

ストリートベンチャーとは、どういう会社か？

IT 人材派遣のストリートベンチャー



皆様の夢や希望を叶えてあげられる

そんなパートナーになりたい。

それがストリートベンチャーの目標です！





はじめまして

ストリートベンチャー（以下SV）は、代表取締役である「佐藤昌輝（さとう まさてる）」が、中堅企業の人材派遣会社を6年、ベンチャーのIT人材派遣会社を9年、合計15年の人材ビジネスの実績を経て、独立起業した会社になります。

佐藤は、どのような背景、思いがあり、SVを立ち上げたのでしょうか。
その背景と経緯を、簡単にご紹介させて頂きたいと思います。

少しでも多くの方々に、SVに共感、賛同して頂けることを信じて。

株式会社ストリートベンチャー
代表取締役 佐藤昌輝

1. 会社案内

株式会社ストリートベンチャー

SVは、2015年4月、夢と希望を描きつつ、反面、未知なる不安を抱え、本当にゼロから、佐藤一人でスタートした会社になります。会社と言いましても、JP大塚駅から、徒歩5分のところにある、一人部屋のレンタルオフィスからのスタートで、真面目に窓もない、畳1畳の1室に、PCを1台置いて、イスを1脚置いて・・・という事務所からのスタートです。

社名の由来は、大きなコネもなく、お金もなく、泥臭く這い上がるしかなかったため、スタートからの起業ということで、ストリートベンチャーと名づけました。

人材派遣会社

なぜ、SVはITの人材派遣の事業なのでしょう？

それは、冒頭で説明しましたように、佐藤が、15年間、IT人材派遣のお仕事しかやったことがないため、これしかできません、ということなんです。もし、仮に佐藤が、全く経験のない、知らない分野で、1から会社を立ち上げる、ということでしたら、そんなことは怖くて出来ません。15年間、経験してきた分野だから、知っているし自信もある、だからこそ、この分野で立ち上げた、ということなのです。

で、実は、そういう意味でも、SVは、佐藤のこれまでの経験が、良い意味で非常に大きく反映されております。佐藤が、業界を経験し、良い悪いを見てきた中で、良い面はさらに伸ばし、悪い面は改善し見直そう！

そういう思いが皆様にお伝えすることが出来れば幸いです。

IT 派遣のストリートベンチャー

IT と言いますと、皆様は、パソコンに詳しい SE とか PG とかを思い浮かべるとと思います。しかし、SV では、SE とか PG の人達ばかりを派遣対象にしているわけではありません。これから IT 業界で働きたい、もっとパソコンに詳しくなりたい、Excel・Word を使ったデスクワークのお仕事がしたい、というような人達もターゲットにして派遣しております。そのため、大まかにターゲットにしている職種を分類しますと 12 職種に分かれます。・

- 1) テスト評価・検証 (スマートフォン・アプリ・ゲーム)
- 2) OA オペレータ (事務・SE サポート、アドミ業務 (受付窓口申請) ・データ管理 (データ抽出・分析) など)
- 3) PC キットティング (PC 設定・インストール・セット UP・故障修理・LAN 工事)
- 4) ヘルプデスク
- 5) サーバー・ネットワーク監視オペレータ
- 6) サーバー・ネットワーク運用保守
- 7) サーバー・ネットワーク設計・構築
- 8) システム開発 PG (プログラマ) / SE (システムエンジニア)
- 9) PM (プロジェクトマネージャー)、PMO (プロジェクト・マネジメント・オフィサー)
- 10) Web クリエイター (ディレクター・デザイナー・コーダー)
- 11) IT 技術英語 (通訳翻訳)
- 12) 移動体通信 (フィールドテスト、キャリア、LTE, 3G、)

ターゲット比率・対象エリア

- 職種比率 インフラ/ネットワーク：開発 50：50
- 年齢層 20代～60代
- 男女比 6：4 (女性活躍を推奨しております。)
- エリア 関東全域 (東京・神奈川・千葉・埼玉・茨城・群馬・栃木)

2. SVの考え方の土台

佐藤の前職① H6年～H12年

(人材派遣会社の営業マンではない20代)

佐藤は、今でこそ、ITの人材派遣の営業を行っておりますが、もともとは、IT、パソコンには全く興味がなく、無縁でした。

一方で、何か、手に職を持てるような技術的な能力があるわけでもなく、特別頭が良いわけでもありませんでした。そのため、自分がどのような道に進めば良いのか、全くわかりませんでした。。自分はどのような道に進めば良いのか、わからなかったため、何が好きで得意なのか、ということを考えました。その答えは、目立ちたがり屋で、人と話すのが好き、人を笑わせたり、盛り上げるのが好き。。。という自分であることに、改めて気づかされました。そこで、このことを活かせるお仕事はなんだろう。。と考えました。いろいろ考え、人からのアドバイスをもらい、最終的に営業が良いのでは？という答えに辿り着いたのです。。

で、営業のお仕事でがんばろう、と決めて、知人の紹介を通じて、会員制のレジャークラブの営業マンとしてスタートすることになったのです。

個人消費者相手に、会員制のレジャークラブにご入会して頂くために、入会勧誘の販促営業が主な業務でした。名簿リストからテレアポをかけ、デモルームにご来場いただき、パンフレットをもとに商品説明をしご入会に導く。入会金が安くはないため、ご入会して頂くことがなかなか難しく一定の営業力を身に付けないとご入会に導くことは出来ない仕事でした。ノルマがあり、給与は歩合制で、ライバルの営業たちと競争でした。大変でしたが、反面、営業が上手になりたい、営業力をつけたい、という思い、結果を出せば給与に反映される、会員入会数、売上による昇進、昇給、営業コンテストによる海外旅行。。仲間と競い合いながらも切磋琢磨し、充実しておりました。

人材派遣会社の道へ

ある程度営業力を身につけ結果も出し、部下を管理し、それなりの地位を築くことにまで成長することが出来たのですが、振り返ってみると、ここでは営業力を身に付けることが、自分にとって一番の目標になっていたことに気づかされてしまいました。ですから、ある程度目標を達成したことにより、次の人生のステージを考えるようになっていったのです。

営業は、世の中にある、形のある商品と、形のないサービスや情報をお仕事に分かれますが、自分は、営業という仕事については自分の天職である、と、一生営業職でやる覚悟は、既に出ておりましたが、しかし反面、自分はいったい何を売る営業マンになりたいのだから・・・と悩んでおりました。この答えが見つからず、引っかかっておりました。。そんな中、世の中に人材派遣サービスというお仕事が登場してきたのです。

自分は人が好き。で、自分のために働くよりも、人のためにがんばることがやる気の源になる、困っている人の役に立ちたい。。そんな自分であることが、改めてわかりました。何か、世のため、人のためになる営業のお仕事はないのか・・・そんなことを考えているときに、人材派遣サービスを知ったのです。お仕事探しに困っている人、お仕事にマッチした人を探している企業。

この仲介役に立って、双方の悩みの解決の力になるのが人材派遣。自分にとって、悩んできた回答が見つかった瞬間でした。僕は、人材派遣の営業マンになる！（ちなみに、僕はこの時、結婚したばかりでしたが、結婚してすぐに無職になったのでした^^;）

