

# キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2024 エントリーシート



## 会社名/団体名

株式会社ローンディール

## 会社/団体のサイトURL

<https://loanddeal.jp/>

## 事業内容

大企業社員がフルタイムでベンチャー企業に参画する「レンタル移籍」、20%でプロジェクトに関わる「side project」等、主に大企業向けに越境プログラムを提供。

## 従業員数

22名

### 個人の自律的な成長による持続的な企業価値の向上に取り組む目的

・背景：弊社は、組織で働く個人に対して越境機会を提供し、日本企業らしい人材流動化を促進することに取り組んでいます。そして、人と組織それぞれの成長を支援するとともに、人と組織の多様な関係性を社会に提示していきたいと考えています。

・目的：上記を実現していくためには、多様な越境機会を創出しつづけるとともに、長期的な時間軸で事業に取り組んでいく必要があります。さらに、弊社自体が新しい個と組織の関係性を示していくことも、社会に対して発信できることのひとつだと捉えています。これらを実現するためには、メンバー一人ひとりが、創業者として事業や自らのWILLと向き合い、成長しつづけることが重要だと考えています。

### 自社の求める自律・自走する人材の要件

- ・会社のミッションと、個人のWILLを掛け合わせて、ビジョンを描けること
- ・「人の成長は定型化できない」「最適解は常に変わる」という前提に立ち、思考し問いを立てつづけること
- ・より良い仕掛けを作りたいという探究心を持つこと
- ・仲間も含めたステークホルダーに対して責任を持ち、深い信頼関係を築けること
- ・自分自身を内省し、自己開示をすること。併せて、異なる立場や価値観を理解する高い受容性を持ち合わせていること。

### 経営層/全社の推進へのコミットメント状況

- ・特定のビジョンや事業計画を設定せず、常に全員が「創業メンバー」として思考することが求められています。具体的には、経営数値は全て全員に公開され、経営課題は常に全社で議論されます。また、定期的に会社としての「価値観」や「目指すべき姿」などを議論する機会が設けられています。
- ・社員一人ひとりの働き方や制度・福利厚生を活用など、あらゆる制度は性善説に則って構築されています。
- ・社外での活動についても促進されるのみならず、社外経験に関して積極的に情報発信することが期待されています。

# キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2024 エントリーシート

## 取組みのポイント

① 背景・課題設定 解決したいと考えた背景や設定した課題など

2015年に創業した株式会社ローンディールは、「レンタル移籍」など越境学習事業を展開する会社です。企業で働く個人に対して、自社とは異なる環境に越境する機会を提供し、個人の成長と組織の変革を支援しています。当社は現在、社員20名程度の組織となっていますが、越境する個人と向き合い、最適な機会を設計・伴走し、その効果を最大化するためには、常に問いを立て、思考し、行動していくことが求められます。そのためには「創業者」として事業と向き合うこと、つまり全員が「創業メンバーとしてここにいる」ことが重要だと考えています。

② コンセプト・アイデア 施策の全体設計、課題を解決するコンセプト、新規性のポイント、自律・自走した人材と事業成長のつながり（期待する事業インパクト）など

企業としてのビジョンを設定せず、「万華鏡のように、それぞれに描く世界」としてしています。企業として明文化したビジョンを設けず、「日本的な（日本企業らしい）人材流動化を創出する」というミッションと、個人のWILLの掛け合わせによって、社員や関係者の数だけ、ビジョンがあるという前提に立っています。そうすることで「創業メンバー」としての意識を醸成しています。そして、社員ひとりひとりがビジョンを描くために、社員の越境や学びを促進し、働き方の自由度を高めるなど遠心力を高めています。一方で、個人のWILLを語る機会や「会社としてどうありたいか？」を議論する場を定期的に設けるなど、求心力を高めることにも同時に取り組んでいます。遠心力と求心力のバランスによって、社員一人ひとりが自律した創業者として組織に関わる状態を実現しています。

