

# デジタル変革リーダー自己育成研究会

## 2024年度活動成果報告

2025年 4月11日  
日本電気株式会社  
株式会社DNP情報システム

山田 哲寛  
寶田 雅文

# 目次

1. 研究会の理念と活動概要
2. 本年度の活動内容
3. 研究会総括

# **1. 研究会の理念と活動概要**

# 研究会の概要・ねらい

## 2024年度募集要項

### ■研究会テーマ

自らを「DXを通じた価値創出を主導するリーダー」に育成する手がかりを探る研究  
～どうしたら我々は経営から現場にわたる「企業組織というプロダクト」の価値を高める人物になれるだろうか？～

### ■幹事団

- ・部会長 山田 哲寛氏（日本電気株式会社）
- ・副部会長 寶田 雅文氏（株式会社DNP情報システム）

### （１）研究会概要・方針

本研究会では、自分自身を「DXを主導するリーダー」に育成していくすべを探究します。本年度も外部の知見に学ぶ機会を通じて視野を広げ見識を深めると共に、目標となる存在や考え続けるべき問いとの出会いを期します。また、ワーク・議論の場では参加者自身が「価値創出とは」「リーダーとなるには」を自分ごととして考え抜き、学びを咀嚼して行動につなげることを目指します。活動時間は有限ですが「自己育成」に終わりはありません。日常に戻った「後」の行動変容の原点になる場をつくります。

※１ 初回と最終回のみ会場開催、それ以外は原則的にオンライン開催を予定しています。会場はありません。

※２ 発表資料やレポートのような成果物作成は予定しておりません。ワーク結果（PDF化したWebホワイトボード等）は共有します。

※３ この会は、教育（確立した知識を教授する研修）の場ではなく、研究（幹事と参加者が共にテーマと格闘する探究）の場です。

### （２）対象者

DXを通じた価値創出に問題意識を持ち、DXリーダーを目指している方。DXに限らず、将来にわたって価値創出とリーダーシップの探究を続けたい方。現時点の知識・経験のレベルは不問ですが、主体的にご参加いただくことで「成長角度」向上が期待できます。受け身の姿勢では効果が小さくなります。（昨年度の活動報告を[YouTube JUASweb Channel](#)に掲載しております。参考にしてください。）

### （３）特記事項

チャット(Slack)、Web会議(Zoom)、Webホワイトボード(MURAL)の利用が前提であることをご理解の上、お申し込みください。  
各企業の秘密情報を研究会で使用することはありません。個人端末での参加も可能であるよう配慮します。

Copyright (C) 2024 JUAS All rights reserved



研究会の大きなテーマは、  
DX（と価値創出を）主導する  
リーダーに自分自身を  
育成すること。

研究会の時間は有限だが、  
会社に戻った「後」に  
行動変容を起こすことを  
目指している。

# 研究会の理念（なぜ、この研究会をつくったのか？）

教育（研修）というものに感じる不安全感

- 世の中にある「教育（研修・育成）というもの」にずっと  
**不安全感（無力感、これでは十分ではないという感触）**を抱いてきた

- 「**時間**」の観点 : 忘れてしまう。その場限りになってしまう
- 「**文脈**」の観点 : 生かせない。現場に通用させられないまま
- 「**自分ごと**」の観点 : 他人事、人任せになってしまう

例：〇〇認定を取ってるからデキる人だろう      → 評価基準が人任せ  
若手を〇〇研修に送り込もう      → 他人事の姿勢

# 研究会の理念（なぜ、この研究会をつくったのか？）

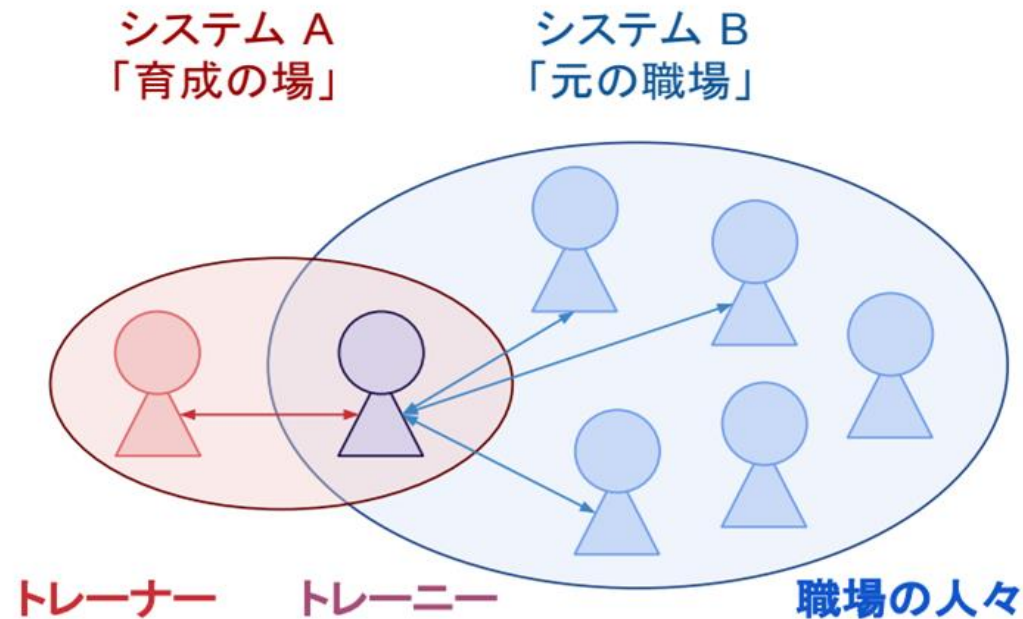
技術も、業務知識も、マインドも、どれも決定的というには足りない

- 技術知識（どのように実現できるか）、業務知識（何を実現したいか）、マインド（どのように考えるか）は、**いずれも抽象化された知識**。
- いずれも、一人ひとりがそれぞれの現場（状況）に適用すべきもの。
- いずれも価値があるとは思いますが、それだけでは挫折してしまった。
  - 抽象化された知識として受け取ったまま風化する（時間に敗北してしまう）
  - 自分の現場（状況）に生かそうとするも挫折する（文脈づけに失敗してしまう）
  - 得た知識と自分の現場（状況）の乖離が常態化（「自分ごと」でなくなってしまう）

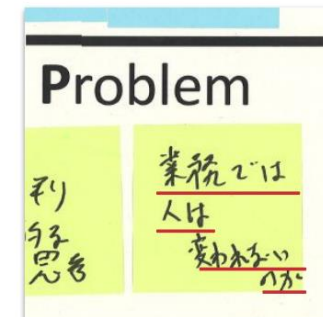
# 研究会の理念（なぜ、この研究会をつくったのか？）

## 私の失敗体験「システムB」

- 教育という文脈には2つの生態系（システム）がある。
- **育成の場（システムA）**と**元の職場（システムB）**の相互作用を経てはじめて教育の価値が決まる。
- システムAとシステムBの「落差」で人を苦しめてしまった苦い経験がある。



Aで学んだことをB（元の職場）で  
試すのを許されなかった若者の嘆き  
（教育終了2ヶ月後のふりかえりワークから）

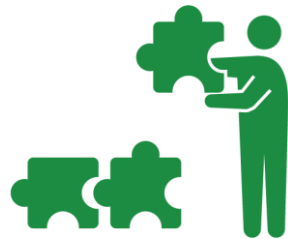


# 研究会の理念（なぜ、この研究会をつくったのか？）

## 私の実体験「行動変容」

- 目標となる人物、目標となる書籍、目標となる考え方に出会ったことで無意識の行動が変わった。（努力という意識が消えて自然な習慣になった）
- きっかけは外部から与えられたが、内発的動機づけによる行動や学びのほうの結果として効果があった（身についた）

