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」の現場で起こっていること

& LoanDEAL

TABLOID EDITION

アンド ローンディール　タブロイド版

STORYS

No.04

今号のテーマ

挑戦者6人の物語

ベンチャーに行くと何が変わるのか?
その答えは行った人だけが知っています。
彼らは私たちに、自らの経験を通じて挑戦する尊さを教えてくれました。
今回は、そんな 6 人の物語をお届けします。

CONTENTS

NOTE 挑戦者の手記
建設業界にイノベーションを起こすローカルワークスへ
行動したことで思い出した、私がここで働く理由
パナソニック 松尾朋子さん

STORY
世界が注目するテラドローンで新規事業を経験
ベンチャーで得た“成し遂げる力”
日揮グローバル 新井傑さん

INTERVIEW
01 世界初の排泄予測デバイス「DFree Personal」に向き合った日々
「国だからできること」その答えを探して
経済産業省 伊藤貴紀さん
02 映像解析AIプラットフォーム「SCORER」のエンジニアとして
楽しいままじゃ終われない。“残る”という選択
TOKAIコミュニケーションズ 長島大貴さん
03 経営者の直下で事業開発を経験。SEからマルチな人材へ
環境が整った大企業、何でもやるベンチャー それぞれの立場から見えたこと
NEC 開米雄太郎さん
04 企業が注目する“学習型パートナーロボット”の現場で
ハッピーになる人が “すぐそば”にいるから、頑張れる
セガサミーホールディングス　村瀬征岐さん

FROM LoanDEAL
INFORMATION▶レンタル移籍の導入が32社78名に
COLUMN▶「個人のWILL」が求められる時代

「レンタル移籍」とは?

大企業の人材が、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。新しい価値を創りだす実戦的な経験を通じて、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）。合計32社78名のレンタル移籍が行われています（※2020年1月時点）。

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ます。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。

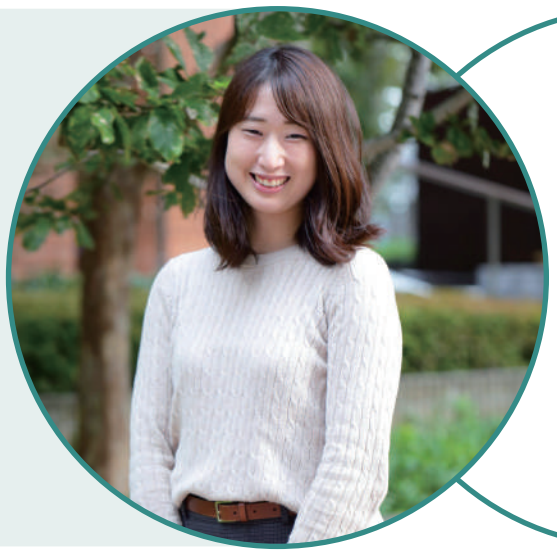
「& LoanDEAL」WEB版はこちら https://andloandeal.jp/

NOTE 挑戦者の手記

建設業界にイノベーションを起こすローカルワークスへ

行動したことで思い出した、私がここで働く理由

「自分はなぜパナソニックで働きたいのか、入社した頃の気持ちを思い出すことができた」と、１年間のレンタル移籍を終えた松尾朋子（まつお・ともこ）さんは、嬉しそうに語ってくれました。松尾さんはなぜ、自社から離れ、そのような気づきがあったのか？ ベンチャーでの日々を振り返り、ありのままの想いを綴ってもらいました。



パナソニック
松尾朋子さん

レンタル移籍先
株式会社ローカルワークス
「テクノロジーとアイデアで建設業をアップデートする。」をミッションに掲げる、建設業に特化したIT企業
https://localworks.co.jp/

「悔しい・・・」
私は27年間生きてきて、たった１年間のベンチャー留職で、数え切れないほどの悔しさを経験しました。でもその悔しさを乗り越えたからこそ、自分の殻を破り、今後の自分の人生においてとても大切なことを学ぶことができました。
この１年間でどんな変化があってその思いに辿りついたのか？ 今自社に戻り、感じていることを思いのままに綴ってみようと思います。仕事がつまらなくて悩んでいるそんな方に、少しでも私の経験が力になれば嬉しいです。

「レンタル移籍」を志望した背景と移籍先ベンチャー企業の選定理由

2015年4月、期待に胸を躍らせ、私はパナソニックに入社しました。家の中、建物の中、いろいろなところで人々の生活を支えているパナソニックの商品、海外の無電化地域にあかりを届けるＣＳＲ活動を見て、人の温かみのある社風を感じ、社会の公器のこの会社なら新しい文化を生み出すことができると思いました。
入社してからは営業として、照明器具や配線器具などの電設資材を代理店や電気工事会社に販売する仕事をしていました。知識が乏しかった新人の私に、代理店さんや電気工事の職人さんはいつも優しく、時に厳しく接してくださり、たくさんのことを教わりました。しかし皆、常に忙しく、疲れきっているように感じました。歴史ある建設業界の現場は、材料の発注、職人の現場応援要請、経理業務など人力頼りばかり。忙しい日々に更に拍車をかけていたのです。
私もいつの間にか入社した時の思いを忘れ、目の前の仕事のことしか考えられない状態でした。「この状況を何とかして変えていきたい」と思い、社内で公募されていた留職（レンタル移籍）を志望しました。

移籍先にはローカルワークスを希望しました。建設事業者間の決済代行や、回収保証、トランザクションファイナンスをはじめ、リフォーム工事ができる施工業者とのマッチング、人手不足で悩む施工業者と稼動を増やしたい施工業者同士のマッチングなどを行っており、建設業界の「信頼性」と「お金」の課題解決に取り組む会社です。この会社で建設業界の根本の課題とＩＴによる解決方法を学ぶ経験が、自社に戻って役に立ちそうだと感じました。

「モヤモヤの気持ちのまま仕事をされると、会社の損失になるんです」

2018年10月、留職がスタートしました。私が担当することになったのは「リフォマ」というサービスに加盟してもらう施工業者を探し、契約をいただくという営業。パナソニックでの営業は物理的に商品があって、ルートの顧客がいました。一方の「リフォマ」はＩＴサービス。物がなく、しかも顧客探しから行う必要があり、最初は電話１本かけることもとても怖かったのを覚えています。日を重ねるごとにその恐怖心もなくなり、わからないことを聞けば先輩たちが教えてくれ、ロープレを繰り返すことで少しずつ商談のポイントもわかり、11月には１ヶ月の契約獲得施工業者数において、社内の歴代１番を得ることができました。

留職して3ヶ月目の12月に入ると、今度は新規事業の顧客獲得の営業担当になりました。しかし私はここで大きく躓きました。今までのようなやり方で顧客にアプローチしてもうまくいきません。うまくいかない日々が続き、立てた目標に対して「そもそも達成可能なものなのか？」などとモヤモヤと考え、何も進まない日々が過ぎていきました。ある日、そんな胸の内をローカルワークスの仲間に吐露したところ、「社長と腹割って話せ」とアドバイスをもらいました。そして、「そうやってモヤモヤして事業に全力で取り組めていない人が社内にいるということが会社にとって損失だ」とまっすぐな目で言われたのです。自己中心的に仕事を捉えていた私にこの言葉は深く突き刺さりました。

忙しい社長の清水さんに、私の相談のために時間をいただくということはとても言い出しにくかったけれど、いざ相談してみると、想像とは裏腹に快諾してくださりました。そして、清水さんに思いの丈を話したところ、たくさんのアドバイスをいただいたのです。「営業のコール数から何%が成約になる？」「こういう話し方に変えることで、どれくらい反応が違うの？」清水さんからの問いに感覚値でしか話せない自分に腹が立ちました。やれることは山ほどあるのに、考えず思考停止のまま行動していたことに気づいたからです。それからは営業のアプローチを変えたり、マーケティングの部署と連携したり、自分でその手段を考え行動し、分析や改善を繰り返しました。

