

越境インパクト調査レポート

株式会社ローンディール

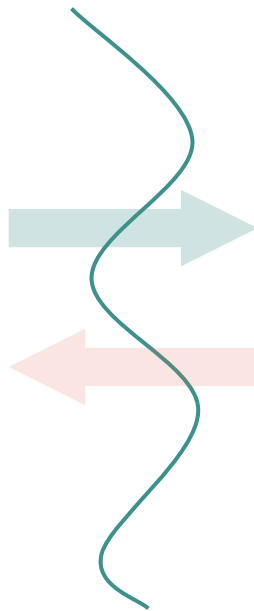
越境学習とは？

ホームとアウェイを 往還する(行き来する)ことによる学び

(参考: 石山恒貴・伊達洋駆『越境学習入門—組織を強くする「冒険人材」の育て方』日本能率協会マネジメントセンター2022年)

越境学習とは？

ホーム



アウェイ

座学：

MBA、勉強会、集合型研修

実践：

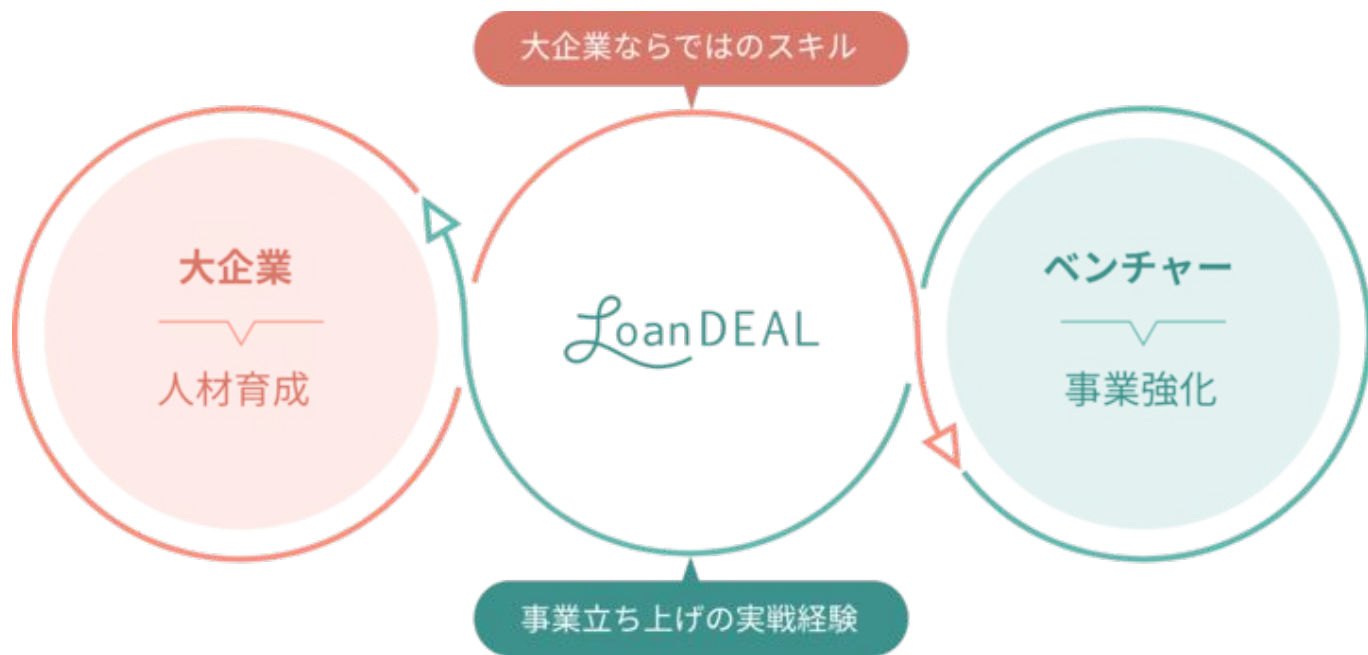
出向、越境プログラム、副業

越境によって「未知」と出会い、「戻って」学びを発揮する

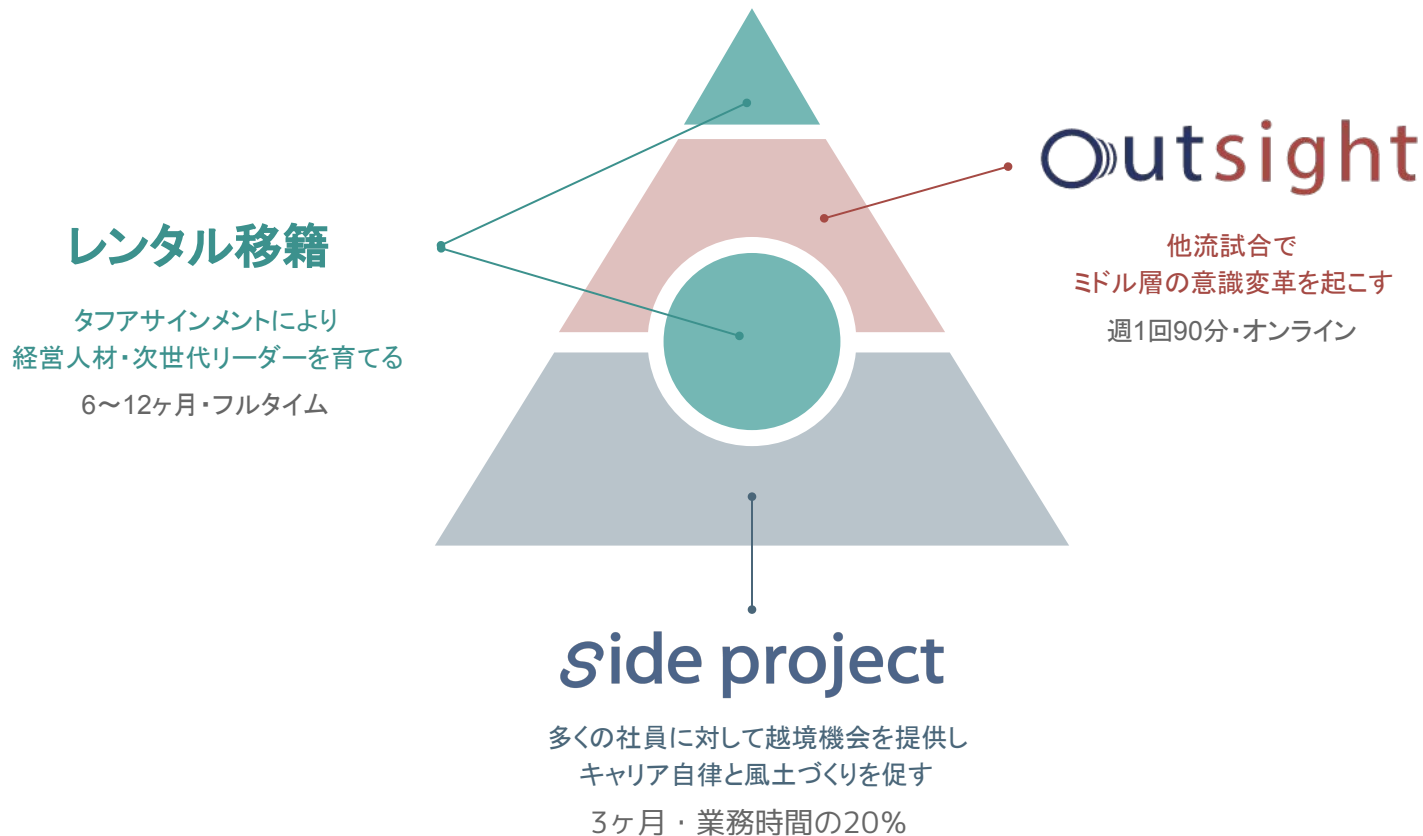
※「戻ってくる」ことが転職との違い

レンタル移籍とは？

大企業の人材を6~12か月程度ベンチャー企業に移籍させ、育成する仕組みです。

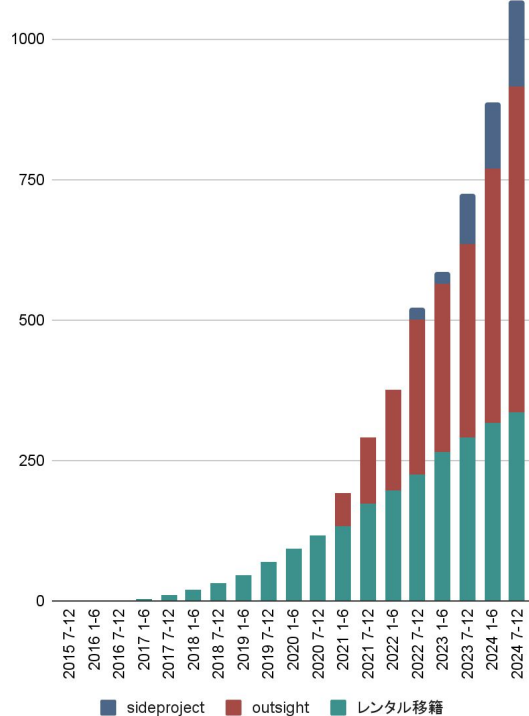


3つの越境プログラム



導入実績

大企業100社、累計1000名以上の大企業人材に越境機会を提供しています。



調査の概要

目的

ローンディールが提供する「レンタル移籍」プログラムにおける個人の成長を定量的に評価することで、越境の効果を可視化する。

方法

2024年12月末までにレンタル移籍を終えた245名に対してウェブフォームでの回答を依頼。115件の回答を得た。

調査内容

以下の5分類を中心に設問を構成。

- リーダーシップ
- ビジネススキル
- エンゲージメント
- キャリア自律
- 越境度

リーダーシップ



リーダーシップ調査項目

これまでのレンタル移籍者の動向を踏まえ、越境を通じて獲得されるリーダーシップを次の4項目として規定。

- 行動力: 使命感を持ち行動する力
- 巻き込み力: 共感により他者を巻き込む力
- 意思決定力: 不確実な環境下でも意思決定する力
- 融合力: 多様な考えを融合し価値を生む力

各項目について、発達段階を提示し自己評価にて回答。

リーダーシップ調査項目の詳細①

項目	説明	0	1	2	3	4	5
