

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

& Loan DEAL

TABLOID EDITION

アンド ローンディール タブロイド版

No.05

今号のテーマ

共に挑戦すること

「レンタル移籍」は、移籍者たったひとりの挑戦ではなく、関わる人々の挑戦があってこそ、その先につながると考えています。大切なのは共に挑戦者となり、互いを尊重すること。今回は、そんなドラマを少しだけお届けします。

CONTENTS

STORY

レンタル移籍者の奮闘ストーリー
研究職10年の落合さんが、なぜ、たった1年で事業創出を期待される人材になったのか？

パナソニック株式会社 落合章浩さん

TALK

レンタル移籍者とベンチャー企業経営者による対談
期間限定の仲間へ。

僕らがそれぞれの立場でできること

東芝テック株式会社 小西正太さん ×
株式会社KAKEAI 代表 本田英貴さん

INTERVIEW

レンタル移籍アナザーストーリー
ひとりの熱意からはじまった“挑戦の連鎖”

京セラ株式会社 赤星政樹さん × 森田勇平さん

REPORT

『新規事業の実践論』著者によるオンラインセミナーレポート
これからは社内起業の時代

起業家・投資家・経営者 麻生要一さん

FROM LoanDEAL

[INFORMATION]

ローンディールに新しい仲間がジョインしました

[COLUMN]

“今しかできないこと”を捉え、2020年を成功体験に変える

「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)。合計36社95名のレンタル移籍が行われています(※2020年4月時点)。

公式のWEBマガジン「& LoanDEAL(アンド ローンディール)」では、レンタル移籍者のストーリーをはじめ、移籍元企業・ベンチャー企業の方々などからもお話を伺い、記事を公開しております。その一部を抜粋し、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/>

CHALLENGE TOGETHER





レンタル移籍者の奮闘ストーリー

研究職10年の落合さんが、 なぜ、たった1年で 事業創出を期待される 人材になったのか？

パナソニック株式会社 落合章浩さん

「まさか自分が、1億円の資金調達をすることになるなんて…」

そう話すのは、パナソニックに入社以来10年、リチウムイオン電池の研究開発に従事してきた落合章浩（おちあい・あきひろ）さん。落合さんは2018年秋から1年間、ロボティクスのベンチャー企業に「レンタル移籍」し、想像を超えた経験をして戻って来ました。現在はその経験を活かして、新規事業創出の真っ只中、新たなストーリーを創造する日々を送っています。研究職しか経験のなかった落合さんが、なぜ、たった1年で事業創出の現場で活躍を期待される人材になったのか？落合さんを大きく変えた、パラレルな365日に迫ります。

レンタル移籍先

Telexistence 株式会社

遠隔地のロボットを通じて、操作者は視覚・聴覚・触覚を感じることができるとい、テレイグジスタンス（遠隔存在）ロボットの製品開発・事業開発を行うベンチャー企業。
<https://tx-inc.com/ja/top/>

リチウムイオン電池の研究から、 最先端のロボティクスへ

落合さんが「レンタル移籍」に興味を持ったのは、過去の出向経験から。“外に出ることで変化する”実経験を、自ら持っていたからでした。

落合さんは、2009年パナソニック入社。入社以来、車載用のリチウムイオン電池の研究開発をしていました。

学生時代から化学を学び、リチウムイオン電池の研究をしていた落合さん。当時、環境問題について考えることも多かったことから、CO₂削減に貢献できる研究開発に憧れ、パナソニックを選びました。

そして希望通りの部門に配属となり、研究に没頭する日々が続きます。それから月日は流れ、入社して5年目の頃、落合さんは、社外に出向し、研究に携わる機会を得ました。入社以来、初めて外の世界を見た落合さんは、衝撃を受けるのでした。

「同じ研究職でもこんなに違うやり方があるのかと、驚きました。パナソニックはソロプレイで進めることが多いのですが、出向先はチームで進めるスタイル。どっちがいい悪いではないですが、研究ってこうしなきゃいけない！ってというのが、思い込みだったんだと知り、だいぶ視野が広がりました。

この経験があったからですね、今回、レンタル移籍に手を挙げたのは、やっぱり外に出ると変わるっていうのを自分で経験していたので、今回もそれを期待していました。

実は、ちょうど今の仕事に、風穴を開けたいと思っていたタイミングでもあったので…。

長くリチウムイオン電池の研究開発に携わる中で、技術者としては成長したと思うし、きちんとアウトプットもしてきたつもりです。でもある程度、土台ができている中で進めてきたので、世の中に対して大きなインパクトを与えられたかということ、そうでもなくて。

この先も今までのやり方でいいんだろうか…って悶々としていました。なので、AIとか成長期にある技術領域に触れてみたい、新しいやり方を手に入れたい、と考えていたんです」



やってみたらできた。 「生まれた自信」

こうして、落合さんが移籍先を選んだのは、Telexistence株式会社（以下、TX社）。遠隔地のロボットを通じて、操作者は視覚・聴覚・触覚を感じることができるという、テレイグジスタンス（遠隔存在）ロボットの製品開発・事業開発を行うベンチャー企業。未だない、イノベティブなロボットの事業化を目指す同社の取り組みは、落合さんにとって魅力的だったようです。

「すごいぶっ飛んでるんですよ、発想が。ロボットに憑依して、“幽体離脱感覚”をもたらす技術？何それ！ってビビってきたんです。

面談の時、CEOの富岡さんから『毎日ガラスを食べて、深淵を覗けますか？』って言われたんですけど、むしろ、環境的にきつい方が成長できるんじゃないかと思って、決めました。

実際に移籍が始まると、知財・安全・保守などの規格周りから、ロボットのデモンストレーション、プロマネ、それから資金調達と…想像以上に関わる範囲も広がって。

知財とかは経験もあったんですけど、とにかくロボティクス・VR・AIなどリチウムイオン電池以外の技術のことが全くわからず、最初は苦労しっぱなし。

例えば、クライアントにロボットのデモを行うなどもしていたんですけど、ボタンひとつで動くわけではなく、プログラムで起動させたりするんですよ。だから（プログラミングの知識も）ある程度わからないと理解できない。

当然僕はわからないわけで、最初はもう…やばかったです

よ。CPOの佐野さんにいろいろ教えてもらいながら、それで何とか…という感じです。

それから、安全規格の領域でいうと。ロボットを動かすときに、危険じゃないように、技術者と安全技術を高めていく仕事なんですけど、リスクを洗い出して規格を決めていきます。当然やったことないですから、手探りです。同時に、プロマネを任せてもらったり、資金調達をやったりもしていたので、あらゆる脳みそを使いました。

とにかく、パナソニックでの研究職とは頭の使い方が180度違う…。

ただ、同時期にいろんな業務をしたことで自信になったこともあって。何かというと、自分は研究者として材料をいじるくらいしかできないと思っていたんですけど、やってみると案外いろんな業務ができるもんなんだなあと（笑）。当然サポートしてもらいながらですけど。

特に自信になったのは、ロジカルに話すこと。どの業務も、社内外の人とコミュニケーションをとりながら進めることが多くて、議論する場も結構ありました。場を重ねていくうちに、どんな場でも、論理的に話せるようになって。本当、いい機会をもらったなって思います」



