

間（あいだ）の設計—AIと人が共創する時代のファシリテーションと役割—

日付

2025年11月27日

作成者

渋谷 健

注意書き

本レポートは、インサイトワークショップの対話内容および最新の外部資料を基に、ChatGPTを用いて編集したものです。事実確認には細心の注意を払っていますが、解釈や提案については作成者個人の見解を含んでいる点をご留意ください。

エグゼクティブサマリー

本レポートは、創生塾のテーマ「間（あいだ）の設計—AIと人が共創する時代のファシリテーションと役割—」に関する学びと気づきを総括し、参加者の意見や最新の理論的知見を踏まえて未来に向けた提案をまとめたものである。冒頭ではイベントの目的と背景を整理し、ファシリテーター渋谷健氏の講義から得られたキーコンセプトを整理した。特にVUCA時代における社会変化と日本の競争力低下を背景に、正確性や画一性から創造性・多様性へ価値軸が転換している現状を明らかにした。その上で、参加者が感じている不安や希望、必要と考える要素を分析し、「仲間」「自己理解」「対話力」「ビジョン」「AI活用」が共通のテーマであることを抽出した。続いて、Nonakaの「場」（Ba）理論^①やScharmerのTheory U^②、LalouxのTeal組織^③、Teeceのダイナミック・ケイパビリティ^④、非暴力コミュニケーション（NVC）^⑤といった理論を用いて意見の背景にある構造を読み解いた。また、AIによるファシリテーション支援の可能性と課題について最新の報告^⑥を引用し、AIを仲間・協働者として位置づける視点を示した。未来の可能性としては、Ba 3.0という時空や組織境界を超えた共創の場をデザインすること、個人の成長と社会変革を統合すること、地域と世界をつなぐこと、そして「最高に楽しい未来」を実現することが挙げられる。実現に向けた鍵として「関係性と心理的安全」「自己認識と学習」「共有ビジョン」「動的ケイパビリティ」「AIリテラシーと倫理」「学習コミュニティ」を提示し、深刻な課題としてデジタル格差、人的資本の低下、情報過多、社会の分断、制度疲労、AIの偏見・倫理問題を挙げた。最後に、Theory Uに基づくマインドセット変容や小さな実験、Ba 3.0の構築、AIとの協働設計、コミュニティづくりとリーダー育成、振り返りフレームワークの導入など具体的なアプローチを提案し、楽しく継続的な実践を促した。

目次

- 1. イベント概要 5
- 2. レクチャーの要点 10
- 3. 表出化してきた意見 17
- 4. その背景にある構造 24
- 5. 未来への可能性 31

6. 実現のカギを握る要素	39
7. 向き合うべき根深い問題・シビアな現実	47
8. 未来へのアプローチ	54
9. 未来へ進むための一歩	62
10. 全体総括	69

1. イベント概要

1.1 背景と目的

21世紀の社会は**不確実性（VUCA）**が高まり、コロナ禍や気候変動、地政学リスク、経済の低迷が同時進行している。日本もIMDの世界競争力ランキングで35位に後退し⁷、デジタル競争力ランキングでは31位⁸と伸び悩んでいる。こうした環境では、従来の正確性や画一性を追求するモデルだけではイノベーションが生まれない。イベントは「間（あいだ）」という**場のデザイン**に注目し、AIと人間が共創する新たなファシリテーションのあり方を模索することを目的とした。参加者は企業や行政、教育、医療、IT、地域活動など多様な領域から集まり、未来に向けた課題と希望を共有した。

1.2 構成と進行

セッションは渋谷健氏のレクチャーと、参加型の対話・ワークショップから構成された。レクチャーでは社会環境の変化、技術課題と適応課題の違い、マインドセットの再構築、AIとファシリテーションの関係などが語られた。その後、参加者はスマートフォンを使ったリアルタイム入力やグループ対話を通じて意見を共有し、AIが要約・分類した結果を基に再度議論を深めた。最後に、参加者は自身の未来に向けた具体的な一歩を考え、共有した。

1.3 BA 3.0のコンセプト

Nonakaの提唱する「場（Ba）」は、知識創造のための**共有文脈**であり¹、物理的・仮想的・心理的な空間を含む。従来のBa1.0はトップダウンの階層構造で、会議は通達や儀式的なものに留まりがちであった。Ba2.0ではステークホルダー間の対等な対話が生まれたが、組織の壁や調整コストが残っている。今回のコンセプトである**Ba3.0**は、時間・空間・立場を超えて持続的に関われる自律的な場であり、誰もがリーダーでありフォロワーである。オンラインとリアル、AIと人間が融合し、互いの視点やリソースが継続的に記録・共有されて、場そのものが生き物のように進化することを目指す。

