

テクノロジーとともに描く私たちの幸せな未来

2025年3月3日

J-Win 第14期 High Potential ネットワーク  
T3 分科会

# 目次

本提言のサマリー .....	ii
I. はじめに .....	1
II. 課題設定までの背景 .....	2
1. テーマの深掘り .....	2
2. 外部環境 .....	3
3. 解決アプローチの仮説 .....	4
III. 市場調査 .....	5
1. J-Win 第 14 期 High Potential network メンバーへのアンケート調査 .....	5
2. 外部アクセスでのヒアリング結果 .....	6
3. 競合製品の調査結果 .....	7
IV. Mynd(マインド)～寄り添い、ともに未来を描くサービス～ .....	8
1. Mynd の提供価値（目的とターゲット含む） .....	8
2. Mynd のサービス内容 .....	8
(1). Step i : 入力と自己理解 .....	9
(2). Step ii : 働き方及び仲間の検索 .....	10
(3). Step iii : ビジョン形成サポート .....	12
(4). Step iv : アクションプランの作成及び実行 .....	13
V. 技術的な実現可能性 .....	14
1. システム概要 .....	14
2. データ入力プロセス .....	14
3. AI 分析と結果のアウトプット .....	14
4. ユーザーへのフィードバック .....	15
5. 技術的課題と対応策 .....	15
6. まとめ .....	16
VI. ビジネス展開 .....	19
1. 導入ステップ想定 .....	19
2. サービスフロー .....	19
3. 収益予測 .....	20
VII. 最後に .....	21
1. リーダーシップ .....	21
2. チームビルディング .....	21
3. プロジェクトマネジメント .....	21

## 本提言のサマリー

テーマ「テクノロジーとともに描く私たちの幸せな未来」

### I. はじめに

- 6月からの分科会活動では、まず「テクノロジー」からテーマを絞り込む検討を行った。
- テーマ設定にあたり「自身を感じる社会課題」について分科会メンバー間で広く議論し、9つの課題と7つのアプローチに整理した。
- その中で「家族の生活支援」や「人生の質の向上」に対するメンバーの関心が高いことがわかり、さらに深掘りした結果「全世代の人々の幸せを実現したい」という共通の思いがあることがわかった。
- そこで私たちは「テクノロジーで幸せな未来を実現する」を前提に、テーマ名をメンバーから募り「テクノロジーとともに描く私たちの幸せな未来」というテーマを設定した。
- このテーマはメンバー一人ひとりが共通して持っている思い、価値観であり、それぞれが自分事として1年間取り組むことができるテーマでもある。

### II. 課題設定までの背景

- テーマである「幸せな未来」に関して、本質的なニーズや課題を把握するため、分科会メンバーから3名のペルソナを選定し、3グループに分かれて深掘りを実施した。
- その結果、将来に対する不安や自己肯定感の低さが「幸せな未来」を実現するための課題となっており、これらを払拭して自信を持つことが幸せに繋がるという仮説を立てた。
- 先行研究から、人間の基本的ニーズの一つに「自信」があり、これが充足されることで持続性のある深い幸福を実現できることが明らかになっている。
- HPNメンバーへの調査(147名回答)では、69.4%が「自信がない」と回答しており、そのうち93.9%が「自信を持つために行動したい」と回答している。
- 以上のことから、日本社会において自分自身に対する自信の無さが顕在化し、幸福度に影響を与える一つの要因になっていると考えられる。
- 「自信」を持たせるために必要なアプローチを検討するにあたり、「自信」を構成する要素を整理した。その結果「ビジョンを描く」「自己理解を深める」「自己効力感を高める」ことが重要であると仮説を立てた。

### III. 市場調査

- 第14期 High Potential network のメンバーへのアンケート調査を実施した結果、特に「仕事」や「周りからの期待」に対して自信がなく、コーチングやメンタリングを受けたいという回答が多かった。さらに「同じような課題を抱える女性とのコミュニティに参加したい」と回答した人は全体の75%にのぼる。
- T3分科会メンバー所属企業の人事部からは、女性が自信を持ってキャリアを描いていく

- ことの重要性が指摘され、研修ツールとしての利用ニーズも明らかになった。
- 既存競合製品に類似サービスがあるものの、サポート体制やコミュニティの形成サービスなどに不足があり、差別化が可能であることを確認した。

#### IV. Mynd(マインド)～寄り添い、ともに未来を描くサービス～

- これまでの調査・検討結果から、AIを活用し自分自身でキャリアビジョンをデザインするサービスとして「Mynd(マインド)」を提案する。
- 利用者はマインドとともに長期視点の主体的なキャリアを形成することができ、企業は社員のキャリア形成支援や個人に応じたサポートが可能になる。
- 社員が成長し活躍し続けることは、企業の成長に繋がり、さらには一人ひとりが自信を持って活躍し続けられる社会の実現に繋がると考える。
- Step1では自分自身の情報を入力し、Step2で理想の働き方や仲間を検索、Step3でAIがキャリアビジョンを提案、Step4でアクションプランの作成と実行をサポートする。

#### V. 技術的な実現可能性

- AIソリューションの専門家によると、Chat GPTなどの既存サービスを利用することでスムーズなスタートが可能であり、実現可能性が高いことを確認した。

#### VI. ビジネス展開

- 導入ステップは、まず企業に所属する女性からスタートし、段階的に男性、企業に所属しない個人、学生にも対象者を拡大する。
- 「Mynd(マインド)」のデータベースを通して企業導入で蓄積した情報を連携することが可能。社内だけでなく社外との積極的なネットワーク構築を後押しする。
- 本サービスは350人へ導入できれば開発コストを回収できる試算である。

#### VII. 最後に

- 活動当初より「話し合う・助け合う・支え合う」ことを方針に掲げ、メンバー間のシナジーを促進しながら本提言をまとめた。
- 積極的な対面交流によりメンバーの心理的安全性を確保し、意見の食い違いがあっても目指す方向を確認しながら、前向きに議論を進めることができた。
- 分科会内で頻繁にワーキンググループの組み換えを行うことで、互いの強みを活かして積極的に支え合い、多様な視点や価値観を活かして一人ひとりが成長できる環境を整えた。
- 分科会活動の成果は、一人ひとりが自分と社会の未来を考え行動するきっかけを得たことにある。
- そして、公私を超え信頼できる仲間ができたことが、私たちの最大の財産である。ここで得た経験や繋がりは今後の人生において貴重な糧になるだろう。
- 今後も「テクノロジーと共に幸せな未来を描く」ことを忘れず、共に歩んでいきたい。

## I. はじめに

6月から本格的に分科会活動がスタートし、まずはカテゴリーである「テクノロジー」から、どのようなテーマに取り組むか検討を進めた。6月のつくば合宿では、各自が「テクノロジー」を選択した理由や、自身が持つ「テクノロジー」のイメージをメンバー間で共有すると共に、積極的なコミュニケーションによる関係性の構築を重視した。その後「テクノロジー」に限らず各自が日々感じている社会課題についてブレストを行い、計56個の課題を洗い出した。

次に56個の課題をカテゴリ化した上で、解決アプローチについて検討を行い「自分ごと化できる」「わくわくする」「ビジネスにつながる」という観点で投票、絞り込みを行った。課題カテゴリー別、アプローチカテゴリー別に集計した結果を以下に示す。

図表 1 課題及びアプローチの整理

課題カテゴリー別	得票数	アプローチカテゴリー別	得票数
育児支援	18	友達づくりのマッチングサービス	14
高齢者の生活支援	14	生活支援サービスのマッチング	13
クオリティ・オブ・ライフ(人生の質)	14	企業の技術力向上	12
家事支援	13	企業の業務効率化	4
企業の技術力向上	12	労働制度の改革	4
ワークライフバランス	8	技術を活用した産業支援	4
介護支援	6	ロボットによる生活支援	3
産業支援	4		
企業 DX 推進	1		

