



Culture Deck

-ver2.0-

August 2022

はじめに

2021年、107 Designが再始動するにあたり、今後の世界において力強く成長する企業に必要なものは、「強い企業文化である」と考えました。実際に数年前に107 Designが苦境に陥ったことがあり、その頃の107 Designは、企業文化を理解しない人が存在する組織になっていました。私たちのブランドパーパス（＝存在意義）である「すべての人が、自分らしく自由に生きることのできる世界を創る」を実現するために、私たちの組織文化もそれを体現できないといけない。だからこそ、このCulture Deckを作成しました。こんな小さな会社がCulture Deckなんてという意見もあるかもしれませんが、しかし、まだ組織が未成熟だからこそ、あるべき企業文化を可視化して、正しい人が仲間に加わってくれるように、逆に正しくない人が組織に混ざらないように、軌道を間違えることなく強い組織を創るために必要であると考えています。

このCulture Deckを作成するにあたり、下記の前提を理解いただきたいと考えています。

- 1) 人が成長し、変わるように、企業文化も時代の変化に応じて成長する。現時点での提言であり、時代に合わせて変わっていく
- 2) 一言一句を暗記することが重要なのではなく、理解することである。
- 3) 本質的にはもっと文字数を減らし、シンプルにしたい。究極はこのCulture Deckが不要になるほど企業文化を磨き上げることを目指したい
- 4) このCulture Deckを読んで全く共感・賛同できない人は目指すゴールが違うので、この冒険船から降りてもらっても構いません
- 5) 企業文化は常に未完であり、改善し続けるものである。

BRAND PURPOSE

THE WORLD IS YOURS

すべての人が、自分らしく自由に生きられる世界を創る

107 Design (ワン・ゼロ・セブン・デザイン) は、2014年東京で設立され、クリエイティブ&テクノロジーを生かして、人々に「自分らしく生きる自由」を実現するためのブランド開発/事業開発を行う会社です。私たちがブランドパーパスでこだわる「自由」と「自分らしさ」。

自由主義社会に生きている私達には多くの選択肢という「自由」があります。職業選択・結婚・移動・ひいては生き方まで。しかし歴史を振り返っても「自由」のために多くの人々が血を流し、革命すら起きました。それほどまでに今と違って手に入らず。昔の人々が欲したものが「自由」なのです。

今、テクノロジーと社会システムの進歩により、人類はかつてなく「自由」を手にすることができるようになりました。しかしその一方で、未だ「自分らしく自由」に生きることができない人々や、逆に与えられた「自由」に対してどのように振る舞えば良いのか立ちすくむ人もいます。

人工知能により知的労働すらテクノロジーに代替される時代、人間が人間らしく生きることに向き合える社会を創りたい、そんなミッションに私たちは挑戦してまいります。

社名"107"の由来

107 Designの社名についている"107"って何？

そうよく聞かれます。不思議な数字なので、本当によく聞かれます。

実は10月7日という日付から来ているのです。

では、10月7日ってなんの日なのか？

それは遡ること2001年10月7日。

創業者の西川は当時、音楽をやっていました。

しかし今のように音楽を配信する手段もなく、仕方なく自分達でWEBメディアやイベントを立ち上げ、自分たちが作り出したアートや音楽を"流通"させていったのです。

そして2001年10月7日、あるイベントで大きな黒字を達成し、たくさんの人にも喜んでもらうことができた。当時まだ学生だった西川が学んだことは、素敵なものを創り出すことクリエイティブも大事だけど、それを世の中きちんと届けるというクリエイティブも存在し、同じように大事だということです。

自分自身が作ったコンテンツやアイデアを乗せるはもちろん、同時に大切な仲間や、自分が良いと思ったものを乗せるためのプラットフォームを作れば、自分の力以上に面白いことができるし、人を動かし、世の中を動かせる。そう考えたのです。