行動力	自分の役割や果たすべき使命を広い視野と高い視座で考え、力を発揮するために行動を起こす力	該当なし	1: 自分の使命が何かということについて定期的に考えている	1以上 3未満	3: 周囲の人に対して良い影響を与えるために自分ができることを考えて行動している	3以上 5未満	5: 社会や未来に対して果たすべき使命を考え、自分が持ちうる力を発揮すべく行動している
巻き込み力	自分の想いやビジョンを自分の言葉で語り、多様な他者を共感によって巻き込む力	該当なし	1: 事業(もしくは仕事)に対する想いやビジョンを自分の言葉で語ることができる	1以上 3未満	3: 自分の想いやビジョンを語り、身近な関係者から共感を集めることができる	3以上 5未満	5: 自分の想いやビジョンを語り、異なる経験や価値観を持つ他者からも共感を集めることができる

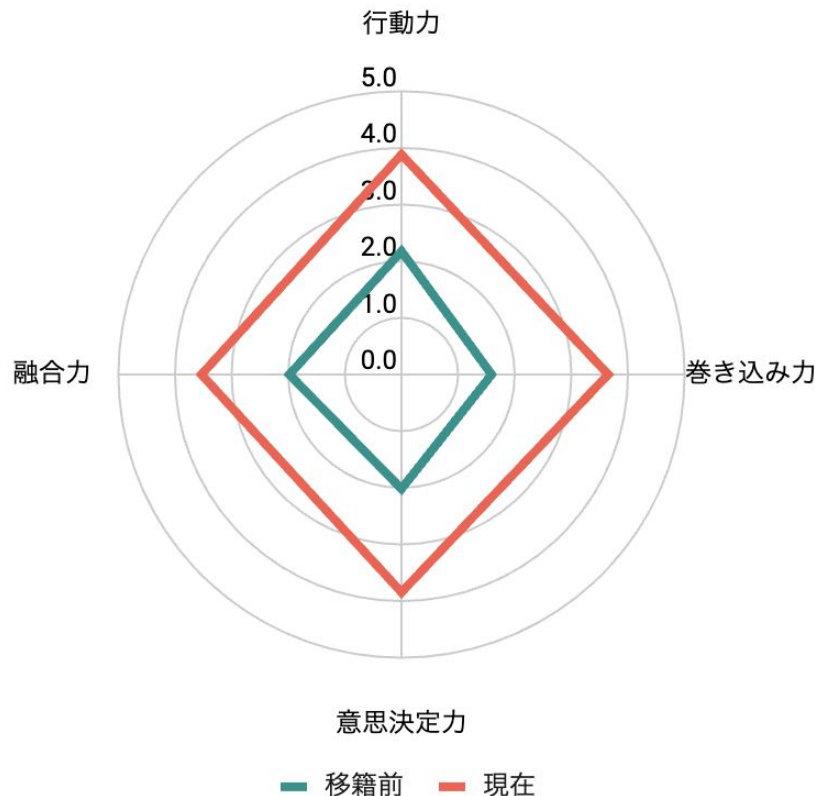
リーダーシップ調査項目の詳細②

項目	説明	0	1	2	3	4	5
意思決定力	不確実な環境下(正解がわからない状況やトレードオフが生じる場合)において、自らの信念や判断軸をもって意思決定し、組織を方向づけ、物事を推進する力	該当なし	1: 常に自分が意思決定に関わる意識を持っている	1以上 3未満	3: 不確実な環境下でも意思決定の方向性について自分の考えを表明できる	3以上 5未満	5: 不確実な環境下でも自らの信念や判断軸をもって意思決定し、組織を方向づけられる
融合力	多様な他者の考えを聞き議論を深め、考えを融合して新たなアイデアを生み出し、摩擦や反発を乗り越えて形にしていく力	該当なし	1: 異なる経験や価値観を持つ他者の意見を尊重し、聞くことができる	1以上 3未満	3: さまざまな考えを組み合わせて新しいアイデアを生み出すことができる	3以上 5未満	5: 摩擦や反発を乗り越えて新しいアイデアを形にすることができる

リーダーシップ調査結果

項目	移籍前	現在	t値	p値
行動力	2.2	3.9	-12.198	$p < 0.001$
巻き込み力	1.6	3.7	-16.339	$p < 0.001$
意思決定力	2.0	3.9	-12.8	$p < 0.001$
融合力	2.0	3.5	-13.275	$p < 0.001$

