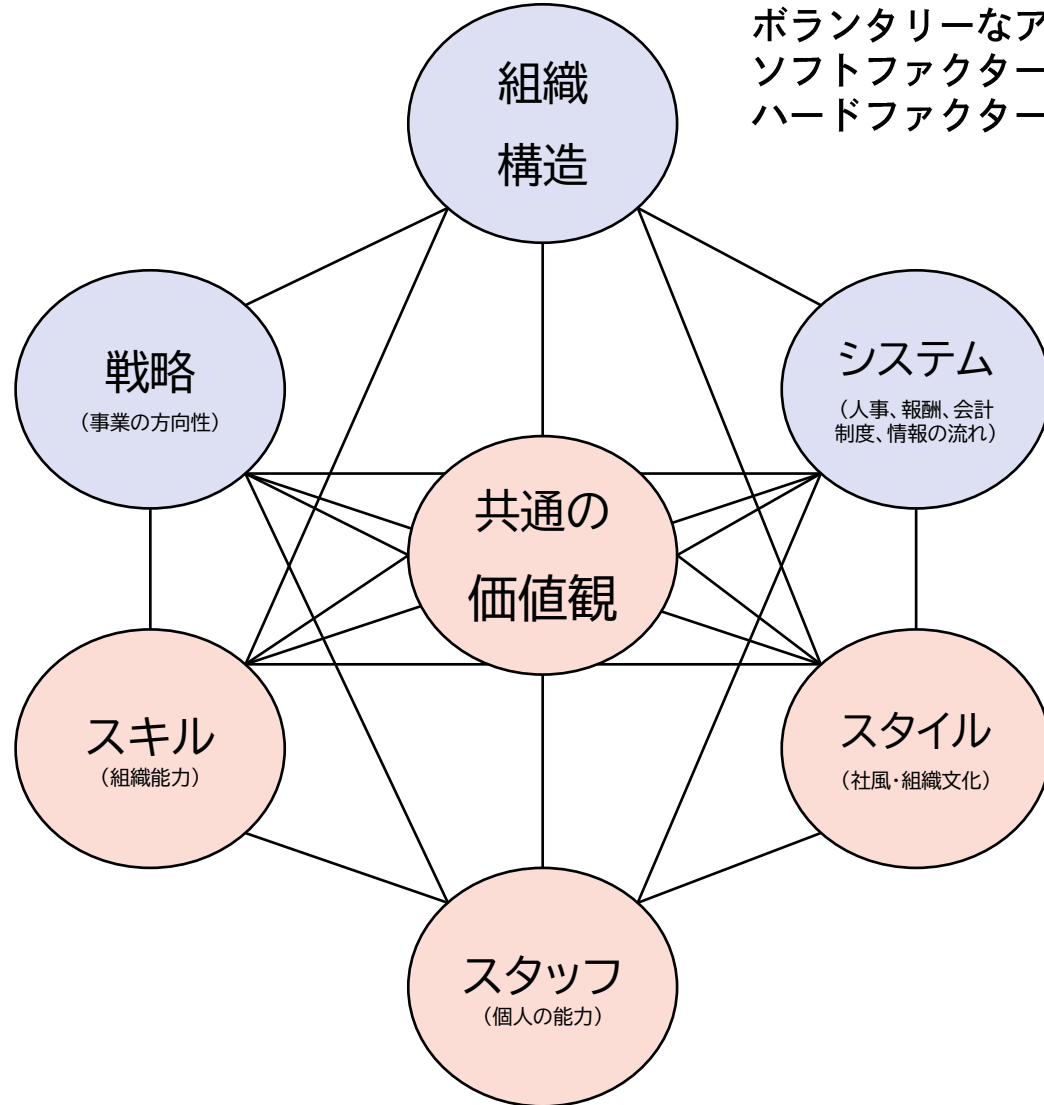
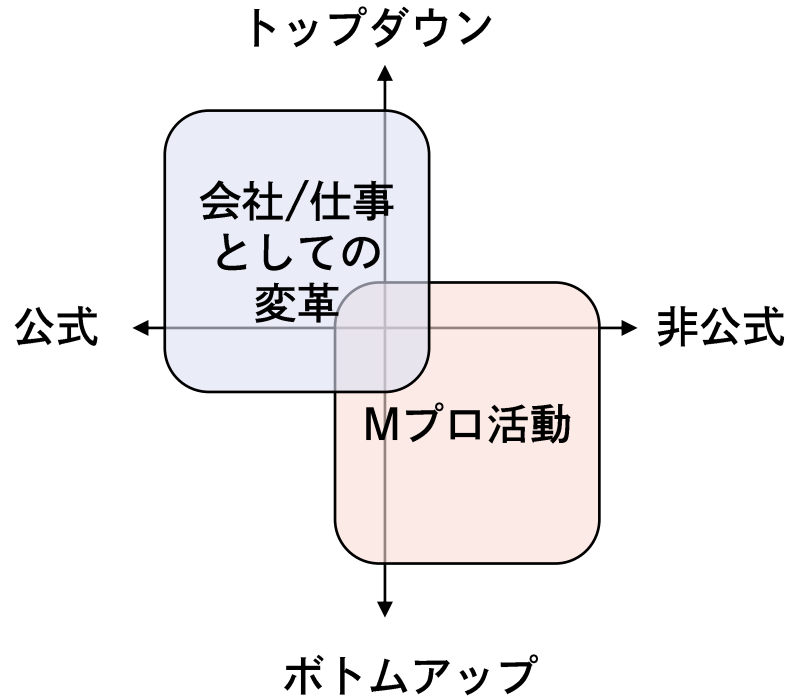
営業に関連するシステムの企画・開発・運用を担当しております。マネジメントについては何も知らない状態で「Management3.0」を体験したことをきっかけに人とかかわり方やチームのあり方について考えるようになりました。Management 3.0を通じて、新しい価値を共有できるように日々活動していきます！

# 非公式ボトムアップコミュニティとしてのMXプロジェクト

DNP

「部活動」的な立ち位置

ボランティアなアプローチで  
ソフトファクターを活性化させて  
ハードファクターに刺激を与える



なぜ非公式ボトムアップにこだわる？

- 複雑系としての組織において  
あらゆる領域やレイヤーで自己組織化による秩序形成（や離散）が起こっている状態

## 複雑系とは

### » 特徴

- 個々の要素が独自のルールに従って機能している
- 局所的な相互作用で全体の状態や振る舞いが決まる
- 全体的な振る舞いをもとに  
個々の要素のルールや機能や関係性が変わる

### » 例えば

- 一部の人が個人的な好みから同じような服を買う
- 全体として流行する
- 流行した結果、  
個人的な好みに影響を受ける人が出てくる  
(流行ってるから買おう/流行ってるからやめとこ)



Photo by [Robina Weermeijer](#) on [Unsplash](#)



Photo by [Durmus Kavcioglu](#) on [Unsplash](#)



Photo by [Ivan Diaz](#) on [Unsplash](#)



Photo by [NASA](#) on [Unsplash](#)



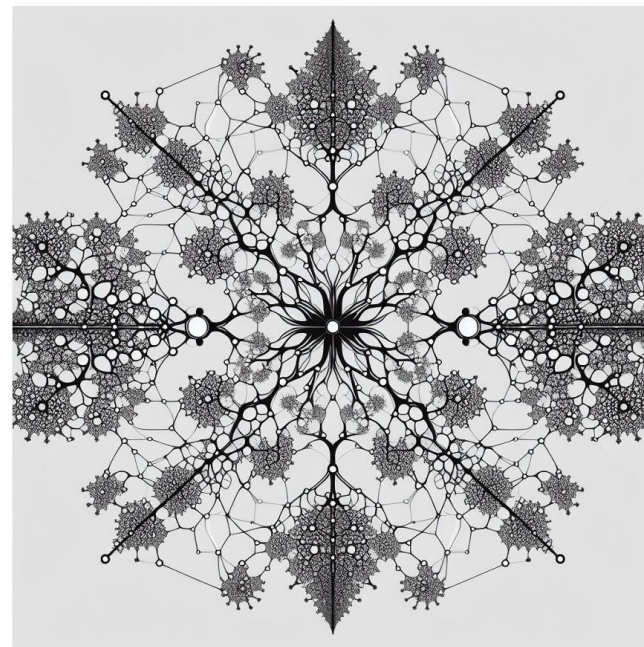
Photo by [charlesdeluvio](#) on [Unsplash](#)

- 複雑系としての組織においてあらゆる領域やレイヤーで自己組織化による秩序形成（や離散）が起こっている状態

## 複雑系と自己組織化と創発

### » 特徴

- 全体が個々の要素の総和にならない
  - 部分から全体になる（マイクロからマクロになる）につれてあらゆる層で組織化が起こる
  - 原子→分子→細胞→器官→人間→チーム→組織→会社→社会→国→地方→世界→宇宙...
- そういった（自己）組織化から創発が起こる（ことがある）
  - 下位の層の総和で説明できない特性が上位層に現れる
  - 脳細胞が組織化したら意識が生まれるが、発生の原因を各脳細胞に還元（分解）できない



**なので、複雑系は要素の結びつきや相互作用に着目する必要がある**

## 私が目指す方向性

- 複雑系ではなく人や組織の言葉で表現すると
- 個人それぞれが自分なりの独自の目的を持ち、
- その目的の実現に向けて自分以外の人と相互作用し（共感したり衝突したりする）、
- 何かしらのコミュニティを形成して、
- コミュニティとしての目的も持ち、成し得ることの可能性を広げ、
- コミュニティ同士でも相互作用しながら、
- はじめは思いもしなかった結果をもたらす
  
- というムーブメントが常にそこかしこで起こっているような組織を目指す
  - = 生き生きとした生命感や躍動感に満ちた組織
  - = 複雑系としてのリビングシステム

なぜこれがManagement Transformationなのか？



## 私を目指す方向性

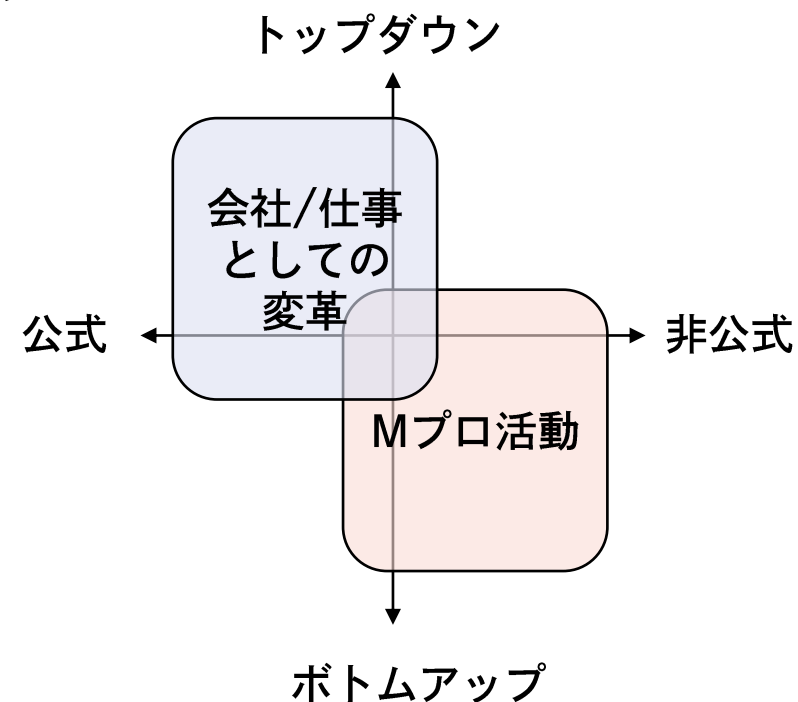
- そういう組織ではみんなが自分がいいと思う方向に進むように「何とかする行動」（オーナーシップを持ったコミットメントの高い行動）が促されるはず
- 「何とかする行動」こそ「マネジメント」
  - Manageを「管理する」と捉えるか「何とかする」と捉えるか
- みんなが自分やコミュニティの目的を実現するために何とかしようと思って何とかしている組織  
= みんながマネジメントの責任を果たしている組織

これはアジャイルな組織の在り方のひとつと言ってもいいはず！

私たちはDNP情報システムをそんな組織にしていきたい！！

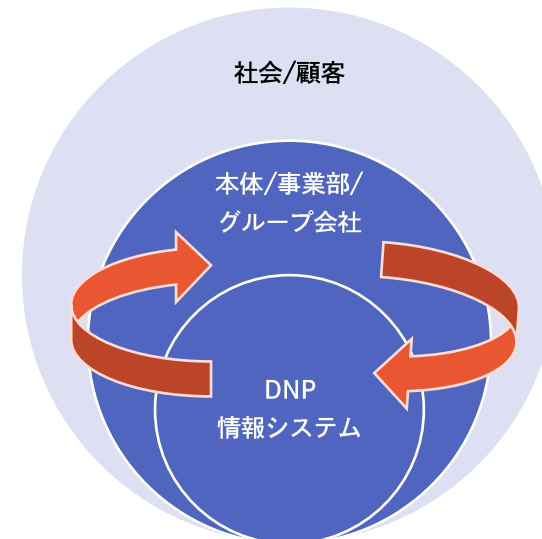
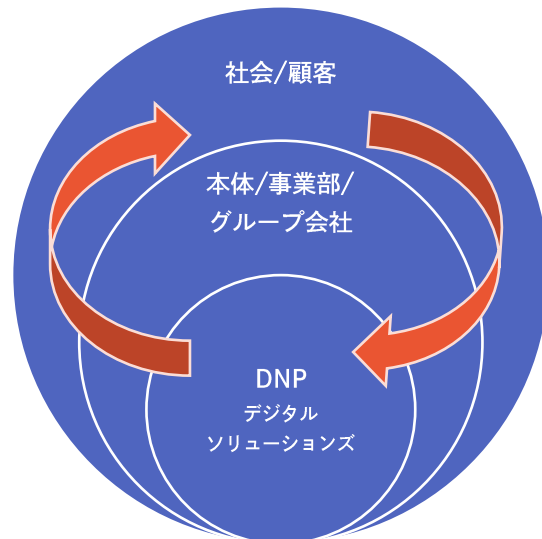
## 非公式ボトムアップという立ち位置

- そういう方向にそういう姿勢で進むことに対して適している
  - 変化を強制しないという意思の表明にもなっているはず
- 非公式ボトムアップであることの個人としてのこだわり
  - 「仕事だから」をドライバーにしない領域から何かを成したい  
(そういう領域で何かを成す体験を共感してくれる仲間と分かち合いたい)



