

ヨリミチ部オープンピッチフィードバック・レポート：

「成長」と「人を育む組織」に関するインサイト

日付

2026年2月19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、2月19日に開催されたヨリミチ部のゲストセッションの対話内容、および当日使用されたスライドをもとに **ChatGPT** を用いて編集したものです。記録の解釈や再構成に際しては、元の趣旨を損なわないよう留意していますが、発言内容は簡潔に整理され、抽象化されています。また、本報告は議論の共有と次回以降の改善を目的としており、特定個人や団体を断定的に評価するものではありません。

エグゼクティブサマリー

本レポートは、ヨリミチ部のゲストセッションに対するフィードバック・レポートとして、ゲストダイアログから得られた主要なインサイトをまとめたものです。今回の対話では「**成長 (GROWTH)** とは何か、何がそれを難しくしているか、成長がどんな未来を生み出すか、そしてどこから始めるべきか」という問いを軸に議論が進みました。結論として、AI時代における成長は知識量やハードスキルの習得に限定されず、**余白 (心身のゆとり)**、**関係性**、**意味づけの再編集**、そして

試行錯誤を続ける力が決定的であることが浮かび上がりました。阻害要因としては、個人レベルではストレスと余白の欠如、変化回避、正解探し思考が挙げられ、組織レベルでは古いルールの増改築や管理過多、学習をインプット中心に設計することが論点化されました。心理的安全性がチーム学習や効果に与える影響を示す研究では、「心理的安全性はチーム学習・有効性・生産性を高め、学習文化を促進する」と報告されています[1]。また、自己決定理論のレビューでは、人が自律性・有能感・関係性といった基本心理欲求を満たすことで内発的動機づけが高まり、長期的な学習と成長が可能になることが示されています[2]。ストレスの影響については、慢性的なストレスが学習を妨げる一方で、感情の適切な管理とポジティブな感情が学習を促進することが指摘されています[3]。本レポートは、これらの知見を踏まえ、現場で得られた声と研究知見を統合し、今後のヨリミチ部や組織開発の改善に資する提案を行います。

目次

1. イベント概要
2. 対話によって表出化してきた意見
3. その背景にある構造
4. 未来への可能性
5. その実現のカギを握る要素
6. 向き合うべき根深い問題・シビアな現実
7. 未来へのアプローチ
8. 未来へ進むための一歩
9. 全体総括

本文

ヨリミチ部は、港区立産業振興センター内のコミュニティプログラムとして、会場とオンライン双方が一体となる形式で開催されました。2月19日の回は「人を育む組織をどうやってつくるか」というテーマのもと、クリエイティブギルドのサポートのもと進行されました。ゲストにはビジネス SNS を提供する企業のデー

タ分析担当者や、健康とパフォーマンスの関係に詳しいコーチング企業の創業者、大企業内で有志コミュニティを育てるエンジニアが招かれました。場の構成は、ゆるやかなチェックインと自己紹介から始まり、その後ゲストセッションに移行しました。会場内ではドリンクや軽食が自由に提供され、参加者同士が自由に席を移動しながら対話するスタイルが採用されました。この**心理的安全性**の高い環境は、対話への参加ハードルを下げ、成長に関する多様な意見が表出する下地となりました。

会話の中でまず出てきたのは、そもそも成長とは何を指すのかという問いです。ゲストの一人は「できなかったことができるようになること」と端的に表現し、別のゲストは「その人の可能性を引き出し、ありたい自分に近づく支援」であると補足しました。また、育成する側も同時に育つという視点が示され、成長が一方方向のプロセスではなく、互いに影響し合う循環であることが暗示されました。しかし、参加者からは「ありたい姿を問われても答えられない人が多い」「決められたことしかできず自分の軸がない人が増えているのが怖い」といった声も上がり、理想像を描くこと自体が難しい現実が共有されました。さらに「成長は楽しいからするのではないか」「できることが増えた方が楽しい」という意見がある一方、「成長したいと誰もが思っているわけではない」「変化は怖い」という意見もあり、成長そのものへの動機づけの多様性が浮き彫りになりました。研究では、心理的安全性がチーム学習や生産性を高める要因であるとされており、チームメンバーが安心してリスクを取り意見を表明できることが創造性や協働に直結することが示されています[1]。そのため、成長を促すには安全な環境と互いの尊重が必要であるという認識が共有されました。

