

考えるから「つくる」へ、新しいキャリアのかたち

SHIFT

言葉よりも先に、未来へたどりつく

1-1

Introduction



SHIFTとは？

異業種の同年代とともに、
好奇心で動いてみる、動くことでみえてくる。
経験と専門性に自信をもち、
未来をカラフルするための、
キャリアを「つくる」体験型プログラム。



なぜ今、SHIFTなのか？

絶え間ない変化の時代に生きる私たちにとって、
個人も企業も伝統的なキャリア観の変化を迫られています。

誰もが行く先を予測できない状況のなか、
約束された未来はもはやどこにも存在しません。
いまの時代のキャリアは「考える」だけにとどまらず、
動きながら「つくる」ことも必要となります。

何かのための行動ではなく、行動そのものが何かの形に結実する。
自らの可能性を模索しながらキャリアを「つくる」ことが、
誰かに用意してもらうのではない自律的キャリアへとつながっていく——。

SHIFTは、組織における既存の業務では叶えられない、
自らキャリアを「つくる」体験をご提供します。



前提：キャリアの考え方の変化

これまでの考え方

企業・組織
異動を通じて成長し、 一社で勤め上げる
地位、給与、責任などの 階段が上がること
Work = Life Work Life Balance

キャリア開発
のハンドル

働き方

成果

生き方

いま広がりつつある考え方

自分自身
副業、複業などの パラレルキャリア
仕事内容や働き方に意味、 やりがいを得ていること
Work Life Integration Intrapersonal Diversity

キャリアは単に経歴や資格の積み重ねではなく、
あなた自身の「自分らしい生き方そのもの」



Value：本プログラムを通じて得られること

多様な視点から客観的に自社・自分を見たり、行動を通じた発見を得ることで、今のフィールドを活かしながら、自分なりのキャリアを切り拓いていく自信やきっかけを得ることができます。

異業種でキャリアを「つくる」体験

キャリアを「つくる」マインドへ

自らの好奇心をもとに、同年代の仲間と実際に動きカタチにすることで、行動でキャリアを「つくる」ことが出来る自信とイメージをつかめる。

オリジナルなキャリアへの自信を回復する

異業種の同年代との交流をとおして、「他者」の視点から自分を客観視し、これまでの経験と培った専門性、「私だけ」のキャリアへの自信をもつ。

自社の可能性に気づき、チャレンジの種を見つける

「他社」の視点から自社の新鮮な姿に気づき、新たに捉えなおすことにより、今おかれている環境がもつ可能性と自分の好奇心をつなげる。

1-2

プログラム概要

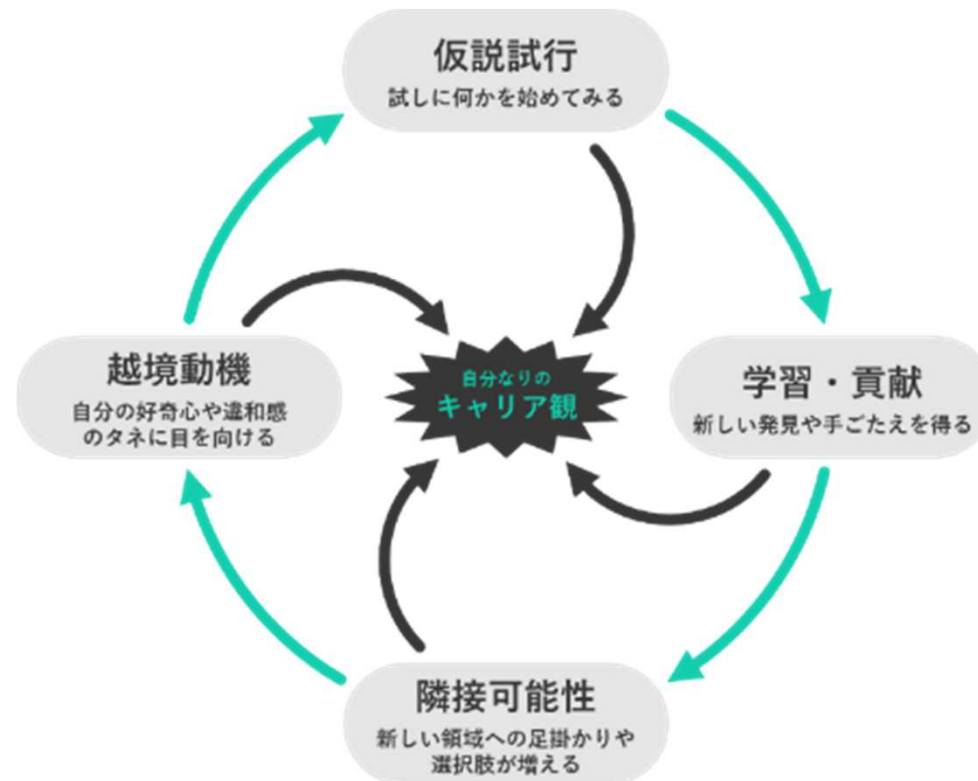


ボトムアップ型のキャリア開発

自らの好奇心や問題意識にしたがい、“Away”に一步踏み出す。そこで試行錯誤を重ねて新しい発見や価値貢献への手ごたえを得る。すると“次の一手”となる選択肢が見えてくる。好循環を生み出すことで、ボトムアップ型のキャリア開発を実現します。

セルフ・プロデュース

Self-Produce





前提：キャリアの考え方の変化

これまでの考え方

企業・組織
異動を通じて成長し、 一社で勤め上げる
地位、給与、責任などの 階段が上がること
Work = Life Work Life Balance

キャリア開発
のハンドル

働き方

成果

生き方

いま広がりつつある考え方

自分自身
副業、複業などの パラレルキャリア
仕事内容や働き方に意味、 やりがいを得ていること
Work Life Integration Intrapersonal Diversity

キャリアは単に経歴や資格の積み重ねではなく、
あなた自身の「自分らしい生き方そのもの」



SHIFT プログラム全体像

異業種メンバーと対話しながら、好奇心や問題意識をもとに実際の行動に移し、試行錯誤を繰り返すことで、オリジナルなキャリアを「つくる」が体験できる1ヶ月半のプログラムです。

事前準備『My Career Honeycomb』

これまで歩んできた人生における様々な経験の“意味的つながり”を振り返り、自分だけのユニークなキャリアの広がりやストックを可視化する。

チーム活動『とんぼプロジェクト』

好奇心や問題意識が近い異業種の仲間と共に、Awayな活動を行う。ミッションは「何らかのアウトプットをし、新しい学びを得るor誰かに貢献をする」こと。テーマは自由。