様々な顧客の状況を調べるために、電話営業だけではなく、建設組合に話を持ち込んで共同でイベントを行ったり、建設業界の集まりに参加して関係をつくったりと、自分で仮説を立て、行動しながら検証するなど、能動的に仕事に取り組めるようになりました。

結局、大企業もベンチャーも変わらない？

そんな中、会社の方針変更があり、私の営業内容も変わりました。「会社方針だから仕方ない」と思って仕事をしていたのですが、その後も短期間で方針変更、ということが何度かありました。方針が変われば営業の相手も変わります。二転三転し、「会社に振り回されている」と感じつつ、私は「なんだか結局大企業もベンチャーも変わらないな…」と思いました。職場環境や事業スピードという違いはあるけれど、結局上から指示されたことを遂行するだけ。

「こんな気持ちのまま働くのは会社にとって損失」と過去の学びがあったので、思い切って清水さんに「経営会議に参加したい」と申し出ました。そして実際に参加させてもらったところ、経営陣の方々の考え方、視座の高さを知り、どうしてこのような方針に至ったのかが腹落ちできました。そして、事業の成功がゴールではなく、会社の掲げるビジョン・ミッションと世の中を近づけるために事業が存在し、今の事業や速度で近づけないのであれば優先度を変えることは当然のことだ、と思いました。それと同時に、自分の見ていた視野の狭さを痛感しました。

腹落ちしたことで、今までよりも仕事が面白く感じました。「今、自分たちが目指す世界にちゃんと近づけているのか」「今のやり方で良いのか」などと、夜な夜なみんなと夢中になって熱く語り合い、心通わせる日々が本当に楽しくて、刺激的で、これが“仕事”なんだと気づきました。

オリジナルパーカーを着て、仲間と（右が松尾さん）

踏ん張るときに必要な「何のためにやっているのか」

資金と人材という視点からも事業を俯瞰して見ることができました。大企業に比べてリソースの少ないベンチャーでは、やれることに限りがあります。しかし、良いサービスを生み続けていかなければ企業は存続できません。営業という役割はお金を生み出し、会社を成長させ、社会を良くするとても大切な役割であることを再認識でき、私は身が引き締まりました。また、営業の役割の大切さがわかってからは、「なぜこれをやるのか」「何のためにやっているのか」を常に意識するようになりました。数字に追われている時でさえも、目先のことに左右されることなく、その先を見ながら、仕事に取り組むことができました。

行動することで変わっていった見える景色

こうして私は１年間の留職を通して、様々な学びがありましたが、何よりも、今までの自分は“仕事の幅”を勝手に決めつけ、その中で右往左往していたんだと気づきました。まさに、あの有名な「蚤とコップ」のような状態でした。コップに入れられたノミは、蓋にぶつかり続けるうちにだんだん高く飛ばなくなり、最後には蓋を外してもコップより高く跳ぶことができなくなってしまうというお話です。私は「営業の自分はこれだけをやっていればよいのだ」と勝手に自分で蓋を設けていました。しかしローカルワークスでの経験によって、与えられたことをやるのが仕事ではなく、自分のミッションと会社のミッションが重なっている部分を実現するために、自分で考え、周りと協力して働くことが仕事なのだと感じました。
そういう気づきを得られたのは、清水さんに思いの丈を明かしたり、経営会議に参加したいと申し出たり、他の部署の人と語らうなど、悔しい思いをする度にそこで諦めず、何か次の行動を起こしたときでした。これからも自分の限界や仕事の幅を思い込みで決めつけたりせず、行動し、目標に進んでいきたいと思います。

この１年間の経験から、自分はなぜパナソニックで働きたいのか、入社した頃の気持ちを思い出すことができました。人々の暮らしをより良くするためにパナソニックの商品を届け続けたいし、その過程に携わる社内外すべての人たちがいきいきと働ける環境をつくることをミッションに、自身で限界に蓋をすることなくジャンプしたいと思います。
ローカルワークスの皆さん、ローンディールの皆さん、パナソニックの皆さん、いろいろなことを教えてくれた施工業者の皆さん、元気にしているかと時折連絡をくれた元担当代理店の部長様、そして１年間伴走してくださったメンターの方にこの場をお借りして御礼申し上げます。

STORY

世界が注目するテラドローンで新規事業を経験

ベンチャーで得た“成し遂げる力”

「自身の成果はいったい何なのか？ それがはっきり可視化できる環境で事業開発を経験してみたい」。これが、新井傑（あらい・すぐる）さんが、レンタル移籍に挑んだ理由のひとつでした。日揮という看板を外し、初めてだらけの中で奮闘した新井さんが得たものとは？

日揮グローバル株式会社
新井傑さん

レンタル移籍先
テラドローン株式会社
測量、点検、各種コンサルテーション、商業用ドローンの機体開発など、ドローンサービスを幅広く展開。
https://www.terra-drone.net/

STORY：小林こず恵
※2019年９月の取材をもとにしています。

ベンチャーに違和感なし 求めていた“ヨコの関係”があった

「ベンチャーは初めてですが、違和感はなかった」と話す新井さん。ベンチャーという環境は、新井さんにとって、むしろ働きやすかったようです。それは、意思決定の早さ、トップとの近さ、そして、役職や年齢に縛られず“ヨコの関係”で仕事ができるということにありました。
もともと“タテ”の構造に疑問を持っていた新井さんは、「若いから未熟とか、役職が上だから従うとか、立場や年齢で判断してはいけない。ビジネスパーソン一人ひとりをプロフェッショナルと捉え、いいアイデアはどんどん取り入れるべき」という発想を持っていました。ちなみに、新井さんが関わることになった新規プロジェクトのリーダーは、日本の事業統括をしている関隆史さん。新井さんよりも年下でしたが、気にしたことはなかったと言います。

こうして有意義な日々の始まりに思えたのも束の間、１ヶ月目にして早々「危機感」を感じることになるのでした。

このまま終わったら、成長ゼロ

新井さんが担当することになったプロジェクトは、少数精鋭のチームで構成されていました。「理系だからシステムのことがわかる」という理由でアサインされたものの、直接プログラミングを書くわけでもなく、海外のベンダーへ発注するスケジュール管理が新井さんの主な仕事。決して“熱量高く仕事ができている”とは言えない状態。
新井さんはこの状況に強い危機感を感じました。「スケジュール管理は散々やってきた。事業開発のスキルを得るために来たのに、このままだと成長ゼロ、終わりだなと思った」と当時を振り返ります。そして「自分がやりたいことをやらないと」と、スイッチが入った新井さんは、仕事を得るために“仕掛けて”いくことになります。

“自ら仕事をつくる”ということ 「オイル&ガスといえば新井」になるまで

“仕掛ける”というのは、仕事をもらうとか誰かから奪うことではなく、自らつくることでした。周囲の部門の動きを観察し、「他に自分ができることはないか？」と注意深く探すようになりました。そんな時、別部門で「オイル＆ガス分野における点検用ドローンの市場を狙いたい」という話を耳にします。技術は既に保有していたものの、市場選定とPMF(Product-Market-Fit)はこれから。「この分野なら経験も役立ち、日揮とのつながりによる貢献も大きそうだ。この事業を遂行できたら自身の事業開発の経験にもなる」。そう確信し、接点がない部門だったにも関わらず「僕にやらせてもらえませんか？」と手を挙げ、担当プロジェクトの業務の合間に、関わることになりました。

まずはできることから始めた新井さんは、日揮に出向き、何度もヒアリングを重ねました。結果、保守点検チームと関係性が築け、テラドローンとつなげるまでに至ります。これらの積極的な働きにより「この事業をぜひ新井さんにお願いしたい！」と責任者に任命されます。

ちょうどこの頃、担当していたプロジェクトの方で、もともと関わっていたスタッフが海外から帰ってきたこともあり、新井さんはオイル＆ガスのプロジェクトに専念することになります。「自分に責任ある状態で事業開発にチャレンジしたい。“オイル＆ガスといえば新井”という存在になりたい」そんな状況を望んでいたこともあり、絶好のチャンスでした。

