

受講者のみなさま。
お忙しい中、ご参加いただきありがとうございます。
しばらくお待ちください。

参考になるピーター F. ドラッカーの言葉。

お時間ある時に、没後20年の
言葉を今一度ご確認ください。

- ✓ 人を資源として尊重せよ
- ✓ 成功への道は、**みずから**の手で未来をつくることによってのみ開ける
 - 自分自身のパーパスは何か
 - 自分がどうありたいか
 - どのような価値を提供したいか
 - 自分を使って何をしたいか
- ✓ 企業とは社会の機関であり、**社会的責任を果たす**べき存在である
 - われわれの使命は何か
 - われわれの顧客は誰か
 - 顧客にとっての価値は何か
 - われわれにとっての成果は何か
 - われわれの計画は何か
- ✓ ドラッカーが言う「**真摯さ**」の意味としては、強い信念と正義の原則に基づいて、「**一貫した正直さ**」と「**一貫した誠実さ**」を持って仕事（組織）に貢献すること（仕事に取り組む姿勢）と言えるのではないか

出典：読者に聞いた、仕事や生き方に影響を与えた「ドラッカーの言葉」
by DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー編集部 2025.11.11

おおいた地域連携プラットフォーム / 大分大学地域連携プラットフォーム推進機構 cocsuishin@oita-u.ac.jp 097-554-7913

Outlook

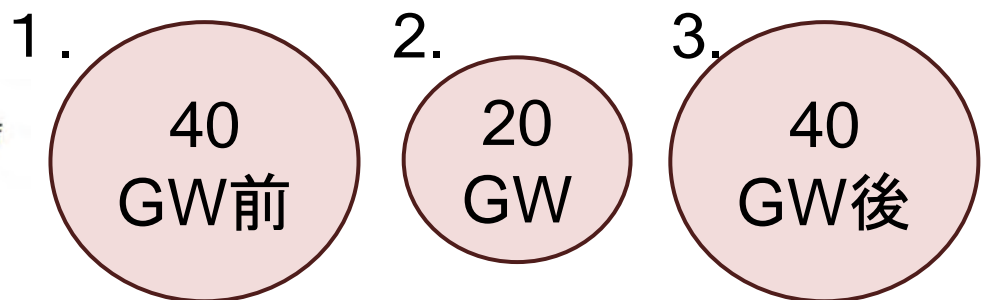
- ① **一歩 "踏み出し"、是非とも参加を！**
- ② 12/5 までに事前課題を大学へ送信！
- ③ チーム活動は、信頼関係で本音で話す、
傾聴、アイデアの発散と収束を！
- ④ 狙いは根幹的な能力育成です！

グループワーク：GW group work

1. GW 開始に必要な「課題」の事前準備
2. GW実施とマイスター認証評価の説明
3. 認証者アルムナイ（同窓）会の説明

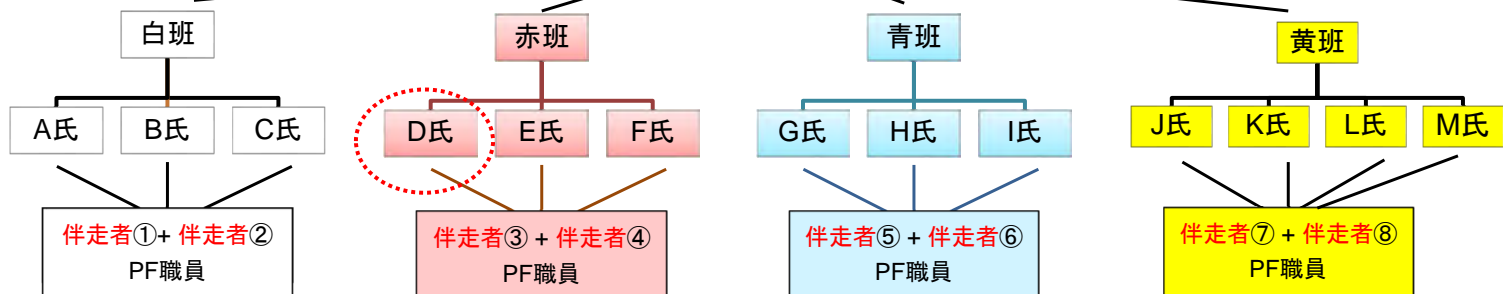


Robert O. Brinkerhoff
Western Michigan University



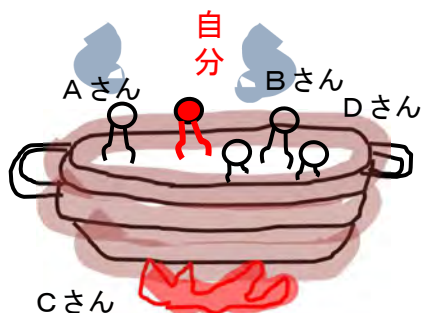
伴走者の皆様へ！ 班構成と評価 グループワーク科目

ファシリテート：渡邊博子 大分大学教育担当理事



- PF：大分大学地域連携プラットフォーム推進機構の関係者
- 1チームは、3～4名の構成（5名以上にはしない フリーライダー防止）

多様な具がまざっている鍋



1. 各素材からダシがでる
2. それが調和する
3. 自分も影響受ける

ストーリー
個人軸

対話で
共通理解
努力必要

ストーリー
チーム軸

越境・共創

おいしい鍋



対話

- 他者との対話
- 自分との対話
- 対象との対話

Step 1

他者との対峙により、自己
と他者のズレ(差)を認識

Step 2

ズレから同一へ
(共通理解を得る)

成長した自己

異物としての他者性が自身に
ぶつかってヒトは学び成長する

言語化力、傾聴力に加えて

意味を構築する力
(ストーリーや持論を
創る)

受講者と伴走者の皆様へ！ 課題のご用意 グループワーク科目

事前準備(受講者)

全参加者が
「課題」を事前に
言語化

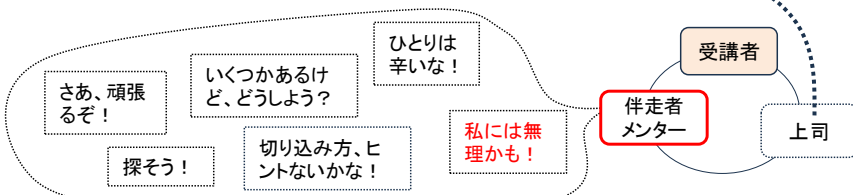
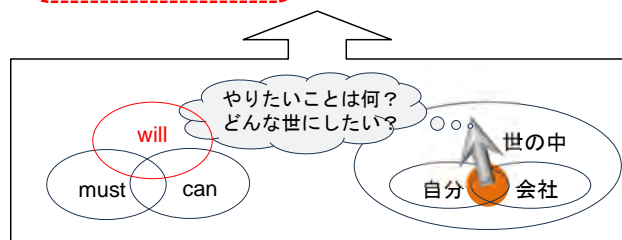
持ち寄った「課題」を
テコにしたチームの
事業目標を設定 12
月

グループ協
議
12月～1月

チーム成果発表
後、自組織向け
に受講者が修正
2/6

自組織に説明
・新事業案
説明 2月中

2026年秋
マイスター認証者
職場活動の振り返り
アルムナイ同窓会



1. 自分の課題持ち寄り

対話で共創

2. “課題”を協議で設定

3. 異なるリーダー候補者と協働して「解決案」を提示する

大学教員

伴走者
(金融業)



伴走者
(行政)

4. チーム作成の解決案を
自社の課題に適合させ、
自社で発表

5. 「まなび」活動の評価

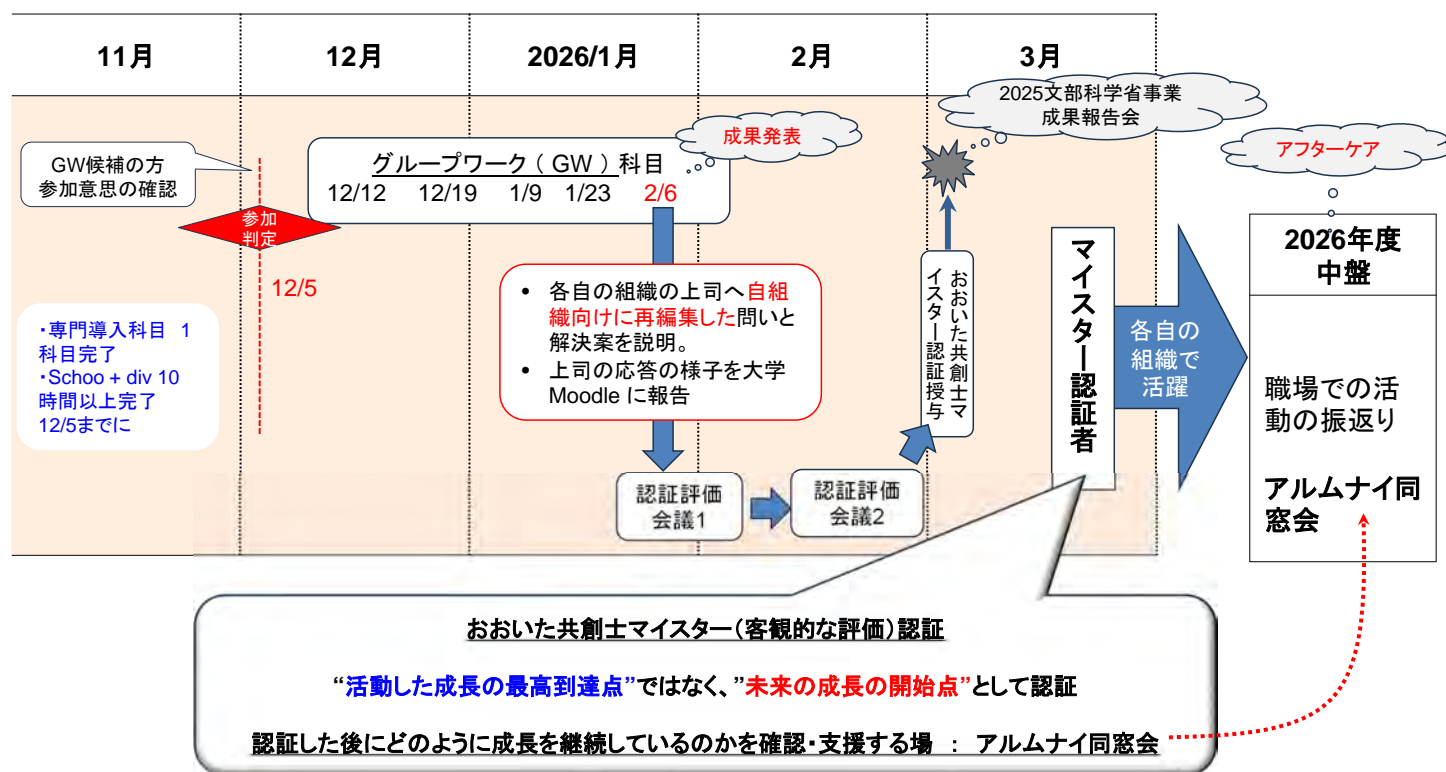


グループワーク科目(異なる価値観の他者(社)との協働経験)
自発的なパートナーとの共創!