【考察】総じて数値の上昇が見られるが、特に巻き込み力という数値の変化が大きい。「自分の言葉で語れる」という状態から「周囲の共感を得る」という状態へと変化した背景には、ベンチャー企業の事業環境が大きいものと考えられる。



移籍者の声

ベンチャー留学の真価は、自分の周りから、自分がベンチャー留学をしたという事実を知っている人が一人もいなくなったときに発揮される。ベンチャー留学直後は周りもベンチャー留学に行っていたことを知っているため、「なんだかすごいことを経験してきた社員」的な目で見られた。ただ、今は移籍後数年が経ち、誰も私の過去の素性など知らないし興味も持たれない。

そんな中でも、モノの考え方、仕事の進め方、社内外との交渉、勝ち筋の読み、など移籍中に経験した様々な事柄が私の行動一つ一つに染み出し、影響していることを感じる。この局面。〇〇さん(移籍先の経営者)ならどう決断するだろう。もし私がベンチャーでこの状況なら、どう動く？ 普段の仕事ぶりでも返信や反応が早いといつも言われるし、決断もする(決断するのは当たり前かと思われるかもしれないが、大企業の人には本当に決断をしない)。胆力も付いた。

目的達成のための最短距離を突っ走るにはどうすればいいかを考える。何よりも、困難で不確実な状況になるとワクワクしてしまう。実際に「ワクワクしますね。」と周りや部下に言ってみたりする。私がベンチャー移籍をしたということを知る人など周りに一人もいないが、その経験は私の血肉になり、なにか意思決定をするときの光として導いてくれている。

ビジネススキル



ビジネススキル調査項目

事業創造や変革に必要なスキル4分類12項目を設定。

- 課題発見力:顧客理解力・事業理解力・思考力
- 事業構築力:構想力・事業設計力・仮説検証力
- 事業遂行力:戦略戦術構築力・業務推進力・ビジネス
リテラシー
- マネジメント力:プロジェクトマネジメント力・組織
設計力・承認獲得力

各項目について、発達段階を提示し自己評価にて回答。

ビジネススキル調査項目の詳細①課題発見力

小項目	0	1	2	3	4	5
顧客理解力: 顧客の顕在的・潜在的な欲求を捉え、未発見の課題や機会を見つけ出す力	該当なし	顧客のニーズに関する情報を、間接的に収集し把握できる	1以上 3未満	顧客と触れ合う機会を積極的ににつくり、直接本音を聞くことができる	3以上 5未満	顧客との対話を通じて、顧客自身も気付いていない独自のインサイトを捉えることができる
事業理解力: 自社の状況や経営資源を深く理解するとともに、自社の事業領域における現状と未来の環境変化を見通す力	該当なし	自分が担当する事業について、全体像(売上・商品やサービスの内容・顧客数・単価・顧客体験・強み・弱みなど)を把握し、説明できる	1以上 3未満	自分が担当する事業について全体像を把握し、産業・社会の変化も踏まえた事業の展望を、自分の言葉で語ることができる	3以上 5未満	自社のBS/PLを把握し、産業・社会の変化も踏まえた事業の展望を持って経営方針や全社の戦略を語ることができる
思考力: 論理的思考(物事の全体像を体系的に整理し、筋道を立てて思考する力)とシステム思考(物事の全体像に対して、各要素のつながりや相互作用・時間軸を含めて思考する力)を駆使して、課題の構造を本質的に捉える力	該当なし	論理的に思考できる(論理的におかしいと人に指摘されることは少ない)	1以上 3未満	論理的思考だけではなくシステム思考を使って因果関係を抑えた思考ができる	3以上 5未満	多くの人が当たり前だと思っていることを疑い、独自性が高くかつ納得感のある論理展開ができる

ビジネススキル調査項目の詳細②事業構築力

小項目	0	1	2	3	4	5
構想力: 複雑な問題に対する解決策を構想し、打ち手を見出す力	該当なし	既存のフレームワークや経験則を活用し、打ち手を考えることができる	1以上 3未満	複数の視点から課題を捉え、効果の高い打ち手を考えることができる	3以上 5未満	課題の本質を捉え、高い実現可能性を保ちながら、インパクトの大きい打ち手を生み出すことができる
事業設計力: 顧客に価値を提供し、利益を生む構造を作り、競争優位性を構築する力	該当なし	事業を成立させるために必要な要素(売上、コスト構造 etc)を網羅的に理解している	1以上 3未満	利益を生み出す可能性のあるビジネスモデルを描くことができる	3以上 5未満	継続的に利益を生み出し、模倣困難性の高いビジネスモデルを描くことができる
仮説検証力: 不確実性が高く影響力の大きい仮説を見極め、最小コストで的確に検証する力	該当なし	ビジネスモデルを成立させるために検証が必要な仮説が何かを見極めることができる	1以上 3未満	一つの仮説に対して、検証を行うための実験を設計することができる	3以上 5未満	事業の成立を左右する重要な仮説を抽出し、最速(低コスト、短納期)で実験を設計・実行できる

ビジネススキル調査項目の詳細③事業遂行力

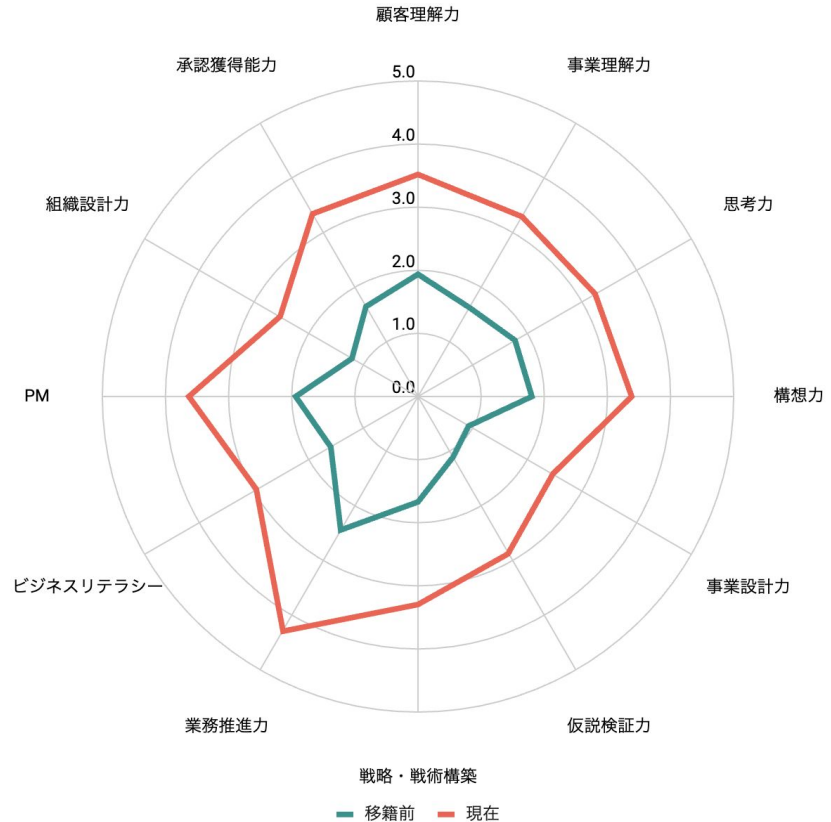
小項目	0	1	2	3	4	5
戦略・戦術構築力:事業が目指すものを 実現するために必要な打ち手を考える 力	該当 なし	短期的かつ具体的な組織 の行動計画(戦術)を踏まえ て、個人の行動計画を立て ることができる	1以上 3未満	長期的な目標・計画(戦略) を踏まえて、短期的かつ具 体的な組織の行動計画(戦 術)を立てることができる	3以上 5未満	長期的な視点で組織全体 の目標を設定し、実現に向 けた計画(戦略)を立てるこ とができる
業務推進力:不確実な環境下において も思考を止めず自らの頭で考え、素早く 行動することができる力	該当 なし	決められたことであれば主 体的に行動することができる	1以上 3未満	不確実な環境下でも行動を 起こし、主体的に推進する ことができる	3以上 5未満	不確実な環境下でも行動 に移し、状況に応じて修正 しながら、継続して推進す ることができる
ビジネスリテラシー:コミュニケーション 力、IT・経理・財務・法務等に関する ベーシックな知識等、基礎的な範囲に おけるトータルのビジネススキル	該当 なし	事業を構築するにあたって 必要ないくつかの領域につ いて、基礎の知識・スキル は持っている	1以上 3未満	事業を構築するにあたって 必要な領域について、網羅 的に基礎の知識・スキルは 持っている	3以上 5未満	必要性に応じて自ら手を動 かすとともに、各領域の専 門人材に自分が実現した いを伝え、協働すること ができる

