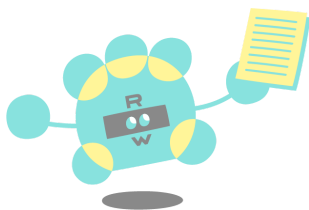
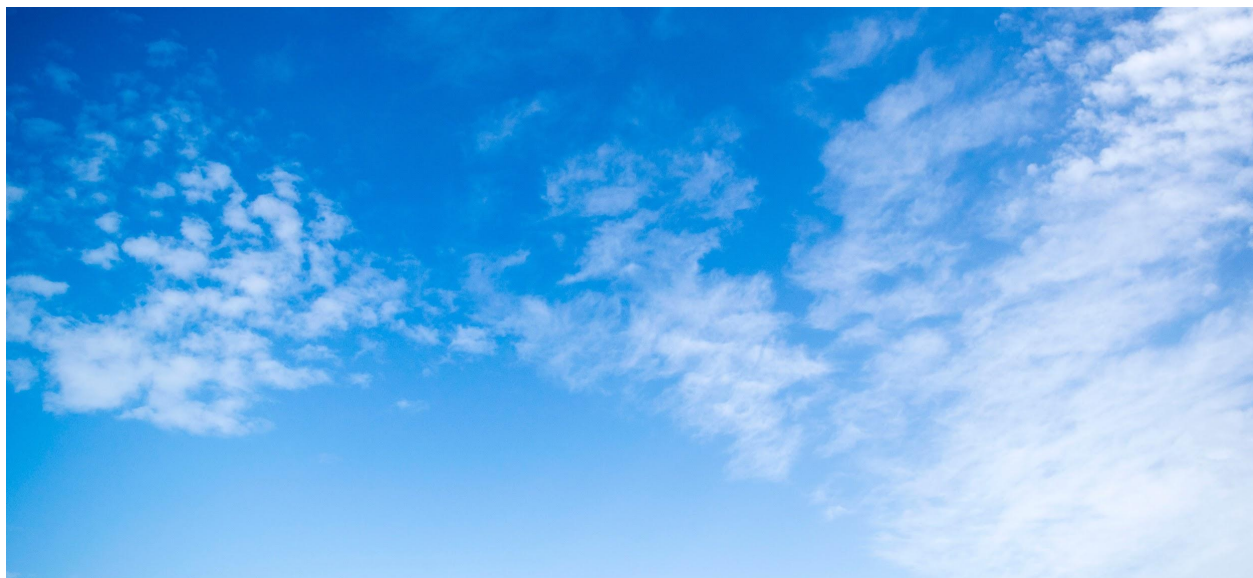


2023/1/30
Ver.2.0

OSINTech Guide Book

For visitor





Vision 世界のルールをみんなの手で

Mission 「一次情報のバリアフリー」を実現し、境界を越えるチカラで社会の調和に
貢献する

Value ”情報”を開放しよう
”みえないもの”を洞察しよう
”らしい”を活かしあおう

OSINTechは、世界のルールの可視化を通じルールの民主化を推し進めるだけでなく、組織としても、真に民主的な運営を行います。

OSINTechは、自律分散型組織です。そのためルールは最小化しています。
本書は、基本ルールを理解するためのガイドラインです。

では、楽しく自由な**OSINTech Life**を！

OSINTechの組織運営	4
自主経営	6
ルールと意思決定	7
バーチャルオフィスと働き方の工夫	7
タイムマネジメント	8
情報格差の排除	8
全体性	9
心理的安全性を確保した思いやりのある職場	10
他者への指摘とエゴマネジメント	10
多様性の尊重	11
存在目的	12
個人の使命感と組織の目的	13
短期の経営計画ではなくストーリーを大切にする	13
際限なき拡大を目指さない	13
OSINTechとB Corp	14

