

# CONTENTS

3	日本の課題感
4	SAMURAI CEOとは？
5	社長メンとは？
6	掲載企業一覧
8	SAMURAI CEO サポーター企業 紹介
24	日本をリードする経営者・学生起業の経営者
44	日本をリードする経営者・ベンチャーを経て起業した経営者
66	日本をリードする経営者・大手企業を経て起業した経営者
82	日本をリードする経営者・先代を引き継いだ経営者
100	SAMURAI CEO運営企業紹介
106	GPUの紹介
108	SAMURAI CEO AWARD概要と参加条件

かつて日本は、世界の経済をリードする超大国だった。

「高度成長期」には日本のGDPは世界一の座を狙えるほどであり、1989年には世界時価総額ランキングでトップ50社の内、実に6割が日本の旗を揚げていた。

戦後、SAMURAI CEOが立ち上がり、会社を興し、共に挑戦する仲間が集まり、その中からトヨタやソニーのような大企業が生まれた。

その頃の日本人はよく学び、よく働き、ビジネスモデル・プロダクトにおいて他国をリードし世界で勝負するのが当たり前だった。

世界もそんな日本から目が離せなかった。

そして、当時の日本人の価値観では世界と戦う大企業での勤務が若者のステータスシンボルであり、安定と成功の代名詞だった。

だが、時は流れ、今やそのリストに名を連ねるのはたった一社だけ。大企業も安定と成功の代名詞ではなくなってきている。

安定とは伸びないこと。

世界経済が成長する中で日本は横ばい。

さらに労働人口減少のダブルパンチ。

過去の栄光は消え去り、今日の日本経済は「ポジティブな指標」がないという暗雲に覆われているのだ。

それなのに、知らずして親や社会が過去の栄光の時代を子どもたちに伝え、大企業至上主義のキャリアを選択させ続けてきた。その結果、新しい産業を生み出すという若者のチャレンジの芽を摘み取ってしまっているのが現代の日本。

彼らの「冒険心」と「創造性」を削ぎ落としてしまっているのだ。

従来価値観を打ち破り、新しい産業を創造する人材の未来を。時価総額100兆円もの事業を生み出す可能性に満ち溢れる人材の未来を。

そんな日本を変えるべく今回、“次の日本をリードするSAMURAI CEO”が集まった。

若者よ、今こそ集えSAMURAI CEOのもとに。

# 日本の若者よ、 今こそ集え 『SAMURAI CEO』のもとへ

戦後、敗戦国であり全てを失った0の状態から  
日本を復興させた先人の経営者たち。  
先人の意志を引き継ぎ今再び日本復興に挑戦すべく  
熱き経営者が立ち上がった。

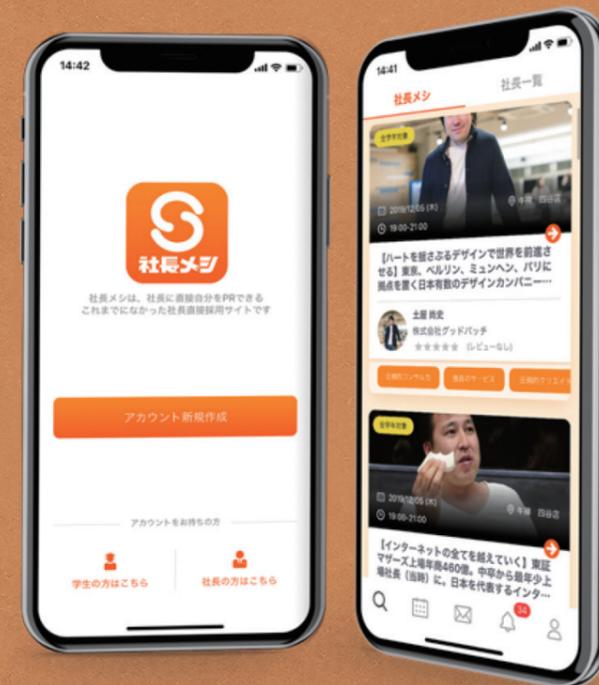
日本には希望しかない  
全世代型起業国家を目指し  
自らも挑戦し若者の挑戦も支援する

そんな大きな志を持ち、リスクを背負い、挑戦し続ける経営者を  
我々は『SAMURAI CEO』と呼ぶ。

現状に不満を覚える若者たちよ。  
今こそSAMURAI CEOのもとに集い、  
共に日本復興に向けた挑戦を始めようじゃないか。

## SAMURAI CEO × 社長メシ

採用マッチングアプリ社長メシ登録経営者  
2,000名の中からSAMURAI CEOを選出



### 社長メシとは？

採用単価の高騰に悩む中小・ベンチャー・スタートアップ企業に対して  
求職者データベースを提供し新卒・経験者採用支援を行っている社長メシ。

社長と求職者がカジュアルに出会える採用システムが評価され  
現在累計登録求職者5万名、登録経営者は2,000名を超えました。

社長メシ運営会社である株式会社ユナイテッドウィル  
(本社：東京都渋谷区、代表取締役：佐々木 拓己、以下、ユナイテッドウィル)は、  
社長メシ利用経営者2,000名の中からこれからの日本をリードする  
経営者として『SAMURAI CEO2024』を選出しました。

# 掲載企業一覧

## サポーター企業



ZVC JAPAN 株式会社 (Zoom)  
代表取締役会長兼社長 下垣 典弘



株式会社エアトリ  
取締役会長・グループ創業者 大石 崇徳



株式会社Ubicomホールディングス  
代表取締役社長 青木 正之



株式会社ビジョン  
代表取締役会長CEO 佐野 健一



サイボウズ株式会社  
代表取締役社長 青野 慶久



C Channel株式会社  
代表取締役社長 森川 亮



株式会社みんなの銀行  
取締役頭取 永吉 健一

## 学生起業の経営者



株式会社TheNewGate  
代表取締役社長 松下 宇流麻



CPAエクセレントパートナーズ株式会社  
代表取締役 国見 健介



株式会社ジョイカルジャパン  
代表取締役社長CEO 早川 由紀夫



株式会社Dr.トレーニング  
代表取締役 山口 元紀



株式会社ドズル  
代表取締役社長 ドズル



株式会社ネオキャリア  
代表取締役社長 西澤 亮一



株式会社ビーヴェルインターナショナル  
代表取締役社長 大亀 雄平



株式会社メディアアイド  
代表取締役CEO 九島 遼大



琉球アスティードスポーツクラブ株式会社  
代表取締役会長 早川 周作

## ベンチャーを経て起業した経営者



株式会社IoTコンサルティング  
代表取締役 金野 太一



株式会社FCE  
取締役 尾上 幸裕



株式会社Enrich MR Holdings  
代表取締役 森 龍一

## ベンチャーを経て起業した経営者



クローバーグループCEO兼  
株式会社CLOVER 代表取締役 香丸 俊幸



株式会社GOAL-B  
代表取締役CEO 村岡 大樹



株式会社shabell  
代表取締役 守岡 一平



株式会社プレシャスパートナーズ  
代表取締役社長CEO 高崎 誠司



未知株式会社  
代表取締役CEO 下方 彩純



株式会社ラフル  
代表取締役社長 結木 啓太



株式会社little amulet  
代表取締役 山口 竜生

## 大手企業を経て起業した経営者



Byside株式会社  
代表取締役 川畑 勇人



株式会社hashigoya  
代表取締役社長 長田 幸洋



株式会社Payment Technology  
代表取締役 上野 亨



株式会社Sales Marker  
代表取締役 小笠原 羽恭



株式会社THAN  
代表取締役 織田 裕貴



キャリアスタート株式会社  
代表取締役社長 下山 慶一郎



株式会社日本デザイン  
代表取締役 大坪 拓摩

## 先代を引き継いだ経営者



株式会社イノベイティア  
代表取締役社長 中畑 貴耀



UUUM株式会社  
代表取締役 社長執行役員 梅景 匡之



株式会社オアシス・イラボレーション  
代表取締役 兼 CEO 川淵 誉雄



株式会社サンケイエンジニアリング  
代表取締役社長 笠原 久芳



高松建設株式会社  
代表取締役社長 高松 孝年



株式会社ティエスイー  
代表取締役社長 海堂 正裕



有限会社ニッティ・グリッティ  
代表取締役社長 小笠原 啓吾



株式会社hitocolor  
代表取締役 鈴木 けんすけ



ZVC JAPAN 株式会社 (Zoom) ..... 10

株式会社エアトリ ..... 12

株式会社Ubicomホールディングス ..... 14

株式会社ビジョン ..... 16

サイボウズ株式会社 ..... 18

C Channel株式会社 ..... 20

株式会社みんなの銀行 ..... 22

*SAMURAI* CEO  
2024

# すべての人に幸せを届ける



ZVC JAPAN 株式会社  
(Zoom)  
代表取締役会長兼社長  
下垣 典弘

岐阜県出身、明治大学卒。新卒でIBMに入社し、大手お客様のCustomer Executiveを経て、IBM Business Consulting執行役員を歴任し、24年間勤めた。2012年からは日本オラクル 専務執行役員や、ニューヨーク証券取引所に上場しているYextの日本法人の取締役社長兼COOとしてビジネス拡大を推進。2022年4月にはZVC JAPAN 株式会社 (Zoom Video Communications, Inc.の日本法人、以下Zoom) の代表取締役会長に就任し、Zoomの日本展開における成長に貢献。「日本をより元気に」を目指して日本の企業の国際競争力向上に邁進している。

## IT素人でもIBMへ入社 「経営者になりたい」とは思っていなかった

私はもともと、経営者になりたいとは考えていませんでした。そのような中で起業家や経営者になることを意識するようになったのは、ライフスタイル雑誌の『MORE』で当時働いていたバーが取り上げられたことがきっかけでした。その翌日から大行列ができたことを目の当たりにし、「自分もトレンドや情報を伝える仕事で社会に貢献したい!」という想いを強く抱くようになったのです。

そこから紆余曲折を経てIBMに新卒で入社しましたが、当時は「御社の会社概要を教えてくださいませんか?」と最終面接で聞くほどITに関してはまったくの素人でした。でも、だからこそ「自分を拾ってくれた会社に貢献しよう!」という使命感を抱き、新規開拓の仕事に日々奔走しました。見つけた課題を解決できるソリューションを提案し、業務効率に貢献できた時は嬉しかったですね。当時はパッケージソフトがないため大変でしたが、お客様のことを理解する大切さを学び、お客様ごとの課題を理解して解決に導くスキルを身に付けられたことは、貴重な経験でした。

## 自治体との連携を強化 Zoomで地域課題の解決も

「Zoom」というとコロナ禍で利用が拡大したビデオ会議のイメージが強いと思いますが、チャットや電話、イベント、コンタクトセンターなど、皆様のお役に立てる範囲を広げています。

人口減少によって生じている数々の課題を解決することも、我々の役目だと感じています。例えば「受たい授業を受けるために、時間をかけて通学しないといけない」「医師不足で、必要な治療を受けられない」などの課題は、Zoomが持つソリューションで解決することができます。

実際、地域連携を強化しており、約20弱の市町村と連携協定を結んでおります。教育・医療・福祉・防災などの幅広い分野でご活用いただくことで、お客様が求めているサービスを楽しむようにしていきます。今後もZoomのポテンシャルを広げることで「生活が便利になった」と感じていただける自治体の数を徐々に増やしたいと考えています。連携する地域が増えることでZoomによってオンラインでつながることで、生活の質が向上することを多くの方々に実感いただきたいです。

## 「幸せにしたい」という想いを持った人より より良い将来像を描きたい

私たちの掲げるカルチャーである『Delivering Happiness (すべての人に幸せを届ける)』という想いを共有し、共に邁進する方々と一緒に働きたいです。たとえITに詳しくなくても、想いがあれば知識やお客様に提供できる価値は自然と身に付きます。そして、目の前のお客様を幸せにすることもできるでしょう。

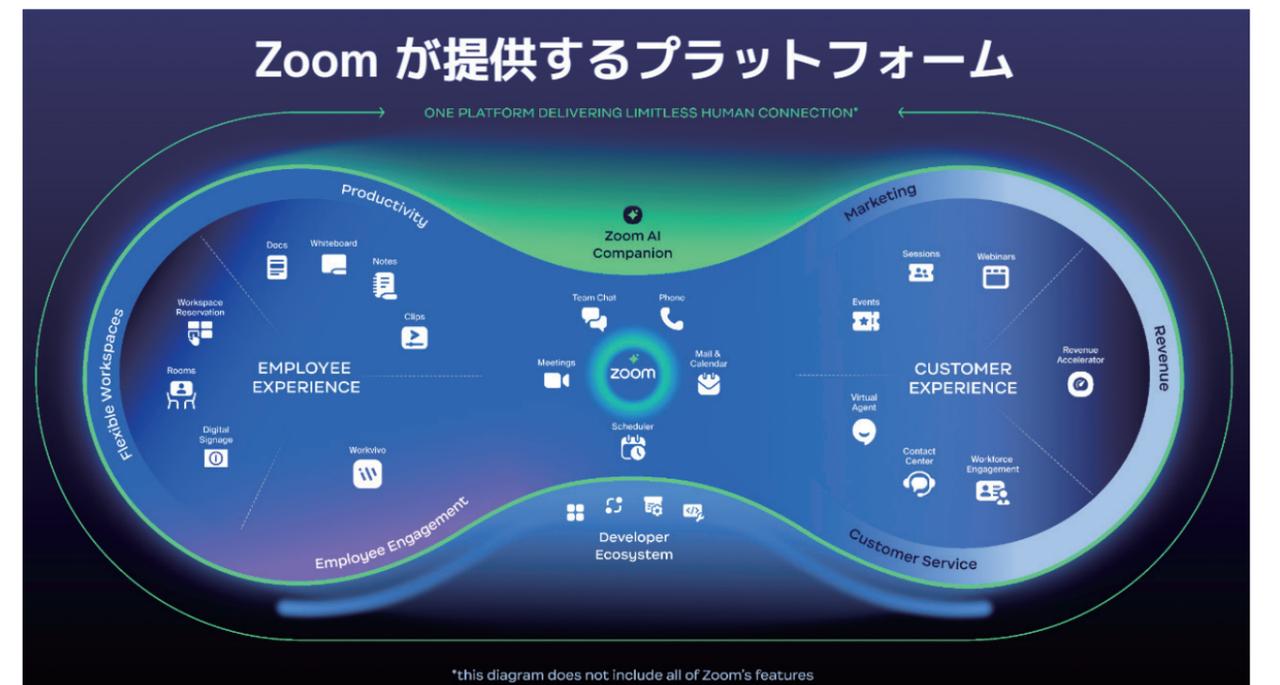
Zoomで働くとお会いした方から「ありがとう」という言葉をいただき、たくさんのエネルギーをもらえます。そして、時代の変化やお客様の要望に応じた最新ソリューションを提供する貴重な機会を経験する



ことや、ご自身がソリューション開発の一端を担ったりすることができます。お客様からの声に基づいて製品やサービスを改善し、感謝していただけることで「お客様や社会の役に立っている」と実感するでしょう。

弊社は人との繋がりを大事にしています。たくさんの方と会い、たくさんのお話をし、たくさん学ぶことは、人生を豊かにしてくれます。人は誰しも尊敬できる場所を持っていますから、人に興味を持って、良いところを真似してみてください。

そして失敗を恐れず真剣に向き合しましょう。そうすれば、たとえ失敗しても必ず学びがあり、将来の大きな成功やご自身の幸せにつながります。私も失敗をたくさんしましたし、失敗の数は誰よりも多いと思います。しかし、経験してきた失敗がなければ、今までの成功もありませんでした。社会のため、人のために良いと感じたことなら、自信を持って取り組んでください。そうすればきっと明るい未来が待っています!



\*this diagram does not include all of Zoom's features

# エアトリ経済圏拡大中！ 「継続」と「執念」で エアトリを国民的サービスに

株式会社エアトリ  
取締役会長・グループ創業者 大石 崇徳

エアトリ

1972年生まれ。明治大学在学中に株式会社エアトリの前身の会社を起業し、2007年に株式会社エアトリを共同創業し、取締役会長に就任。2016年に東証マザーズ上場、2017年に東証一部に鞍替え上場。2018年に株式会社DeNAトラベルを子会社化。その後、子会社の株式会社まぐまぐが東証JASDAQに、グループ会社の株式会社ハイブリッドテクノロジーズが東証マザーズに、子会社の株式会社インバウンドプラットフォームが東証グロースに上場。複数社、上場準備中。2023年通期の連結取扱高は1,045億円の実績。



## 学生起業から網渡り経営 風向きを変えたのは「ネット時代の到来」

エアトリは私が大学生の23歳の時に起業した会社のもとになっています。当時沖縄が好きで、沖縄に携わる仕事がしたいと思い、在学中に旅行会社を起業しました。以来、28年間旅行業に携わっています。

この仕事で勝負していこうと決意した背景には、父が他界し、大学の卒業を待たずして早く社会にチャレンジしたかった思いがありました。当時は旅行のチケットをとるなら大手旅行会社の店舗に行くのが主流の時代。店舗も信用もない、営業マンも自分ひとりしかいなく、営業経験も浅かったため、大手に対抗するすべはなく、なかなか事業がうまくいかなかった時代が長く続きました。

風向きが変わったのは、私が起業して10年経つか経たないかの30代前半の頃にインターネットの時代が到来してからです。ホームページを開設すると、それが弊社にとっての店舗になりました。まだまだ大手の店舗へ足を運ぶ方が多い中、WEB上で予約を完結したい、という層が年々増えていき、弊社の旅行事業は大手と勝負できるまでに成長しました。

その後、30代中盤に、同じく旅行会社を運営していた吉村英毅氏（現ミダスキャピタル社長）の会社と合併をし順調に数字を伸ばしていきました。

2020年新型コロナウイルス感染症のパンデミックのときには、旅行業は壊滅的になりましたが、そこで弊社を救ったのは、「縁」でした。人の縁で運よくヘルスケア事業を開始することになったことと、2020年に国の施策でGoToトラベルが始まったことで、会社は壊滅的な状態から抜け出し、大きく飛躍を遂げることができたのです。

## 真面目に働く社員に評価で応えたい

私は決して、要領よくスマートに会社経営をできるタイプの経営者ではありません。会社が今の姿になっているのは、一つの事を「継続」したことと、前述の吉村氏と会社合併をしたこと、時代背景が追い風になったことと、優秀な社員に恵まれたことにあります。

私にできたのは、ただがむしゃらに働き、周囲に謙

虚に、次も声をかけたいと思っていただけのよう頭を下げることを継続し続けることだけでした。

起業して最初の10年は事業経営がうまくいかない時代が長く続いても、私には勤め人として働く能力がないと思っていたので、私は「執念」で事業に取り組みました。だからこそ、真面目に働いている社員を尊敬していますし、彼らが馬鹿をみないように、しっかり評価で応えたいと思っています。

## 「継続」と「執念」で、 「エアトリ経済圏」拡大を目指す

エアトリグループは現在、10事業のうちエアトリ含む4つのグループ会社を上場させるまでに成長しました。今では、航空券領域では国内ナンバーワンの総合旅行プラットフォームです。

現在は、働くことへの意識も多様になっています。行動規範である「ボールは持たずに即対応・即実行」「来客30分会議20分」の徹底等で業務の無駄を排除しています。従業員の平均残業時間は2023年実績及び直近月実績で約20時間となっているほか、「エアトリグループの約束」にて掲げている6項目（※詳細は当社HPをご覧ください。）を周知啓発することにより、ホワイト企業で役職員の効率的な働き方を実現しています。

みなさんには、企業に入る前に、自分自身の性格をよく理解し、自分が何を求めているのかを考えて企業選びをしてほしいですね。今は働く人に優しい時代になりました。しかしそれは逆に、自分から成長しようと努力しないかぎり、ただ会社にいるだけでは成長できないことを意味します。だからこそ、自分の目的を見失わず、自分が求めているものに応えてくれる企業を選んでください。

もし、人生の目標が成長や将来的な起業であるならば、「継続」と「執念」を忘れないでほしいですね。

私たちは、「旅行といえばエアトリ」と言っていただけのような、国民的サービスを目指しています。そのためには、毎日がファンづくりです。ユーザーファーストで、お客様に選んでいただけるサービスを心がけています。また、今後も多角的な経営を続けてグループ内の上場グループ会社を増やし、戦略的に「エアトリ経済圏」の拡大を目指していきます。



# 「失敗して、変えていく」 上場しても変わらないベンチャー・マインドで 社員の挑戦を後押し

株式会社Ubicomホールディングス 代表取締役社長 青木 正之

1958年生まれ。1985年に株式会社ワールドの子会社である、株式会社ルモンデグルメに入社、最年少で取締役となり、1995年に親会社であるワールドに転籍。同時に阪神淡路大震災により打撃を受けた事業を立て直すため、情報通信産業に進出、子会社を立ち上げる。2007年に株式会社AWS（現・Ubicomホールディングス）として独立、2016年にはマザーズ市場に上場するも、2017年に「Ubicomホールディングス」に社名変更し、東証一部へ市場変更。また、東京ニュービジネス協議会の副会長として、「アントレプレナー創出委員会」を立ち上げ、次世代を担うベンチャー企業の経営者支援を通して、若い起業家の育成にも力を入れている。



## 時代を先読み、 経験のない情報通信事業立ち上げ

株式会社Ubicomホールディングスは、組込みソフトウェアやアプリケーションの開発などのITソリューションを開発・提供するグローバル事業と、医療機関向けのレセプト点検、データ分析などの医療ITソリューションを提供するメディカル事業を主に運営しています。

特徴は英語と日本語が堪能なフィリピン人エンジニアを約1,000名擁していることです。ソフトウェアは基本英語でパッケージされているため、英語ができ、かつ親日国でもあるフィリピンのエンジニアを雇って活用しています。

私はもともとアパレルメーカーである株式会社ワールドの子会社で、取締役として飲食事業に携わっていました。1995年、阪神淡路大震災の影響で飲食業が壊滅的になったところを社長室に呼ばれ、新規事業をやってみないかと打診されたのです。

私は以前からベンチャースピリットがあり、サラリーマンとして会社に勤めていても、いつかは自分で起業したいと思っていたので、新規事業立ち上げは渡りに船でした。やるなら、新しく勢いがある事業がいい。そこで、当時親交の深かったIT企業のオーナー社長の方々に相談し、子会社を立ち上げて情報通信産業を始めることになりました。

その後、ソフトウェア事業に大きく舵を切り、2016年には株式会社AWSホールディングスとしてマザーズ市場に上場、翌2017年には現社名に変更し、東証一部に市場変更を果たしました。

## Ubicomには、 挑戦と失敗を受け入れる風土がある

飲食業から情報通信産業と、全く違う産業を始める

ことに不安はなかったのかと、よく聞かれます。しかし、私自身は全く不安を感じませんでした。飲食業での経験が、新規事業でも生きると考えていたからです。

飲食業は、経理、人事、営業、企画など、ビジネスに必要な全ての要素を経験できます。当時飲食業で結果を出していたことが、私にとって大きな自信となりました。

会社がどれほど大きくなって、たとえ上場しても、私には常にベンチャー企業だという信念があります。ベンチャーなのだから、常に挑戦を続けなければなりません。やりたいと思うことをやってみて、失敗したら反省を生かしてすぐに修正すればいいのです。

Ubicomには、挑戦と失敗を受け入れる風土があります。私自身、失敗して方向転換したこともたくさんあります。反対に、常に受け身になってしまう方は、Ubicomで働いても楽しいと思えないかもしれません。

## Ubicomを活用し、大きく羽ばたいてほしい

私は現在、東京ニュービジネス協会で、アントレプレナー創出委員会の委員長も務めています。多くの若手起業家を見てきたからこそわかるのですが、結局



は明るくて前向きで、過去のビジネスを「変える（無駄を捨てる）勇気」がある方が、最終的には勝ちます。

もちろんビジネスの内容も大事ですが、経営者が前向きであれば、1つの事業でつまずいても、別の事業で挑戦し、いずれ成功するでしょう。

Ubicomと一緒に働く方も同じく、明るく前向きで、何事も決めつけない方がいいですね。同じ会社の仲間ですから、Ubicomで働くことに幸せを感じてほしい。

入社したら、ぜひ自分のやりたいことに挑戦してみてください。私たちは、挑戦を実現できるようサ

ポートします。そのためのポジションも与えます。Ubicomの幹部になりスケールを拡大するもよし、実力をつけて、Ubicomから飛び出し起業して謳歌するのもいいでしょう。

起業というと大袈裟に聞こえるかもしれませんが、ここで経験を積めば、決して難しいことではありません。私にだってできたのですから。

起業し、会社を大きくし、新規上場の鐘を鳴らすときの高揚感を味わってほしい。そのために、Ubicomを大いに活用してください。



# 情報通信の未来を、 すべての人たちの未来のために

株式会社ビジョン 代表取締役会長CEO 佐野 健一

1969年、鹿児島県生まれ。高校卒業後、1990年に光通信に入社し、数年で部下800人を率いる事業部長に就任。1995年に静岡県富士宮市でビジョンを設立し、国際電話サービスの販売事業をスタート。その後、2012年には海外用モバイルWi-Fiルーターのレンタルサービスの「グローバルWiFi」を開始。2015年東証マザーズに上場し、2016年には東証一部へ指定替え。市場区分見直しで2022年から東証プライム市場。



## サラリーマンになんてなりたくない。 起業の原体験

弊社は「国際電話の割引サービス」の取次ぎを行う会社として創業し、通信・ITを軸に時代に合わせてソリューションの形を変えながら事業を拡大してきました。現在の事業の軸は、国内外のモバイルインターネット環境を提供する「グローバルWiFi事業」と、主に新設法人・ベンチャー企業向けにさまざまな情報通信のソリューションを提供する「情報通信サービス事業」、「VISION GLAMPING Resort & Spa」の運営などを手掛ける「グランピング・ツーリ

ズム事業」の3つです。

経営者になることは子どものころから漠然と考えていました。居酒屋を営む母親の手伝いをしていて、店には会社の愚痴をこぼすサラリーマンばかり。そんな光景を見てサラリーマンにだけはなりたくないと思っていたのです。

一方で、自営業の母親や工務店を営む父親の周りにいる職人は威勢が良く生きており、自由に生きているなあと感じたのを覚えています。それから漠然と「起業したい」と考えるようになりました。