「CEATEC JAPAN 2018」での1枚。ロボットのデモのサポートで参加。一番左が落合さん。

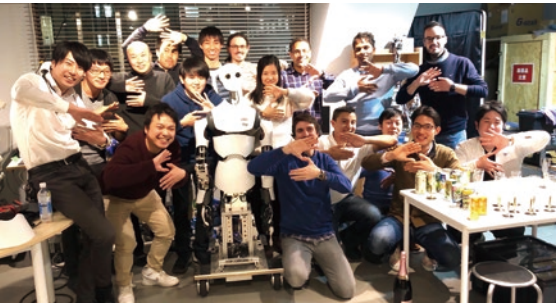
「落合さんは及第点だね」 と言われて

「案外できる」。TX社のあらゆる業務と格闘しながら、自らの行動に自信をつけ、順調に思えた落合さん。

しかし、こうして自分のペースをつかむまでは時間がかった様子。落合さんが変わったのは、あるショックな経験からでした。

「移籍して3ヶ月経った年末の1on1で。TX社のフィードバックで『落合さんは及第点です』って言われました…。理由としては、『TX社では、与えられたものに対して結果を出すのはできて当たり前で成果とは言わず、期待以上の成果が出て成果と言える』ということだったんです。当時はめちゃめちゃ頑張っているつもりでいたので、マジカー！って普通にショックでした(笑)。

悔しくて、『じゃあどういう動きを求められているのか？』って確認しに行きましたね。そこで気づいたのは、コミュニケーションが足りないということでした。ソロスタイルで仕事を進めていくことに慣れていたので、ちょっとした質問をすとか、協力してとか、そういうことに躊躇してしまっていて…。これを聞くのは恥ずかしい、みたいなプライドもあったんだと思います。でも、素直に人の話を聞いたり、わからないことを解決していかないと、その次に進めないなって実感しました。その頃からです、周りからも、動きが変わったと言われるようになったのは」



ロボットを囲み、TX社のメンバーとの1枚。

資金調達 1億円獲得への道

初めてのベンチャー、最先端のロボティクス分野でパフォーマンスを発揮できるようになってきた落合さんですが、移籍期間を通じてもうひとつ、大きなチャレンジがありました。それは、移籍して2週目にして聞かされた資金調達の案件でした。

「移籍して、まだ会社のことも全然わかっていなかった頃、突然、CEOの富岡さんから話があって、資金調達の案件を担当することになりました。移籍前に、事業開発を学びたいって話していたので、だったらということで、機会を作ってくれたんだと思います。

最初は、国家機関で公募があるのでその話を聞いてきてほしいみたいなどころから、とりあえずよくわからないまま聞きに行って…という感じで始まりました。

申請するには、まずは事業計画をベースにした資料の提出が必要で。でも、当然やったことはないの、事業の話はCEOから聞いたり、事業計画を見せてもらったりしながら、なんとかまとめました。できそう、無理そうじゃなくて、もうやるしかないって感じでしたね。

ただ、この“わからないながらにやる”って、実は研究と同じなんです。わからないから研究するわけですし、こういう結果が出るんじゃないか…って、想像しながら結果を導き出していく。だから、見えない状態で何かをやるっていうのは結構共通していて、勘所みたいなものはあったんだと思います。

最終的には、メンバーと協力して1年の間に5件の助成金を申請しました。資料を出す下次に面談があって、面談は富岡さんにも出てもらって、自分は同席というかたちで参加していたんですが、その中の1つはメンバー全員のスケジュールが合わずで、自分ひとりで挑んだこともあります。いろいろ事業について聞かれるわけですよ、もう必死でした。これも、やるしかないと思って、なんとか乗り切りました、…今考えてもよくやったなあと。

でも、頑張った甲斐あって…、申請した5件のうち、3件ほど採択されて、結果1億円以上の資金調達ができたんです！結果を聞いた時は『おー』って、思わず大声をあげてメンバーと喜び合いました。

『よし！』みたいな達成感と、『ああ、よかった』みたいな安堵の気持ち。TX社にとっても、この資金を受け取る受け取らないでは開発にかけられる費用がぜんぜん違うので、TX社に貢献できた意味でも嬉しかったですね」

自分は何がやりたいのか… 悶々とする日々

こうして資金面でも大きな貢献をみせた落合さん。とても、つい数ヶ月前までリチウムイオン電池の研究開発一筋とは思えません。こうして、できること、見える世界もだいぶ変わっていきました。一方、広がり生まれたからこそ、落合さんは悩んだと言います。

「移籍して半年過ぎた頃には、ロボットのこともわかるようになって、染み出しているんなことができるようになっていました。だからなのか、このあとパナソニックに戻って何がやりたいのかっていうのがわからなくなって、悩んでいました。今まで学生時代からずっと電池の研究をしていて、入社してからも『車載用リチウムイオン電池を出す』っていう明確な目標があったので、迷うことはありませんでした。でも、こうしてロボットの技術を学んで、また今までの部門に戻って電池の研究を“ただ継続する”っていうのも違うなって思っ。できることも視野も広がったからこそ、悩みました。研究職を続けたいのか？プロマネ的なポジションがいいのか？それとも…。ただ、TX社での経験を振り返ってみて、確実に自分の中で面白いなと感じていたのは、世の中に新しいプロダクトを出していくプロセスに関わったことでした。まだ世の中には出てないですけど、プロダクトを作りあげてる感がすごく良かった。それに、パナソニックだと、社内でも違う部門は何しているか会社全体が見えない。

でも、ベンチャーでは皆、顔も動きも見える状態、そこに自分の枠や役割は決まっていない。こういう環境の中で、新たなプロダクトを世の中に出していく、そういうことに関わりたいなっていう感覚は、持っていました」



まだまだ甘かった。 本番はこれから…

こうして移籍を終える頃には、手触り感がある中でプロダクトを作りあげていく喜びを知った落合さん。しかし思い出に浸っている余裕はなく、戻った落合さんに、新たなステージが待っていました。

落合さんの戻り先は、株式会社BeeEdge(ビーエッジ)。シリコンバレーを拠点とするベンチャーキャピタルと、パナソニックにより設立された合併会社で、大企業に眠る新規ビジネスアイデアの事業化を行っています。

実は、落合さんには研究職に戻る道もありました。しかし、自らBeeEdgeでのチャレンジを決めました。それは、新たなプロダクトの開発過程に携わったことで、もっとその先の世界を見たいと思ったから。そして、「きついかもかもしれない…」とわかっていてもTX社を選び、結果的に大きく成長したように、今回のミッションを乗り越えることで、更に成長できると確信したからです。

※BeeEdgeの取り組みについて…「やりたいアイデアがあっても自由に動けない、事業化できない」、そんな起業家精神を持った人々と大企業文化を変えべく誕生。大企業の中で様々な理由から実現できないビジネスの原石を、情熱を持って一緒に育て事業化するとともに、産業の垣根を超えたオープンイノベーションを促進している。2019年には、BeeEdgeのスキームで設立した「ミツバチプロダクト株式会社」が、第1回日本オープンイノベーション大賞にて「科学技術政策担当大臣賞」に選出されるなど、注目を集めている。

「移籍が終わった頃は、『自分頑張った！何でもいける』みたいに思ってたんですけど、今思うと過信していたなって…。甘かったなって思います。

今はBeeEdgeで、新規事業を創出する仕事をしています。具体的には、パナソニックをはじめとするBeeEdgeの出資元様から資金やリソースを分けていただきながら、新しい

