

成長し続けるチームを創る
ビジネスを動かすための仕組みをデザインする実践ワークショップ
参加者対話インサイトレポート

日付

作成日：2026年3月11日

※本レポートは対話の内容を踏まえて ChatGPT を用いて推論した結果です。このためあくまでも一つの可能性・側面を提示するための参考資料としてご活用ください。

エグゼクティブサマリー

本レポートは、「成長し続けるチームを創る ビジネスを動かすための仕組みをデザインする実践ワークショップ」において行われた参加者の対話、各問いへの回答、レクチャー、質疑応答を整理し、そこから見えてきた参加者像と主要なインサイトをまとめたものです。

今回のセッションは、「新しい取り組みをしても、いつも“やりきり”で終わってしまう」「チームをもっと成長させたいが、仕組み化の方法が分からない」という課題意識を持つ人に向けて設計されていました。実際に参加した人々は、D2C 事業、SaaS、公益法人、飲食、編集、組織開発、コーチング、高齢者支援など多様な分野の実務者でしたが、共通して「人と組織をどう動かすか」という問いを持っていた点に特徴があります。

対話を通じて見えてきたのは、参加者が理想とするチーム像の核が、「信頼関係」「共通目的」「率直で建設的な対話」「個人の強みの発揮」にあるということです。また、単なる仲の良さではなく、率直に言い合い、互いの違いを活かしながら、未来志向で協働できる関係性が強く求められていました。これは、参加者が既に一定の実務経験を持ち、チーム運営の難しさを実感しているからこそ生まれている認識だと考えられます。

さらに、参加者は「良いチーム像」を語るだけでなく、その成立条件として「共通言語」「目的の明瞭さ」「自己理解」「相互貢献」「継続的な学習」「健康やレジリエンス」といった具体要件まで挙げていました。ここから、今回の参加者は理想論にとどまらず、チームを実際に機能させるための条件をかなり現実的に捉えていることが分かります。

レクチャーでは、仲間を広く見つけるための「広げる仕組み」、関係性と学習を深めるための「深める仕組み」、さらにテーマ・知識・実践・評価を循環させる「回す仕組み」が提示されました。これらはすべて、チームづくりを個人の頑張りではなく、再現可能な構造として設計するための視点です。特に、接点づくり、記録化、対話文

化、知識のアーカイブ、外部評価、AI活用などが一連の流れとして語られたことは、参加者の「属人的から脱却したい」という問題意識と強く接続していました。質疑応答では、「人の質とは何か」「メンバーは入れ替わるものか」「チームブランドとは何か」「自然なフィルターはどう設計するか」といった実務的な問いが多く出されました。これは、参加者が概念の理解にとどまらず、自分の現場へどう実装するかを考えていたことを示しています。最後に参加者が挙げた「次なる小さな一歩」は、ビジョンの明確化、発信、接点づくり、振り返りと言語化、やること・やらないことの整理に集中していました。これは、今回の参加者が共感して終わるのではなく、具体的な初動へ落とし込もうとしている実践者層であることを示しています。総合すると、今回の参加者は、信頼や共感を大切にしながらも、それを「回る仕組み」へ変えたいと考える成熟した実務者たちでした。今後は、個人の思いを共通言語へ翻訳し、知識や関係性を資産化し、継続的な対話と振り返りのサイクルを設計することが、実装の鍵になると考えられます。

目次

1. レポートの目的と整理方針
2. セッション概要と場の特徴
3. 参加者の全体像
4. 対話から見えた主要インサイト
5. レクチャーから読み解ける示唆
6. 質疑応答から見えた実務的論点
7. 参加者の次の一歩と今後の可能性
8. 総合考察

1. レポートの目的と整理方針

1-1. 本レポートの目的

本レポートの目的は、今回のワークショップに参加した人々の発話や回答をもとに、参加者がどのような課題意識を持ち、どのようなチーム像を求め、どのような実践意欲を持っているのかを整理することです。

ここで重視しているのは、単なる議事録や発言の抜き書きではありません。インサイトレポートとして、発言の背後にある価値観、共通パターン、変化の兆し、今後の支援可能性を読み取り、次の企画や伴走支援に活かせる水準まで整理することを目的としています。