しかし何の経験もスキルもない状態で起業するのは厳しいと思い、まずは企業勤めを選びました。



自分の力をつけられると考えた業界・企業の中で将来性や成長性を重視し、光通信で働くことにしました。

そうして4年半ほど働いたころ、転機が訪れます。ある出張の帰り、乗っていた新幹線が停車した新富士駅で、車窓から富士山が見えました。そこで日本一の富士山を見て日本一の会社を作ろうと決心し、すぐに駅を降りて駅前の不動産屋で物件を契約して起業したのです。

これだけ聞くと咄嗟の行動のように思われるかもしれませんが、実はそうではありません。この時代に、自分がいつ辞めても会社が回るように準備はしており、ビジネスを展開しようとしていた静岡のマーケットの状況も把握してやっていたからこそ瞬時に行動できました。富士山を見たことが踏み出すきっかけとなったのです。

## ブラジル人の「困った」を解決し 初年度から順調に事業を拡大

起業後には静岡に移住し、地域のサッカーチームに参加しました。メンバーは全員ブラジル人。彼らは、母国の家族や友人と電話で話すことを楽しみにしていると知りました。しかし、当時は国際電話料金が高すぎて、長電話ができないことに悩みを抱えていたのです。

そこで、通信事業者にかけあって割引サービスを作ってもらいました。日本在住の南米の方々向けに加入促進を行ない、2年目で売上10億円、利益2億円を達成。そうして順調に事業を伸ばしていき、固定電話事業や移動体通信事業、ブロードバンド事業なども次々と展開していきました。

## 海外旅行者の「困った」から誕生した グローバルWiFi事業

もう一つの柱であるグローバルWiFi事業は2012年からスタートしました。当時はまだ海外でのモバイルインターネットの接続環境が不十分で、さまざまな不満の声があがっていたのです。

これからグローバル化を迎える上で、その不満は絶対に解消しなければなりません。そこで、解消に取り組むべく世界中の通信会社に電話でアポ

イントメントを取り、地道に交渉して契約を結んでいったのです。

こうして、海外渡航者向けに安価で安全・快適にネット接続できる海外用Wi-Fiルーターレンタルサービス「グローバルWiFi」が誕生。2019年2月には累計利用者数が1,000万人を突破し、弊社を支える主力事業に成長しました。

## 経験を糧に若手起業家たちの力になり、 社会への恩返しをしたい

弊社のお客様は、スタートアップ企業、ベンチャー企業が中心です。この層は、オフィスの整備に高いコストをかけることができない場合が多くあります。弊社にはそういったコスト意識の高いお客様が多いので、お客様に無駄な投資をさせないことを信条にサービスを提供しています。実際、余計なコストや手間が発生せず、トータルソリューションであることはお客様からも評価をいただいています。

これからは恩返しの意味も込め、日本経済を盛り上げることを目指して、できる限りのことをして次の若手を育てていきたいです。就活生をはじめとする若い方々には、決まりや常識、過去にとらわれすぎないようにしてもらいたいと思っています。自分の個性を生かせる自由な発想を大切にしてください。ぜひ自分でリアルな体験をしてください。そして自分の言葉で世界を語れるような人になってください。



# 不動のグループウェアメーカーが 世界に広める 「チームワークあふれる社会」の創造

サイボウズ株式会社 代表取締役社長 青野 慶久

1971年、愛媛県今治市出身。大阪大学工学部情報システム工学科卒。松下電工(現パナソニック)を経て1997年、職場、大学の先輩と愛媛県松山市でサイボウズを設立。取締役副社長を務めた後、2005年に代表取締役に就任。総務省、厚生労働省、経済産業省、内閣府、内閣官房の働き方変革プロジェクトの外部アドバイザーを歴任し、一般社団法人ソフトウェア協会(SAJ)副会長を務める。



cybozu

## 国内グループウェア市場でトップシェアを誇る

当社は中小企業から大企業、自治体、医療機関まで、幅広い業種・規模の組織のチームワークを支援するグループウェアを開発・販売する会社です。国内のグループウェア市場では、トップシェアを占めています。

現在最も力を入れているのは「kintone」です。プログラミングの知識がなくてもノーコードで業務のシステム化や効率化を実現するアプリを作る画期的なクラウドサービスで、たくさんの非IT部門の方々が自分たちでチームの業務をシステム化することができます。

## M&A戦略の失敗から学んだ 「真剣」の大切さ

私が社長になる前から、会社はM&Aで事業を拡大していこうという意思を固めていました。そこで、社長を任されてからは通信系やコンサルティングなど未知の業種の9社を次々と買収しました。しかし、本業のグループウェアに時間を割く必要があった中で、子会社のマネジメントには十分な力を注ぐことができず…。結局、約1年半の間に買収した9社のうち8社を手放すことになり、矢継ぎ早のM&A戦略は大失敗に終わってしまいました。

会社の舵を取る自信も失っていたある日、ふらりと立ち寄ったコンビニで目についたのがある1冊の本です。それは、私が社会人としての第一歩を踏み出した松下電工の創業者・松下幸之助の名言集でした。

そこで見たのは「本気になって、真剣に志を立てよう。生命をかけるほどの思いで志を立てよう。志を立てれば、事はもはや半ばは達せられたといってもよい」という言葉。私は「今までうまくいっていたのは運が良かっただけで、自分が真剣に取り組んだからではなかった」ということに気づき、毎日を真剣に生きようと決意しました。

なので、座右の銘は「真剣」です。そして、自分が真剣に打ち込むべき事業はグループウェアしかありません。会社の売り上げや利益だけを最終ゴールとするのではなく、「良いグループウェアを作り、世界中に広げる」ことに命を懸けています。

もちろん、世界一の利用を目指すグループウェアメーカーとして、グローバル規模の巨大IT企業に勝てないとは微塵も考えていません。「kintone」はグローバル展開を進めていくので、強い競争相手と戦えることを楽しみにしています。

## 多様な個性を持つ社員が 同じ理想に共感する会社

サイボウズが作るグループウェアは個人の主体性

を引き出し、チームの生産性も働く人の幸福度も向上させるチームワークの要です。多様な個性を持つメンバーが共に活動するためには、全員が同じ理想に共感していることが欠かせません。「チームワークあふれる社会を創る」というサイボウズの存在意義(パーパス)に対し、自分は何ができるのかを一人ひとりが考えて行動することで、多くの個性をチームの力に変えて理想に近づいています。

我々は「一人ひとり違う個性を持つ存在である」という考え方に立ち、100人100通りの働き方、生き方ができる環境も大切にしています。社員が働く場所や時間はもちろん、副(複)業も自由です。自らの部署と受け入れ先の部署双方がOKなら、自らが希望する職種でキャリアチェンジを図ることもできます。

ただし、働く場所や時間が自由な中でチームの一員としての信頼関係を築くためには、お互いが正直でなければなりません。そのため、社内のコミュニケーションは嘘をつかず、隠し事をしないという「公明正大」の姿勢を基礎としています。

プライバシー情報とインサイダー情報を除くあらゆる情報を公開し、自ら考えて行動する上で妨げとなる情報格差をなくす環境を整えていることも当社の特色の1つです。例えば、経営トップの会議は誰でもリアルタイムで視聴できます。経営陣の提案事項に対して社員が賛否を明確に表明できる仕組みもあり、民主的な組織運営に徹しています。

一方、個人の裁量で主体性を持って働けるからには、大きな責任も伴います。サイボウズは「説明責任・質問責任」の考え方に立ち、主体的に意見や質問を投げかけることと質問に対して誠実に回答することを大切にしています。

就職活動は人生の大きな決断を下すタイミングです。じっくりと悩み、最後は自分の責任で決めたいと思います。本当に大事にしたいことと真摯に向き合うため、自分を見つめ直す「内省」のトレーニングを積んでほしいと願っています。

# 人と技術の力で日本を元気にする インフルエンサープラットフォームを提供

C Channel株式会社 代表取締役社長 森川 亮 C Channel

1967年、神奈川県出身。筑波大学第三学群情報学類情報工学専攻を卒業した1989年、エンジニアとして日本テレビ放送網株式会社に入社。1999年に青山学院大学大学院国際政治経済学研究科修士課程(MBA)を修了し、2000年にソニー株式会社へ。2003年5月、韓国系IT企業のハンゲームジャパン(現LINEヤフー株式会社)に入社し、2007年に代表取締役社長。2015年にC Channel株式会社を設立し、代表取締役社長に就任。

## 女性向けの ライフスタイル動画サービスなどを展開

弊社は、動画を中心とした若い女性向けのメディア事業、eコマース事業、インフルエンサーマーケティング事業を手掛けています。私たちが掲げているのが「人と技術の力で、笑顔を作り世界を元気にする」というミッション、「誰もが自分らしく輝ける機会を創る」というビジョン。これらのもとで事業の核となっているのが、SNSで影響力を持つインフルエンサーとブランドのマッチングプラットフォーム「Lemon Square」です。

「Lemon Square」は、多角的なデータ解析によってインフルエンサーマーケティングの効果の可視化を進めており、今後はクリエイターやソーシャルバイヤーなど、さまざまな個人の活躍の場を創出するためにサービスを強化することを目指しています。

## 日本の未来を決める女性を輝かせる

新卒で入った日本テレビで、入社後すぐは社内ではプログラミングを担当していましたが、その後は報道システムの担当になって選挙の出口調査結果から当落を予測するシステムを日本で初めてリリースしました。そして米国の放送局を巡るなどして視聴率の分析システムを構築する仕事も経験し、次第に「グローバルな事業に携わりたい」という気持ちが高まってきました。



そうして世界の大舞台を夢見てソニーに転職したのですが、そこで自分のやりたいことを思うようにできなかったのです。組織が大きいのでは意思決定に時間がかかり、またジョイントベンチャーを立ち上げ早いスピードで成長したものの、ソニーショックなどもあり、思うように業務が進まなくなりました。そんな状況にもどかしさを感じ、また「これからはブロードバンドだ」と考えたことからブロードバンド先進国の韓国系の会社で働きたいと思い、転職を決意しました。

その後オンラインゲームポータルで成長していたハンゲームジャパンに転職。ゲーム事業を成長させ2007年に代表取締役社長に就任し、東日本大震災後の2011年6月にリリースしたのがチャットアプリ「LINE」です。1年半後には1億人に使ってもらえるようなツールに成長し、代表取締役社長を退任した2015年までに会社も大きく成長していました。

50歳を前にして「やり切った」という大きな達成感を得られたのですが、それと同時に「日本を元気にしたい」と考えるようにもなりました。そこで「次の世代のために何かを残そう」という思いで立ち上げたのがC Channelです。

C Channelは女性をターゲットに据えています。それは日本の未来は女性が決めると思ったからです。世の中の消費の8割は女性が購買決定権を持っていると言われ、転職の世界でも「嫁ブロック」という言葉があります。もっともっと明るい情報を世の中に提供することで日本の女性が元気になる、周りの挑戦を後押しするようになることが、日本を元気にするための突破口のひとつになり得ると考えました。

動画コンテンツの需要はさらに伸び、個人が発信した情報は企業やマスメディア以上に大きな影響力を持つようになるはず。事実、日本の広告費に占める動画広告の割合は急速に伸び続けています。特に中国ではインフルエンサーが大きな発信力を持っており、日本でもその動きが出てくるでしょう。我々は優れた販売員の方がインフルエンサー、ソーシャルバイヤーとしてオンライン上で輝ける環境を創出したいと考えています。



## 会社のミッション、ビジョンに 共感できる人を歓迎

会社自体が常に新しいことに挑戦しているため、社内では誰もが自らの専門性を発揮しながらチャレンジを重ねています。マーケティングやソーシャル領域、美容分野などへの興味や海外志向が強い人が多く、女性が能動的に活躍できる職場です。

採用時は、会社のミッション、ビジョンに心から共

感していただける方かどうかを重視しています。これらを実現する手段が時代の流れとともに変わったとしても、目標自体が変わらない限り一緒に実現したいと思ってくださる方を歓迎します。

私のこれからの課題は、次世代を担う「人」を残していくこと。それは何も、社内だけのことではありません。世の中のリーダーに相応しい人を育てられるだけのシステムを構築したいと考えています。



# 規制業種の銀行業界に革命を起こせ！

株式会社みんなの銀行  
取締役頭取 永吉 健一

III Minna no Ginko

九州大学 法学部を卒業。1995年に株式会社福岡銀行へ入行。経営企画部門に在籍し、経営統合でふくおかフィナンシャルグループを設立。2016年に企業内ベンチャーとして、新しい金融プラットフォームを提供するiBankマーケティング株式会社を起業。2021年には立ち上げをリードしてきた日本初のデジタルバンク「みんなの銀行」がサービスを開始。



## 「10年後の銀行のあるべき姿とは？」から全てが始まった

私は元々、新卒で福岡銀行に入行した普通の銀行員でした。経営企画部で働いていた2014年頃、母体であるふくおかフィナンシャルグループ(以下FFG)の当時の社長から「10年後の銀行のあるべき姿を見据えて、今から何が出来るかを考えてほしい。今の銀行の延長線上じゃなくていいから」と言われたのがすべての始まりです。

「何が出来るか」と言われても、銀行はいわゆる規制

業種であるため、できないことが多いです。でも「今の銀行の延長線上でなくてもいいのなら……」と仲間たちと頭を掻きむしりながら、考え抜きました。そして当時の銀行本体ではできない機能やサービスを事業構想に織り込み、2016年にFFG初の社内ベンチャーとして誕生したのがiBankマーケティング株式会社(以下iBank)です。この会社は「スマホに特化したネオバンク」というジャンルの金融サービス(プロダクト名は「Wallet+」)を提供しています。

銀行の外に出てiBankのプロジェクトを進める中で、世の中のスピードや変化を、よりダイレクトに感

じるようになりました。すると今度は「銀行って本当にこのままで大丈夫なんだろうか?」「銀行そのものを大きく変えるべきなんじゃないか?」という危機感と使命感が芽生えてきたのです。iBankのサービスイン後で間もない段階でしたが「これからの時代にフィットするデジタル起点の新しい銀行をゼロからつくる」という企画を提案しました。

そこから約2年かけてFFGの経営陣を説得し、企画を磨き上げ、準備会社の設立に漕ぎつきました。柔軟なサービス提供を可能にするため、ゼロからシステムを開発し、世界で初めてGoogle Cloud上で稼働するフルクラウド型の銀行システムの構築に成功したのです。こうして18か月という異例の早さで銀行設立を完遂し、2021年5月に「みんなの銀行」はサービス提供を開始しました。

## 7割がデジタルネイティブ世代、236万ダウンロード・83万口座を突破

みんなの銀行は日本初のデジタルバンクです。通帳や印鑑はもちろん、カードもなく24時間365日、口座開設も含めたすべてのサービスがスマートフォンアプリで完結します。目的別にお金を貯める「Box」や資産を一元管理できる「Record」などの機能を備えています。さらに、シンプルなUI、フリクションレスな操作性、イラストやメッセージなどの仕掛けにより従来の「銀行らしさ」から脱却したSNSサービスのような親しみやすさが特長です。

それらはすべて、幼い頃からデジタルに慣れ親しんできたデジタルネイティブ世代(Z世代+ミレニアル世代の総称)に刺さる銀行をつくりたかったから。この世代は2030年には就業人口の60%超を占めると言われています。つまり10年後には銀行にとって主要なお客様となるのです。

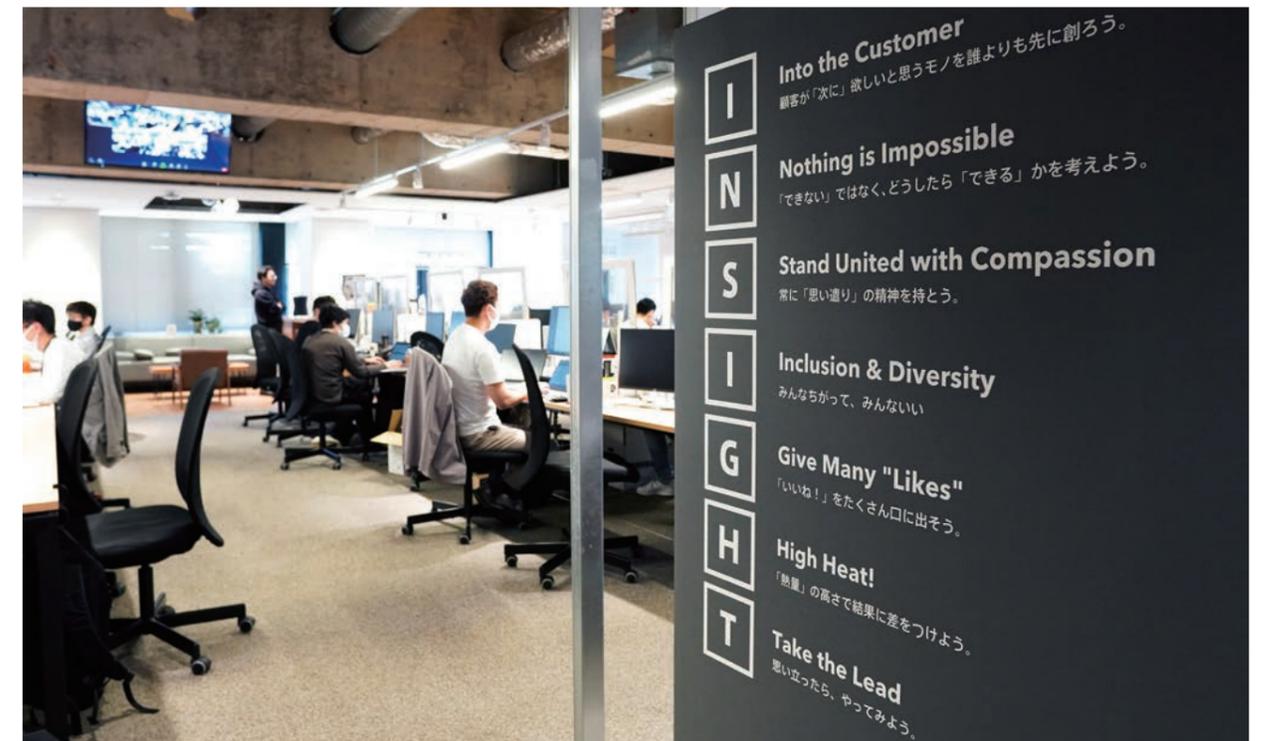
スマートフォンで簡単に使える「銀行らしくない銀行」の噂は、そんなデジタルネイティブ世代の方々に、SNSなどを通じて瞬く間に広がりました。母体は地

方銀行グループでありながら、全国47都道府県にお客様を持ち、その7割が30代以下という既存の銀行の概念を打ち破る好調な滑り出しを見せたのです。初めはミニマルな機能でスタートしましたが、集まったデータとお客様の声をもとに、機能やサービスをタイムリーにバージョンアップしながら、着々とお客様は増えました。そしてサービス開始から2年超の2023年9月末の時点で、累計236万ダウンロード、83万口座を突破しました。



## 銀行業界のスタートアップとして常に新しい挑戦を

法定通貨(=日本円)以外のものがお金と同じように価値を持つようになってきた昨今、個人の能力や様々な行動もデータ化されて価値を持つ未来がやってくるはず。[みんなに価値あるつながりを。]をミッションに、銀行の役割を再定義した新しい銀行として、法定通貨に限らず「価値あるもの」をデジタルで繋げていきます。そして従来の「金融仲介業」から「価値仲介業」へとパラダイムシフトを起こすことを目指して、小→大へ、地方→全国へ、日本→世界へと「銀行業界のスタートアップ」と呼ばれるに相応しい挑戦を、これからも続けていきます。



日本をリードする経営者  
学生起業の経営者

株式会社TheNewGate	26
CPAエクセレントパートナーズ株式会社	28
株式会社ジョイカルジャパン	30
株式会社Dr.トレーニング	32
株式会社ドズル	34
株式会社ネオキャリア	36
株式会社ビーウェルインターナショナル	38
株式会社メディアエイド	40
琉球アスティーダスポーツクラブ株式会社	42

**SAMURAI CEO**  
**2024**

# 日本のIT人材を育成し、 世界の中心で咲き誇れる存在に

株式会社TheNewGate  
代表取締役社長 松下 宇流麻

1993年東京都生まれ。2012年に高校を卒業後、都内のWeb系企業や米国企業のAIプロジェクトに参画した。2018年4月、豊かな自然環境に惹かれて群馬県で株式会社TheNewGateを設立、代表取締役社長とCEOに就任した。



## ITイノベーション×デザインで 世界を美しくデザインする

弊社は「世界の常識をデザインする。」を企業理念に、IT人材を創出するための教育事業に力を入れています。教育事業に重点を置こうと考えたきっかけは、僕自身が米国のIT業界に携わらせていただいたときに、日本のトレンドとの大きなギャップを感じたことでした。

当時、米国ではPython（パイソン）というプログラ

ミング言語が当たり前のように使われていました。しかし、日本ではそれを認知している人すらほとんどいなかったのです。日本は今、東南アジアをはじめとするオフショアなどに飲み込まれ、一定のスキル以上を持っている人以外の労働単価もどんどん下がっています。

さらに、2030年には日本国内で40万～80万人のエンジニアが不足するとも言われています。こうした状況で、どうしたら日本がもっと世界で戦える国になれるか。そのためには、世界基準の技術力や情報のキャッ



チアアップ能力を持つIT人材が必要だと考えたのです。だから、僕たちが目指しているのは単にプログラミングの方法論だけを教え、「ITエンジニアになれて良かったですね！」で終わるサービスではありません。ITエンジニアになった後も僕たちのプラットフォーム内で学習を続けていただき、ゆくゆくは海外の企業に就職しやすい状況も創り出せるようにIT業界をデザインしていきたいと考えています。

## 誰かの人生を変えることができる、 魅力ある事業

「TNG Social Design」でも地方企業とのタイアップなどを通して取り組んでいますが、僕たちの事業では「地方創生」がかなり重要なテーマです。IT業界は東京に一極集中し、地方でITエンジニアになりたい、IT業界に挑戦したいという個人が挑戦しようとしてもなかなか難しいんですね。ようやくリモート化が進んできたと思ったらコロナ禍が明け、やはり対面の現場感にどんどん変わってきています。結局、地方からの参入障壁が上がり始めてしまっています。

僕たちは、どこにいても平等にチャンスを受け取れるような環境をつくりたいと考え、北海道から福岡まで全国10カ所に拠点を置いています。それは単に環境を整えたいということではなく、「挑戦したい」という気持ちと熱意、やり遂げる力があれば、IT人材として活躍できるというメッセージを伝えたい」という想いもあります。そのため、僕たちの事業には人の人生



を変えることができる魅力があると考えています。仕事をする中でいつも伝えているのは、「仕事の時間は楽しい方がよい」ということです。つまらない仕事をしていると時計ばかり見てしまいますが、人生の大半は仕事の時間です。時計ではなく未来を見てワクワクしながら仕事ができる環境を整える方が、すごく素敵な人生になると思います。そのためにも、謙虚でいてほしいということをしっかり伝えるようにしています。実際に、社内には他人の悪口を言ったり、ネガティブな言動をしたりするメンバーは誰もいません。みんなが気持ち良く、本当に自分がやるべきことにきちんと向き合っているんです。

僕たちが求めている人材は、会社のビジョンに賛同してくれて、それをやりたいと思ってくださる方です。何らかのポジションや役職に就きたいからという理由で選んでいただくのではなく、自分が会社のビジョンを達成していく役割を担ってしっかりと機能していきたいと考えてくださる方が望ましいですね。

## 目指すのは「天下統一」とIT業界の「開国」

今後のビジョンをひと言で表すと「天下統一」です。その後、日本のIT業界を世界の中心で咲き誇れるように変えていきたいと思っています。僕自身を含め、日本人は世界中の人とコミュニケーションをとることが苦手です。もっと「開国」をしてさまざまな価値観をみんなを取り入れ、強い働き手が多い国にしていきたいですね。



# 人の可能性を広げ、 人生を豊かにします

CPAエクセレントパートナーズ株式会社 代表取締役 国見 健介

1978年、東京生まれ。慶應義塾大学経済学部在学中に、公認会計士試験に合格。卒業後「日本一良い教育機関をつくりたい」という想いを胸に、公認会計士資格スクール(CPA会計学院)を主要事業とするCPAエクセレントパートナーズ株式会社を設立。CPA会計学院は公認会計士試験合格者数を伸ばし続け、2023年は合格者数786名(全体合格者1,544名、合格者数占有率50.9%)と過半数に達する合格者を輩出するなど、圧倒的に高い合格実績を出している。



## 公認会計士になったにもかかわらず 教育事業で起業

大学3年生で公認会計士試験に合格した私は、在学中から公認会計士の育成に関わっていました。そこで教育事業にやりがいを見だし、大学を卒業後、公認会計士を育成するCPAエクセレントパートナーズ株式会社を立ち上げました。最初に開校したのは、横浜市の日吉でした。私の通っていた慶應義塾大学は、公認会計士を最も多く輩出する大学で、キャンパスの近くに教室があります。そこで、慶應義塾大学の日吉キャンパスに通う学生をターゲットにした、スクール運営をスタートしました。

## 公認会計士資格スクール「CPA会計学院」 2023年度公認会計士試験合格者の 50.9%を輩出

CPAエクセレントパートナーズが運営する、公認会計士資格スクール「CPA会計学院」は、全国でも屈指の合格率を誇り、近年急成長を続けています。令和5年の公認会計士試験における実績は、全国で1,544名の合格者の内、786名がCPA会計学院の受講生。合格者のうち当校が占める割合は、50.9%と過半数に達する圧倒的な合格実績を誇る会計士資格スクールです。競合他社に比べた「CPA会計学院」の特徴は、校舎の数が少ない点です。校舎は新宿校・水道橋校・早稲田校・日吉校・大阪梅田校だけで、合格者の50.9%を輩出しているのは、サービスの質が高い証拠だと考えています。

公認会計士は、試験に合格した後も、会計の専門知識をどんどん身に付けて、リーダーシップやマネジメント等のソフトスキルを磨くことも重要です。そのため「CPASS」というサービスを立ち上げ、専門知識とソフトスキルに関する情報提供もしています。その他、公認会計士のためのオープンコミュニケーションスペース「CPASSラウンジ」を新宿校に併設しました。OB・OGを中心に、公認会計士が繋がるコミュニケーションラウンジとして開放しています。



