

# キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2024 エントリーシート



## NarrativeBASE

“はたらく”をかたる つくる つながる

### 会社名/団体名

株式会社ナラティブベース

### 会社/団体のサイトURL

<https://narrativebase.com/>

### 事業内容

組織課題に合わせたフリーランスチーム提供  
(業務改善・BPO/組織運営コンサルティング/Webマーケティング支援 など)

### 従業員数

役員3名、業務委託メンバー43名

### 個人の自律的な成長による持続的な企業価値の向上に取組む目的

#### [背景] 未だ続く「望む働き方」「望まれる働き方」の不一致

女性がライフステージ変化によって企業に望まれる働き方を続けることが難しくなり離職してしまうケースは未だに少なくない。昨今リモートワーク浸透や副業解禁の流れもあり、一つの企業に雇用されるスタイルから離れ、自分らしい働き方の模索に取り組む人が増えている。その一方、一度企業を離れると成長機会の損失が大きいことも課題である。

#### [目的] 雇用から離れ「望む働き方」を模索しながらも成長できる場をつくる

雇用されるスタイルから離れ自分らしい働き方を模索しながらも、チーム協業を通して成長機会のある場を提供し、自律的なキャリア形成に取り組む活力のある人材を増やす。また、それらの人材を柔軟に企業のニーズとつなぎ事業成長に貢献する形で、雇用とは異なる個人と企業の新しいつながり方を作り出す。

### 自社の求める自律・自走する人材の要件

#### 自律を「自己の価値観を大切に協業し成果が出せること」と定義

自分が大切にしていることや得意とすることを伸び伸びと表現し、それを活かした協業の環境を自ら周りと交渉しつくり出す力、それを成果に結びつけられる力。  
(ナラティブベースの「自律」の定義より)

### 経営層/全社の推進へのコミットメント状況

#### Vision それぞれがしあわせな‘はたらく’をつくりだす

当社は、働き方の模索やチーム協業を通して、主体的にキャリア構築に取り組む自律的な人材を増やすことをMissionとしており、またそれが、私たちのVisionである「それぞれがしあわせな‘はたらく’をつくりだす」社会ともつながっていくと考えています。

「キャリアオーナーシップ経営」は、当社の経営方針や組織マネジメントの価値観と強くつながる、経営上重要なコンセプトと捉えています。

# キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2024 エントリーシート

## 取組みのポイント

### ① 背景・課題設定

解決したいと考えた背景や設定した課題など

#### 働き方が多様化する時代に新しいつながり方と相互成長の機会を

働き方が多様化していく中、「雇われない働き方」を選ぶ人が増えています。しかし雇用から一度離れてしまうと、企業の人材育成対象から外れることはもちろん、新しい分野へのチャレンジの機会も著しく減り、成長機会が大きく失われてしまうのも確かです。自律した働き方を目指して意欲的に新しい道を決意したものの、環境が孤独であったり、キャリアを発展させづらかったり、ひとりイバラの道を進むことになる人も少なくありません。一方、企業側からみた場合にも、さまざまな働き方、契約形態が増え協業環境の整備やチームマネジメントに課題を感じる企業が増えています。この両方の課題を新しいやり方でつなぎ解決する媒介となり、企業の成長も個人の成長も作り出す、相互成長のソリューションを提供するのが、私たちの取り組みです。

### ② コンセプト・アイデア

施策の全体設計、課題を解決するコンセプト、新規性のポイント、自律・自走した人材と事業成長のつながり（期待する事業インパクト）など

#### プロジェクトベース×フラットな関係ならではの「発達指向型組織」を目指して

「仕事」という機会において、「仲間」との協業の中で、互いの「成長」を作り出し、さらに仕事の成果に貢献していく…仕事×仲間×成長のコンセプトモデルをベースに、自社名でもある「ナラティブ（語り）」を大切にしたい慣習を開発することで、心理的安全性をつくりながら、主体的な関わりを引き出し、自律キャリアにつなげる、継続的な取り組みを続けています。

