



自分に立ち戻り、組織にエンゲージする

バウンダリーレス・エクスペリエンス

脱境界の体験

プログラム紹介資料

2026年3月10日

# はじめに

コロナ禍を経て、私たちは生き方・働き方の自由を手に入れました。

しかし同時に、「自分はどう生きたいのか」「自分にとって働く意味とは何か」という、答えのない問いに直面しています。AIが瞬時に「正解らしきもの」を提示してくれる時代。ですが、このような根本的な問いには、検索エンジンもAIも答えてはくれません。一人の人間として、心の奥底にある目的意識や「本当に実現したい未来」を静かに見つめ直す。今、私たちに最も必要なのは、そんな自分に立ち戻るための時間です。

組織もまた、大きな転換期にあります。

多様化する個人に対して魅力的な条件や環境を提供し、組織の求心力を保とうとする努力が、個人の受動的な適応を促してはいないでしょうか。あるいは、既存の枠組みの中で正解を出し続けることを求められる状況が、働く人の視野を狭めてしまうもあるかもしれません。今、組織に求められているのは、既存の枠組みの中で早く・正しくアウトプットする人材の育成ではなく、個人が自らの価値観やありたい姿に自覚的になるための「枠組みの変容」支援です。

自らの軸を再発見した個人が、自律的に組織とつながり、ともに組織や社会を進化させていく。

そんな「しなやかで有機的な関係」を育む場をつくりたい。

正解がないことへの「揺らぎ」を恐れず、プロセスを共に歩み、支え続ける場をつくりたい。

そんな思いから、このプログラムを企画しました。

自分自身と世界の境界線を引き直し、変化を楽しみながら生きようとする皆さんと、このプロセスを歩めることを心から楽しみにしています。

(株) ヒューマンバリュー 保坂光子・佐野シヴァリエ有香

# 目次 |

1. 人生と仕事の質を豊かにする「脱境界の体験」
2. プログラム紹介
3. ヒューマンバリューの紹介

2.

# 人生と仕事の質を豊かにする

バウンダリーレス・エクスペリエンス

## 「脱境界の体験」

# 人生と仕事の質を豊かにする「脱境界の体験」

普段、私たちの中に無意識に存在している認知的な境界。

それらを揺るがせるような体験のことを、私たちは「脱境界の体験」と呼んでいます。

業界や組織といった物理的な境界を越える、越境体験やリトリートとは異なります。自身の内面、あるいは自らを取り囲む環境との間につくられていた認知的な境界と出会い、問い直し、あらためて引き直す契機となることから「脱境界の体験」と名付けました。

この体験を通して、自分は何を大切にしているのか、誰とどのように関わり、何のために働いているのかを問い直すことが促されます。それは、役割や成果だけで人を捉えるのではなく、感情や価値観、関係性を含めた「人としての全体性（アイデンティティ）」を取り戻していく営みであり、いわば人間性の回復と捉えることができます。

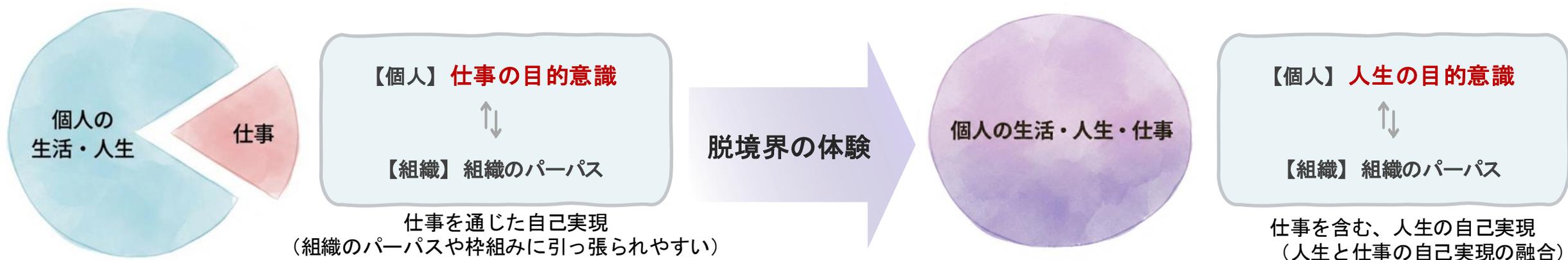
こうした体験は、仕事を単なる業務の遂行から意味ある営みへと変化させ、人生と仕事の質の双方を豊かにしていく可能性をもっているのです。