OSINTechの組織運営

OSINTechの組織は自律分散型組織です。

自律(自ら律して)分散(権力が散らばっている)型組織、つまり、中央集権型(中央の指揮命令系統化で各自が管理される)組織の逆を意味します。

中央集権型の組織では、構成員は組織の命令に従って行動することを求められます。組織の歯車・機械のように配置され、人が抜けても、別の人が当てはまる。我々は、こういった旧来型組織は「機械論パラダイム」の中で発想されたものとみなしています。

対して、OSINTechは、人が自分で感知し、考え、行動できる組織を目指しています。ビジョンの実現のため、メンバー(「O-s」といいます)を信頼し、仮面をかぶらず、全人格で仕事することを求める組織です。O-sは、自由ではあるものの、常に自分で考え、行動することを求められます。一人のO-sの個性は、確実に組織の一部であり、そのO-sが抜ければ、組織の形は大きく変わります。我々はこれを「生命論パラダイム」の組織、もしくは「ティール組織」と呼んでいます。

参考:組織の進化



出典:フレデリック・ラルー、嘉村賢州、鈴木立哉 (訳)『ティール組織——マネジメントの常識を覆す次世代型組織の出現』英治出版 2018年 (ISBN:978-4862762269)

創業者は、オシンテックの「生命論パラダイム」での運営を確実なものとするため、初期メンバーとその運営を担保するOSINTech憲法を掲げました。OSINTechの運営は、全て憲法の中で、柔軟に変化していきます。

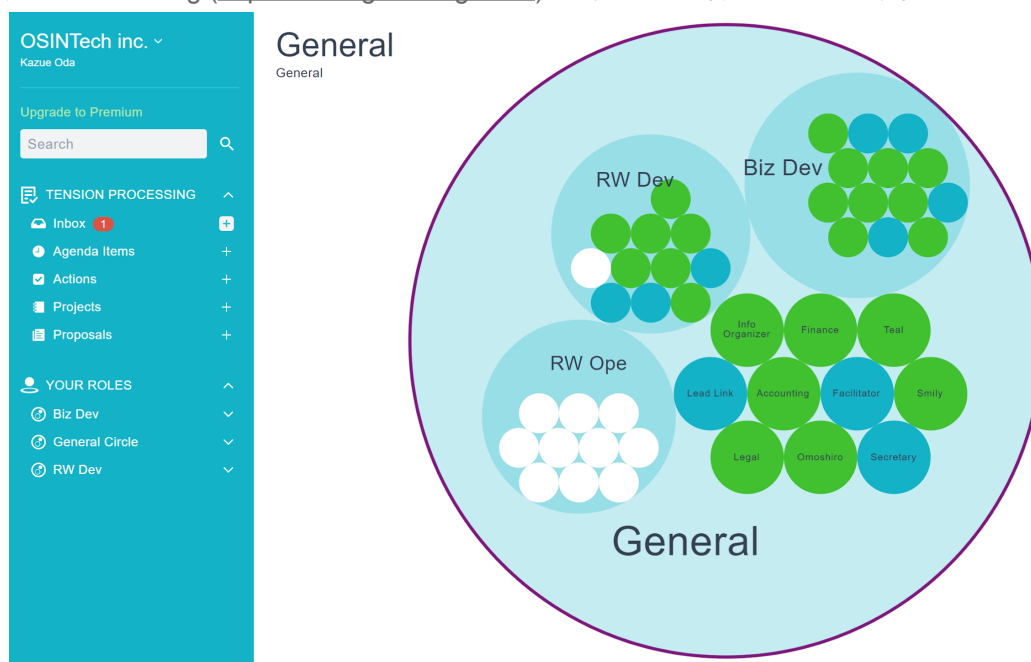
本ガイドブックでは、その自律分散型組織の運営のコンセプトを含め、OSINTechでの働き方を解説しています。自律分散型組織を理解するためのキーワードは3つです。