時を下ること2014年10月7日。当社を設立することを決めた時に、

すぐに"107"を入れることは決まりました。

なぜなら、西川が会社の起業を通じて、やりたいことが明確だったからです。

13年前の10月7日に、仲間と一緒にやりたかったこと、それは新しい何かを創造し、人の心を動かし、自分らしさを思いっきり出せる場所や機会を創造する。

あの頃の思いは忘れてない、年月が経っても、その思いを継いで行こうと思ったからです。

だから読み間違えられやすく、意味深な数字"107"を社名に刻み込み、

一人でも多くの人が「自分らしく自由に生きられる」場所や世界の創造にチャレンジしてまいります。



107 Designが大切にしたい10の価値観

1. “自由と自己責任”
2. 平等であることより、フェアであること
3. ダイバーシティ&インクルージョン
4. 仕事における介在価値を常に問う
5. 報酬と待遇に関する考え方
6. 能動的に動き、高い視点を持つとする人間に優先的に報いる
7. 天も会社も、自ら助くる者を助く
8. 変わらない・変われない、は退化
9. Be Humble 謙虚であることの大切さ
10. プロフェッショナルなチームに、ユーモアと優しさを



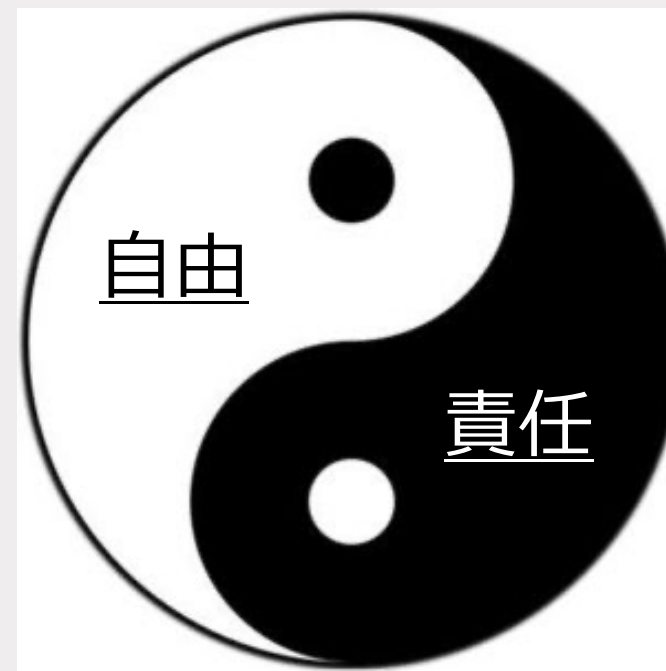
“自由と自己責任”

人を動かすのに、ルールや規則で縛ることは簡単である。
しかしルールや規則は、人に思考することを辞めさせ、自由を制限する。
107 Designでは、少しでもルールという「関所」を減らしていくのが理想の状態である。

「●●しなければいけない」「●●してはいけない」を明示しなくても、
自然と「そうさせる」「そうさせない」ように創造的な工夫をすることを評価する。
いかに組織の決まり事をシンプルに保つか、が重要である。

107 Designでは、働く人に可能な限り、最大限の自由を提供したいと考えているし、
我々の顧客にも可能な限り最大限の自由という喜びを享受してもらえるようなサービスを提供したい。

しかし誰もかもが自由すぎると社会は成り立たない。つまり自由と自己責任は表裏一体である。
107 Designでは、自分で責任を取れる範囲の広さで自由を認める。
そして自分の自由のために、他人の自由を侵害しないことが、
自由を認められる最大の条件である。
お互いが可能な限りの自由を手にするために、ゆずりあったり、協力しあうことで
皆が心地よく、自由を享受できるような組織づくり、そして社会づくりを目指す。



