

パウンダリーレス・エクスペリエンス  
自分に立ち戻り、組織にエンゲージする脱境界の体験

# 企画書

2025年8月18日版

# 目次

- はじめに
- 企画コンセプト
- 企画概要
- 募集対象
- 実施プロセス
- パートナー
- （株）ヒューマンバリューの紹介

## 企画コンセプト： 脱境界の体験を通して自分自身に立ち戻り、あらためて組織にエンゲージする

- 人と組織はどうすれば変化できるのか？  
人材開発・組織開発の研究と実践に40年間取り組む私たちが、問い続けてきたことです。
- 経験を通し新たな意味や枠組みを習得する学習によって、それまでの「当たり前」が揺らぎ、変化が起きます。  
一方で、その組織や環境での「当たり前」や「常識」は、あるべき正解に向けてしか動けない、枠の中でしか思考・行動できない状態も作ります。あるべき正解の枠の中で生きている状態では、組織が求める成果も、一人ひとりの豊かな人生も、作り出すことができるようにはなりません。
- 人・組織の変化を支援していく上では、何かを教えたりスキルを身につけてもらう以前に、まずは与えられた枠組みを外して思考できる状態をつくるのが大切です。無意識の枠組みを生み出している役割や組織から一旦距離をおき、一人の人間として、自らの目的意識や心から実現したい未来を見つめ直す機会をつくっていきたい。それを私たちは「バウンダリーレス・エクスペリエンス（脱境界）の体験」と名づけました。
- なぜいま企業が、「脱境界の体験」を通して自律的な個人を育てることが重要なのでしょうか？  
それは、脱境界の体験が、以下のような価値を生み出すからです。
  - いまの仕事の枠を取り払い、自分が生きる意味や目的意識に向き合うため、キャリア自律が促されます
  - 自らの人生の目的意識が明確になることで、いまなぜここで働いているのかが捉え直され、結果的に組織のパーパスへのエンゲージメントが高まります
  - 現状の役割や仕事の範囲にとらわれない価値を生み出せる人材が増えます
- 経験的な枠組みを取り払う時期に来ている人、自分ごとで組織に共感してもらえる状態を後押ししたい人への参加の後押しを、ご検討いただければ幸いです。

## (参考) 「脱境界の体験」とは

### 「脱境界の体験（バウンダリーレス・エクスペリエンス）」とは

日常の業務とは全く異なるフィールドに身を置き、誰かから与えられたプログラムに乗るのではなく、想定されたアウトプットを出せばよいわけでもない揺らぎの中で対話と探究を重ね、ひたすら自分に向き合う体験。その体験をそれぞれの組織の現状とつなぎ合わせ、人や組織の変容の営み（取り組み）を実践し続けていく体験。そうしたプロセスすべてを脱境界の体験（バウンダリーレス・エクスペリエンス）と位置づけています。



「バウンダリーレス・エクスペリエンスによる人と組織の変容可能性の実証実験」報告書より引用  
<https://www.humanvalue.co.jp/www/research/insights/boundaryless-ex/>

# 企画概要

## ■ プログラムの目的

- 多様な組織の人々との対話や非日常の体験を通して、自分の人生の目的意識を明らかにし、働く意味を問い直す
- オフサイト（職場外）とオンサイト（職場）を行き来しながら対話や振り返りを重ねることで、思考や行動の枠組みを取り払う
- オフサイトでの問いを持ち帰り、職場の仲間と探求する仮説検証のプロセスで、職場での当たり前を揺らがせる

## ■ 募集人数

- 参加メンバー：16名まで。実際に合宿を含めたプロセスに参加するメンバー
- 送り出しメンバー：各社1-3名。職場から参加者を送り出し、学びの共有や実践に伴走するメンバー

## ■ 期間：2025年9月～2026年2月 予定

- 合宿：2025年10月29日(水)～ 10月31日(金)

