

「次の手」常に意識



1985年上智大文卒。カルチャ・コンヒュエンス・クラフの最高執行責任者（COO）などを経て、2010年6月インディゴブルー社長（15年11月から会長）。2014年6月から東証マザーズ上場のパス最高経営責任者（CEO）。

パス最高経営責任者 柴田 励司氏

先日、某ベンチャー企業参入があるし、顧客から業の株主総会に出席しの「もった良いもの」を。ベンチャーという要求も強くなる。も年商は50億円を超え、常に次の手を考えておか株主総会も43回。立派なねばならない。ベンチャー中堅企業だ。ベンチャー精神は問われ続ける。と言っているのはオーナー社長の意向による。ときに、「次の手」のオーナー社長の株主総会を考えると自分でどこか終了後の発言が興味深うしよもない岐路に立かった。「起承転結」な命なことが起きてしまらぬ「起承転結」であり、つわり、終わらうと世の中を支配している物事が変わる。そのとベンチャーが挑んでいきはどう判断し、どう立ち振る舞うべきか。このことは新しい価値づくを願うと企業は「滅亡」サービス、その原材料、冷静に今の状況は自または何らかの技術的な分の得意領域で対応できインフラなど様々だが、その価値により社会が豊かになる。そこにベンチャーの醍醐味がある。新たな価値を創りあげ社会的評価を得たとしても、そのライフサイクルの点で大きな示唆があるは長くない。良いものでお薦めしたい。であればあるほど他社の自身の力量を超えたい。

「頭の体操」で変化に対応

かが起きそうだと感じて、その感覚を経験値といるときに探るべき道は二つだ。一つは事業責任者を引退して投資家または株主として、その事業を発展させるための「次の手」を考えること。もう一つは、徹底的に割り切り、成長路線ではなく現在の事業を守ること。別の会社の最高経営責任者（CEO）を引き受けて、つづつ自らその事業の幕引きをするための「次の手」を考えることだ。仮に両方をやろうとするなら、会社の形態を変えた方がいい。持ち株会社と複数の事業会社に分けて、それぞれの役割を担う人間を別に立ててやらない。それでも、持ち株会社としての意思決定は中小規模でやるのは現実的ではないと思う。私が創業したベンチャー企業で開発した「体験型ゲーミフィケーション」は他社でなく多方面でご支持をいただいている。このプログラムの価値は、受講生たちがビジネス上の有事の疑似体験を通じたときに役立つ。

て、その感覚を経験値として蓄えらるること。併せて、プレッシャーがかかる局面での自分がとりがちな行動パターンを自覚してもらうことだ。昨年1年間で135日もやった。今年は200日に迫る勢いで実施している。開発者である私が別の会社の最高経営責任者（CEO）を引き受けているために、この急拡大のけん引者たちは私以外の役員・社員たちだ。その過程でいろいろな工夫や改善がなされている。これらが開発者のベンチャー精神を刺激し、いろいろな新しいアイデアが浮かんでくる。この程度の変化の中であれば、まだまだやりようがある。このプログラムを通じて得られる感覚を脳内に直接インプットできるような技術が出てきたら、私は投資家・株主として「次の手」を考える選択をするだろう。それでも、何かはできると思うが、自分の領域を大きく越えるので自分をキャストをいざ革命的なことに直面したときに役立つ。