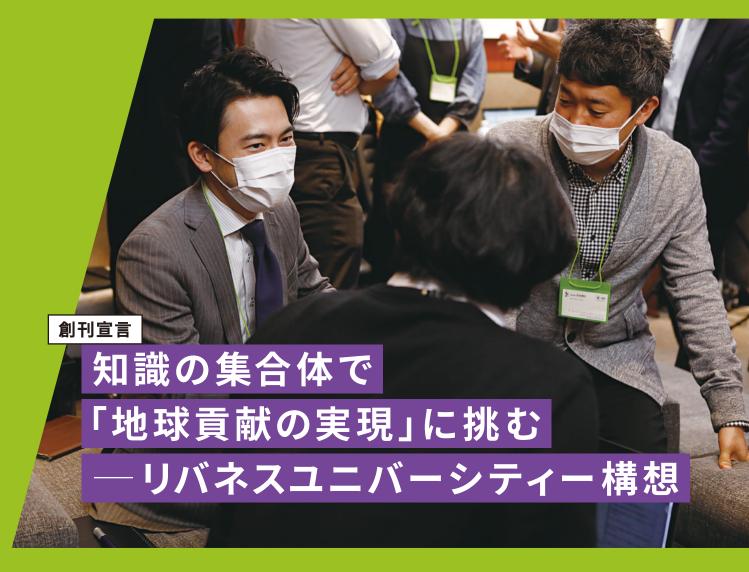


vol. O



地球貢献型リーダーズ

「異業種メンバーと全身全霊で プロジェクトを立ち上げた経験と成長」

株式会社丸井グループ 山中未来 さん

L-UNIV.人材開発論

新事業の種を生む「研究者的思考」

特別鼎談 組織の『生命力』は、社外でこそ培われる

口一ト製薬株式会社 代表取締役会長 山田 邦雄 氏 東日本旅客鉄道株式会社 常務執行役員マーケティング本部副本部長 **表 輝幸** 氏 株式会社リバネス 代表取締役社長COO **髙橋 修一郎**



リバネスユニバーシティー 2023年度開講コース受講者募集中!

多様な学びとキャリアをつくる 採択者インタビュー

L-UNIV. Magazine vol.00

■ 創刊宣言

- 03 『L-UNIV. Magazine』創刊宣言
- 04 知識の集合体で「地球貢献の実現」に挑む~リバネスユニバーシティー構想
- 06 アセットをフル活用し、プロジェクトを生み出す「カレッジ」

■ 地球貢献型リーダーズ

08 異業種メンバーと全身全霊でプロジェクトを立ち上げた経験と成長

株式会社丸井グループ サステナビリティ部 山中 未来氏 株式会社丸井グループ サステナビリティ部 村上 奈歩氏

■ L-UNIV. 人材開発論~誰もがコトを起こすリーダーになれる

11 新事業の種を生む「研究者的思考」

■ 特別鼎談

12 組織の『生命力』は、社外でこそ培われる

山田 邦雄氏 (ロート製薬株式会社 代表取締役会長)

表 輝幸氏 (東日本旅客鉄道株式会社 常務執行役員マーケティング本部副本部長)

髙橋 修一郎 (株式会社リバネス 代表取締役社長 COO)

松原 尚子 (株式会社リバネス 執行役員 CBO)[モデレーター]

■ リバネスユニバーシティーのコース

- 16 リバネスユニバーシティー2023年度開講コース受講者募集中!
- 18 コース一覧

■ 多様な学びとキャリアをつくる

21 科学者が基礎研究をする価値が広く認められる社会を作りたい

リバネスユニバーシティー0期 奨学生 ミネルバ大学4年 成松 紀佳氏

22 融合領域を目指す研究者として、胸を張れるようになりたい

リバネスユニバーシティー ヒューマノーム AI コース奨学生 慶應義塾大学 薬学部 生化学講座修士課程2年 大川 拓眞氏

L-UNIV. Magazine 編集部

編集長 楠 晴奈編 集 立花 智子

記 者 藏本 斉幸、篠澤 裕介、武田 隆太

発行人 丸 幸弘

発行元 リバネス出版(株式会社リバネス)

東京都新宿区下宮比町1番4号

飯田橋御幸ビル5階 TEL:03-5227-4198 FAX:03-5227-4199

表紙 株式会社 MANN

DTP 高杉昭吾デザイン事務所

UNIV.

Magazine **創刊宣言**

環境破壊、気候変動、あるいは経済格差など、世界には大規模かつ複雑な課題が山積しています。それらの原因をシンプルに表現することはできません。しかし、いずれの課題においても共通する要素が一つあります。それは「バランスが崩れている」ということです。つまり、いかにして「調和」を実現するか、が解決の鍵となります。

調和を実現するための「正解」はまだわかりません。しかし、「異なるもの同士の分断をなくす」それがこれからの時代において非常に重要なスタンスになるはずです。「会社のために」「業界のために」「地域のために」といった分断した視点から一旦距離を置き、あるいは「人類のために」という視点すら超えて、「地球のために」という極めて広い視野で物事を考える必要があるということです。

そうした概念を習得し、広い視野を備えた地球貢献型リーダー を育成すること。それがリバネスユニバーシティーの最終的な 目的です。

2021年のリバネスユニバーシティーの設立に当たり、私達が最初に手掛けたのは「地球のために」という視点で、人材育成の場をつくることです。それは、「個人の成長のため」「会社の成長のため」といった閉じた育成ではなく、答えを知っている先生がいるわけでもなく、これからの地球に必要な人材について考えながら組織も業界も年代も関係なくオープンに学び合う場です。

そして、各コースで助成金の仕組みが立ち上がり、この学びの場に参加したスタッフ・受講生たちによる、ベンチャー設立や組織の新規事業創出という枠組みに囚われない、「創業」へのチャレンジが始まっています。

「分断をなくす」ことは多様性をなくすことではありません。むしろその逆であると私達は考えています。全く異なる価値観、思考、専門性を持った人同士が熱を持ってぶつかり合い、化学反応が起こる。それによって新しい化合物が生まれエントロピーが増大するのではないでしょうか。それこそが、大規模で複雑な課題を解決する突破口になるはずです。