## 会計・経理人材の 総合プラットフォームを目指す

公認会計士の資格スクールが持つノウハウを、より広く会計・経理人材へ提供するために、2020年10月にローンチしたサービスが「CPAラーニング」です。このサービスは、リリース当時に大きな反響がありました。なぜなら「完全無料」で簿記・会計が学べるプラットフォームだからです。「CPA会計学院」のノウハウを活用し作成した最高品質の教材と、講義動画を無料で提供しています。また会員登録するだけで、誰でも全講義を視聴可能です。パソコン、スマホ、タブレットに対応し、すぐに簿記の学習を始められます。

「CPAラーニング」も「CPASS」も、基本的に無料で提供中です。この2つのサービスと「CPA会計学院」によって、経理初心者から現役の公認会計士までが、会計・経理に携わる人材とのネットワークを形成し、会計人材のキャリアを総合的にサポートしています。また新たに立ち上げたのが、会計人材に特化した採用支援サービスとしての求人サイト「CPAジョブズ」と人材紹介サービス「CPASSキャリア」です。

無料で簿記の学習機会を提供し、公認会計士の資格試験のサポートをして、転職支援まで手掛ければ、会計人材の生涯キャリアをサポートできます。さらに「CPAラーニング」で会計・経理の世界へ入った人材を転職支援のターゲットに加えれば、会計・経理人材



の総合プラットフォームを作り上げることができると考えています。

## 人の可能性を広げ 人生を豊かにする応援をします

「人の可能性を広げ人生を豊かにする応援をします」という弊社のミッションは常に社内飛び交っています。教育業に携わる私たちにとって、人の可能性を広げることは天命に他なりません。また、このミッ

ションが対象とする「人」はお客様だけではなく、社員や弊社に協力してくれるすべての人を含んでおり、「豊かさ」は、物で満たされるだけでなく、心も豊かになることを指しています。私たちはこのミッションを実現するために「学びの支援」、「キャリア支援」、「人材交流支援」の3つの事業を展開し、会計人材に貢献するインフラ企業として、会計に関わるすべての人の生涯支援に取り組んでまいります。



# 「DX×SDGsビジネス」で 新しいクルマの乗り方を提案

株式会社ジョイカルジャパン 代表取締役社長CEO 早川 由紀夫

1966年8月生まれ。1990年、大学時代に勤めていた人材派遣会社テンポラリーセンター（現パソナ）グループの株式会社ジンテックで販売促進事業部を設立。1991年に広告代理店を起業し、2005年に株式会社ジョイカルジャパンを設立。2021年10月に代表取締役社長CEOに就任した。



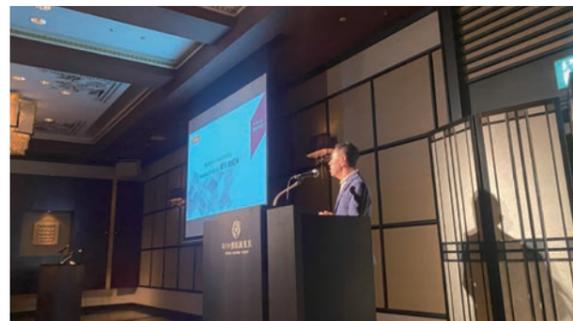
## 広告代理店からスタートした起業家人生

起業を決意したのは大学3年生のとき。卒業後、現代表取締役副社長CFOの岩城肇と共に広告代理店を立ち上げました。電通や博報堂をはじめとする多くの企業から受注を受け、年商10億円にまで成長させることができました。

フロー型のビジネスでは、多くの企業の成果を出す経験を積みました。広告費をクライアントに提供していただきながら自分自身の成長に時間を割けたおかげで、さまざまな知識やリテラシー、スキルを身につけることができました。しかし、どんなに頑張っても次の月にはリセットされてしまうフロー型の仕組みでは限界があったのも事実です。

日経平均株価が1万円を下回るほどの打撃をもたらしたITバブル崩壊を経て、2002年に会社が破綻。フロー型ではなくストック型のビジネスモデルに興味があった私は、新しいビジネスを探し始めます。現取締役会長の中村靖弘、そして岩城と共に2005年、株式会社ジョイカルジャパンを立ち上げました。

「競合他社との差別化は何ですか？」と聞かれることがあります。実は競合他社はあまり見当たりません。ジョイカルジャパンは自動車を製造する会社ではなく、販売やメンテナンスを専門としているからです。また、販売は直接ではなく、加盟店を介しています。要するにBtoCではなくBtoBの形態なので、自動車販売業というよりは経営コンサルティング業といった業態になります。



## 「車に乗るだけでカーボンオフセット」が可能に!?

2023年6月5日(月)の「環境の日」に、クルマに乗るだけで社会貢献ができるサービス「ECOTO (イーコト)」を発表し、展開しています。「森林(もり)の里親契約」を推進する長野県と連携し、北アルプス森林組合、長野森林組合と里親契約を締結。クルマが排出した二酸化炭素(CO2)を森林の整備による光合成で相殺する「カーボンオフセット」に対応したプランで、契約者が排出したCO2を相殺するのに必要な森林管理コストを、クルマの燃費性能などから算出して月額料金に上乗せする仕組みです。

上乗せ額は数百円程度で、基本的には全額を森林組合に寄付し、植樹や伐採、間伐等の森林整備に活用させていただきます。移動手段として身近なクルマを使用するユーザーに対し、サービスを通して環境問題を考えるきっかけになってほしい。「SDGs活動に取り組みたいけれど何をすればいいのかわからない」「環境に良い商品・サービスを選びたいがコストが高い」と足踏みしていた方々に「地球環境について考え行動しよう」と思っていたことが狙いです。

## 国内に留まらないグローバル展開の兆し

現在、自動車業界の整備士不足が深刻化している状況を解消するため、特定技能実習生を受け入れるネットワークを確立し、国内の整備工場へミャンマー人の「人材育成支援」を行っています。今後は、フィリピンでの展開を本格化させ、現地法人「ジョイカルフィリピン」を独資で2024年4月に設立します。

フィリピンでは都市部を中心に車の普及が急増しており、これをきっかけに新しいビジネスの機会を生み出していきます。日本で成功した中古車販売のノウハウやビジネスモデルをフィリピンへ。海外での事業開発に関わることができる、挑戦ができる、それがジョイカルジャパンです。

## 自動車業界のDXに対応しながら成長を目指す

この他に、自動車を販売・メンテナンスする側と利



用・購入する側のコミュニケーションをより効率化するシステムの開発など、クルマに関わるすべての方に寄り添う取り組みを展開しています。

クルマを必要としているお客様の満足度はもちろん、自動車業界全体の活性化を目指したグローバルな展開への取り組みも弊社が大切にしていることです。その結果、加盟店舗数は全国で約610に上り、クルマ社会を支える各地の自動車整備工場との協業で事業を進めています。これからも自動車整備工場の未来と

自動車ユーザーにとって価値ある未来を創造します。

創業以来、「カーライフをもっと楽しく便利に」をモットーにクルマ社会の未来を考え、新たなサービスを提供してきました。創業20周年を迎える2025年に向けて「クルマの乗り方、変える。時代、変える。ジョイカル。」をスローガンに掲げ、「自動車業界のDXをどう生き抜くか?」「ジョイカル流DXとは何か?」を模索しながら日々成長し続けます。



# トレーナーの国家資格を日本に創り、 Dr.トレーニングを世界の文化にする

# Dr. TRAINING



## 株式会社Dr.トレーニング 代表取締役 山口 元紀

1984年、群馬県高崎市生まれ。小学2年生の時に兄の影響で野球を始め、高校卒業後に日本大学に入学。大学4年生まで野球漬けの日々を送る。高校時代の怪我が原因で、大会に出場することができなかった悔しい思いから、大学卒業後はトレーナーになる道を選択した。世界一のトレーナーを目指し、テキサス工科大学健康科学センターへ進学。2年間の大学院生活を経てBOC-ATC（米国の準医療資格）に合格。卒業後は、メジャーリーグ3球団でトレーナーとしての臨床経験を磨く。2015年に、日本で株式会社Dr.トレーニングを設立。「アメリカでは当たり前の『国家資格トレーナー』を日本でも当たり前の資格にする」ことに奔走している。現在はパーソナル事業、セミパーソナル事業、サプリメント開発事業、トレーナー養成スクールの運営と幅広くヘルスケア産業の発展に貢献し、海外を見据えた活動も展開している。

**Dr.**  
TRAINING

## 「何かやらなくてはいけない」と 野球トレーナーへの道を志す

小学2年生の時に野球を始め、高校生の時には甲子園出場を目指して努力を重ねるも、その夢を叶えることができなかったところか、骨折などの怪我に見舞われてしまいました。これまで野球に打ち込んできたこともあり「やり切った感」と「新しいことを経験したい」気持ちから、大学ではスポーツ医学を学ぶために日本大学へ進学することを決意。勉強をするよりも、思う存分に友人と遊び、自由気ままな大学生生活を送っていました。

しかしそんな中で「何かやらなくてはならない」という虚無感と焦りを突然感じました。その時、トレーナーへの道を示唆していただいたことをきっかけに、野球の再開と同時に、英語の勉強を大学2年生から開

始したのです。大学卒業後の進路を決めるにあたって「英語の勉強は続けたい」「トレーナーになるなら最高峰の資格を取得したい」「海外を経験したい」という3つが重なり、アメリカ留学を決意。渡米後、4年制大学にて2学期間勉強し、テキサス工科大学健康科学センターへ進学しました。

## 世界一のチームで働いて気付いた 「もっと挑戦したい欲」

大学院卒業後は、メジャーリーグ球団でトレーナーとして経験を積むことにしました。「自分が野球をする」立場から、「野球選手を支える」立場へ。世界一のチームで、超一流のメンバーの中で経験を積み、世界一への挑戦をしていました。しかし経験と学びを重ねていく内に、虚無感を覚える自分がいたことに気付いたのです。これまで生きるために英語学習を始め、アメリカでの生活もトレーナーとしての仕事も、死ぬ気で向き合ってきました。しかし夢が叶い、安定した働きの中で、学生時代に感じた「何かやらなければならない」という熱意が再燃したのです。そんな時にビザの取得ができないことが決まり、アメリカにいらなくなり、日本での起業を決意して帰国しました。

## トレーナーという仕事が 国家資格になるように走り続ける

日本へ帰国し、一般企業で数年間の正社員を経験した後、これまでの世界一の野球チームでの経験を活かし「日本で世界を目指そう」と株式会社Dr.トレーニングを設立しました。「Dr.トレーニングを世界の文化にする」というビジョンのもと、世界に誇れるサービス・

組織・メンバーを作り上げるために奮闘しました。私はトレーナーという仕事を「もっと誇れる仕事」にしていきたいと思っています。今まで取り組んできたことの結果として、弊社社員の5年間の離職率は0%です。メンバーによっては月に70~80万円ほど稼ぎ、実力や実績が評価される環境を整えています。「本気で変わりたい！」と思うお客様を「なんとしてでも良くしたい！」という覚悟がある人にとって、弊社は働くのに最適な環境です。アメリカではトレーナーという仕事が国家資格であり、医者と同等の仕事として認められています。日本でもトレーナーが国家資格となることを目指して、この先も走っていきます。

## 「世界のDr.トレーニング」と呼ばれるまで、 何が何でも死ねない

トレーナーになるまでは「世界一のトレーナーになる」「プロ野球選手になる」など、明確な目標がありました。しかし現在の27店舗展開も明確に目指していたわけではないように、経営者としてわかりやすい目標を立てていくわけではありません。常に楽しいと思えることを、目の前のことに必死になって全力で取り組んできた結果が、現在の店舗展開に繋がったのです。

一企業として、世界で戦いたい。「世界のDr.トレーニング」と呼ばれるまで、死ねない。死ぬまでに何が何でもこの夢を叶えます。「どこまで行っても経営者」「どこまで行ってもトレーナー」この2軸の共通言語をうまく世界に組み込んでいながら、自分たちにしかできないことにフォーカスして、世界にイノベーションを起こしていきます。



# 自分たちが作るコンテンツで みんなの人生をもっと楽しくしたい

## 株式会社ドズル 代表取締役社長 ドズル

大分大学医学部在学中にYouTube上で活動を開始。ゲーム実況を中心に「好きを仕事に。人生という「ゲーム」をもっと楽しく。」という理念のもと人々に楽しみを提供し、コミュニティの輪を広げている。YouTubeチャンネル「ドズル社」は、約135万人以上の登録者と約14億回以上の再生回数を誇る。



### 医学生からYouTuberへ、そして社長に

私は元々、医大でドクターを目指しており、医学実習のかたわら、当時ハマっていたゲームの実況動画の配信をきっかけにYouTuberになりました。次第に私のYouTubeチャンネルを見てくれる人が増えてきたため、ゲームのリアルイベントを開催しようと協賛を企業にお願いしたのですが、「個人への協賛は会社として難しい」と言われてしまい…。この件をきっかけに、2016年に起業に至りました。

起業を決断して上京したのは2017年。そこで私は、YouTuber 兼 株式会社ドズルの社長という道を選びました。この決断に、後悔は一切ありません。なぜなら立派なドクターを志して猛勉強した日々と、そこで得た経験や体力は企業を運営する上で今も役立っているからです。そして「ドズル社」というYouTuberグ

ループを立ち上げ、心から信頼できるメンバーと一緒に仕事をするようになりました。

### トップYouTuberグループへの成長と、7期連続の増収

専業YouTuberになった後は、日本でいちばん遊ばれているゲームであるMinecraft（マイクラフト）に主戦場を移しました。その後2021年には32万人、2022年は42万人の方にチャンネル登録していただき、2023年11月現在で登録者数は合計で135万人に達しました。

また、メンバーチャンネルを含めたグループ全体の視聴回数は、ゲーム実況者の中でトップになり、広告収益においても、2023年10月には過去最高の数字を上げることができております。そのほか、グッズの販売やポップアップストア、ゲームの中で遊園地を作っ



て集客する、新しい形のイベント開催などにも注力しており、2023年はLAWSON様やしまむら様のような、全国展開している企業様からコラボのお話をいただきました。また、東京都や福岡県のような官公庁ともお仕事をさせていただきました。そのため広告収益が無くなったとしても、弊社が存続できる収益構造が構築できています。

### 変化と成長の機会に満ち溢れた環境

弊社には「感想戦」という文化があります。これは、イベントなどを終えたらその日のうちに学びを言語化する取り組みで、これによりPDCAを早く回して、業務を改善して進化させることができています。また弊社は現在、完全フルリモートで仕事しております。バーチャルオフィスに社員が20名ほど(業務委託含めると100名近く)在席しており、多種多様な業界・業種から集まっています。そういった人たちにも「株式会社ドズルは企業環境的にめちゃくちゃ楽しい」と言ってもらえています。これも、変化と成長の機会にあふれているのが弊社の魅力かもしれません。

それだけではなく、弊社は社員自身のレベルアップやアップデートにつながる施策を企業制度として落とし込んでいます。例えば「インプット休暇」という、

一日休暇を取って映画を見たり、遊園地に行ったりして学んでもらうための手当てを出しつつ、休みを取れる制度を作りました。また、働く社員がレベルアップに必要な本を購入する際は、本の購入費用を会社が全てサポートしています。このような制度を作ったのは、変化が激しいYouTubeの世界で勝ち抜くために、会社全体でのレベルアップやアップデートが重要であると考えたからです。

### ゲーム実況出身で日本を代表するエンタメ企業になりたい

私はドズルを日本を代表するエンタメ企業にしたいと考えています。そのため、私たちが現時点で持っていない考え方や感性を持っている人たちに仲間になってほしいです。そしてドズル社を知ってくれている人たちだけでも「我々のエンタメコンテンツを通して元気にできたらいいな」という想いがあります。私たちが作るもの、もしくはファンの皆さんと一緒に作り上げるエンタメが、誰かのパワーになったり、弊社のエンタメによって誰かの人生がもっと楽しくなってくれれば嬉しいです。そして、それが私たちなりの社会貢献だと考えています。



# 人と本気で向き合い、未来を切り拓く。

株式会社ネオキャリア 代表取締役社長 西澤 亮一

1978年北海道中標津町生まれ。2000年に株式会社ネオキャリアを創立し、2002年に代表取締役社長に就任。採用支援、介護、保育、HR Techなどの事業領域にて高い成長性を誇り、国内70拠点以上、海外5カ国9拠点到まで展開。PURPOSE「人と本気で向き合い、未来を切り拓く。」に基づき、社会のニーズやお客様の課題に真摯に寄り添いながら、全ての人々が生き生きと働ける社会の創造を目指す。2022年7月には起業家機構であるEO Hokkaidoを立ち上げ、初代会長に就任。「起業家の力を結集し、北海道の産業と暮らしの質をGlobal No.1にする!」を掲げ、北海道経済の活性化に向けて活動の幅を広げる。



## “付加価値に徹底的にこだわる” 仲間と成し遂げた、倒産寸前からのV字回復

2000年、業界未経験者の仲間8名とともにネオキャリアを創立し、求人広告事業と中途採用支援事業を開始。しかし、僅か1年で経営が立ち行かなくなり、倒産寸前の状態になる。そのようななか、「西澤さんがやる

というなら、自分たちも頑張りたい」という仲間の声に押されて、No.2の立場から社長に就任。仲間との強い絆を持って事業を進めつつ、コストの最適化を図り、さらに目標達成のために「できる・できない」ではなく、「どうするか」の視点で議論を進めた。その結果、2003年9月には負債を解消するまでに「V字回復」を果たした。

その後、新卒採用支援事業や人材派遣事業など、人材を軸とした事業を次々と展開し、ネオキャリア独自の地盤を固める。さらに、2006年～2008年にかけて、個人による資金を基に、ネオキャリアの過半数以上の株式を取得。経営権を得ることで、会社を成長させることに自身の人生を懸ける覚悟を社内外に示した。

会社を成長させるためには、創業当時から意識している「お客様の要望に耳を傾け、いかに付加価値を生み出すか」にこだわり続ける必要がある。そこで、社員の共通認識となるように、自らの考えを著した書籍を全社員に配り、一体感の醸成に力を入れた。各事業が成長軌道を見せるなか、同じ想いを抱く若手社員による新規事業の提案を積極的に受け入れ、介護事業や保育事業などを次々に展開する。「健全な危機感」と「高い目標設定」に対して強い意識を持ち、拠点展開や抜擢人事、新規事業創出を進めてきた。

## 全社員で創り上げる「新たな種」

現在の主力事業のうち、介護事業や保育事業などのヘルスケア領域やHR Tech領域は、20代の若手社員が考案して始まった事業である。ネオキャリアでは長年にわたり、新規事業創出プロジェクト「ネオつく」を推進し、全社員が新規事業を立案できる機会を設けてきた。今期からは「RED CARPET (レッドカーペット)」に名前を変更し、社員のみならず高校生以上が参加できるビジネスプランコンテストに生まれ変わった。発案者が事業責任者となるため、社員にとっては成長のチャンスとなり、非常に魅力的な施策となっている。

事業を精査する項目は複数あるが、大前提として「会社の思想やビジョンと同じベクトルを向いている」ことが求められる。加えて、「市場のニーズに寄り添った価値のあるサービスであるか」、「マーケットはどのくらい成長する見込みがあるか」など様々な項目を細かく判断し、これまで80以上の新規事業が誕生した。

適材適所の人材配置を行い、高い熱量を持った事業担当者がその分野の優秀な人材へと成長し、業績を軌道に乗せる。創業1年で迎えた倒産危機をはじめ、金

融経済危機や感染症拡大など、本来であれば事業のブレーキを踏みがちな状況においても、このサイクルを取り入れ、自らも先頭に立ち、新しい価値創造に取り組むことで成長を遂げてきた。

## 人が生まれてから人生の役目を終えるまで

ネオキャリアが展開する全ての事業は、最終的に「人」にフォーカスしている。少子高齢化社会による人手不足や働き方の多様化により、時代の流れとともに企業・求職者は様々な変化を迎えているが、そんな多数の課題を抱える人材領域において、ネオキャリアは「人が生まれてから人生の役目を終えるまで」の各フェーズで事業を展開。採用支援事業・アウトソーシング事業・保育事業・介護事業など様々なサービスを提供している。

創立23年目を迎えた2022年、より社会とのつながりを強める新たなフェーズに突入し、ネオキャリアの存在意義となるPURPOSE「人と本気で向き合い、未来を切り拓く。」を掲げた。PURPOSEには、人に関わる事業を展開しているネオキャリアだからこそ、「熱い想いを持って一人ひとりの人生に本気で向き合い、より良い社会の創造に向けて新しい未来を切り拓いていく」という想いを込めている。全ての人に寄り添い、個々が生き生きと働ける社会をつくるために、まずはネオキャリア自身が、そのような会社になれるように一歩ずつ歩んでいきたい。



# グローバル人材採用最大手を目指す

株式会社ビーウェルインターナショナル  
代表取締役社長 大亀 雄平



1982年、兵庫県神戸市生まれ。大阪市立大学在学時に株式会社ビーウェル創業。関西を中心に学生マーケティング・プロモーション事業などを幅広く展開し、同時に数多くの企業の役員を務める。これまで約2万人の大学生と関わり、それぞれにとって成長できる環境を用意している。株式会社ビーウェル 代表取締役社長。株式会社パンスール 専務取締役。ZENオフィス株式会社 取締役。

## 学生たちを「社会に通用する人材」に育てるべく起業

ある1人の経営者のカバン持ちを経験したのをきっかけに、学生で起業したのが経営者としての第一歩です。就職活動をしようとしたが、行きたい会社がありませんでした。また「好きな仲間と、自分の好きな道を選んで進みたい」という想いが強く、自分で起業する道を選んだのです。起業するにあたって「自分の一番の強みは何だろう」と思った時に、当時大学生

だったため「大学生の気持ちはわかる」ことに気がきました。そこで「大学生のマーケットにフォーカスした事業を始めよう」と、家庭教師の人材派遣事業を始めたのです。

学生のプロモーションやマーケティングという事業を進めながら感じたのが「学生を教育したい」「大学では教えていないことがたくさんあるのではないか」「大学生と向き合う事業をしたい」ということです。そこから学生起業塾をしたり、学生就活支援をしたりするフリースペースの経営にシフトしていき、「学生と



向き合う仕事でナンバーワンの会社」にするため、年間150本近くのイベントを実施しました。さらに西日本のあらゆる大学生をこのスポットに集客し、学生が聞きたい色々な情報や学びを提供する事業を始めました。

## 優秀な韓国人学生と日本企業をつなぐ新たなプラットフォーム

起業からしばらくして「韓国の優秀学生層が日本就職を成功させる窓口を作ってあげたい」と考え、2019年には子会社としてのビーウェルインターナショナルと、現地法人であるビーウェルコリアを設立しています。

このきっかけは、韓国で行われた某人材系企業の日本就職採用イベントに参加し、30名ほどの韓国人学生と話したことです。韓国人学生の日本語の堪能さや、働くことへの意欲の高さに衝撃を受けました。また、優秀なのに就職率60%という就職難の韓国社会の厳しい現実を目の当たりにしました。日本で18年以上の間、学生と企業をつなぐビジネスを行ってきた中で、韓国の学生が日本の企業で活躍する可能性を感じたのです。また日本の企業にとっても、優秀な学生の採用は重要な課題であります。

実際に現地のいろいろな大学を訪問してみたところ、大変優秀な学生が非常に多かったです。「英語がで

きる人は海外就職を目指すのがスタンダードになりつつある」「大学生がスキルアップに熱心」という状況を見て、事業としての可能性を見出しました。ビーウェルコリアでは約5,000人の韓国人学生が登録している「日本就職スクール」を運営しており、オフラインで授業を開いたり、面談や日本語の練習をしたりしています。2021年3月には「KORECオンライン」というWebサービスをオープンさせましたが、「完全オンライン採用で本当に決まるのか」「メディア掲載してもらえるだろうか」といった点に非常に不安がありました。資金がショートしかけて出資も受け始めていましたし、営業マンをたくさん雇えるわけでもない状況ながら、垂直立ち上げで200社の掲載を目指していました。

## 日本の若者に刺激を与える活動

英語も日本語も操ることができ、グローバルな情報を取りに行ける韓国人学生の子たちの生き様や広い視点は、日本の学生たちにも必ず刺激になると思っています。親会社のビーウェルでは日本人学生の就職活動サポートを行っていますが「これからはグローバル人材と同じ土俵で戦うんだよ」ということを知ってもらうために、日本と韓国の学生のオンライン座談会なども頻繁に開催しています。



# 最強のチームを組み、 SNSによる課題解決を目指して

株式会社メディアエイド  
代表取締役CEO 九島 遼大

2000年、東京都生まれ。2023年11月時点、東京慈恵会医科大学に在学中。2020年にTikTokへ本格参入し、約1年間でおよそ30万人のフォロワーを集め、2023年11月時点、約45万人のフォロワーがいる。その後、発信者として活動しながらSNS運用代行業も開始し、株式会社メディアエイドを創業。「再現性が高いノウハウ」により、3年間でプロデュースしたアカウントは300を超える。SNS運用代行の業界では、トップのアカウント数。ショートムービーを用いたTikTok・Instagram運用や、他媒体運用を得意としている。3期目ながら会社は急成長し、2023年11月1日に恵比寿ガーデンプレイスタワー16Fに移転。

## 現役医大生のTikTokから始まった 起業家人生

メディアエイドは私のTikTokerとしての活動をきっかけに、2021年4月に創業した会社です。自身のインフルエンサー活動を通して得た知見を活かし、企業や個人事業主のSNS運用代行を行っています。3名からスタートした弊社は、創業から2年で70名規模の会社に成長しました。これまでに累計300社以上のSNSをサポートしています。

私は医者家系に生まれ、祖父と祖母、両親も医師をしているため、自分も医師になるのが当たり前だと思っていました。しかし人生の転機が訪れたのは、2020年5月頃のこと。大学2年生の時にコロナ禍に見舞われました。やることもなく日々を過ごしていた際に、幼馴染がTikTokerとしてバズり出したのです。そこで彼女に誘われ、投稿を始めました。

最初は投稿が全くバズらなかったのですが、研究を続けて半年ほどした時、バズらせるための方法がわかってきたのです。解析結果をもとに動画の内容や文字の選定など、細かい部分の調整を続け、TikTokを始めてから6~7ヶ月後にバズるようになりました。

## 知り合いの医師の依頼をきっかけに急成長

私の投稿がバズるようになると、知り合いの医師から「僕のもバズらせてよ」と頼られました。それがきっかけで、個人事業主としてのSNS運用代行が始まったのです。気付くとお客様数が増えており、収益が上がったタイミングで法人化することにしました。