...を目指したときの課題

- **環境**（事業や組織の在り方やそこでのコミュニケーション）が文化をつくる
  - 心理学者レヴィンの関数  $\text{Behavior} = f(\text{Person}, \text{Environment})$  人のふるまいは環境と個人特性で決まる
  - （特に出典ないですが）  $\text{Culture} = \Sigma \text{Behavior}$  文化は人のふるまいの積み重ねで決まる
- **DNPグループ内のシステム子会社の特性**
  - DNPデジタルソリューションズ 事業部を通じて外の仕事をしている人が多い
  - DNP情報システム 情報システム本部や事業部の情報システム部門を通じて内の仕事をしている人が多い



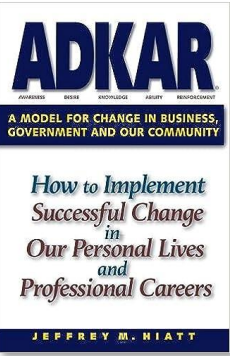
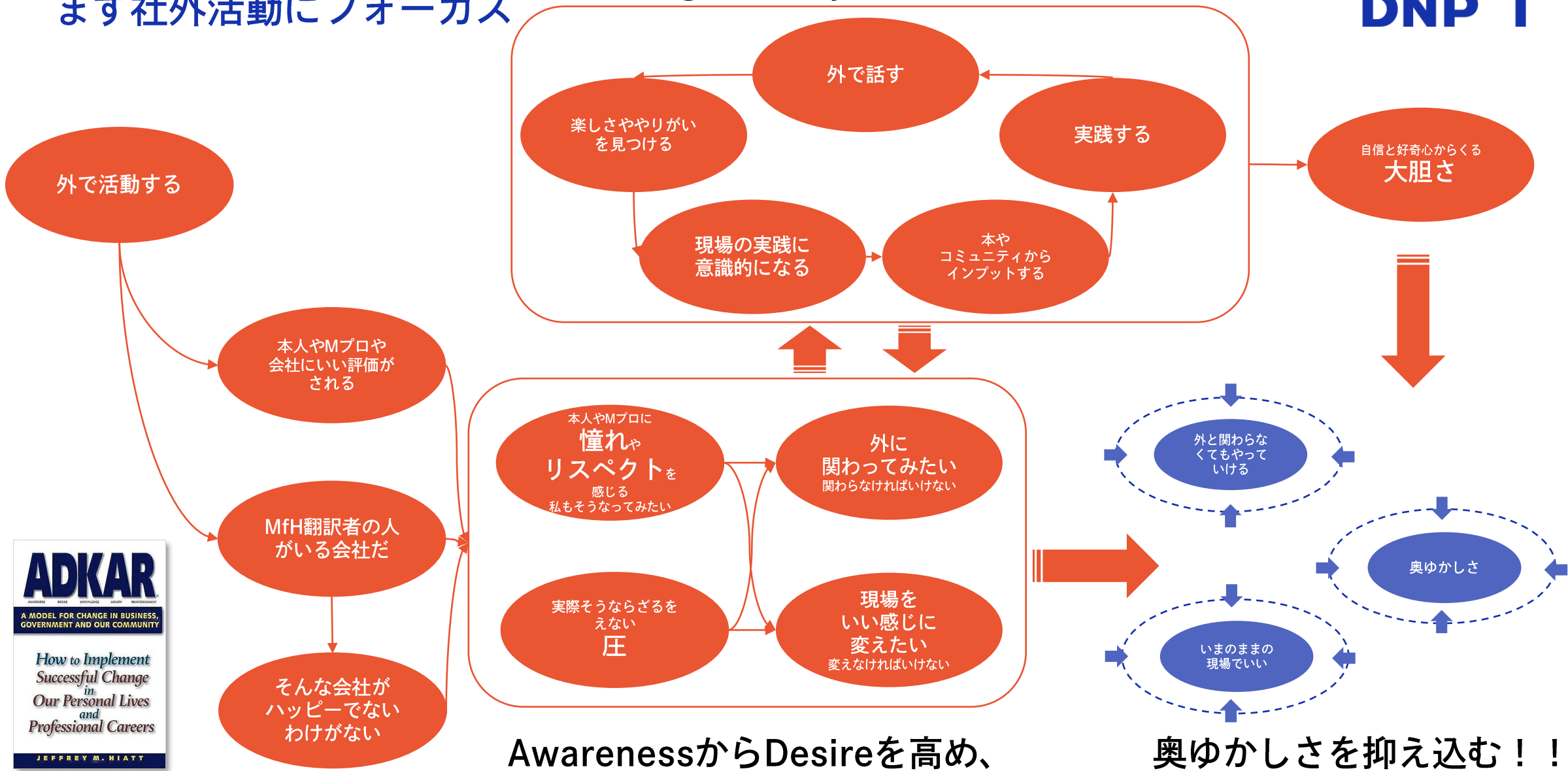
- **変えたいところ = ときどき奥ゆかしさを感じる文化（を強化しやすい環境）**
  - 社外と関わる必要性を感じる機会が少ない
    - 競合他社がないため、進化戦略上の弱肉強食が働きづらく、1種1強でESS状態
    - 外界(顧客や社会)との間に社内がワンクッション入れるので、変化の影響を直接受けづらい
  - 「守ること」が価値判断の上位にくる機会が多い
    - IT投資(コスト)に基づいた前提の企業活動であり、（貪欲に）利益を追求するようなビジネスモデルではない
      - 「利益を獲得するため」よりも「コストに見合った」「コストを削減するため」が先に来やすい
    - システムを「例外なく安全に使ってもらう/使わせる」ために規則や制限に比重をおく
      - セキュリティやリソース管理上の制約に従って安全な環境をつくるのがMUSTで、業務で十分に活用してもらうのがNiceToHaveになりがち
      - 社外サービスだと顧客獲得では「気に入ってもらう」必要があるが、社内システムでは社内ルールとして使わせるなどその必要がない場合も多い
- **もっと強めたいところ**
  - 自律的に動いていく人は裁量を大きく持てる
  - スキルやセンスで前線を張れるタレントはいる（ので活躍の場を増やす）

奥ゆかしさがつくられやすい状況を大胆さが促進されるような状況に変えていけば  
オンリーワンの強みになるはず！

# まず社外活動にフォーカス

Knowledge, Abilityを獲得してReinforcementして、

# DNP



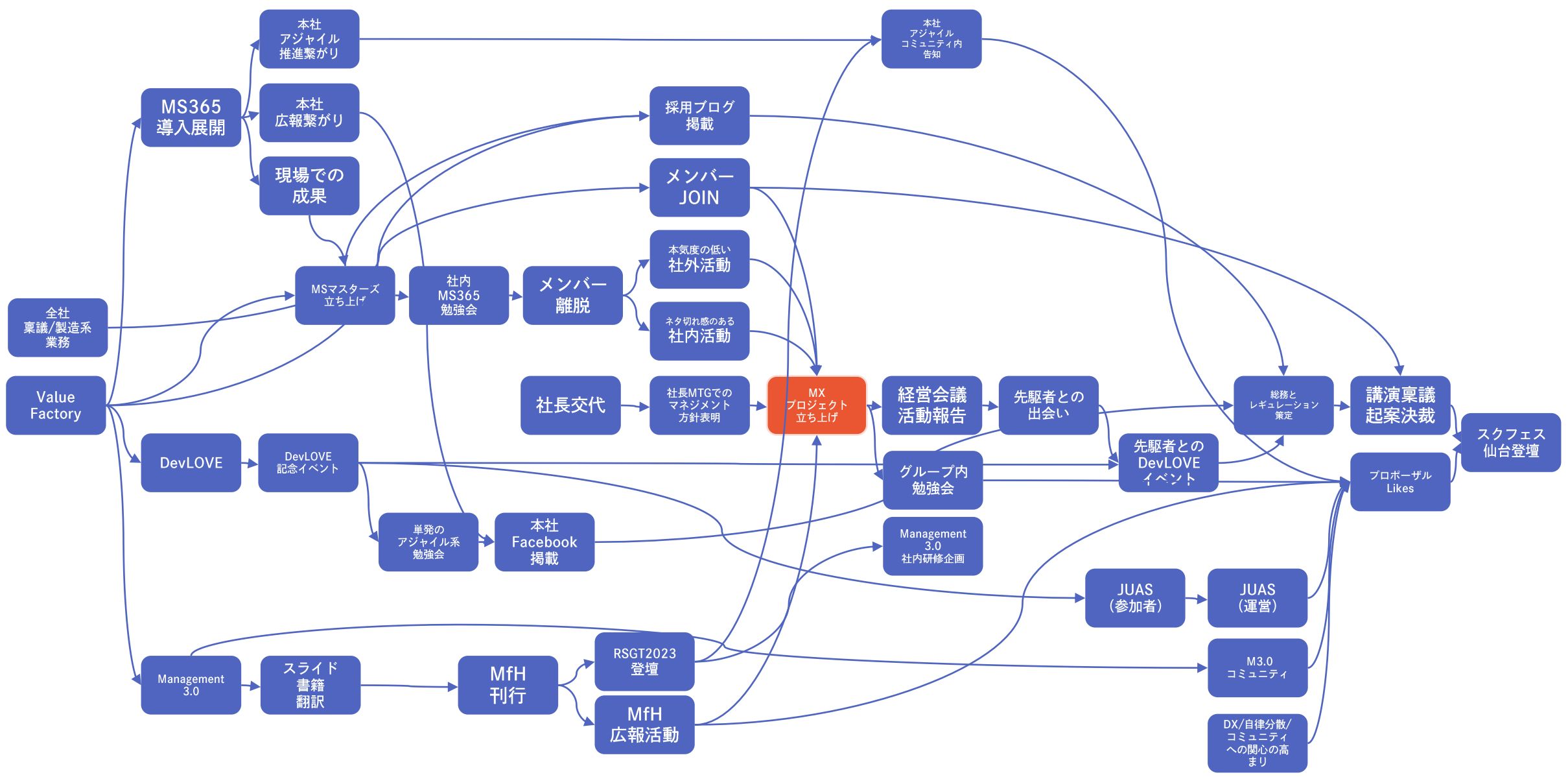
なんでそんなことやりたいの？



Dive to

私の世界

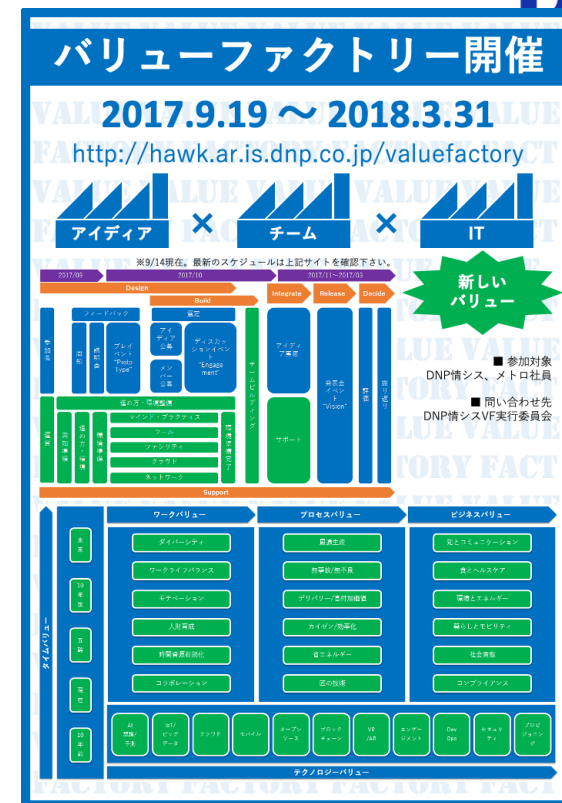
ナラティブ



# ValueFactory期

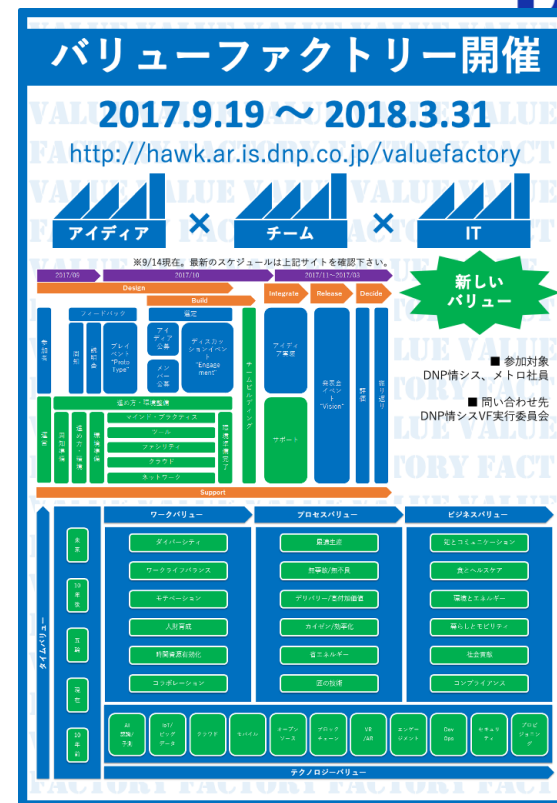
## “ValueFactory”という蜜月と衰退

- (おそらく) 初のボトムアップの変革の取組み
  - アイデアをピッチして自由にチームを組んでハッカソンの的にプロダクト開発
  - プロダクトのスコープは本業の事業ドメインに限定しない
  - オフィシャルな活動予算をつける
  - 自由意志で参加し、活動方針もチームが自分たちで決める
  - 会社はスポンサードだけで指示は出さない
- 当時の状況に起因する期待 (や不満) にミートして爆発的な盛り上がりを見せる
  - チームビルディング、社内カンファレンス、開発合宿、ビアバッシュ、外部の方を招いての講演/ワークショップなど



## “ValueFactory”という蜜月と衰退

- (おそらく) 初のボトムアップの変革の取組み
  - アイデアをピッチして自由にチームを組んでハッカソンの的にプロダクト開発
  - プロダクトのスコープは本業の事業ドメインに限定しない
  - オフィシャルな活動予算をつける
  - 自由意志で参加し、活動方針もチームが自分たちで決める
  - 会社はスポンサードだけで指示は出さない
- 当時の状況に起因する期待 (や不満) にミートして爆発的な盛り上がりを見せる
  - チームビルディング、社内カンファレンス、開発合宿、ビアバッシュ、外部の方を招いての講演/ワークショップなど