こうした思いから、リバネスユニバーシティーは次なる挑戦として、「多様な学びとキャリアをつくる」 奨学金の制度を立ち上げます。

リバネスユニバーシティーは「人の変化・成長」を通じて科学技術の発展と地球貢献の実現を実現する方法を模索し、自ら新しいプロジェクトを仕掛けていきます。

その仲間を集めるため、『L-UNIV. Magazine』を創刊しました。

この壮大な「実践場」への参加を、お待ちしています。

2022年12月1日 編集長 楠 晴奈

知識の集合体で 「地球貢献の実現」に挑む

リバネスユニバーシティー構想

『科学技術の発展と地球貢献を実現する』ために研究者は何ができるのか。そんな大きな問いを持った15名の大学生・大学院生が2001年にリバネスを創業した。不確実性が増した現代では、自身が属するコミュニティと外部の知識をブリッジできる人材を育て、また活かす組織でなければ生き残っていくことは難しい。2021年6月に設立し、2022年より本格始動したリバネスユニバーシティーは、リバネスが開発・実施してきた人材育成プログラムのノウハウの全てを投入し、新しい事を仕掛ける人材が育ち、共に学ぶ新しい場を提供する。構想に至った背景や、育成する人材像について理事の3名に話を伺った。

ブリッジコミュニケーションの 概念を広げる

リバネスの社員は、サイエンスとビジ ネスをつなぐ架け橋となる人材「サイ エンスブリッジコミュニケーター®]と して、社会の本質的な課題を発見し、大 学や研究機関のサイエンスを学校、大企 業、中小企業、町工場等のあらゆる異分 野の現場にブリッジすることで、新しい 知識を製造してきた。各パートナーとは 年間300本以上にも及ぶプロジェクトを 通して、課題発見と解決のプロセスを共 にする密な関係性を築いている。その結 果として形成されたのが、知識を共有す るネットワーク『知識プラットフォーム』 だ。今では、300 社の大企業・地域中核企 業、300校の大学、1,000社のベンチャー、 3,000 名の若手研究者、そして2,000名の 学校教員がこのプラットフォームの中で 日々知識を交換し、新たな知識の製造に 寄与している。「言うまでもなく、ネット ワークだけではビジネスは生まれない。 相手と意思・知識を相互に交通させるた めに、自分と相手の間に『橋』をかけるブ リッジコミュニケーションが重要だ」と リバネスのグループCEOであり、リバネ スユニバーシティーの発起人である丸幸 弘は構想を語った。

21世紀はどんなリーダーやマネージャーが必要なのか

リバネス発足当時、子どもの理科離れは科学技術立国・日本にとって大きな課題であったことを研究の最前線にいたメンバー達は敏感に感じていた。専門家と一般の方との知識・認識の差は大きく、遺伝子組換え食品や、クローン羊のドリー

など先端技術に対する漠然とした不安感 が社会に存在したことを記憶している 方も多いだろう。そこで、次代を担う子 ども達へ「サイエンスとテクノロジーを わかりやすく伝える」ことで、科学技術 への興味関心を引き起こし、中長期的に 日本の課題解決を目指す、世界で初めて の出前実験教室を開発した。しかし、当 時研究者の卵であった創業メンバーは、 プロの教育者ではなく、学校現場につい ての知識も乏しい。そんな若い研究者た ちが、受験に関係ない先端科学技術のプ ログラムを授業に導入することに対し て、先生方から厳しい意見をもらうこと もあった。それでも諦めることなく、日 本の課題を解決したいという創業メン バーの熱を伝え、先生方からも教育現場 の課題を教えてもらいながら何度もディ スカッションを重ねた。結果、学校や生 徒が本当に必要なプログラムを構築する に至り、今では多数の民間企業も参加す る科学教育活動へと広がっていった。コ

ことがビジネスへと昇華したのだ。この ノウハウはサイエンスブリッジコミュニ ケーションと名付けられ、この能力を身 につけたリーダーが増えれば、異分野の 企業間の連携や、アカデミアの研究者と の共同研究、海外政府とのプロジェクト が推進される。

リバネス内では入社するとすぐに、独 自で開発した『サイエンスブリッジリー ダー育成講座』を受け、必要不可欠な素 養のトレーニングを積む。さらに複数の ビジネスを同時に推進するための『サイ エンスブリッジマネージャー育成講座』 のカリキュラムも開発した。これらのノ ウハウはリバネスユニバーシティーでの 共通科目として受講者に展開されている。 「所属の壁、分野の壁、国境の壁という分 断がより大きくなっている時代だからこ そ、リバネスのサイエンスブリッジコミュ ニケーションを学びたいという声が飛躍 的に増えている」と、丸はリバネスが構 築してきた人材育成系が社会に求められ ている機運を感じている。

ミュニケーションによって「サイエンス ている機運を感じてとテクノロジーをわかりやすく伝える」 **ネットワークだけではビジネスはできない**知識を相互交通させる
ブリッジコミュニケーションが重要だ

丸 幸弘

株式会社リバネス 代表取締役 グループ CEO リバネスユニバーシティー 発起人・理事

東京大学大学院農学生命科学研究科応用生命工学専攻 博士課程修了、博士(農学)。大学院在学中に理工系学 生のみでリパネスを設立。日本初「最先端科学の出前 実験教室」をビジネス化。大学・地域に眠る経営資源や技術を組み合せて新事業のタネを生み出す「知識製造 業」を営み、世界の知を集めるインフラ「知識ブラットフォーム」を通じて、200以上のプロジェクトを進行させる。ユーグレナな多数のベンチャー企業の立ち上げにも携わるイノベーター。