2023年11月時点で、150社以上のクライアントとお付き合いがあり、売上も順調に伸びています。それは、私たちの仕事を評価してもらえているからだと思いますし、似たような事業をしている会社と比べても、実績で負けていません。また「代表である私自身に発信力がある」ため、説得力があります。よって「業界



内でも特殊なポジションを築けている」と自負しています。

## SNSをビジネスインフラにする

創業した当時、SNSで集客や採用をすること自体あまり浸透していませんでした。そこから今に至るまで、SNSの力を企業に提供することを通じて、それを利用した集客や採用という考え方そのものを作ってきたのです。

近年、インターフェースがパソコンからスマホに移り変わると共に、情報のインフラもWEBからSNSに変遷しています。それに伴って、海外ではSNSのビジネスインフラ化がどんどん進んでいます。しかし、日本ではまだそこまで成熟しきっていません。だから私たちが今チャレンジしているのは、このSNSのビジネスインフラ化です。

弊社では「動画とアルゴリズムでソーシャルメディアをビジネスインフラにする」をビジョンに掲げ、それを10年以内に成し遂げるつもりです。SNSがビジネスインフラになった暁には、ユーザー側がより質の高い意思決定をし、それに伴って事業者側も正当な情報を提供するという、お互いがwin-winの社会構造を作ることができると思っています。

## 価値ある20代を何に捧げるか

就活では何を軸に就職先を選ぶかが重要だと思います。私のおすすめは、組織に入る以上はチームで何かを成し遂げることになるので、そのチームがどれだけ高い目標を設定しているかで選ぶことです。体力も成長力もある20代の時間を何に捧げるかは、ものす



ごく重要だと思うのです。年齢を重ねる中で家庭を持ったり、体力が落ちたりすることを想定すれば、20代は稼働できる量が圧倒的に大きい。それを何に捧げるかはしっかり考えるべきです。

人の成長は目標設定でほとんど決まると思います。目標を決めたら、あとは自分に期待してそれを越えるくらいにただひたすらやるだけです。だから、そのチームがどれだけ高い目標を設定しているかが最も重要だと思うのです。親からの目や給料など、いろいろと考える事柄があるかもしれませんが、自分の貴重な時間を使うことを前提に、大手、中小問わず会社の目標設定を見るべきだと思います。



# スポーツ業界を変革し、弱い地域、弱いものに光を当てる太陽になる

琉球アスティダスポーツクラブ株式会社 代表取締役会長 早川 周作

大学受験直前に家業が倒産、父親が蒸発し家財をすべて失い無理心中寸前まで追い込まれるが、大学進学を目指して上京。アルバイトをして学費を作り明治大学法学部に進学。学生起業家として数多くの会社の経営に参画して活躍する。その後、元首相の秘書として約2年間勉強し、28歳で国政選挙に出馬、次点。経営者に戻ってからは、日本最大級の経営者交流会を全国で主催。  
2018年2月に琉球アスティダスポーツクラブ株式会社を設立し、代表取締役に就任。2021年3月、プロスポーツチームとして日本初となる上場を果たす。2021年4月、女子チームに参入し子会社の九州アスティダ株式会社を設立し、取締役に就任。同年8月、子会社のアスティダマーケティング株式会社、AMG株式会社取締役に就任。また明治大学MBAビジネススクール講師に就任。国立大学法人琉球大学客員教授に就任し業種業界を超えた幅広い分野で活躍している。



## 弱い地域、弱い者に光を当てる “ていーだ”となる

弊社は日本の卓球リーグ[Tリーグ]に所属するプロチームである琉球アスティダの運営を始めとし、スポーツバル、卓球物販ECサイト運営等、『沖縄×スポーツ×〇〇』をテーマに様々な企業のマーケティング支援に取り組んでいます。

「弱い地域、弱い者に光を当てる社会の仕組みを創る」という志のもと創業し、「卓球で世界を獲りにいく」「見上げるくらい大きな相手にも、打ち勝てる」「誰だって夢は叶うんだ!」ということを結果で証明してみせる」といったビジョンを掲げて展開、スポーツチーム初の上場を達成しました。

弊社の名前である「琉球アスティダ」には、「沖縄か

ら明日の太陽になる」という意味があります。「ていーだ」は沖縄の方言で、太陽という意味です。私たちが世界的なスポーツクラブになっていくことで、その姿を見た人が「何かやりたい」「私にも何かできるんじゃないか」と思えるような世界観を実現したいという思いが込められています。

## スポーツ業界を変える先導役に

私たちがなぜスポーツビジネスをしているのか。そもそも、スポーツや芸術のような人々の感情を動かし、感動させるようなものは、中世以降からこれだけテクノロジーが進化したとしても、どの時代においても価値のあるものなんです。

しかし、スポーツのマーケットが約50兆円のアメリカに対して、日本はまだ5兆円ほどしかないんですよ。



つまり、不変の価値を持つ大切なものに対して適切に価値を見いだせていない。そしてスポーツ業界は、ディスクロージャーの不完全さや、資金調達への機会が限定されていること、良い経営人材が流れていないこと、イノベーションとのマッチングがなっていないことなどの課題を抱えています。

そのような状況を変えるべく、スポーツ業界の稼ぎ方や在り方を変えて新しい循環モデルを作る先導役になることを決意し、上場という選択肢をとりました。

## “何もなかった”ところから 一心に志を追いかけて

私は、父が自分の会社を潰して蒸発した19歳の時から、「弱い地域、弱い者に光を当てる社会の仕組みを創る」という思いをずっと持ち続けてきました。この琉球アスティダの事業も、その志にぴったり合っていたので引き受けたんです。

ここまで紆余曲折あった私ですが、“何もなかった”ことが私のキャリアの最大の強みだと思っています。親の会社を継いだわけでも、家にお金があったわけでもなく、何かコネがあったわけでもない。コンプレックスになり得ることかもしれませんが、そういうコンプレックスやストーリーってすごく人の心に響くと思うんです。コンプレックスを逆に武器に

変えられるかというのは人生の大きな境目だと思いますね。

## 生きている限り、志の実現のために 自らの役割を担う

私は毎年何千というプレゼンを聞く立場にあり、スタートアップの投資もたくさんしてきました。その中で残っている会社って、3つのことを大切に守っているんですよ。まず、課題に立ち向かう志を持って事業をしていること。2つ目は10年先、20年先、30年先のビジョンを持っていること。そしてそれに向けて絶対に逃げずに継続すること。つまり「志」「夢」「継続」なんですよね。

たくさんのベンチャーやスタートアップを見てきたり、大学の客員教授やビジネススクールで講師をしてきたりしましたが、自分にはできないと諦めてしまっている人たちが多くいます。そうじゃなくて、まず一歩踏み出してみる。そのためには志が必要なので、やっぱり志は何よりも大切なんじゃないかと思っています。

私は、「弱い地域、弱い者に光を当てる社会の仕組みを創る」という志の実現のため、必要な事業や役割をこれからも精一杯担いたいと思っています。そうして、「よくやったな」と思って死んでいけるような人間になりたいですね。

日本をリードする経営者

ベンチャーを経て起業した経営者

株式会社IoTコンサルティング	46
株式会社FCE	48
株式会社Enrich MR Holdings	50
株式会社CLOVER	52
株式会社GOAL-B	54
株式会社shabell	56
株式会社プレシャスパートナーズ	58
未知株式会社	60
株式会社ラフル	62
株式会社little amulet	64

**SAMURAI CEO**  
**2024**

# IoT向けSIM「ロケットモバイル」で ストック収益を積み上げ

株式会社IoTコンサルティング 代表取締役 金野 太一

1983年9月、東京生まれ。2006年3月に、慶應義塾大学法学部政治学科を卒業。同年4月に新卒で株式会社光通信に入社。2013年に起業し、約3年で黒字化を達成。その後、さらなる成長機会を求めて上場会社に株式を売却。買収先の上場会社の役員を経て、2018年に再び独立。現在はIoT領域を対象としたM&A戦略を中心に、事業を拡大中。

IoT Consulting

## スピード感を持って資金調達を行い、 約半年で「ロケットモバイル」をリリース

2015年12月に会社を設立し、そこから約半年間の準備期間を経て、2016年5月に格安SIMサービス「ロケットモバイル」をリリースしました。弊社は移動体通信事業者様(MNO)から通信回線を借り受け、自社ブランドとして直接エンドユーザー様にサービスを提供しています。いわゆる、MVNO事業者です。

MVNOは大掛かりな設備投資を必要としないのが魅力である一方、それ以外のWEB上での受発注や顧客管理・請求システムの構築等にそれなりの資本が必要です。

サービスを立ち上げる中でこのことが判明したため、諸々の準備をしながら同時並行で資金調達も行っていました。また、今でこそ格安SIMサービスは市民権を得ています。しかし当時は、盛り上がりを見せる事業者サイドとは対照的に、ユーザーサイドは大手通信キャリアからの乗り換えに慎重な姿勢を示していました。よって生き残ったのは大手キャリアのサブブランドが大半で、残りは資本力と知名度が元々ある、一部の企業だけという状況になっていたのです。

## ロケットモバイル「神プラン」が軌道に乗り、 周辺領域への進出も

ロケットモバイルは当初「ポイ活してスマホをタ



ダで使おう!」というコンセプトでした。しかし、上手く軌道に乗らず、早々に生き残りをかけた事業転換を迫られていました。そんな中、月額298円(税抜)でデータ通信使い放題で提供していた「神プラン」がIoTに適したプランとして注目され始めたのです。このことをきっかけに、少しずつ状況は好転し始めました。リーズナブルな価格でIoT機器を運用できるという意味で、お客様にとって「神プラン」です。また弊社にとっても利用者を増やすきっかけになる、まさに「神プラン」といえる存在でしょう。

ちなみに「神プラン」の他にも、監視カメラに搭載するなど、アップロードに用途を特化した専用プラン「アゲアゲプラン」があります。また、テレワークや訪問先などをご利用いただくポケット型Wi-Fiサービス「ロケモバWi-Fi」など、様々なプランが誕生しました。その結果、2023年12月末時点で取引法人数は2,000社を超え、安定したストック収益を生み出すまでに成長しました。ここ数年は安定したストック収益によるキャッシュフローを原資に、積極的に事業拡大を図っております。中でも、M&Aを活用した周辺領域への進出に注力している最中です。

## 通信デバイス数が増え、成長著しい市場に 身を置けることが最大の魅力

世の中に大きな影響を与えることができる「ダイナミックな成長が見込まれる市場」に身を置けるということが、この事業を行う最大の魅力です。また、ストック型の収益モデルとなっているため、キャッシュフローや事業収入が安定しております。従業員の雇用を守ることはもちろん、中長期的な成長を目的とした人材育成などに投資を行うことができます。

また今後は、国内において人口が減少していくでしょう。しかし「通信」だけにフォーカスすると、通信機能の搭載を前提としたデバイスの数は、右肩上がり爆発的に増えていくと予想されます。家電家具や交通機関など、様々なモノに通信機能が搭載されるでしょう。そうなれば普段の生活を営む中で、1人100台以上の通信機器に囲まれている未来が、当

IoT Consulting



り前になるかもしれません。

## 同じ意志を持った人材を教育し、 世の中のためになることをしたい

ここ最近では、中長期的な企業の成長を目的とした人材育成に注力しております。特に「経営者を志す学生インターン」や「ITエンジニアを志す若手未経験者」に対して、実践的な成長機会を提供するなどの様々な取り組みを開始しました。私は教育を通じて新た

に一人前の人材を生み出すことこそが、真に世の中のためになると考えています。

会社という組織に自立した人が集まり、共通のビジョンやルールの下で営利活動を行っているだけで、自然と世の中に経営者やエンジニアが誕生し、成長するようなエコシステムを私は作りたいです。私一人が、一生のうちにはできることはごく僅かです。そのため、同じ意志を持った人材を集め、育てて輩出していくことで、自らの理念を形にしていきたいと思っています。



# 社会課題を 解決するための会社

株式会社FCE 取締役 尾上 幸裕

和歌山県で生まれ、母親の影響で幼少期から商売の道を歩むことを夢見る。2002年に同志社大学商学部を卒業し、経営者になるという夢を実現することを決意。「3年で経営者になるための力をつけることができる企業家輩出」の理念を掲げる、一部上場経営コンサルティング会社に入社。2004年には同社の新事業であった「7つの習慣J®」事業に加入。2011年には「7つの習慣J®」を運営するFCEエデュケーションが、親会社からスピンアウトする形で独立する。2014年にはFCEエデュケーション学習事業部の事業部長に33歳で就任。2016年にはFCEエデュケーションの取締役となる。2018年に同社の代表取締役社長になり、2019年にはFCE Holdings (現FCE) の取締役に就任した。



## 世界的ベストセラー「7つの習慣」から 教育事業がスタート

FCEグループの起点は、2004年に私が加入したFCEエデュケーションです。その始まりは、FCEグループ代表の石川が「7つの習慣」というビジネス本と出会ったことでした。「7つの習慣」は世界で4,000万部、国内で250万部の売上部数を誇る世界的ベストセラーです。

石川の「この考え方を幼少期から知っていたら人生が大きく変わったかもしれない！子どもたちにこそこの本を伝えたい！」という想いが、FCEエデュケーシ

ョンのスタートとなったのです。そうして新規事業として誕生したのが「7つの習慣J®」事業でした。私たちは、学習塾によって「人間力も学べる環境をつくろう」というコンセプトで子どもたち向けに「7つの習慣J®」の展開をスタートし、2023年11月現在、累計33万人の子どもたちが受講するサービスへと成長しました。

## 人手不足をきっかけに売上の半分を占める 「ロボパットDX」を開発

FCEグループの中でも次に成長してきたのがFCEトレーニング・カンパニーという、人材育成や企業研



アクティブラーナー育成授業  
7つの習慣J®

修を支援する会社です。これまで約4,500社の企業に、研修やコンサルティングなどのサービスを提供しています。その中で、だんだん人手不足に関するお悩みをいただくようになりました。それまで行ってきたことに加え、新たなテクノロジーなどを取り入れ、業務効率を見直していく必要性を感じるようになったのです。

その時に、同じFCEグループでDX推進事業を行うFCEプロセス&テクノロジーで社長をしている永田が「こんなビジネスはどうだろう」と持ってきたのが現在の主力事業であるRPAでした。RPAとはロボティック・プロセス・オートメーションの略で、パソコン上の作業をソフトウェアロボットが自動化してくれるツールです。そこで出来上がったのがRPAツールの「ロボパットDX」でした。現在は当社の売上シェアの半分を占め、導入実績も2023年11月時点で1,192社を突破しました。

成功した要因は、大きく2つあると考えています。1つ目は大企業向けだったRPAを中小企業向けに展開したことです。「人手不足で悩むのは大企業ではなく、中小企業だ」と考え、中小企業向けのRPAを開発しました。そして、2つ目は充実したサポートです。お客様にご活用いただき、生産性向上に繋がるまでが私たちのサービスだと考えているため、活用のための様々なサポートを無料で提供しています。これだけ多くのサポートを無料で提供している企業は、現在FCEプロセス&テクノロジーだけです。

## 社会課題を解決するために 事業内容を変えていく

FCEグループのすべての事業は、私たちの想いである「チャレンジあふれる未来をつくる」ことに繋がっています。すべての事業が、人的資本の最大化に向けた社会課題を解決するために生まれてきました。「ロボパットDX」は深刻化する労働人口不足という社会課題に対峙するものです。また、「7つの習慣J®」も「子

もたちの主体性・チャレンジ精神が徐々に失われつつある」という社会課題を解決したい想いから生まれました。このように私たちは、流動的に事業の形を変えることでビジネスを通じて社会課題を解決し、未来を切り拓くために必要なことを考え、時代の変化の先取りを行いながらこれからも新しい事業への挑戦を続けていきます。

## 困難に立ち向かえる人と一緒に働きたい

私たちは、新しい風を吹かせてくれる新メンバーを常に求めています。求めているのは「泥臭く逆境に立ち向かい、困難を乗り越える強い意志を持つ人」です。私は困難を目の前にした時こそ、次なる成長に向かって前進できるタイミングだと信じています。楽な道を選ぶ人が多いですが、逆境の中でこそ成長が試されるのです。自分の道を見つける旅路は挑戦と発見の連続なので、とにかく歩みを止めず、進み続けていきましょう。



# 会社の「ファン」を採用 働く人の「心」と「懐」を豊かに

株式会社Enrich MR Holdings 代表取締役 森 龍一

1985年長崎県生まれ。高校時代からバイクに熱中し、自動車整備の専門学校に進学。卒業後はバイクのカスタム業務に就いたが、人材派遣会社で派遣スタッフと本社営業職を経験。2013年に27歳にして独立起業し、4年間で年商20億円の企業に成長させ事業売却。



## 新たな常識を創造し、 働きがいや成長を感じられる会社

株式会社Enrich MR Holdingsは、8社のグループ会社を束ねる企業です。グループ全体の事業内容は人材不足の課題解決をメインに採用コンサルティングや、業務受託・運営代行、派遣事業、採用代行の業務委託を行っています。

8社とも同じ人材の問題解決の企業ではありますが、各社ごとに特徴は異なります。そこで働く社員の特徴もさまざま、自ら積極的に行動しながらリーダーシップを発揮してメンバーを率いる社員、縁の下での力持ちとしてリーダーをサポートする社員など、幅広いタイプが活躍しています。

それぞれの持ち味や強みを生かすことが非常に重要と考えているので、全員がリーダーを目指す必要はありません。十人十色の社員がそれぞれの役割を担える組織を目指しています。とはいえ、全員に共通しているのは高い挑戦意欲を持っているということです。前例がないからといって既存の常識に当てはめてしまうと、成長は止まってしまう。自ら考えて行動することで新たな常識を創造するからこそ、働きがいや成長を感じられる。当社には、そんな魅力的な環境が整っていると思います。

そのため、素直に仲間の考え方に耳を傾けて協力し合い、円滑に業務を推進してくれる社員には、どんどん活躍のポジションを与えていきます。ベンチャー企業らしく、新規事業も随時展開していきます。「同世代より責任のある仕事にチャレンジして稼ぎたい」という野心をお持ちの方と一緒に働けたらうれしいですね。

## 会社の「ファン」を採用し、 業界にイノベーションを起こす

直近の目標は、売上高200億円の達成です。将来的には、1,000億円の到達も夢に描いています。

もちろん、そこに至るまでの道のりは、そう簡単なものではないでしょう。試行錯誤と変化が必要で、直近は人材派遣業界の常識を覆す新規事業としてSNS採用に注力しています。

SNSを通じて目に触れる機会を増やし、交流の機会も増えたことから、入社前に会社のファンになってくださった方が増えました。ファンに対して企業イベントと社内情報を提供すると益々ロイヤリティが高まり、情報も受け取っていただきやすくなります。またSNSの拡散力によって、就職活動中の潜在層へ会社の魅力を発信することもできます。

これは、人材派遣業にも通じるものがあります。学生を採用するとき、多くの企業は卒業年度や年齢をあらかじめ決め、最低条件として掲げる手法を取ります。しかし、働く人を選ぶ上で最も大事なことは「卒業年度」や「年齢」などではありません。「この会社に興味があり、応援していきたい」というファンのような意識があるかどうかだと、当社は捉えています。

ファンであれば会社の理解度が深く、親和性も高いため馴染みやすいはず。そのような人材に向けた間口を広げ、「就職に最適なタイミングのファンから応募が集まる」という革新的なアイデアを通し、業界にイノベーションを起こしていきます。

## 入社3年以内の 「1,000万円プレイヤー」を創出したい

当社は現在、国策案件のBPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）事業に注力していますが、この事業には多くの労働力が必要です。そのため、少子高齢化の現代は人材不足という壁が立ちます。そこで当社は採用にかかる費用と人手を他社の9分の1に抑えられる仕組みを構築しました。人材派遣業界で危惧されている少子高齢化問題もAIやメタバースなどのテクノロジーの活用を通して解決し、差別化を図っていきます。組織体制に関しても、幹部社員のさらなるスキル向上が不可欠です。そのため、最近では外部の教育プログラムを導入したり同業他社との交流の機会を増やしたりしています。

今後は社員育成の一環として、ポテンシャルの高い学生を対象とした経営企画室のインターンを予定しています。ベンチャー企業で経営に関わる貴重な機会を提供することで当社のことをより深く知り、ファンになっていただきたいと考えています。既存社員も若者ならではの新たな発想に刺激を受ければ、社内の活性化につながる新たな常識を取り入れることができます。

私自身も学生生活を楽しんできたつもりですが、社会に出た今が一番充実しています。社会に出ることに不安を抱えている学生にこそ、我々の話を聞いていただきたいですね。私は入社3年以内に「1,000万円プレイヤー」となる新卒社員の創出を目標の1つに掲げています。「心」と「懐」を豊かにするため、ぜひ一緒に挑戦していきましょう。



# 福祉事業における 新たな価値づくりを目指して

クローバーグループCEO兼  
株式会社CLOVER 代表取締役 香丸 俊幸



1972年5月1日生まれ。東京都世田谷区育ち、桜修館、玉川大学卒業後、株式会社セブン-イレブン・ジャパン、株式会社ベンチャー・リンクを経て経営コンサルタントとして独立。IT企業や外食企業の役員などを歴任して2010年に株式会社CLOVERを創業。「人が幸せになるコミュニティづくり」をビジョンに地域密着型デイサービスや放課後等デイサービス、高齢者と障害児の共生型サービス、障害者シェアハウス、就労支援、介護人材紹介会社、飲食店を運営している。

## 高齢者の福祉にとどまらず、 シナジーで幸せを生み出す

弊社は高齢者の福祉を中心に事業を展開している会社です。現在は東京都心・千葉県でお泊りデイサービスや、子どもの療育を行う放課後等デイサービスを運営しており、デイサービスが15事業所と、放課後等デイサービスが2事業所、共生型サービス1事業所(2023年12月時点)があります。

ほかにも、群馬県高崎市で障害者のグループホームの運営や、前橋市でお弁当製造販売による障害者の就労支援、事業者と求職者をマッチングする人材紹介事

業、飲食店の経営などもしています。このように広く事業を展開しているのも、弊社の掲げるビジョン「VISION2027=2027年までに人を幸せにする7つの事業を成功させる」に向けてです。「福祉×〇〇」を軸に、教育や飲食、IT、農業、地方創生などの事業を、それぞれシナジー効果を持たせて展開していこうと考えています。

## “自費でも来たい”と 言ってもらえるサービス

弊社の事業の特徴は、都心で家賃の高いところに特化して事業所を出しているところです。同じことを



している会社はほかにありません。また、サービス面でも差別化ポイントがあります。まず、自立支援にすぐく力を入れていることです。できることをやってあげてしまうと、その機能がどんどん落ちていってしまうので、お皿を洗ったり拭いたりしてもらうなど、何か役割を持ってやってもらうことを大切にしています。そしてもう一つ、外出することです。そういう施設ってほとんどないんですよ。外出したりイベントをしたり、近隣の保育園の子どもたちが遊びに来たり、地域の人たちも巻き込んだ社会参加を積極的にしています。こうしたポイントによって、デイサービスの基本である自立支援・社会参加・ご家族の負担軽減という3つの目的をしっかりと果たしているのが、弊社の強みです。

介護保険って、要介護認定によって週何回まで、という基準が決まっているんです。その基準を超える場合は自費でサービスを受ける必要があって、1回1万円以上かかってしまいます。それでも、「自費を払ってでも来たい」と週7で来られる方がいるんですよ。それも、こうした、ほかにはないサービスと、思いやりのあるキャストの皆さんの存在があってこそだと思います。

## 起業しない選択肢はない。 できると確信したデイサービス事業

私は、母が小料理屋の経営をしており、父はエンジニアとして独立、親戚が芸能プロダクションの社長という家庭で育ってきたので、起業するのが当たり前だと思っていました。やらないという選択肢はなかったですね。それで、経営を学ぶために新卒でセブン-イレブンに入り、その後さらに広く経営を学ぶためにベ

ンチャー・リンクというコンサルティング会社に入りました。

ずっと経営がしたいと思っていて、そのために何の事業をするかずっと探していたところ、小規模のお泊りもできるデイサービスに出会いました。そして介護施設の実態に触れて「これだったら私がやった方がきつうまくできる」と思い、起業しました。

## 決めた場所で一生懸命働くことが キャリアを築く

素直でポジティブで勉強熱心な方と一緒に働きたいですね。素直に聞いて行動し、ポジティブに物事を考えられる人は成果を出せる人だと思います。また、適切なサービスを提供してゲストに喜んでもらうためには、情報をアップデートしたり勉強したりしながら実践に活かしていくことが必要です。なので、どれだけ経験を積んでも勉強が続けられる方がいいとも思っています。

仕事や会社選びって難しいと思います。職業もたくさんあって、分からないことだらけで、行きたいところに行けるとは限りません。でも、その中でも決めた場所で一生懸命やるのが、将来につながっていくんじゃないかと思うんです。「あの会社に行けばよかった」「本当はこっちに向いてたんじゃないか」などと迷っていてもきっと成果は出ないと思います。それに、個人のキャリアは偶発性が80%という研究結果があって、つまりほとんどが偶然の積み重ねなんです。そういうマインドで、自分自身がやってきたことを肯定できるようになれば、きっと仕事を楽しむことができるんじゃないかと思っています。



# 人生の可能性を導き出す キャリアコーチング術

## 株式会社GOAL-B 代表取締役CEO 村岡 大樹

1987年、東京都足立区生まれ。2016年、外資系製薬企業で働きながら、副業でコーチングを始める。2018年にベンチャーのパーソナルジムに入社、2店舗からスタートし、3年間で40店舗の組織拡大にナンバー2として貢献する。その後、2021年に合同会社LIMITを設立。パーソナルジム9店舗、サウナ、民泊を経営。翌年2022年に株式会社GOAL-Bに参画。入社後、赤字事業撤退の意思決定や、人事制度、行動指針の設定、新規事業となるキャリアコーチングの発案、営業チーム組成、スクリプト作成などを行なったのちCSO（最高戦略責任者）に就任、組織の全体戦略を担う。2023年に新規事業となる人材研修事業を発足し、自身も講師を務める。2023年12月、株式会社GOAL-B 代表取締役CEOに就任。

