

2025年6月30日(月)

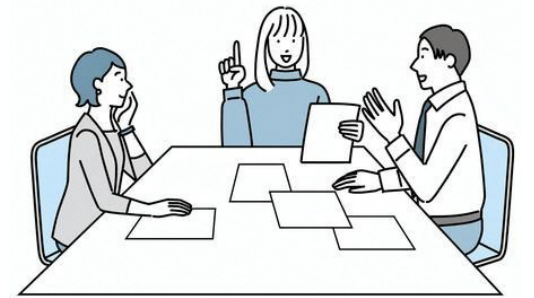


三条の人事部 コンソーシアム

第2回準備会ミーティング

本日のプログラム（17:00-19:00）

- ・ オープニング
- ・ チェックイン
- ・ 前回の振り返りと事業評価について
- ・ グループで意見交換
- ・ 小休憩
- ・ 個人ワーク
- ・ チームビルディングとグループワーク
- ・ 次回のご案内



三条の人事部コンソーシアム準備会の目的

- 「三条みらい人材会議」で検討されてきたビジョンと課題に向けて、実施する事業と実行に移すメンバーについて目線合わせをし、相互理解を深める
- 8月（予定）より発足するコンソーシアムに対して、組織体制と運営システムについて確認し、具体的な役割を分担を行う。



A large group of people, mostly men in business attire, are gathered in a meeting room. Many are wearing face masks. They are standing around tables, some looking at documents or laptops. The room has large windows and a clock on the wall. The overall atmosphere is professional and busy.

前回の振り返り

-第1回キックオフミーティング-

前身となる取り組み…『三条みらい人材会議』ができるまで

2023年3月 三条市経済ビジョン紹介

三條市経済ビジョンカンファレンス
よくつくる、よくいきる
～豊かにいきいきと働き、技術力を基盤に時代とともに進化し続けるものづくりのまち～

3.27(月)
13:30-15:00

三條市立大学
三條キャンパス

第1部
ビジョン説明
三條市長 滝沢 亮

第2部
パネルディスカッション
「協働して目指すビジョンを実現するために」
三條市企業家連合会 代表 長谷川 直哉 × 三條市商工 代表 菅根 忠孝 × 三條市商工 代表 菅根 忠孝 × 三條市商工 代表 菅根 忠孝

申込方法
申込フォームから申し込みください。
申込フォーム: <https://www.city.sanjo-niigata.jp/shokoka/city-sanjo-niigata.jp>

2024年5月 採用・働き方改善事例紹介

三條市経済ビジョンカンファレンス
よくつくる、よくいきる
～豊かにいきいきと働き、技術力を基盤に時代とともに進化し続けるものづくりのまち～

5月27日(月)
15:00-16:30

三條市立大学
三條キャンパス

第1部
パネルディスカッション
「若者人材獲得の最新情報は？」
三條市内企業の若手採用担当者4人が人材獲得に打ち取り組んでいることとは？

第2部
事例紹介
「三條市からののお知らせ」(令和6年度企業支援事業) 実施事例紹介
三條市からののお知らせ(令和6年度企業支援事業) 実施事例紹介
三條市からののお知らせ(令和6年度企業支援事業) 実施事例紹介

2024年11月 地域連携の取組開始

三條市経済ビジョンカンファレンス
よくつくる、よくいきる
～豊かにいきいきと働き、技術力を基盤に時代とともに進化し続けるものづくりのまち～

11月11日(火)
15:00-17:00

三條市立大学
三條キャンパス

第1部
セミナー
「三條市からののお知らせ」(令和6年度企業支援事業) 実施事例紹介
三條市からののお知らせ(令和6年度企業支援事業) 実施事例紹介
三條市からののお知らせ(令和6年度企業支援事業) 実施事例紹介

第2部
グループワーク
「三條市からののお知らせ」(令和6年度企業支援事業) 実施事例紹介
三條市からののお知らせ(令和6年度企業支援事業) 実施事例紹介
三條市からののお知らせ(令和6年度企業支援事業) 実施事例紹介

令和7年度

第1回 三條の人事部コンソーシアム(仮称)準備会

昨年度の三條みらい人材会議を経て、三條市の人材課題等の構造や目指す未来シナリオなどが整理されました。そこで、産官学金をはじめとするあらゆる方々が参画して課題解決を行う三條の人事部コンソーシアム(仮称)発足に向け、準備会を開催いたします。以下要件に該当するかご判断が難しい方も含め、奮ってご参加ください。

<コンソーシアム参画要件>

- (1) 人材課題やそれに関連する地域課題に地域一体でチャレンジしたい方(※)
 - (2) 自身の価値・サービス・事業等を提供できる方
 - (3) 参画メンバーや他団体との共創・学び合い・磨き合いを行える方
- ※企業・団体・個人等、誰でも可、営利・非営利は問いません。

日時

4/25(金)
17:00～19:00 準備会
19:00～19:45 交流会(参加自由)
<次回>
・5月中下旬に開催予定
・有志による参画メンバーでキックオフ

申込方法

4/24(木)中 〆
下記QRコードからお申込みください。
【三條みらい人材会議ファシリテーター】



山本 一輝氏
1986年新潟県新潟市生まれ。Inquiry合同会社 代表社員CEO。中小企業の組織開発や人事支援、産官学の人材育成事業等を手掛ける。地域人事部アライアンスネットワーク発起人。

お問い合わせ＆お申込み

三條市経済部商工課(担当:大森、小越(おこし))
TEL: 0256-34-5611
MAIL: shokoka@city.sanjo-niigata.jp

内容

- ・三條みらい人材会議の成果の共有とコンソーシアムの方向性について
- ・グループワーク(コンソで自分だったら〇〇ができるorやってみよう、をワークします)
- ・お知らせ

開催場所

三條商工会議所 1階多目的ホール
(同じ会場で交流会を開催)



人への投資による地域の好循環を描いたビジョンを具体化・体現するために、R6年度よりスタート

これまでの様子は三条市公式noteもご覧ください



これまでのワークショップから見えてきた、
コンソーシアムでまず取り組みたい

4つの重点事業

キャリア教育（共育）支援事業



【目 的】

- ・子どもたちが三条で育ち、将来働きたいと思える「土壌づくり」をする
- ・地元企業の社員が地域の子ども・若者たちに関わることで人材育成力を鍛え、キャリア開発を促す

【実施すべき事業例】

- ・地元企業と教育機関の連携（例：「三条キャリア教育バンク」の活用）
- ・学生の地元企業見学、夏季バイトや有償インターン制度創出
- ・家族や保護者を巻き込んだ企業案内イベント（家族を会社に招くオープンカンパニー）
- ・若手社員と高校生の対話機会づくり、産学連携実習の強化
- ・中学高校の総合学習、探究やPBLへの企業協働マッチング

🧩 企業の環境整備・人材支援事業



【目 的】

- 企業側の育てる／定着する環境を構築し、人的資本経営を支援
- 短期的な対処療法だけでなく、長期的な経営課題視点の取り組みを促進

【実施すべき事業例】

- 働き方改革や人事制度構築等の人事課題のハンズオン支援
- 経営課題抽出／整理と人材サービス活用マッチングのコーディネート
- 採用広報のサポートプログラム（例：ビジョンと求める人材像の策定）
- 経営層、マネージャー層向けの人材育成プログラム
- 従業員の中長期的な成長を支援するキャリア開発