LUNIV. 創刊宣言

知識の集合体で「地球貢献の実現」に挑む リバネスユニバーシティー構想

世界を変えるビジネスを産みだせる デザイナーやプロデュ<mark>ーサーを育てる</mark> 前例がない人材育成系<mark>を立ちあげる</mark>

高まるデザイナーと プロデューサーの価値

今回の壮大な構想では、研究者であり、 かつ産業界でもトップを経験した人材が 旗を振り、新しい仕組みを世の中に構築 していかなければならない。そこで、丸 よりオファーをだし、リバネスユニバー シティーの理事長を快く引き受けてくれ たのが、元協和キリン代表取締役会長の 花井陳雄だ。「今回のプログラムは丸さ んの構想をさらに一歩進めて、ビジネス を一から創るデザイナーとプロデューサー 人材の育成にチャレンジしたい | と語る。 デザイナーとは、世界に散在するディー プイシューを発掘し、それを解決するテ クノロジーを集め、プロジェクトを構築 し、推進力となる人材である。「社外とブ リッジできるだけでなく、自社内の異な る価値観をもったトップ層、特にR&Dと 経営企画部長との両方とコミュニケー ションをとり、サイエンスとビジネスを ブリッジする人材でなければならない」 と加えた。

そして、複数のデザイナーとコミュニケーションし、ビジネス構築に必要な資金や人材を集め、一から事業を創ることができる人材がプロデューサーだ。資金獲得やチーム形成のために人事的な動きも必要になるため、プロデューサーは「社内の役職と関係なく、経営者と対等な

花井 陳雄

株式会社リバネスキャピタル 取締役 リバネスユニバーシティー 理事長

1976年協和発酵工業入社後、抗体医薬の研究開発における第一人者として活躍。2003年には、自らが開発した抗体医薬関連の技術導出のため、米国間が刷社を設立、社長に就任して会社運営を担った。協和発酵キリン発足後は開発本部長として数多くの製品開発を指揮、2012年に代表取締役社長に就任し、自身が割製、開発に関わった各製品の上市を果たすとともに、国内外大手製薬企業との提携や英国での M&A も実現。2018年代表取締役会長、2019年取締役会長に就任、2020年3月に退任し、同年5月よりリバネスキャビタル取締役に就任、2020年3月に退任し、同年5月よりリバネスキャビタル取締役に就任、2020年3月に退任し、同年5月よりリバネスキャビタル取締役に就任

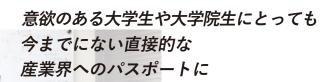


立場で話すことができる存在でなければならない」と花井は語る。これまでアウトローな自由人として捉えられることをが、所属や立場の間を自由自在に行き来して、世界を変えるビジネスを産みだせるのではないだろうか。しかし、デザイナーもプロデューサーも自然発生的には生まれない。まだ世界でも前例がないた。材育成系を立ちあげるチャレンジなのだ。

働くに直結する certificate を発行する

元ベネッセホールディングスで長年 に渡り教育開発を手がけてきた副理事 長の森安康雄は、「リバネスユニバーシ ティーでは一定の講座を修了した際に独 自の certificate を出したい」と Google や欧米の企業が始めている学位とは別の micro certificate の形を作るべきだと 考えている。学んだという事実は、社会 人のキャリア形成にポジティブに働くる 何の講座で学んだのか、LinkedInのよう に個が発信するメディアに表示すること で、個の信用が上がる時代だからこく で、個の信用が上がる時代だからいく同士が。 「外部の講座をでいいうの数え子な学が生まがあると、新しいプロジェクトが多まかがあると、新しいプロジェクトがあると、新しいプロジェクトを表があると、大きにも繋があると、社会人にといては所属組織での仕事にも繋がるはずだ。

また、教える側にも同様のインセンティブが働く。既存の大学の教授陣がリバネスユニバーシティーで講座を展開すれば、産業界に教え子ができ、産学連携が強力に推進される。どんな分野の人材を何くが高いたかを記録できるようにすれば、大力になかを記録できるようにすれば、大学のに森安は、「働くという新しい指標をさらにでは、「働くというでとを積極的というではなり、「働くというではなりになり、「働くというではなりになり、「働くというではなりになり、「働くというではなりになりではない。ある大学生でになり得る、大学になり得る。というでは、「働くというではないではない。」というでは、大学のではないでは、対している。というでは、大学のでは、大学のでは、大学のでは、大学の場が実現する。





株式会社リバネスキャピタル 取締役 リバネスユニバーシティー 副理事長

元ベネッセホールディングス Ed Tech Lab 部長。ベネッセ 在職中は30年以上にわたリデジタル教育事業開発を中心 とした国内外の関連業務をリードし、Udemyの日本導入 などR&Dから事業化までのプロセスに数多く関わった。 2016年11月ベネッセ退職。2017年2 月にリバネスに第三 新卒第一号として入社し、教育開発事業、人材開発事業を 担当。同時に教育総合研究センター主席研究員として自 己効力感開発に繋がる「フクワク」研究に取り組んでいる。 2020年5月よリリバネスキャビタル取締役に就任。

LUNIV. 創刊宣言

アセットをフル活用し、 プロジェクトを生み出す 「カレッジ |

Leave a Nest COLLEGE

[Webサイト] https://univ.lne.st/



リバネスカレッジ

主催

株式会社リバネス

ミッション

ブリッジコミュニケーションと QPMIサイクルを実践し、 個の熱を起点としたプロジェクトを生み出す

設立の思い リバネスは、ビジネスのわからない学生 が集まった学生ベンチャーでした。 そ

れがどうして仕事を作ることができたのか?それはたとえビジネスが わからなくとも新しいことに挑戦し、儲け話ではなく "課題"を見つけた からでした。発足当時、理科離れやポスドク問題、アントレプレナー不足は深刻でした。最初の一歩として始めたのが、子どもたちに研究の魅力を伝える出前実験教室の事業化です。すると、周りは私達を止めるのです。色々なできない理由を並べてアントレプレナーシップの芽を摘む人がほとんどでした。これが私の原体験です。

リバネスの理念は「科学技術の発展と地球貢献を実現する」です。設立から20年、科学技術は発展は少しずつ実現してきましたが、後半の"地球貢献"がまだまだ 道半ばです。新型コロナや海洋プラスチック問題のように、地球規模で取沙汰される問題に対して、解決策を作れるリーダーをもっと育てなければいけないと考えています。それには解決したい「課題」を見つけ、とにかくすぐできることをやる、すぐに現場に飛び込み、まず試してみる。そして"世の中がちょっと動いた"という成功体験を得る。そんな場がもっと必要なのです。

