

ビジネスリーダーとなる
東大生のためのキャリアマガジン

Goodfind

東大

OB・OG ガイドブック

新卒2~3年目異業種座談会

東大卒業生のキャリアインタビュー

先輩はココにいる。OB・OGリスト

選考直前、5分で見返す就活Tips



Goodfind



Goodfind
COLLEGE

goodfind.jp

CONTENTS

巻頭企画

商社、コンサル、事業会社、ベンチャー。
別々の進路を選んだ4人の就活座談会

4

発行に寄せて

「東大なのに起業？」から「東大だから起業」の時代へ
伊藤 豊 東大創業者の会 共同発起人

8

特集

東大卒業生のキャリアインタビュー

10

磨くべきは「意思決定のセンス」。
コンサルも事業も経験した就活生の決断

吉野 颯海 レバレッジズ株式会社

12

自分に向けた矢印を、外へ外へと広げていく。
20代執行役員が掴んできた成長

日野 雅奈 株式会社プロジェクトホールディングス

14

データは武器だが、決定打は別にある。
大企業を変え社会を変える挑戦

小林 竜也 株式会社ヴァリューズ

16

裁量×事業規模＝圧倒的成長。
業界の未来を背負う20代リーダーを輩出する環境とは

伊津野 咲／鹿熊 亮太 株式会社リクルート

18

非連続的な成長の源泉、LTSのカルチャーとベンチャースピリット

辻 勇輝 株式会社エル・ティール・エス

22

コンサルタント飽和時代、
元外資戦略パートナーに聞く市場価値の高め方

田村 学 エッグフォワード株式会社

24

新卒3年目でグループ会社の代表に。
リーダーを歴任した学生が選んだ道

古川 岳人 株式会社GAtechnologies

26

思考と実行を繰り返し、掴んだ仮説がピタリとはまる。
事業開発は“エンタメ”だ

宇津木 孝志 株式会社Speee

28

数学、AI、映画監督...
すべての経験が繋がったデータサイエンティストという選択

坂本 遼 株式会社ブレインパッド

30

日本を起点に、海外戦略を担う。
日系コンサルならではの成長と挑戦

木下 了輔 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社(MURC)

32

“好き勝手”な選択で磨かれる、A.T. カーニーの「尖った個」

吉田 充宏 A.T. カーニー株式会社(Kearney)

34

日本のために挑戦する“志ある戦略コンサルタント”に

阿波村 聡 株式会社野村総合研究所(NRI)

36

流される就活から立ち止まって見えた「Shaper」を増やすという軸

石井 沙知香 スローガン株式会社

38

先輩はココにいる。OB・OGリスト 成長企業で活躍する31人からのメッセージ

40

Goodfind 事業責任者が語る「企業の見極め方」

46

東大生がGoodfind 創業者に聞いてみた。「成長」って何ですか？

50

選考直前、5分で見返す就活のTips

Tips 1 面接官の心をつかむ4つの方法

Tips 2 グループディスカッションですぐに使えるフレームワーク&数字集

Tips 3 普通の業界研究・企業分析では分からない、志望動機の磨き方

54

編集 デザイン 撮影
宮本 莉子 天尾 彩芽 有賀 杏佳 河邊 依莉乃 迫水 ヒサ(原典) 藤田 慎一郎 野村 亜紗子

制作協力
伊藤 豊 織田 一彰 柿沼 尚吾 川西 幸紀 川村 直道 菊池 菜々子 小泉 誠 菅原 子カ 篠原 美夏 関 郁子 土屋 拓貴 穂原 充 世取山 駿 石川 麻友 原田 奈津子 黄木 佳 島田 啓佑

スローガン株式会社 Slogan Inc.
設立年月日:2005年10月24日 事業内容:グロースヒューマンキャピタル事業、教育事業、投資事業 本社:〒107-0062 東京都港区南青山2-11-17 第一法規本社ビル3階

本誌の記事及びコンテンツは、一部を除いて有料広告であり、編集部による取材において企業から提供された資料、情報に基づいて掲載しております。本誌を利用される際には、自己の責任においてご利用ください。
Goodfind 東大OB・OGガイドブック 発行日 2024年11月25日 ©Slogan Inc. All Rights Reserved 本誌掲載の写真・図版・記事等の無断複写・転載を禁じます。



商社、コンサル、事業会社、ベンチャー。 別々の進路を選んだ4人の就活座談会

異なる業界、職種で働くそれぞれの先輩が入社後、どのように成長を実感しているか、気になりませんか？
今回は、入社2～3年目の異業種で働く4人の社員の方に集まってもらい、入社の手続きやその後の成長実感などをテーマに座談会を開催。
全く異なるように見えて、実は共通点もある、4人それぞれのキャリア選択と成長に迫ります。

Section 1 最初に見ていた業界に進んだ2人と、異なる業界に進んだ2人

—— はじめに就職活動について、就活軸と最初に見ていた業界を教えてください。

リクルート 三枝 私は、将来的に自分自身で事業作りをするを見据え、事



マーケティング職
AirワークやIndeedを担当

三枝 柁樹 さえぐさ・ゆうき

株式会社リクルート
中途マーケティングユニット
AirWORKマーケティング

2020年東京大学工学部卒。2022年東京大学大学院工学系研究科修了。学生時代は地震予知の研究や、新規事業開発に従事。2022年リクルートに新卒入社し、tOBマーケティング業務を担当。現在は有料広告のプロジェクトリーダーや事業戦略・投資計画の策定を行う。

業を伸ばせる力がつくかどうかを企業選びの軸にしていました。当初は、コンサルティングファームや事業会社、GAFAMなど広く見ていましたが、自身で事業作りをする際、そのまま活かせるような経験ができ、早期に学べる環境はどこかを考え、自社で事業・サービスを展開する会社に絞って行きました。

大学時代から何か事業を作りたいと思い、エンジニアとして4つほどサービスをリリースしましたが、正直あまり上手くいかず。事業の成功確率を上げるためのスキル・ナレッジが得られる、「ヒト・モノ・カネ」が潤沢に揃っていて、質の高い事業作りが学べるような企業を見ていました。

NRI 齊藤 私は自分の性格的に向いているのではと感じてコンサルタント職に興味を持ちました。

サークル活動で合唱団に所属していたのですが、議論がまとまらない時に客観的立場で当事者同士の話を整

理し、その場をまとめる役割を担うのが好きだったので。こんなことを仕事にできないかと思い、見えてきたのがコンサルティングファームでした。また、意思決定のスピードの速さも就活軸にあり、ベンチャーも並行して見ていました。

—— 異さんと岩田さんは、現在の業



コンサルタント
人事設計や生成AI領域のプロジェクトに従事

齊藤 天音 さいとう・あまね

株式会社野村総合研究所
コンサルティング事業本部
経営コンサルティング部 コンサルタント

2023年東京大学工学部卒。学生時代は合唱団に所属し、コロナ禍における団内のコミュニケーションプラットフォームの立ち上げ等を実施。その他、キャリア支援NPO法人での活動にも動かしむ。2023年野村総合研究所に新卒入社し、人事領域・生成AI領域を中心に複数PJに従事。

界と最初に見ていた業界が異なりますが、どのようなきっかけで他の業界に目を向けられたのでしょうか。

セーフィー 巽 私はサマーインターンの時期までは外資系の戦略コンサルを見ていました。しかし戦略立案だけでなく、実行までできた方が、自分のモチベーションにつながりそうだなとサマーインターンで感じ、それ以降は事業会社を見るようになりました。

就活軸は、事業の拡張性です。日本社会は少子高齢化などによる国内需要の減少が避けられないため、海外需要を取り込むことがこの先重要になると考えました。そこで、海外でも戦えるような0→1の事業をしている会社を探しました。

住友商事 岩田 私は工学部の都市計画専攻だったので、最初は安直に不動産業界を見ていました。しかし、就活を進めるうちに「学ぶ」と「働く」は異なると気づいたんです。幅広い仕事に目を向ける必要性を感じ、多様なビジネスを扱うコンサルや商社に目を向けるようになりました。最終的に、私の強みである英語を活かすために、海外で働く機会が多いという点で総合商社に絞りました。

—— 皆さん特定の企業に固執するこ



営業職
大手代理店を担当

巽 遼太郎 たつみ・りょうたろう

セーフィー株式会社
営業本部 第2ビジネスユニット
ソリューションセールス第3グループ サブグループリーダー

2021年東京大学農学部卒。2023年東京大学大学院農学生命科学研究科修了。2023年新卒一期生としてセーフィーに新卒入社。1年目から大手パートナー企業を担当しながら部の営業戦略を兼務し、部の営業予算を策定。2024年より所属グループのサブグループリーダーに就任。

となく、柔軟な思考と広い視野を持っていたんですね。

Section 2 事業、人、自由度、スピード感。それぞれ異なる入社の手

—— 就活中に見ていた業界を変えた異さんと岩田さんは、最終的にどのように入社先を決めたのでしょうか。判断軸を教えてください。

巽 決め手は事業内容でした。セーフィーはクラウド録画サービスを開発し提供しているのですが、似たようなサービスは世界的に少なく、その独自性に魅力を感じました。また、業界特化ではなく、飲食や小売、建設等幅広い業界で導入されているため、様々なお客様と接点を持つことができ、多種多様な課題を解決できる点にも惹かれました。

岩田 私は「人」です。仕事を「やらされている」という感覚で働きたくないという思いがベースにあり、仕事を「楽しめる」環境として最も重要なのは一緒に働く「人」であると考え、最終的に社員の方を見て入社先を決めました。

住友商事での選考過程では、20～50代までさまざまな事業に携わる方とお話する機会がありましたが、特に面接において、大学での研究などの話を非常に興味を持って聞いてくれたのが印象的でした。多くの就活生がいる中で一個人に対して、丁寧に対応してくださる社員の姿に心惹かれたのも大きかったです。

—— 齊藤さんの決め手も、「人」ですね。

齊藤 私は最終的にコンサルとミドルベンチャー、どちらも内定をいただき、5年目の先輩を見たときにどちらに憧れるかという観点を重視しました。結果、社会課題に対して自分なりの仮説を持っていたNRIの社員の方に惹かれたのが入社の手決め手でした。

よくよく話を聞いてみると、そのよう

な社員がいるのはキャリア選択の自由度が高いからだと思いました。NRIは手を挙げてプロジェクトに参加したり、自らプロジェクトを作ったりして社員それぞれが抱く課題感を追求できる環境があるんです。だからこそ、入社年次に関わらず、全員が自分なりの社会課題に対する仮説を持って仕事をしているのだとわかりました。

三枝 私も内定が出たリクルートともう1社、双方の3～5年目の社員の方にお話を聞いて意思決定しました。最終的な判断軸は、裁量権の規模感、社会課題に対する影響の大きさ、マネジメントレイヤーまで上げられるスピードです。

業界No.1の事業領域を多数有し、挑戦を促し失敗を許容するリクルートだからこそ、裁量権を持って社会的インパクトの大きい仕事をしている方や、成功だけではなく多様な経験をされている方が多く、成長観点でも魅力的に映りました。

—— 就活中に自分で見て感じたことを大切にしてお話を聞いていますね。

Section 3 成長を感じるころは意外にも似ている？

—— 次に入社後の成長実感につい



人事
人事異動や社内公募制を担当

岩田 万里奈 いわた・まりな

住友商事株式会社
HRソリューションズ部

2023年東京大学工学部卒。学生時代は、専攻の都市計画を生かし、日本各地のまちづくりに携わった他、大学の学園祭の運営に従事。2023年住友商事に新卒入社し、人事部（現HRソリューションズ部）に所属。以降、適材適材の人材配置や、職務等級制度および社内公募制度の運用を担当。



て伺います。入社2～3年目の皆さんが仕事を通して身につけた力を教えてください。

三枝 物事を構造的に把握する力です。市場分析の際や、多くのステークホルダーと会話する際などさまざまな場面に適用できる能力だと思います。

入社時は「事業を伸ばせる力を身につけたい」というふわっとした考えでしたが、週に2回上長とテーマを絞らずなんでも話せる「よもやま」と呼ばれる時間に、構造的に捉えることの重要性や、スキルとしての伸び代についてフィードバックを受け、自身が伸ばすべきスキルを設定できました。日々のプロジェクトでもその部分を伸ばせる業務にアサインしてもらっています。

リクルートには、密に上司と話すカルチャーがあり、目指したい姿と現時点とのギャップから、足りないスキルについて会話し、伸ばすための機会を与えられることもあれば、自ら掴みにいくこともできます。常に自分が背伸びしてどうにか届くくらいのミッションに挑み続けられる環境はとてもありがたいです。

巽 リクルートさんの社員に対する向き合い方がすばらしいですね。成長が促進されそうだなと感じました。

私が仕事を通して身につけられたなと思う力は「調整力」です。三枝さんが言っていた構造化に似た部分があると思います。目の前の案件をスムー

ズに回すために、調整が必要な項目を洗い出し、全体の工数ができるだけ少なくなるような方法を選択しなければなりません。この1年様々な案件を担当したことで、その「調整力」が鍛えられたと思います。また、会社のコーポレート予算にも反映される営業予算の策定も関係部署と調整しながら行いましたが、ここでも調整力が養われました。

岩田 私は人事として、社内の様々な人とコミュニケーションをとりながら、それぞれの立場で物事を多角的に捉えるスキルが身につきました。

国内外の社員5000人の人事異動のオペレーションを回しているのですが、そのためには会社の戦略をトップマネジメントの視点から理解することが重要です。今後どの事業に注力し、逆にどの事業から撤退するのか、自社のビジネス全体を俯瞰的に把握し、人事に反映することは難しいのですが、成長を感じる部分です。

同時に、経営層や社員に対する説明も求められるため、コミュニケーションの方法も磨かれました。社員には詳細まで丁寧に、経営層には結論や課題から話すなど、聞き手によって伝え方も変えるよう意識しています。

齊藤 私はお客様にとって何が一番価値になるのか、そのために何をすべきなのかという点を考えられるように

なりました。

以前は、MECEできれいに整理された資料を作成していました。しかし、その資料を提示してもお客様が意思決定できないことがわかりました。お客様との議論が進む価値ある情報を提供できていなかったんです。

そこから、お客様に意思決定してもらえる資料を作成しようという目的思考で自分のタスクを棚卸しできるようになりました。岩田さんのお話にもありましたが、お客様の立場によっても、求められる資料や議論の進め方が全く異なるので、非常に共感できます。

—— 人を動かし、事業を進めるために必要な力について共通して成長を実感している点が特徴的です。

Section 4 この企業ならではの仕事の面白さをかみしめる

—— 入社2~3年目の現在の仕事の面白さと今後目指したい目標や、今後取り組みたいことを教えてください。

齊藤 コンサルタントとしての仕事の面白さは、お客様の意思決定を促すところまで考えつくす点です。根本的な悩みや問題の論点を突き詰めて考える人には、すごく向いている仕事だと思います。

また、調査・分析からミーティングのファシリテーションまで、若手のうちから担当領域を自分でリードする役割を求められることが多く、「何がお客様にとって価値になるか」を考えつくす難しさと面白さを同時に感じています。

現在、人事設計を担当していますが、将来的にはAIなどの技術分野をかけ合わせて、日本で暮らしている人たちがいきいきと働くための提案ができないかと考えています。

巽 私は、セーフィーの製品を販売して下さる代理店さんとの納期調整や質問対応をしているのですが、

代理店さんと連携して大きなプロジェクトを動かせる点に面白さを感じています。代理店さんと一緒に戦略を考え、自社の力だけでは辿りつかない顧客へ提案し売り上げを立てるなど、一人では到達できない目標を目指すことができるんです。また、今年1月から営業グループのサブリーダーを担っていて、マネジメントの難しさを感じていますが、初めての経験なので学びがあって新鮮です。

今後は営業だけでなく企画、開発なども経験してみたいと考えています。各部署の視点を持ちながら会社全体を俯瞰し、部署間をスムーズにつなぐことのできるようなブリッジ人材になりたいです。

三枝 私はSaaS、HRプロダクトであるAirワークとIndeedのマーケティングチームリーダーとして、toB向けの総合マーケティングを担っています。その面白さは、なんとと言っても社会に与えるインパクトの大きさです。

何十億円という投資戦略の検討や意思決定を任せてもらっている分、難易度は高く、責任も大きいですが、自分で企画提案したマーケティング施策が成功し、多くのユーザー獲得につながり、結果として自社の事業成長だけでなくその先のクライアント企業の経営支援に寄与できる。そこに大き

な手ごたえを感じています。

自分が担える事業範囲が徐々に広がってきたので、今後は事業単体だけでなく、リクルート全社での売り上げ貢献、その先の社会への価値提供を目指していきたいです。

岩田 私は社員5000人の異動や社内公募制を取り仕切らる中で、社員一人ひとりのキャリア形成の一助になれているというやりがいを感じます。経営層視点から、自社の広いビジネスの潮流を捉えながら人事を考えるという点も学びが多いです。

当初は営業職を希望していたのですが、今の仕事の面白さに気づき、現時点では人事の道を極めていきたいと考えています。

Section 5 興味を広げ、何をしたいのか見極めよう

—— 最後に就活生の皆さんへメッセージをお願いします。

岩田 就活はゴールではなく、スタートだと思います。今の時代、新卒入社後、60～70年ほどキャリアが続いていくと思いますので、そのキャリアをどこから始めるのか、意識して就活してみたいかがでしょうか。

就活の期間は、自分を客観的に見つめるいい機会だと思うので、何をしたいのか、なぜ働くのか、考える時間

を大切にしてほしいです。

齊藤 私は就活中に、自己分析や社会人の方との会話で、やりたいことがより明確になりました。今後楽しく働き続けるためにも就活中の行動は重要です。内定獲得にとじずに将来どうなりたいたいのか、考える期間と捉えようと就活を頑張れるのではと思います。

三枝 ぜひ自分軸で会社選びをしていただきたいです。年収やネームバリューよりも、最終的に自分が何者になりたいのか、何にワクワクするのかで選ぶことが仕事へのモチベーションにもつながりますし、モチベーション高く働くことは結果的により早く成長することにつながると思います。

巽 就活中は、自分が人生で本当に成し遂げたいことをじっくり考えられる期間だと思います。もちろん新卒入社後も考える時間はありますが、社会人なのでそのことだけにどっぷりと時間を使うことはできません。とにかく興味を広げ、その中で自分は何をしたいのか見極める時間にしてほしいです。

—— 皆さん、自身の入社先について広い視野を持ちながら、将来のなりたいた姿、今後の社会動向を見据えて新卒の入社先を決め、現在の仕事に熱中していることが伝わってきました。本日はお忙しいところありがとうございました。



株式会社リクルート グラントウキョウサウスタワーオフィス内にて撮影



新時代を担う、
未来の
トップランナー
たちへ

「東大なのに起業？」から 「東大だから起業」の時代へ



伊藤 豊(いとう ゆたか)
東大創業者の会 共同発起人

開成から東京大学理科一類を経て文学部(心理学)卒業。2005年スローガン株式会社(東証グロス)を創業し約17年間代表取締役社長を務めた。2022年から東大出身の創業者有志を中心に立ち上げた東大創業者の会ファンドの発起人の一人として運営。非営利活動として一般財団法人ルビ財団の代表理事や活育財団や神山まるごと高専の評議員を務める。他に複数社の社外取締役・アドバイザーも務める。著書に「Shapers 新産業をつくる思考法」。東京大学150周年150人委員会委員就任。

東大創業者の会という、東大出身の起業家の集まりを2010年頃に立ち上げました。今でこそ、東大生は起業せよといったムードもありますが、15年前は東大卒で起業家なんて明らかにマイノリティだったので仲間を集め始めました。現在は、学生起業も増えて将来起業を志す東大生も昔より増えています。東大創業者の会のメンバーも300名を超え、大きなコミュニティになりました。2024年3月には本郷キャンパスで東京大学公式とのコラボイベントも開催し、藤井輝夫総長にもご参加いただきました。

今後も多様なチェンジメーカーたる起業家たちのコミュニティを拡大し、在校生・卒業生にとっての価値ある東大アラムナイネットワークになればと願っています。一方で、いきなり起業せよと言われても、戸惑う人も多いかもしれません。

東大生の多くは、単に勉強が得意だから入学した人も多く、起業したいと思う人もまだ全体から見たら少数派でしょう。

無理に起業したいと思う必要はないのですが、何か社会の問題や不具合を見つけた時に、自分たちで変えていけるという感覚を持ってほしいと思います。

どこで働いていても、これはおかしいと思ったことを変えようとしていたり、より良い形にできるはずと思った際に、改革・改善に向けて行動する人(チェンジメーカーとかアクティビストとか言い方はいろいろありますが)であってほしいのです。

東大で学ぶという座席を得た人の既得権は、公務員になる権利でも有名企業に入社する権利でもなく、社会を変えるために行動するリスクを取る権利です。

大組織に入るにしても従順な優等生になるのはやめて、いつでも飛び出していける身軽さ、自由さを持ち続けてください。小さい無名の組織に入ることも恐れずに、小さな組織だからこそ得られるリーダーシップや起業家精神に触れる機会から学んでください。

そして、組織の大小や内外に関係なく活躍し、自らも新しいムーブメントをつくっていけるリーダーが一人でも増えることを願っています。

将来、東大創業者の会で皆さんにお会いできるのを楽しみにしています。

特集

東大卒業生の キャリアインタビュー

東京大学で学んだ先輩たちは、
どのような思いでキャリアを選択し、
未来を切り開いてきたのでしょうか

そして今、現役生に伝えたいメッセージとは

本インタビューでは、
多様な業界・職種で活躍する
東大OB・OG一人ひとりにフォーカスを当て、
キャリア選択やその背景にある思いに迫りました

周りに流されず、自分の道を歩んできた
さまざまな先輩たちの声に触れることで、
人生の選択肢は広がり、新たな視点を得られるはずです

次代を創っていくビジネスパーソンとなる
東大生の皆さんのキャリア選択の一助になれば幸いです



磨くべきは

「意思決定のセンス」。

コンサルも事業も経験した就活生の決断

Leverages

吉野 颯海 2023年 法学部法哲学専攻卒

レバレッジズ株式会社 ◆ マーケティング部 HRテック領域担当

第一志望の戦略コンサル内定。しかし就活をやり直した理由

—— 学生時代は、どのような活動に取り組んでいましたか？ 就活についても教えてください。

吉野 1～2年生はダンスサークルの活動を中心に、勉強や旅行などを楽しみ、3年生の進学選択で法学部に進み、法哲学を専門的に学びました。

就活は3年生から始めましたが、当時は戦略コンサルしか受けていませんでした。将来は起業も視野に入れ、戦略コンサルで得られる経営や戦略に対する知見がきっと役に立つだろうと考えていました。ただ、学部生の大部分が同じように戦略コンサルを目指すような環境だったため、周囲に流されて対策を始めた形です。サマーインターンで1社、秋選考で第一志望の内定をもらって就活を終えました。

—— この後、1年休学して第一志望の内定も辞退しています。なぜそのような決断をしたのでしょうか？

吉野 内定後、その企業に行きたいか行きたくないかは二の次で「受かるか落ちるか」しか考えていなかったことに気づきました。大学受験の延長のような感覚だったんですよね。そこで、3年生が終わったタイミングで1年休学し、キャリアについて考え直すことにしました。視野を広げた上で、やはり戦略コンサルが良いと思えば再度内定する自信がありましたし、より自分らしい新しい選択肢が見つければそちらに行こうと考えていました。

事業づくりとコンサル両方経験したからこそ感じたこと

—— 休学中はどのような活動をしていましたか？

吉野 事業の立ち上げと、戦略コンサルの長期インターンです。前者は、友人からの誘いもあり、ペット関連の商材を扱うスモールビジネスを立ち上げました。戦略コンサル対策として経営の本を読み漁っていたということもあり、事業づくりを実践してみたいという想

いが強くなったんです。実際に、事業づくりに携わってみると、自分で立てた目標に向けてPDCAを高速で回しながら、マーケティングをはじめ売上構築に必要なことはすべて行い、その結果が積み上がっていくことに達成感がありました。それと同時に、理論と実践のギャップを痛感したのも事実です。

後者は、戦略コンサルが自分に合うか判断するために始めました。大手上場企業のプロジェクトにも携わりましたが、その経験を通して、戦略を提案する「意思決定補佐」の立場よりも、意思決定をして実行もしていく当事者としての役割により強い興味とやりがいを感じる自分に気づいたんです。

—— 実際に両方を経験してみて、事業づくりが向いていることがわかったんですね。

吉野 その通りです。先ほどお話した経験や、さまざまな事業家との対話を通じて知ったのは、戦略コンサルで身につくのは戦略コンサルのスキルであって、私が求めていた事業づくりの

スキルではないということ。そして、事業づくりで最も大切なのは「意思決定のセンス」だということです。

私が携わっていたペット関連事業では戦略がはまったときよりも「どうなるかわからないけれど広告に100万円かけてみるか」と大胆な決断をしたときに、大きく成果が出ました。この経験は、事業づくりにおける意思決定の重要性を如実に表していると思うんですね。事業づくりではどれだけリサーチを重ねても100%の正解は見つからない中で、不確実性を受け入れ、限られた情報の中で最善の判断を下す能力が求められます。勘や決断力が成否をわけるので。このような「意思決定のセンス」は、理論だけでなく実践を通じて磨かれるものであって、実際に良質な意思決定をたくさん経験することでしか磨くことはできないのです。

—— その後の就活と、最終的にレバレッジズへ入社を決めた理由について教えてください。

吉野 主にベンチャーを見ていました。最終的には、数ある事業会社の中でも、新規事業への投資に積極的な姿勢と、潤沢な投資余力を持つ資本力を決め手に、レバレッジズに決めました。