✦ 企業の魅力創出／発信と発信人材育成事業



【目 的】

- ・地域内外から“人材に選ばれる企業”の土台と基準を整備する
- ・企業視点の強みではなく、人材視点の魅力を磨き地域内外に発信する

【実施すべき事業例】

- ・企業の強みと職場の魅力整理、SNS・動画発信ワークショップ
- ・発信力を強化するローカルインフルエンサー養成（学生・若手対象）
- ・「三条の人事部オウンドメディア」で企業ストーリーを連載・映像化
- ・インターンシップや職場体験等の担当者研修（仕事の魅力の言語化とPR方法）
- ・採用広報ノウハウを内製化するリクルーター養成講座

🧩 地域コミュニティと企業による共創支援事業



【目的】

- ・地域との関わりしろをつくり、三条で働く意味、誇りを体感できる機会の創出
- ・老若男女、域内外の人が日常的に出会う場をつくり繋がりを高める

【実施すべき事業例】

- ・学生、地域と企業の協働プロジェクト（例：まちづくりやイベント運営）
- ・企業スポンサー型のカフェ、交流空間の設置（例：学生無料のバー）
- ・外国人や若者参加型のローカルフェスやフードイベントの企画運営
- ・ボランティアやプロボノ等の地域内複業のマッチング
- ・社会人と学生が一緒に参加する「まちの部活動」