「相手の心に響かせる方法」に ひたすら向き合って…

――しかし。
「そうですか、失礼します…」。プロジェクトを任された新井さんは、導入候補先の企業に営業電話をかけていました。しかし話すら聞いてもらえず門前払い。移籍期間残り４ヶ月で導入先の獲得までは難しいかもしれないが、せめて検証実験（POC）までは持っていきたいと考え、動いていました。しかし担当者に会うことさえクリアできない状態。「名前を出しても通じない。会いたい人に会うということがこんなに大変なのか…」と、日揮という看板を外した新井さんは悩みます。

「担当者と会うにはどうしたらいいのか？」
ひたすら電話をかけながら相手との会話をヒントにその答えを探っていきました。何件電話を掛けたでしょうか。PDCAを繰り返した結果、話を聞いてくれる企業も増え、アポイントの確率も高まっていきました。新井さんは自身の戦略がうまくいき、何とも言えない興奮を覚えます。
しかし、アポイントが取れるようになったものの、次のステップで再び躓くことになります。それは「企画提案書」の作成でした。新井さんは、ただ製品を説明することしかできず、プレゼンも一方的。相手の需要を捉え、提案することができないのが原因でした。「どうしたら相手の心に響かせることができるのか…」新井さんは営業の時と同様、相手が求めていることを徹底的にヒアリングし、再びPDCAを回していくことになるのでした。

“自分の成果”が確認できた瞬間

気づけば残り2ヶ月、この頃になると少しずつ相手に合わせた提案ができ、多くの担当者と会うことを実現させていました。相手に響くストーリーを考えられるようになり、掘りさげた提案もできるようになっていました。結果、複数の企業で実証実験を確約するに至ります。実証実験は成約につながる大きな第一歩。周囲からも大きく感謝されたことで新井さんはようやく「貢献できた」と実感できました。求めていた自分の成果が証明され、心から喜びを感じます。

そして移籍終了の５月を迎えました。新井さんはこの数ヶ月間を振り返り、マインドの変化を感じていました。それは、自分のやり方がベンチャーで通用したことによって自信が生まれたということ。もうひとつは「自分は人生で何をしたいのか？」という問いが生まれたということでした。
“ビジョン”によって周囲を巻き込み、突き進んでいくテラドローンのメンバーに触れたことで、「自分は何者で何をしたいのか？」ということを意識しながら働くことの重要性を実感したのです。

テラドローンのメンバーと（左から３番目が新井さん）

エンジニアの前に ビジネスマンでありたい

もうひとつ、新井さんが移籍を経て確信したことがあります。それは「自分はひとりのビジネスマンとして顧客のために何ができるか？ それをどう会社に還元できるか？ 大企業のエンジニアであることにあぐらをかくことなく、追求したい」という思い。そのために、大企業とベンチャーの強みを掛け合わせることが大事だと気づきました。
日揮は膨大な実績と経験を持っており、それは本業であるオイル＆ガスのEPC（※）において欠かせない財産。更に数千億円の超大型プロジェクトを海外と協力しながら遂行する能力もあります。

※EPC：時間、資金及び品質について、一定の制限下で目標通りに完成させるべく経営資源や技術・情報などを統一された思想のもとに計画立案・組織化し、遂行されていくプロジェクト。大きく分けて設計（Engineering）・調達（Procurement）・建設（Construction）という３つのフェーズがある。

一方のテラドローンは、顧客を誰よりも近くで見ている現場からサービスが生まれ、より良いサービスにするために皆がヨコの関係で意見を戦わせる。そこにあるのは常に“顧客ファースト”の視点と、スタッフが皆「テラドローンを大きくする！」という同じ想いで向き合っている姿でした。
大企業とベンチャー、両方を経験したからこそわかったのは、「日揮の伝統と遂行力、そしてテラドローンの情熱と行動力。この掛け合わせが、新規事業に挑戦する日揮に必ず求められる。これこそが健全な姿」ということ。

まだまだこれから、だからこそ面白い

2019年6月。新井さんは、自信と新たな確信を持って日揮に帰ってきました。現在は日揮グローバル株式会社に出向。海外現場に出向き、再生可能エネルギーの事業を担当しています。日揮が新たに力を入れている海外インフラ（空港、発電所等）のEPCを行う部門です。決められた枠内の業務を遂行するのではなく、時には顧客と交渉し、事業をつくり上げるところから携わります。「配管エンジニアをやっている時代に比べると、かなりやりたいことに近づけている。顧客の前でプレゼンテーションの機会もあり、テラドローンで磨いた提案書の作成や、プレゼンスキルがダイレクトに活きていると感じる」と、いきいきと今の状況を語ってくれました。
新井さんは今、未完成のマーケットで試行錯誤しながらも、自身の動き次第で今後のスケールが変わるというエキサイティングな状況を、心から楽しんでいる様子でした。「まだまだこれから、だからこそ面白い」自信をつけた新井さんには、もう、こわいものはないのかもしれません。

INTERVIEW 01

世界初の排泄予測デバイス
「DFree Personal」に向き合った日々

「国だからできること」その答えを探して

経済産業省 **伊藤貴紀**さん

「自社にしかできないことをやりたい」。それはどの企業に属する人も願うことではないでしょうか。経済産業省の伊藤貴紀（いとう・たかのり）さんはある日こんなことを考えました。「民間企業ができないことをやるのが自分たちの仕事。でも自分は“民間企業ができないこと”を理解しているんだろうか」。彼がベンチャー企業への移籍を希望したのは、この素朴な疑問を捨てきれなかったからでした。経済産業省とは「180度違う」と言っても過言ではない環境で”よそもの”として過ごした軌跡に迫ります。

レンタル移籍先 トリプル・ダブリュー・ジャパン株式会社
世界初の排泄予測デバイス「DFree」を開発。2018年7月より個人向けサービスとして「DFree Personal」の提供を開始。
https://dfree.biz/

ベンチャーは「スーパーマンがいるところ」ではない。見えてきた自分の強み

ー移籍してまず取り組むことになったのは「DFree」のBtoCマーケティングだと伺いましたが、まだ始まったばかりのプロジェクトだったんですよね？

そうですね。前任の方もレンタル移籍をしていた方で、その方が「DFree Personal」という「DFree」の個人向け商品のローンチにこぎつけたところで終了となりました。私が移籍を始めた時は「DFree Personal」をこれからしっかり売っていくタイミングで、ターゲットを深堀りして効果的な拡販方法を見つけていこうという、マーケティングを強化するフェーズでした。

ービジネスの「現場」がこれから生まれていくタイミングですし、「ビジネスでできること」が体感できそうですね。

そう思いましたね。ワクワクしました。でも今振り返ると、最初のうちはやっぱり何もわかってなかったです（笑）。「DFree Personal」をより良くしていくためには何をすべきか、求める人の手に届けていくためにはどうしたらいいか、見当もついていなかったです。

ー「わかってきたぞ！」というタイミングはいつきたのでしょうか。

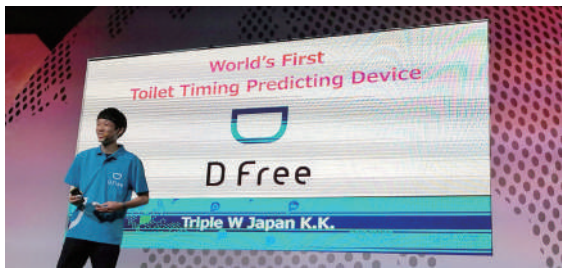
「わかってきたぞ！」までは少し時間がかかりましたけど、「もっとやれるんじゃないか？」と自分に期待でき始めたのは1ヶ月が過ぎた頃でした。ベンチャーって「スーパーマンがたくさんいる」イメージがあったんですけど「みんな同じ人間なんだな」とわかりました（笑）。同じようなことに悩むし、地道に仮説を立てて検証して、ということを泥臭くやる。自分と変わらないなと思えました。そして、経産省で培ってきた力と、ここで求められていることが地続きだと思えたんです。政策の立案は「進めながら考える力」がすごく求められるんですが、ベンチャーで働く上でも大事な力だと感じました。そこからですね、自分から「こうした方がいいんじゃないか」とチームに提案し始めるようになったのは。