ビジネススキル調査項目の詳細④マネジメント力

小項目	0	1	2	3	4	5
プロジェクトマネジメント力: 事業・組織全体を見据えてリソースを配分し、プロジェクトの進捗を管理し、事業を前に進める力	該当なし	ゴールやプロセスが明確なプロジェクトに関して、役割を整理・管理し、計画通りに推進することができる	1以上 3未満	ゴールは明確だがプロセスが定まっていないプロジェクトに関して、役割を設計し、推進することができる	3以上 5未満	ゴールやプロセスが定まっていないプロジェクトでも、常に最適化しながら推進することができる
組織設計力: 事業において必要な人材のスキル要件を明確化して人を育て、適材適所を実現し、組織を作っていく力。	該当なし	事業運営に必要な人材のスキル要件を明確にできる	1以上 3未満	事業運営に必要な人材を確保したり、育てたりすることができる	3以上 5未満	協力しあう環境をつくり、メンバーのポテンシャルを引き出すことができる
承認獲得能力: 決裁者に事業の魅力を合理的に伝え、投資対効果やビジョンを語り、リスク対策を講じて信頼を得る力	該当なし	決裁が必要な事案に対して、自分の言葉で意義や目的を語る事ができる	1以上 3未満	決裁が必要な事案に対して、経営者・決裁者の立場を想定して思考し、説明することができる	3以上 5未満	決裁が必要な事案に対して、会社としての意義や影響・リスクと対策を網羅的に考え、承認を得ることができる

ビジネススキル調査結果

ビジネス スキル	移籍 前	現在	t値	p値
顧客理解力	1.9	3.5	-12.803	p < 0.001
事業理解力	1.6	3.3	-14.953	p < 0.001
思考力	1.8	3.2	-15.024	p < 0.001
構想力	1.8	3.4	-13.36	p < 0.001
事業設計力	0.9	2.5	-15.571	p < 0.001
仮説検証力	1.1	2.9	-15.462	p < 0.001
戦略・戦術構築力	1.7	3.3	-14.776	p < 0.001
業務推進力	2.4	4.3	-16.836	p < 0.001
ビジネスリテラシー	1.6	3.0	-13.252	p < 0.001
プロジェクトマネジメント力	1.9	3.6	-14.359	p < 0.001
組織設計力	1.2	2.5	-10.882	p < 0.001
承認獲得能力	1.7	3.3	-15.633	p < 0.001