事業・施策

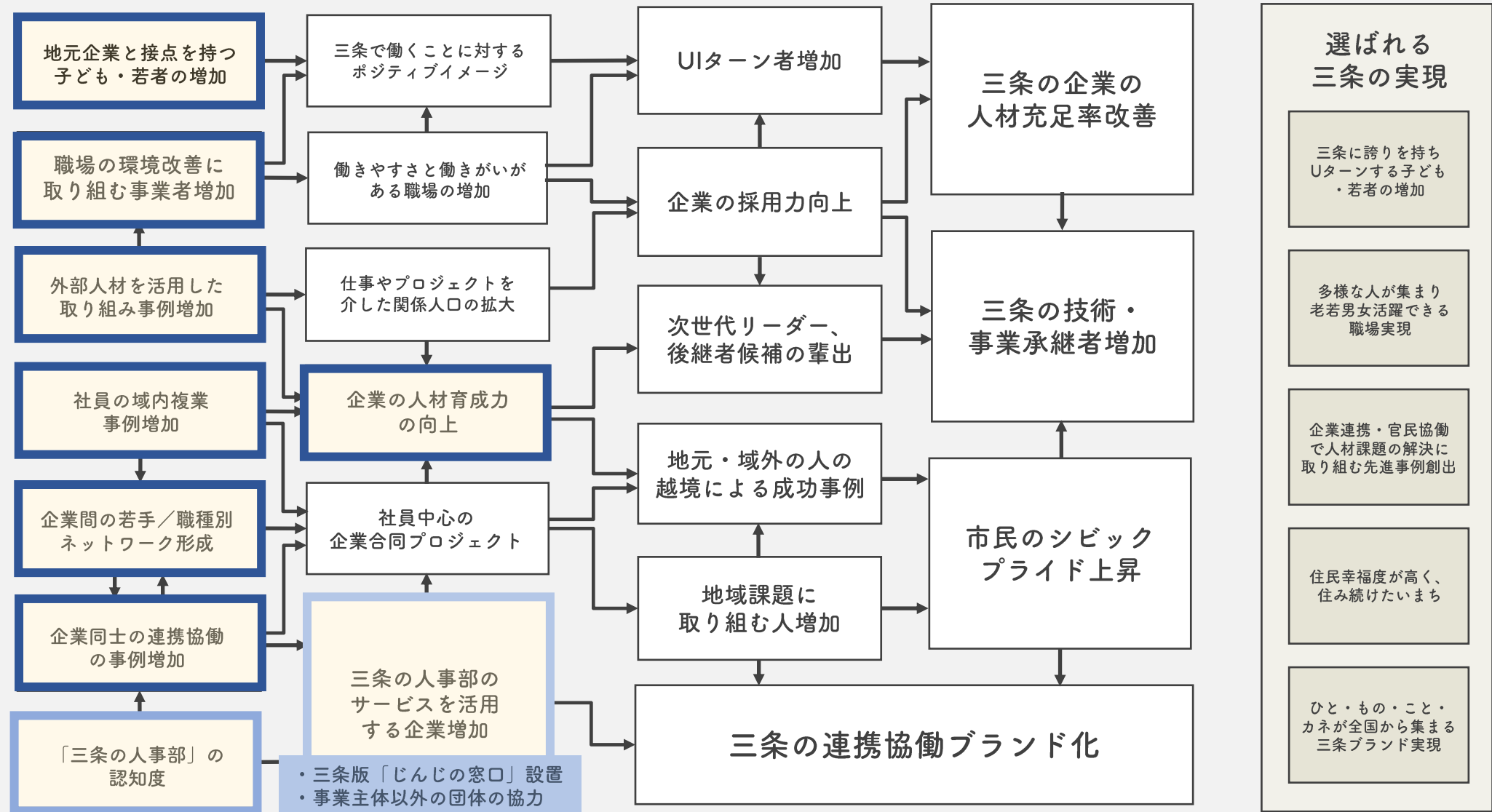
社会的成果

初期成果

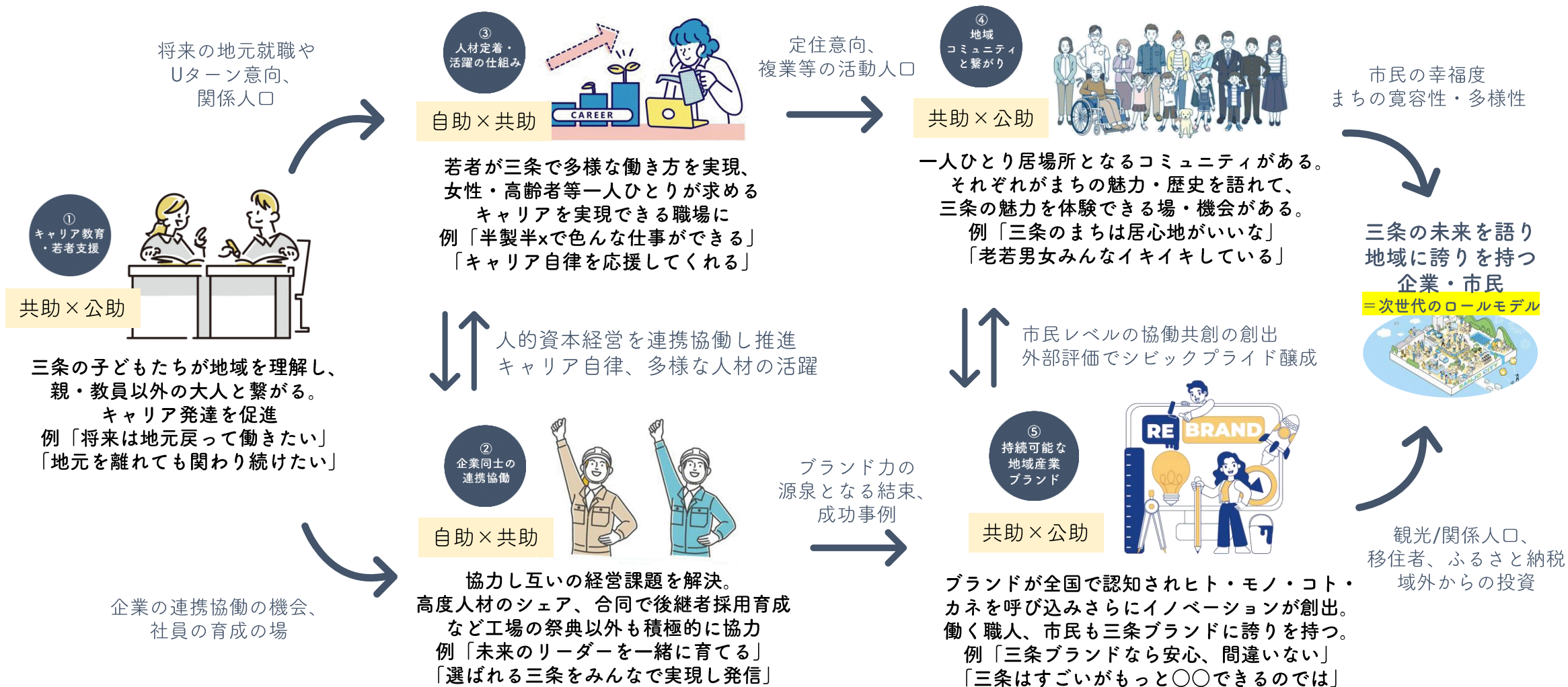
中間成果

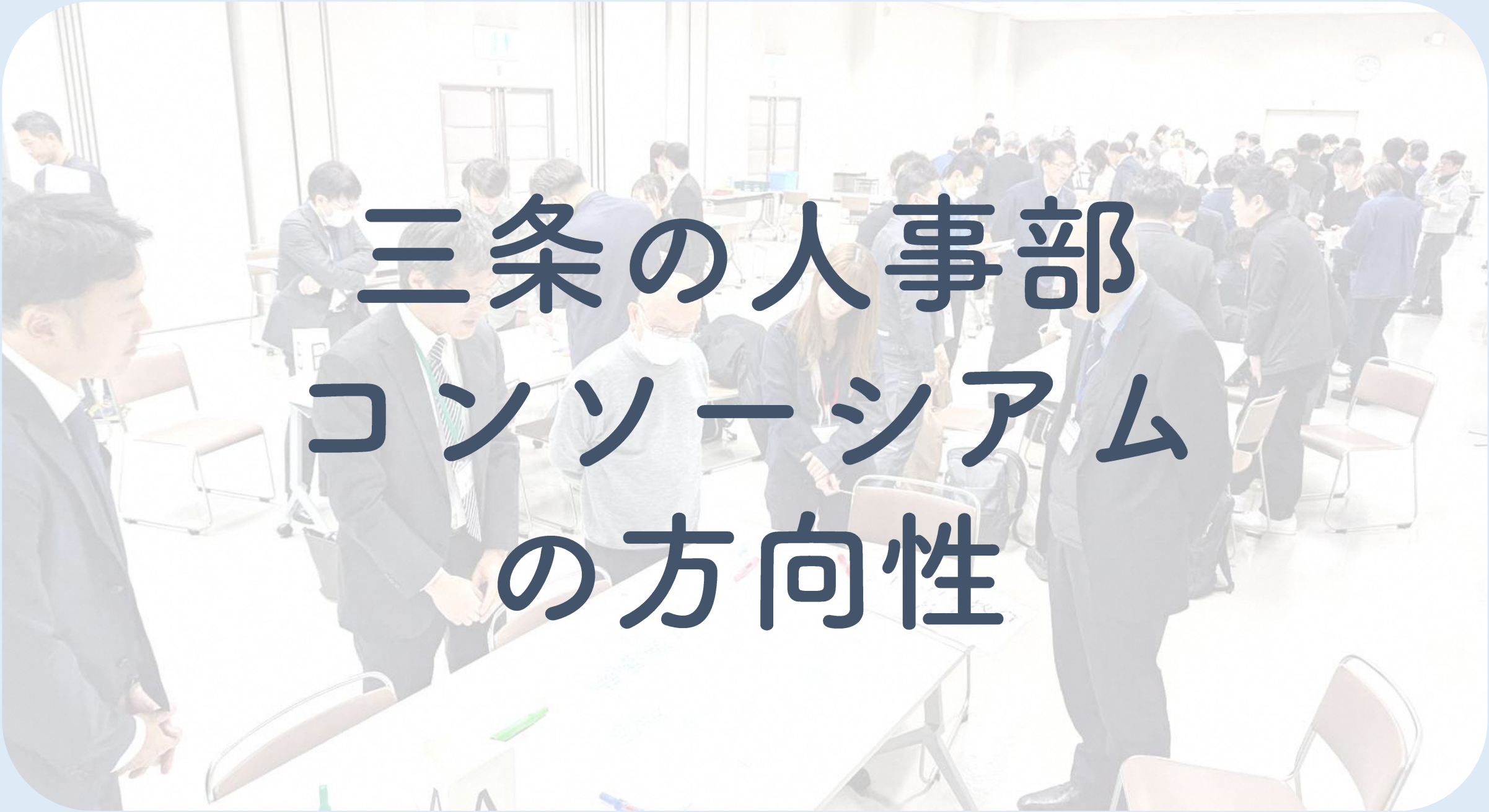
長期成果

成果を生み出すアクション



“選ばれる三条市”の未来シナリオ（案）



A large group of people, mostly men in business suits, are gathered in a bright, modern conference room. They are engaged in various activities: some are standing and talking in small groups, others are seated at long tables. The room has large windows on the left side, letting in natural light. The overall atmosphere is professional and busy.

三条の人事部 コンソーシアム の方向性



コンソーシアムとは？

「コンソーシアム（consortium）」とは、共通の目的や利益を持つ複数の団体や企業、個人が連携してつくる協議体や共同体を指す言葉。

ラテン語の「consortium（共有）」を語源に持ち、日本語では「共同体」「連合体」「協議会」などとも訳される。

4つの特徴

①目的の共有

参加メンバーは明確な共通目的（例：技術開発、地域活性化、人材育成など）をもとに協働します。

②主体の多様性

企業だけでなく、大学、自治体、NPO、個人など異なる立場のメンバーが参画する。

③緩やかな連携

一般的に法人格は持たず、契約や覚書で運営される場合が多い。必要に応じて法人化（一般社団法人やNPO法人）にするケースもあります。

④対等な関係性

参加団体は基本的に対等な立場に関わり、それぞれの資源や知見を持ち寄って目的を達成します。

コンソーシアムメンバーに求められる姿勢

誰が・どのように参加すると社会的インパクトを共創できるか？

Purpose Driven – 地域と企業の未来価値を最優先に意思決定

Openness & Transparency – 情報・学び・失敗事例を惜しまず共有

Mutual Learning – 立場や規模を越えて学び合い、高め合う

Equity & Inclusion – 年齢、性別、国籍、雇用形態の多様性を尊重

Long-term Commitment – 1年で終わらない10年視点での投資と行動



情報だけ持ち帰り汗も資源も出さない、自社メリット優先、登録だけして活動に全くコミットできない

A large group of people, mostly men in business suits, are gathered in a bright, modern conference room. They are standing around several long tables, some of which have papers and markers on them. The room has large windows on the left side, and the overall atmosphere is professional and busy. The text is overlaid in the center of the image.

