

モヤモヤ 以上、 転職 未満

「このままでいいのか？」が
「ワクワク」に変わる
未来デザインの8ステップ

佐藤 雄佑
古野 庸一



CROSSMEDIA
PUBLISHING

モヤモヤ以上、 転職未満のあなたへ



会社から降ってくる仕事が目の前に
指示に沿ってレールを進み、

何も考えなくても毎日が進んでいく……

ある時、

「自分このままでいいのか？」とモヤモヤし始める……

転職したいわけではないけれど……

私、このままで大丈夫？？？

- 転職したいわけではないけど、このままでいいのか不安
- 大学の同級生が華々しく活躍しているのに、自分は成長していないので焦っている
- 上司からの評価が不当に低くて転職を考えているけれど、どこに転職すればいいのかよく分からない
- 忙しすぎて、このままこの仕事を続けるイメージは湧かない。でも、次に何をやればいいのか考える時間もなく、数年過ぎている
- 今の仕事は気に入っているが、将来無くなるかもしれない
- やりたい仕事がはっきりしない
- 現在の仕事が自分に合っているか分からない

その悩み、未来デザインの8ステップで解決!

「動く」4ステップ

ステップ
8

働く、生きるを
HAPPYに

仕事だけでなく、人生も含めて、気づくと
HAPPYになっています。

ステップ
7

理想未来に
チャレンジ

大きな変化をいきなり生み出すのではなく、
小さなことから行動に移してみよう。

ステップ
6

偶然をチャンス
に変える

動き出すと、偶然に出会います。その偶然を
見逃さず、チャンスに変えましょう。

ステップ
5

最初の一步を
踏み出す

大きな変化をいきなり生み出すのではなく、
小さなことから行動に移してみよう。

ステップ
4

理想未来を宣言する

理想未来をまとめて、宣言します。本書では達成すべき
目標や計画ではなく、「理想未来の旗」を立てます。

【ワーク】

- 秘密の
ワークショップ
…p.170
- 理想未来
キャッチコピー
…p.177
- 理想未来プレゼン
…p.181

「描く」4ステップ

ステップ
1

自分を知る

まずは自己理解を深めることからスタートします。自
分が大切にしたいことは何か、自分はどういう人間の
か、本当にやりたいことは何なのかなどを、ワークを通し
て深めていきます。

【ワーク】

- 1回死んでみる
ワークショップ…p.082
- 自分インタビュー…p.087
- 他者の存在…p.111
- アウトプット…p.113
- 良質な問い…p.115
- ツールの活用…p.118

ステップ
2

理想未来プロトタイプ

大事にしたい価値観やありたい姿を自分でしっかり把握
するプロセスです。想定未来や最悪未来のシナリオまで
考えることで、理想未来が見えてきます。

【ワーク】

- 価値観ワード…p.123
- 想定未来・最悪未来
シナリオ…p.128
- 理想未来
プロトタイプ…p.133

ステップ
3

他者から学ぶ

自分の理想未来をシェアして他者から質問やフィードバッ
クを受けると、内容がより深まります。また、理想のロー
ルモデルに会って話を聞くことで、解像度が上がります。

【ワーク】

- 未来シナリオ
シェア会…p.139
- ロールモデル
インタビュー…
p.143

「このままでいいとは思っていない。でも、具体的にやりたいことがあるわけでもない」私は人材エージェントとして日々キャリア相談に乗っていますが、ここ数年、こうした「モヤモヤ」を抱えた方からの相談が驚くほど増えました。転職したいわけじゃない。今の環境に強い不満があるわけでもない。でも、なんとなくこのままでいいの不安……。もしあなたが今、そんな風にキャリアにモヤモヤしているとしても、安心してください。それは決してあなただけではありません。そのモヤモヤは、あなたが自分の人生に本気で向き合おうとしている大切なサインです。

