

# 知る人ぞ知る会社

～大手を蹴った若者が集まる～あえて大企業に背を向けて

彼らを選んだ「成長企業とは」

オバタ カズユキ 協力者 伊藤 豊

{ メイドインジャパンでアップル、サムスンを超える }

テラモーターズ（株） （設立）2010年4月 社員数20名

（事業内容） 電動バイク、電動三輪、電動シニアカーの開発・設計・販売  
（設立趣意書） 日本初のベンチャー企業としてアップル、サムスンを超える  
インパクトを世の中に残す企業になります。

代表取締役社長 徳重 徹 1970年生まれ、九州大学工学部卒  
～40歳で自前の資金2千万円で会社を設立。

～ 創業2年目で国内トップに ～

2011年電動バイク「SEED」シリーズを約3千台売りヤマハ、ホンダを  
追い越して早くも国内電動バイクメーカーのトップに立った。

SEEDは中国の数十人規模の会社で委託生産している、ガソリン車よりシン  
プルな構造・部品数約四分の一、安さも大事だが品質管理やメンテナンス体制の  
確率、その感覚を一番持っているのは日本人、バイク大国のベトナムで2～3  
万円の中国製品が一世を風靡したが故障頻発し、すぐに姿を消した～修理・部品  
交換のできる体制の不備が原因。

～主要株主に出井ソニー元会長、山元アップルジャパン元代表取締役、辻野グー  
グルジャパン元社長、村井コンパックコンピュータ元社長、福武ベネッセホール  
ディングス取締役会長等のお歴々～設立趣意書にある自社の理念や意義を訴え  
たところ「日本からソニーやホンダの様な企業をもう一度輩出してもらいたい」  
と経済界の大物たちが物心両面の応援をしてくれた。

～ テラモーターズと徳重社長に人生をかける若者達 ～

大橋 哲也2012年9月入社、1988年生まれ、2011年からテラモー  
ターズでインターンを続け大学を卒業、2012年から正式入社をめぐり社長  
と何度も話し合うも4月に断られたが

インターンを続け沖縄に目をつけて1週間で50台売って社長に認められ社員に、営業と広報を担当、毎日社長に怒られていますと（一橋大学社会学部卒）

### ～ 人生最後の花を咲かせたい！70歳の技術者入社 ～

2013年10月入社日産ディーゼル工業で海外工場の立ち上げに携わった経歴を有する超ベテランの吉田氏のコメント「人生最後の本当に最後の仕事として、先ずは10万台の量産実現等を若い世代に伝え、又、今迄お世話になってきたアジアの人々に恩返しをして人生最後の花を咲かせます」と

### { 名刺管理クラウドサービス～SANSAN（株） }

（設立）2007年6月 社員100人

寺田 親弘 社長 1976年生まれ 慶応大学卒

### ～ 世界を変える新たな価値を生み出すビジョン！～

新卒就活先の間でも人気上昇中でトップクラスの学生層、外資系金融機関やコンサル会社を蹴って入社した東大卒社員も、面接ではその場で即決。選考の基準は「どんなに高いスキルを持っていて秀でた能力があっても意味のある決断をし得る人」人生の岐路についてひたすら話し合う、そこで意思決定がどうなされたのか深堀していくとその人の生き方の核心が浮かび上がってくる、「ビジョンは大きく仕事は地味」な会社だと。

### ～ 世の中になかった市場を作り続ける ～

名刺情報をSANSANがデータ化しクラウド型のアプリケーションを通じて組織内で情報を共有、こうした法人向けのサービスを最初に始めた。

単なる名刺管理ソフトの枠を超えてリアルタイムに変化していく顧客情報の管理システムや営業支援ソリューションの要素も加えて、サービス内容をどんどん進化させている。

### ～ 新たな価値とは何か？ ～ 問題や課題を前に役員達が頭を絞って編み

出した解決策、前提（前提）セキュリティと利便性を両立させる。

- ① 仕事に燃え情熱と愛情を注ぐ ② 強みを生かす ③ 考え・動き・形にする
- ④ やるべきことをやる ⑤ 意思と意図をもって判断する
- ⑥ 感謝と感激を大切にする ⑦ 逃げずにやりきる