## 企画概要

### ■ 企画：株式会社ヒューマンバリュー／有限会社きたもっく

- ヒューマンバリュー：全体の学習プロセスの企画・実施支援
- きたもっく：TAKIVIVAでの合宿（2泊3日）の企画・催行・実施支援

### ■ 参加費用

- 全体プロセスへの参加費用：15万円＋税／組織
  - ヒューマンバリューよりご請求予定
  - 1組織からの参加者は、参加メンバー1～3名、送り出しメンバー1～2名を想定  
※同じ企業から立場や役割の違う複数人が参加することは、継続や広がりなどの効果を高めます
- 合宿への参加費用：別途各自でご負担。宿泊費・食費・地域体験等が含まれます
  - TAKIVIVA様よりご請求予定
  - 合宿参加費用は参加者数により変動しますが、約5～8万円＋現地への移動費／人の予定

#### 【参加費用の考え方】

同一組織から3名が合宿も含めた全体プロセスに参加する場合：15万円×1組織分＋合宿参加費用×3名分 ※送り出しメンバーの参加費用は、全体プロセスの参加費用に含まれます

- 参加条件について、気になられることがあれば個別にご相談ください。

## ■ プログラム内容：送り出しメンバー

### ■ 送り出しメンバーとは...

合宿に参加するメンバーを組織内で取りまとめ、学びのプロセスに伴走する人

- 声掛け・募集：  
組織内で関心のありそうな方、ぜひ送り出したい方に声掛けします
- 送り出しメンバーオリエンテーション；  
参加者・組織が固まったら、今後の流れや参加者へのサポートについてのオリエンテーションを行います
- タッチポイント（職場での気づき・変化の共有）：  
合宿前後の参加者の変化や、職場での変化の波及について共有し合います
- 収穫・種まき：  
参加メンバーと共に、本プロセスを通じた組織や職場にとっての学びを収穫し、これからも変化を育んでいくための取り組みを検討する時間をとります