自分にとって  
価値ある課題を選ぶ



互いに強みを磨きあうための  
慣習・文化がある

安心安全な場で  
多面的な自己開示ができる

DDOの3つの側面



ロバート・キーガン  
『なぜ弱さを見せあえる組織は強いのか』より  
DDO= Deliberately Developmental Organization  
(発達指向型組織)

※このアイデアは発達心理学者ロバート・キーガン氏の提唱する「発達指向型組織」のモデルより着想しました。個人の成長とそれを促す慣習を重視した三位一体型のモデルを取り入れることで、全体性の中で自律を促す独自の組織マネジメントとキャリア支援につながっていきました。

### ③ 実施内容

具体的に実行した取組み、それぞれのゴール設定など

#### ナラティブ・アプローチを参考にした対話型コミュニケーションによる自律・自走支援 コンセプトモデルをベースに対話を重視した自律・自走を促す慣習を行っています。

- 対話型会議 ～主体性を育み・自走を作り出す独自の会議手法～  
オリジナルのグランドルールやフレームワークを用い、誰もが率直な疑問や意見を言える場をすることで、視点や発想を学び合いながら解決を見つけ出し、相互成長を促しています。  
☞ナラティブKPT 業務チーム毎にKPTのフレームを用いて対話重視の振り返り会議を実施  
☞対話会 組織運営上重要なテーマについて各々の想いを語り合い言語化する会議を実施

- ワーククラフティング ～ストーリー（道筋）を見つけ、キャリア自律を支援する～  
自分の得意ごとに基づき、仕事を自ら作り出す‘ワーククラフティング’のコンセプトの下、ひとりを語り手に設定した3人会議（ワーククラフトMTG）を実施。その人の人生のストーリーを聴き、解釈を手伝ったり、次の道筋をいっしょに見つけ出すことで自律キャリアを支援しています。

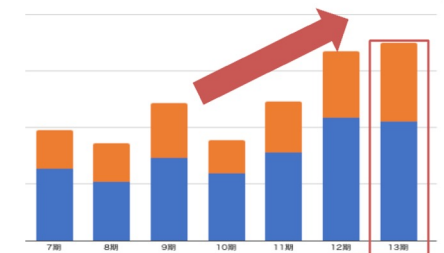
### ④ 成果

取組みがもたらした定量的な成果、定性的な社内への影響、事業インパクトなど

#### ナラティブ（対話）重視の慣習によって個人も事業も成長する相互成長が作り出された

- 個人の成長  
自分のキャリアを語り考える対話の習慣や、背景を知っている協業者の存在があることで、新しい分野やスキルアップへの挑戦が促され、同じ分野で働く者同士の勉強会、リスキングや資格取得などを通して活躍の幅が広がっています。  
例1) 顧客の対話を可視化したいという想いから、グラフィックファシリテーターへ  
例2) 分析思考を活かし、SEからWeb解析士へ  
例3) 管理職未経験だったが、チームマネジメントを学びチームリーダーへ

- 事業の成長  
個人の成長から様々な試みや顧客への提案が起き、新事業が立ち上がる、顧客内の他分野での取引が増える、顧客単価が上がるなど、事業成長へも確実に貢献しています。



コロナ禍以降、3期連続増収  
過去最高売上・最高益更新

参考資料添付①

# ナラティブベースの紹介（理念・自律定義、アプローチ手法、提供サービスなど）

## ナラティブベースとは

ナラティブベースは、2011年、オフィスを持たない「フルリモート×プロジェクトベース」の小さなチームとして産声をあげました。その社名は医療用語「ナラティブベースド・メディシン」に由来しています。

記録や計測では見えてこない、組織や個人の背景にある事情（コンテキスト）に目を向け、それぞれの語り（ナラティブ）から次の道筋をみつけだす「ナラティブ・アプローチ」を大切にしてきました。