# 脱境界の体験を通して揺らぐ「自分自身の内面的な境界」

生きることと働くことの意味が限りなく近づいている昨今、自分の一部分だけで仕事や所属組織とつながるだけでは、仕事に対する情熱やコミットメントが生まれることはありません。

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、「自分とは何者か」「自分が人生を通して大切にしたいことは何か」について深く検討できて初めて、自分が働くことの意味や、今の仕事を通して生み出していきたい価値について考えることができるのです。

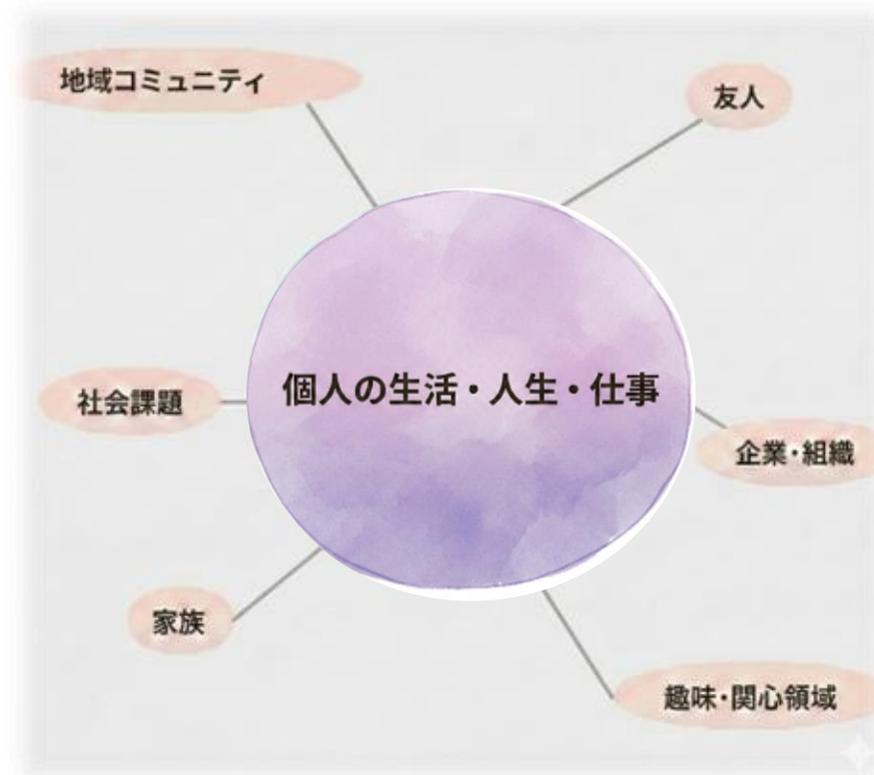
脱境界の体験では、所属組織や担っている役割ではなく、仕事やプライベートの隔たりのない、一人の人間としての全体性を重視することで、まずは自分の人生の目的意識と向き合うことに取り組んでいきます。



## 脱境界の体験を通して揺らぐ「自分を取り巻く環境との境界」

人は孤立して生きているわけではなく、周囲の人や環境と影響し合って生活しています。脱境界の体験を通して内面の境界が揺らぐことで、自分を取り巻く周辺システムにも気づきやすくなり、自分自身と周囲との関係性を捉え直すきっかけにもなります。これが、「これから社会とどう関わっていきたいのか」「仕事を通してどんな価値を生み出したいのか」を改めて明らかにすることにもつながります。

また、脱境界の体験は、多様な組織からきた参加者との対話をするこも、自分自身がこれまで無意識にもっていた「当たり前」を問い直し、境界を揺らがせる影響要因となり得るのです。