(リバネスグループ代表取締役 CEO 丸 幸弘 2021年5月0期生キックオフ講演より)

3つの特徴

ブリッジコミュニケーション

未知の相手と共感をつくり、強固な関係性を構築してコラボレーションできるテーマを生み出す方法を徹底的に学び、 実践します。

QPMIサイクル

QPMI サイクルは Question、Passion、Mission、Innovationの頭文字を取ったものです。個が生涯かけて挑みたい「問い」と行動し続けるエンジンとなる「熱」を掘り下げます。

プロジェクト創出

リバネスが持つ研究者やベンチャーのネットワークや独自で仕掛けるプロジェクトもフル活用し、1分野、1組織では実現不可能な長期的なプロジェクトテーマを構想します。

開発したコース(2022年12月現在)

ブリッジコミュニケーションコース / ディープイシューコース / ヒューマノーム Al コース(共催:株式会社ヒューマノーム研究所)

2022年度(前期)に生まれたプロジェクト

ブリッジコミュニケーションコース ●かおり QOL プロジェクト ● 「もしもスクール」 プロジェクト ●楽しさと健康を可視化することで新たな食卓をつくりだす ●宇宙基地をみんなが快適な場所にしよう! ●高校生と企業を繋ぐ共創給食プロジェクト

ヒューマノーム Al コース ● Indoor Al-based Cannabis Cultivation ● Post-lunch Sleepiness monitoring system ● GutCareProduct ● Planekko System ● Provide an opportunity for a casual dental health checkup ● Smoothy

地球貢献型リーダーは画一的な人材ではなく、一定の分野・業界・世代に限らない多様性が必要だと私達は考えています。そのため、リバネスユニバーシティーでは多様な考え方・専門性・アセットを持った企業や大学とともに多様な育成の場をつくることを目指し、「カレッジ」を主体としたプログラム開発を行っています。受講生とともに主催企業が持つアセットをフル活用し、地球貢献に資するビジネスやプロジェクトを生み出していくことが各カレッジのミッションです。現在は株式会社リバネスが主催する「リバネスカレッジ」、東日本旅客鉄道株式会社が主催する「JRE Stationカレッジ」の2カレッジが動いており、今後も新たなカレッジを設立してまいります。

[Webサイト] https://jre-station-college.jp/



JRE STATION

JRE Station カレッジ

主催

東日本旅客鉄道株式会社

ミッション

異業種・異分野の社会人が駅に集い、 サステナブルビジネスをつくりだす

設立の思い これからの日本が世界をリードしていく ためには、やはり「世のため人のため」を

しっかりとやり続けることが大切だと私は感じています。そうした中で、JR東日本としても、どうすれば持続可能な社会の実現に向けて役に立つことができるだろうかということを考えて企画したのが、今回のJRE Station カレッジです。JRE Station カレッジは、地域の拠点である駅をキャンパスとして、課題発掘型のリーダー人財を育成し、サステナブルビジネスを生み出すための学び場です。年齢、業種、立場を超えて、誰もが知識をアップデートし続け、課題意識と情熱でつながる人財のネットワークを増幅させ、地域の課題を持続可能な形で解決するエコシステムの構築を目指します。

JRE Station カレッジは東京駅キャンパスからスタートします。東京駅は、当時の人々の「世界に誇れる駅をつくるんだ」という高い志と多大な努力によって、1914年に創建されました。その記録を読みますと、身震いするような感動を覚えます。まさに今こそ、我々自身も、次の100年後の人々にそのように感じてもらえるような仕事をしていく必要があります。その象徴的な存在である東京駅をキャンパスとして、次の100年、200年先の未来につながるサステナブルなビジネスをクリエイトしていきたいと思っています。

(JR東日本 常務執行役員 表 輝幸氏 2021年10月エコテックコース初回講義より)

3つの特徴

駅

地域の拠点である駅をキャンパスとして、多種多様なバックグラウンドをもつ個人のネットワークを形成し、わずか4カ月で新たなビジネスの種をつくりだします。

サステナブル

これからの時代のビジネスに不可欠な「サステナブル」の考え方と同時に、ゲストスピーカーとして登壇するディープテックベンチャーから最先端の知見を学びます。

ビジネス創出

本カレッジは単にプロジェクトのプランを構想するだけでなく、JR東日本のアセット(駅・まち・フィールド)を実践・実証の場として活用し、ビジネスを実際に創出します。

開発したコース(2022年12月現在)

エコテックコース: 水辺と環境・まちづくり / フードテックコース: 新たな食の循環

JRE Station カレッジから生まれたプロジェクト

● Frontier Garbage を用いたアップサイクルプロジェクト ●農地を使わない天然繊維、MossFiber 開発プロジェクト ●中高生活動家と企業がつながるプラットフォーム「活動家」ラボプロジェクト ●街の食品と工場の残渣からつくる飼料で、地球にやさしい工ビ養殖を実現するサステナブルエビプロジェクト ●都市の廃棄野菜を資源化する野菜粉末アップサイクルプロジェクト ●微生物の発酵作用を活用した新たなサウナで、銭湯コミュニティー復活を目指す銭湯復活プロジェクト

3 貢献型 リーダーズ

『地球貢献を実現する』ために必要なリーダーとは?そんな大きな 問いを掲げ、スタートしたリバネスユニバーシティー構想。新たな 挑戦を始めた「未来のリーダー」が経験から得た「知識」に触れ、 次なる思考と実践を始めよう。



株式会社丸井グループ サステナビリティ部

株式会社丸井グループ サステナビリティ部

2021年、リバネスユニバーシティーと東日本旅客鉄道株式会社の連携で立ち上げた JRE Station カレッジに参加した株式会社丸井グループ・サステナビリティ部の山中未来さん(現在はグループ会社の株式会社 okos に所属)は、多様な所属のメンバーとチームを作り、「野菜粉末アップサイクルプロジェクト」を開始しました。上司としてその成長を見守った村上奈歩さん(同じく現在は株式会社 okos に所属)とともにお話を伺いました。

