

大企業の社員がベンチャー企業で働く人材育成の仕組み 「レンタル移籍」の現場で起きていること



No.02

CONTENTS



REPORT

ローンディールフォーラム 2019 イベントレポート

加速する人材の流動化。その先にあるものは？

アステラス製薬株式会社 代表取締役会長 畑中好彦氏、篠田真貴子氏、入山章栄氏ほか、NTT西日本、経済産業省、オリエンタルランド、NTTドコモ、パナソニックのマネージャー・レンタル移籍者らが続々登壇！

STORY

日本郵便株式会社 武澤歩沙美さん

「想いよ、届け」～180日で身につけた諦めない力～

PICK UP

株式会社小国士朗事務所

代表取締役 プロデューサー 小国士朗さん

自分の事業が世の中を大きく変える、そんな瞬間に立ち会えるかもしれない

ローンディールメンター 森清華さん

先入観を持ってはダメ、大切なのは目の前の相手をちゃんと見ること

INFORMATION

「1dayレンタル移籍」プログラムを開始！

ベンチャー企業経営者へのインタビューを通じて「レンタル移籍」を体験してみませんか？

COLUMN

組織は個人の意志を実現する舞台になる

「レンタル移籍」とは？

大手企業の人材が、一定期間ベンチャー企業のプロジェクトに参加する仕組みです。新しい価値を創り出す実践的な経験を通じて、イノベーションを起こせる人材・組織に変革を起こせる次世代リーダーを育成します（運営：株式会社ローンディール）。

公式のWEB マガジン「& LoanDEAL（アンドローンディール）」では、レンタル移籍経験者の奮闘ストーリーや、関わる方々のインタビュー記事を紹介しており、その中から一部の記事を抜粋し、タブロイド版として発行しています。

「& LoanDEAL」WEB版はこちら <https://andloanddeal.jp/>



LoanDEAL Forum 2019

REPORT

ローンディールフォーラム 2019

加速する人材の流動化。
その先にあるものとは？

7月3日(水) @日比谷ミッドタウンにて、今年で第3回目となる「ローンディールフォーラム2019」を開催。テーマは「人材の流動化の先にあるもの」。ゲストスピーカーには、レンタル移籍経験者をはじめ、大企業のマネージャー、経営者やグローバルに活躍する方々をお迎えし、会場に集まった約300人のオーディエンスとともに盛り上がった。

ベンチャー企業の経験は本当に大企業で役に立つのか？

まずはレンタル移籍経験者4名によるパネルディスカッションからスタート。

移籍が終わって3ヶ月、半年、1年と、異なるフェーズにいるメンバーに、モデレーターのローンディールCCOの大川が様々な質問を投げかける。「今、どんな気持ちで仕事に向き合っているのか？ベンチャー企業での経験は活きているのか？」

新入社員でこの会社に入って20年間。
今が一番楽しい

NTT西日本の佐伯穂高氏は、自社に戻って1年が経過した今年の4月、移籍先のベンチャー企業との協業事業を発表した。この1年、大企業で新規事業を立ち上げる大変さを、身をもって知ったという。「安心安全にビジネスを開発していく上では自社のやり方は当然。しかし新規事業には馴染まない。外でのやり方を取り入れたいが、意思決定を自分でできない環境で苦しんだ」と語る。しかし「どうしてもやりたい！」と熱意を胸に、だめだったら会社をやめる覚悟でプロジェクトに没頭。結果、上司の理解、賛同者の存在がありローンチに至れた。味方になってくれたマネージャーの存在も大きかったようだ。佐伯氏は「ベンチャーで実際に事業の立ち上げを経験したからこそ推進できた。でも組織と協調しながらやっていくことも大切。その両

方を経験できた1年だった」と振り返る。

では、戻って3ヶ月の移籍者はどうか。

アステラス製薬株式会社 神田直幸氏は、今は山の頂上にいるような楽しい気分だと語る。「移籍して最初の2ヶ月は思うような成果が出ず、「もうアステラス製薬に返してください」と上司に言うほど落ち込んだ。でも逃げないで頑張った結果、成長できた。だから今は状況が不透明なことも頑張れるし、楽しめている。それも、乗り越えた先の景色を知っているからだと思う」と語る。

同じく戻って3ヶ月の経済産業省 伊藤貴紀氏も前向きだ。新しいことが取り組めるチャレンジングな部署に配属してもらった。自分で決めて進められる仕事の仕方をさせてもらっている。新たな分野で自分で決めていく必要があるため、迷うこともあるが、ベンチャーで不確実な環境下で考え、決めていくという経験を積んだことが活きている」と順調な様子。

そして、株式会社オリエンタルランドでマネージャーを務める出川千恵氏は戻って半年が経つ。「私は新入社員でこの会社に入って20年間になりますが、今が一番楽しいです(笑)。移籍したフローレンスの人たちは、自分が社会を変える！って仕事に想いを持っていた。当たり前なのかもしれませんが、人が熱意を持って楽しく働けるってすごく大事だと、基本的なこ

とを実体験として持ち帰れたのが良かった。おかげで今は毎日楽しく仕事ができている」とにこやかに語った。

“大きな組織にいることを活用して”
社会を変えたい

会場からは、「自社を辞めてベンチャーに行きたくないか？」という質問があった。それに対して全員がNOと答える。4名はそれぞれ自社でのWILLを持っていた。「とにかく今は立ち上げた事業を仲間と成長させていきたい」と佐伯氏。「今は医療を通じて社会を変えたいと思っている。ヘルスケアで社会を変える事業を作りたい」と神田氏。「ベンチャーでの経験を政策作りに活かしたい。"経産省を使う"という気持ちで頑張りたい」と伊藤氏。「子育てをしながらでもベンチャーでチャレンジできること。40代でものびしろがあるんだと伝えていきたい」と出川氏。

会場からは奮闘した4名に応援も込めた熱い拍手が送られた。



マネージャーは移籍者の経験をどう見ているのか？

第2部は、実際に移籍者を送り出した上司3名が登壇。登壇者は、現在5名が移籍中の、パナソニック「A Better Workstyle」編集局主幹 井川和彦氏。戻って半年になる移籍者の上司であるNTTドコモ イノベーション統括部 担当部長 笹原優子氏。第1部にも登場した神田氏の上司、アステラス製薬 Rx+事業創成部長 渡辺勇太氏 (50音順)。