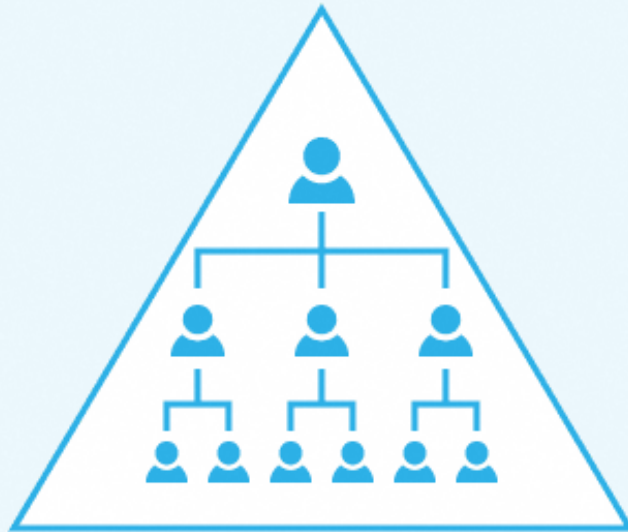
三条の人事部 コンソーシアム 運営体制について

全国初のチャレンジ

ホラクラシー型組織

ホラクラシー組織 = 自律分散組織

ヒエラルキー組織

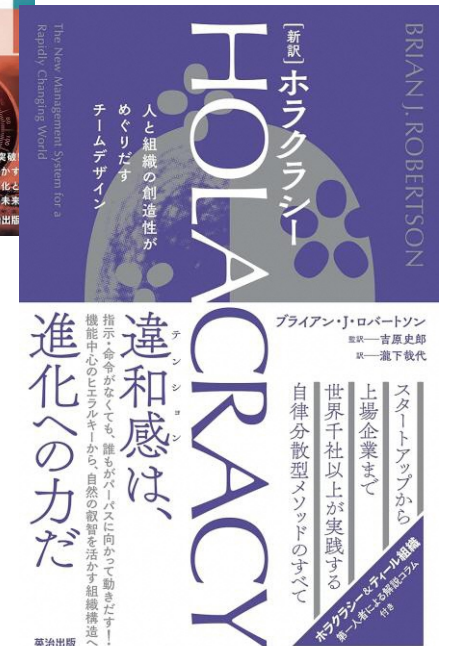


- 組織形態……階層型
- 意思決定……トップダウン
- 立場……上下関係あり
- 情報共有……限定的

ホラクラシー組織



- 組織形態……非階層型
- 意思決定……分散型
- 立場……上下関係なし・対等
- 情報共有……全員で共有



ホラクラシー組織＝自律分散

メリット

組織の柔軟性と迅速性の向上

状況に応じて自律的に各々が判断を下せるようになり、意思決定の飛躍的に上がる

参加メンバーの当事者意識の向上

一人ひとりが役割（ロール）に基づき対等に活動することで納得感が高まる

情報の開放性

誰がどのような責任・権限を持つかが明示され、全ての情報に全員がアクセスできる

意思決定プロセスの透明性

ホラクラシー特有の意思決定手法「助言プロセス」を導入することで、明確なルールのもとに包摂的な合意形成を図れる

デメリット

責任の不明確さ

ルールや役割分担の不徹底、情報公開の整備が不十分となると「意思決定と責任の所在」が見えなくなります。

運営上の混乱リスク

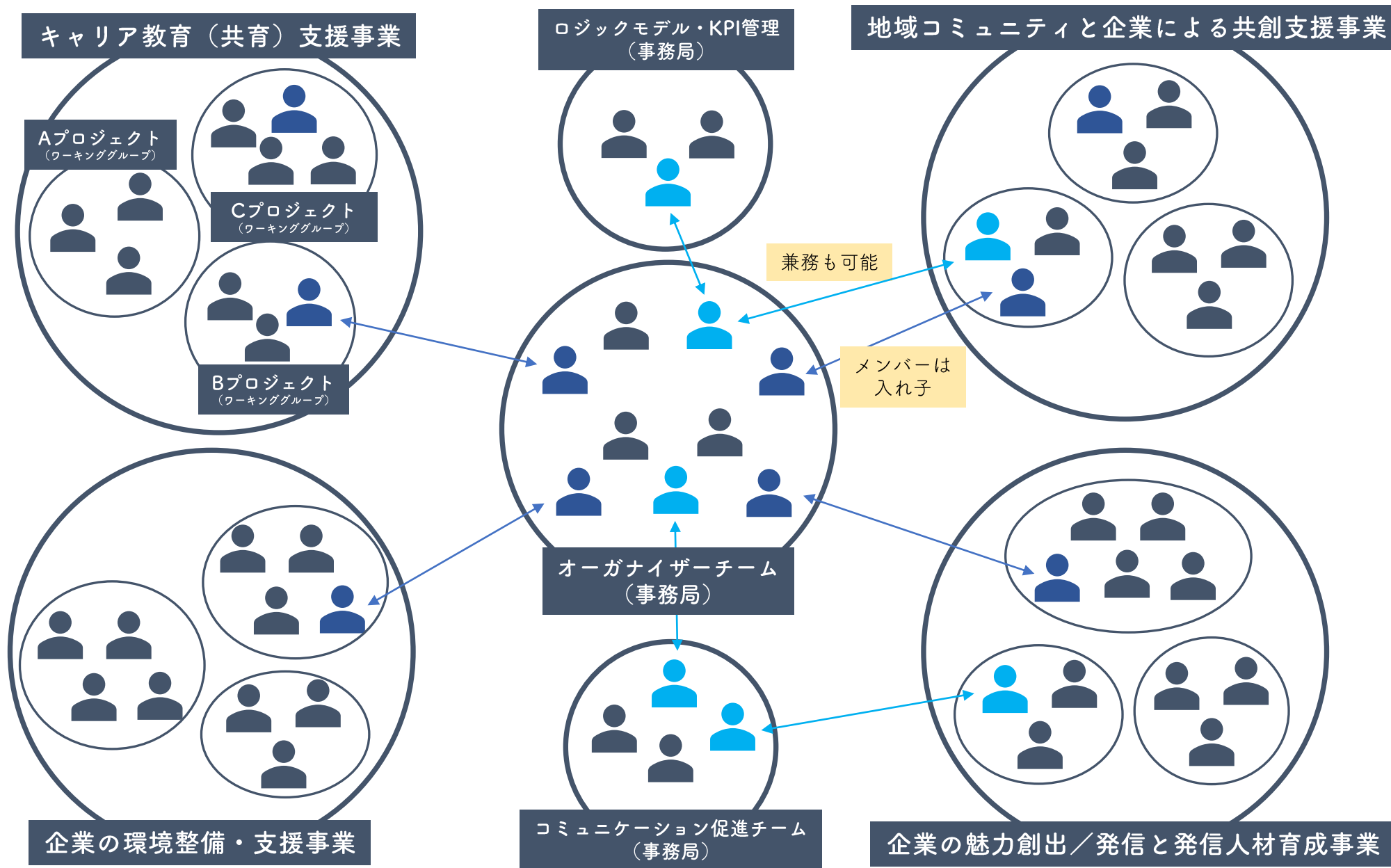
独特の用語や慣行が理解できなかったり、変化の早さに戸惑うメンバーが現れことがあります。

