

いまどき起業家たちの実像／ロボット技術集める米国

WEDGE

2

2014 ウェッジ 400yen

2014年1月20日（毎月1回20日発行）第26巻第2号（編集趣意）平成元年8月31日第3種郵便物承認

ベンチャーブーム再来

—「拝金主義」の匂い薄い起業家たちの思い

グーグルに食われた日の丸ロボット

張成沢処刑に見る北朝鮮「独裁」体制の変わらぬ図式

李登輝元総統が語る日本への期待



ベンチャー精神と
オープンマネージメント
が大企業を変える

並木裕太

(フィールドマネージメント代表取締役社長)

『THE STARTUP ACADEMY 僕らの新・国富論』(並木裕太+ワイヤード編集部著/ディスカヴァー・トゥエンティワン)という新刊を上梓するそうですね。帯にある「すべての会社はヴェンチャーである」という言葉が気になりました。動きが鈍く、時代の変化に対応できない企業はむしろ多くありませんか。

並木裕太(以下、並木) たしかに、こうやってWEDGEが特集を組むほどベンチャーがブームになっている一方で、失敗を恐れ、リスクを取ることを回避し、既得権益を守ろうとする企業や個人や社会の動きが目立ちますね。私はいつも、リスクは頭の中の幻想だと言っています。何かを守るためにも挑戦が必要です。変えたくないとしつといていけると、時代に置いていかれて、逆にリスクが高まる。

いまは、産業革命になぞらえられるほどの変革期ですから、メインプレイヤーはベンチャーであり、大企業ではないと思います。しかし、大企業も元々はベンチャーです。挑戦を厭わないというベン

チャー精神を保持する大企業は、時代の牽引役であり続けるでしょう。そんな想いを帯の言葉に込めました。

オープンマネージメントを受け入れられない企業は倒れるというのが私の持論です。自前主義は付加価値の高い部分に限定し、差別化できない部分は外部に任せていくのが、サブイバルとイノベーションの秘訣です。2009年にマッキンゼーから独立し、1000円の資本金で現在の会社を設立しましたが、社員は私人だけで、経理も広報も総務も各分野のプロフェッショナルに外注しています。コンサルタントメンバーは20名ほどいますが、みなプロフェッショナル契約です。

——自身も起業家というわけですが、なぜ独立する必要があったのですか。



「企業のリーダーが変革を成し遂げるための伴走者でありたい」

並木 経営コンサルは企業のカウンセラーになるというミッションを掲げています。だから次期社長は誰かを見極めることに心血を注ぎますし、状況が変わればあっさり見放すこともします。私にはそれが合わなかった。対象を企業ではなく個人にしたかった。志ある人の、その志を成就するために、深く長くコミットする。そういう「マネージメント・パートナーシップ」で結果を出し、コンサル不毛の地・日本で、世界が驚くイノベーションを起こしたいと考えています。

——コンサルのベンチャーである並木さんとのパートナーシップによって、古い大企業のマインドは変わるのですか。

並木 いくつもの歴史ある大企業とお付き合っています。マインドは変わり

ますよ。トップ10%の優秀な人が気づいて、そのうち何人かが動くだけで大きく変わり始めるものです。

いま、新生・日本航空の挑戦のお手伝いをしますが、植木義晴社長自身が先頭に立って「挑戦へのサポート」を掲げ、具体的な施策に取り組もうとしています。

——本特集の取材で、多くの志と活力ある起業家たちに出会いました。その精神性を行き詰まっている大企業に注入できないかと考えてしまっています。

並木 昔よりずっと起業がしやすくなったとはいえ、依然として数多くの優秀な人材が大企業に滞留しています。ベンチャーの本当のボトルネックは、アイデアでも資金でもなく、起業家の社会的ステータスです。「起業する」と言えば家族に反対されるでしょうし、大企業のステータスを捨てるのは簡単ではありません。

政府は、目利きできないのに事業アイデアに融資や投資をするのはやめて、ステータス保障に資金を投じたらいい。具体的には、社員が起業にチャレンジしている間の会社のコストを肩代わりするのがいい。社員は会社の籍を失わずに済み、失敗したとき戻ることが出来ます。会社も、コスト負担なく、社員に起業マインドを植え付けることができます。多くの大企業で、終身雇用を暗黙の前提に、社員がエンプロイヤービリティ(雇われる能力)を下げているのに手が打てずにいるわけですから、妙手だと思います。④