事業を立ち上げる業務に携わっています。

事業をゼロベースで考えなければいけないし、どうしたら事業として成り立つのか、それをどうグロースさせるのか？その先どういうビジョンを描くのか？っていう、気づいたら、経営の領域をやってます。正直、今の方がキツイです(笑)。

TX社にいる時は、資金調達や事業計画って大変だと思っていたけど、社長が書いた事業計画というのが既にベースにある分、まだ良くなって。今はそれをゼロから書かないといけない。自分たちで作らないといけない状況。

研究職時代は車に使われるって枠がありましたし、TX社ではロボットっていうのがあった中で考えていましたけど、今はその枠すらないんですよ…。

ゼロベースってこんなにキツイのかーって思いましたね。自分でビジョンを描くっていうのはこんなに大変なかって痛感してます。(TX社にいる時は)自分は自由な環境にいた方がパフォーマンスがあがるって思っていたんですけど、今までは本当のゼロにぶつかっていなかったんだなって。当然、TX社での経験があったからこそ、全体像が見られるようになりましたし、ゼロイチで作ってきた人たちと共にしたからこそ、事業を起こすという感覚がわかるというのはあります。レンタル移籍の経験がなかったら、もっとしんどかったと思います」

「大変だ…」「しんどい…」と言いながらも、落合さんの表情はなぜかイキイキとしていました。今は“生みの苦しみ”の真只中にいるだけ。落合さんにはその先の明るい未来が見えているのかもしれない。

「今は3人のチームで動いています。事業化するプロダクトの概要は固まりつつあるものの、どうやって商品にしているか？っていうストーリーがまだふわっとしている状態。まさに生みの苦しみ。超苦しいです(笑)。ハードウェアを作るってお金つぎ込まないといけないし、こけたら本当にやばいと思っています。でも、仮説の状態です。突っ走らないといけない状況なんです。

ただ、…もしこのプロダクトが世の中に広まったら、すごくいい未来になるよなって思っていて、それを想像している時はめちゃくちゃ楽しい。こうしたら需要が生まれるんじゃないか？こういうストーリーはどうか？みたいな、まさに脳内思考実験。ある種、研究と一緒にです。

周りの人にしゃべってみて、どう思う？みたいなヒアリングもしていますよ。

一時期は、自分は何やりたいんだっけって悩んでましたけど、とにかくチームでプロダクトを出したいって思っただけですね、今は。まずは事業化したいです。それが一番の目標かな。

事業化できたらまたその先が見えてくると思いますし。とりあえず…今はやるしかないですね」



「やるしかないですね」と話す落合さん。

ですがこの言葉は、落合さんにとってのスイッチかもしれません。何う限り、幾度もこのスイッチによって、成功体験を積み重ねてきたように思います。

研究から経営まで幅広い視点を持った落合さんは、きっとこの先、さらなる越境を経験することでしょう。この物語の続きは、その時、また――。

TALK

レンタル移籍者とベンチャー企業経営者による対談

期間限定の仲間へ。
僕らがそれぞれの
立場でできること

東芝テック株式会社

小西正太さん

株式会社KAKEAI 代表

本田英貴さん



今回お話を伺ったのは、東芝テック株式会社から、株式会社KAKEAIにレンタル移籍中の小西正太(こにし・しょうた)さんと、受け入れ先であるKAKEAI代表の本田英貴(ほんだ・ひでたか)さん。

KAKEAIは、企業内のピープルマネジメント改善にフォーカスし、AIプラットフォーム「KAKEAI」を提供しているベンチャー企業。

2019年には「HR Tech GP」でグランプリ受賞するなど、注目を浴びています。

小西さんは移籍して4ヶ月(※取材時)でありながら、すでにKAKEAIにとって、なくてはならない存在になっている様子。

重要なサービスのリリースを成功させるなど、その貢献も大きいようです。

小西さんがなぜ、たった数ヶ月でパフォーマンスを発揮できたのか？ おふたりの視点から伺います。

外に出て自分の気持ちを高めたい

—そもそも小西さんは、なぜ「レンタル移籍」に行くことになったのでしょうか？

小西:単純にベンチャーに行くってことが面白そうだなっていうのもありましたが…、課題感があったから、というのも大きいですね。僕は新卒で東芝テックに入社して、デザイナーとして働いて十年近くになるんですが、その中で色々考えることもあって…。

この歳になると、新しい道を選んだりキャリアを変えたりする同年代の仲間も増えてきて、大きな不満があるわけじゃないんですが、自分自身はこのままでいいんだろうかって、仕事に対するエンゲージメントが下がってしまっていました。熱量高く仕事をしている人を見て、今やっていることが自分ごと化できていないな、とも思いましたし。だから外に出て、もう一回自分の気持ちを高めたいなって。あとは新規事業創出のミッションがある中で、アイデアを提案する場面は数多くあったものの、ビジネスに落とせるまでは思考しきれていなかったというジレンマも抱えていました。そのフレームワークをベンチャーで学び、組織に持ち帰れたらちょうど良いんじゃないか、とも。今考えると、そこに決まったノウハウは存在しないし、これをやったらうまくいくっていう法則はないとわかったので、浅はかだったなって思いますけど(笑)。とにかくその瞬間瞬間で何が最善かを考えるしかないという。



東芝テック株式会社 小西正太さん
新卒で東芝テックに入社以来、自社プロダクトのハードデザイン業務に従事。2019年12月よりKAKEAIにレンタル移籍中。

—なるほど、課題感とベンチャーへの期待が重なったので

すね。そんな中で、なぜKAKEAIさんを選んだのでしょうか？

小西:正直、HR業界ってこれまで全く意識してこなくて。本田さんの創業の思いに惹かれて、お会いしてみたいと思ったのが始まりです。すごくエモいんですよ！

本田さんの記事を読みまして、ご自身が上司の立場で経験された上司と部下との掛け違い、それを解決するためにサービスを立ち上げた、ということが語られていて、グッときました。実際に面談でお話を伺って、ぜひここで働きたいって思いましたね。本田さんからは「期待している！」みたいなことも言われて、うわぁー、どうしよう…ってプレッシャーも感じましたけど(笑)。

本田:そんなこと言ったかな…(笑)。採用の面談って、相手を見定めるってことではなくて、あくまで自分たちがどういう関わり方をすれば本人にとっていい機会になるかって、こちら側のチェックの時間だと思って臨んでいるんです。だから小西さんとお会いして話を聞いた時、彼はここに来れば、どこに行くよりも絶対にいい経験ができるって思ったので、そういうことを言ったのかもしれない。



株式会社 KAKEAI 代表取締役社長 兼 CEO 本田英貴さん
2002年に㈱リクルート入社。商品企画、グループ全体の新規事業開発部門の戦略スタッフなどを経て、㈱電通とのJVにおける経営企画室長。その後、㈱リクルートホールディングス人事部マネジャー。人事では「ミドルマネジメント層のメンバーマネジメント改善」施策や「Will, Can, Must・人材開発委員会・考課・配置等」のデジタル化を実施。2015年リクルート退職後、スタートアップ数社での役員を経て2018年4月に株式会社 KAKEAI を創業。