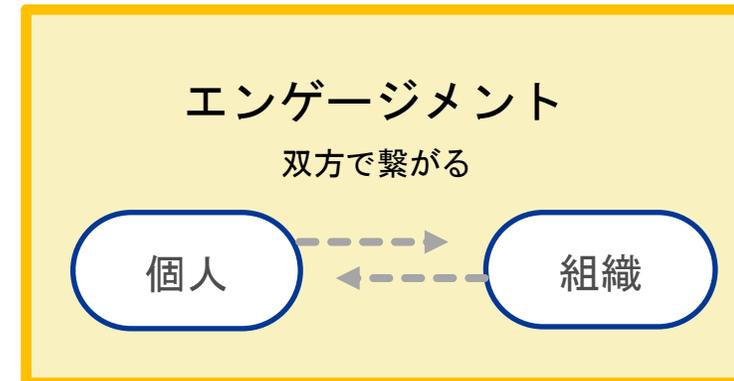
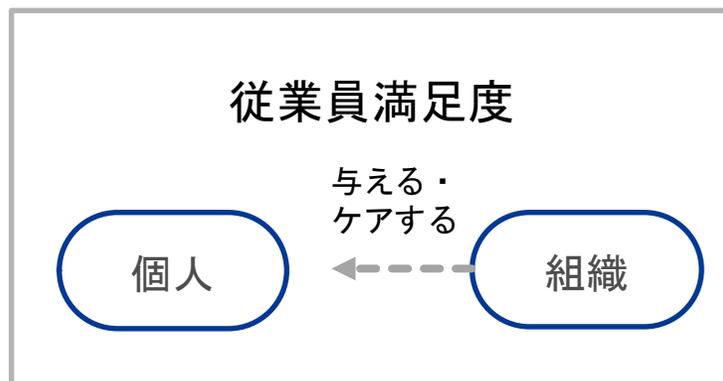
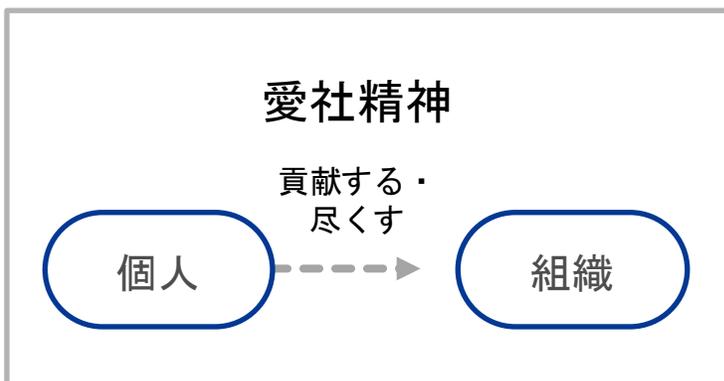


# 脱境界の体験が、双方向のエンゲージメントを育む

脱境界の体験を通して自分に立ち戻ることで、  
自分自身が大切にしたい価値や  
実現したいこと（人生の目的意識）が明らかになり、  
自律的に組織とつながりやすい状態が促されます。

ヒューマンバリューでは、エンゲージメントを「組織と個人が共に成長し、貢献しあう関係」と定義しています。「愛社精神」「従業員満足度」といった、従来のな一方のつながり方ではなく、組織と個人が共に変化し合う双方向のエンゲージメントへとシフトしていくためには、自律した個人が、主体的な意思をもって、組織を選択し続ける必要があります。

双方向のエンゲージメントを高めるためには、逆説的に見えるようでも、一度組織の文脈から離れ、個人の全体性を大切にしながら深く内省し、自律していくことが、最も効果的といえるのです。個人が自律することで、自らの価値観に基づき、主体的に組織に所属することを選択することにつながっていきます。



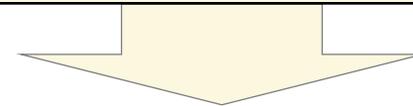
# 個人の自律が、双方向のエンゲージメントを実現する

		一方向のつながり 「組織が個人を定義する」
組織	自律の意味	離職／依存のリスク
	人材の捉え方	リソース（資源）
	個人への向き合い方	魅力的な環境を与える・ケアする
個人	所属の理由	組織から安心や成長を受け取る
	キャリア	会社が道を用意する
	仕事の範囲	与えられた役割を全うする・尽くす
	個人の適応	組織や役割に自分を合わせる



- 枠組み内での最適化  
（守りの思考と行動）
- 燃え尽き（あきらめ）
- 静かなる退職
- 仕事と生活の分断と犠牲

		双方向のエンゲージメント 「個人と組織が共に変化する」
		主体的に組織を選択する
		共通の目的に向かう同志
		目的を共有する・すり合わせる
		自らの目的実現のために組織に参加する
		個人が自ら切り拓く
		目的のために仕事を創り出す
		組織や役割を進化させる



- 枠組みにとらわれない思考と行動
- 自律的キャリアの実現
- 主体的なコミットメント
- 個人の人生の充実と  
組織の成長の両立

An aerial view of a campfire in a dark, wooded area. The fire is burning brightly in the center of a circular stone structure. Several small figures of people are gathered around the fire, some sitting and some standing. The scene is dimly lit, with the fire providing the main source of light.

