

地球貢献に資するひとづくりを、企業・大学と実践する

人材応援

2024.06
VOL. 24

モチベーションコントロールから パッションドリブンへ

社員のエンゲージメントや主体性の向上に繋がる
「社会貢献×本業」活動とは
課題の解決を軸にパッションで動きはじめた新規事業人材

概念シフトを起こす「対話」の舞台を創る

分断なき対話の場を創り、新たな概念を形成する
東京大学から生まれた新たな挑戦

東京大学大学院 農学生命科学研究科 教授 五十嵐 圭日子 氏
株式会社リバネス 代表取締役社長CCO 井上 浄

地球貢献型リーダーを育成する
リバネスユニバーシティ2024

■人材開発論

03 100通りの説明方法を創れる、コミュニケーターになろう

■2025年の分岐点

05 誰もが使えるミミズの『活きた分類学』の実現を目指して
東京都立大学 理学部 遠藤 颯 氏
株式会社リバネス 執行役員 篠澤 裕介

■特集1

モチベーションコントロールから パッションドリブンへ

15 社員のエンゲージメントや主体性の向上に繋がる
「社会貢献×本業」活動とは

20 課題の解決を軸にパッションで動きはじめた新規事業人材

■私が海を渡った理由

23 ベトナムの子どもに「医療が行き渡る」日常を届けるために
Lea Bio株式会社 代表取締役社長 浜中 康晴 氏

■特集2

概念シフトを起こす「対話」の舞台を創る

24 分断なき対話の場を創り、新たな概念を形成する
東京大学から生まれた新たな挑戦
東京大学大学院 農学生命科学研究科 教授 五十嵐 圭日子 氏
株式会社リバネス 代表取締役社長CCO 井上 浄

29 Knowledge Manufacturing Leaders X(KMLx)始動！

■ひとと組織の研究開発

30 無意識のバイアスを超えて、女性のリーダーシップを育てる
広島大学大学院 人間社会科学研究科 教授 坂田 桐子 氏

■リバネスユニバーシティ

33 人材育成のオープンイノベーションを起こし、
地球貢献型リーダーを育成する

36 フィリピンで受けた衝撃、自社の製品で根深い教育課題を解決したい
株式会社フォーカスシステムズ 禰 暲 氏

37 リーダーに必要な決断力と「小さな1歩」の重要性に気がついた
ロート製薬株式会社 安藤 達也 氏

38 10年先を見据えた対話のできるコミュニケーターになる
株式会社みずほ銀行 中村 大輝 氏

39 「学び」を起点に、街に新しいにぎわいをつくっていく
株式会社日本設計 中居 有紀 氏

40 カレッジ紹介

44 2024年度開講コース一覧

STAFF

人材応援 編集部

編集長 楠 晴奈

編集 海浦 航平、藏本 斉幸、伊達山 泉、
篠澤 裕介、立花 智子

記者 阿部 晃城、上野 裕子、重永 美由希、
デューリヤ、イエブジェニ・アスター、
中島 翔太、望月 史子

発行人 丸 幸弘

発行元 リバネス出版(株式会社リバネス)
東京都新宿区下宮比町1番4号
飯田橋御幸ビル6階
TEL:03-5227-4198
FAX:03-5227-4199

表紙・DTP 高杉昭吾デザイン事務所

印刷 昭栄印刷株式会社



【表紙】

リバネス奨学金第一期生

東京都立大学 理学部 遠藤 颯 氏

- 発刊に寄せて -

本誌、「人材応援」は制作を通じて多様な人と対話し、「地球貢献に資するひとづくりとは何か」を皆さんと共に考えていく冊子です。多様な経験、知識、興味を持った人達との対話によって、自分の中の「〇〇とは何か」の概念がシフトする。概念が変わると、行動などのアウトプットが変わる。組織の枠を超え、多様な知識を混ぜ合わせて、新たなひとづくりの場を作っていきましょう。

編集長 楠 晴奈

人材開発論

誰もがコトを起こすリーダーになれる



100通りの説明方法を創れる、 コミュニケーターになろう

より多様な人同士がチームとなって新しいことを起こしていく時代には、今まで以上に言葉で表現することへの向き合い方、言葉にこだわる姿勢が求められてきます。

うまく行くかわからない、誰もやったことのないことを進めるときには特に、手探りで物事を進めることが多くあります。そのときに、チームを前に進める唯一の道しるべになるのが「何のためにそれをやるのか」「○○とはつまり何なのか」といった本質的な部分の共有・共感です。本質を表す言葉は「これしかない」という気がするかもしれませんが、同じ表現でもバックグラウンドが違えば相手がイメージするもの、理解度は違います。メンバーが多様であるほど、小さな言葉の違いが、大きな誤解を生んだり、物事を前に進めるときの成功率を大きく変えて

しまいます。そのため、チームメンバーが多様であればあるほど、目の前の相手が理解し、共感できる「わかりやすい表現」をひたすら探していく姿勢が欠かせません。そこで大事な考え方が「1つのことについて100通りの説明方法を考える」ということです。たとえば人やモノの絵を描くとき、あらゆる角度からの絵を同時に描くことはできません。どの方向からのどんな表情を切り取るかを決めて、描く。同じ素材をモデルにしたとしても、でき上がる絵は、その切り取り方によってまったく異なるものになるでしょう。異分野の人たちとのコミュニケーションもこれと同じ考え方です。

わかりやすい表現を考えていくときに、丁寧な全てを説明しようとすると専門書や契約書のようにどんどん辞書的になっていってしまいます。相手の心に残り、

相手の興味をくすぐるのはどんな切り口だろう？という視点で、専門的な言葉は徹底的に排除していく姿勢が大切です。いかに単純な言葉で書くか、究極は小学校までに習う言葉だけで表現できれば最高です。子どもにも分かる言葉で100通りの説明方法を考えることは、専門用語で説明するよりもずっと、深い理解が必要になります。つつい「表現は違いますが、言っていることは同じです」とか「言い方を間違えただけです」とか「ちょっとした言葉の違いですよ」という態度をとってしまうことがあるのですが、そのような感覚では、バックグラウンドの異なる相手とまだ見ぬソリューション・目的を共有し、共創をすることはできません。ちょっと言い方が違うだけで全然違うね、おもしろいね、そんな感覚で異分野コミュニケーションを仕掛けていきましょう。

ブリッジコミュニケーションの教科書ができました！



『誰もが「地球貢献型リーダー」になれる思考法』

【出版社】リバネス出版(株式会社リバネス) 【価格】2,000円(税抜)
【著者】楠 晴奈 【コラム】西山 哲史・石澤 敏洋・藤田 大悟・岡崎 敬

- 第1章 地球貢献型リーダーは「サイエンスブリッジコミュニケーター」
- 第2章 さあ、はじめよう！トレーニングに必要な4つの心構え
- 第3章 自らコトを起こす考え方や行動を学ぶー誰でもできる、5つの思考の変化ー
- 第4章 仲間を集める方法を学ぶー「話せる・書ける」を支える4つのスキルー
- 第5章 仲間を集める方法を学ぶー「子ども」を仲間にする2つの挑戦ー
- 第6章 リーダーとなって動き続けるテーマを決めるー3人の仲間を集める旅ー



人材応援プロジェクト

私たち株式会社リバネスは、知識を集め、コミュニケーションを行うことで新しい知識を生み出す、日本最大の「知識プラットフォーム」を構築しました。教育応援プロジェクト、人材応援プロジェクト、研究応援プロジェクト、創業応援プロジェクトに参加する多くの企業の皆様とともに、このプラットフォームを拡充させながら世界に貢献し続けます。

株式会社 ARK	アメリエフ株式会社	株式会社 AutoPhagyGO	三和酒類株式会社	衛生環境を整える DUSKIN 株式会社ダスキン	日本ハム株式会社	マイキャン・テクノロジーズ株式会社
株式会社アーステクニカ	株式会社イヴケア	オプティウム・バイオテクノロジー株式会社	株式会社ジャパンモスファクトリー	株式会社中国銀行	株式会社 NEST RdLAB	マイスターズグリット株式会社
artience 株式会社	株式会社イノカ	株式会社ガルデリア	セイコーグループ株式会社	DIC 株式会社	Mipox 株式会社	
aiwell 株式会社	株式会社エアロロジーラボ	キオクシア株式会社	株式会社 Soillook	THK株式会社	長谷虎紡績株式会社	株式会社マテリアルゲート
株式会社 IHI	株式会社 ACSL	キッコーマン株式会社	ソミックグループ	Delightex Pte. Ltd.	東日本旅客鉄道株式会社	株式会社 MANN
株式会社 IDDK	株式会社 Eco-Pork	京セラ株式会社	ダイキン工業株式会社	東武不動産株式会社	株式会社日立製作所	健康にアイデアを meiji 明治ホールディングス株式会社
株式会社アオキシントック	エスター株式会社	キリンホールディングス株式会社	株式会社ダイセル	東洋紡株式会社	BIPROGY 株式会社	株式会社メタジェン
アグリショット株式会社	株式会社エヌケービー	幸福ホールディングス株式会社	大日本印刷株式会社	株式会社常磐植物化学研究所	株式会社ヒューマノーム研究所	株式会社吉野家
アサヒ飲料株式会社	株式会社 荏原製作所	株式会社サタケ	太陽誘電株式会社	西日本電信電話株式会社	株式会社フォーカスシステムズ	リアルテックホールディングス株式会社
アステラス製薬株式会社	大阪ヒートクール株式会社	サントリーホールディングス株式会社	タカラベルモント株式会社	日鉄エンジニアリング株式会社	株式会社プランテックス	ルート製薬株式会社

KIOXIA

異分野・異世代との共創で新たな価値創造に挑む

キオクシア株式会社



キオクシア株式会社
先端技術研究所 研究戦略企画室 参事
吉水 康人 氏

人類には処理しきれないほどの情報が、世界中の至るところに蓄積されている中、世界の「記憶」とも言えるこの膨大な情報からどんな価値を生み出すのか。「革新的なコンセプトを生み出すには、技術者自らが研究所の閉じた世界から飛び出し、多様な人の世界観に触れることが必要です」。そう話すキオクシア株式会社の吉水さんのチームは、芸術家や次世代など、これまで触れたことのない「異世界」とのコミュニケーションを積極的に仕掛ける一方で、研究所における新

テーマ創出の環境開発に大きな悩みを抱えています。新しい活動を既存の事業活動といかにして共存させ、全体の発展につなげるかは、重要なテーマですが、同質な組織の中で変革を起こすことは難しく、多くの企業が壁にぶつかっています。人材応援では、クリエイティブな活動に誰もが当たり前に関われる、人材開発の仕組みや共創の場の開発は組織の壁を超えた共創が必要だと考えています。そんな議論をキオクシアをはじめ、参画企業の皆さんとともに進めています。

2025年の分岐点

2025年は、日本の労働人口の過半数を日本の高度経済成長期を知らない世代が占め、働く人の価値観が大きく変わる転換点でもあります。これからの社会の中核を担う若手人材がどのような価値観で行動し、どのような視点で世界を見ているのか。私たち企業は彼らから学べることが多くあるはずです。

本コーナーでは、独自の視点や情熱を持ち、自ら行動を起こして社会の中で活動をする学生を紹介します。彼らの活動を応援しながら、互いに学び、ともに未来の社会を構想していきます。



遠藤 颯 氏

東京都立大学 理学部 3年生

幼少期よりミミズ採取に明け暮れ、高校生時には宇都宮大学GSC(iP-U)にてミミズ系統分類学を研究する。令和2年度GSC全国受講生研究発表会では科学技術振興機構理事長賞を受賞。国内外での幅広い研究活動の他、多くの企業・団体と共に、動物福祉の向上を目指す「MIMIZOO」や次世代の探求力を向上させる「ミミズ研究ワークショップ」等、ミミズを用いた社会実装事業を行う。将来の夢は世界一のミミズ研究者。

篠澤 裕介

株式会社リバネス 執行役員

東京大学大学院農学生命科学研究科修了(農学修士)。2008年PR会社を経て2009年よりリバネスに入社。同年、大学院生向けシリコンバレー研修を立ち上げる。2013年より、シードアクセラレーション事業「TECH PLANTER」を立ち上げ、日本国内外における大企業とスタートアップの連携構築の仕組みを構築し、新規事業創出や産学連携事業などを行う。2023年にリバネス奨学金を立ち上げ、学生の活動を応援し、アントレプレナーシップを育む取り組みを開始。

2025年の分岐点

誰もが使える ミミズの 『活きた分類学』の 実現を目指して

「世界を変えたいが、何からやったらいいのかわからない」という悩みや「これがやりたい!」という野望を持った学生に10万円を準備し、3回のゼミで各々の活動を推進するリバネス奨学金。2023年の第一期ではリバネスの東京本社・大阪本社で計37名の学生が採択され、新たな活動をスタートさせた。今の学生はどのようなことを考え、世界を変えるためにどんなチャレンジをしているのか。そして、学生を応援する側がやるべきことや、持つべきマインドセットは何か。第一期の奨学生として活動した東京都立大学の遠藤 颯さんと、リバネス奨学金の仕組みを開発した株式会社リバネスの篠澤 裕介が語る。

基礎研究から 世界を変えるチャレンジ

篠澤: お久しぶりです、去年のゼミ以来ですね。活動は続けていますか?

遠藤: はい、あれから「誰もが使えるミミズの『活きた分類学』の実現」を掲げて、リバネスの超異分野学会などに参加し、新たな活動に広がっています。例えば、動物園にいる飼育動物は餌としてミミズを食べますが、ツリミミズよりフトミミズの方を好んで食べるそうなんです。なのでもしフトミミズの飼育に成功すれば、動物園の餌不

足問題のブレイクスルーになるかもしれません。

篠澤: ミミズの新しい可能性が見えましたね。

遠藤: ミミズが飼育できるというだけの事が、課題の解決に繋がるかもしれないというアイデアは、自分にとって発見でした。当然ミミズの飼育自体を成功させる必要はありますが、ミミズ研究が進むことで世の中が変わるということが、具体例を伴ってイメージできたというのは大きいです。

リバネス奨学金のゼミで研究紹介をした時、ゼミ長から「その研究で

どうやって世界を変えるの?」と聞かれました。それに対して僕は、「基礎研究は、直接的には世界は変えられないけど、変えられる可能性があるんでやってます」と、テンプレ的な回答をしたんです。そしてミ長から「それでは、ここに来ていない意味がないね」と言われて、「確かにな」って思っちゃったんです。そこからはずっと頭を抱えっぱなしで、現状まだはっきりとした答えは見つけれられていないのですが、まずはミミズの種類学を誰でも活用できる「活きた分類学」にし、研究の世界を変えようと思っています。世界を変えるときにはまだ言えませんが、ミミズ界

限をまずは変えてみようというのを目標にしています。

自力で得た10万が、 自信と活動を後押しした

篠澤：渡した活動費は何に使いましたか？

遠藤：ミミズ研究ワークショップの準備や、人に会うための交通費にあてています。先日は、株式会社みみずやという会社の人に会うために、長野県の飯綱町まで行って下見をしてきました。みみずやさんは、みみず事業を中心に町おこしをやっている会社なので、ワークショップで協力できないかと考えているんです。

篠澤：今、学部3年生ですよね？もう大学の枠を超えて、ネットワークを広げているとは素晴らしいです。もっと活動費がほしいとか、要望はありますか？

遠藤：欲を言えないわけではないですが、自分の活動にお金がつくという経験が初めてだったので、今の僕にとっては十分です。実は、学部生が申請してもらえるお金ってあまりないんですよ。大学院生向けや、それこそ中高生向けの研究助成はそこそこある中で、大学の学部生が抜けてしまっているんです。

篠澤：高校から独自でミミズの研究をしていたんですよね。そのと

きはどうしていたのですか？

遠藤：高校生の時は宇都宮大学のグローバルサイエンスキャンパスというプロジェクトで、3年間研究をさせてもらってました。その時の研究費は、担当の大学の先生が全部用意してくれたので、僕が自分で直接、研究活動に必要なお金を取りに行くということはしてなかったんです。

篠澤：そうか、だから活動費が自信につながったんですね。

遠藤：そうですね。自信にもなりますし、今までぼやとしていた「あれやってみよう」というアイデアに活動費がつくことで、「ちゃんとやっていかなきゃ」という意識に変わりました。ある種の焦りというか・・・良いブースターになった気がしています。

夢をでっかく言ってみよう

篠澤：活動費の10万円や、「どうやって世界を変えるの？」というゼミ長からの問い、そして一緒に活動する仲間が、遠藤さんの将来のビジョンの形成に役立ったのなら、これ以上嬉しいことはないです。日本には、学生が自分の将来のビジョンや夢を語って、それにお金がつくような場があまりないと思っていて。私は2009年頃、それこそ遠藤さんのような学生をシリコンバレーに連れて行く海外研修を実施していたのですが、そこには、やたらと大きなビジョンや夢を語る人と、その夢に何千万もお金をつける人がいたんです。結果としてそこからベンチャーが生まれ、今の巨大企業につながっている。私もリバネスで2014年からベンチャーを応援する活動を始めて、研究者の大きなビジョンや夢に伴走する仕事をしてきました。そこ



2025年の分岐点

です。ずっとこだわってきたのは、とにかく「夢をでっかく言う練習」です。当然最初は上手く話せない。だけどその人の夢を10倍大きく言えるかどうか練習しよう、というような気持ちで関わっていると、「初めて話が合いました」というような研究者がポロポロ出てくるんです。たとえば、培養細胞でお肉を作りたい、そして人類を腹いっぱい食べさせたい、そのためにはこんな大きい培養肉工場が火星に建っていないと、みたいなことを研究者が言い出したら、「それ面白いね」と言って思い切りその夢に乗っかる。普段からそんな仕事をしているから、遠藤さんのように、大きいことを言うちょっと手前の若い人たちに会おうと、こいつなんて言ったら目つき変わるかなって考えちゃいます。

