



# 人としての器ラボ (Uラボ)

第1期 (2025年4月～2025年9月)

概要説明資料

※今回は「人事・人材育成」に携わる方限定

# 人としての器の大切さはわかるけれど、何から始めれば？

「人としての器」を磨き、広げていくことの大切さは、誰しもが実感していると思います。

しかし、「人としての器」は、可視化できるスキル・テクニックと比べて、非常に曖昧な概念であるため、その向上を後回しにしたり、あるいは我流の経験則や人生論を語ってしまいがちな現状があります。

そのため、これまで明らかになった研究成果の枠組みを参照しながら、各人が自分なりのテーマを掲げて「人としての器」を探求するためのラボ（通称：Uラボ）を立ち上げることにしました。

このたびは第1期となるラボメンバー（研究員）を募集します。

なお、第1期は「人事・人材育成」に携わる方に対象を限定します。

Uラボでの実践活動を通じて、自らの器を磨き、広げていくことに関する実感を伴った理解を得られる機会を提供します。

# 器（うつわ）とは新たな可能性が生まれる場所

うつわの語源は“うつほもの”、つまり「空」のものとされています。

うつわは、一見、空っぽに見えますが、すべてのものを包み込む

余白であり、新たな変化と現実を生み出す母体と言えます。

人としての器ラボ（Uラボ）にご参画いただける皆様との

活発な交流を通じて、新たな可能性が生まれることを期待します。

# 「人としての器」研究チーム



『人としての器を磨き、個性と可能性を拓き続けることで、深く通じ合える社会へ』をミッションに、人としての器に関する研究・実践を通じて、円熟した社会への変容に取り組んでいます。

<https://h-utsuwa.com/>

写真提供：前野隆司先生

# 目次

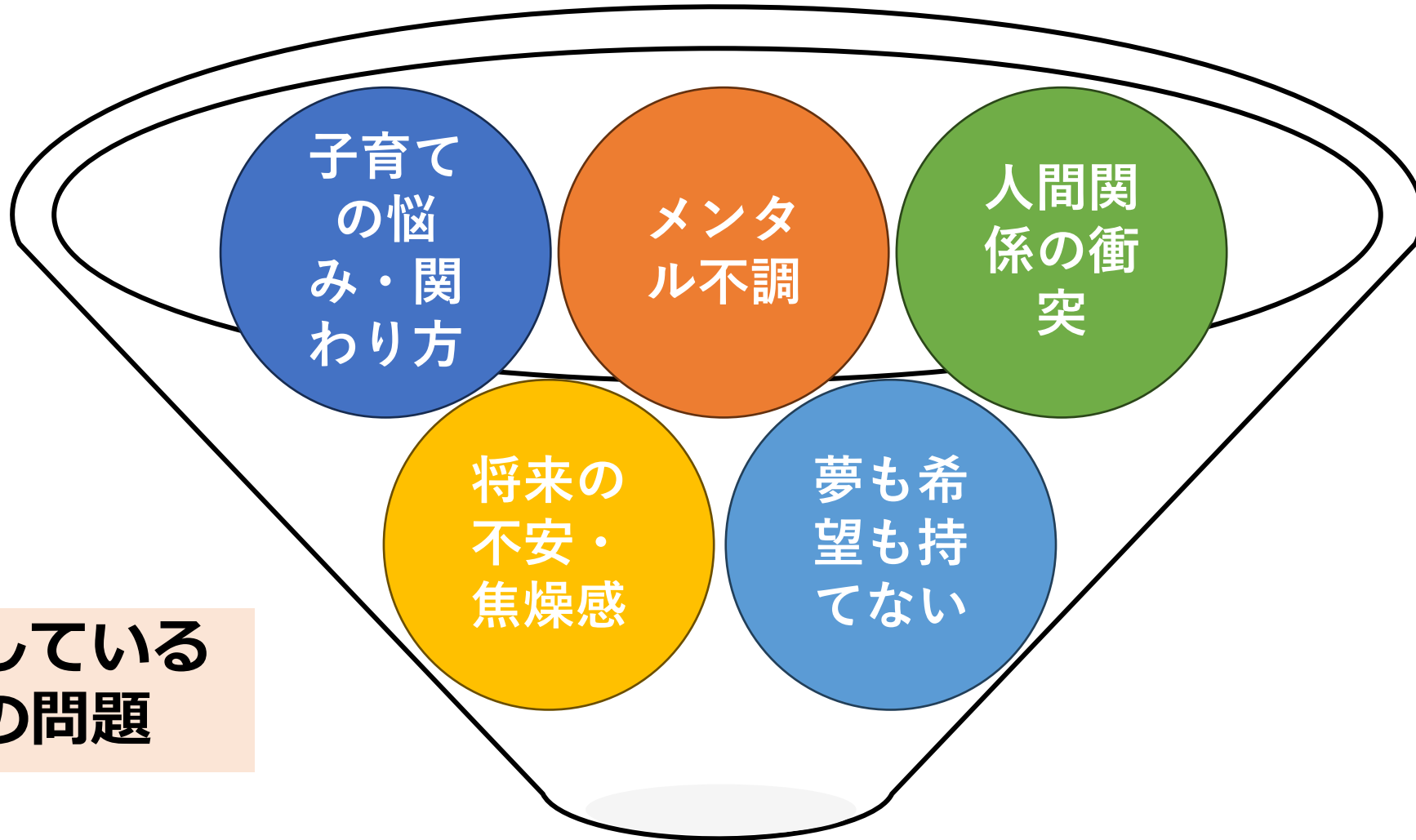
- ① 問題提起
- ② Uラボのプログラム・特徴
- ③ コーディネーターの紹介
- ④ お申込みプロセス・手続き
- ⑤ 参加に当たってのグラウンドルール
- ⑥ 運営チーム概要・問い合わせ先

# 目次

- ① **問題提起**
- ② Uラボのプログラム・特徴
- ③ コーディネーターの紹介
- ④ お申込みプロセス・手続き
- ⑤ 参加に当たってのグラウンドルール
- ⑥ 運営チーム概要・問い合わせ先