1.4 ファシリテーションにおけるAIの役割

近年の研究によれば、AIはファシリテーションの事前計画段階でステークホルダーの意見を合成したり、議事録やレポートを自動生成したり、参加者の関心や文脈を分析する補佐を担える⁶。また、包摂性を高めるために資料をキュレーションしたり、発言機会や感情トーンをモニターしたりすることも可能である⁹。しかしAIには偏りや予断があり、アウトカムを前提化してしまう危険も指摘されている¹⁰。本イベントではAIを「仲間」や「中立な鏡」と捉え、人間の感性や心理的安全性を補完する役割として活用した。

2. レクチャーの要点

2.1 社会環境の変化と二つの課題

渋谷氏はまず、社会の不安定化とデジタル競争力の低下を示し、**技術課題（Technical challenges）**と**適応課題（Adaptive challenges）**を区別する重要性を強調した。技術課題は既知の解決策が存在する問題であ

り、手順に従えば解決できる。一方、適応課題は正解がなく、自分自身が変わらなければ解決できない問題である。異文化への移住や社会システムの変革は適応課題の例であり、変化に対応するには従来の思考枠を超えなければならない。社会全体や個人はまさにターニングポイントにいと指摘された。

2.2 マインドセットと認知構造

講義では、**マインドセットを自分で選び直す技術**として捉える重要性が語られた。意識の表層には自覚できる思考が、深層には潜在意識や無意識のパターンが存在する。冰山モデルに例えられ、無意識のパターンを理解し修正することで、望む結果に向けた行動を変えられると説明された。また、米国の研究によれば、日々の振り返りを行う人は10日間でパフォーマンスが23%向上するという報告も紹介された。自分の行動・思考・関係性を観察し、成功循環モデル（結果・行動・思考・関係性の相互循環）を意識することがファシリテーションの基盤となる。

2.3 コンフォートゾーンと学習ゾーン

人は安全で慣れた環境（コンフォートゾーン）に留まりがちであるが、そこで新しい挑戦は生まれない。一方、全てが未知のパニックゾーンに飛び込むとストレスが大きく挫折する。理想は片足をコンフォートゾーンに残しつつ、片足をラーニングゾーンに踏み出すことである。このバランスを取るために、副業やパラレルキャリアを活用し、多様な経験を積むことが推奨された。

2.4 SMART目標と振り返りフレームワーク

渋谷氏は具体的な行動変化の方法として、SMART目標（Specific, Measurable, Achievable, Related, Time-bound）とKPT（Keep, Problem, Try）を紹介した。具体的に少し背伸びした目標を設定し、達成状況を定量的または定性的に確認し、期限を設ける。振り返りでは事実と感情を整理し、良かったこと（Keep）、改善点（Problem）、次に試すこと（Try）を明確にする。これらを繰り返すことで行動と学習のサイクルが回り、パフォーマンスが向上する。

2.5 AIとファシリテーションの融合

AIは思考プロセスを電子化したものであり、ファシリテーションの問いをプロンプトとして渡すことでAIの出力を得られる。レクチャーでは難しいプロンプトは不要で、参加者の発言をAIに入力し、要約・構造化された結果を再度人間が解釈するサイクルを実演した。AIは中立な鏡として機能し、個人やグループの視点を客観化する一方で、最終的な解釈や意味づけは人間が担う必要があると示された。

2.6 場の進化：Ba1.0からBa3.0へ

Nonakaの「場（Ba）」は知識創造の共有文脈であり、Originating Ba（共感と直接経験）、Dialoguing Ba（対話と外化）、Systemizing Ba（デジタル共有）、Exercising Ba（実践と内化）の4種類がある¹¹。Ba1.0は階層型組織の場、Ba2.0は対話重視の場として進化した。渋谷氏はBa3.0としてオンライン×リアル、AI×人間、異業種・異文化が交差する自律的な場の重要性を強調した。場がアーカイブされ、人々の関与が持続することで、知識と関係性が積層し続ける。

3. 表出化してきた意見

3.1 現代社会に対する感情と認識

参加者が感じている現代社会への印象は、大きく「不安と負荷」「圧迫への拒否」「自己効力感の欠如」「情報混乱」「変化格差」に集約できる。「なんか大変」「悪化」といった漠然とした不安や、みんなが同

じスピードで働くことへの違和感、自己決定権の弱さやキャリアを自分で選べない悩み、情報の正確さが判断しにくいという混乱が挙げられた。また「デジタル格差が広がっている」「変化のスピードについていけない人といけない人に分かれる」といった構造的な問題も指摘された。反面「新しいことをやり始めるチャンス」や「現状を受け入れ進む方法を模索中」といった前向きな声もあり、危機がチャンスを内包するとの見方が共有された。

