



# field flow

**Beyond The Border Program  
STEP3 Business Co-Creation**

## **「事業化実践」**

---

2020. 04. 23

フィールド・フロー株式会社  
代表取締役 / <sup>®</sup>事業脚本家 渋谷 健



# field flow

## 趣旨説明

---

Beyond The Border Program  
STEP3 Business Co-Creation  
「事業化実践」

自分自身が  
本気でやる  
事業をデザインする

**社会実装可能な事業を創る。**

**具体的に会社・行政等を動かす。**

**実践者として立つ。**

- 目の前の現実に向き合い、“ひととしての本当の豊かさと幸せ”を探求し、常に以下の6つの問いに“YES”出られる状態であり続ける。

**それは本当に世界に必要なか？**

**そこに無条件の信頼はあるか？**

**そこに自分の存在理由はあるか？**

**そこに全身全霊で向き合えているか？**

**そこに人生の喜びはあるか？**

**明日死ぬとしても心から笑えるか？**

あなたは、  
そしてあなたの大切なひとは  
“**本当の自分の人生**”を  
“**豊か**”に“**幸せ**”に過ごし、  
そしてこれからも  
過ごしていけますか？

- お仕事のことは忘れて、この場に集中してください。
- 実施内容の意図の深読みや勘繰りは不要です。
- 自分の立場や経歴、こだわりは横に置いてください。
- 感じたことは素直にそのまま言葉にしてください。  
(間違っているかどうかは問題ではありません。)
- お話するときはできるだけ簡潔にお願いします (一つの発言は1分程度)。
- この場の全員が公平です。互いに敬意を持ち、言葉に耳を傾けてください。
- きわどい話が出てきたら、この場限りの話としてください。
- 発言時以外はマイクはミュートにしてください。
- 発言したいときは手を挙げる機能かチャットで教えてください。
- 発言するときに名前を、終わったら「以上です」と言って下さい。
- いろいろとありますが、この場を楽しんでください！



# field flow

## ビジネスプラン レビュー・ダイアログ

---

Beyond The Border Program  
STEP3 Business Co-Creation  
「事業化実践」



- 各チームのビジネスプランに焦点を当てます。
  - 創り出す社会価値は何か？
  - そのために何をするのか？
  - それが実現可能である根拠＝自分たちの強みは何か？
- 「実際にやる」という前提の上で対話をします。
  - 所属組織としてやるのであれば、いかに所属組織を動かすか？
  - 所属組織でできないのであれば、いかにやれる環境を創るのか？
  - 足りないものをどう補うのか？（使えるものは全部使う）
- 上記をもとに具体的なアクションプランを整理し、アクションます。
  - 対話はアクションを整理するきっかけ
  - 対話を踏まえてアクションをチームでデザインする

- ポイントごとにチームメンバー全員での対話をします。
- 講師はファシリテーター兼コーチとして入り、対話の質を高めるためのサポートを行います。
- ポイントごとの対話の流れは以下の通りです。
  - ① 個々人が自分の考えを手元の紙に書き出し
  - ② 全員で共有
  - ③ フリーダイアログ & 講師からのコーチ

- ①このビジネスが創り出す社会価値って何ですか？
  - 日本が今後の未来に発展していくことに貢献する、明治維新をもう一度。
  - 何が起らない不安定な世の中で、各個人が協力して生きていくことに貢献できる。
  - グローバルに強く生き抜く力を提供する。
  - こどもが幸せに生きていくため
  - 将来を担う子どもたちが、何が必要かを考えられる力を育むこと
  
- ②そのためになにをしますか？（なにをするためにこの事業がありますか？）
  - 教育を一度壊して、再構築する。
  - 生きるため・生き抜くためのスキル、教育を通じて一人一人の精神力を鍛える。
  - 考えることができる人を創る、考えることを伝えられる人を創る
  - こどもたちが今後の道しるべを見つけること
  