サステナブルビジネスを 本気で学ぶために参加を決断

- まず、丸井グループとしてJRE Station カレッジへの参加を決めた経緯をお聞かせ ください。

村上 前提からお話をすると、丸井グループでは『お客さまのお役に立つために進化し続ける』という言葉と共に、『人の成長 =企業の成長』を経営理念として掲げています。また、今後は知識創造型のビジネスにシフトしていくんだという方向性もあることから、昨今グループ全体で人材育成に非常に力を入れています。

そうした背景があったところに、JRE Station カレッジについてエコテックコー スのゼミ長でもあるリバネスの丸幸弘さん(株式会社リバネス・グループCEO)から弊社の青木正久(株式会社丸井グループ・執行役員)にお声掛けをいただきました。そして、同カレッジのテーマが「サステナブルビジネス」ということもあり、当時私たちが所属していたサステナビリティ部に話が来た、というのが経緯です。

- 山中さんを人選した理由は何だったので しょうか。

村上 サステナビリティ部のメンバーは 結構さまざまな研修に参加しているので すが、山中は育休から復職した直後のタイ ミングだったこともあり、まだ参加経験が ありませんでした。部としてはできるだけ多くのメンバーに参加してほしいですし、

ガッツのある山中ならきっと大きく成長してくれるだろうという期待もありました。一方で、育休明けの短時間勤務ということで「難しいかな」という懸念があったのも事実です。ただ、それをこちらで決めつけるのも良くないな、ということで本人に話をしてみたところ「やってみたいです」と。

山中 私としては、復職したばかりということもあり、自分に自信をつけたいという気持ちが強くありました。また、会社としてサステナビリティに舵を切っていることを考えると、自分がサステナブルビジネスをしっかりと学ぶことには大きな意味があるはずです。そこで成長することができれば、きっと周囲にも良い影響を与えることができるはずだ、という期待もありました。

2023 貢献型リーダーズ

「一企業で解決できる 社会課題はもうない | の衝撃

- 実際にエコテックコースを受講した率直な印象を聞かせてください。JRE Stationカレッジのカリキュラムは大きく分けると「サステナプルビジネスの考え方に関する講義」「多様なスタートアップ創業メンバーによるゲストスピーカー講演」「チームでプロジェクト創出に取り組むゼミ」という構成です。まず、講義についてはいかがでしたか。

山中 一言でいうと「共感しっぱなし」でした。さまざまな受け取り方をされた方がいたと思いますが、弊社にとってはサステナビリティがすでに当たり前になっていることもあって、すごく共感できましたし、素直に腑に落ちてくる、という感じでした。

そんな中でも、例えば「サステナブルビジネスとは地球のニーズを叶えるものである」という言葉は私にも驚きでした。小売業に携わってきた人間としては「顧客のニーズを叶える」「常に顧客視点で考える」というのが大前提だったので、「これからは地球のニーズから物事を考えてもいい時代なんだ」と。同時に、個人的にはずっとグリーンビジネスに関心があったこともあって、「地球視点で考えていい」というのは大きな励みにもなりました。

それから、「一つの企業だけで解決できるような社会課題はもう残っていない」という言葉も衝撃的でした。「そうか、だから 異業種ともオープンに組みながらイノベーションを起こしていく必要があるんだ!」 と目から鱗が落ちる思いでした。



- ゲストスピーカーの講演はいかがでしたか。

山中 これは本当に新鮮な体験でした。スタートアップの方々の情熱や思考は私たちとは全く異なるもので、どのゲストの話にも多くの新しい発見がありました。実はJRE Station カレッジの期間中に、毎回の内容をレポートにまとめて部内に共有していたのですが、スタートアップの話については部内からも「自分に足りないものに気づくことができた」「取り入れたい要素が見つかった」という声がありましたね。

村上 少し補足をすると、研修などで外の知識を得たときには、みんなで共有ーになったが丸井グループのカルチャーになっているんですね。弊社では、外部発」の扱いで、通常業務には影響しないは、己啓発」の扱いで、通常業務には影響しないですが、そうはいのがルールなのですが、そうはいのボートはしますし、そこはお互いに誰かでも周囲のメンバーで必ず何かしたけらいます。なので、誰かが何かを学んだら、部内でも共有して、かったですると良いよね、と、今回山中村に成長できると良いよね、と、今回山村村になると感じられて、私としても嬉しかったですね。

自分が本当にやりたいことを 全身全霊で見つけにいく

- JRE Station カレッジの特徴でもある、ゼミでのプロジェクト創出についても聞かせてください。山中さんは最終的に、『都市の廃棄野菜を資源化する野菜粉末アップサイクルプロジェクト』をチームの皆さんと立ち上げました。どのようにしてこのアイデアにたどり着いたのでしょうか。

山中 カレッジのゼミは、異業種のチームメンバーと共同でリサーチやディスカッションを重ねてアイデアを形にした上で、毎回のゼミでプレゼンをして、ゼミ長やゲストスピーカーにフィードバックをもらう、という形で進みます。他のチームは、結構早い段階で「面白い!」「新しい!」という評価が出ていたところもあったのですが、私たちのチームはなかなか良い評価をもらうことができなくて……率直に言ってかなり大変でした(笑)。

- それでも最後までやり遂げることができた理由は何だったのでしょうか。

山中 一つは、フィードバックが本当に的 確なものだった、ということですね。ゼミ 長の丸さんも毎回のゲストスピーカーの方 も、単なるダメ出しではなく、「どうすれば 良くなるか」を真摯に考えてくださってい るのがわかるので、こちらとしても「もう 一度考え直してみよう」と前向きに捉えて、 ブラッシュアップさせていく感覚でした。 もう一つは、これはJRE Station カレッジ の考え方でもあったのですが、他のメンバー も含めて、全員が自分の「個のパッション」 を元にしてプロジェクトに取り組むことが できていたのが大きかったと思います。自 分が本当にやりたいことを全身全霊で見つ けにいく、というのがベースになっている ので、途中で諦める選択肢がそもそもない というか。それを異業種のチームメンバー と共に模索するというのは、本当にここで しか経験できないことだったと思います。