結果、課題については育児支援や高齢者支援などの「家族との生活」に関するもの、クオリティ・オブ・ライフなどの「自分自身の人生」に関するもので多くの票を得た。メンバーが自分の身の回りの課題に関心を持っていることがわかる。また、解決アプローチに関しては「人と人を繋ぐサービス」という意識で多くのメンバーが共通していることがわかった。そして、家族との生活や自分自身の人生、そして人と人を繋がりたいという思いの背景には、「全ての人が自分らしく幸せに生きられる社会にしたい」という共通の思いがある。また、これまで人類はテクノロジーにより発展を遂げ、利便性や生産性を追求してきたが、利便性や生産性の追求だけでなく「人を幸せにする」ためのものであってほしいという思いもある。

これらのメンバーが共通して持っていた思いから、全員が自分事として取り組むことができる大テーマとして「テクノロジーとともに描く私たちの幸せな未来」を設定した。

## II. 課題設定までの背景

### 1. テーマの深掘り

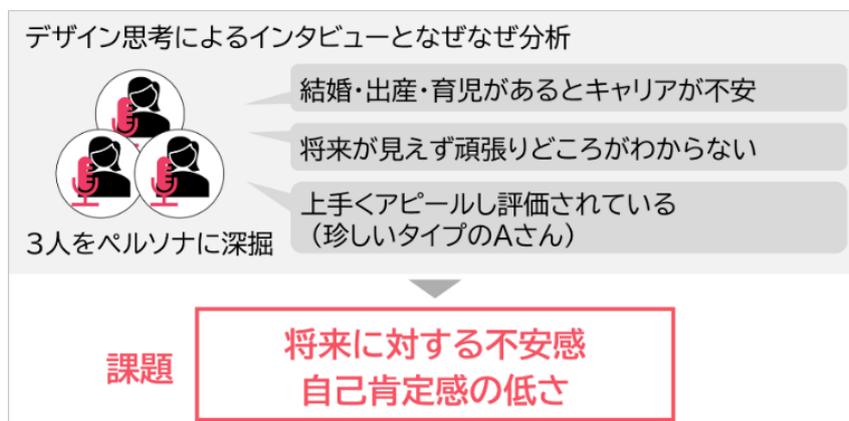
大テーマに設定した「テクノロジーとともに描く私たちの幸せな未来」に対しては、その抽象度の高さから分科会内でさらに深く議論をする必要があった。例えば「幸せ」の尺度は十人十色であり、分科会内のメンバーそれぞれで「幸せ」のイメージは異なる。

幸福度を長年研究しているハーバード大学心理学教授、ロバート・ディンガー博士は「私たちが幸福で健康にするのは、富でも名声でも無我夢中に働くことでもなく、良い人間関係に尽きる」と提唱している。一方で、分科会内では「趣味に打ち込んでいる時が幸せ」や「仕事を一生懸命している時が幸せ」、「一人でいる時間が幸せ」など様々な声が挙がった。

そこで私たちは、まず幸せとは何か、誰のどんな幸せを実現したいのかを検討し、より具体的に絞り込むことにした。分科会内から A、B、C の 3 名をペルソナとして選定し、3 グループに分かれてデザイン思考によるインタビューを行った。この 3 名は「働く女性」という点で共通しているものの、生活や家族構成、職場環境などはそれぞれが異なる特徴を持つため、違う視点から課題の抽出が可能である。またメンバーの中からペルソナを選定した理由は、メンバーが自分事として取り組むことができる提言、且つこのメンバーだからこそ提案できる J-Win らしい提言に繋げるためである。

3 名のそれぞれの「幸せ」に対する本質的なニーズや課題を具体化するため、チーム内でインタビューとなぜなぜ分析を行った。その結果、家事や育児の負担や友人関係の希薄化、仕事上の不安など様々なものが挙がった。そのなかで、A さんの「自分に自信があり仕事で上手く自己アピールができています」という特徴が分科会内では珍しいタイプであったこともきっかけとなり、「結婚や出産などのライフステージの変化によりキャリアが見えないことが不安」、「将来が見えず頑張りどころがわからない」といった課題に着目することとした。そしてライフイベントの影響を受けがちな等身大の自分たちにとって、将来に対する不安や自己肯定感の低さを払拭し「自信」を持つことが、「幸せ」を実現するために必要なのではないかという仮説を立てた。

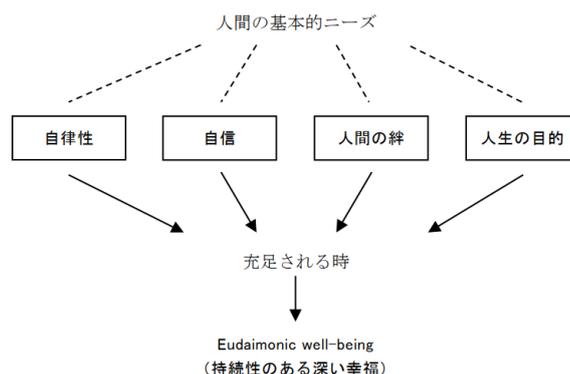
図表 2 ペルソナへのインタビュー結果と課題の整理



## 2. 外部環境

自信と幸福の関係については、既に様々な先行研究が行われている。明治学院大学『国際学研究』第48号（2015年）によると、人間の基本的ニーズには自律性、自信、人間の絆、人生の目的の4つがあり、これらが充足される時、持続性のある深い幸福が実現する。自信の充足が必ずしも幸福感に直結するわけではないが、少なくとも幸福を実現するための一つの要素として、自信の充足が必要である。

図表 3 人間の基本的ニーズと幸福の実現



(明治学院大学『国際学研究』第48号より引用)

では、実際に自信を持っている人の割合はどの程度いるのか。リンクトインが世界22カ国を対象に実施した「仕事で実現したい機会に対する意識調査（2020年）」によると、日本は22カ国中で最も自信が無い国という結果となった。海外諸国と比べて仕事に対する自信が少なく、悲観的に考える傾向が見られる。さらに、仕事の機会を得るための阻害要因を調査した結果では、「自信が無い／失敗に対する恐れ」が各国よりも強い傾向があることが判明した。特に38歳以下の若い世代で顕著であり、社会経験の少なさと自己肯定感の低さからくる将来への不安を強く持っていることが考えられる。

一方で、私たちが今回ターゲットとしている「女性」にフォーカスすると意外な結果が明らかになった。株式会社オールアバウトが777名の女性を対象に実施した調査（2015年）では、61.2%の女性が「自信がない」と回答、38.8%の女性が「自信がある」と回答した。さらに「自信がある」と回答した女性のうち9割が「褒められることで自信を持つことができる」と回答している。この結果から、自信を持つためには周囲から積極的なアプローチが効果的であるといえる。

キャリア形成においても「自信」が影響を及ぼしている。2021年の国土交通白書の調査によると、女性人口に占める女性管理職の割合は13.3%に留まる。米国が39.2%、イギリス36.8%と欧米諸国が35%～40%で推移するなか日本の水準は非常に低い。キャリアデザインセンターが864名の女性に実施したアンケート調査（2021年）によると、管理職になりたくない理由の上位に「自分にできる自信がない」という回答が挙がった。日本における女性管理職の不足の要因の一つとして、機会に対して消極的になりがちな、女性の自信の無さがうかがえる。