社外にもっと目を向けたい
という社員が多かった

モデレーターを務めるローンディールCSOの細野から、まずは「レンタル移籍を選んだ理由」について質問が投げかけられた。

渡辺氏は、「製薬会社は10年以上かけて1つの製品を出していく世界。より短期間で製品化していくために、業界の常識にとらわれず新しい開発アプローチを学んでいかなければという危機感があった。昨年創設

されたばかりの新規事業を担う部門にあり、外部のイノベティブな仕事のやり方を社内にも取り入れたと思った」と、新規事業が軸になっている様子。

一方、井川氏の場合は「人」が軸だという。「我々の部門は、関連ある現在の人事制度を、より働きがいを高めるしくみに編集し、社員の主体性を担保しながら、自己成長を促進するための取り組みをしている。自己成長のためには、社外にもっと目を向けたいという社員が多かったので、それを実現するスキームとしていい機会だと思った」とのこと。

インキュベーションやアクセラレーションなど、社内起業家がグロースするための仕組みづくりを行う笹原氏は、「ベンチャーが行うリーン型のスタイルで、どのように事業が立ち上がるのかを見てきてほしい。戻ってきてそれをドコモ流にアレンジしてもらいた

いという期待から導入をしています」と語る。

会場からは「戻ってきて期待以上だったことや、逆に期待はずれだったことは？」という質問も。

笹原氏は「戻ってきて、……普通ですね(笑)」とまさかの回答で会場を沸かす。その背景にはこれからの期待も大きかった。「正直まだ分からない。でも実際に新規事業を考えて社内にあげるところまでやっているし、開発プロセスの見直しをどう変えていくかも検討をはじめている。なので、今後に期待も込めて」と語る。ただ、組織への影響という点で「今までと違う世界を見て、そのまま外の世界があるという意識が当たり前になっている。内向きになりがちな社内の会議にも、外の風を持ち込んでくれている」とのこと。

渡辺氏は「期待通りの成長と強さを持ち帰った」と評価している。「変わった点で言えば、悩んだグラグラし

た質問がなくなった。今は彼が担当しているプロジェクトの成功のみを期待している」と本人が会場の中でプレッシャーを煽る場面も。

個性が磨かれて
帰ってくるのは大事

続いて井川氏に「移籍者を決める基準はあるのか？」という質問があがった。

井川氏は、「戻ってきた後に何に取り組みたいのか、その熱意を大事にしている。エントリー用紙には行って何をするかよりも、戻ってきた後に何を自組織に還元していのかを、しっかり書かせている」と話す。

経営者は「レンタル移籍」をどう見るか？

第3部は、社会や経営の視点から捉える「流動化」の変遷。ファシリテーターは、以前よりレンタル移籍の仕組みに注目をしてきたという、早稲田大学大学院 早稲田大学ビジネススクール教授 入山章栄氏。登壇者は、アステラス製薬株式会社 代表取締役会長 畑中好彦氏。2018 年 11 月まで株式会社ほぼ日のCFOを務めていた篠田真貴子氏。そして、ローンディール代表 原田未来。

社内で啓発する
“マイノリティになる素晴らしさ”

アステラス製薬 会長の畑中氏は、レンタル移籍を自社で導入している経営者のおひとり。その原点には自身のマイノリティ経験があると語る。

畑中氏：「これまで私自身も、米国や欧州への出向や、マーケティングから研究開発部門への異動など、マイノリティの立場で過ごす場面が多々ありました。そうやって、新しい場所に行く時は、“自分は何ができて、どんな貢献が可能なのか”それを語れることが重要でした。例えば高度経済成長期の日本企業がグローバル化する中で、海外に出向した時、現地では唯一の日本人。自分は何ができる人間なのかを自分の言葉で語れないと、理解してもらえない。マイノリティになることで、自分に何ができるかを改めて考えさせられ、結果として自分の素晴らしい面を確認できるわけです。ですから、社内でも常にマイノリティになる素晴らしさを伝えています」

篠田氏も「マイノリティ経験をしてきた人間」だと語る。篠田氏：「外資、大手、小規模組織と様々な企業で、且つ幅広い職務の中で、マイノリティ経験をしてきました。他の職場を知ること新しい自分が見つかったり、逆に変わらない自分の持ち味がわかったりします。私の場合は3箇所目の職場でそれが見えてきて、4箇所目でそれを自分で使えるようになってきました」

企業は、社会の人的資源を
預かっている

畑中氏も篠田氏も、文脈は違うものの、こうしたマイノリティ経験を通じて自らの力を発揮できるようになったという。そして当人にとってはもちろんだが、企業にとってもプラスになると、“組織と個人”という視点から畑中氏が語る。

畑中氏：「企業は社会の人的資源を預かっているだけ。価値観の多様化やグローバル化の中で、世界中の人材が競争相手や協力者になり得る時代。だからこそ、マイノリティ経験など、様々なバックグラウンドを持つ人材を活かすべきだと思います。企業も事業の再構築

最後に、細野から「レンタル移籍者によって会社が変わると思うか？ それとも移籍者の数が増えることで変わるのか？」

井川氏は「パナソニックは国内で社員が6万人もいる。一方、移籍者は現在5人のみ。正直、5人が戻ってきてても何かがすぐに変わるかというと思う。ちなみに、自社の違う部署に異動を希望するFA制度は2500人程度の募集がある。これくらい増えれば会社も変わるのではと思う。それまでは続けないと(笑)」と長期戦への意向を示した。

笹原氏は「コンフォートゾーンじゃないところに行って、個性が磨かれて帰ってくるのは大事。そういう人を増やすことも会社としては必要。レンタル移籍に限

を繰り返していますので、事業の再構築と共に、どうしても社内で活躍の場がない場合もあります。その場合は、社外で活躍されることが本人、企業、最終的には社会にとって良いことだと考えます。もし自社で人材を活かせていないとしたら、それは社会にとってもマイナスでしかないので

入山氏は畑中氏の“人的資源を預かる”という視点に着目する。

入山氏：「素晴らしいですね、まさに金言！ 畑中さんの見解では、その人の人生が良くなるなら、(会社を去っても)それでいいという見解ですか？」

畑中氏：「他の企業で活躍されることは本人にとっても送り出す会社にとっても大きな価値になると考えます。また、自分を見直すきっかけや、社会から求められる人材を知るために、ヘッドハンターと付き合うことも良いことと社員にはお勧めしています。一方で、外の機会に負けないように自社の魅力を上げるように努力をしています」