平等であることより、フェアであること

107 Designでは、何もかも横並びの平等より、フェア=公正であることを重視する。
生まれつきの肌の色や、容姿や家庭環境が皆、違うように
職場においても、個々のパフォーマンスや活躍できる条件、環境は異なる。
だから平等という名のもとに、均等に評価やフィードバックしてしまうと
逆に不平等が生まれる。
もしあなたが会社の収益に大きな貢献を果たしたのに、皆のボーナスが同じであったら
どう思うだろうか？

なので、平等ではなく、可能な限り公正にすることが重要なのである。
これは従業員に対してだけではない。

顧客に対して不誠実な対価を請求することや、嘘をついて利益を得ることは避けるべきである。
逆に必要以上に値引きをして仕事をするのも、また公正でない不誠実なビジネスである。

取引先に対しても、得られた役務や納品物に対して市場価値に基づく適正な報酬を支払うべき
であり、可能な限り双方が納得できる公正な算定方法で決定するべきである。
不当に値下げを要求したり、取引先にばかり負担を強いるような不公正なビジネスはしてはい
けない。



ダイバーシティ & インクルージョン

107 Designは人種・国籍・性別・セクシュアリティなど個人の多様性を尊重し、少なくとも組織内においては、社会的マイノリティと呼ばれる人が心理的安全性を感じ、自分らしくいられる場ができるよう最大限の努力を払う。

しかし自分と異なる属性に対する理解度は人それぞれであり悪意ではなく、誤解や不勉強によるちょっとした過ちを犯してしまうかもしれない。それを責め立てるのではなく、建設的にフィードバックを行い、改善していけるような組織風土を目指して、皆が快適に働ける職場を作っていきたいと考えている。

例えば、LGBTと呼ばれる人たちのために男女以外のトイレは必要か？といった議論など「すべてのセクシュアリティが安心して働ける環境」という理想の実現のための改善課題を積み上げていくような活動を推奨する。

しかし、「自分らしく自由」という基本的価値観に基づく、ダイバーシティ & インクルージョンであるため、それを脅かす価値観や嗜好性、例えば特定の政治的スタンスや宗教観の強要や、多様な価値観を持つ人の心理的安全性を脅かすような言動に対しては、107 DesignのCultureに反するものとして、厳粛に対処するものとする。

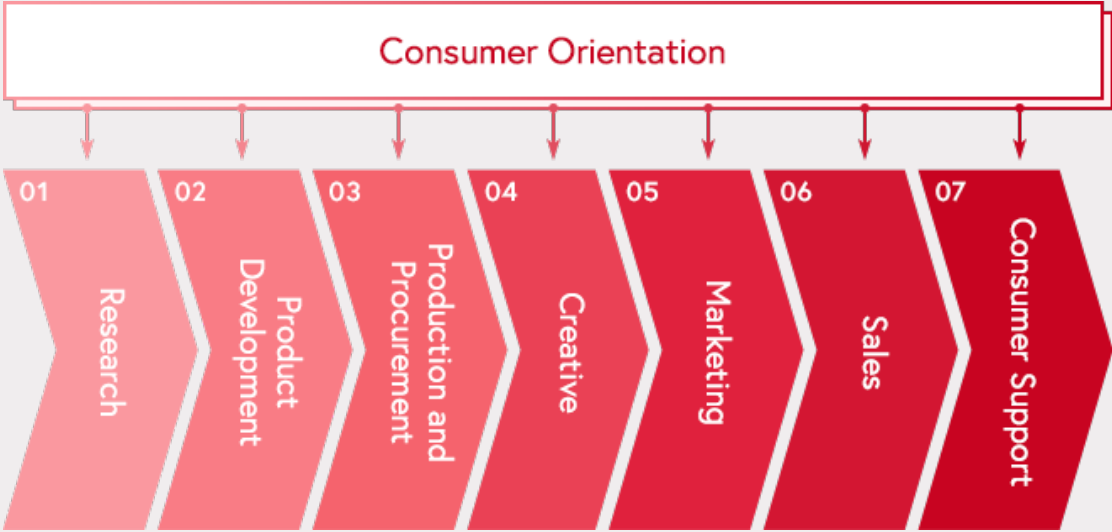


仕事における介在価値を常に問う

一人だけで完結する仕事というのは、世の中にあまりない。
107 Designの仕事も何かを完遂するのに、様々な人が関わり、バトンリレーのように人から人へ渡って、モノゴトが動いている。
その仕事において、107 Designは「あなたが間に入っている介在価値は何か」を明確に問うし、あなたはすべての仕事において明確に答えられないといけない。