こんにちは。ミライフという会社で、代表をしている佐藤ユウスケ（スケさん）です。

私は人材業界でエージェントとして、人事として、経営者として20年以上、キャリアに向き合う仕事をしてきました。社長ですが、現在も日々キャリア相談に乗っています。

「このまま同じ仕事を続けていて、大丈夫なんだろうか」

「AIにできることが増えて、自分の価値が下がっている気がする」

「選択肢がありすぎて、何を学べばいいのか分からない」

日々面談をしていると、こうした切実な相談を受けることが多いです。AIの発展があらゆる業種・職種で仕事の形を根底から変え始めています。私の仕事である採用の現場でも、マッチングやスカウト文作成、さらには面接までもAIが行うサービスが登場しました。便利さと引き換えに、「自分の役割はこれからもあるのだろうか?」「AIに代替されない価値はどこにあるのか?」という不安が生まれるのは、むしろ自然なことです。

転職する、しないにかかわらず、多くの人がキャリアの不安を抱える時代になっています。誰もが、自分の仕事でAIで激変する可能性を感じていますし、ただでスキルアップしたとしても、不要になってしまうのではないかと不安が拭えない。そんな声が多くなってきました。まさにこれから、多くのビジネスパーソンが直面していく社会課題を、私は「AI時代のキャリア迷子」と名付けました。

多くの人が、これまで通りでは通用しなくなる予感を抱えています。自分の意思とは関係なく、仕事が変わっていくからこそ、「このままでいいのか」という問いが、すべての人の前に置かれ始めているのです。

「キャリア迷子」とは、どんな状態か？

迷子とは、「歩けない」ことではありません。「どこに向かえばいいのか」が分からない状態です。今の時代、地図としての情報も、SNSも、キャリア本も山ほどあります。でも、自分がどこに向かいたいのかという目的地を持っていないので、身動きできず、固まっています。

キャリア迷子になっているのは、何も経験が浅い人ばかりではありません。むしろ、真面目に働き続け、キャリアを積み上げてきた人も迷います。なんなら、経営者も悩んでいます。なぜなら、自分の仕事や生き方を大切にしてきたからこそ、この激しい変化の中で、「自分、このままでいいのか？」と分からなくなるからです。

スキルはある、でも、このままの延長線でいいのか不安。転職するかもしれない、でも、そもそも何がしたいか分からない。AIに代替されそう、でも何を学べばいいか分からない。「このままではよくない」とモヤモヤしつつも、その場から身動きが取れない。そんな状態がキャリア迷子です。

私はこれまで五千人以上の方のキャリア相談に乗ってきて、強く感じていることがあ

ります。「何ができるか」「どんな会社に行くか」だけではなく、「私はどう生きたいか」「何に納得して働きたいか」「何を大切に生きたいか」が、これからの時代、より大事になってきています。人は、人生の中で何度も立ち止まり、揺らぎ、変化します。今、迷うことそのものが、人間だからできることであり、大切な一歩だと思っています。

「何者かになりたい。でも、何をしたいか分からない」——20代の悩み

私が日々、経営者の方々と話していると、「最近の若者は気合が足りない」「何考えてるか分からない」なんて言葉を聞きます。この「若者」というのはZ世代あたりを指しますが、Z世代は、1997年から2012年ごろに生まれた世代ですので、2026年現在ではおおよそ14歳〜29歳の人たちになります。つまりは社会人で言えば、今の20代若手って感じでしょうか。

私はキャリアに悩むZ世代の方からのご相談も受けていますが、実際のZ世代の印象は少し違います。「成長」や「経験」に危機感を抱いていて、「このままでやっていけないのか？」と不安に思っている人がとても多いです。Z世代がこのように「危機感」を持っているのは、以下のような理由があると思います。

1 不確実性の高い社会環境に対する防衛本能

Z世代は、経済危機（リーマンショック2008）やコロナ禍（2020）の影響を直接・間接的に経験しており、「安定した未来が保証されない」現実を早くから認識しています。そのため、他者や組織に依存せず、自らスキルや知識をつけて自立する志向が強まっています。

2 デジタルネイティブ世代

Z世代は「デジタルネイティブ」とも呼ばれ、物心がついたときからスマートフォンやSNSが存在していた世代です。SNSを通じて「他人の成長や成功をリアルタイムで見る」環境にあります。他人の成果（例…資格取得、キャリアアップ、独立）に触れることで、「自分も成長しなければ」と駆り立てられます。ネット上での動画では、短時間で何かを学ぶコンテンツが溢れており、学びが日常のかつ身近なものになっています。