佐藤の前職② H12年～H18年 (中堅の人材派遣会社6年間)

人材派遣の営業マンになる！と決意してからは、無我夢中で就職活動しました。何も知識がない中、派遣の営業を担当する分野は、専門知識がなくても恐らく自分にできるであろう、工場系、ライン系の派遣営業マンになることをイメージして、対象を絞って就職活動をしました。営業には自信がありましたが、法人営業経験がないこと、派遣自体が未経験であること、で、正直、結構苦戦しました。で、約3、4ヶ月就職活動をした結果、大手派遣会社は全滅でしたが、ようやくとある中堅の派遣会社に就職が決まったのでした！いよいよ、自分の辿り着いたお仕事で働くことが出来る！！

念願の人材派遣会社に就職

中堅の人材派遣会社は、年商、約40億円規模クラスの中堅クラスの会社でした。アパレル販売員、デパ地下の試食販売員、工場のライン検品検査、箱詰め作業、ホテルの配膳、イベントなど。業種・職種ごとに分かれて派遣をしていた派遣会社でした。で、ここですが、全く予期せぬ事態が起きました。僕が入社したタイミングはIT派遣の部署で、ちょうど営業マンの人が辞めてしまって困っていた時でした。そこに、何も知らずに入ってきた僕に、白羽の矢がささってしまったのです。パソコンのPの字も知らない派遣未経験の、工場のラインなどの営業を希望していた全くのど素人の僕なのに・・・ITの派遣営業マンとして配属！？・・・

不安になる僕に対して、大丈夫大丈夫、問題ないと(・・・)

ITの方には大変申し訳ございませんが、実は、本当にこんなことがきっかけで、ITの派遣営業マンとしてデビューすることになったのです。しかし、このことが、まさか、この後の自分の人生を大きく変える人生の転機になることになるとは、この時にはまだ、全く知るよしもありませんでした。

IT派遣営業マンとしてスタート！

ITも派遣も全て無知でど素人の、佐藤のIT派遣営業マンがスタートしました。そして、これは入社してわかったのですが、なんと、私の課長の上司が、3ヵ月後には辞める・・・ということが決まっていたのです。そうすると、3ヵ月後には、部署の責任者である部長と、私の2人だけになる。。。マジかよ！！(- “-)

3ヶ月でまともに引き継ぎもできるはずもなく、ましてや、独り立ちできるレベルでもない。しかしやるしかない。覚悟を決めました。好きで希望して、やっと掴んだチャンス。諦めるわけにはいきませんでした。(結婚後、無職になり、ようやく職についた、という、妻と妻の親族へのプレッシャーもありました(T_T)/~~~)

ITも無知で、派遣も未経験の者が、改めて、ITの派遣部署を立ち上げ直す!!!という、かなり無謀な挑戦になることを察しました。とにかくやるしかない。なんとかするしかない。。。死に物狂いで、片っ端からITについても派遣についても勉強し、動きまくりました・・・人間本気でやればなんとかなるものです。詳しい当時の詳細は、ここでは割愛させていただきますが、なんとか乗り越え、土台を築いたのでした。

実は、この時の経験が、次の派遣会社を起業をすることにつながる、IT派遣営業マンとしての修行になっていたのです。

こうして、ここでITの派遣の営業マンとして約6年間勤務し、立ち上げ当初は約30名のスタッフさんでしたが、時流もあり、最終的には、私以外に営業マンが2名加わり、事務が1名加わりました。さらには、パソコンスクールも稼働させ、ITの英語翻訳部署も立ち上がり、最終的には、計100名ほどのスタッフさんを管理することになっておりました。

ここまでは順風満帆でした。しかし。。とある出来事がきっかけで、この人材派遣会社を去ることになります。

いったい何があったのでしょうか。

IT業界の人生経路

それは、スタッフさんからのひとつの問いかけがきっかけでした。

「ここまでITの未経験からスタートし、IT業界で、ITのエンジニアとして試行錯誤しながらも、お蔭様でなんとか、ここまで勤務することが出来るようになりました。しかし、これからこの先も、40歳、50歳になっても、一生こうしてITのエンジニアとして、IT業界で働いていくことが出来るのでしょうか？」という将来を不安視する質問でした。。

それを聞いた佐藤は、言葉に詰まりました。 答えられなかったのです。

というのも、佐藤自身も、改めてそう聞かれると、まだそこまでは考えられていなかったわけです。

確かに、実際問題、IT業界って、一生食べていける世界なのだろうか・・・

正直、未知の領域だったのです。

この問いに対して答えられなかったことが、改めて、今までIT派遣担当者として浅はかであった、と気づかされました。

それが非常に情けなく、恥ずかしくなりました。

このことがきっかけとなり、IT業界を見つめ直す、良い機会となりました。

改めて、佐藤は、IT派遣担当者として、「ある意味、皆の人生を預かっているんだ、安易に、ただ派遣すれば良い、というわけにはいかない。。」と思わされたのでした。

そこで、今一度、IT業界そのものについて、改めて見つめ直しました。

そしてもっとも大事なポイントとなる、新たな疑問にぶつかりました。

それは、IT 業界のゴールとは、いったいどこなんだろうか？」ということでした。どうして、こんな大切なこと、今まで気づけなかったんだろう・・・。
そう考えた時に、気づけなかった理由がわかりました。

この領域、職種レベル（上流工程）に到達した人材を担当することがなかったのです。

そのため、佐藤自身もあえて意識する機会がなかったわけです。
これに愕然とした佐藤は、あわてて、IT 業界のゴール、を調べたのでした。

そうして色々調べていくと・・・

改めて、IT 業界のキャリアマップの構図がわかっただけでなく、技術エンジニアより、さらなる上位にあたる職種があることを知りました。プロジェクトリーダー（PL）、プロジェクトマネージャー（PM）、Web ディレクター、セールスエンジニア、システムアナリスト、IT コンサルタント・・・

IT 業界が素人の佐藤にとっては、まだまだ聞いたことのない、さまざまな職種達がたくさん出てきたのでした。

正直、戸惑い困惑しました。。いったいどんな職種の中身なんだろうか・・・

言葉だけから推測すれば、リーダー的立場の人、人をまとめる管理者、営業販売エンジニア Web のディレクター？。。営業販売エンジニア？、コンサルする人・・・

引き続き、とにかく調べよう。。
知りたいのは、何の職種が、IT 業界のゴール、頂点なのか、ということ。

で、調べてわかりました。IT 業界の栄えある頂点は・・・

<IT コンサルタント>が、頂点のお仕事である、ということがわかったのです。
では、IT コンサルタントとは、いったい、どのようなお仕事なのでしょう。

「御社のシステムは、現在、サーバーが何台あって、OS が UNIX で・・・これらをこうすれば、年間の予算コストダウンが出来るようになります・・・」というようなことを企業（客先）へ改善提案する、コンサルする、というお仕事。

つまりは、最終的には、私の IT 技術スキルは、こういうことができます、という事ではありませんでした。

で、IT コンサルタント以外の他の上流工程のお仕事も調査しましたが、新人教育やプロジェクトの進捗を管理したり、メンバーをマネジメントしたりなど、技術的な内容ではありませんでした。

