

Gaji-Labo Culture Deck

ver. 1.0.0

こんにちは、Gaji-Labo です。

わたしたちは「スタートアップの成長支援」の会社です。

主にこんなことをしています。

- UI デザインや、フロントエンド開発の専門家が必要なフェーズに入ったスタートアップを技術支援
- さまざまなスタートアップにチームメンバーとして参画し、チームや事業の課題を解決
- 言われた作業をするのではなく、事業成長に寄与するためのチームワークを発揮

【Vision】実現したい社会・Gaji-Labo の存在意義

すべての人々にとって選択の自由があることが当たり前な世界をつくる

あなたは「自分らしさ」を犠牲にせずに人生を過ごしていますか？

もし、自分らしい選択をする自由があれば、多様性という大きな言葉などを使わなくても、自然に自分らしい生き方ができるようになると私たちは考えています。

Gaji-Labo は事業を通じて、自分らしい選択ができることを「当たり前」にしていく会社です。

【Mission】ビジョンを達成するための使命

Web 技術を通じて、新しい選択肢を生み出す顧客の支援をする

Gaji-Labo がなぜスタートアップを顧客にして、支援をしているのか？

それは、私たちのビジョンである「選択の自由」の実現のためには、これまでにはなかった優れた選択肢を増やす必要があるからです。その選択肢を生み出し、増やしているのがスタートアップだと私たちは考えています。

しかし、どんなに良い選択肢でも、新しい選択肢であっても、最終的には形にするために具現化する人がいなければ世の中に届けることができません。

私たちが、できるだけ多くのスタートアップを支援し、成功させることが、世の中に新しい選択肢を増やすことに繋がる。これが私たちがビジョンを実現するためのミッションであり、スタートアップ支援を事業にしている理由です。

Webアプリケーション・サービス開発

- UIデザイン
- フロントエンド開発
- チームとプロセス支援

【Value】ミッションに向けて発揮するバリュー

優れたチームによるチームワークを提供することで事業の成長に貢献する

オーナーシップ

顧客のビジョン実現プロセスを自分ごととして関わり、おもしろがり、まっとうすること

自分ごととしておもしろがっていないと、課題や成果に対して本質的に考えることはできない。真に重要なのはオーナーシップを「発揮すること」。成果のためのアクション・パフォーマンスはオーナーシップを発揮することで最大化される。

顧客のビジョン実現に向かうことを、自分自身の目的に向かっているかのようにシンクロしながら楽しめる姿勢を Gaji-Labo のオーナーシップと呼ぶ。

レジリエンス

状況変化や困難・逆境を冷静に受け入れ、手堅さと弾力性をあわせもって
完遂する

目標に向かう過程で、トラブルや想定外の出来事に遭遇することは珍しくない。また、排除できない外的要因は常に存在する。その時その時に適したプロセスに対応・調整できる弾力性を持つことが、成果に向かい続けるための鍵になる。

状況を客観的に捉え、困難や不確実性に対して思考や行動を柔軟に変化させ、うねりの中でもしなやかさを失わずに乗りこなしていく力を Gaji-Labo のレジリエンスと呼ぶ。

誠実さ

アウトカムに正面から向き合い、本質的なソリューションを生み出す

アウトカムに誠実でなければ、本質的なソリューションをつかみ損ねる。常になんのためにやるかを考え、必要な成果をていねいに確認し続ける必要がある。

目の前の短期的な成果よりも本質的な価値提供を優先し、核心を突く行動を選ぶことが重要。職業倫理としてアウトカムに誠実に向き合い、表面的な解決ではなく真の成果につなげることを Gaji-Labo の誠実さと呼ぶ。

【Team Style】バリューを体現するためのチームスタイル

本質的に考え、アウトカムにこだわり続ける

本質的に考える → 成果につながるプロセス → アウトカムにこだわる

機能ではなく価値をユーザーに届ける

機能ではなく価値をユーザーに届けるための Gaji-Labo スタイル集

Gaji-Labo スタイル集の本体はこちら ⇒ [gaji-labo-style](https://gaji-labo-style.com/)