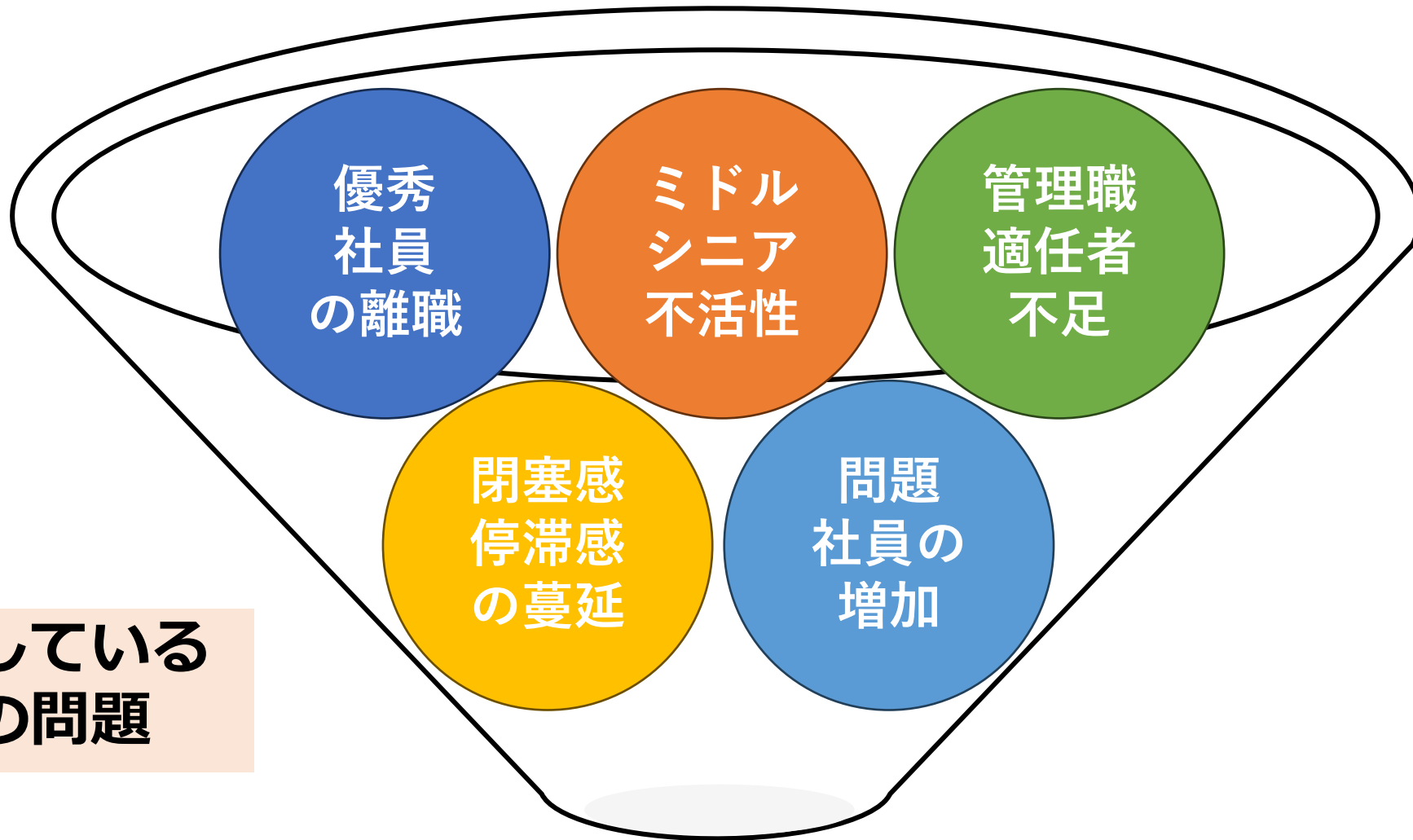


# 「人としての器」が関係している問題例：個人編



顕在化している  
個別の問題

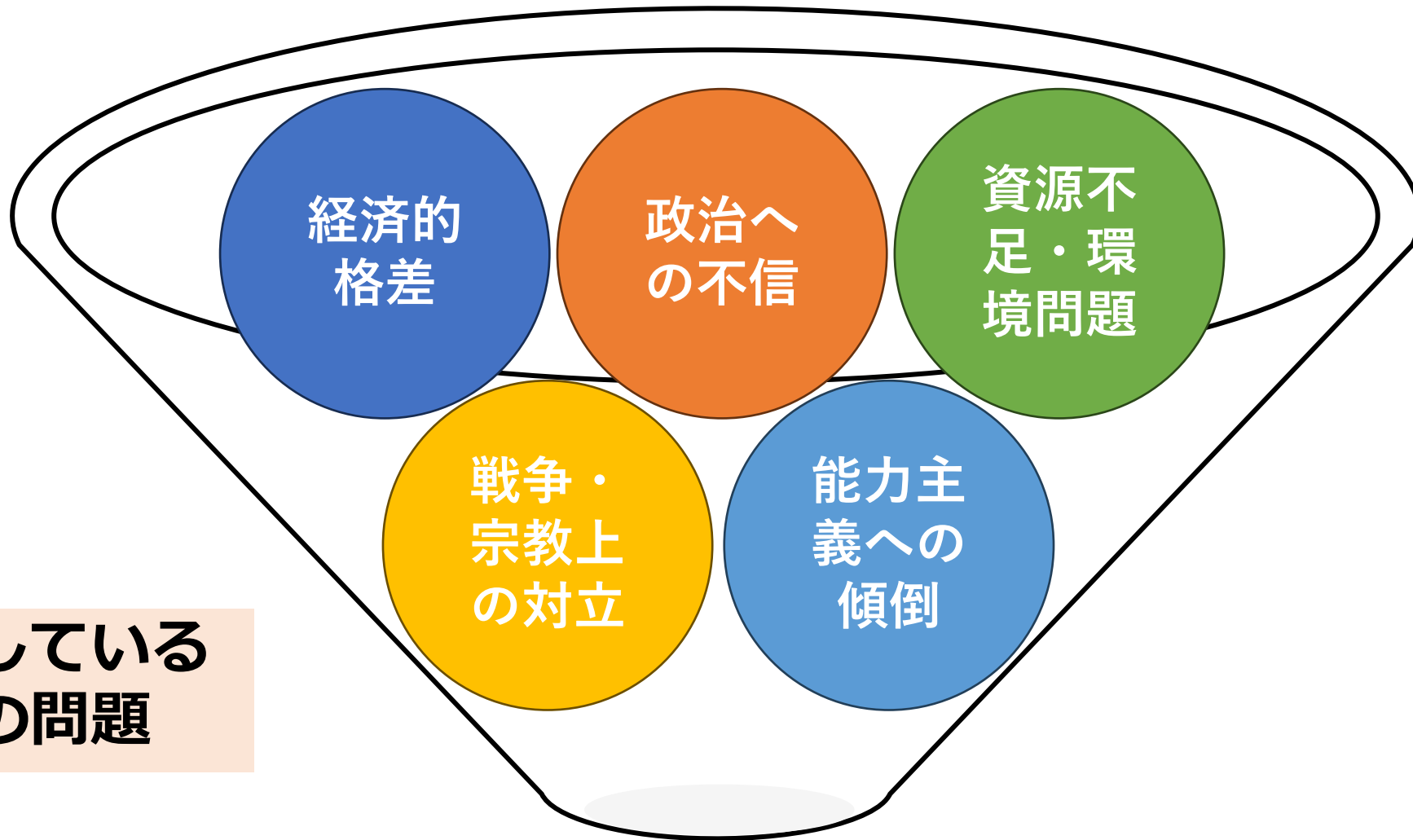
# 「人としての器」が関係している問題例：組織編



顕在化している  
個別の問題

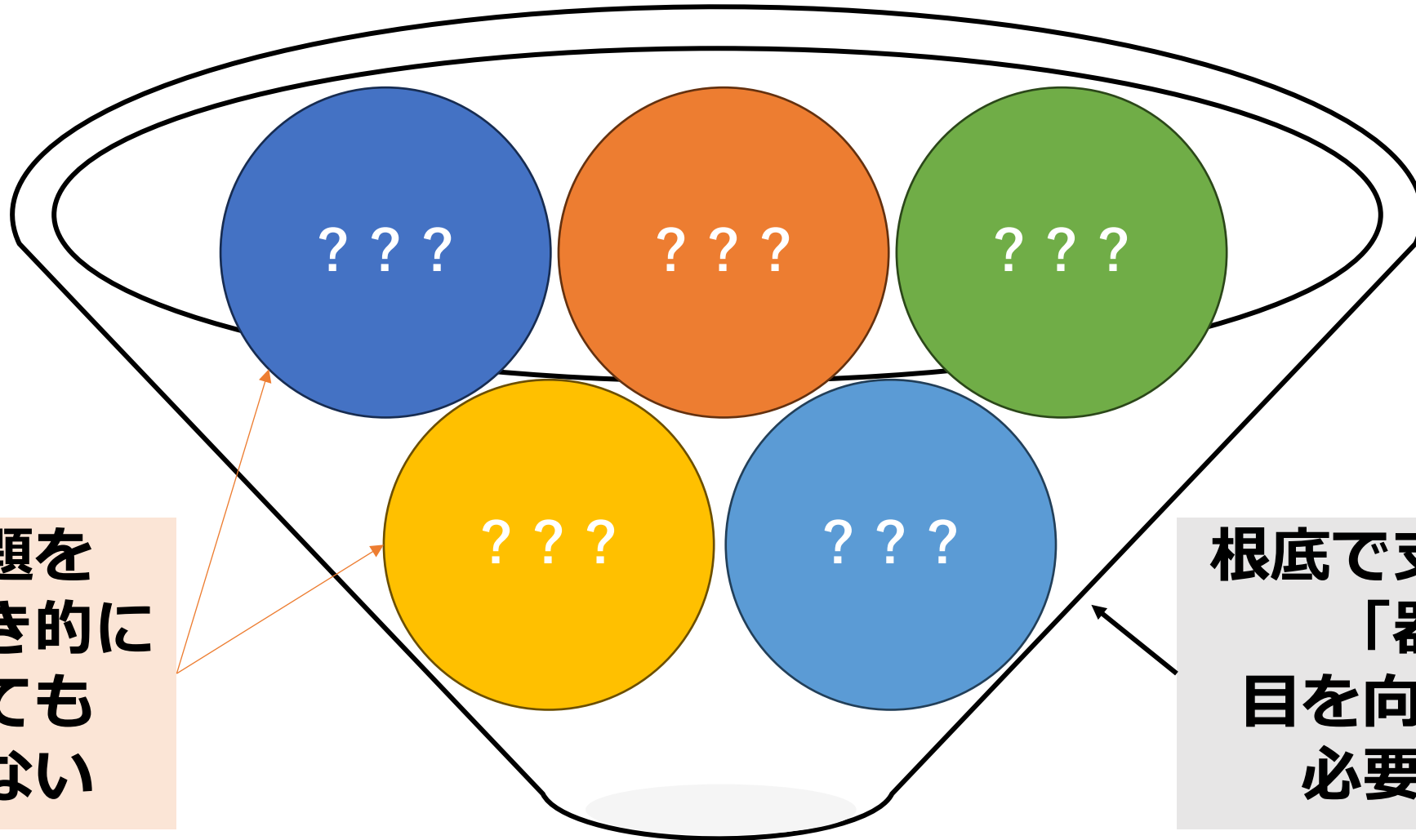


# 「人としての器」が関係している問題例：社会編



顕在化している  
個別の問題

# 「人としての器」が関係している問題： 顕在化した問題の根底に器が隠れているのでは？



個別問題を  
モグラ叩きの  
対処しても  
きりが無い

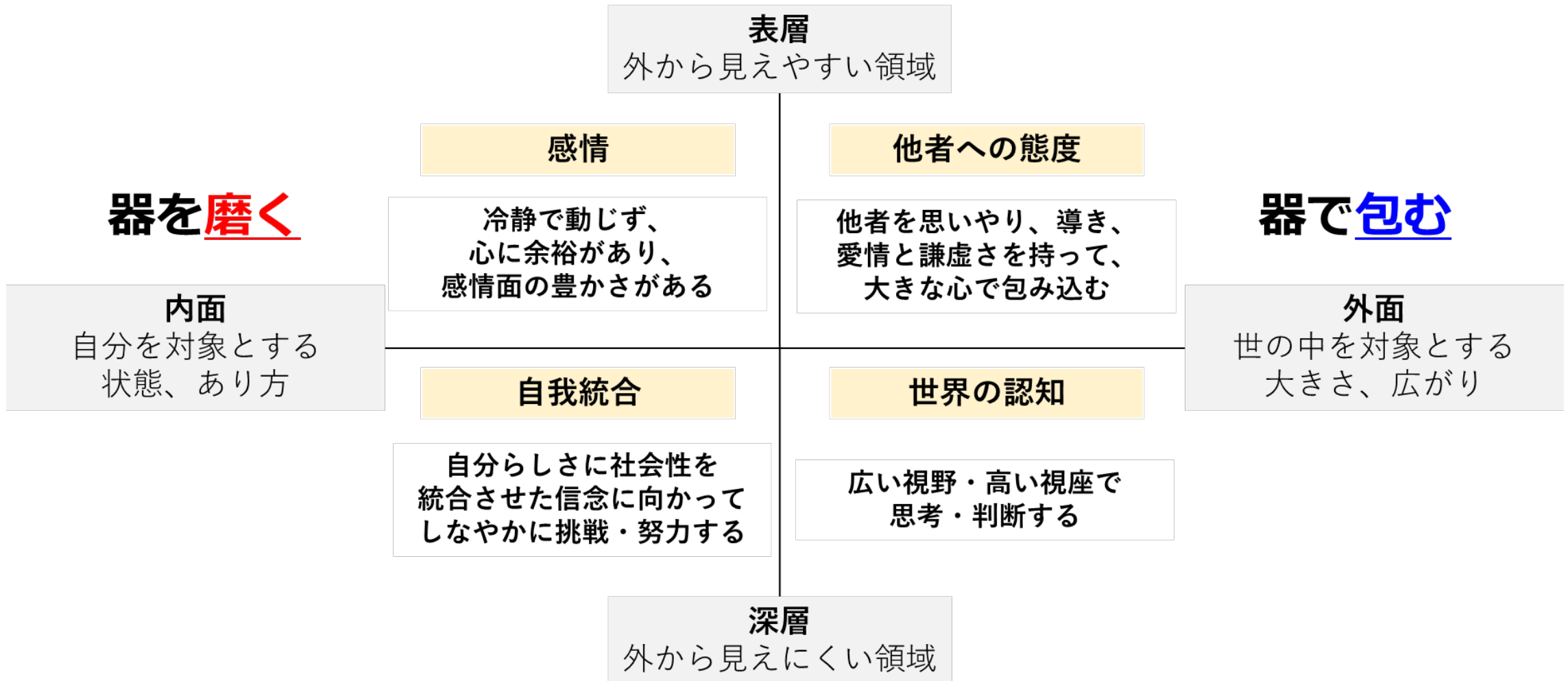