# プログラム内容：参加メンバー

## ■ 参加メンバーとは...

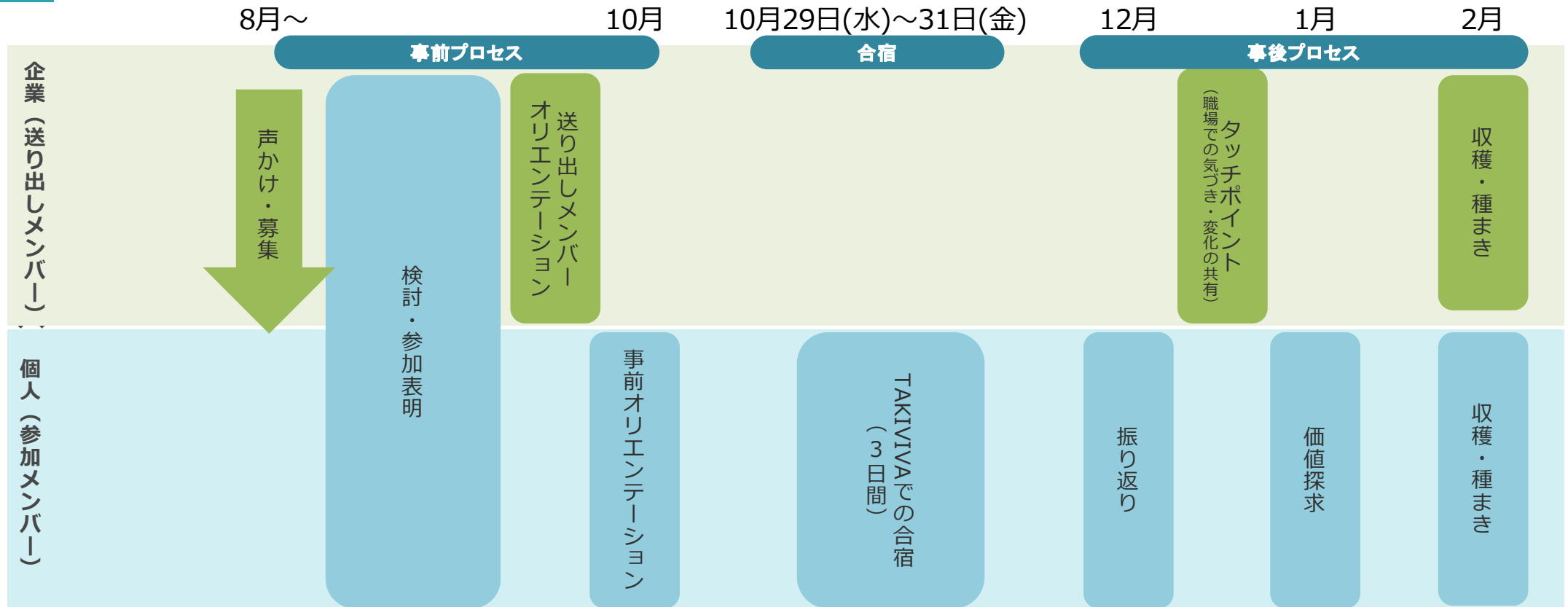
合宿に参加し、自ら学び、変化を実体験する人

- 検討・参加表明：  
送り出しメンバーからの募集・声掛けを受けて、参加を決めます。周囲のメンバーと一緒に参加できると、職場に戻ってからも学びの継続性が高まります
- 事前オリエンテーション：  
参加者・組織が固まったら、合宿参加前の顔合わせ、今後の流れについてのオリエンテーションを行います
- TAKIVIVAでの合宿 10月29日(水)～31日(金)：  
自組織・他組織から来た参加メンバーと共に3日間を過ごす中で、脱境界の体験を深めていきます
- 振り返り：  
合宿から戻ってしばらくしてから、参加メンバーと共にその体験を振り返ります。方法や回数・頻度は、参加メンバーと話し合いながら決定します
- 価値探求：  
半日～終日、たっぷりと時間をとって、事前～合宿～事後の振り返りのプロセスを通して得た学びや、脱境界の体験の価値について感じていることを言語化する時間をとります
- 収穫・種まき：  
送り出しメンバーと共に、本プロセスを通じた組織や職場にとっての学びを収穫し、これからも変化を育んでいくための取り組みを検討する時間をとります



※実際には、参加企業・個人の皆さんと相談しながら、柔軟に進めていきます

# 実施プロセス（イメージ）



体験から得られる価値を参加者にとっても送り出す組織にとってよりよいものにするため、  
「事前フォロー」と「事後フォロー」を含めた、  
合宿での体験だけではない総合的なプロセスをデザインします

## 募集対象

### ■ 対象組織：社員一人ひとりが組織のパーパスを自らの目的意識と重ね、自律的かつ創造的に価値創出へ挑戦できる人材の育成に取り組む組織

<イメージ>

- 社員に、それぞれの目的意識に基づき、組織のパーパスにより共感しながら働いてほしい（目的意識・エンゲージメント）
- 組織内にもっと自律的に働く人を増やしたい（キャリア自律）
- 組織の枠を超えて、価値を生み出せる人を育てたい（越境・共創）
- 社員に現状の枠組みにとどまらず、より創造的な思考を求めている（イノベーション）

### ■ 対象者：キャリアや人生の節目において、自らの価値観を深く探求し、これからの組織における価値創出のあり方・個人としての生き方の本質を見つめ直そうとしている方

<イメージ>

- 働く軸となるもの、生きる芯となるものの手がかかりを感じ取りたい（目的意識・エンゲージメント）
- プライベート／仕事にかかわらず、人生やキャリアの岐路にある（キャリア自律）
- 今の仕事や組織を変えていきたいと思っているが、一人でできることの限界を感じている（越境・共創）
- 経済合理性から離れて、本当に大切だと思うことについて考えを深めたい（自己マスタリー）
- 手を止めて自分自身と向き合う時間がなかなかとれないと感じている（主体性）

