

「越境学習」による人材組織開発と事業創造のイノベーションエコシステムの構築

株式会社ローンディール

株式会社ローンディールは組織の境界を越える越境学習プログラムを展開している。大企業は社員をベンチャー企業の経営・事業開発に参画させることで、従来の研修では得られない実践的経験を通じた次世代リーダーの育成を実現する。ベンチャー企業にとっては、豊富な経験とスキルを持つ人を活用した持続可能な事業成長や共創の手段となる。異なる組織との出会いで個人の中に生まれる違和感や葛藤は、丁寧な内省と対話のプロセスを通じて、深い学びへと昇華される。さらに、多様な個人間の摩擦も、適切な対話の場を設けることで、「総合知」として結実させている。

総合知により目指すビジョン / 解決する社会課題

「越境」を通じて、多様な個人の探究が社会的・経済的な価値へとつながるエコシステムを構築し、一人ひとりの探究が持続可能な社会を目指す。

総合知人材の育成方法/育成方法の工夫

個人の葛藤や関係性の摩擦を、個人や組織の深い学びに昇華させる越境学習プログラムを提供。具体的には、内省と対話を土台にした①個人のWILLの言語化支援②経験学習の伴走③学習コミュニティ形成④個人の多様な学びを組織とつなげる支援を実施。

生み出された総合知 / 得られた新たな価値

多様な大企業・ベンチャー企業・官公庁と連携し、これまで1000人以上の方々に越境機会を提供していった。その過程で、各組織の目的に合わせた事業のイノベーションと組織のイノベーションを実現している。

ローンディールは大企業人材に対してベンチャー企業のプロジェクトに参画する機会を提供しています。

越境学習：自らが準備する状況(ホーム)とその他の状況(アウェイ)を往還する学び

組織間の人材流動化における法的整合性の確保

グレーゾーン解消制度を用いて職業安定法と労働基準法、労働者派遣法の整合性をとる



レンタル移籍

変革に挑戦する組織のメンバーがフルタイムで12か月程度ベンチャー企業(NPOなども含む)で働き、価値創造や事業開発に取り組むプログラム

越境の選択肢

side project

稼働時間の20%×3ヶ月間で、メンバーがベンチャー企業のプロジェクトに参画するプログラム

Outsight

様々なベンチャー経営者が抱える課題に対して解決策を議論する週90分のオンラインプログラム

越境学習の本質は、機会提供の先にあり。

個人の中に生まれる違和感や葛藤は、内省と対話を通じてその人ならではの学びに結実し、組織における多様な個人間の摩擦は、対話の場を作ることで「総合知」として結実する。