1. 情報は 独り占めしない
 - チーム内で個人ごとが把握している情報にばらつきがあるとコミュニケーションが歪みやすくなる。不要な情報格差が生まれないやり取りを心がける必要がある。
 - 報連相や情報共有を適切な粒度とタイミングでしっかり行う
2. 知見を個人で溜め込まない
 - 仕事において学んだことはチームの貴重な財産。それぞれが学んだことを開示して共有しなければ、チームの成長は遅くなる。
 - チーム内外問わず、ナレッジのシェアを積極的に行う
3. 短期視点だけで判断しない
 - 手っ取り早いやり方を選び続ければ成果は出ても将来の負債を増やし、結果的にマイナスになりかねない。長期視点で考え、最適解を探る必要がある。
 - 現在の取り組みの結果が何に／どこにつながるのかを常に考える
4. 長続きしないやり方を選ばない
 - 継続的によい状況を維持することで、より高い成果にたどり着ける可能性が高まる。目標を達成しつつ成果が持続するやり方を選ぶ必要がある。
 - 持続可能な 取り組み方を選ぶ
5. 問題を見て 見ぬふりしない
 - そこに問題があるのに放置するのはプロの姿勢ではない。問題を見つけたら、取り組み可能な課題に変換して取り扱うことで、物事を前に進めることができる。
 - 狭間や境界線上にあるタスクや問題はできるだけ自分たちが拾う
6. やったふりで誤魔化さない
 - ただ手を動かして時間を使っていれば成果が出るわけではない。なんのためにやるかを考え、必要な成果を明確にし、そのために行動する必要がある。
 - アウトプットではなくアウトカムに焦点を当てる
7. なあなあで 仕事しない
 - 「前からやっているから」「ずっとこうだから」を繰り返しても、成果につながらない。常に課題意識を更新・共有して、引き締まった仕事をしたい。
 - 自分の成果や行動についてチームメンバーが意図を理解している状態をつくる
8. 思い込みによるこだわりを持たない
 - 過去の事例や知見が唯一の正解ではない。取り組んでいる課題にどんな背景や前提があるのかを理解し、それに応じた動き方をしなければ、価値を提供することはできない。
 - クライアントごとに違う価値の物差しを理解したうえで伴走する
9. 変化に 出遅れない
 - 取り巻く環境や課題は日々変化する。変化に出遅れれば今の取り組みや検証している仮説が無駄になり、課題に対応しきれなくなる。
 - 必要な変更が生じた際に高い機動力で対応するよう努める
10. 説明できない ことをしない

- 自分たちがやっていることの価値が伝わらなければ成果は有効活用されない。説明可能なプロセスで成果を出すようにする。
 - 意図の説明が可能な行動を常に行い、必要に応じて説明責任を果たせるようにする
11. いつも同じ人に頼らない
- 一人のスペシャリストに任せると依存が大きくなり変化に弱くなる。また、ノウハウの移譲が進まず経験者が増えないため、いつまでもチームで取り組むことができない。
 - スタープレイヤーの独走ではなく、チームでの取り組みを軸に仕事を進める
12. 立場によって態度を変えない
- プロジェクトに係わる指示系統は守るべきだが、それ以外の不必要な上下関係を作れば協働環境は壊れる。関係者同士が敬意を持ち、フラットなやり取りを心がける必要がある。
 - 関係者には 全方位に 敬意を払う
13. 専門外の視点や経験を軽視しない
- プロジェクトに係わる人は様々な専門性や背景・制約を持つ。お互いにそれを理解し、共に高い成果が出せるような協働を目指すことが重要である。
 - 他の職種や専門性に対するリスペクトを常に持つ
14. 所属を盾に 無責任にならない
- チームの課題を解決することに所属組織は関係がない。チーム内の課題に無責任な人がいればチームワークは減衰し、成果は遠のく。
 - 顧客と課題を共有したひとつのチームになる
15. 所属に囚われない
- チームの課題を解決することに所属組織は関係がない。所属に囚われて狭い領域で仕事をしてはならない。また、無駄な対立は避けて課題に集中する。
 - セクショナリズムを可能な限り排除する