村上 私の目から見ても、ものすごい熱量で取り組んでいるなと感じました。また、これは少し本題とずれるのですが、「短時間勤務でもああいう取り組みが可能なんだ」というお手本になったという効果もありました。同じ短時間勤務のメンバーにとって、本当に大きな刺激になっていましたね。

カレッジで生まれたプロジェクトを 自ら社長にプレゼン

- 山中さんのチームは、カレッジで立ち上げたプロジェクトを実際に前に進めるために、まずはメンバーそれぞれの所属企業の事業に即した形にアジャストした取り組みを始めているそうですね。その中で、山中さんは自ら「社長プレゼン」を行ったと伺いました。

山中 元々、JRE Station カレッジに参加させてもらうからには、その成果として「会社に対して新規事業を必ず提案する」ということを自分の中のゴールにしていました。ただ、最初から弊社の社長に話をするつもりだったわけではありません。当初はサステナビリティ部の新規事業として提案することを想定していたのですが、村上を始として、いろいろな部署の上長に相談をした結果、「これは社長に直接話を持っていた方が良いんじゃない?」というアドバイスをいただいたんです。

2023 貢献型リーダーズ

村上 最初に相談された時に私がまず感 じたのは、なんというか、「どうにかして 何かしらの形にしてあげたいな」という ことでした。受講中は本当に頑張ってい ましたし、「ここまで熱意を持って取り組 めることは人生の中でもそうないだろう な」と感じたんですね。そして山中の上 司として、あるいは会社全体で考えた場 合でも、こういう新しい可能性の芽をつ ぶしてはいけない、と思いました。ただ 同時に、山中の提案をサステナビリティ 部として上げるのも少し違うと思ったん です。組織的な提案には決められたステッ プや判断基準があるわけで、おそらくそ のプロセスにはそぐわないだろうな、と。 話の通し方については本当に迷いました が、私自身もいろいろな人に相談した上 で決めたのが、「これは部ではなく、山中 の個人提案です」「私は山中の個人応援団 としてサポートします|という進め方だっ たんです。

- そして実際に社長プレゼンを行い、好評 を得た、と。

山中 はい、ポジティブな意見をもらう ことができて、本当に嬉しかったです。

村上 社長の青井もそうですし、今回の 進め方を了承してくれた役員陣も含めて、 やはり「新しいものを生み出したい」と いう気持ちが強い会社なんだな、という ことを今回の件を通じて私も改めて感じ ることができました。

「個のパッション」があるからこそ 世界を変えられるんだ

- では最後に、改めてJRE Station カレッジの価値についてお聞かせください。まず は山中さんからお願いします。

- そんな山中さんをそばで見ていた村上さんはどうお感じになりましたか。

村上 「JRE Station カレッジは本気でなければ修了できない」ということを強く感じました。だからこそ、単なる学びや経験以上のものが得られるんだろうな、と。違う言い方をすると、本気でサステナブルビジネスを生み出すために外部の研修を活用するのであれば、送り出す人も場所も、しっかり選ばなければならないと思います。

実はちょうど今、来期のJRE Station カレッジに参加したい社員の募集をしてい



るところなんです。弊社では、研修への参加は本人の「手挙げ制」で、必ず志望理由のエッセイを書いてもらうのですが、このカレッジについては社員の本気度を確かめるために「他社と協業してやりたいこと」「それをやりたいと思った原体験は何か」という2つのテーマで書いてもらうことにしました。山中の事例を踏まえると、やはり会社側としても「本気の人」を送り出したいですから。

- なるほど。次に丸井グループから参加される方が何を生み出すのか、こちらとしても本当に楽しみです。本日は貴重なお話をありがとうございました!

(構成・藏本 斉幸)

山中さんが仕掛けるプロジェクト

都市の廃棄野菜を資源化する 野菜粉末アップサイクルプロジェクト

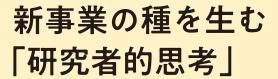
コア 技術 色・香り・栄養成分を保持可能な 野菜粉末化技術(株式会社グリーンエース)

メンバー

株式会社丸井グループ 山中未来 鈴茂器工株式会社 秋田一徳 株式会社グッドイートカンパニー 荒井浩樹 東日本旅客鉄道株式会社 大沼芙実子 株式会社リバネス 蔵本斉幸(コミュニケーター) ※所属はプロジェクト発足時のもの 現在、日本では年間200万トン近い量の野菜が「規格外」を理由として出荷前に廃棄されると推定されている。また、都市部に出荷されたにも関わらず、輸送時の損傷や売れ残りによって廃棄される野菜も膨大な量に上る。これらの廃棄野菜は単に「もったいない」というだけではなく、実態としては生産や輸送のプロセスも含めた「資源のロス」であり、しかも焼却等の処分をするために更なるコストとエネルギーを要するという二重三重の問題をはらんでいる。本プロジェクトは優れた野菜粉末化技術をもつ株式会社グリーンエースとの連携により、特に都市部の廃棄野菜を多用途へのアップサイクルが可能な資源として捉え、フードロス削減に貢献することを目指す。まずは野菜粉末の認知向上および市場創出の一歩目として、野菜粉末と相性が良いおかゆ等のメニュー開発に着手し、野菜粉末ならではのカラフルな色合いと、豊富な栄養を手軽に摂取できる魅力を兼ね備えた、新しくヘルシーな食品を商品化する。



誰もがコトを起こすリーダーになれる



失敗を単なる失敗で終わらせるか。 それとも成功への一歩と捉えるか。

研究者的思考の鍵になるのが「仮説→検証→考察のサイクルをまわす」ことです。全ては「問い」を立てることかららまります。自分にとって切実に感じられる問い、その解明に情熱を傾けられる問いを立てることが大事です。自ら仮説を立てます。確かかどうかはわからない、でも、多分こうなるであろう、といしてないの結論を設定するわけです。そしいない、仮の結論を設定するわけです。そして近のお論を立てたら、その仮説が正しいとうかを確認するために、どんな手法や手順を取ればいいか、という研究の計画を立てます。