さらに身近な女性の現状を知るため、第14期 High Potential network のメンバー147名にア

ンケート調査を実施したところ「自分自身に対して自信がない・わからない」と回答した人は全体の 69.4%にもものぼった。しかし、その回答者のうち 93.9%が「自信を持つために行動したい」と回答していることから、自信が無い現状を冷静に捉え、前向きに打開しようとしている女性達の姿勢がわかる。

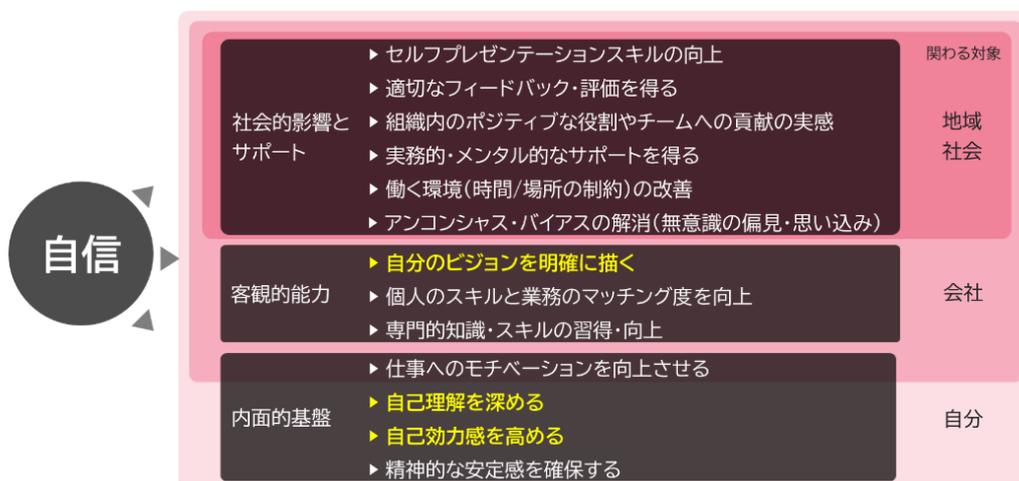
### 3. 解決アプローチの仮説

解決アプローチを具体的に検討するにあたり、「自信」をさらに分解して「自信を持つために必要な要素」について議論を重ね、図 3 のように整理した。

自信を持つためには「社会的影響とサポート」、「客観的能力」、「内面的基盤」の 3 つの要素が必要である。「社会的影響とサポート」では、他者からのフィードバックや評価、チームへの貢献実感、働く環境の改善や周囲からのサポートなど、他者からの影響を受けて自信に繋げるものである。「客観的能力」は、自分自身のビジョンを明確に描いたり、専門的な知識やスキルを習得したりして、自らの能力を自ら向上させることで自信に繋げるものである。そして「内面的基盤」は、自己理解を深め、自己効力感を高めるなど、自分の内面的な基盤を構築し、自信に繋げるものである。

私たちはこれらの整理から、特に「自分のビジョンを明確に描く」、「自己理解を深める」、「自己効力感を高める」ことに重点を置き、この 3 つをサポートすることで自信を向上させ、ひいては幸福の実現に寄与するサービスを検討することとした。

図表 4 自信を構成する要素



### III. 市場調査

#### 1. J-Win 第 14 期 High Potential network メンバーへのアンケート調査

働く女性の意識調査のため、J-Win 第 14 期 High Potential network メンバーへアンケート調査を実施した。調査の結果と概要について以下に記載する。

##### (1). アンケートの実施概要

概要：J-Win 第 14 期 HPN メンバーの「自分自身への自信」に関する現状調査

目的：HPN メンバーのキャリア・プライベート・ワークライフバランスに関する課題やニーズを具体的に把握し、提言に繋げる

調査対象：J-Win 第 14 期 High Potential network メンバー

調査方法：Forms 入力

回答期間：2025 年 1 月 15 日～2025 年 1 月 22 日

回答数：147 名

##### (2). アンケート結果サマリー（図 4～図 7 を参照）

自分自身に対して「どちらかと言えば自信がない」（37%）、「自信がない」（26%）、「分からない」（7%）と、自信があると言えない回答が約 7 割を占めた。そのうち「自信を持つために行動をとりたい」（94%）との回答が大多数を占め、行動への意欲の高さが伺える。働く上で特に大きな課題（複数回答可）として、TOP 3 が僅差で「ワークライフバランス」（第 1 位）、「時間管理」（第 2 位）、「キャリアビジョン形成」（第 3 位）となった。また、同じような課題（キャリア・プライベート・ライフワークバランスなど）を抱える働く女性とのコミュニティへの参加について、「参加したい」（75%）という回答割合が高い。

以上を踏まえ、T3 分科会ではライフステージや自分自身の変化に向き合い、自信を持って歩んでいくためのサポートサービスを検討することとした。

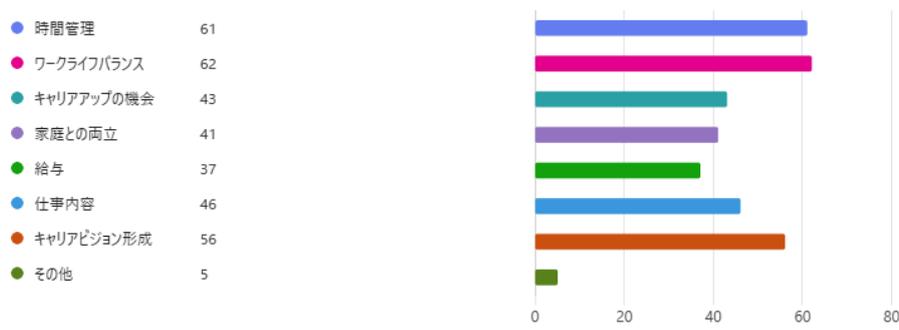
図表 5 『あなたは自分自身に対して「自信がある」と思いますか？』



図表 6 『自信を持つために行動を取りたいと思いますか？』



図表 7 『働く上で特に大きな課題は何ですか？』



図表 8 『同じ課題を抱える働く女性とのコミュニティに参加したい？』



## 2. 外部アクセスでのヒアリング結果

外部アクセスとして、J-Win 参加企業のうち 12 社の人事部、AI の専門家などにヒアリングを実施した。そこで得られた助言について整理し、以下に記載する。

### (1). 働く女性のキャリア形成と推進課題

- キャリアの停滞を防ぎ早期に戦力として復帰させることが重要
- 採用控えや上司の引き上げる姿勢の不足が、女性管理職が少ない要因
- 自分の働き方を描き、選択できる環境を持つことが重要
- 組織風土の改善や家庭を重視する女性への施策が必要
- 育児や介護以外の働きやすさを促進する制度の整備が重要
- 多様性の向上や新しい視点の導入が女性管理職登用のメリット
- ライフイベントとの両立の難しさや管理職への魅力不足が障壁
- 女性のキャリア自立を促し、育児の負担が女性に偏らない環境を整備することが目標

### (2). 分科会で検討しているサービスへの期待と課題

- 自信を持つには成功体験の積み重ねが必要
- 褒められる際には本人への期待が明確であることが重要
- 企業の目的や部門に沿ったキャリアステップを描けると良い
- 個人向けに導入する場合は特に若手や女性に響く内容であることが期待される
- ペルソナを設定し具体的な使用例を提示することで提案内容の説得力を高められる
- 自己分析ツールは有効だが、研修やセミナーとの連動が必要

- ゲーム感覚を取り入れるなど、ユーザーのモチベーションを高める工夫が必要
- AI 分析結果の用途や入力の方法を明確にするべき
- アバターによる褒め機能は自信形成に役立つが毎日の入力を促す仕組みが必要