カルチャーを体現するアウトプット

Gaji-Labo メンバーは、日々チームスタイルに沿った行動を心がけています。

「全員がチームスタイルを体現している」と胸を張って言えるチームを目指しています！

- [Gaji-Labo が変わらず取り組むこと](#)
- [Gaji-Laboスタイルで自走できるパワーを持ちたい](#)
- [「自分たちのあるべき姿」を構造的に表現するためには「仕事のスタイル」という要素が大事だと気付いた話](#)
- [オンラインミーティングの精度を上げるために今日からは始めるちょっとした習慣](#)
- [OKR を通して見えてきた自分のなりたい姿](#)
- [可逆的なタスクはどんどんこなそう](#)
- [「報告」以上に「共有」を意識しよう](#)

- [お礼の言葉からはじめるポジティブ・フィードバック](#)
- [Gaji-Labo の OKR \(2023年Ver.\)](#)
- [10回目の創立記念日なので、Gaji-Laboのあゆみをざっくり振り返ってみました](#)
- [Gaji-Laboが目指す“手ざわりのいいUI”とは——創業時から変わらないビジョン](#)
- [「会社」とはそもそも何だろう？ メンバーが生きやすくなる、「ちょうどいいカプセル」としてのGaji-Laboのあり方](#)
- [すべてのチームを強いチームにしたい、だからGaji-Laboがいます](#)
- [【カルチャー座談会 その1】オンボーディングをバディ体制にしてみました](#)
- [【カルチャー座談会 その2】Gaji-Labo スタイルとは？](#)
- [【カルチャー座談会 その3】個人の納得感・自己決定感](#)
- [【カルチャー座談会 その4】これから取り組んでいきたいこと](#)
- [Gaji-Labo の受託開発で大事にしていること](#)
- [自由と尊厳とアクセシビリティ](#)
- [オンボーディングで伝える Gaji-Labo が大事にしているカルチャー](#)
- [作ったら届ける – より自律的な組織にするために](#)
- [Gaji-Labo的KPTは、社内のコンディションを整えるためのKPT](#)
- [改めて考える、成長に繋がる Gaji-Labo の文化②: テックシェア](#)
- [OKRがビジョン浸透につながっている話](#)
- [受託でもOKRを回すコツ](#)
- [社内OKRの個人レポートを書くための手がかり](#)
- [課題を立てて解決するスキルを上げていきたい話](#)
- [Gaji-Labo のスタンダードをみんなで考えた](#)
- [OKRを考え抜くことは HMW = How Might We? を突き詰めることそのもの](#)
- [How Might We? で考える問い駆動OKR設計を実際にはじめてみた](#)
- [組織の哲学と矜持を共有することで適切にリスクをとれるようになりたい](#)
- [日報は単なるルーティンではなく、要素分解して問題解決スキルを身に付けるための近道](#)
- [価値や魅力・品質を天秤にかけるとき何を求めるべきか](#)
- [成長の機会と価値・魅力の天秤を支える土台は哲学と矜持](#)
- [スタートアップを「支える側」になる、という選択](#)
- [【デザイナー座談会 前編】Gaji-Labo の UIデザイナーについて](#)
- [【デザイナー座談会 中編】デザインチームのデザイナーって？](#)
- [【デザイナー座談会 後編】デザイナーから見た Gaji-Labo](#)
- [危機的な状況の中で10期4QのOKRを設計している今、OKRの重要性を噛み締めています](#)
- [社内OKR設計のためオンライン合宿をやってみた](#)

「すべての人々にとって選択の自由があることが当たり前の世界」を一緒に実現しましょう。



[Gaji-Labo Culture Deck のスライド版もあります。](#)