根底で支えている  
「器」に  
目を向けていく  
必要がある

# よく寄せられる8つの問い

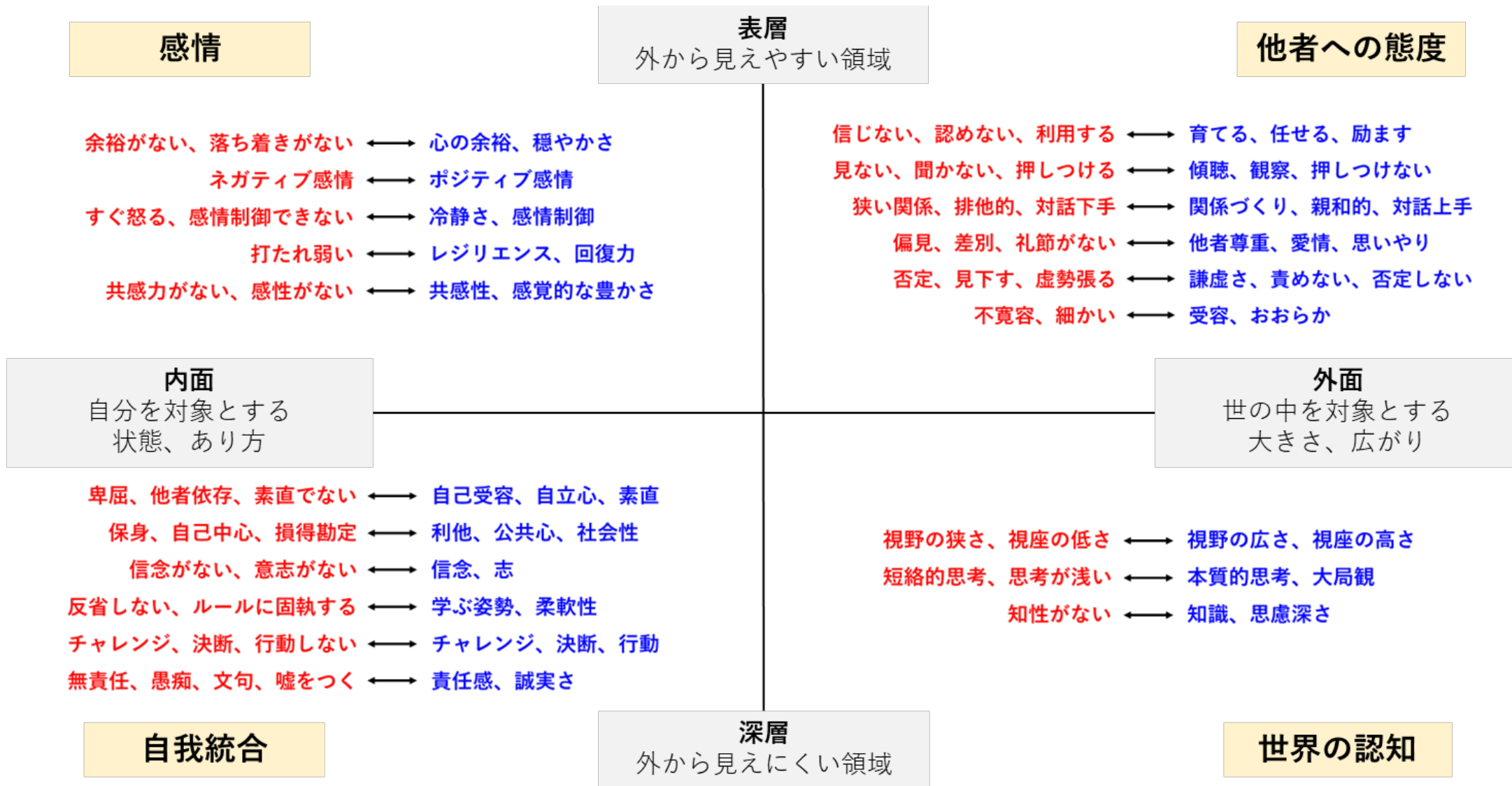
1. 「人としての器」とは**どういう概念**か？
2. 「人としての器」を**成長させる**にはどうしたらいいか？
3. 「人としての器」を学ぶことで**幸せになれる**のか？
4. 「人としての器」を学ぶことで**成果は上がる**のか？
5. 「人としての器」を**手っ取り早く広げる方法**はないか？
6. 「人としての器」を**評価・測定する**にはどうしたらいいか？
7. 「人としての器」が**小さい相手**にはどう対応すればいいか？
8. 「人としての器」を**学ぶ意義**とは結局のところ何なのか？