事前
準備

オンライン
ワークショップ
Day1

インターバル期間

オンライン
ワークショップ
Day2

自分/自社のユニークさと可能性を探る

異業種の仲間の“外の視点”を借りながら、これまでのキャリアの独自な点、自社の提供価値や可能性などを客観視する。一歩先のキャリアを切り拓く可能性のある自分自身の好奇心や問題意識を掘り起こす。

自分なりのキャリア観とジョブを描く

『とんぼプロジェクト』での気づきから、自分が大事にしたいキャリア観を言語化する。自分の想い、自社のリソースや可能性を統合し、少し先の未来の取り組みたいジョブを描く。



プログラムの詳細

▼事前課題

私の

Career Honeycomb

これまで歩んできた人生における様々な経験の“意味的つながり”を蜂の巣のように表現し、自分だけのユニークなキャリアの広がりやストックを可視化する。

※Day1までに個人で作成

▼Day1

オリエンテーション

自分のキャリアについて考えはじめよう

事前課題を共有しながら自分のキャリアにおけるユニークかつオリジナルな部分について異業種の視点から探る。

Lunch Time

自分のフィールドを外から見てみよう

自分がいま身を置く会社・事業の提供価値や可能性を客観的に捉え、自分のキャリアに活かしたい要素を探究する。

越境動機となる好奇心・問題意識を探ろう

一歩先のキャリアを切り拓く、隣接可能性の手がかりをつかむ。

Awayに飛び込もう

好奇心や問題意識が近い人とチームを組み『とんぼプロジェクト』発足する。

懇親会あり

▼インターバル期間

『とんぼプロジェクト』の実践

好奇心や問題意識に近い異業種の仲間と共に、Awayな活動を行う。

ミッションは...

「何らかのアウトプットをし、新しい学びを得るor誰かに貢献をする」こと。テーマはチームの好奇心や問題意識に関連していれば自由に設定してOK。

※活動期間は約4週間。活動頻度はチームごとに自由に決める。

懇親会あり

▼Day2

オリエンテーション

とんぼプロジェクトを振り返ろう

インターバル期間の活動を振り返り再確認or新たに芽生えた好奇心や問題意識をたな卸しする。

Lunch Time

自分なりのキャリア観を描こう

2人のセルフプロデュース実録ケースを参考にしながら、キャリアの広げ方と専門性について考察。一般的なキャリア観を手放し、自分なりのキャリアについての考えや持論を言語化する。

自分のキャリアの展望を語ろう

仕事をTaskではなくJobで捉え、自分の想い、自社の可能性、望む未来を統合した少し先のキャリアイメージを描く。



本プログラムの特徴

1 「ボトムアップ型のキャリア開発」という考え方

2 異業種だからこそ生まれる「率直さ」

3 キャリアを切り拓くプロジェクトを遂行する

4 自社の可能性や価値に気づく



特徴1：「ボトムアップ型キャリア開発」という考え方

やりたいことが分からない。先々のありたい姿が描けない。自己研鑽を続けられるか自信がない。そんな若手の悩みに寄り添い、「行動しながら考える」キャリア開発の考え方を紹介します。

Gapアプローチ型 のキャリア開発



数年後のキャリアビジョンを描き、そこに向けて自己研鑽していく。周囲からの期待や与えられた仕事に応える中で能力を高めていく

ボトムアップ型 のキャリア開発



いまこの瞬間の好奇心を起点に、試しに何かを始めてみる。そこから得た学びや手ごたえから次の行動をとり、キャリアの可能性を拡げていく

- ・ 計画的なキャリア開発プレッシャーから解放される
- ・ キャリア開発に対してワクワク感が得られる

※2022年度SHIFT参加者の声より

キャリアの考え方に対して窮屈さがなくなって解放されたような、すっきりした感じ。

これまでは目標に向かって進んでいくギャップ型でキャリアを考えがちだったが、とんぼプロジェクトのようなボトムアップ型のキャリアの捉え方をすることで、よりワクワクしながらキャリアを考えられそうと思った。





特徴 2：異業種だからこそ率直さ

異業種で働く同世代と共にキャリアに対する悩みや望みを語ります。違う環境に置かれている同世代の経験や考えに触れることで、自分自身や仕事・会社を客観視していきます。



- ・ 自社を離れ、同年代だからこそできる率直な語り合い
- ・ テーマ／問いの切り口による意見や感情が出やすい場づくり



- ・ 「悩みながら頑張っている人がいる」勇気が得られる
- ・ 広い視野から自分自身の「提供価値」を考える機会に

※2022年度SHIFT参加者の声より



同じ年代の方が抱えている不安（これからのキャリア形成）が似たような悩みだと知り、会社依存の言われるがままのキャリアではなく、自発的に意志表示をしていくことが大切だと感じました。自分がどんな価値を会社／社会に提供できるのか、という内容で意見を交わすこともでき、この考えは働くうえで常に持っていたいと思いました。

率直に参加してよかったと強く感じます。自身と同じ悩みを持つ方との相談、悩みを乗り越えた方からのアドバイス参考になりました。





特徴3：キャリアを切り拓くプロジェクトを遂行する

異業種メンバーが互いの「好き」「やりたい」を持ち寄り、インターバル期間にAway*に一步踏み出すプロジェクトに取り組みます。（*Awayとは自分にとって未知な場/コミュニティ/取り組みなどの総称）



- ・ キャリアを切り拓く「行動」の引き出しが増える
- ・ チャレンジすることへの自己効力感が高まる

※2022年度SHIFT参加者の声より



プロジェクトでは普段の業務では扱わないことについて挑戦したチャレンジを行った。当初はできるか不安だったが、自身のスキルをうまく活かして形にできたことに喜びを感じるとともに、今まで手を出してこなかったことにチャレンジすることで、自分の可能性が広がるのではないかと気づいた。

やはり自分をよく知ること、そのために自分以外の誰かとの話をしたり、少しでも興味を持ったものを調べてみたり、そういうことの繰り返しで自分のキャリアに対する見方、幅（可能性）を広げてくれるということを改めて感じた。





特徴 4：自社の可能性や価値に気づく

自社の価値連鎖を自社メンバーと考察し、異業種チームに戻って、それぞれの会社の可能性について議論する。その後、再度同じ会社のメンバーで集まり、「新しい」「意外だった」視点を共有し、自社を客観的に見た気づきや可能性、そもそもの存在意義などを多面的に見つめます。