### Core Value

## 大切にしていること

わたしたちは、関わるすべての組織と個人がそれぞれの物語（＝語りからみえてくる道筋）を生みだせるよう、5つの要素をもったフェアな関係性を大切にしています。

- 自律 … 自己の価値観を大切に協業し成果が出せること
- 多面性 … 多面性を認めあいあらゆる可能性に期待しあうこと
- 相互成長 … 役割を超えて相手の成長を願い支援しあうこと
- フラット … 対等な関係性で多様な価値観を表現しあえること
- 持続可能 … 中長期的な視点で目的を共にすること



‘はたらく’をかたる つくる つながる

### Narrative Approach

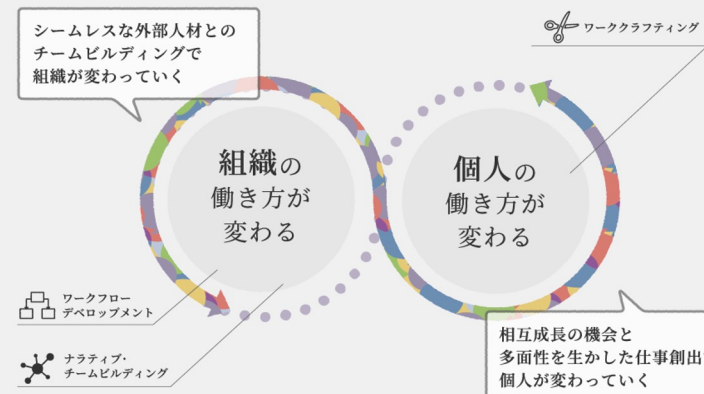
## ナラティブ・アプローチとは

「ナラティブ・アプローチ」は、専門性を脇におき、フラットな対話から相手の重要な背景を引き出し解決策を探り出すアプローチ手法です。これまで、医療やカウンセリング、ソーシャルワークなどで用いられてきたこの手法を、わたしたちは「働き方」を変えていく手法として用いています。

### Core Purpose

## わたしたちの役割

わたしたちは「ナラティブ・アプローチ」を用い、組織・個人の間フラットで持続可能な関係性を作り出し、双方の自律的な働き方を促すことで社会を変えていきます。



参考資料添付②

## 対話型会議の紹介（手法、効果など）

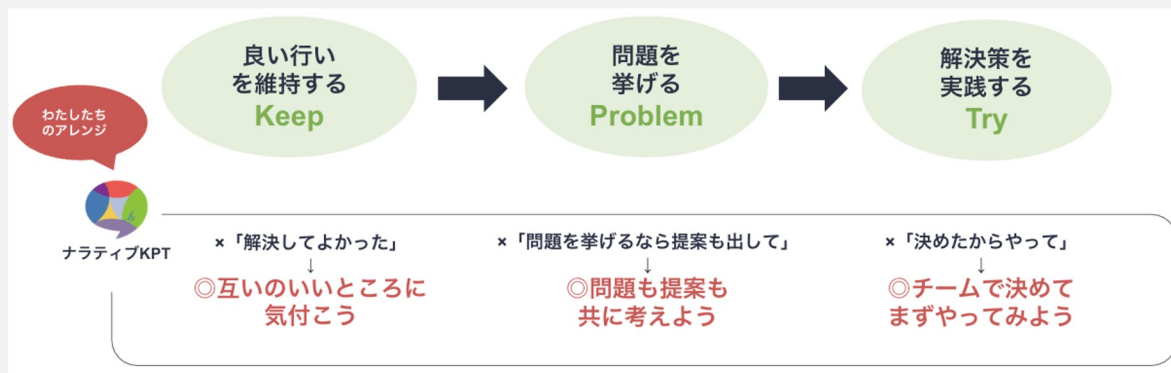
### 👉 ナラティブKPT

従来の業務進行や合意を目的とした会議とは異なる、対話を重視した会議を考案。グランドルールやファシリテーションなどを独自に工夫しユニークな会議を慣習化しています。

「問題を解決していく」だけでなく  
「いいところを探して認め合っていく」慣習をつくる

#### KPT法とは？

「Keep（維持）」「Problem（問題）」「Try（挑戦）」を書き出す改善のための振り返り方法のひとつ。



＜効果＞  
互いのよいところに気づき、承認し合うことで自己効力感が増す

### 👉 対話会

組織運営上、重要なテーマについて、関わるメンバーが各々の想いを語り合い言語化する会議を実施しています。

何に対しどう感じているのか？  
それは自分の言葉でいうと何というのか？

オンラインのホワイトボードを使いながら、各々が考えていることを言葉にしていき、その意味や背景を共有することで、決議することよりも理解し合うことを大切にしている場を設けています。