例えば、顧客との窓口を担当する営業が、サービスやテクノロジーに疎い場合、顧客に質問されるたびに企画担当やエンジニアに聞きにいくだろう。
であれば、直接わかる人間に聞いた方が早いし、あなたが間にいることでスピードが落ちている分、損失を与えている。ただの伝書鳩は不要だ。
しかし、あなたが多くの質問に答え、顧客とうまく折衝し、エンジニアや企画担当の負担を減らし、やるべき仕事に専念する環境を整え、顧客に対してもスピーディーな対応を提供して、信頼を積み重ねられることができれば、介在価値を生み出せるだろう。

107 Designはノルマのようなものはない。
しかし、頭=何かしらの提案価値、か 手=何かを作り出し、実現する力のどちらかが最低限持ち合わせる事が求められている。
口だけ動く人間は必要としていない。



報酬と待遇に関する考え方

仕事にやりがいとは言うても、報酬を抜きにして考えることはできないだろう。
107 Designはあなたの過去の経歴や所持している資格、現年収によって報酬を決めることはない。
あなたが107 Designのビジョンに対して、これまでの経歴や資格やスキルを生かして、
仲間たち・チームに提供する価値の明示と、それへのコミットメントに対して報酬を提示する。
つまりあなたが介在することで、事業成長やビジョンの実現にどのような価値を提供できるのか
そして、その価値提供のために、どんな行動にコミットすると約束してくれるのか、を
明確に答えられなければいけない。
私たちはそれが「私たちに必要な価値か」「本当にコミットメントができる根拠はあるのか」を
検討する。そして合意できた暁には、
そのために必要な報酬と経費や待遇は最大限提供するつもりである。

私たちの仲間になってから、約束した「価値提供」と「コミットメント」がなされない場合は、
自ら報酬や待遇を返却するか、チームを去るべきである。
なぜならあなたが「ぼったくっている」状態の報酬は、他の価値を出している誰かのところに行くはずのものだったからである。

ただ例外として
入社直後の新人や、チャレンジしてしまったが失敗してしまったという場合がある。
その場合は1日でも早く仲間に貢献できるように、「いつまでに価値発揮するまでになる」という
時間のコミットメントをして、最大限努力するべきであり、
周囲の同僚や仲間はそのコミットメントの実現を可能な限り応援するべきである。



