

“楽しい”は創れる。

関係性から未来をひらくヨリミチ部インサイトレポート  
ほめほめワークと Future Meeting に見る、越境共創の可能性

日付 2026 年 5 月 13 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、イベント公式情報および当日記録をもとに、ChatGPT を用いて編集したものです。

エグゼクティブサマリー

2026 年 5 月 13 日に開催されたヨリミチ部 5 月部会は、“楽しい”は創れるというテーマのもと、人と人が互いを認め合い、関係性を温め、そこから新しい共創の可能性をひらく実験的な場となりました。公式ページでも、仕事や暮らしが楽しいと感じられる状態は、前向きさ、生産性、創造性、成長や成果につながると説明されています。当日の中心となったのは、マクウェルエンパワー代表取締役の牧 泰嗣さんによる**ほめほめワーク**です。これは、単に相手を褒めるだけのワークではなく、相手の行為、努力、挑戦、まだ十分に認められていない価値を見つけ、言葉にして伝える実践でした。参加者は、最近頑張っていることを共有し、それに対して周囲からポジティブなフィードバックを受け取ることで、照れながらも安心感や嬉しさを体験しました。この体験は、承認が人の自信や行動意欲を支える重要な土台であることを示していました。

また、当日は Future Meeting のオープンピッチも行われました。当初予定されていた時間から後半に移動したことで、ほめほめワークによって場が温まった後に、企業内外を越境する未来共創の話が接続される流れとなりました。Future Meeting は、大手自動車会社のグループ、部門、社外の垣根を越えて、未来を語り、対話とワークを通じて新しい可能性を探る場として紹介されました。このオープンピッチは、ヨリミチ部が単なる交流会ではなく、企業、地域、個人、コミュニティを横断する**共創の入口**として機能し始めていることを示しています。

本レポートでは、今回のヨリミチ部を、**承認によって関係性を温める場、未完成の想いや問いを出せる場、企業内コミュニティと地域コミュニティが接続する場**、そして**楽しいを入口に社会実装へ向かうコミュニティ OS**として整理します。結論として、

ヨリミチ部5月部会は、「楽しい」を偶然の産物ではなく、関係性の設計によって創り出し、個人の承認から組織・企業・地域を越えた未来共創へ接続する実践的な場だったといえます。

## 目次

1. はじめに：ヨリミチ部の目的と位置づけ
2. 背景：“楽しい”を創ることが必要な時代
3. 実施概要：当日の流れと場の設計
4. メインセッション：ほめほめワークの構造と体験価値
5. オープンピッチ：Future Meeting が示した越境共創
6. 得られたインサイト：関係性・承認・越境・実装
7. 今後への課題・可能性・必要アクション
8. 結び：ヨリミチ部が生み出す未来

## 1. はじめに：ヨリミチ部の目的と位置づけ

ヨリミチ部は、港区立産業振興センターのコミュニティ形成プログラムとして毎月開催されている、開かれた対話と交流の場です。公式ページでは、ヨリミチ部は「いつもとはちょっと違う人たちと、ちょっと違う会話を楽しむ井戸端会議」と説明されています。年齢、立場、言葉、国籍に関係なく参加でき、リアル会場ではドリンクやスナックを囲みながら交流し、オンラインでもラジオ感覚で参加できる場として案内されています。

この説明からも分かるように、ヨリミチ部は、一般的な講演会やビジネス交流会とは少し異なる性質を持っています。参加者は何かを一方向的に学ぶだけではなく、その場にいる人同士で話し、聞き、笑い、気づき、時には自分の活動や想いを共有します。そこにあるのは、成果を急がないけれど、成果につながる可能性を持った**関係性の余白**です。