遠藤: 自分は、ミミズへの思いを語るのには得意ですけど、ミミズ以外の思いを語るのが苦手です。あと

は、他人に頼ることも苦手でした。それこそ今年やる研究ワークショップのみみずやさんには僕から声をかけたんですが、多分リバネスのゼミに来ていなかったらそれもできなかったと思います。フィールドワークも実験も、ソロプレイでどうにかしていました。しかし、世界を変えようとなると、ソロプレイだとどうにもいなくなっていていく中で「拒まれたらちょっと嫌だな」って思ったところが、当たって砕けるの精神で頼ってみた結果、「いいよ」って言ってくれることが多くて、そこの苦手意識が変わったところがありますね。

篠澤: 周りからの「お前やってみろよ」とかが後押しになることありますからね。なので私のやるべきことは、後輩たちに発破をかけることかなと思っています。

出る杭が打たれない 社会をつくりたい

篠澤: ゼミ活動はどうでした？

遠藤: ゼミとゼミの間に1ヶ月間あるんですが、準備がきれいなんです。あの人も話して、この人も話して、全部やりたいけど全部中途半端になったらどうしよう。思い返すと大変でしたけど、すごく刺激的でした。

篠澤: 同じようにやりたいことがある奨学生が集まったことで、相乗効果がありましたよね。こういう人たちが集まる場合は、他にはなかなかないじゃないですか。「世界を変える」なんて、恥ずかしいとか。世の中の大半の人は、新しいことをやるなんて面倒ですからね。シリコンバレーには、異常にやる気のある人が移民を中心に集まっていて、そこにお金も集まってくる。羨ましいなと思ったので、リバネスでもやる気がある人にはじゃんじゃんお金を配りたいと、2009年当時から思っていたんです。だからこのリバネス奨学金を立ち上げて、できる範囲で配っています。やる気があって徳の高い人であれば、きっと悪いことは起きない、超・性善説で構えていて。基礎研究や技術の開発に没頭してる人が、我欲だけで動くケースは日本においてほぼないと思うんです。だから信じて大丈夫。私はここにどんどん投資したい。このリバネス奨学金の仕組みは、そのうち世の中の常識をガラッと変えます。企業は株





遠藤さんが開催したミミズWSの様子



主還元もいけど奨学金を出すべき。そして、社内でもアントレプレナーシップを育て、それを若い人に還元する仕組みにしたいなと思っています。

遠藤: そういう輪が広がると本当に世界が変わるなって気がしますよね。ミミズの研究の世界が変わって、自分の周りが変わって、そして、自分たちが住んでる社会が変わる。出る杭が打たれるような社会が変わって行って、個性がちゃんとその中で活動して、結果として社会がちゃんと成長して回り出すというか。みんなが自分を主張し始めると回らなくなっちゃう社会が、うまいバランスをとって回り出すんじゃないかなって感じがしますよね。

篠澤: 遠藤さんも出る杭として打たれた経験があるんですか？

遠藤: 環境は良かったほうだと思います。小中学生の時は、担任の先生には早く勉強しなさいと言われてきましたが、自分の両親や校長先生は話をわかってくれて、好きに研究していいよと言ってくれたり。なので、出る杭を完全に打たれたわけではないですが、やはりミミズをやっていると、変わっている

ねと言われたりしたことはありません。まあ、そういうのはある意味当たり前の社会なのかもしれません。2022年から高校で新たな学習指導要領が始まって、探究学習をなさいと書いてあります。要するに、己の本当の興味を伸ばして、学校で研究しなさい、好きなことやりなさいって、学校の先生は言いますよね。でも、今まで出る杭を打ってきたような人がいきなりそんなことを言っても、何も起こらないと僕は思っちゃうんですよ。そこにこそ研究者との架け橋になってくれる存在が絶対に必要で、それは本当に今、喫緊の課題だと思っています。

篠澤: まずは認められて、褒めてもらった経験がないと、始まらないよね。

遠藤: 学校の前段階として社会全体がそういう風潮が変わって、出る

杭を打たれなかった子が増えてくれば、勝手にその子たちは進んでいくんじゃないかなって。学校だけでなく、社会全体として雰囲気を変えていく必要があると思います。

篠澤: 経験した人同士がお互いにインスパイアされるのが一番というのが私の持論なので出る杭が打たれない社会を実現するには、出る杭を伸ばした人たちが増えていく勢いが大事。中間層の人がなびくようになったら、世の中は完全に変わったといえるんじゃないかな。そこまで行くには、あと10年くらいかかそうだけど、遠藤くんにはもっともっと投資したいので、我々ももっと大きくなれるよう頑張ります。お互い頑張りましょう！

遠藤: 引き続きよろしくお祈りします！

遠藤さんが参加した、熱意ある学生の活動を支援する「リバネス奨学金」の取り組みはこちらで紹介しています。

<https://lne.st/scholarship>

【お問合せ】

株式会社リバネス 人材開発事業部
リバネス奨学金担当(重永) Email: hd@lne.st.jp

人材のサステナビリティ視点で 企業の人手不足を解消する

少子高齢化や高度人材の海外流出などを背景に深刻化する日本企業の人手不足問題。この課題に取り組むためには、人的資本への考え方をアップデートしながら新しい取り組みをしていく必要があります。そんな中、リバネスが提唱しているのが「人材のサステナビリティ」という考え方です。創業以来22年間続けてきた教育事業と、その原点ともいえる次世代と即戦力世代が共に育成される「共育」の考え方が、複雑化する現代における企業の人的課題をも解決する鍵となるのです。

【ライター】株式会社リバネス 教育開発事業部 河嶋 伊都子

「小中高生と研究者を巻き込み、熱を育て合う場をつくるリーダーになる」という宣言のもと、教育活動を通じて企業人と子どもたちが学び合う「共育型」のプログラムを数多く開発。現在は中高生研究者の発掘・育成を行う「サイエンスキャッスル」の大会リーダーとして、正解のない問いに挑む新たな「共育」の場づくりに邁進中。様々な企業の経営企画室やサステナビリティ推進室との議論の中で見えてきた人材不足問題の解決に繋がる「共育」の可能性を紹介する。



日本を支えてきた ものづくり人材の不足

2023年12月の東京商工リサーチの調査によると、7割以上の企業が人手不足を感じていると回答しています。さらに欠員率5%以上の回答は大企業・中小企業共に半数以上を占めています。中でも日本の産業を支え続けた「製造業」の人手不足は深刻です。経済産業省・厚生労働省・文部科学省が発表した2022年版ものづくり白書では、2002年からの20年間で国内の労働者は383万人増加している一方、製造業における労働者は157万人も減少していること、また若者の離職率や高齢化を大きな課題として取り上げています。業界の垣根を取り払って見ても、職種別では「技術職（IT・ソフト・電気電子・医療・バイオ・化学など）」の人手不足解答率は49.4%とトップ。その後続く「営業関連」（36.0%）、「人事・労務・総務等」（24.4%）と比べても、広義における「ものづくり人材」の不足は顕著だといえるのではないのでしょうか。

従来多くの企業が人材確保の方法として行ってきたのが、特定の年齢や学年に到達した学生（いわゆる就活生）に対するアプローチです。しかしこれまでと同様の取り組みだけでは、現在の危機的状況を打破することはできないでしょう。そこで我々が提案したいのは中長期的な目線で人を育成し、産業全体から自社の発展を目指す「人材のサステナビリティ」という考え方です。

企業の垣根を超え、 産業全体で人を育てる時代へ

SDGsやESG投資の重視によって「モノ」のサステナビリティ、いわゆるサステナブル・サプライチェーンの確保を重視する企業は増加しています。限られた資源を奪い合うのではなく、新たな技術開発から資源を生み出したり、共

生の考え方を目指す企業が増えていくのです。一方で「ヒト」、つまりは「人材のサステナビリティ」について考え、その実現のための活動をしている企業は多くありません。そしてこれを実現するためにリバネスは、企業が小中高生への教育に関わるが必要と考えています。

従来の就活生へのアプローチはまさに“競争的”でした。しかし今後は“共創的”な考えを持つべきです。広い視野で人材育成を捉えてキャリア選択をする時期である中高生に対して、同じ産業を担う企業同士が戦うことなく、その産業に興味を持ってもらう機会を多くつくる。そして産業の未来を担う人材を企業の枠をこえて業界全体で長期的に共に育ていく考えが必要なのです。これからの時代は社内だけで優秀な人材を囲い込

「サステナブル人事」とどう違う？

近年「サステナブル人事」という言葉が聞かれるようになりました。これは短期的利益追求だけでなく長期的な視点を持ち、様々なステークホルダーの要請に応えるための持続可能な人材マネジメントで、自社におけるダイバーシティ推進や従業員の幸福の実現を目的とします。本文で提唱した「人材のサステナビリティ」はより広義を示しており、自社のみならず産業全体の未来を担う人材を、中長期的に育成していく考え方を表しています。

共育

人材のサステナビリティを高める活動



んだり、事業も自社リソースのみで行ったりする時代ではなくなります。自社の理念や社会に対しての価値を次世代に伝えることができれば、未来の社員のみならず、将来アカデミアやベンチャー企業側として協業するような、未来の協業パートナーをも生み出すことができるはずです。

子どもの前に立ち、 自分の言葉で語る重要性

人材のサステナビリティを高めるための教育活動で、もう一つ重要な観点が「社員が自ら子どもの前に立ち、自社の“理念”と“技術”を、自分の言葉で伝える」ということです。“子どもの前で語る”効果は絶大です。社員が自社や自分の仕事の魅力を、できるだけわかりやすく子どもたちの前で語る経験は、社員自らの仕事について振り返るきっかけとなり、働く意義や目的に向き合う場となるのです。この活動により、実際に社員のエンゲージメントが向上したという調査結果もあります。社員のエンゲージメントの向上は離職率の低下にとっても重要なはずで

す。また人手不足といっても「新規事業を創出できる人材が不足している」「社外との連携を進められる人材が不足している」といった文

脈で、頭を抱えている企業もいるでしょう。リバネスのコアコンピタンスは「サイエンスとテクノロジーをわかりやすく伝える」です。これがいかに難しいことであり、その力の獲得が教育以外の多様な場面、例えばアカデミアにおける異分野融合やビジネスにおける新規事業の創出でも活かされることを、我々は身をもって経験しています。だからこそ社員が子どもの前に立ち、自分の言葉で伝えることにこだわ

変化する学校現場と共に歩む

り続けているのです。学校現場も企業による教育活動を望んでいます。文部科学省が告示する新指導要領にも「社会に開かれた教育課程の実現」という企業等との連携を強化する方針が存在します。また生徒自ら課題を設定し、解決に向けて情報を収集・整理・分析を進める「探究学習」の必修化により、専門的な学びの支援も求められるようになりました。こうした背景を受けリバネスでは多様なプログラムを企業と共に開発していますが、プログラム内容として重要な点は生徒たちが「ものづくりのプロセスを体験する」ことです。中高生のインターネット暴露時間は増加し続け、動画配信サービスやSNSも発展。2017

年以降は中高生のなりたい職業としてYouTuberも台頭しています。自分で企画開発してコンテンツを世の中に出すというプロセスを簡単に行える性質から、生徒も仕事内容をイメージしやすいのでしょう。一方で、人手不足が叫ばれている製造業や電気電子・医療・バイオ・化学等の技術職については、そのプロセスを体験できる機会がほとんどありません。だからこそ広義における“ものづくり”のプロセスを体験できるプログラムを、プロとして産業界側が開発して届けることが重要なのです。

大人が子どもの前に立ち、理念や技術を伝えることで、次世代と即戦力の両輪が共に育つ。この概念を20年前に生み出し「共育(きょういく)」と定義したリバネス。発案当時と比べると産業界側の課題も学校現場で求められる教育も多様化していますが、共育はそれらをも凌駕する可能性を秘めています。人手不足問題を解消を好機と捉え、社内の人を育てながら社会への貢献も実現できる「共育」をみなさんも一緒に始めてみませんか？

共育プログラムの詳細は
次ページへ！

共育プログラム

今、多くの企業が『子どもたちに自社を伝える活動』を始めています

前ページでご紹介した「人材のサステナビリティ」の考え方に基づき、自社の理念や技術を分かりやすく伝える世代研究者育成プログラムを導入する企業が増えています。プログラム開発の流れや企業視点のQ&Aから、共育の可能性をさらに紐解いていきます。

共育プログラムの概要

本プログラムでは、「未来の仲間づくり」をmissionに、貴社社員が子ども向け（主に中高生）の体験教室や、単発で終わらない次世代研究者育成のプログラムを実施します。子どもが本物を通じて学ぶ機会と、貴社社員が伝えることで学ぶ機会の両輪となっている点が特徴です。

自社の魅力やビジョンを伝え、
未来の仲間を集める

子どもの学び

多様な知識、キャリアに触れる機会
学ぶ「意欲」に繋ががる社会との接点

次世代の育成

「本物」に
触れて学ぶ



貴社の社員教育

伝える
ことで学ぶ

社員の学び

相手を理解する洞察力
ビジョンを明確にし、語る力

共育プログラムの流れ

1 教育プログラムのテーマ及び、 人材育成ポイントの設計

社内ヒアリングを元に、貴社の理念および技術と教育現場とのリンクを探求。また、人材育成の目標について決定します。方向性に基づいて、研修内容の設計や共通の体験部分などを企画します。

3 座学研修で 考え方を整理する

コミュニケーションやプレゼンテーションなど、専門外の相手に自分や自社の技術を伝えるために必要な考え方を、リバネスのコミュニケーターが伝えます。

5 子どもたちに伝える

社員の方がメインスタッフとして体験教室を実施します。子どもたちと向き合い、コミュニケーション、プレゼンテーションを通じて体験教室を成功に導きます。

2 教育プログラムの開発

教育プログラムの準備プロセスが、貴社社員にとって最も重要なトレーニングの場です。サイエンスブリッジリーダー®育成に長年従事する、リバネスのコミュニケーターとともに、目標設定、自身の深堀、伝える言葉の作りこみを行います。

4 学校の要望に合わせて カスタマイズする

2万人を超える株式会社リバネスの学校ネットワークの中から手を挙げてくれた学校とプログラム実施を行います。学校の生徒の様子や先生の要望に合わせ、企画をカスタマイズしていき、クライアントに求められる教室を作るという体験ができます。

6 振り返り

一連のプロセスを通じたフィードバック及び振り返りの場を用意します。参加社員はプログラムを通じて学んだことを棚卸し、自身の仕事に繋げるため、次の行動を決めます。

Q なぜ、子どもたちに伝えることが研修になるのか？

A 「伝える」ことが最も難しい相手だからです。

本研修では、社員が自社の技術や製品を使った体験型の教育プログラムを開発し、子どもたちに自社がどんな課題への貢献を目指して技術を磨いているのかを伝えます。その中で社員は密に子どもたちとコミュニケーションを取り、どのような思いで働いているか、どんな未来を創っていきたいのかを伝えます。子どもに分かりやすく伝えるためには、専門用語をすべてかみ

砕く必要があります。それは十分な理解がなければできません。また、子どもならではの「なぜその研究が必要なの？」「その仕事のどこが楽しいの？」という本質を突いた質問に答えるために、伝える内容を深く掘り下げ、根幹の理解が必要です。子どもに伝えることを通じて、社員は多くの事に気づき、学びます。

Q 何が鍛えられるのか？

A 未来を描き、ビジョンを語る力です。

株式会社リバネスでは、創業時から、研究の魅力を現場の研究者が伝える「実験教室」を実施してきました。子どもたちとのコミュニケーションを通じて分かったことは、「科学のおもしろトピックスで子どもの心が動くわけではない。子どもたちに響くのは研究者自身の情熱や研究に対する姿勢・ビジョン」だということです。

社会の発展とともに、企業の社会的責任や期待は大きくなっています。多くの人が多様な考えを持ち、簡単に情報を入手できるようになった今、これからの社会で企業が社会に伝えていくべきは製品やサービスという外から見える自社の姿だけではなく、どのような思いで製品を作り、研究開発をし、仕事をして

いるのかのストーリーではないでしょうか。

一方、組織の中で自分のビジョンや思いを会社を代表して語る機会はなかなかありません。そのため、自社のビジョンの意味や自分のビジョンとどのように繋がるのかを1人1人が考える機会は組織の中であまりないのではないのでしょうか。リーダーシップを発揮できる人材の不足や離職の増加などにはそうした背景があるのかもしれない。

この活動を通じて、組織のビジョンを理解し、その一員として自分は何をしたいのかを考え、語る力を鍛えることができます。

以下のような課題感を持つ組織におすすめです。

- ・顧客への意識が若手社員にまで十分に育っていない
- ・訓示以外に自社理念を浸透させる機会を作りたい
- ・リーダーシップを発揮できる人材が不足している
- ・社員の離職率が気になっている

共有プログラムのお問い合わせ

株式会社リバネス 人材開発事業部・教育開発事業部
TEL 03-5227-4198 / Email hd@lnest.jp (担当: 立花・河嶋)

モチベーションコントロールから パッションドリブンへ

昨今、加速している、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで企業価値の向上に繋げる「人的資本経営」においても、人材の能動的な姿勢をいかにして高めるかは重要なテーマです。