「終身雇用」というフィクションを
語るのは良くない

そして、様々な企業を経験してきた篠田氏が、組織と雇用のあり方について語る。

篠田氏：「事実上の終身雇用って、もうないとわかっていますよね、みんな。その事実を無視したまま、終身雇用ですっていうフィクションを語る方が良くない。人材流動化というと、みなリスクのことをおっしゃる。でもそれを乗り越えないと先がない。私が当時いた日本長期信用銀行(現 新生銀行)も、経営破綻を迎えて多くの優秀な方が去りました。去った彼らは日本を支える別の企業で今も大活躍されていらっしゃいます」

そして、マッキンゼーでの退職勧告を受けた自身の過去についても語った。

篠田氏：「成果の伸びが足りないと言われて、最後は「もうお引き取りください」みたいな感じで退職しました(笑)。当然落ち込みますが、ダメな人として居続けることは自分のチャンスを失うことにもなる。今思うとすぐに転職したことがどれだけプラスだったか。それに転職先では自分に対する評価が180度違いました。なるほど！ と思いました。自分は変わっていないのに、会社のバリューによってこんなにも評価が変わるんだと。先程お話しした多面性は、まさに様々な会社以身を置くことで気づけたことです」

レンタル移籍での経験は、“ものさし”を増やす手段だと語る原田。

らず、そういう経験をさせられればいいかなと思っている」と広くその方法を検討しているという。最後に、渡辺氏は「正直、数の問題なのかというと難しいですが、内発的動機に基づいて行動を起こせる人間がいることで、事業を推進する大きな力にはなる。まずはそれを試すことが重要」と締めくくった。



原田：「レンタル移籍もまさにそうです。移籍者の多くは一社しか経験したことがない。それだとひとつの評価軸の中でしか判断できないので、別の企業カルチャーに触れて、その軸が増えることがいい経験になる」

雇用するされるではなく、双方が互いに
価値を与え合う関係になる

その後、会場から様々な質問が寄せられ、「この先の雇用のあり方をどのように見ているのか？」と、今回のテーマでもある“人材流動化のその先”について登壇者の見解が求められた。

篠田氏：「企業と個人がアライアンスの関係になる。ただし全員が全員流動するわけではなく、会社のカルチャーを体現して定年までお勤めになる「基盤型」、一定期間ルーチンをこなす「ローテーション型」、そして会社に変革を起こす「変革型」にわかれる」と語る。雇用するされるではなく、双方が互いに価値を与え合う関係だ。

入山氏は「これからは企業のコミュニティ化が求められる」と加える。「ますます人材が流動化することは間違いない。“複業者”が増え、企業の外とか中がなくなってくる。そうすると企業の境界がぼやけてきて、ミッションやビジョンに共感する人が集まったコミュニティになってくる。共感しているうちは参画するし、共感しなくなったらいる必要はないみたいな関係」

では、人材の流動化の仕組みを提供する側の視点はどうか？

原田：「割合として“複業者”が増えるとしても、全員そうなるわけではないと思っています。我々が「外に行って(大企業に)戻る」というレンタル移籍という仕組みになぜ取り組んでいるかというと、大企業の変革のカギだと考えているから。というのも、大企業の経営資源にアクセスする時に、外から変革者が入っても元から中にいる人は簡単に変わらない。そういう意味でも、中にいる人を変えるという仕組みにも意義があると思っています」

最後に畑中氏より「ここにいるみなさんは、企業の中核を担われている方々だと思います。どうしても課題ばかりに目がいってしまうと思いますが、みなさんには是非、明るい未来を語ってほしいと思っています」と、あたたかいメッセージでイベントは幕を閉じた。



「想いよ、届け」

～ 180 日で身につけた諦めない力～ タブロイド版

「移籍者たちの挑戦」シリーズでは、大企業で働く社員が「レンタル移籍」を通じて、ベンチャー企業で学び、奮闘し、そして挑戦した日々の出来事をストーリーでお届けします。今回の主人公は日本郵便株式会社から、紙やプラスチックに替わる石灰石で作る新素材LIMEX（ライメックス）を開発・製造・販売している株式会社TBMに移籍した武澤歩沙美（たけざわあさみ）さん。武澤さんは2018年4月から移籍を開始し、6ヶ月間の移籍を終えて、2018年10月に戻って来ました。そんな武澤さんのストーリーをお届けします。

想像していたのと違った……

武澤歩沙美は、日本郵便株式会社に入社して今年で6年目を迎える。

現在は改革推進部地方創生室で企画職をしており、各地の支社や郵便局と連携し、地域を活性化するというミッションを担っている。

「日本郵便で地方創生室の企画職」と聞くと、華やかなイメージを持つ人も多い。武澤自身も異動前はそう思っていた。以前から「地域に関わる仕事がしたい!」と考えていたため、異動が決まった時は夢が叶ったと思った。様々な企画を自治体と実施している自分を想像してワクワクした。

しかし……実際に担当することになった仕事は想像していたものとは違っていた。

発足したばかりの地方創生室における武澤の業務は、主に自治体とその地域の郵便局が行う取組みの支援だった。各郵便局が実施する施策の検討に加わることもあったが、メインは施策の進捗管理。

自ら企画を提案したり、自治体と何かを行うような機会は少なかった。

自治体と郵便局が施策をスムーズに進めていく上でなくてはならない重要な役割を担っているのだが、もっと直接的に自治体と関われると思っていた武澤は物足りなさを感じていた。



移籍前、日本郵便 改革推進部地方創生室のメンバーとの1枚。一番左が武澤。

きっかけはとある郵便局社員との出会い

武澤は、ある先生との出会いをきっかけに、学生時代は数学の先生を目指していた。大学は理工学部数学科に進学。教員免許も取得した。将来は先生になるイメージしかなかった。