しかしながらコアメンバーの多忙問題で段々と自然消滅してしまう  
そしてクラウド/SaaSビッグバン導入の激動の時代に  
突入してそれぞれの現場へ離散

# MSマスターズ期

# 激動を抜けてのコミュニティ（再）立ち上げ

- クラウド/SaaSビッグバン導入の主たるものがMS365
- それを受けてのMSマスターズ活動

概要 DNP

- 現状と背景
  - ◆ MS365は導入期を終えて活用期にある
  - ◆ MS365担当だからこそ一般利用者よりも理解度は高い自負はある
  - ◆ 自律的なチームづくりの面でもマインドと実践の理解・経験もある
  - ◆ 期待できる有望な若手との繋がりもある
- 在りたい姿
  - ◆ 上記の個人的な、状況的な強みを実際の価値に転化していきたい
  - ◆ 事業面でも組織面の両面でDNP情シスをよりよくしていきたい

DNP情シスにはMS365を活用できる余地がもっとあるはず  
DNP情シス全体がチームづくりのマインドセットや実践を知れば、  
もっと会社全体の成果に繋がるはず

目的と活動戦略 DNP

何をを目指すのか？

- ・ 誰よりもIT活用でチーム力を発揮しているDNP情シス
- ・ DNPグループ内外からそれを高く評価されているDNP情シス

それをどう実現するのか？

- ・ 「MS365担当だからこそ提供できること」を実施する
- ・ ITツールの使い方だけでなく自律的なチームづくりにもフォーカスする
- ・ 仲間（リーダーシップを発揮する有望な若手）を発見し、増やす

だから何をやるのか？

- ・ MS365の先進的な活用方法の研究・実践
- ・ チームづくりのマインド面を踏まえた導入支援
- ・ 好事例の広報・周知

- MS365導入展開で一緒に仕事したメンバーが課内で勉強会を開催してくれていて、それを会社レベルまで引き上げてあげたかったのが直接の動機
  - 当該メンバーのキャリア面の経験や社内での存在感アピール
  - キャッチーなMS365を入り口に仕事のやり方自体の質も上げる
  - （単に非公式ルートから仕事にリーチする活動が個人的に好きな部分も大いにある）

- そんな経緯で「MS365で何かかっこいいことやらない？」を社内SNSで呼びかけたら近藤さんが応じてくれてJOIN

眞田 雅文 2021年2月17日 557人が表示しました ...

業務連絡：DNP情シス所属でOffice365でなにかかっこいいことをやりたいと思ってる人は私まで連絡ください。一緒に楽しみたいと思います

いいね! コメント 共有

自分と他9人

近藤 久登 2021年2月22日 3  
かっこいいこと楽しみたいです！

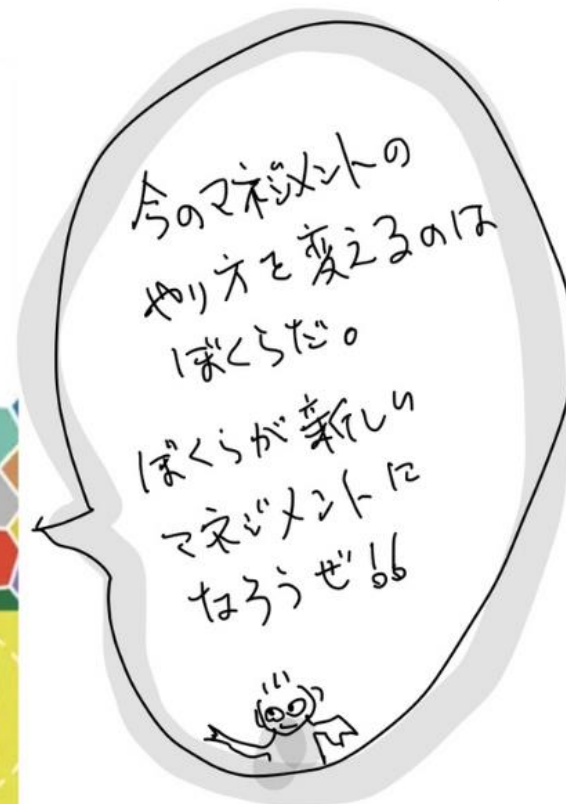


## マンネリ化からの終焉の兆し～むきなおり

- 1-2年ほどM365勉強会開催など小規模な活動を継続しつつもMS365有識者メンバーが離脱して近藤さんと2人に
- 2人でそのまま勉強会開催は続けるも、マンネリ化
  - そこまでMS365に詳しいわけではないのでネタ切れ感
  - 活動の範囲もDNP情報システム内で閉じていたのでリアクションの規模が小さいことが多かった
  - 実はこの期間でも社外活動にトライしてみたが「やれたらいいね」程度の域を出ない
  - このままだと先がない...!
- ちょうど時期的に年度末だったこともあり、  
そもそも何をやりたかったんだっけ？ 的なむきなおりの会話
  - 心理的安全性とモチベーションが高い場の経験を色んな人に届けたい（近藤）
  - DNP情報システムが自律的な組織やチームに変わっていくためのリードや支援をしたい（寶田）
  - 加えて、2人の共通言語がManagement 3.0だった

## マンネリ化からの終焉の兆し～むきなおり

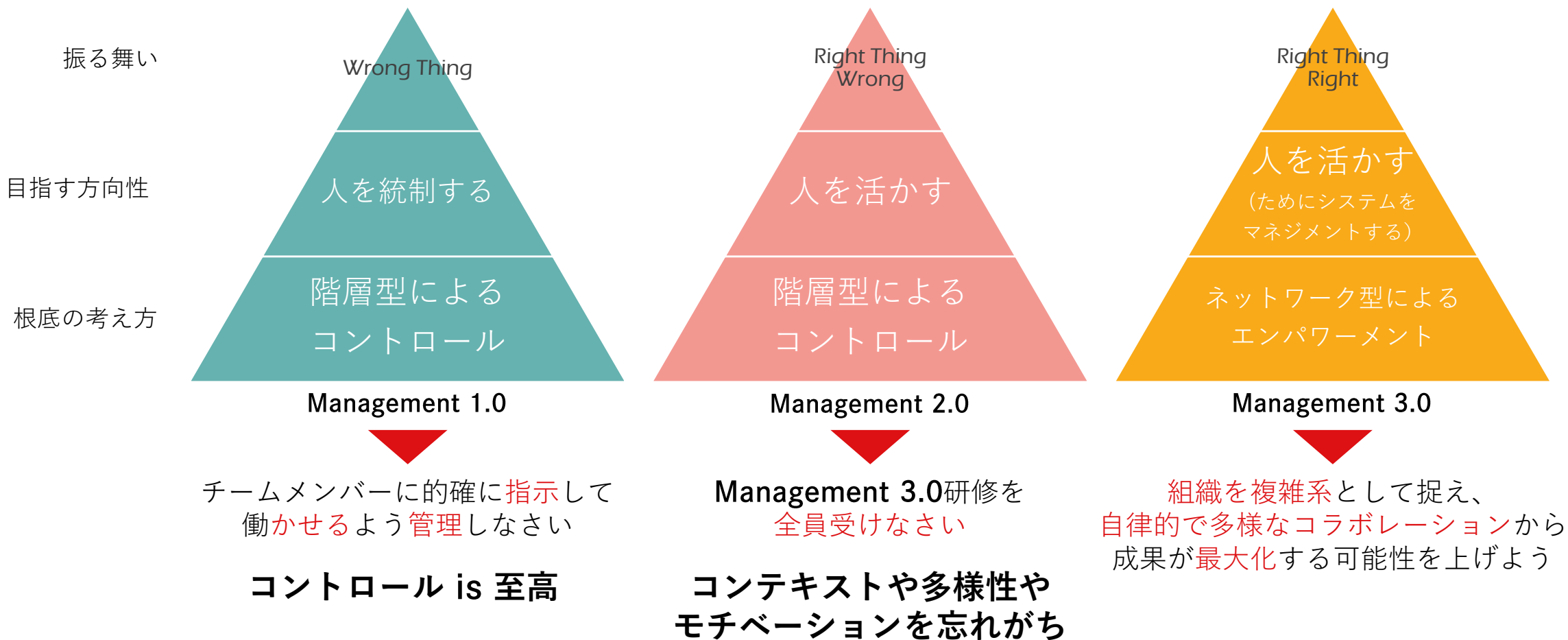
- この期間にちょうど個人的に翻訳本を出版  
訳者としては1人だけど、1人では絶対に出版にたどり着くことはできなかったといえるくらい  
多くの人からたくさんにご協力頂きました



頂いた支援や言葉にはしっかり行動で応えないとね！

# Management 3.0的な組織の見方

「顧客価値を生み出せる創造的な組織になるぞ！」



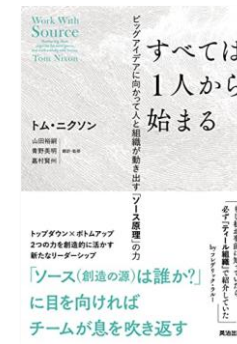
# MXプロジェクト期

# “2人目”が機能し始める & 新規メンバーJOIN

- コミュニティをリードする”1人目”に対する”2人目”
  - 方針転換～立ち上げあたりから近藤さんとの関係が機能し始める！
- さらに運営チームとして2名応募が！
  - 60歳になってからDNP情報システムにきて会社自体ないしは会社にいる人たちを後押ししてあげたい（どちらかといえば）これまでアジャイルに近い動き方をしている方向性の近さを感じた（佐藤）
  - 単純に新しいことにチャレンジしたい！仕事上いろんな人とコミュニケーションをとる機会はあるが「いいコミュニケーションはどんな形になるのか？」を一緒に考えてくれる仲間が欲しかった（鈴木）
- 4人に共通する特性は「いいからそれやろうよ」チームとしてコミュニティ黎明期への適性が高まった！

新規メンバー

DNP



[https://honto.jp/netstore/pd-book\\_31966421.html](https://honto.jp/netstore/pd-book_31966421.html)



[https://honto.jp/netstore/pd-book\\_28842667.html](https://honto.jp/netstore/pd-book_28842667.html)

## メンバー紹介

MXプロジェクトは、現在4名で活動しています。

DNP情報システム コミュニケーションリーダー 佐藤 貴由

MS365の導入導入手順プロジェクトに関わっていて、今は他のサービスの担当をしています。以前に会社でレイトンさんの取組をリードしたことがあり、そのなかで「チームの遊び心をもって高品質な成果を出していく、挑戦していく」ようなスタイルの働き方に気づき、後援を促す。そういう仕事のやり方を実際の業務に活かしていくことに日々チャレンジしています。

認定スクラムマスター、Management 3.0認定ファシリテーター、Management 3.0敏捷性種の「マネージング・フォー・ハイラス」の研修。



1人目



DNP情報システム システム16部 近藤

様々な事業部で利用されているシステムの開発・保守を担当しています。スーパーSEではなくスーパーPGになりたい！という考えのもと、技術だけでなく働き方のスタイルを構築しています。「公開研究会」「Management3.0」を体験したことがきっかけで、当団体の自分から積極的な自分に関わりたいので、もっと色んな人にこの体験を届けたいと考えています。

2人目

DNP情報システム システム企画部 佐藤

製造系(少し業務)・営業(企画)担当。ウォーターフォール開発がなく、むしろ、ソビエト風な開発スタイル。かつ、Management 3.0システムが初めて来た。DNPグループ30周年、たけど、DSでは、新人です。



DNP情報システム 営業基幹システム推進部 鈴木

営業に精通するシステム(企画)・開発・運用を担当して参ります。マネジメントについては何も知らない状態で「Management3.0」を体験したことをきっかけに人とのかわり方やチームのあり方について考えるようになりました。Management 3.0を通して、新しい価値を共有できるように日々活動していきます！

- ValueFactory～MSマスターズ～MXプロジェクトとも組織横断的な活動のため本部共通予算を財源にしており、その報告も含めて半期1回程度の頻度で定期的に経営会議に出席している
- 社内よりも社外に向けてアプローチを強めることを宣言
  - 自身の個人の登壇を経て社外活動のやり方はリードできる
  - 会社の文化的側面から社外からの外圧やロールモデルは刺激になるはず
- この宣言を受けて社長から「本社にそういう活動の先駆者がいて、ちょうど部長以上向けにコミュニティをテーマに講演してもらうからそこに出席して話を聴いてみたら？」とのお誘いがあった

## 先駆者との出会い

- 先駆者は本社のCCoEで  
様々な活動をされている和田 剛さん

和田 剛さん



ITアーキテクトとして、さまざまな新規ビジネスの立ち上げに関わった後、2018年からCloud Center of Excellence (CCoE)として活動を開始。2020年からはクラウド、AI・データサイエンス、アジャイルの全社横断型コミュニティを牽引する組織をリード。「仲間と楽しみながら学ぶ」ことをモットーに、さまざまな学びの仕掛けを行っています。2023年からは、コミュニティ・リーダーを育成する組織としてコンセプトを一新し、活動中。Jaguer'コミュニティ。

- クラウド/AI/アジャイルの推進活動について  
いかにコミュニティとして進めているか、  
コミュニティリーダーとしてこういった資質が  
求められるかといった内容

- 実現したい状況が現実にあったとは！
  - 正直、ValueFactoryが消滅しなかった世界線ならこういう状況にいられたはず...  
という羨ましさもあった
- 他の人にも聞いてほしい！
  - Mプロメンバーや社内で顔が浮かぶ人が聞ける機会を作りたいし、その人たちが社外コミュニティに参加する機会にもしたい
  - 社外の人たちにとっても関心は高いはず
  - DNPで社外登壇する際の手順が知れたら
- DevLOVE (社外コミュニティ) で講演してもらえれば↑がまるっと実現！
  - DevLOVEは個人的に運営として参加
  - 講演後の休憩時間に対面アタック  
その日のうちにDMで登壇依頼→即成立！