- ③それが実現可能である根拠＝自分たち・自分自身の強みは何ですか？
  - こどもたちの実情を見てきたから
  - ただし、強みが見当たらない（過去の経験やこれからの経験から創っていく必要あり）
  - 不明確な文化、世の中が来ることを考えていることが、唯一の強み
  - 今後勉強していかないといけない
  - 自分たちの周りの人、人脈が強みになっている
  - 根本的にスキルを学ぶ場を強みにしていきたい
  - 何が必要かを考え、意識を向けていくことができればいいと思う

- ①所属組織はどうやったら動かせるか？
  - お金を稼げることを示すため、お金を稼いだ証拠を示して安心させる
  - 利益が出ることの実態と、会社としてやる意義を示す
  - 役員に話す、打診する（立ち話で役員に話して反対派されていない）
  - 同僚に話して協力を得ていく → 上層部にプレゼンしてOKをもらっていく
  - お金をもらう必要があり、学校や自治体から支持を得ている状態にする
- ②所属組織がダメだったら、どうやってやれる環境をつくるか？
  - 教育系のビジネスをしている仲間に打診してやってもらう
  - 共感得られる仲間を知り合いから見つけて、動いていく
  - 自分自身のスキルをあげていくために、場に参加したり、ブログで発信していく
  - 休みの時間を使って、塾長とコミュニケーションが取れるのでトライアルしてみる
  - オンラインで教材化して、個人に提供していく
- ③足りないものをどう補うか？
  - アイディアが出ない
  - パートナーを見つけることが必要だが、そのアイディアが見つかってない
  - ブランド、ネームバリューがないので、パートナーを探す
  - 学生や大人向けからスタートしていく（ターゲットを変える）
  - 学研つながりでノウハウを持った人にコネクションしていく
  - クラウドファンディングなどで支援を募る

- ①このビジネスが創り出す社会価値って何ですか？
  - リタイアした後に元気がなくなるおじいちゃんの第2の人生をサポート
  - スキルがある高齢者がもう一度輝けること
  - 高齢者の支援により、若い世代を支えて、若い世代が成長・活躍すること
  - 全ての世代が輝けること
  - 人生の時間を創り出す
  - 全世代にゆとりを創り出すこと
- ②そのためになにをしますか？（なにをするためにこの事業がありますか？）
  - おじいちゃんの強み、スキルを見出す（実はこんなすごいスキルもってるよ！）  
→ひとと繋いで活躍の場を提供
  - 高齢者のスキルを提供する場をつくる
  - 学びたい、感じたい人にそのための機会を手軽に提供する
  - 互いの強みで、弱みを補完すること
  - コンサルティングを含めたマッチング
  - 高齢者の余裕をつくり、こどもたちや現役世代を支援できる関係性をつくる
- ③それが実現可能である根拠＝自分たち・自分自身の強みは何ですか？
  - スキルをもった人材が社内にいる（はず）
  - アナログからデジタルの世界にDX、そのためのツールを提供する
  - 現役世代である自分自身が強くこの仕組みを望んでいること、パッションを持ったチーム
  - アンケートによりみんなが苦しんでいることはわかっている

- ①所属組織はどうやったら動かせるか？
  - 役員に提案する機会をつくる
  - プロダクトからサービスへの展開していく
  - 販売店の地域のつながりを活用することを提案する
  - 新規事業として提案する
  - 利益が出せることを明確にする
  - または地域貢献かCSRでまとめる
  - 福利厚生的な位置づけにする
  - 会社としてのメリットが返ってくることを示す（観光など）
  - TOYOTA UARBAN CITYに組み込んでいく
- ②所属組織がダメだったら、どうやってやれる環境をつくるか？
  - 仕事以外のつながりを活かしながらやっていく
  - そのための時間を会社と調整してねん出していく
  - ボランティアとして行政と組む
  - 兼業・副業として取り組む
  - コンペなどの場にて周知し、クラウドファンディングやる
  - 会社作って売り込んでいく
- ③足りないものをどう補うか？
  - 人財（光ってもらう高齢者）とお金がないので、工面が課題
  - マンパワーを集めるための支援者集め・巻き込み
  - 資金に関してはクラウドファンディング
  - ひととはコンペに出て募集する、社内の団体に声をかける
  - 会社が協力してくれるなら、資金提供してもらう