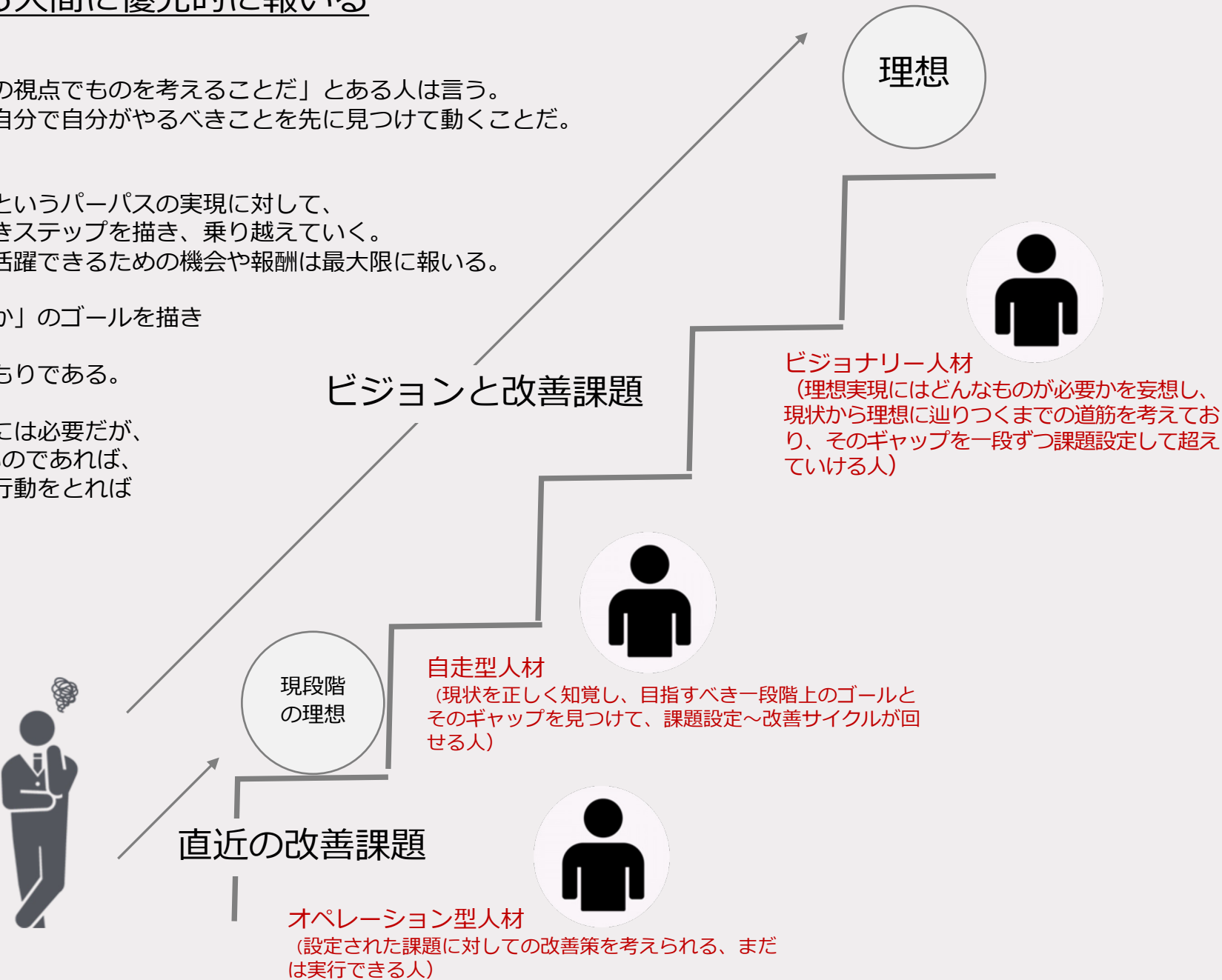
能動的に動き、高い視点を持つとする人間に優先的に報いる

雇用されている人間が給与を上げる方法は、「自分の上司の視点でものを考えることだ」とある人は言う。
それは上司に都合よく媚びることではなく、上司の視点で自分で自分がやるべきことを先に見つけて動くことだ。

107 Designでは
「すべての人が自分らしく自由に生きられる世界を創る」というパーパスの実現に対して、
それはどのような世界で、そこに到達するために越えるべきステップを描き、乗り越えていく。
そんな人材を「ビジョナリー人材」と呼び、そんな人材が活躍できるための機会や報酬は最大限に報いる。

ビジョンは見えなくても、現状に対して、「どうあるべきか」のゴールを描き
そのギャップを埋めようと自分で課題設定して行動できる
「自走型人材」もまた貴重であり、しっかり報いていくつもりである。

やるべきことを与えてもらいしっかり頑張る人材もチームには必要だが、
もし107 Designにおいて、相応の報酬とチャンスを得たいのであれば、
シンプルに「ビジョナリー人材」「自走型人材」のような行動をとれば
結果はついてくる。