【目標となる人・書・考え方】



【自分】



自分もこんなふうになりたい  
どんなことを考えて行動している？  
何に影響を受けたのだろうか？  
この人だったらどうするだろう？

<https://pictogram2.com/?p=2153>



努力して居る、若くは努力せんとして居る、といふことを忘れて居て、  
そして我が爲せることがおのづからなる努力であつて欲しい。  
さう有つたらそれは努力の眞諦であり、醍醐味である。

青空文庫リンク 幸田露伴 『努力論』

[https://www.aozora.gr.jp/cards/000051/files/4331\\_42264.html](https://www.aozora.gr.jp/cards/000051/files/4331_42264.html)



# 研究会の理念（なぜ、この研究会をつくったのか？）

## 「歩き続けること」が現時点の結論

- 現時点の結論は「自分を育成し続けること」
- これを加えることで、特定コンテンツ（技術・業務・マインド）だけでは得られない要素を補完できる……と考えている。
  - 「時間」の観点                   : 「こうありたい」への**歩みを習慣化**する  
「こうありたい」の**探索を習慣化**する
  - 「文脈」の観点                   : 「こうありたい」を心にとどめることで  
自分の現場（状況）との**ズレに直面し続ける**
  - 「自分ごと」の観点               : 特定コンテンツ（技術・業務・マインド）でなく  
**自分自身の育成**にテーマを置く

# 研究会の理念（大まかな方針）

## 学びの3つの源泉「人・書・旅」

**人** :  
・ 講師（先駆者や見識ある人）の話を聴き、肉声や行動から学ぶ。  
・ 同僚（仲間）との協働や議論を通じて学ぶ。  
・ 反面教師からも学べる。

**書** :  
・ 現代では、著書に限らず記事や動画も豊富に手に入る。  
・ 知識や情報を得る。  
・ 良書から著者の思考プロセスを感じとる。

**旅** :  
・ ここでは「**探索**」と解釈した。  
・ 自分の興味範囲（慣れた世界・コンフォートゾーン）の外をさまよう冒険が人を育てる。  
・ 新たな人や書との出会いがある（かもしれない）。

# 過去年度の活動概要

## ■ 2020年度（研究会発足初年度）

- ・ 講演を 3 回開催（JUASアカデミー）
- ・ 幹事団主催のワークショップを 3 回開催

**講演ダイジェスト1 石山 洸 氏** 株式会社エクサウィザーズ 代表取締役社長

**DX攻略地図 ～DXの成功確率を上げる論理的・定量的フレームワーク～**

- ・ DX攻略地図（経営～市場までの全体像）
- ・ DXのひとつの理解（社会価値・社会変革まで至るのが本当のDX）
- ・ エクサウィザーズのDXの実践事例



※講師から受け取ってほしいこと（招聘意図）

- ・ 視野を広げてほしい。"IT部門員"の狭い視野を脱却してほしい。
- ・ DXで価値を出すまでの道のり（地図）を描いてほしい。

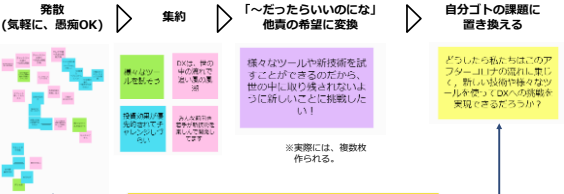
<https://juaseminar.jp/seminars/view/3820008>

関係者限り 2021/4/16 Jフェス・JUAS研究活動成果報告会  
JUAS デジタル変革リーダー自己育成研究会

**第1回：課題の具体化（デザインシンキングWS）**

Rose, Thorn, Bud + Affinity Diagram + Statement Starterという3手法を使い、**現状認識や愚痴を今後の自分の目標に変換。**

お題  
あなたの職場の「DX」の状況について、教えてください。  
取り組みの姿勢や、実際に使っている/使おうとしているツールの評判など・・・



（3時間かかるが）「気軽な雑談」が、「なんだか立派な課題」に置き換わる。

関係者限り 2021/4/16 Jフェス・JUAS研究活動成果報告会  
JUAS デジタル変革リーダー自己育成研究会

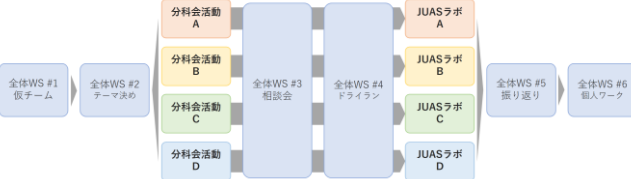
2020年度Jフェス活動報告資料より

## ■ 2021年度

- ・ ワークショップのみ
- ・ 分科会（4チーム）それぞれが独自に設定したテーマでイベント（JUASラボ）を開催

**本年度の活動概要**

- ・ デジタル変革リーダー自己育成研究会
  - ・ 自らを「DXを通じた価値創出を主導するリーダー」に育成する手がかりを探る研究。  
～どうしたら私たちは顧客と現場の想いに寄り添いながらデジタル変革を実現できる人材になれるだろうか？～
- ・ 今年度は分科会活動を主体に参加者自身でテーマ探求
  - ・ JUASラボで公開ワークショップを企画&主催



関係者限り 2021/4/16 Jフェス・JUAS研究活動成果報告会  
JUAS デジタル変革リーダー自己育成研究会

**JUASラボ（当日ワークショップ）**

- ・ 分科会ごとに4テーマでワークショップを実施



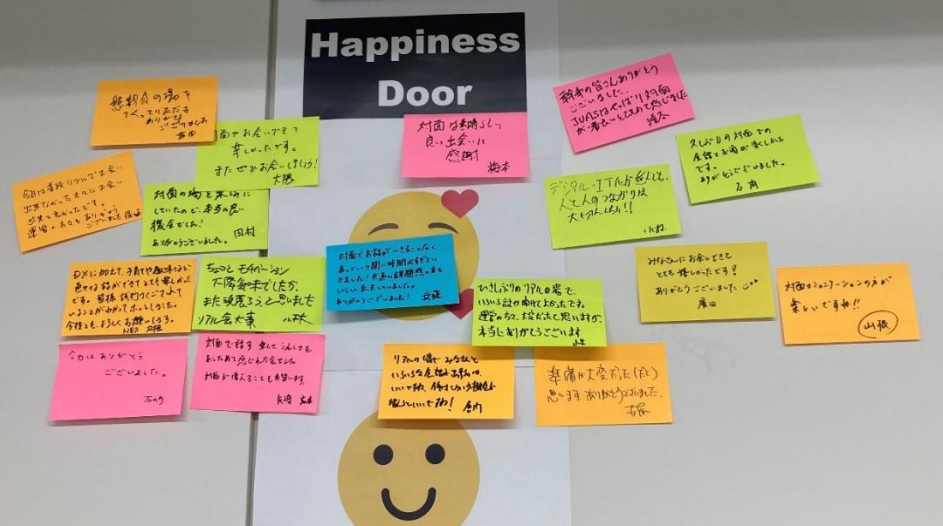
関係者限り 2021/4/16 Jフェス・JUAS研究活動成果報告会  
JUAS デジタル変革リーダー自己育成研究会

2021年度Jフェス活動報告資料より

# 過去年度の活動概要

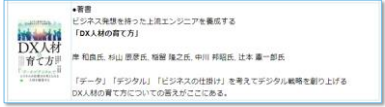
## ■ 2022年度

- ・ 講演を 3 回開催（JUASアカデミー）
- ・ 幹事団主催のワークショップを 3 回開催
- ・ 初の会場開催（臨時懇親会）



### 2022年度の活動 第2回 講演(JUASアカデミー)

講師の著書を事前に分担して要約する事前ワークを実施。  
活発かつ具体的な質疑・議論につながった。



### 2022年度の活動 第4回 講演(JUASアカデミー)

コーポレートITの変革者に必要なこと ～組織の現実とリーダーの本当の価値～

<https://www.juasseminar.jp/seminars/view/3822014>

JUASアカデミーとして講演パート開催後、  
研究会メンバーだけの質疑・議論パートを開催

JUAS加盟企業の皆さんは、コーポレートIT(社内情報システム)に携わることが多いと思います。  
そして、そこで出会う課題がITやデジタル技術だけでは到底解決できないことも実感されているのではないのでしょうか。  
現場で本当にITを生かせる組織づくり、部門横断で協力してビジネス課題に立ち向かう文化醸成など、システムづくりとは別次元の困難に直面されていることではないでしょうか。