つまり本レポートは、「何が話されたか」だけではなく、「その対話を通じて参加者の中で何が明らかになったのか」「どのような支援設計が有効か」を見極めるための文書です。

1-2. 分析対象と読み方

本レポートの分析対象は、主に以下の4種類の情報です。

第一に、冒頭のチェックインで共有された「普段の仕事」「今日の場合への期待」「自由な未来像」に関する回答です。

第二に、「どんなチームが必要か」「チームを築くために必要なことは何か」「次の小さな一歩は何か」といった問いに対する参加者回答です。

第三に、講師によるレクチャー内容です。

第四に、質疑応答で出された質問と回答です。

これらはすべて、参加者の思考の動きと、講義内容との接続を理解するための重要な材料です。

なお、本レポートは当日の対話内容に基づく解釈であり、参加者全員の内面を完全に網羅するものではありません。そのため、個々人の詳細な意図よりも、全体として見えた傾向や共通性に焦点を当てています。また、解釈を行う際には、できるだけ発話の流れと文脈を踏まえ、過度な一般化を避けるようにしています。

2. セッション概要と場の特徴

2-1. テーマとプログラムの特徴

今回のセッションのテーマは、「成長し続けるチームを創る ビジネスを動かすための仕組みをデザインする実践ワークショップ」でした。これは単なるチームビルディングの講座ではなく、チームや組織を“成長し続ける構造”へ変えることを狙ったものです。

プログラムは以下の4つのステップで構成されていました。

- ・成長を止めている現状の課題を洗い出す
- ・継続的な成果を生み出すための仕組みを理解する
- ・チームとして仕組みを活かすための必要要件を整理する
- ・具体的に仕組みを活用していくためのアクションを設定する

この流れは、問題発見から概念理解、要件整理、行動設定までを一気通貫で扱う設計になっています。つまり、ただ学ぶだけではなく、最後に必ず次の行動へ接続する構成です。

2-2. この場が持っていた学習設計上の特徴

今回の場には、学習設計上いくつか特徴的な点がありました。

一つ目は、フォーム入力を用いて参加者の考えをその場で可視化し、データとして残していたことです。これは「一度やったことを再現可能な形で残す」という講義の内容を、場の運営そのもので体現していたとも言えます。

二つ目は、AIを補助線として活用していた点です。参加者の回答やその場の情報を整理し、即座に共有する仕掛けが取り入れられており、これは単なる効率化ではなく「思考と対話を支える装置」として機能していました。

三つ目は、講義と対話を往復する構成です。レクチャーだけで完結するのではなく、短い問いを挟みながら参加者自身が自分の文脈に引き寄せて考える設計になっていました。このことにより、概念が抽象論で終わらず、参加者の実務課題と結びつきやすくなっていました。

3. 参加者の全体像

3-1. 職種・領域の多様性

参加者の職種は非常に多様でした。化粧品ブランドのD2C運営、公益財団法人の事務局、SaaSのカスタマーサクセス、飲食業、組織開発コンサルティング、コーチング、編集、高齢者の健康・生きがいづくりなど、分野は大きく異なっています。

ただし、その多様さの中にも明確な共通点があります。それは、いずれの仕事も「人と組織をどう動かすか」に関わっていることです。事業そのものの運営者もいれば、組織や人の支援者もいますが、いずれもチーム、コミュニケーション、関係性、運営に関する問題を現場で扱っています。

この点から、今回の場は単なる理論的興味で参加している人の集まりではなく、実務上の課題と向き合っている人々の場であったと整理できます。

3-2. 参加理由に見える共通課題

参加理由として最も多く見られたのは、「チームづくり」「組織改善」「コミュニケーションの向上」に関するものです。

たとえば、「チームマネジメントのレベルを上げたい」「組織をもっと良くしたい」「ボランティアの方々とのコミュニケーションやチームづくりのヒントが欲しい」「動ける組織になるためのヒントを得たい」といった声がありました。

これらはすべて、個人のスキルアップよりも、複数人で成果を出すための構造づくりに関心があることを示しています。つまり、参加者の多くは、既に個人で頑張る段階を越え、「どうすれば組織として動けるのか」という問いに移行している状態にあると考えられます。