資本力があれば、新規事業にも積極的な投資ができるため、若手が新規事

業に携わるチャンスも自ずと増えます。しかし、資本力があっても経営判断によってはメイン事業のみに資本を投下している企業もあり、新規事業数も重要な意思決定の要素として見ていました。

この点で、レバレッジズは2023年度に年商1,000億円を超えるほど加速的に成長しており大きな資本力があります。加えて、未上場で外部資本を一切入れずに自己資本のみで経営する「独立資本経営」をおこなっているため、投資判断を社内だけで決定することができます。これによって、年間数百億円規模という驚くべき額を投資して、年間10以上もの新規事業を生み出すことができているのです。こうした点からレバレッジズは、新規事業などに携わって「意思決定のセンス」を磨きたい自分が新卒カードを切るのに最適だと判断しました。

「意思決定のセンス」を磨ける環境で成長を

—— 入社後はどのような仕事に携わりましたか？

吉野 1年目はレバテックの営業オペレーション設計を担当し、数百人いる営業組織の業務に関わる上、事業部長などと日々議論するため、人を動かすコミュニケーションスキルが鍛えら

れました。2年目の現在は、代表直下の新規事業に携わり、マーケティングから営業の戦略・オペレーションまで任されています。

—— 入社してみて、イメージ通りだったことやギャップはありましたか？

吉野 想像通り若手にも大きな裁量権が与えられており、多くの意思決定の機会をいただいています。一方、意外だったのは意思決定のプロセスです。繊細さと大胆さを両立した方法に驚きました。綿密なリサーチとデータ分析に基づいた提案が求められ、それを前提に迅速な意思決定が行われます。これは予想以上に高度なプロセスでしたね。

例えば、私自身も数百万円規模の投資が必要な施策を提案し、承認を得た経験があります。この際、直感だけでなく、十分な根拠とデータを示すことが求められました。それでも100%の確実性はないため、決断には勇気が必要です。このような大きな責任を任される点は、想像以上でした。こうした環境下で、ファクトに基づきながらも迅速に判断を下す「意思決定のセンス」を磨くことが重要だと実感しています。今後も、このスキルを向上させるために努力を続けていきたいと考えています。

プロフィール

よしの・そうかい

東京大学法学部出身。在学時は、学生のキャリア支援カフェ「知るカフェ」の店長や、スモールビジネスの立ち上げ、戦略コンサルでの長期インターンで大手企業の戦略案件に携わるなど積極的に活動。2023年にマーケティング職としてレバレッジズへ新卒入社。レバテックの営業オペレーション設計や、新規事業のマーケティング・営業組織立ち上げに携わる。

お薦めの一冊

万物の黎明 人類史を根本からくつがえす

デヴィッド・グレーバー、デヴィッド・ウェングロウ著 酒井隆史訳 光文社

お薦めの一冊のひとつ

社会や地球が何のために存在するのか、人類がどこに向かっていくのか考えるのに適した一冊。



レバレッジズ株式会社

社会の課題を解決し関係者全員の幸福を追求し続けることをミッションに、インターネットメディア・人材・システムエンジニアリング・M&A・不動産の領域で国や業界をまたいだ問題解決を行なっています。2005年に創業以来、黒字経営を継続し2023年度は年商1,149億円を突破しました。各分野のスペシャリストが集うオールインハウスの組織構成と、業界を絞らないポートフォリオ経営で、時代を代表するグローバル企業を目指します。



自分に向けた矢印を 外へ外へと広げていく。

20代執行役員が掴んできた成長



日野 雅奈 2019年 農学部卒

株式会社プロジェクトホールディングス ◆ 株式会社プロジェクトカンパニー DXコンサル事業部 執行役員

実力勝負できる環境を求め メガベンチャーから転職

—— 日野さんが新卒入社先として人材系のメガベンチャーを選んだ理由について教えてください。

日野 1社目にメガベンチャーを選んだ背景には、父親とサッカーの影響がありました。大きな組織で苦勞してきた父親から「自分と似ているお前には、年功序列の組織は向いていない」と言われ、確かにそうだろうと納得したのです。というのも、小学校から大学まで続けてきたサッカーでは、実力があれば1年生でも試合に出ることができ、その環境が自分のモチベーションにもつながっていたからです。

そこで就活でも実力主義の企業を中心に見ていました。外資系銀行なども考えましたが、自ら事業をつくり稼げる力を身につけたいという思いがあったため、幹部候補枠で内定をいただいた事業会社への入社を決めました。—— そこからプロジェクトカンパニー

(現プロジェクトホールディングス)へ転職されたのはなぜでしたか？

日野 理由としては2つあり、1つは会社の規模感です。その会社にも抜擢や個人の成長を重んじるカルチャーはあったものの、マネージャー層になるには想定よりも時間がかかりました。より若いうちからマネジメントや会社経営に関わる仕事を任せられるような、小規模な会社でチャレンジしたいという想いが強くなったのです。

もう1つの理由は、業界と職種が自分に合わないと感じたことです。私が担っていた人材紹介事業自体は意義深い仕事でしたが、紹介して入社される方を介してではなく、自分自身が直接お客様に価値貢献したいと考えようになりました。

自身の実力で勝負できるのはコンサルタントだろうと、大小様々なファームを見た中で、プロジェクトカンパニーは会社としても個人としても成長しようというカルチャーが最も強かったことから転職を決めました。

ベテランとは自分の外へ 矢印を向けられる人のこと

—— 日野さんは26歳という若さで執行役員になられています。どのような経緯で、抜擢の要因は何でしたか？

日野 入社後最初の半年は大企業向け案件にチームメンバーとして携わっていました。そこで一生懸命仕事に打ち込む中で、クライアントからも評価され、実質そのチームのリーダーを担うようになりました。その後は複数の案件に関わり、入社後半年でマネージャーに、2年で部長に昇格し、2年3ヶ月で執行役員を任されました。

社長の土井からは、求められたレベルに到達する速さが理由だと言われました。抜擢時点ではまだその実力がなかったとしても、執行役員に任命されれば、その役割を全うするために急速に成長できるだろうと期待されたようです。

—— ポテンシャルがある若手に期待して、挑戦機会を用意するカルチャーがあるのですね。どうしたら日野さんの

ように急速に成長できるのでしょうか？

日野 後述する「お薦めしたい本」の内容にもつながりますが、私は目の前の仕事を一生懸命やらない先に、キャリアの最高到達点はないと考えています。ミーティングの一回一回に至るまでPDCAを回しながら、目の前のすべての仕事に全力で向き合い、かつ楽しんでいるのが、成長速度を上げられている要因ではないでしょうか。

—— ご自身がこれまでで最も成長したと感じることについて教えてください。

日野 私はこの会社で「ベテラン」になれたことが、一番の成長だったと感じます。ベテランとは、ただ経験年数が長い人のことではありません。自分のためではなく、他者のために何ができるのかを考えられる人のことです。

私は入社後、良い上司と仕事をさせてもらえてラッキーだと思っています。しかしラッキーもあれば、アンラッキーもあります。だからこそ、「部下が上司を選ぶことはできないのだから、少なくとも部下にとって良い上司であろう」と、自分の部下や社員のことを考えるようになりました。

もう一つのターニングポイントは、当社と同規模の会社の取締役との出会いでした。その方は自社の利益やお客様への価値貢献だけでなく、会社

を通じて社会をどう良く変えていけるかを考えられていて、話す中で自分の視座も一気に引き上げられました。

入社当初は「自分が成長したい」という想いが強く、自分のみに向けていた矢印が、働くうちに、部下、会社全体、そして社会にまで、外へ外へと広がっていったのです。

矢印を他者へと向けられる「ベテラン」になる近道は、マネジメント経験を積むことです。当社は平均年齢が27歳と低く、組織構造上早くからマネージャーを担いやすくなっています。加えて、コンサルタントという職種上、クライアントの経営層に伴走する中で、そのマネジメントに対する姿勢を学べる機会も多いため、ベテランへの階段を上りやすい環境だと思います。

チャレンジし続けた者のみが トップを走り続けられる

—— プロジェクトカンパニーのコンサルには、どのような特徴がありますか？

日野 大きく2点あり、1点目は業界やテーマで部門を区切らないワンプール制をとっており、様々な案件を担えることです。私自身、金融、メディア、メーカー、ホテルといった業界の、戦略策定、業務改善、システム導入に関わりました。多様な経験をする中で、案

件同士の共通項や相違点を発見して次の案件に活かし、コンサルタントとして成長し続けることができています。

2点目は、クライアントの現場の奥深くまで入り込んで支援するスタイルです。クライアントからは「良い意味でコンサルファームっぽくない」と言われますが、それは当社がクライアントを「依頼人」ではなく「同じ方向に共に走る仲間」だと認識しているからでしょう。プロジェクト成功のために必要なことは何でもやる。それが当社が掲げる「プロジェクト型人材」です。

—— 最後に、就活生へのメッセージをお願いします。

日野 良い大学に行き、世間から良いと言われる企業に入ることは、ゴールではありません。就活はあくまでスタートであり、その後のキャリアでチャレンジを続けたい限り、チャレンジした人にどんどん追い抜かれていきます。ビジネスパーソンとしてトップを走って行きたいという方は、楽で無難な方に流されず、ぜひ高いチャレンジをし続けていただきたいです。

当社は、仕事に熱意を持つ方の挑戦を後押しし、若手に最大限の機会を用意する文化があります。成長し、同世代のトップを走り抜きたいと思う方のご応募をお待ちしています。

プロフィール

ひの・まさな
東京大学農学部を卒業。新卒では経営層向けサービスを展開するメガベンチャーに入社し、営業企画等に従事。2020年4月、プロジェクトカンパニーへ中途入社。入社後半年でマネージャー、2年目で部長に昇格。2022年7月、26歳で最年少執行役員に就任。同年12月の社内表彰にて、年間MVPを受賞。

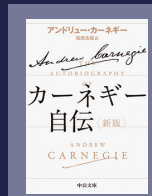
お薦めの一冊

カーネギー自伝 新版

アンドリュー・カーネギー著 坂西志保 訳
中公文庫

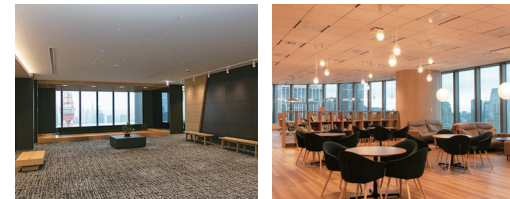
お薦めの一冊のひとこと

どんな小さな仕事でも、最高のパフォーマンスを出すために妥協しないことが成功への近道だとわかる一冊



株式会社プロジェクトホールディングス

「プロジェクト型社会の創出」をミッションに掲げるコンサルファーム発の事業開発会社です。日本経済が活力を取り戻すために、与えられたタスクをこなすだけの「タスク型人材」ではなく、自らマーケットニーズを発掘し それに応えるための行動ができる「プロジェクト型人材」の輩出を目指しています。「100億円×100事業」を目指す第二創業期に突入し、コンサルティングサービスと事業開発の双方で価値を提供し、クライアントを「次世代を代表する企業」へ導いています。



データは武器だが、決定打は別にある。 大企業を変え社会を変える挑戦



小林 竜也 2016年 農学部 農業・資源経済学専攻卒

株式会社ヴァリュース ◆ マネジャー/マーケティングコンサルタント

大企業の思い切った決断を データで後押しする

—— 小林さんは学生時代にキャリアについてどのように考えていましたか？

小林 東京大学に理科一類で入学した当初は大学で学べる学問の奥深さに驚き、研究者を目指していました。

ターニングポイントは、2年生から「KING」というビジネスコンテストを運営する学生団体で代表を務めたことでした。その活動を通じて、日本の先行きが明るくないことを痛感し、より良い未来を形作るための仕事をしたという気持ちが強くなったのです。そのアプローチとしては、研究者になって1つの技術や理論を生み出すというよりも、社会全体の構造を変えるような仕事を志すようになりました。

—— 就活ではどのような企業を見ていましたか？

小林 日本の大企業というリソースを、負債ではなく資産にできるような企業を探していました。GAFAMがITを

駆使した様々なサービスを世界展開している一方で、日本からは世界で通用する新たな企業を殆ど輩出できていないのが現状だと思います。そこで、グローバル企業になりうるポテンシャルを持つ大企業の成長を支援することが、日本経済への貢献に繋がるのではないかと考えたのです。

—— 入社先としてヴァリュースを選んだ理由を教えてください。

小林 決め手は3つあり、1つ目は事業内容です。ヴァリュースは独自のビッグデータ基盤を武器に大企業のマーケティングを支援しており、前述した私のやりたいことと繋がりました。

周囲からはハイリスクに見える大きな決断も、成功を確信できるデータさえあれば、決断する人にとっては安全な選択肢となり得ます。その重要な決断材料となるデータを作り出すことは、大企業に思い切ったアクションを取り、持続的に成長してもらう上で、非常に有効な手段だと考えたのです。

2つ目は代表がマネジメント方針と

して「愛と志」を大切にしていると聞いて「愛とは表面的ではなく、真にその人のために考えること。志とは「世の中に新たな価値を創り出し続けよう」という想いです。それは私が学生団体の代表をしていたときにマネジメントで大切にしたいと考えていたことが言語化されたもので、この人が創る組織を見てみたいと思いました。

3つ目は、社長と副社長が数十年来のビジネスパートナーであることです。経営トップの結束は企業が持続的に発展する上で重要だと認識していたので、2人が強い信頼関係を築いている点が魅力的に感じました。

データを武器にしてこそわかった 関係構築の重要性

—— 入社後はどのような業務に携わりましたか？

小林 1年目はWeb行動ログ事業のマーケティングコンサルタントを務めました。主に大企業のマーケティング部門に、ヴァリュースが持つ独自

データや技術を組み合わせ、事業や組織の意思決定への活用施策を企画・提案し、戦略立案や施策の効果検証までおこなっていました。

—— データによって大企業の決断と成長を後押しする、まさに就活時に考えていた仕事を担われたのですね。
小林 そうですね、ただし就活の時に想定していたこととのギャップもありました。それは、お客様は決してデータや情報のみで意思決定するわけではないということです。

ビジネスを動かしているのは「人」であり、必ず感情や人間関係が介在します。いくらきれいに整理されたデータを示したとしても、最後にお客様を動かすことができるかは、それまでに築いた関係性にかかっているのです。

その点、当社にはお客様と対等に、長期的に向き合って価値を提供する姿勢が根付いており、お客様と本音で会話することを重視しています。多くの企業が抱える「知識はあるのに、価値観や周囲との関係性のせいで対応できない」という適応課題にも、長期的な信頼関係を築くことで初めて、共に向き合うことが可能となります。

—— お客様との信頼関係を築く秘訣はありますか？

小林 私はスタンスを取ることを意識

しています。大切なのは、データや情報を伝えるだけでなく、その上で自身はどう考えるのかを表明することです。自分の意見を持たない人が、相手と対等な関係を築くことはできません。

新サービスを1か月半で開発。 迷わずリスクテイクできた理由

—— その後のお仕事についても教えてください。

小林 1年目の冬からは新規事業にも並行して携わり、5年目からは現在所属しているDX推進支援事業の立ち上げに関与しました。お客様が保有する社内データを利活用するための、施策立案やカルチャーづくり、さらには体系的な基盤構築まで、伴走型で幅広くご支援しています。

私はその中で、生成AIを活用した新サービスを起案し、その2か月後からプロダクトマネジャーとしてプロダクト化を進めています。

—— 起案からとてもスピーディーにプロジェクトを立ち上げられたのですね。

小林 ええ、だからこそその苦労もありました。このサービスを起案した後、お客様にコンセプトについてお話してみました。するとちょうどニーズにフィットする案件があり、ご発注いただくことができたのです。しかし、その時点で

はまだプロダクト自体が影も形もない状態。そこからチームで協力し、急ピッチでプロダクトを作り上げ、1か月半という短期間で納品したのは、入社後一番の山場でしたね。

新たな取り組みでは、事業を前に進めながら、次々に発覚する問題に優先順位をつけて対応し、不確実性の中を突き進んで行く胆力が必要です。ヴァリュースではそんな新たな取り組みが常に推奨されているため、たとえ失敗したとしても、その結果自体を責められることはなく、むしろ挑戦を称賛してくれるカルチャーがあります。

私自身、この環境でチャレンジさせてもらっているからこそ、迷うことなくリスクテイクできたのだと感じます。——最後に、就活生へのアドバイスをお願いします。

小林 就活では様々な言説が飛び交うからこそ、他人と自らの判断基準を混同しないことが大切です。まずは就活で当たり前とされている「通説」が、実は間違っているのではないかと疑うことから始めてみるのが良いと思います。

例えば「真の安定を得るには能力を高める必要があり、大企業よりもコンサルやベンチャーのほうが適した環境だ」。果たしてこの通説は「真実」なのか、ぜひ考えてみてください。

プロフィール

こばやし・たつや

2016年に東京大学農学部を卒業し、株式会社ヴァリュースに新卒で入社。Web行動ログ事業のマーケティングコンサルタントを務め、1年目冬からプロモーション事業を兼務し、3年目からは専任で担当。5年目からはDX推進支援事業を担う。8年目に新サービスを起案しプロダクトマネジャーとして開発ディレクションから販売戦略立案まで全般に関わる。

お薦めの一冊

欲望の見つけ方 — お金・恋愛・キャリア

ルーク・パージス著 川添節子訳
早川書房

お薦めの一冊のひとつ

他人の価値基準に引きずられて生きていないかを内省し、自分の本心と向き合う機会を得るのに適した一冊。



株式会社ヴァリュース

独自のビッグデータ基盤を構築し、従来は不可能だったマーケットリサーチ、顧客分析、潜在的な問題発掘などを実現する、ビッグデータ・コンサルティングの精鋭集団。「新たな価値創造」と「売れる仕組みづくり」を主眼に置いて、クライアント企業の発展を支援しています。データドリブンであることと人間力、双方を重視する環境で、真に事業を前進させられる人材を目指すことができます。



裁量×事業規模＝圧倒的成長。 業界の未来を背負う 20代リーダーを輩出する環境とは



伊津野 咲 2019年 経済学部卒

株式会社リクルート ◆ 住まい横断プロダクトマネジメント2グループ
マネジャー

鹿熊 亮太 2020年 大学院理学系研究科 天文学
専攻修了

株式会社リクルート ◆ 飲食マーケティンググループ
CRMチームリーダー

求めたのは「20代で成長」「社会を変えられる」がかなう環境

—— ご自身の学生時代や就職活動について教えてください。

伊津野 学生団体AIESEC(アイセック)の活動に注力し、3年生では東大委員長、4年生では日本支部副代表を務めました。AIESECでは自分の長所や短所を率直にコメントしてくれる先輩に出会ったことがきっかけで、「フィードバックし合う場をつくり、気づきを与えられる人になりたい」という思いから活動にのめり込みました。

その活動が一段落した4年生になってから本格的に就活を始め、軸は「20代で成長してカッコいい社会人になれるか」でした。学生時代の私は、組織の代表を務めながらも自信がなく、自分の意見を言う前に考えすぎて遠慮してしまうところがありました。そのような自分に自信が持てる状態を目指して、自らの武器となるようなスキルをできるだけ多く獲得するため、若いうちから裁量の大きな会社を探していました。

鹿熊 私は中高から数学が好きな理系で、『宇宙創成』という本を読んで宇

宙に興味を持ち、大学院まで天文学を専攻しました。研究とトライアスロンサークルが中心の学生生活でした。

就職に舵を切ったのは、自分にとって研究は楽しいものではありません、生涯の仕事というよりも趣味に近いものであり、博士に進む周囲の方ほど没頭できないと感じていたからです。

職種や事業内容までは考えず、「自分がワクワクして、誰かを笑顔にすることで社会を変えられるか」という軸で企業探しをスタート。これまでの人生を振り返ると人を笑顔にするために全力で頑張れたシーンが多かったため、そのための問題解決や社会を変えられる力を身につけたいと思いました。

「ここならワクワクしながら成長できる」とイメージできた理由

—— その後、なぜリクルートを選んだのですか？

鹿熊 自分とカルチャーが合っていて、「ここにいる人達となら、自分がワクワクしながら働けるだろう」と思ったからです。

官庁やシステム開発会社など複数社のOB訪問をしましたが、本選考はインターンに参加したリクルートだけを受けました。2ヶ月の事業企画インターンで、多くの社員にキャリアの相談をさせてもらえ、業務以外の面でも熱心にサポートしてくれるカルチャーを体感しました。

そして、ここでなら楽しみながら働けると思ったのは、ロマンをロジカルに語り合えて、想いや夢をビジネスで形にしようとする人が多いと感じたからです。インターンや本選考中に、私が「すべての人が笑顔になれる世界を支えるヒーローになる」という夢を語ったとき、表面的な共感ではなくリクルートの先輩方は実現方法を一緒に考えてくれました。そのことが印象に残っています。

伊津野 外資コンサルからも内定をいただいた中でリクルートを選んだ理由は、カルチャーと人です。

選考中にお会いした社員の皆さんが、若いうちから大きな裁量を任されていることはもちろん、事業の主体者として責任が重い立場を背負いつつも、情熱をもって楽しそうに取り組まれている方ばかりで、ここなら自分が思う「カッコいい社会人」として働けそうだと思います。

さらに、インターンに参加した他の企業に対しては、利益最優先で企業活動をしているという印象を持った一方で、リクルートは「誰かを幸せにした先に売上・利益がある」という考えを大事にしていると感じました。また、社内では「あなたはほしいの？」と意見を聞かれる文化があると噂には聞いていましたが、実際にお会いした方も相手の価値観・考え方を聞くことを大事にしている人ばかりでした。

このように当たり前に関心や意見を求められ、「個の尊重」を経営理念として大切にしているリクルートであれば、素の自分で全力を出せそうだと



思ったことが入社決め手となりました。

主語は事業。1年目から広い視野で思考するリーダーに

—— 入社後から現在まで担ってきたお仕事や役割について教えてください。

伊津野 プロダクトグロスコース(IT関連職)で入社すると、3ヶ月間は研修でプログラミングやUI/UXデザイン、webマーケティングなどのITスキルを幅広く学びます。その後、私はプロダクトデザインの組織に配属され、『ゼクシィ』のUI・UXや機能開発ディレクションを担当。社内のエンジニアやデザイナーの方たちとプロダクトの改善方針の相談、改善の進行を一人でできるようになることを目指して様々な経験を積みました。

現在は旅行情報サービス『じゃらん』の姉妹プロダクトの責任者を務めています。入社3年目からプロダクトマネジャー(PdM)として、プロダクトの企画、戦略策定、開発、リリースに至る全過程を統括し、プロダクトをグロスさせ事業成功に導く役割を担ってきました。

鹿熊 私も伊津野さんと同じように研修でITやビジネスの基礎知識を学んだ後、飲食事業のマーケティング組織に配属されました。1年目には通信キャリアとホットペッパーグルメのコラボキャンペーンを担当し、社内外い

ろんなステークホルダーとの難しい調整を全うしました。2～3年目にはリスティング広告の案件で、新しい施策と指標と検証をつくり、マーケティング室のアワードをいただきました。

現在は飲食事業のマーケティンググループのCRMチームリーダーを務めています。CRMという顧客関係構築が主な役割の仕事で、飲食店の集客支援を中心に戦略の検討から施策実行、分析まで広く携わりながら、チームメンバーのマネジメント・育成も担っています。

—— キャリアの転機や成長を実感したことはありましたか？

伊津野 業務を通じて人を巻き込んで大きな物事を動かすリーダーシップを身につけてきました。プロダクトをつくって成長させていく過程で、自分一人ではできないことはほぼありません。社内外の賛同を得て、関係者に動いてもらえなければ、どんなに素晴らしいアイデアも実現しない。誰にどんなタイミングで相談して、どのように伝えたら効果的か、数年かけてチューニングを続けたことはこれからも活かせるスキルの獲得につながったと思っています。

鹿熊 私の転機となったのは、1年目にコラボキャンペーンを担当した際に、上司から仕事のスタンスについて指摘を受けたことです。それまでは「自分がどうするか」ばかり考えていましたが、「事業としてどうすべきか」と事業主語で捉え、より広い視野で施策を





考えることの重要性に気づくことができ、いろんな人々を巻き込んだ結果、新人賞もいただきました。

また、アワードを受賞した施策では、競合環境を踏まえて適切なリスティング広告とは何か、さらに統計の手法を使った指標づくりや検証をおこない、大学院までの研究で培ってきたことを活かすことができました。CRMや広告をはじめマーケティングの仕事は、データを見ながら改善し続けることがとても大事なので、数字を正しく読み解き、新たな検証を回して成果を出すという、研究と近い面白さを感じています。

圧倒的な事業規模、業界の未来を担う意思決定

——1年目から成長を実感できたのですね。リクルートだから実現できることはありますか？

伊津野 動かせる事業の規模が大きく国内トップクラスなので、日本中の人の生活に変化をもたらすことができます。例えば『ゼクシィ』は全国の花嫁さんの大半に認知されていますし、『じゃらんnet』は2022年の推計閲覧者数が約3000万と国内で最も閲覧されている※ 観光関連サイトです。

この規模感の事業に携わるので、自分の働きによって業界全体ひいては生活・人生の選択をより良く変えられる

ポジションであることは、私がリクルートでプロダクトづくりを続ける最大の理由です。また、プロダクト責任者として自ら問いを立て、目指す姿を描き、そこに近づくための打ち手の検討・実行まで多くの方を巻き込みながら推進できるのもおもしろさのひとつ。事業会社として大小200以上のサービス・プロダクトを持っているからこそ、幅広い様々な経験ができると感じています。