自社の価値連鎖を可視化



事業の存在意義・可能性
の仮説構築

異業種メンバーとの意見交換



Awayな視点から
自社・他社を客観視

自社メンバーとの意見交換



事業の存在意義・可能性
の捉えなおし

- ・ 自分や会社の“暗黙の前提”に気づくことができる
- ・ 広い視野から会社の「可能性や価値」を考える機会に

※2022年度SHIFT参加者の声より

他業種の方と自分のキャリアや嗜好について話をし、自分がいかに似た者同士の環境でずっと過ごしてきたか実感しました。他社の文化を少しでも知することで、自社にとっての当たり前が世間の当たり前ではないことを認識しました。

自社グループは完全に閉じたグループであり、さらに考え方や得意分野が似通っている人間が多いため、今回の研修で普段一切関わりのない業種や職種の方と話すだけでも価値観などの小さな違いを感じることができた。

1-3

導入企業・参加者の声



Q：本プログラムの導入背景は何ですか？

- ・ 自社だけでのキャリア研修に限界を感じている
- ・ 内省するだけでなく、個人の可能性を広げる機会を社員に提供したい
- ・ 若手が自社や自分について客観的に見つめ直す機会をつくりたい
- ・ 社外に人的ネットワークをつくってほしい
- ・ 内向きな思考を外向きにするきっかけをつくりたい

Q：本プログラムをご評価いただいたポイントは何ですか？

- ・ 参加者が自分の好奇心や問題意識から動いてみるきっかけを得られている
- ・ 同世代とキャリアについて話すことで自分だけの悩みでないと感じられている
- ・ 他社からの客観的な視点で自分たちの会社・事業の価値を再認識できている
- ・ ほどよく視野を広げることができ、キャリアに対する前向きさを醸成できる
- ・ 軸を持って好奇心からキャリアを広げる考え方に共感できる



参加者の声

- 同じ年代の方が抱えている不安（これからのキャリア形成）が似たような悩みだと知り、**会社依存の言われるがままのキャリアではなく、自発的に意思表示をしていくことが大切だと感じました**
- 他業種の方と自分のキャリアの嗜好について話をし、**自分がいかに似た者同士の環境でずっと過ごしてきたかを実感しました。**
- 率直に参加してよかったと強く感じます。**自分と同じ悩みを持つ方との相談、悩みを乗り越えた方からのアドバイスが参考になりました。**
- 自社グループは完全に閉じたグループであり、さらに考え方や得意分野が似通っている人間が多いため、社内で研修を行っても得るものが少ないとこれまで感じていたが、今回の研修で普段一切関わりのない業種や職種の方と話すだけでも**価値観など小さな違いを感じることができた**
- 自社はインターネットをほぼ独占的に提供している会社であり、**その保守をしている自分たちは期待されている**というのが、他の会社の方たちからのコメントで再認識した。
- **会社での環境について今まで当たり前だと思っていたことが、実はとても恵まれていて、自分の考え次第で可能性を秘めていることに気づきました。**
- 地域社会も含めた「人と人のつながりを大切にしている会社」と**自分が発言したことに驚いた**。技術力はもちろん、信頼を得るために人の力は重要だと再認識した。
- 自社の強みについて再認識したことと、逆に自社の弱みについても顕著になりました。あえて異業種の方と話すことで、客観視した意見が聞けて勉強になりました。

「他者」と響き合い、リアルな社会課題に向き合う

GIFT

あて先は、社会。

2-1

Introduction



GIFTとは？

セクターを超えた「他者」と共に、
リアルな社会課題へ向き合い
新たな価値の共創を体験する越境プログラム





なぜ今、GIFTか？

これからのリーダーに求められるのは、 知と経験のダイバーシティ & インクルージョン。

複雑で変化の激しい市場環境において、
企業は既存事業のマネジメントと共に新しい価値創造にも果敢に挑戦することが求められます。
そして、その鍵となるのが社内外の垣根を超えた＜多様な他者との共創＞です。

社内外の多様な能力や価値観、専門性を積極的に事業へ取り込み、
多様な個人を掛け合わせることが原動力として必須になります。
これがいま、人的資本経営の中でも語られる「知と経験のダイバーシティ & インクルージョン」です。

しかし、既存の組織や事業の中で育った若手・中堅には、
こういった「他者」と共創する経験を十分には提供できていないのが実情ではないでしょうか。

GIFTでは、様々なセクターの越境を通してこの「他者」との共創を徹底的に体験します。
組織から一歩そとへ出たときに出会う「他者とのわかりあえなさ」を乗り越える共創体験を、
これからの日本を創るすべてのリーダーたちへ。





Value：プログラムを通じて得られること

ひと×状況×問題それぞれに混沌さがある状況下で、前例のない問題に対しても新たな視点を持ち背景・文化・価値観が異なる「他者」と共にチームとして価値を共創する力が身につきます。