こうして上流工程の調査をした結果、佐藤は、重要な共通点があることに気づきました。それは、どれも、パソコンの技術というよりは、最終的には、僕ら営業のように、話すことが主な仕事である、ということです。

つまり、コミュニケーション力が大事になる、ということでした。

極論で言ってしまうえば、最終的には、ある意味、〈営業のお仕事です〉ということです。そして、もっと細かく言うと、これに加えて、会社の仕組みや流れ、業界知識・業務知識が必要になる、ということです。

いずれにしても、これで IT 業界のキャリアマップの構図がわかったことで、これをきっかけに、佐藤も、IT 業界に対して、色々なことが見えるようになっていったのでした。

エンジニアが目指す道とは

例えば、佐藤のように、IT 人材ビジネスの営業をやっている人の中には、元技術者、エンジニアだった人達もおります。

佐藤のように、ずっと営業畑出身者という人ばかりではありません。しかし、ここで疑問が生じます。僕のような技術がない人間が営業をやっているのはわかるのですが、なぜ、元技術者の人は、そのまま技術者として勤務していないのだろう・・・

このことが今になってようやくわかったのです。

これは、簡単に言ってしまうと、技術者として一生勤務していくことが難しくなってしまったから、ということになります。

つまり、エンジニアとして、現場で就業していくことが困難になってしまった人達が、やむを得ず、営業に転身した、という実態だったのです。

現場でやっていけなくなってしまった、ということは、上流工程に進めなかった、キャリアUP出来なかった、リーダー職へステップUP出来なかった、というのが現実なのです。

このことは、佐藤にとっては、かなり衝撃的な事実でした。

結局、会社組織で勤務する、ということは、業界問わず、年を重ねていけば、主任、係長、課長・・・というように、階段を上っていくに従って、それに伴ったコミュニケーション力が必要になってくる。そして、それがどんな職業であっても、コミュニケーション力がある、ないによって、ある時を榮えに人生の分岐点となっていってしまう。これが人生の分かれ道なんだと・・・

これをIT業界にあてはめると、IT業界は、技術職、手に職、と言われますが、純粋に技術スキルだけで評価されるのは、若年層である、20代～30代前半くらいまで、ということがわかりました。

では、30代後半以降が必要になってくるコミュニケーション力、というのは具体的にはどういうことなのでしょう。簡潔に表現すると、「今後は、プロジェクトを管理してほしい、新人教育をして欲しい・・・」ということが、企業が求める人物像になります。つまりは、それが評価対象になる、ということです。

人の上に立つ、リーダーへとキャリアUPし、成長して欲しい、ということなわけです。

佐藤は、このことがわかったことで、ようやくスタッフさんからの問いに対する回答がわかったのです。

- ① テクニカルスキル：自分の負けないスキル、技術分野は何なのか、どのくらいのレベルなのか。
- ② コミュニケーションスキル：お客様対応、改善提案、ベンダーコントロール、見積り、調査分析、要件定義、リーダー、マネジメント、プロジェクト責任者
- ③ 業務知識：官公庁、金融、医療、物流、通信など・・・

以上、大きく分けてこの3つの柱のスキルを、いつまでに、どのくらいのレベルまで身に付けるのか、それが、そのまま、その人の将来の姿になる。

逆に言えば、自分のなりたい職種、ポジション、ゴールがわかれば、それになるために、何をすれば良いのか、いつまでにやらなければいけないのか、ということが必然的に見えてきます。

体制提案

派遣、非正規雇用という働き方が、良くない雇用形態として、世に広がってしまいました。それは、雇用の安定化、正社員という働き方との対比です。

30代～40代、50、60歳と年を重ねていった時に、今の非正規雇用の派遣形態のままでは、結婚したり、子育てしたり、ということが、不安で出来ない、ということです。

スタッフさんの、スキル、キャリアのことを考える一方で、このように、綺麗ごと抜かした生活面の現実問題がある。

派遣会社の営業マンが自分にとっての天職である、と志して入社したわけですが、このような側面があることを知り、これが、僕にとって、初めて大きな壁となりました。

派遣会社として、何か出来ることはないのか。。

当時の佐藤は、このことで、非常に悩まされました。

悩んで悩み抜いた挙句、ようやく一つの答えに到達しました。

『正社員登用制度』

派遣会社に、正社員登用制度があれば、派遣社員の人達も、人生の目標と選択肢が持てる。

派遣で頑張って評価されれば、もしかしたら正社員になれるかもしれない、という目標が立てられること、一方で、派遣という制度を上手に利用し、1年～2年くらい勤務し実績を積んだら、その時点で派遣を卒業し、自分で他で、正社員を探す就職活動に挑む、という2択が持てるようになります。

これは、スタッフさんだけでなく、派遣会社にとっても、実績のある優秀な人材を獲得することが出来るようになる、双方にとって、とても良いシステムではないか、と考えたのです。

このシステムを是非、会社に検討してもらおうぞ！
そう誓って、社長に直訴したのでした！！

しかし、あっけなく回答はNOでした。
理由は、こうです。

「当社は、あくまでも派遣会社である。気持ちはわかるが、我々が、派遣スタッフ一人一人の人生設計までひとつひとつ考えていたら、きりが無い。会社が回らない。ましてや、正社員では、コストがかかりすぎるし、リスクが大きい。経営難になったら、それこそ、本末転倒だ。」ということでした。

残念、悔しい、と思う反面、経営者の視点、という面では、佐藤自身が甘かった、というように思わされてしまいました。いずれにしましても、これが派遣会社なんだ、と改めて思わされました。

人材派遣会社というもの

僕は人材派遣の表ばかりしか見えておりませんでした。裏というわけではないですが、企業として、出来ることと出来ないことがある。線引きしなければならないラインがあり、割り切らないといけない面もある。これが、良くも悪くもビジネスである、ということです。

つまりは、こういうことです。

「派遣スタッフの皆さん聞いてください。失礼な言い方になってしまいますが、この先、派遣会社でずっと、がんばって頂けるのは非常に有難いのですが、反面、どんなにがんばっても、人材派遣会社での正社員になることはありません」

つらいことですが、これが人材ビジネスだ、ということ、佐藤は理解したのです。

部署移動

実は、佐藤は、この人材派遣会社で、約2年間だけ、当時の言い方で、スポット（日雇い、短期専門）派遣の営業担当をやったことがあります。

ちなみに、なぜ、佐藤は、部署移動になったのでしょうか。

佐藤が自ら手を挙げて、名乗り出たのでしょうか。

いいえ、そうではありません。

実は、正式には、部署移動をさせられてしまったのです。

これには、この人材派遣会社の内情がありました。

運転資金の多くを、ある特定のメがバンクより融資してもらっておりました。

その関係上で、一部、行員の天下り先となっていたのです。。

で、「来月より、佐藤の上司として新しく、元、●●銀行●●支店の支店長だった、〇〇さんが赴任してくるから・・」と。

このこと自体は、会社が生き延びていくために、仕方がないことですし、サラリーマンとして、世の中を渡っていくためには、こういうことは、どこにでもあること、むしろ避けられない現実だ。