今回の5月部会のテーマは、“**楽しい**”は創れるでした。これは、Creative Guild が大切にしてきた「楽しいから始まる未来づくり」という考え方を、より具体的な体験として扱うテーマでもありました。楽しいという言葉は、ともすると軽く聞こえるかもしれませんが。しかし今回のイベントでは、楽しいとは単なる気分の良さではなく、人が前向きになり、安心して話し、自分の力を出しやすくなる状態として扱われていました。

Creative Guild は、ヨリミチ部で生まれたつながりを、イベント単発で終わらせないことを大切にしています。ヨリミチ部で出会った人たちは、ギルド名鑑、実践型リーダー育成講座、AI 勉強会、コミュニティづくりのラボ、地域や企業との共創プロジェクトなど、さまざまな活動へ接続していく可能性を持っています。つまりヨリミチ部は、Creative Guild 全体の入口であり、実験場であり、関係性を育てる土壌でもあります。

今回の部会では、牧 泰嗣さんによるほめほめワークが中心となりました。牧さんは、ポジティブマインドと文化を醸成する「ほめほめワーク」を軸に、中小企業の事業成長を包括的に支援している実践者として紹介されています。公式ページでも、今回のゲストセッションは、実践型リーダー育成講座の修了生でもある牧さんを迎え、「ほめる、つながる、そして“楽しい”を創り出す」時間として案内されています。

さらに今回は、Future Meeting のオープンピッチも行われました。この要素は、今回のレポートにおいて重要です。なぜなら、ほめほめワークが「目の前の人との関係性を温める」体験だったとすれば、Future Meeting のオープンピッチは、その温まった関係性を、企業や組織を越えた未来づくりへ広げる事例だったからです。

その意味で、今回のヨリミチ部は、単に楽しく褒め合う会ではありませんでした。むしろ、承認から関係性へ、関係性から越境へ、越境から未来共創へという流れが自然に生まれた場だったといえます。

---

## 2. 背景：“楽しい”を創ることが必要な時代

いま、仕事や暮らしの中で「楽しい」と感じることは、以前よりも難しくなっているのかもしれませんが。先行きが見えにくく、社会や組織の変化が速く、誰もが多くの情報やタスクに追われています。そうした中では、自分が何をしたいのか、誰と一緒に進みたいのか、何に心が動くのかを感じる余白が失われがちです。

公式ページでも、否定的な感情にとらわれると、他責になったり、問題を先送りしたり、その場しのぎを繰り返してしまいがちだと説明されています。一方で、楽しいと感じられる状態であれば、前向きに取り組むことができ、生産性や創造性が高まり、結果として成長や成果につながるとされています。

ここで重要なのは、楽しいという感情を、単なる気分や余暇の問題として扱わないことです。楽しいとは、人が自分から動きたくなる状態であり、他者と関わりやすくなる状態であり、失敗してももう一度試してみようと思える状態です。つまり楽しいとは、行動の質を高める**心理的なエネルギー**であり、共創を生み出すための土台です。特に組織の中では、承認の不足が大きな課題になりやすいと考えられます。できて当たり前、間違えたら指摘される、成果が出ても十分に認められない。こうした状況が続くと、人は挑戦を避け、自分を守る行動を取りやすくなります。本人にやる気がないのでなく、やる気を出しても報われない、挑戦しても支えられないと感じる環境が、行動を止めてしまうことがあります。

牧さんのほめほめワークは、こうした状況に対するシンプルで実践的なアプローチでした。ただ褒めるのではなく、相手の行為や努力を認める。見えていなかった頑張りにも光を当てる。本人が当たり前だと思っていることに、周囲が価値を見出して伝える。こうした小さな行為が、人の安心感や自信を育てます。

同時に、今回のテーマはAI時代の人間関係にも深く関係していると考えられます。AIによって、情報整理、文章作成、企画化、分析などは大きく効率化していきます。だからこそ、人間同士が安心して未完成の考えを出し合い、互いの可能性を見つけ、次の一歩を支え合うことの価値は高まっていきます。

