

ATTEME 株式会社アッテミー 高卒人材の採用および就職支援	あっと株式会社 あっと株式会社 非侵襲の毛細血管スコープ開発	アットジャパンプランニング株式会社 アットジャパンプランニング株式会社 外国人材への職業紹介・就職支援	I&C IMPROVEMENT & CONSTANCY 株式会社I&C 電動昇降家具の開発・販売
ArchiTek  ArchiTek株式会社 回路設計・高性能LSIの開発	WEFABRIK 株式会社WEFABRIK 繊維製品のBtoBフリマサイト運営	SUPER STRONG MOTHER SSMotherホールディングス 株式会社 保育園の運営・保育士人材支援	GRANDOUCHE 株式会社グランドウース 民泊施設の運営・開業支援
 株式会社シー・アイ・パートナーズ 障がい者福祉サービス・雇用支援	ShareWis 株式会社シェアウィズ オンライン学習サービスの運営	Skill Matching 株式会社スキルマッチング 職業紹介・外食産業への転職支援	 今までにない「たしかに」を創る たしかにプラス株式会社 集患支援・機能性表示食品開発
2JOY 株式会社2JOY 出張シェフサービスの企画運営	DMoX 株式会社デモックス 採用プランニング・経営支援	TENSODO 天創堂株式会社 土産物開発・卸・ライセンス事業	NEXT INNOVATION 今までの未来を、 ここから創る。 ネクストイノベーション株式会社 遠隔医療サービスの企画・運営
neton 株式会社ネットオン WEBマーケティング・採用支援	NOVENINE 株式会社NOVENINE 歯周病を検知するIoT歯ブラシ	No LIMIT 株式会社No Limit 外国人留学生の就職・採用支援	 株式会社ノビアス 毛髪によるミネラル摂取状況分析
Perceval 株式会社パーシバル クラウドファンディング運営	VALUE AGENT 株式会社バリューエージェント WEBマーケティング・コンサル	Payless Gate Create next generation PaylessGate株式会社 タッチレス電子チケットの開発	 マイクロ波化学株式会社 マイクロ波化学プロセスの開発
Mountain Gorilla 株式会社Mountain Gorilla デジタル化・IT化による業務改善	MIRAI DENSJI 未来電子テクノロジー株式会社 学生目線の採用広報「GOunite」	 受入企業は、 大阪市内に 事業所を有する 成長有望な ベンチャー企業です。	株式会社KaaP 錦鯉の越境ECプラットフォーム

お問い合わせ V:DRIVE(ベンチャー・ドライブ)事務局 TEL.06-6271-1204/FAX.06-6264-9825

本事業は、大阪市より委託を受けた公益財団法人大阪産業局、ティーエスアイ株式会社の共同体が運営しています。



V:DRIVE(ベンチャー・ドライブ)では、大企業等の人材を対象に、成長有望なベンチャー企業での研修機会を提供します。自社ではできない実務経験を通じ、スキル・ノウハウの獲得や経営感覚の醸成などの能力開発につなげ、イノベーションの創出を牽引する次世代リーダーの育成を支援します。

ベンチャー企業での経験がもたらすもの

- 既存の組織の中でイノベーションを起こすために必要な「マインドセット」を学ぶことができます。
- ベンチャー企業ならではのマルチタスク、スピード感を体験することができます。
- 大手といった企業ブランドがない中で、自らの力を試す機会となります。
- イノベーションの創出を牽引するために重要なポータブルスキル・マインドを醸成します。

ポートアブルスキル	業務に関わらず求められるスキル	対自分力	行動力 未経験のことや曖昧な状況でも、自ら先をイメージして取り組むことができる
		自走力	指示待ちではなく、自分自身で意思決定を行い行動を起こすことができる
		完遂力	結果が出るまで諦めることなく、高いモチベーションを保ちながら粘り強く取り組むことができる
	対課題力	対他人力	自己と異なる意見や価値観であっても、理解し、共通の目標に向かって協力していくことができる
		疑問力	広く疑問の視点を持ち、疑問を放置せずに原因を探ったり、情報収集することができる
		展開力	応用や組み合わせなどを行なながら、新しいものを創りあげることができる
		発想力	過去の経験・習慣にとらわれず自由に発想することができる
	マインド	瞬発力	スピードを重視し動き出し、動きながら考え、修正していくことができる
		ベンチャースピリット	前例のないこと、未経験のことにはチャレンジしていきたい
		探求心	興味を持ったこと、必要だと思ったことはとことん深掘りしていかないと気が済まない
		執着心	やるときめたら、最後まで決して諦めない
	オープンマインド	多様な価値観をもつ人と、心を開いて積極的に関わっていきたい	