### (3). 分科会で検討しているサービスの実現性

- **サポートツールの設計と実現可能性**…RAG で静的情報の解析、NLP で感情分析を行い、高度なペルソナ構築を支援。高品質なデータセットの準備が成功の鍵。初期段階では基本的な LLM による分析に限定し、負担を軽減。
- **サービス導入プロセスとマネタイズ**…収益モデルとして月額課金型と成果報酬型の併用。導入プロセスとして小規模なトライアル (PoC) を実施し、ユーザーフィードバックを反映。初期段階で無料または低コストで提供しニーズを収集・分析。
- **ツール開発に必要な要件**…データベース構築はキャリア情報とライフ情報を基にしたデータベースを整備。ターゲットユーザーへの適応はプロトタイプ開発で具体的ニーズを反映。レスポンスデザインを活用したウェブアプリが適している。

## 3. 競合製品の調査結果

既存競合製品に類似サービスがあるものの、サポート体制やコミュニティの形成サービスなどに不足がある。特に「自己理解の記録」「ビジョンシート作成」「ビジョン実現サポート」においては似た機能が見られるが、AI 活用や DB 作成、統計情報提供において独自性を出す余地がある。

図表 9 競合のサービス比較

サービス		A社	B協会	C社の マンダラ	D社
機能1	自己理解の記録	◎	○	○	○
機能1	日常作業・成果の記録	△	×	×	×
機能1	AIによる特性診断・アドバイス	◎	×	×	×
機能1	働く女性のDB作成	△	×	×	×
機能2	ビジョンシート作成	×	◎	◎	○
機能2	統計情報の提供	×	×	×	○
機能2	ビジョン実現サポート	△	○	○	◎

## IV. Mynd(マインド)～寄り添い、ともに未来を描くサービス～

### 1. Mynd の提供価値（目的とターゲット含む）

本サービスの利用ターゲットは企業内の女性社員を想定している。「II.2.外部環境調査結果」、「III.市場調査」より、ライフイベントの影響を受けやすい女性にこそ本サービスが有用である。

提供価値として、利用者はライフイベントの変化に応じた長期視点でのキャリアを主体的に描くことができる。そしてコミュニティを形成する中で、同じ悩みを持つ仲間やロールモデル、パーツモデルを見つけることができる。また、企業に提供し人事システムの一部として運用することで、データベースへのデータ蓄積を効率的に行うことができる。さらに企業は本サービスを利用することで、個々の社員に寄り添ったキャリア形成を長期的に支援することができる。これによりエンゲージメントが向上し、社員が成長・活躍することで企業の成長にもつながる。

利用者および企業がお互いに成長し合うことで社会全体が成長し、一人一人が自信を持ち活躍し続けることができる未来を提供することが期待できる。

図表 10 Mynd(マインド)の提供価値



### 2. Mynd のサービス内容

本サービスは以下4つのステップに分けて価値を提供する。

#### 1) 入力と自己理解

自己の基本情報および日常を入力しデータベースを形成する。入力の過程でアバターと対話しながら自己肯定感を高め、診断により自己理解を深めることができる。

#### 2) 働き方／仲間の検索・コミュニティ形成

ステップ1で形成されたデータベースを元に、理想とする働き方や理想とする人、または同じ境遇の仲間を探すことができる。見つけた仲間とコミュニティを築くことで互いに相談し励まし合うことができる。

#### 3) ビジョン形成

ステップ1・ステップ2の入力情報や履歴を元に、利用者の理想に合ったキャリアビジョンが複数提案される。これらの提案から実際に選択するのは利用者自身であり、合うものが見つかるまで提案は繰り返される。

#### 4) アクションプラン作成・実行

決定したキャリアビジョンの達成に向けて、AI がアクションプランを作成する。日々の

進捗を把握し継続的なプラン実行をサポートする。

ライフイベントにより環境が変わるたびに本ステップを巡回し、キャリアビジョンをアップデートすることが可能である。

図表 11 Mynd(マインド)概要図



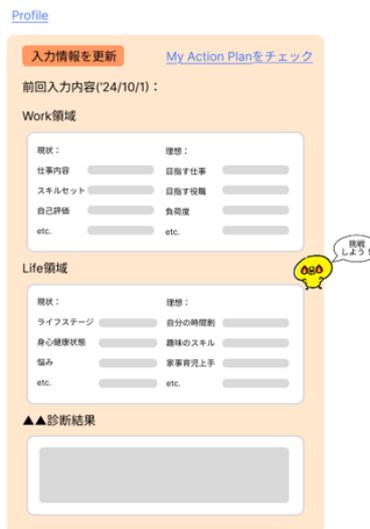
(1). Step i : 入力と自己理解

ステップ1では、利用者自身のパーソナルデータに加え、アバターと会話しながら利用者が日々の情報を入力する。アバターとの会話形式で情報を入力することで、継続的な利用を促進するとともに、情報をデータベースに蓄積することが可能となる。パーソナルデータは、初期登録時と変更があった場合にのみを入力を行う。

- ・ 利用者の経歴、ライフステージ（既婚未婚、子どもの有無など）
- ・ 利用者の自己評価（好き嫌い、得手不得手、価値観など）
- ・ 他者評価

また、ストレングスファインダーなどのパーソナル診断を必須項目として行うことで潜在的なデータも登録する。

図表 12 パーソナルデータの入力（アプリ画面イメージ）



利用者の日々の情報は、個性や考え方が異なる複数のアバターと楽しく会話しながら入力を行う。日々の入力を AI が分析し強みや弱みなどの特性を抽出する。利用者の思考と感情を分析することで、利用者は新しい（知らない）自分を知ることができ、自己理解に繋がる。

※参考：ジョハリの窓

- ① 解放の窓：自分も他人も知っている「自分の強み」
- ② 盲点の窓：自分は気づいていないが他人からは見えている「自分の強み」
- ③ 秘密の窓：自分は知っているが他人は知らない「自分の強み」
- ④ 未開の窓：自分も他人も知らない「自分の強み」

日々の情報入力の過程で、アバターは「えらいね」「頑張っているね！」と利用者を承認する。女性は男性よりもアンコンシャス・バイアスの影響を受けやすいというデータがあり、J-Win HPN メンバーへのアンケートからも「自信がない」「自信を持つために行動をとりたい」「今の自分を認めてほしい」「褒めてほしい」という回答が多い。いつでも利用者の気持ちに寄り添い、味方になってくれるアバターは、かけがえのない存在になるだろう。

図表 13 日々の情報入力と診断結果（アプリ画面イメージ）



## (2). Step ii : 働き方及び仲間の検索

ステップ2では、ステップ1で蓄積されたデータベースを活用することで仲間と出会い、繋がることできる。仲間とは、利用者と似たような環境・境遇で働いている人や、利用者にとって理想の働き方を実践している人などを指す。他者がどのような働き方をしているのか、ライフステージや年代、家庭状況等条件を設定し検索することで、参考にしたい仲間を探すことができる。この機能は Mynd における一番のポイントだ。

図表 14 条件検索画面（アプリ画面イメージ）



これにより、利用者が今まで持っていなかった新たなキャリアの選択肢を増やし、将来のビジョンをより具体的に描くための参考にすることができる。ここでは検索した仲間と繋がることが可能だが、直接話すことに抵抗感を感じる場合はアバターを通してアイスブレイキングを行うことも可能である。図 12 のように利用者が仲間を検索し、ロールモデルやパーツモデルを探すこともあれば、むしろ利用者自身が誰かのロールモデルやパーツモデルとなることも想定される。誰かの相談相手となることは相手のためになるだけでなく、利用者自身の更なる成長や自信に繋がると考える。