AIが得意なのは、情報を処理し、選択肢を広げ、整理を助けることです。しかし、人が「やってみよう」と思えるかどうかは、関係性や感情に大きく左右されます。今回のヨリミチ部は、AI時代に必要となる人間側の力、つまり**認め合う力、対話する力、楽しいを創る力**を扱った場でもありました。

また、Future Meetingのオープンピッチが加わったことで、このテーマは個人や小さなグループに留まらず、企業内外のコミュニティ形成にも広がりました。企業の中でも、部門や役職を越えて未来を語る場が求められています。社内だけで閉じず、社外コミュニティと接続することで、新しい刺激や視点が生まれます。

つまり、今回の背景には、個人の承認不足、組織の停滞、企業内コミュニティの再起動、AI時代の人間関係の再設計という、複数のテーマが重なっています。ヨリミチ部5月部会は、それらを難しい理論としてではなく、楽しい体験として扱った点に大きな価値がありました。

---

### 3. 実施概要：当日の流れと場の設計

公式ページでは、当日の流れとして、18:15 ドアオープン、18:30 オープニング、18:40 港区立産業振興センターからのお知らせ、18:50 Creative Guild からのお知らせ、18:55 ゲストセッション、19:55 クロージング、20:00 ネットワーキングタイム、21:00 終了後に有志交流会へ移動というプログラムが示されています。

実際の進行では、18:30 頃にオープニングが始まりました。冒頭では、オンライン参加者に音声が届いていないという小さなトラブルもありましたが、その場で謝り、修正しながら進めることで、むしろヨリミチ部らしい柔らかい空気が生まれていました。完璧な運営よりも、その場で整えながら進めることが、参加者にとっても入りやすさにつながっていたように感じられます。

イベント参加にあたってのお願いも、とてもシンプルでした。飲み残しやゴミの片付けに協力してもらうこと、こぼさないように気をつけること。そのうえで、堅苦しく座っていなくてもよい、歩いてもよい、お菓子を食べてもよいという雰囲気共有されました。このような運営メッセージは、単なる事務連絡ではありません。参加者に対して、「ここでは過度にかしこまらなくてよい」という心理的な許可を出す役割を果たしていました。

また、参加者同士がつながれる LINE グループや SNS アカウントの案内も行われました。これにより、その場限りではなく、イベント後にも関係性が続く可能性が用意されていました。ヨリミチ部では、リアルの場で出会い、オンラインの導線につながり続け、次のイベントや活動へ展開していく仕組みが意識されています。

場の入口として行われたのが、チェックインです。参加者は、話したことのない人とペアになり、名前、今日どうなったら楽しいか、最近頑張っていることを短時間で共有しました。この設計は非常に重要です。最初から深い自己紹介を求めるのではなく、軽い問いを通じて、初対面の壁を下げていく。しかも「最近頑張っていること」という問いは、後のほめほめワークにつながる前段階になっていました。

その後、港区立産業振興センターからのお知らせが行われました。ここでは、From Me カードの体験イベント、実践型リーダー育成講座、U25 向けインキュベーションプログラムなど、センターの取り組みが紹介されました。港区立産業振興センターは、単なる施設ではなく、学び、挑戦、対話、事業創出を支える拠点として機能していることが伝えられました。

続いて、Creative Guild からの活動紹介が行われました。AI 勉強会、AI を活用した事業計画づくり、実践型リーダー育成講座、ギルド名鑑、商品紹介、コミュニティづくりのラボなどが紹介され、参加者がヨリミチ部の先にどのような活動へ接続できるかが共有されました。これは、ヨリミチ部が単発のイベントではなく、Creative Guild 全体の活動群につながる入口であることを示す時間でした。

そして 18:50 台から、牧さんによるメインセッションが始まりました。当初は Future Meeting のオープンピッチが 18:50 頃に予定されていましたが、登壇者の到着都合により、メインセッション後の 19:50 頃に移動しました。この結果、当日の流れは、場を開く、関係性を温める、ほめほめワークで承認を体験する、その後に Future Meeting の越境共創の話聞く、という構造になりました。