# 3. プログラム紹介

## 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

- 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
- 職場での日常を過ごしながらも、対話や振り返りを継続し、思考と行動を行き来することで、オフサイトでの揺らぎを日常に持ち込む
- 職場では、変容し続ける参加者との業務遂行や対話を通して、職場での当たり前を問い直す

## プログラムの特徴

1. 答えや目的をもたないことで、揺らぎ続ける
2. 心理的安全性と揺らぎを支える専門家の存在
3. 普段の職場や生活から離れ、自らを取り巻くシステムを感じる
4. 多様な組織の参加者との対話と探求
5. 送り出しメンバーの伴走

# 1. 答えや目的をもたないことで、揺らぎ続ける

普段、私たちはゴールを定めてそれに見合ったアウトプットを生み出すことに慣れ親しんでいます。一方で、決められたゴールに帳尻を合わせようとするため枠組みが広がらず、期待を超える成果には結びつきづらいという副作用が生まれやすくなります。

本プログラムでは、決まったタイムスケジュールやワークは存在しません。答えや目的をもたない曖昧さに耐え続けたときに初めて、自分の本当の意思や反意思（これだけは嫌だということ）に向き合うことができるからです。そこに集った参加者同士が自分の意思や互いの相互作用を調整し、状況に適応し続けることを体験します。



## 2. 心理的安全性と揺らぎを支える専門家の存在

目的やスケジュールを手放す場や時間で過ごすことは、想像以上にエネルギーを使います。意識的にも無意識的にも不安や恐れを感じやすくなるプロセスを歩み続けるためには、人の揺らぎや変容を支える場を作り、仲間として伴走しながら支え続ける専門家の存在が必須です。

本プログラムでは、下記メンバーが脱境界を生み出すための原則やポイントを守り、参加者が歩む場とプロセスをデザインすることで、参加者を支えています。



株式会社ヒューマンバリュー  
保坂 光子



株式会社ヒューマンバリュー  
佐野シヴァリエ 有香

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・北軽井沢スイートグラスで  
マネージャーを務めた後、  
『TAKIVIVA』の立ち上げを担当。



### 3. 普段の職場や生活から離れ、自らを取り巻くシステムを感じる

本プログラムでは、自らの「当たり前」に向き合い、揺らがせる探求の機会として、3日間の合宿を行います。地域未来創造企業として、山を起点にした循環事業を展開する有限会社きたもっく様にご協力いただき、TAKIVIVAで実施することで、日常のノイズをできるだけ減らした環境に身を置きます。

地域未来創造企業



きたもっく

協働パートナー) 有限会社きたもっく

群馬と長野の県境にそびえる、浅間山の麓「北軽井沢」。火山灰土の荒野が広がり、冬ともなれば零度を越えない日が続く寒冷地です。痩せた土地に木を植えることから始まった場創りは、年間10万人が訪れる日本有数のキャンプ場へと発展し、さらに進化を続けています。