# 1. 「人としての器」とはどのような概念か？

→研究を通じて四象限からなる概念モデルを構築



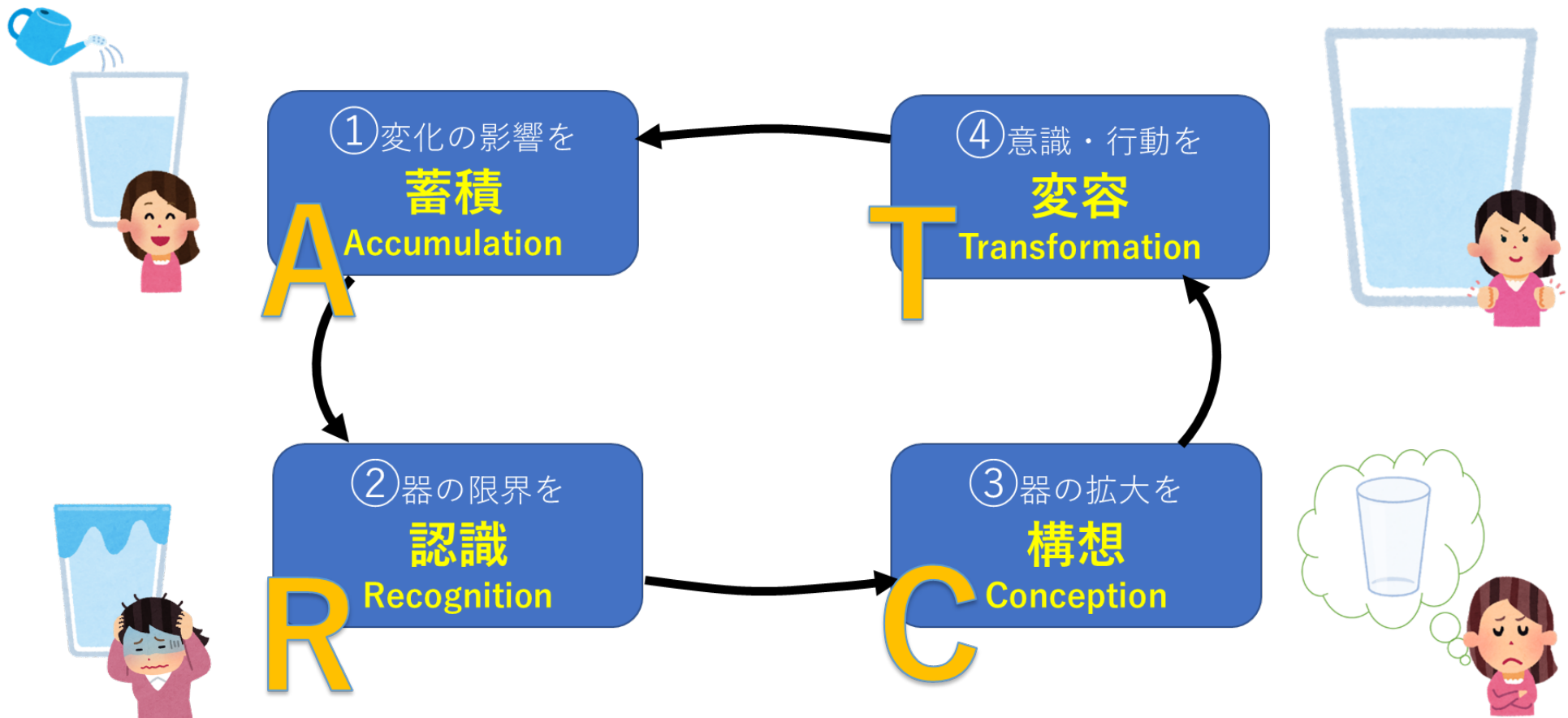
# 人としての器の大きさに関する詳細な要素



## 2. 「人としての器」を成長させるにはどうしたらいいか？

→研究を通じて成長プロセスモデルを構築

### 4つのフェーズを繰り返して器が成長（ARCTモデル）



# ただし各フェーズで逸脱することもあります

例：現状維持、  
楽をしたい

①' 新たな変化  
を拒む

例：変わることへの恐怖や不安

① 変化の影響を  
**蓄積**  
Accumulation

④ 意識・行動を  
**変容**  
Transformation

④' 勇気ある一  
歩が出ない

②' 限界を  
直視しない

② 器の限界を  
**認識**  
Recognition

③ 器の拡大を  
**構想**  
Conception

例：批判を避ける、  
自分を客観視できない

③' その場しの  
ぎの対処

例：根本問題を回避  
短期の解決重視



### 3. 「人としての器」を学ぶことで幸せになれるのか？

**A：「人としての器」を学んでも、すぐに幸せになれるとは限りませんが、「人としての器」を学ぶことは豊かな人間関係の基盤をつくり、長期的な幸せにつながっていくでしょう。**

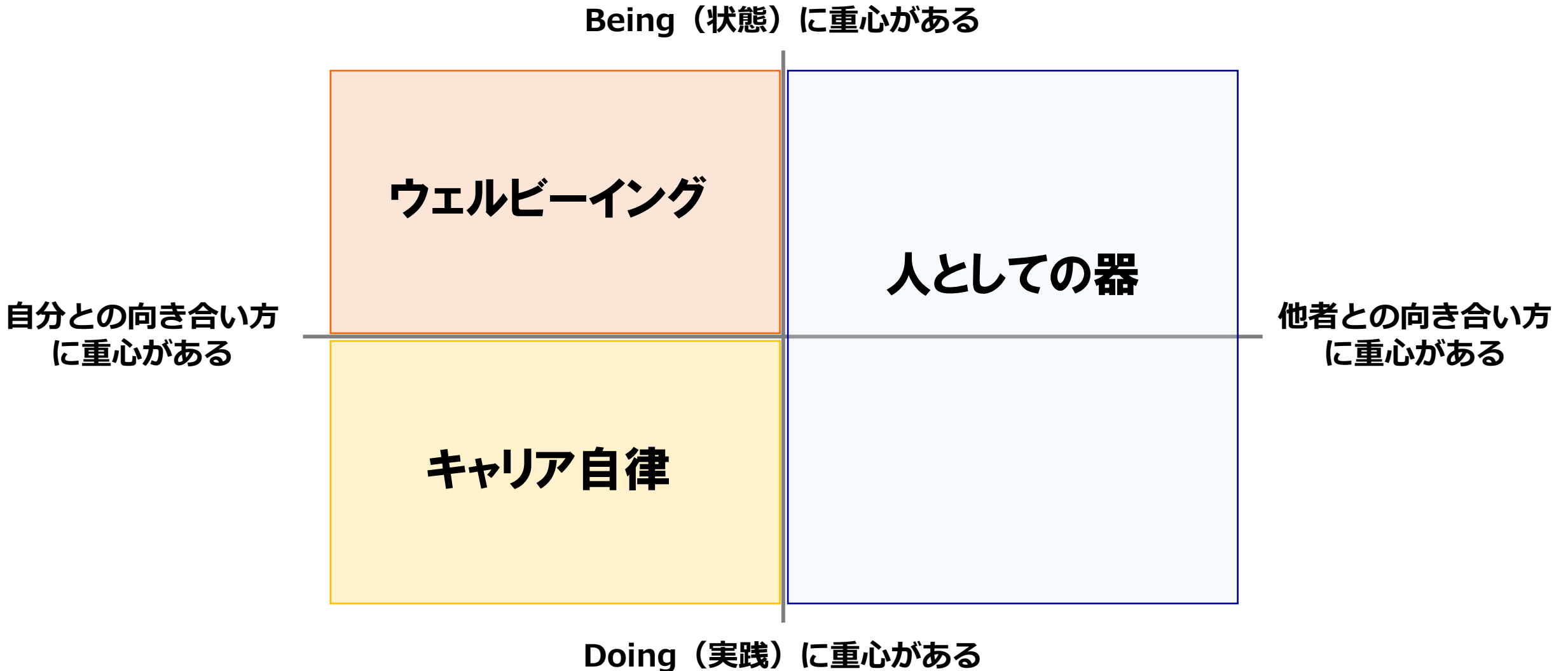
そもそも幸せというのは主観的なもので、何ををもって幸せと感じるかは、それぞれが決めればよいものと考えられます。ですので、必ずしも「人としての器」を学ぶことで、短期的な幸せに寄与するとは限りません。

ただし、次のページで示すように、幸せ（ウェルビーイング）の重心がどちらかという自分との向き合い方にあるのに対して、人としての器の重心は他者との向き合い方にあります。すなわち、人としての器を学ぶことは、他者とどのように関係を構築していくかを検討していくことにつながり、豊かな人間関係を築くうえでの指針になると考えられます。

ハーバード大学の成人発達研究によれば、幸福・健康・長寿における最大のカギは、良好な「人間関係」にあるということが明らかになっています（『グッド・ライフ』辰巳出版を参照）。つながりが希薄化した現代社会に生きる私たちにとって、豊かな人間関係を築くことはとても重要なテーマと言えます。

人としての器を学ぶことで、自分を満たすという幸せの形から、他者との豊かな関係性における幸せの形へと、質的な変化が生まれるのではないかと考えます。

# ウェルビーイング、キャリア自律、人としての器の関係



## 4. 「人としての器」を学ぶことで成果は上がるのか？

**A：すぐに成果が上がるとは限りませんが、「人としての器」を学ぶことで許容できる幅が広がり、長期的には多様な形の成果を得られるでしょう。**

ここで言う「成果」が、成績・業績やスキルの発揮を意味するのであれば、器を学ぶことがでそうした目に見える短期的な成果に寄与するとは限りません。

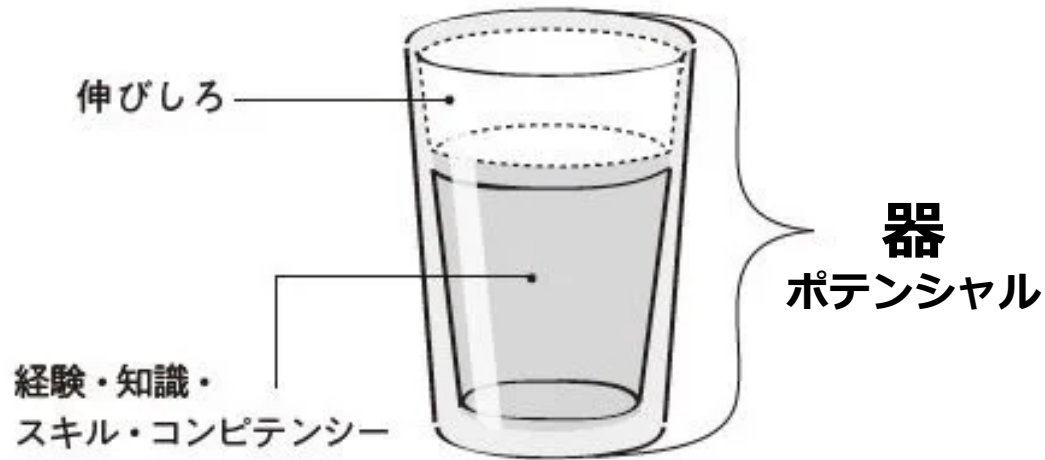
次のページで示すように、即効性のある知識やスキルの獲得はどちらかと言え、器の中身の話と言えます。

器とは、可視化しにくくてわかりにくく、また変わりにくいものであるため、スキルやテクニックのように短時間の研修によって身につけられるようなものではありません。

ただし、獲得した経験・知識・スキルを十分に生かすには、それを支えるための器が必要になります。

したがって、短期的な成果ばかりに目を奪われて、器を学ぶ努力を怠ってれば、いつか無理が生じたりして、成果の幅も狭まってしまおうと考えられます。

# 目に見える経験・知識・スキルと目に見えない器



小野壮彦『経営×人材の超プロが教える 人を選ぶ技術』94ページより

- 一般的な管理職研修では**知識・スキル**中心で、即効性のあるツールやフレームワークを重視しがち
- しかし、**人間的な成長**が十分でない中で、スキルやテクニックだけを学んでも失敗するケースも
- 例えば、器が小さいまましていると、自分の価値観でしか判断できない、自分の信念に沿った意思決定ができない、メンバーの多様性を受け入れられない、一人ひとりに合ったマネジメントができないなど
- その結果、メンバーは疲弊し、閉塞感に苛まれ、本来のパフォーマンスを発揮できない状態に

「人としての器」という観点で人間性を育むことが重要

## 5. 「人としての器」を手っ取り早く広げる方法はないか？

**A：確立された方法はなく、自分に合った方法で仲間とともに、地道に器をつくり続けることが大切です。**

人としての器は、自分にとって重要な節目となる出来事やきっかけを通じて、自分自身と深く向き合ったときに変化するものです。そのため器を変容させていくには自分なりのタイミングがあり、長い時間がかかるかもしれませんが、そこにじっくりと向き合うという心構えが必要です。

器を大きくしなければいけないと考えて、一気に成長しようすると、芯のない壊れやすい器ができてしまうかもしれません。一人ひとりの器の形は違って当たり前ですので、自分の身の丈に合った方法で、自分なりの器をつくっていくことが大切です。

器の成長プロセスモデル（ARCT）で示したように、自分の限界を深く認識できるほど、より大きくてしなやかな器を構想できるようになると考えられます。

他者に規定された器の大きさに振り回され、そこに到達したかどうかを気にするのではなく、自分なりの器を広げ続けていくプロセスそのものが重要です。

ただし、その際に独りよがりにならないように、仲間からのフィードバックや支えを大事にしながら、自分らしい器をつくり続けていくことが大切になります。

## 6. 「人としての器」を評価・測定するにはどうしたらいいか？

**A：人としての器は見えづらいものであり、簡単に評価・測定することはできないという認識を持って、実践的変容に結びつける意識が大切です。**

アンケートやインタビューなど様々な評価・測定のツールやフレームワークはありますが、そもそも人としての器は簡単に可視化できない領域を扱っているため、正確な評価・測定は難しいという認識を持つことが大切です。

しかし、だからといって既存の評価・測定手法を活用しなくて良いではありません。主観アンケートによる自己評価も、インタビューにもとづく第三者の判定も、部分的に人としての器の輪郭をつかむ参考情報となります。

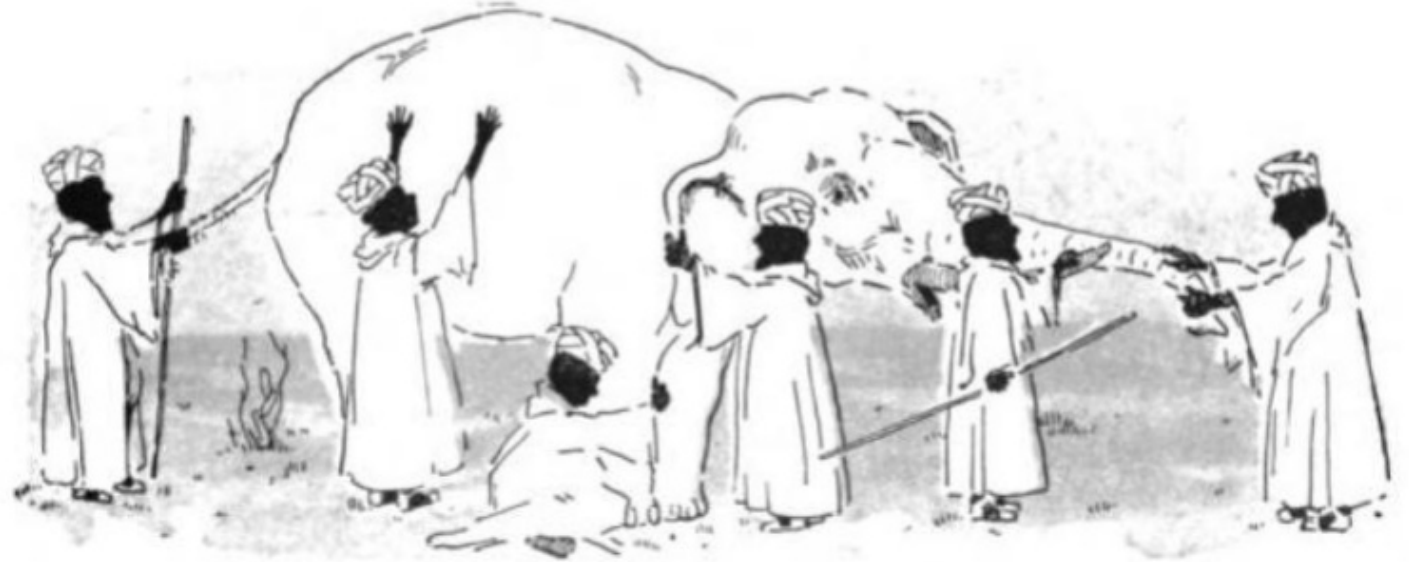
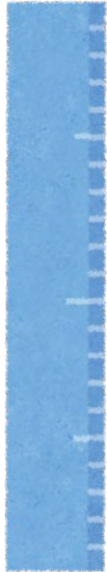
重要なのは、そうした参考情報をふんだんに活用しながら、一つの側面に囚われず、多様な角度から、人としての器の実態に迫っていくことです。

その際、その実態はどこまでもつかめないものであるという認識の下で、評価・測定の妥当性よりも、そうした参考情報を駆使して、いかに実践的な変容に結びつくかを検討する姿勢が大切ではないかと思えます。

# 器は、見えないものを推し量るイメージ

群盲象を評す

?