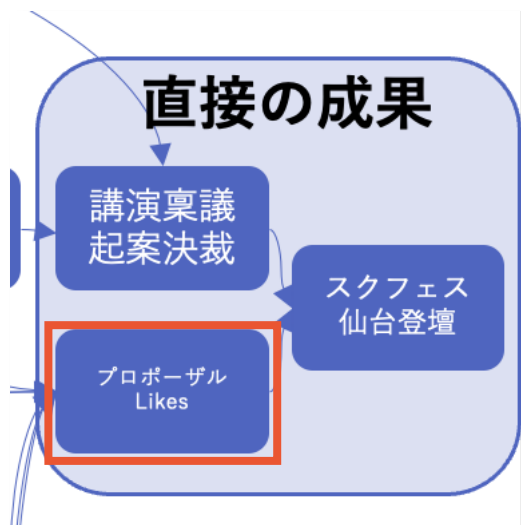


## 総務とのレギュレーション策定

- グループ会社では広報で専任がいることは少なく、だいたい総務が兼ねる
- 必要に応じてグループ会社総務から本社広報などにエスカレーションする形となる
- 総務は前向きに協力してくれると信じていた
  - 先に経営会議で了承を得ておいたのはあるとして、
  - おそらく「私がこんなことをやる（のが好きな）人」と理解してくれているのとMSマスターズ時代に採用ブログに記事の投稿依頼を受けたこともあったから
- このレギュレーション策定が社外活動をするうえでの山場ではあったが、個人的にはうまくいく見込みが事前に十分あった
- ずるい言葉でいえば、不明点も不確定要素も少なく勝算が高かった



- 最多Like！本当にありがとうございます！！



36 Invited, Accepted and Proposed Submissions

Filter Submissions

Likes

Scrum Fest Sendai 2023

Submissions

Schedule

Videos

Speakers

Program Committee

SURVEYS

ABOUT

Masafumi Takarada / Hisato Kondo - 社外コミュニティ活動の環境が整ってなかった「とある情シス子会社」でその突破口を開くまで

19 likes 組織変革とプロセス改善-organizational-change-and-process-improvement Accepted Talk 45 Mins Beginner コミュニティ

NANAMI HIROKAWA / piyonakajima (Nakajima Tomohiro) - 開発チームだけじゃない！マーケティングチームも毎日Fun Done Learnを半年以上実践している秘訣

15 likes チームの学びと成長-learn-and-grow-by-team Accepted Talk 45 Mins Beginner

Misaki Nagasawa / Yuki Kitamori - 【新卒研修】自分の研修は自分で作る！

15 likes スクラムのはじめかた-how-to-begin-scrum Accepted Talk 20 Mins Beginner

Kazuki Mori - Don't just Do ふりかえり, Be ふりかえり！

12 likes チームの学びと成長-learn-and-grow-by-team Accepted Talk 45 Mins Intermediate ふりかえり チームビルディング

Yusuke Amano - シャークレくんトークショー

11 likes その他-others Talk 20 Mins Beginner

takehito koizumi - 組織アジャイル 機能しない組織バックログが機能するようになるまで

10 likes 組織変革とプロセス改善-organizational-change-and-process-improvement Accepted Talk 20 Mins Beginner



今日お話しすること・伝えたいこと

- 会社としての社外コミュニティ登壇が実現した喜びと感謝
- 今に至る道のりのふりかえりと得た学び
  - 個人や私たちのコミュニティとしての共通経験
  - この結果にたどり着くなかで遇ったいくつかの岐路
  - そこから抽出できるパターンのもの
- 今、私たち「だからこそ」言えるメッセージ



このモメンタムは  
どうやって生まれたのだろうか？

## 本気はなるものでもならされるものでもない

- 中動態という捉え方
  - 能動帯（～する）でも受動態（～される）でもない態
  - それをする/せざるを得ない状況から生まれる思考や行動
- ある日突然ゼロから本気になるという意味を生んだわけではない
- 一方で、誰かに本気にさせられたわけでもない
- 起こした行動や起きた出来事の積み重ねから
- 私たちは「本気になれる/なりやすい状況」にいて、  
なおかつ、私たち自身でそれを「本気にならざるを得ない状況」にした



[https://honto.jp/netstore/pd-book\\_28381827.html](https://honto.jp/netstore/pd-book_28381827.html)

- それは「方針転換を迫られた苦境で見つけた希望」と「経営会議でのコミットメント」

Medio-passive Commitment Driven Community Management

## 中動態的コミットメント駆動コミュニティ運営

### 状況

ときにコミュニティでは存続や存在意義の確立のためにやるべきことをやるときがくる

### 問題

とはいえゼロから大きな判断や力強い行動を自分（たち）から意識的にやるのは難しいものだ

### 解決

それを選択する/せざるを得ない状況に持っていき、身を置く

「せざるを得ない状況」は大言壮語であるほど自分（たち）への誓約になりやすい

# MXプロジェクト期 社外登壇実現後

# スクラムフェス仙台の社内再演！

- 通常回の参加者は10人前後くらいだけど、再演回は30-40人参加！
- 感情にリーチできたと言える熱いコメントが続々
  - Mプロの行動から熱量を感じられた
  - 自分も何かやってみようと思った
  - 遠隔地だけどMプロに参加してみようと思った
  - 日々日々の（意図を持った）行動が大事だと痛感した
  - これからも応援している
- かつてValueFactoryで一緒に動いた人からの声かけなども！
- “人の意思決定はほとんどの場合感情に基づいており、  
事実は決定を補強するために後から利用されるだけだ”  
by Fearless Change





## 自分たちのドラマを演出する/演じる

### 状況

何かを変える活動のなかでは、  
自分たちの士気を高めたり、まわりの人を巻き込んだりすることが必要になる場面がでてくる

### 問題

ロジックだけで動くほど人は簡単に出来てはいない

### 解決

心理的障壁は感情がつくっている部分も大きい  
意図的に感情に働きかける言動や行動をとり、活動に抑揚をつけ、その場の訴求効果を最大化する  
他の人の共感を得るだけでなく、きっと自分自身をドライブさせることにも繋がるはずだ

”それぞれの持ち場で頑張れ”

## 離散からの再会と新たなジャーニー

### 状況

意思を持って一緒に何かを成そうと起こしたアクションも、大きな流れに吞まれてしまうことはある

### 問題

そこでやったことや過ごした時間が最初から何もなかったかのようにいつもの日常に戻ってしまう

### 解決

そのときは成功しなかったとしても、共に何かを成そうとした仲間とは

その経験を武器にまた出会い、新たな旅をするときがくる

そして、離れていたときのお互いの経験がきっとそれぞれを強くしていて、

再会後の新たな旅ではきっと前より大きなことができるようになっていく！（はず）

# MXプロジェクト期 2023年後期

## 目標 | OBJECTIVE

変革に必要なピースを揃え、  
MXの次のフェーズ(本番)での勝ち筋をつくる

## 主要な結果 | KEY RESULTS

1. 変革をドライブさせる役割で動くメンバーを**3人**に増やす
2. 社外コミュニティとの協賛やのれん分けの社内イベントを**3回**開催する
3. プロポーザル公募制の社外イベントに**2回**登壇する
4. 実際の現場の本業の仕事で「良かった」と思って貰えるストーリーを**1つ**つくる

## 2024年下期の目標を経営層にコミット

### 目標 | OBJECTIVE

変革に必要なピースを揃え、  
MXの次のフェーズ(本番)での勝ち筋をつくる

### 主要な結果 | KEY RESULTS

1. 変革をドライブさせる役割で動くメンバーを**3人**に増やす
2. 社外コミュニティとの協賛やのれん分けの社内イベントを**3回**開催する
3. プロポーザル公募制の社外イベントに**2回**登壇する
4. 実際の現場の本業の仕事で「良かった」と思って貰えるストーリーを**1つ**つくる

「(MXプロジェクトの活動のように)まずは経営層自身が自分たちから模範となって変わっていく姿を社内に見せていかなければならない(意識)」的なコメントも!

後期活動も含め  
あらためてこの1年間をふりかえると

# これまでの活動

# DNP



## を開催します！

Teamsで夏祭りイベントとして、特別ゲストによるセミナーを実施します！！途中参加可能！できれば画面を見てほしい！！また、録...

近藤 久登 2023年7月18日  
559 回表示



## 【7/21 11:00～】第6回セミナー「明るく楽しい会議を真剣に目指すプロジェクトの話」を開催します！

TeamsでMXプロジェクトのセミナーを行います。途中参加、耳だけのながら参加も可能です！また、セミナーの録画は画面上部タブ...

近藤 久登 2023年7月11日  
390 回表示



## Mプロ談話室第1回「冨田さんがスクラムマスターになるまでと第5回セミナーの振り返り」公開しました！

Mプロ談話室と題して、Mプロメンバーによる相談や雑談などを発信します。画面の共有などもなくラジオ的に聞くだけのコンテンツ...

近藤 久登 2023年6月29日  
214 回表示



## 【6/16 11:00～】第5回セミナー「組織変革のマスターピース！スクラムマスターという役割を理解しよう」を開催します！

TeamsでMXプロジェクトのセミナーを行います。途中参加、耳だけのながら参加も可能です！また、セミナーの録画は画面上部タブ...

近藤 久登 2023年6月6日  
466 回表示



## 【5/19 11:00～】「管理職・リーダー必見！メンバーの想いをすり合わせてチーム力を高めよう！」セミナーを開催します！

TeamsでMXプロジェクトのセミナーを行います。途中参加、耳だけのながら参加も可能です！また、セミナーの録画は画面上部タブ...

近藤 久登 2023年5月8日  
455 回表示



## 【4/21 11:00～】「Webでもできるアイスブレイク」セミナーを開催します！

TeamsでMXプロジェクトのセミナーを行います。途中参加、耳だけのながら参加も可能です！また、セミナーの録画は専用のチャン...

近藤 久登 2023年4月20日  
37 回表示



## 【9/22 11:00～】第8回セミナー「【スクフェス仙台再演】社外コミュニティ活動の環境が整っていなかった「DNP情報システム」でその突破口を開くまで」を開催します！

9/22の動画公開しました！DNP情シス向けに9/29(金)17時にも開催しますので、ぜひこちらもご参加ください！！内容：冨田と近藤...

近藤 久登 2023年9月5日  
464 回表示



## スクフェス仙台2023に冨田と近藤が登場してきました！

【10/6 追記】登壇動画が公開されました！...

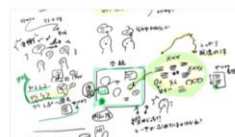
近藤 久登 2023年8月29日  
307 回表示



## Mプロ談話室第4回「変化の火蓋は切って落とされた！スクラムフェス仙台登壇から始まる変化のアウトカムをどうデザインしていく？」公開しました！

今回のMプロ談話室では、8/26のスクラムフェス仙台登壇を振り返りつつ、今後Mプロとしてどういう方向に進んでいくか、そのため...

冨田 雅文 2023年8月28日  
120 回表示



## Mプロ談話室第3回「情シスこそやるべき！グラレコの可能性と楽しさ」公開しました！

Mプロ談話室と題して、Mプロメンバーによる相談や雑談などを発信します。画面の共有などもなくラジオ的に聞くだけのコンテンツ...

近藤 久登 2023年8月7日  
168 回表示



## スクラムフェス仙台2023に冨田と近藤が登場します！！

スクラムフェス仙台2023は8月25日(金)・26日(土)の二日間で開催され、現地会場やオンライン会場で様々な方が登壇します。私たち...

近藤 久登 2023年8月3日  
317 回表示



## Mプロ談話室第2回「明るく楽しい会議を真剣に目指すプロジェクトの話の裏話と今後」公開しました！

Mプロ談話室と題して、Mプロメンバーによる相談や雑談などを発信します。画面の共有などもなくラジオ的に聞くだけのコンテンツ...

# これまでの活動



**Mプロ談話室第10回「コミュニティからのDXリーダー自己育成！ 真田・近藤のJUAS講演の後日談」公開しました！**  
今回の談話室では、12/13に登壇したJUASのDXリーダー自己育成研究会講演の所感や今後の展開などを語りました！ 今後のテーマ...



**【12/26(火) 13:30～】第9回セミナー「新卒3年目の僕なりに見つけた「アジャイルコミュニケーション」と会議で起こした大きな変化」を開催します！**  
TeamsでMXプロジェクトのセミナーを行います。途中参加、耳だけのながら参加も可能です！ また、セミナーの録画は本ページにて...



**Mプロ談話室第9回「LT大会の所感と今後」公開しました！**  
今回の談話室では、12/1に開催したLT大会の所感や今後の展開などを語りました！ 今後のテーマなど要望があれば、ぜひアンケートや...



**Mプロ談話室第8回「Mプロの後期の野望を語る！」公開しました！**  
今回の談話室では、2023年度後期のMプロの野望を語りました！ 先日公開したDevLOVEイベント「832イテレーションジャーニー再び...



**Mプロ運営として開催した10/25のDevLOVEイベント「832イテレーションジャーニー再び」の動画を公開します！**  
10/25にDNPプラザで社外コミュニティのDevLOVEのイベントを開催して市谷さんに講演してもらいました！ が、DNP内に限り当日の...



**Mプロ談話室第7回「LTのメリットを語り尽くす！10/27のMプロLT大会でぜひスピーカー側に戻ろう！」公開しました！**  
今回の談話室では、10/27(金)に開催するLT大会に込めた思いや、LTがどういふものかなどを話しました。LT大会への参加に悩まれている...



**【2/16(金) 11:00-12:00】RSGT2024動画同時視聴シリーズ#2「スクラムとデッドライン、壊れゆくチームをつなぎとめるもの」**  
RSGT2024動画同時視聴シリーズとは、RSGT2024で講演されたセッションのうち、実際に参加したMプロメンバーおすすめの動画をM...



**RSGT2024動画同時視聴シリーズ予告（第2回～第5回）**  
RSGT2024動画同時視聴シリーズとは、RSGT2024で講演されたセッションのうち、実際に参加したMプロメンバーおすすめの動画をM...



**【2/7(水) 13:00～18:00】「みんなのアジャイルDNP2024」を開催します！**  
アジャイルバーチャルとMXプロジェクトにて、「みんなのアジャイルDNP2024」を開催します！ リアルとオンラインのハイブリッドで...



**【2/2(金) 11:00-12:00】RSGT2024動画同時視聴シリーズ#1「エンジニア組織の経営論～エモイ開発と売上数字は両立するか～」**  
RSGT2024動画同時視聴シリーズとは、RSGT2024で講演されたセッションのうち、実際に参加したMプロメンバーおすすめの動画をM...