1. 自主経営
2. 全体性
3. 存在目的

早速、見ていきましょう。

コラム:組織図について

OSINTechの組織は、ティール組織の運営テンプレートであるホラクラシーを参考に、独自の運用を行っています。組織図は GlassFrog (<https://www.glassfrog.com/>)というツールで管理されています。



必要になる都度ロールが作成され、そこに都度O-sがアサインされます。不要になったらロールは削除され、半期・四半期などとは無関係に改変されます。

自主経営

自主経営とは、構成員が主体的、自立的、能動的に動き、働く組織のあり方です。しかし、その理解だけではチームワークが発揮されることはありません。

OSINTechは、チームワークを発揮するために真に民主的な運営を目指しています。意思決定の基本は「衆知を集めて一人で決める」こと。「民主的」という言葉は、しばしば「多数決」と同じであると誤解されますがそうではありません。専門知識、意欲や関心によって得意分野は異なります。あなたのアサインされたロール(組織内の役割・後述)の意思決定は、その大小を問わず、衆知を集めながらあなたが決めることとなります。

大事なことは、どうやってより良いルールを作るのかではありません。ベストの解決法を見つけ出そうとする人やチームをどうやって組織が支えるか、です。あなたは、O-sとして、自分が働くとともに、組織の一部としてその場を作っていく事になります。

<達成型組織との組織構造の違い>

気づいた人が自然発生的にリーダーとなり、助言をベースに、社内の資源を集めて、自ら推進

自主経営	達成型組織	ティール組織
組織構造	ピラミッド構造 + 大規模なスタッフ組織	自律発生的なチーム + 助言するコーチ
プロジェクト	複雑な状況下で、経営資源に重みづけをする司令部がある	自然発生的で、極限までシンプル化
役職	役職があり、職務領域と権限が定義	役職はなく、流動的な役割が多数
意思決定	ピラミッドの上位組織で決定 下位組織は、上位から不要とされる可能性有	助言プロセスを経て完全に分権化
危機管理	少人数で構成される集団が 非公開で意思決定	透明な情報共有 (ピア・プレッシャー) 各自は集合的知性からの助言を受ける
情報の流れ	情報は権力の源泉であり、メンバーには知る必要がある場合のみ開示	財務や報酬を含め、あらゆる情報が公開

出典：フレデリック・ラルー、嘉村賢州、鈴木立哉 (訳)『ティール組織——マネジメントの常識を覆す次世代型組織の出現』英治出版 2018年 (ISBN: 978-4862762269) を元に作成

ロールと意思決定

OSINTechにはヒエラルキーがありません。各自が複数の役割(以下、「ロール」といいます。)を持ちます。個別の意思決定は、あなたがアサインされたロールごとに行います(参照:組織体制)。

アサインされたロールで、タスク管理を行っていきます。何をいつまでに完了させるか、タスク管理ツールに記述して処理していきます。

チームで行う作業の場合、会議体の中で互いに進捗を確認し、その都度、タスク管理ツールを更新していきます。

なんらかの支払いを伴う処理が発生した場合でも、承認プロセスはありません。規定に従って、アドバイザリープロセス(後述)で諮り、その結果を踏まえてご自身で判断してください。その際の意思決定の可視化にも注意を払ってください。

OSINTechでは、全員で出し合う知恵に勝るものはないと考えています。組織運営全体の方向性に関する意思決定は原則、月次の「O-sミーティング」で合意形成していきます(即時性を求められる意思決定については適切な方法で随時処理します)。

バーチャルオフィスと働き方の工夫

OSINTechは、オンライン上にバーチャルオフィスを置いています。物理的な出社を廃止することによるメリットは特筆する必要もないでしょう。

しかし、直接対面でのコミュニケーションの良さが失われてしまいます。そこで、その良さを補強するために、バーチャルオフィス化で工夫すべき点は次の3点です。

1. コミュニケーション

オープンなコミュニケーションを心がけましょう。チャットツールでは、クローズではなくチーム関係者の目に触れるようにコミュニケーションを取ります。そのために、チャットツールのチャンネルを上手に使い分けましょう。また、チームの打ち合わせの際には、必ずチェックインから開始しましょう。