**GOAL-B**  
全ての人に可能性がある

## 累計1,200人が利用した キャリアコーチング「キャリスピ」

2022年にGOAL-Bから誕生した「キャリスピ」は、キャリアコーチングのサービスです。2023年時点の累計利用者数は1,200人を突破し、月商は1億円を超えました。

幾多のキャリアコーチングサービスがある中で、「キャリスピ」は体験コーチングから最高のスタートを切れるような質の高い内容を設定し、サービスを提供するコーチの教育に力を入れました。

コーチングの価格は決して安くありません。しかし、その価格以上の価値を得られるような内容を構築しました。そうすることで、受講してくれたクライアントの方から「人生が変わった」という声をいただけるようになりました。それからは「キャリスピ」がどんどん広がっていくようになりました。

## 今の日本に必要なキャリアコーチング

GOAL-Bのキャリアコーチングは、自分の外の世界にうまく対応するスキルを教えるものではありません。自分の内にある願望を理解し、自分のいる世界でどう実現していくかをサポートすることです。

外の世界にどれだけうまく対応できるようになっても、生きている実感や幸せを感じにくくなってしまふ、そんな方を多く見てきました。他人に植え付けられたものではなく、自分がどのように人の役に立っているときに幸せを感じるのか、コーチと一緒に導き出し、実際に走りながら自己理解を深めていきます。そして、キャリアを前進させて現実も変えていきます。これがGOAL-Bのキャリアコーチングです。

自分にとってどんな職種、規模、働き方の会社が正解なのか、たくさんの「情報」は手に入ります。しかし、判断するのは「あなた自身」です。自分が最高の人生を生きていくために、自分をよく理解した上で仕事に一生懸命に取り組む、ときには転職をして理想の世界を

自ら創造していくキャリアコーチングは、この不安定な時代に必要な能力を磨ける自己投資だと考えています。

**つらかったら逃げていい？  
がんばらなくていい？  
自分で未来の自分の首を絞める  
残酷なアドバイスから抜け出し、  
自分の可能性を信じて努力する時代**

物質的にこれだけ豊かなこの国で、幸福度がこんなに低いのはなぜなのでしょう。それは「自分の正解」を導き出す力が不足しているからです。自分の正解を考えることから逃げれば、国が決めたこと、会社が決めたこと、親が勧めたことに従うことになります。そうなれば、いくら頑張っても幸せを感じにくいでしょう。

自分はどうなれば最高に幸せなのか、どんな仕事をしたら楽しいのか。お金を稼いでアーリーリタイアしたいという答えが出た人は、自分というものの理解が浅い可能性が高いです。なぜなら、お金の心配がなくなった状況を体験していないからです。断言します。アーリーリタイアしたとしても、あなたは何かの仕事をやっと探し始めます。



それが、あなたの命の使い道、本当の仕事です。あなたの本当の仕事を知るためには、自分を知ることが必要です。自分のことは勉強するだけでは分かりません。体験してこそ知ることが出来ます。お金を全力で稼いでみてください。そして、2カ月間何もしないで休んでみてください。そのときに自分がどう感じるか、注目してみてください。

すべての人に可能性があります。あなたにも必ず可能性があります。その可能性を信じて努力する勇

気はありますか？ 自分の可能性に目をつぶり、諦めた人生を生きたいですか？

あなたが自分の可能性を信じるなら、私たちも絶対に諦めることなく伴走します。日本のすべての人が自分の可能性を信じ、本気で生きることができたら、とても良い国になると信じています。私たち自身も、自分の可能性を信じて突き進んでいきます。

自分の可能性を信じて！



## 自社のサービスで 職務経歴書の文化をなくしたい

株式会社shabell 代表取締役 守岡 一平

和歌山県出身、明治大学 商学部 商学科を卒業。2006年に株式会社ホリプロに入社し、タレントマネジメント業務に従事。2008年に株式会社マイナビへ中途入社し、新卒採用のコンサルティングに営業職として従事する。500社以上の新規開拓を行い、当時最年少で営業部長に就任。その後、マイナビの独立支援制度の第一号として2016年にDiG株式会社を設立。2021年7月に株式会社shabellへ社名変更。しゃべるだけでポートフォリオが作れるサービス「しゃべりお」をリリースし、メディアや業界、投資家から多くの注目を集めている。



### 壁にぶつかるも、諦めずに新規事業への投資を続けた

私は2016年2月に33歳でDiG株式会社(現株式会社shabell)を創業し、当初は新卒領域をメインとする人材紹介業を主軸としていました。起業のきっかけはマイナビで働いていた時に、営業としての業務を通して多くの経営者たちと接したことです。同年代である経営

者たちに置いていかれることに焦りを感じ「自分に提案できる商材を拡げて多角的な採用支援ができるようにしたい!」と考えたのです。

幸い、独立後もマイナビ時代からのクライアントが繋がりを持ってくれたこともあり、順調に事業は成長していきました。今思えばマイナビの独立制度を受けての起業だったために、信頼を得やすい部分もあったと思います。しかし、それでもいくつかの壁にぶつか



りました。一つは、事業を作る難しさです。創業から現在に至るまでに5つの新規事業を作りましたが、その内4つは上手くいきませんでした。元々「10個中1個成功すれば」という思いではあったものの、実際にそのような状況に直面してみると想像以上の難しさがあったのです。それでも新規事業開発を続けたのは、上場という目標や「新しい価値基準を創造し、すべての『らしさ』を体現できる社会を築く」という今の企業理念に続く想いがあったからでした。

また、もう一つの壁として新型コロナウイルスの流行がありました。経済が停滞し、先行きが不透明となったことで、企業の採用活動も消極的になったのです。当然人材業界は大きく影響を受けることになり、当社も例外ではありませんでした。売上は大きく減少し、経営のコントロールは困難に。しかしそんな中でも、新規事業への投資を止めることはありませんでした。なぜなら、いつかコロナが明けた時に、他の企業より早く

スタートを切れると考えたからです。その結果、この時期に「しゃべりお」の原型となるサービスの開発に着手し、今に至っています。

### 「しゃべりお」で職務経歴書の文化を無くしたい

「しゃべりお」はプロにしゃべるだけでポートフォリオが作れるサービスです。このサービスは、転職を考えている第二新卒などの若者向けに考案しました。社会人経験が浅い第二新卒者にとって、職務経歴書を書くのは難しいことです。特別な資格でも保有していない限りは、まだ実績が少ない人も多く、自分の本当の適性がわからないこともあります。そこで「しゃべりお」では、国家資格であるキャリアコンサルタント資格を保有するプロに直接相談することで、それまで言語化しづらかった自身の経歴から見る適性などを理解することができるのです。

さらにそれがそのままポートフォリオになることで、自分の魅力を最大限に企業へアピールできます。企業側もただ経歴を見るだけでなく、その人の本質的な魅力を知ることができ、入社後のギャップをできるだけ小さくできることも大きな魅力です。現在、まだまだ発展途上のサービスですが、最終的には「しゃべりお」を通して職務経歴書を書く文化を無くしていきたいと思っています。

### サービスを通して社会貢献し、採用文化に大きな影響を与えたい

今後「しゃべりお」を武器に、創業当初からの目標の一つである、上場を成し遂げたいです。それは「私自身が上場企業の社長になりたいから」ではありません。自社のサービスを通して社会貢献をし、そしてその価値を認めてもらうことで、日本の採用文化に大きな影響を与えられるからです。それこそまさに「新しい価値基準を創造し、すべての『らしさ』を体現できる社会を築く」ことだと考えています。



# 企業も社員も幸せにすることが 日本経済活性化への道

株式会社プレシャスパートナーズ 代表取締役社長CEO 高崎 誠司

- 1977年 福岡県北九州市にて生まれる
- 1991年 父親の転勤で中学生のときに埼玉県に移住
- 2002年 大学在学時より人材ビジネスに興味があり、ディップ株式会社に入社
- 2003年 同社で直販営業を経験後、代理店事業部の立ち上げに参画  
代理店事業部にてトップセールスとなる
- 2008年 株式会社プレシャスパートナーズ 起業



## 「仕事」を通じて人々の人生を豊かにする ～起業前から描いていたビジョンの実現へ

私は学生時代から、「人の役に立ち、深く感謝される事業を行うために、将来は起業したい」という想いをずっと抱いていましたね。ディップに入社後も「いつか起業したい」という考えは変わらず、「企業と求職者を直接マッチングさせて、お互いに想いや価値観を語れるようなサービスをつくりたい」というビジョンを漠然と描いていました。

ディップでは求人広告サービスを通じて売上拡大や顧客の採用成功など、企業にもお客様にも実績を出すことができたので、その経験を糧に求人広告代理店と

してのビジネスを主軸に起業しようと決意。2008年にプレシャスパートナーズを創業しました。

2015年にはディップが運営する求人サイト「バイトル」の販売代理店売上1位を獲得。のちに国内唯一の「プラチナトップパートナー」にも認定されています。自分を成長させてくれた会社に恩返しできたと思えたので、次のステップとして「企業と求職者を直接マッチングさせて、お互いに想いや価値観を語れるようなサービスをつくりたい」という想いを現実にするべく、「WinC Audition (ウインクオーディション)」(※1)の前身となるサービスの立ち上げに至りました。

(※1) 社長・経営者と学生が集まり、「誰と働くかが大切」というコンセプトを基にマッチングを目指す就職イベント

## “社長就活”を実現する新卒採用サービス「WinC」



### 「社長就活」の強み ～採用・定着・活躍を実現

最近、自己成長を期待してキャリアアップ転職や早期転職をする方も増えています。しかし、実際に給与が上がるのはごく一部の人のみです。結局、1つの会社に長く勤め、その中で活躍をしていくことがキャリアアップの一番の近道だと感じています。会社側も目の前の採用目標人数や業務だけを見て採用を行うのではなく、採用した人材の定着と活躍を見据えていかなければ、中・長期的な成長は到底見込めないでしょう。

「社長就活」をコンセプトの1つに掲げた「WinC Audition」では経営者の想いや企業理念、価値観などの無形価値を社長自らが発信し「誰と働くか」という観点で採用活動を行うことで、入社後の雇用のミスマッチをなくすることができます。

経営者からすると、自分の想いに共感して長く頑張ってくれる社員には、より還元したいと考えてでしょう。だからこそ、企業は「当社で働く＝あなたの将来を守っていくこと」という想いを伝えることが大切です。そのうえで企業は社員がより良い環境で働けるよう常に課題改善に取り組んでいく必要があります。それによって社員が会社に長く定着し、活躍してくれるようになります。社員のエンゲージメントが高まり、長く活躍してくれることが結果として会社の成長にもつながるのです。



### 「働くことをもっと幸せに」 ～世の中の当たり前を変えていきたい

働くことは人生の半分以上の時間を占めるため、働くことが幸せになれば人生はもっと豊かになると考えています。だからこそ「働くことは楽しい」「生き生きと仕事ができる」と思える環境づくりを進める必要があります。

「社長就活」が採用・就職活動のスタンダードになれば、今より幸せな働き方が増えていくでしょう。「WinC」を通じて、「誰と働くかが大切」というキーワードで新卒採用をする企業が増えれば増えるほど、働く人たちのエンゲージメントも向上するに違いありません。

もう1つ注力したいのは「人事コンサルティング事業」です。日本では99%が中小企業と言われていますが、中小企業は人事部門を持っていないケースも多くあります。そのため、人事制度や採用手法などのコンサルティングを通し、中小企業を支えていきたいですね。

また、育児や介護などライフイベントも含めてサポートしていきたいという構想も練っています。プレシャスパートナーズが旗振り役となって同じ考えの企業をもっと増やすことで、私が描いている世界観を実現できたら理想的です。

時代や経済が変化する中、従来の固定観念に捉われずに素晴らしい会社を増やしていくことが、日本経済の活性化につながっていくと確信しています。だからこそ、プレシャスパートナーズは常に成長し続け、今の世の中の当たり前を変えていけるよう、挑戦を続けていきます。



# ポテンシャルを秘めた人を一人でも多く大成させるために法律を創る



未知株式会社  
代表取締役CEO 下方 彩純

1985年、大阪府生まれ。2007年にシード期のITベンチャーに新卒入社し、メディア運営、マネジメントを経験した。同年退社し、訪日旅行事業などを手掛ける株式会社フリープラスの立ち上げに参画。SES営業、アパレル事業、Webマーケティング事業(主にSEO)のほか、取締役として地方創生事業、インバウンドリサーチ事業の立ち上げに関わる。2017年に未知株式会社を設立し、代表取締役CEOに就任。ファンマーケティング、コーポレートブランディングを考えたサイト制作を軸に企業の魅力を最大化し、ファン創りを支援している。



## 事業転換で生まれた ミッションに即した事業

創業当初、「世のポテンシャルを飛躍させる。」というミッションを掲げ、前職で経験したインターネット上の雑誌(オウンドメディア)を立ち上げて集客事業、所謂コンテンツマーケティング事業を展開しました。記事を活用した検索エンジン対策(コンテンツマーケティング)の取引先は、上場会社を含めて数百社に上りました。しかし、弊社のミッション・ビジョンにリンクするビジネスではなく、「このままでいいのか」と疑問を抱くようになったのです。

私は経営に関するさまざまな学びを得るため、毎日のように経営者の方と会食をします。事業や採用、人事、組織論などについて聞かせていただくのですが、その会社のことをもっと知ろうとコーポレートサイトや採用サイトを閲覧すると、会食時にお聞きした内容の一部しか掲載されていないということがよくあります。先方にそのことを伝えると「気付いているけれど手が回らない」「表現の仕方が分からない」と言われると同時に、「下方さんのところで考えてコンテンツを追加してほしい」と頼まれることが多くなりました。

私も「マーケティングはブランディングの側面も整えないと成果を上げられない」と考え、そのような事業にピボットすることを決めました。そこで生まれたの

が、企業の魅力(ポテンシャル)を最大化させるコーポレートコーディネート事業です。

## 「未知」の魅力を見つけて発信する コーポレートコーディネート

「コーポレートコーディネート」という言葉は私の造語で、洋服のように企業の魅せ方をコーディネートするという意味があります。企業のポテンシャルはもとより、社員のポテンシャルも間接的に開花させるという点で、ミッション・ビジョンとリンクした事業が誕生しました。

立ち上げから間もないものの、採用において大きな効果を見だせており、エントリー数が6倍になった企業もあります。求職者の質が格段に向上したというアウトブランディング的な効果に加え、経営者の想いが社員に伝わりやすくなったことでエンゲージメントが高まるインナーブランディング的な効果も実感いただいています。

企業自身も気付いていない魅力を見つけて最大化させるため、よりたくさんのプロダクトを開発したいと思っています。コンサルティングから制作まで一気通貫で行い、1つでも多くの企業の魅力を常に100%発信する状態を創り出します。

全てのPR活動の効果を最大化させるお手伝いができることは何よりのやりがいで、コーポレートコーディネート事業の魅力でもあると考えています。

## 隠れた才能を開花させ、 誰もが平等に就職できる世界を創る

我々のビジョンは「全ての人々が輝く世界に変える。」です。どんな人にも「才能スイッチ」のようなものが存在します。「できない」と言われる人は、そのスイッチを見つけれないだけです。誰もが生まれながらに何かの才能を持っていると思います。

前職時代、1年半で30万円しか売上がなかった営業マンがいました。彼に結果を出せない理由をヒアリングしたところ、「以前はバーテンダーだったので、営業に関しては細かく教わらないと分からない」という答えが返ってきました。

そこで、彼には私の営業スタイルを伝え、トークから身振り手振りまで全て真似てもらいました。営業の型を習得した彼は、半年後にリーダーへと成長。2年後には競合他社からヘッドハンティングされ、年収は約3倍に増えました。

彼の姿を見て、私はこう思いました。世の中には何か少し噛み合わないだけで「できない」というレッテルを貼られてしまう人がいる。我々はそんな人たちを積極的に採用し、隠れた才能を開花させる活動を行っています。

我々が目指しているのは、埋もれた人物を大成させる事例を多く生み出すことで、皆が平等に就職できる世の中を創り出すことです。どんな企業も同じ方向を目指して走っていただけよう、我々は法律を創ります。誰も差別されない世の中を世界中に広げることが、「全ての人々が輝く世界に変える。」という我々の志です。



# メンタルデータテック®で 全人類を笑顔にする

株式会社ラフール 代表取締役社長 結木 啓太



宮城県仙台市出身。営業支援会社などを経て、2011年に株式会社ラフールを設立し、代表取締役社長に就任。2019年、組織改善ツール『ラフールサーベイ』を提供開始し、サービスローンチ約4年で有料導入企業数 累計1,700社を突破。また2023年に、ミライ適性検査『テキカク』を提供開始。経済産業省「令和5年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業」研究会部会メンバーとして、省庁との取り組みにも参画。

## メンタルヘルスの課題やニーズをきっかけに、 日本の大きな社会課題を解決するべく起業

2011年の株式会社ラフール創業前は、個人情報を中心とした情報セキュリティのコンサルティング会社の役員として勤めておりました。当時は情報漏洩対策と言えば「PCを置き忘れないようにする」などの簡単な施策が主流でした。SNSの利用が広がっていく中で、SNS上での情報漏洩や社内の告発が発生。そういった情報漏洩を防ぎたい企業様から依頼を受け

て、情報セキュリティのコンサルティングを実施していました。

コンサルティングを進める中で「特定されても良いから意図的に情報を漏洩する」という社員がいました。そういった社員の様子を見て「精神面が良好ではないのではないか」と考えました。ちょうどその時コンサルをしていた企業様からも「社員のメンタルヘルスをケアしたい」と依頼を受け、まだ社会に浸透していなかったメンタルヘルスケアに取り組む意思決定をしたのです。



## 時代の変化を捉えた戦略で プロダクトは急成長を遂げる

ストレスチェック法制化を皮切りに、国が「健康経営」や「働き方改革」を後押しするようになりました。そして企業の担当者様も「何を要因として分析をしていけば本人の状態を把握できるのか」という、本質的な課題に気が始めました。そこで出た課題を解決していけば、社員は生き生きと働くことができます。本質的な意味で「使ってよかった！」と思ってもらえるよう、大学や各所専門家と共同で研究開発したのが組織改善ツール『ラフールサーベイ』です。提供から4年が経過した今、累計導入社数が1,700社を超え、多くの企業様の経営課題解決に寄与しています。

『ラフールサーベイ』は、社員の精神状態だけでなく、身体の状態やエンゲージメントやハラスメント、離職リスクなどが可視化できます。そして、社員の健康状態に合わせた改善立案～対策をワンストップで提供するサービスです。そして当社は『ラフールサーベイ』を活用して組織の課題を可視化し、改善の手助けができます。また、弊社の第二の事業の柱となる、ミライ適性検査『テキカク』によって、企業の人的資本経営も支援していきます。『テキカク』とは、早期離職の抑制や、今の組織・目指す未来の組織で活躍できる人材かどうかを把握するサービスです。『ラフールサーベイ』で得られる変革しづらい組織風土や価値観のデータなどと適性検査の項目を掛け合わせることで、従来の

サービスよりも精度の高いアウトプットを実現しました。今後は採用市場にも展開し、市場もこれからさらに大きくなり、当社としても第二創業期として事業を拡大していきます。

## 社会課題を解決し、 働く人の笑顔を増やしたい

日本の労働市場には、3つの大きな課題があります。まず1つ目は、生産年齢人口の低下です。生産年齢人口は、年々減少傾向です。企業は、一人ひとりの労働生産性を高めることが急務になっており、まさに人的資本経営が求められています。2つ目は、日本は幸福度が低い傾向にあることです。日本の幸福度は、主要7カ国(G7)の中で最下位となりました。職場や私生活の幸福度を高め、社会的にも満たされた「ウェルビーイング」な状態でこそ、生き生きと働けるようになり、生産性も高まると考えています。最後の3つ目は、日本は職場のメンタルヘルス対策が遅れていることです。日本では、2008年のうつ病性障害の疾病費用は3兆901億円と推定されています。このうち2兆円超が、就業者の生産性低下による損失と非就業による損失です。

これらの課題とともに、我々がチャレンジする領域は今後さらに市場が拡大します。人的資本やウェルビーイング経営の実現の重要度が確実に上がっていく中で、当社はメンタルデータテック®(メンタルヘルスマテクノロジー)という分野から、組織課題の可視化や解決策の提案を行う予定です。さらに人的資本とウェルビーイング経営に必要な、多種多様なクラウドサービスとの連携を実現します。適切なソリューションをAI解析するプラットフォームを構築することで、世界中の企業の多様なニーズに応えていくのです。メンタルデータテック®の貢献は、今後ますます重要性を増していき、将来人類を救う鍵となっていきます。メンタルデータテック®を通して、企業と働く社員がワクワクし、毎日を笑顔でいられるような会社でありたいです。



# ビジネスを成功に導く「Web×動画」を創造するマーケティングの力

株式会社little amulet 代表取締役 山口 竜生

1989年、和歌山県出身。天理大学を卒業後、2012年に神奈川県警察に入庁。地域警察官、機動隊員を4年間ずつ務めた。難関の巡査部長昇任試験に一発合格して幹部候補となったが、2019年に退職。Webコンサルティング会社の株式会社ガーディアンに入社し、マーケティングと営業に携わる。2022年に株式会社little amuletを設立し、代表取締役に就任。自ら出演するYouTubeチャンネル「おまわり社長!!」を運営している。



## 警察の機動隊員からIT業界に転職

小学3年で柔道を始め、大学まで柔道漬けの毎日でした。小学生、中学生のときには和歌山県大会で優勝し、奈良県にある高校柔道の名門、天理高校に進学。全国大会にも出場し、当時の夢は全国制覇とオリンピック出場でした。大学でも柔道に打ち込み、自分なりに達成感を得ることができました。

その後警察官になったのは、「人の役に立つ仕事に就きたい」というのが小さい頃からの夢だったからです。

一方、30歳の節目を前にして芽生えたのが「警察官しか知らずに人生が終わるのはもったいない」という気持ち。そうして退職して株式会社ガーディアンに入社しましたが、それまでパソコンすらまともに触ったこともありませんでした。でも「実際に始めてみれば自分がやるべきことが見えてくるはず。あとはコツコツと努力して結果を出そう」と考えていました。

ガーディアンではマーケティングと営業の仕事を経験し、営業課長も任されました。IT業界について右も左も分からなかった自分が成長できたのは、会社と仲間のサポートがあったからこそと今も感謝しています。

一方、Webコンサルティングのスキルが高まるにつれ、「自分で起業してもやっていけないのではないかな？」と思うようになりました。そこで、中小企業の販売促進などに活用するWebと動画の制作を志し、2022年8月に株式会社little amuletを立ち上げました。

## 強みは「お客様のお客様」を意識したマーケティング

起業後は「絶対に失敗しない」と決めて経営者としての勉強を重ね、売上高は起業から半年で3000万円を突破。現在のクライアントは200社を超えています。競争がし烈な業界で会社が順調に発展できているのは、前職で身につけたマーケティングのノウハウを活かしているからだと思っています。

当然ですが、Webも動画も視聴するのは「お客様のお客様」です。我々は「お客様のお客様」はどんな方々

で、何を求め、自分にとってどんな未来を実現したいと考えているのかを意識することを大切にしています。さらに、どんなWebや動画を見ることでどんな気持ちになり、どんな行動を取るのかということまで考えてコンテンツを制作しています。

つまり、単なるインパクト狙いではなく、マーケティングの要素を最大限に反映させたコンテンツを形にできることがlittle amuletの強みなのです。

会社の経営を通して、世の中に「人」という財産を残していきたいと考えています。入社してくださった方を正しく教育することによって、成長した方が仕事に励み、自分の人生を豊かにしていくという流れをつくり出したいです。そのためには会社を大きくしなければいけないので、将来は上場したいと考えています。

## 自分次第でどこまでも羽ばたける会社

社員には、会社に捉われてほしくないと思っています。自らの人生、やりがいを会社に乗っ取られてしまうのではなく、自分でライフマネジメント、タイムマネジメントができるようになってほしいのです。私が「警察官だけの人生はもったいない」と考えたように、会社は人生のツールの1つでしかありません。

little amuletは、自分次第でどこまでも羽ばたける会社です。自分で目標を掲げ、チャレンジすべきことをどんどん見つけ出してほしいですね。



これから就職活動を始め、あるいは就職活動中の学生には、自分のことをよく知ることが大切だと伝えたいです。自分はどういう人間で、何を求めているのかということ突き詰めてほしいと思います。自分のどんな強みを活かし、どんな仕事をしたいかということをしっかり分析し、それを基準に就職先を選ぶのがベストではないでしょうか。

## お客様が安心できる「小さなお守り」になりたい

little amuletは「小さなお守り」という意味です。私

自身も警察官として、安全と安心を守る仕事をしてきました。だから、社名にも「我々の商品・サービスを利用してくださるお客様をしっかり守っていききたい」という想いを込めました。

また、お客様に「あの会社と関わっていただければ大丈夫。安心できる」と思っただけのようにになりたいという願いもあります。決して大きさではなく、常にポケットの中にあるような小さなお守りのような存在になりたいのです。



日本をリードする経営者

大手企業を経て起業した経営者

Byside株式会社	68
株式会社hashigoya	70
株式会社Payment Technology	72
株式会社Sales Marker	74
株式会社THAN	76
キャリアスタート株式会社	78
株式会社日本デザイン	80

**SAMURAI CEO**  
**2024**

## 世界に名だたる企業を目指し、 日本を強くしたい



Byside株式会社  
代表取締役 川畑 勇人

早稲田大学第一文学部を卒業した2008年、株式会社キーエンスに入社。責任者に昇格する内示を受けた2014年に株式会社日本M&Aセンターに転職し、買い手企業を担当する。プレーヤーとしてトップクラスの営業成績を上げ続け、当時最速で部長職に昇格し、東日本の事業を統括。2022年7月にByside株式会社を設立し、代表取締役に就任。



社のM&Aを決めようとする、100社、200社の買い手のリストをピックアップし、それらすべてに提案していかなければなりません。売り手にもしっかり対応しなければならないため、そのような案件をいくつも持っている買い手への提案までなかなか手が回らないという仲介会社は少なくありません。

### 買い手対応に特化、 業界唯一のビジネスモデルを構築

そこで、弊社は業界内で唯一、買い手探索特化型の買い手専門FAを手掛けることにしました。買い手のソーシング力、マッチング力を強みとする会社は弊社しかないということもあり、上場会社を含めて200社に迫るM&A事業者と提携し、500件余りの案件も保有しています。