**Mプロ談話室第11回「3年目ながら変えたい思いを実行した鈴木さんの挑戦と専話」公開しました！**  
Mプロ談話室として、Mプロメンバーによる相談や雑談などを発信します。画面の共有などもなくラジカルに聞くだけのコンテンツ...



**JUASのイベント「コミュニティからのDXリーダー自己育成！ 三者三様のストーリーに刺激されよう&学びを見つけよう！」の動画を公開します**  
12/13にDNPプラザにては馴染みの深い外部コミュニティであるJUASのDXリーダー自己育成研究会のイベント「コミュニティか...

## 活動報告

+ 追加



**【3/1(金) 11:00-12:00】RSGT2024動画同時視聴シリーズ#4「ブツに学ぶ、いのちだいにアジャイル推進するためのマインド」「困っていることはありません」は物事の見方を変えるチャンス！**  
RSGT2024動画同時視聴シリーズとは、RSGT2024で講演されたセッションのうち、実際に参加したMプロメンバーおすすめの動画をM...



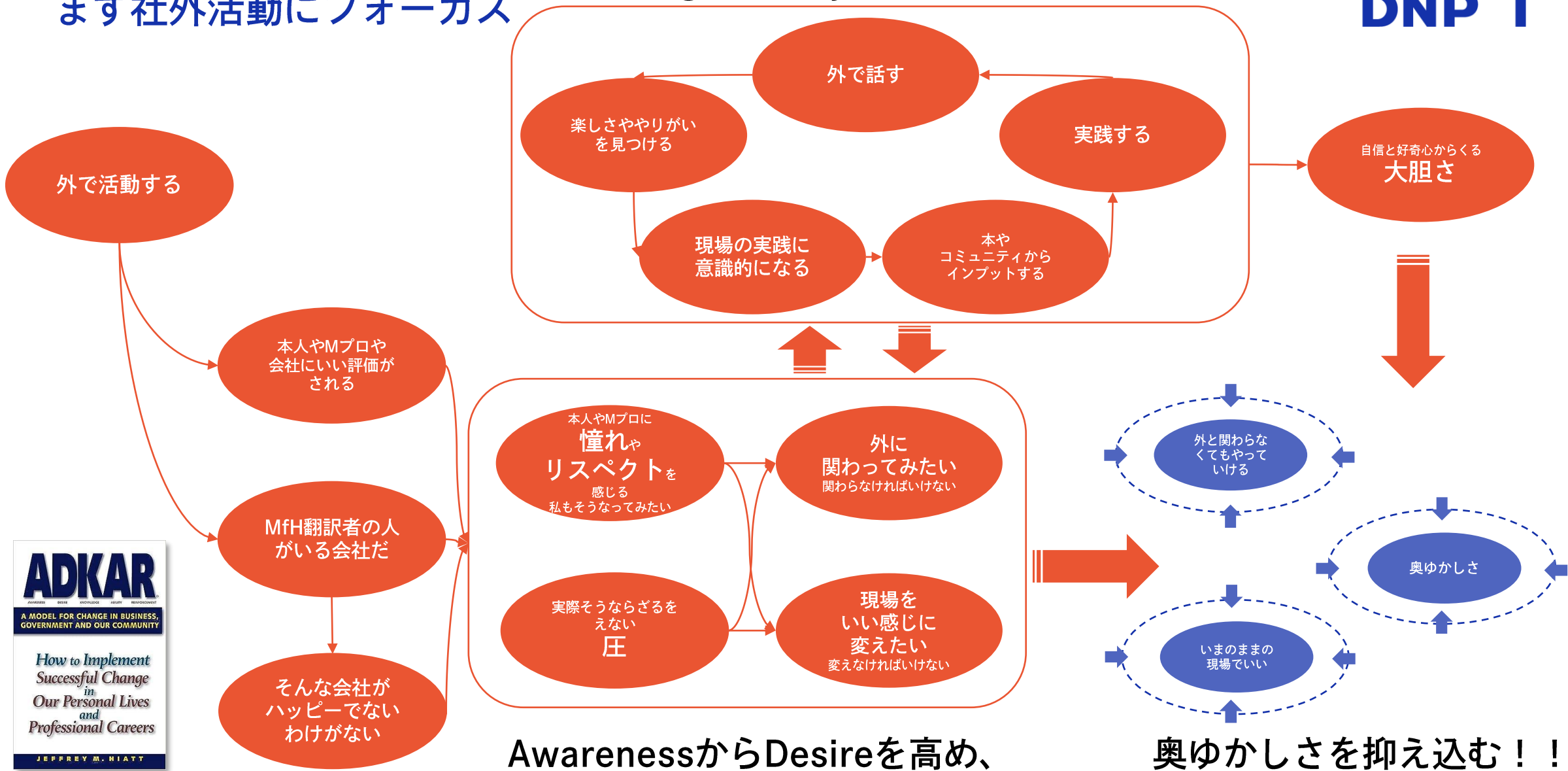
**【2/21(水) 10:00-11:00】RSGT2024動画同時視聴シリーズ#3「スクラムマスターを職能にする挑戦 - 健全なチームを増やし組織をチームワークであふれさせる道のり」**  
RSGT2024動画同時視聴シリーズとは、RSGT2024で講演されたセッションのうち、実際に参加したMプロメンバーおすすめの動画をM...



# まず社外活動にフォーカス

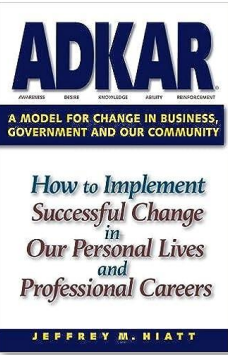
Knowledge, Abilityを獲得してReinforcementして、

# DNP



AwarenessからDesireを高め、

奥ゆかしさを抑え込む!!



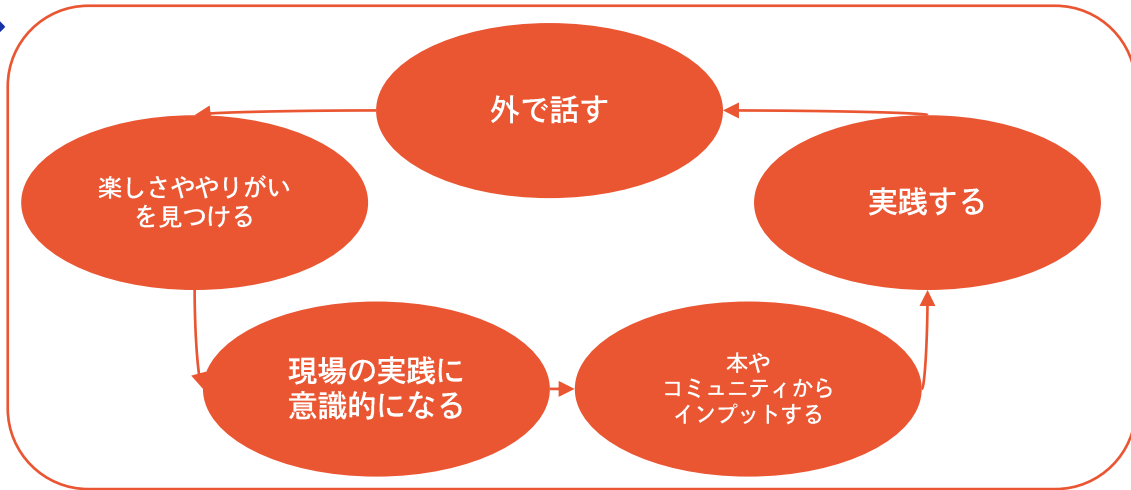
まず社外活動にフォーカス

Knowledge, Abilityを獲得してReinforcementして、

DNP

外で活動する

本人やMプロや

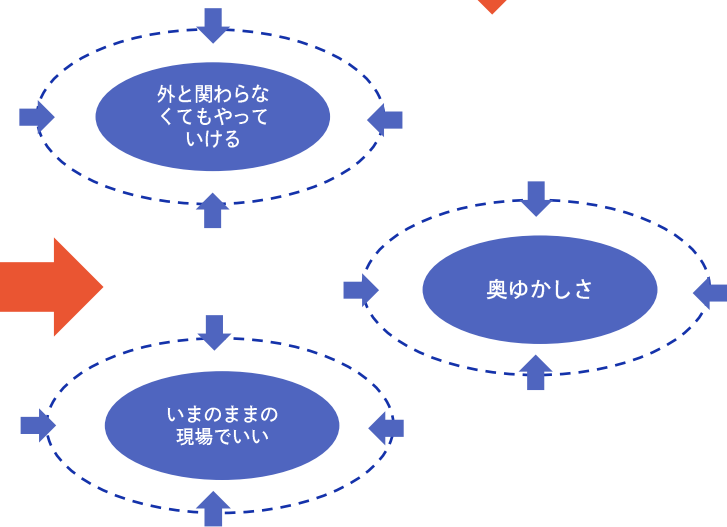


自信と好奇心からくる  
大胆さ



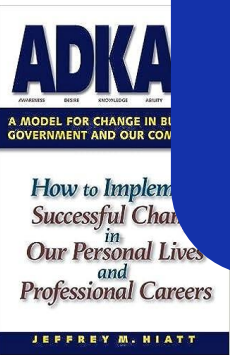
きっかけやきづきに繋がるような  
機会をつくる  
という活動

わけがない



AwarenessからDesireを高め、

奥ゆかしさを抑え込む！！



まず社外活動にフォーカス

Knowledge, Abilityを獲得してReinforcementして、

**DNP**

自分たちが率先して背中を見せる  
という活動

自信と好奇心からくる  
大胆さ

外で活動する

本人やMプロや

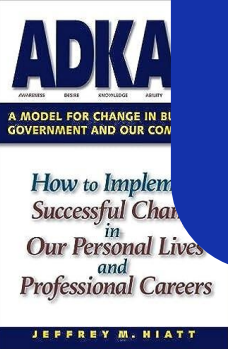
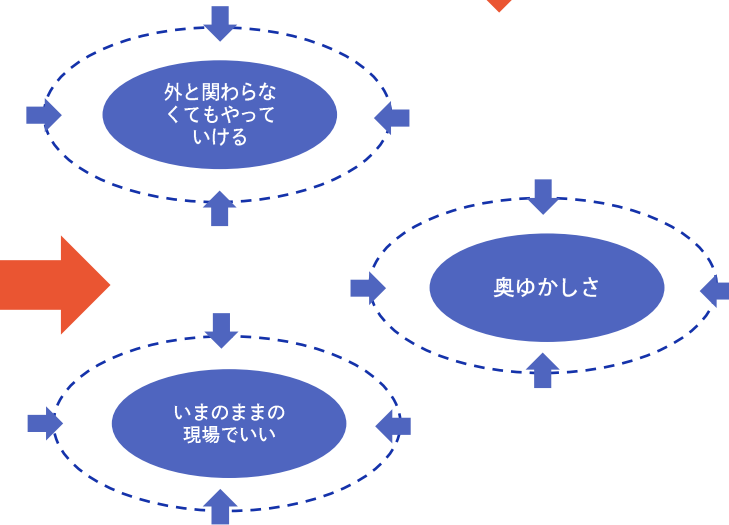
きっかけやきづきに繋がるような  
機会をつくる

という活動

わけがない

AwarenessからDesireを高め、

奥ゆかしさを抑え込む！！



何のために？

## 2024年下期の目標を経営層にコミット

### 目標 | OBJECTIVE

変革に必要なピースを揃え、  
MXの次のフェーズ(本番)での勝ち筋をつくる

### 主要な結果 | KEY RESULTS

1. 変革をドライブさせる役割で動くメンバーを**3人**に増やす
2. 社外コミュニティとの協賛やのれん分けの社内イベントを**3回**開催する
3. プロポーザル公募制の社外イベントに**2回**登壇する
4. 実際の現場の本業の仕事で「良かった」と思って貰えるストーリーを**1つ**つくる

(人数は別として) この1点に尽きる気がしている

何のために？

## 私が目指す方向性

- 複雑系ではなく人や組織の言葉で表現すると
- 個人それぞれが自分なりの独自の目的を持ち、
- その目的の実現に向けて自分以外の人と相互作用し（共感したり衝突したりする）、
- 何かしらのコミュニティを形成して、
- コミュニティとしての目的も持ち、成し得ることの可能性を広げ、
- コミュニティ同士でも相互作用しながら、
- はじめは思いもしなかった結果をもたらす
  
- というムーブメントが常にそこかしこで起こっているような組織を目指す
  - = 生き生きとした生命感や躍動感に満ちた組織
  - = 複雑系としてのリビングシステム

なぜこれがManagement Transformationなのか？

## 私が目指す方向性

- そういう組織ではみんなが自分がいいと思う方向に進むように「何とかする行動」（オーナーシップを持ったコミットメントの高い行動）が促されるはず
- 「何とかする行動」こそ「マネジメント」
  - Manageを「管理する」と捉えるか「何とかする」と捉えるか
- みんなが自分やコミュニティの目的を実現するために何とかしようと思って何とかしている組織  
= みんながマネジメントの責任を果たしている組織

これはアジャイルな組織の在り方のひとつと言ってもいいはず！

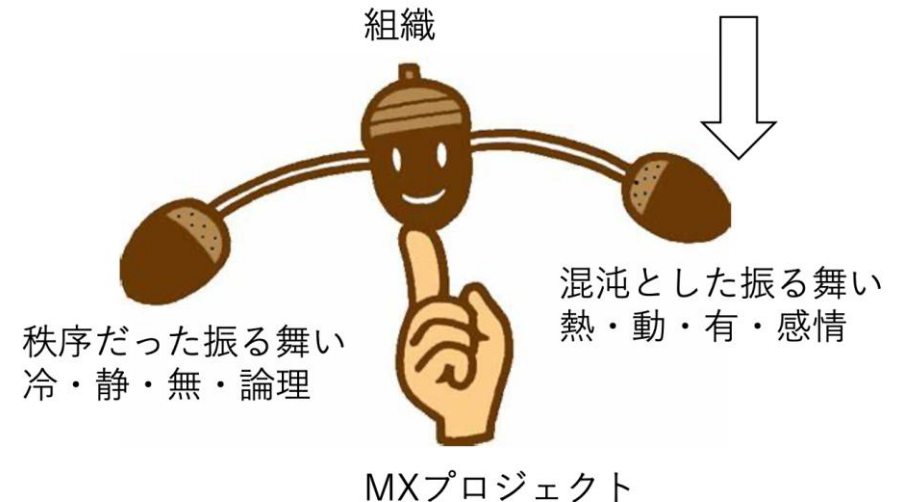
私たちはDNP情報システムをそんな組織にしていきたい！！



…とはいえ、

- 非公式ボトムアップ「のみ」でコトを成せるとも思っていない  
複雑系観点だと秩序とカオスの間で動的平衡を保つのが大事
- 組織課題の多くは  
「過秩序による停滞（による生命感の抑制）」にあるはず