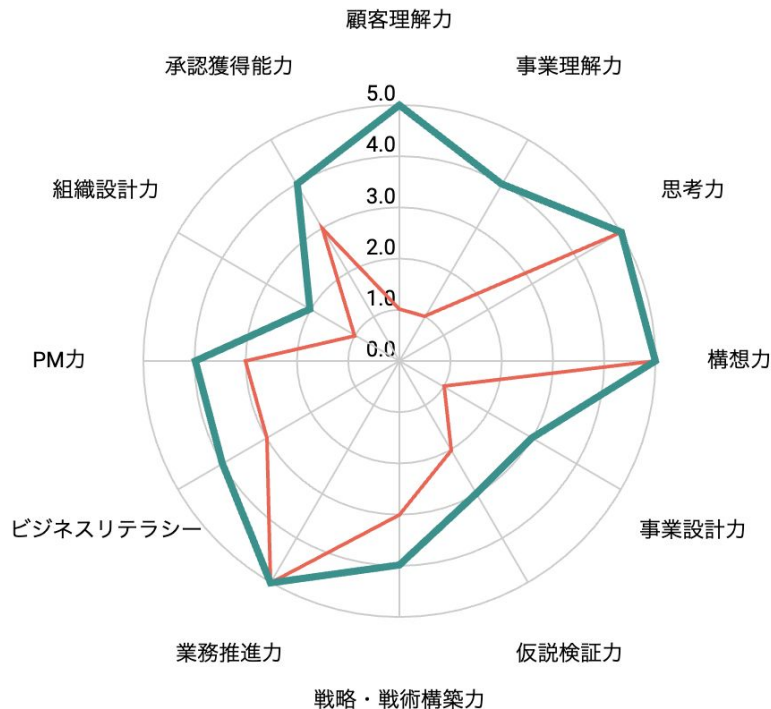


コーポレート職 Mさん

20代後半、人事で情シス担当
その前は営業企画（現場支援）、
自分で直接売る経験はなかった。

スタートアップで事業開発、顧客と直
接やりとりしていた。CxOと一緒に事
業作りに取り組みながら、インプットと
実践を繰り返した。

帰任後は法人営業全体の企画を担
当、現場の管理責任者へとキャリアを
進めていく予定。

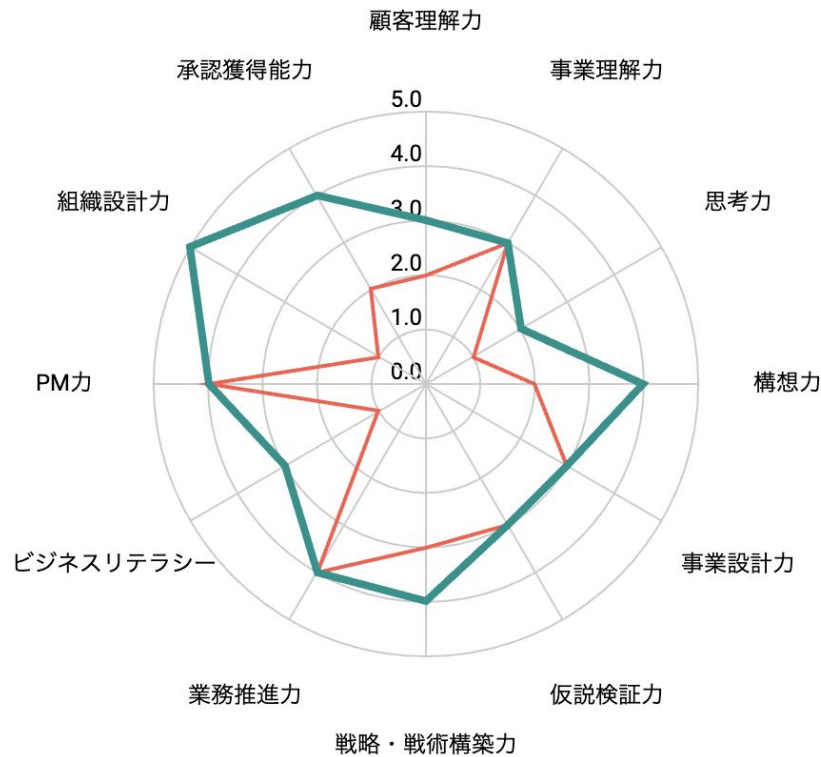


事業開発職 Nさん

海外事業部に所属、元々行動力がある人材。

ソーシャルセクターの企業に移籍。
越境先の経営陣の意志が強く、一旦受け身になってしまう。

その後、ワークショップの企画・運営を担当し、複数のプロジェクトリーダーのハブとして動くなかで、変化。自分で情報発信し、周囲を説得して回るようになっていく。



エンゲージメント



エンゲージメント調査項目

先行研究*を踏まえて9つの設問を設計し
5件法によって質問。

心理的安全性 ／ 成長の機会 ／ 成長の支援 ／
仕事へのやりがい ／ 能力発揮の実感 ／
評価への納得 ／ 上司・仲間への尊敬 ／
事業への共感 ／ 仕事の価値実感

*Kahn(1990)のエンゲージメント理論、JD-Rモデル(Bakker & Demerouti, 2007)、Hackman & Oldham(1976)の職務特性理論、Edmondson(1999)の心理的安全性の概念、Colquitt(2001)の組織的公正理論などを参照しています。

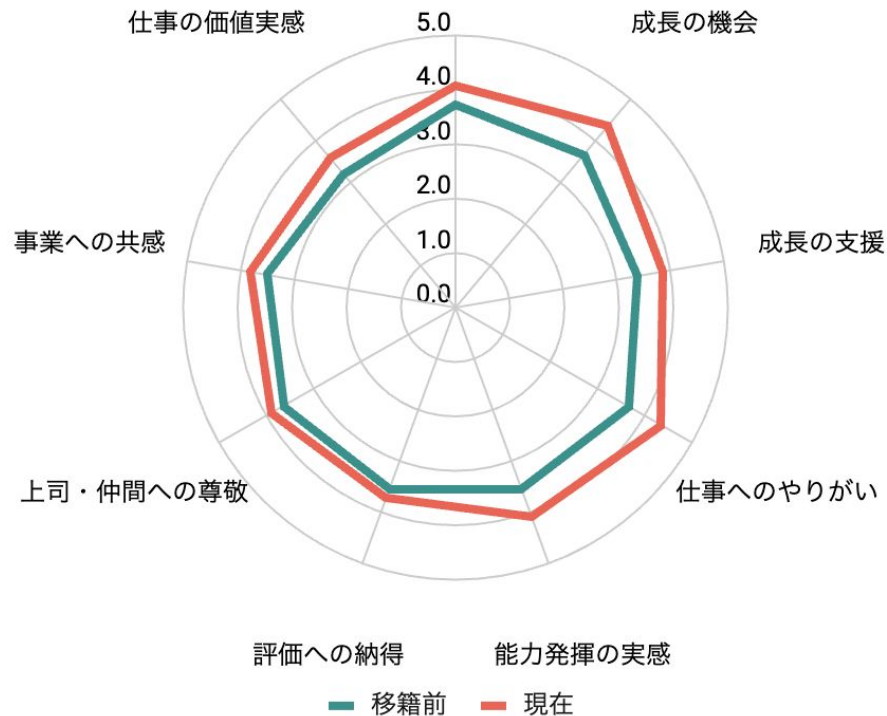
エンゲージメント調査項目の詳細

設問	回答
心理的安全性: コミュニケーションや環境面において、自分の存在が尊重されている	1. 全くそう思わない 2. あまりそう思わない 3. どちらともいえない 4. ややそう思う 5. 非常にそう思う
機会: 仕事を通じて学び、成長する機会がある	
支援: 自分の成長のために、周囲から支援やフィードバックがある	
仕事へのやりがい: 自分の仕事の意義や必要性を理解している	
能力発揮: 自分の持っている能力を発揮している	
評価: 自分の仕事に対する評価には納得できている	
仲間: 尊敬できる上司や仲間がいる	
事業: 会社の歴史・事業・ビジョンミッション等に共感している	
仕事の質: 自分たちは質の高い仕事を通じて価値を生み出している	

エンゲージメント調査結果

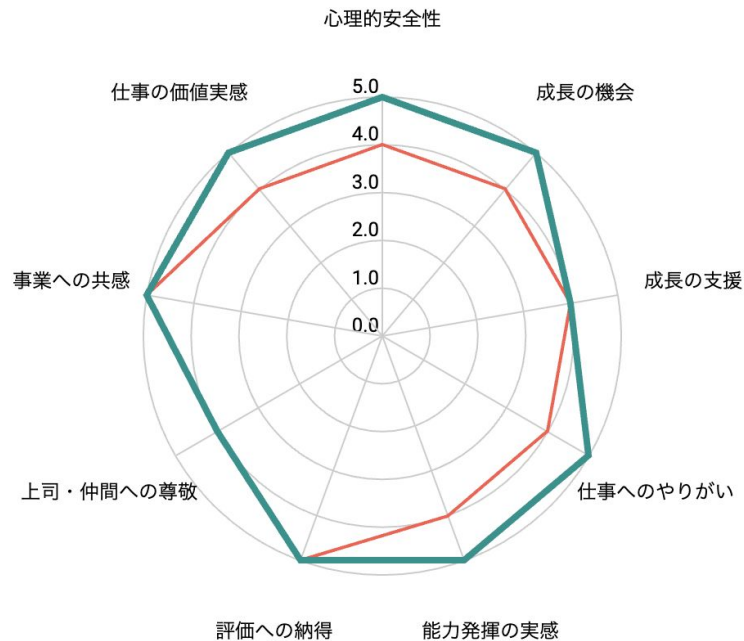
エンゲージメント	移籍前	現在	t値	p値
心理的安全性	3.7	4.1	-3.862	$p < 0.001$
成長の機会	3.7	4.4	-6.769	$p < 0.001$
成長の支援	3.4	3.9	-4.944	$p < 0.001$
仕事へのやりがい	3.7	4.3	-6.447	$p < 0.001$
能力発揮の実感	3.6	4.1	-4.469	$p < 0.001$
評価への納得	3.5	3.7	-1.826	$p > 0.05$
上司・仲間への尊敬	3.7	3.9	-2.392	$p < 0.01$
事業への共感	3.5	3.8	-3.536	$p < 0.001$
仕事の価値実感	3.2	3.6	-3.661	$p < 0.001$