- ①このビジネスが創り出す社会価値って何ですか？
  - こどもの運動能力の向上に貢献する
  - それが大人になったときの精神的な能力の向上につながる
  - 結果日本社会全体の底上げになる
  - ひととひとのつながりをサポートする
  - こどもたちが健康的に成長すること
  - 将来を担う、世界を担う人財を育てること
  - コミュニケーションツールを提供する
  - 運動から健康に（テレワークでストレスを感じているところに価値）
- ②そのためになにをしますか？（なにをするためにこの事業がありますか？）
  - ツールを提供をする
  - 価値をユーザと共有する
  - アプリケーションをこどもたちに提供し、Web上でつなげる
  - 新しい遊び方を提供し、運動機会を提供していく
  - 日本が今後どうなっていくかの課題を明確化し、論点を整理していく
  - スケールさせていくこと
  - IT基盤の提供、運動メニューの提供
- ③それが実現可能である根拠＝自分たち・自分自身の強みは何ですか？
  - 自分自身にこどもがいて、当事者である
  - 社会実験をするために、社内託児所が使える可能性あり
  - メディア業界で動画の力を知っている
  - アプリの設計、企画ができる



# 実際にやることについて

- ①所属組織はどうやったら動かせるか？
  - 企画書を通す
  - 最終報告会で役員を呼んでインパクトを残す
  - 新規事業の担当としてやる、担当に依頼にする
  - 実際に子育て世代のアンケートをとって社内に浸透させる
- ②所属組織がダメだったら、どうやってやれる環境をつくるか？
  - どうか味方を創っていく作業が必要、具体的なアイディアはまだ
  - インキュベーター施設につながっている知り合いを頼っていく
  - お世話になっている保育園に声がけしていく
  - クラウドファンディングを活用する
  - 協業体制をする（NPOなども活用）
- ③足りないものをどう補うか？
  - 具体的にアプリケーションを作れるリソースが足りない
  - アプリ開発などをアウトソースする
  - 運動メニューを創るところを、活動している人たちに協力してもらう
  - ランサーズなどを使ってスポットをサポートする



# イーノ ビジネスプランについて

- ①このビジネスが創り出す社会価値って何ですか？
  - ストレス軽減によって安心してこどもを育てられるようにする
  - 心の健康を状態を良くし、生活の質を向上させる
  - ストレスを減らすこと
  - ファーストステップとして、ストレスを感じずに子育てできるように
- ②そのためになにをしますか？（なにをするためにこの事業がありますか？）
  - 価値の深堀をする
  - やる意図、やり方を固めてより良いものを創っていく
  - 心の健康を維持、改善するためのプラットフォームを提供する
  - ストレスを無くしたい
  - 不安なく子育てできる環境＝人とつながれる機会、知識を得られる機会を提供する
- ③それが実現可能である根拠＝自分たち・自分自身の強みは何ですか？
  - 強みは薄いかも、技術的なものとかは。。。
  - ストレスは全員に関係するものであり、自分自身も当事者である
  - 身近に面単るで悩んでいる人もいる
  - 会社の協力が得られる可能性がある
  - ストレスで悩む人を助けたいというパッションがある
  - 自分自身が今の社会に問題を感じている(子育てしにくい) 、問題意識が強い
  - 会社としてB2Gを展開しており、地域との関係性を作ってきているので活かせそう