しかし大学2年生の3月、東日本大震災を経験し、あることをきっかけに変化が訪れる。

被災地の宮城県女川町へボランティアに行った時のこと。

武澤は、教員免許を持っているということもあって、震災で傷ついた子どもたちの心のケアをしていた。そんなある日、学校の体育館で子どもたちに接していた時のこと。

ひとりの男性がやってきて、郵便物の受取人を探していた。

「〇〇さんいますか？」

そう言って次々と配って回っていた。彼もボランティアスタッフのひとりだと思い、武澤は話しかけた。そして、その男性はこの地域の郵便局社員であることを知る。

勤務地の郵便局に行ってみたら営業できる状態ではなかったものの、郵便物が溜まっていたという。

「体育館に行ってみたら誰かいるんじゃないか、自分ができることをしたい」

そんな想いで配達しているとのこと。彼も被災者のひとりだった。

自身が大変な状況にあるにも関わらず、彼の取ったその行動に武澤はただ敬服するばかり。

「こういう仕事、素晴らしいな。こんな社会人になりたい……」

その時はじめて、日本郵便への興味が生まれた。

愛情を持って仕事をしている人たちっていいな

武澤は今の部署に異動になり4年が経つ。業務にはだいぶ慣れた。

「もっと頑張りたい、でもどうやったらいいんだろう……」

物足りなさに加え、そんな想いも抱いていた。

そんな時、社内です「レンタル移籍」の導入が決まった。直属の上司が武澤を推薦してくれ、見事採択された。武澤は心から嬉しかった。

「ベンチャーだったら、もっと地域と密着した仕事ができるかも!」期待が高まる。

行き先のベンチャー企業を絞る際、武澤は「地方創生」関連しか頭になかったのだが、武澤のチャレンジしたいことを聞いたローンディールのスタッフから、石灰石の新素材・LIMEX（ライメックス）を開発・製造・販売している株式会社TBMを提案される。せっかくだからと自身がピックアップした地域創生関連の企業に加え、TBMの面談も受けることにした。

結果、TBMへの移籍を決めた。

理由は、面接をしてれた役員はじめ、社員の人たちが商品を心から愛していたからだった。

「愛情を持って仕事をしている人たちっていいな、この人たちと一緒に働きたい!」

そう思ったのが決め手だった。地方創生というキーワードに囚われていたが、商品に地域を巻き込んでいくという方法で関わることもできる、そう考えた。

2018年4月1日。

いよいよ半年間の移籍がスタートした。

TBMでの武澤のミッションは明確だった。

（TBMで）繋がりがあある神奈川県、横浜市、福井県鯖江市とLIMEXを活用した企画の検討・実施、それから、郵便局チャネルを活用したLIMEX製品の販路拡大のための企画の検討・実施である。

そもそも武澤はこの移籍を通じて、企画力と、企画を通すための提案力・営業力を身につけて戻りたいと思っていた。受け身ではなく自ら企画を提案できるようになりたいと思っていたからだ。

このミッションをクリアすることで成長できると確信した。



武澤が関わるようになったLIMEX（ライメックス）製品

「はじめて嬉しくて泣いた」 日本郵便での提案

移籍してしばらくは、自治体連携に向けてどういう提案をしたら良いか、糸口を掴むために各地域の動向や、環境に配慮した取組みなどを徹底的に調査した。また社員の商談に同席するなどして、提案の仕方、商談先の需要、課題などをひたすらインプットした。執行役員兼CMOであり 武澤の移籍部門の本部長でもある笹木にフォローしてもらいながらではあるが、自治体との連携に向けた企画化や、日本郵便と連携するための提案書の作成などを少しずつ始めていた。そして6月に入ると、武澤のミッションのひとつである郵便局チャネルを活用したLIMEX製品の販路拡大の施策も、本格的な提案フェーズに入っていた。まずは「年賀はがき用の広告印刷物をLIMEXに代替する」という提案から行うことになった。たまたまその業務の担当者が武澤と同期の女性だったこともあり、スムーズにアポイントが取れ、快く話を聞いてくれた。しかし、リスク的な部分も大きく、あまり前向きな返事はもらえなかった。それどころか、もともと武澤の移籍を知っていたということもあり、「TBMの製品を自社に売り込むために移籍したの？ 何のための移籍なの？」と言われ、ショックを受ける。武澤は、TBMにとってはもちろん、日本郵便にとってもメリットがあると心から確信していたためセールスを行った。そのことを笹木に話すと、「それ、ちゃんと意図が伝わってないんじゃない？ どうやって伝えたの？」と問われて、ハッとする。確かに……、なんでLIMEXなのか、それがどうして日本郵便のためになるのか。製品を説明することばかりに気を取られて、ちゃんと伝えられていなかったかもしれない。再び話す機会を得た武澤は、改めて提案をし直した。LIMEXは価格競争力があるためコスト的なメリットがあるほか、環境に配慮した素材を導入する企業として、日本郵便の企業イメージの向上にもつながること。それから、今後サステナブルな社会へ移行していく中で日本郵便が果たすべき役割は大きく、今回の取組みが与える社会へのインパクトは大きいということ。武澤は自分がセールスしている意図を、自信を持って丁寧に伝えた。すると、「LIMEXのことも武澤さんのことも応援したい！」とそう言って、十分理解してくれた様子だった。武澤は嬉しくて嬉しくて……、初めて仕事で嬉し涙を流した。最終的には、予算的にも品質的にも納得してもらえたものの、現在業務を委託している他社との調整や、時間がないことのリスクなどから今年度の導入には至れなかった。理由は納得できるものだったが、とても悔しかった。それでも、本気で挑めば相手にちゃんと伝えることを、身をもって実感した。その同期社員は、その後も、引き続き社内に働きかけてくれている。武澤は、今回の提案に協力してくれたTBMの仲間のためにも、日本郵便のためにも、それから、社内で働きかけてくれている同期のためにも、絶対導入を実現させたいと思った。

私、現場に行きます！

移籍して3ヶ月が経った。残りあと3ヶ月ということを武澤は強く意識し始めていた。仕事をこなす手一杯な状況から、どう成果を残すかという思考にシフトしていた。7月に入り、自治体との取り組みに加え、武澤が新たに関わることになったのは、東京都の（中央区・江東区を中心とした）湾岸エリアの活性化を目的として三井不動産レジデンシャルが取り組むプロジェクト「WANGAN ACTION」との連携施策。WANGAN ACTIONの一環として、勝どきにて定期開催されている日本最大級のマルシェ「太陽のマルシェ」で使用する食器容器にLIMEXを導入いただいたことをきっかけに、太陽のマルシェに限らず、湾岸エリアにおける新たなライフスタイルの創造のため、LIMEXを活用した連携施策を検討することになった。「どうしたら住民の方に貢献するかたちでLIMEXを使ってもらえるのか？ 認知してもらえるのか？」それを軸に自由な発想でいろいろと考えた。ノベルティにして配るとか、マルシェの看板やチラシをLIMEXにするとか、「こんなことできたら面白い！ 楽しそう！」という思いつくアイデアを出して、企画に落とした。しかし、笹木にチェックしてもらうと、「面白いけど、この企画でLIMEXはどれくらい使ってもらえるの？」と聞かれ、「……」武澤は答えることができなかった。また、「そもそもなんでこの企画がいいと思ったの？ 費用負担はどれくらいを想定しているの？ 配布想定枚数は？」「……」武澤はまたしても答えられない。プレストやアイデア出しの段階であれば「面白そう」で良いだろう。しかし今は実現可能な状態に落とし込むフェーズ。「ビジネスにつながらないよ？」笹木から言われ、そこまでまったく考えてられていなかった自分、そして、企画を一から作ったことがないことに気がついた。武澤はどうしたら良いかわからず素直に言った。「どうしていいかわかりません……」「じゃあ、ちょっと聞けど、湾岸エリアって言われてイメージ沸く？」笹木に言われて、武澤は「いえ……」と答える。普段ほとんど行かないエリアのため、確かにイメージを持てていなかった。どんな街でどんな暮らしがあってどんな人がいて、まずはそれがわからないことには、当然、的を得た企画を考えられるわけがない。武澤は、ひとり現地に行ってみることにした。