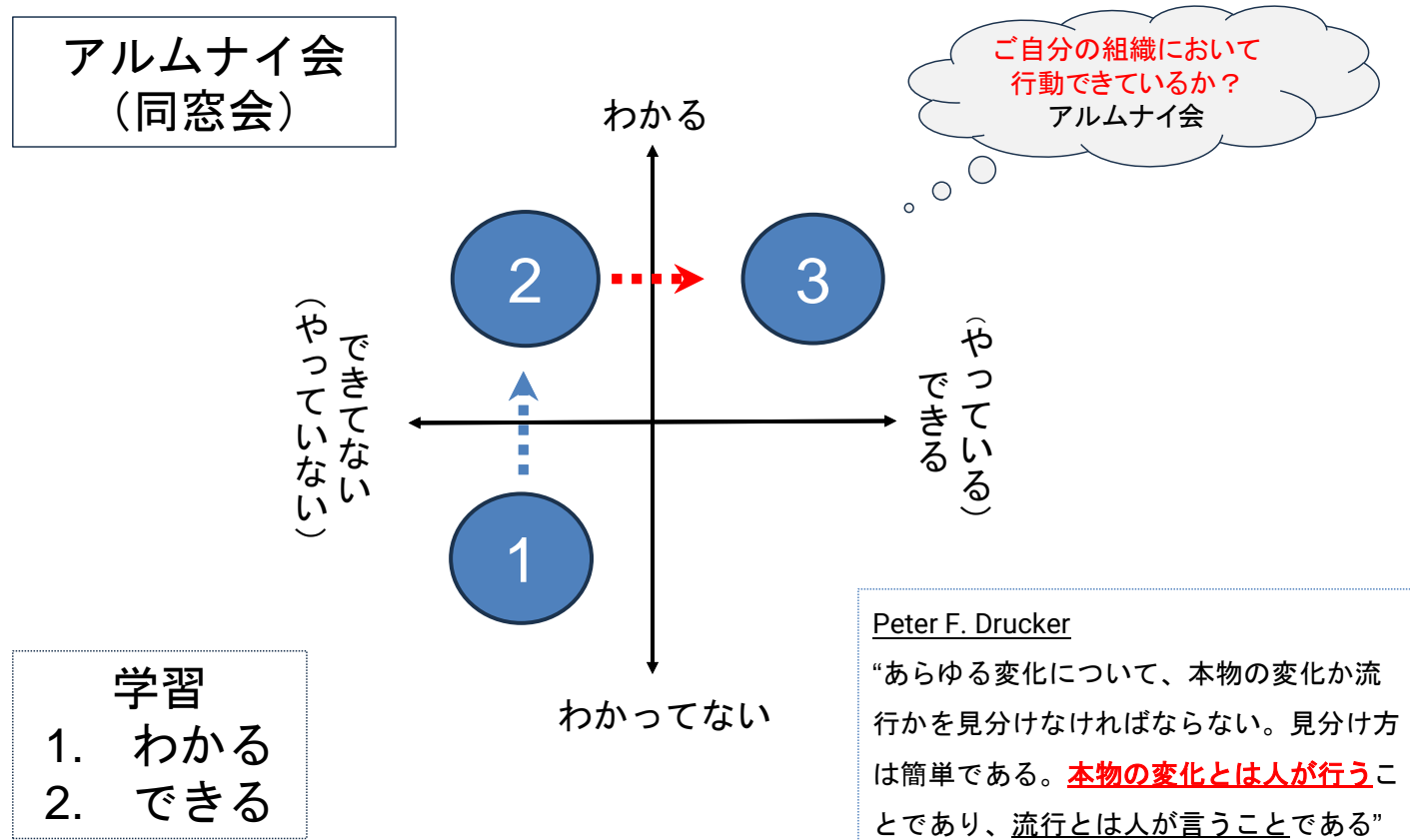
ワーク開始から「2025おおいた共創士マイスター認証」まで

※ GW : Group Work



おおいた地域連携プラットフォーム / 大分大学地域連携プラットフォーム推進機構 cocsuishin@oita-u.ac.jp 097-554-7913

受講者と伴走者の皆様へ！ アルムナイ会 グループワーク科目



おおいた地域連携プラットフォーム / 大分大学地域連携プラットフォーム推進機構 cocsuishin@oita-u.ac.jp 097-554-7913

マイスター認証者（2024第1期生）による実現化した取組（2025年11月時点）

特定非営利活動法人 Oita Social Innovation Laboratory

社会教育 経済活動 職業能力の開発・雇用

事業概要



事業活動の概要

本NPO法人ではアントレプレナーなどがデザインした地域活性化ビジネスを、現実に移すためのプロジェクトを組成します。大分県内で社会的価値の高いビジネスモデルの組成ができるよう強力にサポートし、県内経済の発展（新規創業、雇用創出、域内消費の拡大、定住・移住の促進、地域経済エコシステムなど、またこれら好循環によるさらなるビジネスアイデア創出）に寄与します。また超長期で地域に活力をもたらせるビジネスアイデアを集合させ、様々な面からビジネスを安全に離陸させ、デザイン・開発・テストの支援に関する事業を行い、大分県内にソーシャル・イノベーションを興す企業の組成に貢献します。

主な活動分野

社会教育、経済活動、職業能力開発・雇用

1期生 斎藤周作氏
アルムナイ会
(2025/11/07)
説明動画 1.5分

おおいた地域連携プラットフォーム / 大分大学地域連携プラットフォーム推進機構 cocsuishin@oita-u.ac.jp 097-554-7913

受講者の事前準備

- ① 課題のご用意
- ② 姿勢

おおいた地域連携プラットフォーム / 大分大学地域連携プラットフォーム推進機構 cocsuishin@oita-u.ac.jp 097-554-7913

所属組織も、社会も **気付いていない**、痛みが判る問いは？

1-1. 解決したい”所属組織”の問い(現在・未来)は？

例 経営戦略と人財戦略を連動させることはできているか (p38 - 42, 参考資料のスバル、TBSなど企業の課題提起を参照)

and/or (1と2 両方でも、片方でも可)

1-2. 貢献したい”社会”の問い(現在・未来)は？

例 電通デジタルの資料 (p30, p44 - 48 を参照)

グループワークにおいて、行動可能な「向きたい方向、到達したい点」を話し合います！

2. 自分がやりたいことに活用できる余剰資源(モノ・コト)は何でしょうか？

利用可能な手段(資源)から出発して、新たな機会を紡ぎだす。

3. 何(誰)を知っていますか？

- どんな「知識」と「社会関係」を持っていますか

4. わたしは誰ですか？

- どのような存在でありたいですか
(どのように役立ちたいですか)
- どのような理念 (Vision/Purpose) を持っていますか

何が
できるのか

現在の、
手持ち(私の)資源を考えて言語化する

受講前の準備のお願い(宿題)

- 1~4 **各々数行で言語化**し、それを12/5の17時までに cocsuishin@oita-u.ac.jpまでメールでご連絡ください。箇条書きでも結構です。

グループ分け (12/12)

1分×3回
受講者同士の1 on 1型
質問タイム

自分を語る

提出された
問い披露

問いの
カテゴリー分け
(班のカラー)

配属
原則：
異質な他者

- 3. 何(誰)を知っていますか？
- 4. わたしは誰ですか？

- 1-1. 解決したい”所属組織”の問い(現在・未来)は？
- 1-2. 貢献したい”社会”の問い(現在・未来)は？
- 2. 自分がやりたいことに活用できる余剰資源(モノ・コト)は何？

事前用意された課題例：2024年度マイスター認証者

社会最適	組織最適
	成長過程にある 自社の組織化とブランド構築
働きやすく、やりがいを持つ、従業員の パフォーマンスが向上する 仕組みづくり	イキイキとした従業員に溢れる会社で、世の中が求める“半導体”を安定的に供給する
何かの課題に対して、社会を優先させるべきか、個人を優先させるべきか	不動産業者として社会にとって相応しい「位置」とは
空き家の所有者が次の用途を定めず放置するため、 放置空き家が増え続けて しまうという悩み	新たな事業を創造する際に 必要とされる力を見る化 すること
	エンゲージメント が高い職場とは決まていません。どうしたら コミュニケーション が活性化し職場を楽しく明るく働きたい場所にできるのか
社会課題の解決のために手を加えた商品 は見た目の悪さから安く買いたたかれ、手を加える必要のない商品は希少価値から高く買われる。いい商品でも価値が訴求できない現象について解決したい。	一部の人間の問題提起を、社歴の長い人間（その組織に依存して自身の変革を拒む層）の 固定観念でつぶされてしまい、いつまでも課題解決できない。
地方自治の強化のために、 プロファシリテーターをいれることで自治をさらに進みやすくする。	市役所や大企業にありがちなのですが、どうしても縦情報共有がほとんどで、横のつながりが個人の人間関係に委ねられている部分を 協業できるように 変えていきたい
大分県内の 中小企業の健康経営 に対する取り組みが形骸化し本来の機能として根付いていない	健康経営 が必要であるとわかってはいるが取り組み方が分からない、経営者と従業員の認識に差がある、そもそも必要性に気づいていない、できないと思い込んでいる
他者との交流や地域内のボランティア活動に無関心な 高校生に「地域活動」 の魅力をどう伝えれば 地域のイノベーション が起こるのか？	地域活動の成果をどのように数値化 できるか？
AIによるタレント評価 に基づいた公平性のある「つながり」を形成。	地域密着型のビジネスモデル のため地域経済の動向に大きく影響を受ける。

2024年度 班分け

- **組織班**
- **ヒト班**
- **地域班**

対話

おおいた地域連携プラットフォーム / 大分大学地域連携プラットフォーム推進機構 cocsuishin@oita-u.ac.jp 097-554-7913

受講者と伴走者の皆様へ！ グループワーク科目

ご自分の課題を位置づけると

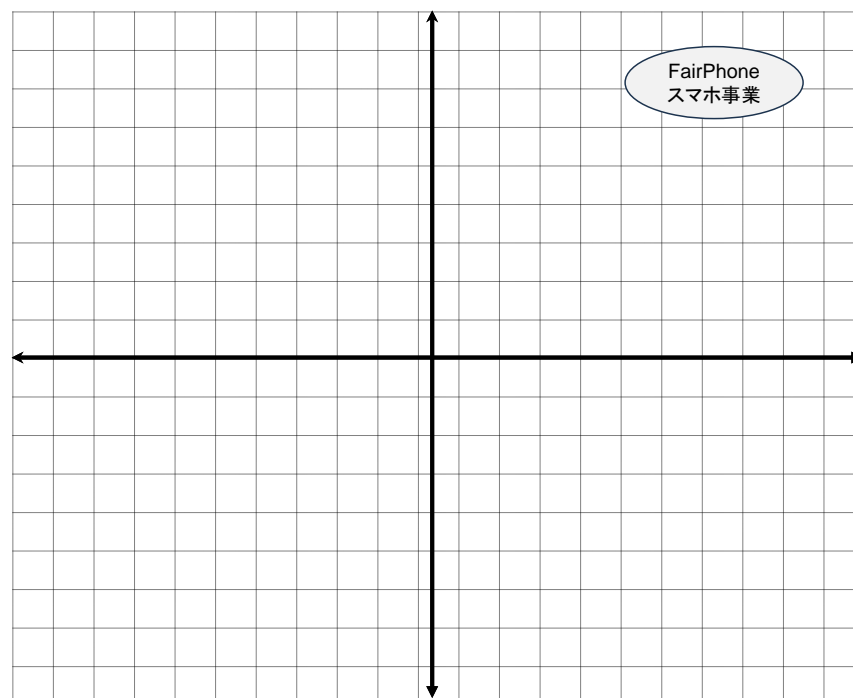
新規
(or 探索)