心理的な抵抗感

これまでの組織の運営体制とのギャップに抵抗を覚える人が出てくる可能性があります。

コンソーシアムの組織体制案

ワーキンググループ：コンソーシアムの成果やKPIに直接関与する事業グループ
事務局：コンソーシアムの維持管理、成果創出に貢献する企画運営グループ



ホラクラシー導入 5 つのポイント

1. パーパス
2. ルール
3. ロール
4. 助言プロセス
5. 情報のオープン化

パーパス (Purpose)

= 組織の存在目的/意義、 ミッション

- ・ホラクラシーでは、パーパスが組織運営の最上位概念として位置づけられます。
ルールにも明記し、あらゆる活動や意思決定がパーパスに沿っているかをメンバーは常に確認しする必要があります。
- ・メンバーは、所属組織の利害を超えて「コンソーシアムの目的に照らして何が最善か」を考え、部分最適な目先の判断ではなく、全体最適で長期的視点を持ちやすくなります。



よくつくる、よくいきる

～豊かにいきいきと働き、技術力を基軸に時代とともに進化し続けるものづくりのまち～

歴史や伝統に裏打ちされた圧倒的な品質やストーリーなど、ものづくりのまちのアイデンティティや通底する守るべき価値観を核に持ちながらも、デジタル技術等の新たな要素を上手に取り入れるなどして効率化すべきところは効率化し、生産性を高める、あるいはSDGsやカーボンニュートラルなどの世界的、社会的な潮流や要請へ適切に対応するといった、時代に合わせてよりよく変わっていく不易流行の“よくつくる”ものづくりのまちを目指します。

また、それらに携わる人々を大切に、経済的豊かさだけでなく、社会的、精神的、身体的にも良好な状態で働ける雇用労働環境、すなわちウェルビーイングな雇用労働環境の整備を図ることなどを通じて、働く人が“よくいきる”ものづくりのまちを目指します。

そして、

「よくいきる」ことができるから（いきいきと働くことができるから）「よくつくる」ことができる（よいものづくりができる）

「よくつくる」ことができるから（よいものづくりがあるから）「よくいきる」ことができる（いきいきと働くことができる）

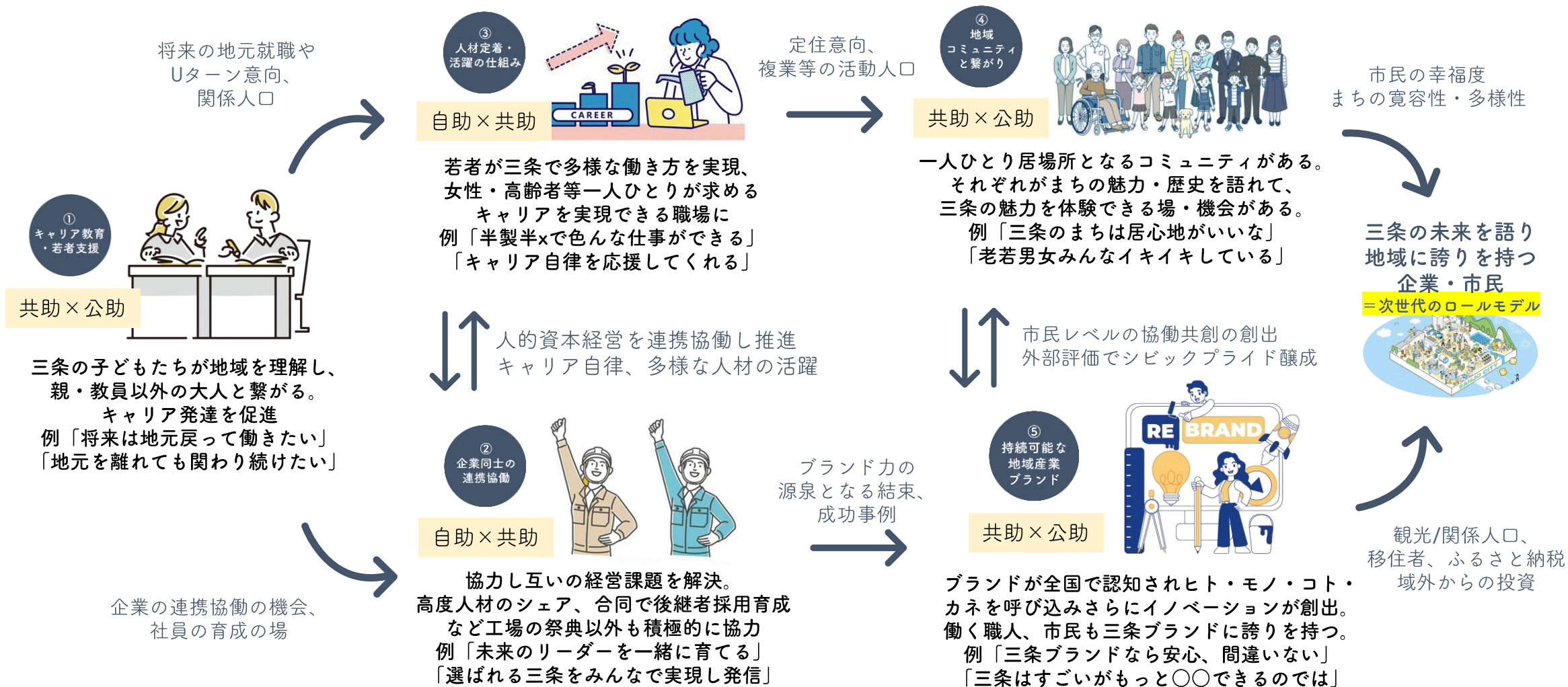
このような連鎖、循環関係により、地場産業の未来を創る人材の確保と生産性の向上を実現し、企業の「稼ぐ力」を高め、ものづくりのまちとしての持続的発展を目指します。