ピッチで磨かれた「不完全でも一歩前に出る勇気」

ー1ヶ月でご自身のこれまでのご経験と、組織からのニーズを接続できたんですね。ラーニングが早い…！

とんでもないです。実際そういった自信がわいたのも束の間で、2ヶ月目に入ったらこれまでの経験と全く接続しないスキルを求められましたから（笑）。シンガポールで行われたピッチセッション（各社5分ほどで、自社のビジネスの可能性をプレゼンテーションする）に単身参加することになったんですが、あの経験は本当に大きかったです。

社内では比較的英語が話せた方だったので「じゃあ伊藤くんに行ってもらおう！」くらいのノリで任されたんですが、考えてみたらピッチを日本語でやったことさえない。何回も練習するわけですが、いきなりうまくなって「完璧な話」ができるわけでもありません。それを受け入れた上で「ここだけは絶対に伝わるように話そう、このスライドではこれを伝えよう」と自分の言葉で語ろうとしていく度、一皮むけていったような気がします。「100%準備をする」ということができずに「不完全でも一歩前に進める」というベンチャーの重要なスピリットを学べたと思っています。



ピッチセッション中の伊藤さん

ユーザーとの対話で気づいた、「伝えること」の難しさと価値

ーその後は「DFree Personal」のターゲットを探る日々に戻ったんですよね。「ひたすらいろんな所に出向いて試してもらった」と伺いましたが、手応えはすぐに感じましたか？

いや、それが、どれもなかなかうまくいかなかったんです。「私には必要がないです」とハッキリ言われてしまったり、協力者が見つからなかったり。でも動かずにいても仕方がないので、「とりあえず行ける所は全部行こう！」と決めていました。問い合わせがあったりしたら「使ってみませんか？」とこちらからアポを取りに行ったり、とにかく「動く」というのを大事にしていましたね。この時期の動きが後に実を結んでいきましたし、やって良かったです。

ー伊藤さんとお話ししているとスマートな印象を受けますが、その時期の動きはまるで「熱血営業マン」ですね。

元々得意じゃなかったんですけど、やってみると「何事も慣れるんだな」と（笑）。これまでも法律改正をする上で、全く知らない方々に向けて説明するっていうのはあったんですけど、大多数に向けて説明するのと、一対一で商品の価値を伝えるっていうのは全然違っていましたね。

大多数に向けて説明する上では「思いを伝える」っていうことがほとんど必要なかったんですが、「DFree Personal」をユーザーの方に使っていただくためには、もっと相手の懐に入っていく必要があるというか、プライベートに踏み込んで話す必要がある。できるだけ生活の様子が浮かび上がるように話を聞いて、その上で、自分たちがなぜこの事業・サービスをやっているのか、なぜあなたに使ってほしいと思っているのか、その思いや商品の魅力を伝えないといけないという経験は、これまでになかったものでした。

ーなるほど。そういった「伝える」経験は、今省内で「説明する」際に影響していますか？

確実にしていますね。たとえば講演をする際にも以前より「自分は何を本当に伝えたいと思っているのか」と、強く意識するようになりました。正直、別にそうしなくたって、通り一遍の説明もできるんですよ、資料もあるし。でもそれだとあまり意味がないな、と思うようになりました。どうすれば伝わるか、真剣に考えるようになりましたね。

ー先ほど「動きつづけたことが後に実を結んだ」という話がありましたが、どのような結果につながったのですか？

ある障がい者支援施設での実証事業で良い結果が得られたんです。尿意がわからないお子さんとその親御さんにトイレトレーニングをしていただきました。

「DFree」を使えば、尿がたまったタイミングでトイレに行くことができ、トイレでの排尿に成功しやすくなり、結果、徐々に尿意が芽生えて、自分でトイレに行けるようになる、ということができるのでは、と考えていたのですが、トイレでの排尿の成功率が高くなってくるお子さんもいて、「今後も継続的に使います」って言ってもらえたり、手応えを感じました。嬉しかったですね。移籍期間はここで終了しましたが、メンバーが可能性を引き続き探ってくれて、事業として次に向けてのいいステップを作れたのは成功体験になりました。

機能する政策を作るために、これからも「受益者の感覚」を大切に

ー今、経済産業省に戻られてどうですか？

今はまた、政策作りの仕事に戻っています。一つは、近い未来に技術的には完成する「空飛ぶクルマ」を飛ばすための政策作りで、もう一つは製造業のデジタル化を後押ししていくための政策です。特に前者はベンチャーでの経験が活きると思っています。「空飛ぶクルマ」は議論が技術先行で「ものができればあとは飛ぶだけ」と考えがちなんですが、ニーズに合ったサービスになっていないと本当に広がっていかないっていうのは、経験から肌感としてありますし、そのニーズを深堀りしていくことの重要性もわかっているつもりです。供給側からだけではなく、需要側からもプロジェクトを見られるようになったのは、良かったと思っています。

たとえ失敗しようとも、前へ。移籍を通じて学んだ「挑戦」の価値

ー改めて振り返り、あえて一つを選ぶとしたら、「移籍」して良かったことはなんでしょうか。

ベンチャーの難しさとか「生みの苦しみ」みたいなものを経験できたのは、自分の人生にとって本当に大きかったですね。やってみると当然うまく進まないこともあるし、その中で当たり前にみんな一喜一憂もする。それでもトライし続けていくことに対して、「それってすごいことだよな」と思うようになりました。新しいものをビジネスで作っていくって難しいじゃないですか。ニーズを正しく捉えることもですし、そのニーズにあわせてソフトウェアも含め、裏で作りこむ必要もある。かなり高度なプロセスで大変だけど、すごいし、面白いなって思うようになりました。

また、ベンチャーと国で大きく違うと感じたのは「生み出す」ためのノウハウを皆で貯めて集合知化している点にあるなと思ったんですよね。政策でもそういう「生み出す」上でのプロセスのアップデートをもっとできないかなとは思っていますね。民間の方がある規制につまずいていて、うまくビジネスできないから法改正を訴えたいと考えた時に、どんなステップが必要か世の中にうまく共有されていない。そういった所をもうちょっとアップデートしていきたい、というのはありますね。みんなで上手に政策を使えたり、作り変えたりできる社会にできたらもっと早く社会は良くなっていくんじゃないかと思っています。

INTERVIEW & TEXT：太田尚樹
※2019 年 8 月の取材をもとにしています。

INTERVIEW 02

映像解析AIプラットフォーム
「SCORER」のエンジニアとして

楽しいままじゃ終われない。“残る”という選択

株式会社TOKAIコミュニケーションズ **長島大貴**さん

ITエンジニアとして開発に携わり、2019年秋にレンタル移籍を終えた長島大貴(ながしま・たいき)さん。しかし長島さんは現在も、TOKAIコミュニケーションズの社員でありながら、移籍したベンチャー企業でプロダクト開発をしています。長島さんはなぜ今もベンチャーで働き続けているのか？ そこにはある想いがありました。

レンタル移籍先　株式会社フューチャースタンダード
映像解析システムを開発できるプラットフォーム「SCORER（スコアラー）」を提供。
https://www.futurestandard.co.jp/

自分でつくりたくて、そろそろ限界

学生の頃からエンジニアを目指していた長島さん。大学生の頃は自らプログラムを書いてシステムをつくることもあったといいます。静岡県出身であること、大きなシステム開発に携わりたいという思いから新卒でTOKAIコミュニケーションズに入社。
入社後は「自分で設計したプログラムを世の中で動かしたい！」と開発業務を志望したものの、その希望は叶いませんでした。