鹿熊 リクルートのサービスに関わる人の多さは圧倒的ですね。『ホットペッパーグルメ』も飲食業界の未来に関わる立場であるため、日々の意思決定には覚悟を伴います。

私はマーケティング担当として、大規模な予算を使って広告やキャンペーンなどの施策を実行していますが、その予算は営業担当が数々の飲食店の皆様と結んだご縁の結晶です。関わる多くの人の期待を背負う重みを感じながら、本気で考え抜くから成長できるのだと思います。

数字やデータを活用して、より良い成果を出した時のやりがいは大きいですが、それ以上にリクルートのプロダクトが人々の生活に根付いているからこそ、自分自身の仕事とその先の多くの人の生活に繋がっていると体感できるのが私自身にとっては気持ちが

高まる瞬間です。

※ 2022年観光関連サイト閲覧者数ランキングより(公益社団法人日本観光振興協会、株式会社ヴァリュースの協同調査)

——圧倒的規模のプロダクトづくりやマーケティングを通じて、大きなやりがいを感じているんですね。組織や仕事の任せられ方の特徴はありますか？

伊津野 組織間の役割分担が一部重複する部分もあり、染み出しもしやすく、他部署でのチャレンジや兼務する人が多いことが、特徴の一つです。私はUXや開発のディレクションを行うプロダクトデザインから、プロダクト全体を見るプロダクトマネジメントへの役割変更を希望し、PdMのキャリアを歩んでいます。異なる役割や事業をやってみたく手を挙げれば、チャレンジさせてもらいやすい環境だと思います。

実は3年目の夏に「できることは全部やりきった」と感じて、スタートアップへの転職を検討したことがありました。上司に伝えたところ、私が最も尊敬するゼクシィ全体の責任者が、私のキャリア相談のために短期間で約10時間も壁打ちして下さいました。

そして自分にとっての社内外のPdMの機会を比較検討した結果、自分がやりたいことをできる環境はリクルートにあるとわかり、社内で新たな挑戦をする決心をしました。社内の方が大きな裁量と責任でより成長でき

ると思ったのです。

鹿熊 伊津野さんのように柔軟に仕事の幅や種類を変えることができるのは、リクルートが人材・結婚・旅行・まなび・住まい・飲食・SaaSなど幅広い領域で多くの事業を展開しており、新しいポジションやチャンスが次々と生まれているからではないでしょうか。

私も事業部や職種こそ変わらなかったものの、ふとしたきっかけで仕事の幅が広がったことがありました。1年目のメンターがデータサイエンティスト出身の方だったので、自主的に事業のデータの見方や分析について質問していたんです。その後Go To Eatの施策が急遽決定し、データの管理や分析が必要になった際に、「やってみたら」と任せてもらえました。

私が得意とするSQLやPythonといったプログラミングスキルを駆使して対応することで先輩や施策の役に立つことができ、それ以降、さらに仕事を任せられる機会が増えました。自分の熱意や興味関心を声に出し手を挙げれば、いくらでも仕事の幅を広げ

られる会社ですし、得意なことを伸ばす機会をもらったことで、仕事の成果につながられています。

楽しめそう、価値観が合いそうという直感も大切に

——理系学生や20代で成長したい就活生に、キャリアのアドバイスをいただけませんか？お二人の今後の目標もお聞かせください。

鹿熊 仕事は研究と同じで「どれだけ一生懸命取り組めるか」が一番大事だと思います。リクルートではみんなが仕事に熱中していて、だからこそ、事業も社員一人ひとりも成長できています。私は今後も人を笑顔にできるように、目の前の事業に向き合ってスキルや経験を積み上げていきたいです。

理系や研究の世界に浸かっている最中は「研究を世の中の仕事に活かせない」と思い悩みがちですが、実際に就職してみると、数学や統計・データ分析の素養や研究で培った仮説検証の思考を、当社では存分に活かすことができるとわかりました。また、どん

な立場でも自分の夢やプロジェクトに人を巻き込むには、データや数字での説明が求められます。なので、もし研究職以外の仕事にも少なからず興味があるのであれば、一度ビジネスの道も見てみるのもおすすめです。

伊津野 入社先は「直感的に自分が楽しめそう、全力で取り組めそう」という環境を選ぶことが大事だと思います。直感を磨くためには、活躍している社会人にたくさん会って傾向を捉えるのがポイントです。気になる企業があったら、その中の1人だけでなく5人、10人とたくさんの社員と話して「価値観が合うか」「一緒に働きたいか」と、自分の心の声に耳を澄ませてください。

私自身のキャリアについては、さらにPdMとしての経験を積み、次のステップはスタートアップのCOO、CPOなど経営者の道を見据えています。業界にはこだわらず、あくまで事業戦略をつくって、世の中に大きなうねりをもたらしたいですね。働き方も変化する時代なので、その時々で暫定解を持ちながら、柔軟性を大切に生きていきたいと思っています。

プロフィール / お薦めの一冊

いつの・さき
経済学部卒業。2019年株式会社リクルートに新卒入社。1年目はプロダクトデザイングループでUXディレクターを務め、2年目にはプロダクトマネジメントグループを兼務。『ゼクシィ』の中長期方針検討やオンライン接客機能の新規開発・導入に関わる。その後『じゃらん』の姉妹プロダクトの責任者(PdM)を担当。現在は住宅領域のプロダクトマネジメントも担う。

志高く 孫正義正伝 決定版
井上篤夫著 実業之日本社

お薦めの一冊のひとこと
努力し続けたら実現できることを異次元で体現する孫正義さんの自伝。自分も頑張ろうと勇気づけられる一冊。

かくま・りょうた
大学院理学系研究科 天文学専攻修了後、2020年株式会社リクルートに新卒入社。飲食マーケティンググループCRMチームにて通信キャリアとのコラボキャンペーンを推進し、マーケティング室新人賞受賞。2年目の秋からはデジタル広告を扱うPaidチームを兼務。現在はCRMチームリーダーとしてメンバーの育成・マネジメントも担当。

ナナメの夕暮れ
若林正恭著 文春文庫

お薦めの一冊のひとこと
世の中を斜めに見てしまう時やうまくいかない時に読むと、自分の弱さを受け入れ、新しい一歩に繋がる一冊。

株式会社リクルート

世の中の当たり前を定義し、次世代のITプロダクトを数多く生み出すことで市場を創り、社会の常識を打破してきたリクルート。「まだ、ここにはない、出会い。」をブランドメッセージに掲げ、住宅、美容、結婚、旅行、飲食などの販促領域、人材領域の企業クライアントに向けた国内最大級のマッチングプラットフォームや人材マッチングサービス、Air ビジネスツールズを中心としたSaaS(Software as a Service)を提供しています。

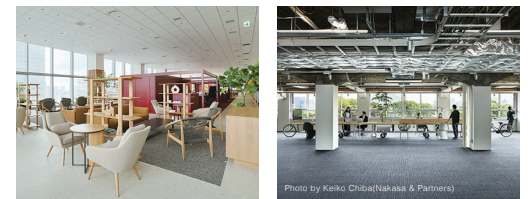


Photo by Keiko Chiba(Nakasa & Partners)



非連続的な成長の源泉、 LTSのカルチャーとベンチャースピリット



辻 勇輝 2015年 経済学部卒

株式会社エル・ティー・エス ◆ マネージャー

社員と対話を重ね、 フィット感を大事にした就職活動

——はじめに、学生時代やLTSに入社するまでの経緯について教えてください。
辻 経済学部在籍し、主に経済学を学んでいました。就職活動が始まると、周りにはとにかく難易度が高いと言われる企業に片っ端から挑戦するような学生も多くいました。ただ、その選択が本当に自分の意志によるものなのか疑問に感じていたため、何となくレールに沿った選択をするのではなく、「どの会社に行くにしても、自分の意志で選んだと自信を持って言える環境を選びたい」と考えていました。

そんな時にLTSと出会い、当時の全従業員数の5分の1にあたる約20名ほどの社員に会って対話を重ね、社風や自分とのフィット感を確認して入社を決めました。当時は今ほど「DX」や「デジタル」といった言葉が一般的ではなく、事業内容やビジネス的な可能性よりも、「自分が納得して選んだ

道である」と言い切れるかどうかを大事にして決断したという経緯です。

資本や人財の確保により、 ミッション・ビジョン達成に向けた確かな前進を実感

——2017年の上場以降、一段と成長を加速させている印象ですが、実際にどのような変化を感じられていますか？

辻 上場は全社的にも、現場レベルでも大きな変化があったと感じています。信用や資金的な側面はもちろんですが、人財獲得の面でも我々の強みや大切にしている価値観が広く認知され、新卒中途問わずこれまで以上に優秀な仲間が増えています。

特に中途採用では、その世界のトップランナーの方にジョインいただく機会も増え、そのメンバーを起点に新しい世界が切り開かれています。提供できるサービスの範囲も広がり、新規の案件獲得や、売上向上などプロジェクトをリードする立場としては足元での変化も感じています。

採用以外でも、資本業務提携や、

M&Aにより加わった新しい仲間たちの力で、ここ数年で着実に成長を遂げています。

また、人財、サービスの広がりだけでなく、ステークホルダーを巻き込んだミッション・ビジョン達成に向けて確実に前進している感触があります。

規模が拡大しても変わらない、 LTSのカルチャー

——辻さんが入社した当時から約5倍の規模になっていますが、組織の雰囲気は変わりましたか？

辻 組織の規模が拡大しても、プロジェクトのデリバリー、自己研鑽、そしてメンバーの成長やキャリアに向き合い、組織の成果に責任を持つ姿勢が求められるというのは変わりません。それらに加え、論理だけでなく感性も大切にするスタイルや、自分たちのサービス領域や型にはめるのではなく、お客様の課題やプロジェクト状況に合わせて柔軟なソリューションを模索するマインドもLTSらしい不変のカル

チャーだと言えます。

また、今も昔も想いを持って自ら動く人が多く、新しいビジネスやプロジェクト、テーマの立ち上げにおいても、情熱を持ったリーダーのもとにメンバーが集まり、草の根的に広がっていくベンチャースピリットは健在です。攻めの部分と整っている部分がバランスよく共存しているのが、現在のLTSの強みだと捉えています。

一方で、次の3つの変化も感じています。

1つがお客様とのつながりです。LTSでは従来お客様との長期的な関係構築を大切にご支援を継続してきましたが、大手企業だけでなく中堅中小企業、官公庁や地方自治体のご支援実績も増えてきました。

次にサービス基盤です。創業からノウハウを蓄積してきたBPM・チェンジマネジメントの領域を強みに、戦略から実行まで一連の変革活動に伴走できる体制が構築され、サービス領域が強化されました。

最後に組織制度です。会社の成長とともに各種制度／仕組みが整備され、社員の自己実現や中長期のキャリアを考慮したアサイン管理、男性社員も長期の育児休暇取得を実現することができています。

戦略からデータ分析、地方創生まで。 広がる案件バリエーション

——入社1、2年目の若手はどのようにアサインされるのでしょうか？

辻 部門配属や案件アサインは、組織や案件の状況を考慮しながら、本人のキャリアの志向性をもとにおこなっています。新卒1年目の場合、数か月の全体研修を通して部門やプロジェクトの概要を学び、実践的なワークも経験した上で、研修担当との面談を経て部門配属が決まります。以降は上司との定期的な1on1の中でキャリアイメージや適性を確認する中で、プロジェクトへのアサインを決めていきます。

長期的な視点で活躍できるコンサルタントへと成長するためには、若手のうちに幅広い経験を積み、周辺知識やスキルを身につけていくことが大切だと考えています。そのため、育成の観点から、特に新卒メンバーには様々な経験を積んでもらうようにしています。——プロジェクトはITやシステム関連が中心なのでしょうか？

辻 戦略チームが組成されたことで戦略系の案件も増えていますが、事業戦略に紐づくIT構想のプロジェクトや、IT導入を前提としない業務変革のプロジェクトもあります。また、データ分

析の専門チームを中心にデータ分析・AI活用のプロジェクト、地方創生や官民連携といった、Social & Publicの領域なども進んでおり、支援内容は多岐にわたります。

非連続的な成長を牽引できる、 チャレンジングな環境

——これから入ってくるメンバーは、どのような面白みを感じられる環境ですか？

辻 非連続的に成長しているタイミングで、会社や組織が変化していくことは間違いありません。

最近、M&Aによってエンジニアリング部門が強化され、今まで数十人から百人ほどだったグループに、百人単位のエンジニアが新たに加わり、エンジニアリングのケイパビリティが高まりました。LTSのコアバリューを維持しながら新しい仲間たちとのシナジーを高め、お客様への価値提供のレベルを上げていくことに、現場のマネージャーやシニアマネージャーの力量が試されていると実感しています。

様々なバックグラウンドを持った人たちが集まってきている中で、お客様と困難に立ち向かい新たなチャレンジをしたい人や、積極的にチーム作りに関わりたいと考えている人にとっては、非常に良い環境だと思います。

プロフィール

つじ ゆうき

東京大学経済学部卒業後、2015年にコンサルタント職で株式会社エル・ティー・エス(LTS)に新卒入社。入社後は、BPOの業務プロセス運用・改善や経営企画部門の業務可視化/標準化、基幹システム構想→導入などのプロジェクトに複数参画。複数関係者の議論をファシリテートすることで、横断的課題の解決、合意形成に貢献している。

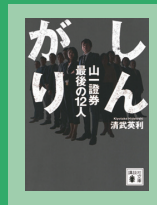
お薦めの一冊

しんがり 山一証券最後の12人

清武英利著 講談社

お薦めの一冊のひとこと

真価が試されるのは、苦しく、出口が見えず、そして報われない局面。心を燃やす一冊です。



株式会社エル・ティー・エス

「可能性を解き放つ」をミッションに掲げ、人や組織が持つ可能性を引き出していくことでクライアントの企業変革を導いているエル・ティー・エス。経営戦略に関する提案や立案のみならず、現場から「戦略実行」を牽引する姿勢を貫き、2020年7月には東証一部(現・東証プライム)に市場変更。現在は中核であるコンサルティング事業に加え、高いシナジーを生み出すエンジニアリング事業・プラットフォーム事業を展開し、売上・利益ともにCAGR(年平均成長率)130%超で成長を続けています。





コンサルタント飽和時代、元外資戦略パートナーに聞く市場価値の高め方



田村 学 工学部都市工学科卒

エッグフォワード株式会社 ◆ 取締役 Chief Operating Officer 兼 企業変革支援事業統括

アクセントのパートナーを動かした問題意識

——ファーストキャリアとして都市銀行を選び、その後アクセントに転職した経緯について教えてください。

田村 学生時代には発展途上国を支える仕事がしたいと考えていたため、新卒2年目から社員の半数以上が海外勤務をする銀行に入行しました。しかし入行直後、その銀行の合併により海外勤務制度もなくなってしまい、自分が望むキャリアが描けないまま悶々とした日々を過ごしました。

4年間勤めた後に転職を決意しましたが、そもそも当時は終身雇用が当たり前で、新卒5年目を受け入れてくれる会社は外資系しかなかったのが実情です。その中でも、コンサルはまだ人数規模が小さい業種だったため、市場価値を高められるだろうと考えてアクセントに入社しました。

——アクセントでパートナーにまで昇格したにも関わらず、最終的に

にエッグフォワードに入社した背景には何があったのでしょうか？

田村 大きく2つの転換点があり、一つは東日本大震災でした。当時ご支援していた企業様が、全社一丸となって東北の通信インフラの復旧に取り組んでいたのを目の当たりにしたのです。大義や使命感を背負って仕事に臨む姿に感銘を受け、そんな働き方に憧れを持つようになりました。

もう一つはコロナ禍でした。コロナ禍はリモート勤務などの形で、個人と会社の距離を物理的のみならず精神的にも広げる契機になったと考えています。あの頃を境に副業やフリーランスが急速に増えたように、個人が会社に頼って成長させてもらう時代が終わり、自分自身でキャリアを形成しなければならない時代に変化するだろうと感じたのです。

そこで必要なのは、個人が自分自身の持つ可能性や選択肢を理解すること。大げさに聞こえるかもしれませんが、その成否が今後の日本の労働生産性

を左右するという問題意識を持っていました。

エッグフォワードに入社を決めたのは「いまだない価値(Egg)を創り出し、人が本来持つ可能性(Egg)を実現し合う世界を創る」というミッションから分かるように、私が持つ問題意識に真面目から向き合おうとする会社だったからです。

私自身のキャリア拡張の観点からも、それまでの戦略コンサルタントの仕事はクライアントのいち経営課題の解決がメインだったのに対し、エッグフォワードでは社会をどう変革していくかという上位概念から考えることが求められるため、新たな挑戦だと感じていました。

独自性は目的と時間軸にあり

——これまでのキャリアを経たからこそ感じる、エッグフォワードの独自性は何かと思いますか？

田村 前提として、エッグフォワードは

コンサルのみを行う会社ではありません。当社はミッションやビジョンを実現する手段として事業があると考えているため、スタートアップ支援や自社プロダクト開発など複数のアプローチ方法を有している点で、一般的なファームとは異なります。その中で、当社の祖業であり、私が事業統括を務めるコンサルの事業の独自性は、目的と時間軸にあると考えています。

近年の一般的なファームでは「DX」という言葉に表されるように、テクノロジーを駆使して企業の短期的な売上向上やコストカットを図るプロジェクトが増えています。一方、エッグフォワードは、特に当社のミッションに紐づいた「人的資本への投資」に代表される、10年先など中長期の企業成長に繋がるプロジェクトを多く担っているのです。——具体的にどのようなプロジェクトに取り組んでいるのですか？

田村 例えばここ3年程、ある企業様のパーパス浸透を支援しています。その企業様は売上の追求によって急成長してきましたが、数年前に30年先の世界と自社のあるべき姿を見据えたパーパスを設定しました。当社が担ったのは、そのパーパスを浸透させることによる、企業様の事業や組織、ひいては社員様個人の変革です。

そのために、今期の売上目標達成等に目が向いてしまう部長クラスの方に、10年先の事業について考えてもらうための経営合宿を主導したり、チーム単位・個人単位の研修をおこなったり、パーパスを人事制度や評価制度に反映したりと、数々の仕掛けを企画し、導入してきました。

コンサルタント飽和時代に市場価値を高めるには

——戦略策定のみならず企業の変革まで支援するのですか。その中で新卒社員はどのような力を身につけられるのでしょうか？

田村 中長期の企業成長に関わるプロジェクトにおいて、クライアント側の意思決定者は多くの場合が経営層です。そのため当社の社員には、経営層と対峙して時間軸の長いプロジェクトを進めるための、深く広い視野が身につくでしょう。また、当社は社員数が100人程と比較的少ない一方で、各界のプロとして活躍してきた中途社員が多く在籍しています。私自身も新卒社員と一緒に仕事をすることもあり、少数精鋭のチームでそうした社員の仕事を間近に見られることは成長につながると思います。

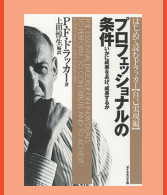
——コンサルティングに携わりたいと

考えている学生にアドバイスをお願いします。

田村 今の時代に重要なのは「どこでコンサルをしたか」ではなく「どんなコンサルをしたか」。企業名ではなく、仕事の中身や役割が問われています。私がアクセントに入った頃は、まだコンサルタントの絶対数が少なかったため、戦略コンサルに携われれば、世間的にはかなり希少で市場価値の高い人材になることができました。しかしコンサルタントの数が激増している現在、戦略を学んだからといって評価されるわけではなくなってきています。

そこで市場価値を高める近道は、より早くマネージャーになることだと考えています。現場のリーダーとして、チーム形成や一連のプロジェクトマネジメントを自らの責任で行うマネージャーは、コンサルタントにとっての一つのマイルストーンであり、大きく成長できる機会でもあります。

当社では成長スピードが速い人はどんどん昇格させ、次なる挑戦の機会を用意しています。コンサルタントやビジネスパーソンとして最大限の成長がしたいと思う方、エッグフォワードのミッションや事業に少しでも興味を持った方は、ぜひ説明会などに足を運んでみてください。

<p>プロフィール</p> <p>たむら・まなぶ 東京大学を卒業後、都市銀行へ入社。その後アクセントへ転職し13年間従事。外資系流通事業者にて経営企画担当Vice Presidentを務めた後、再びアクセント戦略コンサルティング本部のマネージングディレクターとしてアクセントの経営に関与。エッグフォワードに参画後は企業変革、人材開発領域の各種サービス提供をリード。</p>	<p>お薦めの一冊</p> <p>プロフェッショナルの条件 P・F・ドラッカー 著 / 上田惇生 編訳 ダイヤモンド社</p> <p>お薦めの一冊のひとつ 自身の価値向上や人との関わり方など、人生の歩み方に対する気づきを得られる一冊。</p> 
---	--

エッグフォワード株式会社

エッグフォワード株式会社は「いまだない価値を創り出し、人が本来持つ可能性を実現し合う世界を創る」というミッションのもと、人や組織に変革の機会を提供し、波及させ、より良い世界へと変えていくことを目指していく社会変革カンパニーです。大手企業からスタートアップ各社まで業界トップ数百社に対して、経営から事業・組織まで一気通貫したコンサルティングを幅広く手がけるとともに、BtoBプロダクト、BtoCプラットフォーム、スタートアップ投資などの事業を通じて唯一無二の価値を生み出し続けています。



新卒3年目でグループ会社の代表に。 リーダーを歴任した学生が選んだ道



古川 岳人 2021年 経済学部 経済学科卒

株式会社GA technologies ◆ 株式会社RENOSY ASSET MANAGEMENT 代表取締役

社会をリードする 人材になるために

—— 古川さんはどんな学生でしたか？

古川 いつもクラス委員をするようなリーダー気質の強い学生でした。東京大学では、海外インターンシップの運営等を行う学生団体AIESEC(アイセック)に入って、東大支部代表を務めました。スタートアップ企業での長期インターンにも参加し、新規事業の立ち上げにも携わりました。そこで関わった方々がスピード感を持って成果を出しているのを目の当たりにし、自分も社会に新たな価値を生み出す人になりたいと思ったのです。

経済学部で経済史を専攻していたこともあり、将来は「次に来るであろう産業革命を率いる、時代を紡ぐ人になりたい」と考えていました。

—— その中でもGA technologies(以下GA)を選んだのはなぜですか。

古川 就活イベントでブースを訪問したのがきっかけで、まず事業の戦略性

に惹かれました。アナログな産業をテクノロジーの力でアップデートし、その営み自体を変えていくことで業界に変革をもたらすという戦略です。

社会をリードできる人材でありたいと考えていた私にとって、産業の変革に挑むリーディングカンパニーでの挑戦は大きな経験になると考えました。会社の今後の成長性に確信を持てたことも大きかったです。早期に入社のオファーをいただき、3年の夏に内定承諾をしました。

—— 早期の決断に迷いもあったのではないのでしょうか。最終的な決め手を教えてください。

古川 個人の課題に向き合える会社だと感じたのが決め手でした。私は比較的なんでも器用にこなす一方で、失敗した時の打たれ弱さや、人と正面から向き合う姿勢の弱さに課題を感じていました。社長の樋口や社員との面談から、誠実さや人間力の高さを感じ、「この会社なら自分の課題と向き合い、成長できる」と思ったのです。

年功序列のしがらみなく 実力主義のカルチャー

—— 内定者インターンでは、どのような経験をされましたか？

古川 1年半のインターンの中で、強みであるタフさが活かせる部署を希望し、グループ会社のRENOSY ASSET MANAGEMENT(以下RAM)に異動しました。RAMは当社が展開するネット不動産投資サービスブランド「RENOSY」において賃貸管理業務を担っています。

RENOSYは、実際のお客様とのやりとりとメディアの運営という、リアルとテックのサービスの融合を強みにしています。RAMの業務はリアル寄りのもが多く、当初は賃貸借契約書のスキャンという、誰でもできるような業務を任せられました。しかし、私は圧倒的な効率を追い求め、120%の力で担当業務を極めると、他の仕事も任せられるようになり、それを繰り返すうちに3カ月後には正社員の方と同じような仕

事をしていました。

年功序列のしがらみのない実力主義の環境で、成果を出せば出すほど際限なくミッションが大きくなっていく。そんなカルチャーを体感しながら、自身の価値を最大限出すことに集中できたことが大きな収穫でした。

—— 成果に応じて仕事を任せられる環境なんですね。ご自身の課題に向き合えたエピソードはありますか。

古川 お客様が所有する物件の入居者を見つけるため、賃貸仲介の店舗に営業していた頃は、コロナ禍で借り手が少ない状況でした。上司との面談で、コロナを理由に営業が上手くいかなかったと説明したところ、上司が私の社用携帯を手に取り、どこかに電話をかけ始めたんです。一瞬「この人は一体何をしているんだろう」と驚きましたが、すぐに、私の代わりに担当店舗へ営業しているのだと気が付きました。

この時、私は上手くいかないとき環境のせいにしてしまう傾向があることに気付くことができました。それからは、自責でどれだけトライするかという姿勢でコトに向かえるようになりました。

—— そのような経験も経て、入社3年目の11月に、RAMの代表取締役に就任されたのですね。

古川 代表取締役に登用された時は、

現メンバーからの信頼を得ることができると不安もありました。ただ、社内懇親会で就任祝いのムービーを作ってくれていて、素直に安心したのを覚えています。このメンバーを乗せた自分の船として会社を背負っていかうとポジティブに覚悟を持つことができました。戦略策定から組織マネジメントまで難題が多いですが、強力な仲間と共に進められることがとても楽しく、成長できていると感じています。