<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E7%BE%A4%E7%9B%B2%E8%B1%A1%E3%82%92%E8%A9%95%E3%81%99>

定規で正確に測れるというより、見えないものを推し量るイメージ



## 7. 「人としての器」が小さい相手にはどう対応すればいいか？

**A：そのような方と接することは自分の器を広げるチャンスとも言えます。ただし、自身の器が小さいうちは上手く受け流し、余裕があり器が大きくなってきたときに、相手と向き合えると良いのではないかと思います。**

相手のことを「人としての器」が小さいと思うときには、自分自身の器も十分に大きくない可能性が考えられます。

そういった受け入れられない他者と接するのは、ARCTモデルで言う「限界の認識」に該当するため、自分の器と広げるチャンスと言えます。

しかし、その相手が上司などの立場で自分よりも権力を持っている場合、正面から向き合うと自分が制約を受けてしまい、苦しくなって自分の器が壊れてしまうかもしれません。その場合は、適切な距離を保ちながら、上手く受け流していく姿勢が大切になると思います。

一方で、自分自身に余裕ができ、その相手とも向き合っていけるようであれば、相手との対話を通して、自分の限界を認識して、今後どのように相手と向き合っていくかを構想していけると良いのではないかと思います。

## 8. 「人としての器」を学ぶ意義とは結局のところ何なのか？

→器＝人生、一人ひとりの人生をより意義のあるものにします

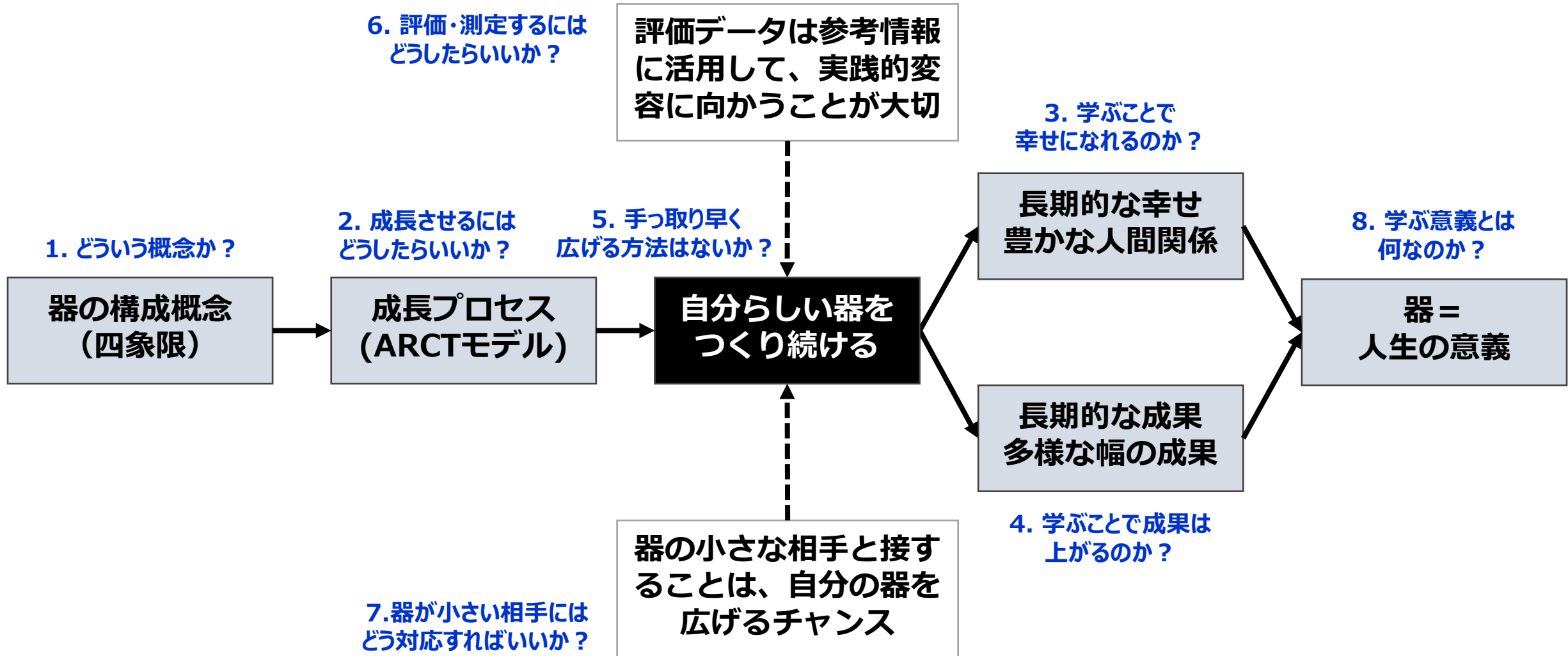


**「自分らしさを磨き、大きな心で包み込む」**

「人としての器」を学ぶことは、  
自分自身や他者と真剣に向き合うことであり、  
それによって豊かな人間関係を築く基盤ができ、  
一人ひとりの人生をより意義のあるものにします。

**お互いに支え合いながら、素敵な器をつくりましょう**

# 8つの問いに関するまとめ



# 目次

- ① 問題提起
- ② **Uラボのプログラム・特徴**
- ③ コーディネーターの紹介
- ④ お申込みプロセス・手続き
- ⑤ 参加に当たってのグラウンドルール
- ⑥ 運営チーム概要・問い合わせ先

# 人としての器ラボ（Uラボ）の目的と特徴

## 〈目的〉

Uラボでの、人としての器に関連する自身のテーマの探求・実践を通じて、自らの器を磨くとともに、器を広げて仲間と深くつながり、他者の器づくりにも貢献し、円熟した社会の構築を目指します

## 〈4つの特徴〉

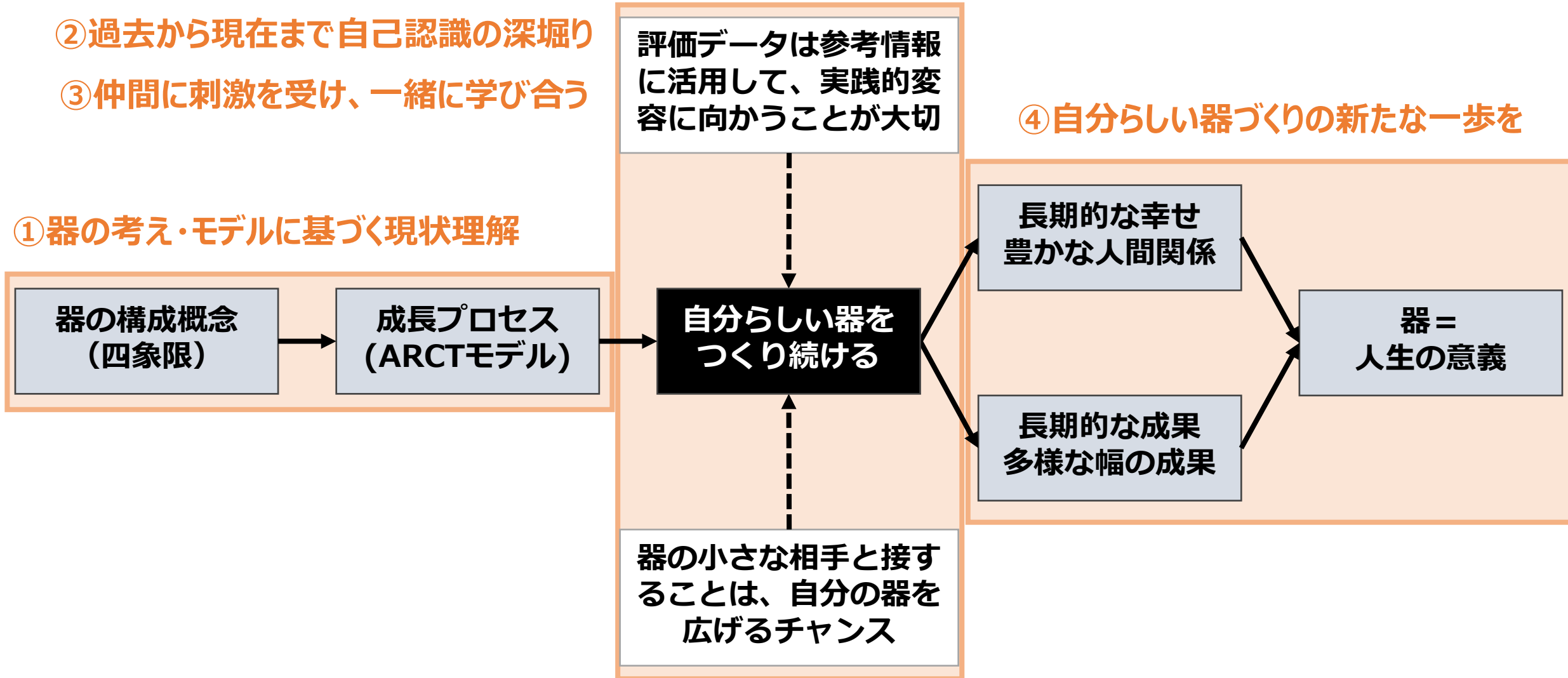
- ① 器の考え・モデルに基づく現状理解
- ② 過去から現在まで自己認識の深掘り
- ③ 仲間に刺激を受け、一緒に学び合う
- ④ 自分らしい器づくりの新たな一歩を