買い手探索特化型のニーズがない可能性もありましたが、幸い、ビジネスモデルに共感いただくことも多く、話を持ち掛ければほぼ全ての事業者様と提携できている状況です。それくらい、どのM&A事業者も買い手探しの部分に課題を抱えているというのが実態なので、弊社の事業が成り立っています。

M&Aは「ビジネスの総合格闘技」と言われます。まずは、どんな会社にどんなアポイントメントを取るか

という営業的な突破力が必要です。その上で、会社の共通言語である法務、労務、財務、税務の知識や事業の流れを読む力を持っていないと経営者とは対等に話できません。「人間味」「機微」「自責」の資質と併せ、まさに人間力のすべてを駆使するのがM&Aビジネスなのです。

### 強い日本をつくるための プラットフォームを提供

日本は大倒産時代の到来が危惧されていることから、M&Aをどんどん成約していける世の中にして、日本の国力を上げないと大変なことになると感じました。そこで弊社が買い手のデータベースを世界で一番多く持っている会社になることができれば、今後は海外案件の情報も集積し、結果的に日本企業が世界中の会社を買やすくなる状況をつくることは可能です。強い日本をつくるためのプラットフォームを担えるのは、私たち以外にいないと思っています。

買い手専門の弊社では、「会社を手放すべきかどうか」という、M&Aにおいて一番時間がかかる売り手の決断を待つ必要がありません。その前提をクリアした案件ばかりを手掛けることができるのです。必然的に、社員は最短期間で数多くの成約経験を積むことが可能なため、最速で成長できます。会社としても上場を目指して社員と共に成長したいという思いがあり、全社員にストックオプション(自社株を購入できる権利)を付与しています。「自分がこの会社を成長させる」というベンチャーならではの醍醐味を得られるはずですよ。

弊社が会社のパンフレットなどで謳っている言葉は「M&A業界を再定義する」です。買い手探索特化型の買い手専門事業者というM&Aビジネスは、これまで誰も挑戦したことがない新しいモデルです。たった1人で大海原を泳いでいるようなものですが、様々な事業者様の声を聞くにつれ、この事業の持つ潜在的な需要の大きさに私自身が毎日驚かされています。「業界の先駆者になる」「日本を変える企業をつくる」「世界に名だたる企業になる」という壮大なビジョンに共感できるという人は、ぜひ門を叩いてもらえたらうれしいです。

### 多くのM&Aが成立する世の中をつくりたい

弊社は新しいM&Aソリューションを提供するコンサルティングカンパニーです。中小企業のM&Aは、仲介方式という形で成約させるのが一般的で、仲介会社が売り手と買い手を見つけてきて、双方から手数料をもらうというビジネスモデルになっています。

一方で、従来のビジネスモデルは1社の中で完結してしまうため、業界内の横の連携が少ないという課題感を私は感じていました。そこで、従来の仲介方式ではなく、売り手、買い手それぞれにアドバイザーをつ

けるFA(ファイナンシャルアドバイザー)事業を普及させることで業界内の情報の流動化を促し、経営資源の最適化と黒字廃業の抑止に役立つM&Aが、もっと多く成立していく世の中をつくりたいと考えて起業しました。

現在の中心業務もFA事業で、M&A業界内唯一のモデルですが「買い手探索特化型の買い手専門事業者」という形をとっています。売り手の案件を探すのは他のM&A事業者様で、中小企業のM&Aで一番面倒なのは売り手を見つけた後の「買い手探し」のプロセスです。年間売上高が数億円、譲渡金額が1~2億円の会



# 映像を使い、 社会に貢献していきたい

株式会社hashigoya 代表取締役社長 長田 幸洋



1995年11月24日、東京生まれ。小学生時代から美術、音楽関係の趣味や習い事に勤しみ、何かを創造することが好きだった。高校生の時に学園祭で映像を作り、それをYouTubeに掲載したことで停学処分を下される。しかしその時の恩師の一言である「もしこの映像を見た人全員を感動させる映像だったら、きっと校則をひっくり返していた」をきっかけに、映像の世界に興味を持つ。その後目標を達成するため苦手だった勉強に向き合い、立教大学映像身体学科に現役合格を果たす。そこで徹底的に映像漬けの毎日を送り、広告映像系の賞を多く受賞。19歳にして、映像作家として活動を開始。その後電通インターンを経て、マクヤンエリクソンに新卒入社。その後退社して株式会社hashigoyaの代表に就任。2020年にSNS運用に特化した株式会社SNSコーチを創業し、21年6月に売却。現在はhashigoyaにて、ベンチャーから大手企業まで、ユーザーをファン化させる映像コンテンツの企画制作業務を請け負っている。

## 顧客のことを第一に考えて生まれた hashigoya

大学3年生からフリーランスとして活動を開始し、自分が作った映像を「すごく良かった」と喜んでくれたり、「この映像がきっかけで会社が変わった」という声を沢山いただいたりするようになりました。それが継続に繋がり、お仕事をいただけるようになる中で「必要とされている」という実感を得ると共に、「1人ではお客様のご要望にすべて答えることができない」と考えるようになったのです。そんな中で法人化したのが、大学4年生の時でした。

そして「会社を作る上で映像作りに没頭するよりも、もっとビジネスに変えていかないと、会社が大きくなるのではないかと」考えるようになる中で知識不足を実感し、経験を積むために外資系の大手広告代理店に新卒で入社。入社後は業界について学んでいくと同時に「大手のメディアがどんどん衰退している」というのを肌で感じたことをきっかけに、映像をデジタルで活用できる活路を見いだすことができました。

それから9ヶ月で退社して自分の会社へ戻り、現在7年目となりますが、その過程で「SNSを使ったサービスをやりたい」という企業様が何社かいらっしゃる

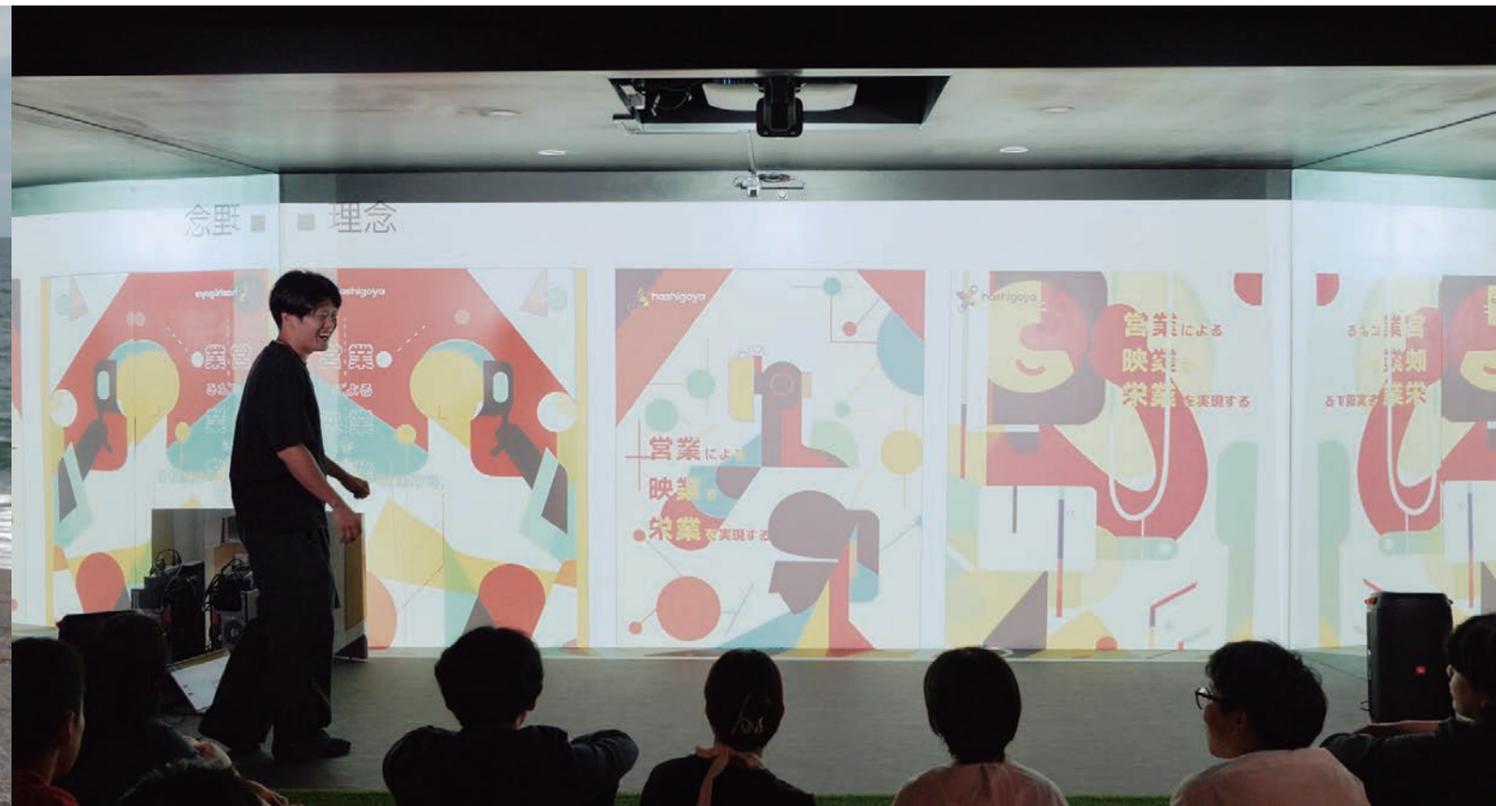
ました。そこでとある企業の会長と一緒に、株式会社SNSコーチというSNSのコンテンツに特化した会社を2019年に創業。そこでビジネスのノウハウを学び、その後株式を売却しました。そして「映像を使い、社会にとって価値のあるものを実現していきたい」と強く思い、取締役として元リクルートの塩田隼也を迎え入れ、再始動したのが現在のhashigoyaです。

## やりきることで、 サービスの在り方を追求し続ける

弊社は市場のニーズに応える形で、サービスの在り方を常に考えています。そのため、組織の中で発生する出来事はすべて私たちの蓄積になり、会社の文化として根付いてきています。その中で大切にしているのは「やりきる」ということです。私たちの口癖で「あの手この手その手奥の手、最後の一手、ダメかもしれないの一手、もうどうにでもなれの一手、いや意外と元気になってきたぞの一手」という言葉があります。つまり「やりきるまで手段に終わりはない」ということを掲げているのです。

## みんなと描く未来

私の想いの根底にあるのは「関わってくれる多くのメンバーに幸せになってほしい」ということです。だからこそ売り上げも給料も上げたいし、みんながまだ行っていないことも機会として提供したいと考えています。そして、この会社で働いていることを自慢できるようにしたいです。そのように思ったきっかけは、一度会社を売却して、その時に出た利益で「自分が個人として幸せな環境を整えた」ことでした。しかし、その中で欠けているものが「仲間と一緒に夢を追ってワクワクしながら仕事をする」ということだったのです。「もっと仲間を増やして、仲間が夢に向かって一緒にワクワクしながら仕事する環境を作っていかなければいけない」と思いました。そのためには、売上も規模もみんなの働き方も良くしていくべきです。自分たちがやりたいことを実行していき、ワクワクしながら仕事をしている。そんな会社になればいいと思っています。



# Paymentと情報テクノロジーの力で 人々を幸せに

## 株式会社Payment Technology 代表取締役 上野 亨

1973年8月14日生まれ、千葉県出身。1994年に立教大学社会学部を中退したのち、1997年ソフトバンクに入社。経理財務部にて資金調達やBPRプロジェクトに従事する。1999年、イー・トレード証券会社(現株式会社SBI証券)に転籍し、SBIグループの創業メンバーとしてSBI証券の立上げ・IPO部門の立上げを行う。2015年に株式会社うえるの代表取締役に就任。2016年3月に株式会社Payment Technologyを設立。



### 給料を“線”で捉えて生まれたサービス

弊社は、従業員向けの給与サービスとスタートアップ向けのBtoB決済サービスを運営する会社です。代表的な「前払いできるくんLITE」は、業界で初めてクレジットカード決済による無審査かつ即時導入を実現した、給与前払いサービスです。

給料の前払いには「デポジット型」と「立替型」の2種類のサービスがありますが、「立替型」は、利便性が高い一方で、リスクがとても高い。そこで、リスクが低い別の方法で立て替えることはできないかと考え、クレジットカードを活用する方法にたどり着きました。そこでできたのが「前払いできるくんLITE」です。

そしてサービス立ち上げから約1年経った時、このサービスの仕組みを他にも転用できるのではないかと、と次に新規展開を始めたのが「ハヤメル／オクラス」です。買掛金や未払い金の支払い延長サービスで、「資金繰りを改善したい」などの要望を叶えることができます。

さらにその次には、海外では給料の週払いが当たり前になっていて、受け取る口座も複数にすることに着目し、日本でもそれを取り入れようと「エニペイ」のサービスを開始しました。

こうしたサービスによって、給料を“月給”という「点」で見るとはならず、「線」にして見ることで、貰いたいときに、好きなところで貰うことを可能にしています。我々の事業の目的は“従業員”の方を幸せにすること、そして給料を受け取るということをもっと楽しみなものにする。今後も従業員の方がさらに幸せになるような仕掛けを作り、また「給料のことを考えている会社だからこそできること」を興していきたいです。

### 自身の経験から将来性を感じた給料の前払い

創業のきっかけは、前職でIPOコンサルティングの仕事をしている時に、給料前払いサービスの話を聞いたことでした。単純に「おもしろそう」と感じたの

と、未開の地であったことから参入を決めました。日本では、その日働いた分の給料を月末にまとめて受け取ることが当たり前になっています。しかし世界的に見ると日払いや週払いがスタンダードです。

お金の流れが変われば、契約の制度も変わり、世の中の当たり前が変わっていきます。普段働いた分の給料を当たり前を受け取っていると思いますが、深く考えると非常に奥深い分野であり、将来性が多分にある領域なのです。

### スピード感が成長の秘訣

弊社がここまで成長してきたのは、常にスピード感を持って仕事に取り組んできたからです。一般的には1年ほどかかると言われているサービスリリースも、3か月ほどで開発も含めてできる体制を創っています。

ただ、私一人でこれだけのスピード感でサービスリリースすることは困難です。共に働くメンバーも同じスピード感で仕事に向き合ってくれているからこそ、実現できています。



### Paymentを通じてイノベーションを

ビジョンは、社名にあるとおり、Payment(企業、個人の給与、経費などあらゆる支払い)にイノベーションを起こし、新しいテクノロジーを提供していくこと。これからも、すでに世の中にあるものをうまく活用していきながら、Paymentにおける究極の理想形を実現できるよう、新しい形を生み出していきます。そのために、会社としては上場を目標に掲げて準備を進めており、日本から世界へとPayment Technologyのサービスを広めていく考えです。

私自身、Payment Technologyの経営者をする傍ら、IPOに関する仕事にも携わらせていただいています。それは【日本を強くしたい】から。未熟な経営者を優秀な経営者として世の中に送り出すのが、私自身のミッションです。だから「将来独立したい」「将来経営者になってみたい」という人は、ぜひ私のところへ。一緒に働きたいですね。

そしてもうひとつ。私はPayment Technologyの経営を20年後も続けているとは思っていません。私に代わって「自分が社長をやりたいです」という人が出てくるのをずっと待っています。そんな気概、想いのある学生さん大歓迎です。



# インテントセールスで 世界中の企業を成長させたい

株式会社Sales Marker 代表取締役 小笠原 羽恭

新卒で株式会社 野村総合研究所に入社、エンジニアとしてシステム開発や新規事業開発に従事。その後、株式会社ベイカレント・コンサルティングに転職。コンサルタントとして新規事業戦略立案・営業戦略立案などの様々なプロジェクトを担当する。2021年、CrossBorder株式会社(現:株式会社Sales Marker)を4名で共同創業し、代表を務める。



## インターン時代の出会いから生まれた起業の芽 「この4人なら面白い会社が創れそう」

弊社は2021年に、私を含めた4名の共同創業者で立ち上げた会社です。共同創業者の3名とは、学生時代のスタートアップ企業でのインターンで出会いました。インターン当時は将来何か一緒にやろうとは思っていませんでしたが、この4人で一緒にいると何故か面白いことができちゃうのです。これまで、「日常生活の中で感じる課題を解決するアプリをつくろう」「一緒にハッカソンやビジネスコンテストに出よう」とアプリを作っていくつもの大会に出場しました。

多くの大会で賞を獲得して結果もついてきていたので、楽しみながら事業を考える経験ができました。インターン後、4人はそれぞれ別の企業に就職しましたが、得意領域や専門性が違うこの4人なら「各々の強みを生かした面白い会社ができる」と感じ、再び集まることとなったのです。

**大きなマーケットに軸足を置き、  
テクノロジーを使った  
新しい解決方法でアプローチする**

大企業での経験から、新しい事業を生み出すには「プロダクトアウトとマーケットインの間(はざま)を



探し出すこと」が重要だと思っています。「プロダクトアウト」は、技術や製品で潜在的ニーズに応えるもので、「マーケットイン」は顧客が欲しいと思う顕在化したニーズに応えるものです。過去にはブロックチェーンなどの先端技術を専門にしていたこともあり、技術ありきのプロダクトアウトでの事業立ち上げを経験しましたが、マネタイズに結び付かない苦労がありました。一方、マーケットインで入りすぎると、顧客の求めることを追求するので、受託開発や請負業務になってしまう傾向があり、それも私たちがやりたいこととは違います。プロダクトで成長できるモデルをつかっていきたいならば、顕在化していないニーズを見つけて、それを新しい技術で、新しい解決方法を考えることが大事だと考えました。

しかし時代の先端を行きすぎるマーケットだと、ニーズが存在しない可能性があります。そのため大きなマーケットに軸足を置いて、新しい解決方法でアプローチしていくことで、ニーズが存在する新しいマーケットを作っていくと考えました。Sales MarkerはAIとインテント(興味関心)データの力でビジネスの可能性を広げ、全てのひとと企業が、持続可能に成長できる世界を実現します。

従来は、企業データベースから業界、売上、従業員数といった軸を使って絞り込んでいましたが、実際に連絡をするとアポイントや商談になる確率が低いので、なかなか成約に至りません。Sales Markerは、興味のあるお客様をリアルタイムで把握でき、最適なタイミングと的確な訴求メッセージでアプローチできます。今までの営業手法と比較すると、アポ獲得率は約8倍になり、成約数は約12倍にアップした実績を持つ企業様もいらっしゃいます。

**全てのひとと企業が、  
既存の枠を越えて挑戦できる世界を創る**

「Sales Marker」は国内企業500万社の行動履歴を分析し「どの企業がどんなことに興味があり、どんな課題を解決したいのか」をリアルタイムに分析して営業アプローチができるインテントセールスSaaSです。2024年3月現在、累計350社を超える企業様にご活用いただき、売上230%UPや成約率200%UPなど高い成果を創出しています。今後も随時機能追加やラインナップの拡充を予定しており、導入企業様の売上に貢献していきます。

将来的には、セールス以外の領域でもビジネスを展開したいです。例えば、社内の顧客情報を分析するだけでなく、そこに市場の動きの分析を掛け合わせることで、新たなビジネスチャンスやニーズが創出されるところまで提案できるようになりたいと思っています。また、国内外の知見を活用して、今まで困難だと思っていたことが自身の想いや力で解決できるような世界を実現していきたいです。何かに挑戦しようと思った時、多くの人が常識や固定観念にとらわれて「やっぱり無理だ」「やめておこう」と諦めてしまうことがあると思います。そのハードルを越えるには「できる」を前提にすることです。そして、どうすればいいのか、何をクリアすれば成し遂げられるかを考えていけば、糸口はきっと見つかるはずで。既存の枠にとらわれることなく挑戦を続けてほしいと思います。



# 飲食事業から関わる人を幸せにする トータルカンパニーへ

株式会社THAN 代表取締役 織田 裕貴

1988年、茨城県生まれ。2012年に大手飲食店企業に入社し、フレンチレストランやバーテンダーなど飲食店の基礎となる部分を学ぶ。2013年には渋谷エリアの最年少マネージャーに抜擢される。その後も、数百店舗ある中で営業成績は常にTOP10以内。2017年株式会社THANを設立し、京都を中心に22店舗の飲食店を運営中。また、滋賀県の番組にてフードプロデューサーを務めるなど、活動は多岐にわたる。現在はFC事業やマーケティング事業だけでなく、教育事業にも力を入れている。

;)THAN

## お酒をほぼ原価で提供しても、 満足度の高い飲食店を作った

2017年4月に株式会社THANを設立し、1号店である焼肉店「肉屋の台所」をオープンして順調に売り上げを伸ばした後にオリジナルブランドの設計も開始しました。当時、起業したばかりでお金に余裕があったわけではありませんが、おいしい料理を食べたり、おいしいワインを飲むことがとても好きで幸せな時間でした。そこで「普段は5,000円以上かかってしまう食事を3,000円台で楽しめたら」そんな思いを抱くようになりました。

「京都には未だない新しいお店を作りたい!」「自分と同じ思いを持っているお客様が満足できるお店を作りたい!」という考えの中浮かんだのが「お酒をほぼ原価」で提供することだったのです。もちろん「安かろう、悪かろう」では満足していただけないので、良いウイスキーやワインも多く取り揃えました。また、私の考える飲食店の基本は「美味しい」「早い」「安い」「楽しい」です。そこで完成したのが、弊社のメインブランドである「原価ビストロチーズプラス」です。

## 「お客様を幸せにする」という思いは、 いつの時代でも変わらない

飲食事業の魅力は、飲食に初めて携わった時から変わらず「お客様の笑顔が一番近くで見られる」ことだと考えます。お客様のために行った事に対して、笑顔や感謝の言葉を直接頂けるというのは、本当に素敵なことです。もちろん、それに伴う労力もあるので、それをいかにやりがいに変換し、お客様を思って行動ができるかということが大切です。

外食は「日本の文化」であり、なくなるものではありませんが、飲食の流行りというものは時の流れとともに変わります。しかし「お客様を幸せにする」という思いはずっと変わりません。そして、お客様だけでなく営業するための物資を提供して下さる業者様と一緒に働くスタッフみんなが幸せであることも大切です。弊社の飲食事業は、関わる人すべての幸せを願える、魅力溢れる事業だと思います。



## 飲食事業だけでなく教育事業も通して、 関わる人を幸せにしていきたい

飲食店として「お客様に幸せを届ける」というのはもちろんのこと、さらにこれまでの飲食店としての在り方を生かしながら、時代に合った集客方法や、求められていることに対してしっかりお応えできるお店作りにも力を入れていきます。

また、飲食という枠にとらわれず、マーケティングと教育に力を注いでいきたいです。マーケティングというのは、商材をよりよくするための手段だと思っています。そのため、今後はお店の魅力の発信に力を入れていきたいです。また教育に関してですが、これまでを振り返って思うのは、何よりも大切なのは「人」

であるということ。店舗運営のみならず教育事業を通じて心をはぐくみ、社員だけでなく弊社で働くアルバイトさんが、社会に出ても安心できるような人へ成長していくことを目標にしております。そして、私たちは飲食事業を皮切りに「関わる人を幸せにできる」トータルカンパニーを目指して取り組んでいきます。

飲食の枠を超えて、事業を通じて幸せになる人を増やしたい。飲食はもちろん、本年度から始まるインバウンド事業、海外採用などの国外にも目を向けたビジネス、マーケティングや教育に興味がある方、幸せを追求する志のある方は、ぜひ弊社に来てほしいと思います。

# 全ての若者が輝ける 明るい社会づくりをサポートする会社

キャリアスタート株式会社  
代表取締役社長 下山 慶一郎

キャリアスタート株式会社 代表取締役社長。2001年に中央大学法学部を卒業後、リクルートグループに入社。入社初年度から全国で10位以内の成績を取め、10年以上にわたり採用アウトソーシング・求人媒体・人材紹介を手掛ける。



## リーマンショックの困難、 そして自問から生まれた起業意欲

キャリアスタートは、2012年の創業です。私は2001年に新卒でリクルートグループに入社し、派遣事業や求人広告に携わった後、別の人材紹介企業に転職しました。そして人材派遣や求人広告など、人材関連の業務は一通り経験しました。転機となったのは2009年、32歳の時です。リーマンショックによる景気後退の波が、世界中に押し寄せました。そこでの「若

い人材が見捨てられてしまう社会。その未来は明るいのだろうか」といった自問が、キャリアスタートを立ち上げるきっかけです。「求職者支援の方法は色々あるが、自分はキャリア形成に至っていない若者に寄り添って応援しよう」と考え、独立を決めました。

## 20代のキャリア支援領域で業界No.1へ

キャリア形成へのスタートを十分に切れていない人が、弊社の支援対象です。例えば、将来のビジョンが明確になっていない就活生や、非正規で働く若者、早



期退職をしてしまった若手社員などが挙げられます。そうした若者が長期的な視野を持ってキャリアを形成し、安定した人生を送れるようにサポートを行っています。弊社が大切にしているアイデンティティは「日本最高の若手キャリア支援会社であること」です。「売上」を今すぐ最高にすることは難しいですが「最高のサービス」なら今日から提供できます。

就職・転職は、セオリーを押さえることが大切です。自分の希望を満たすだけで自分中心の考え方になっていると、上手くいきません。例えば、スポーツ関連の仕事を通して「お客様やスポーツ業界にどのように役立ちたいのか。その中で自分自身は、どうありたいのか」ということを考えていく必要があります。また「社会のニーズに合っているか」という点も非常に大切です。基本的には成長している業界や、市場規模の大きい業界に就職することをおすすめしています。成長業界であれば、今後もニーズが拡大していく分、チャンスも多く、成長機会やポストに恵まれる可能性も高いです。弊社ではそういったセオリーを押さえた上で、一人一人の希望や経験から考え、寄り添ったアドバイスをしています。最高品質の面談を積み重ねてきた結果、採用した企業からポジティブなフィードバックが毎日のように届いています。若手領域でNo.1になることを目標に掲げており、ここ2～3年は、前年比140～150%の成長を続けています。

## 人材業界の社会的役割を全うする

この時代における人材業界の役割は、2つあります。1つ目は、人が生き生きと働くことを支援することです。若い人たちに活躍のチャンスを提供することは、世の中が発展する上で欠かせません。「若者にイスがない」、つまり良い働き口がないという状況は、絶対に避けなくてはなりません。2つ目の役割は、人材流動の調整弁としての機能を果たすことです。産業構造の変化や少子高齢化など、社会はめまぐるしく動いています。その中で「自社に合った優秀な社員を確保したい」という人材業界へのニーズが、ますます高まっているのです。若い人たちが、これからの社会に必要な産業に就くことが、明るい社会を形成していくのだと思います。

## 求職者・クライアント企業・社員の 「トリプルウィン」を目指す

人材業界にとってより影響力のある会社を目指し「トリプルウィン」を実現させます。トリプルウィンの「トリプル」は、求職者とクライアント企業と当社社員の三者を指します。求職者とクライアント企業だけでなく、キャリアスタートの社員も生産性の高い仕事をして目標を達成し、良い人生を送るのが理想です。そのために弊社社員にはどんな時でもブレずに「求職者ファースト」を貫いてほしいと思っています。その上で、自己実現に向けた挑戦を続けてほしいです。また弊社の社員には、新規事業の立ち上げに挑戦したり、最高業績を狙ったり、自分のキャリア形成に繋がる挑戦してほしいと思います。そうした野心を持って邁進する社員も、ワークライフバランスを大切にする社員も、それぞれの良さを生かして働けます。

実際にキャリアスタートの社員定着率は極めて高く、定着率100%です。退職者が出てしまった年でも、90%前後の定着率を実現しています。社員には「人のためになる事業に取り組んでいる」という価値提供の重要性を忘れないでほしいです。そして目標を達成し続け、多様な自己実現をしてほしいと思います。



# 日本人の生き方・働き方を変え、日本の未来を変える企業

株式会社日本デザイン 代表取締役 大坪 拓摩

1986年生まれ。武蔵野美術大学を中退後、東京ミッドタウンで一部上場企業の現場監督として4年半で約20,000時間従事。2012年、未経験から独学でデザイナーとして起業。半年で月収150万円を超え、法人設立。デザイン・コピー・動画・Webマーケティングに精通し、1ヶ月で1億円を売り上げるプロモーション実績を多数持つ。その経験から、20代で自著の出版・講演活動・企業研修・DX化支援・世界的権威の招聘・大型チャリティーイベントの開催など活動は多岐にわたる。2015年、日本初の完全オンライン型リカレントスクールを設立。リカレント教育の火付け役ともなり、現在は教育事業者へのコンサルも行う。教育・研修業界の再構築を通じて「日本人の生き方・働き方を幸せにし、日本をより良い国にする」ことに貢献している。



株式会社 日本デザイン  
JAPAN DESIGN Co.,Ltd.