まずはカオスに倒し、  
そこから自発的な秩序が起こるようにする！！



複雑系に忠誠を誓う

すべては複雑系のために

何のために？

組織  
私が  
複雑系にカオス的変化をもたらす  
チェンジエージェント

であるが故に

## 2人目のストーリー

## 自己紹介

- 鈴木 燎平 Suzuki Ryohei
  - MXプロジェクト
  - システム企画 営業革新システム推進部  
営業支援のシステム企画

営業革新に向けたシステム企画・設計を行っています。

### 属性

- アジャイルを実践したい
- チームビルディングに興味あり
- 新しいこと好き



# MXプロジェクト立ち上げ

私たちはグループ全体に全社サービスの提供がミッションであるDNP情シスに所属しているからこそ、皆さんの日々の業務基盤となるMS365などの全社サービスの利活用について十分な理解と経験があると思っています。

そういった想いをきっかけに、私たちはMSマスターズとして、2021年からDNP情シス内でコミュニティとしてMS365などの全社サービスの利活用を進めてきました。さらにいえば、利活用は変化の激しい現代でもタイムリーに価値を提供し続けられるような自律的なチームになっていくためにMS365などを利活用するを基本方針としていました。

数年活動を続けた2023年の今、私たちは自分たちがやりたいことと自分たちの存在意義を考え直したところ、MS365を前面に活動していくよりもチームがより自律的になっていくにはどうするか、すなわちチームのManagementを中心に活動していくことにより価値があるという結論にたどり着きました。

これに伴い、名前もMSマスターズからMXプロジェクト（略称Mプロ）に変更し、活動の範囲も社外に広めます。ちなみにMXはDigital TransformationをDXというのと同じように、Management Transformationからとっています。

ここでのManagementは管理するという意味のManagementではなく、組織やチームがよりよい形になっていくために、一歩踏み出して、自分を何とかしていく/自分たちから何とかしていくという意味を込めています。これはいわゆるセルフマネジメントという言葉に表されると思います。

そのため、私たちの活動のスコープとしては以下3点です。

- ①スクラムやManagement 3.0の流れを汲んで自分たちがセルフマネジメントチームになるにはどうすればいいか
- ②そういうセルフマネジメントチームをマネージャーはどうマネジメントすればいいのか
- ③なおかつそれをMS365中心で業務を回している我々がどう活用できるのか

上記のスコープを軸に、私たちはこれから3年でManagementをTransformationさせるつもりです。

また、私たちは遊び心と真剣さを両立させるをポリシーとしています。きっと楽しく成長できる機会が得られると思いますので、ぜひ私たちの活動に巻き込まれてください！

2023年4月20日 MXプロジェクト一同

## メンバー紹介

MXプロジェクトは、現在4名で活動しています。

DNP情報システム コミュニケーションサービス部 實田

MS365の導入展開プロジェクトに関わっていて、今は他のサービスの担当をしています。以前に会社でハッカソンの取り組みをリードしたことがあり、そのなかで「チームが遊び心をもって真剣に成果を出していく/真剣していく」ようなスタイルの働き方に気づきと衝撃と感銘を受け、そういう仕事のやり方を実際の業務に活かしていくことに日々チャレンジしています。

認定スクラムマスター、Management 3.0認定ファシリテーター、Management 3.0関連書籍の「マネージング・フォー・ハピネス」の読者。

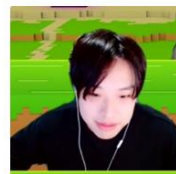


DNP情報システム システム16部 近藤

様々な事業部で利用されているシステムの開発・保守を担当しています。スーパーSEではなくスーパーPGになりたいという考えのもと、技術だけでなく働き方のスタイルを模索しています。「心理的安全性」「Management3.0」を体験したことがきっかけで、消極的な自分から積極的な自分変わったので、もっと色んな人にこの体験を届けたいと考えています。

DNP情報システム システム企画本部 佐藤

製造系(少し真務・営業も)企画担当。ウォーターフォール興味がなく、もしかして、ソビスクラムかも知らない。やっとなら、Management 3.0とスクラムがやって来た。DNPグループ30有来年。たけど、DISでは、新人です。



DNP情報システム 営業革新システム推進部 糸木

営業に関連するシステムの企画・開発・運用を担当しております。マネジメントについては何も知らない状態で「Management3.0」を体験したことをきっかけに人とかかわり方やチームのあり方について考えるようになりました。Management 3.0を通じて、新しい価値を共有できるように日々活動していきます！

なぜMXプロジェクトに？

DNP

新卒入社 3年目で営業システムの企画部門に所属

➡ 若手がなぜMXプロジェクトに??



- プロジェクトがなかなか進まない
- アイデア出しをしても、なかなかトークが盛り上がらない
- 報告ベースの会議
- 一人の意見によって、プロジェクトの方針が決まりがち、、
- チームの最大出力にだとりつけていない気がする

そもそものプロジェクトの最大出力が低い状態だと、  
全力で取り組んでいても、納得できるアウトプットを得られない  
ことが多いと感じていた。。

自分たちのチームの実力を十分に発揮できる環境で仕事がしたい！

マネージャーでなくても、  
チームのためになにかできるはず！

## MXプロジェクトのチームに参加したきっかけ

MXプロジェクトには、マネジメントという手段を用いて自分の力でチーム変革をしている人たちがいた。

(一緒に登壇している寶田さん・近藤さん)

チーム変革のために自分ができることを見つけるために、MXプロジェクトの運営チームへの参加を決意



すでに挑戦している人がいるなら自分にもできるかも！！

- マネジメントって管理職が行うイメージ・・・  
(なんか敷居が高そう)
- リーダーポジションを経験していない若手は関係ない  
僕らはマネジメントされる側のポジション
- リーダーでないとチームに対する変化は起こせない

「自分を変えていく/自分から何とかしていく」  
自分自身のマネジメントならすぐにできる！

周りの環境を変えるのではなくて、まずは自分を変えていこう。  
→ 自分の考え方が変わることで、自分に関係する人に影響を与えられる。

何をしてきたのか

- ・ 社内セミナー実施

新卒3年目の僕なりに見つけた  
「アジャイルコミュニケーション」  
と会議で起こした大きな変化

MXプロジェクト 鈴木燎平



アジャイルがしたい！

DNP

スクラムマスターではないけど、アジャイルがしてみたい！

私が感じたアジャイルの魅力

→ 意見交換を主とした参加メンバー全員に主体性がある、双方向的なコミュニケーションが活発である状態

業務上、主なコミュニケーションの場である「会議」にフォーカスして、アジャイルを実践してみる！

## アジャイルコミュニケーション

対話が発生する場所にアジャイルの考え方を取り入れる

→ **アジャイルコミュニケーション**を実施

会議に一体感を持たせることが目標

発言しやすい環境・ゴールへたどり着くための議論を行うためには、  
どのような要素が必要なのかを調べるためにさまざまな手法を実践

発言しやすい環境 → アイスブレイクなどで沈黙を破る

ゴールへたどり着くための議論 → 話し合いの目標を全員で納得する形で定義

アイスブレイクなどで沈黙を破る

→ パーソナルな情報を発言に取り入れるような内容を、全員が必ず発言する機会をつくる。

話し合いの目標を全員で納得する形で定義

→ ゴールを目指すうえで、話し合いに関するルールを設ける。

(話し合いの頻度、発言の方法、発言に対する反応、毎回最初にゴールを確認する)

- ・チーム内で仲間を1人作る

1人だと（特に若手）だと、効果があるかわからない新しい要素は受け入れられづらい。

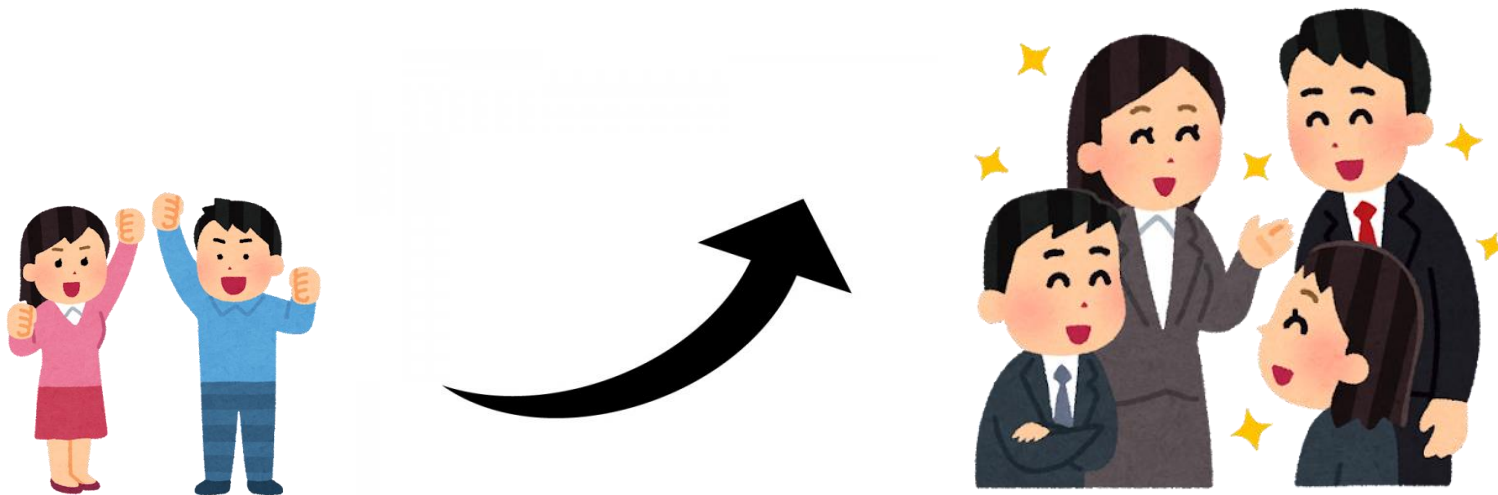
**2人以上で提案することが重要！！**



1人目の仲間は、以下のような属性を持つ人物が理想

（話しやすい、自分に理解があること、共感してくれそう、自分より年次が上）

- ・新しいことに挑戦しやすくなった。（チーム内で）
- ・チーム内の発言のボリュームが増えた。



最初の一人の仲間を見つけられれば、アジャイルをチームで実践できる

アジャイルなチームになるために、  
チーム全員がアジャイルコミュニケーションを理解して  
実践している状態を目指す

そのために、、、

**仲間と共に**、アジャイルコミュニケーションを探求をしていく！

アジャイルコミュニケー  
ションができるようになる

アジャイルなチームになる

初動の仲間作りは乗り越えた。  
あとは仲間と突き進むのみ、、、

# 3人目のストーリー

## 自己紹介

- 近藤 久登<sup>(38)</sup> Kondou Hisato
  - MXプロジェクト
  - 4本部システム3部3課
    - グループ内システム開発保守運用
    - 工場内の生産・製造監視など
  - マネージャではない
  - 心理的安全宣言！
  - MX後の世界で開発者として生きる



### 心理的安全宣言！

この場での発言は、以下を保障します。

- 拒絶しません
- 非難しません
- 遮りません
- 怒りません
- マイナス評価しません

この場では、以下のことを大事にします。

- 我々は敵ではなく、仲間である
- 我々は全員が同じ立場である
- 発言することは素晴らしいことである



# 今日お話しすること・お伝えしたいこと

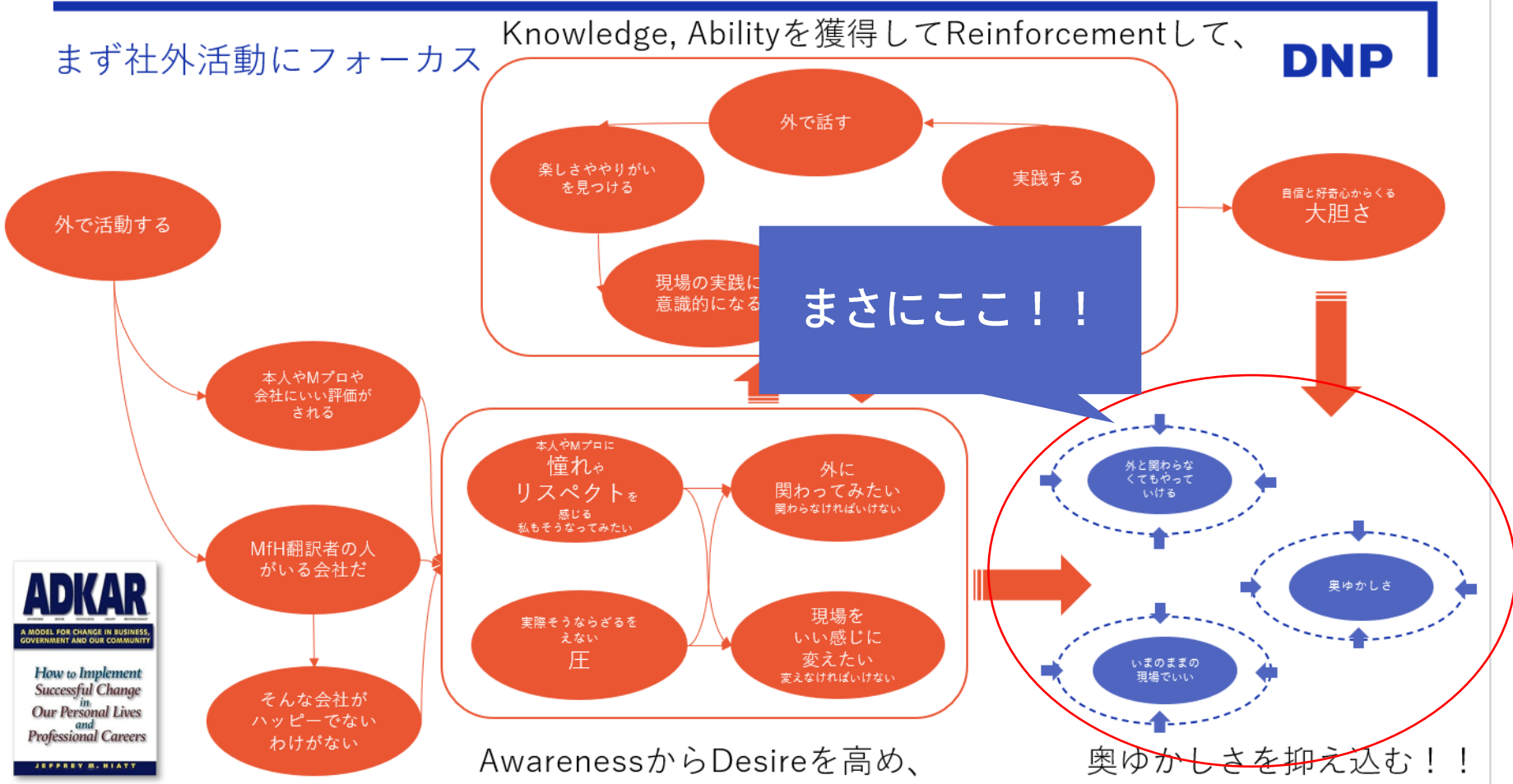
## 今日お話しすること・お伝えしたいこと

- 過去の自分の紹介
- 変革の兆し
- 変革の変遷とアプローチ
- 今の自分の自己紹介
- 自分が嫌いな人・踏み出せない人へのメッセージ

# 過去の自分の紹介

## 過去の自分の紹介

- 近藤 久登<sup>(32)</sup> Kondou Hisato
  - 開発がしたい、プログラム書きたい（開発以外したくない）
  - 新しいものの好き（業務に生かせなくても自分の中で納得できれば満足）
  - 今の環境から何も変わってほしくない
  - 自分から何か行動を起こすなんて滅相もない！！
  - 都合のいいことばかりの自分が嫌い