「見ツカッチ」～7つのバリューの内、どれか一つを選んで〇〇さん！いつもありがとう、活躍していると思う社員の名前を投票し本人・社長・役員にもメールする～頑張っている人が分かる仕組み

「イエーイ！」 在宅勤務制度で通勤に割く時間や体力をフルに仕事に充当、又、子供や家庭と過ごす時間が増える。

「どに～ちょ！」 平日勤務を土・日祝日に振替制度、通勤ラッシュも避けて静かなオフィスで業務に集中できる。

「神山ラボ！」 会社の借家～徳島県神山町の古民家をサテライトオフィスとして利用できる、田舎の持つ解放感・癒しにより社員がより集中力とクリエイティビティを高める環境。

～先進的な取り組みとして各メディアも注目～

「テランチ！」 寺田社長と社員が一对一でランチを食べる、自らの強みについて理解を深め、いかに組織の成果に繋げるか共通のテーマ、自信のキャリアプランから恋愛相談までザックバラに話ができる機会。

「強マッチ！」 会社のバリューの一つである「強みを生かす」取り組みテキストを使い社員各々が自分の強みを理解しそれを生かして組織に貢献社員同士でお互いの強みを理解しそれを生かして組織に貢献し・チームの相乗効果を上げることが目的。

「チョット！」 社員同士がお互いに理解し合い、業務を円滑にする為に他部門の業務をチョット体験できる制度。

## { 後払い決済・企業間決済サービスの運営 }

### (株) ネットプロテクションズ

(設立) 2000年1月 社員50人

社長 柴田 紳 (1975年生まれ) 一橋大学社会学部卒 日商岩井入社

採用も研修も人事ではなくて手を挙げた人が主導する、通販を利用した人が商品の受け取り後にコンビニ・郵便局・銀行で料金を支払う、手数料は200円程度、注文情報以外をネットに流さない買い物ができる。

後払い決済の為安全性は高い1万社の導入実績と3千万人の累積利用者数を誇る、サービスの利用者は毎月120万人、ポイントで商品を交換できるプラットフォームも充実させている。

手数料無料のカードも不要の新しい決済のカタチも目指している。

### ～入社2年目のマーケティングリーダー～

2012年に新卒で入社した柿沼勇歩 (1988年生まれ慶応大学法学部卒) 就職活動で野村総合研究所・楽天から内定を蹴って無名に会社に・・・期待通り生き生きとして予想以上に最良の大きさですごく面白い毎日だと。

## ～ 部署横断のワーキンググループ ～

上記の柿沼氏が2012年から取り入れた人事はほぼノータッチの新卒採用、挙手性で立候補した社員でグループを組み、部署業務と兼務でワークする仕組、それぞれの現場が求めているリアルに求めている人材を採用でき結果的にいい人材が採れる、一連の業務計画の立案・研修も部署横断で立候補してきたメンバー達で行う、会社の風土づくりのプロジェクトも「うちの会社にとってもっといい働き方は何だろう」とグループで考え制度や場所を構築している「社員の志を尊重するフラットな社風」

## ～ 当初は事業中身の無いダメベンチャーを任された～

柴田氏は取締役として派遣されたがまだ25歳、社員のほとんどは10歳程年上である小僧と！ホラ見たことか！と、一番辛かったのは何とか事業化しようと教えを請いに行った先々でそんなシステムが作れるわけがないと断れまくった事、2年後に現在のCTO鈴木氏が途中入社（1971年生まれ）話し相手ができるがそれでも長い修羅場の時期が続いた、漸く事業の見通しが立ち2004年に柴田氏が代表取締役になった。

社長になっても組織はボロボロでまともに仕事する社員は3・4人で仕事しない社員は15人位、2007年から新卒採用、しかし入社3年以内に止める人が半分位いたと、柴田社長は雇われ社長で株式の持ち分はゼロ、報酬も会社の規模からいうと日本一安いはずと、この規模のベンチャー企業の社長としては不思議なキャラですよと（笑い）社長は冗談交じりに自分のことは「踏まれて強くなる雑草だ」と称していた。