他者」と共創する経験

対ひと

共創型の（シェアド）リーダーシップの開発

他者との「相容れなさ」「わかりあえなさ」を乗り越え、
チームの多様性を活かす力が高まる

対状況

曖昧な状況でも突き進み価値を創り出す自己効力感

従来のやり方やルールが通用しない曖昧な状況を受けとめ、
チームで試行錯誤しながら前進し、価値を創る自信や手ごたえが高まる

対問題

新たな視点から問いを立てる力

デザイン思考の要素も取り入れ、同質性が高い組織や、
既存業務では養われづらい「新たな視点から問いを立てる力」が磨かれる

2-2

プログラム概要



GIFT 概要

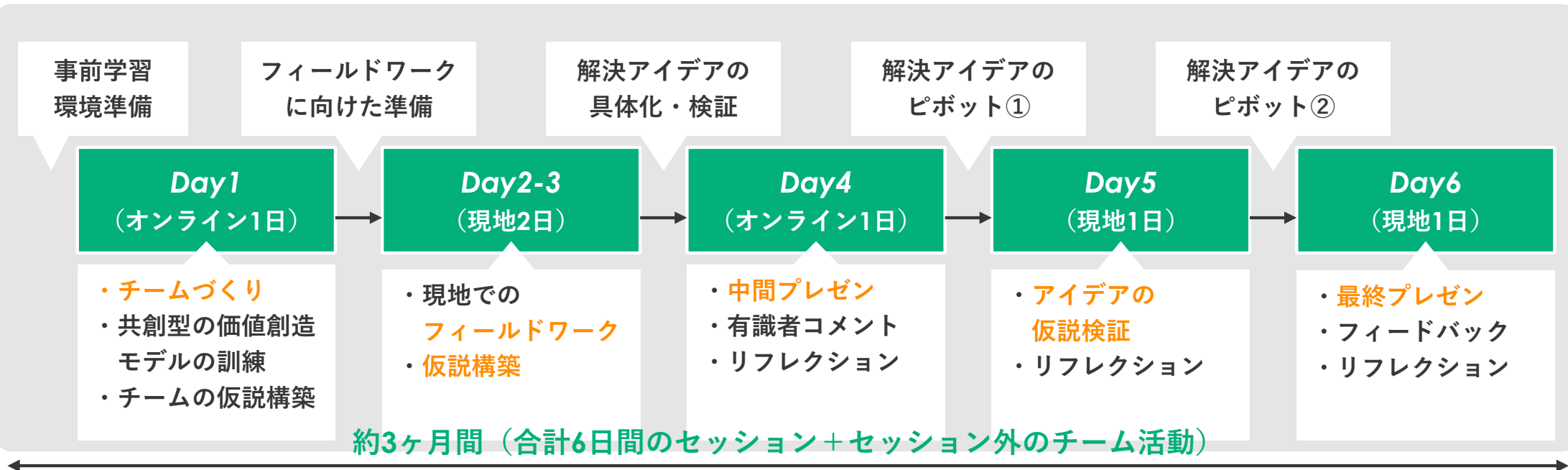
異業種チーム × 社会課題 × デザイン思考のプロジェクト型学習プログラムです。

概要	約3か月間、自治体が抱える課題・テーマに対して、官民連携・異業種チームで向き合い、フィールドワークやワークショップを通じて課題設定と解決策立案を行うプロジェクト。
目的	①参加者の成長 ②地域の課題解決に向けた糸口の発見
対象	社会人経験5～15年目程度（目安） 成長のための機会を得たい方 （他流試合で切磋琢磨し成長したい方/仕事で得られない経験やつながりを得たい方/ 新価値創造に関心がある方/多様なステークホルダーとの価値共創に関心がある方 など）
日程・地域	2023年9月～12月 計6日間（現地訪問4日間・オンライン2日間/日程詳細は次頁意向を参照） 宮城県丸森町/三重県伊賀市/大阪府柏原市/長崎県諫早市の4自治体・地域から選択
提案先	各自治体の首長および幹部職員に対しての提案 官民連携や事業開発の専門家からのフィードバックも実施
所要時間	研修6日間 + 事前課題/チーム活動/個人作業などで計20～40時間程度を想定
特徴	①自治体職員も含む異業種の多様なチームメンバーでの活動 ②デザイン思考・共創の考え方を元にした「共創型の価値創造モデル」の実践的学習 ③今後の自治体政策に採用される可能性がある本気のプロジェクト



プログラムの全体像

自治体×企業の異業種チームで地域課題に挑む3ヶ月間プロジェクト。課題設定・フィールド調査・仮説構築・アイデア発想・仮説検証を何度も重ねながら、従来の延長上にはない価値ある解決策を提案します。



開催日程	Day1	Day2-3	Day4	Day5	Day6
宮城県丸森町	9月22日(金)	10月19日(木)-20(木)	11月6日(月)	12月6日(水)	12月22日(金)
三重県伊賀市	9月22日(金)	10月19日(木)-20(木)	11月7日(火)	12月6日(水)	12月26日(火)
大阪府柏原市	9月20日(水)	10月16日(月)-17日(火)	11月8日(水)	12月4日(月)	12月20日(水)
長崎県諫早市	9月20日(水)	10月16日(月)-17日(火)	11月6日(月)	12月4日(月)	12月20日(水)



プログラムの特徴

自治体×企業の官民共創チームで地域の課題に挑む3ヶ月間プロジェクト。課題設定・フィールド調査・アイデア発想・仮説検証を重ね、最終的には首帳に提案し、次年度以降の政策への反映を目指します。

1

テーマ

自治体が抱える複雑な「社会課題解決」をテーマとする

- ・ 複雑で曖昧な課題に向き合い、アジャイルにプロジェクトを進める
- ・ 多様なステークホルダーの視点からアイデアを考え、価値検証まで行う

2

形式

多様な他者を束ねてチームでプロジェクトを推進する

- ・ 自治体職員を含む異業種など、共通言語のない状態からチーム活動がスタート
- ・ 役割や権限が存在しないフラットな関係から質の高いチームづくりが問われる

3

プロセス

デザイン思考をベースにした価値創造プロセスを実践する

- ・ 事前学習で「インプット」し、プロジェクト中に「実践」する反転学習形式
- ・ リフレクションによって実践知を言語化し、仕事に活かす準備を行う



なぜ「社会課題」か？

社会課題に挑む経験を通じて、これからのビジネス環境に求められる力が磨かれます。

社会課題

(本プログラムの状況)