3.2 必要だと感じる要素

未来を叶えるために必要なものとして、圧倒的に多く挙げられたのが「仲間」「チーム」「優秀な仲間」であった。自分一人ではなく、熱意を共有し合う仲間と共に進むことが重要だと考えられている。そのためには「共感を呼ぶ練習」「仲間探しスキルの向上」「関係継続」が必要であり、**アサーティブなコミュニケーション**や他者の言葉を読み取る読解力、正確な言語化能力も求められている。また「自己理解力・他者理解力」「自律的成長」「覚悟や勇気」など内面的な資質への言及も多かった。経済面では「資金と技術」「稼ぎ方のシンプル化」が挙げられ、外部環境として「他文化に触れる機会」「日本から出る」「人との交流」など越境への関心が示された。

3.3 望む未来への価値観

参加者の望む未来像は、「自由度と柔軟性」「楽しさと仲間」「成長と挑戦」「貢献と意味」「速度や多様性の受容」に分類できる。場所や時間を自由に選べる働き方や、世界をゆるりと旅する生活、仲間と楽しく働く世界を求める声が多い。また、成長を続け新しい世界を創りたい、自分の強みを発揮し輝きたい、人々の記憶に残る貢献をしたいという「意味志向」も重要視されている。さらに「違うスピードで生きる人たちがそれぞれ心地よく暮らせる未来」など、多様性を尊重する未来像も共有された。

3.4 ここから始める具体的な行動

今後の行動については、「楽しむこと」「日々楽しく戦略を練る」という感情基盤の声が目立った。学習面では「対話と読書とメタ認知」「日々振り返る」「職場の勉強会でアウトプットする」といった具体的なプロセスが挙げられた。関係構築では「今いる仲間を徹底的に応援し勇気づける」「仲間の力を底上げし新しい仲間を集め育てる」といった実践的な提案が見られた。視野拡張のために「海外に出る」「SNSで発信」「ピアノや本で自分を表現する」といった表現活動も示された。AI活用については、AIでできること・できないことの理解や、組織内で安心して使える文化づくりの必要性が語られた。ビジョン設定では「人生の軸を決める」「望む未来のビジョンを明確に持ち関連する人との繋がりを作る」ことが掲げられた。

4. その背景にある構造

4.1 BaとSECIモデルの視点

Nonakaによると、知識は個人の暗黙知から組織の形式知へと循環的に創造される。SECIモデル（Socialization, Externalization, Combination, Internalization）では、Originating Baで共感的な経験を共有し、Dialoguing Baで暗黙知を言語化し、Systemizing Baでデジタル共有し、Exercising Baで内化する。このプロセスを支えるのが**場（Ba）**という共有文脈である^①。参加者が「仲間」「対話」「楽しさ」を求めるのは、知識創造の基盤であるOriginating BaとDialoguing Baへの欲求と読み替えられる。また、Ba3.0ではこれらをオンラインやAIと組み合わせることでSystemizing Baを高度化し、Exercising Baで実践へと落とし込む必要がある。

4.2 Theory Uと発達理論

ScharmerのTheory Uは、人々が過去のパターンを手放し、未来の可能性（最高の自己）から学ぶプロセスを示している。**Presencing**とは、「最高の未来可能性の源と繋がり、それを今ここに持ち込むこと」であり

②、境界を超えて自己と未来を統合する。このプロセスには、変化を結晶化する「Crystallizing」、プロトタイプを試す「Prototyping」、実践で統合する「Performing」という段階がある⑫。また、Piagetの認知発達理論は、人が発達段階に応じて思考様式を変えることを示し⑬、Keganの成人発達理論は多くの成人が外部基準に従うSocialized Mindに留まり、自らの視点を持つSelf-authoring Mindに到達する人は少数であると説明する⑭。参加者の発言に見られる自己理解や自己決定への希求は、Socialized MindからSelf-authoring Mindへの移行意欲と捉えられる。

4.3 組織進化とダイナミック・ケイパビリティ

Frederic Lalouxは、組織が進化段階を経て「Teal組織」へと向かうと述べており、この段階では**自己管理（self-management）**と**全体性（wholeness）**、**進化的目的（evolutionary purpose）**が重視される③。Teal組織は指揮命令系統を手放し、組織メンバーが自律的に意思決定し、自らの目的と組織の目的を一致させることで高い機敏性や創造性を発揮する⑮。さらに、Teeceのダイナミック・ケイパビリティは組織が変化する環境に適応する能力であり、**sensing**（機会の察知）、**seizing**（機会の捉え方）、**transforming**（資源再編）が必要だと説明する④。参加者が「仲間を集め育てる」「ビジョンを明確にする」と語るのは、Teal組織の原理やダイナミック・ケイパビリティの構築に対応する行動である。