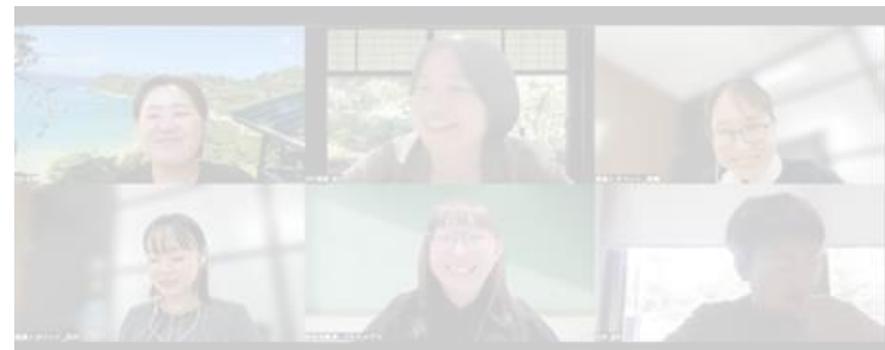
2019年に240ヘクタールにおよぶ地域山林を取得し、2020年には焚火の社会的効用と可能性を活用した、宿泊型ミーティング施設「タキビバ」をオープン。キャンプ場北軽井沢スウィートグラス、タキビバという出口をつくり、養蜂や広葉樹活用といった地域資源の生産と組合せ、持続可能な6次産業化を目指しています。地域に根付いた有機的な事業展開は、全国から注目されています。

## 4. 多様な組織の参加者との対話と探求

個人の枠組みと同様に、組織にもそれぞれの「当たり前」になっている前提や枠組みが存在します。同じ文化や習慣をもつ人々と対話を行っても、その「当たり前」を問い直すことにはつながりません。

多様な組織から集う参加者との過ごすことで、各組織で担っている役割からも離れることができ、一人の人間として、自分らしく過ごすことを可能にします。まさに「自分自身に立ち戻る」体験を後押しする環境といえます。

また、他組織から集う参加者との相互作用を通して、組織内では気づくことができなかった枠組みに気づくこともできるはずです。



## 5. 送り出しメンバーの伴走

### 送り出しメンバーとは...

- 合宿に参加するメンバーを組織の中から支えます
- 合宿には参加しませんが、前後で他社の送り出しメンバーと、参加メンバーや組織の変化を支援することについて対話する機会を設けます

### 伴走することの意味

- 個人が脱境界の体験を通して変化していくためには、職場に戻った際にわかりやすい成果を過度に求められたり、探求し続けるための余白が与えられなかったりといった阻害要因を取り除いていくことが重要です。送り出しメンバーは、そうした職場での環境調整により、参加メンバーを支えます。
- また、個人の変化を職場のチームや組織へと波及していくため、参加メンバーの変化を生かすきっかけづくりや働きかけを通して、個人と組織の双方の変容を支えていきます

自分に立ち戻り、組織にエンゲージする脱境界の体験

# 探求プロセス

10月初旬

## オリエンテーション

- ・ 当日集うメンバーの顔合わせ。
- ・ 参加しようと思った背景を共有し合います。
- ・
- ・

出発前

## 送り出しメンバー オリエンテーション

今後の流れや参加者へのサポートについて検討します。

10月21日(水)～10月23日(金)  
at TAKIVIVA

## 合宿

- ・ 実際に北軽井沢にあるTAKIVIVAに集
- ・ 合し、3日間、脱境界の体験に没入し
- ・ ます。
- ・
- ・

合宿

振り返り  
11月～

## 振り返り

- ・ 合宿での体験を振り返
- ・ ります。方法や回数・
- ・ 頻度は、話し合いなが
- ・ ら決めます。
- ・

価値探究  
1月

## 価値探究

- ・ ゆったりとした時間をとり
- ・ 、ここまでの振り返りを経
- ・ て、この体験の価値や意味
- ・ を改めて言語化してみます
- ・

帰着後

## タッチポイント

- ・ 合宿後の参加者とのやりとりや、伴走
- ・ 者としての気づきを共有し合います。
- ・ 方法や回数・頻度は、話し合いながら
- ・ 決めます。
- ・

2月

## 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
- ・ でいくための時間を取ります。
- ・

## 収穫・種まき

参加メンバー

送り出しメンバー

# 実施概要

## 実施期間

- 2026年9月頃～2027年2月頃予定  
合宿：2026年10月21日(水)～10月23日(金)

## 対象者

- 以下のような方におすすめてください
  - 育児や介護などと仕事の間で板挟みになっている管理職
  - 与えられた役割・仕事の中で貢献し、成果も出ているが、もう一步ブレークスルーしてほしい現場リーダー
  - 組織やメンバーへの貢献に全力を尽くし続け、自分が見えなくなってしまうリーダー
  - あるべき姿や求められている姿に合わせようとしてしまう若手メンバー
  - 人生の転機にあたり、適応を模索している方  
(役割／配置の転換・育児や介護・転職・再雇用)
  - もっと確信をもって仕事に取り組んでほしい方
  - 成長や成果について、新しい見方や考え方の枠組みを身に着けてほしい方