「日本人の生き方・働き方を変え、日本の未来を変えたい。」  
壮大なビジョンから生まれた  
緻密なリスクリング事業

私が株式会社日本デザインを創業したのは2013年、27歳のときです。15歳から30業種以上の経験を経て、大手ゼネコンで会社員として働いていましたが、企業と業界の未来に絶望し、独学でデザインスキルを身につけ、フリーランスとして独立しました。すぐに会社員時代の6倍を稼ぐようになった結果、稼ぐ意味を失い、意味のある仕事をしたいと思うようになりました。

日本の幸福度は世界で47位と先進国では最下位に近い順位。この惨状を変え、「Japan as No.1」を取り戻し、次の世代により良い日本を残すことは、自分の人生を賭ける価値のある仕事だと思い、それを叶えることに決めました。日本の未来を良くするためには、自分が稼いだり、目の前の人だけを幸せにする発想では足りません。また、今の人だけでなく、未来の人まで考える必要があります。現在を良い未来につなぐため、「日本人の生き方・働き方を変え、日本の未来を変える。」ために設立したのが、日本デザインです。

生き方と働き方は、人生そのものです。個人が新しいスキルを身につけ、職業や企業や業界を選択する自由を手に入れることで、生き方と働き方、つまり人生を変える力が得られます。私たちは、それを実現するリスクリングのスキルを、毎年数万人単位に提供し、数千人の人生を変えています。

今では国内外に2,000名以上のプロを輩出する  
日本一のスキル教育事業に成長

私たちがスキル教育を始めたのは2015年。ちょうどその頃、オンライン会議ツール「Zoom」を見つけました。「これからの時代、新しいツールを使わず生きる道はない」と、リアルとオンラインでの指導を行うハ

イブリッド型を経て、日本初の完全オンライン型スクールへと形式を変えました。

教育を完全オンライン化することにより、日本全国を超えて、海外在住の方も受け入れが可能になりました。2024年時点で講座開催は90期を超え、輩出したプロは2,000名を超える規模に成長。その教育ノウハウを活かし幅広い分野でリスクリング教育を展開し、新たなスキルでの転職や、フリーランスとして活躍する夢を叶える人を増やし続けています。

社会的ニーズが高まり続ける市場で、  
モノやサービスでは作れない幸せを  
直接提供できるオンリーワンの事業

弊社がメインにしている教育事業の魅力は、市場の将来性とやりがいの大きさです。IT、コロナ、AIなどにより、多くの分野でオンライン化が進み、時間や場所を選ばない働き方の需要も高まりました。ITスキルとクリエイティブスキルのリスクリングを提供しているのは事業的イニシアチブです。さらに、将来性や事業的強みだけでなく、人間の本質的な関わり合いを提供することで、モノやサービスでは作れない、「生き方や働き方が変わる幸せ」を提供することができます。



第一人者ポジションをただの一步目として、  
日本の未来を変えるため、  
12の事業を展開スタート

私たちはリスクリング事業以外にも、既に日本を良くする事業をいくつも計画しています。例えば、日本の少子高齢化を解決するために、専門家団体を設立し、日本全国の妊娠率を上げています。

この団体では、医療分野と協力関係を築きながら、不妊症の方に代替医療を提供することで、これまで2万人以上の妊娠・出産に貢献してきました。その他

にも新社会人の生産性向上や早期活躍を支援する学生支援サービス、部数や利益を目的とせずに人生を変える良質な本を出版するための事業などを展開しています。

毎月のように、常に変化し続けている日本デザインですが、「日本人の生き方・働き方を変え、日本の未来を良くする」という目的を忘れずに、社員や協力者、関係者の全員で進みます。日本を良くしたい、幸せな人を増やしたい、という気持ちがある人に、ここ以上の環境はないということを約束します。想いある人と出会えることを、楽しみにしています。



日本をリードする経営者

先代を引き継いだ経営者

株式会社イノベィティア	84
UUUM株式会社	86
株式会社オアシス・イラボレーション	88
株式会社サンケイエンジニアリング	90
高松建設株式会社	92
株式会社ティエスイー	94
有限会社ニッティ・グリッティ	96
株式会社hitocolor	98

**SAMURAI CEO**  
**2024**

# IT人材の供給とAIビジネスで日本の経済力を押し上げたい

株式会社イノベティア  
代表取締役社長 中畑 貴耀

1993年生まれ。2016年にSMBC日興証券株式会社に入社し、ファイナンシャルコンサルタントとして活躍する。2019年にSNSマーケティング事業などを手掛ける会社と独立系ファイナンシャルアドバイザー（IFA）の会社で執行役員として迎えられ、2023年4月から株式会社イノベティア代表取締役社長を務める。

Innovatia

## IT人材の確保に悩む事業所に優れたスタッフを派遣

弊社は首都圏の1都3県を中心に、プログラマーやシステムエンジニア、IT事務などクライアント先の事業所のシステム開発を支援するIT人材を派遣しています。各種開発言語やネットワーク技術に対応する優れたスタッフを擁し、さまざまな開発案件に応じて最適な人材を提案できるのが強みです。

事業を展開する上では「常に挑戦を続けること」で、IT人材不足という社会問題を解決する」というビジョンを掲げています。経済産業省の推計によると、2030年には最大で79万人ものIT人材が不足する見通しです。IT人材の教育と確保は業種・業界を問わず、多くの企業にとって喫緊の課題となっています。そんな社会課題を解決するために運営しているのが、IT業界に飛び込みたい人々をサポートするサービス「キャリアイノベイト」です。

私が弊社のオーナーから後継者のオファーを受け、社長に就任したのは2023年4月のことでした。就任にあたって求められたのは「この会社を中畑色に変えてほしい」ということです。それに応えるため、社員には「自分で考えて仕事をする」ことを徹底してもらうようにしました。そうしたマインドが浸透した今、社内では「以前より高いモチベーションを持って仕事に取り組めるようになった」という前向きな発言も出てくるようになりました。

とはいえ、現状に満足しているわけではありません。2023年9月には思い切って社名を変え、池袋にあった本社オフィスは代々木に移転しました。社名変更と本社移転は「これから追い風に乗って走り抜ける」という意思表示なのです。

## 社員の70%が女性、「オシャレ手当」「推し活手当」も導入へ

社員の70%が女性であるのも弊社の特徴です。福利厚生制度やキャリアプラン、評価基準などのルールをつくる本社メンバーも女性比率が高く、女性の目線に立った職場環境を実現しています。近いうちに「オ

シャレ手当」「推し活手当」など女性に喜ばれる福利厚生制度も導入する予定です。

また、結婚や出産といったライフステージなどに合わせ、安心して働き続けられる環境も整っています。産前産後休暇・育児休業の取得はもちろん、休業明けもスムーズな復職が可能です。希望すれば、時短勤務ができる職場や残業がほとんどない職場を紹介します。ちなみに、最も活躍している人は有給休暇の消化率が100%です。他に活躍している人も、残業はほとんどしていません。

弊社は女性の活躍やキャリアアップに関連する東京都のイベントなどにも積極的に参加しています。グルメ女性5,000人が登録しているサロンにも協賛し、私自身も定期的な食事会に顔を出して女性の活躍推進に役立つ情報を収集しています。女性が多いという会社の特徴を強みに変えていくため、女性の採用とキャリアサポートをさらに充実させたいですね。

## IT人材の供給を支え、日本を経済で負けない国に

今後の目標は、日本を経済で負けない国に押し上げることです。IT分野の人材が足りない状況を放置すると、他国に置いていかれます。私は日本で生まれましたし、日本が大好きです。だから、IT人材を確保しにくいという問題を解決し、多くの企業の業務効率化などに貢献したいと考えています。



弊社が創業したのは2006年ですが、私が社長になってからはまだ1年足らずです。まさに第2創業期で、さらなる成長を目指そうと誰もが大きな裁量を持って働いています。弊社のバリューは「尊重、共鳴、飛躍」に集約されます。「他者の意見や感情に敬意を払える方」「相手の立場や経験に共感できる方」「新

たな発想やアイデアを生み出して成長を実感したい方」と一緒に働きたいと考えています。自分の考え方を具現化できる組織風土も醸成されているので、のびのびとチャレンジしてみたい方はぜひ飛び込んでいただきたいですね。



# クリエイターとの共創で 個人経済圏の拡大を目指す！



**UUUM株式会社**  
代表取締役 社長執行役員 梅景 匡之



1978年、千葉県生まれ。2001年、通信関連会社に入社。在籍中に上場を経験後、2007年に東証一部上場企業へ転職し、移動体通信事業において直営店200店舗以上の責任者等を歴任。2007年、同社統括部長、グループ会社取締役に就任。事業開拓、アライアンス、商材開発などの経験を経て、2014年、未知なる分野への挑戦と動画ビジネスの魅力に惹かれ、UUUM株式会社へ入社。2022年に代表取締役に就任。

## クリエイターと共創し、 個人が活躍できる場を広げる

弊社は、クリエイターとともにビジネスを創造していく、「ビジネス共創企業」です。軸となる事業として「インフルエンサー・ギャラクシー」と「コンテキスト・ドリブン・マーケティング」の2つがあります。

インフルエンサー・ギャラクシーはマネジメントを中心として、クリエイター起点のコンテンツづくりやイベントなどを行い、多様なプラットフォームで活

躍するインフルエンサーを生み出します。そして、コンテキスト・ドリブン・マーケティングは、クリエイターの背景(コンテキスト)などの文脈を理解して、それをマーケティングに活かしていく事業です。対象としているクリエイターのジャンルはさまざま、これまでに登録者数100万人超えのクリエイター75chを含む、合計約13,000chのクリエイターの支援活動を行ってきました。

こうした事業を進めるうえで私たちが大切にしている価値観は「共創」です。私たちは、クリエイターが



インフルエンサー・ギャラクシー  
ビジネスを共創する場

UUUMの共創優位性

- トップクリエイター含む多様なクリエイターと接点を持つ
- クリエイターと親和性の高いビジネスやサービスの開発力

持っているインフルエンス力やエンゲージメントを活かして、やりたいことをどう一緒に作っていただけるかを考えます。会社にとってクリエイターが一番の財産なので、その彼ら自身を起点にビジネスをすることが非常に重要なのです。

## グループの力を活かして 次なる時代の変化にアプローチを

私が最初に動画ビジネスに興味を持ったのは子どもがきっかけでした。当時小学生か幼稚園くらいだった子どもたちが、歳を重ねることに見るコンテンツやチャンネルが変わっていくのを見て、若い人たちの嗜好や、動画そのもののあり方がこれから変化することを感じ、動画のビジネスに面白さを感じたのです。入社後実際に動画ビジネスに関わって、個人の作り出した動画が世の中に広がっていくのを見るのは非常に面白かったですね。

そして私は2022年にこの会社の代表取締役にになりました。現在、クリエイターエコノミー協会の代表理事も兼任しているのですが、その中でインフルエンサーがずっと活躍し続けられ、また個人が活躍できるような市場環境づくりをやりきらなければならないと思っています。また、グローバルな視点からもインフルエンサー市場はまだ伸びしろがありますし、成長途中な部分もあると思っていますので、会社を成長させるためにも市場を創り出していきたいと考えています。

弊社が創立された当初は市場がゼロでしたが、今やYouTubeのユーザー数や投稿するクリエイターの数は圧倒的に増え、競合や類似サービス、新しいプラットフォームも出てきています。また、コロナ禍によってライフスタイルが大きく変化してきています。今後

は、そうした市場環境の変化に早くタッチしてどういうアクションを起こせるかがすごく重要だと考えています。

弊社は2023年9月にTOB(株式公開買付け)によってフリークアウト・ホールディングスの一員になりました。彼らは海外にも拠点を持っていて、テックの分野において進んでいるので、そこで事業シナジーを生み出すことで、国内の市場をしっかりと成長させ、また今後課題となる海外へと視野を広げていきたいです。それと同時に、ここで一度原点に立ち戻り、事業の起点となるクリエイターに改めてしっかりと向き合っ、人を起点としたビジネスをどう作っていくのかを考えたいと思っています。

## 想いを持つ人の力が未来を切り拓く

弊社はエンタメに関わる会社でもあるので、自分たちが面白い、楽しいと思うことをやりたいという社員が多く、新しいことにチャレンジする社風があります。また、自分の好きなことに近いところで仕事ができるような環境やチャレンジする機会があるのは、弊社で働くことの面白さだと思います。社員の中には、仕事を通じて好きなことに関わりたいのを目標にしている人もいますね。

そうした、好きなことや実現したいことに対して情熱を持っている人の力はすごく強いと思っています。弊社の経営理念は「想いの熱量でセカイを切り拓く」です。この言葉のとおり、想いの力が未来を切り拓くと思います。仕事を選ぶうえで、自分が一生懸命になれることや集中できることが1つでもあると、仕事の仕方がすごく変わります。ぜひそういった場所を見つけてほしいです。



# 小さくまとまらず大きな目標を！ オアシスで若手起業家育成中。



株式会社オアシス・  
イラボレーション  
代表取締役 兼 CEO 川渕 誉雄

1982年、高知県出身。2019年、早稲田大学 人間科学部人間情報科学科卒業。2022年、早稲田大学大学院 経営管理研究科修了(MBA)。10代の頃は勉強にも家業にも興味を持たなかったものの、23歳で思いがけず経営困難下のファミリービジネスを継承。社員一丸となり業績を安定化させ、数年後には右肩上がりに。現在、社内で若手起業家を育てる「オアシス経営塾」を展開中。10年後には1,000億の売上を目指す。



## ビジネスモデルと組織は両輪である、 という意識を持つ

弊社の事業の中心は解体施工業、さらにグループ事業として、不動産事業や再生可能エネルギー事業も展開しており、10年後には1,000億円の売り上げを目指しています。

経営で大切にしていることは、「ビジネスモデルと組織は両輪」という意識です。いくら良いビジネスモデルがあっても、組織力がないと事業を展開していくことはできませんし、逆に、組織が成り立っていれば、どんなビジネスモデルにも臆せず挑戦できます。弊社はビジネスモデルを強化するため、国内でも数少ない大型解体建機を数機保有し、IT化で解体図面の3次元化システム「BIM」も実現させました。

組織としては、社員も含め精神的に豊かな社会実現を目指すというミッション、コングロマリットを形成しグループ全体の規模を拡大するビジョン、八方よしを実現するバリュー、人を育てるカルチャーを共有しています。これらは、従業員にとって「何のために頑張っているのか」という目的をわかりやすく表現しています。

## 何をやっているかさえ知らなかった会社を 23歳で思いがけず継承

弊社は高知が本店ですが、2017年に東京、2020年

に大阪に進出しました。こう話すと、私が順調に会社を大きくしたように思われるかもしれませんが、23歳で継承した時は、事業継続は困難、資金も底を突き始めている状況でした。祖父が創業、その後父が継承し、私はいわゆるファミリービジネスの3代目。幼い頃から祖父や父は継承のことを全く口に出さずでしたが、祖母にだけは「会社を継ぐんだよ」と言われていました。

私は、10代の頃は勉強が大嫌い。20歳で会社を手伝うようになるまでは、何の会社なのかさえ知らなかったんです。ただ、父が一生懸命に働く姿を間近で見ようになってからは、会社の役に立ちたいと思うようになりました。そして23歳の時、思いがけず代表に。しばらくは社員一丸となって会社を立て直す日々でした。そんな時に支えになったのが、「絶対に諦めたらいけない」という父の言葉。幸い、従業員や取引先に救われ、私が30歳の頃ようやく業績も安定してきました。

## あるとき目にしたビジネスモデルが 大躍進のカギに

そんなある日、弊社のその後大きく影響する光景を目にしました。出張で降り立った羽田空港の周辺では、同業者による大型重機を使った大規模な解体作業が行われていて、「これが自分が目指したい理想のカチだ」と直感したんです。レンタカーで時間が許す限り現場を見て回り、その会社を徹底的に調べ上げ、結果的に弊社のビジネスモデルにできると確信しました。ただ、資金に余裕がなかったので、まずは中古の大型重機を購入し、従業員に取扱資格等を取ってもらいました。そしてついに業績が右肩上がりに。

組織としても機能し始め、社員に仕事を任せられるようになったので、勉強のために早稲田大学に入学、さらに大学院へ進みMBAを取得しました。経営者として圧倒的に知識とマインドが不足していると感じていたからです。会社をさらに発展させていくためには、IPO（証券取引所への上場）とM&A（合併と買収）が必要だと感じ、その知識を得るための学びでもありました。仕事と勉強で大変でしたが、経営者としての自覚と自信が増しました。

## 若手応援プロジェクト 「オアシス経営塾」始動

IPOの実現には、継続的に事業を創り出し、発展させることが欠かせません。そこで、社内で目標を持って起業したいというやる気のある若手を応援するプロジェクト、「オアシス経営塾」をスタートしました。

私の経験として、30歳頃は最も体力、気力に満ちて、社会の仕組みもある程度わかってきた年齢ですが、資金と経営のノウハウが足りない。弊社は、目標を持つ若手社員と知識を共有し、経営課題と一緒に研究することで起業意識を高め、できるだけ失敗しない経営者に育てたいと思っています。

会社経営で大切なのは「人の役に立つ」という意識。将来、次の世代にバトンを渡しても、その意識を持ち続ける会社であってほしいと思います。最後に、学生にエールを送るとしたら、「コンパクトにまとまらずに、大きな目標を持って！」ということ。そんな若者を全力でサポートします。



# 日本の中小製造業を 世界の中核へ導くために

株式会社サンケイエンジニアリング 代表取締役社長 笠原 久芳

神奈川県立横浜翠嵐高等学校、国立琉球大学理学部海洋学科卒業。新卒で西武百貨店に入社。物販と旅行に携わった後、1989年に父親が経営しているサンケイエンジニアリングへ入社した。金属加工経験ゼロにもかかわらず、NC旋盤等の工作機械を購入し、独自製品を創り始めた。そして2004年に代表取締役社長へ就任。現在のサンケイエンジニアリングが掲げている「電気測定の119番」の基礎を確立した。



## 製造業の知識がなく、 専門書を読みながら仕事をしていた

大学を卒業後、新卒で西武百貨店に入社し、物販と旅行に携わりました。ある時に会社を営んでいる父親から「1年ほど俺の留守を守ってくれ」と言われたことをきっかけに、1989年にサンケイエンジニアリングへ入社。「1年限定だし、父親が経営している5人程度の会社だから楽勝だろう」と思っていました。しかし、今まで分野違いの仕事をしていたので、お客様から言われ

る単語がほとんど理解できませんでした。お客様からの電話に出ても全く理解できないので、仕事にならない状態です。そこで、お客様からの問い合わせをFAXで受けるようにし、買い込んだ専門書などで単語や原理などを学びながら仕事をしてきました。

## 人が嫌がることやできないことを 率先して行い「電気測定の119番」に

しかし毎日のように、お客様から問い合わせがありました。そのチャンスを掴みにいくために、自社生産

を始めました。もっと自由に設計・開発し、生産できるようにする狙いからです。今まで経験はありませんでしたが「人がやっていることならできる」と、総額1億円の機械を買って、自社生産を開始しました。しかし思うようにいかず、納得いくものを造るのに5年間ほど費やしました。そして私が38歳の時ようやく、自社生産の製品ができあがったのです。私は「人が嫌がることや、できないことを率先してやる」ということを意識しています。私は競争や勝負事には弱いので、競争や勝負がないところを選択してきました。そうすると、必然的に人が嫌がることや、できないことしか残りません。しかしそれをやり続けてきたことで、電気測定に関する大半のことに対応できるようになりました。そして気付いた時には「電気測定の119番」と胸を張って言えるようになったのです。

## 未経験者を積極的に採用し大事にする

弊社は、未経験者を積極的に採用しています。製造の現場でも、経験者は0人です。技術力が求められる世界であるにもかかわらず、あえて未経験者を採用しています。経験者は自分の知識と経験に頼りがちだからです。難しいことを知っていると、挑戦するのに腰が重くなります。私自身「邪道だ」「非常識だ」という言葉を、経験者の方から言われました。

しかし未経験で、知らない人は強いです。何も知らないところから、自らの意志と思考で行動し、できるようになった人は遅くなります。弊社の社員は「できるようになればいいんですね？」とよく言います。できない理由や、やらない理由は探しません。「どうしたらできるのか」だけに焦点を絞ります。どんなに難しいことでも、なんとかできるように策を考えるのです。今できることへの執着は要りません。また、今まで培ってきた知識や技術へのこだわりも不要です。

## 日本の中小製造業を世界の中核へ 導くために仕事をする

弊社の想いや考えに共感し、弊社を選んできてくれるのであれば、私たちは全力でサポートします。ただ



しサポートを受けるには「教えてください、助けてください」と、自ら手を挙げましょう。待っているのではなく自分から行動しないと、サポートはいたしません。

会社の経営において、必要な規模や稼ぎがあることは重要です。しかし私自身のために「会社を大きくしたい」という想いも「稼ぎたい」という想いもありません。ただ「正々堂々と正直に胸を張って仕事ができる会社を創りたい」「真剣に仕事に打ち込める会社を創りたい」「派閥や部署などの壁がない会社を創りたい」「互助と感謝ができる、笑顔溢れる会社を創りたい」という想いは、強く抱いております。

私たちが描く「中小製造業を世界の中核へ」は「チャンスができるものに変えていく」ことの積み重ねです。弊社のミッションである「日本の中小製造業を世界の中核へ」を実現するために、私たちは他社に必要とされるレベルを目指しています。例えば設備の自動化、社内のIT化、人材の採用育成、会社の仕組みづくり、マネジメントなどにおいて、他社に「ここまでできるのか！」と驚き感動されるレベルが目標です。そして弊社には、そういった力がつく環境があります。諦めなければ、私たちはサポートし続けます。やり抜いた人には、どこでも活躍できる力がつくはずですよ。



## チャレンジしやすい環境で、 ワクワクした未来を作りたい



### 高松建設株式会社 代表取締役社長 高松 孝年

1970年生まれ。祖父が高松建設の創業者。次男ということもあり会社を継ぐことは考えておらず、1994年に関西学院大学商学部を卒業後は積水ハウス株式会社へ入社。27歳での結婚を機に、当時の社長だった父親からの打診を受け、高松建設へ入社した。その後、グループ会社の社長等を歴任し、47歳の時に代表取締役に就任。現在は、持株会社である高松コンストラクショングループ副社長も兼務。



### ゼネコン会社が海外へ出ていく 本当の理由と価値

弊社は、2017年に創業100周年を迎えた老舗ゼネコン(ゼネラル・コントラクター：総合建設業)です。私たちが次の100年として見据えていることの一つは、「世界トップクラスの日本の建築技術を世界へ知らしめる」ということです。建設業は土地がある限り仕事が生まれていく業界ですが、今後は新規の案件が減少し、日本国内の仕事は減少していくと想定されています。そんな中で私たちがやるべきことの一つは、「日本から海外へ出ていくこと」です。日本の建築技術の精度は世界有数であり、たとえば「壁がしっかりしていない」なんていうことはありません。それは材質や資材が良いだけでなく、現場で働く一人一人の技術水準がとても高いからです。私たちから見れば当たり前のクオリティでも、海外の人から見れば特別なのです。実際、中国の方々が日本製の家を購入することも、最近では多くなりました。

しかし、海外にゼネコンが進出して上手くいった事例は少ないのが現実です。私たち建設業は、大きい金額を扱う産業でもあります。そのため、海外でも戦える基盤を築くことができれば、日本へ大きな還元ができるはず。現在、私たちが扱う仕事の規模は、年々大きくなっています。お客様は個人から法人になり、再開発に近い地域組合や駅前のショッピングモール建築に関する事業などの大型案件が増加しています。そのようにして、私たちは地域貢献的な仕事から、日本国

内そして海外へ視野を広げ、日本経済へ貢献ができる仕事に挑戦し、まだまだ可能性が広がる分野で、「建築」を通して日本の素晴らしさを世界に届けていくことを目標としたいと考えています。