＜効果＞  
想いとその背景を共有し合うことで自分ごと化される



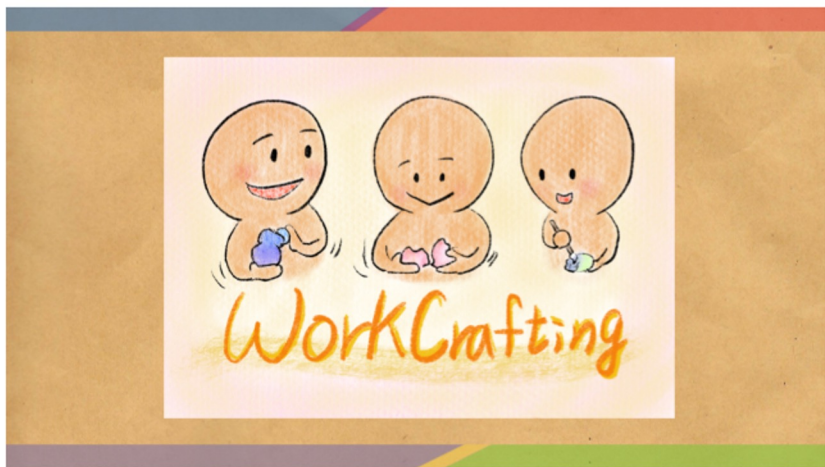
参考資料添付③

## ワーククラフティングの紹介（コンセプト、活動内容、効果など）

### ☞ コンセプトメッセージ

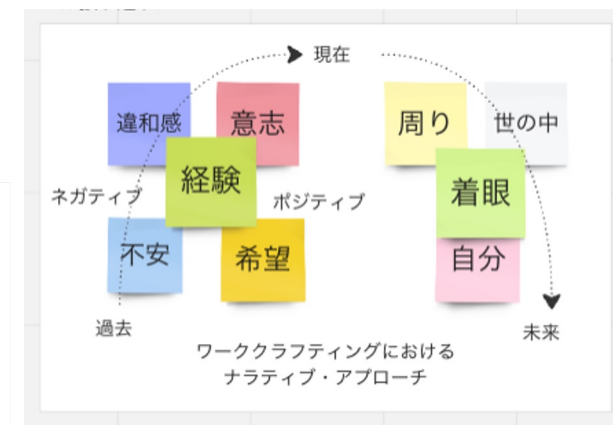
仕事をつくりだすなんて、起業をする人や新規事業開発をする人の話だと思いませんか？手元でねんどをこねるみたいに、日々「あぁでもない」「こおでもない」と仕事を作れたら楽しいと思いませんか？

「Work Crafting（ワーククラフティング）」は、仕事や仲間との対話を通して自分の得意ごとに気づき、まわりにそれを伸び伸びと表現し、自らの提案で仕事をつくりだしていく発想法・キャリア構築手法です。「ナラティブ・アプローチ」を用い、職務経歴書に書かない自分を見つけることから、あなたの「はたらく」をつくる、をスタートしていきましょう。



### ☞ ワーククラフトMTG

仕事仲間との対話から自身の得意ごとに気づき、その経緯（ストーリー）を確認し、次のキャリア（道筋）を見つけ出すミーティングです。ひとりを語り手に設定した3人会議を実施。その人の人生のストーリーを聴き、解釈を手伝ったり、次の道筋をいっしょに見つけ出すことで自律キャリアを支援します。



**<効果>**  
過去から未来の道筋に気づく  
仲間に勇気づけられ  
新しいチャレンジが  
仕事の実践の中で生まれる