何をもって解決なのか
成果が分かりづらい

さまざまな解決策が
やりつくされている

個々のプレイヤーのみ
での根本解決が難しい

共通する力を磨ける

自ら望ましい未来像を
描かなければいけない

既存の延長にない発想から
考えることが求められる

セクターを超えた
包括的な共創が期待される

これからのビジネス課題

先行きが不透明な
外部環境に置かれている

市場が既視感のある
モノに溢れている

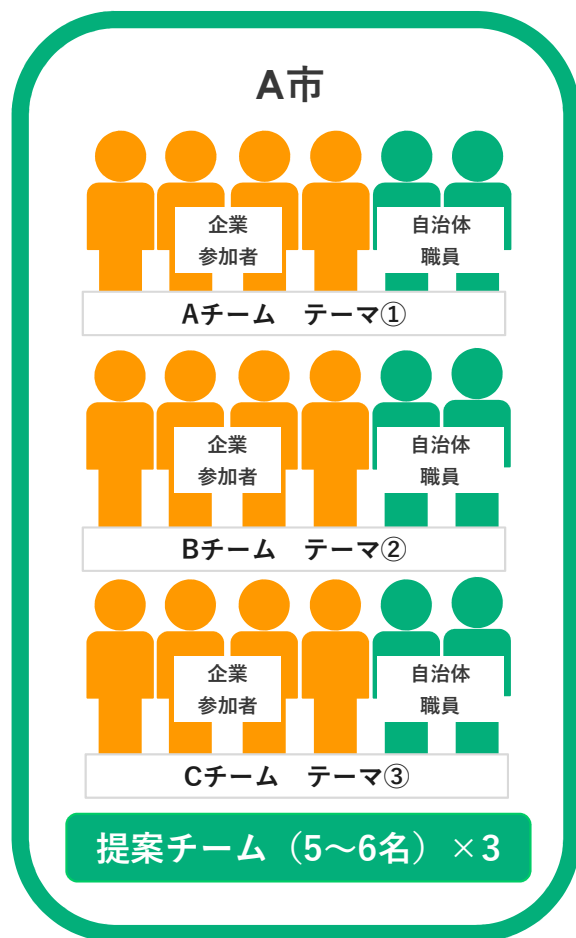
経済・環境・社会価値
全てを応える必要がある



プログラムで関わる多様なステークホルダー

自治体×企業の官民共創チームはもちろんのこと、自治体の他部署の職員、地域に根差した組織・団体、地域住民、首長など多様な他者とコミュニケーションを自ら取りに行くことが求められます。

官民共創チーム



課題や解決アイデアの提案



首長・幹部職員・有識者

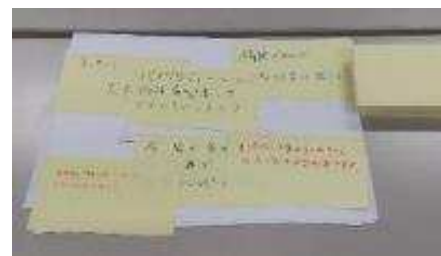
インタビュー、観察、
検証への協力依頼など



地域に根差した組織・団体



地域住民





GIFT 2023年度 開催予定地

全国4地域でのプロジェクトに、希望と参加者の多様性を踏まえてチームを編成します。



宮城県丸森町

- ・人口約1.1万人/面積約273km²
- ・宮城県最南端、2020年台風による大きな災害
- ・テーマ案：防災・交通

丸森町は宮城県の南端に位置し、県内第2位の広さを誇り、町域の約70%を山林が占める中山間地域です。気候は東北地方にあっては比較的温暖な地域で、多くの動植物の北限、南限の地となっています。町内の阿武隈渓谷県立自然公園で行われた調査では、たくさんの貴重な動植物が確認されました。恵まれた自然環境に加え気候を生かした様々な野菜や果物などが栽培されるなど食材も豊富で、情感豊かな住みやすいまちです。



三重県伊賀市

- ・人口約8.6万人/面積約558km²
- ・忍者で有名、京都・奈良・伊勢を結ぶ交通の要衝
- ・テーマ案：観光・移住

伊賀市は三重県の北西部に位置し、江戸時代には藤堂家の城下町や伊勢神宮への参拝者の宿場町として栄え、今も大阪方面・名古屋方面からアクセスが良い地域です。伊賀流忍者や松尾芭蕉のふるさととして知られ、京・大和文化の影響を受けながらも独自の文化を醸成しています。市街地は戦災を免れて残り、小京都の一つに数えられ、町屋も多く存在します。特産品では、伊賀米や伊賀牛、伊賀焼などが有名で「伊賀ブランド」に認定されています。



大阪府柏原市

- ・人口約6.7万人/面積約25km²
- ・大阪市のベッドタウン、自然が豊富、ブドウ栽培が盛ん
- ・テーマ案：観光・インバウンド

大阪平野の南東部、大阪府と奈良県の府県境に位置し、市域の3分の2を山が占め、中央部を大和川が流れています。大阪の中心部からわずか20kmと近距離にもかかわらず、山や川などの多彩な自然環境に恵まれた大阪府内でも有数の緑豊かなまちです。山麓にはぶどう畑が多く、夏から秋にかけては、ぶどう狩りが盛んに行われています。このぶどうからできたワインは、柏原地ワインとして知られており、100年以上の歴史があるワイン産地でもあります。



長崎県諫早市

- ・人口約13.2万人/面積約341km²
- ・諫早湾干拓で有名、三方を海に囲まれている
- ・テーマ案：移住・健康

諫早市は、長崎県のほぼ中央に位置し、有明海、大村湾、橘湾の3つの海に面した自然豊かなまちです。西に長崎市、東に自然豊かな島原半島があり、それぞれの場所に短時間で行くことができる交通の要衝となっています。また、県内有数の工業団地があり、雇用環境は県内トップクラス。スポーツ施設の整備も進んでいます。また、過去に大水害や諫早湾干拓事業を経験してきており、環境問題や地球温暖化対策にも積極的です。





GIFTのプログラムパートナー

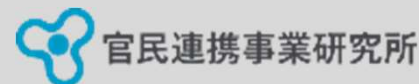
自治体の選定・調整、提案内容へのフィードバックなど、プログラムが中長期的な社会課題解決につながるよう、提案後のフォローアップまで含めて経験豊富なパートナーと協業しています。



次世代グローバルリーダーの育成を目指し、2010年に設立された法人で、これまでにTEDx TokyoやH-Labのような革新的なプログラムの企画、運営を実施。2013年より、カタールフレンド基金より東日本大震災後の東北復興を目指したINTILAQプロジェクトへの支援を受ける。東北地域再生の推進力となるべく、新しい会社を起こす起業家だけでなく、小中高生、大学生、企業、生産者、どんな人でも、新しいビジネスの創出に向かってチャレンジする人々を「おこす人」と呼び、育成および支援を行っている。

■ 団体概要

- ・ 一般社団法人 IMPACT Foundation Japan
- ・ 代表：竹川隆司
- ・ <http://impactjapan.org/>



官民連携事業のパイオニア・トップランナー。

「まちづくりに企業の力を」をビジョンとして、課題を抱える自治体と、社会課題解決に取り組みたい企業を結びつける取り組みを進めている。自治体の良き伴走役となる企業を紹介するだけでなく、両者の強みとニーズ、双方の利益を常に意識し、連携事業の戦略計画から施策実施までを一貫して支援。30を超える自治体と連携協定を結ぶとともに、全国で毎年100を超える連携モデルづくりをプロデュースしている。

■ 団体概要

- ・ 株式会社官民連携事業研究所
- ・ 代表：鷺見英利
- ・ <https://p4rl.com/>





GIFT 参加者の声

実践経験とリフレクションを通じて、**視野が広がり**、強み・弱みなどの**自己理解が進む**とともに、それぞれが越境体験から多様な学びを得ています。

会社や立場が異なるチームの中で、**チーム全員の意見や考えを尊重し、1つの結論や方向にまとめる事の難しさ**を非常に感じた。自分が会社を一步出るといかに井の中の蛙だったかということを感じた。