③ 実施内容 具体的に実行した取組み、それぞれのゴール設定など

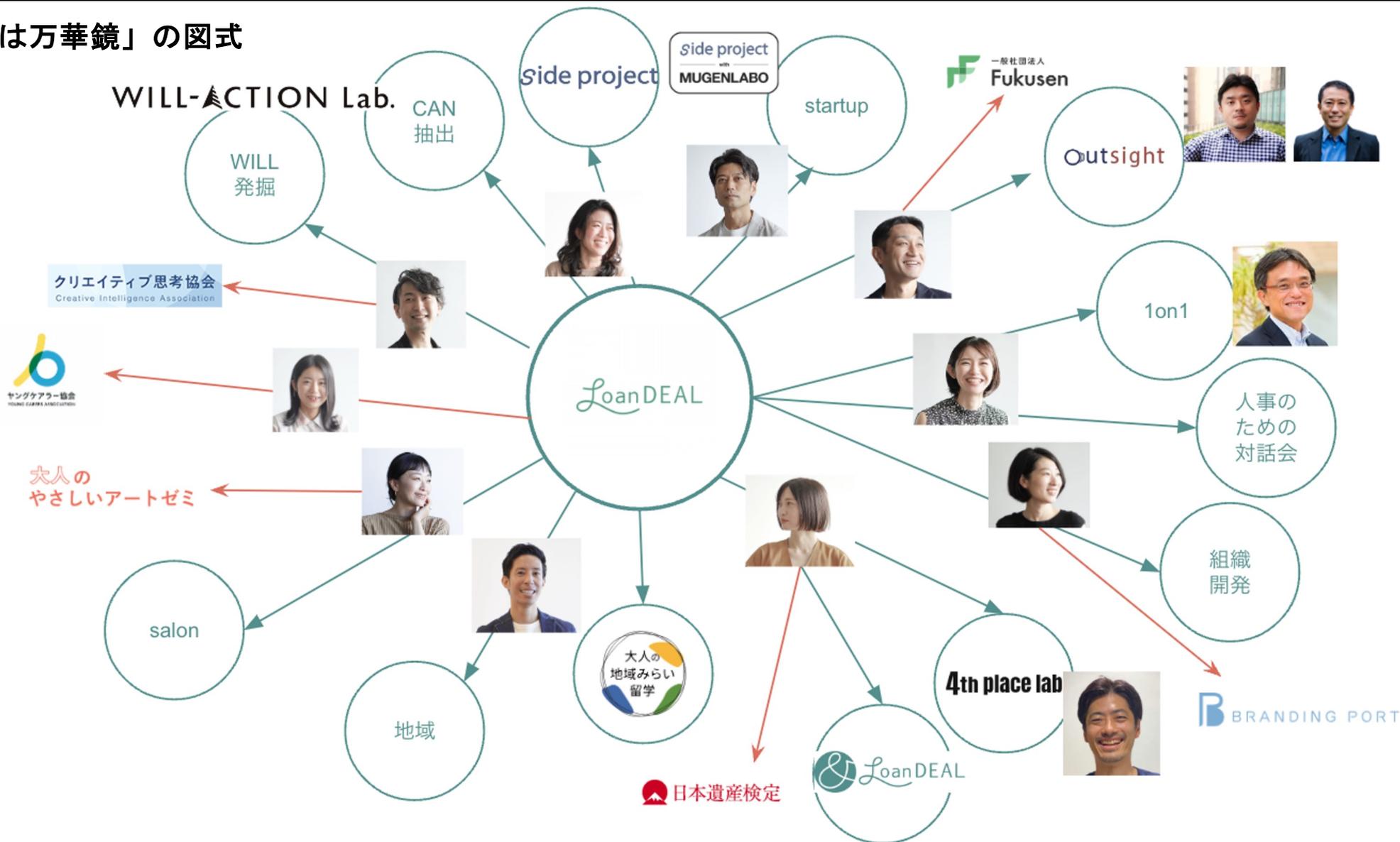
▼明文化をしない：ビジョンに限らず、事業計画や（必要最低限のもの以外）マニュアルも存在しません。思考を固定化せず、常に問い続ける環境を構築しています。  
 ▼遠心力を高める仕掛け：働く時間や場所の自由度を高める（スーパーフレックス、リモートオフィスの法人契約など）、副業・他コミュニティでの活動を促進する（かつ、それについての発信・共有も期待する）、個人の学習を支援する（外部研修費用などは全て会社負担可能）、社外のプロフェッショナルとの協働（メンター制度・アドバイザーなど）  
 ▼求心力を高める仕掛け：事業に関わる個人がWILLを語る機会の設計（ワークショップ受講、相互1on1、360°フィードバック、週報や定期的な振り返り機会における内省の共有）、全員共通の給与水準（直接雇用・業務委託・経営者、業務内容・勤務形態にかかわらず一律）、経営方針や組織課題に関する全社議論（月1回の土曜会議、ワーケーション）