「消費型から循環型の仕組みへ」、「人の豊かさの追求から人と地球の豊かさとの共存へ」、「競争型から共生型のビジネスへ」。ビジネスにおいても多様な変化が求められる中、社員一人ひとりが、「仕事＝事に仕える(受動的)」から「仕事＝事を仕掛ける(能動的)」へと変化することが、組織の成長に直結してくるのは間違いありません。

「どうすれば、社員が能動的に考え、動けるようになるのか？」

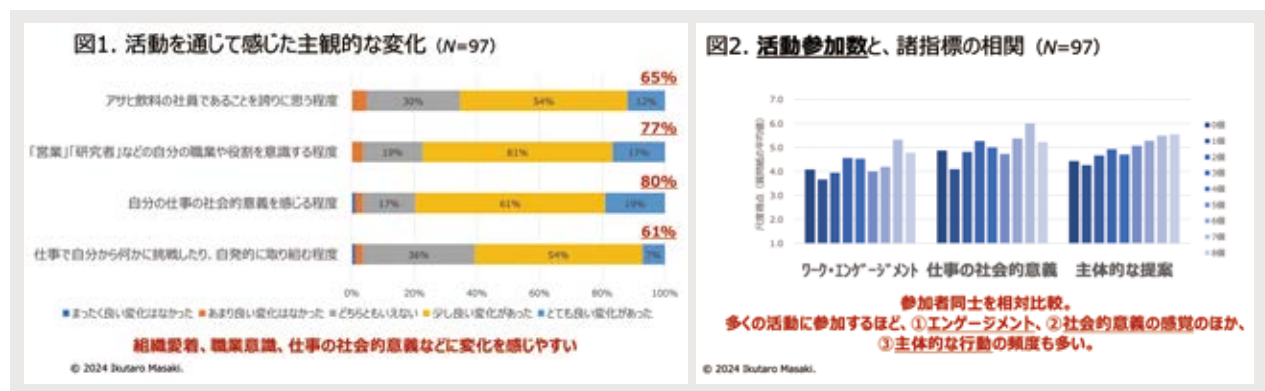
多くの企業が悩んでいるこの問いに、今回は「パッションドリブン(情熱駆動)」をキーワードに、いくつかの企業の中で行われている特徴的な試みを紹介します。お金や肩書き、名誉といった外因的なモチベーションコントロールでは持続性がありません。自分の内側から湧き出る「社会に貢献したい、誰かの役に立ちたいという意欲(パッション)」こそが能動的な行動を起こす原動力となる。そんなパッションドリブンを加速する、仕掛けとは？

今回登場する、アサヒ飲料株式会社の「中高生との研究活動」と株式会社サタケの「創業塾」は、いずれも、本業と社会貢献の間とも言えるボーダレスな活動になっており、その中で社員のパッションドリブンが促されるという、非常に興味深い変化が起きている。本稿では、それぞれの活動に関わる人の生の声から、活動の可能性を伝えます。

社員のエンゲージメントや主体性の向上に繋がる「社会貢献×本業」活動とは

「中高生との研究活動に参加した社員が、いきいきとポジティブに変化している気がする。」そんな担当者の気づきから、アサヒ飲料株式会社(以下、アサヒ飲料)は、組織心理学の専門家である東京女子大学の正木郁太郎氏と教育プログラム開発を行ってきた株式会社リバネスとの共同研究を開始し、2024年2月、本活動と社員のエンゲージメントや主体的行動の関係性について調査を行った。その結果をもとに、リバネスは他社を巻き込んだ「人と組織の勉強会」を開催した。複数の企業とのディスカッションを通じて、どのような活動が、社員のエンゲージメントや主体性を高めるのかを考える。

社員のエンゲージメント・主体性に関する調査結果概要



アサヒ飲料は、CSV活動の一環として、2019年より「サイエンスキャスル研究費 アサヒ飲料賞」を開始し、中高生が自ら問いを立てて行う研究活動を同社の研究員が応援してきた。本活動は「健康」「環境」「地域共創」のいずれかに関わる未来のワクワクや笑顔を生み出す研究や開発を募集し、毎年5件を採択。採択されたチームに同社の研究員が付き、「中高生研究者」と定期的にディスカッションしながら研究推進をサポートするという新しい試みだ。実は「健康」「環境」「地域共創」は同社の研究員自身も新たな価値創出を目指し、

日々取り組んでいるテーマでもある。中高生の研究を応援しながら、共により良い社会の実現を目指すという、「探究型」の中高生の学びと研究者の本業を重ね合わせた活動だ。

今回は、アサヒ飲料が行う小学生向けの食育活動や中高生向けの研究支援等のCSR/CSVなどの活動と社員のエンゲージメント向上の関係を調査した。

活動を通じて「社員であることの誇り」や「仕事の社会的意義」、さらには「自発的な行動」等についてどのような変化があったのか、参加者が感じた主観的な変化を集計した結

果、6-8割の方が良い変化を実感していると回答(図1)。

また、多くの活動に積極的に参加している社員ほど、ワークエンゲージメント(=仕事にやりがいを感じる程度)の得点や仕事に社会的意義を感じている度合い、自分から何かやってみようという主体性が高まっている傾向が見られた(図2)。図2の分析では、過去数年以内に実施されたCSV活動16個を具体的に挙げ、これらの活動に積極的に参加している人(=活動参加数が多い人)とそうでない人(=活動参加数が少ない人)を比較している。

座談会参加者紹介



アサヒ飲料株式会社
人事総務部
松本 加奈子 氏 (以下、松本)

以前在籍していた研究開発本部では長く「サイエンスキャスル研究費アサヒ飲料賞」の窓口を担当する。関わった社員が「中高生と話したことがきっかけで、研究のやり方を変えた」等、活き活きとしていく姿を目の当たりにし、活動の可能性を強く感じた。効果を見える化するべく、正木氏とともに調査を開始。



東京女子大学
現代教養学部 准教授
正木 郁太郎 氏 (以下、正木)

専門は社会心理学。組織で働く際の人の心理や行動、規範や文化(集団の暗黙のルールや雰囲気)の形成について研究している。最近には特に、組織のダイバーシティ(多様な人が共に働くこと)にまつわる諸問題や組織運営を研究している。



株式会社リバネス
人材開発事業部 部長
立花 智子 (以下、立花)

アサヒ飲料とともに「サイエンスキャスル研究費アサヒ飲料賞」を実施。リバネスのひとりづくり研究センターで、研究者に代表されるような自らの好奇心や課題意識から知識を生み出していく人のための、新たな働き方や組織づくりを研究中。



京都産業大学
経営学部 助教
シン ハヨン 氏 (以下、シン)

専門は組織行動論。従業員の労働意欲および組織における向社会的性を中心テーマとした研究を行っている。特に「他者に恩恵をもたらすために努力しようとする意欲」と定義される向社会的モチベーションに注目し、人々の動機づけ(モチベーション)や協力行動について主たる関心をもつ。



株式会社 IHI
技術開発本部
佐藤 彰洋 氏 (以下、佐藤)

IHIグループでは横のつながりが生まれにくい社内環境を、総合力を発揮できる組織にする一環として、社内副業制度が始まった。副業活動の1つに子ども向けの教育活動がある。アサヒ飲料の調査のように客観的な価値を明らかにし、自社の活動を更に発展させる方法を議論している。



株式会社 IHI 汎用ボイラ
海外営業部
八杉 真理 氏 (以下、八杉)

普段は海外営業部でアジアを中心に小型ボイラの販売・営業に従事。今の子ども達はどんなことに関心を持っているのかを知りたいと思い、新たに始めた社内副業制度を活用し、「ものづくり教室」の実施に挑戦したばかり。



パンチ工業株式会社
人事総務部
垂澤 研一郎 氏 (以下、垂澤)

金型に関わる部品製造を行う、社員数は国内700名ほどの企業。人事部で、社員のエンゲージメント向上に取り組んでいる。現在、教育活動の実施はしていないため、エンゲージメント向上につながる新しい視点を得られればと思っています。



パンチ工業株式会社
人事総務部
原川 ひかる 氏 (以下、原川)

自社の採用で多くの学生と出会う機会がある。採用希望者との交流を通じて、「どれだけワクワク働けるか」といった点を学生の多くが気にしているのを肌で感じる。自社の魅力を社員がより実感できるヒントを得たい。

※所属は2024年2月時点のものとなっております

ポイントは「本業と直結し、社会貢献性が高いこと」

松本: アサヒ飲料の中高生向け研究応援活動は、仮説の深堀りや実験方法の組み立て、研究成果のまとめ方、学会発表の準備までを伴走しながら、自社の製品や技術紹介だけでなく、研究の価値や「健康・環境・地域共創に資するとは何か」を考え、中高生とディスカッションするのが最大の特徴です。弊社では以前からCSV経営に力を入れており、きちんと社会に価値があるものを生み出せないと企業は存在意義がない、という前提のもと、財務価値と社会価値の両立にこだわってきました。

正木: 今回の調査では、教育活動に参加することが、エンゲージメント向上に繋がる施策になりうる、というだけでなく、社員の仕事のやりがいや主体性といった行動変化とも相関があるという結果になりました。さらに、「本業との繋がり」と「社会貢献性の実感」の2つが揃うと効果が高まるという結果が出ているのが面白い点です。本業との関係性が高くても、社会貢献性が感じられないものはマイナスの影響を与えうる可能性もあり、これは、組織開発、人材開発に繋がっていく手がかりにもなりそうだと感じています。

立花: シン先生は、「他者に恩恵をもたらすために努力しようとする意欲」と定義される向社会的モチベーションに注目し研究を進めていらっしゃいますね。先生の視点から見て

いかがでしょうか。

シン: 向社会的モチベーションは、メンバー間の協力を促進し、プロジェクトの達成度や生産性、従業員の創造性を向上させるとされています。特に、生産性や創造性との関連が報告されている向社会的モチベーションの自律的側面、つまり自らすすんで動機づけられている状態を高めた場合、過去の研究では「構成員が受益者と接する機会を増やすこと」が一助となる可能性が指摘されています。そういった点からも、業務と社会貢献を掛け合わせた教育活動には可能性があると感じます。

教育活動が、仕事の価値に気づく機会になる

垂澤: お話を伺っていて、ぜひお尋ねしたいと思ったのは、CSV活動や副業活動だからエンゲージメントが上がるのか、はたまた本業でも良いのかという点です。本業であっても自分の仕事はどう社会に影響しているかを感じられるフィードバックがあればエンゲージメントや自律的状态に影響を与えられるのでしょうか。

正木: 私はあると考えています。今回の調査では、誰がどの活動に参加したかの相関を取っていますが、やはり効果として大きかったのはCSV的活動でした。一方でコンペへの参加といった本業と直結する活動の効果も大きいと言えます。重要なのは教育活動や副業といったカテゴリではなく、自

分の本業と直結していて、社会貢献性が高いこと。そして、多様な人との交流ができて、周囲からプラスのフィードバックがもらえること。そういった活動に効果があるのではというのが、今回のデータを見ていて感じたことです。

佐藤: 私たちIHIは、「魔改造の夜」というNHKのテレビ番組に参加し、部門横断のチームでおもちゃの改造に挑戦したのですが、これまで接点のなかったメンバーとの活動から多くの学びを得ました。また、共演した他社の方との交流で、自社とは違う考えに触れられたのも大きかったです。社内にこの活動での学びを伝えるため、冊子を作ったのですが、その際に外部の方から寄稿いただいたアドバイスがまさにという感じでした。「頭でっかちで、議論ばかりして外に出ない企業は、生活習慣病にかかっているようなものだ。この病には特効薬はなく、生活習慣を変えるしかない」と。次世代教育への参加も、生活習慣を変え、外に出て異なる世界の人と積極的に関わる活動の1つだと思います。

正木: 「魔改造の夜」の活動も良い事例ですね。仕事のような、仕事じゃないような、そんな活動が大事なんだと思います。

シン: 本業でもよいのかというご質問はとても興味深いです。本業・副業に限らず、効果を得るためにはまず、自分の担当する仕事がどのように世の中の役に立っていて、どのよ



うな価値を提供できているのかを実感、理解できることが必要といえます。そのため、比較的効果が得られやすいと考えられるのは、社会への貢献性がわかりやすい業種です。例えば医療関係はその一つですね。繋がりがわかりにくい業種や職種の方の場合は、本業の価値を実感する機会を意図的に作るとよいかもしれません。自身の仕事に関連した内容で、子どもたちに価値を提供するような教育活動は特に有効なのではと思います。

垂澤: パンチ工業では金型部品の製造を行っていますが、業界の特徴として、顧客の企業秘密のため、開発・製造した部品が、最終的にどんな製品に使われるのか、を社員自身も知る機会は殆どありません。自分の仕事の価値をもっと違う側面から知ることができると、エンゲージメントの向上に繋がるのではと考えています。

立花: 本業の価値を実感しにくい業種の場合、自分たちの技術の強みや魅力を自ら改めて考え、他者に伝え

る活動はその一助になるかもしれません。アサヒ飲料さんの活動も、自社の研究テーマそのものではなく、研究員の健康や環境に対する豊富な研究経験と商品開発の知識を自分たちの強みとして捉え、同様に研究にチャレンジする生徒を応援しています。パンチ工業さんの場合はどんなに役立つ製品を作っているか、ではなく、ものづくりに対する真摯な姿勢かもしれません。仕事の細かい内容ではなく、社員が何にやりがいや面白み(or 魅力)を感じているかといったことの中に、提供している価値が見えるのではと思います。

原川: 当社では、自社で創っているものがお客様に届くのではなく、モノづくりを縁の下から支える会社であることを推しているのです、サポートすることの意欲が高い人が多く来ていると思います。外部の方と話すことで、自社の魅力に気づき、日々のやる気にも繋がるというのは納得感があります。特に製造現場にいる社員は外の世界に触れる機会は多くありません。教育活動への参加は一つの仕掛けになるのだろうと感じました。

シン: 動機やエンゲージメントについてですが、言い換えるならば仕事を頑張る理由や、生き生きと熱意をもって働いている状態を表しています。仕事を例に挙げるならば、新しいものをつくるのが好きとか、私の名前を世に刻みたいとか、縁の下の力持ちであることへの誇りとか、小さな目標をコツコツと達成するのが楽しいとか、動機(行動の理由)にはたくさんの種類があります。社会への貢献意欲を高めやすい業種もあれば、比較的そうでない業種もある。それぞれに合った部分を工夫して意欲に働きかけることは可能だと思いますし、また大事だとも考えています。

想像力を広げ、 行動変化に繋げる

佐藤: 調査結果を伺いながら、悩ましいなと思った点は、教育活動に参加している調査対象者がもともとエンゲージメントが高い、もしくは高くなりやすい方であるという可能性がある点です。IHIでも同類のアンケート調査等を行っていますが、因果関係を明確にする難しさを感じています。

正木: そうですね。因果関係を見つけるための調査方法もあるのですが、十分なデータを取るには社内の理解もかなり必要になります。まずは負担も少なくできる調査をして、少し手前の結果でも表に出すことで、社内理解を一歩ずつ促すことも大事です。

シン: 人の心理は朝やる気がなくても、午後はやる気に満ち溢れるというように、短いスパンでも変わりうるものですので、厳密な因果関係を見るのはとても難しいですね。実際に観察された行動の変化を追うという手法も1つかもかもしれません。

立花: IHIさんで副業として子ども向け教育活動に参加された八杉さんは、いかがでしたか？

八杉: 今の子ども達はどんなことに関心を持っているのかを知ることができ、非常に刺激的でした。副業制度はグループ内全体で行われるため社外に新たな人脈もでき、一気に世界が広がった感じがしています。また、副次的な効果として、日々同じ事務所で働いている方と業務と関係のないところで関係性が作れたことが大きかったです。ペットボトルロケットの教室を行うため、空きペットボトルを大量に集めたのですが、多くの人から「回収箱に入れといたよ」と声をかけてもらえました。私の仕事は海外営業部ということもあり、関係者の方とはほとんどがメールでのやり取りです。今回の活動で、直接相手の表情や人柄を知ることができました。

シン: メールベースでしかやり取りがない人でも、お互いに相手の行動によって恩恵を受ける関係性にあるといえます。自分は誰のためにメールを書いているのか、誰の行動に役立っているのかをはっきりと自覚で

きていると、「じゃあもっとこんなふう書き方を変えてみよう」「こんなことをあの部門に提案してみよう」というように自分のリソースを相手のために割きやすくなる、というわけですね。過去の研究でも似たようなケース(受益者と電話で会話後、受益者に利するよう動く)が報告されたことがあったと思います。八杉さんのお話は、似たようなことがまさに現場で起きているんだ！と、興味深く伺いました。

立花: リバネスが企業向けの人材育成プログラムを実施する中で、多くの企業が「自社が作っているのは何か」ではなく、「誰のために仕事をしているのか」を考えよう、という動きが起きていると感じます。例えば「〇〇を作っている会社」ではなく、「エネルギー関連の事業者を支えている会社」という捉え方です。そうすることで、お客様への想像力を高められるという考えからです。アサヒ飲料さんと実施している、中高生の多様な研究に触れると、

ひょっとして自分たちの製品や知識はこの分野でも貢献できるのではないかと想像力がどんどん広がるのを感じます。異なる視点を持った中高生との交流を通じて想像できる領域が広がり、結果的に行動変容に繋がるのではと思います。

正木: 活動と結果の間にあるメカニズムを明らかにしていけるよう、更に調査を続けていきたいですね。

松本: 本活動には、単に社員の育成・組織の成長というだけでなく、未来の仕事の創造と次世代の育成という循環が生まれるという、大きな可能性があります。アカデミアの専門家の方とともに知見にしながら、この活動を加速していきたいです。