期間限定だからこそ、スピード感が合う

—本田さんがレンタル移籍を導入されたのは「KAKEAI」というプロダクトを本リリースして間もない頃。これから…という大事な時期に、なぜ導入されたのでしょうか？

本田:レンタル移籍に限らず「KAKEAIに関わりたい」という方がいたら、期間限定だろうがぜひ一緒に働いてみたいというのが前提にあります。ただレンタル移籍は期限が決まっているからこそ、当事者もその中で何かを成そうという力が働きやすいので、スタートアップのスピード感と合っているのではないかと思いますね。実際、小西さんも短い期間でものすごいレベルの事をやってくれていますし。

僕自身、根底には、共に働いた仲間の人生を少しでも良くしたいという思いが強くあります。一定期間で去るとしても、ここで関わったことがその人の人生に意味のあるものにできればいいと思いますし、いつか本人が自分の人生を振り返った時に、あの経験をしておいて良かったなぁ…と思ってもらえたら。

小西:その先まで考えてくれて、すごく嬉しいですよね。それに、本田さんはいつも、経営者とスタッフという関係性ではなく、できるだけ対等の目線に立って話そうとしてくれているのが、すごく伝わってくるんですよ。だからこそ「自分も主体的に動かなきゃ」って気になるんです。

本田:こちらとしては、本人が自ら動けるようにするために、何を提供すべきかということを考えていました。事業全体を見られるように様々な情報を開示し、失敗してもらって、成長につながればという思いでした。やってもらう業務も、まずは本人がやりたいこととマッチングしないと、本人にとってはもちろん、会社にとっても良くないので。そこを意識しながら。

小西:僕としては、目のタスクをこなすだけでなく、プロジェクトの上流から関わって、自分の意志を持って動けるようになりたいって思っていました。実際、そのような立場でプロダクト開発を任せてもらえることになって、本当に有難いなって。「KAKEAI」のようなSaaSの開発は初めてなので、かなり緊張感はありますけど。

常に最善を目指す組織の中で

—いい経験ができていそうですね。今までとは異なる環境、業務への関わり方の中で、すぐに馴染めましたか？

小西:いや、…最初は待ちの姿勢になっていたなって思いますね。全体の中で、自分のやっていることの紐付けができて

いなかったせいだと思います。

本田: そう？ 全然待ってなかったと思うけど。

小西: 手を動かしてできる事はあったんですよ。だからまずは目の前のことをやりながら、だんだんみんなの中に入っていった感じです。でも今思うと、自分がやっていることが全体のどういう部分に影響しているのか、最初の頃はわからなくて、“ただやっているだけ”だったなって。

でも周りのみんなが、自分の役割を超えて仕事をしているのを見て、だんだん全体感の中で仕事をするという感覚が掴めてきたんだと思います。とにかくKAKEAIは、常に最善を目指す組織なんです。納期とかコストも大事なんだけど、とはいえ一番大事なのはそこじゃないよね、もっとできることはないのかって。自分の役割とかではなく、プロダクトとして常に最高のアウトプットを目指してますよね。

本田: うん、それはそうだね。

小西: 最初はそこについてくのが大変でした。けど、もうひと工夫するだけでももっと良くなるんじゃないか、だったらやった方がいいよねって、自分の役割はここまで…と思考を止めてしまうのではなく、最善を考えながら、業務ができるようになりました。

—小西さんはベンチャーに来るまで、自分ごと化できていないとおっしゃっていましたが、今の仕事は、だいぶ自分ごと化できているようですね。

小西: そうですね、特に意識したのは1ヶ月経った頃です。「KAKEAI」サービスの中で「1on1ミーティング」をサポートする機能をローンチすることになっていたのですが、そのディレクションを任せていただきまして。かなり重要なパーツを担当することになって、「自分がやらなきゃ」って自分ごととして強く捉えられるようになりました。また、コンセプトやいいアイデアが生まれた時、手応えとともに楽しさを感じました。

—すごく大事なサービスを、入って間もない小西さんに任せよう？ すごい信頼ですね！

本田: まあ、できるかなと思って(笑)。

小西: いつもそんな感じです(笑)。お客様扱いは一度もない。だからこそ、すべて本気で挑戦させてもらっているので、感謝しています。「1on1サポート機能」も、この間ようやくリリースしました。かなり重要なパーツだったので、達成感もやりがいも大きかったです。

組織を高めてくれる存在

—良かったですね、おめでとうございます。本田さんは、そんな小西さんの頑張る姿をそばで見えて、いかがですか？

本田: もちろんリリースに向けて本当に頑張っているなあという思いはありつつも、小西さんの頑張りというのは、業務でのアウトプットだけではなくて、組織にも大きな影響を与えてくれていると思います。たとえば、営業スタッフが外出する時に「よろしくお願いします」って言うとか。そういうことを自然に言える意識が素晴らしいなって、本人は意識ないかもしれませんが…。真剣にこの事業に向き合ってくれて、風土をつくってくれたというのが一番大きいと思います。完全にうちのムードメーカーです。

小西: そうですかね…(照)。確かに今回のリリースはあくまで一区切りでしかないと思っていて。まだ登りきり感はなく、組織もプロダクトも、この高い山をどう登っていくかという進化の過程です。感謝の念が自然に生まれるのも、KAKEAIのみんながもともとそういう意識で働かれていますので、僕もそうなただけだと思います。けど、自分が携わったものを売りに行ってくれるわけなので、やっぱり「お願いします！」っていう気持ちになります。

本田: 小西さんは素直なんですよ。だから吸収が早い。それから、圧倒的に素晴らしいと思うのは、自責性が強い点なんです。どんな小さなこと、どんなに自分が間接的にしか関わっていないことでも、必ず自分の行動を変える材料として自分にフィードバックができる。勝手に自分に悔しがつて、勝手に成長していく。正直、本人が本気で向き合える状態さえ整えられたら後は何もなくていいほど。

小西: 自分でフィードバックできてますかね。さっきから照れますね(笑)。やっぱり、会社が情報を与えてくれている

し、成長しやすい環境を作ってくれているからかなと。



まとめるのではなく、攻めていたい

—お互いのことを思いながら仕事をされているのが伝わってきます！ 小西さんは順調に過ごされているように思えますが、うまくいかなかったことはありませんでしたか？

小西: いや…それが、やっちゃったなって思うことがあって。それは「1on1サポート機能」とは別に、今後プロダクトをどう進化させていくか、どういう優先順位で機能開発を進めていくか…いわゆるロードマップを決める重要な会議のオーナーを任せてもらった時のことなんですけど。

その初回の会議に、僕なりに機能開発の優先順位を考えて臨んだんですけど、なんでその順位なのか、みんなの納得感がある形で言語化できていなかったんです。

そのときに本田さんが、他の参加者に対して「この会、グズグズでごめんね」って謝っているのを見て。うわー、そこは僕が謝らないといけないし、自分ダメだなって反省しました。

僕が主体的に業務に関われているとしたら、それは都度全体を共有してもらって、自分の業務との紐付けができていますからです。同じように、こちらもみんなに対して、なぜその思考なのか、なぜそれを今やっているのかをしっかりとオープンにしていかなければならない。それに気づけていなかったことと、任せてもらったのにできなかった不甲斐なさ。でも良い失敗だと思って、早い段階で気づけてよかったなと思います、今は。

あっ、あともう一つ大事だと思ったことがあって。会議運営を失敗した時もそうなんですけど、KAKEAIには、時間でもコストでも何でも、そのリソースを使ったことが成功か失敗か、失敗だとしたらその原因と打ち手は何かを都度明確にしていく文化があります。それはCEOである本田さんに対しても例外ではないです。