この進行変更は、結果的に良い流れを生んだと考えられます。なぜなら、ほめほめワークで参加者の心が開いた後に、企業内外を越えた未来づくりの話が行われたことで、単なる情報提供ではなく、「自分も何か関われるかもしれない」という感覚につながりやすくなったからです。

---

#### 4. メインセッション：ほめほめワークの構造と体験価値

牧 泰嗣さんによるほめほめワークは、今回の中心体験でした。タイトルだけを見ると、相手を褒めるワークのように見えます。しかし、当日の説明から見てきた本質は、単なる称賛ではなく、相手の行為や努力を認めることにありました。

牧さんは、「褒める」という言葉を使いながらも、本当は相手の行為を認めることが大切だと説明していました。褒めることが目的化してしまうと、褒められないと動けない人が生まれてしまう可能性があります。そうではなく、相手がしていること、続けていること、頑張っていること、まだ見えていない価値を認める。それがこのワークの根底にある考え方でした。

この違いは重要です。褒めることは、時に上から評価するように聞こえることがあります。一方、認めることは、相手の存在や努力をそのまま受け止める行為です。つまり、ほめほめワークの本質は、相手を気持ちよくさせる技術ではなく、相手の中にある価値を見つけ、言葉にして返す**承認の実践**でした。

ワークの中では、「いいところメガネ」という考え方も紹介されました。これは、相手の良いところを見るための比喻です。ただし、何でも無条件に肯定するという意味ではありません。必要であればメガネを外して現実を見ることもできる。そのうえで、普段見落としがちな良いところや努力を意識的に見ることが大切だと説明されました。実際のワークは、段階的に設計されていました。まず行われたのが、Good & Newです。参加者はグループをつくり、名前と、最近あった良かったことや新しい体験を1分間で共有しました。これは、組織の朝礼などでも使えるシンプルな手法として紹介されました。小さな良かったことを言葉にするだけで、場の空気は少し明るくなります。

次に、参加者は自分が最近頑張っていること、努力していること、誰にもあまり認められていないと感じることを共有しました。この問いは、とても深いものです。多くの人は、日々何かを頑張っています。しかし、その努力は職場でも家庭でも当たり前のように扱われ、本人も「大したことではない」と思い込んでいることがあります。その見えない努力を、自分の言葉で出す時間が設けられたことに意味がありました。そして特徴的だったのが、ポジティブな噂話です。話し手は後ろを向き、周囲の参加者が、その人についてポジティブなコメントを交わします。本人は顔を見せずに聞いているため、直接褒められるよりも少し受け取りやすくなります。日本人は褒められると照れやすいと言われますが、この方法は、その照れをやわらげながら承認を届ける工夫になっていました。

このワークの効果は、参加者の反応に表れていました。後ろを向いている人が照れたり、笑ったり、少し赤くなったりする様子が見られました。言葉としては「恥ずかし

い」と言いながらも、内側では嬉しさや安心感が動いていたように見えます。これは、承認が単なる情報ではなく、身体感覚を伴う体験であることを示しています。グループ共有では、普段は褒められることがほとんどないけれど、実際に褒められると気持ちが良いという感想も出ていました。これは多くの人に共通する実感ではないでしょうか。大人になるほど、頑張りを認められる機会は少なくなります。職場では成果が求められ、家庭では役割が当たり前になり、地域活動では裏方の努力が見えにくくなります。だからこそ、意図的に承認の時間をつくることが重要になります。また、ラジオ番組を続けている参加者が、自分が苦手な依頼や日程調整を頑張っていることを話し、それに対して周囲から認められる場面もありました。これは、本人にとって「自分の挑戦を見てくれる人がいる」と感じる体験だったと考えられます。人は、自分の努力が誰かに見てもらっていると感じるだけで、もう少し続けてみようと思えることがあります。