社会最適

組織
(個人) 最適

ご自分の課題（問い）を右のグラフでマッピングしてお考え下さい。

お願い！

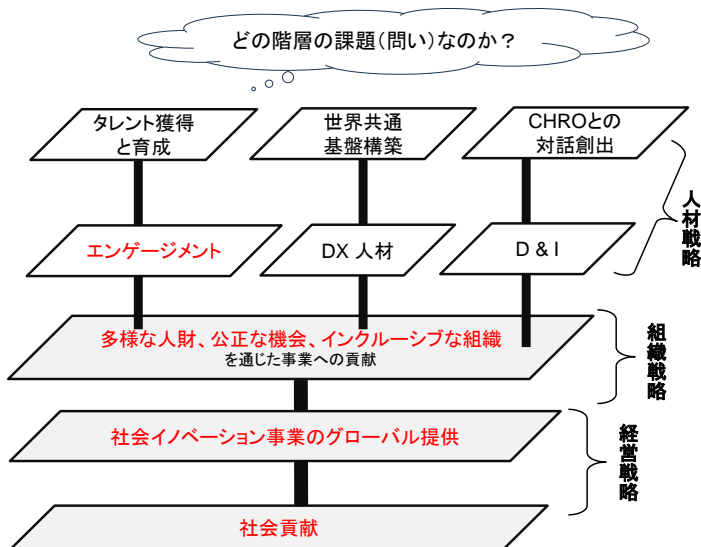


(or 深化)
既存

おおいた地域連携プラットフォーム / 大分大学地域連携プラットフォーム推進機構 cocsuishin@oita-u.ac.jp 097-554-7913

階層化して考える

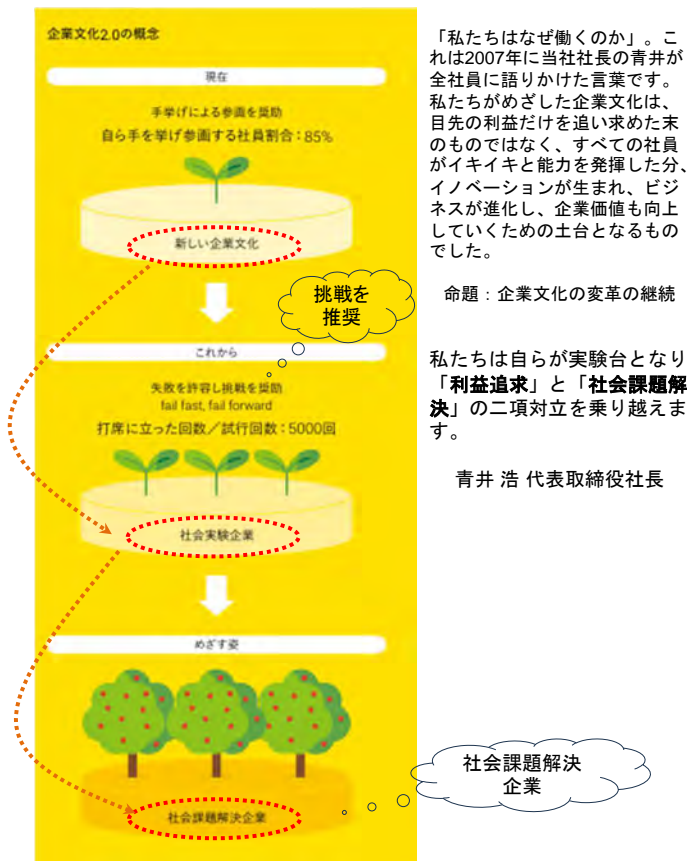
上位概念（抽象）から下位概念（具体）：日立製作所



- ・ 人事課題と未来の価値創造のつながりが明確
- ・ 目指す課題を開示することで、伸びしろが伝わる
- ・ 具体的な目標項目がわかりやすくなる
- ・ 丸井グループからは、独自の切り込みによる価値創造が伝わる

出典：「株式会社日立製作所統合レポート2022」

目指す課題の階層化：丸井グループ



「2023/3 丸井グループ統合レポート」

おおいた地域連携プラットフォーム / 大分大学地域連携プラットフォーム推進機構 cocsuishin@oita-u.ac.jp 097-554-7913

受講者と伴走者の皆様へ！ 課題と姿勢 グループワーク科目

何(誰)を知っていますか？

- ・ どんな「知識」と「社会関係」を持っていますか

わたしは誰ですか？

- ・ どのような存在でありたいですか(どのように役立ちたいですか)
- ・ どのような理念 (Vision/Purpose)を持っていますか

自身のリフレクション（振り返り）：“過去＝現在＝未来の紡ぎ”

- ・ 過去はどうだった
- ・ 今はこう考えている
- ・ これからこうしたい

AI をパートナーとしてご活用ください：
AIに「答え」を求めるのではなく、
「自分の思考」に対するフィードバックを得ます

1. 自分で分析し考えた文面をAIに入力

2. AI との対話で自分の知識、人間関係、理念、目指したいコトなどを棚卸

3. AIからの出力の文面を自分で繰り返し再考して、まとめる。それを提出する。

AI に最初に入力するプロンプトの例：カッコ [a ~ e] 部分には下欄のa~eの青字を差し替えてください

あなたはプロのキャリアコンサルタントであり、同時にリーダー育成を担当する私の管理者です。これから私と1 on 1 型の対話をします。私 [a ~ e] 情報が具体的でなく、不足する場合にはどのような選択肢や追加情報があると良いのか指摘し、さらに、より良い切り込み方・眺め方・考え方などの改善方法があれば教えてください。次の「」内についてコメントをください。早速、私から入力します。 [作成済みのa~eの内容をコピー・ペーストで挿入...]

- は[年齢]歳です。これまでの職歴や経験について教えてください。それに基づいて私の強みや社会関係資本を分析してください。私の強みと社会関係資本についての
- の価値観や信念について、私が気づいていない深層にある思いを掘り起こす質問をしてください。この質問の結果、「私がどのような価値を社会に提供したいのか」に到達するように導いてください。私の心の奥底にある体験についての
- の将来の目標について話しますので、それに基づいて具体的なキャリアプランを提案してください。私の理想のライフスタイルや働き方も考慮に入れてください。私の今後に向けた意思と行動についての
- がこれまでの仕事で経験した失敗や成功について話しますので、それを基に私が学んだことや今後の成長に向けたアドバイスをしてください。私の気付きや感情の具体性や、今後に向けた意思と行動についての
- が考える社会貢献の意義や、私のビジョンについて話しますので、それに基づいて私がどのように社会に貢献できるかを一緒に考えてください。ビジョンとの具体性や、今後に向けた意思と行動についての

注意：お名前、企業名などの個人情報と組織機密は入力しないでください！

おおいた地域連携プラットフォーム / 大分大学地域連携プラットフォーム推進機構 cocsuishin@oita-u.ac.jp 097-554-7913

AI との対話の例 1：石川の場合

あなたはプロのキャリアコンサルタントであり、同時にリーダー育成を担当する私の管理者です。これから私と1 on 1 型の対話をします。私の価値観や信念について、私が気づいていない深層にある思いを掘り起こす質問をしてください。この質問の結果、「私がどのような価値を社会に提供したいのか」に到達するように導いてください。私の心の奥底にある体験についての情報が具体的でなく、不足する場合にはどのような選択肢や追加情報があると良いのか指摘し、さらに、より良い切り込み方・眺め方・考え方などの改善方法があれば教えてください。次の「」内についてコメントをください。早速、私から入力します。

「性格としては、周りから厳密な計画ずさんな実行と揶揄されることもあります。ある面的を射ていると感じています。例えば、大学の修士課程までの有機合成を駆使した機能する分子の合成の面白さにのめり込みました。今でいえば、高いエンゲージメント状態かと思っています。「没入する快感状態は一步飛び出した成果を残すためには必要」と無意識のうちに信じ込んでいるのかもしれませんが、1980年代から大学研究に入りましたが、80年代の研究で化学計算の演算シミュレーションとその結果のグラフ化は、ゼロから自分でプログラムを書く必要がありました。巨大なプログラムでは99点でも1点のバグでストップします。この経験も、完璧を目指して計画を立てやすい性格になったのかもしれませんが、研究室にのめり込むことを是として、家庭での子育ては家内にまかせっきりになり反省しています。」

AIからの質問

質問リスト

- 過去の経験から学んだこと
あなたが大学の修士課程での有機合成や、1980年代の化学計算の経験から、どのような教訓を得ましたか？それは今のあなたの価値観にどのように影響していますか？
- 没入感の重要性
「没入する快感状態は一步飛び出した成果を残すためには必要」と感じているのですが、その感覚はどのようにして生まれましたか？具体的なエピソードを教えてください。
- 家庭と仕事のバランス
研究室にのめり込むあまり、家庭での子育てを家内に任せてしまったことについて、どのように感じていますか？この経験があなたの価値観や信念にどのように影響を与えていますか？
- 社会への貢献
あなたが社会に提供したい具体的な価値は何ですか？それはどのような形で実現したいと考えていますか？
- 理想の未来像
5年後、あなたはどのような自分になりたいですか？そのために今何を始めるべきだと思いますか？

石川の返答

ご指摘された「没入する快感状態は一步飛び出した成果を残すためには必要」と感じているとのことですが、その感覚はどのようにして生まれましたか？具体的なエピソードを教えてください。」への回答です。

サイエンスの世界では、研究成果をピアレビューの審査のハードルが高い専門雑誌に論文が掲載されることが、「快感を覚える」一つの具体例です。米国のJ. Am. Chem. Soc.は、インパクトファクターも高い雑誌で、それに投稿するために多くの実験と考察を重ねて英語論文の論理と費用減の遂行を重ねました。その状態が「忘我」状態に近かったと思います。さらに、国の徳門単位の競争的資金の申請書を作成し続けて、経産省の産学連携事業、JSTのダイバーシティ推進事業、文科省のCOC+事業の続いて現在の社会人リカレント事業の申請書作成、採択後の実施でオリジナルの取組をどうするかにこだわった活動につながっています。

AIからの深掘り質問

深掘りのための質問

- 研究過程の具体性
その「忘我」状態に入った時、どのような感情や思考がありましたか？その状態を維持するために、どのような環境や習慣が役立ったと思いますか？
- 競争的資金の申請
競争的資金の申請書作成において、特に苦労した点や成功した点は何ですか？その経験があなたの価値観や信念にどのように影響を与えたかを考えてみてください。
- 社会への貢献
これらの経験を通じて、あなたが社会にどのような価値を提供したいと考えるようになったのか、その変化について教えてください。
- 今後の目標

石川が到達した問い

遊びでも仕事でも「没入状態の効能を体験し、それを良しと考える人」は社会に求められるのか。是とのことであれば、どのように育成するとよいのか。

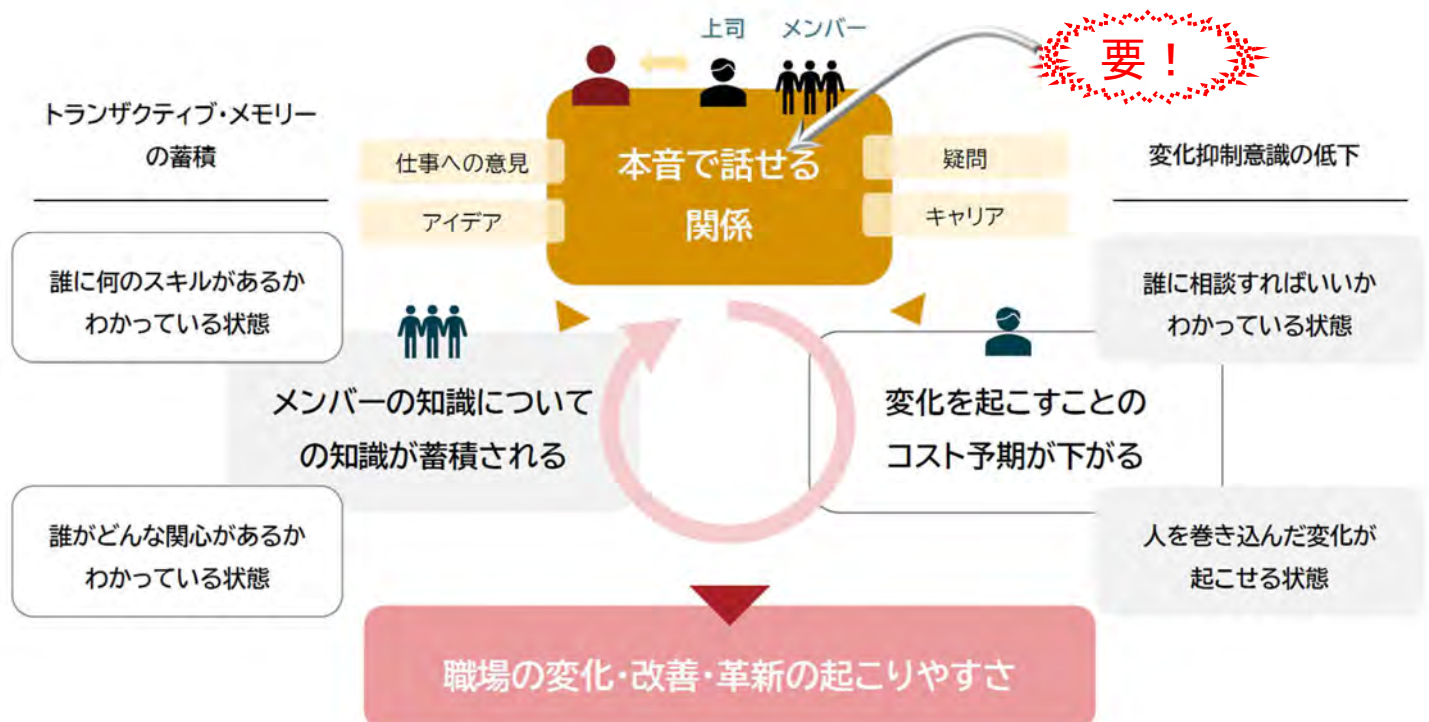
おおいた地域連携プラットフォーム / 大分大学地域連携プラットフォーム推進機構 cocsuishin@oita-u.ac.jp 097-554-7913