3 旧来型のキャリアモデルの崩壊

親世代のように「一社で定年まで勤め上げる」ことがもはや現実的ではないと理解しており、キャリアは自分で切り拓くものという意識が強いです。「キャリア自律」が当たり

前という前提に立っており、そのために必要な成長⇨投資対象と捉えています。副業やパラレルキャリアへの関心も高く、複数の専門性を持つことが安心感に繋がるという考え方を持つ人が増えています。

4 「成長⇨自己実現」の価値観

Z世代は「人生100年時代」の影響もあり、働くことを「経済的な安定を得る手段」としてだけでなく、自己表現や自己実現のプロセスとして捉える傾向があります。「自分らしくあるために成長したい」「自分の存在価値を高めたい」「社会に何らかの価値を提供したい」といったように、成長を「社会から認められるための努力」ではなく、「自己の可能性を広げるステップ」として捉える意識が強いのが特徴です。

もちろん、私のもとにわざわざキャリア相談に来てくれる時点で、ある程度『成長意欲が高い』というバイアスがかかっていると思います。ただ、そのような背景を持つZ世代の方々と話していると、安定したいという意識が高く、そのため成長に対しての危機感、渴望感を強く感じます。一方で、「何をしたらいいかわからない」という声もよく聞きます。結果として、なんとなく資格の勉強を始めたたり、分かりやすい肩書きや専門スキルを

求めて、経験の幅を広げようと、やったことがないことに次々にチャレンジしたい人が多いのが特徴です。

仕事とプライベートのイベントが盛りだくさんで複雑性が増す30代

30代のキャリアは、とても複雑で、仕事面だけでは解決できなくなってきました。その背景を整理してみます。

1 仕事における役割の変化と葛藤

20代の時は、メンバーとしての仕事だけやっていればよかったのですが、経験を積んで、リーダー・マネージャーとしての役割が変わっていく中で、自分が動くより、他者を動かす責任を持つようになります。また、後輩や部下の育成・評価の難しさ、人材や働き方の多様性、成果主義とのギャップ、相手に合わせたコミュニケーション負荷など、「人」関係で負荷が一気に増えてきます。また、上司と部下の間で板挟みになることも多く、会社の方針と現場の温度差で悩んだり、自分の思い通りの仕事ができなくなったりします。なので、マネージャーになったらなつたで、「このまま昇進を目指すのがいいの

か?」「本音はプレイヤーに戻りたい」などモヤモヤ葛藤している人が多いです。

2 プライベートの変化との両立課題

30代になると、結婚や出産・育児といったライフイベントがある人もいれば、家族構成の変化、パートナーとの関係、自身の健康管理や将来への不安など、個人ごとに異なる形でプライベートの課題が増えていきます。これまで自分の判断だけで進められていたことも、周囲との調整や将来を見据えた意思決定が求められるようになり、精神的・時間的な負荷が高まりやすくなります。また、住宅購入や保険、子育て費用など経済的インパクトものしかかっています。そんな中で、パートナーと共働きのキャリアバランスを考えたり、育児・教育方針（お受験するのか、しないのかなど）、お金の使い方、転職に対する考え方など、価値観のすり合わせも必要になります。

3 「今後どうするか」のキャリア戦略への悩み

これまでは、達成や表彰といった成果や、リーダーやマネージャーといった役職をなんとなく目指してきたけど、「その先どうするのか?」が全く想像できない。近くにロールモデルもない。新しいことにチャレンジしたい想いもあるけど、家族や生活もあるので、

経済的制約や働き方の制約もある。考えれば考えるほど、身動きが取れなくなってしまいます。

20代は仕事でも、プライベートでも、比較的自分のことを中心に考えやすい時期でしたが、30代になると、仕事でも、プライベートでも自分以外のことを考えないといけなくなる。これが重なることで、一気に複雑性が増してくるわけです。

もちろん、結婚する人も、しない人もいます。離婚を経験する人もいれば、結婚しても子どもを持たない選択をする夫婦もいます。一方で「子どもが4人いる」という家庭もあれば、仕事では突然海外転勤を打診されることもあります。20代までは、周囲の友人と似たような生活リズムや悩みを共有できていたのに、30代になるとライフスタイルや価値観が一気に多様化します。その中で、無意識のうちに他人と自分を比べてしまい、「自分はこれでいいのか」と悩みやすくなるのも、30代の特徴だと感じます。