4.4 AIと人間の共創

最近の研究では、AIはファシリテーションのプランニングや情報整理を支援するが、人間は微妙なニュアンスや心理的安全を担保する必要があるとされる⑥。AIは包括性を高めるために参加者の発言機会や感情トーンをモニターし、資料をキュレーションできるが、人間はAIの偏りに気づき、心理的安全を守る役割を担う⑨。AIがアウトカムを前提化し、周辺化された声を消してしまう危険性も指摘されている⑩。Voltage Controlの事例では、AIが会話のきっかけとなり、中立な声として参加者の視点を引き出すことが示された⑯。参加者がAIを仲間や補助線として活用しようとする動機は、この共同創造モデルに合致する。

4.5 心理的安全とNVC

人が安心して創造的に関わるためには心理的安全が不可欠である。非暴力コミュニケーション（NVC）は、観察（事実を判断なく記述）、感情（自分の感情を認識）、ニーズ（感情の裏にある普遍的な欲求）、リクエスト（具体的な行動の提案）の4要素からなる⑤。NVCは他者を評価・批判するのではなく、共有されたニーズに基づく対話によって共感と理解を促す。参加者の意見にある「赦し」「共感を呼ぶ練習」は、心理的安全を高めるための実践であり、場のデザインに不可欠な要素である。

5. 未来への可能性

5.1 AIと人間が協力するファシリテーション

AIは今後、ファシリテーションにおいて「ダイナミックなチームメイト」として機能する可能性がある。AIは大量の情報や感情データをリアルタイムに処理し、人間の見落としやすい点を示してくれる。Voltage Controlのワークショップでは、AIが会話の中立的な導火線となり、参加者が違う視点を持てたと報告されている⑯。将来的には、AIが同時通訳や感情分析、議論の要約などを行い、人間はより深い共感や関係構築に集中する形が想定される。しかし、AIが与える出力を過信せず、偏りや倫理的な課題に目を向けることが重要である。

5.2 Ba3.0のデザイン

Ba3.0はオンライン・リアル・AI・異文化・異業種が交錯する自律的な場である。その中では、時空を超えた参加やアーカイブ化が進み、知識や関係性が循環し続ける。AIは場の記憶装置やモニターとして機能し、人間は新しい価値の発見や意味づけを担う。Ba3.0のデザインには、心理的安全を確保しつつ、参加者が自らの意図に沿って関わり方を選べる柔軟性が求められる。インクルーシブな設計を通じて、マイノリティや周辺化された声を拾い上げ、創発の源泉とすることが必要である。

5.3 個人の成長と社会の進化

Theory Uや発達理論が示すように、個人の意識が社会変革に先行し、社会構造が変化する。自己認識を深め、自律的にビジョンを描き、仲間との共創を実践する人が増えれば、組織や社会の在り方も変わっていく。参加者が表明した「人生の軸を決める」「自分らしく輝く未来」「仲間と楽しく働ける社会」といった願いは、個人と社会の進化が重なり合う未来のビジョンである。社会全体としては、Teal組織のような自律的・目的志向の集団が増えることで、変化への適応力が高まり、持続的なイノベーションが可能となる。

5.4 地域・世界をつなぐ循環型社会

参加者の中には「世界中ゆくりと旅したい」「世界のコミュニティとつながりたい」という声が多い。デジタル技術とAIの発展により、地域と世界の境界が低くなり、小さな地域コミュニティがグローバルなネットワークに参加できる。地域の課題と世界の課題を結び付け、地域をノードとする循環型社会を構築することが未来の可能性として描かれた。この視点は、日本の地方創生やスマートシティ、グリーン・トランスフォーメーションの文脈とも合致している。

5.5 「最高に楽しい未来」の設計

参加者が描いた「最高に楽しい未来」とは、AIが雑務を引き受け、仲間と対話しながら創造に集中できる働き方であり、学びと遊びが連続する生活である。仕事と暮らしの境界がゆるやかになり、自分の得意とAIの得意を組み合わせ、人々の可能性を引き出す**コンダクター**として生きる姿が見える。楽しさと意味、自由と貢献を両立させる未来は、多くの人にとって共感できるビジョンであり、Ba3.0とAI活用がその実現を支える。

6. 実現のカギを握る要素

6.1 関係性と心理的安全

創造的な場を維持するためには、**信頼と心理的安全**が欠かせない。心理的安全があると、人々は評価を恐れず意見を出せ、失敗を学びと捉えることができる。NVCの実践により、観察・感情・ニーズ・リクエストを明確にし、攻撃的なコミュニケーションを避けることで、共感と理解が高まる⁵。ファシリテーターは参加者が安心して発言できる雰囲気をつくり、AIも含めた場の中で心理的安全を守る役割を担う必要がある。