ステップ 2 では検索機能の他、ここまでの利用傾向から AI が利用者にあったコミュニティや投稿をおすすめ欄にピックアップする機能も備えている。気に入った投稿をお気に入り保存するたび、その情報が AI にインプットされ、自己理解・分析の精度がさらに高まる仕組みだ。

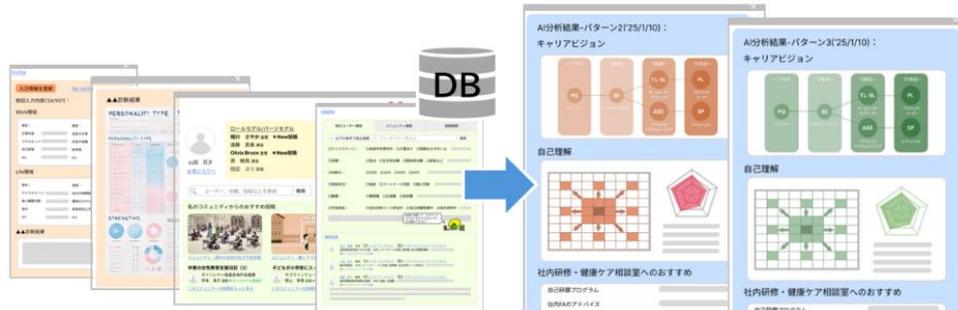
図表 15 おすすめ投稿のイメージ画面（アプリ画面イメージ）



### (3). Step iii : ビジョン形成サポート

ステップ3では、これまでに入力された情報や自己分析結果、検索・閲覧履歴をもとにAIが利用者の思考に合ったキャリアプランを複数提案する。

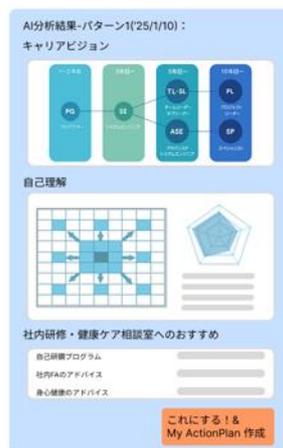
図表 16 ステップ3 (アプリ画面イメージ)



まず、希望の職種や年齢、年収、職種、ライフステージ、役職、有給消化率、残業時間などビジョン作成に必要な条件を入力する。これらの条件とデータベース情報、分析された特性や強みなど生かしたお勧めのキャリアビジョンをAIが生成する。

キャリアビジョンは短期だけでなく中長期にかけて段階ごとに提示される。段階によりビジョンが分岐するケースもあるが、利用者自身で好きなビジョンを選択することができる。また、キャリアビジョンを達成するための各種ツール（曼荼羅チャートや目標管理シート、ビジョンマップなど）が提示され、何から始めればよいか具体的にわかる仕組みとなっている。さらに関連する研修情報や相談室などのアドバイス情報も表示され、さらなる自己啓発に取り組むことができる。

図表 17 ビジョン提案 (アプリ画面イメージ)



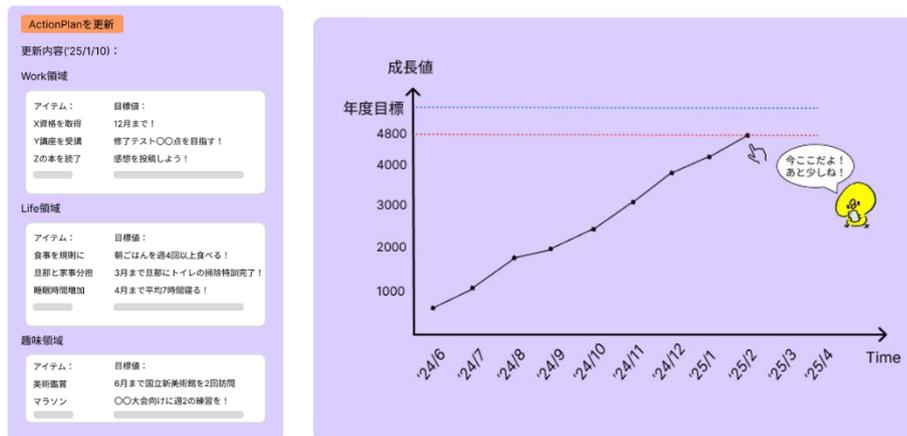
ビジョン提案画面は複数表示され、利用者は希望に沿ったものを選択することができる。希望を満たす提案ではない場合は、アバターに細かい要望を伝えることで提案内容の微調整や別案の再提示を行うことができる。アバターとのやり取りによりビジョンをブラッシュアップ

ップし、より最適なビジョンを自ら選定することが可能である。

#### (4). Stepiv : アクションプランの作成及び実行

ステップ4では、ステップ3で選択したキャリアビジョンに基づき AI が最適なアクションプランを作成し提案する。ここでもアバターとの対話によるアクションプランの微調整が可能である。利用者がアクションプランを遂行する度に結果がデータベースへ反映され、実績が見える化される。

図表 18 アクションプランと実績 (アプリ画面イメージ)



また、利用者が飽きずに取り組むためのゲーム要素を取り入れている。実績が蓄積される度にアバターが成長し、アバターの環境をアップデートできる。利用頻度が下がった場合にはアバターから声かけの通知が入り、積極的な対話を促す。このようにアバターと伴走しながら利用者自身が成長できるよう継続的なサポートを行う。

図表 1 アバターの部屋 (アプリイメージ図)



## V. 技術的な実現可能性

本章では、働く女性のキャリア形成、ライフワークバランス、およびライフステージのビジョン形成を支援する Web/スマホアプリの技術的な実現可能性について検討する。本アプリは、ユーザーのライフステージやキャリア情報を収集し、AI を活用した分析を通じて、ユーザーに最適なキャリアビジョンを描くことを支援し、自己理解の促進を図るものである。また、同じライフステージにいる働く女性同士を繋ぐコミュニティ機能を備えており、相互のロールモデル形成を支援する機能もキャリアビジョンおよび自己理解の促進を図る手段の一つとして位置付けられる。

### 1. システム概要

本アプリは、以下の技術構成を基盤として構築される。

- **ユーザーインターフェース**：Web/スマホアプリ
- **データ入力手段**：ユーザーによる手動入力、AI アバターとのインタラクティブ対話、カレンダー・勤怠データの連携
- **AI 技術**：自然言語処理 (NLP)、RAG (Retrieval-Augmented Generation) によるキャリア分析・自己認知・心理学分析
- **データ処理**：汎用的な AI モデルの API を活用し、ユーザーのデータを解析・フィードバック
- **フィードバック機能**：ユーザーのキャリアビジョン形成、業務スキル向上タスクの提案、生活習慣改善タスクの提供

### 2. データ入力プロセス

#### (1). ユーザープロフィール登録

ユーザーが自身のキャリア、プライベート情報を手動で入力する。

##### ①キャリア情報

- 現状：仕事内容、仕事への自己評価、得意・不得意分野、スキルセットなど
- 理想・目標：仕事の負荷レベル、目指すポジション、目指す仕事の質など

##### ②プライベート情報

- 現状：ライフステージ、健康状態、心理状態、悩みなど
- 理想・目標：趣味のスキル向上、時間の割り当て、プライベート活動の質向上など

#### (2). インタラクティブ AI アバターとの日常会話

ユーザーは AI アバターとの対話を通じて追加情報を入力し、システムは日々の状態を学習する。

- 朝：起床時間、健康状態、予定など
- 日中：仕事の出来事、食事、愚痴など
- 夜：就寝時間、疲労度、機嫌など

### 3. AI 分析と結果のアウトプット

蓄積されたデータを AI が解析し、ユーザーに対して次のようなフィードバックを提供する。

### (1). キャリアビジョン分析

- ユーザーに適した仕事のこなし方
- ユーザーの適性にあった業務傾向
- 推奨されるロールモデル
- 潜在的な得意分野（ジョハリの窓分析）
- 目標設定（チャレンジ可能な目標の提案）