今回のJUASアカデミーでは、コーポレートIT領域変革の最前線で戦い続ける株式会社AnityA 代表取締役 中野仁氏をお招きし、システムに限らない企業の本質的な変化を実現するために必要なこと、必要な行動について伺います。

企業におけるITシステム刷新と組織変革の両方に造詣が深く、かつ実践者であり続けている中野氏。氏の視点に触れることで、漠然とした不安を真の危機感に変え、リーダーとして行動を起こしてみませんか？

講演パート録画をYouTube JUAS Web Channelで公開中  
<https://www.youtube.com/watch?v=Ug2ThfhQvqg>



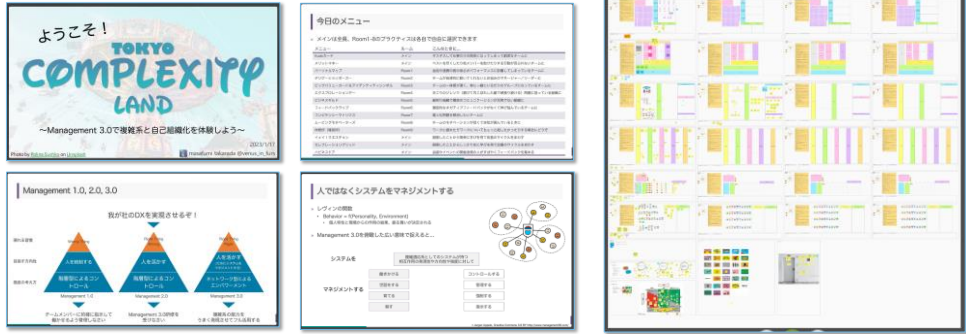
関係者限り 2024/4/11 Jフェス・JUAS研究活動成果報告会  
JUAS デジタル変革リーダー自己育成研究会

### 2022年度の活動 第5回 ワークショップ

ようこそ！ TOKYO COMPLEXITY LAND / Welcome to TOKYO COMPLEXITY LAND

<https://speakerdeck.com/takarada/welcome-to-tokyo-complexity-land>

Management 3.0の概説とプラクティスを通じて、  
複雑系と自己組織化を体験するワークショップを開催した。



関係者限り 2024/4/11 Jフェス・JUAS研究活動成果報告会  
JUAS デジタル変革リーダー自己育成研究会

2022年度Jフェス活動報告資料より



# 過去年度の活動概要

## ■2023年度

- ・講演を3回開催（内JUASアカデミー2回）
- ・幹事団主催のワークショップを4回開催
- ・「コミュニティ」「プロダクトマネジメント」「生成AI」「探し方自体の探索」など、新たなテーマを取り上げた。

### 2023年度の活動 第1回 ワークショップ1

研究会キックオフ～ここから始める自己育成～  
応募時の動機、思い描いていたリーダー像、研究会コンセプトを題材に問題意識を醸成した。

#### 2023年度の活動 第5回 講演2

コミュニティからのDXリーダー自己育成！ 三者三様のストーリーに刺激されよう&学びを見つけよう！

社内コミュニティを通じて一步を踏み出し、道を切り拓いている三者（貴田さん、近藤さん、小泉さん）による講演。研究会メンバーとのディスカッションも盛り上がった。

関係者限り 2025/4/11 Jフェス・JUAS研究活動成果報告会  
JUAS デジタル変革リーダー自己育成研究会

### 2023年度の活動 第3回 講演1

『生成AI 最新事例とトレンド、未来予測』（JUASアカデミー）  
株式会社エクサウィザーズ 大植 拓真 氏による、生成AIの基本と最新動向についての講演。研究会メンバー限定の質疑応答を実施した。

関係者限り 2025/4/11 Jフェス・JUAS研究活動成果報告会  
JUAS デジタル変革リーダー自己育成研究会

### 2023年度の活動 第6回 講演3

『社内システムにこそ重要なプロダクトの構造、変化、差別化』（JUASアカデミー）  
株式会社witch&wizards 森雄哉 氏によるプロダクトという概念の基本(構造 変化 差別化)についての講演。研究会メンバー限定で、周囲にあるものや仕事をプロダクトとして捉え直すための練習ワークを実施した。

関係者限り 2025/4/11 Jフェス・JUAS研究活動成果報告会  
JUAS デジタル変革リーダー自己育成研究会

### 2023年度の活動 第2回 ワークショップ2

探しかたを探そう ～自分で世界を探索していくために～

関係者限り 2025/4/11 Jフェス・JUAS研究活動成果報告会  
JUAS デジタル変革リーダー自己育成研究会

### 2023年度の活動 第4回 ワークショップ3

ABD読書会 『DXビジネスモデル 80事例に学ぶ利益を生み出す攻めの戦略』  
ABD(Active Book Dialogue)読書会を開催。研究会メンバー全員に書籍(DXビジネスモデル解説書)を配布。事前に立候補した有志メンバーが課題書籍を要約し、当日リレープレゼンを行った後、参加した研究会メンバー全員で内容についてディスカッションした。