(構成:楠 晴奈)



課題の解決を軸に パッションで動きはじめた新規事業人材



株式会社サタケ
グローバル商品企画室 課長
久田 光孝 氏

株式会社サタケ
技術本部 デジタルソリューショングループ
デジタル技術研究チーム (当時) チームリーダー
宮本 知幸 氏

株式会社サタケ
制御システム開発チーム
荷堂 英信 氏

広島県海外スタートアップ等 連携実証プロジェクト創出事業への参加をきっかけに社会課題の解決を目指すことの重要性に気づき、創業塾を企画。運営をしながら自身も未利用資源である籾殻活用のテーマを提案。

普段は研究チームでAI・データ解析など次世代技術の機器への導入に取り組む。創業塾では米の消費拡大を目指し、特に玄米の新しい活用法を提案した。

普段は機器の電気・電子回路のハードウェア設計に取り組む。創業塾では日本の食料自給率工場に向けた米の消費拡大を目指し、新たな米消費需要となる活用法を提案した。

新規事業開発への取り組みは競合との差別化や販路の拡大など、自社を次の成長へと繋げるために重要な取り組みである。一方で、新規事業に取り組む企業がその失敗の主な原因と言われるのが、取り組む人材の不足だ。様々な困難が待ち構える中、意欲的に新規事業に取り組み続けられるようにするには、どうしたら良いのだろうか。東広島市に本社を置く精米機等の米の加工機の老舗メーカーである株式会社サタケは、1896年の創業から精米技術の基礎をつくり、その確かな技術で穀物加工技術の発展に貢献してきた。彼らは、「課題の解決」を軸にした新規事業に取り組む人材の発掘・育成を社内で拡大しはじめている。その取り組みの一つが事業案を社内から募集し、6ヶ月間でブラッシュアップしていく社内人材育成プログラム「創業塾¹⁾」だ。この中で、社員は何を感じ、どのように変化したのだろうか。創業塾を主催した久田さんと、参加した宮本さん、荷堂さんに話を聞いた。

多くの社員が抱いていた 「米」への想いと課題感

荷堂さん、宮本さんは現業の制御システムやデジタル技術とは離れたテーマを提案されていて驚きました。なぜ「米の消費拡大」に思い入れがあるのですか？

宮本: 日本の人口が減る中で、お米の消費量も下がってきています。米の加工機を作っているサタケはお米がなくなったら困るので、米の消費量減少は多くの従業員が課題に感じているところなんです。私は特に栄養も豊富な玄米をもっと食べてもらいたいという思いがあります。しかし、玄米食はハードルが高く広まりません。

どうすればより気軽に摂取できるのかを考えていました。

荷堂: 私も同じ理由で、会社の存続を考えて、新しいお米の食べ方を提案しました。また、食料自給率を向上させ、日本を元気にしたい、という思いもあつたんです。実は、創業塾が始まる前に社会人学生として山口大学大学

院で技術経営を学んでいて、その中でも新規需要米というテーマを考えていました。

久田: え！大学院に通っていたの？それは、知りませんでした。

荷堂: はい。会社の共同研究とかではなく、自主的に。それで、卒業後、自分のアイデアを元に一人で機器開発をやっていたかなと思っていましたが、社内で進めるのは障壁も高く、どうしようかなと思っていました。そんな時に久田さんが創業塾に誘ってくれたので参加したんです。

「一次情報を取る」ことは、 熱意を燃やす触媒になる

実際に創業塾の中でテーマのブラッシュアップに取り組んでみてどうでした？

荷堂: 私は「これはサタケのアセットじゃない」とか「これじゃうまくいかない」と言われて、何度も内容を直しました。心折れそうになり、もうやめようかなと思うこともありました。

久田: 荷堂さん、はじめは課題というかテーマ自体で悩まれてたように感じましたけど、そこが固まってからの動き出しはすごかったと思いますよ。

荷堂: 自分は考えすぎて動けなくなるタイプで、たくさん考えた結果、発散してしまうんです。しかし、変えないといけないと思い、お米の祭典等様々な展示会に参加しはじめました。その後、リバネスからお米を扱うスタートアップを具体的に紹介してもらって議論をする中で、まずはこの方

向でやってみよう！という方向性が定まり、動けるようになっていったと思います。

自社のアセットではないものに目を向けてしまっていたのは、なぜなのでしょう？

荷堂: 新規事業だし、サタケも新しいものに目を向けなきゃと思っていたんです。それで、色んなところに手を出しましたが、それじゃだめだとわかりました。また、機械を作る自分の部署だけで確立するんじゃなくて、関係部署を巻き込んでやる必要があるという考えに変わりました。サタケにはもともと食品を扱っている部署もありますしね。

最初はたった一人で機器開発をしようとしていたのが、他社と話す中で自社のアセットに目が向いたのですね。宮本さんはいかがですか。

宮本: 私は最初何から始めればいいのかわからなかったの、とにかくプレゼンは自分の取り柄であるパッションを推していくと決めました。

当初から熱意溢れるプレゼンでしたね！

宮本: でも次第に共感を得るところに課題が生まれました。今までの自分のパッションは「ついてこい」、というだけで、それについてくるのは仲のいい若い人だけでした。

一方で、スタートアップ企業の人達と、リバネスが実施する大阪の超異分野学会などで話し、彼らは共感を生み出すのがうまいと思いました。きちんと自分の課題感を伝えなければ、自



インド出張時の宮本氏。Satake India Engineering Pvt. Ltd. の R.K.Bajaj 取締役(左)らとともに。

分と同じような立場の人を納得させられないと気づいたんです。

製品アイデアはあるものの課題感をうまく話せずにいたところ、「一次情報を取りに行け」というアドバイスをもらいました。そこで、色んなところに試作品をもって行って、意見を聞いてまわりました。インドでも出張のチャンスを利用して取引先の人に試作品を試食してもらって意見を聞き、事業の核となる新しいアイデアを得ることができたんです。

最終プレゼンでは会場がどよめいていましたね。その手があったか！と。

宮本: 社内だけにいると「一般情報」に惑わされやすいと感じています。「サタケではこうじゃない」とか、「この製品はこういうものだからそれじゃうまくいかないよ」とか。

でも、インドに行って良かったと思います。一般情報ではない世界に出会うことができました。社内で新しいアイデアはなかなか受け入れられないことも多いですが、そんな時に社外で得た知識や関係性には、活動を継続していく理由や勇気をもたらえる気がします。

ただ話を聞きに行くだけでなく、3月に東京で実施した超異分野学会ではポスター発表をされていましたね。

宮本: 大阪で参加した時、発表者が深い話、方法を出してくれることに驚いたんです。サタケには閉鎖的な部分もあり、あまり情報公開はすべきでないと思っていましたが、それでは相手の共感は得られないと気づきました。そこで、東京ではサタケとして出せる情報を工夫して発表したんです。流石に新規事業テーマは話せませんでした。メールやお誘いも増えました。いろんな知らなかったことをたくさん教えてもらい、情報をださないと得られないものがあると実感しました。

荷堂: 受け身で参加していた大阪の時と比較して、東京では、自分が発信する側になることで、いろんな人の課題を聞くというのを相互にできるようになったと感じました。発信することで、良い人と出会える確率が上がったように思います。こういうのは体験してみないとわからないですね。

課題の解決と売上利益との 相関を作っていく

「課題の解決」を念頭に置いて活動し始めて、何か変化したことはありますか？

久田: 私も創業塾を運営しつつ一人の受講者としてもテーマ提案をしていましたが、やりがいが全然違いますよ。

宮本: 自分の研究チームでは、チームリーダーの僕がこんな活動をしているので、「こんなことしていいんだ！会社は許してくれるんだ」と若い人が感じるきっかけになったようです。彼らの、大胆な行動や発言にも繋がってきています。

久田: 元々、堅くてトップダウンなことも多い会社だから、特に研究チームにはこの空気をもっと広まるといいですね。

今後、課題を解決せず、自分の売上しか考えていない会社は、若い人たちに選ばれず淘汰されていくと思っています。自分はこれまで、会社は売上をあげるのが至上目標であるという考えにある意味洗脳されていたんです。でも、実際は課題を解決することで、結果的に売上がついてくるんですね。創業塾でもその考えを一番伝えなかったんです。

宮本: 課題解決をしながらも、売上を上げることは必須ですね。僕は中間発表の時に「最終プレゼンでは会社がこれだけ儲かるんだ、というプレゼンを社長にするんだよ」と、フィードバックを受けたんです。課題を解決する取り組みを、どう売上に繋げていくかを考えるのが研修の中でやってきたことだと思っています。

「課題の解決」を念頭におくとマインドは変わるけれど、しっかり売上のことを考えるのは変わらないのですね。

宮本: もし、「課題の解決」が重要という話しか聞いていないと「課題解決を考えて儲かるなんて、そんなわけないじゃん！」と誤解する人も多いと思います。今のサタケでも、まだその誤解が生じているのが現状じゃないかな。慈善事業じゃないんだから、と言われることもあるので。

荷堂: でも、解決したい課題を掲げることで、これまで回っていなかったサイクルが動き出した感じがします。どんどん実際に進めて行けるんじゃ



超異分野学会で発表する荷堂氏

ないかな、という期待が今はあるんです。課題解決は一人でできることではないから、仲間を集めていかないといけない。そのために今後事業のゴール含め詳細に計画をたて、周囲の人に納得してもらわないといけないと思っています。実際に巻き込むのは難しいですが...本当はあと一年くらい考えたい…。

宮本: 荷堂さんは途中からすごく動き出して、この人なら信用できるなと思って最終発表でのコラボレーションに誘ったんですよ。荷堂さんのパッションをもっと表現すれば、巻き込んでいけますよ！

売上や利益だけを考えるのではなく、課題の解決を念頭に置くことで個人のパッションを元に活動できるようになっていくのですね。これからはさらに具体的なビジネスに落とし込んでいくフェーズが始まります。これから事業が立ち上がっていくのが楽しみです！

(聞き手・文:重永 美由希)

*1「課題の解決」を目指した新規事業を社内から募集し、17名が応募。自社アセットの理解、テーマの具体化、ブラッシュアップを行い、次年度以降の事業継続を目指した。8月に超異分野学会大阪大会に参加した後、コミュニケーションパートナー探しの深掘りやパートナー探し等を2ヶ月間実施。最終プレゼンには社長も参加し、具体化に向けた議論をスタートした。

私が海を渡った理由

本コーナーでは、自国の外に出て海外で挑戦をする、様々なアントレプレナーを紹介しします。彼らの体験談を通じて、自国にいてだけでは見られない世界の課題をお届けします。

ベトナムの子どもに「医療が行き渡る」日常を届けるために

Lea Bio株式会社 代表取締役社長 浜中 康晴 氏

子どもたちが自由にかつ健やかに育つことができる世界をつくりたいという思いから小児理学療法士になった浜中康晴氏。理学療法士、製薬企業研究者、バイオベンチャーという特殊なキャリアを渡り歩きながらたどり着いたのは、ベトナムの地で医師のための診断効率化を実現するスタートアップの創業だった。



人と違うことを したいという原動力

理学療法士として働いた後に、産業界への興味が湧き製薬企業に転職した浜中氏。国内外で飛び回り臨床研究を進めていたものの、やはり「何か人と違う、変わったことをしたい」という思いが残っていた。そこでさらに転職を決意。東京大学医科学研究所の教授が立ち上げたバイオベンチャーに入社し、そこで出会ったのが、ベトナム人の同僚だった。ちょうどベトナムの再生医療を変えようというプロジェクトの中でベトナムに関わる機会が増えたという浜中氏。この同僚との会話の中でベトナムの医療には多くの課題が残っていることを知るようになる。

ベトナムでみた、 子どもたちが守られていない日常

初めてベトナムを訪れた浜中氏は衝撃を受けた。当たり前のようにいるストリートチルドレンの事情を見

て「日本の子どもたちは社会に当たり前のように守られているのに、どうしてここでは誰も守ってくれないのだろう」と思ったという。また病院には、診察を待つ患者が待合室に溢れ、床や道に長時間座り続けている現場があった。この現状を変えたい、そう思った浜中氏はベトナムの医療、特に小児科と産科に最適な医療を届ける方法として、2019年にLea Bioを設立した。設立当初、この患者の長蛇の列を失くすため、患者が自宅から診察を受けられるオンライン診療の開発を進めていた。しかし、その後医師との対話の中で、オンラインは解決策にならないことを知ることとなる。

現場で戦う人が 使いたいと思える ソリューションを提供する

「医師が患者一人にかけられる問診の時間はわずか2-3分。医師は診察時間が足りないと言っているのに、診察をオンラインに変えても解決に

はならない。大切なのは限られた診察時間の中で、どれだけ効果的にかつ最短の時間で患者の状況を把握できるか。症状がわかれば適切な処置を処方することができる」と気付いた」と浜中氏は言う。そこで開発したのが、独自のAIを使ったアルゴリズムで、患者ごとに最適な問診の質問を導き出し、聴取する、医師の診察業務効率化webシステム「MEQUY」だ。「現場の先生の話を受ければ聞くほど、実は一人ひとりの先生はもっと患者と向き合いたいと思っていることを知りました」。現地へ赴き現場の方と本音でぶつかり合えるコミュニケーションを積み重ねていくこと、それが結果として、医師一人ひとりが自分が使いたいと言ってもらえるサービスの構築に繋がった。「答えは現場にある」ベトナムの医療を変える日本のアントレプレナーは、今日も医療の現場を駆け巡る。(文・デュリーヤ、イェブジエニ・アスター)



分断なき対話の場を創り、 新たな概念を形成する 東京大学から生まれた新たな挑戦

「生命の概念」をつくり出すことをミッションに、生命と生活にかかわるあらゆる領域を横断しながら研究活動を行う「次世代生命概念創出研究グループ(以下、UT7)」。その一員である五十嵐圭日子教授が、今日本の学問のあり方が問われているという。リバネス代表取締役社長CCOの井上浄の対談から、概念とは何か、なぜ新しい概念構築が必要となっているのかを問う。

固定化された枠組みが 学問や自由な発想を分断する

井上: 本日はよろしくお願ひします。日本最高峰の研究機関である東京大学で生まれた次世代生命概念創出研究グループ、別名UT7は一体どのようにして立ち上がったのでしょうか。

五十嵐: 今の日本の研究の在り方へのアンチテーゼから始まりました。今の研究はいつ実用化されるのか、いつ事業になるのか、短期的成果ばかりが求められる。研究の目的は、いつの間にか定められたKPIを達成することにすり替わり、本来やりたかった研究活動ができなくなっている。こんな話を先生方とする中で、

もっとピュアに研究ができる枠組みがほしいと盛り上がりました。そのときのメンバーが今のUT7のメンバーです。私は農学部ですが、工学部から野地博行先生、薬学部の浦野泰照先生など複数の学部を横断して議論をしている中で、「そもそもなぜ未だに学部の枠組みの中で研究をしているのだろう、今でも基礎研究と

応用研究に違いはあるのか」という議論が展開されました。同じ学部棟の中にいながら、全く違う研究をしているのに、学部というカテゴリーに意味はあるのか、と。

井上: 確かに、共同研究をやろうとしても、どこの学部で受けるかという議論になります。でも一つの学部といっても研究の内容は多種多様。もはや学部の分け方自体がナンセンスかもしれません。

五十嵐: そうなんです。そこで学部という縦割り、基礎か応用かという横割りを取っ払うためには、ホワイトマネー、つまり色のついていないお金が必要だという結論になりました。成果を求める意図のある予算ではなく、研究者の探究心を追求できるお金と環境を手に入れたい。この話を当時副学長で産学協創を主管していた藤井輝夫先生(現総長)に伝えたと、とても共感してくださって。寄付を扱っている学内部門と共に、外からお金を受け取れる仕組みとして立ち上がったのがUT7でした。

井上: テーマはどうやって決めたのでしょうか。

五十嵐: さあ何から始めようかとなった時、メンバーで一日合宿をして議論しました。そこで挙がったのが「生命の概念の再定義」でした。実は議論の中で、先生方が考えている「生命」の捉え方が少しずつ違うことに気づいたのです。農学部出身の私は地球全体を生命と捉えたり、ヒトのような高等生物を指す方もいれば、細胞一つ一つを生命と捉えたり。バック

グラウンドが違えば、「生命」そのものの定義が違う。ならば分野の壁を取っ払い、改めて今、生命の概念を再定義しようと考えました。さらに、生命を英語にするとLife。Lifeには生命だけではなく、生活という意味もあります。生命と生活が同じ単語なんて不思議ですよ。でも考えてみると農学や工学、薬学は人の生活に沿って作られてきた学問。だからこそ、生命と生活の両方を考えることを掲げ、チームのミッションを「Creating a New Concept of Life」と決めました。

井上: 学際領域という考え方がありますが、これは異なる学問領域にまたがる、学問と学問の間領域という位置付けですが、それともまた違う感覚を得ました。概念の再定義を分野を超えてやらなければならないということですね。

五十嵐: 理系文系の壁も分断のひとつですが、学部学科という縦割りや基礎研究or応用研究などという考えが今の学問領域の隔たりを作っていて、いろいろなものの考え方自体をも分断してしまっている。これこそが今の日本の弱さの原因なのではないかと思います。

時代が変わる。 研究の概念が変わる。

井上: 生命の再定義でなく、概念の再定義までテーマを拡張したのはなぜでしょうか。そもそも「生命の概念」とはなんでしょうか。

五十嵐: 概念にまで考え方を昇華し

た理由は、それぞれの学問や、研究者一人ひとりが生命の定義をもっていたとしても、それは似て非なるものではないかと考えたからです。例えば「生きている」とは何か。今やChatGPTと会話をすると、まるで生きている人と会話している気持ちになりますよね。ではなぜChatGPTは生きているように感じるのか？生きていると定義するための要素はいろいろありますが、結局は受け手が「生きている」と感じる事ができれば、それは生きているのです。これが生命の概念です。