そのため、このような考えを端的に表すビジョンとして、

「よくつくる、よくいきる～豊かにいきいきと働き、技術力を基軸に時代とともに進化し続けるものづくりのまち～」を掲げます。

不易流行のものづくり×ウェルビーイングの実現

“選ばれる三条市”の未来シナリオ（案）



事業・施策

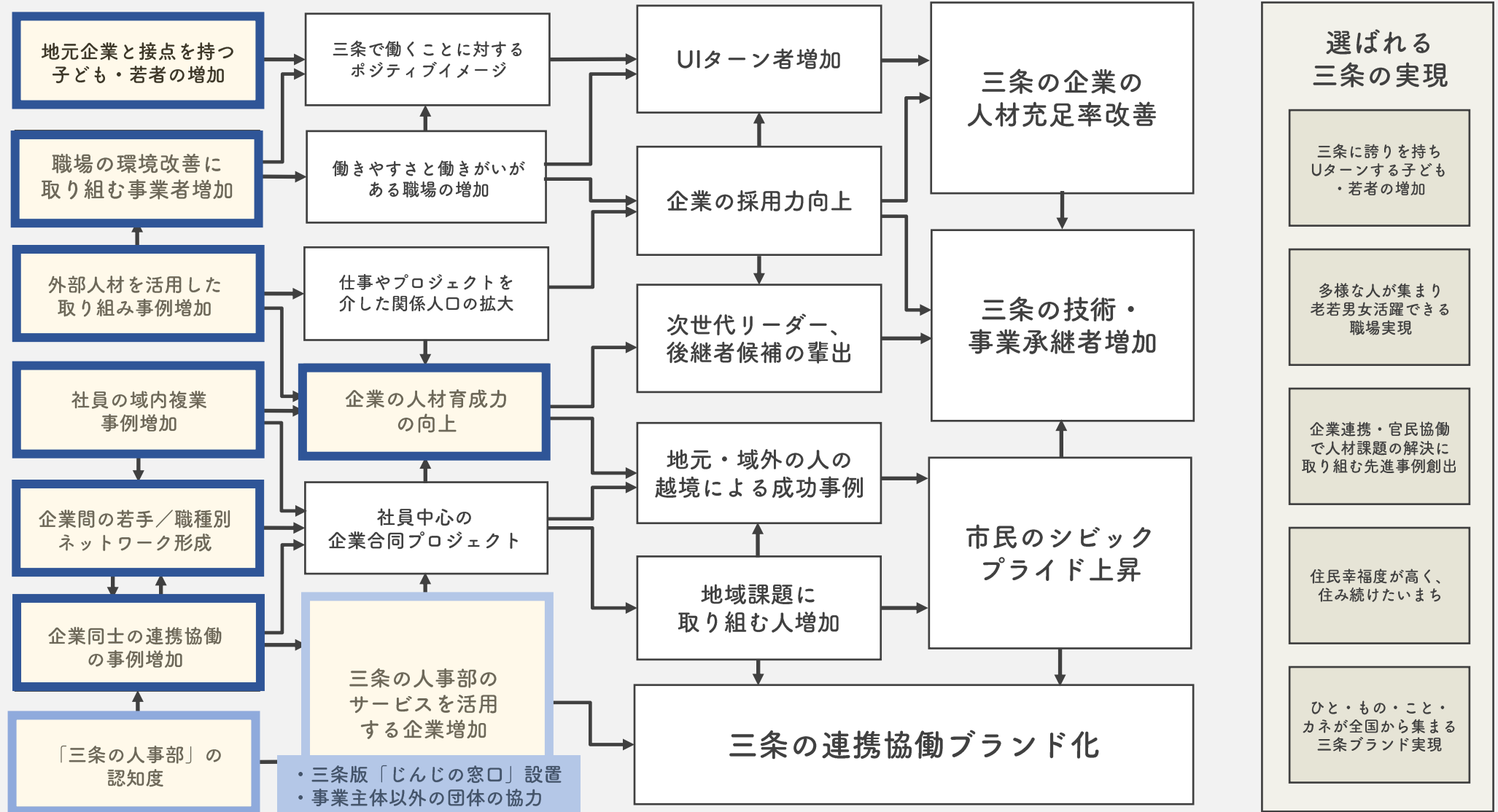
社会的成果

初期成果

中間成果

長期成果

成果を生み出すアクション



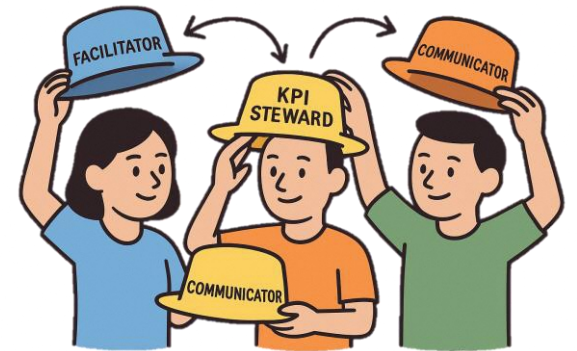
ルール (Rule)

= 意思決定、情報共有、参加・離脱等の決まり

- ・ホラクラシーでは特定の団体、個人、立場による権威や管理ではなく、ルールに基づいて全員が平等に行動します。ホラクラシーにおけるルールは憲法のような存在です。
- ・フラットに全員が同じ立場で意思決定に参加できる風通しの良さがポイントです。指示待ちではなく、自発的に動くことでメンバーのエンゲージや心理的安全性が高まると言われます。
- ・コンソーシアムでは、コンソーシアム規約と運営ルールを事務局ロールが中心となって定めます。

ロール (Roll) = 仕事の“帽子”

- ・ホラクラシーでは、個人と役割を分けてマネジメントされます。
ロールは肩書ではなく、タスクのまとまりです。一人が複数の仕事の帽子をかぶることができます。
- ・ロールは「名称、仕事内容、責任・権限、向いている人・必要スキル」から構成されます。
- ・各ワーキンググループ（目的を共にする小グループ）で誰がどのロールを引き受けているかは情報共有システムによって記録され、全員が確認できます。



ファシリテーター ミーティングの進行、議事の募集と参加依頼	ミーティング調整 グループの日程調整と日程リマインド、Zoom設定
記録 ミーティングの議事録作成と共有、アップロード	KPI・評価 ★ 設定されたKPIの測定、事業・サービスの評価
広報・SNS 活動の様子をWEB、SNSにアップし発信	コミュニケーション促進 コミュニケーション促進する企画・実行支援
オーガナイザー ★ コンソルール、規約、ロールの修正と発案	企業リエゾン 地域企業への案内・調整、組合への連絡共有
行政リエゾン 市役所の関係部署への案内・調整	学校リエゾン 教育機関への案内・調整、教育委員会への連絡
情報共有 決定事項や進捗をグループ内外に報告連絡相談	サポーターリエゾン コンソサポーターへの情報共有や依頼
みらい人材会議 ★ みらい人材会議の企画運営、場の準備と設計、参加案内	WEBページ ★ 三条コンソのポータルサイトの制作、更新と運営業務

★は事務局グループ。運営状況に応じて適宜ロールは追加・廃止されていきます

WG名	キャリア教育推進チーム
ロール	ミーティング調整

氏名：○○○○

【仕事内容】

- ・サークル定例会議の日程を調整し決定する
- ・月1進捗チェックとリマインドを送る
- ・新メンバーをSlackに招待を送る
- ・チャンネルを整理する

【責任・権限】

- ・定例ミーティングの日程決定
- ・参加者の出欠管理
- ・Slack内のチャンネル管理

仕事内容、責任権限は実態と状況に応じて随時更新

【ロールに向いている人】

- ・段取り好き、日程調整ストレス低い
- ・ミーティングツールのアカウントがある

【必要スキル】

- ・オンライン日程調整ツールの経験
（Googleカレンダー、調整さん等）
- ・Slackの使用経験



一人の複数ロール、サークルを横断して参加可能

第三の意思決定プロセス

ヒエラルキーに
もとづく決定
(トップダウン)

課題

- ・ 判断が気に入らない
と士気が下がる
- ・ 社内政治の温床

助言
プロセス

合意形成
多数決

課題

- ・ 時間がかかる
- ・ 必ずしも良い案が採用
されるとは限らない
- ・ 少数意見を活かせない

① パーパスに基づく
判断基準

② アドバイス
の徹底

③ 合意・承諾前提
の意思決定

① パーパスに基づく 判断基準

提案（反対含め）は、組織のパーパス、目標に照らしてすべてのメンバーが判断を下す。

② アドバイスの 徹底

提案と意思決定の際には、起案者はその案に適切と思われる人物（2名以上）に相談し、意見をもらう。その意見を受けて起案者は実行・変更・修正・取り下げを判断する。

③ 合意・承諾前提 の意思決定

起案について重大な異議がない限り、原則提案を採択する前提で話し合いを行います。
全会一致、反対ゼロではなくコンセント（大きな反対がなければ可）で意思決定し、とりあえずやってみて修正するアジャイル文化を大事にします。