成長を難しくしている要因については、複数の視点が提示されました。個人レベルではまず「認めないこと」が挙げられ、自身の未熟さや感情、恐れに目を向けず、社会や他者のせいにする姿勢がブレーキになっているという指摘がありました。また、慢性的なストレスと余白の不足がサバイバルモードを招き、学習や創造性を発揮できない状態になるという声が多くありました。ストレス研究でも、慢性的なストレスは学習を阻害する一方、感情の適切な管理とポジティブな感情が学習を促進することが示されています[3]。さらに、「正解を探し続ける思考習

慣」も成長を難しくする要因として挙げられました。ハードスキルのように答えが存在する学習モデルをソフトスキルや人間理解に当てはめると、正解がないことに耐えられず行動が止まってしまうという課題が指摘されました。加えて、成長＝変化であり、人は変化を嫌う生き物であるため、成長したくない人もいるという前提を認める必要があると語られました。

組織レベルの阻害要因としては、**古いルールやプロセスの増改築**が挙げられました。パラダイムが変化しているのに制度や手続きは過去のままで、そこに新しい取り組みを無理やり乗せようとするため、ルール自体が火を消す役割を果たしてしまうという意見です。また、コミュニティ活動や社内改善に自発的に取り組む人を支援するよりも、セキュリティや手続きの順守を重視することで、挑戦を阻害している現実が共有されました。組織開発系の人事部門が研修運営に偏り、「人を育てること」から離れているという反省もありました。研修が学習を阻害しているのではという問いも出され、インプット過多な研修よりも、余白や内省の時間を提供する方が効果的ではないかという提案がありました。

これらの意見の背景には、いくつかの理論や構造的な枠組みが存在します。一つは、良い関係性が深い思考を生み、それが良い行動と結果につながるという「成功循環」の概念です。この循環では、関係の質が思考の質を高め、思考が行動に影響し、その結果がさらに関係性を強化するという流れがあります。ゲストセッションでも、心理的安全性がこの循環の出発点であり、関係性を整えることが思考と行動の質向上に直結するという共通認識が形成されました。心理的安全性についての研究では、チームメンバーが意見や失敗を安全に共有できる環境を整えることが、チーム学習や生産性の向上に不可欠であると指摘されています[1][4]。また、ハーバード・ビジネススクールのエイミー・エドモンドソン教授が提唱する「心理的安全性」の概念では、互いの意見や感情を尊重し合うことでリスクテイクが促されることが強調されており、今回の対話でもこの考え方が参照されました。

さらに、**自己決定理論**が取り上げられ、人が自律性・有能感・関係性という**基本心理欲求**を満たすことで内発的な動機づけが高まり、長期的な学習と成長が可能

になるという知見が共有されました[2]。自己決定理論は、内発的動機づけと外発的動機づけの違いを明確にし、環境が人のやる気に大きく影響することを示します。今回の対話では、内発と外発が相互作用するケースも多く見られました。例えば、新しい挑戦を楽しそうだと感じて始めたものの、やってみると外圧に追われる場面があり、逆に外発的な動機づけで始めたことがやってみるうちに内発的な喜びに変わることもありました。自己決定理論の視点からは、個人が選択肢を持ち、自分の意志で行動を選べる環境を整えば、外発的な要因でも内発的な動機へと変換され、持続的な成長につながると理解できます[5]。

未来への可能性として、参加者からは「できることが増えると世界が楽しくなる」「できる喜びを探し続ける」「自己実現のために成長する」という前向きなビジョンが語られました。また、「類は友を呼ぶ」という言葉のように、ポジティブなエネルギーを発する場にはポジティブな人たちが集まり、関係性を通じて良い循環が生まれるという考え方も共有されました。一方で、「義務→権利」の価値観が変化し、現在は「権利→義務」という順序で主張されることが増えたという声もあり、価値観の多様化が組織運営を難しくしている現実が示されました。このような未来に向けた議論を踏まえ、実現のカギを握る要素として以下の五点が浮かび上がりました。