ただし責任を追求して吊し上げるようなものでは決してなくて、同じミスを繰り返さないために、みんなでどうやってサポートしあうかを考えるという姿勢です。ぜひ組織に持ち帰りたい気づきですね。

—身をもって経験すると、気付くことも大きそうですね。移籍も残り2ヶ月ですが、どう過ごしていきたいですか？

小西: そう、あと2ヶ月なんですよ。4月からは、移籍者が2名新しく入ってくるので、移籍者の先輩らしく…とか、自分の経験をどうラップアップするか…って思ってたんですけど。今は、残り2ヶ月も攻めの姿勢でいたいなって考えてます。短い期間でもやれることはたくさんあるはずなので、この先のプロダクトへの貢献はもちろんだし、事業の成長につながることも積極的にやっていきたいですね。まとめに入るというよりも、攻めでいきたいです。

10年後を見据えて、挑戦したらしい

—4月から新しく2名の移籍者がジョインされるとのこと。本田さんは今、どんなお気持ちですか？

本田: 楽しみにもしていますが、とにかく覚悟しています。期間が決まっているとはいえ、人の人生の一部になるということは本当に覚悟が必要です。

大企業に所属する皆さんは、どんどんこういうチャレンジをしたらよいと思います。レンタル移籍は受け入れ側の覚悟さえあれば正直何のリスクもないですよ。このリスクがない中でチャレンジできなかったら何もチャレンジできない(笑)。1年間抜けると同期に遅れるとか、スタートアップでやっていけるのかなどと不安に思う方もいらっしゃると思いますが、外に出るとその不安を上回る成長機会が絶

対あるので。1年後とかじゃなくてもっと先、5年とか10年後を見据えて挑むべきだと思いますね。

繰り返しになりますが、受け入れるスタートアップ側も覚悟をし、ただのリソースとしてではなく、お互いをより良くするための期間として考えることが絶対に必要だし、それがよい結果になると思います。

—ちなみに「KAKEAI」は、上司と部下の“掛け合い”をよりよくするサービス。戻ってきた移籍者に対して、上司がどう接したらいいか悩む…というケースがあるようなのですが、どうしたらより良い掛け合いができると思いますか？

本田: いやぁ…、確かに上司の方は悩みますよね。送り出した上司は絶対大変だと思います。いろんなものを吸収して帰ってくると思うので、外の上司と比べられてるんじゃないとか、この上司つまらないことしか言わないな、って思われてるんじゃないかって、そういう心配をする方もいらっしゃるんじゃないかと。

でも大事なのは、自分がどうかではなく、本人が何を指すのか、どうなっていきたいのかということをしっかり理解しようとするのが大事なのだと思います。そこに対して、上司として自分ができることをやっていくと。

どうしたら部下の力が発揮できるのかって、そこを意識しながらサポートしたら、いい関係が築けるんじゃないかと思います。「KAKEAI」は部下とのコミュニケーションを整えるツールですので、ぜひ検討してもらえたら(笑)。

—まずは本人がどうなりたいか。それをしっかり聞いてあげることが大事ですね。小西さんは東芝テックに戻ってから、何をしたいかというイメージはありますか？

小西: まずは、社内の人ともう一回、ちゃんとコミュニケーションをとってみようと思っています。今まで「あの人は、仕事の上での優先順位が違うから折り合うことができないな…」などと表面的な部分だけで判断して、関係を深めてこなかったことがたくさんあります。

本来、同じ会社にいる、同じ目的を実現するために協力しあえる関係はずなのに、その目的がセクションごとに細分化された途端、お互いの目的に対立が生じているように“見えてしまって”いました。本当は、自分が見えていないところに価値があったり、何か意図があったりするのかもしれないのに、そこをすり合わせる努力が欠けていました…。スタートアップは、小さな組織だから全体感の共有ができていただけかもしれませんが、でも大きな組織でも、もっと自分からキャッチアップできることはあったはず。今だったら、ちゃんと話すことで、お互いの価値を高められるんじゃないかって思っています。

本田: そうなの！ いいね！！

小西: はい。今、何人か顔が浮かんでいます。それに、自分が直接関わってなくても、ボトルネックになっていると思う部分があるので、そこに自分がうまく染み込んでいけたら。あとは、具体的にはまだ模索中ですが、小さくてもいいのでセクションを超えるプロジェクトを回したいなって思っています。

そうすることで、現場のパワーをもっと発揮していけたらいいですね。火が点いている状態のまま自社に戻って、鎮火しないように動きたいです！

本田: 1年後とか、死んだような顔して仕事をしていたら残念すぎますからね(笑)。

小西: いやいや…(笑)。しっかり経験を活かさなきゃって思ってますから！



協力: 東芝テック株式会社 / 株式会社KAKEAI

撮影: 宮本七生

※本記事は、2020年3月時点での取材をもとにしています。

INTERVIEW



レンタル移籍アナザーストーリー

ひとりの熱意からはじまった“挑戦の連鎖”

京セラ株式会社 赤星政樹さん × 森田勇平さん

お話を伺ったのは、京セラ株式会社の人事部門で働く赤星政樹(あかほし・まさき)さん【写真:左】と、森田勇平(もりた・ゆうへい)さん【写真:右】。

京セラでは現在、5名のレンタル移籍者がベンチャー企業で活躍中。同社で初めて「レンタル移籍」を導入したのが入社5年目の赤星さん。赤星さんからバトンを受け取り、現在の担当者が入社2年目の森田さんです。おふたりとも“ただの導入者”“ただの担当者”ではなく、熱い思いを持って、この新しい取り組みに挑んでいらっしゃる様子。ベンチャー企業で挑戦する「レンタル移籍」の裏にある、もうひとつのドラマをお届けします。

入社4年目のチャレンジ。課題感から...

—現在5名の方が移籍中とのこと。そもそもなぜ赤星さんは「レンタル移籍」を導入されたのですか？

赤星:実は、自分自身のチャレンジでもあったんです。京セラでは、入社4年目になると全員参加の「Step up制度」という成果発表会がありまして、自ら課題を見つけ取り組み、その成果を発表するんです。そこで、「レンタル移籍」なら、自分が感じている課題を解決できるんじゃないかと、同制度の取り組みとして、検討することにしました。

—どんな課題をお持ちだったのですか？

赤星:正直、現状に満足できていないところがあって。やりがいにはありましたが、人事の仕事をして3年、仕事もある程度覚えて思ったのは、「他の企業の同世代と比べて、自分は成長できているんだろうか。もしかしたら全然できていないんじゃないか」というモヤモヤ...というのも京セラしか知らないの、外の世界がわからない。外も見てみたい、他社の状況も知りたいって思っていました。そのことを周りに話したら、同じことを思っている人たちも結構いて。もしかしたら社内の多くの人たちがそう思っているんじゃないかって...。そんな時にたまたま同僚が「レンタル移籍」の記事を教えてくれて、知りました。その後、実際に「レンタル移籍」をした人が登壇するセミナーに参加してみたんです。その時はNTTドコモの亀山さんという方のお話だったのですが、自分が想像していた体験ができそうだなということもわかりましたし、何より、経験者の亀山さんの雰囲気やオーラが自信に満ち溢れていて(笑)、ぜひやってみたいなって思いました。