そこまでたどり着けば、あとはその計画に基づいて実験や調査を行う検証のプロセスに着手し、そこで何かしらの結果が出たら、仮説が正しいかどうかを考察する、という流れになります。

ここで大事なのは、検証の結果として「仮説が間違っていた」となった場合にどうするかです。普通に考えれば、仮説通りにいかなかったのですから失敗です。しかし、「その仮説が間違いだとわかった」という意味では、検証のプロセスが前進したと捉えることもできます。

失敗を失敗で終わらせてしまえば、それは「単なる失敗」でしかありません。しかし、その失敗で学んだことを生かして、もう一度仮説を立て直し、再びチャレンジすれば、それは「次の一歩」につながります。そもそもの話として、研究のプロセスにおいて最初に立てた仮説が100%正しいなどということはまずありません。ですから、とにかく小さくてもすぐに実行に移し、仮説→検証→考察のサイクルをぐるぐるとあしていくことが大事なのです。

学生ベンチャーだったリバネスは、 何を自分たちのアセットとして 捉えたのか。

「とにかく実行に移す」というプロセスでは、最初のうちは大したことはできません。当初の計画が10だとすれば、そのうちの1か2しか達成できないこともあるでしょう。それでも、まずはやってみることです。1歩目を踏み出すことなしに、2歩目を踏み出すことはできないのです。

実は、私たちリバネスもそうやって創業からの20年間を積み重ねてきました。2002年に学生ベンチャーとしてス

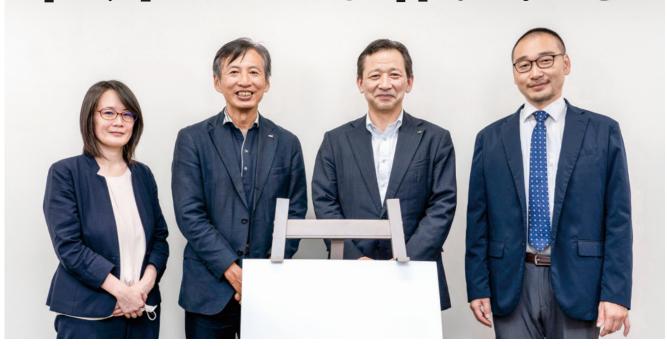
タートした当時は「子どもの理科離れ」が社会問題化し始めた時期だったこともあり、「科学に対する研究者と市民の認識格差を解消する」という壮大な目標を立ててスタートしました。しかし、その頃はまだメンバー全員が大学院生で、当然のことながらビジネス経験もお金もありません。できることは本当に限られていました。

それでも、「研究に対する情熱」や「メンバーそれぞれの母校のネットワーク」を自分たちのアセットとして捉えて、まずは「最先端科学を学校に届ける出前実験教室」から事業をスタートさせました。それを1歩目として、次の1歩をどうするか、その次の1歩はどうするか、という蓄積を繰り返すことで、しずつ事業を広げていったのです。問いを立て、手持ちの材料でまずははいよ知の領域に挑む、研究者的思考そのものなのです。



特別鼎談

組織の『生命力』は、社外でこそ培われる



モデレーター 松原 尚子

株式会社リバネス 執行役員 CBO

修士(農学)。研究開発から経営管理、地域開発、教育開発など多様な事業分野を経験し、2012年より執行役員に就任。大手企業や地域中核企業のアセットを活用したプロジェクト開発やベンチャー企業の研究開発・事業開発のサポートを登回室にてプランディングや人材育成の企画開発を担い組織の基盤強化と価値向上にも取り組む。

山田 邦雄 氏

ロート製薬株式会社 代表取締役会長

1956年大阪府生まれ。1979年、東京大学理学部物理学科卒業。1990年、慶應ビジネススクールMBA(経営学修士)取得。1980年ロート製薬入社。1991年取締役就任、1996年代表取締役副社長、1999年代表取締役会長兼CEO就任。2018年より現職。目薬、胃腸薬、外皮用薬にとどまらず、2000年以降は本格的にビューティー関連に領域を広げ、幅広い商品開発を行う。2013年からは、再生医療、アグリ事業など新しい分野へも挑戦。再生医療研究企画部を新設し、再生医療ビジネスの推進を行っている。

表輝幸氏

東日本旅客鉄道株式会社 常務執行役員マーケティング本部副本部長

1988年、早稲田大学大学院理工学研究 科修了。同年、東日本旅客鉄道(株)入 社後、ホテル、住宅、新規事業開発等に 従事。2000年(株)日本レストラン調理 センター社長にグループ最年少で就任、 その後(株)日本ばし大増、(株)紀ノ國 屋のM&Aを手掛けるとともに、東京駅 グランスタ開発等を牽引、事業創造 がランスタ開発等を牽引、事業創造 は、東京駅 領発・地域活性化部門長を経て、2011年 (株)ルミネ常務取締役に就任、専務取 締役を経て、2016年執行役員事業創造 本部副本部長に就任。2021年より常務 執行役員。2022年組織再編により現職。

髙橋 修一郎

株式会社リバネス 代表取締役社長 COO

東京大学大学院新領域創成科学研究科博士課程修了、博士(生命科学)。リバネスの設立メンバー。リバネスの研究所を立ち上げ、研究支援・研究開発事業の基盤を構築した。これまでに「リバネス研究費」や未活用研究アイデアのプラットフォーム「L-RAD」など、独自のビジネスモデルを考き込んだ事業を数多く主導している。2010年より現職。2022年より株式会社リバネスキャビタル代表取締役。

社員の元気がない、新たなものが生まれない、トップのメッセージが響かない...。 いわば組織の『生命力』を培うためには、何が必要なのだろうか。

業種も分野も異なる3社の組織のトップが鼎談した。

キーワードは「外」「巻き込み力・巻き込まれ力」であった。

[特別鼎談] 組織の『生命力』は、社外でこそ培われる

トランスフォーメーションする 大企業

松原 本鼎談のテーマである「生命力」という言葉は、山田さんが内閣府「目指すべき市場経済システムに関する専門調査会 ※」に提出された資料から引用させていただいています。その中で、日本の企業は生命力が弱っていると。