3-3. 未来イメージに見える価値観

未来像についての回答には、「世界旅行」「日本一周」「旅人」といった移動や越境を象徴する表現が複数見られました。また、「優しさで溢れた世界」「社会の中でも関係性を作れる仕組みを作りたい」「組織開発の仕事に歌を取り入れたい」といった表現もありました。

これらから見えてくるのは、参加者が単に事業成長や業績向上だけを目指しているわけではないということです。自由、創造性、越境、社会性、優しさといった、人間的で広がりのある価値観がかなり強く含まれています。

つまり今回の参加者は、仕事と人生、成果と意味、事業と社会を分けて考えるのではなく、それらを統合した形で自分の活動を捉えようとしている人たちであると言えます。

4. 対話から見えた主要インサイト

4-1. 理想のチーム像の核は「信頼・目的・率直さ」である

「改めて自分自身の未来に向けて、どんな“チーム”が必要だと感じますか？」という問いに対して、参加者からは「信頼と感謝でつながる」「ありのままお互いを尊敬できる」「建設的な意見が言えて、お互いにフィードバックできる」「目標・目的を共有できる」「言葉が通じる＝理解し合える」といった回答が出ました。

これらの回答から明確に見えるのは、理想のチームの土台が「信頼関係」にあるということです。ただし、ここでいう信頼は、単に仲が良いとか、優しい関係に留まるものではありません。率直に意見を言い合い、必要なフィードバックを交わしながらも、関係が壊れないという意味での信頼です。

さらに、信頼だけでなく「同じ未来を目指していること」「目的や価値観を共有していること」が強く求められていました。これは、感情的に仲が良いだけでは組織は動かず、方向性の共有が必要であることを参加者がよく理解していることを示しています。

4-2. 参加者は「仲良し」より「共創できる関係」を求めている

参加者の回答には、「その人らしさを発揮して共鳴し合える」「個人の想いを強く持ちつつ、協調的に率直に話し合える」「得意を活かしながら一緒に成長できる」といった内容も多く含まれていました。

ここで重要なのは、参加者が一体感や同質性を求めているわけではないことです。むしろ、一人ひとりが異なる強みや個性を持ちながら、それを抑え込むのではなく活かし合える関係を理想としている点に特徴があります。

つまり、今回の参加者が求めているのは「均質なチーム」ではなく、「違いを活かしながら協働できるチーム」です。これは、現場での実務経験を通じて、多様性が単に存在するだけでは成果につながらず、それを対話や共通目的によって接続する必要があると感じているからだと考えられます。

4-3. 仕組み化の前提として「共通言語」と「自己理解」が必要だと認識している

「自分自身の“チーム”を築いていくためには、何が重要だと感じますか？」という問いに対しては、「共通理解をふまえた共通言語」「理念や目標数値」「ミッションややるべきことの明瞭さ」といった回答が複数見られました。

これは、参加者が属人化の問題を、単に担当者の頑張りや能力の問題ではなく、「言葉が共有されていない」「目的が明確でない」「判断基準が揃っていない」という構造上の問題として捉えていることを意味します。

また、「それぞれが自分の才能を知っていること」「得意を活かそうとすること」「お互いに得意・不得意が分かっていて助け合える関係性」という回答もありました。つまり、チームがうまく機能するためには、外側のルールだけでなく、メンバー一人ひとりが自分自身を理解していることも必要条件だと考えられています。

これはかなり成熟した見方です。多くの場合、チーム課題というと役割分担や会議設計に焦点が当たりがちですが、今回の参加者は「自己理解が不足したままでは、役割も対話も機能しない」と直感的に認識していると考えられます。

4-4. Give は倫理観ではなく運営原則として受け止められている

講義の中で、「Give は自己犠牲ではない」「自分も相手もハッピーな状態がよい」という話がありました。これに呼応するように、参加者の回答には「Give のマインド」「まずは気軽な GIVE のアクション」「互いに貢献し続ける意識」といった表現が出ています。

ここから分かるのは、参加者が Give を単なる道徳的な良さとして捉えているのではなく、チームを動かすための行動原則として理解していることです。つまり、相手に価値を渡す行為が関係性を前進させ、それが結果としてチームの成長につながるという理解です。

また、「気軽な Give」と表現されている点も重要です。これは、重たい献身ではなく、無理のない範囲で前向きに関与することが現実的であると捉えられていることを示します。参加者は、持続可能なチームづくりを志向しているからこそ、自己犠牲ではなく、自然に続く貢献の形を求めていると考えられます。