2. 業務内容と業務時間の透明化

バーチャルオフィスツールで、業務を始める際には、何をやるのかを表明するようにしてください。後ほどログとして確認することもできますし、他のO-sが何をやっているかを把握すること

で、チームワークが推進されます。また、チャットツールに業務開始・終了が自動通知される仕組みとなっています。

3. オフラインの集中的活用

合宿などの物理的に集まれる機会を年に数回用意します。バーチャルではできないことを集中してオフラインで行うようにしています。

タイムマネジメント

O-sの勤務時間は決まっていません。特定の会議体への参加は求められますが、それ以外は基本的に自由です。時間管理のツールを利用して、他のO-sへの配慮のためにもあなたがいつ、何をやっているのかを示してください。

情報格差の排除

物理オフィスの不存在感は、情報へのアクセスと密接です。

紙媒体や、特定の物理空間からしかアクセスできないデータが存在すると、従来型の移動を伴う働き方に逆戻りしてしまいます。

そのため、OSINTechではプライバシー等に関わる情報などのごく一部を除くほぼ全ての情報はO-s全体に公開し、可能な限り紙媒体の情報を排除しています。

本ガイドブックをお読みのOSINTech外部の方へ：

紙媒体の使用は、OSINTechの働き方になじまず、不必要なエネルギーと空間の使用を伴うため、持続可能ではありません。法令等で求められるような限られた場合を除き、契約書等に関しても電子的データでの授受をお願いしております。

全体性

全体性とは、生命をもったまとまりのようなものを指します。生き物を解剖したあとに合成しても生命が戻ることがないように、部分に分けることのできない「全体」がもつ特質を全体性と呼びます。

このガイドブックの冒頭で述べたように、OSINTechは生命論パラダイムに立って運営されていますので、O-s1人1人は部品ではありません。あなたが参加したことによって全体も変化していきます。

一方の従来型の組織(達成型組織)における全体はあたかも箱のようなもので、人々はその箱を崩さぬようにその組織の仮面をかぶり、注意を払いながら収まって全体を維持しようとします。

OSINTechがO-sに求めるのは、仮面をかぶらず「あなたらしくいること」です。OSINTechの全体性はあなたらしさで形作られ、それが組織の強さになると考えます。誰もがあなたらしくいられる場は、かつてなかったほどの情熱と創造性が解放される場であり、それが経営戦略にも繋がっているのです。

仮面を被らず、オープンに全人格を組織に持ち込み、多様性を尊重しながら自己実現を目指す。

全体性	達成型組織	ティール組織
価値観とルール	統制のための規律	自律発生的なチーム+助言するコーチ
オフィス	昨日を重視した、標準化されたオフィス	温かく遊び心のあるオフィス 子供OK等
役職	自分は何者かを示す標識。職務記述書あり。	内部的に役職名なし。 自らの役割は何かを考える必要がある。
業務時間	明確な拘束時間あり 副業に対して規定あり	プライベートを含めてメンバーそれぞれの時間の使い方を誠実に話し合い
ミーティング	チーム間・階層間で極めて高頻度 ルールは特になし	傾聴やアイデア創出のためのルールあり
採用	人事部が採用面接 採用基準に従って評価	共に働くメンバーとの面談 組織と個人の目的が重視
教育研修	人事部が設計 スキル向上やマネジメント訓練が主流	研修は自由度が高く、自己責任で選択 全員参加の文化構築のイベントが重要

出典：フレデリック・ラルー、嘉村賢州、鈴木立哉（訳）『ティール組織——マネジメントの常識を覆す次世代型組織の出現』英治出版 2018年 (ISBN: 978-4862762269)