# 共創パートナー：有限会社きたもっく

## 未来は、自然の中にある

- 浅間山の麓に根をおろして30年...  
キャンプ場から芽生えた小さな会社は、自然のなかに未来を見出し山の恵みを暮らしへ循環させる有機的な産業モデルを目指しています
- 事業内容
  - 自然に集う場づくり
    - フィールド事業（第3次産業）
    - 宿泊型ミーティング施設 TAKIVIVA
  - 自然が巡る仕組みづくり
    - 地域資源活用事業（第1次・第2次産業）

TAKIVIVAは個人や組織にとって未来発火点となったり、  
問いや気づきが生まれる場になると良い、そんなことを思って作った場です。  
火から安心感やエネルギーを受け取りつつ、火の持つ自然な揺らぎの中で  
悩んだり考えたり揺らいでしまうことが何も悪いことではない、  
次へ進むために必要な揺らぎなんだと体感していただけると嬉しく思います。



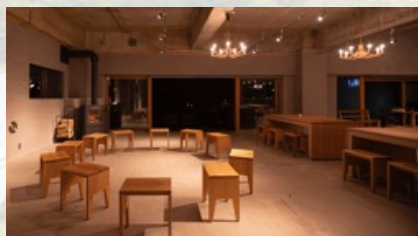
有限会社きたもっく  
TAKIVIVA事業部部長  
玉井宏和さん

キャンプ場・北軽井沢スウィートグラスで  
マネージャーを務めた後、  
『TAKIVIVA』の立ち上げを担当。

地域未来創造企業



きたもっく





# 株式会社ヒューマンバリューの紹介

---

|      |                                                                                             |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 社名   | 株式会社ヒューマンバリュー                                                                               |
| 会社設立 | 1985年11月25日                                                                                 |
| 資本金  | 4,500万円                                                                                     |
| 役員   | 代表取締役社長 阿諏訪博一<br>代表取締役副社長 長曾崇<br>取締役 川口大輔                                                   |
| 監査役  | 小林靖                                                                                         |
| 所在地  | 半蔵門オフィス〒102-0082 東京都千代田区一番町18番地<br>川喜多メモリアルビル3階<br>TEL：03-5276-2888（代表）<br>FAX：03-5276-2826 |