ほめほめワークは、簡単に見えます。しかし、実際にはとても奥深い実践です。相手をよく観察する力、努力を見つける力、適切な言葉にする力、相手に届くように伝える力、そして受け取る力が必要です。つまり、これは単なる場を盛り上げるレクリエーションではなく、組織開発や人材育成に応用できる実践的なスキルです。

特に、ネガティブフィードバックが中心になりがちな職場では、このワークの価値は大きいと考えられます。失敗を指摘することは必要です。しかし、指摘だけでは人は疲弊します。努力や成長を認める言葉があって初めて、人は改善に向かう力を持てます。承認は甘やかしではなく、挑戦を支える土台です。

牧さんは、フルバージョンでは自分自身を認める時間も入れていると説明していました。他者から認められることだけでなく、自分で自分を認めることも大切です。1日の終わりに、自分が今日やったこと、少し頑張ったこと、うまくいかなかったけれど向き合ったことを認める。そうした自己承認の習慣は、日々の前向きさを支える小さな実践になるでしょう。

今回のヨリミチ部では、このほめほめワークが、ネットワーキング前の関係性を温める役割も果たしていました。初対面の人同士が、いきなり名刺交換をするのではなく、互いの努力や良さを見つけ合う。その後交流することで、会話の質は自然と変わります。肩書きや所属ではなく、その人自身への関心が生まれるからです。

この点に、ヨリミチ部らしさがありました。堅苦しい研修ではなく、飲み物やお菓子を囲みながら、でも人の内面に触れる。楽しいけれど浅くない。カジュアルだけれど意味がある。ほめほめワークは、ヨリミチ部が大切にしている「楽しいから始まる未来づくり」を、非常に分かりやすく体験化したプログラムだったといえます。

---

## 5. オープンピッチ： Future Meeting が示した越境共創

メインセッションの後には、 Future Meeting のオープンピッチが行われました。今回のレポートでは、このパートを独立した要素として扱う必要があります。なぜなら、 Future Meeting の紹介は、ヨリミチ部の可能性を個人間の関係性づくりから、企業内外を越境する共創へ広げる役割を果たしていたからです。

Future Meeting は、大手自動車会社のグループ、部門、さらには他社の垣根を越えて、未来を語る場として紹介されました。設立は 2012 年 3 月頃とされ、対話とワークを軸に、車だけでなく未来をつくるための活動として続いてきたとのことでした。この説明で印象的だったのは、大手自動車会社の開発者が「車だけでなく未来もつくれる」という思いを持って活動を始めた、という点です。企業人が自社の製品や業務だけに閉じるのではなく、社会全体の未来に関わろうとする。その姿勢は、Creative Guild が大切にしている越境型の共創とも深く重なります。

企業内コミュニティは、一般的には社内勉強会や有志活動として見られがちです。しかし、 Future Meeting の話から見えてくるのは、企業内コミュニティが、組織の中に眠っている問いや熱量を掘り起こす場になり得るということです。部門を越え、役職を越え、時には社外の人とも出会いながら、未来について語る。そのような場は、企業の中にある創造性を再起動する装置になります。

Future Meeting は、コロナ禍で対話型のイベントが一時停滞したものの、その後、関わった人たちを中心に再び盛り上がってきたと紹介されました。ここ 2 年ほどは、他社に出ていくことも重視し、名刺交換や外部との接続を通じて、参加者が広がってきたとのことでした。これは、閉じたコミュニティが外に開かれることで再活性化する事例として捉えられます。

今回のオープンピッチが興味深かったのは、当初の予定から後ろ倒しになり、ほめほめワークの後に実施されたことです。予定通りであれば、Creative Guild からのお知らせの後に Future Meeting の紹介が入り、その後にメインセッションとなっていたかもしれません。しかし実際には、参加者が互いを認め合い、場が温まった後に、未来を語る企業内外コミュニティの話聞く流れとなりました。