④ 成果 取組みがもたらした定量的な成果、定性的な社内の影響、事業インパクトなど

- ・越境機会を提供した人数：800名以上、大企業数：100社以上
- ・売上成長率は2年連続130%超
- ・対外的に提供している事業およびプログラム数：14
- ・社員の副業率：7割、短時間正社員比率：7割
- ・社員のうち他法人・団体に役員または理事以上：3割（7名）
- ・学習支援を活用した件数：16件、800万円以上（2020年7月以降）
- ・書籍出版：2冊（リーマンマネジメントの教科書・WILL「キャリアの羅針盤」の見つけ方）
- ・業務委託による当社事業の支援者：70名以上

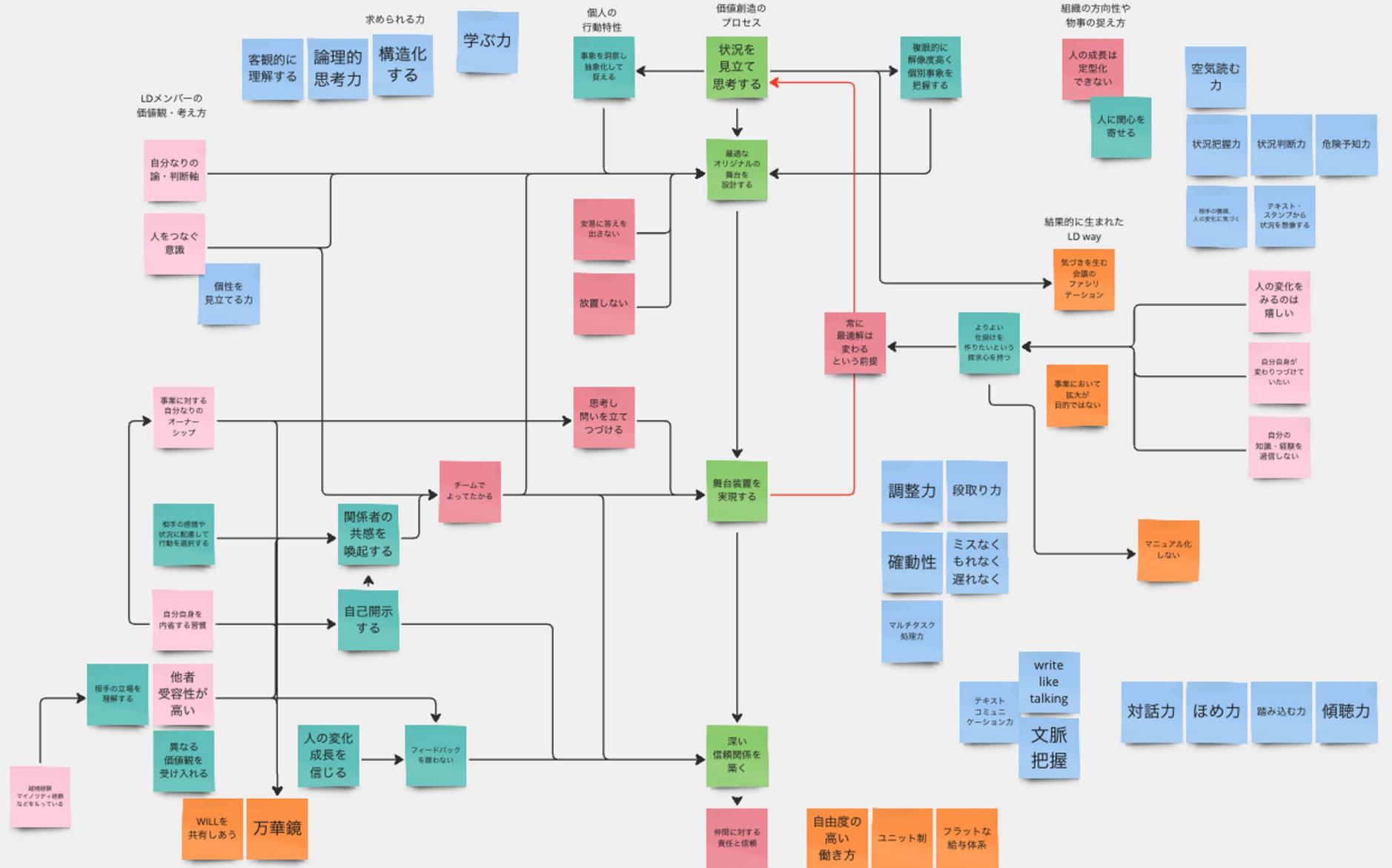
参考資料添付①

### 「ビジョンは万華鏡」の図式



参考資料添付②

自社の強み・行動特性・求められるスキル等を全員で議論し、価値創造のプロセスに基づいて構造化した資料



参考資料添付③

## 社内でのWILL共有、議論・フィードバックワークシートイメージ



対象	ミッション	イクてる要素	2022年5月コメント	2022年11月コメント
移籍者	移籍先での学びを最大化する	移籍中の移籍者のコンディションに差よりも気を配り、移籍者に寄り添い、適切なタイミングで関係者にアラートを出す 厳しいことであっても、必要なことを適切に伝えられる マニュアル通りではなく、状況に応じた工夫をしている 確実性と処理スピードを両立できる 移籍者同士をつなぐなど、その人にとって有益な情報は惜しみなく伝えられる	ど、安心役として移籍者にとっても心強いはず。