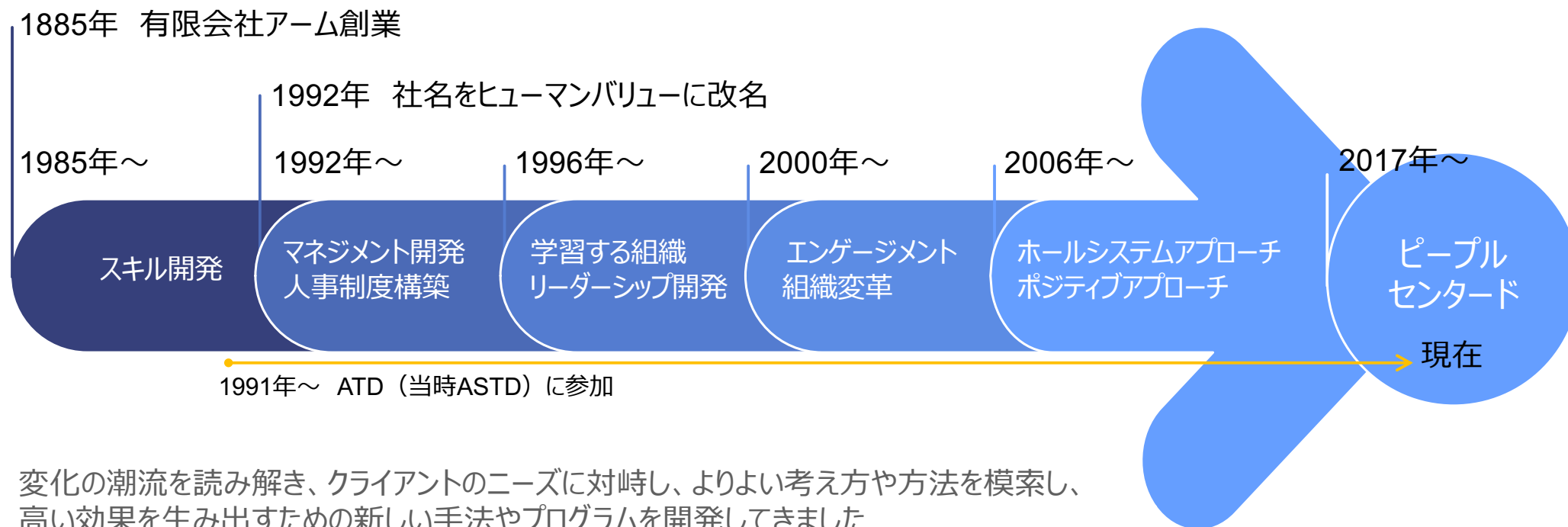


# ヒューマンバリューのミッション

人、組織、社会によりそい、  
学びを通して、  
未来につながる今を共にひらきます

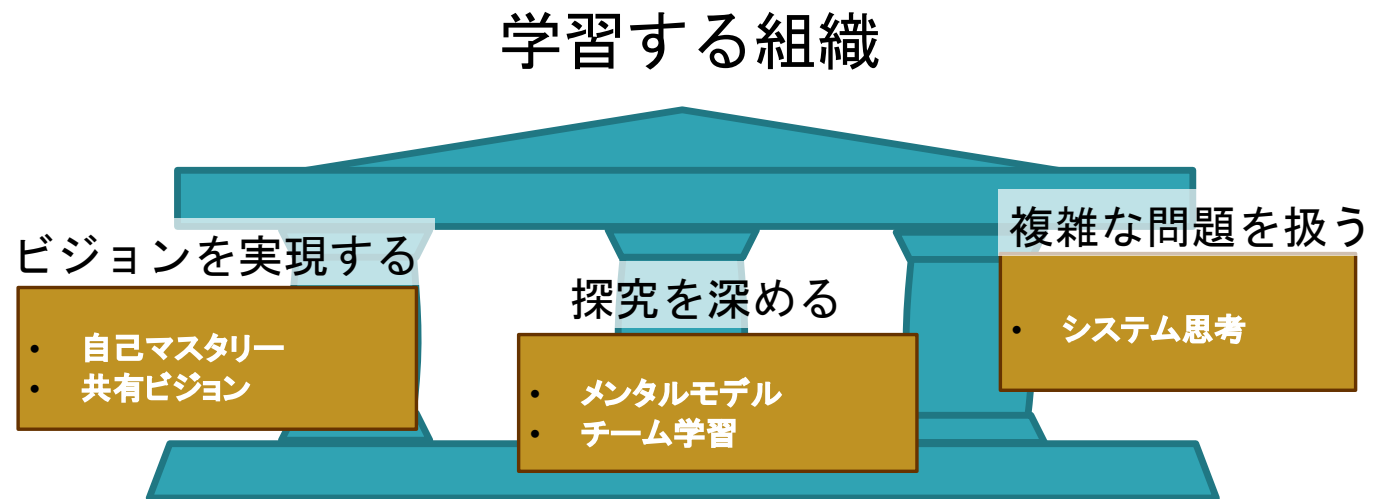
- 主体的・創造的な組織文化の構築支援
- 働き方改革の全社ファシリテーション
- 学習する組織の構築支援
- 組織変革サポート
- リーダーシップ、マネジメント開発
- 人事制度の構築・運用支援
- エンゲージメントの向上