# 4つの特徴の位置づけ

② 過去から現在まで自己認識の深堀り

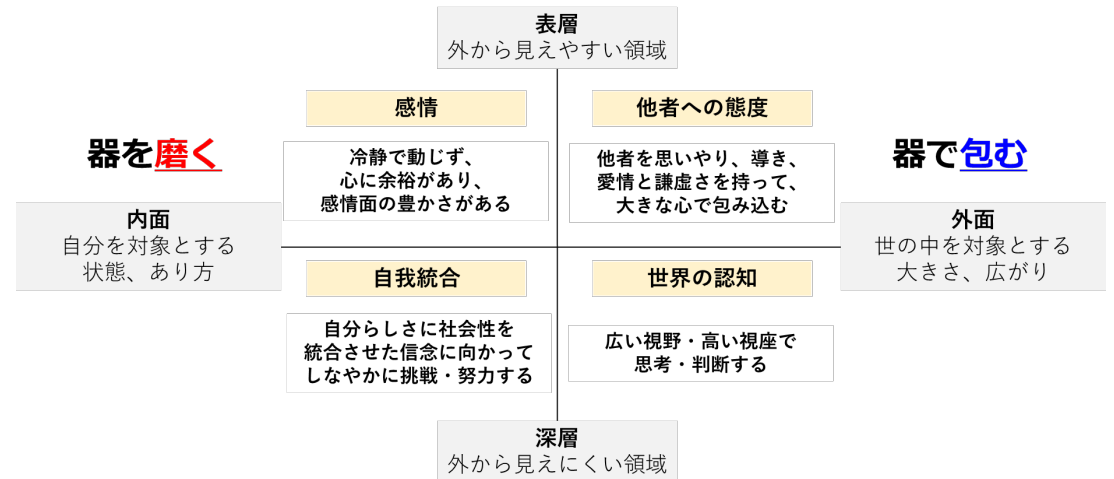
③ 仲間に刺激を受け、一緒に学び合う

① 器の考え・モデルに基づく現状理解

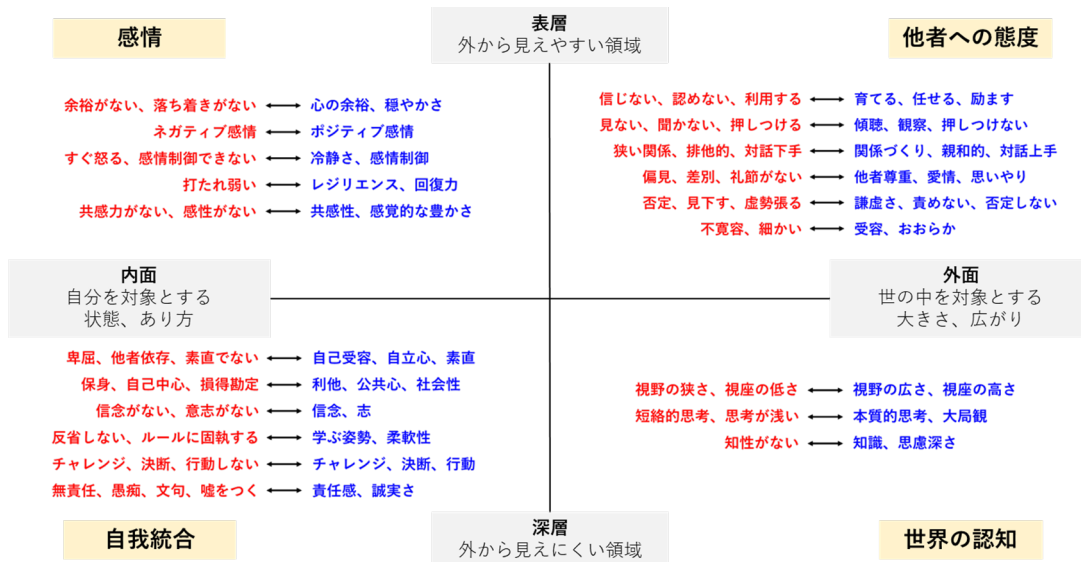


# ① 器の考え・モデルに基づく現状理解

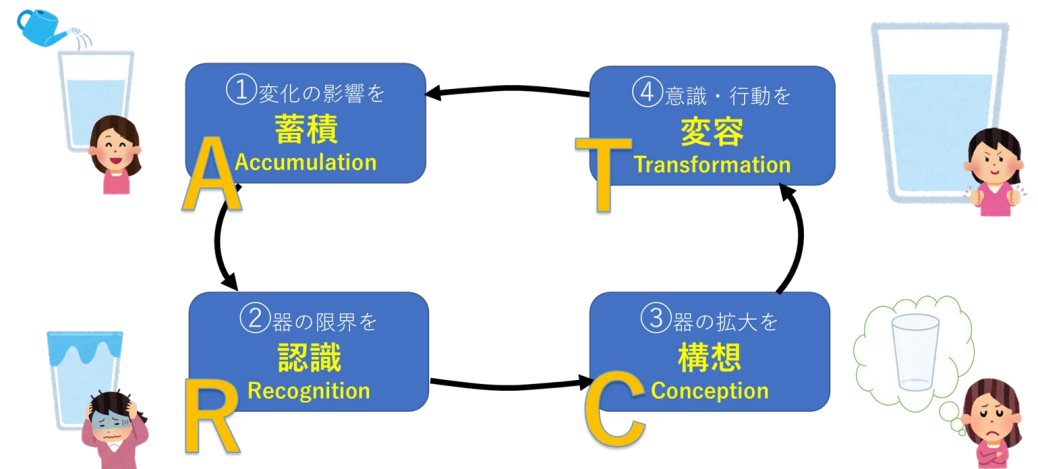
学術的知見に基づく  
器の考え・モデルを参考に  
自身の探求テーマに関する  
現状や問題意識を深めていきます



羽生琢哉・高橋香・前野隆司(2022)「人としての器」に関する探索的検討『経営行動科学学会第25回年次大会発表論文』を一部修正



羽生琢哉・高橋香・前野隆司(2022)「人としての器」の大きさに関する検討『人材育成学会第20回年次大会発表論文』



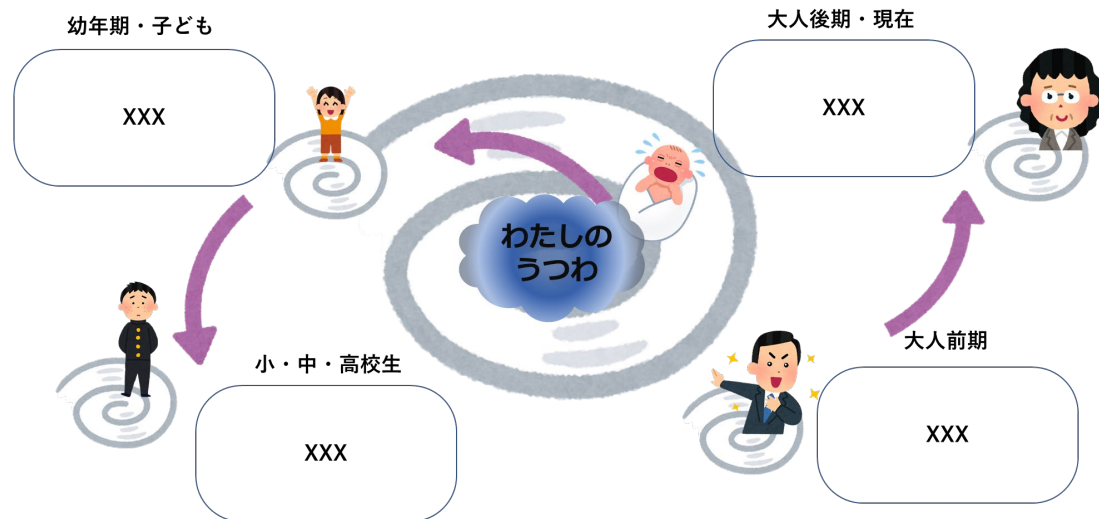
羽生琢哉・高橋香・前野隆司, 「人としての器」の成長プロセスの解明, 人材育成学会第21回年次大会発表論文, 2023年12月



## ②過去から現在まで自己認識の深堀り

自身の器の成長エピソードに関する語りを通じて、  
自分らしい器に関する認識を深めていきます

器のぐるぐるチャート：人生の節目となった出来事を思い出しましょう



「いれものがたり」は対話による実践の場

自分の器を知る

ありのままに話す



他者の器を知る

真剣に聴く



+

人としての器を磨き・大きくするための実践機会

### ③ 仲間に刺激を受け、一緒に学び合う

自身の探求テーマについて、  
5名前後のチームを組んで、仲間とともに深めていきます  
研究・実践を通じて、自身の器についても向き合います



各自の日程の都合や興味・関心を  
考慮したうえで、5名前後のチー  
ムを編成する予定です

## ④自分らしい器づくりの新たな一歩を

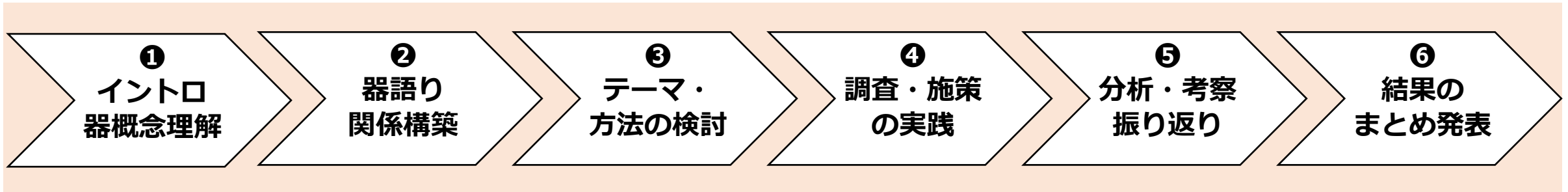
自身の探求テーマの発表・実践機会を通じて  
新たな器づくりに向けた一歩の踏み出しを支援します  
器づくりの実践による人生の意義の実感を大切にします



人としての器に関する各種イベントで研究結果・事例の発表機会を提供します  
あるいは、人としての器に関するサービスを開発する場合、その実践機会を提供します  
希望により、ウェルビーイング学会や人材育成学会などの学会発表に向けても支援します

# スケジュールの例

※2時間×月2回のチームMTGを想定し、実際は各人の状況に応じて柔軟にスケジュールを調整



〈例〉 1年半（18カ月）の場合：通常のペース

① 2カ月→ ② 4カ月→ ③ 4カ月→ ④ 4カ月→ ⑤ 2カ月→ ⑥ 2カ月

※半年で約10回のチームMTGを想定し、1年半で計30回ほどミーティングする予定です。

# 探求テーマの例

当初の探求テーマは、自身の問題意識と結びついてさえいれば、必ずしも具体的でない曖昧なテーマで大丈夫です。

成果は、学術的な研究に限らず、実践活動、サービス開発などもOKです。

<例えば、以下のキーワードと関連していると嬉しいです>

親の器、上司の器、人事部の器、経営者の器、投資家の器、組織の器、若者の器、ミドルの器、シニアの器、学生の成長、地域の活性化、政治家の心得、医者的心得、研究者の心得、アーティストの心得、アスリートの心得、フリーランスの心得、先生の在り方、指導者の在り方、講師の在り方、コンサルタントの在り方、コーチの在り方、対人支援者の在り方、プロとしての生きざま、美と器、芸術と器、科学と器、宗教と器、倫理と器、、、