改めて、自分の人生を生きる40代以降

30代は複雑性が増すという話をしましたが、40代以降になると、ライフステージの変化

により、生活のリズムが少しずつ変わってくる方もいます。40代以降のキャリアの悩みを整理するとこんな感じです。

1 役割と立ち位置の多様化による悩み

40代になってくると、いろいろなキャリアストーリーに分岐していきます。経営層・マネジメント層に登用されて、責任ある仕事にやりがいをもっている人もいれば、日々のマネジメント業務に追われたり、現場から離れる戸惑いを感じている人もいます。また、プレイヤーとして現場にいる人もいます。マネジメントではなく、スペシャリストとして自ら選んでプレイヤーという道を選んでいる人は、ご機嫌にやっている人が多いように思います。一方で、本当はマネージャーに上がりたいのに、上が詰まっていたり、なかなかチャンスがもらえない。後輩がどんどん上の立場になっていくことに閉塞感を感じる人もいます。

2 プライベートの落ち着きと、新たな揺らぎ

40代になると、ライフステージの変化によって、これまでよりも自分で使える時間や心の余裕が少しずつ戻ってくる方もいます。お子さんがいる場合は、成長に伴い日常的なサ

ポートが減り、生活のリズムが変わってくる場合があります。一方で、お子さんがいない方や独身の方も、仕事や人間関係、自身の健康、将来設計などに向き合う時間が増えてくる時期です。その結果、これまで時短勤務や業務量を調整してきた人が、再び仕事に力を入れたり、新たな挑戦を考え始めるタイミングにもなります。一方で、子どもの進路、親の介護、家族や身近な人の変化など、これまでとは異なる種類の負荷が生じることもあり、心身のバランスを取り直す必要が出てくる時期でもあります。

3 「このままでもいいのか？」という問いの再浮上

20代で「このままでもいいのか？」と考え、30代で課題が複雑に絡む中で、必死に頑張ってきた、40代以降、少し落ち着いてきたところで、改めて「このままでもいいのか？」と考える方が増えてきます。「このまま60歳・65歳まで今の会社で働くのか？」と考えると、明確にNOというのがちがつく中で、新しいことにチャレンジしたいという欲がムクムクと湧いてくるのですが、一方で安定を捨てることに対する懸念もあり、葛藤することになります。

40代以降、このまま今の会社、環境にいる時の未来が「ある程度、想像できる」中で、新しいチャレンジをしたいけど、できない……と止まっている人がとても多いのです。

日々、経営者も悩んでいる

最後に、私自身もそうですが、経営者も悩んでいます。これまでの事業環境がAIによって大きく変化していきます。例えば、社員を多く抱えている大企業が、逆に人を抱えていることが重荷になってしまったり、エンジニアの開発力が強みだった会社が、AIによって誰でも開発できるようになってしまったり、これまで培った専門性がAIに取って代わられたりすることも十分に起こり得ます。

また、ここから一気にゲームのルールが変わるので、これまでの成功体験も通用しない従業員を抱えている中で、お給料を払い続けられるのか。優秀な社員から辞めてしまうのではない。事業計画の達成をさせながら、環境変化に対応していかなくてはいけない。つまり、若手から経営者まで、ほとんどのビジネスパーソンが「このままいいのか？（いや、よくない）」っていうモヤモヤを抱える時代に突入しているといえます。

なぜ、この本を書いたのか？

この本では、そんな「AI時代のキャリア迷子」に向けて、ふるさん（古野庸一さん）

と共に、モヤモヤをどうすればクリアにできるのかというメカニズムを解き明かしていきます。ふるさんは、1990年代後半からキャリア問題に取り組み、NPO法人キャリアカウンセリング協会の立ち上げに尽力され、キャリアアセスメントの開発やキャリアアカウンセラーの養成を行ってきた、まさにキャリア研究の大先輩です。