### 目に見えて残る仕事はやっぱりいい！

建設業界は、当然ですが建築系の学生のみなさんにご興味を持っていただくことが多くなります。だからこそあえて言わせていただきますが、私たちの仕事は「街をつくる」ことでもあります。建築という手段を通して、「日本をより良く変えていくこと」に取り組んでいるのです。だから、「建築系の学部にも所属しているから」ではなく、街をつくることに興味や関心がある方には、一度でいいから私たちの話を聞いていただきたいと思っています。すでに存在し、完成しているものを売ることや、決められた土地に家を建てる仕事も面白いと思います。ですが、私たちがしているのは「何もない場所に、一から考えてお客様に提案し、一緒に作り上げる」ことです。その中には街をつくることや整備することも含まれます。そんな街づくりができる仕事も、面白いとは思いません。

もちろん、建築について考えたことがないという人でも大歓迎です。「ものを作る仕事をしたい」「人から感謝されることがしたい」「話すことが大好き」という人は、特に弊社に向いていると思います。自分で想像し、お客様と一緒にワクワクしていたものが出来上がった時の喜びは一生ものです。また、建てたものは形とし

て残ります。今建てたものが半世紀先、1世紀先へと続いていくのです。

### 100年企業でありながら ベンチャースピリットを兼ね備える。 規模の大きい仕事に、 若いうちからチャレンジできる。

私が副社長を務める持株会社の高松コンストラクショングループは上場しておりますが、業界の中ではまだまだ歴史の浅い会社です。建設業界には古い歴史を持っている会社も多く、中でもグループ会社である金剛組は西暦578年創業の世界最古の企業といわれています。弊社は2017年に創業100周年を迎え、安定した経営基盤を築きながらも、ベンチャースピリットを兼ね備え、私たちにしかできないことを実践しながら高松建設らしさを積み上げてきました。

会社規模の拡大とともに案件の規模も大きくなり、チャレンジできる機会も増えています。若いうちから責任ある役割を担うこともできますし、やってみたい仕事にチャレンジすることもできます。最近では新しく高松コンストラクショングループ東京本社ビルを田町駅付近に構え、より働きやすい環境が整いました。今後もM&Aや事業拡大を行いながら、「建築」を軸に新たな領域にチャレンジしていこうと考えています。その1つとして、社内起業や社内独立の仕組みを検討しており、社員がチャレンジしたいことを形にする後押しする仕組みも構築して参ります。



新社屋の完成に伴い2023年6月12日に移転

# プロフェッショナルなITエンジニアを創る そして世界を作っていく

株式会社ティエスイー 代表取締役社長 海堂 正裕

1972年、神奈川県生まれ。大学卒業後、司法浪人をしながら様々な職業に従事。その後、司法の道を断念し、IT業界で知識と経験を積む。2011年、株式会社ティエスイーに入社。以後、システムコンサルティングから導入運用まで一貫してサポートする事業を確立し、同時に、ITエンジニアをめざす若手社員の教育にも力を注いでいる。2022年、同社の代表取締役社長に就任。



## アルバイト生活の司法浪人から、 会社の未来を託されるITエンジニアへ

私が株式会社ティエスイーに入ったのは2011年。現会長が、ITエンジニアとしての私の手腕を高く評価してくれたことがきっかけでした。それまでの人生は紆余曲折。大学卒業後に司法浪人をしながら金融業、飲食業、建設業となんでもやりました。幼い頃から母と二人の生活でしたので、仕事をしてお金を稼ぐことに対するハングリー精神は強かったと思います。

その後、司法の道を諦め、当時急成長していたインターネットプロバイダにテクニカルサポートのスタッフとして採用されました。IT業界に足を踏み入れたきっかけです。元々、パソコンやネットワークに興味がありましたので、すぐに知識を習得、指導する立場になりました。そこで培った知見と経験をもとにSier企業に社員として就職、SE業務に営業にと仕事も順調だったのですが、社内闘争に巻き込まれ止むなく退職。直後に声をかけてくれたのが、株式会社ティエスイーでした。数ヶ月のつもりでお手伝いをしていたのですが、現会長から「いずれ会社を率いてほしい」と言われ入社を決意。将来的に起業も考えていましたので、会社の未来を託される立場として、できる限りのことはやろうと思いました。

## 「ITを使って【もの】を作る会社」の要は、 徹底したプロフェッショナルエンジニアの育成

弊社は、「ITを使って【もの】を作る会社」です。DXソリューションやSAPアプリケーション稼働のための基盤構築、コミュニケーションアプリ開発などを事業としています。ユーザーの視点で、システムコンサルティングから導入、運用まで一貫してサポートしていますが、そこまで対応できる会社は、国内でもわずかだと自負しています。高い技術力を持ったITエンジニアが、常にお客様の困り事や要望にも迅速に対応しています。

私が入社した当時は年々業績が落ちており、現会長からオーダーされたのは、「会社の売上を伸ばしてほしい」これだけでした。そこで、細かく計画を立てた上



で営業に出向き、案件を取ってきたのですが、蓋を開けてみると対応できるエンジニアがいない。結局、契約まで結びつかないことも少なくありませんでした。

私が取り組むことはただ一つ。エンジニアを増員し、自ら先頭に立ってITエンジニアを育成することです。まずは教育システムを作り、徹底した社員研修を開始しました。数ヶ月後、ようやく難しい案件にも対応できるエンジニアが育ち、組織としても機能するように。ITエンジニアの育成は、今でも弊社の事業基盤を支える要となっています。

## 本気でITエンジニアをめざすなら、 私も本気で育てます

近頃はリモートワークが普及し、VDI（デスクトップ仮想化）導入を検討する自治体も増えていますが、弊社はその仕組みをお客様にわかりやすく説明し、ご要望に沿ってきめ細かなアテンドを実現できます。システム構築に必要な要素は、パソコンを使う環境、その環境に入るアプリケーション、そして安全に使うための運用です。これらが揃ってはじめて万全なIT環境が整います。ただ、このシステムを設計できるのは、これらの要素を完璧に理解しているエンジニアだけです。

弊社で育成しているのは、そんなITエンジニアです。もし、本気で能力や技術を身につけたいと思うならば、ぜひ弊社の門を叩いてほしい。もちろん、かなり



高度なスキルが必要とされますし、「プロフェッショナルになる」という確固たる信念も欠かせません。ただ、本気で取り組む姿勢こそが成功の鍵です。どんな状況にも対応できるITエンジニアを育てる。弊社はそのができる会社です。

## 今こそITの技術力で 世界と競争し渡り合える日本に！

近代社会において、ITの技術力こそが世界の変革にいち早く対応でき、現状を打開できる唯一の術だと確信しています。弊社がスローガンとして掲げている

「ITを使って社会問題を解決する」。今こそ、その時なのかもしれません。常に世界に目を向け日本があるべき姿を想像すれば、日々進化するIT技術を身につけ、ブラッシュアップを繰り返していくことは不可欠です。そのことが日本の人々の暮らしやビジネスを支え、ひいては世界を支えることにも繋がると考えています。

「ITの技術力で日本を支え、世界を作る」。私は、そんな気概を持ったITエンジニアたちと仕事をして、これまで想像もしなかった景色と一緒に眺めてみたいと願っています。



# 働き方改革として余暇を長くするより、 働く時間そのものを楽しめる事に挑戦中！

有限会社ニッティ・グリッティ  
代表取締役社長 小笠原 啓吾

15歳で音楽を始め、20歳でインディーズデビュー。その後、広告の必要性を感じ、営業力を身につけるために2006年、コンサルティング会社に就職、2年で支社長にまで昇り詰める。その後2008年には楽曲制作の個人事業を始め、2014年に二代目として有限会社ニッティ・グリッティの代表取締役に就任、デザインだけではなく戦略的Web制作で、顧客のサイト集客に貢献している。



## ホームページがカッコいいのは当然 デザインを超えたWeb戦略

弊社は、人間理解を土台としたマーケティング戦略を得意とするWeb制作会社です。一般的なホームページ戦略会社がホームページをデザインするだけなのに対し、弊社では事業全体の戦略をコンサルティングしたうえでWebサイトを構築し、納品後のデータ分析と運用サポートも実施しています。

ホームページのデザインにばかりこだわる会社が多い中、弊社ではカッコいいデザインは当たり前、どうやったらお客様のサイトが集客できるかという目線でサイト制作を行っています。

弊社の戦略の基礎となるのが、「絆徳(ばんとく)マーケティング」という手法で、相手はどんな人で、何を求めているのかという人間理解を土台にしてマーケティング施策を打っています。

2023年には、求職者の人格診断AIとの連携により、3年以上定着する確率が高い人材に直接訴求させる採用サイトの提供も開始し、選考段階での人材の見極めも支援しています。

## 音楽からWeb制作へ 4日で3億の破壊力

私は15歳で音楽を始め、20歳でインディーズデビューを果たしました。実際にデビューしてみて、売れるためには広告を出すことが必要だと実感した私



は、営業力を身につけるためコンサルティング会社に入社、2年で支社長に昇格し、会社の売上を倍増させることができました。その後独立して楽曲制作を始めたのち、有限会社ニッティ・グリッティに二代目の代表取締役として就任し、今に至ります。

当初は企業のCMやテレビ番組のBGMなどの楽曲制作を中心に事業展開しておりました。しかしある日私は、この事業が今後頭打ちになることに気づきました。きっかけは、地元スーパーのCMソングが、私が子どもの頃から全く変わっていないのに気づいたことでした。音楽は、長く使って定着させるほど広告効果が高い。ならば、新たな楽曲を次々に打ち出す今の事業展開には限界があることがわかったのです。

それから動画クリエイターと提携したり、デザイナーやプログラマーを雇ったりと試行錯誤が続きました。転機となったのは、有名人のプロモーション全般を手掛ける機会に恵まれたことです。WebサイトやPVの制作など、今まで培ってきた知見を全て活用した結果、プロジェクトリリースから4日で3億円を売り上げることに成功し、同時にWebマーケティングの破壊力を思い知ったのです。

現在では、お客様にどんな価値を届けるかという原理原則を追求した「絆徳マーケティング手法」で、お客様のWeb集客を支援しています。

## 「自社村構想」と「日本教育」で国や自治体に 頼らないコミュニティを作りたい

私は、将来「自社村」を創造したいと考えています。これは、日本人としての誇りと挑戦心を再発見するプロジェクトです。日本の歴史を探究する中で、私たち日本人が持つ潜在的な凄さを発見しました。現代、それが多くの人に伝えられず、日本人としての自尊心や愛国心が薄れがちです。それを改善するため「日本教育」の推進を目指しています。

歴史上の偉人たちが命をかけて成し遂げた偉業を学び、限界なき挑戦への自信と不屈の精神を獲得してもらいたいです。「日本教育」は、単に過去を学ぶことではなく、未来への挑戦心を育む礎となります。真のイノベーターは、知能の高さよりも、挑戦する勇氣から



生まれると信じています。そのためにも先人の偉業を知り、自分たちにもできるという自信を持つことが重要になります。

これには、学校教育だけでは不十分です。起業家として、私たちは影響力を生かし、本質を伝える社内教育を行い、日本の歴史の凄さを伝える役割を担っていく必要があると考えます。

そして、GAFAMが示すように、巨大企業が国家を凌駕する時代に、自立したコミュニティの重要性が高まっています。この不確実な世界において、企業は社

員を守り、自己完結型の組織を築くべきだと考えています。食べ物は自社農地で生産し、住居は会社で購入した空き家をリノベーションした社員寮を提供し、医療連携を取りながら、企業が存続する限り国の情勢に左右されない安定した環境を作り出すことが私たちの目標です。

そのためにも、沢山の企業様をWebによる集客と採用支援で発展させ、我々が影響力を持つことで、「日本教育」の賛同者と自社村コミュニティへの参画者を募っていきたいと考えています！



# 偏差値ではない 新たな価値基準を提供したい

株式会社hitocolor 代表取締役 鈴木 けんすけ

1980年、神奈川県生まれ。2006年に通信営業事業を設立、2016年に株式会社UT・キャリアに参画。2020年には株式会社UT・キャリア代表取締役就任。その後、2022年に株式会社hitocolor代表取締役就任。十人十色の人柄を活かし、人材・IT・投資・企画でワクワクする未来創りを目指している。



## 「偏差値に代わる新たな価値基準を提供したい」と新事業を開始

私は学生時代に勉強することもなく、偏差値は30台。最初に入社した会社は2年で退職しました。その後はアルバイトや個人事業主でBtoCの営業をしましたが、将来のことをまともに考えていませんでした。「世の中のため」とか「人のため」とか、そのような感情を全く持ち合わせていないダメ人間だったと自覚していたほどです。しかし会社オーナーとなった今で

は「社会に対して何ができるのか」を考えられるようになり、やりがいと共に楽しさも感じます。

求人広告と人材紹介の2つのサービスは弊社の基幹事業です。しかし、大きな社会変革をもたらすものではありません。そこで現在弊社では新たに「kokoroe」という自社プロダクトを展開しました。これは、組織に必要な基礎力を定義し、常時管理することで、基礎力向上を実現するツールです。このサービスの根底には「偏差値に代わる新たな価値基準を世の中に提供する」という壮大な想いがあります。



今の採用市場において、偏差値はとても重要な判断基準の一つです。しかし「大学入学までの18年間で今後の人生が大きく左右されてしまうのはもったいない」と思いました。勉強につまずいてしまった人々への救いがないことは、社会保障の観点からも見直していくべきです。

## 拾い上げられる社会や会社であるためのサポートを実現したい

既存事業である求人広告代理店や人材紹介では、クライアントと成長を共にでき、「kokoroe」では組織教育の観点から企業の成長を支えることができます。見捨てるのではなく、拾い上げられる社会や会社であるためのサポートを実現し、新たな価値の創出を共に行うことができるのは大きな魅力です。また日本には、偏差値が高くない大学に在籍していることを理由に、希望する企業の選考に進めない学生がたくさんいます。今後「kokoroe」を採用サービスへ転化した際には、学生たちがこのサービスを利用することでより良い会社に入ることができるようにサポートしていきます。

## 社会に優遇されていない人にもチャンスを与える

弊社には、社会に対し価値やワクワクする未来を提供する企業でありたいという想いがあります。そこで鍵になるのが「kokoroe」です。このサービスは、「何度も同じ研修をしなければならぬ」「何度伝えても覚えてくれない」といった教える側の課題解決が目的です。また、覚えていないことに対して引け目を感じてしまって居場所を失う若手社員もいます。このような上司と部下どちらにとっても不幸な状況を解決できるのが、「kokoroe」なのです。企業側は「どれだけ自社のことを理解してくれているか」「どれだけ基礎

力を持っているか」を見ることができます。社員側は「何が必要とされているか」をわかりやすく理解できるでしょう。

私が社会に対して行いたいことは、社会の上位の方たちではなく、ボトム層にいる方たちにチャンスを与えることです。ボトム層にいる方々が、組織が求めていることを理解することで、何を頑張ればいいのかもわかるようになり、立派なビジネスパーソンになることができます。

## 「楽しいメンバーで楽しい仕事をしよう！」が一番大事

弊社は、どこの組織でも通用するような人間力を醸成し、育てていくことを大切にしています。また、弊社の credo として掲げている「働くことにワクワクし、笑顔あふれる世の中を創り上げることが私たちの使命です」のもと、事業ベースではなく「誰と一緒に何をするのか」「楽しいことをしよう！」という考えが根幹にあります。そのため「この領域で何かやり切りたい」とか「この領域でないと事業ができない」といった考えはありません。例えば、飲食店の経営やECにも興味があります。「私たちと一緒に楽しいことしよう！」を大事にしているため、新たな事業を提案してくれるメンバーに対しては、満面の笑みで喜びます。

社員たちにとって会社は「利用する箱」でいいのです。利用する価値がなければ出ていってもらっていいですし、箱の中で退屈してしまったら私たちの魅力が足りなかったということです。そして箱の中にある唯一の条件は前を向いてひたむきに努力することだけです。この想いさえあれば、弊社は人材を見捨てることは絶対にありません。一緒に楽しんで苦しんで成長を共にできる企業として社会貢献を果たしていきます。

運営企業紹介

SAMURAI  
CEO

株式会社ユナイテッドウィル …………… 102

グローバルパートナーズ株式会社 ……… 104

*SAMURAI* CEO  
2024

# 挑戦できるチャンスを提供し 社会全体の幸せの総量を増やす

株式会社ユナイテッドウィル 代表取締役 佐々木 拓己 

1978年、青森県生まれ。1999年、アルファグループ株式会社に入社。携帯電話の営業を担当し、2年目でグループトップの営業成績をあげる。その後は営業部長として企業成長を牽引し、同社のジャスダック上場にも貢献。2007年、インターネット決済会社に参画。事業部長やCOOとして経営に携わる。2010年、株式会社ユナイテッドウィルを設立。HR事業やSES事業など、ITと人材を軸としたビジネスを展開する。2018年、CtoC型の採用マッチングサービス「社長メシ」をリリース。従来の採用手法を変革するサービスとして、メディアや業界の注目を浴びている。

## ビジョンなき起業からビジョンありきの 経営シフトで生まれた社長メシ

私は2010年12月、30歳の時にユナイテッドウィルを創業しました。創業当初のメイン事業はソニーの非接触ICカード技術方式「FeliCa」の販売代理店。当時はビジョンなどなく「持ち前の営業力があれば経営者としてビジネスを成功できる」という自信のみで会社を運営していました。だからFeliCa事業が縮小していく中で次の事業が一向に進みませんでした。

そんな時、自分を救ってくれたのは先輩経営者のアドバイスでした。「拓己の営業力は凄いからエンジニアのマッチング事業でも始めれば？」当時、IT化が進む社会で圧倒的にエンジニア人材の供給が追いついていない。対するエンジニア人材は仕事を探しているけど自分では見つけれない。そこでエンジニアのマッチング事業を開始しました。

その後、事業は拡大していきますが自分の中で物足りなさを感じるようになりました。「自分が受けた恩を社会に還元したい」経営者として今こうして挑戦できているのは親身になって助けてもらった先輩経営者のおかげである。だったら自分が受けた恩を次世代を創る若者に還元していきたい。2018年、そんな自分の想いを体現するサービス「社長メシ」が誕生しました。

## 累計2,000社、10万人の若者が利用する 採用マッチングアプリに成長

社長メシは名前の通り、社長と求職者が食事をしながらお互いの挑戦、ビジョンを語り合い、双方マッチングすれば採用・就職に繋がるサービスです。2023年の時点で累計利用企業数は2,000社を突破し、社長メシで次なる挑戦先を探すユーザーも20代中心に10万人を突破しました(学生5万人、社会人5万人)。

日本の少子高齢化は止まるどころかますます加速。



労働人口の減少も歯止めが利きません。そんな状況の日本でも、社会を変えるべく挑戦を続ける成長企業が次々と誕生します。

成長企業の悩みは「人」。事業成長の可能性があるにもかかわらずそれを担う若手人材が足りていない。採用するにしても少子高齢化。少ない母数に対して大手企業に劣る資金力。事業を創る事のできる人材は資金力が豊富な企業に行ってしまう。さらに「人」の採用支援をする人材会社もビジネスである以上、資金力のある会社の支援に注力します。結果、成長企業に成長企業が求める人材が集まりません。人材会社も後回し。

「だったら人材会社に頼らず自分たちで取りにいきたい。なるべくお金をかけずに」これを実現するのが社長メシです。ではなぜ社長メシが実現できるのか？社長メシには優秀な若者がコストをかけずに集まって来る。つまり安価に人材データベースを構築しているからこそ、企業に安価に提供できています。

ではなぜ社長メシに優秀な若者が集まるのか？「先行き不透明な日本において会社に頼らず自分の力で

生きていける人間になりたい」こう考える若者が年々増えており、社長メシはまさに自分の力で生きている経営者からヒントがもらえる。だから社長メシに優秀な若者が集まるんです。立ち上げ当初考えつかなかった社会のトレンドのど真ん中のサービスだったんです。

## 日本は挑戦できる機会が少ない。 だから社長メシで挑戦できる機会を増やし 世界で活躍する人材を輩出したい

日本からイノベーションが起こりづらいのは挑戦できる機会が圧倒的に不足しているからだと思います。なんとなく学校に行ってなんとなく就職して。それでも生きていける社会の基盤は戦後の日本の復興を成し遂げた先人たちののおかげです。我々も偉大な日本の先人に負けぬよう未来を担う子どもたちが誇れる日本にします。そのために社長メシを通じて若者に挑戦する機会を提供し、日本から世界で活躍する人材をどんどん輩出していきます。

# 学歴偏重も年功序列もない、 世界で戦える人材と企業をつくる

グローバルパートナーズ株式会社 代表取締役社長 山本 康二

1971年埼玉県生まれ。「若者と企業と世界をつなぐ」グローバルパートナーズのオーナー。獲得売上累計1兆円を超える光通信の常務取締役として1万人の組織を構築。日本企業と若者の成長支援に情熱を燃やす50歳。上場企業の代表者を経て、アリババマーケティングを設立。ドバイやセブに現地法人を持つ。デジタルマーケティングや海外進出支援で企業の売上を向上させ、大学校運営やグローバル人材事業で人を育て、日本のGDP向上を目指す。



## 企業は人なり

ドバイでは500社の市場調査をし、1つ1つのプロダクトに対して売れるプランを考えました。しかし、99%の日本企業は「プランを実行する社内体制がない」と、せっかく作ったプランをスタートさせてくれませんでした。

「企業は人なり」という言葉がありますが、当時の日本企業はグローバルビジネスを動かす社内体制、すなわち「グローバル人材」が不足していました。海外では、日

本製品をそのまま日本と同じビジネスモデルで流通させることはできるはずがなく、さまざまなローカライズやPDCAサイクルを回していかなければいけません。そのためには、本社も製造も営業も、ありとあらゆる部署や役職に海外市場を理解し、時には現地に赴き英語でビジネスができる人材がいなければ無理なのです。

そこで、日本企業がグローバル展開を成功させるために、日本企業の組織のグローバル化を目指し、教育・人材事業をやりと決めました。アリババからドバイまで通算10年間、株主や自分のお金を投じて勉強してよ



うやく、「日本を変えるのは人だ」と気づきました。企業同士のマッチングプレイスでセールスをする事により、自走してグローバルマーケットで勝てるようになってもらいたいですね。「企業は人なり」です。

これからは、日本企業の人事システムをひっくり返す必要があると思っています。日本中の社長を説得し、あと30年かけてグローバルに勝てる企業を育てていきます。私は日本という国、中小企業、若者の成長と変化に関与することが一番の喜びです。

## 今の社会に必要なのは全員参画型経営

会社側がルールを決めるのではなく、経営権だったり意思決定権だったり、社員が自由裁量を持てるような形にしたいですね。例として、当社では「イントレプレナー（※）」の育成に力を入れています。

※経営者の視点やノウハウを持ち、社内で新たなビジネスを立ち上げることのできる人材。社内起業家ともいう。

今の日本には、江戸時代の士農工商のように立場や年齢を重視する文化がまだ残っていて、失敗を過剰に恐れる土壌もあります。一方、残念なことに経済は伸び悩んでいて、人口も減少の一途をたどっています。それらを含めて考えると、企業にとって一番重要なのは、組織における個人の自由裁量とか意思決定といった参画の権利みたいなものではないかと、すごく思うんです。

弊社はオープンな経営に力を入れています。まず、全社員が全社員の給料を知っています。僕のスケジュールは社員全員や業務委託、一部のOBに共有していて、「この15分をください」と誰でも24時間365日、勝手に予約できます。僕の部屋にはカメラが付いているので、空いた時間に飛び込みで入ってくることもできますよ。販管費（販売費及び一般管理費）や売上は1円単位ですべて開示するし、取引先との契約内容やクレーム内容もすべてオープンにしています。

オープンにすることで、確かにハレーションはしょっちゅう起きます。「それはズルい」とか「おかしい」とか。だけど、それがいいんです。軋轢が生じるたび

に報酬制度や人事制度、評価制度などのルールを社員で話し合い、自分たちで見直します。在籍年数に関係なく、入社1、2年目の人たちも当事者意識を持って作っていますよ。

## 若者育成事業に力を入れている背景

GPU (Global Partners University) の事業は、基本的に社会還元活動です。事業化に先立っては、200時間以上にわたり学生たちと座談会をしたんです。そこで分かったのは、90%以上の若い人たちが今後何をしたいのかが決まっていなかったということでした。彼らに圧倒的に不足しているのは、世の中にどんな職業があるのかということや、将来のキャリアを思い描くために必要な情報だということが分かりました。

そうした状況を踏まえ、学生たちが自分を見つける場としてGPUが機能すればいいと思っています。社会の知見、多くの考え方に触れる中で、自らが葛藤しながら方向性を見出していく場所は、とても重要です。私はさまざまなビジネスをしてきているので、自分の人脈の中から学生に話をしてくれる人を集めることができました。人生を考える多くのきっかけを、GPUで学生たちが得てくれたらと願っています。



# GPUオンライン大学校



進路選択・就職活動で悩むすべての高校生・大学生へ

あなたは「やりたいことがない」と悩んでいた、諦めていませんか？  
 やりたいことって、実は明確に決まっている人の方が少ないんです。  
 今一流と呼ばれている大人たちも最初からやりたいことが決まっていた人はなかなかいません。  
 どうやってこれまでの人生を選択したのか。今どんな想いで仕事をしているのか。  
 一流の大人たちの価値観・仕事観・人生観を全国の学生が知ることができる場所です。

# CREATE THE FUTURE

## 未来を切り拓け

第一線のリーダーが教える、オンライン大学校

ダウンロード・授業料  
すべて無料



様々な業界の一流の大人たちと学生の対談動画



GPUでは、現場の第一線で活躍するプロフェッショナルたちの講義動画を無料で提供しています。自分と同じ現役学生がインタビューする動画を視聴し、憧れの大人を見つけ、より明確な未来像を描いたり、学生自身が運営側になり、直接プロフェッショナルと接点を持ち企画・運営していくことが可能な仕組みになっています。

なんとなく進学  
 なんとなく就活  
 なんとなくから卒業しよう



グローバルパートナーズ株式会社  
 Global Partners, Inc.  
 会社URL : <https://www.global-p.com>  
 本社 : 東京都豊島区西池袋3-1-15 西池袋TSビル2F  
 代表 : 代表取締役社長 山本康二

GPUのHPはこちら