はじめての街頭インタビュー

まずはマルシェの開催付近から湾岸エリアを歩いてみることにした。しかしそれでは住んでいる人やその暮らしは見えてこない。（「雰囲気はこうでした」って報告してもしょうがないし……）武澤は意を決して道行く人にインタビューをすることにした。街頭インタビューは人生でまったく初めて。最初はなかなか声をかけられなかった。

しかし、一人目で主婦らしき女性に事情を説明して話を聞くことに成功。この地域の課題や現状を知るべく、街に望んでいることや課題をヒアリングした。一人目が成功するとそのあとは抵抗なく声をかけることができ、その後何名かから貴重な意見を聞くことができた。

武澤は企画を作る上でもう一つ笹木に教えてもらったことがある。それは成功事例（施策）を参考にする、ということ。そこで、とにかく近い課題を持つ地域の成功事例を集めた。そして再び街頭に立ち、当てはまりそうな施策を手に「これどう思いますか？」など、インタビューを繰り返した。事例と課題を掛け合わせることで、徐々にその地域に合ったものにアレンジされて、提案すべきことが見えてきた。

「本当の企画」って こういうことだったんだ……

リサーチやインタビューの結果、このエリアには親子の歩行者が多いこと、マナー違反の自転車利用者が多いという課題があることが分かった。ある地域の事例で、歩道に「○○専用レーン」を作ったという取り組みをチェックしていた武澤は、自転車専用レーンや、子連れ専用レーンを作ったらどうか？ というアイデアに至った。それ以外にも、エリア内の店舗と連携する、街全体を巻き込んだ企画も考案した。そう容易に実施できるものではないが、不可能なわけでもない。笹木に多くのアドバイスをもらいながら武澤は企画をブラッシュアップしていった。笹木から聞いたアドバイスの中で、特に印象的だったのが、「自分が心からやりたいという企画であること」「実現可能かどうか、検証する必要があること」「すでにこのエリアで活動している団体などを巻き込むこと」という3点だった。今まで、企画を検討する上で必要な情報収集の方法すら分からなかった武澤は、調査の仕方、企画のまとめ方、巻き込み方、資料の作り方など、すべてが新鮮で「企画ってこういうことなのか……」と身をもって学んだ。



TBMにて撮影した武澤の写真。
採用サイトに載せるため、撮影したもの

最後の大勝負！ 新たなドラマの始まりと終わり

気付けば8月下旬、夏が終わろうとしていた。

武澤が移籍当初から進めていた自治体との協定も佳境を迎えていた。

しかしここで予想外の大事件が起こる。

移籍も残り約1ヶ月となり、「自分がいるうちに、できる限りのことをしたい……」と、ラストスパートをかけていた武澤。

しかし、そんな想いとは裏腹に思いもよらぬ大事件が起こった。

それは福井県鯖江市との協定においてのこと。

武澤は笹木のサポートを受けながら、移籍当初から協定の締結に向け、資料作り、関係機関との連携など、数ヶ月にわたり調整を行っていた。

そして8月末に、無事、締結が完了したところだった。今回の協定は、鯖江市内の印刷物の一部をLIMEXに代替するなど、その利用シーンを模索し、持続可能なものづくりの新たな方法であるアップサイクル(※1)を目的にした取り組み。

そして、まずは本格導入の検討にあたり、トライアル施策を9月中に行うことを決め、武澤は、施策に向けた準備に追われていた。

その施策とは、住民に配る回覧板のお知らせの中にLIMEXで作ったチラシを配布し、それを郵便局や公民館などで回収するというもの。集まったLIMEXのチラシは、街の伝統工芸である漆塗りの器にアップサイクルするという仕組みである。

住民たちを巻き込み、アップサイクルした漆仕上げの器などを国内外に発信していくことで、鯖江市のブランディングはもちろん、この街の新たなストーリーになると思った。

武澤はワクワクしていた。

このトライアルが、鯖江市を世界に発信する大きなきっかけとなるかもしれない、と考えていたからだ。ギリギリのスケジュールだったが、TBMのメンバーと連携しながらその準備を急いだ。

そんな中、鯖江市から電話がある。電話を切った後、武澤は愕然とした。

鯖江市の担当部門の変更の影響で、「やっぱり今回のトライアルの実施は難しい……」という連絡だったからだ。

ひとり鯖江市に乗り込む

「せっかくここまでやったのに……」

応援してくれたTBMのメンバーにも申し訳ない。それに鯖江市に何度か足を運ぶうちに、いつの間にか強く愛着を持っており、鯖江市のPRになる施策だと確信していたためそのショックも大きい。

しかし相手の事情もわかる。

武澤は悔しい気持ちを抱えながらも、「仕方がないか……」とただ肩を落すばかりだった。

そして、ずっと近くでサポートし続けてくれた笹木に事情を報告する。

ガッカリされると思った。

しかし笹木の反応は、

「俺だったら……、鯖江市に行くね」と予想外の答えだった。

武澤はハッとする。

6月末に行われた合宿で、山崎や笹木をはじめ、諦めないこと、挑戦し続けることの大切さを教えてもらったばかりなのに、何もしないで諦めようとしていた自分に気がついたからだ。

「私、行きます！」

こうして、武澤は鯖江市にひとり乗り込むことに決めた。

すでに移籍終了一週間を切っていた。

「想いよ、届け！」

しかし、その壁は想像以上に厚かった。

鯖江市のとある会議室。

武澤は改めて、関係者数名の前で今回のトライアル企画の重要性を話した。

この取り組みにより、市はもちろん、住民にとってもどんなに良いことなのか、ただ懸命に説明した。

しかし鯖江市も実施が難しい事情がある。

鯖江市側の関係者は、「そろそろお時間いいでしょうか？」と打合せを終わらせたい様子。

これ以上話しても進展はないという判断だったのだろう。

武澤は心の中で思った。

(みんな、ごめん……。やっぱり無理だ)