**※第1期は「人事・人材育成」に関するテーマに限定します。**

# これまでの参加者の声

- おひとりおひとりの物語から、実に多くのことを学ばせていただきました。みなさんのお話を聞くことで、自分の器も広がった気がします（Aさん）。
- 参加して、とてもよかったです。器の「研究」ということで少し構えていたのですが、自分の考えを言語化しながら器という概念と向き合うような進め方も許容いただけるように感じる場でした（Bさん）。
- みなさんと「ぐるぐるチャート」を通じて深く通じ合えたことは、とても貴重な経験でした。また色々な人の経験を聞くことによって、器をより多面的に見れるようになったと感じています（Cさん）。
- この場のあり方が、今まで自分の中で閉じ込めてきた話題を持ち出す勇気をくれ、それを受け止めていただいたみなさんの存在のおかげで一歩進むことができました（Dさん）。
- みなさんとお話しできてとても刺激をいただきました。自分について振り返る良い機会をいただけて、感謝しております（Eさん）。
- ふだんと違う環境の人と出会い、緊張したが、その分の刺激は大きい（Fさん）。

# 目次

- ① 問題提起
- ② Uラボのプログラム・特徴
- ③ **コーディネーターの紹介**
- ④ お申し込みプロセス・手続き
- ⑤ 参加に当たってのグラウンドルール
- ⑥ 運営チーム概要・問い合わせ先



〈コーディネーター〉

# 羽生 琢哉 Takuya HANYU

株式会社人としての器 代表取締役



- 人事分野の専門誌「労政時報」の編集者を経て、慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科（SDM）博士課程を修了。博士（システムデザイン・マネジメント）。
- 慶應SDM特任講師として、組織心理学（組織行動、人的資源管理、ピープルアナリティクス、キャリア開発、成人発達など）を中心テーマに、企業との共同研究に従事。筑波大学働く人への心理支援開発研究センター研究員を兼任。
- 国家資格キャリアコンサルタント、一般社団法人キャリアアドバイザー協議会認定キャリアアドバイザー。

# コーディネーターとしての強み

①

## 研究知見

質的・量的研究の一連の研究プロセスを習得し、博士号取得。多数の学会発表、査読論文を執筆し、査読者側の経験もあります。また、社会科学の哲学に関心を持ち、特定の研究アプローチに囚われないように心がけています。

②

## 実務経験

人事分野の専門誌の編集者として、人と組織に関する実務的な問題への理解を深めてきました。その後、企業との共同研究に従事し、一連の研究プロジェクトの経験を通じて、実践的に役立つ研究成果の創出を目指しています。

③

## 傾聴力

積極的に話をするタイプではないですが、人の話を深く聴き、引き出すことを得意としています。キャリアコンサルタント資格を取得し、相手の関心事項に寄り添いながら、その思考を一段と深めるような問いを投げかけます。

④

## 抽象思考

具体的思考よりも抽象的思考を得意としています。これまで「人としての器」という抽象的な概念を深めてきました。発散した意見を構造的に整理したり、矛盾したアイデアを統合したりするような視点を提供します。

# 目次

- ① 問題提起
- ② Uラボのプログラム・特徴
- ③ コーディネーターの紹介
- ④ **お申込みプロセス・手続き**
- ⑤ 参加に当たってのグラウンドルール
- ⑥ 運営チーム概要・問い合わせ先

# お申し込みプロセス・手続き

下記フォームより  
プレ申し込み  
(4/18まで)

以下のフォームよりお申し込みください。

<https://forms.gle/8U2CpTRPkmufQjNw8>

※定員5名としておりますので、お申し込み多数の場合は、締め切る場合があります。お早めにお申し込みください。

Zoomにて  
面接審査  
(5月上旬まで)

Zoomにて1時間の面接審査を実施します。

お申し込みフォームの内容を基に、参加動機についてお伺いします。

また参加に当たってのグラウンドルールや条件面の確認を行います。

本申し込み  
(5/31まで)

審査を通過された方は、本申し込みのフォームをご案内いたします。

参加タイプに応じて、お支払いをお願いします。

申し込みを確認でき次第、コミュニティページに招待します。

# 参加タイプ・参加費

※前期(4~9月)と後期(10~3月)があります。参加・継続意向は半年ごとに確認します。  
継続の場合は、次期(次の半年間)開始後の1カ月以内のお支払いをお願いします。

## ①通常参加

30000円／半年  
(税込：33000円)

通常参加の場合、2時間×月2回のチームミーティングを基本サイクルに、それ以外の時間で自主的に研究活動を行い、ミーティング時間内でフィードバックを受けて自身の研究を発展させる流れになります。

## ②真剣参加

120000円／半年  
(税込：132000円)

より深く真剣に参加したい方を想定しています。  
希望に応じて、ミーティング時間外の個別フォローや分析支援をお引き受けしますので、通常よりも手厚いサポートが必要な方は真剣参加をお申込みください。

## ③特別参加

0円／半年  
(特別事情おありの方)

特別な事情をお持ちの方、経済的に不安がある方を想定しています。

なお、運営のお手伝いやサポートをお願いすることがあります。ただし通常参加と接し方は変わりませんので、お気軽にお申込みください。

# 目次

- ① 問題提起
- ② Uラボのプログラム・特徴
- ③ コーディネーターの紹介
- ④ お申込みプロセス・手続き
- ⑤ **参加に当たってのグラウンドルール**
- ⑥ 運営チーム概要・問い合わせ先

# 参加資格

1. 今回は「人事・人材育成」に携わる方に対象を限定します。「人としての器」に関する興味を持って探求できるかどうか面接審査にてお伺いします。
2. 2時間×月2回のチームミーティングを想定しています。日程は、チームメンバーとの間で話し合いのうえで確定します。そのため、あまりに多忙であったり、平日夜や土日の時間が埋まっているという方は参加をご遠慮いただければと思います。
3. それぞれ個別の研究テーマを探求しますが、それに対してチーム内で発表・フィードバックを行いますので、他者を尊重し貢献しようという姿勢を持つことができる方が対象となります。
4. コミュニティページ上での意見・感想のシェアや、アンケートへのご回答などにご協力をお願いします。ミーティング後の24時間以内に、些細なことで構いませんので必ずコメントを記入することをお約束ください。自らの研究を進めようとしなかったり、他者の研究に対して貢献しなかったり、受け身で情報収集だけをしたいという方は、ご遠慮いただけますと幸いです。
5. PC操作や、Zoomのほかコミュニケーションツールの利用などに抵抗がなく、新しいものを覚えようとする姿勢を持っている方が望ましいです。

# グラウンドルール

1. オンラインミーティング（Zoom）ではできるだけ画面をONで、気兼ねなく話せる環境からご参加ください。
2. チームミーティングにはできるだけ参加をお願いします。やむを得ず、欠席の場合には、事前にチームメンバーに連絡をお願いします。また、その際、レコーディング動画を視聴した後、コミュニティページで意見・感想を残すなどして、出席された方以上のコミュニケーション（発信とリアクション）をお願いいたします。
3. 安心安全な場づくりを意識し、このコミュニティで得た情報は守秘義務を遵守し、メンバーの同意なく外に持ち出さないようお願いします。
4. 参加者同士の連絡先はコミュニティページ上で共有いたしますので、ご了承ください。また、参加者のお名前は「研究員」としてホームページ上に掲載させていただければと思います（もし事情がありましたら、掲載を控えますので、その際はお申し付けください）。



# FAQ 1

## ①「研究」という言葉のハードルが高く感じるのですが、経験が少なくても大丈夫でしょうか？

→どちらかと言えば、研究的価値よりも実践的意義を重視しています。最終成果の形としては、研究発表だけでなく、実践事例やサービス開発なども想定しています。そのため現実の問題解決を目指して、その原因や方策を探求しようとする姿勢があれば、最初から研究の知識・経験は持ち合わせていなくても大丈夫です。

## ②オンラインで参加可能ですか？

→可能です。基本的にZoomなどコミュニケーションツールでやり取りが完結するように設計しています。

## ③法人での複数人の参加は可能ですでしょうか？

→少数名であれば、それぞれで個別にお申込みをお願いします。法人参加者が3名以上の場合、その人数に応じて、法人用のプランをご用意いたしますので、個別にご相談ください。

## ④一度審査を通過しなかった場合、今後も参加できる可能性はないのでしょうか？

→一度通過しなかったとしても、次回の審査を通過する可能性はありますので、ぜひお申込みください。

## ⑤チームはどのように決まりますか？

→5名前後のチームを編成する予定です。お申込みの際に、それぞれの興味やご都合、相性などを踏まえてチームメンバーを決定します。

## ⑥開催日程はどのように決まりますか？

→チーム別に月2回のミーティングの日程調整をします。開催日程は各チーム内で話し合っ決めて決めます。

## ⑦コーディネーターと個別相談することは可能ですか？

→参加タイプの「真剣参加」をお選びいただければ、随時相談いただける機会を設定させていただきます。「通常参加」の場合、基本的には、チームミーティング時間内でご相談いただければ幸いです。

# FAQ 2

## ⑧チームミーティングには必ず参加しなければいけないのですか？

→やむを得ない場合を除き、ご参加いただくことをお願いしています。万が一、欠席する場合は事前に連絡のうえ、レコーディング動画を視聴した後、コミュニティページで意見・感想を残すなどして、出席された方以上のコミュニケーション（発信とリアクション）をお願いいたします。

## ⑨コーディネーターは何をしてくれるのですか？

→コーディネーターは各自の研究内容が深まり、円滑に研究が進むようにサポートします。また、参加者が自らの器に向き合うための助言・アドバイスを行います。ただし、コーディネーターはあくまで支援的な役割であり、参加される皆様が主体となって自律的に取り組んでいく必要があります。コーディネーターに過度に依存せず、チームごとに異なる運営方法が提案され、進み方やチーム方針が議論されることを期待しています。

## ⑩途中で退会・休会することは可能ですか？

→半期ごとに継続の有無をお尋ねしますので、その際に退会・休会するかどうかをご判断ください。休会中はチームミーティングやコミュニティページのやり取りには参加できませんのでご了承ください。また、事情により、途中で離脱する場合、すでに入金された参加費は返金いたしませんのでご了承ください。