ですから、このこと自体は、ある意味割り切れる。

しかし、割り切れず、どうしても納得できないこともある。。

行員だから、銀行業務においてはプロである。

しかし、人材派遣業については、佐藤の方が熟知している。

上司ということで、わからないまま、ただの思いつきや、机上論だけの判断での押し付けで、「あれは、やらなくて良い、これはこうしろ！」と言われても・・・それで仕事ができるほど、佐藤は、まだ大人ではありませんでした。

どうしても、ここだけは、意見を言わざるを得ない。。という場面では、度々意見が衝突しました。

しかし、後でわかったことですが、銀行というのは、上に対しては絶対に反論してはいけない世界、YESマンじゃなければ生き残れない世界、ということ、この上司から聞いたのです。

そのため、反発する者は、徹底的に省かれる。。

他に人には挨拶して、佐藤は、あきらかに挨拶を無視されたりしておりました。

中学生のイジメのようで、次第にバカらしくなり、仕事に集中出来なくなってしまいました。

そして・・・

最終的に、佐藤が会社を辞めるか、短期派遣の部署移動に応じるか、しか道がなくなっていました。

正直、迷いました。ここで辞めても良いが、反面、何かこのタイミングで辞めるのは負けたような感じ悔しい・・・

で、考えた挙句、自分自身のキャリアUPとして、IT分野ではない、短期派遣の経験も積んでおこう、後ろを見ても始まらない。ポジティブシンキングに切り替えて、良い意味で開き直ろう、と決心し、部署移動に応じることにしたのです。

一方で、ここまで一緒にやってきた、ITのスタッフさん達と別れなければならなくなりました。今後は、さらに上を目指して、この先の上流工程へ、キャリアUPしていくために、一緒にがんばろう、と思っておりましたので、それだけが悲しく、残念でなりませんでした。

僕自身もITに対して中途半端で不完全燃焼に終わってしまいました。。。

IT人材派遣の営業マンになってから、5年目の出来事でした…。

ここから2年間、新たな職種、ポジションの短期派遣の営業マンとして、一生懸命がんばりました。

ITとは、また全く別世界で、短期派遣は短期派遣で、非常に勉強になりました。

しかし、その一方で、この時には、会社への忠誠心というものは、既になくなってしまっておりました。ただ、単に自分のためだけに働いているだけ。。

そのため、短期派遣をやり始めの頃は、一から学ぶことが出来、新鮮で楽しかったのですが、3年目を迎えるころには、地域エリア担当も決まり、悪い意味ですっかり仕事には馴れたのですが、反面、モチベーションの矛先をコントロールすることが難しくなっておりました。

このままでは、早かれ遅かれ、終わりが来る。

退職を決意

転職を考えるようになりました。

しかし、佐藤自身、この時、年齢は既に34歳のため、また1から転職することも厳しい年齢です。

そのため、ここでひとつの選択肢として、独立も視野に考えるようにしました。

ただ、この時は、人材派遣会社で独立しよう、とは考えませんでした。

それよりは、この人材派遣会社のような会社を変える、指導する立場のスキル、知識を身に付けたい・・・

漠然とそう思った佐藤は、色々考え、調べた結果、「中小企業診断士」という国家資格があることを知りました。

これは、経営者にアドバイス、コンサルするお仕事であることがわかりました。

まさにこれしかない！と思いました。

どれくらい難しく、合格率がどれくらいなのか、わかりません。佐藤レベルが挑戦することは無謀なんじゃないか。。。ということも頭をよぎりもしました。しかし、この悔しさを払拭したい。。。というこの強い思いだけが、先に先行している状態でした。ですから、あえて、誰にも中小企業診断士の情報を聞かずに、自分を信じて、試験に挑戦することに決めたのです。

で、さすがに独学では何もわからないため、土日を使って、資格の学校に通うことに決めました。社会人になって、勤務しながら学校に通う、という初めての経験です。。。で、実際にこのライフサイクルをやってみると。。。働きながら学校に通って勉強する・・・というのは、かなり限られた時間しかない、ということが、改めてわかりました。

そして、何よりも、やはり疲れる・・・そのため、集中してやれるのは、1年～2年が限界だな、と思いました。

1年間、思いっきり集中して勉強してみて、やってダメだったら諦めよう、と決めました。

結果は不合格でした。

ただ、それでも、学生の受験勉強以来の猛勉強でしたので、改めて経済の仕組みや用語、経営分析など、かなり勉強になったことは事実です。1年間、遊ばず、勉強に集中したことでレベルUP出来たことは実感できました。それだけでも、自分に投資したことは無駄ではありませんでした。

しかし、勉強してわかったのですが、何の基礎もないところから受験に挑んだのは、やはり無謀だったかもしれません。1年目でも全てを理解するには、佐藤には時間が足りませんでした。

それでも、本音は1年で合格したかった、人材派遣会社を飛び出したかった、見返してやりたかった・・・

であれば、もう1年、浪人すれば・・・と思うでしょう。しかしこの体制をあと1年続ける・・・というのは、さすがにすぐに決断は出来ませんでした。というのも、1年間という時間は、あまりにも貴重な時間だからです。

会社設立へ

ちょうど、この頃、後に、出資してもらい、一緒に会社を立ち上げることになる、取引先のお客さんと飲食をする機会がありました。すると、たまたまですが、このお客さんの社内事情も何か雲行きが怪しい。。というようなことを言ってきました。。どうも、大手に買収された、というのです。

買収、M&A というのは、ニュースではよく聞くお話しですが、実際に、自分の身近な人が、買収に遭遇した、というお話し自体は聞いたことはありませんでした。

M&A というのは、買収する側もされる側も、相互理解に基づく相互補完関係といった、表向きは前向きな姿勢が伺えます。しかし、どうやら、それはあくまでも建前上であって、実態は、綺麗ごと抜かした、買収する強者と買収される弱者という構図となり、泥臭い現実が待ち構えているようです。

簡単に言いますと、会社という組織には、それぞれに社風、習慣、文化、ノウハウ、体制があるわけですが、それを買収する側の強者のやり方に先行され、弱者の環境は、早かれ遅かれ食いつぶされてしまう。。ということです。食いつぶす、といいますと、何か言葉が乱暴ですが、まさに、お客さんの会社はそのような状況でした。

買収側の会社役員らが、一部移って来て、買収される会社の人達に言います。

「これからは、もう、今まで君たちがやってきたやり方はやらなくて結構です。今後は我々のやり方に従ってもらいます。」ということになるわけです。

そうすると、買収された側で勤務している人達は、大きく分けて2つのタイプにわかれるわけです。

ひとつは、新たな会社体制で、生き延びていくために、この現実を正面から素直に受け止め、柔軟に対応し、新たな体制でがんばっていこう、と気持ちを切り替える人です。ある意味すばらしいと思います。

では、もうひとつの人達はどうでしょう。新しい環境に馴染めず、「やってられない！」と退職を決断する人達です。

このお客さんはどうだったのでしょうか。

今まで、苦勞して、実力で這い上がって勝ち取ってきた、現在のポジションです。が、ここから先は、実力ではなく、組織の派閥、力関係という中で、上手く立ち回っていかなければなりません。これ以上、上には上がれないでしょう。この先、将来が見えなくなっていました。辞める方向で考えております・・・