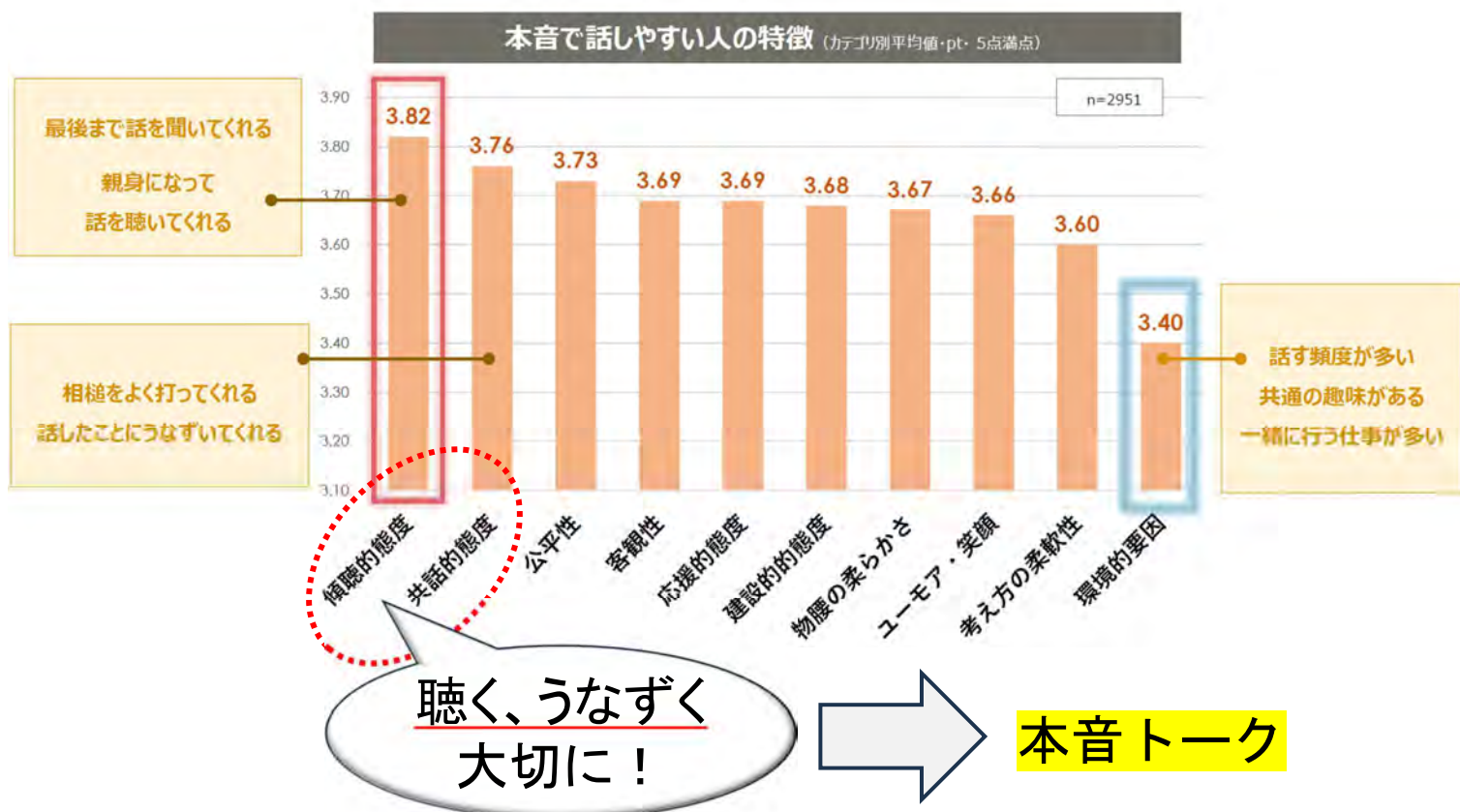
お願い（取組姿勢）

● 対話と変革（変化）

- ① 本音で話すことの効用
- ② 本音トークと傾聴の関係
- ③ 対話の流れ
- ④ 対話活動と伴走者

Transactive Memory System: Who knows what? 誰がなにを知っているか？

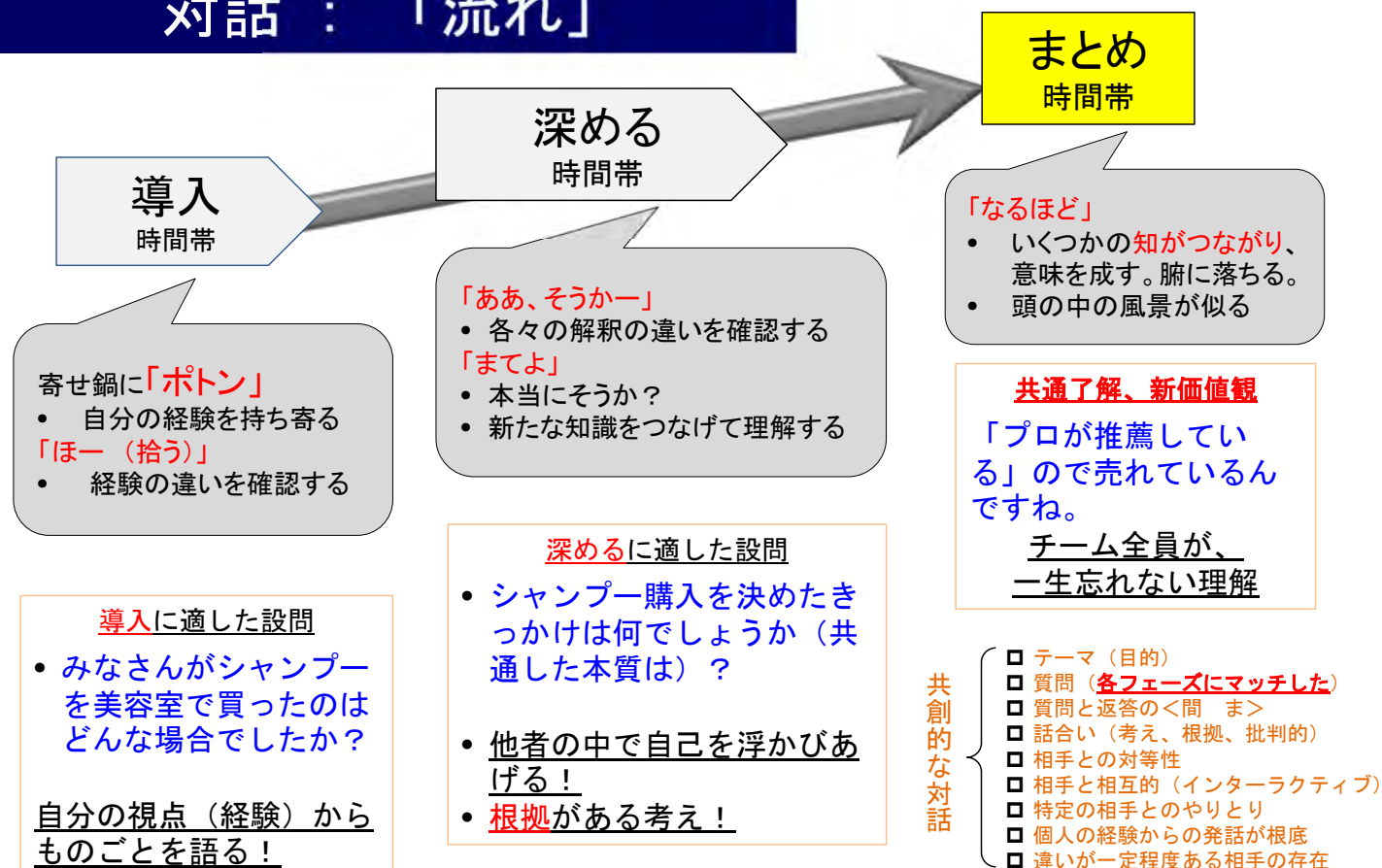




パーソル総合研究所 シンクタンク本部 2024/1/17~1/22 6000(20~64歳の正規雇用者)オンライン調査、「職場での対話に関する定量調査」

おおいた地域連携プラットフォーム / 大分大学地域連携プラットフォーム推進機構 cocsuishin@oita-u.ac.jp 097-554-7913

対話：「流れ」



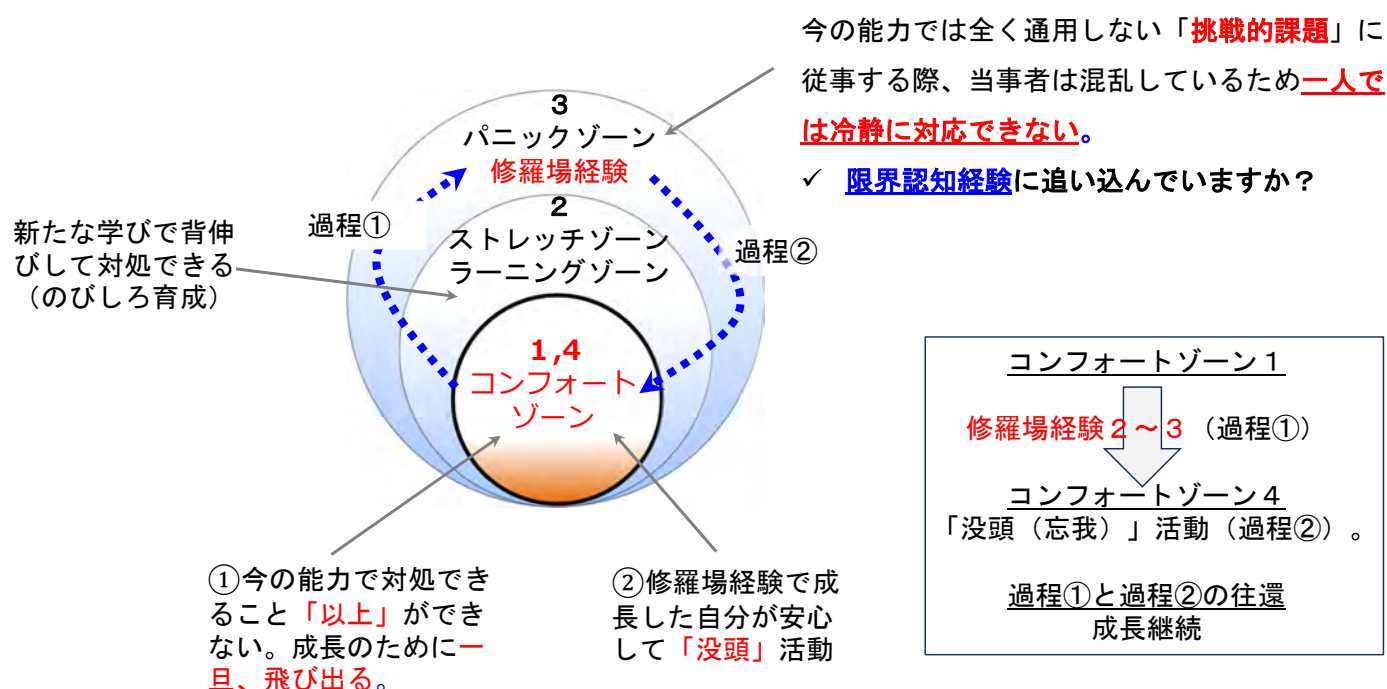


※ 円の部分 01～05 は、受講者に対して

伴走者 2025年度

金融機関	5人
大分県	3人
マイスター認証者 (ピアラーニング)	1人

受講者と伴走者の皆様へ！ 課題レベルと姿勢 グループワーク科目



下記を参考に改変

<https://www.nlpjapan.co.jp/nlp-focus/comfort-zone.NLP-JAPANラーニングセンター> <https://globis.jp/article/1369/> GLOBIS学び放題×知見録 HP <https://www.recurrent.jp/articles/what-is-stretch-zone> 株式会社リススキルHP資料 など