天も会社も、自ら助くる者を助く

仕事において、何もかも一人でできる完璧な人はいない。
ましてや、大いなる挑戦をしているベンチャー企業にとって、個人の奮闘以上に
チームワークは重要である。時に困難に陥って困っている仲間がいたら手を差し伸べるべきであり、
背中を守ってくれるという信頼感こそが、個人事業主ではなく、会社で働く意味である。

しかし、何もかも御膳立てされている大企業のように振る舞ってはいけない。
ベンチャー企業は、常に未整備であり、何かが不備不足しており、つねに改善の日々である。
何をヘルプした方がいいのか、何を改善した方がいいのか、は一人一人が声をあげていかないとけない。
手伝って欲しい、仕事を任せて欲しい、こういった経費を使いたい など
会社から言われる前に自分で動くことが求められる。言われてないから、はここでは通用しない。

自分一人で何かを解決できない時、すぐに改善をした方がいい問題を見つけた時、
とにかく助けを求めたい時は、自ら前もって助けを求めることは権利ではなく、義務である。
あなたが周囲に相談することなく、問題を抱えて、それが大きなトラブルになった場合、
それはあなたの責任である。
逆に周りの人間や会社は、助けを求める人が、
助けを求めやすいような雰囲気を作るよう心がけないといけない。



変わらない・変われない、は退化

社会の流れは日々早くなり、昔の常識は今の非常識なんてことも普通になった。
107 Designはダーウィンの進化論に基づき、「時代に合わせて変化し続ける組織」を目指している。
なぜなら私たちの事業は伝統工芸品や歌舞伎や能のような伝統芸能ではないからだ。
受け継ぐべきは過去のやり方ではなく、「関わってきた人たちの想い」である。
当然、107 Designで仕事をする上で、やるべきことや必要なことは日々変化する。

もしあなたが3年間、ずっと同じことをしていたとすると、その間に社会は3年先に行っており、あなたは3年分遅れたことになる。
同じ営業をやっていたとしても、3年前と違うアプローチや進化を遂げているか。
常に変わり続けるという仕事スタイルこそが、私たちの仕事の仕方だ。



Be Humble 謙虚であることの大切さ

雄大な自然の前に、自らのちっぽけさを感じたことは無いだろうか？
人はお金を稼いだり、少しチヤホヤされたりすると尊大になってしまう弱い生き物である。
だからこそ、意識的に謙虚であるべき。そう107 Designでは考えている。
107 Designでは、仕事の中で使って欲しく無い言葉として「業者」「部下」といったものがある。
仕事に上下はなく、意図的に相手を下げるような言葉は意識づけとして避けるべきである。
同時に人を肩書きで呼ぶことも極力避けるべきである。
会議や会食の場における“上座”と呼ばれる概念も、社外の相手に対する敬意として使うべきで
マネージャーや社長を上座に据えるようなことは非効率なのでやめるべきである。
(ましてや社外の人との付き合いで平気で上座で接待されるなど論外である)

たとえ年下であっても、自分がマネジメントするメンバーであっても、
あなたの所有物ではない。一人の人間として尊重するべきである。



プロフェッショナルなチームに、ユーモアと優しさを

107 Designでは高い目標に対して真剣に仕事をするを、メンバーに求める。
しかし、私たちは人間であり、ロボットではない。
日々の暮らしにおいてプロフェッショナルだからこそ、
ユーモアと優しさを保っていきたいと考えている。
107 Designはクリエイティブな会社であるべきであり、
堅苦しい職場、社会的ルールに厳密な職場から、
そのクリエイティビティーが生まれるとは考えられない。

堅い職場からすると、少し悪ふざけに見えるユーモアでも、
不快に感じたり、誰かの自由を侵害しないのであれば、OKである、というのが
107 Designのスタンス。
怒られないようにするより、怒られるかもしれないが楽しいかもしれない、
という可能性に賭けるのが107 Designらしさである。
厳しい現実との闘いの穴を埋めるのはユーモアと人間にたいする優しさであり、
大切にしたいと考えている。

