

PrAha Inc.へようこそ!

このオンボーディングの目的

新入社員が組織に溶け込みやすくすること。そのために...

- プラハに居る社員がどんな共通認識をもとに行動しているのか共有する
 - プラハで楽しく働くための秘訣を伝える
-

PrAha Inc.をなぜ作ろうと思ったのか

カッコよく整えたVer.

良いアイデアがあっても、作れる人がいなければ形にならない 作れる人が少ないことが日本の企業成長の足枷になっている 新規事業に特化したものづくり集団を作り、良いアイデアを形にしていきたい

率直Ver.

自分の周りに「誰か作って～！お願い～！」と苦しんでいる人がたくさんいた。その人たちの力になりたい

PrAha Inc.は何をしている会社なのか

アイデアを形にしている

そのために

- [新規事業に特化したデザインと受託開発](#)を月額定額で提供している
 - [PrAha Challenge](#)を運営している
 - [アガルートグループ](#)の開発を担っている
-

クライアントはプラハに何を求めているのか

会社の共通認識

社員を大人扱いしよう

勤務時間を管理しない

例えば

- どこで働くか
- 1日何時間働くか
- 有給を何日取得するか

これらは管理対象外で、評価するのは成果だけです。

子供なら細かく管理されないとサボるかもしれないけど、**大人なら求められる成果を出すために自己管理できるでしょう**、という考え方

会社のクレジットカードを社員に配布しています

何か購入する必要があるれば支給されるカードを使ってください。can_i_useチャンネルで2つ以上の承認スタンプがついたら使用してOKです。

勉強にかかる費用は承認不要で自由に使ってください。技術書の購入、勉強会の参加など。

大人なら細かくルールを定義しなくても会社のお金を適切な用途に使えるでしょう、という考え方

ホラクラシーを採用



高い自律性と自己管理が求められる代わりに自由度高く社員が行動できる「ホラクラシー」を採用しています

- 自分の仕事は自分で選ぶ
- 期待(what)を伝えるが、実現方法(how)は任せる
- 組織構造の変更は誰でも提案可能

などの特徴を持ちます。

大人なら細かく管理されなくても、チームにとって最善の行動を取ろうとするでしょう、という考え方

大人扱いの代償

- **細かく指示してくれる人がいないので「自分は次に何をすれば良いんだろう...?」と悩む**
 -  「自分に何かやってほしいことはありますか？」と周りに聞いてみたり、周りを観察して「こういう事を試してみようかな」と自ら考えて動くことが期待される
- **自分を見守り、先回りして困りごとを解決してくれる上司が居ない**
 -  困った時は「困りました！」と自ら声をあげる。**助けられ上手になる**になることが期待される

会社の共通認識


 社員を大人扱いしよう

詳しくはカルチャーガイドを読んでもみよう

「プラハらしさとは何か？」を定義したカルチャーガイドが用意されています。ぜひ読んでみてください！

会社の共通認識

 社員を大人扱いしよう

 詳しくはカルチャーガイドを読んでもみよう

プラハで楽しく働く秘訣

助けられ上手になろう

フルリモートなので、自分から「困ってます！」と発信しないとあなたが困っていることに周りが気づいてくれません

- timesに自分の作業を細かく書いて、詰まっていることに気づいてもらう
 - 困ったらすぐ助けを求める
 - 「30分後にリモートでコーヒープレイクしませんか」とslackで呼びかけてみる
 - 助けてもらったら満面の笑顔で感謝を伝える
-

助けられ上手になろう


困った時に助けを求めるのは社員としての義務です

他の社員が困っていたら助けるのも、社員としての義務です

なので遠慮は必要ありません。お互いに義務を果たしているだけです！

困った時は **自分は社員としての義務を果たしているのだ！** と考えて、遠慮なく助けを求めましょう

プラハで楽しく働く秘訣

 助けられ上手になろう

積極的に交流しよう

社内に友達と呼べる人が多い会社になりたいと考えています

なので2ヶ月に1度のワーケーション、半年に1度の社員旅行があります。旅費は会社負担！部活制度もありますので、気が向いたら是非参加してください！

毎日できて非常に効果的なのが「他の人のtimesでリアクションすること」！人は自分に反応してくれる人を好きになる生物。周りの人のtimesにガンガン出沒していきましょう！

プラハで楽しく働く秘訣



助けられ上手になろう



積極的に交流しよう

積極的に自己開示しよう

リモート環境では自分から自己開示しないと、他者と知り合う機会がありません。

- 「こんなことを今日やったよ」
- 「こんな面白い情報を見つけたよ」
- 「こんなものにハマっているよ」

など自己開示している人ほど社内で友人を増やしている傾向にあります。そして社内に友人と呼べる人が多いほど職場での精神健康状態は良好に保たれます。

特に入社直後は皆があなたに興味津々なボーナスタイムです！

自分の「times」を作ってみましょう！

プラハで楽しく働く秘訣



助けられ上手になろう



積極的に交流しよう



積極的に自己開示しよう

一緒にものづくりを楽しんでいきましょう！

頭の中にしかないアイデアを形にしていく「ものづくり」は凄く楽しい仕事です

しかし学ぶべきことも沢山あり、難しい局面に立ち向かうことも多々あることでしょう。そんな時、一緒に切磋琢磨できる仲間が集まる場があれば幸せだなぁと思います。プラハがそんな場であって欲しいと願っています。

よろしくお願いいたします！

この後にやること

- 「パイセン」との顔合わせ
 - パイセンとは：入社直後の人が何でも相談できる社員のこと。社内の手続きや仕組みなど、困ったことがあったらなんでも相談してください
 - パイセンに紹介された社員と30分程度の雑談1on1を設定してみてください！
 - [about-us](#)にお目通しください！
 - 毎週金曜日の13時から全体定例をしています。ここだけ必須参加をお願いします！
-