ふるさんとの出会いは、2019年。ふるさんが『「働く」ことについての本当に大切なこと（白桃書房）』を出版されて、それを読んだ私は心が震えました。「自分のキャリアに対する考え方とこんなにも同じ人がいるのか。そして既に本として言語化されているではないか」と。そこで居ても立ってもいられなくなり、知り合いを通じて紹介してもらい、お話しさせて頂きました。この本を読み、気になるところを抜粋し、それに対して自分の意見を書いていたら、A4用紙に10枚くらいの読書メモになったのですが、ふるさんがそれを見て、嬉しそうに「それ、ちょうだい！」って言ってくれたことをとてもよく覚えています。

余談ですが、私はこれまで本を3冊出しているのですが、自分の本職であるキャリアをテーマにした本はありません。それは、ふるさんのこの本を読んだ時に、「自分にはこれ以上の本を書くことができない」と思ったからです。そのふるさんと、時を経て共著とい

う形でキャリアの本を出版できることは、とても感慨深いです。

その後、私が2020年にミライフキャリアデザイン（以下、MCD／当時はミライフキャリアクリニク）というキャリア教育プログラムを立ち上げる際に、再度、ふるさんを訪ね、このプログラムの構想を聞いていただき、「これは価値あるプログラムだね」「でも、これでマネタイズするのは難しいよね」「ロールモデルインタビューってクオリティ維持できるの？」などなど、アドバイスをいただきました。

また、最後に「手伝えることあったら、言ってみてね」と言ってもらったことに對して、「それでは」と、ずうずうしくもお願いしたことがきっかけで、プログラムに対するアドバイス、そして参加者のみなさんへの講義など、MCDに関わって頂きました。何もなかったところから、想いだけで作ってきたMCDが、10期、約200人の卒業生を出すところまで続いてきました。「こんな場を作りたい」という理想を描き、思い切って行動を起こしてみたら、ふるさんという素晴らしいご縁に恵まれ、それが未来を切り拓く大きなチャンスになった。この私自身の原体験こそが、まさにこれから本書でお伝えするMCDの考え方を体現していると思っています。

私たちは、MCDを通じて、「人生が変わっていく」人をたくさん見てきました。そして、この「人生が変わるきっかけは作れる」ということが確信に変わりました。MCDを経験してくれた人たちは、最初はモヤモヤしていたところから始まって、3か月で理想の未来を描き、その後、新しい一步を踏み出し、人生がワクワク、幸せに変わっていきます。だからこそ、「もっと多くの人に幸せになってほしい。MCDを広めたい。多くの人や組織にどんどんパクって、実践してほしい」とふるさんと話していたところから、この本のプロジェクトは始まりました。

MCD（ミライフキャリアデザイン）とは

ここで少しだけ、MCDの概要に触れておきます。MCDは、3か月にわたって開催されるキャリアデザインプログラムです。半日のワークショップが全6回行われますが、各ワークショップの間には自分と向き合う課題があります。期間中は多様性を考慮して4人のグループを編成し、各グループには一人のメンターが付きまします。クラス全体は5グループ・20名を基本に運営し、講義とグループワークを中心に進めていきます。第1章以降で、その具体的な詳細を開示していきます。

もちろん、私たちもキャリアのプロですので、狙いを持って、このキャリア教育プログラムを作ってきましたが、それを実践し、毎回毎回ブラッシュアップさせ、参加者のモヤモヤがスッキリできるよう再現性にこだわってきました。そして、今回、卒業生のキャリアストーリーを追跡調査し、MCDのプログラムがどのように効いているのか、価値があるのかということを実証し、理論的な裏付けも整理し、本としてまとめあげました。

本書は、長年、キャリア支援の実践（リアル）を積み重ねてきた私（スケさん）と、キャリア研究の理論（アカデミック）を深めてきたふるさんの二人で書くことで、実践と理論両面からアプローチしています。また、MCDで実践してきたプログラムに沿って、モヤモヤしている状態から、理想の未来を描き、そしてワクワク、チャレンジしていくステップを、具体的な事例をたくさん詰め込んで、作っています。

今回、卒業生を追跡調査したところ、一般の社会人に対する調査で『自分の未来が明るい』と答えた人が26・3%だったのに対し、MCD卒業生の87・0%が『未来は明るい』と回答しています。MCD参加者は、自分のキャリアに対する意識が高い人たちであり、単純な比較はできません。しかし、ほとんどのMCD参加者は、参加前はキャリア迷子の状態であり、自分の未来がよく見えていなかったことを考えると、MCDの効果はあった