TBMで送り出してくれた仲間の顔が浮かぶ。

その時ふと、LIMEXを日本郵便で導入したいと奮闘した、あの打合せを思い出した。

説明がうまくできなかったために誤解されて傷ついたこと。

それでも諦めきれずに、もう一度説明させてほしいと再挑戦し、最後は理解してもらえたこと。

そうだ、もう一回頑張ろう。

これが本当に自分が交渉できる最後のチャンスかもしれない。

武澤は悔いないように、もう一度だけ最後に粘ることにした。

武澤は口を開いた。

「私、この取り組みをやっていただけないことが本当に残念です。私はこの街で、ぜひLIMEXの最初の取り組みをしたかったんです。他の街じゃなくてこの街でぜひ！」

武澤は、本当にこの取り組みが鯖江市のためになると思っていること。

ここまで一生懸命なのは、自分はこの街が好きだからであるということ。

心の内にある想いを全部伝えた。

(……どうか届いて欲しい！)

すると、

「……なんで、そんなにこの街(鯖江)が好きなの？」

先方が耳を傾けてくれた。

武澤はこの街に何度か訪れ、そこで感じたこと、体験したことを話した。

「そこまで思ってくれるなんて。なんとか実施できないかもう一度調整してみます」

「……ありがとうございます！」

想いは届いた。武澤はやりきった。

———その後のこと。

見事その交渉は成立し、再びトライアルを実施することが決定した。

諦めなかったことで想いは実った。

そして迎えた移籍最終日。

移籍最後に「やりきった満足感」があった武澤だが、最終週まで忙しい日々を送っていたため、移籍残り数日となっても、日本郵便に戻るという感覚がまったく持てないでいた。

しかし、ふと休憩時間になると「ああ、もうこれで最後か……」と感慨深く思うこともあった。

そして迎えた最終日、当日はTBMのメンバーが壮行会を開いてくれた。

メンバーがオフィスに飾り付けをしてくれ、ビデオレター上映会が行われるなど、社内全体で盛大に行われ

た。

そして、「武澤さんがいることで周りが明るくなった」「鯖江市との取り組みが、今後の取り組みに大きく貢献した」とたくさんの言葉をかけてもらい、武澤は心から嬉しかった。



壮行会のあと、TBMのエントランスでの1枚

気がついた「日本郵便」の資産

2019年2月。

日本郵便に戻って3ヶ月が経った。

戻ってからもTBMとの関わりは続いている。それは鯖江市とのトライアル企画や、その他各自治体との取り組みなどである。

日本郵便で、LIMEX導入に向けての調整も引き続き行っている。

そして武澤は、様々なプロジェクト実現に向けて動いている中で、改めて気づいたことがある。それは日本郵便が持つ資産である。

例えば「全国の郵便局」の存在。

この地域で何か取り組みたい、となった時に既に拠点があるのは非常に大きい。

すでに自治体と各郵便局が持っているネットワークを、もっともっと有効活用していくべきだと思った。その想いは、自主的な提案へとつながる。

今までは郵便局側からあがってくる提案を本社で調整するのが主だったが、これからは地方創生室主導で提案をしていく予定だ。

また、各地の郵便局と自治体が連携しやすい仕組みづくりも行っていきたいと考えている。更には自治体だけではなく、企業も巻き込んでいこうと考えている。それもすべて、今回のTBMでの経験により、挑むことの楽しさ、諦めないことの大切さを身をもって知ったからだ。

武澤にとって、ここがはじまり。

大学生の頃、ボランティアで出会った郵便局社員の行動に胸打たれ、日本郵便へ入社した。

あれから数年がたった。

たくさんの人の想いに心動かされてきた武澤だが、これからはきっと、自分の熱い想いが、周囲の人の心を動かしていくことになるだろう。

END

(※1) アップサイクルとは？
サステナブル(持続可能)な「モノづくり」の新たな方法論のひとつ。従来から行われてきたリサイクル(再循環)とは異なり、単なる素材の原料化、その再利用ではなく、元の製品よりも次元・価値の高いモノを生み出すことを最終的な目的としている。

協力：日本郵便株式会社、株式会社TBM
※本ストーリーは、2019年2月時点での取材をもとにしています。また、タブロイド版に編集されたものです。オリジナルはウェブ「&ローンディール」にてお楽しみください。

PICK UP

VENTURE：レンタル移籍者 募集中



自分の事業が世の中を大きく変える、 そんな瞬間に立ち会えるかもしれません

株式会社小国士朗事務所 代表取締役／プロデューサー

小国士朗さん OGUNI SHIRO

代表を務める小国士朗さんは元NHKのプロデューサー。「プロフェッショナル仕事の流儀」「クローズアップ現代」「NHKスペシャル」などの情報系のドキュメンタリー番組を中心に制作し、2017年に、認知症の人がホールスタッフをつとめる「注文をまちがえる料理店」

などを手がけ、話題に。そして今年10月、がんを治せる病気にするためのプロジェクト「deleteC」を運営するNPO法人を設立予定。そんな数々のプロジェクトを仕掛け続ける小国氏に、お話を伺った。

【募集情報】株式会社小国士朗事務所

事業内容 認知症の方が働くイベント型レストラン「注文をまちがえる料理店」、がんを治せる病気にするプロジェクト他
募集ポジション 新設立NPO法人の事務局長、プロジェクトマネージャー



詳細・お問い合わせはこちら <https://loandeal.jp/archives/7084>

Q：現在は、どんなプロジェクトを？

NHKの番組企画をはじめとする各種コンテンツのプロデュースや、ラグビーW杯やJリーグのプロモーション企画などに幅広く携わっています。また、認知症の方が働くイベント型レストラン「注文をまちがえる料理店」の運営を行いながら、がんを治せる病気にするプロジェクト「deleteC（デリートシー）」のNPO法人化も予定しています。

Q：小国さんも会社員時代に外に出た経験があるとか？

はい、僕もNHKの社員時代に電通に出向を経験しています。その時に初めて、会社を客観的に見ることができました。NHKってオールメディアだと思っていたのですが、たくさんのバリューがあることに気づいて「すごいじゃん、この会社！」ってなりました。それに、自分が当たり前にやってきたことが社外でも通用するとわかったのも大きかった。僕は、大企業の社員は優秀だと思っています。優れた研修制度や受け継がれた企業のDNAなど、自ずと人が育つ仕組みの中にいる。資本金もあるので、会社がリスクを背負いながら打席に立たせてもらえる環境も整っている。でもそれは、中には気づきにくいことかもしれない。だからこそ、一度外に出てみる経験がすごく大事だと思います！