4-5. 個人の持続可能性もチーム要件として見られている

同じ問いの中で、「やりぬくレジリエンス」「ポジティブなマインド」「健康」「学び続けてアップデートする」「フレキシビリティ」といった回答も挙がっていました。

レジリエンスとは、うまくいかないことがあっても立て直して進み直す回復力のことです。フレキシビリティは、状況に応じて柔軟に考え方や行動を変えられる力を指します。

ここから読み取れるのは、参加者がチームづくりを制度や関係性の問題だけでなく、「自分たちが無理なく続けられるか」という個人のコンディションの問題としても見ていることです。これは非常に現実的な感覚であり、単に理想のチーム像を語るのではなく、実際に続けられるかどうかまで視野に入れていることを示しています。

5. レクチャーから読み解ける示唆

5-1. 「広げる」仕組み：仲間の母集団をどう作るか

最初のレクチャーでは、チームづくりの前提として「人がいないとチームはできない」という極めて基本的な視点が提示されました。ここで語られていたのは、単に多くの人を集めることではなく、「自分にとって本当に必要な仲間が自然に見つかる構造」をどう作るかという話です。

具体的には、まずはSNSなどで広く接点を持ち、オープンなイベントなどを通じて関心のある人を巻き込み、その後に時間やお金、学び、実践などのハードルを少しずつ上げていくことで、自然に関係性が絞られていく構造が示されました。

ここで重要なのは、「合わない人を切る」のではなく、「自然と自分に合う人が残る」状態を作るという考え方です。これは非常に示唆的で、参加者が抱える「誰と組むべきか」「どうやって仲間を見つけるか」という問いに対して、感覚や相性ではなく、構造として設計できることを示していました。

5-2. 「深める」仕組み：体験・内省・対話・実践の循環

続くレクチャーでは、広げた接点をどうやって深い関係性へ変えていくかが語られました。中心にあったのは、体験と観察、内省と対話、実践と精査を繰り返すことで、関係性と思考と行動が同時に育っていくという考え方です。

ここでのポイントは、単に一緒に活動するだけでは関係性は深まらないということです。「どう感じたか」「なぜそう思ったか」を言葉にし、対話を通じて意味づけしていくことが重要であるとされました。

これは、参加者が理想とするチーム像に含まれていた「率直さ」「建設的な対話」「フィードバック」と非常に強く接続しています。参加者の多くは、感覚的には「対話が大事」と思っていたはずですが、レクチャーによってそれが学習循環として構造化されたことは大きいと考えられます。

5-3. 「回す」仕組み：テーマ・知識・実践・評価の循環

さらに後半のレクチャーでは、チームが継続的に動くためには、「軸となるテーマ」「人との接点」「対話文化」「知識の体系化」「具体的な実践」「外部からの評価」が循環している必要があると説明されました。

ここでは、ウェブサイトで実績やビジョンを公開すること、共有フォルダや記事で知識を残すこと、雑談も含めたフラットな対話文化を持つこと、活動が外部で紹介されることなどが具体的な要素として挙げられていました。

特に印象的なのは、「雑談のない組織はワークしなくなってくる」という話です。これは単なる雰囲気論ではなく、日常的な対話の余白が、後々の信頼関係や実務のスムーズさに直結するという視点です。参加者が信頼や率直さを重視していたことを考えると、この論点はかなり強く響いたと考えられます。

6. 質疑応答から見えた実務的論点

6-1. 「人の質」と「入れ替わり」の捉え方

質疑応答では、「人の質とは何か」「メンバーは入れ替わった方がよいのか」といった質問が出ました。これに対して講師は、「人は流動的なものなので、入れ替わるのは自然なこと」であり、「質」とは主に信頼関係と実効性、つまり一緒に動いて成果を出せるかどうかであると整理していました。

これは参加者にとって重要な視点です。なぜなら、チームづくりを「固定メンバーを守ること」と考えてしまうと、現実の変化に対応しにくくなるからです。今回の回答群から見ても、参加者は人間関係を大切にしつつも、成果が出る構造を求めており、この回答はその現実感覚と合っていたと考えられます。