※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

## 企画

- 株式会社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
- 有限会社きたもっく：TAKIVIVAでの合宿（2泊3日）の企画・催行・実施支援

## 参加費用

- プログラム参加費用：参加メンバー一人につき15万円＋税
  - お申込時、ヒューマンバリューよりご請求予定
  - 送り出しメンバーの参加費も上記に含まれます
- 合宿費用：別途各自でご負担。宿泊費・食費・地域体験等が含まれます
  - 合宿後、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

## 参考) 参加された方々の声

忙しい毎日を送っているからこそ、  
あえてひたすら自分に向き合う体験を  
作り出すこと自体に意味があると感じています。

以前はもっと「自分の一部を仕事に捧げる」とか  
「職場の私はフォーマルな自分」という感覚が  
強かったと思います。今回の一連のプロセスを通して、  
自分が今大事にしていることは何か、  
何を探求したいかを、枠を決めずに探求できた  
ように感じています。

自分の役職を離れて、他組織の人と対話する  
ことに価値を感じました

同じように苦しんでいる人に対して、自分は  
何ができるか、考えていきたい

(職場の人と) 2人で行けたことも良かった。  
仕事以外で話をした体験があるということが、  
価値だと感じられている

今まで他人軸で行きっていたんだと、気づけた。  
もちろんそれも大切だけど、それだけで仕事しない  
ことが大事だと感じた

目的やスケジュール、役割がない状態で話すことができた。  
何も決まっていなかったからこそ自分で決めるという、  
意思が生まれた

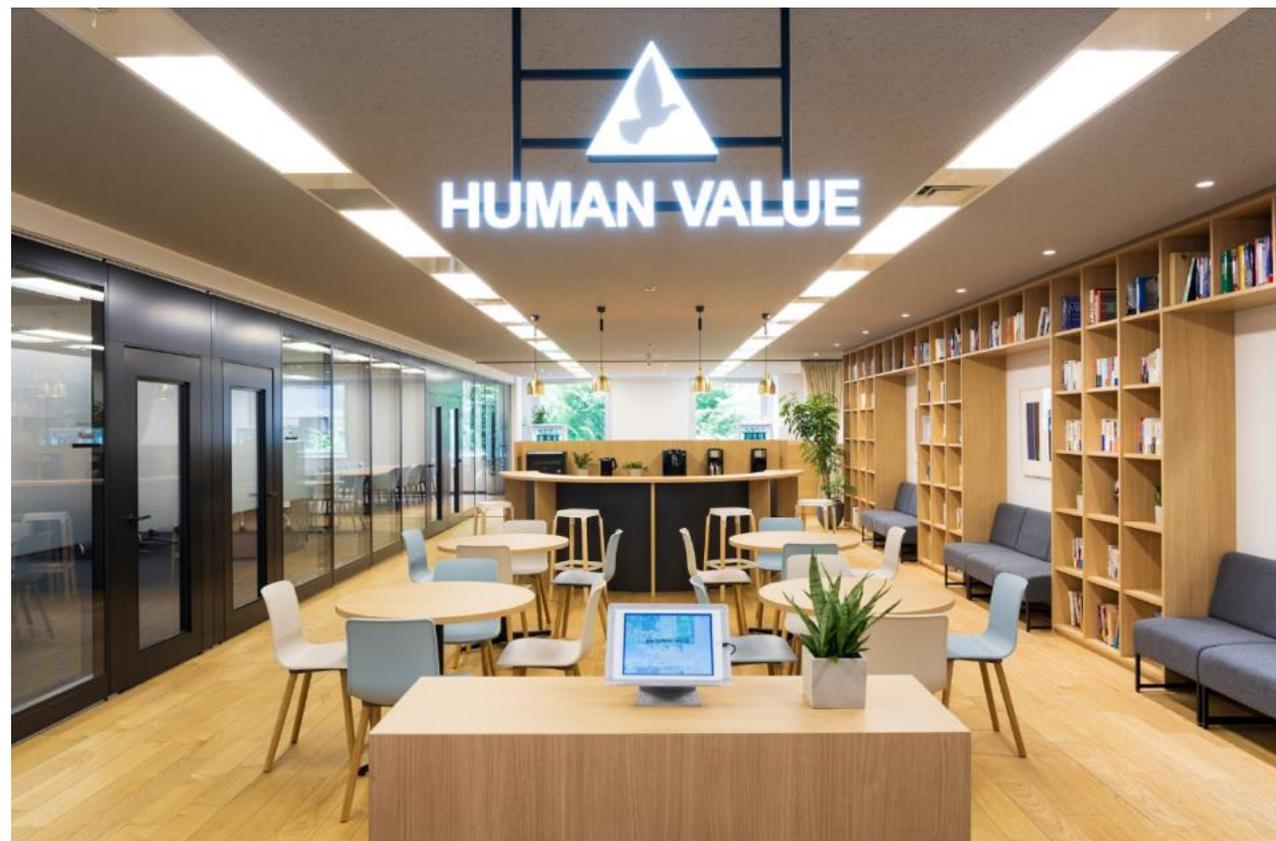
今まで「~べき」や責任感が強く「私がやらなきゃ」と  
思っていたけど、これでいいんだと思えるようになった