井上: つまり研究者の概念は、一人ひとりで変わってくる？

五十嵐: はい。研究の概念も今や昔と変わってきていると思います。例えば大型予算をとって研究を進めたとして、論文を出すというゴールで終わってしまっただけは面白くない。AIのエキスパートの先生は、今やNatureやScienceへの論文投稿は目指すべきゴールではないと言っています。なぜなら、論文が投稿されるまでには、査読という特定の誰かの考えに基づいた修正がされ、時間をかけてアクセプトされれば世に出るが、そのときにはもう古い。査読プロセスなしにプレプリントとして、誰でもスピーディーに新しい知識にアクセスできるようにすべきという意見です。印刷して配送しなくとも一瞬で世界中に情報を届けることができる今、良い論文の基準すら変わってきていると思います。

井上: インパクトファクターが高い雑誌に論文が掲載されることが名誉

概念シフトを起こす「対話」の舞台を創る

というのはネットやPDFがない時代の価値観ですよ。良い論文の基準が変われば、研究のやり方自体も変わってくる。そうなると、研究の概念も変わりそうですね。

五十嵐: その通りです。例えば「モデル生物」の捉え方も変わってきています。これまでは、植物はシロイヌナズナ、昆虫はショウジョウバエ、哺乳類はマウスと、これがモデル生物と決められていました。一方で、全ゲノム配列の同定が簡単になった今、必ずしも基礎研究をするためにモデル生物を使う必要がなくなってきました。そのため、何が基礎研究で何が応用研究なのか区別ができなくなっている。ところが未だに研究予算配分は、基礎研究にいくら、応用研究にいくらと分配され実態と合っていない。研究の実態は、グラデーションがかかったひと続きとして動いているのです。

井上: 境界がなくなった学术界において、良い研究とはどのように捉えられるようになると思いますか。

五十嵐: 例えばハーバード大学のWyss Instituteは、Wyssさんによる約200億円の寄付によって生まれた自律的な研究組織です。ここで行われている研究は、自分たちが面白いと思う研究のみ。その代わりとびきりエッジが効いていないといけない。何に利用できるとか社会のためになるとかではなく、まさに探究できる場所。でも結果として多くの論文が出され、スタートアップも多く生まれています。

井上: やりたいことを好きなだけ研究できる、日本で一番自由に研究できる環境。私の東大のイメージってそれでした。

五十嵐: そのはずでした。でもちよっ

とずつ変わってきてしまっていると感じています。だからこそ、UT7では、自分たちが面白いことをやりたいと思う人達に対して、お金を集め、自分達が満足できるまで研究をする。研究者のユートピアを目指しています。7人にもこだわってはいません。すでに後藤由季子先生が8人目として入りました。野地先生はUT2000でもいいじゃないかと仰っています(笑)。

セレンディピティがAIにはない人間の価値

井上: UT2000を目指すためには、面白いことを自分で見つけることができる未来の仲間づくりが必要ですが、そのための活動もされていると伺いました。

五十嵐: UT7を立ち上げて最初に話が出たのが、全国の高校生に対して、驚くようなアイデアをもってUT7にチャレンジしないかというチラシを撒き、優勝者にはメンバーと一緒に研究する権利をつけるコンペでした。若い研究者たちに何か刺激になることをやりたいと考えた企画だったのですが、これが現在トヨタモビリティ財団からのサポートを受けて行っている「Good Life on Earth」という高校生、高専生、大学1~2年生向けのプログラムです。

井上: 我々も昨年の8月にADvance Labという、次世代のための次世代による研究機関を立ち上げました。これを始めたきっかけは、リバネスが12年以上続けている中高生のための学会「サイエンスキャスル」のアラムナイたちが中学高校を卒業してもなお、自分がとびきり面白いと思う研究を続ける場所がほしいという声をもらったか



東京大学大学院 農学生命科学研究科 教授 五十嵐 圭日子 氏

1999年東京大学大学院農学生命科学研究科 博士課程修了。学生時代は米国ジョージア大学派遣研究員、学位取得後は日本学術振興会特別研究員、スウェーデン国ウプサラ大学博士研究員を経て、2002年より東京大学 大学院農学生命科学研究科助手、2007年より同助教、2009年より同准教授、2021年より現職。2016年からフィンランド技術研究センター客員教授を兼務。木や草等のバイオマスからエネルギーや材料を生産する研究の第一人者。大学でキノコの酵素に魅せられ研究の道に進む。これまでの常識を疑うことで、酵素の「交通渋滞」解消によるバイオマス変換の高効率化をはじめ、バイオマス変換研究に革新を起こしている。

らでした。非常に面白い視点とアイデアを持っていて、自分の好奇心を起点に動ける彼らから学ぶことは多いです。

五十嵐: 面白い取り組みですね。私はフィンランドで研究していたことがあるのですが、フィンランドの学校には決まった学年がありません。例えば、得意な数学は大学レベルの勉強をしているけど、国語は苦手で小学校のレベルにいる高校生が当たり前にあります。それが許されている。日本では全員が順繰りに1年ずつ学年を上がっていく。伸ばせるものは伸ばして、苦手なものは押し上げる。その最低レベルを担保していくのが義務教育の役目だと思います。

井上: 本来東大は、何かに飛び抜けた学生の集まりだと思いますが、いかがですか？

五十嵐: 日本の入試制度では、東大に入ってくる学生は、おしなべて全てが優秀な学生しか入れないという形になっています。それが悪いわけではありません。でも、ある領域で飛び抜けている次世代に出会うことが難しいのも実態です。Good Life on Earthは入試制度に囚われず、なにか尖った次世代と出会う場として期待しています。

井上: 面白いと思えるものを自分で見つけることができる尖った人材というのは育てられるものでしょうか？

五十嵐: 思考のヒントはChatGPTの登場にあると思っています。私は、学生には4月の初めに1コマ使ってChatGPTについて話すようにしています。例えば、ChatGPTを使うと専門



株式会社リバネス 代表取締役社長CCO 井上 浄

博士(薬学)、薬剤師。2002年、大学院在学中に理工系大学生・大学院生のみでリバネスを設立。博士課程を修了後、北里大学理学部助教および講師、京都大学大学院医学研究科助教、慶應義塾大学特任准教授を経て、2018年より熊本大学薬学部先端薬学教授、慶應義塾大学薬学部客員教授に就任・兼務。研究開発を行いながら、大学・研究機関との共同研究事業の立ち上げや研究所設立の支援等に携わる。多くのベンチャー企業の立ち上げにも携わり顧問を務める。

家の私すら知らない論文から回答を引用することがある。正しく使いこなせば、世界中すべての百科事典を脳みそとして手に入れたも同然、そんな時代です。では、そのAIと人間は何が違うのかということAIには「これが好き」がない。つまり、人間には、これが好きあれが嫌いという凹凸がある、これこそが人間らしさだと思います。

井上: 今の日本の教育は、好きをとことん追求するには難しい環境かもしれませんね。

五十嵐: 言い方が良くないかもしれませんが、性能の悪いAIを育てようとしているのが今の日本の教育システムです。ChatGPTが当たり前になった世界で育った子どもたちは、詰め込み教育には価値を感じないでしょうね。それを超えた価値を提供できる教育を開発していかなければ、今の教育システムの方が淘汰されていくと思います。

井上: 私も、人生の時々で自分に起き

る「エラー」にとっても興味をもっています。想定していなかったことがエラーであり、だからこそチャンスにもできる。エラーというと悪く聞こえるのですが、自分にだけ訪れているチャンスだと思っています。

五十嵐: そうですね。例えば、私はセロビオース脱水素酵素の研究で博士の学位を取得したのですが、この研究を始めたきっかけは、たまたま私がこの研究室に入ったタイミングでアメリカから帰ってきた先生が持ってきたテーマだったからです。私が浪人をしていなかったらきっと違う人がこのテーマで研究をしていたでしょう。そういう偶然が全部重なって、私はセロビオース脱水素酵素の研究をすることになる。この巡り合い方は人生の中で自分でコントロールできるものではなく、セレンディピティなんです。

井上: 我々は情報と知識という言葉

を明確に使い分けています。情報は

概念シフトを起こす「対話」の舞台を創る

ChatGPTのように誰でも引き出せるもの。一方、知識は人に紐づいていて、その人の興味や、人生の物語の上で形成される、人にだけ宿るもの。そして人と人が触れ合うことで新しい知識が生まれる。そこにはセレンディピティしかありません。

五十嵐: セレンディピティを積み上げていくことが、人間の価値観を形成していくと思います。AIには感性も価値観もない。正しい情報には最短で辿り着きますが、紆余曲折があるからこそ、セレンディピティがあるのだと思います。そのときに自分の感性でこれが面白いと決められることが人間の特徴であり、強みですね。

集まった多様な「個」によって 概念は変化する

井上: 好き嫌いを追求することで、より尖った人材が増えた場合、多様性に富んだ集団になっていきますよね。多様化したコミュニティの中でどうやって共通概念が生まれるのでしょうか。

五十嵐: 人それぞれのセレンディピティの積み重ね方によって、その人の概念の作られ方も違うと思います。そのため、多様性を受け入れていかなければいけないと思います。概念というのは最大公約数だと思うのです。一人ひとりの概念が違うのは当たり前で、新しい一人が加われば、その集団の共通概念もまた変わる。可変性がありながら、それでも変わらないコアの部分を探り続けることが必要でしょうね。

井上: 確かに、長い歴史の中で人類は概念シフトを何度も起こしてきています。

五十嵐: セレンディピティの中で、自分はこれが好きだ、嫌いだという感性を磨くことが、結局は人間らしさを作っていくことになるのでしょうか。

井上: UT7は共通言語として、概念を打ち出していくのでしょうか？

五十嵐: UT7としてなのか、個人としてなのかは、まだ結論は出ていません。恐らく一緒になることはないと思うので。ただ、大学の一つの役割として、新しい概念が組み上がっていく場を創っていきたいと思っています。

井上: 大学こそ、新しい知識が生み出される場であり、知識人同士の対話の中で思考が広がり、さらに新しい概念が形成されていく場所であるべきです。

五十嵐: 最近、大学の先生と学生の間で、本気の知と知のぶつかり合いがなくなってきてしまっているように感じます。例えばハーバード大学は、その街と大学が融合していて、いたるところで教授と市民が会話をしている。空気のような大学の形なんです。でも、日本ではまるで白い巨塔のように、キャンパスの中に学部塔があり、壁で囲われている。外界とのインタラクションがフランクにできない環境です。

井上: 誰もが大学で生まれた知識にアクセスできる環境が必要ですね。

五十嵐: 東京大学は、JR東日本にお声がけ頂き2024年末に街開きをするTAKANAWA GATEWAY CITYに「東京大学 GATEWAY Campus」をオープンします。街の中にキャンパスを持つことでみんなが知にアクセスできて、フランクに議論できる場所にしたいと思っています。

井上: 日本人ってあまり自分の知識や考え、ましては自分の概念はこれだ！と表立って話すことって少ないですね。

五十嵐: はい。でも自分の知識をお互いに見せ合わない限り、新しい概念形成もできないと思います。見せないと、最大公約数が割り出せませんから。

井上: 自分の考えを言語化し、概念として人に伝えていく。今は「コミユカ」の一言に全てを内包しているのかもしれないませんが、言語化のトレーニングは誰もが挑戦できますよね。

五十嵐: 時代の変化が激しい時こそ、多様な人が集まる場で、個の考えを言語化し、他の概念と織り交ぜていく。その結果として、新しい時代にあった新しい概念が構築されていくのでしょうか。

井上: 新しい概念の概念が生まれた瞬間でした。このような場にもっといろいろな人を巻き込んでいきたいですね。

(構成・上野 裕子)

グローバルリーダーが「対話」し、新たな概念形成に挑む

KMLx Knowledge Manufacturing Leaders X

尖った経験、尖った知識、尖った興味を持ち、追求してきた、
多様なリーダーの対話から、新たな概念は生まれる。

テクノロジーの進化と社会実装だけでは世界は変わらない。地球貢献の実現には、人の思考・行動変化を促す「概念シフト」が必要です。地球貢献の実現のために、私たちに必要な、新たな「概念」とは何か？「人とは何か？」「生きるとは何か？」「組織とはなにか？」今、私たち人類にはそんなテーマを真剣に考え、対話する場が不足しているのではないのでしょうか。KMLxが目指すのは、世代も分野も超えた多様なリーダーが集まり、教科書や論文には書かれていない無形の知識を、無形のまま統合する、新たな知識製造です。

KMLxでは、その場にいないければ決して手に入らない経験を得たい、聴講希望者を募集します。

KMLx 2024 in Tokyo

https://lne.st/kmlx2024_ticket

[日時]2024年6月14日(金)14:00-16:30 [場所]ベルサール御成門4階ホール
[開催方式]対面実施(セミクロード) [聴講チケット]2万円(税・手数料別)



アカデミックセッション:「生命」とはなにかを考える - Concept of Life -

P24-28で紹介した、五十嵐圭日子氏を始めとする東京大学の「UT7」のメンバーである野地博行氏・田端和仁氏の3名と、中学生から大学生まで幅広い年齢層の研究者が在籍し最先端の科学研究を行う「ADvance Lab」の研究者、そしてリバネスの代表取締役社長CCOの井上浄が「生命とはなにか」をテーマに対話します。

東京大学 次世代生命概念創出研究グループ(UT7)

ADvance Lab



野地 博行 氏



田端 和仁 氏



五十嵐 圭日子 氏



田中 翔大 氏



佐藤 翼 氏



立崎 乃衣 氏

UT7とは <http://ut7.t.u-tokyo.ac.jp/>

UT7(次世代生命概念創出研究グループ)は新しい「生命の概念」をつくり出すことをミッションに、生命と生活にかかわるあらゆる領域を横断しながら研究活動を行っています。

ADvance Labとは <https://adlab.lne.st/>

ADvance Labは、次世代が世界を変える研究を一番早く取り組める研究所を目指し、2023年8月に設立されました。現在は第1期生20名が在籍し、最先端の科学研究やワークショップ、研究発表イベントの運営及び参加、学生・生徒による共同研究を行っています。

グローバルセッション:これからの世界を牽引する「グローバルリーダー」とは

世界No.1のドローンソリューションプロバイダーであり、現在45カ国に展開をするグローバル企業 Aerodyne GroupのCEOでありファウンダーのカマルル・A・ムハメド氏を招き、東南アジアで活躍する若き経営者たちとともに、これからの世界を牽引する「グローバルリーダー」とはなにかをテーマに対話します。

Aerodyne Groupとは <https://aerodyne.group/>



カマルル・A・ムハメド 氏

[問い合わせ] 株式会社リバネス (担当: 上野・楠) [メール] hd@lne.st

『地球貢献型』のひとと組織を研究開発するべく、多様な分野の研究者と議論する。
 (聞き手:株式会社リバネス ひとづくり研究センター 立花 智子)

無意識のバイアスを超えて、 女性のリーダーシップを育てる

広島大学大学院 人間社会科学研究科 教授 坂田 桐子 氏



若手社員が管理職になりたがらない……。そう嘆く管理職は多い。しかし、そう嘆いている本人も「自分は絶対に管理職になりたかった」という強い意欲があったケースは稀なのではないだろうか。なぜ日本には、リーダーシップをとれる人が少ないのか。どうすればリーダーシップをもった人を増やせるのか。変化の大きな時代において、組織の新たな方向性を自らつくりだすことのできる人材の育成は喫緊の課題だ。今回はリーダーシップやジェンダーを研究する坂田先生に話を聞いた。

管理職の魅力を伝えるには？

立花: 坂田先生はリーダーシップとジェンダーがご専門です。まずリーダーシップに関する質問なのですが、そもそも日本では、なぜ管理職に就くことが敬遠されがちなのでしょう。

坂田: 一つは、そもそもの管理職の働き方です。責任は重く、労働時間も長くなる傾向があります。そして、管理職の業務の魅力をきちんと打ち出すことができていません。これでは若い人には歓迎されにくいですよ。

立花: 確かに。ただ、管理職の業務の魅力を伝えるのはかなり難しそうな印象です。

坂田: リーダーとして責任をとる仕事は、決して楽ではないでしょう。しかし、その大変さと楽しさは表裏一体でもある。自分の裁量でチームを動かし、目標を達成していくことのやりがいを、まずは多くの人に知ってもらうことがスタートです。

学生のうちからリーダーシップを発揮する経験をし、ある程度の成功と失敗の経験を積むことで「大体のイメージ」を掴んでおく必要があります。こういったことを教育の一環として取り入れる機会が日本にはまだまだ少ないですね。

立花: 教育が重要だということは、「リーダーシップは後天的に開発できる」ということでもありますね。

坂田: その通りです。リーダーシップには様々なスタイルがあることが知られており、多くの実証研究でそれらの有効性が確認されています。例えば、古くは専制型・民主型・放任型、最近では変革型リーダーシップ、サーバント・リーダーシップなどです。一般的には「人を引っ張っていく」イメージが強いかもしれませんが、リーダーシップのあり方はそれだけではありません。また、一つの組織の中でも、多様なリーダーシップがあって当然です。