第一に、**邪魔しない設計**です。新しい挑戦を止めるルールやプロセスを外し、火が自然と燃え続ける環境を整えることが重要です。組織内部で自発的に動いている人の火を消さないよう、セキュリティや手続きの枠組みを必要最小限にすることが求められます。第二に、**余白を作る**ことです。戦略的に余白を確保し、何もしない時間や内省の時間を制度化することで、好奇心と創造的思考が生まれやすくなります。研究でも、適切に管理された感情とポジティブな感情が学習を促進することが示されています[3]。第三に、**人間理解を学ぶ**ことです。脳科学、感情のメカニズム、行動心理学など、人の仕組みを学ぶことで、行動や感情の背景を知り、適切な支援が可能になります。第四に、**実践前提の学び**です。ソフトスキルは正解がなく、失敗を通じて身に付くものであるため、「二歩進んで五歩下がる」ような試行錯誤自体を学びと捉える必要があります。第五に、**アウェイ体験**

の設計です。異質なコミュニティに身を置くことで安全に揺さぶられる経験を得て、外圧ではない刺激から内発的な動機を生み出す場を意図的に設計します。

向き合うべき根深い問題としては、組織におけるルールや手続きの老朽化、そして人事部門が研修運営に偏り過ぎ、本来担うべき育成機能を果たしていないという構造的課題が指摘されました。古いルールに依存していると、誰もがその問題点に気づいていながら手を付けられないという「構造疲労」に陥ります。また、個人の側では、変化を嫌う本能や成長に対する恐れが存在するため、外圧だけで人を動かすことは難しいと認識されています。心理的安全性の欠如が創造性や協働を阻害し、情報共有を妨げるという研究結果も報告されています[6]。

未来へのアプローチとして、成長を促すよりもまず**成長を阻むものを減らす**方向へ視点を転換することが提案されました。具体的には、既存の火を消さないよう、邪魔をしないルールを整備し、余白や内省を重視する文化を醸成することです。また、学習を“インプット”から“試行錯誤”中心に切り替えるため、失敗を許容する風土や対話の場を設計する必要があります。さらに、異質なコミュニティへの参加や異文化体験を通じて、外圧でなくとも内発的な動機が刺激されるような**アウェイ体験**を意図的に組み込むことが効果的であると考えられます。自己決定理論では、自律性を持って行動することで内発的動機づけが高まり、長期的な成長が可能になるとされており[2]、この視点を踏まえてアプローチを設計するとよいでしょう。

未来へ進むための一歩として、本レポートでは次の行動を推奨します。まず、個人レベルでは、余白を確保し、感情のセルフマネジメントを学ぶことでサバイバルモードから抜け出すことが重要です。次に、組織レベルでは、火を消さないためのルール外しや、心理的安全性を高めるための対話の場づくりを進めます。また、人事部門と事業部門が連携し、研修運営を超えて、現場の声を拾いながら支援する仕組みを整えることが求められます。さらに、アウェイ体験を小さな実験としてデザインし、異質な環境から得た刺激を組織内に取り込むサイクルを回すことが効果的です。最後に、成長のプロセスそのものが目的ではなく、**自分の物**

語を書き換え、新しい意味づけを与えることが成長の本質であることを意識する必要があります。

ここで、当日スライドから抜粋した2枚の図を示します。図1は「The Mind Is the Core」というタイトルのスライドで、人間の思考や感情の在り方が成長の中心にあることを示すイラストです。図2は当日対話の起点となった「GROWTH」に関する問いのスライドで、成長の定義や難しさ、未来、最初の一步について考えるための質問がまとめられています。