関係者限り 2025/4/11 Jフェス・JUAS研究活動成果報告会  
JUAS デジタル変革リーダー自己育成研究会

## 2023年度Jフェス活動報告資料より

## **2. 本年度の活動内容**

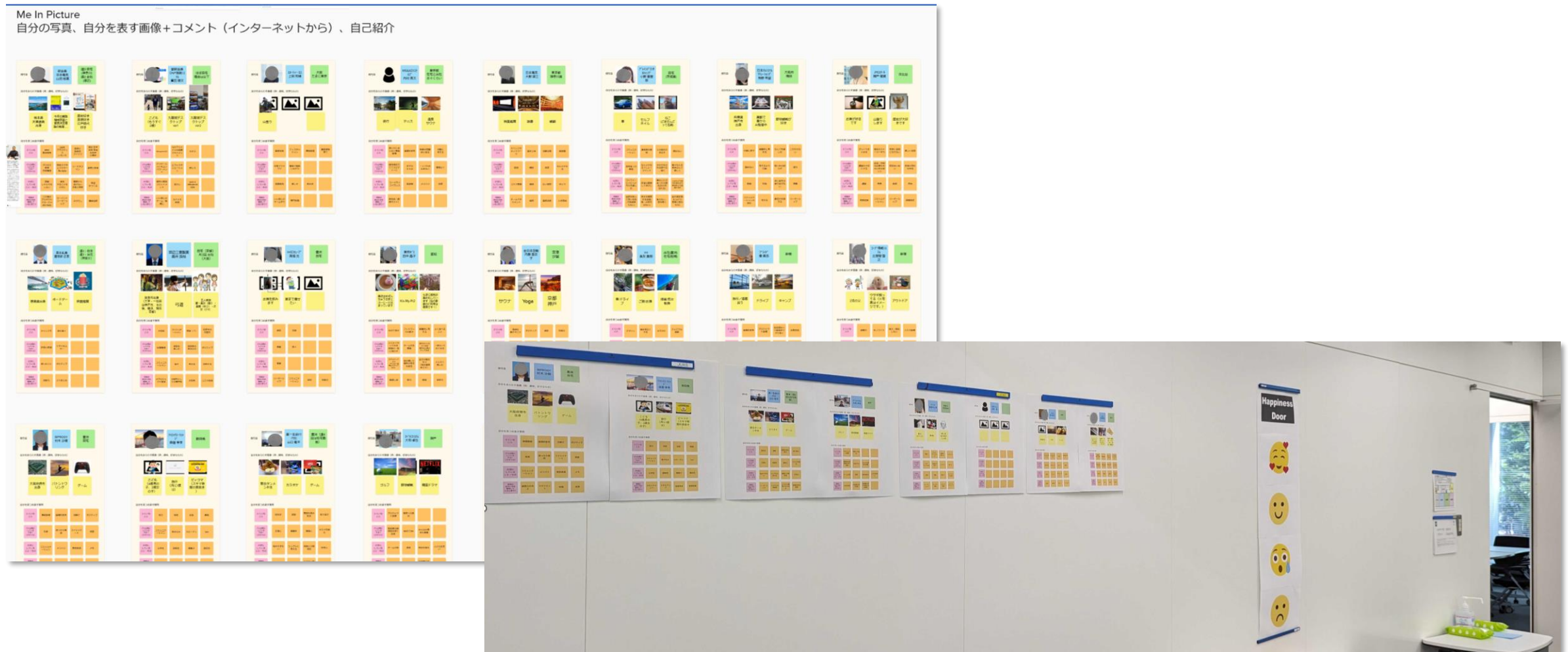
# 2024年度の活動

ワークショップ 5 回、講演（JUASアカデミー） 1 回を開催

| #     | 活動種別 | 開催形態  | 当日のテーマ                                              | 開催日        |
|-------|------|-------|-----------------------------------------------------|------------|
| 第 0 回 | 準備会  | オンライン | 自己紹介シートの作成 オンライン接続環境の確認                             | 6/3, 6/5   |
| 第 1 回 | WS1  | 会場    | 問題意識共有ワークショップ、交流（自己紹介、名刺交換）                         | 6/12       |
| 第 2 回 | WS2  | オンライン | 『起業は意志が10割』から考える価値創出リーダーの心がけ                        | 7/26       |
| 第 3 回 | WS3  | オンライン | 「わかる」を「できる」に変えていく方法を考えよう                            | 9/17       |
| 番外    | 個別会議 | オンライン | 書籍『アジャイルなプロダクトづくり』を事前に読む会                           | 11/8~12/10 |
| 第 4 回 | 講演   | 会場    | アジャイルなプロダクトづくり ～価値探索型プロダクト開発を始めよう～                  | 12/11      |
| 第 5 回 | WS4  | オンライン | 自己育成の探し方を探そう ～生成AIをつかって～                            | 2/13       |
| 第 6 回 | WS5  | 会場    | 自分の組織や現場をMXに変えていこう！<br>真剣さと遊び心を両立させるMX流変革アクションデザイン術 | 3/ 5       |

# 2024年度の活動 第0回 自己紹介（Me In Picture）

第0回（オンライン環境動作確認）で自己紹介シートを作成。  
どんな人が参加しているのかを互いに知る手がかりにした。（第1回で壁に掲示して交流補助）

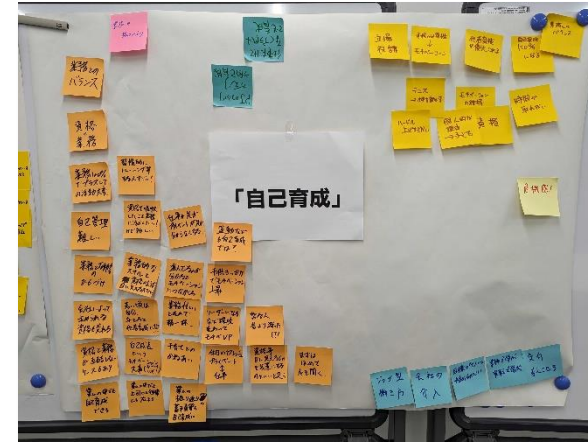
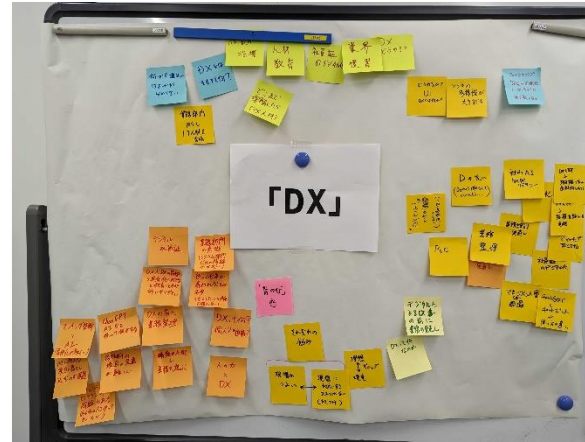
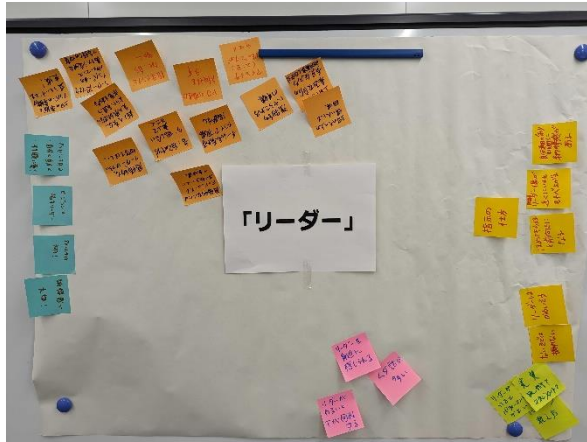




# 2024年度の活動 第1回 ワークショップ 1 会場開催

研究会キックオフ（問題意識を共有するワークショップ、自己紹介・交流会）

応募時の動機、思い描いていたリーダー像と研究会コンセプトを題材に問題意識を醸成した。



# 2024年度の活動 第2回 ワークショップ2

## 『起業は意志が10割』から考える価値創出リーダーの心がけ

JUASスクエア2日目 基調講演の講師 守屋実氏の著書『[起業は意志が10割](#)』を配布し、知識構成型ジグソー法を用いて読書会を行った。

### 知識構成型ジグソー法

序章 ウイズ・コロナで何が変わったのか？

「起業は意志が10割」の著者である守屋実氏。本書は、コロナ禍で何が変わったのか？という問いから、起業の心構えや成功の秘訣について、守屋氏の経験や見聞を基に、読者に伝える。本書は、起業家や経営者だけでなく、学生や社会人にも読んでほしい。本書は、起業の心構えや成功の秘訣について、守屋氏の経験や見聞を基に、読者に伝える。本書は、起業家や経営者だけでなく、学生や社会人にも読んでほしい。

第1章 起業に大事な9つのポイント

「起業は意志が10割」の著者である守屋実氏。本書は、コロナ禍で何が変わったのか？という問いから、起業の心構えや成功の秘訣について、守屋氏の経験や見聞を基に、読者に伝える。本書は、起業家や経営者だけでなく、学生や社会人にも読んでほしい。本書は、起業の心構えや成功の秘訣について、守屋氏の経験や見聞を基に、読者に伝える。本書は、起業家や経営者だけでなく、学生や社会人にも読んでほしい。

第2章 起業の必修3教科 新道徳・新国語・新算数

「起業は意志が10割」の著者である守屋実氏。本書は、コロナ禍で何が変わったのか？という問いから、起業の心構えや成功の秘訣について、守屋氏の経験や見聞を基に、読者に伝える。本書は、起業家や経営者だけでなく、学生や社会人にも読んでほしい。本書は、起業の心構えや成功の秘訣について、守屋氏の経験や見聞を基に、読者に伝える。本書は、起業家や経営者だけでなく、学生や社会人にも読んでほしい。

第3章 失敗し尽くした先に学びがある

「起業は意志が10割」の著者である守屋実氏。本書は、コロナ禍で何が変わったのか？という問いから、起業の心構えや成功の秘訣について、守屋氏の経験や見聞を基に、読者に伝える。本書は、起業家や経営者だけでなく、学生や社会人にも読んでほしい。本書は、起業の心構えや成功の秘訣について、守屋氏の経験や見聞を基に、読者に伝える。本書は、起業家や経営者だけでなく、学生や社会人にも読んでほしい。