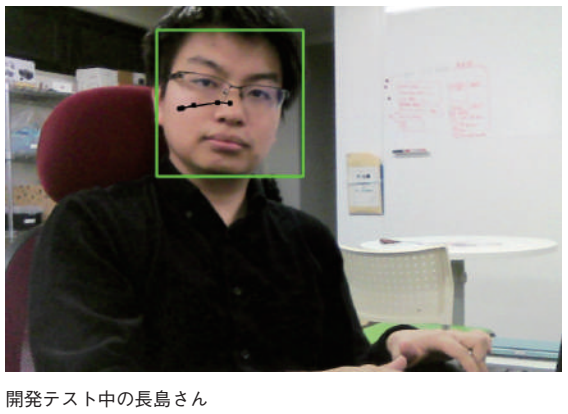
フューチャーに来る前は、PMO（Project Management Office）として業務に携わっていました。PMOとはプロジェクトマネージャの補佐にあたり、プロジェクトを円滑に進めるための重要なポジション。でも僕はずっと“開発そのもの”がやりたくて。会社に意思は伝えていたものの、年齢や経験のこともあってか、なかなか機会が得られないでいました。

そんな時に社内で「新技術者 育成制度」という取り組みが始まりました。この制度は、新技術を社員が学び、それを自社の事業に還元することを狙ったもの。僕はすぐに手を挙げました。「この制度を利用して新技術を身につけたら、開発の仕事ができるかもしれない…」そう思ったからです。レンタル移籍はこの制度の一環で、実践の場で技術を習得できる…というところに惹かれて決めました。

僕のつくったプログラムが世の中で動いている！

こうして長島さんは、レンタル移籍をすることに。そして、規模や業務内容からフューチャースタンダードを希望します。面談も見事、合格しました。

移籍して早々、「SCORER（スコアラー）」（※1）の一部の開発を行うことになりました。もともと自分の知っている言語でしたし、勉強してから行ったので、なんとか対応できたと思います。
久々に“手を動かす”という感覚が本当に楽しくて、没頭できました。とはいえ、つくったプログラムを社内でチェックしてもらって「OKです。公開しましょう」と言われた時はさすがに不安でした。そもそも社会人になって、自分がつくったものがそのまま世の中に出ることなんてなかったので…。でも公開して、ちゃんと動いたのを見て安心しました。それに、みんなが僕のプログラムを見ているんだって思うとすごく嬉しかったです。



開発テスト中の長島さん

（※1）フューチャースタンダードが主としている、映像解析システムを開発できるプラットフォーム。

「この人がお客さんなのか…」顧客の声を聞いて生まれた“責任感”

初めての開発業務で順調なスタートを切った長島さんですが、“初めて”の経験はそれだけではありませんでした。それは顧客とのコミュニケーション。今まで、顧客の声を直接聞く機会がなかった長島さんは、サービスの原点である、“顧客”に直接触れる経験をします。

自社にいるときは、ポジション的にお客さんの声を直接聞く機会がなく、リリースされたら手を離れるという状態でした。ここでは「SCORER」の導入先が顧客になるのですが、顧客の声を聞きながら進めるということもあって、直接話す機会が多々ありました。
最初は「この人が依頼主なんだ」と緊張もありましたが、直接、課題を聞けたり、フィードバックをもらえるのは、今までなかったのですごく新鮮。黙々と手を動かすだけだと閉じこもっちゃうから良くないという意識もあったので、コミュニケーションがとれて本当に良かったですし、実際楽しかった。それにお客さんの声を聞いてみて、ヒアリングしないといいものはつくれない、と実感することもできました。また、自分の中に責任感も生まれた気がします。

もっと自由にやっていいんだ

充実した日々を送っていた長島さんは、更なる　“初めて”を経験することになります。

案件が落ち着いた頃、Amazon Echo Show（※２）を使って何かつくれないか、という話をもらいました。アイデアから考える設計の仕事は初めて。でも「SCORER」の開発に携わる中で、映像解析でこんなことができたらいいな…みたいな構想はあったので、その構想を膨らませて提案してみました。嬉しいことに、すぐに賛同してもらえて、実際につくるところまで進めることができました。プロダクト化までは至れていないものの、アイデア自体は認めてもらえて嬉しかったです。

（※2）AI で動作するスマートスピーカーである Amazon Echo に、スクリーンが搭載されたもの。

そして、開発に加え、設計も経験した長島さんに“ある変化”が訪れます。

正直今までは、自分の仕事にそんなに自信がありませんでした。自分でやっている感覚が薄かった。でも小規模組織では一人ひとりが及ぼす影響が大きい。だから「自分がやらないと、このプロジェクトは終わる」という意識で挑むことができました。それに、自分の言いたいことを言えるようになりました（笑）。今まで携わったのは大規模プロジェクトばかりで、関わる人数も多く、役割もカチッと決まっている状況。だから自分の意思よりも組織を意識しなければいけなかった。一方、ベンチャーは少人数で回すため、個人の思いや意思が重要。自分の意見を伝えないと次に進めません。「思ったことを言っていいんだ、もっと自由にやっていいんだ」という考え方になりました。勝手に型にはまっちゃっていた自分から、解放された気がします。

“新技術”を学びに行ったものの、学んだのは技術だけではなかった

順調な移籍生活を送っていた長島さんですが、社会人になって初めて大きな失敗を経験します。
しかし、その失敗を経たからこそ、“強くなれた”といいます。

かなり楽しくやらせてもらっていたのですが、実は大きくやらかしてしまいまして…。今まではすべて営業担当と連携しながらやっていたのですが、この時は社長から直接降りてきた案件で、自分で全部考えてやらなきゃいけない状況。管理不足が原因でした。一言で言うと、案件のマネジメントができずに納期を守れなかった。こういう失敗は初めてです。
正直、TOKAIでは問題が起こっても、自分一人でやっているわけではないので、自分の責任になることはありませんでした。何かあったとしても、どこか他人事として捉えてしまっていました。でも今回は自分一人でやっていたので、明らかに自分が招いた失敗。実際の損害額はこれくらい…みたいなのもわかって、相当落ち込みました。

周りは優しくフォローしてくれたのですが、なかなか自分の失敗を受け入れられませんでした。時間が経ってようやく客観的に分析・分解できるようになって、飲み込めました。メンターの関さんがいつも肯定してくれて…それも支えになりました。あの時は相当きつかったですけど、乗り越えられてマインドが強くなった気がします。ただ黙々と技術を習得していただけでは、絶対に得られない経験だったんだなと、この機会に感謝しています。

「ベンチャーに残りたい」楽しいだけじゃ終われない

様々な経験を経て、長島さんはTOKAIに戻った後のことを改めて考えます。もともとは新技術を学び、自社に還元する目的でレンタル移籍が始まりました。「映像解析の技術をどう自社で活かすか」それを考えた結果、長島さんはある提案をします。それが、ベンチャーに残る、という選択でした。

ここでの経験を自社の事業につなげたいっていうのは当然あって。それに、自社に戻ってプロジェクトを提案して通ったら、今度こそ開発ができるかも、とも考えています。でも僕はもう少しベンチャーに残りたいと上司に話しました。もっとここで開発の経験を積みたい、今の状態で戻っても中途半端になる、だからもう少し経験させて欲しいと。
結果、レンタル移籍は予定通り9月で終わりましたが、TOKAIとフューチャーとが直接派遣契約を締結し、2020年3月までベンチャーに残れることになりました。理解してくれた上司には本当に感謝しています。

今回の件は、僕のわがままもあると思います。でも親身に話を聞いてくれて、上司が動いてくれたことで直接契約が成立しました。今では周りが「頑張れ」って言って応援してくれている。今思うのはみんなの支えがあって、楽しませてもらっているということです。だからこそ、楽しいだけじゃ終われないなって。自分がシステムをつくって世に出すのは何よりも楽しい。でもそれで終わりじゃなくて、ちゃんと“満足できる仕事”をして、還元していきたい、今はそう思っています。