評価と能力

受講者と伴走者の皆様へ！ 評価の考え方 グループワーク科目

26

求めるリーダー像

- ① 根幹的能力、標準的なテクニカルスキルを持つ。
 - ② 個人として、与えられた枠の中で期待を越え成果を出す。
 - ③ その枠を広げて他者の成果も生み出す。
 - ④ チームとして高いアウトプット効果を誘導する。
 - ⑤ 曖昧さの中でも判断でき、未来の新しい価値をつくる。
- 以上の特性により、未来を托せ経営陣の候補に入る人財。



項目	内容
目的	業務課題・社会課題に自ら挑戦し、チームとして価値を生み出す能力をつける。
テーマ	複数の実務現場の課題から、適切で魅力的な課題テーマを設定する。
対象者	リーダー候補の従業員、もしくは、それに準じる方
講義様式	他組織、他の種の参加者（価値観が異なる他者）と協働して価値を作り出すアウトプット型が主軸であり、知識増やすインプット型は「従」とする学びの様式。

おおいた共創士マイスター認証基準(2025仮案)

- ・外部評価者※1から、幹部候補・リーダー候補として推薦があること。
 - ・グループワーク科目において、**自らの考えに加え、他者の意見を取り入れながら**、チームとしての成果を作り上げたこと。
 - ・所属する職場に研修成果を報告し評価を受け、その結果についてレポートを提出し、**一定以上の評価**を受けること（企業・団体等に属さない等、報告先がない個人受講者の場合は、外部評価者※2に報告し評価を受けること）。
- ※1）外部評価者とは、「おおいた共創士マイスターコース」のグループワーク科目において、授業を実施および支援する金融機関・行政機関・高等教育機関等の担当者を指します。伴走者などを示します。
- ※2）個人受講者の場合、報告先については、該当者が所属した研修グループ以外の外部評価者に報告し評価を受けることとします。

仮案 具体的評価項目

1. ボトムライン数値評価（個人評価）

取組み姿勢：仲間と自分の双方を成長させ、**チームとして成果を生むために協働作業にどの程度（比率）取り組んだか。**

2. 最終成果発表の評価（チーム・個人評価）

チームとしてのアウトプット数値評価値に、**個人のボトムライン数値評価1**を乗じた値とする。

3. ①事前用意した課題などが、②チーム課題を経て、**最後に、③自社を説得できる価値を創造する「課題とその解決」につなげることができたのか。**その度合いを評価する（個人評価）
- 自社に適合した新事業などに進展するインサイト・洞察・軸となるストーリーに気付き、成果につながる「問い」となっているか。

4. 次の項目の数値評価（個人評価、現時点）

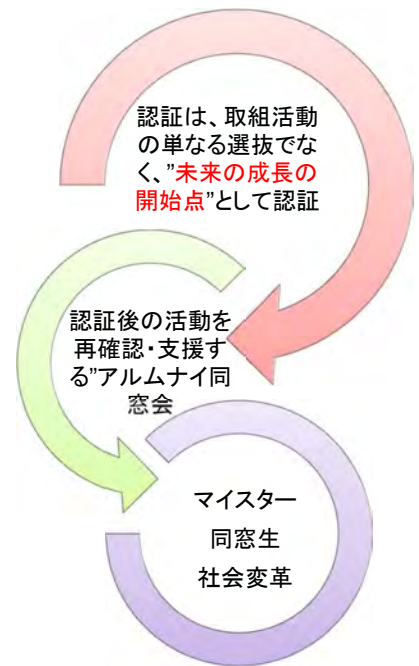
- | | |
|------------|--|
| 4-1 批判的思考 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 主張を評価すること ・ 推論を分析すること ・ 決定を比較考察すること ・ 設定課題（問題）を分析すること |
| 4-2 創造的思考 | |
| 4-3 効果的対人力 | |

5. 自社に「**ほしい程の人財**」か？（個人評価、未来の推測）

リーダー候補として推薦可能性（優れた能力だけでなく、部下を持たせることができる「**徳・誠実さ**」があり、モンスター上司に豹変しないか。

評価者名(所属)				受講者氏名		0. ボトムライン項目 (個人評価①)																																																									
「おおいた共創士マイスター」として育成したいリーダー像		チームとして高いアウトプット効果を誘導できる個人の根幹的能力(Human Skills)と、標準的なテクニカルスキルを併せ持ち、将来の組織の経営陣候補リストに入る人材				該当しない 該当する																																																									
1. 取組み姿勢 (個人評価①) ○で囲む、重み×1、満点4				仲間と自分の双方を成長させ、チームとして成果を生むために協働作業にのめりこんだか。		最低条件項目のため全て該当しないこと！																																																									
<table><tr><th>検討項目</th><th>1 改善が必要</th><th>2 可</th><th>3 良</th><th>4 優</th></tr><tr><td>1. チームで不足している知見</td><td>1. 補完に対する意識が乏しい</td><td>1. 補完する意識がある</td><td>1. 対話で明らかにした不足知見を補完している</td><td>1. 対話で明らかにした不足知見と情報を積極的に補完している</td></tr><tr><td>2. 個人での調査や可視化作業</td><td>2. 行わない</td><td>2. 不十分である</td><td>2. 個人で行う努力が見られる。</td><td>2. 自主的な調査と可視化ができる</td></tr><tr><td>3. オンラインミーティング等での共有</td><td>3. ほとんど行わない</td><td>3. 限定的である</td><td>3. 共有する</td><td>3. 効果的に共有できる</td></tr><tr><td>4. チームでの協働作業</td><td>4. 意欲が低い</td><td>4. 自己中心的な行動が見られる</td><td>4. 高い関心と意欲を示す</td><td>4. 完全に没頭し、仲間と積極的に関わり合う</td></tr><tr><td>5. 仲間やチームの成長に対する関心</td><td>5. 薄い</td><td>5. 意識が薄い</td><td>5. 自分自身の役割を果たしつつ、仲間の成長にも配慮している</td><td>5. チーム全員の成長と目標達成に大きく貢献する姿勢を示す</td></tr><tr><td>6. 協働への参加意識や責任感</td><td>6. 欠如している</td><td>6. ～7.自分の役割をこなすことが優先され、チーム全体への影響が限られている</td><td>6. ～7.チームの成果に貢献しているが、改善の余地がある部分も見られる</td><td>6. ～7.自身の役割を超えたサポートや新しい知見の提供により、チームに一体感をもたらしている</td></tr><tr><td>7. 他者との連携の程度と成果への貢献の程度</td><td>7. 連携はほとんど無く、チーム成果に貢献できていない</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				検討項目	1 改善が必要	2 可	3 良	4 優	1. チームで不足している知見	1. 補完に対する意識が乏しい	1. 補完する意識がある	1. 対話で明らかにした不足知見を補完している	1. 対話で明らかにした不足知見と情報を積極的に補完している	2. 個人での調査や可視化作業	2. 行わない	2. 不十分である	2. 個人で行う努力が見られる。	2. 自主的な調査と可視化ができる	3. オンラインミーティング等での共有	3. ほとんど行わない	3. 限定的である	3. 共有する	3. 効果的に共有できる	4. チームでの協働作業	4. 意欲が低い	4. 自己中心的な行動が見られる	4. 高い関心と意欲を示す	4. 完全に没頭し、仲間と積極的に関わり合う	5. 仲間やチームの成長に対する関心	5. 薄い	5. 意識が薄い	5. 自分自身の役割を果たしつつ、仲間の成長にも配慮している	5. チーム全員の成長と目標達成に大きく貢献する姿勢を示す	6. 協働への参加意識や責任感	6. 欠如している	6. ～7.自分の役割をこなすことが優先され、チーム全体への影響が限られている	6. ～7.チームの成果に貢献しているが、改善の余地がある部分も見られる	6. ～7.自身の役割を超えたサポートや新しい知見の提供により、チームに一体感をもたらしている	7. 他者との連携の程度と成果への貢献の程度	7. 連携はほとんど無く、チーム成果に貢献できていない				<table><tr><td>倫理観の欠如</td><td>社会倫理、企業倫理から乖離した言動、行動が目立ち、一貫性、誠実性も欠如する</td></tr><tr><td>感受性の欠如</td><td>場や相手の感情、真意を全く理解しようとせず、それに気づかないため状況認識ができない。</td></tr><tr><td>言行不一致</td><td>言ったことと行いが全く伴わず、周囲に不信感を与える行動が常に認められる。</td></tr><tr><td>過剰な自己防衛</td><td>困難な状況になるほど、自分の優位な立場を確保することが優先され、攻撃的になる。</td></tr><tr><td>逃避性</td><td>対立状況や困難な課題を避け、逃げる。それを気づかれないように隠べいしようとする。</td></tr><tr><td>自信過剰・自己中心</td><td>等身以上の自分をひけらかし、傲慢にふるまう。自分のこと、自分と同じ側にあると認めた者にしか関心を示さず、全方位への配慮が偏る。</td></tr><tr><td>情緒と行動の安定性</td><td>気分によって左右されやすく、脈絡もなく周囲に当たったり、激昂する。</td></tr><tr><td>モンスター上司になる可能性</td><td>部下を管理する「徳・誠実さ」に著しく欠ける。プレイヤーから管理者に昇格した場合、優秀で成果を出せても「部下を持つとモンスター上司に豹変する」恐れが高い。</td></tr></table>				倫理観の欠如	社会倫理、企業倫理から乖離した言動、行動が目立ち、一貫性、誠実性も欠如する	感受性の欠如	場や相手の感情、真意を全く理解しようとせず、それに気づかないため状況認識ができない。	言行不一致	言ったことと行いが全く伴わず、周囲に不信感を与える行動が常に認められる。	過剰な自己防衛	困難な状況になるほど、自分の優位な立場を確保することが優先され、攻撃的になる。	逃避性	対立状況や困難な課題を避け、逃げる。それを気づかれないように隠べいしようとする。	自信過剰・自己中心	等身以上の自分をひけらかし、傲慢にふるまう。自分のこと、自分と同じ側にあると認めた者にしか関心を示さず、全方位への配慮が偏る。	情緒と行動の安定性	気分によって左右されやすく、脈絡もなく周囲に当たったり、激昂する。	モンスター上司になる可能性	部下を管理する「徳・誠実さ」に著しく欠ける。プレイヤーから管理者に昇格した場合、優秀で成果を出せても「部下を持つとモンスター上司に豹変する」恐れが高い。
検討項目	1 改善が必要	2 可	3 良	4 優																																																											
1. チームで不足している知見	1. 補完に対する意識が乏しい	1. 補完する意識がある	1. 対話で明らかにした不足知見を補完している	1. 対話で明らかにした不足知見と情報を積極的に補完している																																																											
2. 個人での調査や可視化作業	2. 行わない	2. 不十分である	2. 個人で行う努力が見られる。	2. 自主的な調査と可視化ができる																																																											
3. オンラインミーティング等での共有	3. ほとんど行わない	3. 限定的である	3. 共有する	3. 効果的に共有できる																																																											
4. チームでの協働作業	4. 意欲が低い	4. 自己中心的な行動が見られる	4. 高い関心と意欲を示す	4. 完全に没頭し、仲間と積極的に関わり合う																																																											
5. 仲間やチームの成長に対する関心	5. 薄い	5. 意識が薄い	5. 自分自身の役割を果たしつつ、仲間の成長にも配慮している	5. チーム全員の成長と目標達成に大きく貢献する姿勢を示す																																																											
6. 協働への参加意識や責任感	6. 欠如している	6. ～7.自分の役割をこなすことが優先され、チーム全体への影響が限られている	6. ～7.チームの成果に貢献しているが、改善の余地がある部分も見られる	6. ～7.自身の役割を超えたサポートや新しい知見の提供により、チームに一体感をもたらしている																																																											
7. 他者との連携の程度と成果への貢献の程度	7. 連携はほとんど無く、チーム成果に貢献できていない																																																														
倫理観の欠如	社会倫理、企業倫理から乖離した言動、行動が目立ち、一貫性、誠実性も欠如する																																																														
感受性の欠如	場や相手の感情、真意を全く理解しようとせず、それに気づかないため状況認識ができない。																																																														
言行不一致	言ったことと行いが全く伴わず、周囲に不信感を与える行動が常に認められる。																																																														
過剰な自己防衛	困難な状況になるほど、自分の優位な立場を確保することが優先され、攻撃的になる。																																																														
逃避性	対立状況や困難な課題を避け、逃げる。それを気づかれないように隠べいしようとする。																																																														
自信過剰・自己中心	等身以上の自分をひけらかし、傲慢にふるまう。自分のこと、自分と同じ側にあると認めた者にしか関心を示さず、全方位への配慮が偏る。																																																														
情緒と行動の安定性	気分によって左右されやすく、脈絡もなく周囲に当たったり、激昂する。																																																														
モンスター上司になる可能性	部下を管理する「徳・誠実さ」に著しく欠ける。プレイヤーから管理者に昇格した場合、優秀で成果を出せても「部下を持つとモンスター上司に豹変する」恐れが高い。																																																														
2.最終成果の評価(チーム評価②)、重み×8、満点32				チームの「問い➡目的➡解決策」の発表を聞いた評価者が、その場で腹落ちして速やかに行動に移すレベル(社会・企業価値の創出)の提案になっているのか。数値を○で囲む																																																											
<table><tr><th>検討項目</th><th>1 改善が必要</th><th>2 可</th><th>3 良</th><th>4 優</th></tr><tr><td>1. 問いの設定</td><td>1. 抽象的すぎて、粒度も荒い</td><td>1. ある程度具体的だが、依然として抽象的な部分が残る</td><td>1. 具体的であり、特定の痛み(課題の源)に対する理解が示されている</td><td>1. 明確で具体的な痛み(課題の源)に共感している</td></tr><tr><td>2. 問いの提示案と社会価値(企業価値)創造のつながり</td><td>2. つながっていない</td><td>2. ～3. つながる可能性があるが、具体性や実現可能性に欠ける</td><td>2. つながる可能性が高い</td><td>2. 社会(企業)に刺さる価値につなげている</td></tr><tr><td>3. 問いの創造度と、実現可能性</td><td>3. 考慮されていない</td><td>3. 実現可能性に欠ける</td><td>3. 実現可能性も考慮されている</td><td>3. ～4. 受け手が腹落ちして、速やかな行動につながる実現可能なナラティブ(物語)となっている。</td></tr><tr><td>4. 聞き手が行動に移そうと思える提案か？</td><td>4. なっていない</td><td>4. 聞き手に対して行動を促す力が弱い</td><td>4. 行動に移すための説得力が不足している</td><td></td></tr></table>				検討項目	1 改善が必要	2 可	3 良	4 優	1. 問いの設定	1. 抽象的すぎて、粒度も荒い	1. ある程度具体的だが、依然として抽象的な部分が残る	1. 具体的であり、特定の痛み(課題の源)に対する理解が示されている	1. 明確で具体的な痛み(課題の源)に共感している	2. 問いの提示案と社会価値(企業価値)創造のつながり	2. つながっていない	2. ～3. つながる可能性があるが、具体性や実現可能性に欠ける	2. つながる可能性が高い	2. 社会(企業)に刺さる価値につなげている	3. 問いの創造度と、実現可能性	3. 考慮されていない	3. 実現可能性に欠ける	3. 実現可能性も考慮されている	3. ～4. 受け手が腹落ちして、速やかな行動につながる実現可能なナラティブ(物語)となっている。	4. 聞き手が行動に移そうと思える提案か？	4. なっていない	4. 聞き手に対して行動を促す力が弱い	4. 行動に移すための説得力が不足している																																				
検討項目	1 改善が必要	2 可	3 良	4 優																																																											
1. 問いの設定	1. 抽象的すぎて、粒度も荒い	1. ある程度具体的だが、依然として抽象的な部分が残る	1. 具体的であり、特定の痛み(課題の源)に対する理解が示されている	1. 明確で具体的な痛み(課題の源)に共感している																																																											
2. 問いの提示案と社会価値(企業価値)創造のつながり	2. つながっていない	2. ～3. つながる可能性があるが、具体性や実現可能性に欠ける	2. つながる可能性が高い	2. 社会(企業)に刺さる価値につなげている																																																											
3. 問いの創造度と、実現可能性	3. 考慮されていない	3. 実現可能性に欠ける	3. 実現可能性も考慮されている	3. ～4. 受け手が腹落ちして、速やかな行動につながる実現可能なナラティブ(物語)となっている。																																																											
4. 聞き手が行動に移そうと思える提案か？	4. なっていない	4. 聞き手に対して行動を促す力が弱い	4. 行動に移すための説得力が不足している																																																												