第4章 切り拓いている人の起業物語

「起業は意志が10割」の著者である守屋実氏。本書は、コロナ禍で何が変わったのか？という問いから、起業の心構えや成功の秘訣について、守屋氏の経験や見聞を基に、読者に伝える。本書は、起業家や経営者だけでなく、学生や社会人にも読んでほしい。本書は、起業の心構えや成功の秘訣について、守屋氏の経験や見聞を基に、読者に伝える。本書は、起業家や経営者だけでなく、学生や社会人にも読んでほしい。

読書前の問い・読書後の内容

2章 「起業は意志が10割」の著者である守屋実氏。本書は、コロナ禍で何が変わったのか？という問いから、起業の心構えや成功の秘訣について、守屋氏の経験や見聞を基に、読者に伝える。本書は、起業家や経営者だけでなく、学生や社会人にも読んでほしい。本書は、起業の心構えや成功の秘訣について、守屋氏の経験や見聞を基に、読者に伝える。本書は、起業家や経営者だけでなく、学生や社会人にも読んでほしい。

3章 「起業は意志が10割」の著者である守屋実氏。本書は、コロナ禍で何が変わったのか？という問いから、起業の心構えや成功の秘訣について、守屋氏の経験や見聞を基に、読者に伝える。本書は、起業家や経営者だけでなく、学生や社会人にも読んでほしい。本書は、起業の心構えや成功の秘訣について、守屋氏の経験や見聞を基に、読者に伝える。本書は、起業家や経営者だけでなく、学生や社会人にも読んでほしい。

4章 「起業は意志が10割」の著者である守屋実氏。本書は、コロナ禍で何が変わったのか？という問いから、起業の心構えや成功の秘訣について、守屋氏の経験や見聞を基に、読者に伝える。本書は、起業家や経営者だけでなく、学生や社会人にも読んでほしい。本書は、起業の心構えや成功の秘訣について、守屋氏の経験や見聞を基に、読者に伝える。本書は、起業家や経営者だけでなく、学生や社会人にも読んでほしい。

起業は意志が10割

新著 守屋実

守屋実

Read More

講義社

STEP0 問いを設定する

まず先生は、単元での「問い（課題）」を設定します。この時、既に知っていることや、3つから4つの知識を部品として組み合わせることで解けるものになるように設定し、その問いを解くのに必要な資料を、知識のパートごとに準備します。

STEP1 自分のわかっていることを意識化する

「問い」を受け取ったら、はじめに一人で今思いつく答えを書いておきます。

STEP2 エキスパート活動で専門家になる

同じ資料を読み合うグループを作り、その資料に書かれた内容や意味を話し合い、グループで理解を深めます。この活動をエキスパート活動と呼びます。担当する資料にちよっと詳しくなります。

STEP3 ジグソー活動で交換・統合する

次に、違う資料を読んだ人が一人ずつ新しいグループに組み替え、さきほどのエキスパート活動でわかってきた内容を説明し合います。このグループでは、元の資料を知っているのは自分一人なので、自分の言葉で自分の考えが伝わるように説明することになります。この活動が、自分の理解状況を内省したり、新たな疑問を持つ活動につながります。同時に他のメンバーから他の資料についての説明を聞き、自分が担当した資料との関連を考える中で、理解を深めていきます。理解が深まったところで、それぞれのパートの知識を組み合わせ、問いへの答えを序ります。

STEP4 クロストークで発表し、表現をみつける

答えが出たら、その根拠も合わせてクラスで発表します。他の意見に耳を傾けて、自分たちも全体への発表という形で表現をし直します。各グループから出てくる答えは同じでも根拠の説明は少しずつ違うでしょう。互いの答えと根拠を検討し、その違いを通して、一人ひとり自分なりのまともな方を吟味するチャンスが得られ、一人ひとり納得する過程が生まれます。

STEP5 一人に突る

はじめに立てられた問いに再び向き合い、最後は一人で問いに対する答えを記述してみます。

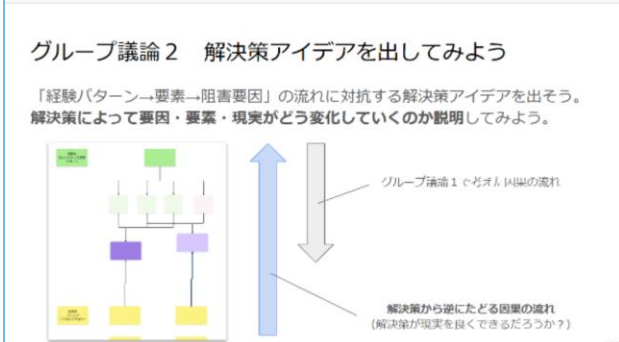
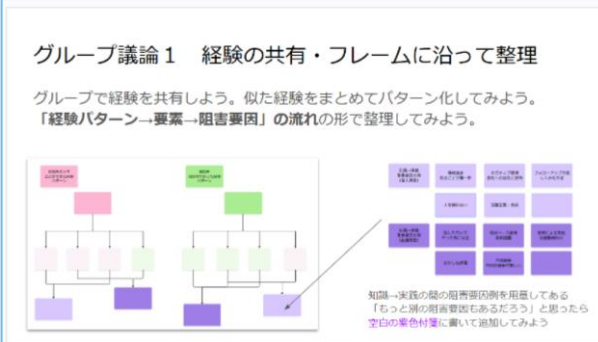
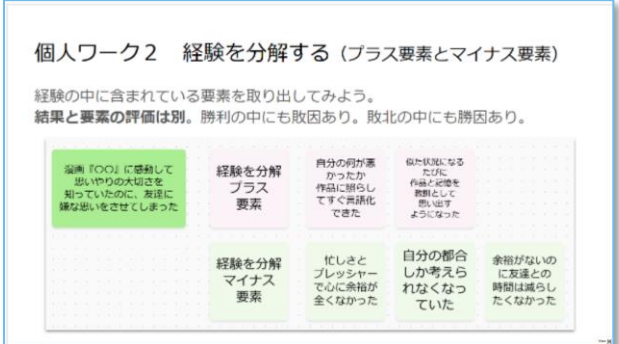
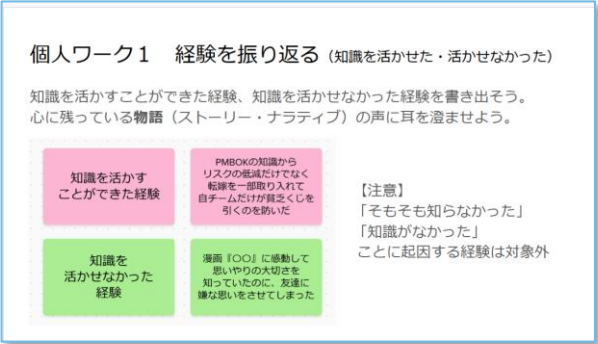
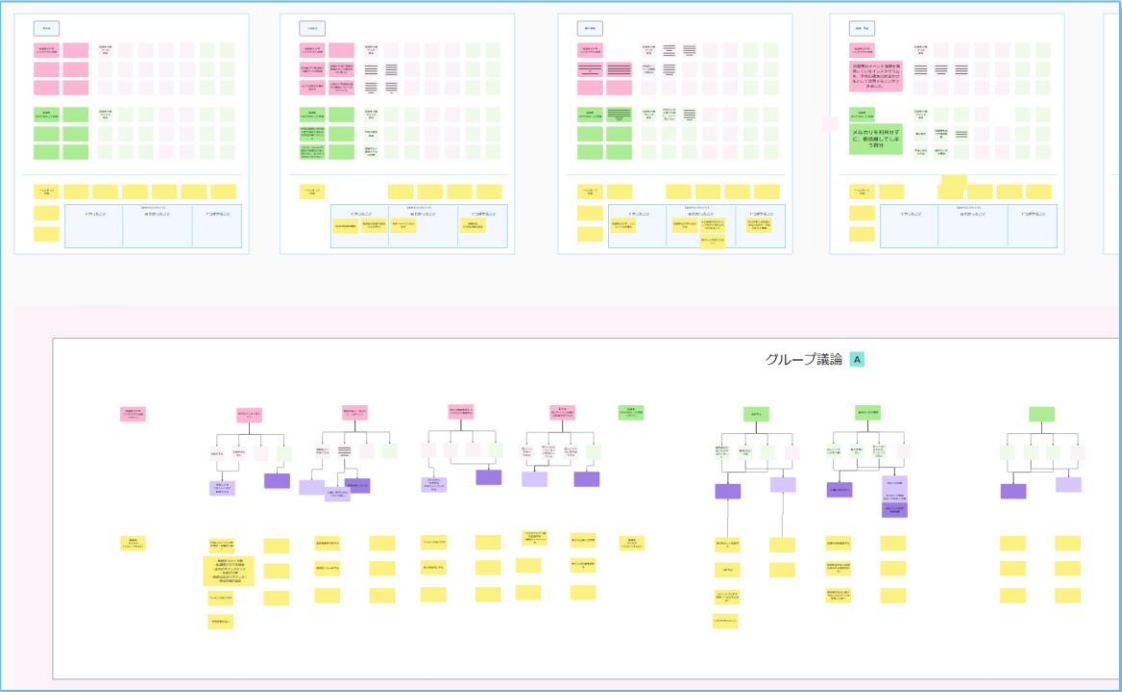
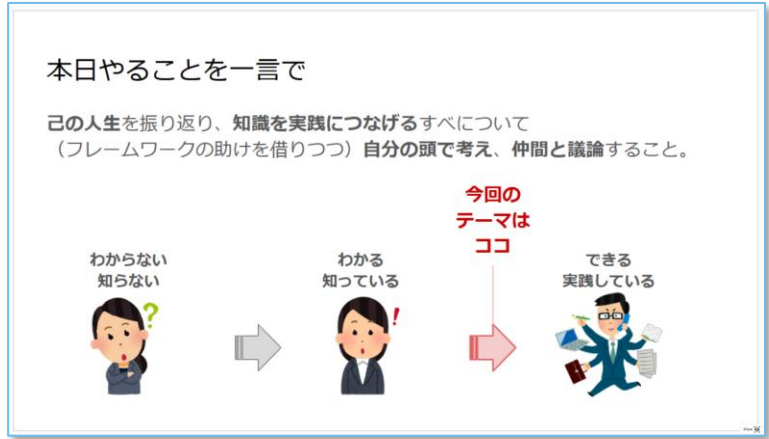
関係者限り 2025/4/11 Jフェス・JUAS研究活動成果報告会  
JUAS デジタル変革リーダー自己育成研究会