図1：当日スライド「中核はマインド」

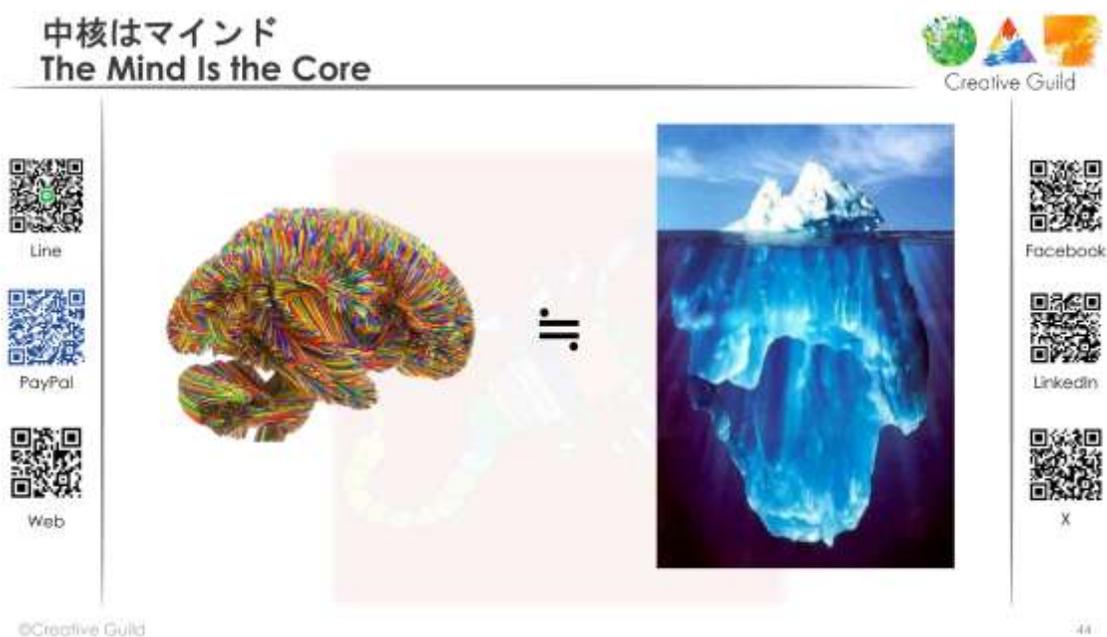


図2：当日スライド「GROWTH」に関する問い



Line



PayPal



Web

What do we really mean by "GROWTH"?
"成長"って、そもそも何だろう？

How can we manage "GROWTH"?
"成長"は、どうやって築いていくのだろう？

What kinds of challenges make
"GROWTH" difficult?
何が"成長"を難しくしているのだろう？

What kind of future
can we create through "成長"?
"成長"は、どんな未来を生み出すのだろう？

So, what actions should we take to begin?
では、どこから、どんな一歩を踏み出そう？



<https://airtable.com/appRPYmXYEP2SNMY/shrguNcWwSOUNVRZ>



Facebook



LinkedIn



X

©Creative Guild

46

全体総括

今回のヨリミチ部では、**成長と人を育む組織**について多角的な意見が交わされました。議論を通じて、成長を難しくしているのは能力や知識の不足ではなく、**余白の欠如、ストレス、古い構造、正解探し思考、そして邪魔する設計**であるという認識が強まりました。一方で、成長を生み出すのは、余白、意味づけ、関係性、エネルギー、そして邪魔しない設計であるという洞察も得られました。心理的安全性と自己決定理論に関する研究は、対話で共有された実感を裏付けるものであり、**チーム学習や生産性は心理的安全性に支えられ、内発的動機づけは基本心理欲求の充足によって高まる**ことが示されています[1][2]。こうした知見と参加者の声を組み合わせると、成長のために必要なのはスキルの追加ではなく、火を消さない環境、余白、関係性の質、試行錯誤の許容、そして物語の更新であることが明確になります。今後のヨリミチ部においては、参加者が「余白」「関係性」「意味づけ」「次の小さな実験」を持ち帰れる場を意識的に設計し、成長や学びの循環を促すことが、場の持続性と価値向上につながると考えられます。

[1] [4] [6] The Power of Psychological Safety: Investigating its Impact on Team Learning, Team Efficacy, and Team Productivity

<https://openpsychologyjournal.com/VOLUME/16/ELOCATOR/e187435012307090/FULLTEXT/>

[2] [5] Self-Determination Theory - TheoryHub - Academic theories reviews for research and T&L

<https://open.ncl.ac.uk/theories/20/self-determination-theory/>

[3] Influence of Stress and Emotions in the Learning Process: The Example of COVID-19 on University Students: A Narrative Review - PMC

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10298416/>