これは偶然の進行変更ではありますが、意味のある流れだったと考えられます。人は、場に安心感があるときの方が、新しい話を受け取りやすくなります。ほめほめワークによって参加者同士の心理的距離が縮まり、その後に Future Meeting の話が行われたことで、「面白そう」「関われるかもしれない」「自分たちも何かできるかもしれない」という感覚が生まれやすくなっていました。

オープンピッチは、ヨリミチ部の新しい可能性を示す仕掛けでもあります。渋谷さんは、オープンピッチについて、アイデアを語ってもらい、みんなでフィードバックし、新しい可能性を考える時間として説明していました。これは、ヨリミチ部を単に

話を聞くイベントではなく、参加者が自分の活動や問いを持ち込める場へ進化させる試みです。

Future Meeting 側からは、名刺交換した人は活動に参加できる、アーカイブなどにもアクセスできるという説明もありました。これは、一回の出会いを継続的な関係へつなげる導線です。ヨリミチ部で出会い、Future Meeting に接続する。逆に、Future Meeting からヨリミチ部や Creative Guild の活動に接続する。こうした相互乗り入れが起きることで、コミュニティ同士の価値は高まります。

さらに、厚木テクニカルセンターという企業拠点の活用可能性も語られました。広い場があり、何かやりたいことがあれば一緒にできるかもしれないという提案は、非常に示唆的です。企業施設は、通常は社内業務のための場所です。しかし、そこに外部コミュニティとの接点が生まれれば、企業拠点が共創拠点へと変わる可能性があります。

石川さんは、今年度のチャレンジとして、楽しく終わるだけでなく、1on1 や壁打ちを通じて深く語り、やりたいことの実現につなげたいとも語っていました。これは、ヨリミチ部の今後の課題とも重なります。楽しい場は入口として大切です。しかし、それを次の行動、次の対話、次の実験へつなげていく中間支援が必要です。

その意味で、Future Meeting のオープンピッチは、今回のイベントにおける重要な転換点でした。ほめほめワークが個人の承認を扱ったとすれば、Future Meeting は組織や企業を越えた未来共創を扱った。両者が同じ場で接続したことにより、今回のヨリミチ部は、個人の内面から企業・社会の未来までをつなぐ場になっていました。

---

## 6. 得られたインサイト：関係性・承認・越境・実装

今回のヨリミチ部から得られた第一のインサイトは、**楽しいは設計可能な状態である**ということです。楽しい場は、単に明るい人が集まったから生まれるわけではありません。チェックイン、会話の問い、参加ルールの柔らかさ、グループワーク、拍手、相手を認める言葉、ネットワーキングへの導線。こうした小さな設計が積み重なることで、楽しいと感じられる場が生まれます。

ここでいう設計とは、場を管理することではありません。むしろ、参加者が自由に開かれる余白を残しながら、最初の一步を踏み出しやすくすることです。知らない人と話すのは不安です。自分の頑張りを話すのは少し恥ずかしいです。褒められるのも照れます。だからこそ、場の設計によって、そのハードルを少しずつ下げる必要があります。

第二のインサイトは、**承認は関係性のインフラである**ということです。インフラとは、普段は目立たないけれど、なければ活動が成り立たない基盤のことです。水道や電気と同じように、承認も人間関係の基盤です。自分の努力が見られている、誰かが自分の良さに気づいてくれている、挑戦を応援してくれる人がいる。そう感じられることで、人は安心して次の一步を踏み出せます。

ほめほめワークで起きたのは、単に気分が良くなる体験ではありませんでした。参加者は、自分が何を頑張っているのかを言葉にし、それを他者が受け取り、別の言葉で返してくれました。この往復によって、自分では当たり前だと思っていたことが、他者から見れば価値であると分かります。これは、自己理解を深める体験でもあります。