### (2). 自己理解の促進

- 価値観の明確化
- 本質的な欲求の分析
- 立体的なキャラクター像とペルソナ形成
- 長所・良い点の特定
- 将来のライフステージの予測

## 4. ユーザーへのフィードバック

AI 分析結果をもとに、以下の具体的な行動をユーザーに提案する。

### (1). キャリア・スキルアップ支援

- 業務スキル向上のための短期目標
- 生活習慣改善タスク（例：適切な休憩、ワークライフバランス調整など）
- 自己肯定感を高める練習タスク
- AI アバターの成長目標と連携したタスク設定

### (2). 一日の振り返り・精神的なケア

AI アバターとの対話を通じてユーザーの心理状態をサポートする

- 挨拶と労いの言葉
- 活動内容に応じてカスタマイズされた励ましの言葉
- タスク達成状況の確認と翌日のアドバイス
- 負荷軽減措置の提案
- AI アバターの成長状況の共有

## 5. 技術的課題と対応策

### (1). NLP の精度向上

- 継続的な AI モデルのチューニングとフィードバックループの構築
- 多様なライフステージのデータセットを活用し、精度向上を図る

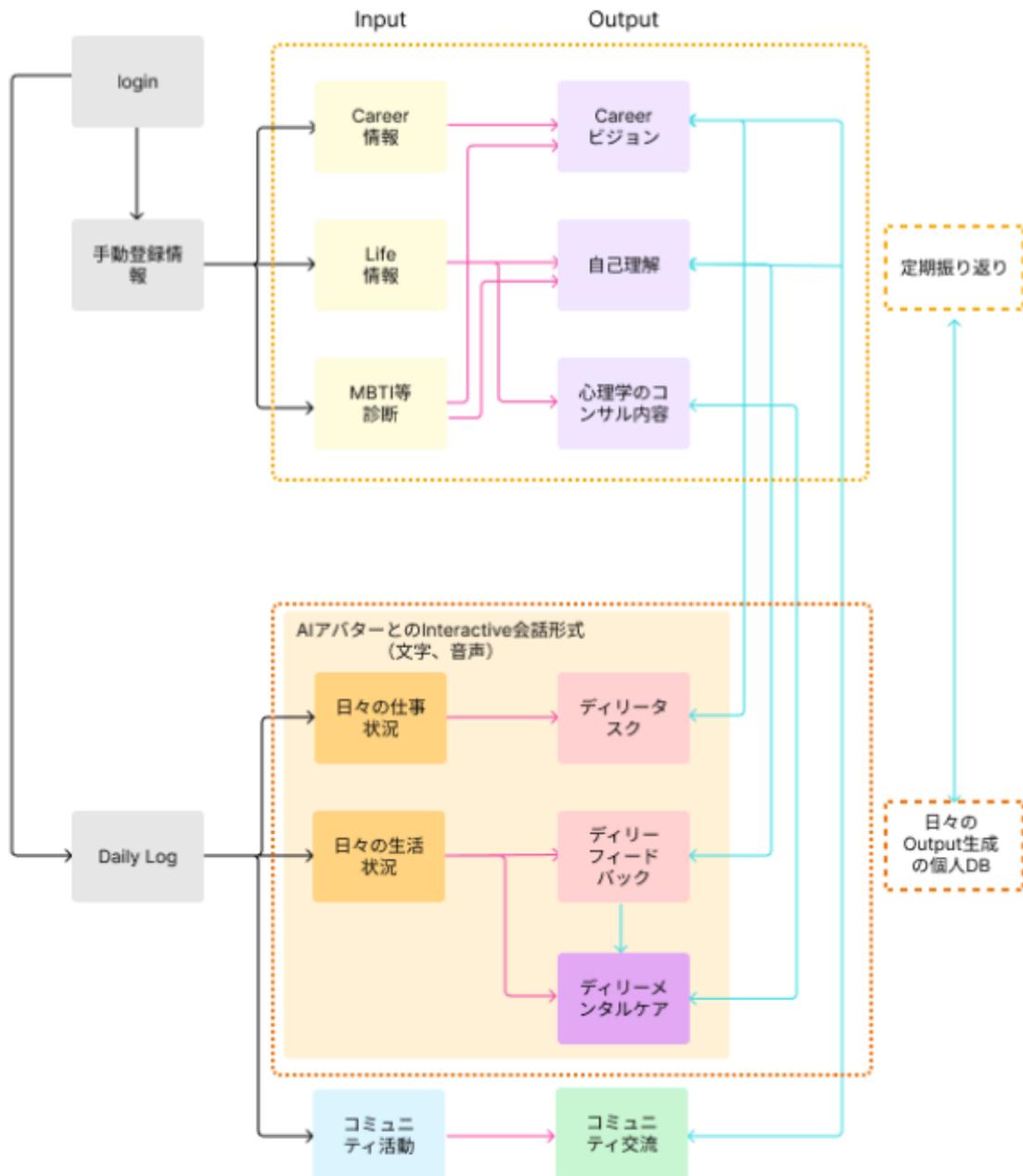
### (2). ユーザーエクスペリエンスの最適化

- 直観的な UI 設計とユーザーインタラクションの最適化
- 音声認識や感情分析機能の追加による利便性向上

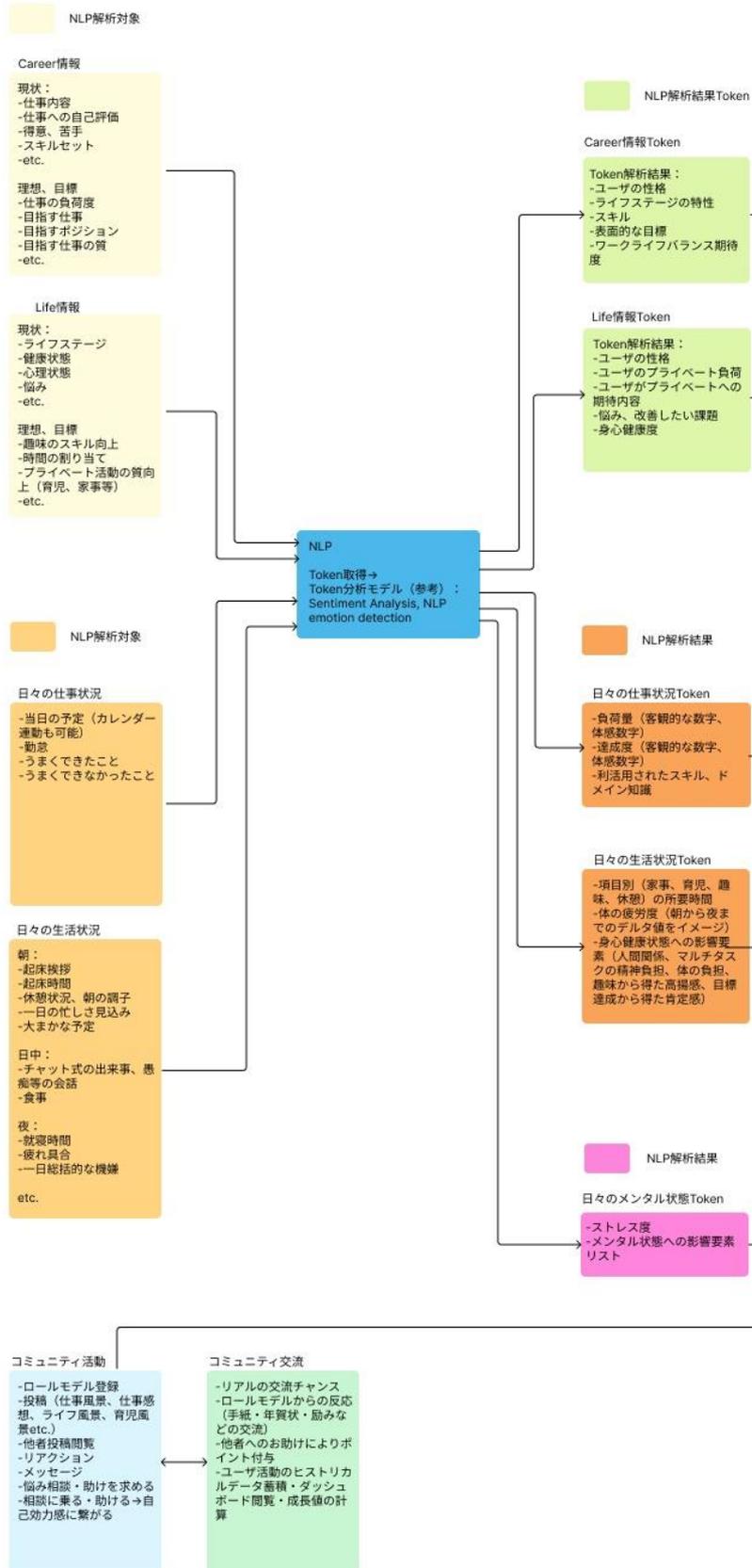
## 6. まとめ

本アプリはユーザーのキャリアビジョンを描くことを支援し、自己理解を促進する。また、ロールモデル・パーツモデルを活用したコミュニティ形成を通じて、キャリアビジョンおよび自己理解のさらなる向上を図る。さらに、本技術検討内容は専門家である AI ソリューション会社の社長にも相談し、「現在の汎用的な AI モデルの API を介してシステムを設計すれば、スムーズスタートで PoC 検証がはじめられる」とのコメントを得られた。