## ⑪2年以上「研究員」を継続することはできないのですか？

→継続は可能ですが、2年以内をめどに一定の成果を出すことを目指します。一定の成果を出し、推薦を得た方は「上席研究員」として認定させていただき、今後もご一緒に活動のお力添えをいただければ幸いです。

## ⑫このプログラムに参加すれば、自分の器を大きくできるのでしょうか？

→Uラボでは、参加者に対して、器をテーマに探求・実践する場所を提供します。その活動プロセスで、皆様の器が大きくなるような支援・アドバイスを行いますが、実際に器を大きくできるかどうかは皆さまの置かれている状況やご自身の姿勢にもよりますので、必ずしも器が大きくなることを保証するものではありません。

# 目次

- ① 問題提起
- ② Uラボのプログラム・特徴
- ③ コーディネーターの紹介
- ④ お申込みプロセス・手続き
- ⑤ 参加に当たってのグラウンドルール
- ⑥ **運営チーム概要・問い合わせ先**

# 教育研修活動

無料イベント“金曜の夜はいれものがたり”を開催

毎月第2・第4金曜日の夜に、入門版のワークショップ“いれものがたり”を開催。

「人としての器」に関する、これまでの研究成果のエッセンスを紹介し、対話形式で理解を深めていきます。

<https://h-utsuwa.com/iremonogatari>

あなたの器を知ろう！

金曜の夜は“いれものがたり”

～「人としての器」を成長させるワークショップ～



# 教育研修活動

## ゲストを招いた“特別版いれものがたり”を開催



6/1 (木)  
スペシャルゲスト  
ウェルビーイング

**"いれものがたり" × 前野隆司**  
タカシと一緒にあなたの「器」を知ろう！



無料  
イベント

経験豊富な実践者と紡ぐ、  
「人としての器」の物語

**いれものがたり × 中竹竜二**

当日お会いしましょう！

2023年8月2日(水)  
20:00-21:30  
オンライン(Zoom)で開催  
主催：「人としての器」研究チーム

特別ゲスト：中竹竜二氏  
(株式会社チームボックス)



イベント告知

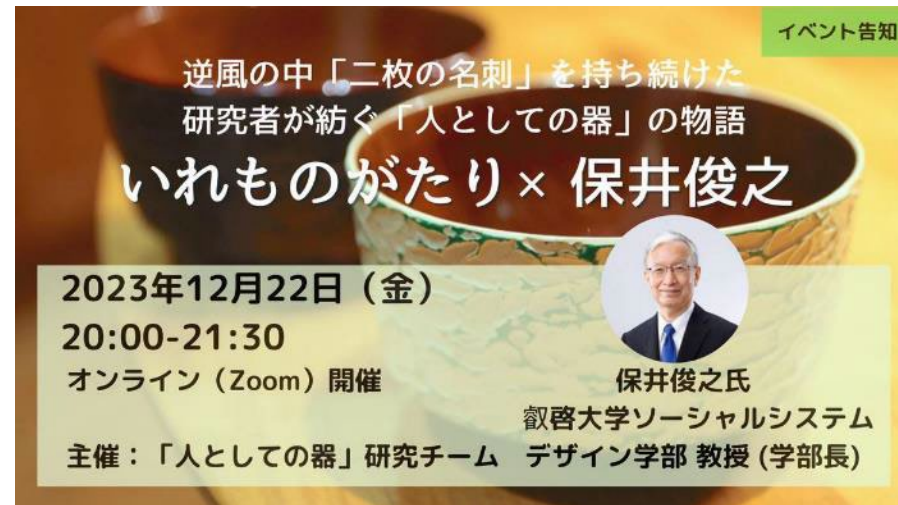
経験豊富な実践者と紡ぐ「人としての器」の物語

**いれものがたり × 鈴木規夫**

2023年11月24日(金)  
20:00-21:30  
オンライン(Zoom)開催

特別ゲスト：鈴木規夫氏  
(一般社団法人  
Integral Vision&Practice)

主催：「人としての器」研究チーム



イベント告知

逆風の中「二枚の名刺」を持ち続けた  
研究者が紡ぐ「人としての器」の物語

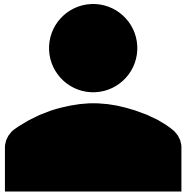
**いれものがたり × 保井俊之**

2023年12月22日(金)  
20:00-21:30  
オンライン(Zoom)開催

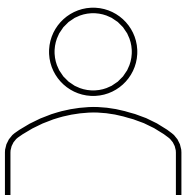
保井俊之氏  
叡啓大学ソーシャルシステム  
デザイン学部 教授(学部長)

主催：「人としての器」研究チーム

# “いれものがたり”参加者の声



- 自身の器とはどのようなものか？という観点で探求したことはありませんでしたが、これまでの自身を構成してきた要素やこれからのあり方を探求するうえで非常に興味関心を持つことができ、今回の出逢いに感謝しています。
- 器という視点で経験を振り返ることが非常に面白く、自分の新たな気づきにつながりました。
- 他の方のお話から大変刺激を受けました。こちらのお話を整理して頂けるのは有難かったです。
- 抽象的な概念の器だからこそ、枠にとらわれずに自由に考えられて、どんなことでも許容してもらえる感じがとても心地よかったです。
- 初めての参加でしたが、主催者の皆さんがとても穏やかな空気を創り出してくださったのでリラックスして時間を楽しむことができました。



- 自分を掘り下げて語ってみる経験がなかったのでとても新鮮でした。こんな風に語ることで自画像が明確になり、また、自分が何によって器が大きくなったのか顧みることができました。
- 感じるままに内側を言葉にして表現できたことに喜びを感じました。
- 相手の話を聞く際に、そのときの気持ちや想いを一緒に味わい理解しようというスタンスで傾聴できたことは良かったです。また、内省を深める問いを意識的に投げかけることにより、探求を推進する貢献もできたと思います。

※入門版WS“金曜の夜はいれものがたり”の満足度は4.6点（5点満点）。上記は参加者の事後アンケートより抽出

# 研究活動

- 羽生琢哉・高橋香・前野隆司, 「人としての器」に関する探索的検討, 経営行動科学学会第25回年次大会, 2022年10月
- 羽生琢哉・高橋香・前野隆司, 「人としての器」の大きさに関する検討, 人材育成学会第20回年次大会発表論文, 2022年12月
- 高橋香・羽生琢哉・前野隆司, 「人としての器」の成長要因に関する検討, 人材育成学会第20回年次大会発表論文, 2022年12月
- 高橋香・前野隆司, 人としての器の成長プロセスモデル構築, 慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科 修士学位論文, 2023年3月
- 羽生琢哉・高橋香・前野隆司, 「人としての器」の成長プロセスの解明, 人材育成学会第21回年次大会発表論文, 2023年12月
- 羽生琢哉・中東美幸, キャリア支援施策の満足が情緒的コミットメントに及ぼす影響—組織の器の調整効果に着目して—, 経営行動科学学会第27回年次大会, 2024年11月


[https://h-utsuwa.com/intro/research\\_results](https://h-utsuwa.com/intro/research_results)

# 広報活動

・人としての器に関するコラム記事を公開中

<https://h-utsuwa.com/blog>

### 「人としての器」を学ぶことの意義




**「自分らしさを磨き、大きな心で包み込む」**

「人としての器」を学ぶことは、自分自身や他者と真剣に向き合うことであり、それによって豊かな人間関係を築く基盤ができ、一人ひとりの人生をより意義のあるものにします。

**お互いに支え合いながら、素敵な器をつくっていきましょう！**

### 「うつわ」の語源に秘められた日本人の精神性



**“うつわ”はもともと“うつほもの”（空のもの）**


共通概念のウツ（空） = 色即是空、空即是色

- ・ウツワ（空） - 空っぽの場所
- ・ウツロイ（移） - 変化
- ・ウツツ（現） - 現れる実態

→ うつわは、空っぽに見えるが、すべての色を包み込む余白であり、新たな変化と現実を生み出す母体

### 「人としての器」の大きさをどう捉えるか

- ✓ 器の大きさは、受け止める中身の総量と、それが溢れているかどうかで推し量るもの
- ✓ 真に器の大きな人は、絶えず中身を注ぎ入れながらも溢れないように器を広げ続ける



人としての器が小さいとは、経験（出来事や責任）に伴う思考や感情の変化を十分に受け止めきれず溢れこぼれている状態


人としての器が大きいとは、経験（出来事や責任）に伴う思考や感情の変化を十分に受け止められて丸く収まっている状態

### ウェルビーイング、キャリア自律、人としての器の関係

Being（状態）に重心がある	
ウェルビーイング	人としての器
キャリア自律	
Doing（実践）に重心がある	


自分との向き合い方に重心がある | 他者との向き合い方に重心がある

### 「人としての器」の評価をどう考えるか？




**実証主義**

- ✓ 客観的に観察できるものを対象とし、主にアンケート調査手法により、量的データに置き換えて評価する。
- ✓ ただし、標準化できない深層部分を捉えることは困難であるという限界がある。



**解釈主義**

- ✓ 個々の価値観や経験に基づく主観的な理解を重視し、主に質的調査を用いて複雑で多様な真理を探求する。
- ✓ ただし、評価者の主観と過度の相対主義が公平な評価を難しくする懸念がある。




**批判的实在論**

- ✓ 事象の背後にある見えない構造を重視し、量的・質的手法を織り交ぜながら、構造を推論して探求する。
- ✓ ただし、完全な構造理解は困難で、絶えず追求するプロセス志向が求められる。

### バブル世代問題に対する「人としての器」という指針

**感情**  
感情コントロール  
心の余裕

**他者への態度**  
相手の話を真剣に聴く  
偉そうにしない



**自我統合**  
学ぶ姿勢  
自分軸を持つ

**世界の認知**  
視野を広げる  
メタ認知

**何歳になっても素敵な器をつくっていきましょう！**



# 法人概要

- **会社名** : 株式会社人としての器
- **所在地** : 神奈川県横浜市西区浅間町一丁目4番3号ウィザードビル402
- **代表者** : 羽生琢哉
- **設立** : 2024年
- **URL** : <https://h-utsuwa.com/>
- **事業内容** : 人事・キャリアコンサルティング、人事データ分析、人材戦略策定支援、人材開発、組織開発、コーチング等

# 一緒に素敵な器をつくりましょう！



ご相談やご質問は  
お気軽にお問合せ下さい

羽生琢哉

[hanyu.takuya@h-utsuwa.com](mailto:hanyu.takuya@h-utsuwa.com)