人としてビジネスパーソンとして “ありがたい姿”に近づける選択を

—— 古川さんのように、新卒で入社した社員が活躍できる理由を教えてください。

古川 グループ会社の代表を入社3年目の私に任せてくれた、このカルチャーです。やればやるだけ仕事の幅が広がり、ポジションも上がっていくのが一番の特長だと思います。

先ほどの上司との面談のように「人としてビジネスパーソンとしてどうあるべきか」を大切に社員が多く、人間力を高められる環境が若手の成長につながっていると感じます。

—— GAの魅力は何ですか。

古川 競合との争いに注力するのではなく、目の前のお客様に対しどのような価値提供ができるかという点に実

直にこだわっている点です。これが1,466億円という過去最高の売上高※1にもつながっていると思います。

また当社では「テクノロジー×イノベーションで、人々に感動を生む世界のトップ企業を創る。」というビジョンを掲げており、経営陣や現場の社員の視座の高さも魅力の一つです。

※1 参照:GA technologies 2023年10月期決算説明資料

—— 企業選びに迷っている就活生にメッセージをお願いします。

古川 受験のように就活でも知名度に流され、周囲と同じ環境に進むことがキャリアの成功の法則ではありません。私はこの会社で働くことで、自らが設定したありがたい姿になることができていると日々実感しています。そのような観点で自分の軸で企業を選んでほしいです。

第2創業期のGAでは、不動産売買のDX、不動産のパーティカルSaaS※2だけでなく、M&A仲介の領域にも参入し、各事業の拡大に伴ってポジションも増えています。目の前の課題を次々と解決してパフォーマンスを発揮する社員を、在籍年数を問わず抜擢する職場なので、これから入社する方にも大きなチャンスがあります。より良い未来を拓くために産業を変革したい方、ぜひ一緒に働きましょう。

※2 パーティカルSaaS:業界・業種に特化したSaaSのこと。

プロフィール

ふるかわ・かくと

東京大学経済学部出身。2019年7月にGA technologiesに内定承諾し、内定者インターンでは、営業から契約締結まで一連の業務を経験。2021年に新卒入社し、グループ会社RENOSY ASSET MANAGEMENTにて、事業企画マネージャーと事業部マネージャーを兼任。2023年11月より同社の代表取締役に就任。

お薦めの一冊

無意識と対話する方法～あなたと世界の難問を解決に導く「ダイアログ」のすごい力

前野隆司、保井俊之著 ワニ・プラス

お薦めの一冊のひとつ

自らの意識のもとで扱える変数の少なさを知り、“感覚”の存在を論理的に受容できるようになった一冊



株式会社GA technologies

不動産×テクノロジーの「PropTech」領域に2013年という早期から参入し、創業からわずか5年で東証マザーズ(現 東証グロス)上場を果たした急成長ベンチャー。市場規模43兆円とされる超巨大産業「不動産」領域で、テクノロジーを武器に成長を続け2023年度には売上高1,466億円に到達。現在は、不動産売買のDX、不動産パーティカルSaaS、M&A仲介のDXと事業領域を拡大し、巨大市場かつ社会的意義の高いイノベーションを起こしていく第2創業フェーズに入っています。





思考と実行を繰り返して 掴んだ仮説がピタリとはまる。 事業開発は“エンタメ”だ



宇津木 孝志 2016年 経済学部卒

株式会社Speee ◆ 経営企画本部 / HumanCapital本部

経営人材を志し 受けた企業は1社のみ

—— 学生時代、就活やキャリアについてどのように考えていましたか？

宇津木 経営人材を目指していました。祖父は建築士、両親は自営業で飲食店を営むなど、親族にいわゆる会社員がいなかったため、私も自ら物事を決めて動かせるような働き方を志したのです。そこでキャリアとしては、まずは戦略コンサルでクライアントの経営に関わった後に事業に携わるか、最初から事業開発ができるベンチャーに行くかの2択だと考えていました。

ベンチャーを選んだ背景には、これから伸びるビジネスに携わりたいという想いと、戦略コンサルでは私の目指す人材像に対して、筋肉のつき方が偏りそうだと感じたことがありました。経営人材になるためには戦略策定の他にも、事業の実行やリーダーシップを磨く必要があり、その力はベンチャーの方が身につけやすいと考えたのです。

—— 本選考はSpeeeのみを受けたいですね。どう企業を選びましたか？

宇津木 就活序盤には「東大卒業生が働いているか」を重視しました。ベンチャーは玉石混淆で、情報が少ない傾向にあります。東大生が複数働いている企業なら、新卒に求める仕事のレベルが高く、何か光るものがあるのだろうと考えていたのです。Speeeには社員数150人程度の当時から、毎年何名も東大卒業生が入社し定着していたことから注目していました。

最終的にSpeeeを選んだ決め手は2つあり、一つは経営思想でした。Speeeは世の中の課題を解決する手段として事業があると考えているため、事業領域を固定しておらず、今後も事業を増やし続けようとしているところが魅力的に映りました。

もう一つは、熱さと冷静さを併せ持つ「人」でした。熱狂しているがロジカルさも持っている、未来の可能性に期待しながら足元は堅実に固めている。Speeeで活躍しているのは、そんなバ

ランスを高次元で実現する人が多く、自分が目標とすべき「本物」のビジネスパーソンだと感じたのです。

あなたはもう知っている。 事業開発の面白さ

—— 経営人材を目指して入社後、どのようなキャリアを歩んでこられましたか？

宇津木 1年目はデジタルマーケティング事業のアナリストを担い、2年目は経営企画本部に異動して経営課題を解決するためのプロジェクトマネージャーなどを務めました。

3年目からは、機械学習を活用した新規事業開発で、事業戦略を担いました。一度は事業撤退の危機に直面しましたが、市場の変化を見越して競争軸をシフトさせることで黒字化を達成するという成功経験を積むことができました。私もそうでしたが、Speeeでは3年目頃から事業戦略などに携わって、売上・利益に責任を持てる場合が多くあります。

—— 事業開発の面白さは想像できない学生の方も多いかもかもしれません。

宇津木 事業開発では、業界構造を読み解き、必死に頭をひねった上で、未来に対する仮説を持って事業チャンスを見出します。その仮説がピタリとはまったときに事業の成果が目に見えて分かるのが面白いところです。難しく聞こえるかもしれませんが、事業開発の根本的な面白さは、学生生活でも触れられるものだと思っています。

例えば、私は今の大学生は、昔に比べてカラオケに行かなくなったと思っています。その理由は、飲み会自体が減り、二次会のカラオケに行くことも少なくなったのではないかと、趣味の多様化で全員が知る曲が少なくなったのではないかと、難しい曲が増えているので歌いづらいのではないかなどと推測しています。そんな、皆で盛り上がり自分をさらけ出す方法が変化している中で、サークルの後輩と仲良くなるためには、平場やLINEなどでのコミュニケーション能力が重要になってきているのではないかと。そう仮説を立てたあなたは、その能力を意識して磨いた結果、後輩との仲を深めることに成功した。

このように、状況を俯瞰して仮説を立てたり、それがはまって成功体験を得たりするのは、何だか面白いと思いま

せんか？ この俯瞰する対象を業界全体に広げ、他者を巻き込みながら事業という形でダイナミックに仮説検証と実行を繰り返すのが、事業開発の醍醐味の一つです。学生の皆さんにはもっとこの、ある種のエンタメ的な面白さを知ってもらい、事業開発の世界に飛び込んできてほしいですね。

複数のスキルを掛け合わせ、 フレキシブルな事業開発人材へ

—— 宇津木さんはなぜ事業開発の世界に飛び込むことを決めたのですか？

宇津木 私は勉強のように「答え」があり、自分一人で完結する環境に強いことはわかっていたのですが、他人を巻き込む必要がある不確実な環境で活躍できるのかは、確証を持っていませんでした。恐らく多くの東大生に共通する悩みなのではないでしょうか。

しかし今後そういう人材でなければ社会で通用しないと思ったからこそ、Speeeを選びました。Speeeには事業家を育てるための知見が蓄積されており、周りの状況が見えすぎてしまいが故に大胆な意思決定ができないなど、“賢い”人こそ陥りやすい失敗に対する解像度が高い会社です。だからこそ私も、この会社で事業開発に必要な頭の使い方やマインドセットを

掴み、成長できたのだと感じています。
—— Speeeでなれる事業家とは、どんな人材なのでしょう？

宇津木 Speeeでは若手のうちから複数の能力を獲得し、それらを掛け合わせることで、どんな事業にも対応できる人材になれると考えています。

世の事業は、ビジネスモデルごとに「勝ち方」が決まっているため、特定の事業開発のみを担っていると、特定の筋肉のみが育っているということが多々あります。対してSpeeeには様々なビジネスモデルの事業があり、新卒は最初の数年でそれらを複数経験することになるため、必要な筋肉をまんべんなく鍛えることができるのです。

Speeeは今、新しい事業の種がたくさん生まれており、事業を任せられる方がいればどんどん会社を伸ばしていけるフェーズにあります。私自身、Speeeに入って事業開発で社会に影響を与えること、自身のポテンシャルが解放されることの面白さを感じました。事業開発の魅力は他にも、自らの手で産業に変革を仕掛けられること、自分の思考・才能・欲を全てぶつけられること、付随して市場価値が上がること、などここでは伝えきれないものに溢れています。新卒入社される皆さんにもぜひ同様の体験をしてほしいと思います。

プロフィール

うつぎ・たかし

東京大学経済学部卒業後、2016年新卒でSpeee入社し、翌年全社表彰式で新人賞を受賞。現経営企画本部に異動し、事業戦略策定や既存サービス改善を推進。新規事業のグロース・黒字化を担い、マーケティングインテリジェンス事業の中期成長戦略策定に携わる。現在は代表直下にて全社のHR戦略(特に採用領域)をリード。

お薦めの一冊

世界史(上)

ウィリアム・H・マクニール 著 増田義郎 / 佐々木昭夫 訳
中公文庫

お薦めの一冊のひとつ

歴史を理解した上で現在自明とされている価値観を健全に疑うという、事業開発に似た頭の使い方を学べる一冊。



株式会社Speee

株式会社Speeeは、2007年に創業されたベンチャー企業です。「解き尽くす。未来を引きよせる。」というMissionを掲げ、事業ドメインやビジネスモデルに縛られることなく、成長産業における事業開発の連鎖で顧客企業や対象業界のデジタルトランスフォーメーション(DX)を推進しています。リアル産業DX事業、マーケティングDX事業を基幹に据えながら戦略的な新規事業の開発に投資を続け、日本を代表するDXカンパニーになっていくことを目指しています。





数学、AI、映画監督... すべての経験が繋がった データサイエンティストという選択



坂本 遼 2021年 大学院工学系研究科 航空宇宙工学専攻修了

株式会社ブレインパッド ◆ アナリティクスコンサルティングユニット データサイエンティスト

宇宙に行きたいと思っていたものの、 統計の世界へ

—— 航空宇宙工学を専攻した理由や、学生時代、キャリアについて考えていたことを教えてください。

坂本 幼少期から興味があった宇宙に行ってみたくらい、航空宇宙工学を専攻しました。学部生時代は漠然とロケットをつくりたいと考えていて、業界の情報を集めたり、航空宇宙系の企業を訪問してお話を伺ったりしました。しかし、結果として国内には自分が望んだことができる企業がないということが分かりました。

大学院では、流星周りの電磁場に関する研究に熱中しました。この頃には、もうすでに別の方向性で就職を考えていたんです。実は宇宙以外にも自分が好きなものがありまして。それが、統計です。

—— 統計! 宇宙とはつながりがないような.....。どのようなきっかけで好きになったんですか?

坂本 本格的に統計に興味を持ち始めたのは、高校生の頃です。私は数学Ⅱ・Bの「確率・統計」という分野が好きでした。確率の面白い問題として、例えば「モンティ・ホール問題」があります。3つの扉のうち1つだけ当たりのドアがあり、選んだ後に1つのはずれドアを見せられた時、選択を変えるべきか変えないべきかという問題です。直感的には変えても変えなくても同じだと思うかもしれませんが、実はこれ、選択を変えたほうが当たる確率が高いんです。面白くないですか?このようなことを考えるのが好きでした。

そして、大学3～4年時に機械学習ブームが到来し、周りの友人もPythonを学び始めていました。Pythonで機械学習を実装し、モデルを作成する大学の講義も始まった頃だったので、面白そうなものをいくつか受講しました。この時に自分の好きな統計を仕事にできる、データサイエンティストという職種を知りました。

データ活用は目的ではなく手段。 未来を見据えた姿勢に共感

—— ご自身の好きな統計の領域から進みたい職種を決めたんですね。データサイエンティストとして働ける企業をどのような軸を持って探しましたか?

坂本 まず、事業会社か受託分析系企業かという選択がありました。事業会社だと自社事業のデータを活用しますが、私はいろんな企業のデータに触れたかったので、受託分析系の企業を見ることにしました。

修士1年の5月頃から自分で企業を調べたのですが、国内の受託分析系で本格的にデータサイエンスを行う企業は数社程度と、多くはありませんでした。その中でもブレインパッドは、技術とビジネス、双方のバランスが最も優れた企業だと私は感じました。

当時でも100人を超えるデータサイエンティストが集まっていたため、データ分析力の高さはもちろんですが、ビジネス視点でも日本の業界を代表するようなさまざまな企業との協業な

ど実績もありました。社会ニーズや課題を捉え、収益性のあるビジネスを展開しているのも印象的でした。

—— このほか、大きな決め手となる部分はありましたか?

坂本 「データ活用の促進を通じて持続可能な未来をつくる」という企業理念への共感は大きな決め手となりました。「データの活用」はあくまでも手段であり、50年後やさらにその先の未来を見据え、より良い幸せな社会をつくろうとする姿勢に惹かれました。また、面接時に「違和感がない」と感じたのも入社理由の一つです。社員と話した際、自然に会話をして相互理解を深めるような感じでありのままの自分でいられる企業だと確信しました。

入社後に感じるデータサイエンティストのリアルなニーズ

—— 入社後、データサイエンティストとしてどのようなお仕事に携わりましたか?

坂本 入社1年目は、ECサイトのレコメンドモデルを開発し、データの受領から効果検証まで、プロジェクト全体の流れを把握できました。2年目には企業向けのデータ活用研修資料の作成なども経て、インターネット業界の顧客企業に常駐し、常駐先企業のクライアントの課題を解決する分析支

援業務を担っています。

入社4年目となる現在はPM(プロジェクトマネジャー)として、常駐先企業で5～6人のチームの業務アサインや利益やコストの把握、メンバーの育成も行っています。

—— 企業によってはPMを任せられるまでに10年ほどかかる場合もありますが、ブレインパッドでは、入社4年目という早期からPMを担うんですね。驚きです。

坂本 同期も4年目からPMになる人が増えてきました。私の場合、先頭に立って推進する立場のほうが向いているのではないかと思います。PMを目指していました。実は学生時代、映画監督としてサークルで映画を制作していました。現場の取りまとめや演出・映像編集を自ら意思決定しながら進めていくことが好きだったので、その経験が現在も活かしていると思います。

—— 大学の講義やサークル活動、全てが現職に繋がっていますね。データサイエンティストとして働く中での気づきや、やりがいを教えてください。

坂本 さまざまな企業のデータ活用支援に関わる中で社会のデータ活用が想像以上に進んでいないと痛感しました。だからこそ、データサイエンティストやブレインパッドのような存在が企業や社会に必要なと感じました。

企業のニーズとしてよくあるのは、ユーザーを理解して、より良い商品やサービスを提供したいという思いです。このような思いを受け、さまざまな他社のデータを活用して支援し、より多くのユーザーの幸せにつなげることができるのが、受託分析企業であるブレインパッドのデータサイエンティストならではのやりがいだと思います。また、データ活用を黎明期から切り拓いてきたブレインパッドだからこそ、取り組める案件の幅や規模も大きく、さまざまな業界の情報を日々キャッチアップしながら専門性を高めることができます。—— 坂本さんが考える市場価値の高いデータサイエンティストとはどんな人ですか?

坂本 ただ企業の課題を聞いて分析するのではなく、真の課題を明らかにした上で、解決まで導くことができるデータサイエンティストだと思います。そのためにも、データ分析やモデル構築などの技術のみに偏るのではなく、ビジネスの視点を磨くことも必要不可欠です。私は、技術とビジネスのバランスが優れ、データ活用で企業や社会の課題解決に導くトップランナーであるブレインパッドで本当に必要なものを提供できるデータサイエンティストとして成長し続けたいです。

プロフィール

さかもと・りょう

2021年東京大学大学院工学系研究科航空宇宙工学専攻修了。学生時代は「映画制作スピカ1895」に所属し、監督として映画制作を行う。2021年にブレインパッドに新卒入社し、エンタメ業界向けレコメンドモデル開発やインターネット業界向け分析支援業務に携わる。2024年4月よりPMとして常駐先企業のチームを取りまとめる。

お薦めの一冊

宇宙 そのひろがりしろう

文/絵: 古古里子
福音館書店

お薦めの一冊のひとこと

幼い頃に好きで、就活で悩んでいた際にあらためて開き、初心に返ってこれからの人生について考えることができた一冊。



株式会社ブレインパッド

ビックデータという概念すらなかった2004年に、データ活用可能性をいち早く見出し、日本のデータ活用を長きに渡って前進させ続けているブレインパッド。「データ活用の促進を通じて持続可能な未来をつくる」という理念を掲げ、業界を問わず1,400社を超える企業のデータ活用を支援。LINEヤフー株式会社、伊藤忠商事株式会社、トヨタ自動車株式会社といった大企業も多くクライアントに擁し、社会に大きなインパクトを与えるビジネスを展開しています。





日本を起点に、海外戦略を担う。 日系コンサルならではの成長と挑戦

木下 了輔 2018年 大学院工学系研究科修了



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 (MURC) ◆ グローバルコンサルティング部 マネージャー

競争せず「共創」するから 成長できる

— 木下さんは学生時代、キャリアについてどのように考えていましたか？

木下 私は漠然と「日本の良いものを海外に広める手助けができれば」と思っていました。小学生の頃に親の仕事の都合でオーストラリアに住んでいたのですが、周囲の人が乗っている車が日本製だったり、友達と一緒に日本のゲームをして遊んでいたりと、海外でも日本のものが使われていることに誇りを持っていました。

研究室の同期の多くがそうだったように、技術力のある大手メーカーなどで働くことも選択肢の1つではありませんでしたが、最終製品全体に関わるのは中々難しく、個別のモジュール・部品の開発で変えられることには限界があるとも思っていました。加えて、誤解を恐れずに言えば私は「飽き性」で、1つのことを極めるよりも、100のことを満遍なくできるようになるほうが向い

ていると思っていたので、それができるコンサルタントを第一志望にしました。実際、知的好奇心を持っていることはコンサルタントにとって必要な資質だと思います。例えば私が所属するグローバルコンサルティング部は、海外に関わるすべての案件を扱うので、一人が担当する業種やテーマ、国さえも多岐に渡ります。様々なことに積極的に興味を持てる人こそが、向いている仕事ではないでしょうか。

— コンサルタントを目指していた木下さんが、数あるファームのなかでMURCを選んだ決め手は何でしたか？

木下 就活では人を重視していて、MURCの面接では、「本社前の地下鉄は編成数が違う2種類が走っているんだけど、なぜだと思う？」と社員の方に問いかけられたのが印象的でした。一瞬間食らいましたが、身近なところに好奇心を持つ姿勢や、相手の緊張をほぐすためのコミュニケーションの仕方が面白く映りました。

実際に入社して、MURCは「競争」

はしないけれど「共創」する社風がある会社だと感じます。コンサルタントは一般的に、個人主義で仕事を進め、独自のノウハウを築く人が多いですが、MURCは社員同士で助け合うからこそ、一人の力では成し遂げられないような大きなプロジェクトも、スピード感を持って推進できています。

国・業界・テーマを絞らず 多様な海外案件を担う

— 入社してから現在までのお仕事について教えてください。

木下 入社後研修を終えた後は、2部署程度を「仮配属」という形で経験し、入社2年目に希望や適性に応じて「本配属」が実施されます。私は仮配属の形で1年目の途中からグローバルコンサルティング部に所属し、その後本配属に至りました。海外に関わるすべての案件を扱う部署なので、私がこれまで担当した案件もアメリカのヘルスケアシステム関連や、中国の半導体関連、ASEANのエネルギー系サー

ビス関連など多種多様です。

— グローバル案件に関わるということは、海外出張も多いのですか？

木下 はい。コロナ禍で一時期は止まっていましたが、徐々に復活してきています。先日はM&A支援の一環としてデンマークに赴き、現地企業の社長と英語で質疑応答を行いました。再来週あたりにはオーストラリアに行く可能性もありますね。

— 外資系のファームでは、海外案件は現地のメンバーで完結することも多いと聞きますが、MURCでは日本にいるコンサルタントが扱うのですか？

木下 もちろん現地で完結する方が効率的な場面もありますが、私たちの主なクライアントである日系企業の海外戦略支援の観点から言うと、日本を拠点にハンドリングした方がクライアントへの価値貢献はしやすいと思っています。例えば、日系企業がアメリカ進出する際に、アメリカにいるチームに全て任せてしまうと、日本にいるクライアントに対して十分な情報提供や提案ができない可能性がありますね。

それに、リサーチであれヒアリングであれ、他人に任せるのではなく自分でやりたいじゃないですか。日本に住みながら、様々な国で見聞きした生の情報を提案に活かし、知的好奇心も満た

せることが、純粋に楽しいと感じます。

— 国もテーマも様々な案件を扱うのは大変ではありませんか？

木下 正直、とても大変です。しかしそうした環境で私は、必要な知識を素早く習得する力が身につきました。扱う国やテーマごとに、自分より詳しい人はごまんといますし、中でもクライアントこそがその領域の一番の専門家です。その中で大切なのは、クライアントと議論できるレベルまで素早くキャッチアップすることです。長時間かけて網羅的に知識量を増やすのではなく、本当に必要な知識は何かを判断してクイックに習得をする力は、私の部署だけでなくプロジェクト単位で仕事をする全てのコンサルタントにとって大切なスキルだと思います。

視野を広げ、 有機的に専門性を育てる

— 木下さんが思うコンサルタントの仕事の面白さについて教えてください。

木下 私が面白さを感じるのは、点と点がつながる瞬間です。グローバルの部署では幅広い案件を扱うからこそ、専門性がつきにくい側面があります。しかし最近、まったく別の案件でやったことが、今の案件にも活かしている、つながっていると感じられる瞬間が増え

てきています。一つのテーマに絞らないからこそできる、自分の経験を掛け合わせた有機的な専門性が形作られてきているのです。

そもそも私は昔から選択肢を狭めないように努力してきたきらいがあり、東京大学を受験したのも学部を後から選べることに魅力を感じた、ということが一つの理由でした。最終的にコンサルタントを選んだのも、将来の選択肢を多く保てるようにという気持ちがあったことは否めません。

しかしMURCで様々な「点」に出会い、それを「線」に変えられるようになってきた今では、多くの選択肢の中から「私はこれができる」と言えるテーマを見つけ出すことができています。こうしたスキル面だけではなく、自分の成長を感じられるのも楽しいですね。

コンサルタントは知的好奇心を満たしながら、多くの会社、多くの人の人生をより良い方向に変える手伝いができる面白い仕事ですが、ご想像の通りハードワークです。しかしMURCには助け合い「共創」する文化があるので、同期やプロジェクトメンバーと互いに切磋琢磨しながら仕事に打ち込んでいます。その意味で純粋にコンサルタントの仕事を楽しめる環境が整っているのがMURCの魅力だと思います。

プロフィール

きのした・りょうすけ
東京大学大学院 工学系研究科を修了後、2018年にMURCに入社。グローバルコンサルティング部にて、主に大企業を中心とした海外戦略策定案件を通じ、日系企業の海外進出・拡大や海外拠点マネジメント高度化を支援。直近ではグリーントランスフォーメーション「ミスをすれば命はない」裏社会ビジネスの考え方が、意外にも日々の仕事との向き合い方にしっくりくる一冊。

お勧めの一冊

最強マフィアの仕事術

マイケル・フランゼーゼ著 花塚恵訳
ディスカヴァー・トゥエンティワン

「お勧めの一冊のひとこと」

「ミスをすれば命はない」裏社会ビジネスの考え方が、意外にも日々の仕事との向き合い方にしっくりくる一冊。



三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 (MURC)

主要金融分野でトップクラスの企業が集結している、三菱UFJフィナンシャル・グループのシンクタンク・コンサルティングファーム。東名阪や海外にも拠点を有し、MUFUGの強固なネットワークを活かして国内のみならず海外ビジネス展開支援もおこなっています。多様な領域で活躍するプロフェッショナル人材を擁し、独自の知見と豊富な実績を元に、複雑化・国際化する現代企業の経営課題や社会課題の解決に尽力しています。





“好き勝手”な選択で磨かれる、 A.T. カーニーの「尖った個」

吉田 充宏 2020年 経済学部卒

KEARNEY

A.T. カーニー株式会社 (Kearney) ◆ マネージャー

ソーシャルインパクト重視で選んだ、 「好き勝手できる」戦略ファーム

—— はじめに、吉田さんの学生時代について教えてください。

吉田 経済学を専攻し、主に開発経済について学んでいました。国際協力に興味があり、ベトナムでのフィールドワークや、JICA グアテマラオフィスでインターンを経験するなど、公共分野への関心が高かったです。ただ、さまざまな経験を重ねる中で、より大きなスケールで世の中に貢献するためには、ビジネスを通じてソーシャルインパクトを増幅させていく方がよいのではないかと考えるようになり、コンサルティング業界を志望しました。