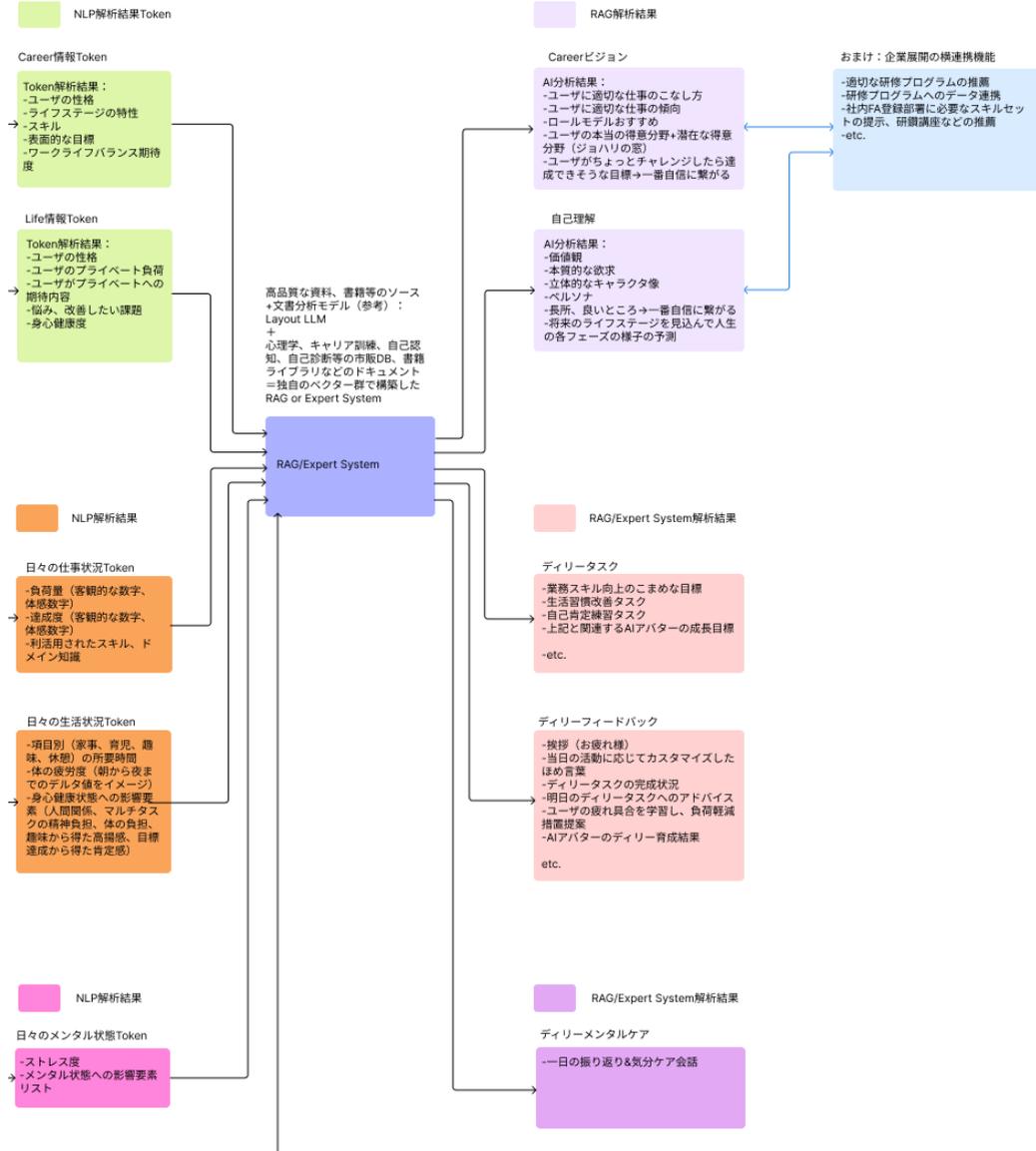
図表 20 Mynd のシステム機能概要ブロック



図表 21 ユーザー入力からトークン抽出のパラメータ一覧



図表 222 トークンから RAG 分析と結果のパラメーター一覧



## VI. ビジネス展開

### 1. 導入ステップ想定

本サービスの導入ステップは、まずスモールスタートとして企業に所属している女性から導入し、段階的に男性、個人へと対象者を拡大する（図 21 参照）

女性からスタートとする理由は3つである。1つは、女性は出産や育児などのライフイベントによる影響を受けやすく、キャリアの不確実性が高い。そのため、まずは女性が自信を持って未来を描けるようサポートしたい。2つ目は、日本は未だに女性管理職比率が低いという現状があるため、企業内での女性のキャリア形成を支援したい。そして3つ目は、先行して企業へ導入することで、短期間でデータベースの蓄積を見込むことができるためである。

本サービスが企業に与えるメリットは大きい。例えば、女性一人ひとりがキャリアに対する意識を強く持つことで将来的な女性管理職の増加が期待できる。また、企業が本サービスを導入し女性活躍推進に取り組むことで、投資家が注目し企業価値が向上、ひいては株価の上昇も期待できる。さらに本サービスを活用することは、男性中心に構築されたコーチングやメンタルケア等の企業制度を女性に寄り添った制度へ改革していくための第一歩にもなり得る。男性が女性を理解する上での貴重なナレッジとしての活用も可能だ。

本サービスが多くの企業へ導入され、さらに対象者を徐々に拡大することで、社会全体の変化も期待できる。例えばジェンダーギャップ指数の向上や、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの促進によりライフステージに応じた働きやすい職場環境を提供することも可能だ。