事務局のサポート

- 受け入れ可能な中小・ベンチャー企業をご紹介し、面談等を経て受入企業とマッチングします。
- ご希望を伺い、契約内容や人材のKPI設定・業務内容の整理をサポートします。
- 送り出し、受け入れの両企業間で必要な契約(研修派遣契約や秘密保持契約等)の締結をサポートします。
- 研修派遣中の人材を対象に、専門のコンサルタントが月1回程度のメンタリングを実施します。
- 送り出し、受け入れの両企業に適宜状況報告やアドバイスをさせていただきます。

事例

1

対応力、瞬発力に磨きをかけた目標修正

河合 亮さん

塩野義製薬株式会社
CMC研究本部 製剤研究所



所属企業

シオノギ製薬

2009年入社。研究職として製剤化研究に従事し、品目責任者や新入社員教育などのリーダー的な立場も経験。入社9年目には米国子会社へ半年間の長期出張も経験している。

派遣先

NEXT INNOVATION

オンライン診察プラットフォームを提供するベンチャーで、カスタマーサポートや配達業務、新規プロジェクトのプロジェクトマネジメントなどを経験。

派遣期間(2019年10月1日～2020年3月31日)

派遣先のネクストイノベーションでは新規プロジェクトとしてIoTピルケースの開発を進めており、そのプロジェクトマネージャーを任せていただく予定でした。「イノベータースキルを習得する」という当初の目的に沿う業務だったため、研修のメインテーマとして考えていましたが、全社的なプロジェクトの優先度見直しによる担当プロジェクトの一時中断が決まりモチベーションが低下したこともあります。研修終了まで3ヶ月を切っていたため、残り短い期間で「何かできることはできないか」と自ら考えた結果、研修の目的を「イノベータースキルの習得」から「派遣先企業への貢献」に軌道修正し、社内でリソースが足りていない業務などを積極的にサポートすることに注力しました。ベンチャーならではの大膽な判断を目の当たりにしつつ、多くの新たな業務に携わり、対応力や瞬発力の向上を実感しました。短期派遣という環境だからこそ、自ら考え行動することの重要性を再確認することができたと感じています。

ネクストイノベーションには明るいメンバーが多く、役職に関わらず皆がフランクに接する環境でした。帰任後は私も年齢やキャリアを気にせず、若手社員とフランクに接するようになり、コミュニケーションが活性化されたと思います。また、ベンチャー企業ならではの意思決定の速さも目の当たりにし、現職に戻ってからは計画立案の精度は落とさずスピードアップを図っています。マネージャー層をめざす上で、視野を広げる良い機会になったため、今後のキャリアに活かしていきたいです。



受入企業の声

ネクストイノベーション株式会社 代表取締役 石井 健一さん



半年間で河合さんがもっと変わったと思うのは瞬発力です。最初は「考えた結果、動かない」という場面もあったのですが、後半は「走りながら考える」という感覚で業務をこなしていたと感じています。さらに、社内のリソースが足りてい

ない業務を見つけては組織横断的にサポートしていたので、幅広い対応力が身に付いたと思います。弊社にも部署を超えて動くメンバーが増えた印象があり、双方にとって良い刺激になったのではないでしょうか。



短期派遣の成果として特筆すべきなのが、ネクストイノベーションが2020年3月に発行した「経口避妊薬ファクトブック」だ。もともと制作を進めていたメンバーが退職したことで河合さんが引き継ぐことに。冊子の制作など未知の業務だったが、データ収集担当、執筆担当、監修者との窓口など、

ステージごとのスタッフをまとめ、ゴールまでのプロセスを整理しながらプロジェクトを完遂。最終的に、医療関係者からも高く評価される冊子となった。研究職で培ったプロセス構築スキルを未経験の業務にも応用した好事例で、イノベータースキルとしての展開力向上に大きく貢献した。