## ヒューマンバリューの変遷



## 根底にある大切にしている考え方：学習する組織

ヒューマンバリューでは、1990年代前半から「学習する組織（ラーニング・オーガニゼーション）」についての実践的な研究と様々な組織の変革を支援してきました。

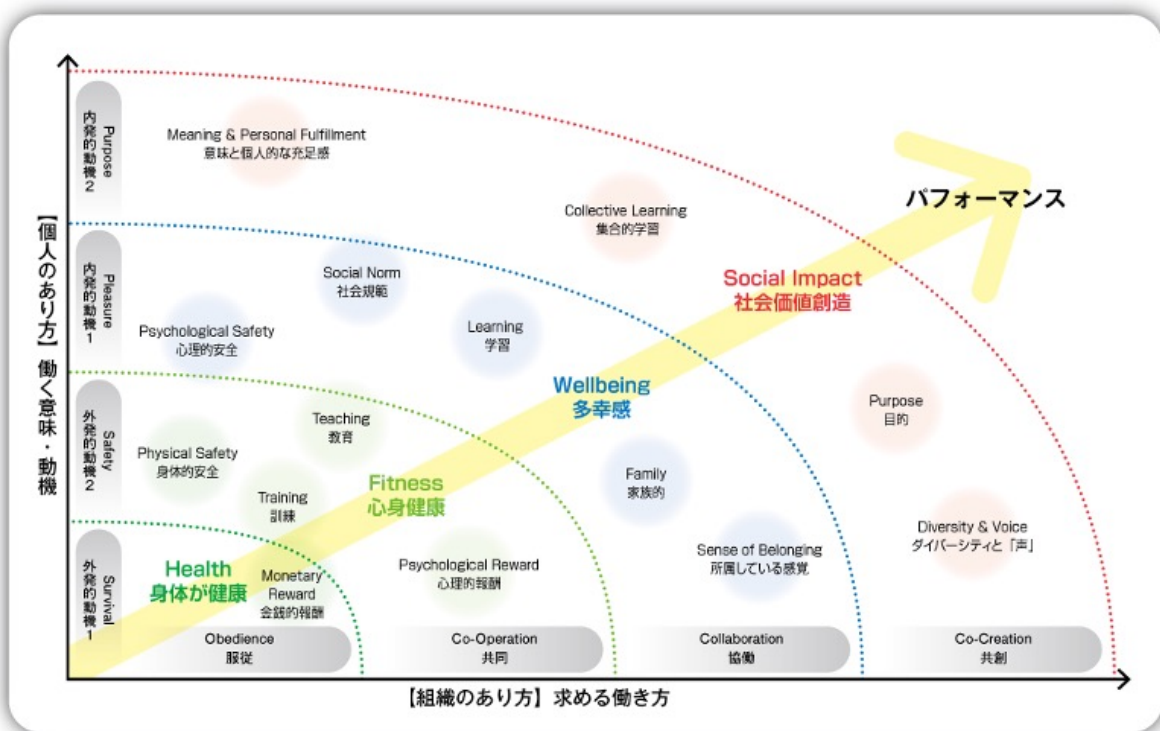


『組織のあらゆるレベルで人々のコミットメントと学習能力を引き出すすべを見出した組織こそが、将来において真に卓越した組織となるだろう』

ピーター＝センゲ（MIT 上級講師）



# 組織開発が目指す新たな地平



「個人のあり方」と「組織のあり方」のレベルはシンクロしています。そして時代と共に変化しています

企業や組織が実現したい世界は、垣根や役割を超え、協働しあう人々に溢れた組織であり、正解がない中で、パーパスに基づいて新たな社会価値を集合的に創造していく共創です。

個人においても、「仕事そのものが楽しく、学び成長することが本当に嬉しい」というウェルビーイングを感じたり、「自分の存在を通して、世界に貢献する」という高次のパーパスを持って自分の人生の時間を使いたいという願いを持った人々が増えています。