リーダーシップに 男女差はない

立花: 女性のリーダーシップに着目した研究についても、ぜひ教えてください。

坂田: 女性「の」というよりは、女性「も」含めたリーダーシップというスタンスになりますが、現在は「包摂性」の概念に注目しています。これは所属感(組織に受容されているという感覚)、正真性(本当の自分を認めてもらえているという感覚)、独自性(他のメンバーとは異なる自分の個性を認めてもらえているという感覚)の3つによってつくられる概念であり、特にメンバーの多様性が高まりつつある現在の組織で重要だと考えています。私は、会社における包摂性が高い状態が、女性も含む一人一人のリーダーシップ志望を向上させるのではないかとこの仮説を持って研究を進めています。

立花: 日本では管理職が敬遠されがちという話を先ほどしましたが、女性の管理職となるとさらに数が減ります。ここにも包摂性との関係があるのでしょうか。

坂田: 先行研究では、組織の環境が大きく関与していることがわかっています。そもそもの話として、リーダーシップ自体に「男性のほうが適している」という固定観念が根強くありますし、その帰結として「女性にリーダーシップが期待されにくい」という現実が生まれています。実際、女性はリーダーシップを必要とする職務を与えられていないという調査結果も数多くあります。つまり、無意識のバイアスの影響によって個々人の志望や個性にかかわらず「女性であるというだけでリーダーシップ経験を積みにくい」環境が生じているのです。

立花: 本来、リーダーシップには男女差はないのでしょうか。

坂田: 少なくともリーダーシップ有効性に関しては、ありません。ですから組織の中に、先入観にとらわれず一人ひとりの個性を認め、多様なリーダーシップを許容する包摂的な環境があれば、女性のリーダーシップ能力も活かされやすくなるのではないのでしょうか。

大学の知を活用して、職場の課題を解決しよう

立花: そもそも、なぜ先生はこの研究をしようと思われたのでしょうか。

坂田: 自分自身の経験が原点です。中高生の頃はリーダーシップをとる経験があり、周囲にも同様な女子生徒がいました。しかし大学に進学した途端に、女性でリーダーシップをとる人が極端に減りました。それで私は素朴に「えっ、どうして?」と思ったのですが、周囲の人々には全く共感を得られなかったんです。「普通はそういうものではないか」という感じで。その認識に強い違和感をもったことから、リーダーシップとジェンダーをテーマに研究を始めました。

立花: なんと、共感を得ることすら難しい時代があったんですね。私は理系の大学院生でしたが、研究において女性であることを不利に感じた記憶はほとんどありません。そこには先生の研究の影響が必ずありますね。

坂田: 少しずつ改善はしていると思います。ただ、まだまだ無意識のバイアスが根強く残っている分野はありますね。

立花: そうですね。そして無意識だからこそ、改善が難しい。

坂田: 専門用語ではジェンダーステレオタイプというのですが、幼少期から触れてきた情報によって「男性はこういうもの」「女性はこういうもの」という固定観念が生じます。これをアップデートするためには、まずは現実を変えなければなりません。最近、企業における女性役員の割合で数値目標が出されているのも、現実を変えなければ固定観念がアップデートされないからです。まずは新しいタイプのロールモデルをつくることが

重要で、なおかつ立派すぎる存在ではなく、「自分にも手が届きそう」と感じられるロールモデルが効果的です。また、リーダーシップと同じく、ロールモデルにも多様性があることが重要ですね。

立花: 「思い込み」を打破するためにも、研究者の知見をぜひ企業でも使ってほしいですね。

坂田: そう思います。例えば私が実際に調査をした企業で、同じ総合職でも女性のほうが「自分は期待されていないと感じている」という結果が出たのですが、これを企業に見せたところ「えっ、まさか……」という驚きの反応だったんですね。やはり第三者の視点で社員の状態が可視化されることで、よりよい職場づくりにつながるはずですね。私が所属するグループ・ダイナミクス学会でも、社会との連携を重視しています。いまは大学側も企業との連携を求めていますので、まずは気軽に大学の産学連携の部署に連絡をとってほしいですね。

立花: 私自身もぜひ、企業の現場とアカデミアをつなぐ架け橋になりたいです。引き続きよろしくお祈りします。

坂田 桐子氏

1987年広島大学総合科学部卒業、1991年同大学院生物圏科学研究科環境計画科学専攻博士課程後期 中退と共に総合科学部助手に着任。1995年に博士(学術)取得。講師、准教授を経て、2009年より同大学院総合科学研究科教授。2016～2017年同大学ダイバーシティ研究センター長。社会心理学分野において、リーダーシップ、ジェンダーなどの研究を行っている。



Add Venture Forum

アド・ベンチャーフォーラム

始動！

「研究者の新たな活躍の場を発見する」をテーマに、修士・博士を取得した若手研究人材とベンチャー企業が出会う場として、2024年4月に始動。固定概念にとられない研究を活かす方法、新しい働き方、新しい生き方を作り出し、博士号を取得した多様な若手人材がベンチャー企業で活躍できる仕組みを開発していきます。

開催実績

アド・ベンチャーフォーラム in 東京 (春)

2024年4月20日(土) 13:00-17:00

参加者47名がベンチャー企業の経営者や社員と「これからの研究テーマや課題」、「社会に貢献したいこと」を自由に語り合い、仲間になる一歩を踏み出しました。



[参加企業一覧] 株式会社ARK、株式会社IDDK、株式会社イノカ、株式会社ACSL、株式会社Eco-Pork、株式会社ガルデリア、株式会社Soillook、株式会社NEST RdLAB、マイスターズグリット株式会社、株式会社マテリアルゲート、株式会社MANN、株式会社リバネス

今後の開催

アド・ベンチャーフォーラム in 大阪

[日時] 2024年6月29日(土) 13:00-17:00

[場所] 大阪科学技術センター

〒550-0004 大阪市西区靱本町1-8-4

アド・ベンチャーフォーラム in 東京 (秋)

[日時] 2024年11月9日(土) 13:00-17:00

[場所] センターオブガレージ

〒130-0003 東京都墨田区横川1-16-3



アド・ベンチャーフォーラム 立ち上げの想い

株式会社リバネス ひとづくり研究センター長
楠 晴奈

「誰も知らないから、自分が解明する、ないなら、自分で創る」リバネスはそんな研究・開発が大好きな研究者が集まって作った会社です。自身の研究に情熱を持ち、日々大学で研究をしている博士も同じ思いを持った人たちだと思います。アド・ベンチャーフォーラムに集るのは、「どうすれば陸上で海産物を生産できるのか」「もっと地球環境にも優しい塗装技術は作れないのか」「どうすれば世界中の老朽化したインフラの安全を守れるのか。」等、現在の知識・方法だけでは到底解決できない、地球規模の課題解決に挑むベンチャー企業です。そんなベンチャー企業へ「研究を通じて社会に貢献したい」

と思っている博士人材こそ、仲間に加わってほしい。技術開発のみならず、製品化や市場の開拓、組織づくりなど仲間がいなければ到底解明・開発できない問いや課題が山積しており、多様な知識を活かして「研究開発」ができる多くの仲間が必要です。必ず自分の興味と重なるテーマ、ミッションがあるはず。[大学で研究しながら、ベンチャーで働く方法はあるか?][社会経験がない中、必要なスキルはどうやって鍛えるか?]前例や仕組みがないなら創る。一緒にやり方を開発しよう。そこにリバネスもコミットすることを決め、本フォーラムを立ち上げました。「アド・ベンチャー」は「冒険」と、博士の力を「Add」する。そんな思いが込められています。「アドベンチャーに乗り込もう」を掛け声に、博士人材の参加をお待ちしています。

(2024年4月20日アド・ベンチャーフォーラム in 東京 主催者挨拶より)

本フォーラムへの参加企業・参加者を募集しています

アド・ベンチャーフォーラム

<https://hd.lne.st/forum/>

[お問合せ] 株式会社リバネス 人材開発事業部 (担当: 重永・伊達山)

[Email] hd@lne.jp

人材育成のオープンイノベーションを起こし、 地球貢献型リーダーを育成する



リバネスユニバーシティ

2021年のリバネスユニバーシティの設立に当たり、私達が目指したのは「地球のために」という視点で、人材育成の場をつくることです。それは、「個人の成長のため」「会社の成長のため」といった個人や組織に閉じた目的ではなく、分断した視点から一旦距離を置き、広い視野を備えた地球貢献型リーダーを育成すること。それがリバネスユニバーシティの最終的な目的です。そのためには、これからの地球に必要な人材について考えながら、多様な企業の人材育成の概念を混ぜ合わせて組織も業界も年代も関係なくオープンに学び合う場が必要だと考えました。

「分断をなくす」ことは多様性をなくすことではありません。むしろその逆であると私達は考えています。全く異なる価値観、思考、専門性を持った人同士が熱を持ってぶつかり合い、化学反応が起こる。それによって新しい化合物が生まれエントロピーが増大するのではないのでしょうか。それこそが、大規模で複雑な課題を解決する突破口になるはずです。

リバネスユニバーシティは「人の変化・成長」を通じて科学技術の発展と地球貢献を実現する方法を模索し、自ら新しいプロジェクトを仕掛けていきます。

この壮大な「実践場」への参加を、お待ちしております。

スキルアップではなく 概念シフトを起こす

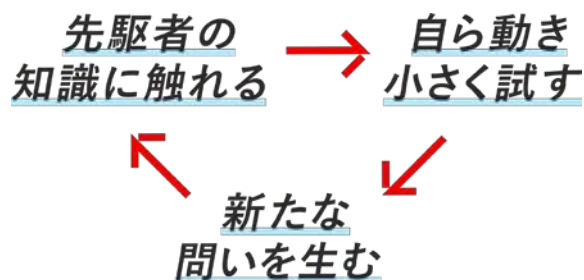
リバネスユニバーシティ

「地球貢献型リーダーを育成する」をビジョンに掲げ、多様な組織の人材が集まり、学び合いながら、越境的なプロジェクトを生み出す場としてリバネスユニバーシティは多様なコースを開発・運営しています。

特徴 1

「先生」はいない、自ら思考し、実践して知識を創る

リバネスユニバーシティには「先生」は存在しません。教えてもらうのではなく、自分で考えてやってみる。質問に答えるのではなく自ら問いを発する。これがリバネスユニバーシティでの学び方です。



特徴 2

ビジネスを共生型へシフトさせる「ブリッジコミュニケーション」の概念

市場を1から作っていくような活動においては、「伝える」ことができなければ、その価値は認められず、仲間を集めることもできません。分断した向こう岸へ「橋」をかける強力な概念が必要です。



特徴 3

多様性のある学びを実現する「カレッジ制」

核となるカリキュラムと「地球貢献型リーダーの育成」という共通のゴールをベースとして、そこに各カレッジ主催企業のアセットを組み合わせることによって、多様性のある学びを実現します。



リバネスユニバーティーのコースの基本型

すべてのプログラムは「座学」ではなく、他流試合でチームを作り、地球貢献につながるプロジェクトを構想します。

講義

講師やゲストスピーカーとのケーススタディやディスカッションを通じて、自分の価値観、マインド、行動を変化させる考え・行動を身につけます。

ゼミ

共に地球の課題を解決する事業(活動)をつくる！というパッションを持ったプロデューサーと、実現に向けてスピード感を持って仮説検証を繰り返す次の一歩を決めていきます。

個別活動

自身も新規テーマ創出に取り組み、多様な個のネットワークを持ったコミュニケーターと、次の一歩を実行します。さらに必要な知識のインプットも行います。

1回目

講義

ゼミ

個別活動

個を瞬発的に
チームに
していきます

2回目

講義

ゼミ

個別活動

今すぐに
できることを
その場で
決めます

3回目

講義

ゼミ

個別活動

徹底的に
削ぎ落とし
本質を
見極めます

4回目

講義

ゼミ

本気で応援
できる
チームと
次を仕掛けます

参加者が得られるもの

自分の常識を変える

組織や肩書きを取り払い、異分野・異業種・異世代の全く異なる価値観・思考を持った人材が集まり、100年先の未来に思考を飛ばして「地球貢献」を本気で考え実践しながら自分の価値観、マインド、行動を変化させる。それがリバネスユニバーシティが開発・実施するコースです。

自社に「異分子」の思考を持ち帰る

「アジア最大級の中高生との研究プロジェクト」「超異分野学会」「テックベンチャーのエコシステムの開発」など、年間200以上のプロジェクトを創出する研究者集団リバネスが20年かけて蓄積した「ブリッジコミュニケーション」「QPMIサイクル」といった独自の概念を学びます。

新たに仕掛ける テーマに初速をつける

3~4ヶ月という短期間の中で、「仮説を立てて小さく試す」を繰り返し、具体的なプロジェクトを構想・実践するという実践型のプログラムです。コース受講は始まりであり、受講後に仕掛け続ける初速をつくる場です。そのプロセスの中で結果的に成長していきます。

リバネスユニバーシティが運営するコースの詳細はこちら <https://univ.lne.st/>



地球 貢献型 リーダーズ

フィリピンで受けた衝撃、 自社の製品で 根深い教育課題を解決したい

フォーカスシステムズに勤務する禰さんは、主に物販を担当している。その1つが、子供や高齢者の居場所を把握できるビーコンデバイス。禰さんはこの製品や技術を活用し、フィリピンの教育課題を解決するために奔走している。自分が解決すべき課題と、自社でできることが繋がった瞬間、禰さんの活動は大きな推進力を得て、新たな事業シーズを見出した。

自分の殻を破るために参加

禰さんは上司から「もっと自分を出して良い、殻を破ってこい」と言われて講座に参加した。その頃、物販営業と共に新規事業創出も兼任し、前例のない新たな案件の立上げを求められる中で、自分はどの動けばいいかわからない頃だった。講座のミッションは「自ら活動し続けられるテーマを決め、最初の仕掛けを実行する」。そんな実行力が自分には必要だと考え、まずはやってみようという気持ちで参加した。コースの中で禰さんは、他社の参加者とともに「誰も頑張らなくていい、健康的な食生活を実現する」というミッションで健康状態を画像で簡単に把握できるアプリを考案。これを通し、新たなコトを起こすためには、今の仕事内容にこだわらずに、課題解決にむけて自分がパッションを持ち続け、周りを巻き込んで進められるかが重要だと気づいた。

フィリピンの課題解決に 本業が生きる

禰さんは、受講期間中に訪れたフィリピンで衝撃的な経験を。それまで海

外への渡航経験がなく、フィリピンに強い興味があったわけでもなかったが、講座のプロフェッサーから「現場で一次情報を得ることがとにかく重要だ」と言われ、殻を破る機会になるかと思ひ参加し、結果として本当にその通りになった。フィリピンでは、開発が進み便利な都市中心部とは対比的に、一本路地を入ると眼の前には家のない子どもたちが路上で勉強をしている。これまでこのような実情を聞いてこなかったわけではないが、自分の目で見て初めて衝撃を受けた。現地の学校の先生に話を聞くと、子どもたちは、今も毎日危険にさらされていると言う。登下校中に連れ去りにあったり、学校内から抜け出してしまいう子がいるのだ。人口が爆発的に増えているフィリピンでは、教員1人あたりの児童数が多く教員が多忙を極め、児童の居場所を把握することすらできない現状があった。ここに、禰さんの日本での現業が生きる。同社の製品であるビーコンを児童にもたせ居場所を記録し、先生が学校で把握するというシステムを構築し、フィリピンの学校への提案を行った。たった数ヶ月で、現地の課題解決につながるプロダクトを生み出したのだ。



禰 暁 氏

株式会社フォーカスシステムズ

ITイノベーション第二事業本部
ビジネスクリエーション部
セキュアサービス室

参加コース

ディープイシュー・ディープテック講座
(現・ブリッジコミュニケーションコース)

自分がやらなくて誰がやる

日本では当たり前にあるIT技術がフィリピンにはなく、フィリピンの深い課題解決に日本の技術が実は有効だったという事実。禰さんはこの経験から、自分こそが日本とフィリピンの架け橋になって教育ギャップを埋めていくんだという強いパッションを持ち、フィリピンの学校に訪問し、現場の先生たちとディスカッションを重ねた。また、現地の教育ベンチャー Wela Online とも議論をし、手持ちのスマートフォンで先生が簡単に子どもの安全を確認したいというアイデアが生まれた。また、日本の保育園、幼稚園にも子どもの安全による課題があることが分かり、スマートフォン用の園児の見守りソリューションを新たに作った。まずは日本の保育園に導入され、すでに広がり始めている。

禰さんの次なる目標は、一緒にフィリピンの課題解決に向かう仲間を社内で集めることだ。みな本業がある中ではあるが、自分のパッションを伝えて、面白い、やってみたい！の声を拾う場を作り、仲間を巻き込もうと考えている。

(文・立花 智子)

地球貢献型リーダーズ

リーダーに必要な決断力と「小さな1歩」の重要性に気がついた

JRE Station カレッジは月に2回、キャンパスに異分野・異業種の企業人が集まり、4カ月かけてサステナブルビジネスの創出を行う学びの場だ。研究者として新たな価値を生み出すために自ら手を上げて参加を決めた安藤さんの4ヶ月の挑戦と、学びをお話いただく。

社外との交流を求めて参加

研究開発部に所属し、主にデバイス領域の研究に従事していた安藤さん。さまざまな立場・環境の方々との交流によって自身の概念や価値観を更新し続けたいと考えていたときに、自社の研修制度でJRE Station カレッジを知り、「社外交流による刺激」を求めて同カレッジが実施する「エコテックコース」に参加した。