# 2024年度の活動 第3回 ワークショップ3

## 「わかる」を「できる」に変えていく方法を考えよう

講演で聞いた、本で読んだなど「知っている」状態であるにもかかわらず「実践はできていない」ということはよくある。

自身の経験を振り返り、学びを実践につなげる方法を考えるワークショップを開催した。





# 2024年度の活動 第4回 講演（JUASアカデミー） 会場開催

## アジャイルなプロダクトづくり ～価値探索型プロダクト開発を始めよう～

『アジャイルなプロダクトづくり』著者である 市谷聡啓 氏による講演。  
講演後、研究会メンバとの質疑応答・ディスカッションの時間をとった。

研究会メンバには事前に書籍を配布し、幹事団と一緒に読み込む時間を  
確保することで、理解を深めた状態で講演と質疑に臨めるようにした。

Contents

◆第1部 改善探索編—今あるプロダクトを再探索する

第1章 プロダクトにまつわる夜も眠れない問題

第2章 最後に、ユーザーと対話したのはいつだった？

第3章 ぼくらはそもそもチームになっているのか？

第4章 進捗マネジメントではなく、プロダクトマネジメントを始める

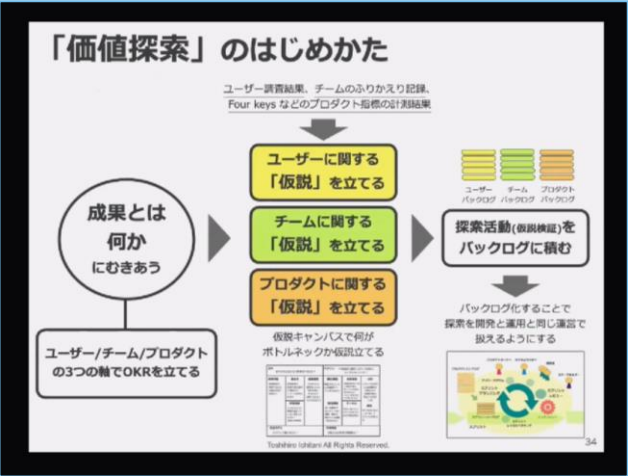
◆第2部 価値探索編—新たなプロダクトの価値を探索する

第5章 不確実なプロダクトづくりをさらに難しくする3つの罠

第6章 誰かの勘と経験と勢いではなく、仮説検証を繰り返すことによる

第7章 イメージをプロトタイプすることで、理解の解像度を上げる

第8章 学びを最大限活かして、世界観を問いかける エピローグ



「あなたのつくっているプロダクトは何ですか？」と問われたとき、何を思い浮かべるでしょうか？  
自分が関与している製品名やプロジェクト名、または率いているチームや活動のことかもしれません。  
単なるモノや作業ではなくプロダクトというからには、誰かに何らかの価値をもたらしているはずですが、  
しかし、この価値というところが難しいのです。  
「価値（アウトカム）を出してくれ」という要求の捉えどころの無さに苦しみ、どう取り組んでよいのか悩んでいる現場も多いのでは  
ないでしょうか。  
2024年9月、『アジャイルなプロダクトづくり』という本が出版されました。  
既存事業と新規事業、両方の文脈における価値探索型プロダクト開発を実践的なストーリーで示してくれる好著です。  
今回のJUASアカデミーでは本書の著者である市谷さんをお招きし、不確実性に向きあいながら価値を探索していく「アジャイルなプロダクトづくり」の始め方と実践について伺います。

【会員限定無料・アカデミー】アジャイルなプロダクトづくり～価値探索型  
プロダクト開発を始めよう【オンラインライブ】 | JUAS seminar 一般社団  
法人日本情報システム・ユーザー協会セミナー

# 2024年度の活動 第5回 ワークショップ4

## 自己育成の探しかたを探そう ～生成AIを使って～

自分で世界（知識やめざす目標、人）を探索していく方法と習慣を考えるためのワークショップを実施した。

難しいテーマであるため、昨年度は筆が進まない人が多かった。今年度は生成AIを併用してもらうことでワーク成果が充実した。

参加者の価値観や問題意識を反映できるよう、独自のプロンプトを準備し、すぐ使えるようテンプレート化して提供した。

### 生成AIアウトプット例（付箋への記載内容、グループディスカッションの話題）

以下、あなたの価値観や問題意識を踏まえ、多様な学びの探索方法を提案します。

1.【探す対象物】未知の思想・哲学に触れる

- 【探し方の概要】  
過去100年以上読み継がれている名著（哲学・経済・科学など）を体系的に読む。著者リストを作り、定期的に消化。
- 探索のタイプ：書
- 偶然性の度合い：30%（リストは固定だが、読後の発見は未知）

2.【探す対象物】事業開発・プロダクトマネジメントの実践知

- 【探し方の概要】  
実際にスタートアップや事業開発経験者が集まるオンラインコミュニティ（例：IVS、スタートアップカフェ）に参加し、意見交換。
- 探索のタイプ：人
- 偶然性の度合い：70%（話す相手や得られる知識は流動的）