INTERVIEW & TEXT：小林こず恵
※2019 年 10 月の取材をもとにしています。

INTERVIEW 03

経営者の直下で事業開発を経験。SEからマルチな人材へ

環境が整った大企業、何でもやるベンチャー、それぞれの立場から見えたこと

NEC 開米雄太郎さん

開米雄太郎（かいまい・ゆうたろう）さんは、新卒で日本電気株式会社（以下 NEC）に入社し、9年目に突入した2019年4月、レンタル移籍をスタートしました。現在も移籍中でありながら、既にNECに戻った後のことを考えている様子。大企業とベンチャー、両方の視点を得た開米さんが自社で実現したいこととは？

レンタル移籍先 株式会社ランドスキップ

「風景の流通」に取り組み、風景配信、バーチャルウィンドウ、VRコンテンツなどを展開。
http://landskip.co.jp/

企業の専門職から企画・提案、事務までマルチにこなす人材へ

ちょうど新しいことをやりたいと思っている時期でした。率直に言うと8年も続けてきたSEの仕事に飽きていたんですね。そんな中で上司からレンタル移籍者の募集メールが全員に展開されて、飛びつきました。
１年くらい前から、2050年の未来を考え、そのためにNECに何ができるかを考える『未来創造プロジェクト』に関わり、未来の働き方について考えさせられていたタイミングでもありました。

そんな開米さんが移籍先として選んだのが株式会社ランドスキップ。
主な事業は、窓のない部屋に設置する仮想の窓「バーチャルウィンドウ」とデジタル技術を用いた空間演出「デジタルスペースデザイン」の提案と導入。
主な業務は商品の提案や設置です。導入後にも動画撮影・編集・HPへの掲載作業など、想定外の業務の幅に驚きはしました。初めはすごく不安で、いきなりお客さんのところに行って来てと言われても、バーチャルウィンドウの取り付け方もわからなければ、電源の消し方もわからないという状態です。
半ばスパルタ的に業務を担わせてもらったおかげで、今は何の不安もわからないこともなく、自信を持って仕事をさせてもらえています！

実は最近、以前から興味があった新製品の開発に結び付けられそうな案件も出てきました。ランドスキップではやってこなかったCG制作やシステム開発が必要になったので、連携できる会社を探して企画書を作って進めているところです。パッケージ化して新製品として販売する流れにも持っていけそうです。

「バーチャルウィンドウ」の前で

NECでSEとして働いている時は、営業担当が提案した内容に従って作るという仕事の仕方だったため、自ら提案することは初めての経験とのこと。それができるようになったのは何かきっかけがあったのでしょうか。
一つは業務がしっかり回せるようになって心の余裕ができたことですね。「バーチャルウィンドウを置いてみませんか」と言ったところで、お客さんのニーズに合わなければそこで終わりですよね。その先を行く提案を考えられる余裕が出てきたことが大きいです。二つ目は、相談できる人脈ができたこと。たとえば、あの人に聞いたら解決できそうだとか、そういう人とたくさん知り合えました。

結局、自分が持っている知識なんてたかが知れているんです。夜な夜な調べ物をする日もありますが、アイデアだけは自分で考えて、あとは詳しい人を頼ったほうが、効率的かつ精度も高くなる。そしてお互いにwin-winになる場合もあることに気づかされました。

がむしゃらに取り組むことで、スピード感と新規ビジネスが生まれた

そして、ベンチャー企業に来てから、開米さんは、大企業との大きな違いに気づきました。
大企業は、力を入れたい仕事に集中できる環境が整っているということですね。思う存分に集中できる環境があるって有難いことだったんだと気づきました。たとえば、契約書にしても、大企業であれば法務部がリーガルチェックをしてくれるけれど、ここでは自分。
事務作業だって、お客さんのところでの工事だって、全部自分です。それもいい経験ですし、ベンチャー企業の良さでもある。大企業とベンチャー企業の良さがいい感じに交われればいいなと感じています。

移籍前と比べ、スピード感や新規ビジネスを生み出すノウハウが身についたと語る開米さんですが、それは結果論だと言います。
移籍前は、ベンチャーに行けば、プロジェクトを素早く回したり、新規ビジネスを生み出すノウハウを学べると思っていました。でもこの２点は結果論であって、あとからついてくるものだと感じています。今の事業にがむしゃらに取り組む中でスピード感がついて、そこから派生する新規ビジネスが出てくるんだなと。だから、はじめの数ヶ月は、NECに戻ったら何を還元しようかということをかなり意識して働いていましたが、最近はNECを忘れつつあります。離れていることの不安もなく、楽しんでいますね。

可能性は無限大。自分とNECのキャパシティを広げていきたい

今、業務に没頭している開米さんは、１年間の移籍期間のちょうど折り返し地点。残りの期間でどんなことに挑戦したいと思っているのでしょうか。
今進めている新規事業を軌道に乗せることは絶対にやり遂げたい。僕がいなくなった後もちゃんと業務が回るようにしたいです。もう一つは自分のキャパシティを見極め、それがどこまで広げられるか挑戦したいと思っています。
今、外部の方やアルバイトの方にも業務を振りながら、自分のキャパシティを膨らませているところで、それがどこまでできるか試したいですね。そういったことをどんどんうまく割り振るのが、会社の形というか、経営者としての目線の置き方だと思うので、その部分を勉強したいと思っています。
NECの時は外注どころか、別の社員に割り振ることもしていませんでした。やろうと思えばできたのでしょうが、主任やマネージャーから仕事を振られてこなす立場で、予算管理もできないですし、そういう手段がないと思っていました。

自分のキャパシティ＝関係者も含めたキャパシティと捉えると、できることの可能性はすごく広がるように思えます。NECに戻ってからも、今のように関係者も含めた自分のキャパシティを広げながらスピーディに業務を回す働き方はできるのでしょうか。
自分の器なんて小さいですけど、僕を支えてくださっている人たちを入れると無限大だと感じています。そういう人との関わり方や経験は持って帰って、NECの中でも展開していきたいですね。戻ったらまた元のやり方に戻ってしまうのではないかという心配は正直あります…。でも、やりたいです。NECは子会社もたくさんあって、ディスプレイ専門だったり、医療系専門だったり、その分野に特化した知見を持った人がそこにはたくさんいるので、それをうまく活かしたい。
僕がランドスキップで色々な会社の人と知り合って、その人脈を活かして仕事の幅が広がっているようにNEC同士のつながりを活かせればと思うんです。大企業のメリットはそういう部分だと思うのですが、そのメリットを活かしきれていないように思います。もちろん僕の目線なので、つながりがある人はあるかもしれませんが。

社員が自由に挑戦でき、やりたいことが実現できる環境を

そして話は、今後の会社の在り方にまで展開していきました。
将来的には“NECの出島”みたいな、NECの外で色々な会社とつながれるスペースを作りたいです。イノベーションセンターのようなイメージ。会社の隔たりのようなものがある程度なくなって、いろいろな会社の人が信頼関係の中で一つの目的を達成するという仕事の仕方をしたいんです。

たとえば、これまで何か一つの製品を作るときに、自社内の製品で完結させるのが当たり前でしたが、こういうものを作るためには、他社の製品も使ったほうがいいのであればそれを採用しようよ、といった提案ができるようにしたい。NECにいれば社内の人脈も使えるし、挑戦できて、やりたいことも実現できるという会社にしたいんです。それはNECの中で別事業部に自由に異動ができるということかもしれないし、社内にNPO法人のような事業体を作ってクラウドファンディングができるようにすることかもしれない。そうやって、社員が挑戦できるような環境づくりが、僕がやりたいことです。

「NECのことは忘れつつある」と言いながらも、気づけばNECの話を熱くし始めるところを見ると、やはりNECへの愛着は強い様子。
最後に、移籍後にどんなことを還元したいかと尋ねると、大きなビジョンを語ってくれました。
「NECに転職したい」と思ってもらえる会社にしたいんです。やはりNECという会社が好きなんですね。
「やりたいことができないから」「海外事業が弱いから」など、できないことを理由に辞めていった同期や後輩がたくさんいるんです。やりたいことがあったらけっこうやらせてもらえる会社なのに、ここじゃできないからっていなくなるのが悲しくて。だからNECから転職したとしても、他の会社で経験を積んで、最終的に「NECに戻りたい」と思ってもらえる会社にしたいです!