6.2 自己認識と学習の習慣

自己認識は変化の基盤であり、自分の無意識パターンや感情に気づくことから始まる。毎日の振り返りや内省の時間を確保し、思考や行動を可視化することが重要だ。SMART目標とKPTによる進捗管理は、自律的な学習サイクルを支える。Theory Uのpresencingは未来の可能性と繋がるために重要であり²、瞑想やジャーナリングを通じて実践できる。参加者が「脳みそと時間の整理整頓」「日々の振り返り」を挙げたのは、この要素を示している。

6.3 ビジョンと目的の共有

共有ビジョンは仲間を動機づけ、意思決定の指針となる。Teal組織は進化的目的を核にしており³、個人の目的と組織の目的が重なるときに力が発揮される。ファシリテーターは参加者一人ひとりのビジョンを引き出し、グループとしての共有ビジョンを形成する役割を担う。また、ビジョンを言語化し可視化することで、AIが補助線となり、議論を深める材料を提供できる。

6.4 ダイナミック・ケイパビリティの構築

変化の激しい環境では、組織やコミュニティが常に学習・適応・革新し続ける能力が求められる。Teeceのダイナミック・ケイパビリティの三要素である**sensing**（機会の察知）、**seizing**（機会の捉え方）、**transforming**（組織の再構築）は、個人やコミュニティにも適用できる⁴。参加者が「仲間の力を底上げし、新しい仲間を育てる」と述べたのは、組織能力の再編成を志向している。フレキシブルなチーム編成やプロトタイプ実践、リソースの循環がダイナミック・ケイパビリティを高める。

6.5 AIリテラシーと倫理

AIを効果的に活用するには、技術的な理解だけでなく、倫理的・社会的な感性も必要である。AIはバイアスを持ち、周辺化された声を消す危険性がある¹⁰。ファシリテーターや参加者はAIの限界を認識し、出力を鵜呑みにせず、複数の視点で検証する姿勢が求められる。また、プライバシーやデータ利用に対する配慮、AIと人間の役割分担に関する合意形成が必要である。AIを仲間として扱う文化を醸成し、組織全体でAIリテラシーを高めることが不可欠である。

6.6 Ba3.0の設計原則

Ba3.0を実現するためには、場の設計に明確な原則が必要である。①時空を超えた参加を可能にするハイブリッド設計（オンライン・リアル融合）、②参加者の関与をアーカイブし、学習資産として蓄積するメカニズム、③心理的安全と包括性を確保するルールとプロセス、④AIと人間の役割分担を明確にし、透明性を保つ運営方法、⑤参加者が目的に沿って柔軟に役割を変えられる自律性と共通の目的が挙げられる。これらの原則に従い、場そのものが進化するための試行錯誤とフィードバックが必要である。

6.7 学習コミュニティとリーダーシップ

参加者が求める未来を実現するには、学習を継続的に支えるコミュニティが不可欠である。コミュニティには多様なリーダーが存在し、参加者一人ひとりがリーダーシップを発揮できる環境が望ましい。また、地域・業界・年代を横断する越境コミュニティを形成し、経験と知識を共有することでBa3.0の効果が高まる。リーダーはメンターとして存在しつつ、自らも学び続け、他者の成長を支援する姿勢が求められる。

7. 向き合うべき根深い問題・シビアな現実

7.1 デジタル格差と社会的分断

参加者の意見からはデジタル格差が拡大し、変化の速さについていける人と取り残される人の差が広がっている実態が浮き彫りになった。日本はデジタル競争力ランキングで31位に留まり⁸、企業の敏捷性やビッグデータ活用が弱いと指摘されている⁷。デジタル技術は機会を増やす一方で、アクセスやスキルの差が新たな格差を生んでいる。Ba3.0の実現にはデジタルリテラシー向上やインフラ整備が不可欠である。

7.2 人的資本の不足と教育

IMD競争力ランキングの低迷には、人的資本不足が影響していると分析される。日本では働き手の意欲や創造性を引き出せず、学び直しやリスクリングの機会が不足している。教育システムが画一的で、柔軟な思考や自己決定力を育む環境が十分ではない。成人発達理論によれば、多くの人がSocialized Mindにとどまり、自らの視点を持つSelf-authoring Mindに到達していない¹⁴。次世代を担う人材育成は急務である。

7.3 情報過多と認知負荷

インターネットとSNSにより情報量は爆発的に増加し、正確な情報の判断が難しくなっている。参加者の中には「情報の正しさが判断しづらい」「内向きになって外の世界を想像できない」といった声があり、認知負荷が高まっている。AIは大量の情報を整理する手段になるが、AI自身も偏った情報を学習し誤った出力をする可能性がある。情報リテラシー教育と、信頼できる情報源へのアクセス改善が求められる。