事例
2

未知への挑戦がポジティブ思考を伸ばす

田村 友亮さん

塩野義製薬株式会社
創薬化学研究所 化学技術グループ



所属企業



2005年入社後、一貫して創薬研究に従事。薬理、体内動態、安全性などの評価データを元に化合物をデザインする研究職として、研究プログラムのリーダーなども経験。

派遣先



オンライン学習サービスを提供するベンチャーで、各講座コンテンツの評価体制の構築、すぐれたコンテンツをユーザーへ提供するためのサービス改善などに従事。

派遣期間(2019年10月1日～2020年3月31日)

研究一筋で外の世界を肌で感じる機会が少なかったため、この話をいただいた時は率直に「良い機会だな」と感じました。また、現状と全く異なる環境に身を置いた時に、自分がどれだけ通用するのか確かめたいという気持ちでプログラムに臨みました。シェアウィズでは業務内容が部署ごとに細分化されておらず、多様な業務を各自が進めていく必要がありました。また業務に対する細かな指示はなく、概略のみでした。自分で考え、行動しないと何もはじまらないことを実感しました。

最初の2か月間で多様な業務の手順書を作成し、また製品である動画講座の分類(タグ付け)を行いながら、自身を取り組むべきシェアウィズの課題を明確にしました。そして、講座の評価体制の構築をさせていただくことにしました。シェアウィズでは約2,000の動画講座をオンラインで提供していますが、各講座の品質を維持するための評価基準がありませんでした。そこで、ユーザーが重視するポイントは何か、どのような評価項目であれば適切な評価ができるか等を考え、検証を繰り返しながら評価体制を構築していました。「講座の質」という定量的に表すのが難しい分野でしたが、ゼロから試行錯誤して形にした経験は、イノベータースキルとして活かせると思います。

研修を終えて感じたのは、ポジティブに考えるマインドが身に付いたこと。実は帰任後に業務内容の違うチームへの異動を命じられ、以前の私ならショックを感じていたのですが、特に抵抗なく受け入れることができました。派遣を通じて新しいことをポジティブに受け入れる姿勢が身に付いたことを実感しました。



事例
3

人事から資金調達まで、経営の深層を知る

佐伯 泰典さん

シオノギマーケティングソリューションズ株式会社
マーケティングアナリティクス部 WEBマーケティンググループ



所属企業



2003年入社。営業職、MRなどを経て営業支援システムの運用、人財育成研修などに従事。2018年、シオノギマーケティングソリューションズ(株)へ異動しRPAの開発・運用を担当。

派遣先



製造業や食品加工業向けにクラウド型の業務改善システムを提供するベンチャーで、新事業所開設プロジェクト、採用フォロー、賃金体系整備、金融機関との折衝などに従事。

派遣期間(2019年10月1日～2020年3月31日)

派遣先では営業のフォローから人事・総務に至るまで、ほぼすべての業務を経験させていただき、視野が大きく広がりました。後半には金融機関と資金調達を巡る折衝にも参加させていただき、ベンチャー企業の資金調達をリアルに学ぶこともできました。それらの経験の中でも、賃金体系の整備に携われたことは非常に有意義でした。同社では従業員の年収を上げていくための4年スパンの構想があり、ある程度は議論が進んでいたものの、実行に向けてさまざまな調整が必要な状況でした。そこで前任者と協力して役職や役割・責任の明確化、役割に応じた業績評価基準の可視化・言語化などを進め、定期昇給のルールを整備していました。派遣期間の関係で完成を見届けることはできなかったのですが、会社と従業員自身が成長を実感できるような給与体系をめざしました。方針の策定に当たっては、中西金属工業さんから同時期に派遣されていた人事畠の西寄さん(→P7)との情報交換によって知見を広げることができました。

今回の派遣を経て大きく変わったのはコミュニケーションの取り方です。会社が変わると用語や表現が通じない場面が多々あるため、派遣当初、Mountain Gorillaで使われている言葉や伝え方を注視しました。そのプロセスは、結果的に社内でのコミュニケーション改善に役立てられ、帰任後は次期中期経営計画作成のワーキンググループに参画することになったため、そこでも活かせています。また、今後も積極的にシオノギ社外との接点を広げ、シナジー効果を生み出すような動きにつなげていきたいと思います。



受入企業の声

株式会社シェアウィズ 代表取締役社長CEO 辻川 友紀さん



田村さんは未経験の業務にも非常に積極的に取り組み、かつ自身が塩野義製薬に戻った後も私たちだけで走り続けられるよう、さまざまな角度から提案してくれました。特に講座の評価体制はゼロからの試行錯誤によって生まれた