第三のインサイトは、**未完成を出せる場が共創を生む**ということです。完成された企画や立派な実績だけが共有される場では、他者は聞き手になりがちです。一方で、まだ途中のこと、悩んでいること、やってみたいけれど形になっていないことが出されると、周囲が関わる余白が生まれます。

ヨリミチ部では、最近頑張っていることや、やりたいことが共有されました。Future Meeting のオープンピッチも、完成した提案というより、未来に向けて一緒に何かできる人を探す呼びかけとして機能していました。このような未完成の共有こそが、共創の入口になります。

第四のインサイトは、**企業内コミュニティと地域コミュニティは接続できる**ということです。Future Meeting は企業内外の未来を語る場であり、ヨリミチ部は港区立産業振興センターを起点とした地域・越境型のコミュニティです。一見すると異なる文脈に見えますが、両者には共通点があります。それは、立場を越えて対話し、未来について語り、そこから行動の芽をつくるという点です。

企業内コミュニティは、社内だけで閉じると、徐々に参加者やテーマが固定化することがあります。一方、地域コミュニティも、外部との接続がなければ広がり限定されます。両者がつながることで、企業には新しい社会的接点生まれ、地域には企業内の知恵やリソースが流れ込みます。この接続は、今後の Creative Guild にとって重要な可能性です。

第五のインサイトは、**ヨリミチ部はコミュニティ OS 化している**ということです。OS とは、さまざまなアプリケーションや機能を動かす基盤です。ヨリミチ部は、単独のイベントではなく、ギルド名鑑、AI 勉強会、実践型リーダー育成講座、コミュニティラボ、企業や地域との連携、オープンピッチなど、複数の活動をつなぐ基盤になりつつあります。

参加者は、ヨリミチ部に来ることで人と出会います。しかし、それだけではありません。新しい講座を知り、誰かの活動に興味を持ち、自分のアイデアを話し、別のコミュニティへ誘われ、場合によってはプロジェクトへ進んでいきます。つまり、ヨリミチ部は、人・情報・機会・活動をつなぐ接続面として機能しています。

この構造を明文化することは、今後とても重要です。なぜなら、ヨリミチ部の価値は、参加した人には体感的に分かりますが、外から見ると「楽しそうな交流会」に見えるやすいからです。しかし実際には、そこには承認の設計、関係性の設計、越境の設計、共創の設計が埋め込まれています。この構造を言葉にすることで、ヨリミチ部の価値はより伝わりやすくなります。

最後に、今回のイベントから見えた大きな示唆は、**楽しいは社会実装の入口になる**ということです。楽しいだけでは終わらない。しかし、楽しいがなければ始まらない。人が心を開き、安心して話し、自分のやりたいことを出し、誰かの挑戦を応援する。その小さな関係性の連鎖が、やがて事業、地域活動、企業内コミュニティ、社会課題解決へつながっていきます。

---

## 7. 今後への課題・可能性・必要アクション

今回のヨリミチ部は、多くの可能性を示した一方で、今後に向けた課題も見えました。第一の課題は、ハイブリッド運営の高度化です。当日はオンライン参加者に音声が届かない場面があり、リアル会場とオンライン参加者を同時につなぐ難しさがありました。オンライン参加を「耳だけ参加 OK」とするヨリミチ部の考え方は非常に良いものです。その価値をさらに高めるためには、音声、カメラ、進行補助、チャット対応などの役割分担が必要になります。

第二の課題は、楽しい体験を次の行動へつなげる仕組みです。イベント当日は場が温まり、ネットワーキングも行われます。しかし、その後どのような対話が続いたのか、誰がどの活動に関心を持ったのか、次に何を一緒にできそうなのかを整理する仕組みがあると、場の価値はさらに高まります。