JRE Station カレッジでは、「サステナブルビジネスの考え方」をテーマにした講義に加え、毎回、サステナブルビジネスを手掛ける新進気鋭のベンチャー企業の創業メンバーが、ゲストスピーカーとして登壇するプログラムだ。「社会課題の解決に向けて自ら事業を興している方々の講演は非常に興味深く、勉強になる点も多かったです。質疑応答も活発に行われ、刺激を受けました。」カレッジは全8回実施され、自身が情熱を持って取り組める社会課題を見つけるところからスタートする。そして、第3回終了後、受講生同士でチームを組成し、その後はチーム単位でプロジェクト

を進めていく。安藤さんは「健康」をテーマに掲げ、共通のキーワードを掲げた6人でチームを組成した。

試行錯誤しながら「チーム」をつくっていった

組成した時点でまだ3回しか会ったことがない仲間とプロジェクトを作り上げるため、自分に何ができるかを真剣に考えながら、毎回の課題に取り組んだ。そして、最終的には安藤さんがチームリーダーとなり、事業化認定に向けた最終プレゼンテーションに臨むこととなった。「当事者意識もプレッシャーもグッと強くなりましたね。」と安藤さんは振り返る。最終プレゼンテーションまでの2週間の間に、チームメンバーと10回以上ミーティングを重ね、試行錯誤した。「全員、本気だからこそ、様々な意見が出て議論も白熱します。私自身、『この方向性でいいのだろうか』と迷いが生じることもありました。リーダーには『決める時はスバツと決める』というスタンスが必要だということを、身をもって学びましたね。」数カ月前は会ったこともない人たちが共に本音で意見



安藤 達也 氏

ロート製薬株式会社
検査薬機器開発部

参加コース

JRE Station カレッジ
エコテックコース

をぶつけ合ってプロジェクト創出に取り組み、一体となる。こうして成長した安藤さんのチームは「活動家ラボプロジェクト」を立ち上げ、修了後もプロジェクトに継続して取り組んでいる。

最も印象に残っているのは「小さな1歩」の大切さ

このカレッジを通して、最も印象に残っているのは、「小さな1歩目を決める」という言葉だと安藤さんは話す。思い付いたら小さくても1歩目を踏み出す、すぐ行動できる目標を決め、実行するという、アントレプレナーには欠かせない姿勢だ。「このフレーズに触れ、その大切さを実感したことで、日々の仕事でも『すぐに行動すべき小さな1歩は何か』を常に意識するようになりました。」「サステナブルビジネスを生み出す」ことはこれからあらゆる業種に求められるテーマだ。「起業家だけが必要なことを学ぶ場ではなく、『これからのビジネスマン全てに求められる知識の習得や経験ができますよ!』と説明したいですね。」

(文・望月 史子)

地球貢献型リーダーズ

10年先を見据えた 対話のできる コミュニケーターになる

みずほ銀行でベンチャー支援に携わる中村さん。「ベンチャーのCFOになりきってリスクテイクできる”伴走”を学ぶ」という『ファイナンスブリッジコミュニケーターコース』を知り「これは自分自身への良い刺激になる」と直感し、参加を決意。コース受講により学びと気づきを得た、中村さんの新たな取り組みに迫る。

より深いリスクテイクの 立ち回り方を求めて

大学院卒業後、行政機関で素材系の研究開発支援を行っていた中村さん。イノベーションに繋がる最先端の研究を事業化するベンチャーの支援に強い想いを持ち、銀行への転身を決意した。最先端の研究をもとに事業を立ち上げようとしている人たちとの対話は刺激的で、やりがいを感じる一方で、融資メニューの提供など、金融機関同士では差別化しづらいコモディティな領域以外でどのような動き方をすれば良いのか。中村さんは、各金融機関のターゲット企業の選定やリスクテイクの考え方の違いがあることは認識していたものの、自社がそして自分がどのようなポジショニングを取るべきか、どの程度のリスクまで踏み込めるか日々悩んでいた。

信用ではなく信頼 他機関と共にベンチャーの 真の課題に向き合う

講義に加えベンチャー経営者その他の投融资機関の受講者とともに行うグ

ループワークを通して、中村さんはベンチャー企業にとって重要なのは、単なる商品の提供ではないと気付いたという。「銀行は証券会社などの他の金融機関とは異なり、IPOの時だけといったようなポイントポイントの関わりではなく、企業と最も長い付き合いができる存在です。だからこそ開発の段階からファイナンス面に限らず会社のビジョンを含めた議論を行うパートナーのような存在になれるんです。」そのために大切なのは、信用を担保にビジネスを進めるだけでなく、経営者との密な対話を通じて、真の経営課題を理解すること。そして、自社アセットはもちろん、自分自身のアセットも理解し、個として伴走するような覚悟で向き合っ信頼関係を構築することで、ベンチャーの成長を伴走していくことの大切さを学んだ。

大企業との共同出資という 新たな価値創出への挑戦

中村さんは現在、スタートアップと金融の価値創出に向けた新たな取り組みを仕掛けている。それが、大企業と連携した銀行本体からのシード期ベンチャー



中村 大輝 氏

株式会社みずほ銀行

イノベーション企業支援部
ヘルスケア・マテリアルチーム

参加コース

ファイナンスブリッジ コミュニケーターコース

(現・キャピタルブリッジコミュニケーションコース)

企業への共同出資だ。自社のネットワークというアセットを活用し、ベンチャーの技術を大企業に接続する。その後、ベンチャーと大企業双方と密なコミュニケーションを取りながら出資の実行までもっていく。金融機関、ベンチャー企業、大企業がそれぞれの強みを活かし、共に新しい価値を創出する取り組みだが、出資の検討においては、シード期のベンチャーのポテンシャル評価の見極めの難しさや、ステークホルダーが増えることでの苦労もある。「スタートアップと金融の価値創出に向けて、10年先を見据えた対話のできるコミュニケーターになる」。この中村さんの力強い宣言には、ベンチャー企業の長期的な成長を見据え、寄り添い続ける覚悟が込められている。目先の利益だけでなく、遠い未来の価値創造を共に目指す。それが中村さんの理想とするコミュニケーターの姿だ。本コースでブリッジコミュニケーションを学び実践してきた中村さんであれば、必ずや世界を変えるような動きを見せてくれるだろう。

(文・阿部 晃城)

地球貢献型リーダーズ

「学び」を起点に、 街に新しいにぎわいを つくっていく

東京都墨田区の押上・業平エリアのにぎわいづくりプロジェクトに参加している日本設計の中居さん。スカイツリータウンの南側に位置する浅草通り沿道のエリアで、魅力的な活気を生み出していくためには、地域の方々の「コミュニケーション」が鍵になると感じていた。4ヶ月のラーニングクリエイターコースでの経験を糧に、中居さんらしい街のにぎわいづくりが始まろうとしている。

「にぎわい」とは何か？

ラーニングクリエイターコースは、2023年に新しく立ち上がったリバネスユニバーシティのコースだ。東武不動産株式会社がパートナーとなり、「街のにぎわいづくり」をテーマに、学校教員、学生、ベンチャー企業、行政、鉄道・建築業界の方々が受講生として集まった。「普段は、同じ建築業界の方とのコミュニケーションがメインなので、異分野の方々とのお話はとても新鮮でした」と中居さん。このコースは、お互いが触れたことのない世界に飛び込み、議論を通じて、子どもと大人が共に学ぶことのできる教育プログラムの企画開発をゴールとして進んでいく。新たなコミュニケーションが生まれることこそ「にぎわい」と考え、中居さんはラーニングクリエイターとして、プログラムが街に根付いていくところまで作り込むことで、持続的に地域内外から子どもたち、大人が訪れ、継続性のある人と人との繋がりをつくっていくことを目指した。

知らない世界に一步踏み込み、 混ざり合う

中居さんは、環境移送技術でも人も自然も栄える世界を目指すベンチャー企業の金田さん、中高一貫校で生物の教員を務める石澤さんとチームを組んだ。生き物の魅力や探究の楽しさを伝えたい、地域を知り、その中でのコミュニケーションを加速させたい、といった各メンバーの想いを重ねながら、「生き物が好き」をテーマに墨田と人をつなぐプログラムの開発に挑んだ。実際に業平エリアの北十間川に住むプランクトンを採集観察し、図鑑を元に同定を行った後に、スケッチしてカードを作成するなど、普段の業務では全く触れない経験が多かったが、その分新しい発見の連続だったという。最終的に開発したプログラムには、子どもたちに身近な対戦型カードゲームでこの地域の生物に対する知識を増やし、遊び仲間を増やすと同時に、プレイヤーの再訪を促すという仕掛けを組み込んだ。「普段当たり前のように私たちの周りにある川に関しても、一步踏み込んでみると知らない世界がたくさんあります。それが地域に愛着を持つ仕



中居 有紀 氏

株式会社日本設計
プロジェクトデザイン群

参加コース

ラーニングクリエイターコース

掛けになるんじゃないかと感じました」と中居さんは語る。

自分の「面白い」を 街のにぎわいづくりに加えていく

これから中居さんは自らラーニングクリエイターとして、押上・業平の路地園芸を切り口に、新しい企画を提案したいと考えている。「この地域は庭も少ない一方で、住宅街があり、軒先に植物を並べている家庭が多いんです。中には、鉢植えから飛び出して大きくなっている植物もあり、生命の力強さを感じることができます。私自身も学びながら、地域のコミュニケーションを促すような縁の取り組みを作り、一緒に企画を進めてくれる人を巻き込んでいきたいです」。地元で路地園芸を行っている方々と協力したツアー企画、植物の専門家を巻き込んだ実験教室など、アイデアは膨らんでいく。自らの「面白い」と感じたことを起点にした学びのプログラムを通じて、中居さんらしい街のにぎわいづくりが始まろうとしている。

(文・中島 翔太)

アセットをフル活用し、 プロジェクトを生み出す「カレッジ」

JRE Station カレッジ

[Webサイト] <https://jre-station-college.jp/>



主催

東日本旅客鉄道株式会社

ミッション

異業種・異分野の社会人が集い、
サステナブルビジネスをつくりだす

設立の思い

これからの日本が世界をリードしていくためには、やはり「世のため人のため」をしっかりとやり続けることが大切だと私は感じています。そうした中で、JR東日本としても、どうすれば持続可能な社会の実現に向けて役に立つことができるだろうかということを考えて企画したのが、今回のJRE Station カレッジです。JRE Station カレッジは、地域の拠点である駅をキャンパスとして、課題発掘型のリーダー人材を育成し、サステナブルビジネスを生み出すための学び場です。年齢、業種、立場を超えて、誰もが知識をアップデートし続け、課題意識と情熱でつながる人材のネットワークを増幅させ、地域の課題を持続可能な形で解決するエコシステムの構築を目指します。

JRE Station カレッジは東京駅キャンパスからスタートします。東京駅は、当時の人々の「世界に誇れる駅をつくるんだ」という高い志と多大な努力によって、1914年に創建されました。その記録を読むと、身震いするような感動を覚えます。まさに今こそ、我々自身も、次の100年後の人々にそのように感じてもらえるような仕事をしていく必要があります。その象徴的な存在である東京駅をキャンパスとして、次の100年、200年先の未来につながるサステナブルなビジネスをクリエイティブしていきたいと思っています。

(JR 東日本 常務執行役員 表 輝幸氏 ※2021年10月 JRE Station カレッジ開校時時点 2021年10月エコテックコース初回講義より)

※2024年度は全コースステーションコンファレンス万世橋で開催予定

3つの特徴

多様なメンバー

多種多様なバックグラウンドをもつメンバーが集まり、異なる考え方に触れながら個人のネットワークを形成し、仕事の枠にとらわれずコトを仕掛けるマインドを学びます。

サステナブル

これからの時代のビジネスに不可欠な「サステナブル」の考え方と同時に、ゲストスピーカーとして登壇するディープテックベンチャーから最先端の知見を学びます。

ビジネス創出

単にプロジェクトのプランを構想するだけでなく、JR 東日本のアセット(駅・まち・フィールド)を実践・実証の場として活用するチャンスもあります。

実施コース

エコテックコース / フードテックコース / ライフテックコース

どんな参加者が集まる？

新規事業創出を担う部門、研究所の新テーマ創出を目指すチーム等、大手企業の若手から中堅社員が多く参加しています。その他、中小企業の次のマネージャー・経営者候補の方が「サステナブルビジネス」の概念を学びに参加する事例もあります。毎回の講義には、新進気鋭のディープテックベンチャーの創業メンバーがゲストスピーカーとして登壇し、受講者チームの一員となって議論していきます。

リバネスユニバーシティーは、変化を本気で考える企業とともに、参加者の概念シフトを起こす「カレッジ」の開発に取り組んでいます。カレッジには多種多様な企業の人材が参加し、4ヶ月間、全く違う文化の中で、地球の課題解決に繋がるビジネス・プロジェクトの創出に取り組みます。核となるカリキュラムと「地球貢献型リーダーの育成」という共通のゴールをベースとして、そこに各カレッジ主催企業のアセットを組み合わせることによって、多様性のある学びを実現します。今後も新たなカレッジを設立してまいります。

ジャーミネーションカレッジ

[Webサイト] <https://univ.lne.st/>



主催

株式会社リバネスキャピタル

ミッション

ベンチャー伴走の本質を追究し、
社会実装を先導する

設立の思い

ベンチャーは新しい概念と技術によって課題解決に挑むという特性から、多くの場合既存市場はなく、ある程度実証が進まないとビジネスモデルやマーケットを見出すのが困難です。しかし、一般的に投資起案や融資稟議を通すには、蓋然性が高い事業計画があることが大前提であり、このギャップが投資家や金融機関のリスクテイクを難しくしています。ベンチャーの成功確率は創業者のリスクテイク度と、投資家をはじめとする伴走者のリスクテイク度との掛け算であると言えます。創業者のリスクテイク度が100%であるとする、伴走者のリスクテイク度がそのままベンチャーの成功確率に反映されると言っても過言ではないでしょう。ベンチャーの創業期においては、資金以外にも経営人

材や管理リソースなど不足している要素は多くあります。例えば、投資家や金融機関、事業会社が主体的にベンチャーを巻き込みビジネスモデルやマーケットを共創する、その上で様々な資本(キャピタル)を投下し長期的に伴走し続ける。ベンチャーの中にも、外にも、経営者と同じビジョンを共有し、主体的に伴走できる人材をどんどん輩出しようと構想したのが、「ジャーミネーションカレッジ」です。本カレッジでは、ベンチャー経営上の課題解決という観点で伴走に必要な考え方を共有し、実践する場を通じて、受講者それぞれがベンチャーに対して主体的な伴走者として動き出すことを目指しています。

(リバネスキャピタル 代表取締役社長 池上昌弘 ※2023年10月ジャーミネーションカレッジ設立講演より。一部追記。)

3つの特徴

ブリッジコミュニケーション

伴走に必要な考え方を共有し、実践する場を通じて、受講者それぞれがベンチャーに対して主体的な伴走者として動き出すことを目指します。

越境経験

ベンチャーのCFOまたはCSOになりきり、主体性をもってベンチャーの課題解決を促す連携仮説を創出することで、擬似的な越境経験を積むことができます。

アントレプレナーシップ

ベンチャーが抱える課題の本質を見極め、創出した連携仮説に対し具体的なアクションを起こします。その過程で自身のアントレプレナーシップを醸成します。

実施コース

キャピタルブリッジコミュニケーションコース

どんな参加者が集まる？

金融機関のベンチャー支援部門、投資機関のキャピタリスト、大手・中堅・中小の事業会社の研究開発部門、新規事業開発部門などに所属する若手または中堅の方々に主に想定しています。これまで具体的な伴走をイメージしにくかった創業期のディープテックベンチャーを題材としてグループワークを実施するため、彼らとのブリッジコミュニケーションの概念を修得し、世界を変える挑戦に「主体的に伴走する力」を実践的に身につけます。

ことまちカレッジ

[Webサイト] <https://univ.lne.st/>



主催

東武不動産株式会社
株式会社リバネス

ミッション

人と人、人と自然の新たな繋がりを創造する

設立の思い

街づくりはハードをつくって終わりではなく、そこからいかに「街の賑わい」をつくるかが重要です。これまでは自治体や町内会がその機能を担っていましたが、その地域を拠点にしている私達のような企業がもっとそこにコミットしなければいけないのではないか。そんな思いから、街に根ざした「コトづくり」をするプロジェクトを立ち上げました。その1つが、リバネスユニバーシティの中に立ち上げたことまちカレッジです。ことまちカレッジは、人と人、人と自然の新たな関係性を創造する実践場です。多様なバックグラウンドをもった人が出会い、多様な視点を調和・統合させることを通じて、そのまちに根づく「こと」を生み出すことができるリーダー人材を育成し

ます。2023年にスタートした「ラーニングクリエイターコース」では、多様な視点を持った人と人が互いに学び合う「豊かな学びの場」をクリエイティブできる人材が集い、育つ場です。街の賑わいとは、人と人の繋がりが生まれ、その街に愛着や故郷意識が生まれることではないかと考えています。本コースでは街のアセットとコース参加者の専門性を組み合わせ、街に多様な人が集まるきっかけとなるような、新しい「学び」のコンテンツを開発します。研究者やベンチャー、学校の先生、子どもなど、これまであまりコラボレーションしたことがない人たちとの化学反応に期待しています。

(東武不動産株式会社 代表取締役社長 田中 浩氏)

3つの特徴

共創の仕掛けづくり

箱作りだけではコトは生まれません。目的を体現するプロジェクト・プログラムを創出できる人材を育成します。

ブリッジコミュニケーション

「学び合い」を通じて未知の相手と情熱や経験に基づく知識を共有し、強固な関係性を構築してコラボレーションする方法を徹底的に学び、実践します。

街

墨田区の「ことまちラボ」を実践フィールドとし、具体的なMissionを設定して、コトづくりに挑む、他にはない実践的なコースです。

実施コース

ラーニングクリエイターコース

どんな参加者が集まる？

「共創」による価値創出を目指す企業内のコミュニケーション施設や、地域のインキュベーション施設の企画担当者等、場づくりではなく「コトづくり」をミッションに新たなチャレンジを始める方がメインターゲットです。その他、社会の課題解決に挑むテクノロジーベンチャーの社員や、探究的な学びづくりに取り組む学校教員等、多様な情熱を持った参加者が集まります。



オープンキャンパス 開催決定!