もので、派遣修了後もワークフローに則って活用しています。これらの経験を通じて、初めての場面や未知の課題に直面しても、試行錯誤しながら乗り越えていく力が大きく伸びたと感じています。

人事担当者より



塩野義製薬株式会社
人事総務部
採用・制度企画・劳政
グループ長

河本 高歩さん

製薬業界は大きな変革期を迎えており、20年、30年後にも社会にとって必要な存在であり続けるためには、新たなビジネスモデルの創出が不可欠です。一方、シオノギにおいては、長年にわたって培われた単一カルチャーの中で従業員の発想が均質化しているのでは、という課題を持っています。本

プログラムに参加し、ベンチャーの発想に従業員が触れることで、シオノギに新しい風を吹かせて欲しいと思ったことが参加の決め手です。
派遣する社員は各部署のトップが協議し、派遣を前向きに捉え、将来的にリーダーとしての活躍を期待できるメンバーを選出

受入企業の声

株式会社Mountain Gorilla 代表取締役社長 井口 一輝さん



佐伯さんはスキルの展開力が高く、特に賃金体系の整備ではその力を發揮してくれたと思います。「会社として出せる原資はこれだけです」という制約の中でベストな制度を構築する能力には感心しました。そのミッションも会社の状況を

見て自発的に取り組んでくれたもので、行動力の向上にもつながったと思います。また、文化の異なる環境に身を置いたことで、周りの意見を受け入れる寛容さやコミュニケーション力の向上も感じました。

しました。受入企業には「半年という短い期間ではあるものの、学びにつながるよう幅広い経験を積ませてほしい」とお願いさせていただきました。当初は、細かいオペレーション業務だけを習得することになるのではないか、という懸念もあったのですが、レポートや面談から、参加した3名とも非常に

良い刺激を受けて成長したことを感じました。
新薬創出に10～15年かかり、仕事が細分化されているシオノギに比べて、短期間に少人数でビジネスを回すベンチャーの仕事を進め方は参加者にとって新鮮な体験だったようです。3名の方には「シオノギのや

り方が決して当たり前ではない」ということを社内で発信し、新たなビジネスモデル構築に向けた、社内変革を進める役割を担ってくれることを期待しています。今後もリーダー人材として期待される社員が本プログラムに参加し、イノベーションを起こすきっかけになればと考えています。

事例
4

「必ずやり遂げる」姿勢で営業力が開花

林 雅之さん

中西金属工業株式会社
新規事業部 事業創造室



所属企業



2004年入社。輸送機事業部にて自動車メーカー向け営業、コンベアシステムの積算などを担当。2016年より新規事業部にて農業関連などの新規事業開発に従事。

派遣先



オンライン学習サービスを提供するベンチャーで、新規事業としての動画配信システムの販促および新規開拓に従事。見込み客のリストアップ、アポイント、商談などを担当。

派遣期間(2019年10月1日～2020年3月31日)

派遣先のシェアウィズでまず驚いたのは、ITツール活用への積極性です。オンラインサービスを提供している企業だけに、slackをはじめとするITツールを幅広く活用しており、新しい手法をどんどん仕事に取り入れる辻川社長の姿勢には刺激を受けました。最初はslackもスプレッドシートも使いこなせず、自分のリテラシーの低さを痛感しましたが、仕事の進め方をアップデートする良い機会となりました。ちょうど派遣期間中に中西金属工業の所属部署でもslackを導入することになり、タイミング的にも良かったと思います。

派遣先では動画配信システムの販売先の開拓がメインの業務となりました。中西金属工業でも最初は営業職でしたが、既存顧客のルート営業だったため、新規開拓は初めての経験でした。最初に見込み客リストを作成し、電話やメールでアポイントを取るというオーソドックスな手法でしたが、直接の取引先としては1件も契約に至らず、新規開拓の厳しさを痛感しました。途中からは販売を代行する代理店の開拓に方針転換し、4社の契約に至りました。この業務を通じて学んだのは「コミットする」ということの大切さ。メンタリングで指摘されたのですが、例えば「電話アポを〇件かける」と宣言して、それを必ずやり遂げる、という姿勢です。最初はあれこれ考えた結果、動きが遅くなってしまうことが多かったのですが、この指摘を受けて少し積極的に動けるようになりました。帰任後は、新規事業として自社製品の販売先開拓に従事しているので、シェアウィズで身に付けた姿勢とノウハウを活かしていきたいです。