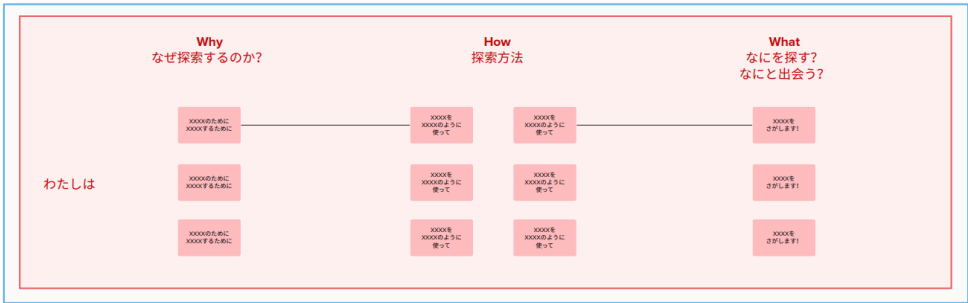
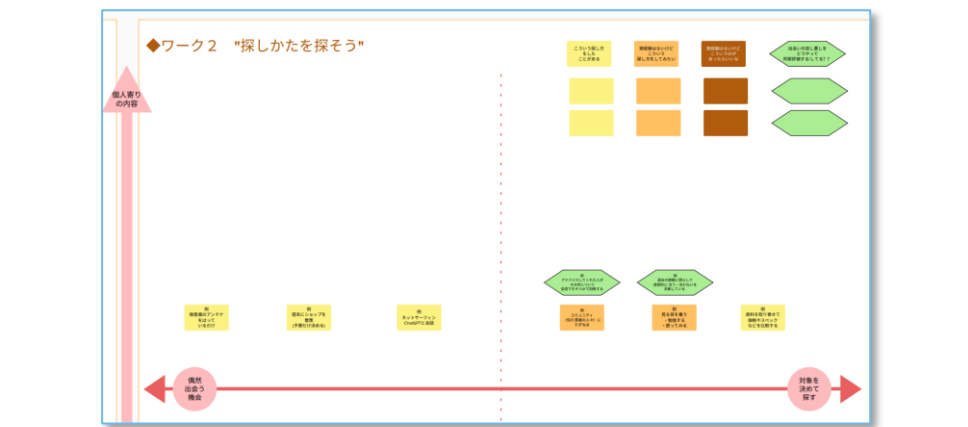
以下、あなたと同僚のディスカッションを深める話題を提案します。

共通の探索方法に関する話題

- 「普遍的な学び方」とは何か？
  - どの価値観・問題意識にも通じる「汎用的な探索方法」はあるのか？
  - 例えば「書を通じた基礎知識の獲得」は共通しやすいが、「旅を通じた発見」は個人差が出やすい？
- 「偶然性」と「計画性」のバランスをどう取るべきか？
  - 偶然の出会いが有益なケースと、意図的な学びが効果的なケースの違いは？
  - 例えば、「本は選びすぎると偏るが、適当に読むと深まらない」というジレンマをどう解決する？
- 「知識の探索」と「実践の探索」はどう組み合わせるべきか？
  - 書（理論）・人（対話）・旅（体験）の3種類の探索方法のバランスをどう取るか？
  - 理論を学ぶ → 実践する → フィードバックを得る、のサイクルを最適化する方法は？

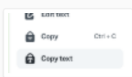
個別の探索方法に関する話題

- 価値観が異なると、なぜ適した探索方法も変わるのか？
  - 「自分が価値を認めるもの／認めないもの」によって、どの探索方法を重視するかが変わる？
  - 例えば、プロセスを重視する人と、結果を重視する人で、適した探索方法は異なる？
- 「学びの評価基準」は人によってどう異なるのか？



# 2024年度の活動 第5回 ワークショップ4

## ワーク×生成AI サンプルプロンプト



右クリックして「Copy text」からテキストをコピーできます

### ワーク1 「価値観・問題意識をふりかえる」

あなたは人材育成と能力開発の分野で非常に経験豊富なコンサルタント兼パーソナルコーチです。クライアント（＝私）が課題に向き合う行動をCo-Activeコーチングの方法を用いてサポートするという使命を持っています。

#私の課題  
価値観と問題意識をふりかえり、再発見して明文化すること。

#私が課題に対して出力したいアウトプット形式  
以下の項目について、私の問題意識と価値観を反映した各20～80文字程度の端的な回答。各項目ごとに業務関係と業務関係以外でそれぞれ3件以上の回答案を出したい。  
##手に入れたいもの／こと  
##実現したいもの／こと  
##つながりたい人  
##ものにしたいチャンスや機会  
##自分が価値を認めるもの／認めないもの

#私についての背景情報  
私は【会社名】の【部署名】に勤務するビジネスパーソンです。私の業務は【業務内容】です。私は所属会社の業務以外では【会社以外の活動（家庭での役割でも可 複数でも可）】の活動をしています。私が感じている理想と現実のギャップは、【感じている理想と現実とのギャップ】です。

以上の内容をもとに、私が課題に対するアウトプットを考えるために役立つような3～5個の質問をしてください。

（生成AIからの質問に回答します）  
・全部の質問に答える必要はありません。時間もかかるので。  
・質問に対しては「Q 【生成AIからの質問をコピー＆ペースト】 → A 【ご自身の回答】」のような雑な書き方でも理解してくれます。  
・生成AIとの会話は延々と続いていくので、ある程度キャッチボールできたと思ったら、次のプロンプトに進んでください。

ここまで非常に有益な対話をしていただき、本当にありがとうございました。ここまでの会話内容をもとにして、私の課題に対するアウトプットの案と一緒に考えてほしいです。以下の指定のとおりアウトプットの素案を提示してください。

#アウトプット形式  
以下の項目について、私の問題意識と価値観を反映した各20～80文字程度の端的な回答。各項目ごとに業務関係と業務関係以外でそれぞれ3件以上の回答案を出してください。

##手に入れたいもの／こと  
##実現したいもの／こと  
##つながりたい人  
##ものにしたいチャンスや機会  
##自分が価値を認めるもの／認めないもの

### ワーク2 「探し方を探そう」

価値観と問題意識のふりかえりに協力してくれてありがとうございました。ここからは新しい課題に取り組みたいです。引き続きサポートをお願いします。ここからは、コーチとしてだけでなく、コンサルタントとして私に不足している知識や情報を提示してくれることを期待します。

#私の課題  
（価値観と問題意識をふまえて、）今後の人生で自分を成長させていく学びの探索方法を探すこと。  
出来るだけ複数の探索のタイプ（全3種類）を使いたい。  
##探索のタイプ（書・人・旅の3種類）  
##書：書籍やWebサイト、動画などコンテンツから学びを得る探索方法  
##人：人と話したり、有識者をSNSでフォローすることを通じて学びを得る探索方法  
##旅：イベントに参加するなど、日常とは異なる体験を通じて学びを得る探索方法

#私が現在使っている／知っている探索方法

##【探索対象物（何を探すか？）】  
##【探し方の概要】  
##探索のタイプ（書・人・旅から選択）：【書・人・旅から選択】  
##偶然性の度合い（低いほど期待外の出会いが少ない）：【0%～100%】

##【探索対象物（何を探すか？）】  
##【探し方の概要】  
##探索のタイプ（書・人・旅）：【書・人・旅から選択】  
##偶然性の度合い（低いほど期待外の出会いが少ない）：【0%～100%】

以上の内容と「私の価値観と問題意識」を踏まえて、私を成長させてくれそうな学びの探索方法を5～10個提案してください。業務と業務外、探索のタイプ、偶然性の度合いができるだけ多様になるようにしてください。

#アウトプット形式  
##【探索対象物（何を探すか？）】  
##【探し方の概要】  
##探索のタイプ（書・人・旅）：【書・人・旅から選択】  
##偶然性の度合い（低いほど期待外の出会いが少ない）：【0%～100%】