3. チームの課題形成における葛藤(修羅場)の乗り越え方(チーム評価③)、重み×2.5、満点10		事前準備した「個人の問い」は、参加者により大きく異なる。それらをたたき台にして、対話により、「一つのチーム課題」へまとめ、目的設定し、解決先に至るには葛藤(修羅場)経験を経る必要がある。自組織から越境した場での葛藤の壁を克服する過程をチームとして評価する。																																			
①持参課題3、4のタイトル		大学で記載します																																			
②チーム課題のタイトル		大学で記載します		③自組織への報告のタイトル		大学で記載します																															
自組織向け報告書と自組織からのコメント。○で囲む		<table><tr><th>検討項目</th><th>1 改善が必要</th><th>2 可</th><th>3 良</th><th>4 優</th></tr><tr><td>1. 葛藤への対応</td><td>1. 葛藤を無視する</td><td>1. 葛藤はある</td><td>1. ～2. 葛藤を認識し、解決に向けた努力があったが、全員が参加できなかった。</td><td>1. ～2. 葛藤を積極的に認識し、全員で解決策を模索した。問題解決に向けた具体的な行動を取った。</td></tr><tr><td>2. 問題解決への行動</td><td>2. 行動が全くない</td><td>2. 具体的な行動が少ない</td><td>3. チームの課題は理解されていたが、協力が不十分だった。信頼関係はあったが、強くなかった。</td><td>3. チーム全体が共通の課題を明確に理解し、協力して取り組んだ。メンバー間の信頼関係が強い。</td></tr><tr><td>3. チームの課題への理解と協力</td><td>3. 全く理解されず、協力なし</td><td>3. 課題が曖昧で、協力がほぼなく、信頼関係も薄い</td><td>4. 成長を感じる部分があったが、全員ではない</td><td>4. ～5. 各メンバーが自らの成長を実感し、次のステップに進む意欲を持つ。</td></tr><tr><td>4. 個人の成長</td><td>4. 全く感じられない</td><td>4. 成長を感じることが少ない</td><td>5. 一部のメンバーは次への意欲を示す</td><td></td></tr><tr><td>5. 次のステップへの意欲</td><td>5. 意欲が無い</td><td>5. 意欲が薄い</td><td></td><td></td></tr></table>						検討項目	1 改善が必要	2 可	3 良	4 優	1. 葛藤への対応	1. 葛藤を無視する	1. 葛藤はある	1. ～2. 葛藤を認識し、解決に向けた努力があったが、全員が参加できなかった。	1. ～2. 葛藤を積極的に認識し、全員で解決策を模索した。問題解決に向けた具体的な行動を取った。	2. 問題解決への行動	2. 行動が全くない	2. 具体的な行動が少ない	3. チームの課題は理解されていたが、協力が不十分だった。信頼関係はあったが、強くなかった。	3. チーム全体が共通の課題を明確に理解し、協力して取り組んだ。メンバー間の信頼関係が強い。	3. チームの課題への理解と協力	3. 全く理解されず、協力なし	3. 課題が曖昧で、協力がほぼなく、信頼関係も薄い	4. 成長を感じる部分があったが、全員ではない	4. ～5. 各メンバーが自らの成長を実感し、次のステップに進む意欲を持つ。	4. 個人の成長	4. 全く感じられない	4. 成長を感じることが少ない	5. 一部のメンバーは次への意欲を示す		5. 次のステップへの意欲	5. 意欲が無い	5. 意欲が薄い		
検討項目	1 改善が必要	2 可	3 良	4 優																																	
1. 葛藤への対応	1. 葛藤を無視する	1. 葛藤はある	1. ～2. 葛藤を認識し、解決に向けた努力があったが、全員が参加できなかった。	1. ～2. 葛藤を積極的に認識し、全員で解決策を模索した。問題解決に向けた具体的な行動を取った。																																	
2. 問題解決への行動	2. 行動が全くない	2. 具体的な行動が少ない	3. チームの課題は理解されていたが、協力が不十分だった。信頼関係はあったが、強くなかった。	3. チーム全体が共通の課題を明確に理解し、協力して取り組んだ。メンバー間の信頼関係が強い。																																	
3. チームの課題への理解と協力	3. 全く理解されず、協力なし	3. 課題が曖昧で、協力がほぼなく、信頼関係も薄い	4. 成長を感じる部分があったが、全員ではない	4. ～5. 各メンバーが自らの成長を実感し、次のステップに進む意欲を持つ。																																	
4. 個人の成長	4. 全く感じられない	4. 成長を感じることが少ない	5. 一部のメンバーは次への意欲を示す																																		
5. 次のステップへの意欲	5. 意欲が無い	5. 意欲が薄い																																			
4-1 批判的思考(個人評価④-1)、○で囲む、重み×1、満点4		<table><tr><th>1 改善が必要</th><th>2 可</th><th>3 良</th><th>4 優</th></tr><tr><td>1. 前提や結論の特定が不十分で、科学的根拠やデータを活用できない。</td><td>1. おおむね正確に前提と結論を特定し、科学的根拠とデータを活用して実行に役立つ判断ができる。</td><td>2と4の間</td><td>1. 複雑な話の前提と結論を明確に特定し、科学的根拠に基づいて確率・統計を活用した分析ができる。</td></tr><tr><td>2. トレードオフや選択肢を考えず、意思決定に頼りが多く、業務成果に重大な支障をきたす。</td><td>2. 選択肢やトレードオフも概ね考え、バランスの取れた意思決定ができるが、一部に改善の余地がある。</td><td></td><td>2. 複数の選択肢やトレードオフを十分に考慮し、最適な意思決定を実行に移し、成果を生み出す。</td></tr></table>						1 改善が必要	2 可	3 良	4 優	1. 前提や結論の特定が不十分で、科学的根拠やデータを活用できない。	1. おおむね正確に前提と結論を特定し、科学的根拠とデータを活用して実行に役立つ判断ができる。	2と4の間	1. 複雑な話の前提と結論を明確に特定し、科学的根拠に基づいて確率・統計を活用した分析ができる。	2. トレードオフや選択肢を考えず、意思決定に頼りが多く、業務成果に重大な支障をきたす。	2. 選択肢やトレードオフも概ね考え、バランスの取れた意思決定ができるが、一部に改善の余地がある。		2. 複数の選択肢やトレードオフを十分に考慮し、最適な意思決定を実行に移し、成果を生み出す。																		
1 改善が必要	2 可	3 良	4 優																																		
1. 前提や結論の特定が不十分で、科学的根拠やデータを活用できない。	1. おおむね正確に前提と結論を特定し、科学的根拠とデータを活用して実行に役立つ判断ができる。	2と4の間	1. 複雑な話の前提と結論を明確に特定し、科学的根拠に基づいて確率・統計を活用した分析ができる。																																		
2. トレードオフや選択肢を考えず、意思決定に頼りが多く、業務成果に重大な支障をきたす。	2. 選択肢やトレードオフも概ね考え、バランスの取れた意思決定ができるが、一部に改善の余地がある。		2. 複数の選択肢やトレードオフを十分に考慮し、最適な意思決定を実行に移し、成果を生み出す。																																		
4-2 創造的思考(個人評価④-2)、○で囲む、重み×1、満点4		<table><tr><th>1 改善が必要</th><th>2 可</th><th>3 良</th><th>4 優</th></tr><tr><td>1. 仮説や推測が不十分で、データ分析や生産性向上への寄与が見られない。</td><td>1. 仮説や推測に一部誤りが見られ、データ分析の精度や生産性向上の影響が限定的である。</td><td>2と4の間</td><td>1. 情報に基づいて正確な仮説や推測を構築し、データの可視化と分析を通じて生産性向上に貢献できる。</td></tr><tr><td>2. 再現性や「正反対の立場」の考慮がなく、新しい方法の提案や実行が困難。経験則や類似性も活用されず、問題解決に大きな支障が出る。</td><td>2. 再現性や「正反対の立場」から十分に考慮できておらず、経験則や類似性の活用も限られており、問題解決に傾りがある。</td><td></td><td>2. 再現性を考え、改善に取組み、「正反対の立場」から新しい方法を創出できる。さらに、経験則や類似性を利用して発生する問題を最速に解決することができる。</td></tr></table>						1 改善が必要	2 可	3 良	4 優	1. 仮説や推測が不十分で、データ分析や生産性向上への寄与が見られない。	1. 仮説や推測に一部誤りが見られ、データ分析の精度や生産性向上の影響が限定的である。	2と4の間	1. 情報に基づいて正確な仮説や推測を構築し、データの可視化と分析を通じて生産性向上に貢献できる。	2. 再現性や「正反対の立場」の考慮がなく、新しい方法の提案や実行が困難。経験則や類似性も活用されず、問題解決に大きな支障が出る。	2. 再現性や「正反対の立場」から十分に考慮できておらず、経験則や類似性の活用も限られており、問題解決に傾りがある。		2. 再現性を考え、改善に取組み、「正反対の立場」から新しい方法を創出できる。さらに、経験則や類似性を利用して発生する問題を最速に解決することができる。																		
1 改善が必要	2 可	3 良	4 優																																		
1. 仮説や推測が不十分で、データ分析や生産性向上への寄与が見られない。	1. 仮説や推測に一部誤りが見られ、データ分析の精度や生産性向上の影響が限定的である。	2と4の間	1. 情報に基づいて正確な仮説や推測を構築し、データの可視化と分析を通じて生産性向上に貢献できる。																																		
2. 再現性や「正反対の立場」の考慮がなく、新しい方法の提案や実行が困難。経験則や類似性も活用されず、問題解決に大きな支障が出る。	2. 再現性や「正反対の立場」から十分に考慮できておらず、経験則や類似性の活用も限られており、問題解決に傾りがある。		2. 再現性を考え、改善に取組み、「正反対の立場」から新しい方法を創出できる。さらに、経験則や類似性を利用して発生する問題を最速に解決することができる。																																		
4-3 効果的対人力(個人評価④-3)、○で囲む、重み×1、満点4		<table><tr><th>1 改善が必要</th><th>2 可</th><th>3 良</th><th>4 優</th></tr><tr><td>1. 表現が不明確で、聴衆への配慮が欠けている。</td><td>1. 表現に曖昧さがあり、聴衆に対する配慮が不足している。</td><td>2と4の間</td><td>1. 聴衆に合わせて明確に表現し、言語・非言語の伝達を効果的に活用できる。</td></tr><tr><td>2. 言語・非言語の伝達を活用できず、他者の意思決定を促すこともできない。</td><td>2. 言語・非言語の伝達の解釈に誤りがあり、他者の意思決定を十分に促進できないことがある。</td><td></td><td>2. 他者の意思決定を促しながら自信を持って意見を提示し、不一致を調整して協力を引き出せる。</td></tr><tr><td>3. 強み・弱みを認識できず、倫理的な問題にも対応できない。役割遂行する柔軟さや開かれた姿勢が欠けている。</td><td>3. 強み・弱みの認識や倫理的な問題への対応も限定的である。</td><td></td><td>3. 強み・弱みを把握し、倫理的な問題にも対応しながら柔軟に開かれた姿勢で役割を果たせる。</td></tr></table>						1 改善が必要	2 可	3 良	4 優	1. 表現が不明確で、聴衆への配慮が欠けている。	1. 表現に曖昧さがあり、聴衆に対する配慮が不足している。	2と4の間	1. 聴衆に合わせて明確に表現し、言語・非言語の伝達を効果的に活用できる。	2. 言語・非言語の伝達を活用できず、他者の意思決定を促すこともできない。	2. 言語・非言語の伝達の解釈に誤りがあり、他者の意思決定を十分に促進できないことがある。		2. 他者の意思決定を促しながら自信を持って意見を提示し、不一致を調整して協力を引き出せる。	3. 強み・弱みを認識できず、倫理的な問題にも対応できない。役割遂行する柔軟さや開かれた姿勢が欠けている。	3. 強み・弱みの認識や倫理的な問題への対応も限定的である。		3. 強み・弱みを把握し、倫理的な問題にも対応しながら柔軟に開かれた姿勢で役割を果たせる。														
1 改善が必要	2 可	3 良	4 優																																		
1. 表現が不明確で、聴衆への配慮が欠けている。	1. 表現に曖昧さがあり、聴衆に対する配慮が不足している。	2と4の間	1. 聴衆に合わせて明確に表現し、言語・非言語の伝達を効果的に活用できる。																																		
2. 言語・非言語の伝達を活用できず、他者の意思決定を促すこともできない。	2. 言語・非言語の伝達の解釈に誤りがあり、他者の意思決定を十分に促進できないことがある。		2. 他者の意思決定を促しながら自信を持って意見を提示し、不一致を調整して協力を引き出せる。																																		
3. 強み・弱みを認識できず、倫理的な問題にも対応できない。役割遂行する柔軟さや開かれた姿勢が欠けている。	3. 強み・弱みの認識や倫理的な問題への対応も限定的である。		3. 強み・弱みを把握し、倫理的な問題にも対応しながら柔軟に開かれた姿勢で役割を果たせる。																																		
5. 推薦:「自組織にほしい人財」ですか? ○で囲む		はい	いいえ	A 1/29 個人評価 総計(満点16)	点	B 1/29 チーム評価 総計(満点42)	点	A+B 1/29 総合得点 総計(満点58)	点																												