事例
5

伝わらない環境で鍛えられた「伝え方」

西崎 一平さん

中西金属工業株式会社
人事総務部 人事グループ



所属企業



2011年入社。総務グループで商標管理や取締役会関連業務、契約関連業務などに従事。2015年からは人事グループにて雇用契約、組合対応、就業規則関連などを担当。

派遣先



製造業や食品加工業向けにクラウド型の業務改善システムを提供するベンチャーで、採用のサポートや新人教育制度、内定者研修制度の構築など、人事関連業務を主に担当。

派遣期間(2019年10月1日～2020年3月31日)

派遣先では教育や採用・労務関連の業務をさせていただきましたが、本業と同じ分野ということもあり、比較的スムーズに対応できたと思います。業務環境の違いを特に感じた点は、やはりスピードです。Mountain Gorillaでは上司がslackでマークを付ける承認フローを導入しており、確認作業が非常にスピーディーでした。

プログラムを通して特に影響を受けたのは、コミュニケーションの取り方です。先述のとおり、任された業務は本業と同じ分野の業務も多かったため戸惑いは少なかったのですが、他のメンバーとのコミュニケーションで最初はかなり苦戦しました。自社では通じていた言葉や伝え方が通じず、自身が意図しない形で相手に伝わり、モチベーションが低下することもありました。少し後ろ向きな姿勢になっていた所をメンタリングで指摘され、その後、井口社長とも相談する時間をいただき、コミュニケーションの改善を意識するようになりました。ひょっとしたら、これまで自分が「分かるだろう」と思って伝えてきたことも、相手にとっては分かりにくかったかも知れない。そのような意識を持つようにして、相手の立場や視点に合わせて細かく丁寧に物事を伝える姿勢を身に付けました。

本業との兼ね合いで週3日だけの派遣でしたが、本業でのコミュニケーションを変えるきっかけになりました。相手の視点に立ったコミュニケーションを今後も意識していくことを考えています。また、ベンチャーのスピード感を経験できたので、自社でも時間を生み出していくための効率化や制度などの見直しに活かしていきたいです。



受入企業の声

株式会社シェアウィズ 代表取締役社長CEO 辻川 友紀さん



林さんは週3日の勤務で、本業と並行しての短期派遣だったので、いろいろ大変な面もあったと思います。しかも、新規開拓という未経験の業務だったため、最初は手さぐりで悩みも多かったのではないか。ただ、途中からはアグ

レッシブに動いていて、かなり積極性が伸びた印象を持っています。林さんが築いてくれた販売代行業者とのつながりや、見込み客リストなどを活用し、動画配信システムの導入企業を拡大していこうと思います。

人事担当者より



中西金属工業株式会社
人事総務部
人事グループ長

上杉 大輔さん

次世代を担う幹部候補を育てる上で弊社が抱えていたのが「事業部の壁」という課題です。弊社では事業部ごとの採用が基本で、その壁を超えた異動は多くありません。そのため、同じ部署で同質の経験しかしていない人材が増えることに以前から不安を抱いていました。しかし、事業部を横断して異分野

の経験を積むのは社内調整が難しいため、本プログラムのように社外へ派遣できる制度に出会えたのは幸運でした。人選にあたっては、まず私がいる人事グループから1名、そしてベンチャー留学と親和性の高い新規事業部門から1名を選出しました。

半年間の派遣を終えてみて明確な変化

受入企業の声

株式会社Mountain Gorilla 代表取締役社長 井口 一輝さん



人事の経験が長いだけに、採用や教育に関する業務は高い精度でこなしてくれたと思います。内定者への教育の制度を整えてもらうなど、現職のスキルをうまく弊社に応用していたため、展開力の向上につながったのではないでしょうか。

か。週3日という限られた時間の中でうまく立ち回る必要があり、他メンバーとの調整で苦労していました。しかし、そこを乗り越える過程でコミュニケーションの意識も改善したよう思います。

社内リソースの関係上、2人とも週3日のみの派遣という形を取らせていただきましたが、やはり本業との兼ね合いで苦労も多かったです。中途半端にならないよう、派遣先の業務に完全にコミットできる体制を整えた上で、今後も活用していきたいです。