# 変革の兆し

## 変革の兆し

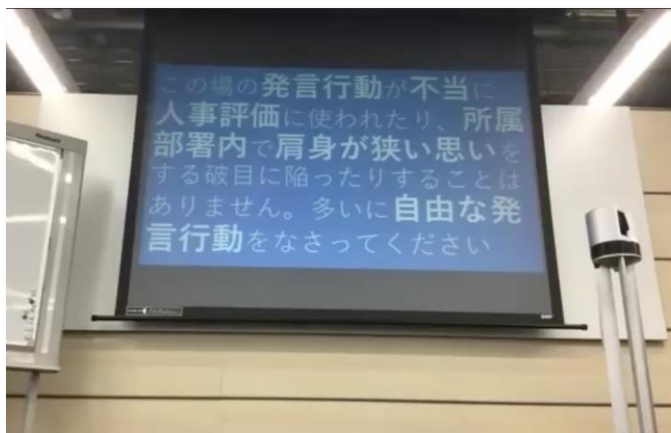
社内取り組みである「ValueFactory」に参加が最初の出来事

ValueFactory (VF) とは・・・

期間限定で所属部署に関係なくチームを結成してプロダクトを作る取り組み。

プロダクトは参加者から提案し、実現したい人が集まってチームを作る。

業務時間内に作業可能で、最終的にはリアル・オンラインで発表会を実施する。



## 変革の兆し

### VFの中で近藤が感じたこと

- ・心理的安全性が高く、質問や意見交換が活発
- ・プロダクト作成に対するモチベーションが高い



## 変革の兆し

### VFの中で近藤が感じたこと

- ・心理的安全性が高く、質問や意見交換が活発
- ・プロダクト作成に対するモチベーションが高い



メンバーがそれぞれの強みを発揮し、とんでもない速度でモノができる！

## 変革の兆し

VFの中で近藤が感じたこと

- ・心理的安全性が高く、質問や意見交換が活発
- ・プロダクト作成に対するモチベーションが高い



メンバーがそれぞれの強みを発揮し、とんでもない速度でモノができる！



めちゃくちゃ楽しい！！

近藤の中で何かを変えたいという思いが生まれた

普段の業務でもVFのように働きたい

# 変革の変遷とアプローチ

## 変革の変遷とアプローチ

変えたいけど、そんな力もないし何していいかわからない・・・

### ■ 周りからの視線や声（と思い込んでいること）

開発しか能がなく年齢にあったスキルがない

何か行動を起こすと「え？お前が？」と思われる

### ■ 何かを変えられる人（例えばVFの運営者など）

雲の上の存在で自分とは根本が違う

絶対に手の届かない存在

### ■ マインド

余計なことを考えず、与えられたことを粛々とこなし、

周りの迷惑にならないことが大事

## 変革の変遷とアプローチ

変化を起こすきっかけを「こっそり」探して、なんとか見つけた最初の出来事

# 部内勉強会！！

部内勉強会とは・・・

自部署の部内のグループが数か月に一度合同で開く勉強会。

それぞれのグループでテーマを決めて普段の業務とは異なったことを少しずつ学習し、そこで学んだことをパワポにまとめて発表することにより、部全体のスキルアップを目指す会。

## 変革の変遷とアプローチ

変化を起こすきっかけを「こっそり」探して、なんとか見つけた最初の出来事

# 部内勉強会！！

部内勉強会とは・・・

自部署の部内のグループが数か月に一度合同で開く勉強会。

それぞれのグループでテーマを決めて普段の業務とは異なったことを少しずつ学習し、そこで学んだことをパワポにまとめて発表することにより、部全体のスキルアップを目指す会。

ではあるが、勉強会の空気が重く、発表内容にも質問内容にも「そんなことも知らなかったの？」「え？それいまさら聞く？」といった視線や空気を感じてしまう会。

VFのときと「部内勉強会」での違いを考えたときの明らかな違い

**心理的安全性が足りない！！**



## 変革の変遷とアプローチ

VFの中でやっていた取り組みを、部内勉強会でもやってみたいと  
面談で部長に相談したところ・・・

## 変革の変遷とアプローチ

VFの中でやっていた取り組みを、部内勉強会でもやってみたいと面談で部長に相談したところ・・・

## 心理的安全宣言快諾！！

※このとき部長も勉強会の雰囲気  
悩んでいたことも大きな要因

# 心理的安全宣言！

この場での発言は、以下を保障します。

- ・ 拒絶しません
- ・ 非難しません
- ・ 遮りません
- ・ 怒りません
- ・ マイナス評価しません

この場では、以下のことを大切にします。

- ・ 我々は敵ではなく、仲間である
- ・ 我々は全員が同じ立場である
- ・ 発言することは素晴らしいことである

## 変革の変遷とアプローチ

部内勉強会の冒頭で心理的安全宣言を部長が承認し、  
近藤が少しずつ簡単な質問を投げ続けたところ、

## 変革の変遷とアプローチ

部内勉強会の冒頭で心理的安全宣言を部長が承認し、  
近藤が少しずつ簡単な質問を投げ続けたところ、

**発表しやすく質問しやすい空気変わった！！**



他の参加者も同じ空気を感じていて、何とかしたいけど・・・  
という思いを持っていた。

## 変革の変遷とアプローチ

部内勉強会を少し改善できたことたことで、少し世界が変わった

### ■ 周りからの視線や声（と思い込んでいること）

開発しか能がなく年齢にあったスキルがない  
何か行動を起こすと「え？お前が？」と思われる



妥当な話なら受け入れてもらえる  
みんな同じ悩みを持っている

### ■ 何かを変えられる人（例えばVFの運営者など）

雲の上の存在で自分とは根本が違う  
絶対に手の届かない存在



小さいことなら何か自分でもできるかも・・・？

### ■ マインド

余計なことを考えず、与えられたことを粛々とこなして、  
周りの迷惑にならないことが大事



行動を起こすことで自分にとっても他の人にとっても  
プラスになることがあるかも・・・？

## 変革の変遷とアプローチ

部内勉強会で少し自信がついたが、自分から何か大きな行動を起こす勇気はなく、何かきっかけがないかを探していたところ

## 変革の変遷とアプローチ

部内勉強会で少し自信がついたが、自分から何か大きな行動を起こす勇気はなく、何かきっかけがないかを探していたところ

# きっかけが転がってきた！！！！



真田 雅文

2021年2月17日

557人が表示しました ...

業務連絡：DNP情シス所属でOffice365でなにかかっこいいことをやりたいと思ってる人は私まで連絡ください。一緒におもしろいことやりましょう



いいね!



コメント



共有



自分と他9人



近藤 久登 2021年2月22日

かっこいいことおもしろいことやりたいです！



3

# 変革の変遷とアプローチ

MSマスターズというコミュニティ活動に参加し、MS365を使って自律的なチーム作りをめざして、色々なセミナーを社内で始めた。

## 概要

- 現状と背景
  - ◆ MS365は導入期を終えて活用期にある
  - ◆ MS365担当だからこそ一般利用者よりも理解度は高い自負はある
  - ◆ 自律的なチームづくりの面でもマインドと実践の理解・経験もある
  - ◆ 期待できる有望な若手との繋がりもある
- 在りたい姿
  - ◆ 上記の個人的な、状況的な強みを実際の価値に転化していきたい
  - ◆ 事業面でも組織面の両面でDNP情シスをよりよくしていきたい



DNP情シスにはMS365を活用できる余地がもっとあるはず  
DNP情シス全体がチームづくりのマインドセットや実践を知れば、  
もっと会社全体の成果に繋がるはず

## 目的と活動戦略



### 何をを目指すのか？

- ・ 誰よりもIT活用でチーム力を発揮しているDNP情シス
- ・ DNPグループ内外からそれを高く評価されているDNP情シス



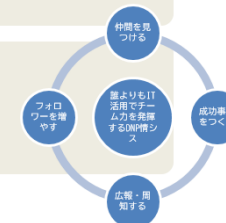
### それをどう実現するのか？

- ・ 「MS365担当だからこそ提供できること」を実施する
- ・ ITツールの使い方だけでなく自律的なチームづくりにもフォーカスする
- ・ 仲間(リーダーシップを発揮する有望な若手)を発見し、増やす



### だから何をやるのか？

- ・ MS365の先進的な活用方法の研究・実践
- ・ チームづくりのマインド面を踏まえた導入支援
- ・ 好事例の広報・周知





## 変革の変遷とアプローチ

MSマスターズの活動にて、普段チームメンバーとしか関わっていなかった自分が初めて社内に発信する側になり、やってみると意外となんとかなりました！  
また、自律的なチームという働きかけが、VFの時に感じた理想の働き方に近く強く共感した。

なぜ変革することになったのか

DNP |

近藤の中で何かを変えたいという思いが生まれた

**普段の業務でもVFのように働きたい**

## 変革の変遷とアプローチ

MSマスターズで様々な発信をするうち、少し世界が変わった

### ■ 周りからの視線や声（と思い込んでいること）

妥当な話なら受け入れてもらえる  
みんな同じ悩みを持っている



全体にとってプラスになるなら受け入れてもらえる

### ■ 何かを変えられる人（例えばVFの運営者など）

小さいことなら何か自分でもできるかも……？  
絶対に手の届かない存在



運営者などのサポートならできるかも……？

### ■ マインド

行動を起こすことで自分にとっても他の人にとっても  
プラスになることがあるかも……？



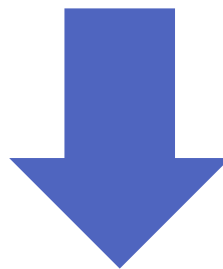
行動することで自分の世界も変わる  
前向きに実行すればマイナスにはならない

## 変革の変遷とアプローチ

MSマスターズで積極的にセミナーを牽引していたメンバーが離脱し、ネタもマンネリ化。  
MS365の知識もあまりなく、このままだと終焉の未来が見えた。

MSマスターズで積極的にセミナーを牽引していたメンバーが離脱し、ネタもマンネリ化。  
MS365の知識もあまりなく、このままだと終焉の未来が見えた。

**終わるくらいなら「VVFのような働き方」を直接目指したい**



**心理的安全性・モチベーションの働き方を目指す！！**

# 変革の変遷とアプローチ



## MSマスターズはMXプロジェクトと名前を変えて、マネジメントの変革をテーマに再発進

私たちはグループ全体に全社サービスの提供がミッションであるDNP情シスに所属しているからこそ、皆さんの日々の業務基盤となるMS365などの全社サービスの利活用について十分な理解と経験があると思っています。

そういった想いをきっかけに、私たちはMSマスターズとして、2021年からDNP情シス内でコミュニティとしてMS365などの全社サービスの利活用を進めてきました。さらにいえば、利活用は変化の激しい現代でもタイムリーに価値を提供し続けられるような自律的なチームになっていくためにMS365などを利活用するを基本方針としていました。

数年活動を続けた2023年の今、私たちは自分たちがやりたいことと自分たちの存在意義を考え直したところ、MS365を前面に活動していくよりもチームがより自律的になっていくにはどうするか、すなわちチームのManagementを中心に活動していくことにより価値があるという結論にたどり着きました。

これに伴い、名前もMSマスターズからMXプロジェクト（略称Mプロ）に変更し、活動の範囲も社外に広めます。ちなみにMXはDigital TransformationをDXというのと同じように、Management Transformationからとってます。

ここでのManagementは管理するという意味のManagementではなく、組織やチームがよりよい形になっていくために、一步踏み出して、自分を何とかしていく/自分たちから何とかしていくという意味を込めています。これはいわゆるセルフマネジメントという言葉に表されると思います。

そのため、私たちの活動のスコープとしては以下3点です。

- ①スクラムやManagement 3.0の流れを汲んで自分たちがセルフマネジメントチームになるにはどうすればいいか
- ②そういうセルフマネジメントチームをマネージャーはどうマネジメントすればいいのか
- ③なおかつそれをMS365中心で業務を回している我々がどう活用できるのか

上記のスコープを軸に、私たちはこれから3年でManagementをTransformationさせるつもりです。

また、私たちは遊び心と真剣さを両立させるをポリシーとしています。きっと楽しく成長できる機会が得られると思いますので、ぜひ私たちの活動に巻き込まれてください！

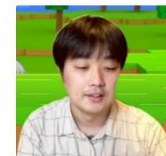
### メンバー紹介

MXプロジェクトは、現在4名で活動しています。

DNP情報システム コミュニケーションサービス部 眞田

MS365の導入展開プロジェクトに関わっていて、今は他のサービスの担当をしています。以前に会社でハツカソンの取組みをリードしたことがあり、そのなかで「チームが遊び心をもって真剣に成果を出していく/真剣していく」ようなスタイルの働き方に気づきと衝撃を受け、そういう仕事のやり方を実際の業務に活かしていくことに日々チャレンジしています。