—— コンサルファームのなかでも、A.T. カーニーを選んだのはどのような理由からですか？

吉田 誤解を恐れずに言うと、戦略ファームのなかで「一番好き勝手できそうだったから」です。

戦略、実行、デジタルという区分け

がなく、戦略をきちんと理解している総合的なケイパビリティを持ったコンサルタントが、必要に応じて実行やデジタルも一貫して支援しているピュアな戦略ファームであり、お会いした方の人柄や入社後のオポチュニティ、皆さんが歩んでいるキャリアなどからも、どのファームよりも「好き勝手できそうだ」と感じました。

また、いずれ国際協力の道に戻ることも考えていたのですが、「そういうキャリアを選択したくなったら辞めてもいい。だけど、一緒に働きたい」と、中立的で人間味を感じる対応をしてくれたのも好印象でしたね。

掛け合わせて価値提供の幅を広げる 「デュアルハット」

—— 吉田さんはどのような領域のコンサルティングに携わっているのでしょうか？

吉田 2020年に新卒でA.T. カーニーに入り、これまでヘルスケア、消費財、通信、ビジネスデューデリジェンス

など、様々な案件を経験して、現在はヘルスケアと組織変革を推進するLCO (Leadership, Change & Organization) の2つのプラクティスで、マネージャーを務めています。

当社では「デュアルハット」といって、マネージャー以上の役職者は専門領域を2つ持つことが推奨されています。複数の専門性を掛け合わせ、提供できる価値の幅を広げていくことで、個の特異性を発揮しやすくなるという考え方です。

—— ヘルスケアと組織変革の専門性を高めようと考えたのはなぜですか？

吉田 ヘルスケアに興味を持ったのは、入社1、2年目に希少疾患や難病の治療薬のプロジェクトに携わったことがきっかけです。

難病は診断が難しく、正しい診断を受けられていない患者もいますし、症例が少なく医師が薬の情報を十分に把握していないこともあります。製薬会社も効果的なマーケティングができず、適切な薬の情報が広まってないこ

とで患者に必要な薬が届かない、といった状況がありました。

その時に、苦しんでいる患者や医師のために医療の質を向上させる手助けをすることは、まさにソーシャルインパクトに直結すると感じ、ヘルスケアを選びました。

組織変革を選ぶ際も、同様にソーシャルインパクトを意識しました。日本の大企業をモビライズしながら、企業意思決定やそのプロセス、組織のカルチャーやオペレーティングモデルを変えていくことで、企業をより良い方向に導き、その先の日本や世界の幸福に貢献できればと考えてのことです。

コンサルタントとして、 尖った個性を磨ける様々な制度

—— 案件アサインなどにも、個の意思が反映されやすいのでしょうか？

吉田 当社には「チームアップ」という制度があります。案件リストに対して自分の意思を「やりたい」「普通」「やりたくない」の3段階で表明でき、それをもとに案件アサインがなされます。「やりたくない」という意思を示せるのは珍しいと思います。

—— 他にも、特徴的な制度や仕組みがあれば教えてください。

吉田 留学や出向、副業を支援する

制度があります。面白いことに挑戦するコンサルタントを応援するカルチャーがあり、個性を伸ばして、自由な働き方を実現できるようにするための支援があるのも当社の特徴です。

あるシニアコンサルタントは、仕事の半分は副業で宇宙関連のスタートアップに携わっていて、残りの半分でコンサルタントとして宇宙系のプロジェクトに取り組んでいます。彼は「好きなことを続けていたら、自然と仕事に繋がった」というスタイルで、当社をプラットフォームとして活用しながら、自身のキャリアを追求しています。

ファームに広がる 「アップ・オア・プログレス」のカルチャー

—— 案件アサインや働き方、制度面で想像以上に柔軟な印象を受けました。

吉田 コンサルティング業界は「アップ・オア・アウト」の世界と言われ続けてきましたが、代表の関難はよく「アップ・オア・プログレス」と言っています。

結婚や出産、育児など、ライフステージの変化に伴い、やりたいことや優先順位が変わるのは自然なことなので、そのなかではやく昇進を目指すのも、出向や留学、副業などの制度を活用して、自分が情熱を注げる分野に挑戦するのも、一人ひとりが目指す方

向にさえ進んでいればどちらも良いという考えです。異なる才能が集まり、多様なキャリアパスが形成されることは、長期的に見ればファームにとって大きなプラスになります。

非常にチャレンジングな環境ですが、人が好きで面白いことをしている人を応援するカルチャーがあり、それが居心地の良さにつながっているのだと感じます。他者の成長にもコミットする姿勢を持つ人が多く、情熱を持って取り組んでいることを後押ししてくれます。

自分の情熱を見定め、 直感に従った選択を

—— 戦略コンサルタントに興味がある学生にメッセージをお願いします。

吉田 日本の労働市場では流動性が高まっていて、キャリア選択の幅が広がっているため、直感を大切に、自分が本当にやりたいことができる業界や会社を選ぶのが良いと思います。

その時に軸がぶれないように、自分が何に情熱を持てるのかを理解しておくことが重要です。困難に直面した時にもその情熱が自分を支える原動力になるので、時間があるうちに、ぜひ自分の情熱を探る活動をして欲しいと思います。

プロフィール

よしだ・みつひろ

2020年に東京大学経済学部を卒業後、A.T. カーニー株式会社 (Kearney) に新卒入社し、消費財を中心に通信やファンド関連の案件に参画。現在はヘルスケアと組織変革を推進するLCO (Leadership, Change & Organization) の2つのプラクティスに携わり、マネージャーを務めている。

お薦めの一冊

異文化理解力——相手と自分の真意がわかる
ビジネスパーソン必須の教養

エリン・メイヤー著 田岡恵 監訳、樋口武志 訳 英治出版

お薦めの一冊のひとつ

国やカルチャーごとのコミュニケーションの違いを解説。将来、グローバルリーダーを目指す人におすすめの一冊。



A.T. カーニー株式会社 (Kearney)

1926年に米国シカゴで創立された世界有数の経営コンサルティングファーム。世界40以上の国と地域、約700の拠点に約5,300名のスタッフとグローバルネットワークを擁し、米経済誌フォーチュンの売上トップ500社 (Fortune Global 500) のうち4分の3以上、および影響力のある政府系機関やNPOがクライアントです。日本オフィスでは、『日本を変える、世界が変わる』の実現をミッションにしています。



日本のために挑戦する “志ある戦略コンサルタント”に



阿波村 聡 大学院工学系研究科修了

株式会社野村総合研究所 (NRI) ◆ 経営コンサルティング部 部長

理系から戦略コンサルタントになった理由

—— 学生時代の活動と就活について教えてください。

阿波村 研究やテニスに打ち込む理系の学生でした。元々自動車や機械が好きだったこともあり、航空宇宙工学専攻で超音速旅客機の流体力学を研究していました。就活ではメーカーの技術職と、それ以外の文系職を見ていました。

—— メーカー以外では、商社やコンサルティング業界に興味を持たれたそうですね。

阿波村 2000年頃、日本のメーカーは高度経済成長期の成功体験からの変革が課題とされていた一方で、インターネットやITが急速に広まり始め、新しいビジネスが登場し急成長していました。こうした日本の産業を取り巻く変化に触発され、特定の技術を究めるよりも、多角的に幅広い分野を見られる立場から社会に貢献したいと感

じたんです。

例えば航空機の開発に携わる場合、「一生で一つ自分が関わった製品を世に出せるかどうか」という長期スパンでの仕事になりえます。それにやりがいを感じる人もいますが、私の場合にはできるだけ早く、多様なことを学びながら、社会のいろんな分野に幅広く関わりたいと考え、コンサルティングの仕事を選びました。

数あるコンサルティング会社の中でNRIに入社した理由は、まずシンクタンク発祥で産業調査や技術トレンドを捉えて発信する仕事が多い点に惹かれましたが、最終的な決め手は人と社風です。NRIは自由な雰囲気と自分の好きなことに取り組める一方で、一人ひとりがプロとしてやるべきことは遂行する姿勢がある。そのバランスが自分に合っていると感じました。また、外資系企業に多い「up or out」ではなく、腰を据えて長期的に取り組める点も魅力的でした。

意思の尊重と挑戦機会の両立で、主体的な成長を促す

—— 現在の役割について教えてください。

阿波村 約60人のコンサルタントが所属する経営コンサルティング部の部長を務めています。誰をどのプロジェクトへアサインするかという人材配置をはじめ、組織のマネジメントが主な仕事ですが、顧客への提案活動や、経営・組織に関するテーマの研究や対外発信もおこなっています。

コンサルタントはモノを生産するわけではなく、いかに対価に見合うアウトプットを提供し、お客様のお役に立てるかが勝負です。だからこそ人材育成が重要と考え、若手と直接対話する機会を意識的に設けています。本人の意思や得意分野を尊重しつつも、チャレンジな役割付与をすることで、メンバーが主体的に成長できる環境を作っています。

—— 多くのコンサルタントを統括・育成してきた阿波村さんが考える「市場

価値の高いコンサルタントになるために必要なこと」は何でしょうか？

阿波村 知的な好奇心を持ち続け、何にでも興味を持ちながら色々なテーマに自律的にアプローチする姿勢が重要です。それを積み重ね、お客様に貢献した結果として専門性が磨かれます。専門性があれば、業界横断のプロジェクトや国の政策にも関わることができ、社会に貢献する機会も増えます。この循環によって「日本のために」という志をさらに磨くことができ、コンサルタントとして成長を続けられるのです。

また、自らの市場価値を高めるには、多様な経験をもとに多角的に議論や思考できることが不可欠です。特定の業界や事業についてはお客様の方が詳しいのですから、まだ誰も知らない・正解のないことへの仮説立てや提案ができてこそ、コンサルタントの価値を発揮したと言えます。

助け合う社風のもと新分野に挑戦し、専門性を磨く

—— 多角的な視点が必要とのことですが、NRIの強みや特徴は何ですか？

阿波村 NRIの最大の強みは「助け合う社風」だと思います。あらゆる産業やテーマを扱っているため社内には

様々な専門家がいますが、他部署であっても「教えてください」と聞きに行くと、誰もが惜しみなく知見を共有してくれるんです。皆がgive and takeの意識を持っており、プロフェッショナルとしての意識が高く、協力的な風土こそが最大の強みだと思います。

—— 多様な専門家が協力し合っているんですね。ご自身はどのように専門性を磨いてきましたか？

阿波村 私は当時急速に発展していた携帯電話の領域に加えて、コネクテッドカー（自動車×通信）領域に取り組み、社内に詳しい先輩がいない新しい分野に挑戦することで自分の強みを磨きました。当時はまだ自動車が通信技術と結びついていないなか、社内外の専門家と連携しながら、新しい技術がどのように車やカーナビに应用されていくのかを模索しました。

NRIでは、自らが興味のある分野に主体的に動くことを後押しする風土があるため、自分の専門性を磨いて市場価値を高めやすい環境です。

「日本社会のために」という使命を最も大切にしているのもNRIの特徴です。漠然と社会に貢献したいと思うだけでなく、「こうしたらどうだろう」と一歩踏み込んで考えられるような人と一緒に仕事をしたいですし、そういう

人にとってNRIは志を実現するまたとない環境だと思います。

AI時代にこそ求められる、3つの力とは？

—— コンサルタントを目指す就活生は、学生時代に何を磨いておくべきでしょうか？

阿波村 AIの時代だからこそ、3つの力を磨くべきだと思います。国語力、算数力、そしてGRIT（やり抜く力）です。国語力とは単に文章を理解するだけでなく、行間を読むといったコミュニケーション能力も含まれます。コンサルタントが仮説を立てる上で、お客様の真意を引き出す深い対話が必要不可欠です。

算数力とは、数字を解釈して意思決定に活かす力です。AIが速く正確に計算したとしても、最終的な判断をするのは人間です。どの数字をどう活用するかが、経営を支援する上で非常に重要です。

GRIT（やり抜く力）が大切なのは、お客様と粘り強く議論し、問題解決に向かうことこそがコンサルタントの仕事だからです。最後までやり遂げる力があってこそ、仕事が楽しくやりがいを感じ、熱中した結果として自己成長もできるのです。

プロフィール

あわむら・さとし

東京大学大学院工学系研究科航空宇宙工学専攻修了後、野村総合研究所のコンサルティング部門に入社。入社後、ハイテク・通信関連業界を中心に、事業戦略立案・新規事業開発、政策提言等のプロジェクトに従事し、ケンブリッジ大学留学(MBA)、本社人事での人事課長・人事企画課長を経て、現在は経営コンサルティング部 部長を務める。

お薦めの一冊

2050年の世界 — 見えない未来の考え方

ヘイミッシュ・マクレイ著 遠藤真実訳
日経BP

お薦めの一冊のひとこと

鵜呑みにしないで読むことが前提ですが、「30年後にどんな世界があり得るのか」という視点を鍛えられる一冊。



株式会社野村総合研究所 (NRI)

創業50年以上の歴史を持ち、日本最大級のコンサルティングファームであるNRI。「未来創発」を理念に掲げ、産業や社会のあるべき姿を描き、日本を代表する大企業や官公庁に向けたコンサルティングでその実現を牽引。社会的影響の大きい案件に幅広く携われるのが特徴です。また、年齢や役職によらず様々な役割を担える自由と裁量によって、全員をプロフェッショナルに育てる組織風土があり、若いうちから着実に成長したい人には絶好の環境があります。



流される就活から立ち止まって見えた「Shaper」を増やすという軸

SLOGAN

石井 沙知香 2021年 大学院工学系研究科修了

スローガン株式会社 ◆ ポテンシャルインキュベーター部門部門長

行動しても課題意識が積み重なった学生時代

—— どんな学生生活を送りましたか？ 熱中していたことも教えてください。

石井 とにかくアクティブに行動していました。大学のキャンパスをめぐる謎解きサービスを開発したり、発展途上国の社会問題調査の学生団体を運営して各国を回ったり。困難な状況にいる子どもたちの教育にも携わりながら、学部・院ともに防災について研究していました。社会問題に対して様々な行動をしたのは、幼少期から社会的弱者について考える機会が多く、つらい思いをする人を生み出さないという気持ちが根底にあったからだと思っています。

就活を経て言語化できたのですが、高校生になるまでに経験した両親の離婚や身近な人の死別、長野県から東大に進学して感じた地方と都市の教育格差や経済格差が影響していました。ただ、行動はしたものの、結果的に自分

では社会を変えられなかったという課題意識が積み重なる学生時代でした。

周りに流される就活を経て気づいた、人生の軸

—— そのような課題意識を経て、就活はどのように進めましたか？

石井 当初は周りに流されるまま、コンサルティングファームを中心に見えていました。複数の選抜コミュニティにも入っていましたし、自ら学内で選抜コミュニティをつくって就活していました。

しかし、戦略ファームのサマーインターンに参加した際、そのパートナーの方と食事をする機会があり、「今、就活生だったらどこに行きたいですか？」と聞いたら、「スタートアップ」って言われたんです。その時に私自身、自分の頭で考えずに「なんとなく正解っぽい」という理由で周りに流されてコンサルを志望していたことに気がきました。

同時に選考対策の一環として難関ベンチャーを広くみている中、自分の

人生の軸を持っている起業家や社員の方々のお話や生き方に非常に感銘を受けたんです。私も何か人生の軸を持って生きたいと思い、修士1年の8月、この他に受かっていたコンサルティングファームのインターンをすべて辞退しました。

—— コンサルティングファームの選考を辞退した後、なぜスローガンを受けましたか？

石井 自分はどんな軸を持って生きたいのか翌年2月まで、ほぼ半年を掛けて考えたら、社会課題を解決する人や企業を増やすことだと気づきました。その話をGoodfindの面談講師に相談すると、スローガンでは私が増やしたい人や企業のことを「Shaper」と表現していると聞きました。「Shaper」とは、新産業の創出に関わる、何かを形作ろうという意志を持った人たちのこと。そんなShaperを応援するスローガンでなら、自分がやりたいことが実現できると腑に落ちたんです。

考え抜いた結果として、本選考を受

けたのはスローガン1社のみでした。

自分がこんなにできないと思わなかった

—— 入社してから感じたスローガンの特徴を教えてください。

石井 社員の可能性を信じて、入社年次に関係なく挑戦機会を与えることだと思います。また、挑戦の際は現在の自分では乗り越えられないような大きな壁にぶつかりますが、その際に自己変容することをサポートしてくれるんですね。

—— どのような場面で実感しましたか？

石井 入社3年目で自ら手を挙げたこともあり、長期インターンサービス『Intern Street』の運営部門で事業責任者となり、15人をマネジメントする立場になった時です。

私は元々要領が良く、要領の良さだけでカバーできない時は行動量で押し切ることもできたので、勉強や仕事で特に苦勞することなく良い成績を収めてきました。

しかし、マネジメントする立場になり、要領の良さや行動量でカバーできない局面に遭遇し、頭を悩ませました。例えば、部下に任せた仕事の目標が達成できなさそうだと判断したら、自分がその仕事を預かり、結果として部

下の成長につながらないことをしていたんです。それは自分の中の「捉われ」による判断でした。仕事を部下に任せた結果、うまくサポートできずに目標を達成できなかった時、上司である自分の無能さが露呈するという怖さがあったんです。

本当は最後まで部下に仕事を任せ、私がサポートに入るのが正しい選択だったと思います。一人ひとりが成長してこそ事業成長に跳ね返るからです。この「捉われ」を社長や役員に相談したところ、深い洞察のもとにアドバイスをもらい、根本にある自分の恐れに向き合うという自己変容をサポートされました。本気で私のことを信じているのだと感じました。

—— 弱さを見せるのは勇気がいりますよね。石井さんの上司に対する信頼感も伝わってきました。そもそもなぜ事業責任者になりたいと手を挙げたのでしょうか？

石井 事業責任者になること自体が目的ではなく、自分が目指す世界を実現するために必要であれば取るべき手段だと思っていました。長期インターンのサービスは学生、企業、社会にもっと大きな価値を提供できると感じていましたし、市場の可能性や長期インターン事業を通じて実現され

る世界を誰よりも信じているのが私だと思ったからです。

実際になってみると、正解がない中で意思決定をして周囲を巻き込んで事業を前に進めていくのは怖く、つらい時もあります。

ただ、つらいけど面白いんです。何でもできると思っていた私の前に、次から次へと乗り越えないといけない壁が出てくるのが。それは、日々自分が成長していると実感できるからだと思います。スローガンには、同じミッションに共感し、その世界を実現したいという人が集まっているので、安心して背中を預けられるし、やりがいや面白さを分かち合うことが励みにもなっています。

—— 就活生の方へメッセージをお願いします。

石井 自分がやりたいことを仕事にしたからこそ、どんどん高い壁に挑戦できるし、壁にぶつかっても楽しみながら乗り越えられています。人によるかもしれませんが、ぜひ自分のやりたいことを見つけるために思考し続けてほしいです。今までの人生を振り返ったり、いろんな人の話を聞いたり、本を読んだりすることをお勧めします。思考体力を使うので大変ですが、先輩や親、友人の軸ではなく、考え抜いた自分の軸で進むべき道を選んでください。

プロフィール

いしい・さちか

2019年東京大学工学部卒。2021年東京大学大学院工学系研究科修了。学生時代は現実運動型謎解きサービスの立ち上げや、社会問題調査団体の運営に従事。2021年スローガンに新卒入社し、数百名の就活生・インターン生のキャリアを支援したのち、2023年より長期インターンサービス「Intern Street」運営部門部門長。

お薦めの一冊

インテグラル理論

ケン・ウィルバー著 加藤洋平 監訳 門林奨 訳
日本能率協会マネジメントセンター

お薦めの一冊のひとつ

就活生の時、自分はこの先どのように生きたいか気づきを与えてもらった一冊。



スローガン株式会社

スローガンは、さまざまな領域において革新を生み出そうとする人 (Shapers) のコミュニティを基軸とした新産業ビルダーです。人の可能性を引き出して最適な配置を実現することで、新産業・イノベーションを起こし続ける社会をつくる。そのために必要な事業群を有機的に組み合わせながら構築していきます。新産業に必要な人材向けのキャリア支援領域、新産業が生まれ成長するために必要なメディア・コミュニティの形成、新産業・イノベーションの担い手となる組織向け支援といった事業を展開。



東大 OB・OG リスト

同じ学部の先輩は、東大を出てどのようなキャリアを歩んでいるのか。OB・OGリストでは、成長企業で活躍する先輩から、皆さんへのメッセージをお届けします。

- ### リスト掲載項目
- 1 出身高校
 - 2 出身企業（1社目の場合は新卒表記）
 - 3 おすすめの一冊
 - 4 東大生時代の思い出の「○○」
 - 5 現役東大生へメッセージ
 - 6 OB・OG訪問時の連絡先

姜 利英 農学部・獣医動物行動学研究室 2024年卒

エッグフォワード株式会社
企業変革支援事業部(コンサルタント)



- 1 岡山県立岡山操山高校
- 2 新卒
- 3 紙の月 角田光代著
- 4 思い出の「ごはん」 ムスカンのバターチキンカレー

5 私は就活時、様々な活動を通じて培った自分の想いを誰かと同じ「就活」のフォーマットに落とし込むことに納得がいかず、大変苦労しました。同じような悩みを抱えている方の力になれば嬉しいです！ぜひご連絡ください。

6 姜 利英 riyon.kan@eggforward.co.jp

有田 瑞生 法学部第1類 2021年卒

A.T. カーニー株式会社
Sr.Business Analyst



- 1 私立神戸国際高校
- 2 新卒
- 3 同志少女よ、敵を撃て 逢坂冬馬著
- 4 思い出の「一皿」 もつ焼きじんちゃんのリバーパテ

5 社会人でも、自分の好きなことに費やす時間、お金はありますが、「何者になるか/なりたかわからない」状態で時間に余裕のある大学生の時期に、ぜひたくさん遊び、学び、そして悩んで充実した時間にしてほしいです！

岩本 将史 大学院理学系研究科 2023年修了

株式会社ヴァリュース
システムソリューション局、AI活用推進グループ



- 1 聖光学院高校
- 2 新卒
- 3 人を動かす デール・カーネギー著
- 4 思い出の「一品」 駒場のOaksのチキンカツ

5 大学生生活で、心からわくわくしたことを大切にしてみてください。就活は大変ですが、自己理解を深める良い機会でもあります。自分らしい道を見つけ、充実した人生を歩んでいって欲しいです。あなたの人生に幸あれ！

6 ヴァリュース採用担当 recruit-fr@valuesccg.com

黒岩 和憲 大学院情報理工学系研究科 2001年修了

株式会社ヴァリュース
専門役員



- 1 埼玉県立浦和高校
- 2 アクセンチュア、マクロミル
- 3 夜と霧 V.E. フランクル著
- 4 思い出の「場所」 研究合間の息抜きだった学食

5 不確実性の高い時代、どういった人々と、何を大事にして働きたいかを重視するのも良いと思います。色々な会社の社風に触れてみて、ここなら頑張れると思える会社を見つけられるといいですね。

6 ヴァリュース採用担当 recruit-fr@valuesccg.com

妹尾 駿 法学部第1類 2022年卒

A.T. カーニー株式会社
Senior Business Analyst




- 1 筑波大学附属駒場高校
- 2 新卒
- 3 プロフェッショナルマネージャー ハロルド・ジェニーソンの共著
- 4 思い出の「授業」 アントレプレナー道場(と深セン派遣)

5 我々の仕事は、大企業の経営課題に挑む、難易度は高いがチャレンジングでやりがいのある仕事です。知的好奇心が強い方、成長欲求の強い方にはおすすめの環境だと言えます。

田淵 恵人 工学部応用化学科 2018年卒

株式会社GA technologies
執行役員VP of Software Engineering



- 1 私立北嶺高校
- 2 新卒
- 3 達人プログラマー David Thomas, Andrew Hunt 著
- 4 思い出の「チェーン店」 吉野家 根津店

5 私は未経験からエンジニアになりました。何かに挑戦する際、似た経験を持つ人への相談で視界が開けることがあります。私も周りの人のお陰でうまく挑戦できました。私への相談も歓迎なので、是非挑戦してみましょ！

6 GAテクノロジーズ 新卒採用担当 recruit_new_grad@ga-tech.co.jp

小林 友里恵 文芸学部人文学科社会学専修 2022年卒

株式会社ヴァリュース
コンサルティンググループ マーケティングコンサルタント



- 1 福島県立安積高校
- 2 新卒
- 3 吉しかったときの話をしようか 森岡毅著
- 4 思い出の「場所」 駒場のカフェ KOMOREBI

5 社会学の延長から、人と社会を深く理解したいと思い現職を選びました。最初は大変でしたが、徐々に自分の強みが活かせる分野が見つかりました。そんな環境を探し、創るために就活ができるの良いのではと思います。

6 ヴァリュース採用担当 recruit-fr@valuesccg.com

池田 慎一 理学部生物化学科 2014年卒

エッグフォワード株式会社
企業変革支援事業部(マネージャー)



- 1 開成高校
- 2 アウル
- 3 チームが機能するとはどういうことか エイミー・C・エドモンドソン著
- 4 思い出の「活動場所」 駒場の学生会館・農グラ

5 ベンチャー企業で組織づくり・マネジメントを経験し、現在は様々な企業向けに変革支援を行っています。学生時代の「強いチームとは」「大切な人生が前向きに変わる瞬間をつくれなにか」という悩み・想いが原点です。