多様な人がいるチームでの経験が学びになった。ヒエラルキーや同質性が避けられない社内組織においても、自分が**その状況や相手に応じた適切なリーダーシップを発揮できるよう**精進していきたい。

様々な人の話を聞く機会があったが、人の様々な考えに対して、**うわべだけではなく、その背景にあるものまで聞く力が必要だ**と感じた。異なる意見にこそヒントが隠れていて、普段の業務でも心がけていきたい。

前例がないことや新しいことも、実際に当事者に聞いたり動いてみたら意外に進むことを実感できた。**先入観を捨てて一步踏み出すことが解決への糸口になる**と気づけたのは大きな収穫だった。

地域の実際の課題を目の当たりにすることができ、また、そこで懸命に動いている方々からも刺激をいただいた。今後も関わり合える**仲間にも巡り合えた**非常に貴重な機会であった。

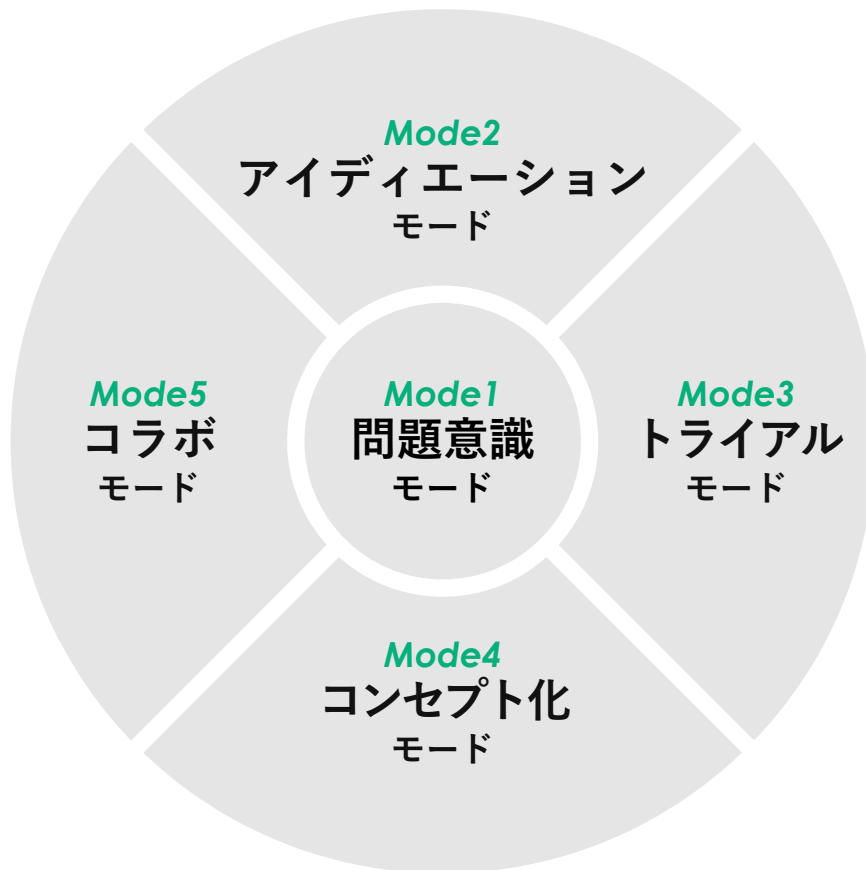
課題設定から行ったことが学びになった。普段は課題や役割が明確な中でスタートすることがほとんどだが、プロジェクトで**何をどこまでやるか明確には決まってい**ない中で**チームで模索する**のは良い経験だった。





共創型の価値創造モデル：「他者」と共創する方法論

「共創型の価値創造モデル」とは、デザイン思考と共創の考え方や手法を掛け合わせた方法論です。
他者と共に試行錯誤しながら、既存の延長上にはない価値のある解決策を生み出すための“共通言語”です。



Mode1 問題意識 モード

新しい企画の「キッカケ」をつくるモード
問題意識から「問い」をたて、リフレームすることで価値を生み出す出発点をつくる。

Mode2 アイディエーション モード

実現のための「アイデア」を創出するモード
既存の取り組みの延長上にはないアイデアを生み出し、具体化する。

Mode3 トライアル モード

アイデアの「価値」や「実現性」を試すモード
実験やテストを迅速に行い、得られたインサイトからアイデアの方向転換につなげる。

Mode4 コンセプト化 モード

アイデアを「企画」としてまとめるモード
アイデアの根幹を明文化することで、企画に昇華し、今後のアクションを明確にする。

Mode5 コラボ モード

企画を動かすための「共創関係」を築くモード
企画の実現性やインパクトを高めるためにセクターや業界を超えた相手と関係を築く。

2-3

GIFT Essentials

(フルオンライン×短期間×NPO伴走)



プログラムの全体像

異業種チームで社会課題に挑む1ヶ月半のプロジェクト。社会課題の現場で奮闘するNPOから提示されたテーマから、従来の延長上にはない価値ある解決策を提案します。

事前準備

自分自身の専門性のたな卸しを行うと共に、「共創型の価値創造モデル」について予習する。

準備
フェーズ

オンライン
ワークショップ
Day1

チーム活動①

チームで5つのモードを駆使し、解決アイデアを探究する。(インタビューやフィールド調査なども任意で実施可能)

実践
フェーズ①

オンライン
ワークショップ
Day2

チーム活動②

中間プレゼンのフィードバックを踏まえ、より良い解決アイデアを探究し、その価値を実際に検証し、企画にまとめる。

実践
フェーズ②

オンライン
ワークショップ
Day3

チーム顔合わせ & 共創トレーニング

架空の課題を題材に「共創型の価値創造モデルの「問題意識モード」「アイデア創出モード」をチームで使って慣れる

中間プレゼン & チーム作戦会議

実践フェーズ①で形にした解決アイデアを披露し、NPOメンバーや他チームからフィードバックを得る

最終プレゼン & リフレクション

解決アイデアを披露し、NPOからフィードバックを得る。共創プロセスの振り返りや実践知の言語化、個人の専門性や強みを振り返る。



オンラインワークショップ概要

▼Day1

9 —	オリエンテーション 課題提示/チーム編成/アイスブレイクなど
10 —	問題意識モード NPOの問題意識を「問い」に変換したり、 問いをさらにリフレーミングしながら、 アイデア創出の起点をつくる。
11 —	アイディエーションモード
12 —	アイディエーションモード
13 —	Lunch Time
14 —	アイディエーションモード アイデアを発散・洞察・具体化するための 様々な手法を使い、既存の延長上でない 解決アイデアをチーム内で探究する。
15 —	トライアルモード 解決アイデアの「価値」や「実現性」を 試すための考え方や手法をもとに、 実際にトライアル計画を立てる。
16 —	チーム活動 実践フェーズ①に向けた計画や 役割分担などをチーム内で決める。
17 —	チーム活動 実践フェーズ①に向けた計画や 役割分担などをチーム内で決める。
18 —	チーム活動 実践フェーズ①に向けた計画や 役割分担などをチーム内で決める。