これを聞かされた時には、既に、買収された側の会社で勤務している人達が、次々に辞めてしまっている。。という状況をこのお客さんから聞かされました。お互いに、人生の岐路に立たされた状況だったのです。

そして・・・

この話の流れからです、会社設立、という話しに発展して行ったのは。

迷い・・・

この時に初めて、このお客さんと、お互いに20歳頃からずっと、密かに思い描いている、ある共通している点があることがわかりました。それが、いつか、起業したい。。という思いでした。

しかしその中で、佐藤の方は、いつかやれば・・・というある意味、願望に近いものでした。しかし、それに対してこのお客さんは、真面目にやる、と本気でした。そのため、しっかりと、コツコツと資金を貯めていたのです。。

この急展開には佐藤も驚きました。

このお客さんは、既にいつでも起業できる状態を作っていたのです。ですから、あとは、いつ、どのタイミングで、誰と会社をやるのか、ということだけでした。

そのため、ここで真面目に、会社を設立することが現実味を帯びていきました。

このお客さんとは、以前から、ちょくちょくお話する機会はあったのですが、お互いにビジネスという観点で言えば、実績も手腕も人間も、認め合えた仲でおりました。

つ会社設立は、仲良しだからやる、とか、そういうものではなく、綺麗ごと抜かして、真面目にご飯が食べられて、生計が立てられて、生きていかねばならぬ、という人生がかかっているわけです。

そのため、起業するならば、お互いにこの人しかいない、という絶対的なものがないと出来ない、というものがあります。

そういう意味では、佐藤とこのお客さんとは、この点だけは認め合うことが出来ておりました。

が、しかし矛盾しておりますが、それが、いざ、今、こうして、現実的に本当にやるかもしれない、ということになると、あれだけ、起業したい、と言っていたくせに、慎重に身構えてしまい、怖気づいてしまいます。。不安が襲いかかり、即断が出来ない・・・

本当に大丈夫だろうか。失敗したらどうしよう・・・

決断

時間が過ぎていく中で、考えて考えて考え抜きました。

しかし、わかっていたことがあります。

今の会社に居続けても、状況は変わらない。

年齢的に、新しい業界、職種に転職するには、ギリギリ・・・リスクは高い。。

ここで起業しなかったら、結局、一生やらずに終るだろう。。

一緒にやれる、という人間と出会う確率と、さらに、その人間と一緒にやろう、というタイミングが上手く出揃う確率なんていうのは、ほとんど奇跡に近い。

ということは、ここでチャンスを掴まないと、一生チャンスを掴めない人間で思ってしまうということだ。

チャンスはもらうのではなく、自ら掴むものだ！

と怖がっている自分を鼓舞し、自分に言い聞かせました。

そうしないと、いつまで経っても、決断が出来ないので。。

こうして、このお客さんと起業することを決意しました。

時は、2006年6月の蒸し暑い梅雨時でした・・・

佐藤の前職③ H18年～H27年

(人材派遣のベンチャー企業創設 9 年間)

会社立上げ

起業スタート！と言いましても、売上も何もない状態です。自分たちの手で揃えられる物は、全て揃えなければならない。大手の親会社の存在やベンチャーキャピタルのような出資はありません。ただ、この時に、仮に出資して頂ける方がいらっしやっただとしても、お金は借りないで済んだでしょう。それは、前項で説明しましたように、悪い意味での銀行融資も、買収もコリゴリだからです。

ですから、お金は借りない、無借金経営を決断しておりました。

反面、現実として、PC、プリンタ、電話機、名刺、会社案内、ホームページなどなど・・・本当に全て、自分達の自前で全て揃えて行きました。

で、実は、この立上げにはカラクリがあります。立上げ当初は、しばらく、お客さん（社長となった人／以後、代表と呼びます）と佐藤が2人で一緒に会社を辞めてしまうと、人件費も2倍にかかってしまいますため、まずは、先に佐藤が会社を辞めました。代表は、ある程度、会社の資金が出来るまでは、今、代表が勤めている会社から給料をもらって勤務し、ギリギリまで合流しない、ということでスタートしたのでした。

つまりそれは、佐藤が頑張らねば、会社はすぐに廃業で終る、ということの意味しておりました。

その上で、新しく立ち上げた会社では、何をやるのか。

前職で、強制的に部署移動させられることになってしまい、未練を残したまま、不完全燃焼に終わってしまっていた、ITの人材派遣の営業マン。この時は、再び、ITの人材派遣の営業マンとして、戻ることはないだろう、本当に思っておりました。それから2年間の月日が流れておりました。

ここに来て、改めて、再びITの人材派遣の営業マンそとして、復活を果たす、チャンスが巡ってきたのです。

そのブランクには、正直プレッシャーにありましたが、やはり、自分には、ITの派遣営業マンしかない、と、この時に改めても思ったのでした。

営業マン一人

佐藤は、前職を退職し、すぐに翌週から、一人で稼働しました。
とにかく、まずは、1日でも早く、売上と利益をつくらねばならない。
プレッシャーを感じている暇のないくらいの怖さ。
その中で、新規開拓するよりも、まず頼りになるのが、前職時にお付き合いさせてもらっていた取引先様たち。
挨拶回りでは、応援してくれる暖かい言葉を頂いたが、当然、誰も助けてはくれない。現実にはドライだ。
しかし、これまで頑張ってきた積み重ねで、受け入れてくれる企業数は、40社から50社。すべて一人で担当していたので、本当にそれは救いだっただけ。
しかし。。それ以上に何よりも、まずは人材派遣なだけに、人の確保をどうするか。
受け入れてくれる先はあっても、人がいなければ、何も始まらない。

まずは、仲間から

で、佐藤が、まず最初におこなったことは、前職の人材派遣会社の時のITのメンバー達への連絡でした。

途中で別れてしまったので、非常に気がかりではありましたが、あれから2年以上が経過してしまっているのだから、状況は大分変わってしまったのだろうな。。という不安もありました。

で、・・・やはり、2年も経過すると、かなり状況が変わってしまっておりました。
既に、当時のスタッフさん達とは連絡を取り合っていなかったこともありますが、携帯番号が変わってしまっていたり、連絡が取れなかったり、行方がわからなかったり・・・という感じでした。
また、連絡が取れても、実家に帰省していたり、自分で正社員で就職していたりなど、思っている以上に様変わりしてしまっておりました。

で、その中でも、なんとか、連絡が取れたスタッフさんと直接会って、話す機会を設けることが出来ました。
しかし、2年のブランクがありますと、昔のように会話が弾まず、何かこう、ぎこちないと言いますか・・・
それに、仮に、立ち上げた会社のことを説明しても、仮に、こちらに来てくれたとしても、給与が5万、10万UPするわけでもなく、もしかしたら潰れてしまうかもしれません。。