大川がぬるいときに、厳しい役するのちやってみたいね (大川) している。愛を感じます (東) 移籍者への作業スピードの指摘、しっかり刺さっていたと思います！ (鈴木)	アラート察知からユニークに移籍者の心理的なごも母なる愛を感じる (大川) 結構楽しいこともサクッと この人業いであらどイベントへの参加を勧めようみえます！ (鈴木) そんな細かいところまでネット会議でお話を聞き把握されているかな状況だけでなく、シーン高くてびっくりします！
プロジェクト全体	プロジェクトの成功を支える	全関係者に対して、個別の状況によって細やかな対応ができる 各ステークホルダーと適切な距離感が持てる 危機管理のアンテナが高く、状況に応じて臨機応変に落ち着いた対応が出来る 関係者との信頼関係構築ができている 関係者だけでなく周りの人に波及を広げる工夫をしている 抜け漏れがないようにスケジュールを進行管理できる	各関係者の状況を丁寧に把握し、対応している (東) 状況に合わせて、全体の場を設ける時と個別にやりとりorMTGを設定する判断が良いなと思っていました！ (鈴木)	ここ数ヶ月は危ない案件きましよう「こうなっ上での判断には非常に状況をドキュメントで川) N社の担当者と信頼関係感じが素敵 (大川) 都合やユニットチャプです！ (小田嶋) N社の研修準備も含め、



新たに参画したメンバーは、WILLや興味をシートにまとめて全員に発表。

メンバー同士、互いにフィードバックをする機会を半期に一度設定。

自社の強みや価値観、ありたい姿をグループごとに議論する機会も。

## 年1回実施している鎌倉ワークショップ風景