4.  
株式会社ヒューマンバリュー  
について

# 会社概要

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 代表取締役副社長 長曾崇 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 川喜多メモリアルビル3階 TEL : 03-5276-2888 (代表) FAX : 03-5276-2826

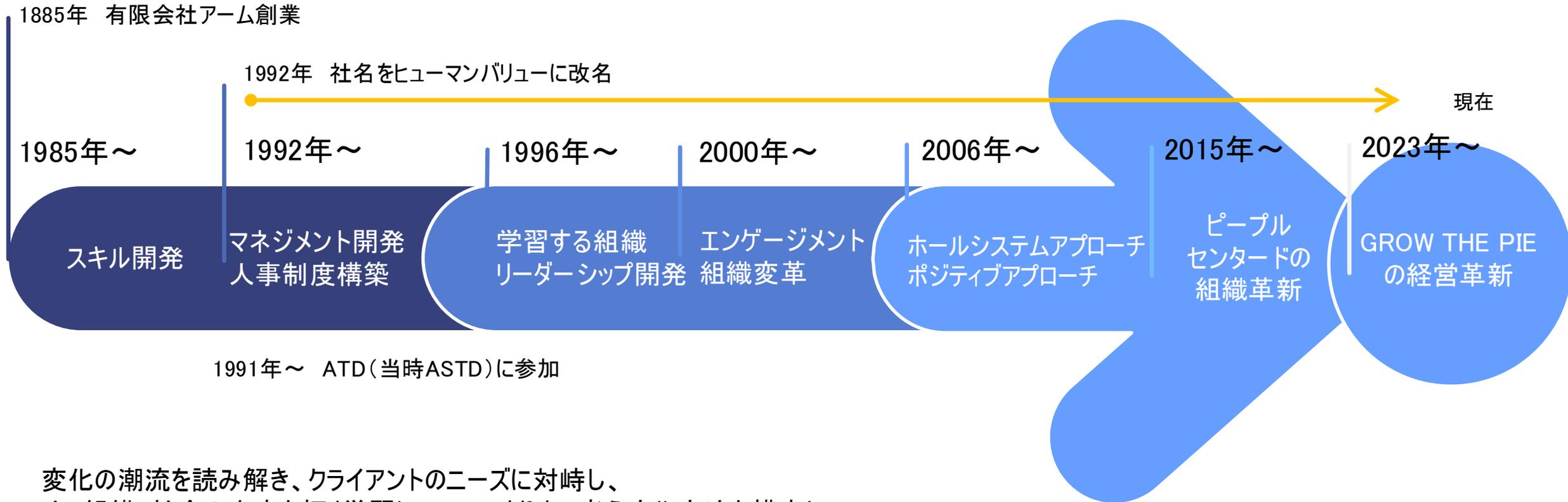


## ヒューマンバリューのミッション

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



変化の潮流を読み解き、クライアントのニーズに対峙し、  
人・組織・社会の未来を拓く学習について、よりよい考え方や方法を模索し、  
高い効果を生み出すための新しい考え方や手法を開発してきました



## 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まれる変化や成長、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がなくても、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。