このように思われてしまうのは、当然で、返す言葉はありませんでした。

本当の意味でのスタート

昔のメンバーに頼るのではなく、改めて、新たなメンバー達との出会いに期待して、スタートを切ることにしました。

そこで、早速、新たな会社として求人募集を掲載しました。

しかし、その一方で、ここで改めて、本当の意味での恐怖心も感じました。

立ち上げたばかりの会社で、レンタルオフィスで、ホームページも未完成で。。しかも、面談場所がないので、全て喫茶店による面談を行わなければならない・・

それでも、もう、後が引けず、やるしかないので、自分を信じて走るしかない・・

すると。。

自分の心配をよそに、皆さん、普通に、面談してに来てくれるではないですか。

そして、初の新しいメンバーが、一人、二人と増えて行きます！

これならば、やっていける！

ここから、佐藤は、自信を取り戻すことが出来、ペースをあげて行ったのでした。

立上げから半年

会社立上げから、最初の初年度で、スタッフさんの数を10名以上の二桁の人数に達できたら良いな、というのが、佐藤の中での目標、一つの目安、願いでありました。

しかし、その目標が、早期に早くにも達成することが出来てしまったのです！

会社設立から7ヶ月目で、一気にスタッフさんの数が10名以上となり、1年で、と思い描いていた目標が、7ヶ月目の時点で達成出来てしまったのです！！

これで立ち上げた会社を1年目でたたむことになる、という最悪の事態を避けられたばかりか、この時点で、既に1年目が見えてきました。もちろん、これで安心するわけではなく、ここで1年目の目標を達成できたならば、一気に1年目で20名を目指そう！と。また、お金を無

駄使いせずにあつたので、少しずつお金も貯まっていきました。こんな便利な時代に、電気代ももったいない、と、空調も我慢して一切使っておりませんでした。それでも、会社の成長がダイレクトに感じ、非常に嬉しく思いました。

実は、この時、睡眠時間が平均3時間くらいでかなり大変ではありましたが、肉体的な疲れより、以前のような、会社内部の精神的な疲れがない、ということが、どれだけ心身的に気持ちがいいことなのか、実感しました。余計なストレスを感じることなく仕事ができる、ということとは、これだけ楽しいことなのかと。

会社の1期目

半年で1年間の目標を達成することが出来たことで、良い意味で、2年目の目標を前倒して次に向けて

動き出しました。それが、代表の仲間の人材を、新しい営業マンとして迎い入れることとなったのです。

そして、この動きに伴って、ここまで、レンタルオフィスの1畳の一人部屋1室だけを借りて稼働しておりましたが、2畳の2人部屋を借りることにしました。しかも、今度は運良く角部屋で窓があり、外の風景が見られる。

そして、これまで、佐藤が、給与計算や請求処理などの事務作業全般も一人で行っていましたが、こちらも一部を害外注に頼んでやってもらうことが出来るようになりました。

このようにして、少しずつ、会社らしくなっていき、1年目で、18名の新しいスタッフさんが加わったのでした。

こうして、会社を立ち上げて1年目の初めての会社の決算がございました。結果的に、税理士さんからは、今まで20社以上、人材ビジネスを見てきましたが、1年でこれだけ健全な会社運営をしているのは、初めてです、

とお褒めの言葉を頂くことが出来ました！

とにかく最初の1年で終わってしまったのは、本当に人生の悔いが残るし、それ以上に自分の将来が非常に不安で怖かったため、無事に1年目を終えることが出来て本当によかった、と思いました。

この1年は、今まで生きてきた人生の中で、もっとも早く通り過ぎた1年だと感じました。こんなにも1年というのは短いものかと。。

そして2期目に入っていったのでした。

2期目のスタート！

瞬く間におわった1期目から、まだまだ安心できる余裕もなく、2期目がスタートしました。で、2期目から、代表が自分の会社を退職し、正式にこちらに参入することになりました。これで、佐藤一人で稼働していた会社も、3名で稼働することになりました。

そして、2期目の大きな出来事としましては、とうとうレンタルオフィスを離れる日が訪れたのです。ここまで1年と9ヶ月です。本当にあっという間の出来事でした。ここまで来ると、レンタルオフィスに慣れ親しんでしまったため、引越しが出来る嬉しさ半面、寂しさ半面、という感じでした。ただ、レンタルオフィスから、テナントビルの事務所を借りることが出来るようになったため、今まで喫茶店で面談したり、お客様と商談を行っておりましたが、ようやく事務所にお越し頂く事が出来るようになったのです！そして、何よりも、スタッフさん達へ、皆様のお陰で、皆さん達の新しい事務所に引越しすることが出来たよ！と報告することが出来たことが、本当に嬉しくてたまりませんでした。だって、これで、スタッフさん達が、自分の会社に帰社することが出来る、ようになったのですから。

1期目で喫茶店で面談した人達に、必ず、会社を大きくして行きますから、と宣言（約束）したので、口先だけでなく、結果をしっかりと見せたかった。やはり、現実の結果が、何よりも一番信頼してもらえますので。。さらには、1期目のスタッフさん達の中から、勤務スタートしてから1年が経過するスタッグさんも現れ始めました。

こうして、会社らしくなって来たことで、対外的にも皆が恥ずかしくなく、堂々と我々の会社のスタッフです、と言ってもらえるようになってほしい。。。切に思いました。

3期目～9期へ

良いスタートが切れたことで、ある程度、土台をつくる事が出来たため、3期目以降は、この地盤を元に上手く波に乗って行くことが出来ました。

そしてここから、更なる拡大に向けて、さらに営業社員を増やすなど、次のステージのことを考えながら、日々の営業活動に力を注いでいったのでした。

リーマンショック

ここまで順調に進んで来ておりましたが、世の中、何が起こるかわかりません。皆さんもご存知の通り、世界を震撼させたリーマンショックが起きました。

これは、IT 業界、人材派遣業界にも、かなりのダメージを与えました。

案件がない、人材の契約が終る、契約金額が減額される、1 名枠に、求人募集が 30 名以上、応募が集まってくる。。など、完全な買い手市場となってしまったのです。

これは、佐藤も、今まで経験したことのない最悪な状態でした。

何をどうやっても、スタッフさんの就業先を決めることが出来ない。。逆に、スタッフさんの契約がどんどん終了となっていってしまい、一気に、スタッフさんの人数も半減してしまいました。。

このような状況のため、倒産する企業も出てきました。

どこまで耐えられるか・・・という忍耐との戦いでした。

東日本大震災

リーマンショックによる世界経済の混乱の中、さらに悲劇が襲い掛かります。東日本大震災です。

これで日本の市場が一時停滞してしまいました。。

これからどうなってしまうのだろうか・・・会社は存続していけるだろうか・・・

しかし、日本人は負けませんでした。

ここから日本が一つになり、前に進み出したのです。

復活！

僕らの小さいな企業でも、なんとか、この状況を乗り越えることが出来ました。

本当に運が良かったと思いました。これで、またやっていくことが出来る。。

徐々に世界経済、日本市場が回復するにつれて、IT 業界、人材業界も回復に向かっていきました。

そして、僕らは、スタッフさんの数が減少してしまった分を取り戻すために奮闘しました。

そうして、何とかまた、リーマンショック前、東日本大震災前のスタッフさんの人数を取り戻すことが出来たのです。

安定化

不況を乗り越え、復活を果たしました以降は、お蔭様で、安定した企業運営をしていくことが出来るようになりました。。そこで、不況で人材派遣事業の厳しさを知ったことで、2本目の事業展開を考えるようになりました。そうして新たにネットショップの事業をスタートさせたのでした。