▼Day2

中間プレゼンテーション 実践フェーズ①で形にした 解決アイデアを披露し、 NPOメンバーや他チームから フィードバックを得る。
チーム活動 NPOやファシリテーターからの フィードバックを参考にしながら、 解決アイデアのピボット案を考えたり、 実践フェーズ②に向けた作戦を立てる。
各モードのおさらい 最終プレゼンテーションに向けて、 各モードのポイントを改めて確認する。

▼Day3

チーム活動 プレゼンに向けた最終確認を行う。	9
最終プレゼン 実践フェーズ②で形にした 解決アイデアを披露する。	10
最終プレゼン 実践フェーズ②で形にした 解決アイデアを披露する。	11
Lunch Time	12
結果発表&フィードバック 解決アイデアの内容や実践フェーズの 進め方について、NPOやファシリテーター から直接フィードバックを得る。	13
共創プロセスの振り返り チームの共創プロセスの成果と課題を たな卸しながら、現業務に活かせる 実践知を抽出する。	14
共創プロセスの振り返り チームの共創プロセスの成果と課題を たな卸しながら、現業務に活かせる 実践知を抽出する。	15
共創プロセスの振り返り チームの共創プロセスの成果と課題を たな卸しながら、現業務に活かせる 実践知を抽出する。	16
専門性と協働力の振り返り 自分の専門性、強み・弱みについて、 異業種のチームメンバーから フィードバックを得る。	17
専門性と協働力の振り返り 自分の専門性、強み・弱みについて、 異業種のチームメンバーから フィードバックを得る。	18



GIFT Essentials 参加者の声

実践経験とリフレクションを通じて、**視野が広がり**、強み・弱みなどの**自己理解が進む**とともに、それぞれが越境体験から多様な学びを得ています。

チームで**認識の違い**が起きやすいことがわかり、そこを**どう埋めていくかの大切さや、違う意見を擦り合わせていくかの部分**がとても身になった。多様なメンバーの意見を活かしつつまとめることに活かしたい。

異業種チームで、**それぞれの役割や立場が明確じゃない中で自身の立ち位置を取る**のが難しかった。普段にはない難しさを体感することで、自身のレベルアップを感じたり、課題が見えたりした。

正解がない課題は不安で分からないことも多かったが、**試しにトライしてみる、やってみる、ということを通じて学ぶ**ことも多く、自分にもできるかも知れないと思えた。普段の仕事に活かしたい。

異業種・**異質なメンバーだからこそ、多様なアイデアがでてくる**と感じた。多様な意見や個性を引き出すためにも**心理的安全性を高め、していくことの大切さ**を感じた。今後自社や自分のチームに活かしたい。

これまでSDGsや社会的な活動は正直ピンと来てなかった。今回の活動で**“周囲の様々なステークホルダーに与える仕事の価値を考える”**というものが、自分の業務と社会との繋がりになるのだと理解できた。

今回のプロジェクトで学んだ、**問いやアイデアの出し方は実務でも役立っている**。特に、普段から**正解のない課題に取り組むことが増えている**ので、学んだ考え方ややり方は活用できる有効な手段だと感じた。





GIFT Essentialsのプログラムパートナー

社会になじめない若者の支援、子どもの貧困の問題、それぞれの社会課題に対して精力的に活動されている2団体と提携し、プログラムを実施しています。（2023年は9～12月に3回開催予定です）



親や身近な大人を頼れず、生きていく意欲、何かに取り組もうとする意欲を失ってしまい、社会的に孤立する15～25歳の若者の社会参画を応援する団体。

取り組み1. <若者を孤立させないコミュニティ>都市部を中心に居場所やシェアハウスを運営。

取り組み2. <オンラインでの新たなつながり>コロナの影響で人に会う制約がある中で、ゲームを活用してフラットに若者が外とつながれるきっかけづくり。

取り組み3. <若者の仕事づくり>社会人との交流や仕事づくりなど若者と社会の接点づくり。

社会情勢の変化や若者の切実な声に対して迅速に動き、コロナ禍においても様々な施策を展開。スピード感を持って新しい支援方法にチャレンジするNPO。

■団体概要

- ・代表：荒井佑介
- ・主な地域：豊島区・文京区

<https://www.sankakusha.or.jp/>



日本の子どもの7人にひとり、ひとり親家庭に限ると2人にひとりが陥っている「子どもの貧困」の本質的に解決に向けて活動する団体。

取り組み1. <一人に寄り添う> 困難を抱える6～18歳の子どもの自立するまでを、早期から切れ目なくサポートする、居場所づくり・学習支援・食事支援・保護者支援などを通じた『地域協働型子ども包括支援』の実践。