（生成AIからの提案を吟味します）  
・提案された方法の中で、意味がわからないものがあれば質問してあげてください。  
・「もっと技術的なスキルの学び方、とくに〇〇技術の学びかたも探したい」などと指定してあげるのもよいでしょう。

探索方法を提案してくださり、感謝いたします。  
提案してくれた探索方法で出会った情報、知識、人、機会、.....etc.の「私にとっての良し悪しを判定する方法」はどんなものが考えられるでしょうか？

提案してくれた探索方法ごとに教えてください。（1つの探索方法に複数の判定方法を回答いただいても構いません。

### ディスカッション（意見・感想の共有・議論）

私と同様の課題に取り組んでいる同僚とディスカッションの機会を持つことができました。同僚とは【ここまでのワークの印象、どんなことを話したいか？】と話しています。

我々の学びが深まるようなディスカッションの話題を5～10個提案してください。

### 本日の宣言（コミットメント）

私は本日の「自分の価値観と問題意識の振り返り」と「自己成長に効果がある学びの探索方法の探索」を通じて、特に【印象に残ったこと】が印象に残りました。

私が今後も「自分自身を育成していく」ために、これからの探索行動宣言をつくりたいです。私に適した宣言内容の素案を、以下のアウトプット形式で3～5個提案してください。

#アウトプット形式  
##Why（なぜ）：【探索する理由】のために  
##How（どのようにして）：【探索する方法】という方法を使って  
##What（何を）：【探索する対象】を探し続けます



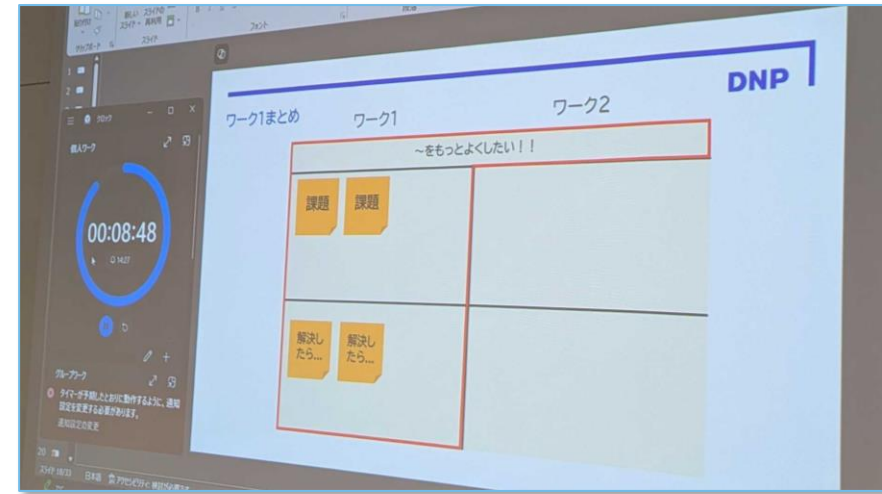
# 2024年度の活動 第6回 ワークショップ5 会場開催

自分の組織や現場をMXに変えていこう！

真剣さと遊び心を両立させるMX流変革アクションデザイン術

株式会社DNP情報システムのコミュニティ活動（MXプロジェクト）の実際の経験談を聞いたうえで、参加者一人ひとりが自分の組織や現場を変えていく方法を考えるワークショップを開催した。

真剣さと遊び心の両方に頭と心を振り切ってもらいつつ、OSTの手法で各テーブルの議論を混合することで参加者の変革に対する視野を広げた。





### **3. 研究会総括**

# 仮説キャンバスとは

|                                          |                                                          |                                                            |                                                     |                                                                       |                                                        |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <b>目的</b><br>われわれはなぜこの事業をやるのか？           |                                                          |                                                            | <b>ビジョン</b> 中長期的に顧客にどういう状況になってもらいたいのか？              |                                                                       |                                                        |
| <b>実現手段</b><br><br>提案価値を実現するのに必要な手段とは何か？ | <b>優位性</b><br><br>提案価値や実現手段の提供に貢献するリソースが何かあるか            | <b>提案価値</b><br><br>われわれは顧客をどんな解決状態にするのか？<br>(何ができるようになるのか) | <b>顕在課題</b><br><br>顧客が気づいている課題やニーズに何があるか            | <b>代替手段</b><br><br>課題を解決する為に顧客が現状、取っている手段に何があるか？<br>(さらに現状手段への不満はあるか) | <b>状況</b><br><br>どのような状況にある顧客が対象なのか<br>(課題が最も発生する状況とは) |
|                                          | <b>評価指標</b><br><br>どうなればこの事業が進捗していると判断できるのか？<br>(指標と基準値) |                                                            | <b>潜在課題</b><br><br>多くの顧客が気づけていない課題、解決を諦めている課題に何があるか | <b>チャネル</b><br><br>状況にあげた人たちに会うための手段は何か                               |                                                        |
| <b>収益モデル</b><br><br>どうやって儲けるのか？          |                                                          |                                                            | <b>市場規模</b><br><br>対象となる市場の規模感とは？                   |                                                                       |                                                        |

# 本研究会の仮説キャンバス

|                                                                                                                |                                                            |                                                                   |                                                                     |                                                            |                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| <b>目的</b><br>参加者自身が自分をDXリーダーに育成する<br>きっかけと手がかりを作る。価値探索に開眼してもらう。                                                |                                                            |                                                                   | <b>ビジョン</b><br>自分自身をDX価値創出リーダーに<br>育成し続けるようになる                      |                                                            |                                                                             |
| <b>実現手段</b><br><br>オンライン<br>会合 年6回<br>(講演&WS)<br>原則 宿題無し<br><br>オンライン/<br>オンサイト<br>交流の場<br>(OBOG含む)<br><br>同窓会 | <b>優位性</b><br><br>招聘講師の質<br>(ガチ実践者)<br><br>幹事団の練度と<br>問題意識 | <b>提案価値</b><br><br>目標にできる<br>講師の講演を<br>聴き、議論が<br>できる              | <b>顕在課題</b><br><br>情シス部門の<br>苦しみ<br><br>何をしたいかわからない                 | <b>代替手段</b><br><br>各種研修<br><br>社会人大学                       | <b>状況</b><br><br>「良い仕事」が<br>したいのだが<br>組織の壁等に<br>ぶつかって<br>焦っている              |
|                                                                                                                | <b>評価指標</b><br><br>終了n年後の<br>卒業生の<br>・自己育成投資<br>・価値創出実績    | <b>潜在課題</b><br><br>研究会終了後<br>日常に戻った後<br>の行動変容につ<br>ながる<br>ワークショップ | <b>潜在課題</b><br><br>心から目指す<br>人がいない<br><br>活動や組織に<br>納得できる<br>Whyが無い | <b>チャネル</b><br><br>JUASの<br>・サイト<br>・メルマガ<br>・各社の<br>窓口担当者 | <b>傾向</b><br><br>・“答え”を教えて<br>ほしい<br>・人材育成は<br>他人事<br><br>・なんとかしたい<br>意志はある |
| <b>収益モデル</b><br><br>参加費 (参加者の所属企業が払う)                                                                          |                                                            |                                                                   | <b>市場規模</b><br><br>JUAS(日本情報システム<br>ユーザー協会) <a href="#">加盟企業</a>    |                                                            |                                                                             |

# 研究会を終えるにあたっての「問い」（今後のためのリサーチクエスチョン）

「自己育成」に終わりはない。かつ、「自己育成」はどんな活動にも関わるテーマである。今後も探究を続けるための「問い」を3つの視点から提示する。

## 1. **目的地**についての問い

デジタル変革とは何か？ リーダーとは何か？  
自分で自分を育成するとはどういうことか？

## 2. **歩き方**についての問い

それらを考え続け、実践し続けるにはどうしたらいいのか？

## 3. **支援（人を助けること）**についての問い

それらを支援するとはどういうことか？ どうしたらいいのか？

以上