Q：貴社にレンタル移籍するとどんな経験ができますか？ また、どんな成長や学びが期待できますか？

来ていただく方には、主には「deleteC」の事務局長 兼 プロジェクトマネージャーをお願いしたいと考えています。「deleteC」は、企業の商品からCancer=がんの頭文字「C」を消して、個人は「C」の消えた商品を買うことで、売上の一部ががんの治療研究に寄付するという仕組みです。事務局長として組織作りをしていただきながら、様々な分野の企業とのプロジェクト進行もお願いしたいので、対外的なコミュニケーションも大事になってきます。また、組織が立ち上がるタイミングなので、事業をどうやってスケールさせていくか、その過程に関わることが出来ます。社会に対して大きなインパクトを与え得るプロジェクトですので、自分の事業が世の中を大きく変える……、そんな瞬間に出会えるかもしれません。そして、「企業」の中の自分ではなく、「社会」の中の自分としてどんな貢献をしていきたいのか？ということに向き合えるので、「自分が見たい風景」をちゃんと語れるようになるのでは？と考えています。

Q：最後に。小国さんの流儀を教えてください。

僕は、「テレビジョン」であるかどうかがすべての基準になっ

ています。「テレ」とは遠くにあるもの、「ビジョン」とは映すもの。それは、誰も見たことない風景、誰も触れたことがない価値を届けるということ。NHKで番組を作っている時も、誰も知らない情報や誰も触れたことがない価値を、1カットでもいいから入れようと決めていました。辞めてからもそれは一緒。それから、「いいねいいね！」って、できるだけ多くの人が参加できるようなプロジェクトであることが、僕にとっては大事。「この指とまれ理論」と名付けているのですが、“この指とまれ”で、とまる人が多ければ多いほどムーブメントになる。みなさん、それぞれの企業や組織で課題がありますよね。でもその向こうには社会の課題があるはず。企業の課題の向こうにある、“社会の課題”を示さないと、この指にみんながとまってくれない。ですので、“社会の課題”をベースに、企業の課題とコネクして、みんなが参加できる、みんなに応援してもらえる、そんなプロジェクトを仕掛けていきたいですね。

MENTOR



先入観を持ってはダメ、大切なのは 目の前の相手をちゃんと見ること

ローンディールメンター

森清華さん MORI SAYAKA

現在キャリアコンサルタントとして、企業研修・キャリアコンサルティングをはじめ、ラジオ番組の運営等を行う森清華さんは、2018年6月よりローンディールのメンターとして参画。今まで、株式会社オリエンタルランド 大内花菜子さん（「オマツリジャパン」へ移

籍）、アステラス製薬株式会社 神田直幸さん（「600」へ移籍）の2名の伴走をした。「メンターを通じて自身も成長している」と語る森さんに、メンターとしての想いを伺った。

プロフィール

キャリアコンサルタント。2004年日本アジア投資株式会社入社。VC投資、共同ファンド（CVC）運営、IRや予算管理などに従事。2013年に独立し、ベンチャー企業の経営管理体制の構築を行う他、独立系VCのK&Pパートナーズ株式会社の創業メンバーとして事業連携支援に従事。2015年よりキャリア支援を開始。現在、組織内のキャリア形成を支援する企業向けキャリアコンサルティング、教育研修、キャリアをテーマとしたラジオ番組の運営（パーソナリティ）を通じて、人と組織の成長支援を行っている。

ー 森さんがメンターをすることになったきっかけは？

昨年、私がパーソナリティを務めるラジオ番組にゲストとして（ローンディール代表の）原田さんに出てもらったことをきっかけに、意気投合してお引き受けしました。前職で大企業とファンドを運営するCVCの仕事をしていまして、異なる企業文化や経験、価値観を持つ人同士で一緒に新たなものを生み出すことの面白さや体験価値の重要性を強く感じていたので、レンタル移籍というサービスに関心を持っていました。また、キャリアコンサルタントとして、人の可能性を広げ、成長を後押ししたいという想いがありました。

ー メンタリングにおいて、心がけていращることは？

問いを投げかけて視野を広げたり、思考を深めたり、それらを通じて内省を促しながら、いかにその人の持つ可能性を最大限にできるかを一番大切にしています。そのためには先入観はNG。「この人はこうだろう」と見立てをせず、目の前の相手をちゃんと見ること。それが、“その人らしさ”を活かす上で重要だと考えています。仕事に限らず幅広く話をしながら、その方の価値観や肝となる部分を見るようにしています。

ー 印象に残っているエピソードは？

大内さんの場合、1on1で“ものすごく満ち足りた顔”を見た時でしょうか。彼女は全国のお祭りを支援するオマツリジャパンに移籍して新規事業を任されていた。移籍も後半に入り、取り組みが形になるなど自信が生まれてきた頃。初めて大きなお祭りの企画をひとりで回すという機会がやってきたのですが、「やってみたいけれど、できるだろうか…」と、期待と不安が入り交じった状態でした。「これは成長タイミング！」と思いました。複雑な心境に加えてチャレンジできる舞台がある。これはまさに成長の時。どんなことがあってもプッシュしようと思い、「できるから自信を持ってやってみよう。大丈夫だから」と、とにかく背中を押しました。そのプロジェクトを見事にやり遂げた時の達成感と充実感に満ちた顔は今でもはっきりと覚えています。神田さんの場合、600というベンチャー企業で営業の仕事をしていました。組織への貢献は「営業数字をあげる」という想いを強く抱きながらも、新市場の創造は容易ではなく、なかなか成果があらがずに悩んでいました。そこで、「貢献」について新しい視点で考えてみようという話をしました。

それは「誰かのためになることをする」という“利他”の視点。これは600社が大事にするバリューのひとつ。「周りに誰か困っている人がいるのでは？困っていることを聞いてあげるだけでも組織への貢献になるのでは？」と。営業で成果を出さないと価値がないという囚われから解放されて視野がぐんと広がり、行動が変わっていきました。移籍後半は、特に神田さんらしさが発揮されていたと感じます。

ー メンターを通じて、ご自身の変化や成長はありますか？

いつも成長させてもらっています。大内さんや神田さんからも様々な考え方を学びました。相手への問いかけは自分への問いかけ。「自分だったらどうするだろう？」と考える良い機会になっています。また、ミッションは？ビジョンは？など移籍者への問いかけとともに、常に自分の軸を意識することもできますし。この仕事は、物事を考える上での様々な視点を持つておくことが大事だと思うので、やればやるほど学びになっています。成長に貢献でき、自分自身も成長できる。次はどんな方の伴走ができるのか、楽しみです。

FROM LoanDEAL

INFORMATION

「1dayレンタル移籍」プログラムを開始!