心理的安全性を確保した思いやりのある職場

「あなたらしくいること」を実現するために大切なのは、心理的安全性です。つまり「誰もが自分らしくリスクを取った言動が出来る状態」¹、それを全員で作リ、維持していく必要があります。

OSINTechは、だれもが自分らしく振る舞えるように、感謝や思いやり、好奇心、ユーモアといった気分や雰囲気尊重します。

OSINTechには、上司・部下の関係はありませんが尊敬すべき知恵や経験を持っている人はいます。O-s同士、しっかりコミュニケーションをとり、積極的に知見をシェアして下さい。

経験者や知識者が陥りがちなマウンティング等の行為は厳禁です。当人が意図していなくても、あなたがそれをマウンティングであると受け取れる事態があったときは、素直にその旨を伝えてあげて下さい。幸せな自律分散組織を作るために頑張りましょう。

陰口や噂を広める行為は、組織にとって害悪です。言いたいことがあれば、直接本人に誠意をもって話します。

意見の対立が起こった場合は、コンフリクトの解消の項を参照し、冷静に対処しましょう。

自律分散型組織を形作る基礎は、信頼関係ですので、O-sは、いかなるときでも互いに愛情をもって誠実に接することで、自然体でいられる環境と信頼関係の維持に努めてください。

他者への指摘とエゴマネジメント

何かの問題が起きたとき、その原因を追究することは必要です。しかし、その原因特定と、誰かに対する攻撃(陰口や噂を含む)とを履き違えることなく、OSINTech全体の解決すべき課題として捉えることが必要です。

他のO-sの行為に対して指摘をしなければならない場合は、勇気と愛情をもって伝え、相手の人格を攻撃することのないように注意してください。指摘のできない場合は、全体の弛緩と安逸に繋がるということも同時に意識しましょう。

¹ ハーバード大のAmy Edmondsonの提唱した概念。定義は、「誰もが自分らしくリスクを取った言動が出来る状態」。それは、例えるならば小学校の幼馴染に対して、何でもズケズケと言えるが、傷つけあう事のない関係に似ています。

指摘をしたら自分の仕事が増える、失敗したらどうしよう、という恐怖はOSINTechに必要ありません。仕事は新しいロールが増えるだけであなたのロールとなるとは限りません。失敗は、それ自体が組織の財産であり、成長への第一歩です。

一方、指摘を受けた場合、その指摘は、あなたの人格に向けられたものでなく、行為に対してなされているはずで、不必要に身構えたり、落ち込んだり、攻撃的になったりする必要はありません。これがエゴマネジメントです。

すべてのO-sは、他のO-sがこの人なら大丈夫、と思った人です。安心して意見を伝えてください。

多様性の尊重

OSINTechは「生命論パラダイム」で運営されています。従って、多様性は力強さそのものであり、それは誰の目にも明らかです。性別、年齢、宗教、イデオロギーなどの個別の要素について多様であることを認めるかどうかの議論はOSINTechに不必要です。

しかし、もし多様性が認められていないと感じることがあったならば、その旨素直に、他のO-sに伝えるなど、遠慮なく打ち明けてみてください。

存在目的

自律分散型組織の最後のキーワードは、存在目的です。OSINTechは、「世界のルールをみんなの手で」を実現した社会を目指すためにあります。

そのために、OSINTechは「一次情報のバリアフリー」を実現し、境界を越えるチカラで社会の調和に貢献します。そして、O-sは、1. "情報"を開放しよう、2. "みえないもの"を洞察しよう、3. "らしい"を活かしあおう をその姿勢として活動していきます。