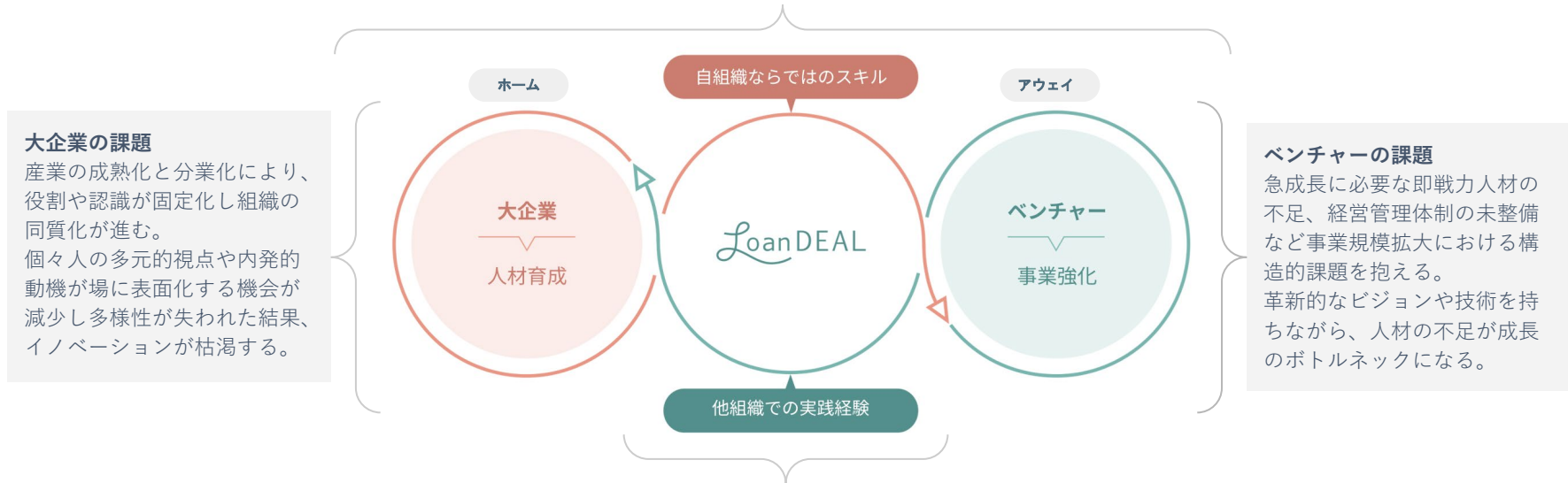
ローンディールが生み出す「組織の矩を越える(=越境)機会」

ローンディールは大企業人材に対してベンチャー企業のプロジェクトに参画する機会を提供しています。

越境学習：自らが準拠する状況(ホーム)とその他の状況(アウェイ)を往還する学び

組織間の人材流動化における法的整合性の確保

グレーゾーン解消制度を用いて職業安定法と労働基準法、労働者派遣法の整合性をとる



両者の状況や目的に合わせたwin-winな機会を創造

レンタル移籍

変革に挑戦する組織のメンバーがフルタイムで12か月程度ベンチャー企業(NPOなども含む)で働き価値創造や事業開発に取り組むプログラム

越境の選択肢

side project

稼働時間の20%×3ヶ月間で、メンバーがベンチャー企業のプロジェクトに参画するプログラム

Outsight

様々なベンチャー経営者が抱える課題に対して解決策を議論する週90分のオンラインプログラム

越境学習の本質は、機会提供の先にあり。

個人の中に生まれる違和感や葛藤は、内省と対話を通じてその人ならではの学びに結実し、組織における多様な個人間の摩擦は、対話の場を作ることによって「総合知」として結実する。

越境で生じる個人の葛藤や関係性の摩擦を価値に昇華する仕掛け

越境前

越境中

異質性の未認知

異質性の認知

異質性の統合

越境後

異質性の未認知

異質性の認知

異質性の統合

越境前にマインドセットを整える段階

越境先を理解して視座を高める段階

自社に衝撃を受けつつも、
学びを保持して最適化する段階

越境先に衝撃を受けつつも足掻く段階

越境先に慣れ挑戦と貢献をする段階

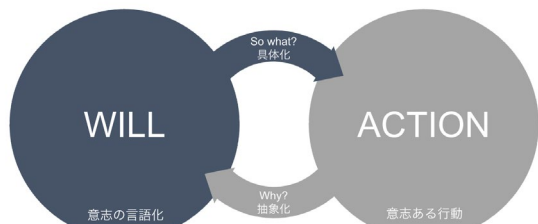
少しずつ行動を起こし、
周囲を巻き込む段階

出所)経済産業省 令和 元年度「大企業人村等新規事業 支援事業費補助金(中小 企業新事業創出促進対策事業)」
ルーブリック の活用マニュアル <https://lco-hr-innovation.jp/ubric/>

個人

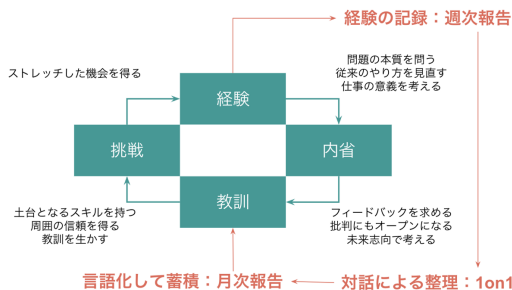
WILLの言語化を行い、本人の動機付けを実施

自身および他者との対話を通し、
「分解」と「再構築」のプロセスで自己理解を深め、
WILLを言語化し行動へとつなげる
ワークショップを実施する。



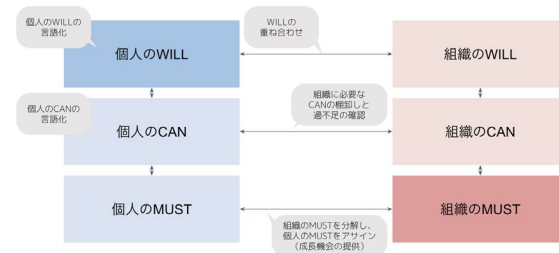
越境経験を学びに変える「経験学習サイクル」

週報・月報による言語化、メンターの伴走を
通じて経験学習サイクルを実践する。



「個人のWILL」と「組織のMUST」の連結

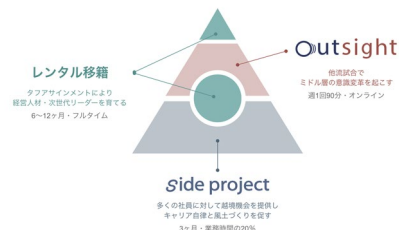
個人および組織のWILL/CAN/MUSTの関係性を整理し、
「個人のWILL」と「組織のMUST」を
丁寧に連結していく。



組織

経営・組織戦略上の位置付けを確認

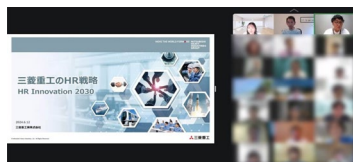
越境プログラムを
組織変革と価値創造の重要な
戦略的施策として位置づけるべく、
対話を通じて組織戦略との接続を図る。



関係者の越境と対話機会の提供

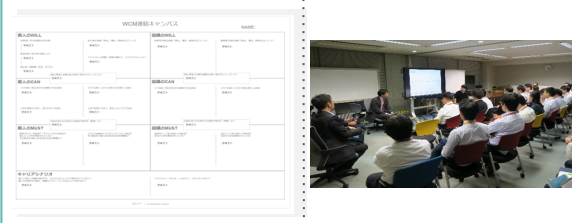
個人の経験を組織に還元するための
上司向け1on1講座などを提供する。

大企業・ベンチャーの垣根を超えて
人事領域のテーマを語り合う場を設け
人事にも越境を促す。



越境経験を組織に還元する取り組み

多様な人を巻き込み、WILL / CAN / MUSTの言語化と
意味づけを目的として対話する。
報告会を実施し本人の経験を組織に波及させる。



並行して、プログラムの卒業生も含めた越境者同士が学び合うコミュニティ作りやイベントを実施