# イーノ

## 実際にやることについて

- ①所属組織はどうやったら動かせるか？
  - 新規事業担当チームにあげる
  - 親会社含めて動かせるようにする
  - 実際に小規模でいいから事業として動いている = 金銭を発生させる
  - 会社としてやる意義を説明する
  - 近いプロジェクトをやっているチームがある（0歳から6歳まで対象）のでくっつけてしまう
  - または独立して新しいプロジェクトをやることを提案する
- ②所属組織がダメだったら、どうやってやれる環境をつくるか？
  - クラウドファンディングに出す
  - 特技を持っている人を、ココナラなどのアプリで探す
  - 外に行って協力者を得る
  - 社内ベンチャー制度を活用する（会社の予算）
  - VCに売り込んで資金調達する
  - 近い事業をしている会社と協業する
- ③足りないものをどう補うか？
  - 自分たちでできないところを他者に協力を仰ぐ
  - 技術、資金が足りないので、提供価値・理念をとがらしてメッセージをつくり、興味を持ってくれる・手伝ってくれる仲間を増やす
  - 社内の理解を得るために、会社のやっていることとすり合わせる
  - 自分たちの思いを磨きこんだうえで、仲間を増やす



# field flow

## プログラム レビュー・ダイアログ

---

Beyond The Border Program  
STEP3 Business Co-Creation  
「事業化実践」

- プログラムからの学びに焦点を当てます。
  - やってきての感想は？
  - 自分自身が得た学びは？
  - 自分自身にとっての課題は？
- 「学びを活かして実践する」という前提の上で対話をします。
  - 自分自身のリアルに置かれている状況で実践することについて、どう思うか？
  - 実践していくことで実現できる理想的な未来は？
  - 実践することによって起きるであろうリスク、不安要素は？
- 上記をもとに自分自身がどうすべきかを整理し、アクションします。
  - 自分自身は今どんな状態にあるか？
  - 自分自身がやるべきことは何か？
  - どこから始めていけばいいか？

- ポイントごとに以下の流れで対話をします。
  - ① 個々人が自分の考えを手元の紙に書き出し
  - ② グループに分かれて対話
  - ③ 全員で共有&講師からのコーチ
- 講師はファシリテーター兼コーチとして入り、対話の質を高めるためのサポートを行います。

## ■ ①やってきての感想は？

- サラリーマンから実践者としての考え方に変わり、考えるための感性が身についてきた、自分が変わったかな？
- 他の会社の方とやることで学びが多く、自分一人ではできないことに気づいた
- スピード感を持つことの難しさ、とくにコロナ以降（うまくいかない感が出る）
- 普段とは違うひとたちと触れられて、楽しかった

## ■ ②自分自身が得た学びは？

- フレームワークなど、ビジネスを試行していくための順番が分かった
- 世の中がどんどん変わっていくことが学べた
- みんなを巻き込んで、みんなの力を活用してアイデアからビジネスを構築することができるようになった
- 自分ですべてやる必要はなく、巻き込むことが大事
- 事業は成功させることは難しいが、トライ＆エラーで始めることはハードルが低く、まずやってみることが大事
- 視点を変えることが大事、そうすると視野が広がる
- 周りの協力を得て、見えてくるものがある
- ビジネスをしていくうえで、想いだけで進んできたところがあるが、自分の強みを明確にすることが大事になる

## ■ ③自分自身にとっての課題は？

- ビジネスのイメージを描けるようになれたが、構築していくための具体的なアクションを身に着けることが課題
- チームでやったり、巻き込んでいくときに、自分の強みを明確にすることが必要
- 概念的な検討で止まってしまうことが多く、具体的に実践に落とし込むことが課題
- 具体化するときがちっちゃくなってしまい、広げるところができていない
- 意義・課題を明確にするところが足りない
- 表現をして周りを巻き込むことが必要になる中で、やってみないとわからないけれど踏み出すさじ加減が難しい

- コロナがあり、部署移動があり、  
環境の変化がある中でモチベーションをどうやって維持していこう？
  - 会社だけでなく、会社以外で刺激を受け続ける場を持っていれば維持できそう
  - 会社の中だけではゆでがえるになっちゃうので、  
次の新しいスクールにも行ってみようと思っている
  - 自分から飛び込んでいることが大事かな → やらざるを得ない状態にする
  - 自分でやれることを普段からやっていくこと
  - でかいのをやるのではなく、小さく試してみる
- 会社と結びつけるとつまらなくなっちゃう。。。  
どうやって面白くしていこう？
  - 自律性 × 有能性 × 関係性（ゲーミフィケーションの要素）を持つてみる
  - 関係性＝心理的安全を担保する
- 「新規事業をやるために十分な心理的安全のある  
関係性（信頼関係）を築けているか？」