7.4 孤立と孤独

Voltage Controlのワークショップでは、AI時代の人間関係がかえって孤独感を高めていることが指摘された¹⁷。オンライン化が進む一方で、リアルな関係性が希薄になり、特に若者の孤独感が社会問題となっている。心理的安全を伴うコミュニティづくりや、メンタルヘルスの支援が必要である。参加者が「自分一人ではなく仲間と進みたい」と強調した背景には、孤立への危機感がある。

7.5 社会制度の疲労と文化的慣性

日本の多くの組織は依然としてヒエラルキー型であり、正確性や画一性を重視する文化が残っている。これは質の高い製造業を支えた強みである一方、変化への適応を妨げている。行政手続きや企業内の意思決定プロセスが硬直的で、若い世代の主体的な挑戦を阻害する。社会制度の改革と文化的慣性の打破は、Ba3.0とAI共創の土台づくりに不可欠である。

7.6 AIの倫理と偏見

AIはアルゴリズムの透明性やデータの偏りにより、マイノリティの声を消してしまう危険がある¹⁰。AIが提示する「最適解」が特定の価値観を押し付けたり、複雑な問題を単純化したりする場合、人間はそれに気づけないことが多い。AIに依存しすぎると、自分で考える力や相手の感情を読み取る力が弱まる可能性もある。倫理的なガイドラインや多様なデータセットの使用、AIの出力に対する批判的思考が必須である。

7.7 気候危機と社会的不安定

気候変動は世界的な課題であり、自然災害や食料危機、資源争奪による社会不安を引き起こす。参加者の中には、社会が戦後の焼け野原のような状態に近づいていると感じる人もいた。エネルギーや環境をめぐる政策の不確実性は、企業や個人の意思決定に影響を与え、精神的なストレスを増大させている。長期的な視点と持続可能な選択が求められる。

8. 未来へのアプローチ

8.1 マインドセット変容とTheory Uの実践

未来に向けた変革の出発点は、**自分自身の意識の変革**である。Theory Uでは、過去の習慣や先入観を手放し、最高の未来可能性とつながることが重要とされる²。参加者は日々の振り返りや瞑想、メタ認知を通じて、自己の観察者となる習慣を身につけるべきである。presencingの段階では、内なる声とつながり、未来

への直感を受け取る。Crystallizingではビジョンを具体化し、Prototypingでは小さな実験を繰り返す。Performingでは学んだことをコミュニティや組織に統合し、変革を継続する。

8.2 Ba3.0の構築と実践

Ba3.0を構築するためには、オンラインとリアルを融合したハイブリッドプラットフォームを設計し、参加者の発言や学びをアーカイブして知の資源とすることが必要である。ワークショップやコミュニティ運営では、AIが発言の記録や感情分析を行い、人間は心理的安全の確保や創造的な問い掛けを担う。参加者の役割は固定されず、自律的にリーダーシップを発揮できるようにする。会議やイベントは「通達の間」から「共創の間」へと転換し、参加者同士が互いの資源や視点を持ち寄る空間をデザインする。Ba3.0では特に、周辺化された声を拾い上げる工夫が重要であり、NVCやインクルーシブなファシリテーションを取り入れる。

8.3 AIとの協働設計

AIを仲間として活用するには、AIが得意とする情報収集や要約、感情分析、シミュレーションを任せ、人間は問いの設定や意味づけ、倫理判断に集中する役割分担が有効である。Generative AIの活用では、CHAI-DTのように静的な指示と変数を組み合わせたプロンプトを設計し、人間とAIのアイデアを交差させることが提案されている¹⁸。デザイン思考のプロセスにAIを組み込むことで、発想の幅が広がり、多様な解決策が生まれやすくなる。一方で、AIの偏りを認識し、透明性を確保するための倫理的ガイドラインを制定し、参加者全員がAIの出力に対して批判的に検討する文化を育む。

8.4 コミュニティづくりとリーダー育成

学習コミュニティの成功は、関係性と心理的安全に支えられている。参加者が互いの成長を支え合い、経験や失敗を共有できる環境を整える。コミュニティづくりでは、役割を固定せず、メンバーが状況に応じてリーダーやフォロワーを行き来できる柔軟性を持たせる。リーダー育成にはメンタリングやピアコーチングを取り入れ、Self-authoring Mindへの移行を促す。地域と世界をつなぐ越境コミュニティを形成し、異なる文化や価値観から学ぶことがBa3.0の広がりにつながる。