認定スクラムマスター、Management 3.0認定ファシリテーター、Management 3.0関連書籍の「マネージング・フォー・ビジネス」の訳者。

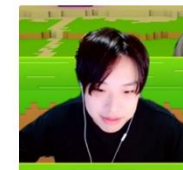


DNP情報システム システム16部 近藤

様々な事業部で利用されているシステムの開発・保守を担当しています。スーパーSEではなくスーパーPGになりたいという考えのもと、技術だけでなく働き方のスタイルを模索しています。「心理的安全性」「Management3.0」を体験したことがきっかけで、積極的な自分から積極的な自分に変われたので、もっと色んな人にこの体験を届けたいと考えています。

DNP情報システム システム企画本部 佐藤

製造系少し業務・営業も企画担当。ウォーターフォール興味がなく、もしかして、ゾンビスクラムかも知れない。やっど、Management 3.0とスクラムがやって来た。DNPグループ30周年、だけど、DISでは、新人です。



DNP情報システム 営業革新システム推進部 鈴木

営業に関連するシステムの企画・開発・運用を担当しております。マネジメントについては何も知らない状態で「Management3.0」を体験したことをきっかけに人とのかわり方やチームのあり方について考えるようになりました。Management 3.0を通じて、新しい価値を共有できるように日々活動していきます！



## 変革の変遷とアプローチ

MXプロジェクトにて積極的に発信すると決意したとき、少し世界が変わった

### ■ 周りからの視線や声（と思い込んでいること）

全体にとってプラスになるなら受け入れてもらえる

みんな同じ悩みを持っている

### ■ 何かを変えられる人（例えばVFの運営者など）

~~—運営者などのサポートならできるかも……？~~

~~—絶対に手の届かない存在~~



理想を実現するために様々な発信をする人  
行動に対する支援を惜しまない人  
呼べば意外と近くに来てくれる

### ■ マインド

行動することで自分の世界も変わる

前向きに実行すればマイナスにはならない



やればやるほどできることが増える

## 変革の変遷とアプローチ

このころには、普段の業務でも自分にとって色々なことがプラスになっていると実感がでた

- ・普段の業務では関わらないメンバーとのコネクションができた
- ・チーム内のディスカッションであればファシリテーターができるようになった
- ・打ち合わせなどで話すとき、声量と話す速さがうまくなった
- ・不特定多数の前で話し手をすることに抵抗がなくなった
- ・様々なディスカッション、プラクティスが自部署内で提案・実践できるようになった

# 変革の変遷とアプローチ

DNP

## MXプロジェクトの活動で、社外への発信やイベントへの登壇がはじまった

株式会社DNP情報システム 採用特設サイト

インターンシップ エントリー

ホーム > 事業紹介 > 社風 > 社員紹介 > 支援制度 > 採用情報 >

### Scrum Fest Sendai 2023

**Voice** 04

MXプロジェクトとしてスクラムフェス仙台2023に登壇します!

2023.07.31

マネジメントの変革を狙うコミュニティ「MXプロジェクト」への転換とその第一歩としての社外イベント登壇実現までの軌跡

**投稿者** システム第4本部  
こんどう  
関西にてWebエンジニアを経験後、地元である福山に異動して2018年キャリア採用入社となりました。スーパーSEではなくスーパーPGになりたい!という考えの元、技術習得以外にも様々な活動を行っています。

#### Management Transformationの第一歩となる社外イベントでの登壇!

以前のVoiceで紹介した「MSマスターズ」ですが、活動していくなかで私たちの関心が「MS365を始めとするITインフラ活用」よりも「チームの仕事のやり方を変えていくことで高い価値を素早く生み出す会社に変革していくこと」にあることに気づきました。私たちは「セルフマネジメントの理解と実践による自律的な行動や責任に満ちた組織へのトランスフォーム」を重要視し、この4月から機転「MSマスターズ」の名称を「MXプロジェクト」に変えて活動しています。

「MX」は Digital Transformation を DX と表現するのと同じように、Management Transformation を意味しています。また、私たちは社外コミュニティのイベントに登壇すること(とその常態化)をMXの第一歩として活動してきました。これまでDNP情報システムでは社外コミュニティイベントへの積極的な参加機会は少なかったため、私たちの活動は会社外から見ても会社内から見ても新鮮で刺激的だと思います。このような「現在進行形で在りたがいに変わっていくためのトライ&エラー」を前向きに受け入れてくれるDNP情報システムのポテンシャルと魅力があります。

スクラムフェス仙台2023は8月25日(金)・26日(土)の二日間で開催され、現地会場やオンライン会場で様々な方が登壇します。私たちは26日(土)の11:00~11:45、オンライン会場に登壇する予定です。上記活動における当事者としてのリアルな心境をお話ししますので、ぜひご覧いただけますと幸いです!



### Hisato Kondo - 明るく楽しい会議を真剣に目指すプロジェクトの話

Trac H Festival 祭り Talk 45 Mins Beginner



Hisato Kondo  
Engineer  
DNP情報システム

03:00 - 03:45 PM JST Trac H 1 Interested ☆RATE

とあるシステムの開発プロジェクトにて、一人のリーダーが発した言葉。  
「なんだか会議の雰囲気暗いね。もっと明るく楽しくしようよ!」  
この言葉に衝撃を受け、「明るく楽しい会議」を目標に何かしたいと行動することになりました。

社内のコミュニティやプロジェクトの各チームのリーダー・PMの協力を得ながら試行錯誤を繰り返した結果、少しずつ効果がでてきました。この取り組みによって、会議はどうなったのか、何が変わったのか、実際にやってみた具体的な施策を交えてお伝えしたいと思います。



## 変革の変遷とアプローチ

社外活動を始めたころ、世界は自分次第だと気付いた

### ■ 周りからの視線や声（と思い込んでいること）

全体にとってプラスになるなら受け入れてもらえる  
みんな同じ悩みを持っている



応援や支援がもらえる

### ■ 何かを変えられる人（例えばVFの運営者など）

理想を実現するために様々な発信をする人  
行動に対する支援を惜しまない人  
呼べば意外と近くに来てくれる

### ■ マインド

行動することで自分の世界も変わる  
やればやるほどできることが増える



できないことはやってみて、やってみたら意外とできる

ところで、「マインド」ってなんでしょ？

## ところで、「マインド」ってなんでしょう？

様々な時と場合に向き合った際に浮かんでくる根本的な考え、「**自分が頭の中で思い浮かべる考え**」が変わり、物事を前向きに捉えられるようになり、仕事に向き合う姿勢や考えまで積極的になりました。

ところで、「マインド」ってなんでしょう？

様々な時と場合に向き合った際に浮かんでくる根本的な考え、「**自分が頭の中で思い浮かべる考え**」が変わり、物事を前向きに捉えられるようになり、仕事に向き合う姿勢や考えまで積極的になりました。

**そんな魔法みたいな変化はありません！！！！**

※ある人もいるかも・・・？

私が「マインド」として捉えているものは、「**自分が頭の中で思い浮かべる考え**」に対して、「**肯定したり否定したりする基準となる考え**」であると考えています。

「ただひたすら開発したい、**他のことしたくない**」という根本的な気持ちは変わってありません。ただ、その考えを単純に肯定するより、「他のこと」を色々考えて実践したり共有したほうが、**できることがどんどん増えて楽しいし、他の人から褒めてもらえる！**  
**そして結果的に開発できる環境も作れる！**

そんな感じで、自分で自分を説得したり自分の背中を押したりすることを日々繰り返しております。言い方を変えれば、自分のモチベーションをコントロールできるようになってきた！

# 今の自分の紹介

## 今の自分の紹介

- 近藤 久登<sup>(38)</sup> Kondou Hisato
  - 開発がしたい、プログラム書きたい（環境を作るために努力する）
  - 新しいもの好き（社内外に発信し、チームのモノとしても共有）
  - 心理的安全性・モチベーションの高い職場に変えたい
  - 行動しないことは損
  - 理想に向かって行動できる自分が少し好き

## 今の自分の紹介

### ■ 周りからの視線や声（と思い込んでいること）

応援や支援がもらえる

みんな同じ悩みを持っている

### ■ 何かを変えられる人（例えばVFの運営者など）

理想を実現するために様々な発信をする人

行動に対する支援を惜しまない人

呼べば意外と近くに来てくれる

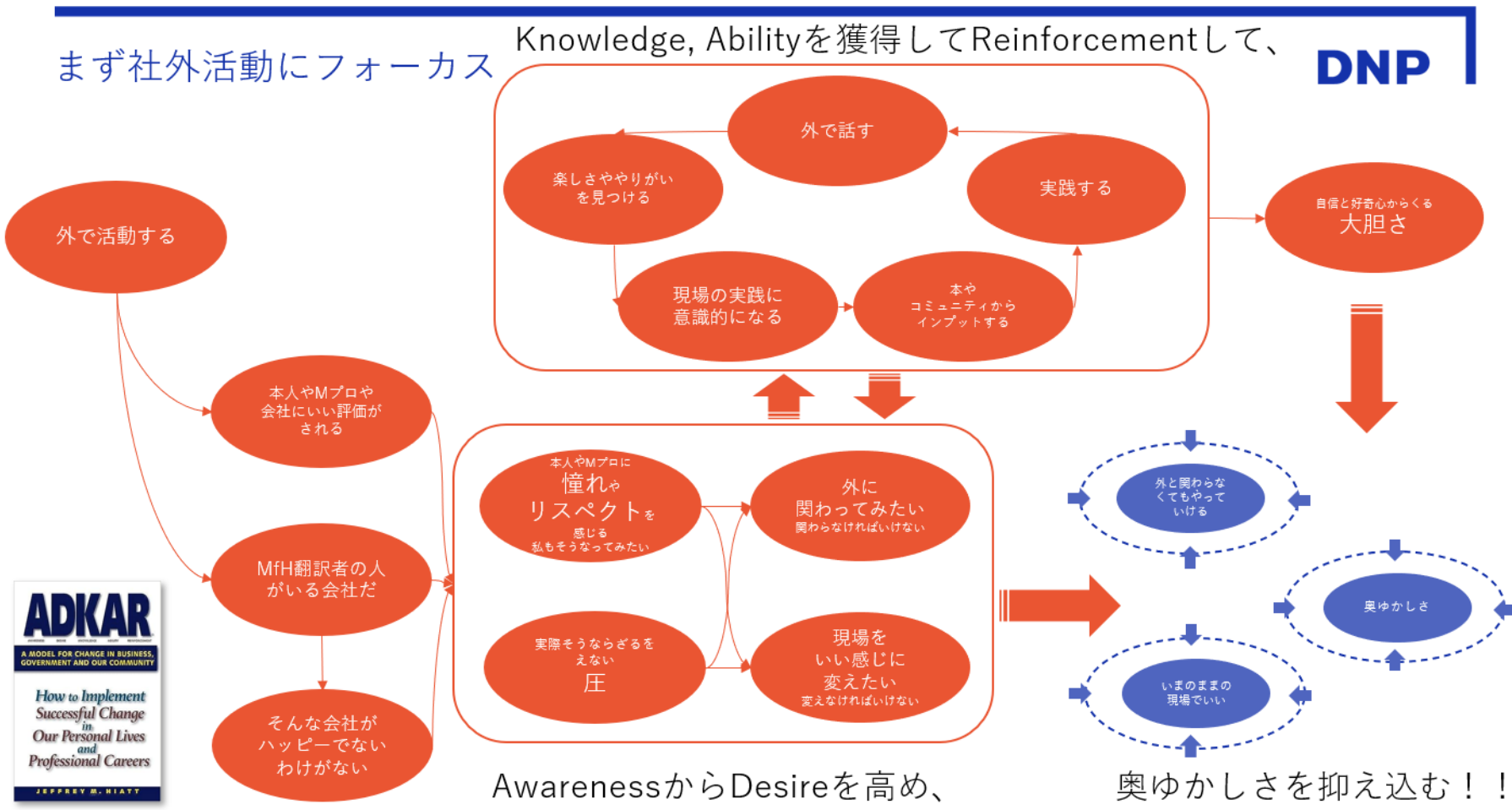
### ■ マインド

行動することで自分の世界も変わる

できないことはやってみて、やってみたら意外とできる

# 今の自分の紹介

まさにこの通り、奥ゆかしさが抑え込まれた自分になりました！





# 自分が嫌い・踏み出せない人へのメッセージ

## 自分が嫌い・踏み出せない人へのメッセージ

自分のことが嫌いでも、踏み出せなくても、きっかけがあれば人は変わることはできます。  
変わると言っても根本的な考えではなく、自分の説得やモチベーションの上げ方が上手になるイメージです。  
そのためにも、何か願望があって、そこに現実とギャップがあるのであれば、まずは自分に素直になって、  
どうなりたい・どうしたいのかをしっかりと認識することが、一番最初で一番大事です。

あとはきっかけを探したり、相談したり、コミュニティにぶついたり、行動力に応じた動きをするだけ。  
個人で行動するときには大義名分を用意することは難しいですが、コミュニティではすでに大義名分が存在するので、  
大いに活用しましょう。

自分では超えられない・壊せない壁だと思っていることは、自分でそう思い込んでいることが多いです。

「自分なんかじゃ・・・」という思いがあるなら、そんな気持ちは無視しましょう！

自信と経験の無さからくることが多い気持ちですが、逆に**経験しちゃえばいいのだと**、自分を説得してみましよう。  
大きな壁も、他人の力を借りることで簡単に乗り越えることができるし、乗り越えれば自分の力と自信になります。

**ぜひ、他人の力を使いましょう！！**

最後に

## 今日お話しすること・伝えたいこと

- 1人目 寶田
  - DNP情シスにおける（私視点の）非公式ボトムアップコミュニティの歴史
  - MXプロジェクトとして何を目指しているか
  - この1年間何にフォーカスしてきたか
- 2人目 鈴木
  - MXプロジェクトとの出会い・参加動機
  - 新卒3年目でどこまでできるか？
  - 私の変化
- 3人目 近藤
  - 奥ゆかしい自分から見えていた世界とマインド
  - 自分から見える世界とマインドの変遷
  - 世界とマインドはどう変わったか

3人それぞれのストーリーを話しましたがどうでしたか？



未来のあたりまえをつくる。

**DNP**

「未来のあたりまえをつくる。」はDNP大日本印刷の登録商標です。