現場へのヒアリング。やる気と熱意の中で

—導入にあたり、社内ではスムーズに進みましたか？

赤星:直属の上司は「やりたいんだったらやってみれば」って言うてくれて。でも、部門長から指摘が入りました。「本当にニーズがあるのか、各部門に話を聞きに行ったらどうだ」って。確かに送り出す部門が課題感を持っていないとダメだと思って、すぐにヒアリングに行きましたね。まずは全体の中で10部門ほど、それぞれの部門の幹部に聞きに行った結果、半分くらいは賛同してくれました。事業が細分化されて全体を見渡せる人がいないとか、ゼロイチで立ち上げる人材がいなかったりとか、課題意識が合致していた感じです。私としては全部門を口説くくらいのつもりで話しに行ったので(笑)、「私みたいな若手って、日々こういう課題を持ちながら仕事をしているんです」って、幹部には届きにくい声もお伝えしました。今回の施策は自分のチャレンジ企画でもあるので、当然、自分しかやる人がいない。そういう状況が、自身のやる気や熱意につながっていったのだと思います。

—そんな赤星さんの熱量も通じたのでしょうか。その後、導入が決まったのでしょうか？

赤星:すぐに5部門で実施したいという話になったので、それをトップマネジメントに報告したら、現場もそう言っているなら、と承認を得られました。2019年の7月に承認をもらって8月に人選して。そこから準備に3ヶ月、12月か

ら1人目のレンタル移籍がスタートした感じです。今振り返ると、今回の取り組みは、会社の内部の状況も大きく影響していたと思います。トップマネジメントが「チャレンジし続ける」「結果を恐れず大きな変化を起こそう」「多様な人材を活かす」といった発言を多くしていたために、私の提案も承認を得やすかったと感じています。

—人選はどのように？ また、実際に人材が何人もベンチャーに行くということに、どんな思いでいましたか？

赤星:人選に関しては、前提条件は設けてはいたけれど、選定は各部署に任せていましたね。人を送り出すことは初めてですし不安はありました。でもそれよりも、外に出てみることで得られる価値の方が大きいんじゃないかって。なので、移籍者が戻ってくるところまで担当者として見届けたかったのですが、3人目を送り出したくらいで人事異動になってしまい...、森田に引継ぐことになりました。自分で導入した施策なので、思い入れもあり、軌道に乗せて正式な制度化を目標にしていたので、森田には帰ってきた人のサポートも含めて「頼むぞ!」と託しました。

ワクワクと不安を感じながらも、前へ

—そんな赤星さんの思いを、森田さんはどのように引き継いだのでしょうか。この時はまだ入社1年目でしたよね。

森田:引継ぎ時に赤星から「これほんまに俺の思いが入っているから!」って強く言われまして(笑)、成果をしっかり出していくんだって、責任感はずごく感じましたね。それに1年目の自分にここまで任せてくれるのかというワクワク感と、同時に不安もありました。やはり20代・30代の期待されている人材が社外に行く中で、まだ右も左もわからない自分がしっかりサポートできるんだろうかと。

—ちなみに森田さんは、以前から「レンタル移籍」の取り組みはご存知でしたか？

森田:入社前から知っていました。大学生の頃、パナソニックさんが導入したというのをメディアで見っていました。しかも友人が受け入れ先のベンチャー企業にインターンに行っており、注目はしていました。まさか自分が関わるなんて想像はしていなかったのですが。「不易流行。残すべきものは残し、変えるべきものは変える」という、所属する総務人事本部の方針があり、会社も大きく変わっていく波を感じながら仕事をしている中で、その一端に関われて、良かったと思っています。

人事は仲間。同じ挑戦者であるということ

—森田さんは現在、移籍中の方々とどんなやりとりを？

森田:メールや電話などで、積極的にコミュニケーションをとるようにしています。管理する立場ではなく、同じ立場で仲間としてサポートしているってことを伝えるようにしています。週報を見て「来週も頑張ってください」とか、見えます!ということが伝わる工夫をしています。週報や月報を読んでいて気がついたのは、環境や仕事の進め方が京セラとは違う中で奮闘しながらも、「これは自社にも反映できるんじゃないか?」って、自社のことを考えながら仕事をされていること。施策としてもポジティブに捉え

てくれて「めっちゃめっちゃ辛いんですけど、来て良かったです」とか(笑)。「人事の支えがあってこそです」みたいなメールをくれる人もいて、やりがいも感じています。

—ちなみに赤星さんも、3人目まで送り出しを見届けていらっしゃるんですね。どんな思いで見送りましたか？

赤星:やっぱり「頼むぞ!」みたいな感じでした(笑)。もちろん上から目線というわけではなく、「同志」という立場としての思いですよ。自分が導入したプログラムなので、私自身もちゃんとやらなきゃ...ということもあって、同じ立場で挑戦しているって。そこは強く伝えましたね。



広がる認知。どこに行っても活躍できる人材を

—森田さんは今後どういう工夫をしていきたいですか？

森田:移籍者が戻ってきた時にどう部署を巻き込んでいくのかってところが大変なのかなと思っていますので、受け入れの土壌をつくることをやっていきたいです。そのためにも各部門にヒアリングをしたり「どういう目的でやっているのか?」ということを社内で広めていきたいです。

—移籍開始後、社内では変化はありましたか？

森田:施策に興味があるということで、「話を聞かせてください」って声をかけてもらうこともありました。もっと周知されたら、自ら「社内を変えていこう」っていう人も増えていくんじゃないかなと感じています。

—広がっている感じがしますね。おふたりはこの先、「レンタル移籍」を通じて、どんな未来を想像していますか？

赤星:大事なのは、まずは「戻ってきてから何ができるのか?」だと思っています。京セラでしか育ててこなかった人たちとどれだけ違いを見せられるかっていうことかなと。「京セラでしか学んだことないから、次に行ったら活躍できない」っていう人材育成はしたくなくて、どこに行っても活躍できる人材になって欲しいと思っているんですね。なのでまずは、社内で真っ先に名前があがるような突出した人材になって帰ってきてほしいなと思っています。もともと自分が行ってみたいと思っていたくらいだったので(笑)、制度化して、いつかチャンスがあれば...と。

森田:とにかく移籍者には活躍して欲しいです。その一言に尽きます。昔は、ひとつの目標にベクトルを合わせてみんなに向かうために、同質性を重視する、というのが強かったと思うんです。けれど、京セラには多様な人材がいるので、一人ひとりを尊重し、個性を活かしながらも、皆がこぞというときには、ベクトルを合わせ、経営目標の達成につながるような組織づくりに貢献していきたいです。

協力:京セラ株式会社

※本記事は、2020年4月時点での取材をもとにしています。

REPORT

オンラインセミナーレポート

これからは 社内起業の時代

麻生要一さん Yoichi Aso
起業家・投資家・経営者

株式会社リクルート(現リクルートホールディングス)に入社後、ファウンダー兼社長としてIT事業子会社を立ち上げる。150人規模まで拡大したのち、ヘッドクォーターのインキュベーション部門を統括。社内事業開発プログラム及び、スタートアップ企業支援プログラムを立ち上げ、約1500の社内プロジェクト及び約300社のベンチャー企業・スタートアップ企業のインキュベーションを支援。現在は起業家へと転身し、同時多発的に創業。2018年よりベンチャーキャピタリスト業も開始。同年、株式会社ニュースピックスにて非常勤執行役員に就任。著書に『新規事業の実践論 (NewsPicks Publishing 刊)』がある。