取り組み2. <仕組みを広げる> 『地域協働型子ども包括支援』の全国展開を目指した、ノウハウ提供・共有プラットフォームの運営。

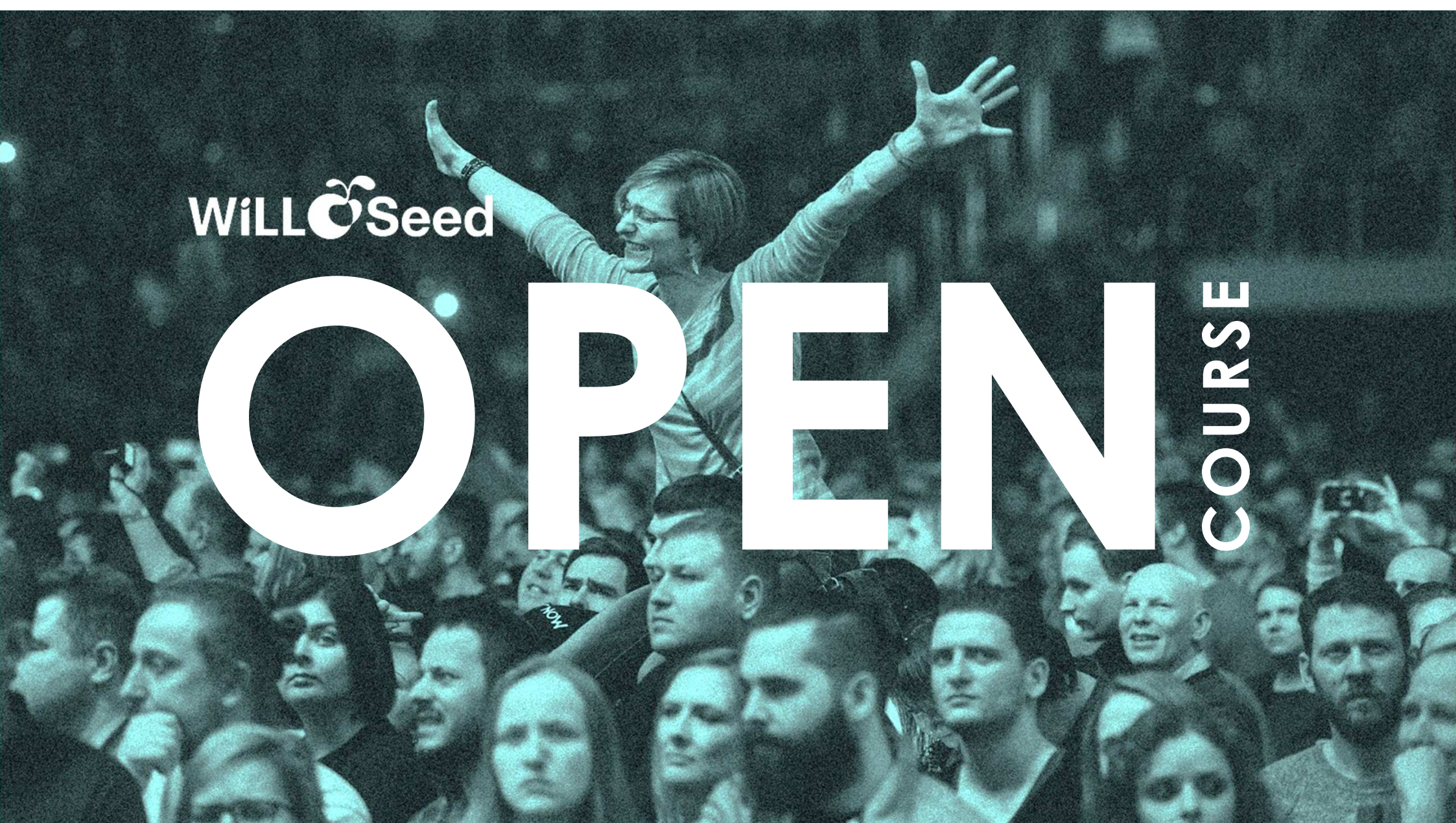
取り組み3. <社会を動かす> 現場での支援活動や全国の子ども支援団体とのネットワークづくりを通じた、普及啓発・人材育成・政策提言活動。

■団体概要

- ・代表：李炯植
- ・主な地域：葛飾・板橋・戸田・つくば

<https://learningforall.or.jp/>





WILL  Seed

OPEN

COURSE

すべての人へ、未来をつくる力を。



「みらいを創り出す」 3つのコース群

世界をひらき、
「好き」をうごかせ

QUEST 1 day

時代の先端を走るゲストや
異業種の同年代とのリアルな
対話で世界をひらき、
じぶんの「好き」をうごかせ。
すべての人が未来に向けた探索
を始めるための冒険の物語。

対話による視野拡大で
世界観
のパラダイムシフト

考えるから「つくる」へ、
新しいキャリアのかたち

SHIFT 1.5months 2days

好奇心で動いてみる、
動くことでみえてくる。
経験と専門性に自信をもち、
未来をカラフルにするための
キャリアを「つくる」
体験型プログラム

行動による好奇心探究で
キャリア観
のパラダイムシフト

「他者」と響き合い、
リアルな社会課題に向き合う

GIFT 3 months 6 days

セクターを超えた
「他者」と共に、
リアルな社会課題へ
向き合い
新たな価値の共創を
体験する越境プログラム

共創型の価値創出で
価値創出プロセス
のパラダイムシフト



WillSeed Open Course 2023年度 開催予定

	QUEST	SHIFT	GIFT Essentials	GIFT
目的	対話による視野拡大	行動による好奇心探究	共創型による価値創出	共創型による価値創出
対象	内向きから外向き志向へ転換 リスクへの学習動機づけ	キャリア自律行動の促進 エンゲージメント向上	共創型リーダーシップの開発 創造性発揮の実践知獲得	
人数	50～100名/回	主体的・自律的価値発揮 を期待する若手 (5～10年目程度)	20名/回 (1社3～6名程度/回)	20名/回 (1社3～6名程度/回) ※チームに自治体職員も参加
開催 予定	みらいQUEST 9/5 オンライン1日	SHIFT① 9/6～10/13 オンライン1日+1日	Learning for All①(こどもの貧困) 9/5～10/26 オンライン1日+半日+1日	GIFT丸森町(宮城県) 9/22～12/22予定 オン・オフ 計6日間
	はたらきかたQUEST 9/12 オンライン1日	SHIFT② 11/9～12/12 オンライン1日+1日	Learning for All②(こどもの貧困) 11/2～12/19 オンライン1日+半日+1日	GIFT伊賀市(三重県) 9/22～12/26 予定 オン・オフ 計6日間
	ゆたかさQUEST 9/14 オンライン1日		サンカクシャ(若者支援) 11/7～12/21 オンライン1日+半日+1日	GIFT柏原市(大阪府) 9/20～12/20予定 オン・オフ 計6日間
	くりえいていぶQUEST 9/21 オンライン1日			GIFT諫早市(長崎県) 9/20～12/20予定 オン・オフ 計6日間

※一部募集を締め切っているコースがあります。募集一次〆切：2023年3月末・二次〆切：6月末

自らの「意志」を育み、自ら考え、自分らしく生きる...
私たちは、そのためのきっかけや気づき、感動という「種」をまく。
そして、実を結んだ1人ひとりが、新たな「種」をまいていく。
こうした循環を世の中に広げていくという想いを込めて。



－ 未来へ意志の種をまく－