6 エッグフォワード新卒採用担当 shinsotsu_saiyo@eggforward.co.jp

松川 誠志 経済学部経営学科 2002年卒

株式会社GA technologies
執行役員 Chief Accounting Officer



- 1 広島大学附属福山高校
- 2 KPMG、金融庁、日本政策投資銀行、RIZAP
- 3 イシューからはじめよ-知的生産の「シンプルな本質」 安宅和人著
- 4 思い出の「活動」 軟式野球部

5 仕事は本当に楽しいです！特に自分自身の成長と会社の成長を実感できる環境であればなおさらです。弊社もそんな環境を用意できる数少ない会社ですので、少しでも興味があればご連絡ください！

6 GAテクノロジーズ 新卒採用担当 recruit_new_grad@ga-tech.co.jp

山口 貴矢 法学部 2018年中退

株式会社GA technologies
データ本部 データアナリスト



- 1 愛知県立旭丘高校
- 2 新卒
- 3 運を支配する 桜井章一、藤田晋著
- 4 思い出の「場所」 三四郎池

5 事業会社では、事業成長への貢献を手触りで実感できます。勝負を仕掛けるような局面で、リスクをはらむ判断をするときの緊張感も当事者だから得られる経験です。高い知性と胆力を武器に、ぜひ一緒に勝負しましょう。

6 GAテクノロジーズ 新卒採用担当 recruit_new_grad@ga-tech.co.jp

杉田 南実 教養学部教養学科 2023年卒

株式会社 Speee
事業開発 / 不動産DX事業本部 マーケティンググループ



- 1 私立松本秀峰中等教育学校
- 2 新卒
- 3 モモ ミヒヤエル・エンデ著
- 4 思い出の「場所」 駒場キャンパス第一体育館

私は応援部初の女性主将として令和四年度総長大賞を受賞しました。社会に出ても未開拓の領域に挑戦したいと思い、この会社を選びました。優秀な仲間と切磋琢磨しながら事業創造していく楽しみを常に体感しています。

6 Speee 新卒採用係 newgraduate@speee.jp

堀江 尚志 大学院理学系研究科 2021年修了

株式会社 Speee
事業部長 / マーケティングインテリジェンス事業本部 MAC ビジネスユニット



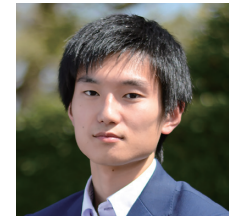
- 1 海城高校
- 2 新卒
- 3 ザ・会社改造 三枝匡著
- 4 思い出の「部活動」 東京大学音楽部管弦楽団

事業経営の経験を積むべく入社し、入社後早い段階より経営の現場で日々格闘しています。ベンチャー的な攻めの姿勢と安定感・確実性を両立した稀有な環境だと思うので、一緒に面白い挑戦のできる仲間を求めています！

6 Speee 新卒採用係 newgraduate@speee.jp

栗岡 知也 法学部第2類 2015年卒

スローガン株式会社
ポテンシャルアクセラレーション事業部 クライアントサクセス部門



- 1 栃木県立宇都宮高校
- 2 新卒
- 3 春にして君を離れ アガサ・クリスティ著
- 4 思い出の「場所」 2体(ハレー部の活動場所)

社会に出てから思うのは「時間制約を忘れて没頭すること」の貴重さと効用です。学生時代の友達や繋がりを大事にしたり、部活などにひたすら没頭してみたり、深めることにぜひ時間を使ってみてください！

6 栗岡 知也 kurioka.tomoya@slogan.jp

佐野 雄図 大学院理学系研究科 2018年修了

スローガン株式会社
G3 事業部長



- 1 千葉県立船橋高校
- 2 新卒
- 3 虐殺器官 伊藤計劃著
- 4 思い出の「一皿」 瀬佐味亭でなぜかついてくる卵

社会人になるとふと学生時代の勉強や学問が大事だったな...とすることがあります。興味のあることを同じ趣味の人たちと好きなだけ解ける場がとても貴重なので、ぜひ好奇心の赴くまいいろんなことを学んで、遊んでください。

宮地 泰正 経済学部経営学科 2024年卒

株式会社 Speee
事業開発 / リフォームDX事業本部



- 1 土佐高校
- 2 新卒
- 3 なぜ、あなたの仕事は終わらないのか 中島聡著
- 4 思い出の「場所」 東大球場

父が売上150億の経営者であり、将来会社を拡大するため、経営者として必要な能力を最速でつけられるSpeeeを選びました。入社3ヶ月で営業企画や開発業務など多様な職務を担当し、責任領域を広げています。

6 Speee 新卒採用係 newgraduate@speee.jp

田中 弘毅 法学部第2類 2021年卒

住友商事株式会社
投資アドバイザー部



- 1 開成高校
- 2 新卒
- 3 ストーリーとしての競争戦略 楠木建著
- 4 思い出の「場所」 東大球場

将来への期待や不安の中で模索しながら就職活動に取り組まれている皆様へ。当社には、選んだ道を正解と実感できるような多彩な機会が広がっていると思います。共に働ける日を心待ちにしております。

柳本 連太郎 文学部人文学科社会学専修 2022年卒

スローガン株式会社
CEO室タレント採用部門



- 1 市川高校
- 2 新卒
- 3 ネット興亡記: 敗れざる者たち 杉本貴司著
- 4 思い出の「場所」 駒場小空間と、叩き場(槌音広場)

有象無象の情報や周囲からの(あるいは自分への)期待に溢れるなか、就職活動では正解を選ぶのではなく、その選択を正解にしていきたいと思えるような道を選んでほしいです。一緒に社会を良くしていきましょう！

6 柳本 連太郎 yanamoto.rentaro@slogan.jp

森本 数馬 工学部 応用物理 物理工学科 2001年卒

セーフィー株式会社
CTO



- 1 白陵高校
- 2 ソニー、GREE、MotionPortrait
- 3 V字回復の経営 三枝匡著
- 4 思い出の「場所」 先端研

Safie(セーフィー)を「これがないと困る」と言われるようなサービスに育てたいと思い、起業してから10年が経過しました。学生生活の中でも自分の夢を追い続け、挑戦を楽しんでください

在間 若菜 工学部システム創成学科 2014年卒

住友商事株式会社
非鉄金属SBU ニッケル・コバルト事業ユニット



- 1 雙葉高校
- 2 新卒
- 3 「ザ・ゴール」シリーズ エリヤフ・ゴールドラット著
- 4 思い出の「夜食」 駒下のメンチカツ

住友商事は会社の中で多種多様なチャレンジができ、皆がリスクを忘れずに仕事をする素敵な会社だと思います。ぜひ興味を持ってもらえたら嬉しいです。でもまずは広く無限の可能性を想像してみることを忘れずに！

松本 純輝 経済学部経営学科 2023年卒

住友商事株式会社
モビリティサービスSBU オートファイナンス事業ユニット



- 1 聖光学院高校
- 2 新卒
- 3 汝、星のごとく 凧良ゆう著
- 4 思い出の「場所」 駒場のラグビー場

就活中は悩むことばかりで、精神的に大変なことも多いかと思いますが、自分ととことん向き合うとても貴重な機会でもあると思います。皆さんが後悔なく無事に就活を終えることができるよう、心から祈っております！

中山 凜 文学部人文学科社会学専修課程 2024年卒

セーフィー株式会社
営業本部 第1ビジネスユニット エンタープライズセールス第2グループ



- 1 静岡高校
- 2 新卒
- 3 ストーリーとしての競争戦略 楠木健著
- 4 思い出の「場所」 御殿下グラウンド

今振り返ると、大学生でいられる時間は非常に貴重なものだったと心から思います。ぜひ今のうちに色々なことに取り組んで、自分が何が好きか、何が得意かを体感してください！

持田 史樹 大学院工学系研究科 2017年修了

セーフィー株式会社
財務IR室



- 1 名古屋市立菊里高校
- 2 トヨタ自動車、Loco Partners
- 3 苦しかったときの話をしようか 森岡毅著
- 4 思い出の「アルバイト」 渋谷のスターバックス

理系出身でトヨタのエンジニアとしてキャリアをスタートし、今ではSaaSベンチャーで財務IRをやっています。人生はわからないものです。どんな経験も生きてきます。何でもチャレンジしてください！

崎山 栞里 法学部第一類 2021年卒

株式会社ブレインパッド
アナリティクスコンサルティングユニット コンサルタント



- 1 片山学園高校
- 2 新卒
- 3 マネー・ボール
マイケル・ルイス著
- 4 思い出の「場所」
駒場第二グラウンド(ホッケー場)

5 必ずしも王道ではない、思いもよらない寄り道の先に自分の天職が見つかることがあります。ぜひ視野を広く持ち、興味を惹かれることには色々チャレンジしてみてください。

志村 悠太郎 大学院医学系研究科 2024年修了

株式会社ブレインパッド
アナリティクスコンサルティングユニット コンサルタント



- 1 八戸高校
- 2 新卒
- 3 幸福論
バートランド・ラッセル著
- 4 思い出の「水族館」
名古屋港水族館

5 「いかなる種類の恐怖もすべてそれを見つめないことによってひどくなるものである」といいます。就職にせよ進学にせよ、自分の納得のいく進路選択をできるように、ぜひ情報収集や熟考を重ねてください。

寺西 美月 大学院総合文化研究科 2023年修了

レバレッジズ株式会社
マーケティング部CRMグループ



- 1 豊島岡女子学園高校
- 2 新卒
- 3 SHOE DOG(シュードッグ)
フィル・ナイト著
- 4 思い出の「光景」
ロッカー棟前でのアカペラ練習

5 東大生だけが特別な存在というわけではないですが、興味や努力の広さ・深さが東大生のいいところだと社会人になって改めて感じています。立場に関係なく学びの深い人間になってほしいなと思っています！

6 レバレッジズ人事部新卒採用グループ jinji-shukatsu-contact@leverages.jp

古川 隼 大学院工学系研究科 2020年修了

レバレッジズ株式会社
メディカル事業部 部長 兼
業務推進室・レバウェル編集部 責任者



- 1 都立国立高校
- 2 新卒
- 3 成功と幸せのための4つのエネルギー管理術 ジム・レーヤー著
- 4 思い出の「飲み屋」
研究室のみんなで行った一番餃子

5 就活は、人生における大事な意思決定です。親の評価やブランド、就活仲間などに影響を受けやすいですが、流されずに、本当の意味で自分の意思で決めることが、充実したキャリアを送ることに繋がると思っています。

6 レバレッジズ人事部新卒採用グループ jinji-shukatsu-contact@leverages.jp

柳 泉穂 工学部計数工学科 2020年卒

株式会社ブレインパッド
アナリティクスコンサルティングユニット データサイエンティスト



- 1 久留米大学附設高校
- 2 新卒
- 3 一番伝わる説明の順番
田中耕比古著
- 4 思い出の「部活」
真夏の熊谷合宿(航空部)

5 やりたいことに思い切り没頭してください。研究でも部活でも何でも構いません。打ち込んだ経験は結果的に将来のキャリア開発にも生きてきます。皆様が充実した学生生活、そしてキャリアを送れるよう応援しています。

青木 悠 大学院情報理工学系研究科 2022年修了

株式会社リクルート
データ推進室 データテクノロジーユニット データプロダクトマネジメント1部
データプロダクトエンジニアリング2グループ



- 1 新潟県立長岡高校
- 2 新卒
- 3 勉強の哲学 来たるべきバカのために
千葉雅也著
- 4 思い出の「場所」
相澤研究室

5 データ基盤の開発者として、リクルートの持つ膨大なデータの利活用を支えています。若手エンジニアでも意思さえあれば、多くの事業を動かすインパクトの大きい仕事を作っているのがリクルートの魅力です！

渡辺 晴 経済学部経営学科 2022年卒

レバレッジズ株式会社
マーケティング部プロモーショングループ



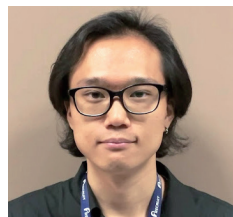
- 1 山形県立山形東高校
- 2 新卒
- 3 私とは何か——「個人」から「分人」へ
平野啓一郎著
- 4 思い出の「抜歯」
東大病院で親知らずを全部抜いた

5 社会人になると、他社の方とのアポを取るのには口実が必要です。就活生は色々な会社の人と話せます。特権階級だともいます。色々な人から情報を集め、自ら将来を選び取れば、納得の行く就活になる気がします。

6 レバレッジズ人事部新卒採用グループ jinji-shukatsu-contact@leverages.jp

川口 碧 大学院情報理工学系研究科 2022年修了

株式会社リクルート
プロダクトディベロップメント室 販促領域エンジニアリング2ユニット(飲食・ビューティー) 飲食領域エンジニアリング部 飲食プロダクト開発1グループ



- 1 芝浦工業大学柏高校
- 2 新卒
- 3 イシューからはじめよ——知的生産の「シンプルな本質」
安宅和人著
- 4 思い出の「場所」
山崎研究室

5 学生時代は、目の前の課題に全力で取り組むことをお勧めします。その経験は、やり抜く力や考え抜く力を身につけるきっかけとなります。そして自らの力を信じ、答えのない社会で存分にあなたの力を発揮してください。

黒田 汐音 教育学部 比較教育社会学コース 2023年卒

株式会社リクルート
人材開発室 新卒採用部 戦略統括グループ



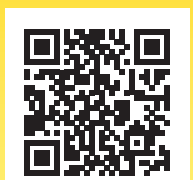
- 1 洗足学園
- 2 新卒
- 3 置かれた場所で咲きなさい
渡辺和子著
- 4 思い出の「場所」
新歓公演で踊った駒場小空間

5 学生生活は自由度が高い充実させるのも簡単ではないと感じますが、学生だから無邪気に聞ける話・飛び込める環境も沢山あると思うので、存分に活かして何かに没頭したり自分の世界を広げてほしいと思います！

東大OB・OGガイドブック
読者アンケートに答えて

抽選で
50名様に
2,000円分の
Amazonギフト券プレゼント!

回答はこちらから



2025.2.28(金)
回答締切

Goodfind 事業責任者が語る 「企業の見極め方」

選考を受ける企業を選ぶとき、
どのような視点で見えていますか？
新卒のキャリア形成という観点で見極めた
厳選企業の紹介を長年おこなっている
Goodfindの事業責任者である川村が
企業を見極めるポイントを解説します。
志望業界や職種などに関係なく
汎用的に使える情報をお届けしますので、
判断材料の一つとしてご利用ください。



川村 直道

スローガン株式会社
執行役員 新卒採用支援事業部長
早稲田大学卒業後、スローガンに入社。学生向けキャリアアドバイザー・
セミナー講師として年間2,000名以上の学生の就活をサポートし、そ
の後Goodfindメディア責任者・学生動向リサーチ責任者を担当。新規
事業としてブランディングメディアGoodfind Collegeを立ち上げた
のち、編集長と営業部門のマネージャーを務める。2021年より新卒採
用事業の事業責任者に就任。20代執行役員として上場も経験した。

Section
1

よくある就活の誤解

—— 就活で将来のキャリアを考える
際、まず初めに意識しなければいけ
ないことは何でしょうか？

自己分析や企業・業界研究をする

就活生が陥りがちな誤解

就活時からキャリアを
見通さなければならない

正解のキャリアがある

正しいキャリアパスを辿れば
成功できる

図1

前に、まず社会の変化に意識を向ける
ことが重要です。

突然ですが、以下に挙げるのは就
活生が陥りがちな誤解です。(図1)

しかし、変動性が大きく、複雑かつ
曖昧でコントロールもできない今の世
の中では、未来を予測することができ
なくなっています。例えば、ヒット商品
のサイクルの短縮は顕著ですよね。新
しい商品やサービスが登場しても、す
ぐに真似をされて、より良いモノが生ま
れ続けるような世の中になっています。

これまで正解だと思っていたことも、
容易に正解ではなくなってしまう状況
です。経団連会長の「終身雇用なんて
もう守れない」の発言からみても、皆
さんが終身雇用で退職するまでに、年
収が保証される仕組みは確実になくなる

でしょう。

—— 将来が不安になると、どうしても
「正しさ」や「正解」を求めてしまいます。

成功した人のキャリアパスは一見
「正しい」ように見えますが、次第に一
般化していくため、需要と供給のギャ
ップが崩れて価値は減少していきます。
社会の急激な変化によって特定の
職種の求人数が急増することもありま
す。需要があると短期的には良い待
遇に見えますが、すぐに多くの人が応募
して需要と供給が揃うので、長期的
には待遇は伸びづらいこともあります。

さらに、度重なる社会変化によって
他の需要が拡大すると、むしろ供給が
飽和してしまい、価値が下がることも
あり得るでしょう。(図2) 長期的なト
レンドを見なければなりません。



劇的な社会変動で起こること

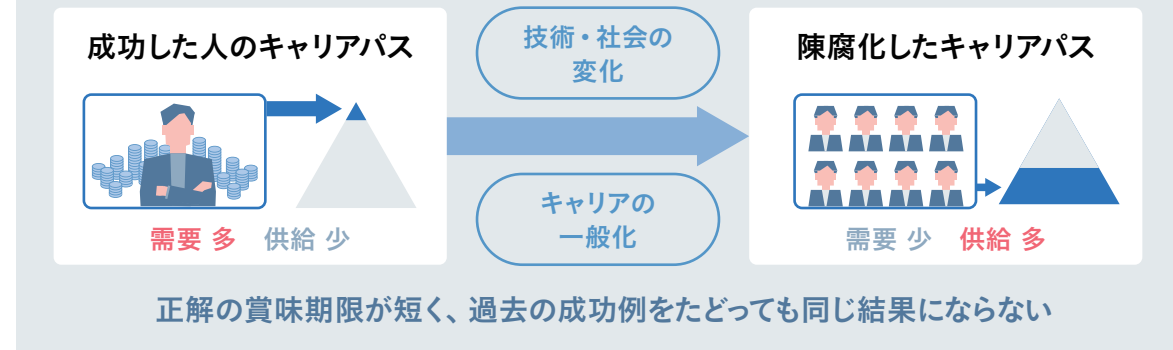


図2

また、既に出回っている成功者の
インタビュー記事や、活躍する先輩社
員の紹介などから情報収集をするの
も大事ですが、あくまで古い成功事例
として見る必要があります。時代が
変わっているので、過去の成功例をそ
のまま辿ったとしても、同じような結果に
はならないでしょう。

Section
2

キャリアの新常識と 身を置く場所の重要性

—— 変化が激しく将来を予測できな
い時代では、どのような能力が評価さ
れるのでしょうか。

正解の賞味期限が短い中で、変化
する環境に対応し、仮説検証を繰り返
しながら正解に速く到達する能力が
大事になります。これが、今後のキャ
リアの新常識となるでしょう。

具体的に言うと、正解がわからない
状況下で、仕組みAを試す→違った
→Bはどうか?→微妙→どうやらCが
正解らしい→約1年で前提が変わる
→Cは通用しなくなる→今度はDを
考える…と仮説検証を繰り返してい
きます。このようにしてその時々
に合った正解を導くために、仕組
みを作る能力が市場価値として評価
されます。

特定のスキル(例:営業)のみを極
めてもその仕組みの中で動く人にし
かならず、市場価値は頭打ちになるで
しょう。一方で、ジェネラリスト的に
営業・マーケティング・人事・マネジ
メント…と職能を横に広げていくと、
価値が多様化し、作れる仕組みの幅
が広がって、相対的に市場価値が高
まると言えます。(図3)

ただし、市場価値と年収は比例しな

いことに注意が必要です。同じ役職
でも、会社の関わるテーマや成長性
によって需要と供給のギャップが
でき、年収が変わってきます。年
収が高ければ市場価値が高いとは
言えないので、年収が高いことに
惑わされず、判断することが重要
です。

特に日本の伝統的大企業におい
ては、一人を長く雇用し続けるた
めに市場価値以上の高い給与を生
涯保証する終身雇用制度を採用し
ており、若手は自身の価値より高
い給与を得ていることがあります。
そのような人が転職を考える際、
他社では同じだけの給与が貰え
ないことに気づき、生活水準を
下げないために転職を諦めるよ
うなことも多く発生しています。

—— 仕組みを作る側の人になるた
めに、どのような企業に身を置け
ばいい

スキルと市場価値の関係性

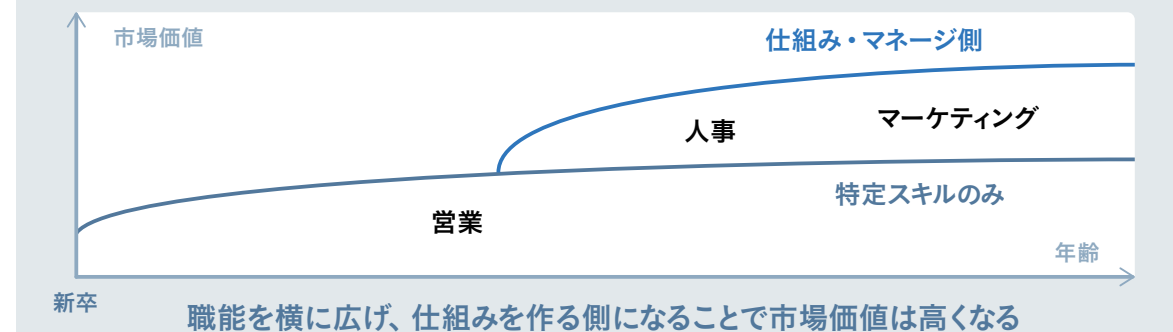


図3

のでしょうか。

伸びているテーマを理解し、それらのテーマに関わる企業を探すと良いでしょう。小売業界の会社が金融業界で事業を行う例などもあり、業界の区切りは役に立たなくなっているため、業界や職種で区切ることはあまり意味を成していません。

例えば、銀行ではなくコンビニでお金を下ろすことや、PayPayなどで決済することは既に一般的です。キャッシュレス決済という社会的トレンドに沿った「伸びるテーマ」に対して、様々な業界のプレイヤーが入り乱れているのです。こうした背景から、業界でみるよりも伸びるテーマを理解することが重要です。

まとめると、伸びているテーマに関わる事業内容であり、かつ業績も伸びている会社が、変化の激しい時代で自身の市場価値を高められる「良い会社」である、と言えます。

Section 3 「良い会社」の条件

—— 「良い会社」を自分で判断するために、確認すべきポイントを教えてください。

まず「裁量権の大きさ（抽象度）」と「意思決定の回数」を確認すると良いでしょう。仕組みを作れるようになり、市場価値を高めるためには、日々変化する

お題に対して自分で仮説を立てて実行しフィードバックを得て改善する、という意味決定のサイクルを回して経験を積む必要があります。回数が多ければ多いほど経験やフィードバックを多く得られるので、より良い仕組みを速く作れるようになるでしょう。

正解のない中で自ら仕組みを作れるようになるには、正解のない問いを解く経験をするしかありません。誰が考えても答えが変わらない具体的な仕事ではなく、抽象度が高く正解のない仕事をたくさん経験し、意思決定を重ねることが重要です。

コンビニを例にとると、アルバイトでは「Aの棚にBの品出しをする」という正解の決まった仕事を中心ですが、リーダー・店長と職位が上がっていくと、月次や年間の目標達成に向けて商品の仕入れや組織体制といった仕組みを考える、抽象的で正解のない仕事をします。仕事の抽象度は、すなわち裁量権の大きさです。仕組みを作れるようになるためには、裁量権の大きい仕事で、意思決定の回数を積むことが重要です。

また、会社自体が成長しないと、裁量権を持てる人は増えません。(図4) 裁量権の話題になると、その会社が若いか、小さいか、という議論になりますが、それ以上に伸びているかが重要な

のです。会社が成長して上流のポジションが増えないと、裁量権の大きいポジションの空きを待つ長い時間がかかってしまいます。

ただ、成長してポジションが増えていても新卒に任せていなかったら意味がないので、新卒に期待をかけて任せる意志や風土がある会社を選びましょう。こういった会社で、質が高く、難しい意思決定の回数を重ねることで、正解を導く仕組みを作り出す力という市場価値が高まるのです。

Section 4 「良い会社」と「合う会社」

—— 「良い会社」を見極めるポイントはわかってきました。この条件をクリアする企業を探せばいいのですね。

ここでもう一点考えるべきことがあります。ここまで「良い会社」の条件はお伝えしましたが、皆さんが「選ぶべき会社」と「良い会社」はイコールの関係ではありません。「良い会社」と「合う会社」を区別し、「選ぶべき会社」を見極めることが必要です。

—— 「合う会社」とは何でしょうか。

個人的な意見としては、「自分が頑張れる会社」です。仕事を頑張れば成長するし成果が出る。成果が出れば楽しいしもっと頑張れて成長する。こういったポジティブなサイクルに入っ

ていくことがとても重要です。

仕事を頑張るには、仕事内容や会社の組織構成だけではなく、価値観の一致や居心地の良さなども重要になります。仕事に対する向き合い方が合わない人と自分に合わない条件の下で働いても、仕事を頑張るモチベーションはなかなか湧かないと思います。勤務地や年収といった条件も含めて、皆さんがどのように幸せな人生にしたいかという価値観に合った会社であることも、「良い会社」と同様に重要になるのです。

—— どのように「合う会社」を探せばいいのでしょうか。

「合う」という基準が皆さんの中にはまだ無いと思います。ある程度経験を積まないと、判断軸ができないからです。「良い会社」が必ずしも「合う会社」であるとは限りません。そのような状況では、「良い会社」の中から「合う会社」を選ぶという方法が合理的でしょう。(図5)