8.5 振り返りフレームワークの導入

SMART目標とKPT振り返りをチームや個人の実践に組み込み、行動→学習→改善のサイクルを可視化する。定期的な振り返りでは、達成したことや課題だけでなく、感情やニーズも共有し合うことで、NVCの観点を取り入れた振り返りが可能となる。AIは振り返りの記録やトレンド分析を支援し、人間は感情の機微やモチベーションの維持に注力する。学びを共有し合うことで、コミュニティ全体のダイナミック・ケイパビリティが向上する。

8.6 倫理とガバナンスの整備

AIと共創する場では、倫理とガバナンスの枠組みを整えることが不可欠である。データのプライバシー保護、アルゴリズムの透明性、偏り検知、説明責任の確保などを方針として定める。また、参加者の情報がどのように利用されるのかを明確にし、同意を得るプロセスを設ける。AIの導入によって生じる利害調整や不平等の問題を議論する場を設け、技術だけでなく制度的な整備を並行して進める。

8.7 グローバル視点とローカル実践

未来へのアプローチは、ローカルな現場での実践とグローバルな視点の両方が重要である。地方や地域の課題を解決するアイデアが、他地域や国外でも応用できる場合があるため、オープンな学習コミュニティを通じて知見を共有する。海外の先進事例や研究を取り入れつつ、自分たちの文化や価値観に合うように応用する姿勢が必要だ。参加者の中には「イーロン・マスクに連絡する」といった突拍子もないアイデアもあり、グローバルな連携への意欲が垣間見える。

9. 未来へ進むための一歩

9.1 楽しさを原動力にする

未来への歩みは重苦しいものではなく、**楽しさ**を源とするべきだ。参加者が「楽しむこと」「日々楽しく戦略を練る」と述べたように、ゲーム感覚や遊び心を持って取り組むことで、継続的な学習や挑戦が可能になる。楽しさは創造性を引き出し、心理的安全を高め、困難な課題にも前向きに向き合えるエネルギーとなる。コミュニティやワークショップでも、軽やかさやユーモアを取り入れ、参加者がリラックスして参加できる雰囲気大切に作る。

9.2 学習と内省を習慣化する

自らの思考や行動を振り返り、学びを蓄積する習慣を持つことが、持続的な成長につながる。読書や対話を通じて視野を広げ、得た知識を職場やコミュニティで共有することでアウトプットにつなげる。日々の振り返りでは、感情やニーズにも注目し、自分自身の変化を丁寧に観察する。AIツールを使ってフィードバックを可視化することも効果的であるが、最終的な解釈は自分自身が担う。

9.3 仲間を育て共に成長する

仲間との関係性を育み、互いに支え合うことが未来への大きな推進力となる。今いる仲間を応援し勇気づけると同時に、新しい仲間を探し、育成する。共感を呼ぶコミュニケーションやアサーティブな対話を練習し、心理的安全を高める工夫を凝らす。仲間の多様性を尊重し、異なる背景や価値観から学ぶ姿勢を持つことで、コミュニティの創造性が広がる。

9.4 ビジョンと人生の軸を明確にする

望む未来を実現するためには、ビジョンと人生の軸を明確にすることが欠かせない。自分が何を大切にし、どのような価値を提供したいのかを言語化する。ビジョンは完璧である必要はなく、状況に応じて更新して構わない。AIを活用してアイデアを広げる一方で、最終的な決断や価値判断は自分の軸に基づいて行う。ビジョンを仲間と共有し、共通の目的を持つことで、協働が加速する。

9.5 AIリテラシーを身につける

AIとの協働を前向きに進めるためには、AIリテラシーを高めることが必要である。AIができることとできないことを理解し、データの偏りや倫理的な問題にも敏感になる。AIを使って自分やチームの作業を効率化しながら、AIの出力を批判的に検討する習慣を持つ。組織やコミュニティでAI利用のルールを明確にし、心理的安全を損なわないように配慮する。AIはあくまでツールであり、人間の創造性や判断力を補う役割として位置付ける。

9.6 小さな実験とプロトタイピング

Theory UのPrototypingに倣い、小さな実験を繰り返すことが重要である。完璧な計画や大規模なプロジェクトを求めるのではなく、日常の中で試せる行動やワークショップを実践する。仮説と検証を重ね、フィードバックから学ぶことで、徐々に大きな変化を生み出す。実験は楽しさと好奇心を伴い、失敗を恐れずに挑戦する文化を育む。AIを使ったファシリテーションやBa3.0の設計も、小規模な取り組みから始め、成果や課題を共有する。