【考察】社外を経験することで社内にある「成長機会」や「仕事のやりがい」に気づく力が高まっている。また、得意領域がわかり、能力が発揮しやすい状況が生まれているのではないかな。



移籍者の声

越境前後で成長曲線の角度が異なっている気がしています。一つの部署・一つのスキルに特化した成長ではなく、多くのチャンスを前向きにとらえ、そこでチャレンジしていったことが今の自分に繋がっていると思っています。



キャリア自律



ビジネススキル調査項目

先行研究「キャリア自律尺度*」による
9問を5件法で質問。

得意領域 / WILL / キャリア意識 / 自己決定 /
環境適応 / 情報収集 / 業務外活動 / 創意工夫 / 自発性

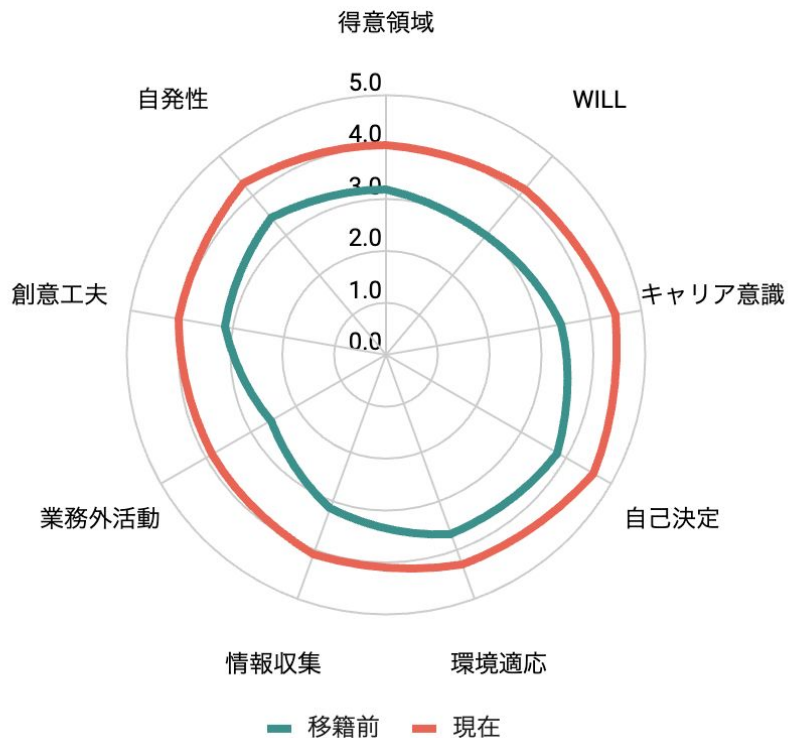
*堀内泰利(筑波大学)、岡田昌毅(筑波大学)2016)キャリア自律を促進する要因の実証的研究他より引用

キャリア自律調査項目の詳細

設問	回答
得意領域: 自分の能力を発揮できる仕事上の得意分野が見つかったいる	1. 全くそう思わない 2. あまりそう思わない 3. どちらともいえない 4. ややそう思う 5. 非常にそう思う
WILL: 自分はどんな仕事をやりたいのか明らかである	
キャリア意識: 自分のこれからのキャリアに、強い関心を持っている	
自己決定: 納得いくキャリアを歩めるかどうかは、自分の責任だと思う	
環境適応: 新しい環境や状況にも、割合早くなじんで対応している	
情報収集: 自分の職種、業界分野における最新動向を常に情報収集している	
業務外活動: 新しい人間関係が構築できる様に社内外の活動に積極的に参加している	
創意工夫: 自分の満足感を高める様に、仕事のやり方を工夫している	
自発性: 常に自発的に仕事を行っている	

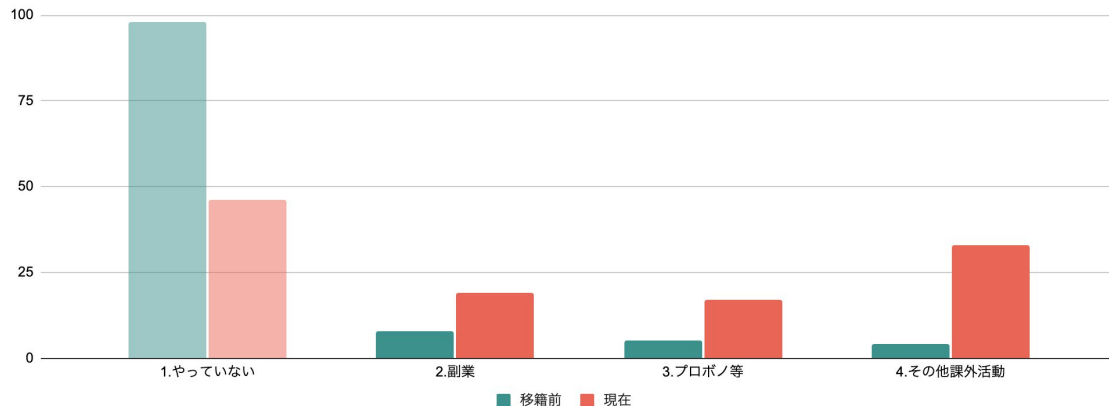
キャリア自律調査結果

キャリア自律	移籍前	現在	t値	p値
得意領域	3.2	4.1	-8.993	p < 0.001
WILL	3.0	4.1	-9.37	p < 0.001
キャリア意識	3.4	4.5	-9.534	p < 0.001
自己決定	3.8	4.6	-7.184	p < 0.001
環境適応	3.7	4.3	-6.893	p < 0.001
情報収集	3.1	4.1	-8.882	p < 0.001
業務外活動	2.5	3.9	-11.631	p < 0.001
創意工夫	3.1	4.1	-10.196	p < 0.001
自発性	3.5	4.3	-9.495	p < 0.001



エンゲージメントに関する考察と補足データ

【考察】キャリア自律尺度については全体的に上昇が見られたが、「業務外活動への参加」や「仕事における創意工夫」について特に数値の伸びが大きかった。なお、以下に示す通り、レンタル移籍前に **業務外の活動** していた割合は **15%**に満たなかったが、終了後には **60%**に上昇している。



越境ループリック



越境度調査項目

経済産業省 令和元年度「大企業人材等新規事業創造
支援事業費補助金事業」の一環で策定された
越境ルーブリック*を用いて越境度を調査。

調査結果についてはフルタイムの「レンタル移籍」と
20%3ヶ月の「side project」の比較により考察。

*ルーブリックとは、ある体験を通じた学習の到達度合いを評価する手法

越境度調査項目の詳細①越境前

段階	設問	1	2	3	4	5
越境前	1. 個人や組織にとってのレンタル移籍の意味をどのように捉えていましたか？	なんとなく募集がかかったのでやってみたと思った	1以上 3未満	具体的なイメージはないが自分の成長機会につながると思ったので応募した	3以上 5未満	自己のキャリア形成や所属組織の課題解決の手段として考えていた
	2. 移籍先と期待をどの程度すり合わせていましたか？	移籍先から自分が何を期待されているかがまだ分からなかった	1以上 3未満	移籍先の期待を聞いているが、具体的には理解できていなかった	3以上 5未満	移籍先から自分が期待されていることをよく理解しており、他者に説明することができた