リクルート時代、社内起業家として活躍し、また、2000近い新規事業創出のプロジェクトに関わり、多くのスタートアップを輩出してきた麻生要一さん。現在は起業家へと転身しながらも、組織人としても、新規事業開発にも関わっていらっしやいます。そんな数々の新規事業を創出している麻生さんは、「これからは社内起業の時代だ」といいます。そこでローンディールでは、麻生さんをお招きして、レンタル移籍者を対象にオンラインセミナーを開催。NewsPicks Publishingから出版された『新規事業の実践論』をベースに、「なぜ今、社内起業なのか?」、起業家・組織人・投資家…、様々な顔を持つ麻生さんが、なぜ社内起業家の重要性を訴えているのか、その真意を伺いました。その一部を要約してお届けします。

すべての会社員は社内起業家として 覚醒できる

そもそもなぜ「社内起業」にたどり着いたかという、僕は新卒でリクルートに入って、とにかく新規事業創出をやりまくっていたんですね。社内外合わせて2000件弱のプロジェクトを立ち上げたり、社内起業家育成プログラムでは1500チームの新規事業に携わったり。他にも約300社のベンチャー企業・スタートアップ企業のインキュベーションを支援するなど、多くの新規事業に携わってきました。自分も子会社を立ち上げて、社長も経験しています。その当時は、起業家の時代だと言われて、素晴らしいベンチャー企業が続々と誕生していました。2013年以降の資金調達総額は6年間で6倍です。僕自身も、大企業の優秀な人は全員起業家になればいいって考えていましたし、言いまくってましたね、「起業しろ」って。でもそれを言い続けた結果、気づいたんです。大企業の人って、どんなに優秀でも起業しない。それは手厚く守られているからでしょう。そんな中で、優秀な人材を活かすにはどうしたらいいのかって、本気で考えていました。その結果「だったら社内でイノベーションを生み出すシステムをつくろう」と。大企業にいながらにしてイノベティブを起こす仕組みをつくればいいんだと考えたわけです。どうやってつくったかという、リクルートで事業開発に携わる中で、社員が目の色を変えて“覚醒していく姿”を連続的に浴びていたんですね。でも、彼らは生まれながらの起業家ばかりではなかった。その原体験があって、普通の人でも新規事業が起こせるんだとわかりました。なので、その普通の人たちが歩んだ共通プロセスを型にして、汎用できるプログラムをつくりました。現在、アルファドライブという僕の会社でも、このプログラムで新規事業のお手伝いをしていますが、様々な企業の皆さんと取り組む中で、改めて確信しています。イノベーションは天才だけがやるものではない、ポジションとか経験とか関係ない、やろうと思ったらできるって。

新規事業にも、 科学に基づいたプロセスを

僕がやったのは、新規事業を、他の職種の人材育成同様に、再現性のあるものにしたということです。たとえば営業っていう職種。営業って、何もないとところからあの手この手でコミュニケーションを取って、最終的に契約を取ってくるという流れがありますが、よく考えたら、この一連を再現性を持ってできるって、すごくないですか。営業の人材を育成する時に何をやっているかという、いきなり営業はやらせないですよ。名刺交換やアポイント、先輩に同行…というステップがあって、次は商品説明をして、だんだん条件交渉を任せられるようになって、最後はクロージングまで、みたいに育成していきますよね。でもなぜか、新規事業開発は違うんですよ。配属される、アイデアを出させられる、事業化しろって言われる…と。多くの場合、プロセスがないんです。営業は科学されているけど

新規事業開発はされていないっておかしいですよ。それじゃあ新規事業ができるわけがない。僕が何千チームも見てきて確信しているのは、プロセスさえしっかりあれば、できる営業マンを育成するくらいの感覚で、新規事業開発の人材を育成できるということです。ちゃんとスキルを身につけさせて、正しくやれば必ずできるんです。

新規事業の立ち上げで 必要なたった2つのこと

ここからは、新規事業の立ち上げ時にやるべきことについて。それは、仮説と顧客の2つです。既存事業でやっている他のことは不要。仮説は300回くらい回しましょう。とにかく顧客のところに行って仮説検証を繰り返す。このサイクルだけに集中する、というのが大事なポイントです。でも1回1回、重たい実証実験をしていたら期間内にできないですから。必要になってくるのがプロトタイピングスキル。仮説の形を作るということです。プロトタイプを出して顧客にぶつけてというのが一番早い。あまりにパワーがかかる場合は「こういうソリューションを考えているんですけど」って問いかけてみるところから始めて、見えてきたらちょっとずつ形にしていくというのも方法です。もう一つ気をつけなきゃいけないのがバイアス。ヒアリングに行く時に、思いがある人ほど顧客を説得しちゃう。「絶対困っているでしょう」って。「こういうサービスがいいと思いますよね」って。顧客も本当はいいと思っていないのに、いいですねってなってしまう場合がある。なので説得になっていないか?というのも気をつけてほしいことです。

会社を動かすには会議をハックせよ

では事業を進める上で、どうやって会社を動かしていったらいいのか、という悩みがあると思います。自ら起業してビジネスを興すのであれば『起業の科学』や『リーンスタートアップ』という書籍が有名で、起業はこうするとうまくいくという手法が解説されています。正しいことが書いてあるんですね。でも、読みながら思っていたのは、正しいんだけど会社内ではその通りにできないから困っている、ということです。どうしたらいいのか? 少しだけお話しすると、大企業は「正論」では通らないということ。新規事業を提案する際、「顧客や世の中が〇〇だから、こういうサービスが求められている」、と正論でプレゼンしようと考えていませんか? 正論をぶつけない気持ちにはわかりますが、正しいことを言えば認めてくれるだろうっていう考えは甘えです。大規模組織になるとそんなに甘いものではないし、正論を言えば意思決定されるような簡単なものでもない。なので、まずはそこをハックしないとイケないということです。ベンチャーの場合は、お客様のために世の中のために…っていうロジックで意思決定している。だからロジックさえあれば実行のスピードも速い。一方、大企業は正論を正論のまま意思決定できないというジレンマがあって、ここが一

番難しい。まずはその前提に立つことが大事なんです。要は、会社はどうやって動いているか、どうやって意思決定されるかを知ることです。いくつかありますが、ひとつは、説明責任が果たせるかどうかということが大事。社内会議で説明責任が果たせないと思決定されません。大企業という組織構造はすべての人に上司が存在すると思ってください。社長にすら、株式市場という上司がいる。会議の出席者が、自身の上司に対して説明ができるかということが大事になってくる。何を聞かれても、明確に回答できるように万全に準備をしておくことが重要です。この構造を熟知した上で攻略していく必要があるでしょう。この攻略に必要なのは、「数値ロジック」「顧客の生の声」「リスクシナリオ」「関連諸法規の提示」「社内外キーマンのコメント」「空気を読んだマトリクス」の6点セットです。詳しくは書籍の中で説明しています。