あわせて、まとまった数の「良い会社」を見る中で、自分に合う会社とは何かという観点を養っていくと良いと思います。

よく学生の方から「できることややりたいこと、どちらを選ぶべきか」という質問を頂きます。私としては「やりたいこと」を選ぶべきだと思います。学生

の時点での「できること」は、かなり特殊な経験でない限り、社会人目線では「普通」なものが多く、新卒をスキルで測ることはあまりありません。

それよりも将来のポテンシャルを見ている。ポテンシャルには皆さんの性格や特性が大きく関係しますが、最も大事なのは「皆さんが頑張れること」です。ワクワクできる「やりたいこと」を存分に頑張れる「合う会社」を探すと良いでしょう。

Section 5 会社を見極めるためのネクストアクション

—— 「選ぶべき会社」を実際に探していくために、今やるべきことを教えてください。

一言でまとめると「たくさん会社を見よう」です。会社を知らなければ選べませんし、選ぶ観点も養えませんよね。具体的な方法は以下の通りです。

1 上場企業はIR資料を読む／未上場企業は会社説明会を聞きに行く

IR資料や会社説明会からは、企業の目指す方向や企業の特徴などを網羅的に知ることができます。会社を選ぶ観点を養うために、選考を受ける／受けないに関係なく会社説明会に参加してみるのも良いでしょう。

2 経営者のインタビューを読んだり、登壇するセミナー(生配信)を見たりする

インタビューでは、会社創立や会社運営の想いがよく語られます。経営者が登壇する生配信やオフライン開催のセミナーでは、ライブだからこそ聞ける話題にも期待できます。こういった機会を逃さずにチェックしましょう。

3 興味のあるテーマに隣接する知識を面として押さえる

興味のあるテーマに対して、隣接する分野も含めて情報収集をしましょう。人事には「この分野をやりたければ当然これも知っているべき」という観点があり、それを知らずに受けていると「本気度」を疑われてしまいます。これは、面接時によく聞かれる「今選考を受けている企業」で挙げる企業名にも表れます。意識的に準備をしましょう。

会社を選ぶ観点を養うために、また実際に選考を受ける企業を探すために、Goodfindの活用をおすすめします。Goodfindでは、「良い会社」を厳選してご紹介しています。セミナーやイベントに参加することで、「良い会社」に共通する特徴や、自分に「合う会社」の特徴を知ることができるでしょう。

また、個別面談を利用することで、自分の価値観の整理を行ったり、自分には無い新しい視点から助言をもらったりできます。自身のキャリア選択の一環として、Goodfindをぜひご活用ください。

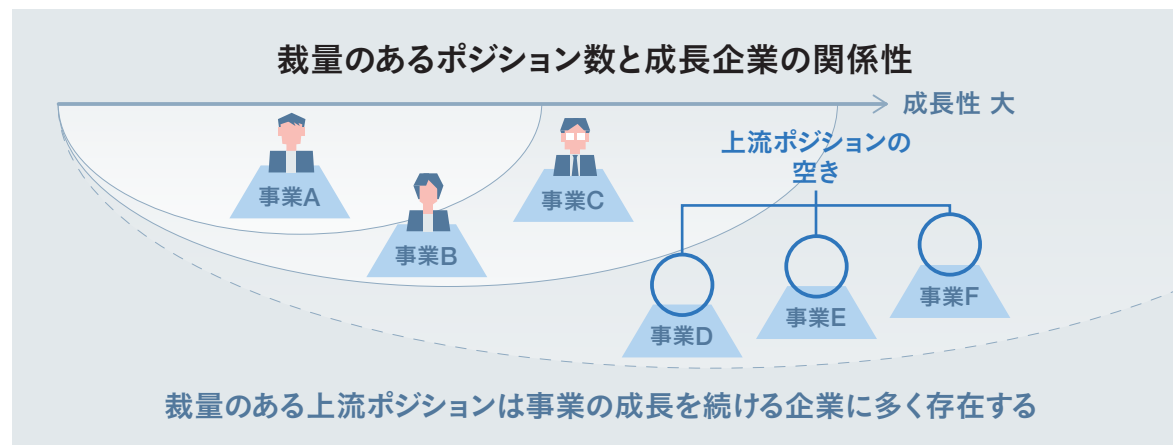


図4

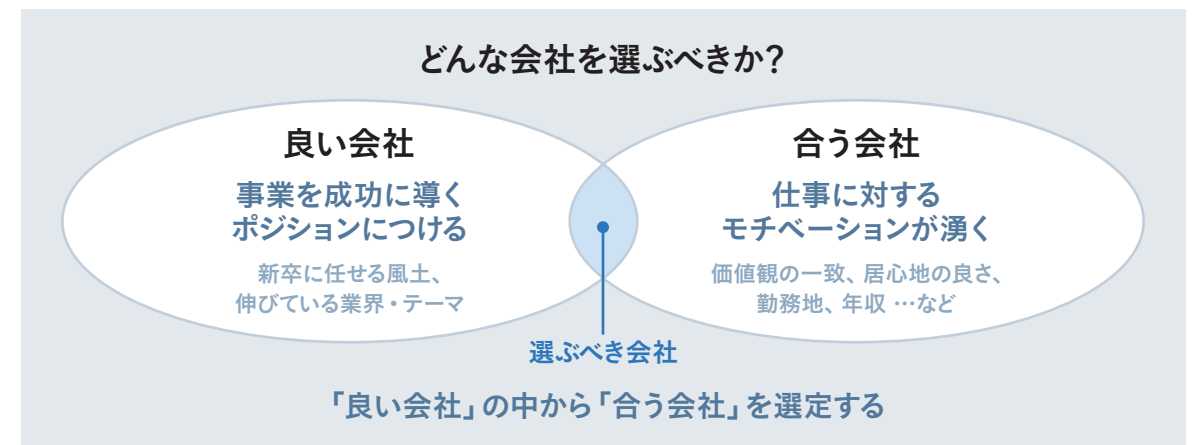


図5

東大生が
Goodfind 創業者に
聞いてみた。
「成長」って何ですか？

「成長したい」「優秀な人になりたい」という思いは、
誰もが持っているものでしょう。
しかし、成長する上での自分のビジョンや方向性が
きちんと見えている学生は、
実はあまり多くないのではないのでしょうか。
今回は就活する東大生の多くが登録する
Goodfindの創業者にインタビューを実施。
「成長」や「優秀さ」をテーマに、
素朴な疑問をぶつけました。

伊藤 豊
スローガン株式会社
創業者
開成から東京大学理科一類を経て文学部(心理学)卒業。2005年スローガン株式会社(東証グロス)を創業し約17年間代表取締役社長を務めた。2022年から東大出身の創業者有志を中心に立ち上げた東大創業者の会ファンドの発起人の一人として運営。非営利活動として一般財団法人ルビ財団の代表理事や活育財団や神山まるごと高等の評議員を務める。他に複数社の社外取締役・アドバイザーも務める。著書に「Shapers 新産業をつくる思考法」。東京大学150周年150人委員会委員就任。

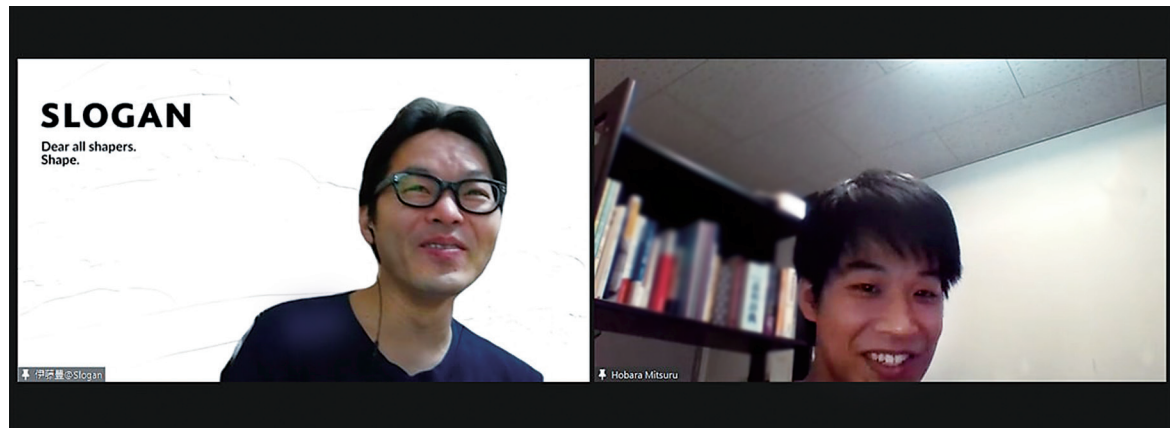
穂原 充
東京大学大学院
総合文化研究科地域文化研究専攻 博士課程在籍
東京大学教養学部卒。大学2年次の2018年よりスローガンのインターンに参画。その中でスローガン前社長の伊藤豊氏の「迷ったら少数派へ」という言葉によって、ロシア・ソ連史研究へ導かれた(引きずり込まれた)。現在は主にジョージア・南コーカサスの政治史の研究を行なう。

Section 1
企業が求める「成長」と
学生がしたい「成長」

穂原 伊藤さん、今日は就活生が思い悩みがちな「成長」についてお聞かせいただければと思います。

就活をやってみて思うんですが、就活サービスも企業も、ものすごく成長を煽っているように見えるんですね。「圧倒的成長こそ正義！」みたいな(笑)。なので、就活サービスの当事者である伊藤さんにいろいろお伺いしたいなと。

伊藤 あ、成長を煽っているように見えるのはどちらかというと、学生が持っている成長意欲を、マッチングのために企業側が強調して提示した、という側面のほうが大きいのではないかと考えています。



Goodfind創業者 伊藤による
「社会で求められる優秀な人」
の構成要素

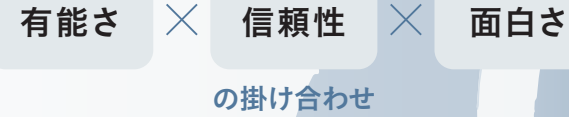


図1

多くの学生は「事をなせる人になりたい」「誰かの期待に応えたい」といった本能的な向上心や、「仕事ができない側に回りたくない」という損失回避の意識を持っています。そういった意識からこそ生じる自分を高めたいという思いが、「成長意欲」の正体だと思うのです。そこに企業も合わせに行くと、お互い「成長」と言い合ってる、みたいな感じだと思っています(笑)。

穂原 なるほど。仰る通りだと思うのですが、企業・社会が僕ら学生に対して言っている「成長」って、学生がしたい「成長」以上に型にはまっているようにも思うんです。「ああ、コミュ力高くてロジカルシンキングできる人になってほしいのね?」というふうに感じる事が多くて。

高校までは「受験に受かること=成長」として意欲を掻き立てられてきたのが、大学生になって「成長」とは必ずしも画一的なものではないと知ったからこそ、そう感じるのかもしれない。

そう感じ始めると、一体何をモチベーションにして、「成長していこう!」という向上心を持てば良いのかわからなくなってきたのですが、伊藤さんはどう思いますか?

伊藤 そうですね。山に籠もって誰とも関わらず暮らしたりするのでない限り、人は自己実現のためにも何らかの

形で社会や会社とコラボレーションする必要があるんじゃないかと思います。そしてそのためには、基礎的なスキルや能力・経験を身に付けて、企業・社会の中で自分をコラボする価値のある相手として認めてもらう必要がありますよね。

もちろん穂原さんが言うように、「成長」の方向性や意義は一つではないでしょう。ただ、就活の中で企業が学生に求めてくるスキルは、社会の中で評価されるためのベースだと思うので、それらを新卒で身に付けるためだと捉えると良いのではないかと答えます。

穂原 なるほど… 確かにコラボして

れる存在は必要ですし、そう思うと一種の通過儀礼として、必要なスキルを身に付けていきたいなと思います。

Section 2
「有能」≠「優秀」。
本当に優秀な人の特徴とは?

穂原 「成長」をどう捉えればよいのか、という部分は理解できました。しかしまだその、「コミュ力高くてロジカルシンキングができること=成長」みたいに言われる風潮には納得いかないというか、つまらないなあと感じています。

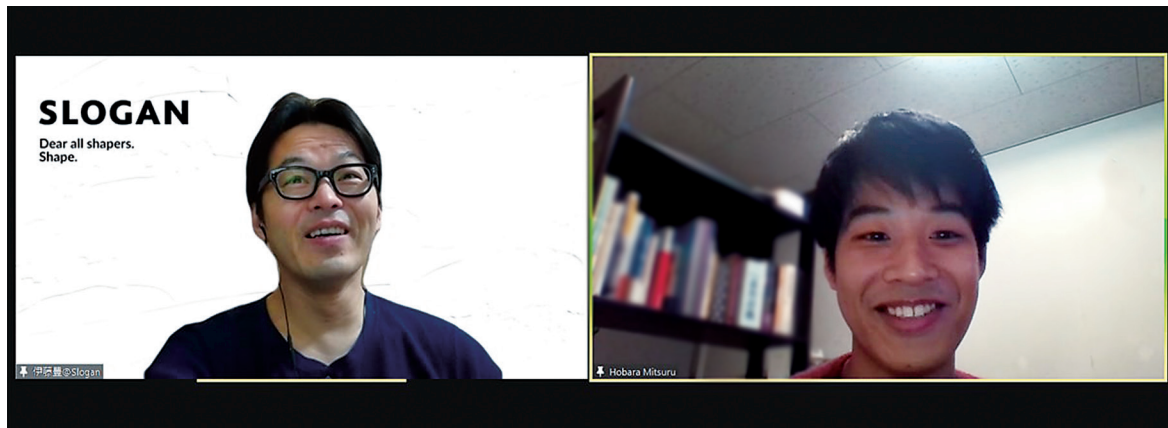
伊藤 確かに就活の時点ではその観点が重視されているように思えるかもしれませんが、そもそも社会でコラボされる優秀な人になるためのキーってそれだけじゃないですよ。私は『有能さ×信頼性×面白さ』の3つの掛け合わせだと思っています。(図1)

「有能さ」は今言っていたような論理的思考力・メタ認知力・コミュニケーション能力、「信頼性」は自己中心でない姿勢・相手への敬意・誠実さ、「面白さ」は希少性・他人と違う選択をする勇氣・人に手を差し伸べてもらえる可愛げといったものです。(図2)

穂原 それで言うと「有能さ」ばかりに気を取られていたんですかね。「信

有能さ	面白さ	信頼性
論理的思考力	希少性	他者へのフォーカス・敬意
メタ認知力	人と異なる選択ができる勇氣	利己的に見えない
創造性	助けとなる弱さ・危うさ	相互理解への姿勢
柔軟性・曖昧耐性	かわいげ・愛嬌・天然	最低限のマナー
コミュニケーション力	型破りや枠をはみ出す意識	誠実さ・謙虚さ
行動力	良い意味での図々しさ	倫理観の高さ
達成動機の高さ	ビジョン	人間性(人としての魅力)

図2



頼性」や「面白さ」まで意識できている学生はあまり多くないだろうなと思いました。

伊藤 そうなんです。多くの人が「優秀さ」＝「有能さ」であると捉えているように思います。就活生は特に、地頭の良さ、論理的思考力、コミュニケーションといった部分にのみ注目してしまう。いわば「プレゼンが上手くて、すらすら論理的に説得力のある話ができる人」だけを優秀と思うわけです。だから、コンサル内定者＝優秀の代名詞みたいになって、こぞってコンサル思考とか学ぶでしょ。

学生を評価する企業側も「有能さ」に偏って評価している面があって、穂原さんが画一的でつまらないと思う原因はここにあると思います。

ただ、「有能だけど、信頼できないし面白くもない」という人と一緒に働くのはきついですよね。本当に優秀だな、と思うのはこの3つのバランスが整っている人です。

穂原 あー、この話が聞きたかったんですよ。なんだかもやもやしていたことがわかってスッキリしました。

一方で「信頼性」や「面白さ」は、学生からするとなかなか就活対策しにくいですし、意識して高めるのも難しいものだと感じています。この2つを高めて、有能なだけじゃない、優秀な人に成長するにはどうすればいいんですかね？

Section 3 「面白さ」を上げるには、「迷ったら少数派を選べ」

伊藤 「信頼性」というのは自己中心ではなく他者にフォーカスしているか、相手への敬意を払っているかということや、誠実さ、謙虚さ、あとはマナーもそうですよね。一朝一夕に身に付くものではないかもしれませんが、意識すると良いと思います。

「面白さ」の部分でいうと、社内でもよく言うのですが、「迷ったら、少数派を選ぶ」。何か決断を下す際、よく考えても迷うような選択肢って大抵どちらも同じくらい良いんですよ。だったら他の人が選ばない方を選んだほうが、面白い人生歩めるんじゃないか、ということです。

穂原 あ、それ、前伊藤さんに言われたことがあります。そういえば、僕その言葉を信じて進振り決めたんですよ。

伊藤 え、そうなの？

穂原 はい。僕もともと文一で東大に入ったのですが、400人が行く法学部に進むか、2人しか選ばないロシア研究に進むか迷ったんですよ。その時にたまたまインターン生の研修で伊藤さんの「迷ったら少数派を選べ」という言葉を聞いて、ちょっと感銘を受けて、ロシア研究を選びました。

伊藤 なるほど。

穂原 大学受験までは「潰しが効くか

ら」といった理由でいろんな選択をしてきて、大学生になって初めてこの言葉に感銘を受けて、少数派の選択をしてきたんですね。

自分としてはそれで良かったと思うことが多々あって、後悔していません。しかし就活を始めてみると、社会や企業が求める人材とはギャップがあるんじゃないかと思っていました。

少数派を選ぶということは、他人が知らない世界に踏み込むことなんですよ。それが人間としての「面白さ」を高めてくれるのではないかとはいっていますが、このまま何も考えずに、ロシア研究を突き詰めすぎると、ちょっとやばいんじゃないか、と。(笑)

伊藤 さっきも言ったんですが、『有能さ×信頼性×面白さ』はバランスが大事です。「面白さ」というのは扱いが難しく、ノックアウト・ファクターになりやすい。要は変な奴だと思われて、相性が悪いと認定されちゃうリスクがあるわけです。

そういう意味では、少数派を選びつつ、社会との接続点を探しに行くことや、自分の「面白さ」を社会に合わせてチューニングすることが必要かもしれないですね。

穂原 社会に認めてもらうことを意識せよ、ということですよ。でもそれってとすると自分のやりたいことを妥協して迎合しろと言われていたような気

もして、何だかなあ、って思うんですよ、最近。

伊藤 うーん、でもそう思っていると、自分の考えをチューニングするチャンスだとも言えると思います。

穂原さんがそうとは言わないけど、今「これをやりたい」と思っていることを、ダイレクトに行える会社・組織が無い、起業してもビジネスモデルが無い、といった場合は、妥協というより世の中に対してかなり独りよがりな可能性があるのであるですよ。

そういう意味では、就職とは独りよがりを修正していくことであり、経験することで「自分がしたいことは実はこっちなのではないか」と気づけることも多いものなんじゃないでしょうか。

Section 4 未だ周りが気づいていない波に乗るには

穂原 独りよがりかあ…。要は、どう世の中に役立っていくのかを考える必要があるってことですよ。

でも伊藤さん、独りよがりにならない「面白さ」の追求って難しいですよ。逆に、社会との接続点を意識しながらも少数派を選ぶ方法ってないんですかねえ。

伊藤 これは良い質問ですね。実は本を出しており、そこに答えが書いてあります。だから本を読んでください。

穂原 えっ、おお、PRきた！笑。本を出されたのは知っていますよ？でもここまで来たら、最後まで教えてくださいよ～。

伊藤 え？穂原さん、まだ読んでないの？笑。個人的には早く読んでほしいんだけど、一言で言うなら「時間軸」という発想が鍵になります。

穂原 時間軸、ですか？

伊藤 そうです。少数派にも、今後も少数派であるものと、今はたまたまその価値が認められてないから少数派で、今後メジャーになるであろうものと



いう2つの種類があります。後者のような、地殻変動が起きてこれから来る「少数派」だと自分では思っていて、周りからはやめておけと言われる、こういう少数派はめちゃくちゃ良いですよ。賭けるに値すると思います。

穂原 まだみんなが気づいていない波の始まりに乗ろう、ということですか？

伊藤 そういことです。他人が選ばないような方を選ぶから面白いよね、という側面はあるのですが、先見の明があれば、そのモメンタムを時間軸で見つけなくてははいけないと思います。

穂原 うーんなるほど…。ロシア研究でもそういう領域を意識して探してみたいですね。それで、本には何が書いてあるんですか？

伊藤 今した時間軸思考や意思決定の仕方の話を書きました。時間軸思考を通じて時代の流れを掴み、新しい産業を創っている人たちの話も書いています。僕はそのような人たちのことをShaper(カタチ作る人)と呼んでいますが、Shaperの話を読んで、自分の意思決定にも活かしてもらえたら嬉しいですよ。

あと、時間軸思考についてはGood find Collegeの記事にもなっているので、そちらも読んでもらえたらと。

穂原 バラエティ番組並の宣伝っぶ

りですね…！でも、伊藤さんがそこまで言うなら読んでみようと思います。

穂原の後日談

例の本を読んでみました。本書には時間軸で物事を見てモメンタムを掴むためのヒントが散りばめられており、自分なりに解釈を深めることができました。

作中、起業家ピーター・ティールの「賛成する人がほとんどいない、大切な真実は何だろう」という問いが紹介されています。この問いに対する答えを探すが、時間軸思考の第一歩であると僕は思います。

そして、伊藤さんもさることながら、各方面のShaperと呼ばれる方々は各々自分の中で確固とした未来予測を持っているのにも気づきました。

また同時に、未来予測を社会にぶつけて検証しブラッシュアップしてきた方が、最終的にやりたかったことを実現できるのだということにも気づかされました。

未来を予測し、世間に認められていない大事なことを探す。そしてそれを証明するために手を動かす。これが僕らに必要な「これからの成長」なのだと思ひ、自己を研鑽していこうと思います。

Tips1

面接官の心をつかむ4つの方法

企業側からは、「8割の学生は、話にならない」と言われている新卒採用の面接。多くの学生が面接官側の視点を深く理解していないために、自分の強みや志望動機をうまく伝えられていない現実があります。そこで、数々の学生の面接を見てきたGoodfindの講師が、面接において必ずと言っていいほど聞かれる3つの質問を題材に、学生がしがちな「伝わらない答え方」に突っ込みを入れ、「面接官の心をつかむ方法」をお伝えします。



Goodfind講師陣

- ⑥ 菊池 菜々子 (神戸大学卒、長期インターンを経てスローガンへ入社しセミナー講師を担当)
- ⑦ 世取山 駿 (早稲田大学卒、コンサルティングファームを経てスローガンへ入社しセミナー講師を担当)
- ⑧ 織田 一彰 (戦略コンサル出身、複数のベンチャーの立ち上げから育成に従事)

質問1 「学生時代に頑張ったことについて教えてください」

✖ 伝わらない答え方

私は中学から高校の6年間、陸上競技部に所属していました。中学校では県大会に惜しくも届かなかったのですが、高校では県大会で2位の結果を残すことができました。大学に入ってからは、スポーツはしていませんが、当時頑張ったことで自信が付き、忍耐力を鍛えられたことが今でもためになっています。

結局、そこから何を学んだかが分からない！



◎ 面接官の心をつかむ答え方

私は中学から高校の6年間、陸上競技部に所属していました。365日、自分が速く走れるようになるためにはどうすればいいかを考え続け、練習も1日も休まずに努力してきました。それでも、中学の3年間は、周囲の皆が県大会以上の成績を残す中、自分だけ県大会予選で敗れるなど、なかなか努力が報われない日々が続きました。しかし、**Point① 私は絶対に負けたくないという気持ちを捨てず、改善を積み重ねれば結果が出る**と考えていました。

実際に、**Point② 周囲で成果が出ている人に、練習の方法や自分の課題点などを常に相談し、徹底的に改善を続けた結果、高校3年生のときには県大会以上の結果を出すことができました。**

Point③ この経験から、たとえ成果が出ていないときでも、人から学び、粘り強く改善し続けることで、成果を出せる力が身に付きました。

主張

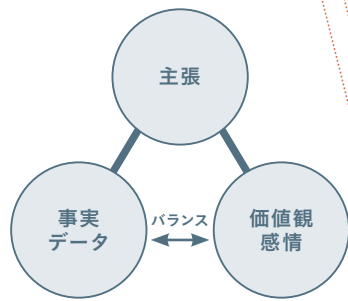
成果が出ないときでも人から学び、粘り強く成果につなげる力がある。

事実・データ

周囲に、練習方法や自らの課題点などを相談し、改善を続けた結果、県大会で良い結果を残した。

価値観・感情

絶対に負けたくない気持ちを捨てなければ結果につながると強く信じている。



面接官の心をつかむ方法1

事実と感情のバランスが主張を支える

学生時代に頑張ったことでの回答で、よくある間違いが、ただ頑張ったことの実事を列挙してしまう答え方です。単に「AをしてBという結果になりました」という事実だけを列挙しても、その人の価値観や感情、考え方は伝わりませんよね。かといって、感情的な主張をしても、論理性、説得力に欠けると思われてしまう。つまり、自らの「主張」を届けるためには、「事実やデータ」と、「価値観や感情」のバランスが重要です。

面接官の心をつかむ方法2

再現性を強調する

面接官が、あなたに学生時代に頑張ったことを聞く理由は、過去の成功体験を入社後も繰り返すことで、会社に貢献してくれるかを知りたいからなんです。そのため、過去の成功体験が、偶然ではなく、繰り返し再現できるとさせることが大事。面接官に、「この人はこういう困難に直面しても、乗り越えてくれそうだな」といった具体的なイメージを持ってもらうことを目指しましょう。

Point① 行動や結果の根拠となっている、価値観や考え方を伝える。

Point② 事実やデータを因果関係を伴って明確に表現する。

Point③ 再現性が伝わるように、得られた経験を抽象化し、繰り返し発揮できる能力として語る。

質問2 「あなたの長所は何ですか？」

✖ 伝わらない答え方

私の長所は、リーダーシップを発揮できることだと思います。定食屋でアルバイトをしていたときに、来店客のニーズを的確に汲み取り、周囲の人を巻き込むことを通じて、店舗の売上を昨年比で5%上げることに成功しました。

結局、何がすごい!? 数字で表現さえすれば、客観性が担保されるわけではない!



