

BA3.0 が創る未来

実践型リーダー育成講座 2025 上期

インサイトレポート

日付 2025 年 10 月 31 日

作成者 一般社団法人 Creative Guild ギルドマスター 渋谷 健

注意書き

本レポートはユーザー提供資料と公開情報を基に、ChatGPT を用いて編集しています。情報は最新のものを反映するよう努めました。最終判断は関係者が行ってください。内容の利用にあたっては目的や状況に応じて検討をお願いいたします。

はじめに

2025 年の夏、港区立産業振興センターに集った 27 人は、肩書や立場を外した「学ぶ個人」として互いに向き合いました。私はこの実践型リーダー育成講座の企画運営を担い、現場で日々メモを取り続けました。本レポートは第 2 章から第 8 章にかけて記録された数々の体験を軸に、私自身が何を感じ、どのような洞察を得たのかを主体的に綴ったものです。批評家の視点ではなく、現場で汗を流しながら見えたこと、心に残った変化を読み手に伝えることを目指しています。

講座では「行動と省察の螺旋」を合言葉に、参加者が自らの価値観や課題を掘り起こし、他者と対話して行動を再設計するサイクルを3か月間続けました。リアルとオンラインを横断するブレンDED型の設計により、忙しい社会人でも継続できるよう工夫しました。AIやデジタルツールは、解答を示すものではなく問いを磨く伴走者として位置づけ、その日に感じた葛藤や小さな成功をログに残して次の行動につなげました。こうした細かな仕掛けは、講座の中で生まれた気づきと学びを形にするための重要な下地になりました。

講座概要

今回の講座には、大企業で新規事業を担当する若手から自治体職員、NPO 理事、起業家まで幅広い背景を持つ27名が参加しました。年齢も20代後半から60代と幅広く、リーダーシップ経験や業務領域はバラバラです。共通していたのは、「自分が本当にやりたいことは何か」という問いを抱え、組織の枠を超えて挑戦したいという気持ちでした。

プログラムはオリエンテーションを含む全13回で構成し、講座期間中は毎週のオンラインセッションと日々のアクションログ記録を行いました。対面では、楽しさを取り戻すワークショップや自分史を語るセッション、システム思考や批判的検証の演習を行い、参加者同士が互いの価値観や思考の癖に触れる時間を重ねました。オンラインでは動画学習やAIとの対話、SlackやNotionでの振り返り共有を行い、学びを日常の中に織り込みました。

「UMU」で配信される短い動画を視聴し、「Notion」に行動の意図や結果を記録し、Slackで仲間と励まし合い、週に一度はZoomで顔を合わせる。忙しい受講生でも無理なく参加できるよう、学習のリズムを細かく刻んだのが特徴です。AAR（After Action Review）やKPTといったフレームワークを使って振り返り、次の行動を再設計する流れを毎週繰り返しました。ファシリテーターは講義をするというより、参加者のアウトプットを引き出し、問いを磨くことに注力しました。

成果－内側の変化と行動の実装

3 か月の旅路を終えて見えてきたのは、外からは測りづらい内面的な変化でした。初回のオリエンテーションでは「忙しい中、なぜこの講座に来てしまったのか」と思っていた人が多かったのですが、数週間で表情が柔らかくなり、「自分が何を大切にしたいか」を語る時間が増えていきました。義務感で始めた日記やログも、次第に自らの思考を整理する道具となり、自分の感情を言語化する習慣が身につきました。

参加者の中には、会社の評価やキャリアパスでは測れない夢を語り始めた人もいます。例えば、一人の中小企業経営者は、社員の幸福度を高める事業づくりを本気で検討し始め、事業計画の中に「楽しい仕事を増やす」指標を盛り込みました。別の参加者は自治体職員ですが、講座で学んだ問いの立て方と対話の技術を使って新しい地域コミュニティを立ち上げる準備を進めています。AI と壁打ちをしたり、仲間からフィードバックをもらうことで、漠然とした思いが具体的な行動に変わっていったのです。

内面の変化に伴い、行動の質も変化しました。短期的なアウトプットに追われる代わりに、日々の会議やメールに小さな実験を取り入れ、90 日間のプレイブックに記した行動を一つひとつ検証する姿が見られました。自分のためだけに学ぶのではなく、学んだことをチームや組織に持ち帰り、試してみる姿勢が広がりました。修了率は 81% と高く、途中で投げ出す人がほとんどいなかったことも、この学びが参加者にとって意味あるものだったことを物語っています。

インサイト－課題と気づき

講座の運営を通じて、多くのインサイトを得ると同時に、個人・組織・社会の各レベルで根深い課題があることも浮かび上がりました。

第一に、個人の学びが短期の成果に終始しやすいことです。フレームワークを用いた振り返りが形式的になり、忙しさに流されて深い内省が後回しになる場面が何度もありました。常時接続の環境は集中を奪い、AI の提案に頼り切ると自分の問いが貧弱になる危険もあります。また、楽しさや幸福度を KPI 化すると、感情