## { 商品検索エンジンの開発～フォルシア（株） }

（設立）2001年3月 社員 53人

社長 屋代 浩子 慶応大学卒、野村証券総合職第一期生、ゴールドマンサックス出身 COO 屋代 哲郎 1965年生まれ 東大理学部卒  
野村証券入社～夫婦でMBA取得 モルガンスタンレー証券

～創業から5年夫婦で年間1億円稼いでいた貯蓄の資本金も自分達のプライドもほとんどゼロになりかけていた頃、JTBがフォルシアとの契約を結んだ、それにより市場の見方は一変、同業他社が次々と現れ旅行・航空業界では「SPOOK」の導入はスタンダードに。フォルシアでは人月工数の仕組みで仕事をしない、お客様が認めてくれた価値によって値段が決まっていく「BIGLOBE旅行」では大手旅行会社14サイトの膨大な商品データが旅館・ホテルのページで

SPOOKによって映し出される、ユーザーは220万件の宿泊プランから希望のプランを数回の操作で見つけ出せる「目に見えない高度な技術」満室の宿泊も日付を1日ずらせば空き室が瞬時に分かたりする。

「ミスミという機械部品商社のサイト」

1千社超のメーカーを一元管理した総数は数百垓=京の1万倍。

～フオルシアの行動指針～「すべての当事者間でのフェアな関係」を築くことで全体最適化が図られリソースが効率的に配分されマーケットも大きくなる、当事者全員が「win」の状態になることが可能。

～3C制度で評価もフェアに～

\*社員神のコミュニケーション促進

～食事会の費用を補助、一人当たり5千円、何度申請してもいい。

\*社員がクライアントの旅行商品を利用する場合、年1回限り10万円補助

\*学習支援体制～外部研修・セミナー・勉強会支援、仕事に関わる書籍は基本的に会社負担で購入できる。

\*福利厚生面～会社から半径3km以内に居住した場合2年間毎月4万円の家賃補助。

\*会社のフィットネスクラブも無料利用できる。

\*給料は技術職・総合職問わず学部の新卒で月給30万円(2013年の労働省、大卒初任給平均19、8万円)

\*毎年12月の特別賞与3C制度～会社の収益貢献度・業務に関する責任感と貢献度、会社への安定的関与、各社員が相互評価による～対象者10人と仮定して自分を抜いた9人に900万円を配分するとして誰にいくらと他に社員達を評価することで本当にリアルに個々の働きぶりが反映されている～結果として社長が感覚的に思っている事とズレない。

{ 月に20万円確実に稼げる新たな労働市場の創出を目指す }

(設立) 2011年11月 社員20人 (株) クラウドワークス

エンジニア、クリエイターのクラウドソーシングサービス

社長 吉田浩一郎(1974年生まれ) 東京学芸大学教育学部卒

不特定の人に業務委託するという造語で仕事の発注者と受注者がインターネット上で結びつくシステム、1990年代終り頃米国で始まり日本では2007年頃主婦向けの在宅作業中心に紹介するサイトが登場、今ではベンチャー企業だけでなくリクルートやパソナグループも進出、今のところ目立つのはウェブの開発・製作・デザイン・ライティング等。

(例) 若いバーテンダーが初めて自分の店を立ち上げる際、

店のロゴを作るのにデザインをコンペスタイルで募集、応募が殺到してその中から納得のできるロゴを低予算で採用。

## ～ 執行役員として新卒入社 ～

慶大在学中から週5日フルに働く成田氏2013年4月新卒入社

～大学入学後、日・中・韓の大学生が英語を使って国際ビジネスコンテストを企画運営する規模の大きな団体に入りベンチャービジネスの躍進ぶりが成田氏の眼前に広がった、官公庁や大企業のエリートとも沢山会ったが人生を色濃く生きているように思えたのはベンチャーで汗水たらして働いている人達、将来は彼らのように起業すると大学1年生で決めた。