と、私たちは実感しております。本書では、そんな参加者たちの生の声やキャリアストーリー、そして実際に作成した「理想未来の旗」を掲載し、リアルにこだわってお伝えしていきます。

【MCD卒業生追跡調査レポートの詳細について】

本調査のより詳細なデータ（モヤモヤの解消度や一歩踏み出した実感値などのアンケート結果）は、特別サイトにて公開しています。気になる方は、ぜひデータもご覧ください。

▼特別サイトはこちら (<https://www.mirai.co.jp/moyamoya>)

本書の構成

本書は、実践と理論を行き来しながら、キャリア迷子を抜け出すメカニズムを解き明かしていく構成になっています。具体的には、私（スケさん）がMCDの具体的なプログラム内容やケーススタディ（序章、第1章、第3章、第5章、第7章、第8章）を担当し、ふるさんがその背景にある学術的なデータやキャリア理論（第2章、第4章、第6章、第9章）を担当する形で、章ごとにバトンを渡しながら進行していきます。

この本は、大きく分けて3つの立場の読者に向けて書かれています。

1 20代・30代で「モヤモヤ以上、転職未満」に共感するビジネスパーソン

まずは、MCDの参加者と同じく、今の仕事に向き合いながらも、心のどこかで「このままでいいのだろうか」という不安を抱えている方です。MCDではモヤモヤをどのよう
にクリアしていくのか、実際のプログラムや参加者のケースを通じて、追体験ができる
ようになっていきます。

2 マネジメント・人事の皆様

若手・中堅社員のキャリア支援に悩む、マネジメント、人事の皆様です。昨今、lon
1などで「君はどうしたいの?」「Will（やりたいこと）は?」と聞くことで、「Willハ
ラスメント」などと言われてしまうこともあり、どう接していいかわからないといった
声を多く聞きます。「やりたいこと」は、問われてすぐに出てくるものではありません。
適切な手順で「デザイン」するものです。本書で紹介する「未来デザインの8ステップ」
や、MCDのワークショップは、部下との対話における良いヒントになるはずです。「や
りたいことを見つけろ」と迫るのではなく、「一緒に作ってみよう」と伴走するためのメ

ソッドとして、ぜひ本書を活用してください。

3 キャリア教育を行っている教育関連の皆様

この本では、MCDのプログラムであり、ノウハウをすべてオープンにしていきます。ミライフという小さな会社でできることは限られていますので、ぜひキャリア教育の現場に取り入れて、活用して頂けると嬉しいです。

この本が、多くの人に届き、モヤモヤしている人が、少しでもワクワクするようになったら、こんなにも嬉しいことはありません。

序章

キャリア迷子の時代へ
ようこそ（スケさん）

「キャリア迷子」とは、どんな状態か？	008
「何者かになりたい。でも、何をしたいか分からない」——20代の悩み	009
仕事とプライベートのイベントが盛りだくさんで複雑性が増す30代	012
改めて、自分の人生を生きる40代以降	014
日々、経営者も悩んでいる	017
なぜ、この本を書いたのか？	017
MCD（ミライフキャリアデザイン）とは	020
本書の構成	022

第1章

モヤモヤを
ワクワクに変える（スケさん）

ミライフ創業	034
キャリアのモヤモヤ	036
ミライフキャリアクリニックができるまで	038
どんなに儲からなくても、10期まではやると決意	040
BeingとDoing	043
理想未来はBeing to Doing	045
自分の未来をデザイン思考で描く	047
MCD卒業生インタビュー①：「家業への反発」が「尊敬」に変わった日。26歳の新たな挑戦	050

第2章

キャリア迷子とは
どんな状態か（ふるさん）

自分のキャリアは自分で考えろと言われても……	056
キャリアに関する不安、焦り、不満	060
キャリアドリフト——漂うキャリアの危うさ	062
キャリアをコントロールすべき3つの理由	065
30歳前後の「キャリア焦燥感」と「キャリアミスト」	068
自己理解と未来展望がカギになる	072