ベンチャー企業経営者へのインタビューを通じて「レンタル移籍」を体験してみませんか?

ベンチャー企業で働くことで、どのような経験が得られるのでしょうか。概念的には想像することができても、実際にベンチャー企業の職場の雰囲気や経営者の雰囲気に触れたことがないと、想像しづらいことも多くあると思います。そこで、導入をご検討いただいている企業のご担当者様を対象に、「1dayレンタル移籍」プログラムを開始します。



「1dayレンタル移籍」プログラム

ベンチャー企業経営者へのインタビュー、参加者同士のディスカッション、レポート作成などを予定

①インタビュー

レンタル移籍に興味関心をお持ちの方2名もしくは3名1グループとなって、1時間程度ベンチャー企業の経営者にインタビューを行っていただきます。内容は「創業の経緯」「事業内容」「このベンチャー企業で働くことで成長できるポイント」などがテーマ。

②ディスカッション

インタビューを受けて、参加者同士で意見交換を行っていただきます。

③レポーティング

ベンチャー企業の一員として事業の魅力を伝えるレポートを書いていただきます。費用は当面の間無料とし、ご要望のある企業様が集まり次第、日程を調整のうえ順次開催してまいります。ご興味がおありの方がいらっしゃいましたら、下記までご連絡いただければ幸いです。

問い合わせ先 info@loanddeal.jp

※「1day レンタル移籍プログラム参加希望」と記載のうえ、お送りください。

COLUMN

株式会社ローンディール 原田未来

組織は個人の意志を実現する舞台になる

おかげさまで株式会社ローンディールは2019年7月7日で創業から満4年を迎えました。これもひとえに皆さまのご支援の賜物であり、心よりお礼を申し上げます。この4年間で、弊社の事業を取り巻く環境は大きく変化いたしました。その変化を、参考までにご紹介したいと思います。

今まで300社近くの大手企業様と商談をさせていただきましたが、そのほとんどが、ご紹介やお問い合わせを起点としたものでした。しかしその内訳は時期によって大きく異なっています。創業から1年半くらいは、新規事業部門からのお問い合わせが中心でした。2017年～18年は、本社の人事制度として検討をされている方からのお問い合わせが、そして2019年に入ってから本社以外、特に研究開発部門の人事担当の方からお問い合わせが増えています。この傾向は、「価値創造」や「変革」といったテーマが、ある特定の部門の役割から全社の課題へと広がっている傾向と合致します。それに加えて、「価値創造」や「変革」のために重要視されるものが、組織構造や仕組みから、人材つまりその組織に所属する個人の問題へと移っていった、ということが言えます。

冒頭でご紹介した「ローンディールフォーラム2019」においても、個人の「何をしたい

か」という意志が前提となって、議論が進んでいました。従来、組織と個人の関係で言えば、組織がなすべきことを決め、それを遂行する役割として個人がいたはずです。しかし、今、極端に言えばその関係性に逆転現象が起きています。個人がやりたいことを実現する舞台としての組織、という構造です。この変化の背景には、組織側にも、「価値創造」や「変革」という至上命題を解決するのは個人の意志であるということを認識が広がっているということがあるようです。

ただし、一方で「何をしたいか」ということについて明確に語れる個人がまだ少ないのも事実です。レンタル移籍をしたいと手を挙げるくらい、外に対して意識が向いている人でも、意志が具体化している人はほとんどいません。今まで組織の中で求められてきたことと異なるからだろうと思います。安住の地を去り、異質なものに触れる経験を通じて、視野が広がり視座が高まります。そして、想いをぶつけ合い意志が形作られます。

私たちも、レンタル移籍という事業を通じて、個人の意志形成の機会を提供してまいります。どうか引き続き、よろしくお願いいたします。

LoanDEAL STAFF



原田 未来

「辞めたくないけど外を見たい」そんな個人的な体験に着想を得て起業。いつかは自分もレンタル移籍をしたいと思っている。



馬淵 奈津美

営業事務・経理・エンジニアなどマルチなバックオフィス担当。身近な人のサポートが大好きなローンディールの何でも屋。



大川 陽介

レンタル移籍サービスの体験価値を磨き続けることが主なお仕事。公式非公式問わず、想いある個人や組織と一緒に踊っていたい。



小林 こず恵

ウェブマガジン「&ローンディール」のエディター。涙もろく、移籍者の体験ストーリーをインタビューしながらちょくちょく泣いている。



黒木 瑛子

次世代が、生きること、はたらくことに夢を持てるための仕掛け作りをしなく参画。成長欲あふれる人のサポートと、美味しいものが大好き。



細野 真悟

リクルートキャリアでの役員経験を活かし、大企業の事業開発マネジメント変革をサポート。音楽ベンチャーのCOOも兼任。



後藤 幸起

大企業やベンチャーの開拓が主な仕事。個人の成長を間近で見るのが無上の喜びで、移籍者の週報が大好き。



及川 静香

移籍者をはじめローンディールに関わる方々の交流促進を担当するコミュニティマネージャー。リノベーションやアートの仕事にも携わるパラレルワーカー。



横溝 直子

挑戦し続ける人を全力でお手伝いします。移籍者と共に悩み、学び、成長しながらレンタル移籍を盛り上げていきます!

EDITOR'S NOTE

小林こず恵

今年5月に創刊号を発行し、多くの方々から反響をいただき、おかげさまで第2号を発行することができました。今号は登場人物も増え、「レンタル移籍」を様々な視点からお届けしておりますので、馴染みがない方でもお楽しみいただけたのではないかと思います。

さて、私自身もストーリーテラーとして、こうしてメディアを通じて移籍者の経験や様々な方の想いを発信しておりますが、最近、移籍者の皆さんを羨ましいと思うことがあります。それは、移籍元の上司、移籍先の経営者、そしてメンター等から、多くのフィードバックや気づきを得て日々成長しているということ。フィードバックがない中で仕事をしていると、どうしても凝り固まってしまうもの。

幸いにもローンディールは意見をもらえる環境ではあるものの、読者の方々に、より魅力的なストーリーをお届けしていきたいと思っておりまでするので、ぜひ皆様方からも積極的なご意見をいただきましたら嬉しいです。「こんな記事が読みたい」「こういう情報が欲しい」といったリクエストでも構いません。「info@loanddeal.jp」でお待ちしております!