在学中から会社に就職約2年後に起業その後約1年で実力不足を痛感し断念  
～吉田社長との出会い～吉田氏がビジネスコンテストで優勝、シリコンバレーツアーの賞品を貰ったことを知り、費用自前で同行を申し出、同行を認められた経緯から第一号社員として入社、成田氏は未だ24歳だった。

## ～ 経済産業省・気象協会もクライアント ～

(会社の強み)

- ①発注者に大企業が多い、創業メンバーはじめ上場企業の経験者が多く大企業の法務が分かりクライアントに説得力のある営業ができる。
- ②会社のミッション～個の力を最大限活性化し、社会の発展と個人の幸せに貢献する、既存の会社や人事制度の枠組みの中で持てる能力を発揮しきれない優秀なエンジニアやクリエイターの共感を呼び込むサービスを本気で追及している。

## ～ ベンチャー企業を渡り歩いた吉田社長 ～

生命保険の営業だけで年収1億円とか独立した営業に興味湧いた、大前研一の経営塾にも30万円払って参加そこでドリムコを立ち上げた内藤裕紀氏に出会い意気投合して入社、同社は翌年に東証マザーズに上場するも1ヶ月で30人採用の異常事態～ボロボロになって退社、2007年にコンサルティング会社起業するも2011年挫折、2011年クラウドワークス立ち上げ、2012年3月クラウドワークスのサービス開始～この原稿執筆時には依頼総額が60億円を突破した。

～2013年1月クラウドワークス社員になった若者～

東大理1卒、野村総研入社、IT系企業のコンサル担当する仕事が楽しめなかった為2年9ヶ月で退社したが学んだことは米国のベンチャー企業を調査していて成功するには3つの要素があると

- ① 事業モデルが社会一般に受け入れられるか
- ② ビジネスモデルがしっかりしているか
- ③ 会社の指針と社員の言動が一致しているか

～クラウドワークはそれらを何れもクリアしており多分伸びる、後はスパンをどれ位短くするかだと見えた。

吉田社長に会って一番共感したのは「面白いことをやろう」「楽しいことをやろう」とひたすら云い、引っ張っていく力を感じた。

### { 若者と「知る人ぞ知る会社」を結び付けたスローガン社 }

(設立) 2005年 社員30名 優良ベンチャーに採用マッチングサービス  
伊藤 豊 社長 (1977年生まれ) 東大卒

同社が有名大学で無料配布している冊子、あるいは口コミを通じ同社の各種セミナーに集まる(本社内でほぼ毎日) 京都支社のある関西はじめ地方にも社員が講師として出向く。

#### ～伊藤社長のメッセージ・問題こそがグッドニュース～

問題が溢れている世界に身を投じ、問題を解決するプロセスで自己を成長させながら自ら信じている世界観を実現していく、仕事ってそういうものではないか、信念に基づく世界観を持てば優良企業に就職することを目指すだけのつまらない就職活動がばかばかしく思えるだろう、我々が目指すのはそんな逞しい若者を増やすことだ、世の中を良い方向に変えたい、その為にどんな問題にアプローチすればよいのかを真剣に考え、勉強し自己を高める努力をし、未来は自分達で創るのだと考える人を一人でも増やしたい。

～スローガン社セミナーでは本誌登場の5人の社長を含むベンチャー企業の経営者が講師として登壇することもよくある、セミナーの会員の過半数が東大・京大・慶応・早稲田・東工大の大学生と大学院生でスローガン社を利用しようとする若者にそう言った高学歴層が多い。

～セミナーはじめスローガンの全ての就職支援は無料、ビジネスは契約企業からの基本料金と紹介人材の採用決定の成功報酬。

#### ～ スローガンの伊藤社長経歴 ～

現役で東大理1に合格、2000年IBM入社、同期生500人、入社後に合わない仕事で壁に当たり、経営学・英語をガリ勉、3年目には社員30名の会社関連に出向、問題だらけの中で俄然仕事が好きになった、出向の2年間で企業の意欲～経営者視点で働くことの面白さに開眼、2005年に退職・起業2年間は無給、3年目は給料10万円 以上