こうして、スタートから8年が経過し、会社は順調に体力をつけ、蓄えも持てるようになっていったのでした。

退職を決意

順調に進んできた一方で、会社の規模としては、殆ど変化はありませんでした。

逆に、良く言えば、このまま行けば、恐らく定年までやっていくことは可能かもしれない。。

しかし・・・

このまま、後は、ただ年を取っていだけで良いのだろうか。。気がつけば10年の歳月が流れ、それだけ年も重ねた。。それ以上に親も年を重ねている。

このまま死んでも悔いはない、だろうか。。

いや、このままでは悔いが残る。確かに会社を立ち上げたが、自分のお金で立ち上げたわけでもない。自分が代表としてやっていない。

最後は、自分が代表となり、自分のカラーでやりたい。

これまで色々経験してきたものを発展させ、そして、新たに自分のやりたいことを付け加えたい。

正直、ここで変な無理をしなければ、このままある程度は安泰でいけるだろう。

しかし、佐藤は間違いなくそれでは後悔するだろう。

誰のものでもない自分の人生、最後は、自分に悔いがないように、自分の気持ちに正直になり、やりたいようにやろう。

最後は、自分の人生、自分としてどうか、ということが一番大事。

そう決断したのでした。

ストリートベンチャースタート！

自身にとって、2度目の起業。
今度は、仲間はおりません。
完全に一人からのスタートです。

しかし、これこそが、本当に、今まで自分がやりたかったこと。
正直、不安はあるし怖くない、と言ったらウソになる。

それでも自分がようやくスタートラインに辿り着けた道。
もう誰に遠慮する必要もない。
悔いがないように、自分を信じて頑張るだけ。

人生を楽しみたい。よし、行こう！！

こうして、佐藤は、2015年4月、ストリートベンチャーを立上げ、スタートさせてのでした。

3. ストリートベンチャーサービス

やれなかった

やりたかったことへの実現へ！

ここまで、会社の設立までの背景を色々お話しして参りましたが、ここからは、ストリートベンチャー（以下、SV）として、今後やっていきたい、と考えておりますサービスの構想をご紹介します。と思っています。

大手派遣を利用してきたスタッフさん達から、大手だからこそできるメリット、できないデメリット、のご意見を聞かせてもらったり、僕らベンチャー企業のメリット、デメリット、そして、人材業界ならでのメリット、デメリットなど、わかっているけど、なかなか出来ないこと、やれないことを、SVで実現させよう！というものです。

トータルサポート支援

量よりも質にこだわり、スタッフさん一人一人を大切にします。

大手企業では、良くも悪くも、求人者・登録者数が多すぎて、一人一人の詳細な希望や悩みなど、一つ一つ聞いてはもらえません。大手では、そこは、割り切ってドライにシステムマッチックにしないと回らないからです。その点、ベンチャーストリートでは、大手が柔軟に対応できない点で差別化を図り、皆様へのきめ細かいおもてなしを、サービスとしてご提供させて頂きたいと思っております。

それでは、一例をご紹介します。

状況別支援：とにかく一日でも早く仕事がしたい、勤務地、通勤圏は、どうしても地元地域にしたい、など、皆様の現在の生活状況に応じて、お仕事探しを致します。

タイプ別支援：暇な現場より、忙しいくらいの方が性格に合っている。黙々と作業する方が向いている、など、その人の性格に合わせたお仕事探しを致します。

ライフスタイル別支援：1, 2年くらい派遣で実務経験を積んで、その後は、派遣を卒業し、自分で正社員の就職活動がしたい。子供の送り迎えがある、親の面相を見なければ、ならないので、出来れば残業を控えたい。習い事をしているため、あえて今は派遣を選んでい、など、皆様のワークライフバランスを考えたお仕事のご紹介を致します。

職種別支援：デスクワーク、コールセンター、プログラマ、ネットワークなど、その人が目指したい方向、レベルに合わせて、お仕事をご紹介します。

各種バックUP支援

SVでは、皆様のモチベーションを非常に大切にしております。皆様には、出来るだけ、長く、気持ちよく納得して勤務して頂きたい、と心より願っております。そのため、皆様からのご意見・ご要望を元に、各種支援制度を検討し、反映して参りたいと思っております。

交通費全額支給：通常、交通費は、時給込みや上限があることの方が多いですが、SVでは、1ヶ月の定期代をバス代も含め全額支給しております。

昇給制度：通常、人材派遣では、昇給という概念はございません。長年、給与が全く変わらない等のこともございます。SVでは、1年毎に見直しを行います。

技能手当：通常、人材会社では、現場でどんなにスキル・キャリアUPしても、なかなか担当者にまでアピールが届きません。SVでは、月報確認や定期的な面会の実施により、皆様の頑張りをしっかり評価、給与に反映して行きます。

資格取得手当：この制度のある会社では、期限や料金の上限などの制約があることが多いです。SVでは、合格及び、SVで働くまたは、働いていることが条件になりますが、試験にかかる受験料1回分限定で、キャッシュバック致します。

多角視点人事評価制度：スキルや能力だけでなく、勤怠面、報告・連絡面、貢献度、連携度、成長度合いなど、ヒューマンスキルをしっかり評価し、給与に反映致します。

健康診断：通常、人材会社では、コストがかかるお話しのため、健康診断を進んでさせられないのが現状です。SVでは、1年以上の勤務者全員が対象となります。

親睦会の実施：通常、人材会社では、なかなかスタッフさん同士の交流の場の提供はございません。SVでは、1年に1回、忘年会などを実施しております。

紹介手当：皆様の知人・友人を是非ご紹介して下さい！ SVでは、ご紹介して頂いた方が、SVでの就業が決まり、且つ、1ヶ月無事に勤務することが出来ましたら、謝礼をお支払します！！

増員手当： 派遣先のお客様からの所属会社の評価というものは、人材会社の規模とか、我々SVの営業力で得られるものではありません。皆様スタッフさんの現場での活躍・評価イコール、所属会社の評価となります。評価されて初めて信用してもらえる、増員枠がもらえるようになる、というのが通説です。そこで、皆様の活躍のお陰で増員が出来た場合には、報酬をお支払しましょう、というものです。

リーダー手当： 皆さんと同じ現場に、仮にSVの仲間が後輩として入ることになったとしましょう。この場合、強制ではないですが、もし皆さんがSVの先輩として、その後輩の方を管理して頂けるのであれば、管理手当としてお付けさせていただきます。

キャリアプランナー制度

現場で勤務して頂く中で、皆さんのゴール、目標はどこですか？ どうなりたいですか？
テクニカルスキル（技術力）だけで評価されるのは、20代～30代までです。40歳以降は、テクニカルスキルに加え、コミュニケーション力、リーダー力、マネジメント力が求められるようになってきます。新人をまとめ、育成していく立場へ成長、キャリアUPしていかなければなりません。そうしないと、将来が見えて来ません。SVでは、リーダー、マネジャー、REP、インタビュー、調査分析、要件定義といった、上流工程へのキャリアUPする、指導、アドバイスを行っております。