課題（問い）の捉え方

グループワークの難所



1. 問い設定の壁

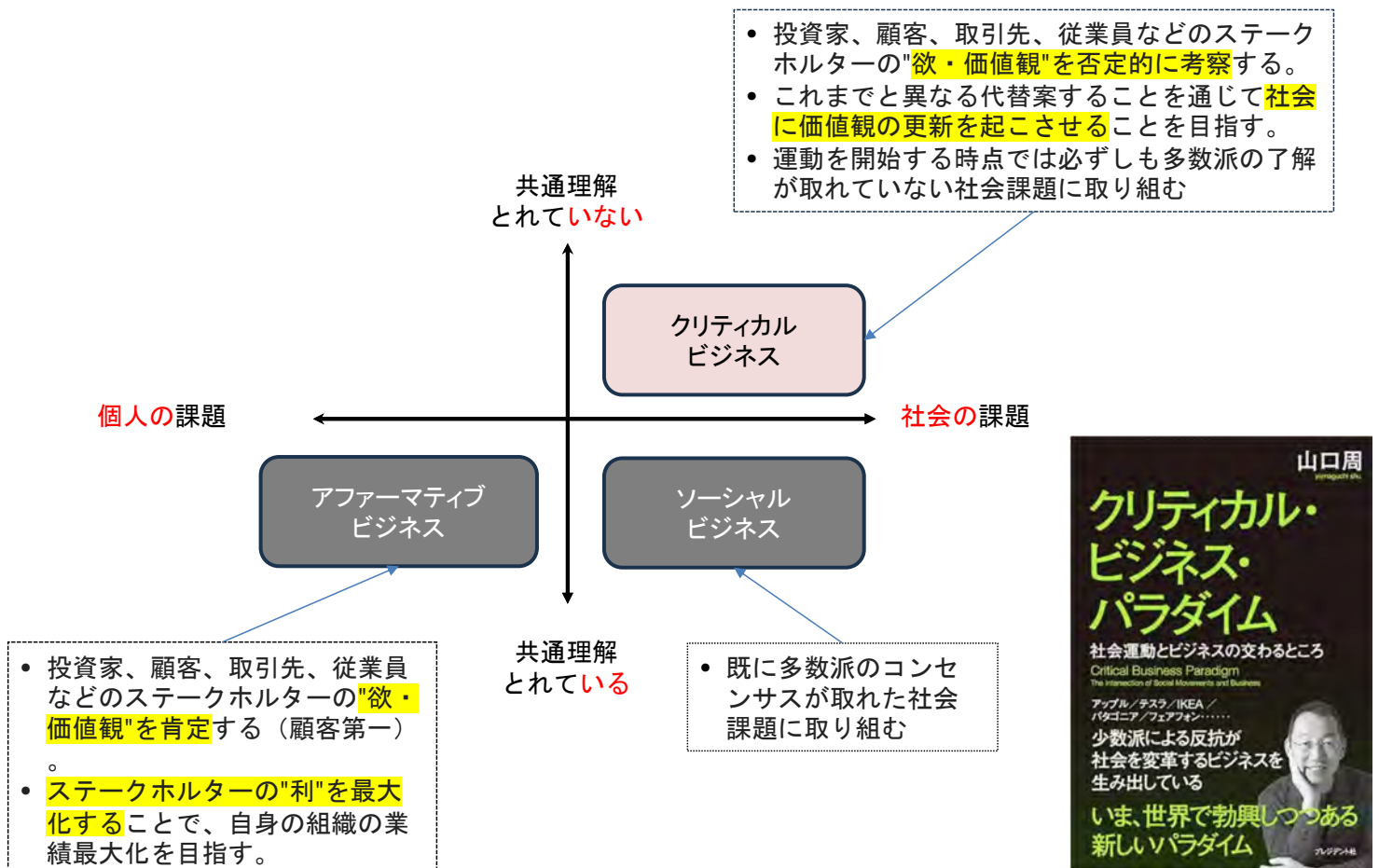
初対面の**異質な他者**とチームとして**共通理解に至った「問い」**をたて、その解決策（成果）を目指します。同時に、この成果は、参加者の所属組織の方針（現在・未来）に沿うものでないと、「2. 上司へ説明」が困難です。

2. 自社に活動成果の価値を伝える壁

チーム最適化の案説明により、経営層・上司に「学び参加は価値があったと**合意形成**」させる壁です。これは、経営層を巻き込む訓練とも言えます。

受講者と伴走者の皆様へ！ グループワーク科目

32



クリティカルビジネスの例 (ビジネスを通じ社会に価値観の刷新を迫る)