- ①自分自身のリアルに置かれている状況で実践することについて、どう思うか？
  - いまいる部署で自分というものが知られていない（転籍、移動のため）
  - どうやって味方を創っていくかが不安（味方はいたり、いなかったり）
  - 新規事業の探索する仕事になり、15%ルールが導入されており、Beyond the borderの学びをちょっとは使えている
  - 攻撃はされないけれど、無関心。。。
  - 組織の壁はある
- ②実践していくことで実現できる理想的な未来は？
  - 会社でありながら、利益追求ではない事業をやれること
  - いままでやってない、他業種とつないだビジネスができるかも
  - 組織の壁を越えて、広く巻込めていくことで、成果を出していく
- ③実践することで起きるであろうリスク、不安要素は？
  - 口だけ野郎、上辺だけでやっている感じがする
  - しっかり現実的にどうやるか
  - 社内制度が不明確のまま進んでいて、成果だけ求められ、心理的安全がない
  - 社内システムがないとできない、という不安
  - 失敗した時に戻るところがない、
  - 評価としてマイナスになっちゃうかも
  - 批判される



- 新規事業にアプローチする際に、どんな社内制度があるといいのか？
  - 人事評価システムとして、従来業務以外の取り組みをPRできるようになっている
  - 組織を社長直下にして、従来スキームとは別にしている
  - 理解がある上司に恵まれることが重要
  - ハートの強い人を人選することも大事
  - 社内コンペを開催し、担当役員が決めてやれるようにする（やることになれば評価される）
- 社内制度に頼らなくてもいいのでは？
  - 外で成果を見せて入っていくことも大事
  - ONE JAPANでの成果を認められ、兼業の特例も認めてもらっている
- そもそも人事部や評価する上司はイノベーションとか新規事業わかっているか？
  - ものさし持っていない人に評価されるのは意味がない
  - けれども出世とか給与が握られているのが課題 → 現場で握ればOK
  - 出島を創ることも有効
- 「新規事業をするための懐の深さはあるか？」

## ■ ①自分自身は今どんな状態にあるか？

- いまはコロナの危機
- 本業が忙しくて、新規事業に着手できない
- 新規事業と一緒にやれる仲間がないない
- 社会動向が見えないので、今後が見通せない
- 本来は人と話すべきところがやりにくい
- 周りから理解がない
- 会社の文化としてビジネスを創るために、ビジネスを整理する
- 既存事業とのシナジーか、新しいところかを戦略をつくる
- 人財を育成する（財務とかの知識を入れる）

## ■ ②自分自身がやるべきことは何か？

- 現業のやり方を変えるいいタイミング
- 会社の中で会社を変える動き方をしたい
- 仲間を社内でも、社外でも集める
- 技術を高めていくこと、スキルを磨くこと
- 新規事業をつくる文化を創っていくこと

## ■ ③どこから始めていけばいいか？

- 仲間を集めるために、自分が裸で踊る人になる
- 次世代を担える人財を育てる

- VUCAを生き抜くためには人財が不可欠だと感じている
- なんだか歯切れが悪いのはなんで？
  - 覚悟とスモールスタートができてない
  - 「覚悟」とは、スモールから世界一にするまでをやりきること
- 「ちゃんと振り切っているか？」
  - 思考は振り切っていい（だれにも迷惑をかけない）
  - 実際にやるときは的を絞る
  - プログラムの中、というところで振り切っても今は大丈夫！



# field flow

**世界に驚きと喜びと安心を。**

---

フィールド・フロー株式会社  
代表取締役 / <sup>®</sup>事業脚本家 渋谷 健