これからの組織開発がめざす新たな地平もここにあります。

参考URL : [https://www.humanvalue.co.jp/www/research/insights/od/post\\_53/](https://www.humanvalue.co.jp/www/research/insights/od/post_53/)

# クライアントとの取り組み実績（抜粋）

## ■証券会社

- 「支店長を起点とした全社的な組織変革」2011年～
- 「生活者・顧客とのマルチステークホルダーチーミング実践セッション」2014年

## ■ITサービス

- 「リーダーシップジャーニー（次世代リーダー養成アクションリング）開発・ファシリテーション」2003年～2007年
- 「全経営層によるソーシャル・シナリオ・プランニング（社会的イノベーション創出戦略）」2005年～
- 「全社組織変革・チーミング実践」コンサルティング」2009年～
- 「働き方変革プロジェクト」コンサルティング」2015年～

## ■自動車メーカー

- 「顧客を焦点とした組織イノベーション実践（イノベーション創発リーダー養成アクションリング）」2004年～
- マネジャー層約400名に対して「システムシンキング研修」を実施 2003年～
- R&D事業部門の組織変革・イノベーション創出コンサルティング（複数事業部門、ホールシステム）2010年～

## ■電機メーカー

- 中堅リーダー層約1,600名対象「学習する組織を実現するリーダーシップ開発プログラム」の展開 2011年～
- 新規事業創出プロジェクト推進支援 2014年～

## ■鉄道

- 運転現業における学習する組織を指向した風土づくりの推進 2007年～

## ■行政

- 総合計画策定におけるシナリオプランニングの推進 2009年
- 共創アプローチによる計画策定の推進 2015年～

## ■自動車販売会社

- 学習する組織風土づくりに向けた全社プロジェクト推進 2014年～

## ■外資系メーカー

- Living Visionプログラムを通じた組織変革の推進 2009年～
- 経営層未来創造合宿の展開 2014年～

## ■外資系製薬メーカー

- 営業部門改革支援～全社改革支援 2015年～

## ■インターネットマーケティング

- 経営層合宿 2014年
- ビジョン、ミッション策定～浸透 2015年～
- マネジメント層向けの型リーダーシップ・ジャーニー 2016年～



## 研究員／保坂 光子（ホサカ ミツコ）

早稲田大学第一文学部総合人文学科社会学専修を卒業。人材派遣会社を経てヒューマンバリューに入社。人材開発や組織開発の支援に関連する様々なテーマを通して人や組織、社会に関わりながら、「多様な存在が共に生きる中で生み出される変化や成長、それらを相互作用から育む場やプロセス」についてのリサーチや実践を重ねている。最近の取り組みテーマは、人材開発や制度運用を軸とした企業文化醸成、人や組織の変化や成長を支えるプロセス・ガーデニングの実践探求、アジャイルな組織文化を生み出すプロセスの実践研究、個人・企業・地域社会に三方良しの価値を生み出すワーケーション推進およびバウンダリーレス・エクスペリエンス（脱境界の体験価値）の実践実践探究など、社会全体に価値が広がる取り組みを志向中。



## 研究員／佐野シヴァリエ 有香（サノシヴァリエ ユウカ）

英国立マンチェスター大学国際開発学部修士課程修了。働く人々がその人らしく周囲と関わり、チームや仲間とともに価値を生み出していくプロセス支援に取り組んでいる。また、出版事業にも携わり、原語の意味を生かした英語・日本語の翻訳を大切にしながら、ヒューマンバリューが直接関わることなく、想いをもって組織や個人の変革に取り組んでいる方々へ、ヒューマンバリューが大切にしているフィロソフィーや手法が届くことを願っている。個人としての脱境界の体験として、子ども分野のソーシャルワーカーとしての仕事にも従事しており、人と、取り巻く環境との相互作用に働きかける活動に取り組んでいる。