INTERVIEW & TEXT：黒木瑛子
※2019 年 9 月の取材をもとにしています。

INTERVIEW 04

企業が注目する“学習型パートナーロボット”の現場で

ハッピーになる人が“すぐそば”にいるから、頑張れる

セガサミーホールディングス株式会社 **村瀬征岐**さん

コールセンター関連の業務“一筋”でキャリアを積んできた村瀬征岐（むらせ・まさき）さん。1年間のレンタル移籍も折り返しを迎えました。そんな村瀬さんに今の心境を聞いてみると「残り半年間が楽しみでしかたない！」と話してくれました。村瀬さんは今、どんな未来を想像しているのでしょうか？ その胸の内を伺います。

レンタル移籍先 **ユニロボット株式会社**

家庭用をはじめ、企業向けに学習型のパートナーロボット「unibo（ユニボ）」の開発・販売を行う。
https://www.unirobot.com/

「自分を変えたい」そう思っていた時期に…

ー村瀬さんはユーザーボイスを社内で活用するという、新しいミッションに取り組んでいらっしゃったとか。重要なポジションにありながら、なぜ、ベンチャーに行くことになったのでしょうか？

コールセンター業務に関わってもう十数年、ユーザーロイヤリティを高めるための活動をしてきました。ここ数年は、社内で「もっとお客様の声を大切にしよう、活用していこう」ということになり、お客様の声を社内にどう還元していくか？ という新しい取り組みに携わっています。

ですので、自ら発案しないといけない立場なのですが、アイデアは考えるものの、なかなか最後までうまく着地できず、途中で頓挫してしまうようなことがありました。思い返すと私はなんでも自分一人でやりきろうとしてしまう節がありまして、それが結果的にできることを制限してしまっていたのだと思います。だからここ数年は、そんな自分を変えたいと、「SEGASAMMY５つの力（※）」の一つである「共感力」を身につけて巻き込み力のある人材になりたい、そう思っていました。そんな時に上司を通じて、セガサミーグループの横断的教育機関である「SEGASAMMY College」からレンタル移籍の打診があり「ぜひ行きたい」と即答しました。現状を打破するために、何か動きたいと思っていましたから、いいタイミングでした。上司が「村瀬にチャンスを与えたい」と言ってくれて本当に感謝しています。

※「SEGASAMMY５つの力」：セガサミーグループのビジョン「Be a Game Changer ～革新者たれ～」を実現するために、グループの従業員全員が共有し続けたいコンピテンシー。多様な個が力を発揮しながら、仲間と相乗効果を発揮していく為の土台となる、共通の人間力を表している。

このロボットはどうやって人を感動させるんだろう

ーそれはいいお話！ 300社以上あるベンチャーの中から、ユニロボットさんを選ばれたのはなぜでしょうか？

「感動体験を創造し続ける」というのが自社のミッションなので、メッセージが近い企業であることと、お客様との距離感が近い事業、という視点で選びました。ユニロボットさんの「unibo(ユニボ)」は人の気持ちを理解することに強みを持っていて、「ロボットが気持ちを理解する!?」と私自身が感動しまして、この感動スキルを体得したいと思い、面談を受けさせてもらいました。

面談でも、全方位的に色々チャレンジできるというお話をいただき、とても魅力に感じました。“自分を変えたい、人を巻き込めるようになりたい”という目標だったので、様々な業務に携われて、しかも多くの人と関わることができる営業を経験すれば、変化も身につくものも大きいと感じました。それに「このロボットはどうやって人を感動させるんだろう、どんな仕掛けで感動を生むんだろう、どういう世界をつくりだすんだろう」と、ソフトの部分にも興味があって、自社に戻った時にも、“感動を創造し続ける”考え方に活かせるだろうと思いました。

ハッピーになる人がすぐ側にいるから、頑張れる

ー今、ベンチャーに来て半年経ったわけですが、何か変化や気づきはありましたか？

とにかくスピードが速くなったと思います。何をやるにも完成度ほぼ100%までいかないと動けなかった。それが今は60%でも実行できるようになりました。むしろ待機している時間がもったいない（笑）。ある時、（ユニロボットの）社長・酒井さんから「これをやっておいてね」と言われた仕事があって。私は準備を始めていたのですが、そうこうしているうちに「もうやっておいたから」と言われてしまい、自分は遅いんだなと気づきました。でも「60%でいいんだ」ってわかってからは切り替えも早かったと思います。

あと、ベンチャーに来て変わったと言えば、責任感が強くなったことでしょうか。大きい組織だと、一丸となって何かをやる時でも、自分の役割がはっきりしているので「自分はここまでやったんだから」と担当以外の部分は人任せにしてしまう傾向があると思います。でもベンチャーだと少ない人数で回すので、自分ひとりの責任というのをすごく感じます。仕事以外のことをしていても、仕事のことを気にすることが増えました。それは、自分ができることであれば役に立ちたいとか、頑張りたいっていう思いが強くなったからだと思います。

そう思えるのも、自分が動くことで、ハッピーになる人々がすぐそばにいるからです。ユニロボットの仲間や、取引先が喜んでくれるから。距離が近い、相手が見える、っていうのは本当に大事なんだなと気づきました。

世界初の学習型パートナーロボット「unibo」を手に

残り半年でやるべきは、相手に“踏み込む”ということ

ー“喜ばせる相手”の顔が見えたことで、責任感が増したのですね。コールセンター業務ではお客様と対面することはなかったと思いますが、今は近い距離でお客様と接していらっしゃる。そこに戸惑いはありませんでしたか？

実は、コールセンター（インバウンド）も営業も、根本は近いのかなと思っています。いずれも”お話を聞いて課題を解決する”という点では一緒。違うといえば、今までは受け身で良かったのが、今は外に出てまずは自分たちのことを知ってもらう努力から始めなければいけないということでしょうか。ですが、知らない人と会ってコミュニケーションをとるのはすごく楽しい。それに、コールセンターで応対しているとどうしてもその場の問題解決が優先されます。ですが対面営業だと“相手と関係を深めていける”というのも新鮮です。

ーそれは良かったですね。長年のスキルがリアルな場でも活かせていそうですね。いろんな人とコミュニケーションをとることで、得たいとおっしゃっていた、共感力や巻き込み力も身についたのではないですか？

人と話をする機会は明確に増えました。交流できる場に足を運んだり、アポイントを取ってヒアリングに行ったり、商談したり…。それから、アクセラレータープログラムへの参加など、とにかく自分からアプローチしていくことばかり。商談相手も一般企業から、大学、政府系など幅広いですので、そういう意味で、人と一緒に何かをしていくためのアプローチは経験できたと思っています。

ですが、まだ「unibo」の販売や受託開発の成約まで至れた実績は少なくて…なんとか増やしたいと思っています。B to Bの場合、ただ導入してもらうのではなく、相手の使い方に合わせて搭載システムをカスタマイズする提案が必要です。たとえば、ベテランスタッフのノウハウを吸収したロボットが新人スタッフに寄り添ってアドバイスしてくれるとか、専門的なスキルを持つプロフェッショナルが事務作業から解放されるように、事務手続きを言葉だけで完結してくれる音声アシスタントとか、忙しいスタッフに代わって定期点検や声がけをしてくれるとか、クライアントごとに需要も必要なシステムも変わってくるわけです。