ひとりの挑戦が社会を変える

最後に申し上げたいのは、新規事業をすべての会社員の方にやってもらいたいということです。当然、日本の未来のためにというのはありますが、自分自身のためにということ。今みなさんが携わっている素晴らしい仕事は、2020年現在のはかけがえのない経験かもしれない。でもあと数十年したら過去のスキルになるでしょう。その時代にどうやってマネタイズしていったらいいのでしょうか? だから、皆さん自身のためのために考えていただきたい。「社内起業」は、会社が用意してくれる会社のための仕事です。でも、自分で顧客を見つけて自分で商売にするという仕事でもある。そして、会社の未来と自分の未来が一致する唯一の仕事です。今働く会社の未来が自分の未来になるって、こんなに素晴らしいことはないですから。ジャパン・アズ・ナンバーワンと言われた時代が、昔ありました。はるか前のことに思えるかもしれませんが、たった30年しか経っていません。日本企業こそがイノベーションの象徴だった誇らしい時代から、たった30年しか経ってないのですから、失われきっているわけがありません。では誰がその時代をつくったのか。たとえばソニーや本田。創業者はもちろん素晴らしい。ですが、ウォークマンを作ったのはソニーで働く研究者です。ホンダ・カブは、本田に勤めていたたったひとり海外に駐在していたビジネスマンが作りました。こうやって、いつの時代も、一社員によるイノベーションは起こっているんです。僕は、日本にもっと起業家が増えないといけないと思っています。でもそれと同じかそれ以上に、社内起業家が増えないと日本を取り戻すことができないと考えています。新型コロナは確実に世界を変えます。同時にこの困難は社会が変わるチャンスでもある。今こそやるべきです。レンタル移籍を経験した皆さんはまさに変革の星。ぜひ、変えていってほしい。とにかく新しい事業をつくっていただき、そして一緒に仕事ができたらと、願っています。

※本記事は2020年4月のイベントをもとにしています。

FROM LoanDEAL

INFORMATION

ローンディールに
新しい仲間が
ジョインしました

「挑戦する個人・組織」と共に、
スタッフ一同、成長してまいります！

ローンディールでは2019年以降、様々なバックグラウンドを持つメンバーがジョインしています。
今回は、2020年3月・4月に新しくジョインした2人のメンバーをご紹介します。

川井 敏昌
TOSHIMASA KAWAI



はじめまして。昨年まではオープンイノベーションを通じ、クリエイティブサービスを提供するロフトワークという企業で、新規事業であるデジタルものづくりカフェ「FabCafe」のCOOをしていました。バリスタとしてコーヒーを入れることはもちろん、クリエイティブエージェンシーとして、ものづくり・テクノロジー関連の商品開発やイノベーションプロジェクト、ハッカソンなどのイベントを手掛け、店舗も世界10拠点まで広げました。これまでではプロジェクトベースでスタートアップと大手企業の人材を繋いできましたが、ローンディールでは多くの人たちが、自身と会社の変化、成長を楽しむサポートをしていきたいです。また、経験を活かし、クリエイティブ人材のレンタル移籍を増やしていきたいですね。

楠原 ジュンヘン
JOONHAENG KUSUHARA



皆さんはじめまして。楠原ジュンヘン(本名)です。前職ではJR東日本の社内ベンチャープログラム『ON1000(オンセン)』の立ち上げ・運営およびアイディア提案者の伴走、事業化サポートをしていました。提案者が事業立ち上げを通して日々成長していく姿を目の当たりにし、大手企業の人でもきっかけ次第で進化できることを確信しました。この挑戦の波紋を1つの会社内だけでなく、もっといろんな人に広げていきたいと思うようになったところでローンディールと出会い、3月にジョインしました。今までの経験を活かし、挑戦する本人はもちろん、レンタル移籍に関わる全ての人を全力でサポートしていきます！これからよろしくお願いします！

今後もローンディールでは、スタッフ一同、関わる皆さまと共に、挑戦してまいります。引き続きよろしくお願い致します。

COLUMN

ローンディール 原田未来

“今しかできないこと”を捉え、2020年を成功体験に変える

「この1か月で、何かを掴みたいと思ってます」
5月初旬、レンタル移籍を終えたある一人の移籍者の方とやり取りをしていて、最後にこんなコメントをいただきました。緊急事態宣言が延長された直後のこと。早く「自粛」が解除されないかなと願い、日々の感染者数の増減に一喜一憂する日々を過ごしていた私は、ハッとしました。今この時間は単に耐えしのぐためにあるわけではないのだ、と。その言葉に刺激を受け、私自身も何かをつかむための時間、“今しかできないこと”に挑戦する時間と位置づけて過ごすようになりました。例えば、オンラインでのイベントを大量に開催し、新規事業や新しい仕掛けづくりに取り組んでいます。
このように、“今しかできないこと”という視点で状況を捉えと、今までの自然災害や経済危機との相違点が見えてきます。それは「変化を加速させる」というある種の前向きな事象が存在するという事です。本来であればもっと多くの歳月を要したであろう変化、例えばデジタルシフトやリモートワークが推進され、働き方が強制的にアップデートされています。ウィズコロナ・アフターコロナといわれる時代にしっかりと成長していく

ためには、現在進行形で起きている変化を最前線で捉えることが必要だと思うのです。
弊社の事業において、この4月から10名以上の方のレンタル移籍が開始しています。安全に配慮し、ほとんどの場合、移籍当初からフルリモートで働いています。信頼関係も土地勘もないなか、さらにオンライン上でコミュニケーションが前提です。そしてベンチャー企業の多くは、時代の転換点を捉え事業を好転させることに全力を傾けています。そのような環境で必死にキャッチアップし、行動しつづける移籍者の方々は、まさに最前線で濃密な経験を積んでいます。
もちろん、感染拡大が収まったとしても、経済が停滞し苦しい経営環境が続くと思われます。体制を立て直すということも重要です。ただ、だからといって内向きになるだけでは、変化に取り残されるリスクがあります。そもそも2020年は、私たちにとって希望と感動に満ちた1年になるはずではなかったでしょうか。そのための時間は、まだたくさん残されています。いつか2020年を振り返って成功体験だったといえるようになるために、私たちに何ができるかをぜひ一緒に考えてまいりましょう。

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「&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。



川井 敏昌
クリエイティブ経験を活かし、レンタル移籍による大企業とスタートアップ間のクリエイティブ人材流通とBTC 人材育成を目論んでいる。



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。音楽ベンチャーの戦略顧問も兼任。



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。



楠原 ジュンヘン
大手企業での社内ベンチャー立ち上げ・運営経験を活かして、レンタル移籍に関わる全ての人を全力でサポートします！

EDITOR'S NOTE

小林こず恵

「地球に暮らす一員として、我々は今、いったい何を信じて、何に挑むべきなのか…?」。昨今のパンデミックにより、“一個人として、社会に対して何ができるのか”ということを、より意識しながら過ごしている方も多いのではないのでしょうか。
リモートワークが日常になった今、自身の暮らす環境や、家族と向き合う機会も増え、大切なものに気付き、新たな使命感が生まれた方もいらっしゃるでしょう。その大切なものを守るために、今、一人ひとりの挑戦が問われているのではないかと思います。
さて、今号では、移籍者の挑戦に加え、移籍者に関わる人々の挑戦についてもご紹介してきました。皆さんいづれも、会社という枠を超え、社会や人を思う気持ちから、挑戦意欲が溢れているように感じました。それと同時に、まずは身近である自社から良くなしていきたいという、会社への愛なるものも強く受け取ることができました。
皆さんの愛は今、どこにあるのでしょうか？ こんな時だからこそ、共に挑戦し、互いを尊重することが、より良い未来を創っていくのだと思います。