第三の課題は、インサイトの記録と発信です。今回のような場では、その場で起きた小さな変化や気づきが非常に重要です。しかし、それらは記録しなければすぐに消えてしまいます。参加者の感想、印象に残った言葉、次に試したいこと、つながった人などを簡単に記録し、レポート、SNS、ニュースレター、ギルド名鑑などに反映することで、場の価値を共有資産にできます。

今後の可能性として、まずほめほめワークの継続展開が考えられます。今回のワークは特別版・短縮版でしたが、牧さんのフルバージョンでは、より深く自分自身を認める時間も含まれるとのことでした。企業向け、地域向け、親子向け、リーダー育成向けなど、さまざまな形で展開できる可能性があります。

次に、オープンピッチの定例化です。今回の Future Meeting のように、参加者や外部コミュニティが自分たちの活動や問いを持ち込み、参加者からフィードバックを得る仕組みを育てることができます。これは、ヨリミチ部を「聞きに来る場」から「持ち寄る場」へ進化させる重要なステップです。

さらに、企業・地域・コミュニティの相互乗り入れも大きな可能性です。Future Meeting、日立のフラットチャンネル、さいちゅう・ファンラボ、実践型リーダー育成講座、AI 勉強会など、すでに Creative Guild の周辺には多様なコミュニティが存在しています。これらをゆるやかに接続し、小さな合同セッションや相互訪問を行うことで、新しい共創の芽が生まれる可能性があります。

具体的なアクションとしては、まずイベント後 24 時間以内の接続支援が有効です。参加者に対して、「印象に残った人」「もう一度話したいテーマ」「参加してみたい活動」「自分が持ち込みたい問い」などを簡単に入力してもらいます。その結果をもとに、関心者同士をつなぐ、次回のピッチ候補を見つける、個別の壁打ちにつなげるといった動きができます。

次に、毎回のヨリミチ部について、インサイトレポートを簡易版でもよいので残すことが重要です。イベント概要、当日の流れ、印象的な場面、参加者の気づき、次のアクションを整理するだけでも、場の価値は可視化されます。これは、参加できなかった人への共有にもなり、次回参加の動機づけにもなります。

最後に、オープンピッチ後のフォロー設計が必要です。ピッチを聞いて終わりにするのではなく、関心者を集めた小さな壁打ち会や、オンラインでの 30 分対話、関連する人の紹介などにつなげることで、ピッチは実際の共創へ進みます。特に Future Meeting のような企業内外コミュニティとの接続では、参加者の関心を丁寧に拾い、次の場へつなげることが重要です。

---

## 8. 結び：ヨリミチ部が生み出す未来

今回のヨリミチ部5月部会は、“楽しい”は創れるというテーマを、単なるスローガンではなく、体験として示した場でした。ほめほめワークを通じて、参加者は互いの努力や良さを認め合い、承認が人の安心感や自信を支えることを体感しました。そしてFuture Meeting のオープンピッチを通じて、その関係性が企業や組織を越えた未来づくりへ広がる可能性も示されました。

誰かの努力を認める。未完成の想いを話す。興味を持った人とつながる。次にもう一度話してみる。こうした一つひとつの行為は小さく見えます。しかし、その小さな行為が積み重なることで、共創の土台が育ちます。

ヨリミチ部の価値は、まさにここに 있습니다。遠回りのように見える雑談や寄り道が、実は未来への入口になる。目的地へ一直線に向かうだけでは出会えない人や問いに出会う。そこで生まれた関係性が、やがて事業、地域活動、企業内コミュニティ、社会課題解決へとつながっていく。

今回のイベントは、ヨリミチ部が単なる交流会ではなく、**人と人の関係性から未来をつくるコミュニティ OS**であることを示す一つの実践でした。今後もヨリミチ部は、「楽しい」を入口に、承認、対話、越境、共創を育てる場として進化していくことが期待されます。

**寄り道は、遠回りではありません。**

**まだ見えていない未来に出会うための、大切な入口です。**