そのものが消費され、本来の好奇心や探究心が薄れてしまうという矛盾も見えました。

第二に、組織の中で学びを支える人が評価されにくい現実です。ミドルマネジメント層が講座に参加することで自分の視野を広げても、帰属組織では数値目標や納期が優先され、学びのプロセスが理解されないまま消耗してしまう例もありました。会議文化は変わりづらく、AAR や KPT が報告会に変質してしまうケースもあります。データによる管理が進むほど、数値化できない学びが取り残される危機感も強まりました。

第三に、副業や越境学習を奨励する企業が増える一方で、実際に越境する人々が組織内で孤立しがちなことです。講座に参加して新しい視点を得ても、その経験を共有する場がない、評価されないといった声がありました。越境者が燃え尽きない仕組みや、学びを組織の価値とつなげる制度づくりが求められます。

最後に、人的資本への投資やリスクリング支援が政策レベルで謳われる中で、実務の現場とのギャップが大きいことです。補助金の報告や資格取得が目的化しがちで、学びの質を高める施策になかなかつながらない。データの利活用が進む一方で、ログが監視の道具として誤用される不安もありました。学びを支える OS をどのように社会に埋め込むか、倫理とガバナンスの両面で議論が必要です。

今後に向けて－三層への提案

講座の経験から、今後に向けたいくつかの提案が見えてきました。個人・組織・社会の三層それぞれに合わせたアプローチと、三層をつなぐ共通の学習インフラです。

個人へ

学びを自分のリズムに埋め込むには、行動と省察の習慣化が欠かせません。AAR や KPT を単なる提出物ではなく、自分自身の気づきを深めるツールとして使い、毎週の振り返りと次の一步を言語化する。「90 日プレイブック」に自分の行動計画を書き出し、仲間と共有することで、楽しさや挑戦の記録が励みになります。

AI は自分の仮説を検証する壁打ち相手として活用し、他者との対話と併せて視野を広げる。短期の成果よりも継続することを評価し、内省→実践→再内省のサイクルを生活に取り込むことが大切です。

組織へ

組織は学びを制度と文化の両面で支える必要があります。講座のような学習コミュニティを定期的に関き、上司と部下、部署を超えた対話の場を設ける。会議の設計を「問い→実験→AAR→意思決定→共有」のサイクルで進め、報告会から探究の場へと変える。支えの役割を担う人を評価し、学びの時間を業務として認める。デジタルツールを連携させ、会議や 1on1 で生まれた知見を共有しやすくする。こうした環境整備により、組織自体が変化を生み続ける生態系へと進化します。

社会へ

学びのエコシステムは個人や企業だけでは完結しません。行政、教育機関、金融機関が連携し、中小企業や個人事業主がリスクリングにアクセスできる助成制度を整える。企業と自治体、大学、地域が共創コホートを形成し、実践者が課題解決に取り組む場を常態化する。学びの厚みや省察の質を評価に盛り込んだ投融资モデルを導入し、単なる資格取得ではなく実践知への投資を促す。成果物や知識はクリエイティブ・コモンズなどのライセンスで公開し、個人データは本人の同意と目的限定を徹底する。社会全体で学びの循環を支えるインフラが必要です。

三層をつなぐ学習社会 OS

個人・組織・社会を横断する共通の運営原理として、私たちは一橋大学名誉教授野中郁二郎氏が提唱してきた SECI モデルをベースとする場の発展形「BA3.0」の設計を提案します。それは非同期学習（UMU・Notion・Slack）、継続学習（週次 AAR）、越境学習（月次のオープン・リコネクト）を柱に、「問い→実験→省察→共有→再設計」というリズムを共通化します。成果の数値化ではなく、省察の深さや他者貢献度を評価軸に据え、失敗からの学びや問いの質の変化を記録します。倫理ガバナンス委員会を設け、ログやデータの扱いを本人同意と目的限定の原則で運用することで、信頼に基づくデータ活用を実現します。個人の AAR が組織の

知として共有され、政策形成に反映される循環を社会全体で起動させることが、学習社会への第一歩です。

総括

この3か月間の講座を通して、私は学びの本質は知識の蓄積ではなく、自らの価値観を磨き、他者との関係を編み直し、社会に新しい価値を生み出す営みであると再確認しました。AIやデジタルツールが進化する今こそ、人間が保ち続けるべき創造性は「問い続ける力」「考え続ける力」だと感じます。参加者が体験した内面の揺らぎや小さな行動の積み重ねは、その証しです。

どんなに複雑な課題が山積みであったとしても、学びの螺旋が個人から社会へと広がり、やがて戻ってくる循環を設計できれば、リーダーシップやイノベーションの在り方は大きく変わるでしょう。今後も港区や企業、行政、教育機関と協働しながら、学習社会OSの実装を進めていきたいと思います。最後まで読んでいただきありがとうございました。本レポートが、学びを未来へとつなぐ一助になれば幸いです。