OSINTechという法人は、「世界のルールをみんなの手で」という存在目的を達成するため、収益面でも持続可能な活動を実践しますが、それ自体が目的ではありません。

<達成型組織との存在目的の違い>

収益・シェア・拡大ではない。個人と組織の使命をすり合わせ、生命体のごとく進化させる。

存在目的	達成型組織	ティール組織
目的	収益・シェア・拡大	共有する 社会的な使命
戦略	トップが策定	集団的知性から 自然発生
意思決定	収益・シェア・拡大を基準に 管理者が意思決定	組織の目的を基準に 感知したメンバー が意思決定
競合他社	明確な拘束時間あり 副業に対して規定あり	競合ではなく、同志 ともに組織の目的を追求
利益	最も重要な指標	使命を追求した 結果
計画と管理	短期的視点で予測と統制を厳格に実施	予算はない。計画は変化が前提。 ストーリー を重視。
個人と組織の使命	組織と個人の目的は無関係	個人と組織の使命の融合 を模索

出典：フレデリック・ラルー、嘉村賢州、鈴木立哉（訳）『ティール組織——マネジメントの常識を覆す次世代型組織の出現』英治出版 2018年（ISBN: 978-4862762269）

個人の使命感と組織の目的

自分の心の声に耳を傾けることは、自分自身だけでなく組織にとっても大切です。

頭に浮かぶアイデア、目の前の仕事、他のO-sが進めようとしている事柄が、やるべきことなのか、やめるべきことなのか。存在目的の声を聴けば混乱することなくすぐにわかるのではないのでしょうか。O-sの一人一人が、素直な思いで組織がどこに行きたいのかに耳を傾けたとき、組織はその存在目的にむけて進み始めます。

存在目的の声を聴くことは、自然に方向転換がなされ組織を円滑に運用するための知恵でもあるのです。

短期の経営計画ではなくストーリーを大切にす

OSINTechでは、人間が未来を予測し、統制することには限界があると考えています。ゆえに、20年後のありたい姿と来週の計画は立てることができたとしても、四半期計画などは所詮意味のない数字の遊びになると考えます。

駅まで自転車で行くことを「四半期計画」に見立ててみましょう。「まずはペダルを3回こぎ、ハンドルを90度左に切り、その後ペダルを6回・・・」という事を事前に決めておく必要があるでしょうか。実際は、対向車が来たり、信号が変わったり、近所の人に声をかけられるかもしれません。四半期計画は、いつでも大きな修正を迫られ、担当者はその差異を検証する無駄な労力を強いられます。

OSINTechでは、短期の経営計画を立てない代わりに、全員で共有する経営ストーリーを大切にします。

際限なき拡大を目指さない

OSINTechは、際限のない財務的拡大を目指しません。

OSINTechとB Corp

B Corpとはビジネスにおける成功は「経済面での成功ではなくBenefit(世界にとってよいインパクトをもたらすこと)である」という価値の再定義と、そのムーブメントのために作られた認証制度です。

B Corp認証は非営利ネットワークであるB Lab(2006年設立・本部米国)によって運営されています。B Labは「いまの世界の経済システムに欠けているのは、企業の持続可能な仕組みへの移行だ」という思想のもと、次のような独自の企業評価基準を設けています。

- ・「社会的・環境的活動」に取り組み、世界に貢献しているか。
- ・ビジネス上の利害関係者への「説明責任」を怠っていないか。
- ・組織運営について社内外に公開し、高い「透明性」を維持しているか。

いまでこそ、ステークホルダー中心主義やサステナブルファイナンスなど、従来の株主中心主義とは異なる企業評価が登場してきましたが、2006年の段階では極めて珍しいものでした。

B Labの価値観は、環境と社会を重視し、ステークホルダー全体の幸福を追求するOSINTechの思想と一致しています。

B Labが「社会的・環境的活動」「説明責任」「透明性」の3つの観点において高い水準を満たした企業の認証を与えるという行為は、単なる評価ではなく、認証を受けた企業たちの作るコミュニティによって、クリーンな企業の活動を押し進めるムーブメントとして世界に広めていくことを目的としています。

OSINTechは日本でB Corp認証を取得した11社目の企業となりました。

これから、B Corporationの一員として認証企業からなるコミュニティに参加し、一層、グローバルな環境や社会の課題の解決を目指していきます。