9.7 表現と越境

自分自身を表現し、越境することは成長とつながりの重要な手段である。SNSでの発信や音楽・執筆などのクリエイティブ活動を通じて、自分の考えや感じていることを共有する。地域を飛び出して外の世界を体験することで、新しいアイデアや人々との出会いが生まれる。これにより、世界各地の仲間とのネットワークが広がり、Ba3.0の実践がグローバルに展開される。越境は物理的な移動に限らず、異なる分野や業界、人種や文化、年代を横断することも含まれる。

10. 全体総括

本レポートは、創生塾のイベント「間（あいだ）の設計—AIと人が共創する時代のファシリテーションと役割—」を通じて得られた洞察を、理論的な枠組みや最新の研究、参加者の生の声と結びつけ、未来への提言としてまとめたものである。VUCA時代の社会環境変化や日本の競争力低下という厳しい現実の中で、正確性や画一性から創造性・多様性への転換が必要であることが明らかになった。参加者の意見分析からは、**仲間と共に学び合うこと**、**自己理解と心理的安全を重視すること**、**AIを補助線として活用することが共通のニーズ**であると読み取れた。NonakaのBa理論^①、Theory U^②、Teal組織^③、ダイナミック・ケイパビリティ^④、NVC^⑤などの理論を踏まえると、知識創造と自己変革、組織進化のためには「場のデザイン」「意識の変容」「共通の目的」「適応力」が重要である。AI時代のファシリテーションでは、人間の感性や倫理が不可欠であり、AIは中立な鏡や共創のパートナーとして活用されるべきである^⑥。

未来への可能性として、Ba3.0の実現、個人の成長と社会変革の統合、地域と世界をつなぐ循環型社会、そして最高に楽しい未来の設計が挙げられる。これらを実現する鍵は、関係性と心理的安全、自己認識と学習習慣、共有ビジョン、ダイナミック・ケイパビリティ、AIリテラシーと倫理、Ba3.0の設計原則、学習コミュニティとリーダーシップにある。一方で、デジタル格差、人的資本の不足、情報過多、孤立、制度疲労、AIの偏見、気候危機などシビアな現実にも向き合わなければならない。未来へのアプローチとしては、マインドセットの変容、Ba3.0の構築、AIとの協働設計、コミュニティづくりとリーダー育成、振り返りフレームワークの導入、倫理とガバナンスの整備、グローバル視点とローカル実践が提案された。

最後に、未来へ進むための一歩として、**楽しさを原動力**に学習と内省を習慣化し、仲間を育て共に成長し、ビジョンを明確にしてAIを賢く使い、小さな実験と越境を重ねることが推奨される。場を意図的にデザインし、人とAIが相互に補完し合う新しい共創のモデルを創り上げることで、私たちは不確実な時代を乗り越え、最高に楽しい未来へと歩みを進めることができる。

① ⑪ The Knowledge Creation Series: Episode 3: Ba – Sha... - ServiceNow Community

<https://www.servicenow.com/community/knowledge-management-blog/the-knowledge-creation-series-episode-3-ba-shared-context-for/ba-p/3357543>

② ⑫ Theory U by Otto Scharmer explained - Toolshero

<https://www.toolshero.com/leadership/theory-u-scharmer/>

③ ⑮ Teal Organization: Everything You Need to Know

<https://www.talkspirit.com/blog/teal-organization-everything-you-need-to-know>

④ Dynamic Capabilities: The Source of Competitive Advantage — Bâton Global

<https://www.batonglobal.com/post/dynamic-capabilities-the-source-of-competitive-advantage>

⑤ Basics of Nonviolent Communication – BayNVC

<https://baynvc.org/basics-of-nonviolent-communication/>

- 6 9 10 Can AI Be a Co-Facilitator? The Promise & Limits of Artificial Intelligence in Association Facilitation | Event Garde
<https://eventgarde.com/blog/can-ai-be-a-co-facilitator-the-promise-limits-of-artificial-intelligence-in-association-facilitation>
- 7 Japan drops to 35th in World Competitiveness Ranking, lowest ever
<https://newsonjapan.com/article/137740.php>
- 8 cedakenticomedia.blob.core.windows.net
<https://cedakenticomedia.blob.core.windows.net/cedamediatest/kentico/media/attachments/2024/2024-digital-competitiveness-overall-ranking.pdf>
- 13 Piaget's Theory and Stages of Cognitive Development
<https://www.simplypsychology.org/piaget.html>
- 14 Adult Development Theory - Socialized Mind
<https://360leadershipdevelopment.com/our-approach/adult-development-theory-socialised-mind-1>
- 16 17 Facilitating Human Connection in the AI Era
<https://voltagecontrol.com/blog/facilitating-human-connection-in-the-ai-era/>
- 18 ChatGPT, Design Thinking, and Human-AI Co-creation | Medium
<https://medium.com/@bharwood/chatgpt-design-thinking-and-ccreative-human-ai-collaboration-2d701e0754b6>