越境度調査項目の詳細②-1 越境中

段階	設問	1	2	3	4	5
越境中	3. これまでの仕事スタイルが通用しないと感じることはありましたか？	特にスタイルを変えなくても、今まで通りのやり方で仕事できた	1以上 3未満	これまでのスタイルでやろうとするが、うまくいかないと感じることがあった	3以上 5未満	提案が通らなかったり、移籍先からフィードバックがあったりして、仕事のやり方や考え方を大きく変えなければいけなかった
	4. 仕事に対する捉え方や考え方に変化はありましたか？また自分の意見をどの程度伝えていましたか？	これまでの考え方と変わることはなく、切り出された仕事を遂行することができた	1以上 3未満	自分の意見を出しながら仕事をし、うまくいく時もあった	3以上 5未満	仕事に対する捉え方が変わり、移籍先の人たちと意見交換をしながら試行錯誤をすることができた
	5. 業務知識や周囲のメンバーとの関わりに変化はありましたか？	行う業務に対して必要な業務知識をすでに習得していたので、変化はなかった	1以上 3未満	業務の知識を得た上で、それ以外のことにも興味を持ち、移籍先のメンバーと関わりを広げることもあった	3以上 5未満	担当業務の範囲を超えて積極的に知識を習得をし、移籍先のメンバーや経営者と関わるすることができた

越境度調査項目の詳細②-2越境中

段階	設問	1	2	3	4	5
越境中	6. 移籍先と移籍元、そして自分自身の価値観や仕事のスタイル等の"違い"について考える機会がありましたか？	業務を行う上で必要な視点や考え方、スキルはすでに備わっていたので、考えることはなかった	1以上 3未満	これまで自分が持っていた価値観や仕事のスタイルだけではないことを感じ始め、違いや違和感が少しずつ言葉にできた	3以上 5未満	移籍先と移籍元、双方の立場から思考し、違いや不足を言葉で表すことができた
	7. 「移籍先の一員になった」という感覚はありますか？	求められる行動規範やマインドがわからなかった	1以上 3未満	意識して行動すれば、移籍先のメンバーとして振る舞える時もあった	3以上 5未満	マインドから振る舞いまで、移籍先の一員になれたと感じた
	8. 自分らしさをどのくらい発揮することができましたか？	特に意識したことはないが、指示されたことを正しく行うことができたと感じる	1以上 3未満	指示された仕事を行いつつ、自分なりの意見を伝えたりやり方に工夫をすることができた	3以上 5未満	移籍先で自分なりの視点や経験を活かした行動ができ、移籍元でもその経験を活かそうだと感じた

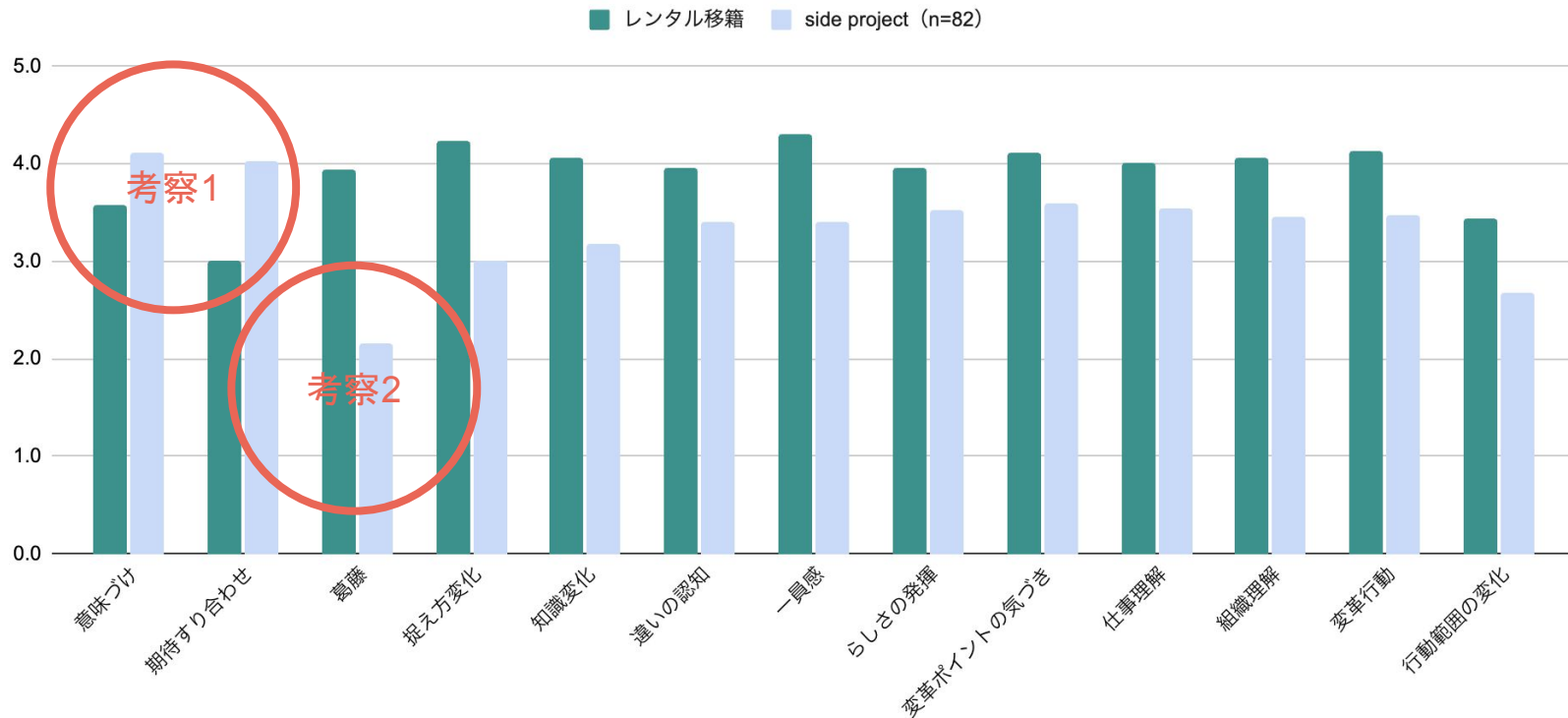
越境度調査項目の詳細③-1越境後

段階	設問	1	2	3	4	5
越境後	9. 越境経験を通して、所属組織や業務の課題や変革ポイントを新たに意識することはありましたか？	自社の組織・業務はうまく回っており、変革が必要な項目が見当たらない	1以上 3未満	変革する必要があると感じ、取り組みたいという思いはあるが、具体的な行動はイメージができない	3以上 5未満	変革に向けて行動しようと思うが、周囲の理解を得られるか、周囲を巻き込めるか不安に感じる
	10. 越境経験を通して、「自分の仕事に対する理解が深まった」と感じることはありましたか？	仕事に対する理解は変化しなかった	1以上 3未満	具体的に説明できないが、参加前と比べると自分の仕事の意味や必要性を感じるようになった	3以上 5未満	自分の仕事に対する意味づけができ、かつ周囲からの期待を具体的に理解できるようになった
	11. ご自身の所属組織が大切にしていることをどの程度意識して行動していますか？	所属組織で何が大事にされているかを意識していない	1以上 3未満	所属組織における規範を考慮して行動している	3以上 5未満	所属組織で求められる規範に配慮しつつも、過剰適応はしていない