● Fairphone

- Smart Phone の使い捨て文化からの脱却
- 持続可能性を重視した製品開発の姿勢（リサイクル原料使用に加え、アフリカ貴金属鉱山労働者、アジアPhone組従事者への公正な対処などを含む）
- 人と地球に優しいスマートフォン（社会に価値観の刷新を促す企業）
- 動画 [The phone that cares for people and planet | Fairphone 3 | Fairphone](#)
- 動画 [Fairphone Explained | Our story, mission & impact | Fairphone](#)

● IKEA ThisAbles

- 誰もが平等に暮らしやすい社会をつくる
- インクルーシブデザイン（誰もが使いやすい）家具
- 障がい者の声を反映
- 3Dプリントの設計図を無料公開し、世界中の人が自分で出力・活用できる仕組み
- 家具の使いやすさを再定義（企業としての社会的責任を果たす姿勢）
- 動画 [IKEA ThisAbles- The Project](#)

おおいた地域連携プラットフォーム / 大分大学地域連携プラットフォーム推進機構 cocsuishin@oita-u.ac.jp 097-554-7913






例：Fair Phone 社 オランダの中小企業（大手企業ではない）

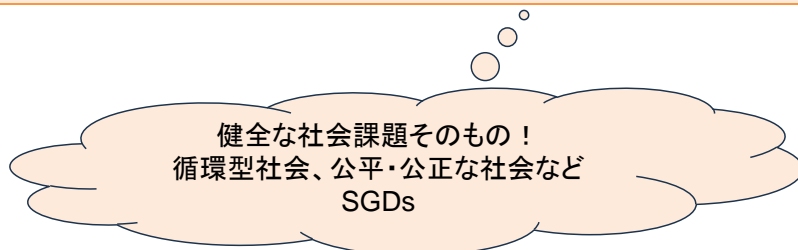


また資源という点でも大きな問題があります
大量に廃棄されるスマートフォンのうち



存在感があるビジネスは、全て「自分が信じることを追求（他に媚びない）」

ビジョン			ライバル
	IKEA	人々の日常をより良いものにする	より良い日常の実現を拒む要因
	TESLA	化石燃料依存に終止符を	化石燃料に依存する社会システム
	patagonia	自然環境を保全する	大量生産、大量消費
	Google	世界中の情報に誰もがアクセスできるようにする	情報へのアクセスを拒むルールや制約
	Apple	創造的な人々の知性を増進する道具を届ける	創造性を拒む規制や権威



2025 マイスターコースの対面グループワーク課題解決分野

資料ダウンロード先 [電通デジタル](#) | [資料ダウンロード](#) | [電通未来曼荼羅2025のご紹介](#)

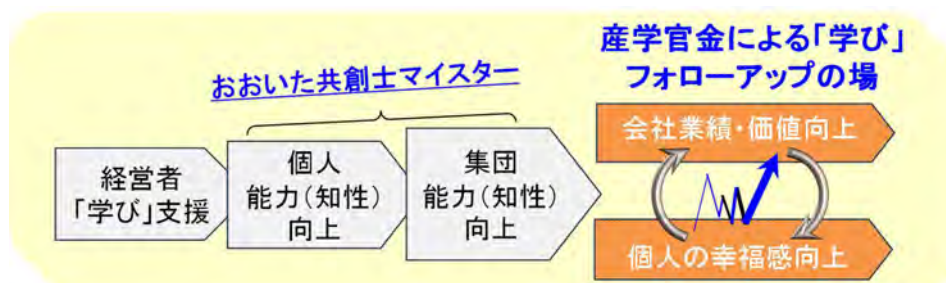
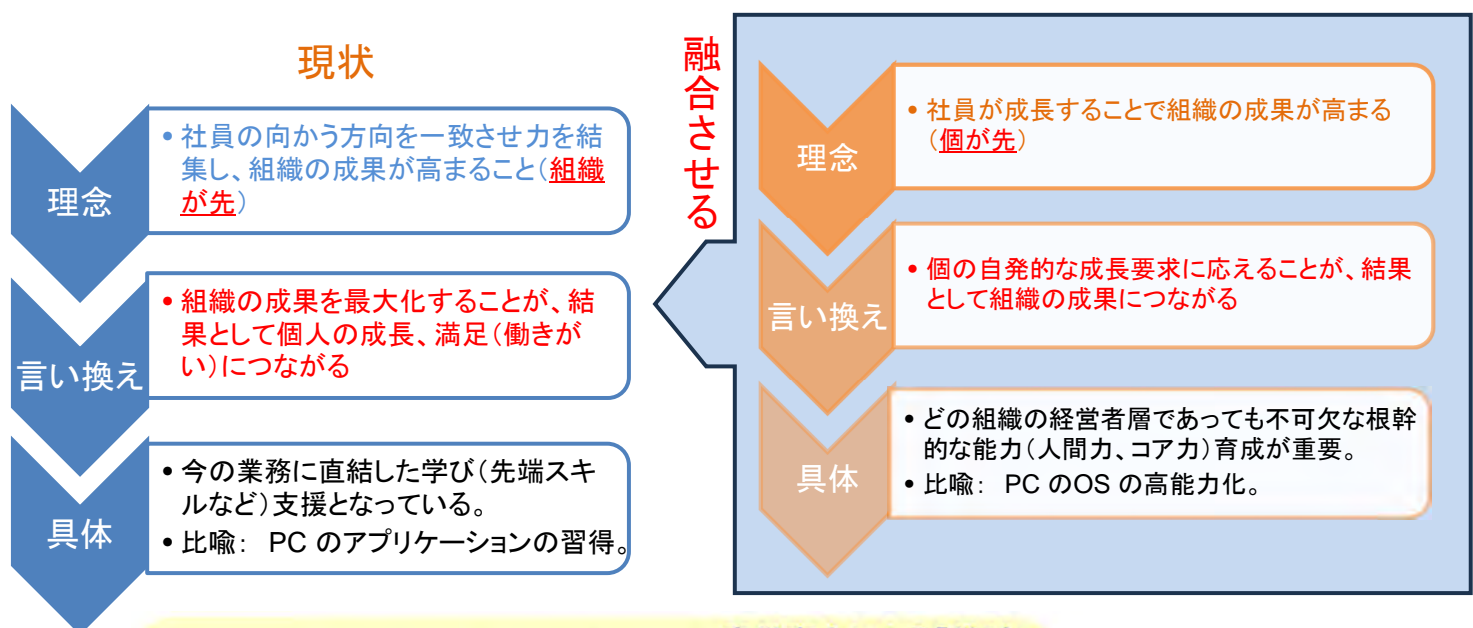
参考資料を
ご覧ください

電通未来ファインダー100(2025版)テーマリスト									
引用元: 未来に向けた事業創造を支援するツール「電通 未来ファインダー100」(2025年版)」を提供開始 プレスリリース 電通総研									
01 気候変動	11 戦争のかたち	21 DEI	31 文化継承	41 家事	51 ペット	61 海外旅行	71 保険	81 ゲノム技術	91 SuperCity
02 自然災害	12 畜産	22 貧困層	32 食べる	42 働く	52 出産	62 宇宙旅行	72 メディア	82 通信	92 モビリティ
03 食の不足	13 宗教	23 裕福層	33 飲む	43 買い物	53 恋愛	63 エンタメコンテンツ	73 情報流通	83 コミュニテック	93 交通システム
04 水の不足	14 日本の人口	24 孤独	34 外食・デリバリー	44 メンタルウェルネス	54 結婚	64 アート	74 小売り	84 ロボティクス	94 ジェンダーテック
05 海の豊	15 世界構成	25 治安	35 パーソナライズ	45 運動	55 子育て	65 リラクゼーション	75 自然との共生	85 自動最適化	95 フードテック
06 山の富	16 労働者不足	26 お金	36 料理	46 医療	56 老後	66 ライブエンタメ	76 資産	86 サイバーセキュリティ	96 サイバーセキュリティ
07 エネルギー	17 地域変革	27 死	37 新嗜好領域	47 健康	57 介護	67 押し活	77 AI	87 量子技術	97 アグリテック
08 バイオエコノミー	18 農業	28 経済	38 住まう	48 つながり	58 子供の学び	68 プライバシー	78 メタバース	88 クリーンエネテック	98 宇宙
09 宇宙の環境変動	19 若者	29 地政学的リスク	39 ファッション	49 睡眠・夢	59 大人の学び	69 物流	79 webx	89 思考・感情テック	99 エイジテック
10 地球の人口	20 多文化共生	30 企業価値	40 ビューティー	50 責任の消費	60 国内旅行	70 スマートホーム	80 テレイングジスタンス	90 身体拡張	100 コンテック

社会人リカレント眺め方

- ① 会社・個人にとっての社会人リカレントの意味
- ② 今回の育成目標レベル

会社にとっての社会人リカレントの意味

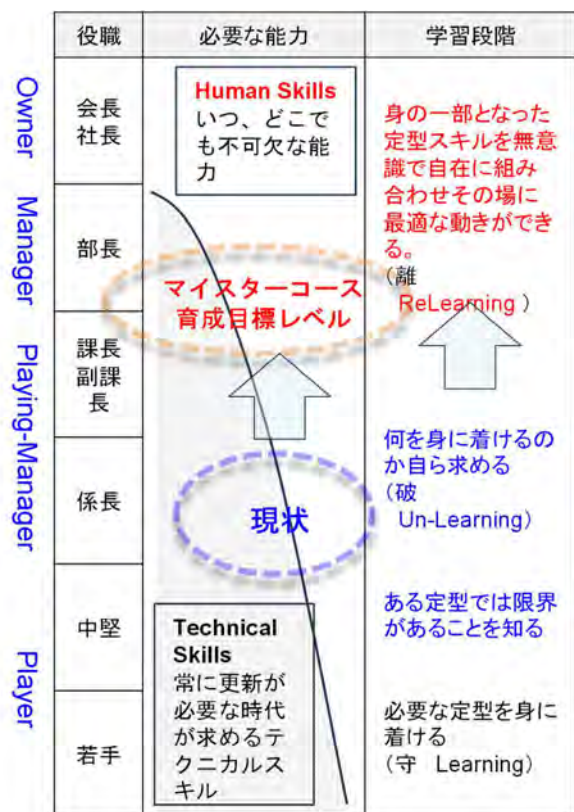


人的資本経営
Up↑

マイスターコースは、適度な専門能力に加え、根幹的能力 (Human Skill) を軸に対面実習活動で評価する。

- ①常に更新が必要なテクニカルスキル
- ②どの組織でも、いつの時代でも必須の根幹的能力

リーダー予備群の受講者を対象としているマイスターコースは、根幹的能力を重点的に育成・評価する。



次の講演資料に**加筆・改定**：成果をつくるミドルマネジメントの育成方法、常務取締役 吉田卓、LEADCREATE, zoom セミナー、2024/09/26, 15:00 - 16:10.

Technical Skills

✓ 常に更新が必要

- ・ 垂直的学習 (P6)
- ・ 専門知識・経験・正解の候補を導くスキル (業界別スキル・技術、AIなど先端スキル等)
- ・ 経営知識・経営管理能力 (経営戦略、組織管理、マーケティング、評価、管理技術等)

Human Skills 根幹的能力

- ✓ 時が経ても、どの組織でも不可欠な力
- ✓ 曖昧な中でも「実現に向けて動かせる力」
- ・ 水平的学習 (P6)
- ・ 効果的対人力
 - 批判的思考、創造的思考などの思考力 (各種戦略を構築する力、問を設定し、解決する能力等)
- ・ 姿勢
 - 前向きさ、メタ認知、誠実さ、胆力、倫理等
- ・ 成長可能性
 - 哲学的スキル、のびしろ、気質、逆境経験等

受講者の皆様へ

- ① 是非、グループワーク科目を受講ください。オンデマンド科目は12月末（汎用的能力科目）と1月末（専門導入科目）まで視聴できます。
- ② マイスター認証をチームで目指してください。



対話で共創・越境・修羅場経験



- ✓ 学び：人生を豊かにするポジティブな活動
- ✓ 「学び合う場」ラーニング・コミュニティ
- ✓ チーム結果(成果)を生む経験だけでなく、「縁えにし」をつくる