6-2. チームブランドとは何か

別の質問では、チームブランドやアイデンティティとは何かが問われました。講師はそれを「自分たちは何者か」「なぜ存在していて、何を目指しているのか」という共通理解だと説明していました。

これは単なるロゴやコピーの話ではありません。チームのブランドとは、内側のメンバーがそれぞれ自分の言葉で同じ本質を語れる状態であり、それが外部からも認知されている状態を指しています。

参加者が「共通言語」や「目的の明確化」を必要条件として挙げていたことを考えると、この論点はかなり本質的だったと言えます。

6-3. 自然なフィルター設計の具体策

さらに、「自然なフィルター」の具体策についても質問がありました。ここでは、SNS、イベント、研修、研究会など、段階ごとに本人が手を挙げられるゲートを用意し、その意思表示によって関わり方が深まっていく構造が説明されました。

また、対象を限定する場合でも「今回はこういう方を対象としています」と条件を明示しつつ、別の機会があることを示しておくことで、関係を切らずに済むという考え方が示されました。

これは、参加者が「選別」と「関係維持」をどう両立させるかというかなり繊細な実務課題に関心を持っていたことを示しています。

7. 参加者の次の一步と今後の可能性

7-1. 小さな一步の特徴

「今日の場を踏まえたとき、自分自身の未来に向けて踏み出す次なる小さな一步はどんなものですか？」という問いに対して、参加者からは次のような回答が出ました。

- ・自分のやりたいことを明確化する
- ・どんな人と進みたいか明確にする
- ・接点を増やす
- ・発信する
- ・やってきたことを振り返り、言語化する

- ・イベントに参加する、主宰する
- ・ビジョンを AI で整理する
- ・やること、やらないことを整理する

これらの回答に共通しているのは、いきなり大きな挑戦をするのではなく、「自分の軸を整える」「外との接点を持つ」「言葉にする」という初動に集中していることです。これは非常に妥当な判断です。チームづくりの前提には、まず自分たちの方向性を言語化し、それを発信し、人との接点を増やししながら仲間を見つけるプロセスが必要だからです。

7-2. ここから支援すると効果が高いポイント

今回の参加者は、既に行動意欲を持っています。そのため、今後必要なのは「もっとやる気を出してもらうこと」ではなく、「一步を継続的な仕組みに変える支援」です。具体的には、以下のような支援が有効だと考えられます。

- ・ビジョンやテーマを短く言語化する支援
- ・発信内容を継続できるようにする運用支援
- ・接点づくりの機会設計
- ・振り返りと記録のテンプレート化
- ・やること／やらないことの優先順位整理

つまり、参加者の課題は意欲不足ではなく、継続運用の仕組み不足にある可能性が高いです。

8. 総合考察

8-1. 今回の参加者はどのような層だったか

今回の参加者は、信頼や共感といった人間的な関係性を大切にしながらも、それを単なる理想論に終わらせず、「回る仕組み」へ変えたいと考えている実践者層でした。彼らは、理想のチーム像として信頼、尊敬、率直さ、共通目的を挙げつつ、その成立条件として共通言語、自己理解、相互貢献、レジリエンス、継続学習といった具体的な要件まで見ていました。これは、価値観の成熟度が高いことを示しています。

一方で、その理想をどう構造化し、どう日々の運営に落とすかについては、まだ模索段階にある部分も多いと考えられます。つまり今回の参加者は、「何が大事か」はかなり見えているが、「どう設計するか」に支援余地が大きい層であると言えます。

8-2. この場が持っていた本質的価値

今回のワークショップの価値は、単なるノウハウ提供にとどまりませんでした。参加者が持っていた理想や問題意識を、「信頼」「共通言語」「学習循環」「知識の体系化」「自然なフィルター設計」といった構造的な観点へ翻訳したことに、大きな意味がありました。

言い換えると、この場は「良いチームを作りたい」という漠然とした願いを、「どのような関係性が必要か」「どのような運営が必要か」「どのような小さな一歩を踏み出すか」という実装可能な問いへ変換する場だったと言えます。

その意味で今回の参加者は、既に高いポテンシャルを持つ実践者たちであり、今後は「個人の頑張り」から「構造化された継続」へ移行できるかどうか、次の大きな分岐点になると考えられます。