原則として、提案はその場に出席するメンバー全員の合意（**Consent**）をもって承認する。

合意形成手続きは次の通りとする

合意の定義：提案に対し重大かつ合理的な異議がない状態をもって合意成立とみなす。異議とは提案がコンソーシアムの目的（パーパス）に反する、または取り返しのつかない損害をもたらすと提起された具体的懸念を指す。

起案者は、ワーキンググループの運営またはコンソーシアム全体に影響が及ぶもの、メンバーと過去に合意したものの変更、その他起案者が必要と判断したものについては、自らが指定する者2名以上に予め助言を受けてから起案を行う。

ミーティングで異議が出た場合、起案者と異議提起者はその場で修正案の協議を行うか、次回までに調整する。修正により異議が解消された場合、起案は承認される。解消不能な異議が残る場合は承認しない。

緊急を要する事項は事務局ロール担当者が他の主要ロール担当者（最低3名）と協議の上で暫定決定できる。この場合次回全体会で報告し追認を得るものとする。

体験ワークの流れ

①ファシリテーター役1名、提案者役1名、メンバー役（その他）を決めてください

②ファシリテーター役は以下の話し合いの進行をお願いします

1. テンション：提案者から提案内容＋気持ち（テンション）を共有してもらう
2. 質問ラウンド：意見と質問を区別し、質問だけをメンバーから出してもらう
3. リアクション確認：提案者の発言を聞いたメンバーは雑感やアイデアなどの意見を手短に伝える ※議論なし
4. 修正/異議ラウンド：異議はパーパスに害／安全に試せない場合のみ。異議が出たら一緒にミニマムに修正
5. 合意宣言：異議が解消されたら即採決、再検討 実行。「やってみて学ぶ」を基本姿勢にする。

③話し合いのテーマ

「チームのコミュニケーションツールを変更する」

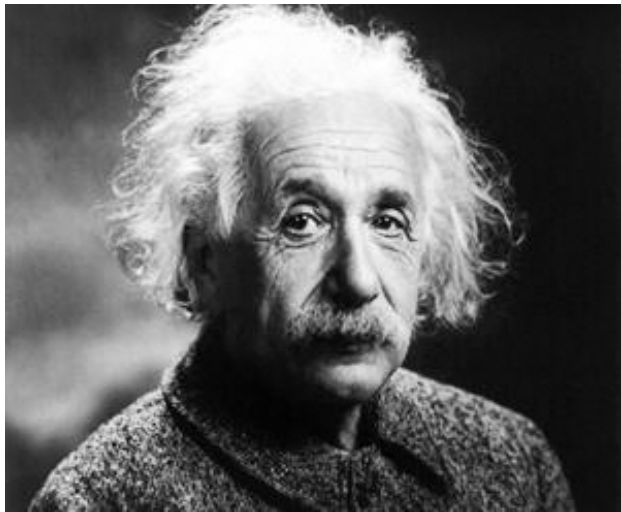
【設定】

- ・提案者は今使っているツール「Teams」から「Slack」への変更を提案してください（理由や背景は自由に脚色してお話ください）
- ・メンバーはアドリブで質問、意見、異議を表明してください ※必ずしも質問や異議しなくてもOK
- ・ファシリテーターは、台本を参考に話し合いを進行して下さい。

情報のオープン化 ＝権力と情報を解放する

- ・ 情報格差、非対称性をなくすことで誰もが適切な意思決定を行える状態を構築します。
- ・ パーパス、コンソーシアム規約や運営ルール、ロールボード、各グループのミーティング記録、メンバーの実践、次回のイベントやミーティングの日程など、日々のコンソーシアムの動きを一元的に管理するコンソーシアムメンバー用の情報ポータルを用意します。
- ・ ポータルサイトの作成、更新、コンテンツアップロードなども特定ロールが担当します。

我々の直面する重要な問題は、
その問題を作ったときと同じ考えのレベルで
解決することはできない。
(アルベルト・アインシュタイン)



私たちが慣れ親しんだこれまでの
やり方・あり方・運営体制ではない
新しいOSへのアップデートが必要

“何をやるか”も考えたいが、
“誰とやるか”はもっと大事



「ホラクラシー」では、
互いを受け入れ信頼しあえる関係が
ないと絶対にうまくいかない。

コンソーシアム参画に向けた事業・サービス整理シート

氏名：

所属：

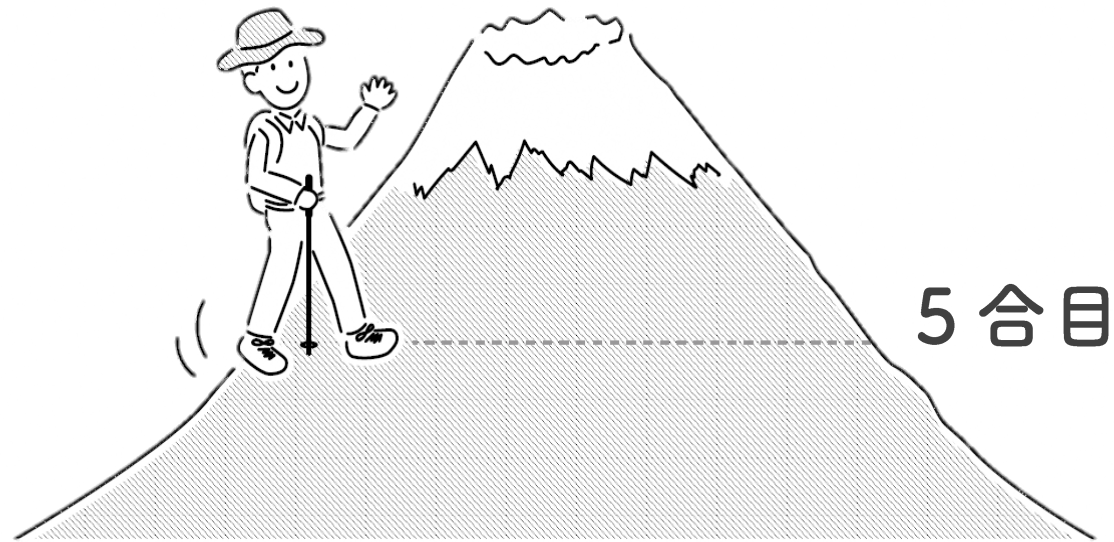
目的 (WHY)	重点事業＋ロジックモデル（未来シナリオ）を踏まえて、コンソーシアムで自身が解決したい問題やテーマ	対象/ステークホルダー (Who)	人数や属性できるだけ具体的に記載 （例：三条市内の中高生300人、市内企業40社）
事業/ サービス名 と簡単な概要 (What)	名称は30文字程度で動詞的に表現。 概要は一言でいうと何をするのかを記入	期待する成果	「〇〇ができるようになる」「〇〇の機会が増える」など事業・サービスによって生み出したい変化を言語化
Give 自分/自社ができる資源	人材・知見・ネットワーク・場所・資金など“無理なく出せる”もの/ことを具体化	事業・サービス KPI	数値＋期限＋測り方（満足度アンケート等）
Need 欲しい資源/ サポート	形式（人・モノ・予算）＋量（h, 万円, 回数）で書くと現実的に調整しやすい	実現にあたって 想定される リスクや課題	いま顕在化している、想定できる リスクや課題について ※コンソとして協働のポイントになり得る
		実現までの ステップ (初期3か月)	コンソ設立後、事業・サービスを提供するために想定される3か月間の動き 例:8月〇〇、9月〇〇、10月 〇〇