現場リーダーへの道

SVでは、リーダー育成に力を入れたいと考えております。

リーダーは、自分自身への成長につながります。そして、同時にSVの拡大にもつながっていきます。現場で部下を持って、活躍することの出来る職位、PL（プロジェクト・リーダー、係長）、PM（プロジェクトマネージャー、課長）にキャリアUPすることで、管理職として、定年まで働いていくことが可能になります。求人者が現場で適任者かどうか、営業と一緒に面談をして頂きます。現場で増員枠がもらえるように、内部営業してもらいます。

この職位になりましたら、是非、SVの正社員として活躍して頂きたいと考えます！

S V 管理職・S V 講師への道

リーダーとして、現場で活躍するだけではございません。

現場を良い意味で卒業してもらい、さらなるキャリアUPの道を用意しております。それが、S V 本社勤務（部長）です。現場を卒業してもらうためには、部下を自分と同じ位置、立場の人間に育ててください。そうすれば、現場をその人に任せて、自分は現場を卒業することが出来ます。では、本社では何をして頂くのでしょうか。これからは、本社からPMを監督してもらいたいです。PMのバックUPをしてあげること現場を守ってください。

お客様との交渉や打合せ、PMへのアドバイス、報告・連絡・相談、人材の交代、適任者を配置などの企画提案。部長として、様々な監督業のお仕事がございます。また、営業と一緒に、取引先を回り、企画案や要件定義など、営業のサポートとしても活躍してもらいます、時には、本社の求人募集の面談にも参加してもらい、一緒に選考、アドバイスもしてもらいます。

そして、もう一つ大きな役割として、P C 講師としても活躍して頂きます。新人に研修をやって頂きたいのです。P C などの技術面もそうですが、それ以上に、自分の実務経験談を継承して頂きます。P C の操作だけならば、外部からP C スクールの講師を頼めば事足りますが、現場の作業経験談については、当たりまえですが、現場を経験した人でないと語る事が出来ません。

また、皆さんが、新人の時から、どうやってここまで辿り着いたのか、という成功の事例も聞かせて欲しいのです。実務では、どんな勉強をしたら良いのか。どんな環境なのか、何か必要なのか、など。研修後の現場配置の相談、配置後のアドバイスや指導も行なって頂きます。

こうして、S V の現場を守り、S V の拡大を、管理職というポジションで、一緒に考えてやっていきましょう！

S V Company（分社化制度）への道

S V では、首都圏だけでなく関東圏内の領域まで営業活動の対象にしております。

これには、しっかりと理由があります。一つは、地元地域の限定された人を集めることが困難な地域では、競争率、参入障壁が低いから、という理由がございます。そのため、そこで人を集めることが出来るならば、規模の小さい会社でも十分、チャンスが巡ってきます。

そして、もう一つの理由としては、支社展開が出来たら良いな、とも考えております。

実は、支社自体は、お金があれば、いつでも開業することは可能です。

しかし、そこで一番の問題になりますのは、人とノウハウの問題です。

開業したいが、では、誰がそこで責任者をやるのか、や、候補者はいるけど、会社運営のやり方がわからない。。これでは、いくらお金や、やる気がありましても、実現することは出来ません。

そこで、SVでは、これまで説明してきましたように、PL、PM、部長と管理職へとステップUPしていき、望むのであれば、支社の責任者のポジションまで目指してもらいたい、と思っております。このような将来の目標を持って、頑張っても頂けるのがSVです。

フリーランスの道へ

どこの所属にも属さず、フリーランス（個人事業主）として頑張っていきたい、という方もおります。SVでは、このようなフリーランスの方も応援しております。

ただ、フリーランスで生きていくには、自分で案件を取ってこななければなりませんし、信用面での問題もあつたりします。

そこで、SVではフリーランスの方とは、SVとBtoBの商取引契約にて対応しております。気兼ねなく、いつでもご相談してください。

今後のSVサービス

これからも、時代の流れなどにより、SVとしても、新たにやっていきたいサービスなど出てくるかもしれません。そこで皆さんからも、こういうサービスがあつたら嬉しいな、モチベーションが上がるな、というアイデアやご意見があれば教えてください。

ただ、企画倒れで終わってしまう、出来るかどうかはわかりません。。ということもございます。

それでも、SVのオリジナルサービスが、皆さんの現場側からの声でも生まれ、それが少しでも皆さんの還元につながり、お役に立てば良い、と思っております。

(例) SVカフェ (SNS) :

そこに行けばSVメンバーの誰かがいる、というような共通した空間があれば良いなと思っております。それが喫茶店のようなリアル店舗なのか、ネット上なのか。

いずれにしても、そこで情報交換や出会い、趣味の合う仲間、サークル活動など、SV内で人脈の構築につながれば良いな、と考えております。

また、外部の人達にも開放して、SVで働きたいな、と思ってもらえたら、さらに良いな、と考えます。

(例) その他 : SVホテル、SVスポーツジム、など、SVのメンバーであれば、

福利厚生として安く利用出来るなど、出来れば良い、と考えております。

正社員登用制度

一般的に、人材派遣会社では、正社員の登用制度というものは整備されておられません。そのため、派遣のスタッフさん達からすると、どんなに頑張っても正社員になることは出来ない。。と将来的な不安が常にあるのは事実です。

そこで、SVでは、SVに実績をつくってくれた方で、SVと一緒に大きくして行きたい！と思ってもらえる方には、正社員の登用の道を設けております。

ただし、SVが正社員に求める人物像は、先に述べましたキャリアプランナー制度に、リーダーへの道として上って来て頂ける方が対象となります。

また、正社員となりますと、今までの自分の希望優先の考えやライフスタイルから、会社優先のスタンスに切り替えてもらわなければならなくなります。ですから、そこら辺も踏まえて、良く話し合い、お互いに合意できるならば正社員の登用も可能です。

おわりに

色々お話しして参りましたが、SVはバックUP致しますが、実際にやるのは皆様です。

会社がなんとかしてくれるだろう、という発想ではいけません。

国や会社が個人を守る範囲には限界があります。そして、親や夫や妻、親戚、兄弟、彼、彼女・・・が守ってくれるにも限界があります。本当に最後に頼れるのは自分です。自分で自分を守るようにならなければなりません。

野球を見ても、球団で頑張って活躍し結果を出した選手、記録を残した選手には、その球団を退団しても、他の球団から声がかかります。現役引退後は、キャスターや監督に転換し、第二人生を歩めるかもしれません。

しかし、何も残せなかった場合は、球団から来期の契約を打ち切られ、退団しても、誰からも声がかからない。。

これは、私達にも当てはまります。

今の現場が居心地が良いから、現状に甘んじないようにして下さい。日々の自分磨きが大事です、いつ現場が終了となってしまったとしても、大丈夫なスキルを身につけておくことが必要です。

つまりは、会社から、業界から、欲しいと思わせる人財になることです。

皆様から、これだけやったんだから正社員にしてください！と私達を認めさせるアピールが出来るように期待します。逆に、正社員になりませんか、辞めないでください、と言わせるくらいの功績を作ってください！

切磋琢磨し、共に成長していけたら幸いです。
何卒、宜しくお願いします。

ありがとうございました。