

株式会社エンファクトリー  
代表取締役社長CEO

# 加藤健太さん



「企業における今後の人的資産管理は、社外パートナー等の外部関係性資産を、全社で最大活用する発想が必要です」

働き方改革による国内企業の「副業」解禁が進んでいるが、2011年に「専業禁止」の人材ポリシーを掲げ、社員の平行ワークを積極推進してきたエンファクトリー。代表取締役社長CEOの加藤健太さんは、平行ワークの推進、そしてフリーランサーなどの自らの人生、働き方を主体的に選択する個人の「自己実現ターミナル」の創造により、個人と組織の「新しい関係」を追求している。そんな加藤さんには、今日の副業・兼業、そしてフリーランスはどう映るのか?などを聞いたみたい。(インタビュー・構成 伊藤秀範)

## 現在の「副業・兼業」をどう見るか?

2011年にエンファクトリーを分社した当時、加藤さんは「専業禁止!!」生きる力、活きる力を身に付ける」という人材ポリシーを明文化した。「専業禁止」とは、自らの生き方、働き方をデザインし、実行する。個人と会社の「相利共生」の関係性の構築にあり、会社ではそれを体験する平行ワーカーの社員が多く存在している。

この「専業禁止」の考え方は、分社化以前の加藤さんがオールアウト時代から脈々と受け継がれてきたものであるが、最近では働き方改革に伴う「副業解禁」、あるいはフリーランス人材の積極活用の高まりもあり、そのパライオニア的存在でもある同社の取り組みを参考にするケースも増えている。まずは昨今の国内における副業・兼業の動きについて、加藤さんにはどう映っているのかを聞いてみた。

「副業・兼業の解禁へ向けて、社内に申請制度を設けたという動き自体は年々増えていきます。しかし、実際に具体的な成果を上げているのかというと、そうした事例はまだ多くはないというのが実情ではないでしょうか。

理由はいろいろと考えられますが、やはり企業側が副業・兼業を始めるにあたっての目的が明確ではなく、国が推進する働き方改革ありき

というムードも感じられます。副業という手段を通して、どのような組織、そしてそこで働く個人のあり方とは何なのか?そうした会社としてのポリシーがあまり感じられない。そんな印象はありますね。

その意味では経営者がどういうスタンスなのかは大きいのですが、一方で社員のほうも、特に上の管理職クラスほどなかなか動かないという現状もあります。先日もトヨタ自動車や経団連のトップが『終身雇用は難しい』という発言をしていましたが、そのあたりの危機意識はむしろ若い世代の人のほうに柔軟性を感じる人が多いです。

今の十歳代の人たちが世の中に出る10年後には、日本社会における働き方は大きく変わっているのだから、という気はしています」

## 「企業」から「チームランサー」へ

副業解禁の流れと併せて、最近では「労働者」の枠に入らないフリーランスの人材活用も積極的に進められている。ただ、副業・兼業同様に、フリーランス人材も玉石混交。名実ともにフリーランサーとして自立しているケースはむしろ少数派であろう。

そうした実態等を踏まえて、エンファクトリーでは社内の人材と社外の人材を繋ぐ「チームランサー」の垣根を越境する「チームランサー」

という新しい働き方を、自社で2年前から始めている。

チームランサーとは「ミッション、プロジェクトに対し、既存の組織を超え、能力や役割を補充し合い、生産性や共創性を高める、柔軟かつ最適なこれからの組織体」と同社では定義している。

「会社組織には信用度、信頼度、安心感はあるのですが、端的に言うところでは働いている人たちの『自分事』意識が希薄であり、モチベーションとセットで動ける人たちの集合体にはなっていないケースもあると思われまます。

フリーランスにおいても個人事業主としての営業力や人脈などの関係性資本がある人なら問題は無いでしょうが、そうでない人がフリーランスになっても、自由度は高いものの、仕事の細分化や単発化、ネットワークを通じた学習機会が少ないなどのデメリットも多くなります。

『オーシャンズ11』という映画はご存知でしょうか?巨大金庫から現金を盗み出す計画を立てたカリスマ窃盗犯が、計画の遂行に不可欠な各分野の11人のスペシャリストを集めて、犯罪ドリーム・チームを創り出すというストーリーです。

チームが窃盗犯であることはともかく(笑)、この11人のスペシャリストチームは、われわれが2年前から実践しているチームランサーの発

「副業という手段を通して、どのような組織、そしてそこで働く個人のあり方とは何なのか」