KPI設定と評価計画 について

なぜ、指標が大事なのか？

事業活動（アクティビティ）を改善するためには、どんな成果が上がったかという事実を多様な方法で集めて測定し、うまくいっているのか、うまくいっていないのかを「評価」する必要があります。



evaluation（評価）とは、ex（引き出す）＋ value（価値）…評価とは、物事の価値を明らかにする

評価は「なにを評価するか」からはじまる

- ① ニーズ評価 : 活動や戦略は社会のニーズと合致しているか
- ② セオリー評価 : アクティビティは目的達成のために妥当か
- ③ プロセス評価 : アクティビティは意図通りに実施されたか
- ④ アウトカム評価 : アクティビティの効果はあがっているか
- ⑤ 費用対便益等 : アクティビティは効率的に実施されているか

①「何のための評価なのか」を明確にする

何のために評価するのか。事業改善や事業開発のためか、メンバーの目線合わせか、ビジョン実現ためかなどを設定する前に検討する。

②評価目的に合った指標の種類を選ぶ

「共通指標」と「独自指標」の2つの指標を意識して設定する。

共通指標

外部評価のための指標
みんなが納得しやすいもの

OR
&

独自指標

内部評価のための指標
自分たちのこだわりのもの

③定量指標と定性指標の特性を活かして設定する

成果指標には、数値などでわかりやすく表される「定量的」なもの、言葉や状態などで表現される「定性的」なものの2種類がある。この二つに優劣はなく適切な使い分けをすることで、社会価値を効果的に測定することができる。

定量

状況を比較する
比べることで伝わる

OR
&

定性

状況を描写する
物語等で伝わる

社会的インパクトの評価方法を明確にする「評価計画表」

ロジックモデル の言葉	対応する事業	指標	データ収集方法	情報源	測定タイミング	評価基準
アウトプット の文言 例：地元企業と 接点を持つ子ども・若者の増加	アクティ ビティ (事業・サー ビス) 例：地元企業の若 手社員と実施する キャリア教育プロ グラム	何を測るか 例：地元企業 に対するポジ ティブイメー ジ	どうやって 集めるか 例：参加者向け の満足度五件法 と自由記述のア ンケート	誰に聞くか 例：参加した 生徒	いつ 集めるか 例：プログラ ム 参加前と参加 後	何を基準 に判断する 例：参加前後 の比較



グループワーク① 事業・サービスと 評価計画の立案

単独でもやる（やれる）事業・サービスだけど、 コンソーシアムに参画して実施する意義・価値は？

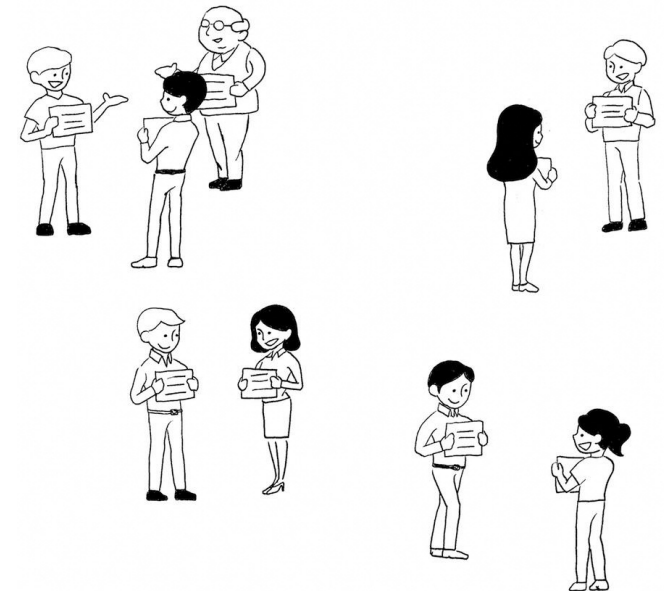


- ①メンバー同士で連携し、資源の共有や強み（弱み）の補完ができ、相乗効果をねらえる。
- ②事業・サービスのアウトカムを共有し、みんなで取り組みの方向性と進捗を確認し動いていける。

マグネットテーブル形式によるグループづくり

- ・記入した「事業・サービス整理シート」を立ち上がって見せ合いながら、意見交換を行い、以下の観点でワーキンググループをつくりましょう
- ・人数は3~6人を目安に結成、グループができたならメンバーで好きなテーブルに移動します。

1. 似ている、近い事業サービスの人
2. 同じグループになると相互補完や相乗効果が生まれそうな人
3. フィーリングが合いそう、一緒に活動したら互いの学び／成長機会になる人



コンソーシアム参画に向けた事業・サービス整理シート

氏名： 所属：

目　　的 （WHY）	重点事業＋ロジックモデル（未来シナリオ）を踏まえて、コンソーシアムで自身が解決したい問題やテーマ	対象／ステークホルダー （Who）	人数や属性できるだけ具体的に記載 （例：三条市内の中高生300人、市内企業40社）
事業/ サービス名と簡単な概要 （What）	名称は30文字程度で動詞的に表現。概要は一言でいうと何をするのかを記入	期待する成果	「〇〇ができるようになる」「〇〇の機会が増える」など事業・サービスによって生み出したい変化を言語化
Give 自分/自社が できる資源	人材・知見・ネットワーク・場所・資金など”無理なく出せるもの”のことを具体化	事業・サービス KPI	数値＋期限＋測り方（満足度アンケート等）
Need 欲しい資源/ サポート	形式（人・モノ・予算）＋万円、回数）で書くと現実しやすい		

社会的インパクトに向けた評価計画シート

氏名：

①ロジックモデルの言葉	②対応する事業	③指標	④データ収集方法

⑤情報源	⑥測定タイミング	⑦評価基準	備考欄

ワーキンググループ登録シート

グループ名：

主要テーマ：

氏名／所属	事業・サービス名	想定ロール	備考

※記入は現時点での暫定構いません。



グループワーク② ロールとメンバーへの 相互理解を深める

②コンソーシアムへの思い・本音を分かち合う（10分）

- * コンソーシアムメンバーとして参加する
私の願い/期待と不安/心配
- * コンソーシアムの成果創出のために、
私が大事にしたい考え方、参加姿勢
- * 私にとってのコンソーシアム参加
の価値や意義



コンソーシアム設立に向けた今後の動き

時期	内容・テーマ
2025年5月30日（金）	コンソーシアムメンバーによる顔合わせとキックオフ ・メンバーによる相互理解、チームビルディング ・コンソーシア版「チームキャンバス」の検討
2025年6月30日（月）	事業ブラッシュアップ ・コンソーシアムで提供する事業サービスの共有、サービス統合や連携協働も視野に入れたブラッシュアップ ・KPI等の評価計画ワーク
2025年7月31日（木）	メンバー間での発表会 ・領域ごとのサービスや事業の共有とフィードバック ・今後の事業計画の作戦会議 ・自社（個人）としての目標設定
2025年8月	三条の人事部コンソーシアム お披露目イベント

※現時点の予定であり、変更になる可能性があります