リバネスユニバーシティーに紐づく共通コースであるブリッジコミュニケーションコースと各カレッジの様子を体感いただけるオープンキャンパスを開催いたします。

本誌P.40-P.42で紹介した各カレッジの担当者からのプレゼンテーションに加え、各カレッジが実施するコースを修了し、その後も活動を続けている受講経験者のプレゼンテーションが行われます。修了生のプレゼンテーションでは、リバネスユニバーシティーの特徴の一つである「ゼミ」で実際に行われるプロデューサーとの議論が展開されます。特別セッションでは、受講生、プロデューサー、コミュニケーターなどリバネスユニバーシティーに関わるプレイヤーとの交流を通じて、カレッジでの学びや、プロジェクト創出のプロセス、そして受講後に自社でどのように学びを選んでいるのかを深く知ることができます。

日程	2024年7月2日(火)14:00-17:00 (開場13:30)
会場	京橋エドグラン29F Incubation CANVAS(artience株式会社オフィス内)
住所	〒104-8377 東京都中央区京橋2丁目2-1 京橋駅直結
参加費	無料
申込	https://lne.st/l-univ_opencampus2024.07 ※お申し込みいただいた方に、順次入館用QRコードをメールにて送付いたします。



タイムライン

- 13:30 開場
- 14:00-14:30 各コースの概要説明
- 14:30-15:15 修了生によるプレゼンテーション
- 15:15-16:30 特別セッション(パネルディスカッション、ポスターセッション)
- 17:00 終了



[お問合せ] 株式会社リバネス 人材開発事業部(担当:海浦) [Email] hd@lne.jp

2024年度開講コース一覧



リバネスユニバーシティは各カレッジがコースを開発し、実施しています。

※リバネスユニバーシティは、学校教育法上で認められた正規の大学ではありません。
※各コースのプロデューサー・日程・会場は変更となる場合があります。最新情報はWebページをご覧ください。
※金額は全て税込です。

コース詳細はこちら
<https://univ.lne.st/courses/>

共通必修コース

ブリッジコミュニケーションコース [主催] 株式会社リバネス

実施期間 2024年6月18日～8月27日(火曜開催:17:30-20:00・全7回)

実施日 6/18、6/25、7/9、7/23、7/30、8/6、8/27

概要 異分野・異世代の相手と「共感」をつくり、100年先の未来に思考を飛ばした「地球貢献型プロジェクト」を構想します。自分の価値観、マインド、行動を 変化させ、自分の常識外のコトを仕掛けるために必要な「ブリッジコミュニケーション」の概念を学びます。

最終プレゼン課題

プロジェクトの実現に必要な次世代教育を考え実践する

参加費 495,000円 実施形式 オンライン
(初回と最終回のみリバネス東京本社で開催)

プロデューサー

楠 晴奈

株式会社リバネス ひとづくり研究センター長

2003年よりリバネスに参加。教材開発事業部、教育開発事業部、人材開発事業部の部長を経て2016年研究キャリアセンター長に就任。リバネスの教育応援プロジェクトの立ち上げ、企業の教育参加を加速する教育CSR事業の創出に関わる。また、リバネスの人材開発の根幹となるサイエンスブリッジコミュニケーター育成を主軸とした企業・大学の人材育成プログラムの開発・実施経験を豊富に持つ。著書『誰もが「地球貢献型リーダー」になれる思考法』(リバネス出版)

ジャーネーションカレッジ開講コース

キャピタルブリッジコミュニケーションコース [主催] 株式会社リバネスキャピタル

実施期間 2024年7月4日～8月29日(木曜開催:17:00-19:00・全4回)

※8/8は午後、8/9は午前開催

実施日 7/4、7/18、8/8～8/9、8/29

概要 受講者はベンチャーの経営チームの一員となりきり、ベンチャーの課題の本質を見極め、解決するための連携仮説の提案と実践を行います。所属組織の様々な資本(キャピタル)を活用し、ベンチャーの事業計画の蓋然性を高めるアイデアを主体的に創出することで、世界を変える挑戦を加速する真の伴走者となるための概念を実践的に学びます。

最終プレゼン課題

CFO/CSOになりきって立案したベンチャーとの連携仮説とその実践

参加費 495,000円 実施形式 オンライン
(第3回は東京都内で対面開催)

プロデューサー

池上 昌弘

株式会社リバネスキャピタル 代表取締役社長

光合成細菌の研究で大学院に進学後、丸・井上と出会い2人の熱に巻き込まれるようにしてリバネス創業に関わり、出前実験教室の初代講師を務める。創業後大学院を中退し初の常勤役員となり、経理・財務などコーポレート部門を一手に引き受ける。リバネスの知識製造業を絶対に止めないファイナンスを実行しつつ、この20年間で70社超の創業期ベンチャーに対し経営の土台作りの伴走も行ってきた。この経験を活かし、子会社のリバネスキャピタルを設立し組織的なベンチャー伴走体制を構築中。

ことまちカレッジ開講コース

ラーニングクリエイターコース [主催] 東武不動産株式会社 / 株式会社リバネス

実施期間 2024年10月25日～2025年1月31日(金曜開催:17:30-20:00・全7回)

実施期間 10/25、11/8、11/22、11/29、12/13、1/10、1/31

概要 「ラーニングクリエイター」は多様な視点を持った人と人が互いに学び合う「豊かな学びの場」を創造できる人材です。今回は、墨田区・押上を実践フィールドとして「墨田区の街のにぎわいづくり」につながる「学びの場づくり」に挑む、実践的なコースとなっています。

最終プレゼン課題

大人と子どもを巻き込み「まちのにぎわいづくり」に繋がる教育プログラムの企画提案

参加費 495,000円 実施形式 対面 (東京都墨田区で開催)

プロデューサー

前田 里美

株式会社リバネス 教育総合研究センター長

高校を卒業後渡米。Wright State Universityで人間工学心理学の修士、博士号を取得。2010年にリバネスに入社。若手研究者向け研修、教員研修、中高生の国際教育企画の開発に従事。2018年4月から、リバネス教育総合研究センターのセンター長として、非認知能力の評価系と育成の研究を、学校現場の先生方と一緒に取り組む。

JRE Station カレッジ開講コース ※掲載内容は変更の可能性あり

エコテックコース [主催] 東日本旅客鉄道株式会社

実施期間 2024年9月4日～12月11日 (水曜開催:18:00-21:00・全8回)

実施日 9/4、9/18、10/2、10/16、10/30、11/13、11/27、12/11

概要 既存の産業は資源が維持されることを前提としており、崩壊がすでに始まっています。このコースでは、現状を打開し、水質浄化や廃棄物循環、災害対策といったサステナブルな地球環境の実現を目指します。

最終プレゼン課題

サステナブルな世界に繋がるビジネスモデルプレゼンテーション

参加費 495,000円 実施形式 対面 (ステーションコンファレンス万世橋)

プロデューサー

楠 晴奈

株式会社リバネス ひとつづくり研究センター長

2003年よりリバネスに参加。教材開発事業部、教育開発事業部、人材開発事業部の部長を経て2016年研究キャリアセンター長に就任。リバネスの教育応援プロジェクトの立ち上げ、企業の教育参加を加速する教育CSR事業の創出に関わる。また、リバネスの人材開発の根幹となるサイエンスブリッジコミュニケーター育成を主軸とした企業・大学の人材育成プログラムの開発・実施経験を豊富に持つ。著書「誰もが「地球貢献型リーダー」になれる思考法」(リバネス出版)

フードテックコース [主催] 東日本旅客鉄道株式会社

実施期間 2024年9月4日～12月11日 (水曜開催:18:00-21:00・全8回)

実施日 9/4、9/18、10/2、10/16、10/30、11/13、11/27、12/11

概要 食べることは人が必ず必要とする行為。人類の歴史の中で食を起点にさまざまな文化や価値が生まれてきました。しかし、いま食料資源の枯渇、フードロスなど食の問題が数多く存在しています。このコースでは「新しい食の循環」をテーマに、ビジネスを生み出します。

最終プレゼン課題

サステナブルな世界に繋がるビジネスモデルプレゼンテーション

参加費 495,000円 実施形式 対面 (ステーションコンファレンス万世橋)

プロデューサー

塚田 周平

株式会社リバネス 執行役員

東京大学大学院農学生命科学研究科応用生命工学専攻博士課程修了。博士(農学)。設立初期の2003年よりリバネスの運営に参画。実験教室、各種ライティングの実践を積んだ後、アグリ分野の先進技術開発・導入、地域創業エコシステム構築事業の立ち上げを行う。大手・中堅企業やベンチャー、研究者等との連携による技術開発、事業開発に現場主義でコミットしている。

ライフテックコース [主催] 東日本旅客鉄道株式会社

実施期間 2024年9月4日～12月11日 (水曜開催:18:00-21:00・全8回)

実施日 9/4、9/18、10/2、10/16、10/30、11/13、11/27、12/11

概要 生活スタイルや考え方の変化に伴い、性別、世代、国籍などの垣根を超え多様性を受け入れながら、個々の豊かな人生について考えることが重要になっています。ここでは医療、福祉、教育、働き方などの視点から、これからの人の暮らしにまつわる事業を構想します。

最終プレゼン課題

サステナブルな世界に繋がるビジネスモデルプレゼンテーション

参加費 495,000円 実施形式 対面 (ステーションコンファレンス万世橋)

プロデューサー

篠澤 裕介

株式会社リバネス 執行役員

東京大学大学院農学生命科学研究科修了(農学修士)。PR会社を経て2009年よりリバネスに入社。2013年より、シードアクセラレーション事業「TECH PLANTER」を立ち上げる。日本国内外における大企業とスタートアップの連携構築の仕組みを構築し、新規事業創出や産学連携事業などを行う。2015年より投資育成研究センターを立ち上げ、リアルテックファンドでグロースマネージャーに着任。2018年より、創業開発事業部長として、起業でなく「創業」をテーマに活動を開始。2021年より執行役員。

自らの軸に気づかせる

越境経験に送り出そう！

越境経験には2つの重要なポイントがある。ひとつ目は環境と共に仕掛ける周囲の人。特にリバネスが事を仕掛ける上で重要視しているのは研究的思考を鍛えることだ。研究的思考とは、①疑問をもち、②仮説を立て、③実験を行って仮説を検証し、④得られた結果から学ぶこと、の4つを主体的に繰り返す思考である。仮説を検証し、結果が予想とは異なっても、なぜそうなったのかを考えさせる。もしかしたら実験条件が合わなかったのかもしれない。そもそも、仮説とは異なる結果自体に意味があることもある。新しいビジネスを生み出す上でも、「失敗という結果」ではなく、そこから学べることを導き出すことが重要なのだ。

2つ目のポイントは越境経験の中で対象者の好奇心に従って行動させること。行動を起こすうちに、知識や情報だけでなく、自ら体験し、感じる経験を積み重ね、「自分が動かなければ」という個人の情熱を起点とした機動力(パッション)に突き動かされるようになる。これまでの人材育成は、個人の関心よりも、組織として大きなプロジェクトを動かせることが大切だった。しかし、価値観が多様化し、社会課題も複雑化するこの時代だからこそ、個人の好奇心を起点に、研究的思考の身につく越境経験が必要となる。

これら2つのポイントを抑え、送り出す社員ごとに生み出される研究結果を受け止められるようになることもまた企業に求められていることなのかもしれない。長期の経験には送り出す側、送り出される側の双方にかなりの勇気が必要だが、目的に合わせ、越境経験を実験的に取り入れてみてはどうだろうか。

「外部と連携し、新しい価値を生む力」を育てる

3つの短期越境プログラム



[プログラムの詳細]
<https://lne.st/8cjc>

社内に閉じず社会の変化に目を向け自ら活動を起こすことが求められる中で必要なのは内向きのマインドから外向きのマインドに変化させること。私たちはそのような外向きのマインドを「越境マインド」と位置づけています。実際に外の世界と新しい仕掛けをしている「現場」の肌感に触れた経験や、価値観や常識の違う世界に触れ、「結果的に成長する」「新しい発想が得られる」という実感を持つことで、越境マインドを強化します。外に出るマインドや文化醸成ができていない、社員に異分野融合や外との連携強化の価値が伝わらない、外に出ても名刺交換で終わってしまう事が多いといった企業におすすめです。

[お問い合わせ]

株式会社リバネス 人材開発事業部 (担当: 上野・重永)
TEL: 03-5227-4198 / Email: hd@lne.jp

1 未来共創マインド強化合宿 (1日間)

実践の場はアジア最大級の中高生のための学会、サイエンスキャッスル。民間企業、大学、研究者が応援し、「世界中の中高生が研究する文化・環境をつくる」ことを目指すこの場で、自ら問いを立て、研究開発を行う次世代のプレゼンテーションを大量に浴び、さらに研究を一歩進めるディスカッションを行い、「次世代の発想をリスペクトし、自身の学びに変える」越境マインドを醸成します。



リバネスの長期越境プログラムの流れ

5月
～
7月

ビジネスになぜ相互理解と自分軸が必要なのかを学ぶ

研修を通して、自分軸を持つ意義と研究思考の基本を学ぶ。

例)コミュニケーション研修 / プレゼンテーション研修 / リーダーシップ研修など



8月
～
10月

実践① 相互理解の一步目、相手を知る

実験教室の実施を通して

- ・異なる相手に橋を架ける
- ・異なる分野の研究・業界の知識を理解し、自分事として橋をかける
- ・異なる背景を持つ相手に自分の言葉で知識を伝える



11月
～
1月

実践② 自分軸を持って行動を起こす

超異分野学会参加・海外渡航を通して

- ・自分の目で一次情報を集める
- ・異なる分野の専門家と自社のアセットをつなぐ
- ・自社のビジョンと自分自身のパッションの重なりに気づく



2月
～
4月

経験から得た学びを他者に伝わるように言語化する

知識や経験、思考したことを異なる背景を持つ相手にも伝わるように表現し、活動を広げられる力をつける。

[記事制作・発表]

自らの学びを言語化し、他者に伝える、宣言する / 今後やることを企画・提案する



2 超異分野マインド強化合宿 (2日間)

研究者、大企業、町工場、ベンチャーといった分野や業種の違いにとらわれずに、議論を通じて互いの持っている知識や技術を融合させ、人類が向き合うべき新たな研究テーマや課題を捉え、共に研究を推進するための場です。異分野・異業種の参加者が多数集まり、これまでにない研究テーマの創出、課題解決のアプローチを建設的に議論し、垣根を超えて共に最先端の研究開発を仕掛け続けています。ポスターセッション、口頭セッションに参加する超異分野の参加者とその場で連携アイデアを考え発表する「知識製造イグニッション」の企画に挑戦いただけます。



3 グローバルマインド強化合宿 (3日間)

東南アジア各国のディープテック分野を超えて俯瞰することで、現地の課題やトレンドを理解するビジネスツアーです。2023年は、マレーシア、シンガポール、フィリピン、インドネシア、そしてタイの東南アジア5カ国で開催。現地のキーパーソン面談や訪問先をリバネスがアレンジします。単なる訪問ではなく、自己紹介プレゼンの機会を提供し、自社の強みや東南アジアで実現したいことを伝える機会が多数あります。海外進出を目指すベンチャーや大手企業の新規事業担当者が参加するツアーに同行することで、外の世界で新しいことを起こす現場の熱を体感していただけます。



新しいコトを仕掛ける人材は「発掘」から「育成」へ。 経営者・人事担当者必読の、 人材開発の教科書

人類が平易な分析や判断、単純作業から開放されつつある今、
これまで一部の限られた人が行っていた「新しいコトを生む」活動は、誰もが行う仕事になる。
骨太な事業を生み出す組織には、人が「育てる」「育つ」力が必要だ。



『誰もが「地球貢献型リーダー」になれる思考法』

この思考法は多様なテーマで地球貢献を目指し、持続可能なビジネスを生み出しながら活動を続ける現場で、先輩から後輩へ継承され、今もなお日々進化を続けています。自分一人ではできないような大きな課題の解決に貢献したい、行動を起こしたいと少しでも思っている方は、ぜひ続きを読むください。そして、これから世界中で活躍するであろう「地球貢献型リーダー」とは何かを、本書を通じて一緒に考えましょう。

- 第1章 地球貢献型リーダーは「サイエンスブリッジコミュニケーター」
- 第2章 さあ、はじめよう！トレーニングに必要な4つの心構え
- 第3章 自らコトを起こす考え方と行動を学ぶ—誰でもできる、5つの思考の変化—
- 第4章 仲間を集める方法を学ぶ—「話せる・書ける」を支える4つのスキル—
- 第5章 仲間を集める方法を学ぶ—「子ども」を仲間にする2つの挑戦—
- 第6章 リーダーとなって動き続けるテーマを決める—3人の仲間を集める旅—

[出版社] リバネス出版(株式会社リバネス)
[発行日] 2023年5月2日

[価格] 2,000円(税抜)
[単行本](ソフトカバー):188ページ

[ISBN] 978-4-86662-117-3
[寸法] 18.8 × 13.2 × 1.7cm

書籍の購入はこちらから → <https://Lne.st/SBLbook>