越境度調査項目の詳細③-2越境後

段階	設問	1	2	3	4	5
越境後	12. 越境経験を周囲に伝えたり、所属組織の変革に向けて取り組んでいたたりすることはありますか？	新しい挑戦をする必要性はなく、これまで通り業務を遂行している	1以上 3未満	移籍先での経験を周囲に語ることはあるが、変革に取り組んでいるわけではない	3以上 5未満	業務範囲を広げ、自分や所属組織の仕事のやり方をより良いものに変えようと周りを巻き込んで取り組んでいる
	13. 行動範囲やネットワークに変化はありましたか？	必要な経験は獲得できたと思うので、参加前と同様に業務に取り組んでいる	1以上 3未満	次の機会を探すために、上司・他部署・経営層・社外などこれまでに接点がなかった人との会話を増やしている	3以上 5未満	すでに次の越境機会を獲得すべく活動し、人脈が広がっていくのを実感している

越境度調査結果



越境度に関する考察

【考察①】フルタイムの「レンタル移籍」の方が当然のことながら越境度全体の数値は高くなるが、越境前については 20%3ヶ月の「side project」の方が高い。これは、稼働時間が限定的となるほど、事前に業務内容を明確化しようとする傾向があるためと考えられる。

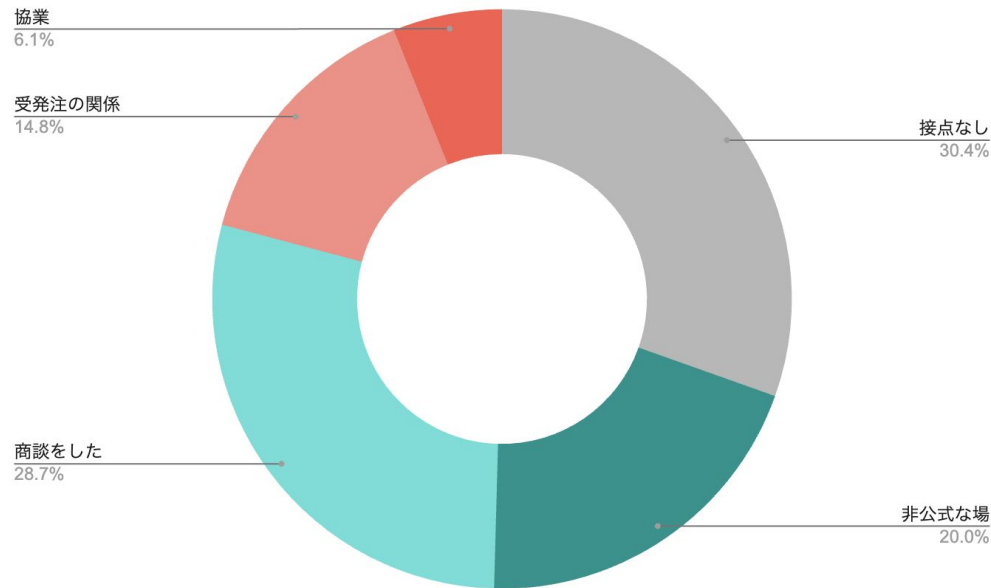
【考察②】最も差が出たのは「(葛藤)これまでの仕事スタイルが通用しないと感じることはありましたか？」という項目。これは考察①と関連して、フルタイムの越境において葛藤が起こりやすいことを示している。考察①②を合わせて考えるに、事前のすり合わせと葛藤は反比例するため、葛藤を経た成長を期待するのであれば、必ずしもすり合わせを強化することが必要かどうかは見極めが必要。

その他のデータ



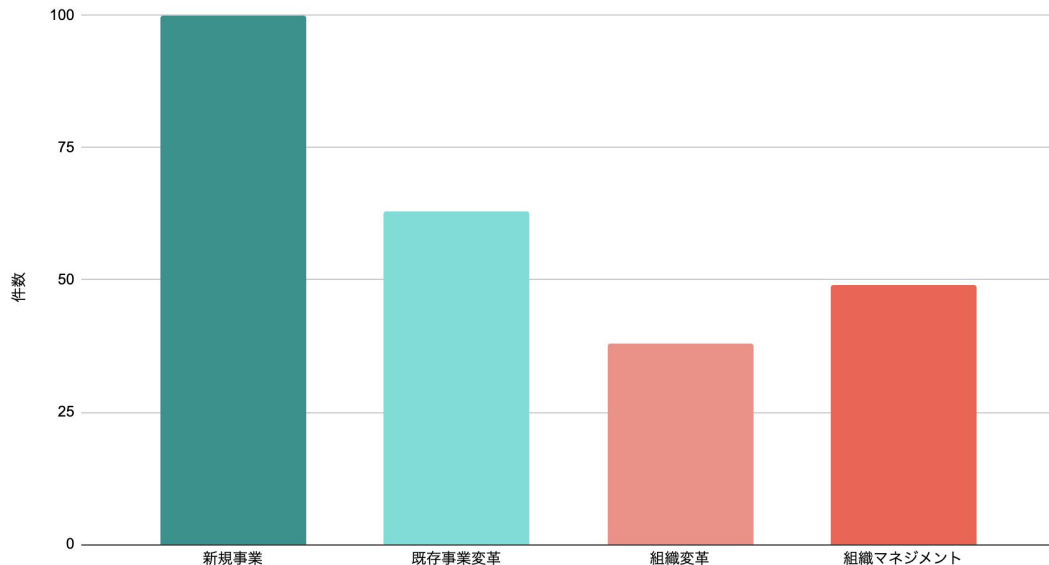
越境を通じた関係性の強化

レンタル移籍者の7割は、移籍元・移籍先の関係作りに取り組み、20%が協業もしくは受発注の関係になっている。



復帰後の役割

復帰後に担っている業務(複数回答可)として85%以上(115人中100人)が新規事業に携わっている。なお、自らが起案者となっている件数は48人、残りはフォロワー・推進者としての役割。



移籍者の声

レンタル移籍を通した経験は、単に越境以上に私の人生の糧になっています。

なんとなく自分には言語の操作能力、表現能力があると感じていましたが、レンタル移籍においてWILLの言語化、内省や壁打ちによる継続的な言語化が、移籍経験の整理や棚卸とはまた違う方向の価値を持ちました。具体的には、自分の今の思いや考えを言語化して固定しておくことが、自己理解につながることで、そして他者に自己を理解してもらうことにつながることで、これを今でも痛感しており、なるべく内省や言語化は定期的に行うようにしています。頭の中でイメージはつかめていても、それを言語化することでより手触り感がありますし、相手にも伝わるレベルが違う。

(中略)

キャリアにとどまらず人生のレベルで、これらの気づきがどれほど自分にとって力になったか計り知れません。今後、自分がどんな苦難やアイデンティティ・クライシスに陥りそうな危機があろうとも、今のこの感覚があれば絶対大丈夫だと思えます。

お問い合わせ

本調査でを使用した調査項目については
無料で活用いただけます。

その他、越境プログラムの活用も含め
ご興味をお持ちの方はお気軽に
お問い合わせください。

info@loandeal.jp