第3章

自分を知る（スケさん）

理屈と実践のギャップを埋めるMCD	076
MCDの心得	076
DAY1 自分を知る	081
1回死んでみるワークショップ	082
MCD Insight：後悔を「理想未来」のエネルギーに変える	085
自分インタビュー…自分を映し出す「多面的な鏡」	087
MCD Insight：他者の「タグ付け」が、個性を「武器」に変える	090

DAY2 幸せに働く、
生きるディスカッション 092

MCD Insight .. 主観的な「幸せ」を、
客観的な「指針」に変える 094

第4章

自分のことは意外と 分かっていない（ふるさん）

自分って何者？ 098

自己理解の2つの領域 099

自己に「貫性」はない 100

自己はどのように形成されるのか 103

シャインの3つの問い 106

能力に関する3つの留意点 107

自己理解を進めるための4つの視点 110

自己理解を深めるために
—— 経験と他者を活かす 119

第5章

理想未来プロトタイプ & 他者から学ぶ（スケさん）

DAY3 理想未来プロトタイプ 122

価値観ワード 123

MCD Insight: Beingは「キャリアを
「自分のもの」にするための判断基準」 126

想定未来・最悪未来シナリオ 128

MCD Insight .. 最悪な未来は、
理想未来を本気で考えるための出発点 131

理想未来プロトタイプ (Being to Doing) 133

MCD Insight .. 完璧主義を手放す
「70点のプロトタイプ」 137

DAY4 ロールモデルインタビュー 139

未来シナリオシェア会 139

MCD Insight .. 他者の
「愛あるツッコミ」が、
未来を現実に変える 141

ロールモデルインタビュー 143

MCD Insight .. 未来シナリオの
解像度を上げる 144

第6章

未来を展望する ための土台（ふるさん）

未来展望をするための考え方 148

人生に目的はあるか？ 150

生きる意味を問うきっかけ 153

人生の目的について考えた学生時代 154

挫折経験によって考えた生きる意味 156

心が壊れて分かった4つの学び 158

データが示す働く目的	163
生き残ること、幸福になること	165
希望としての未来展望	168

第7章

理想未来を 宣言する（スケさん）

DAY5 理想未来の旗を ブラッシュアップする	170
秘密のワークショップ	170
MCD Insight …不純を統合して 「最強の納得感」を生む	175

理想未来キャッチコピー	177
MCD Insight …仲間と作る キャッチコピー	179

DAY6 理想未来プレゼン	181
---------------	-----

MCD Insight …「秘めた決意」を 「応援される旗」に変える	182
とはいえ、旗を立てるのは難しい	184
MCD Insight …理想未来の旗は 完璧じゃなくっていい	185

未来は「予測する」ものではなく 「描く」もの	187
理想未来の旗	190

第8章

未来デザインの 8ステップ（スケさん）

未来デザインの8ステップ	198
MCDは「理想未来を宣言した後」が本番	200
旗が偶然を引き寄せる	202
ステップ5 最初の一步を踏み出す	204
MCD卒業生インタビュー②… 旗を起点とする最初の一步	206
ステップ6 偶然をチャンスに変える	209
MCD卒業生インタビュー③… 旗が呼び寄せた「計画された偶発性」	210

ステップ7 理想未来チャレンジ	213
-----------------	-----

MCD卒業生インタビュー④… 「非連続な世界」への跳躍	215
--------------------------------	-----

ステップ8 働く、生きるを、HAPPYに	218
----------------------	-----

MCD卒業生インタビュー⑤… Work in Lifeの体現	220
-----------------------------------	-----

【まとめ】未来デザインの8ステップ 実践ポイント	223
-----------------------------	-----

第9章

旗を立てた後の人生を 支えるもの（ふるさん）

30歳前後のトランジション	228
---------------	-----

アイデンティティの確立

230

自分の居場所の獲得

231

高まる将来への不安

232

レジリエンス——逆境から立ち直る力

234

ネガティブ・ケイパビリティ

——答えがない状態に耐える力

236

希望が行動を促す

237

良い人生を送る

239

トランジションを経験して、良い人生を送る

241

良い人生にはいろいろな道

246

あとがき

248

注釈

258

デザイン：日毛直美
イラスト：つまようじ
DTP：八文字則子