今だと正直「こういう技術があります、ニーズに刺さりますか？」という売り方しかできていません。本当は「あなたたちにはこういうニーズがありますよね？ それを私たちが解決します」っていうところまで持っていかないといけない。そのためには、もっと相手に“踏み込む”必要があると考えています。

“課題をプレゼント”できる人間になりたい

ーつまりそれは、相手の課題をしっかり把握して、様々な解決策を提案できるようになるということですか？

もちろんそれもありますが、相手の課題が明確になっていないケースも多くあるので、課題を見つけるところから、という意味です。ゼロベースで「いま社会はこうなっていて、それに対して業界ではこういう傾向があって、そうなると御社としてはこういうお悩みをお抱えですね？ あるいはこういうチャンスがあるはずですよね？ そこで、こういう解決はどうですか」といった感じで、課題を気づかせるところから提案しないといけない。つまり、課題がわかっていない人に課題をプレゼントできるようにならないと、最適な導入には繋がらないと考えています。

ー課題をプレゼント、いいですね。とにかく相手に踏み込んで課題を見つけて…前進あるのみですね。

あと６ヶ月もあると思うと本当にありがたいです。まだまだチャレンジしていいというのは楽しみでしかたないです！ もちろん、やることは山積みですが（笑）。ちなみに、（セガサミーの）上司と会って話す機会もあるのですが、自分が今ここで抱えている問題を共有して、アドバイスをもらうことも多いです。なんだかんだ月に１回くらい会っているんじゃないかなと思います。すごく応援してくれている。ちゃんと変わって、帰りたいですね。

INTERVIEW & TEXT：小林こず恵
※2019 年 12 月の取材をもとにしています。

FROM LoanDEAL

INFORMATION

レンタル移籍の導入が32社78名に!

（2020年1月時点）

東芝テック、トレンドマイクロ、NECで継続実施。
京セラ、トヨタ自動車、リコーで新規導入

2015年7月の設立以来、社員のキャリア形成と組織のイノベーションを促進する手段として多くの企業に導入いただき、累計レンタル移籍の導入企業は32社、移籍者は78名になりました（2020年1月時点）。導入企業からのご紹介や継続実施も増え、2019年はそれまでの累計を単年で上回る、39名の方がレンタル移籍を開始してくださった1年間でした。受入側のベンチャー企業も300社を超え、AI・ロボティクス/不動産/医療/農業/教育/HR/エンタメ/流通/webサービス/コンサル/エネルギーなど、多岐にわたる業界で大企業の人材が活躍しています。2020年のローンディールにもご期待ください。

オフィス移転しました

2020年1月より新オフィスに移転しました。広くなったスペースを活用し、移籍開始前のキックオフミーティング、移籍者同士の交流のためのサロンや導入企業および導入検討中の担当者をお招きしてのレンタル移籍研究会なども新オフィスで開催し、引き続き皆様と丁寧にコミュニケーションしていきたいと考えています。4月にはコアメンバーも12名に増える予定。これまで私たちに挑戦の機会を与えてくださった皆さまのご期待に沿えるよう、事業をさらに磨き、かつ加速させてまいります。2020年もどうぞよろしくお願いいたします。

COLUMN

ローンディール　大川 陽介

「個人のWILL」が求められる時代

「あなたは、仕事や人生において何をしたい人なのですか？」ベンチャー企業の経営者と話すとよく聞かれる質問です。「あれ？ えーと、会社で評価されて、幸せな生活ができればいい…かな？」と、意外と言葉に詰まる人が少なくありません。所属企業のビジョンは言えても、自分自身のそれを、情熱を持って語ることができる人はそう多くはないように感じます。しかし、不確実性が高く、変化の激しい荒波の時代には、立ち止まることなく進む方向を示してくれる「人生の羅針盤」が必要です。それを私たちは「個人のWILL」と表現しています。

レンタル移籍者は、移籍先のベンチャー企業を探す前に、１日がかりのワークショップをやります。そこで「個人のWILL」を明確にしてから、それを実現するために必要な経験ができる企業を探します。自分自身の意志を語れなくては、ベンチャー企業に受け入れられず、レンタル移籍をすることはできないのです。

「個人のWILL」は、Value・Mission・Vision（以降、VMV）に分解して考えます。【Value】は大切にしている価値観や信条。【Mission】は命（時間）を使ってやりたいこと。使命。【Vision】はその結果、目指す姿や状態。キックオフミーティングでは、「会社」のVMV、「チーム（部署など）」のVMV、そして「自身の人生」のVMVという３つの視点で書き出してもらい、自分と組織のVMVの「共通点」や「違い」などを可視化します。この“共通点”をつなげることで「私は自分のWILL（VMV）を実現するために、〇〇で共感するこの会社や組織に所属し、〇〇という仕事に前向きに取り組んでいる」と語れるようになり、仕事の納得感も高まります。一方「違い」を明らかにすることで、自分のWILLに共感する仕事を創るか、探しに行くという、ギャップを埋めるためのアクションがとれるようになるのです。

とはいえ、すぐに自分のWILLは出てきません。そこで、人生を振り返り、自分に強く影響を与えた原体験を抽出し、それをヒントにVMVを言語化する、というステップを踏んでいます。自分が歩んできたことには必ず意味があります。それでも言語化できない場合には、“仮置き”してもらっています。一度決めたら変えてはいけない、というものではありませんし、生きていく中で価値観が変わることだって、新たに遂げるべき使命が見つかることだってあります。仮置きしたVMVを羅針盤に動いてみて「なんか違うな」と思えば、また次の方向を決めて動けば良いのです。他人に自分の人生の舵を握らせず「自ら選択して生きる」人こそが、これからの時代、重要視されるのではないでしょうか。

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。

馬渕 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「&LoanDEAL」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たく参画。成長欲あふれる人のサポートと、美味しいものが大好き。

田村 真由子
「イキイキと自分らしくキャリアを創ること」を目指し、大企業での勤務経験を活かしつつ、移籍者の皆さんと共に成長し続けたい。

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ことが無上の喜びで、移籍者の週報が大好物。

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と、広報を担当するコミュニケーションデザイナー。住宅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!

管井 裕歌
独立行政法人からベンチャーへの転職経験あり。自らの越境経験を元に、挑戦する皆さんを全力でサポートしたいと思っています。

EDITOR'S NOTE　小林こず恵

今回は６人の物語をご紹介しました。挑み方も挑む環境もそれぞれですが、自分自身を越境し、挑戦という行為によって、皆、その先にある何かを手にしています。たとえばパナソニックの松尾さんは悔しさをバネに行動を起こしたことで、仕事への向き合い方が変わりました。経産省の伊藤さんは未知なる舞台を経験したことにより、ベンチャースピリットを得ています。みなさんのお話を伺っていると、当然、“手に入れたもの”自体の価値は感じつつも、“挑戦した”という行為そのものが大きな価値となっているようです。そして、挑戦によって世界の広さを知り、自分でできることも増える。すると、このまま留まってはいられなくなる、だからまた挑戦する…という循環が生まれているように感じました。所属企業の可能性をも見出し「自社でこんなことができるのでは？」と熱く語ってくれる方も多いです。これらは挑戦した人にのみに訪れる挑戦の循環です。

2020年はどんな物語が始まるのか、楽しみです。

「&LoanDEAL」タブロイド版 No.04
2020年2月 発行　発行元：株式会社ローンディール　〒107-0061 東京都港区北青山3-6-23 青山ダイハンビル7F
発行者：原田未来　編集：小林こず恵　アートディレクション：黒木ユタカ　デザイン：増田啓之（TARO inc.）
MAIL：info@loandeal.jp　WEB: https://loandeal.jp/
※次回No.05の発行は、2020年春予定です。

「レンタル移籍」に関するお問い合わせ info@loandeal.jp

「&LoanDEAL」WEB版はこちらからお楽しみください。
https://andloandeal.jp/