◎ 面接官の心をつかむ答え方

私は細かい気配りや観察に基づいた企画提案力に強みがあります。定食屋でアルバイトをしているときに、お客様の様子を細かく観察することを意識し、**Point① 多くの女性やお年を召したお客様が、食べきれずに残すのを見て、少量のメニューにニーズがあるのではないかと考えました。**そこで、店長にハーフサイズのメニューをつくることで、**客単価が下がったとしても、客定が伸びることで総売上が向上する可能性を提案しました。**

実際にハーフサイズのメニューはとても人気となり、**Point② 何カ月も昨年比10%減という売上減少が続いていた店舗で、特に広告を増やしたりすることもなく、最終的に昨年比5%増の売上を達成することができました。**

質問3 「志望動機を教えてください」

✖ 伝わらない答え方

経営者である父の影響が、物心ついたころから、私は経営者に憧れていました。将来は、父のような経営者になって、会社を大きくし、一人でも多くの人に良い影響を与えられるようになりたいと思っています。そのため、貴社のような会社で働くことを通じて、ビジネスを理解したいと思い、志望しました。

経験と動機づけの関係が曖昧過ぎて説得力が無い!



◎ 面接官の心をつかむ答え方

幼少期に大きな地震があり、多くの被災者が私の住んでいる街に移入したとき、経営者だった父は、積極的に従業員として被災者を受け入れ、さらに必要としている物や困っていることを解決できる事業を立ち上げました。そのときの、事業を通じて地域や人々の生活を支えていた父の姿が今でも忘れられません。

そのときから、**Point① 経営者としての父に敬意を抱き、私も社会に貢献できる経営者になりたいと思うようになりました。**御社は、これまで困難だった離島や限界集落への生鮮食品配達サービスや、高齢者向けの安否確認サービスなどを立ち上げ、**Point② 常に社会的課題を事業を通じて解決されてきたか**と思います。さらに、**そうした事業の成長過程で育った人材を積極的に起業家として輩出し続けていらっしゃいます。**

Point③ 私も、御社の事業に貢献することで、自分自身も将来社会に貢献できる経営者になれると思います。御社を志望いたしました。

面接官の心をつかむ方法3

具体性と客観性を追究する

面接において、あなたの「当たり前」は、通用しないと思ってください。そもそも、あなたはなぜ「売上を5%上げたこと」を成功だと思っているのでしょうか？

例えば、あなたが関わる前から売上が継続的に向上していた店舗であれば、あなたの貢献は希薄かもしれない。もしも、広告施策を行った直後に5%しか伸びがなかったのであれば、成功とは言えない。そう考えると、伝えるべき前提が多々あることに気づきますよね。

自分の前提と相手の前提が異なることを認識した上で、店舗がどのような状況だったか、どのように行動し、結果何が起きたのかを具体的に述べなければ「5%の売上増の価値」は伝わらないのです。

Point① 自分の強みが、自らの思考と行動においてどのように発揮されたのかを、具体的に示す。

Point② お店の状況を説明することで、あなたの取り組みの成果に客観性を持たせる。

面接官の心をつかむ方法4

自分と企業のありたい姿を重ねる

志望動機を語るには、当然企業の強みや事業の特徴などを理解する必要がありますが、そうした客観的な事実は、他の学生にとっても同様に事実であり、ともすれば皆と同じ志望動機を語ることになりかねません。

志望動機において、「あなた自身」がなぜその会社を志望するのかを語るには、「自分自身がどうありたいか」と、志望する会社が「どこに向かって企業経営をしているか」を重ね合わせ、語る必要があります。

自分と企業のありたい姿、実現したい世界観が重なっていることが強調されれば、「あなた自身」が、その会社にとっても大切な人材であることが伝わるでしょう。

Point① 自己分析を通じて明らかになった「自分が大事にしている考え」を明確にする。

Point② 企業分析を通じて得られた「企業が実現しようとしている世界や価値観」を整理する。

Point③ 「自分」と「企業」の向かう先、目指している方向が重なっている部分を強調する。

Tips2

グループディスカッションですぐに使えるフレームワーク&数字集

グループディスカッション、グループワーク、コンサル業界のケース面接など、就活において「何らかの課題を、グループまたは個人で検討し、解決策を示す」という選考を避けて通ることはできません。そこで、検討課題の全体像を捉え、効率的に検討を行うために使える「フレームワーク」と「覚えておくとい数字集」をご紹介します。

【Goodfind 特別編集】
これだけは押さえておきたい31のフレームワーク



Goodfindが独自に編集した「これだけは押さえておきたい31のフレームワーク」をWebサイト上で公開しています。もっとフレームワークを知りたい、という方はぜひご覧ください。

フレームワークはいつ使う？

グループディスカッションやグループワークにおいて出題される問題に対して解決策を示す代表的なプロセスとしては、以下のような流れがあります。



(例) ラーメン屋の売上改善 フレームワークを使う

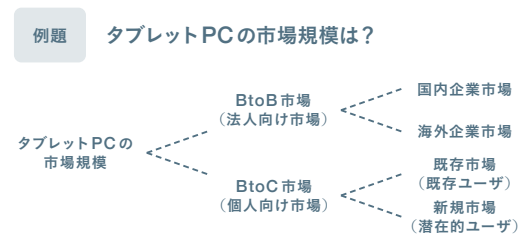


フレームワークは、複雑で全体像の見えにくい課題に対して、全体像を定義し、その後の検討を効率的、効果的に行うための整理として「課題の構造化」を行う際に用いられます。

基礎編

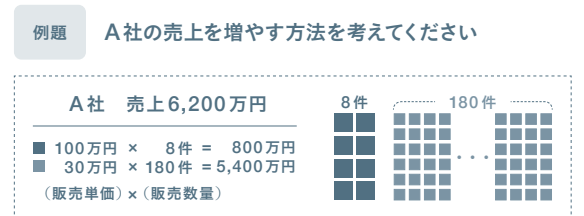
フレームワークというと複雑な図や概念をイメージする方が多いかもしれませんが、フレームワークの基礎は簡単な構造を作ることであり、決して難しくはありません。基礎編では簡単に使える基本的な方法をご紹介します。

反対の概念

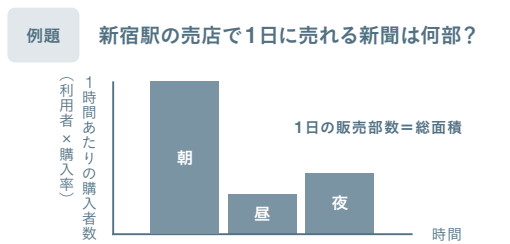


物事の全体像を捉え、構造化するための基本的な手法は、「2つに分ける」ことです。内部/外部、既存/新規といった対になる概念は非常に多く、ほとんどの物事は何らかの方法で2つの概念に分けることができます。さらに2つずつに構造化すれば、曖昧な全体像を簡単に4つに構造化して捉えられます。

掛算に分解



時間・順序

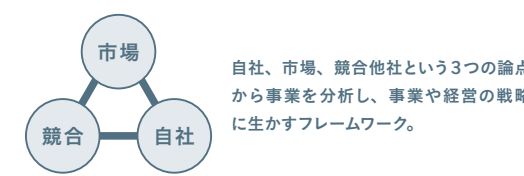


多くの物事は時間軸で進行しており、時間による影響を受けています。課題を時間軸に沿って分割する構造化の手法は、非常に多くの問題に適用可能です。他にも、PDCA (Plan, Do, Check, Action) や、起承転結、年代別なども、時間や順序を用いた構造化の手法と言えるでしょう。

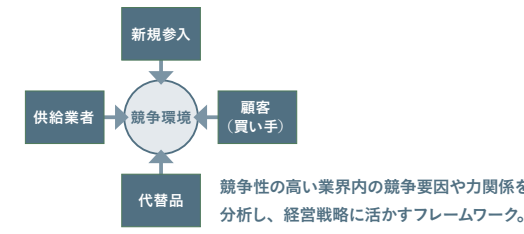
量を扱う場合には、全体像を掛算に置き換え、構造化できます。例えば、売上は「販売単価」×「販売数量」で整理することができます。また、消費側から見ると「顧客数」×「購入頻度」×「1回あたりの購入量」といった構造化も考えられます。

応用編

応用編では、ビジネスの領域で先人が考案した考え方をいくつか紹介します。フレームワークは決して「覚えて使う」というものではありません。あくまで、あなたが課題に向き合い、構造化の方法を考える際の足掛かりとして参考にしてください。



- Customer (市場)**
自社製品を購入する潜在的顧客の規模、属性、ニーズなど
- Competitor (競合)**
競合する要因、強み、弱みの違い、競合他社の有する経営資源など
- Company (自社)**
売上、利益、資金、人材、知財、ノウハウ、生産設備、ブランドなど

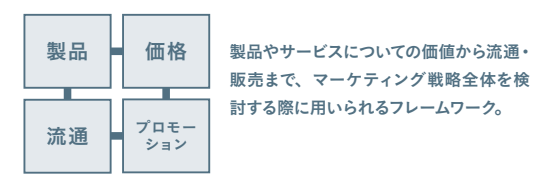


- 内部要因**
供給者の交渉力 (例: 牛肉の輸出企業の交渉力)
買い手の交渉力 (例: 消費者の選択の自由度)
競争企業との関係 (例: 競合する牛丼チェーン店)
- 外部要因**
新規参入の脅威 (例: 新規の牛丼市場への参入者)
代替品の脅威 (例: パスタ、豚丼などの代替品)

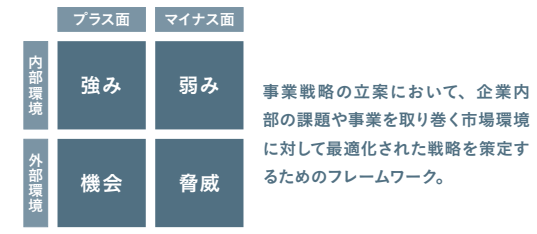
覚えておくとい数字集

フレームワークで構造化を行い、実際に市場規模を考えたり、売上の向上を検討する際に、議論や検討をスムーズに進めるために覚えておくとい、代表的な日本国内の数字をご紹介します。

・人口	… 約1億2,379万人	・外国人人口	… 約359万人	・人口密度	… 約338人/km ²
・就業者数	… 約6,800万人	・世帯総数	… 約5,400万世帯	・実質GDP	… 約558兆円
・未就学児 (0～5歳)	… 約491万人	・核家族世帯	… 約3,100万世帯	・スマホ保有率	… 約87%
・大学生	… 約290万人	・平均世帯人数	… 約2.3人	・コンビニの数	… 約56,000店舗
・高齢者 (65歳～)	… 約3,600万人	・平均年齢	… 約48歳	・企業の数	… 約370万社



- Product (製品・サービスの価値そのもの)**
例: パッケージや香りに訴求ポイントを特化
- Price (販売価格、支払条件、割引率など)**
例: 低価格戦略
- Promotion (広告、プレスリリースなどのプロモーション手法)**
例: SNSにおけるロコミを拡大する戦略
- Place (販売場所、物流、在庫などの流通関連)**
例: 20代顧客の多いコンビニを重視



- Strengths (強み) …強みとなる社内の条件**
南米やアフリカなどの気候にも対応できる技術力
- Weaknesses (弱み) …弱みとなる社内の条件**
低価格帯のエアコンを製造する製造力
- Opportunities (機会) …組織外部の事業機会**
南米、アフリカにおける家庭用エアコン市場の拡大
- Threats (脅威) …組織外部の脅威**
世界第2位の競合による南米メーカーの買収・進出

Tips3 普通の業界研究・企業分析では分らない、志望動機の磨き方

就活が志望領域を選択するために、必ず通る業界研究・企業分析。なぜ、その業界なのか、なぜその企業なのかといった志望動機を説得力をもって語るためにも、理解を深める必要があります。どのような分析をすると、より良い志望動機を語れるようになるのか、という観点から、その方法をご紹介します。

未来を捉え、業界を理解する

✖ 普通の業界研究

まずは業界内の主要企業の特徴、業種、商流(ビジネスの流れ)を理解しましょう、というものが多くはです。金融業界の場合、「銀行、信託銀行、信用金庫、証券、保険、リースなど、さまざまな業種があり、銀行業の中で見れば、本社、支店、審査、投資銀行、為替取引などさまざまな役割があり、A社はここが強く、B社は弱い」、そんな業界研究が普通の業界研究です。

誰もが知っている業界の「現状」を知っても、あなたの「未来」を懸ける理由は分らない!



業界の未来を理解するにはどうしたらいいでしょうか。未来について考える方法はいくつかありますが、ここでは株価や成長率を例としてご紹介します。株価は、現在だけでなく、未来に対する期待値が織り込まれた先行指標ともいえるものです。株価を知れば業界がどのように変わっていくのかも見えてきます。

例えば、世界の時価総額ランキングの変化をみると、2005年には石油会社とメーカーがそれぞれ3社を占めていたのに対して、2024年現在では、IT系のテクノロジー企業が6社を占めるようになっています。2000年代は膨大な人口を有する中国の旺盛な需要に支えられて経済が伸び、資源の価格が上がったんですね。このトレンドは2008年のリーマンショックまで続き、その後スマホが普及したあたりからIT系がたくさん出現してきました。このように今後、より社会に大きな影響を与えていくことが予想されている産業が変化している、ということが読み取れます。株価以外にも、企業の成長性を捉えたランキングも、企業の未来を捉えるための先行指標として役立つでしょう。急成長している企業は、必ず経済のニーズに応えることで成長を遂げています。なぜ成長しているかに着目すれば、世の中の変化に沿ったビジネスの未来が見えてくるはずですよ。

世界の時価総額ランキングの変化

	2005	2024
1位	ゼネラル・エレクトリック	アップル
2位	エクソンモービル	エヌビディア
3位	マイクロソフト	マイクロソフト
4位	シティグループ	アルファベット(グーグル)
5位	BP	アマゾン
6位	ロイヤル・ダッチ・シェル	サウジアラムコ
7位	プロクター・アンド・ギャンブル	メタプラットフォームズ(フェイスブック)
8位	ウォルマート・ストアーズ	ティエスエムシー
9位	トヨタ自動車	パークシャーハサウェイ
10位	バンク・オブ・アメリカ	テスラ

世界の時価総額ランキングの変化(2005年12月中旬、2024年11月1日時点)

志望動機の磨き方1…未来を捉える

業界内の常識や現状を詳しく知れば、面接官から見て「よく調べて、理解しているね」と思ってもらえるような会話ができるようになるでしょう。でも、そんな知識は、仕事を始めて1年もすれば誰もが知ることになる「現実」にすぎないですよ。企業で働いている面接官が、日々の仕事において向き合っているのは「何が今後のビジネスの課題なのか?」、「それをどのように解決し、どのように会社を成長させていくのか」ということ。

それに、当然ですが採用面接は「現状に詳しい人」を探すのではなく、「未来の課題を共に解決していく仲間」を探すために行われているわけです。業界研究や企業分析とは、過去や現在に対する理解をベースにしながらも、業界や企業の課題や未来像を把握し、自分自身がどのような役割を果たしているのかを考えるとなんです。

成長率から未来の変化を読み取る

[] 収益成長率(単位%)

1位	株式会社エニキャリア
[1442.9]	物流DXソリューションシステムおよび物流GXソリューション提供
2位	Cellid株式会社
[802.7]	ARグラス向けディスプレイモジュールおよびSLAMの開発および販売
3位	株式会社Asobica
[736.8]	顧客中心の経営を実現するプラットフォーム「coorum(コorum)」の提供
4位	株式会社INFORICH
[681.1]	モバイルバッテリーシェアリングサービスの運営
5位	株式会社イー・スター・クオンタム
[638.6]	量子コンピュータによって社会的課題を解決するソフトウェア開発と数理最適化ビジネスを展開
6位	株式会社Antway
[631.8]	専用キッチンで手作りしたお惣菜を冷蔵でお届けする宅食サービス
7位	株式会社アクセルスペースホールディングス
[527.0]	小型人工衛星の開発・製造・運用技術を基盤とした事業
8位	テックタッチ株式会社
[468.6]	ノーコードのガイド・ナビゲーションツールの開発及び提供
9位	株式会社NearMe
[447.8]	タクシーをシェアすることで快適な移動体験を提供するサービス
10位	ツクリンク株式会社
[438.5]	建設事業者向けの受発注マッチングプラットフォームを提供

「Technology Fast 50 2023 Japan Winners Report」(デロイトトーマツ)

Point① 高度経済成長期に経済の拡大に伴って成長した日本の金融業は、今後日本の人口や経済規模が小さくなっていく中で、国内での成長を実現するのは難しいかと思えます。

一方で、これまで古い規制や仕組みに守られてきた**Point②**金融業界は、ブロックチェーンやCtoC決済など、テクノロジーによって大きくビジネスモデルを変えつつあります。近年、金融×ITの領域で成長企業が資金調達をする例も増えていると聞きますし、**Point③**この領域は、これから急成長し、新たなインフラになっていくのではないかと思えます。私自身もテクノロジーを用いて、誰もが使える効率的な社会基盤の構築に貢献したいと考えており、未来の金融を創造していく御社を志望いたしました。

Point ①
自分がその業界の過去、現在、未来をどのように捉えているのかを示しましょう。

Point ②
志望する業界や企業の今後について、自分がどう可能性を感じているか具体例を交えて明確にしましょう。

Point ③
業界や企業の未来と、自分自身が実現したい価値観や世界がどう重なるかを伝えましょう。

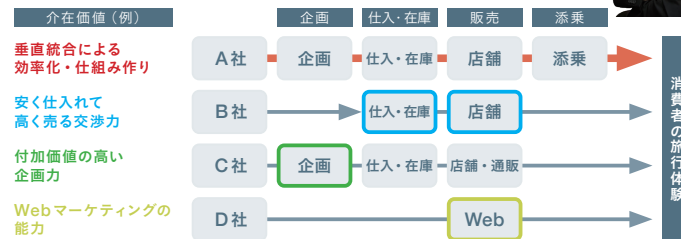
介在価値を見極め、企業を理解する

✖ 普通の企業分析

企業分析というと、商品について企業のWebサイトや説明会などで理解を深める、企業の歴史や業界内の他社との違いについて出版物を読む、OBOG訪問をして企業の文化や価値観を知る、といった場合が多いでしょう。

就活生向けの情報を見ては、ビジネスの実態は分らない!

働く人の介在価値から業界・企業を捉える(例:旅行業界)



志望する業界内の代表企業を抽出し、「どのようなプロセスで商品が供給されているか」や「あなたが仕事をする際の介在価値」を書き出してみましょう。介在価値を明確にするには、その企業の優位性やビジネスモデルの特徴を深く理解することが欠かせません。また、こうした理解を得るには、株主向けIR資料やビジネス誌など、社会人向けの情報に日々触れ、就活生向けの情報だけに頼らないことが肝心です。

◎ 磨かれた志望動機(例:旅行業界)

私は、**Point①**自分自身が旅行を通じて重要な価値観を形成した経験から、旅行に対してハードルを感じてきた人に旅行体験のきっかけを与えられる機会を創りたいと思っています。これまで、鉄道や飛行機、雑誌やWebといった進歩により、距離は縮まり、情報はより身近になっていますが、**Point②**今後も最適な旅行プランを導く人工知能や、VRによる宿泊施設の内覧など、大きな可能性があると考えています。**Point③**私自身も、そうしたイノベーションに貢献したいと考えており、高い技術力を強みに潜在的な旅行者を対象とした独自のビジネスモデルを築いている御社を志望します。

Point ①
自分がどのような介在価値を發揮することで、企業に貢献したいのかを伝えましょう。

Point ②
これからその業界や企業において自らの介在価値が發揮される余地があることを示しましょう。

Point ③
自らが介在価値を發揮したいと考えている課題に企業自体も注力している点において志望度が高いことを強調しましょう。

Goodfind COLLEGE

社会とキャリアを学ぶ、もう一つの大学

Goodfind College は、本質的な学びのある記事を通じて、学生が新産業領域で自分らしいキャリアを歩むためのヒントをお届けします。



COLUMN
就活、うまくいかないのは脳内バグのせい。『コンサルの武器』をあなたの武器に



織田 一彰

こんな考え方をしていますか? 「選ぶなら得意な仕事か、好きな仕事か」「将来起業したいなら、起業家を多く輩出するA社に就職すべき」……実は、この考えに至るあなたの脳には「バグ」が潜んでいるかもしれません。戦略コンサル出身でGoodfind創業以来ロジカルシンキングセミナーの講師を務めてきた織田がGoodfind監修本『コンサルの武器』を出版。本の特徴や想定読者、活用方法などをインタビューしました。就活で正しい選択、判断ができるように本書を味方に論理的思考を身につけましょう。



COLUMN
自己PRと志望動機は完璧? 就活面接対策、押さえておきたい4つのコツ



近藤 真由

面接の準備は完璧ですか? 不本意な落選を避けるためにも、面接のよくある失敗と対策を事前に確認しておきましょう。今回は、1次面接から最終面接までを突破するための、4つの面接対策ポイントをご紹介します。面接官に評価される自己PRや志望動機をはじめ、面接に臨むにあたって確認しておきたい情報をまとめました。準備はばっちりという方も、最後のおさらいにご活用ください。

他にも Goodfind College では、新しい記事を続々公開中!

【就活×ニュース】 「2024年問題」 学生生活や就職先に どう影響?	【SDGs 就活】 世界トレンドから紐解く、 サステナブルな 成長企業の見つけ方	長期インターンの 就活へのメリットは、 ガクチカだけじゃない?!	大学院生が 後悔のない就活を するために、 今やるべきこと
--	---	--	--

etc...

Goodfind College についての詳しい情報は



Goodfind COLLEGE



Goodfind College

Goodfind College 運営会社
SLOGAN
スローガン株式会社
www.slogan.jp

〒107-0062 東京都港区南青山2-11-17 第一法規ビル 3階
【メール】 student@slogan.jp

東大生累計会員数 1200人以上。東大生向け求人多数

Intern Street 長期インターンカジュアル面談

これまで約300人の東大生が
成長機会のあるインターン先へと入社。
その経験を活かして、難関企業への就職や
事業責任者へと成長しています。

InternStreet 卒業生の新卒入社先
ゴールドマンサックス、J.P. モルガン、バンクオブアメリカ、マッキンゼー・アンド・カンパニー、ホストンコンサルティンググループ、ペイン・アンド・カンパニー、ローランド・ベルガー、アクセンチュア、三菱商事、住友商事、伊藤忠商事、P&G、サムスン、外務省、JAXA、博報堂
...and more!

紹介可能なインターン募集企業事例

東大発 AI スタートアップ

- ①募集ポジション
COO 室配属 事業開発ポジション
- ②インターンの魅力
戦略コンサル・シリコンバレーのスタートアップ出身社員のもとで働くことができる
- ③東大生の入社実績
経済学部3年 個別指導塾アルバイト経験あり

イノベーション創出を支援する VC

- ①募集ポジション
マーケットリサーチポジション
- ②インターンの魅力
世界市場の最新テクノロジーやスタートアップに携わり、リサーチ力を身につけられる
- ③東大生の入社実績
工学系研究科修士1年 塾講師経験あり

国内大手をクライアントにした戦略コンサル

- ①募集ポジション
コンサルアソシエイト
- ②インターンの魅力
大企業を相手にしたコンサルティング案件に携わり、コンサルタントとして必要なスキルが身につく
- ③東大生の入社実績
経済学部経営学科2年 東京大学金融研究会出身

BtoB領域の常識を変えるメガベンチャー企業

- ①募集ポジション
マーケティング戦略プランナー
- ②インターンの魅力
数百万円の案件を戦略から提案まで一気通貫して携わることができる
- ③東大生の入社実績
文科二類2年 東大トマト出身

東大生の声

	自分で試行錯誤して成果を出した経験が成功体験となって、社会人になってからも自信になっている。長期インターンで出会った人間関係が今でも続いて、キャリアに活きている。 (当時工学部3年→外資系コンサル2年目)
	長期インターンを通して、自走する力が身についた。インターンのために独学でプログラミングを勉強し、プログラミングスキル自体が入社後に役立っている。 (当時理科一類2年→大手広告代理店4年目)

What's Intern Street

Goodfindの姉妹サービス「Intern Street」
プロのキャリアコーディネーターが、あなたの未来に繋がる可能性を提案します。

 プロに相談可能	 厳選された 優良企業との 出会い	 独占求人 の保有・紹介
-------------	----------------------------	--------------------

数多くの面談を行い、業界知識が豊富でベンチャー界隈に詳しい講師に相談できます

成長企業に特有である「人」の育成に注力していない会社との取引はお断りしています

ベンチャー企業の採用支援を18年以上行ってきた築いた信頼と実績により実現しています

気軽に15分
長期インターンについて
カジュアル面談しませんか?
面談申込はこちら!