図表 23 「Mynd」導入ステップ

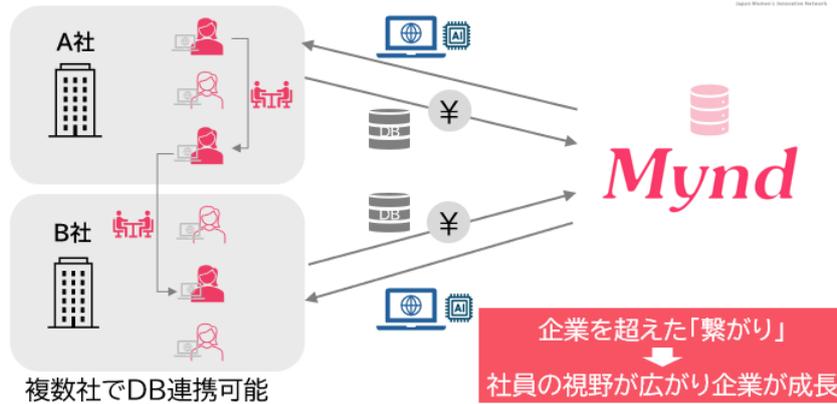


スモールスタートから  
継続的なユーザーDB蓄積、拡大

### 2. サービスフロー

「Mynd」のデータベースを通して、企業導入で蓄積した情報を連携することが可能である。社内の従業員同士の繋がりだけでなく、他社で働く従業員同士の繋がりを提供することができ、女性比率が低い企業においても利用促進が期待される。

図表 24 サービスフロー



### 3. 収益予測

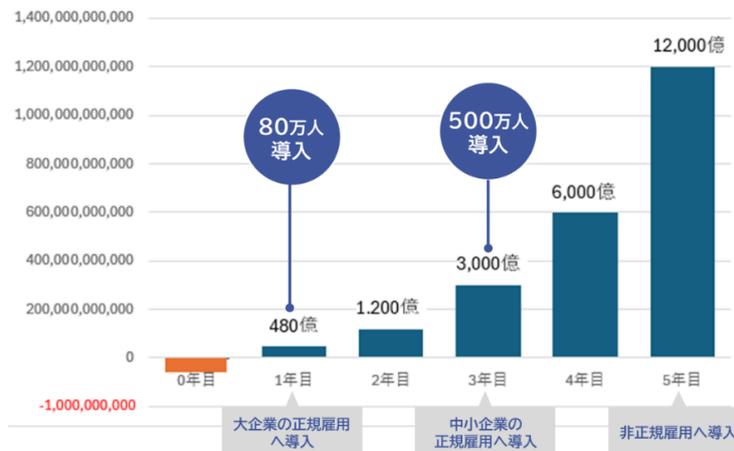
本サービスは約 350 人の利用で開発費の回収が可能である（350 人×60,000 円=21,000,000 円）J-Win High Potential network の所属メンバー人数（約 200 人）に加え、各企業から利用者を選抜して利用することで開発費用の回収は可能である。

図表 25 開発コストの試算

項目	試算
開発費用（人件費・サーバ利用料含む）	21,000,000 円
年間利用料（一人当たり）	60,000 円

大企業の女性正規雇用者から中小企業、非正規雇用のステップでの導入を想定している。女性正規雇用者が 1,288 万人、女性非正規雇用が 1,425 万人（総務省統計局 労働力調査(基本集計)、2024 年（令和 6 年 4 月分）であり、総務省「労働力調査」においては 2035 年予測では女性の労働力率の上昇が見込まれている。このことから市場規模は拡大していくことが想定される（図 23 参照）

図表 26 収益予測



## VII. 最後に

私たちは「話し合う」「助け合う」「支えあう」の方針に沿い、約1年間の分科会活動を進めてきた。最後に3つの観点で分科会活動を振り返る。

### 1. リーダーシップ

私たちは6月のつくば合宿以降、全員が安心して発言できる環境を整え「テクノロジーと共に幸せな未来を描く」というテーマに辿り着いた。積極的なコミュニケーションによりメンバーの心理的安全性を確保し、意見の違いがあっても目指す方向を確認しながら前向きに議論を進めることができたと考えている。私たちは多数派の意見で強引に進めたり、一人が主導して進めたりするのではなく、全員で納得できるまで徹底して話し合い、結論を出しながら進めてきた。

### 2. チームビルディング

ワーキンググループの組み換えや対面での会議を通じて、多様な視点を活かし、メンバー同士が成長できる環境を作り上げた。互いの得意分野を活かして積極的に支え合うことで、プロジェクトを円滑に進めることができたと考えている。また、1つのテーマについて深掘りして議論を繰り返すことで、一人ひとりが意見を出し、時に意見をすり合わせるなど、多くの経験を積むことができた。本分科会活動を通じて「アイデアは対話の中で育つ」ということを体現することができた。

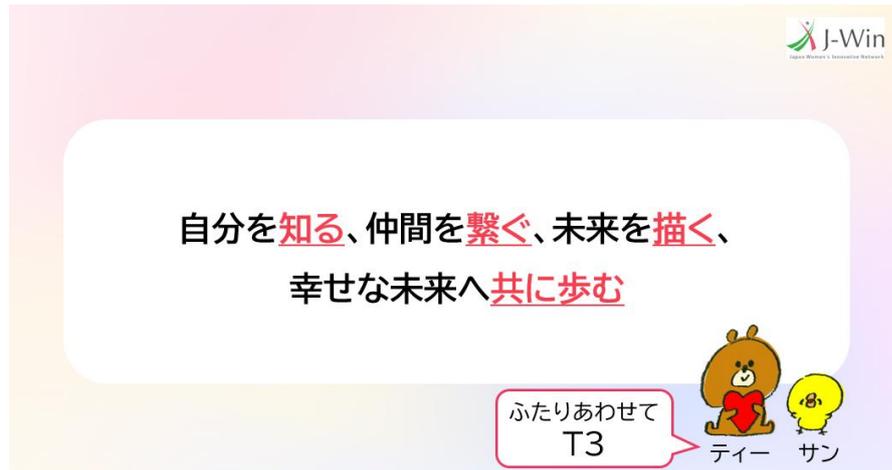
### 3. プロジェクトマネジメント

タイムコイン制度を活用し、計画的に進行管理を行った。予期せぬ変更にも柔軟に対応し、チーム全体で支え合いながらスムーズな運営を実現することができた。

今回の分科会活動の成果は、単なる提言の作成に留まらず、私たち一人ひとりが自分と社会の未来を考え、行動するきっかけを得たことにある。テーマに沿った議論を重ねる中で、自身のビジョンを持ち始めたメンバーが増え、キャリア形成に対する意識の変化も見られた。また、メンバーとの関わりの中で、自分では気が付かなかった自身の強みに気づくことができたメンバーもいる。そして何より、公私を超えた信頼できる仲間ができたことが私たちの最大の財産である。

第14期 High Potential network の分科会活動は一区切りを迎えるが、ここで得た経験やつながりは今後の人生において貴重な糧となるだろう。これからも、テクノロジーと共に幸せな未来を描くことを忘れず共に歩んでいきたい。

図表 27 T3 分科会メンバーの思い



最後に、このような機会を与え、的確なご助言とともに、温かく見守り、励まし続けてくださったJ-Win及び所属企業の皆さま、快くヒアリング、アンケートに協力してくださった皆さまに、深く感謝の意を表します。

以上

企画・制作：NPO 法人 J-Win High Potential ネットワーク 第 14 期 T3 分科会

発行者: NPO 法人 J-Win

〒102-0073 東京都千代田区九段北 1-5-10 九段クレストビル 5 階

TEL：03-6380-8420 FAX：03-6380-8427

発行日: 2025 年 3 月 3 日

著作権: © 2025 J-Win. All Rights Reserved.

記載されている内容の無断転用を禁じます。