山田 私、学生時代から「生命」にとてもってきて「組織」もまさに生き物だなと。今、ますます日本の置かれてる状況が厳しるなっていますが、この逆境をしなやかさなっていますが、この逆境をしなやかさいますが、というもの人というないるなと感じます。一人の親着、レジリエンスというもの人の報着、レジリエンスというもの人の表別でで前進し自分をより高めるための状態であるなと感じます。一人のようなものを、眠りかけた状いじあるくて、本当に、社員一人一人、日本き立てなくて、本当に、どうエネルギーをかき起こしたい。まず、となくて、本当に、社員一人一人、日本き立ています。

松原 同資料では「既存の組織の過剰な保護」という言葉も書かれていて、それによって人も組織も甘やかされるだけで話がありました。これまで力強く産業基でさくり上げてきた日本の大企業でさるという、厳しくもと選問しなくなるという、厳しくも挑戦できる時代になるのだと思います。これからはトランスフォーメーションをして鉄道事業をやられてきたJR東日本さんが、今、トランスフォーメーションをしようとされています。

表 今から約5年前、ちょうど民営化から30年の年に、次の30年に向かって新たな成長に向けた変革を進めるためのビジョンを描きました。その後コロナが起こり2020年、鉄道の収入は大幅に減りました。しかしここで変革の手を緩めてはいけないと考え、2021年に「BeyondStations構想」を打ち出しました。駅そのものの在り方を、これまでの常識を超えてどんどん変えていく。その一つが、JREStationカレッジです。人の交流点である駅から人を育て、知識を生み出し、さらにビジネ

スを生み出して、それを世界に広げていく拠点になるんだというビジョンを掲げています。

髙橋 今、新しいコトを仕掛けようといっ たときに、最初の一歩を踏み出すときの ハードルが、大企業の中ではすごく上がっ てしまっていると感じています。立場とか、 現業のプロとしての経験や責任感から「失 敗 | を受容できなくなっている。そこを超 えていくためには、リバネス自身が事業 を立ち上げるプロセスの中で培ってきた マインドや仕掛け方のエッセンスが有効 なんじゃないかと考えています。それは、 異物への共感力と異物同士の組み合わ せから生まれるはちゃめちゃな取り組み の中から新しい何かを生むということです。 例えば、われわれの祖業である教育活動 では、専門的なことも相手にあわせてわ かりやすく伝えるブリッジコミュニケーショ ンを子どもから学びました。また、もとも と異分野の研究者15人が集まってできた リバネスでは、所属や分野関係なくフラッ トな状態で、互いの知識の混ぜ合わせか ら新たなものを生み出すことを自然とやっ ていました。



[特別鼎談] 組織の『生命力』は、社外でこそ培われる



クローズドな組織の オープンイノベーションは 偽物

松原 異分野の人たちが集まって、自分たちのアセットをうまく開放しながら新しいことを起こしていくという場は、これまであまりなかったのではないでしょうか。

高橋 オープンに社外の人と話す訓練とかっていた社外の人と話す訓練といると思います。でも、例えば2050年カーボンニュートラルで掲げられた目標は、まかって表が一つの技術で達成。それがカーでの企業がありませんよいプロジェクトではありませんがカッシュといのはがでであるためのディスカッションとののは結構、難しくて。短期的なう。せりはいのはがいればかり目がしまう。であればがり目がします。というにでを生み出せたとして、人にいかないででを生み出せたとして、人にいるででが恥ずかしいとか。そういうハードルを下げながら、互いの懐に飛び込み合える

場所が今こそ必要ですよね。

表 鉄道は、絶対に失敗が許されない事業です。ところが、われわれが高輪ゲートウエイの新たなまちづくりでやろうとしているのは、まさに壮大な実験場ということで、100年先を見据えた心豊かなくらし、便利なくらし、安心できるくらしを実現するために、挑戦したい人たちにどんどれ挑戦していただいて、失敗から学びながら育てていく。そんな街をつくろうとしているんですね。そういう場所を提供することで、JRとしてもサポートできるんじゃないか、そんなことを考えている最中です。

松原 ロート製薬さんでは社外との共創でさまざまなチャレンジをされていると思うのですが、今はどのような仕組み、組織づくりをされようとしているのでしょうか。

山田 人がオープンにつながるのはもちろん良いことです。ただ、企業自体がクローズしたままの会社が結構あるんですよ。クローズドな組織がいくらオープンといっても、それは偽物のような気がする

というのが正直なところです。今までの日 本は、企業が発展すれば国も豊かになる。 さらに言えば、東証の時価総額が上がれ ば国がうまくいくというモデルでした。し かしこれはもう、間違っているのであって。 僕が「生命力」と言っているのは、個々の 生命力というよりも、むしろ生態系として の生命力が大事だと思うんですね。例え ば、ライオンが自分の種を強大にするこ とのみを考え始めたら、生態系は破壊さ れます。人間はそれをやったから、今、こ うなっているわけです。同様に、大きな企 業が、わが社を発展させるためだけの行 動を取ると、社会としてそれはむしろ破 綻する。だから、企業に縛られてはいけ ない。わが社が強くなるためにオープンイ ノベーションだと言っていたら、絶対、う まくいかない。それより、むしろ人材をど んどん企業から送り出して、結びついてい かないと。社員をがっちり抱えたままオー プンにやれといったって、それは無理で すわ(笑)。オープンイノベーション、コラ ボレーションと言われていますが、一企業 を成功させたいが故であるならば、僕は むしろだめになるような気がします。

[特別鼎談] 組織の『生命力』は、社外でこそ培われる



巻き込み力と 巻き込まれ力が 生命力を高める

表 他の会社の人と話して、改めて自分たちの価値やアセットに気付かされたり、企業同士のアセットの組み合わせによって、「実はこの課題を解決につなげられる」というのが見えてくるじゃないですか。そして、自分の心の底からやりたいという情熱が出てきて、会社でもこんなことができるかもしれないと、他の人にも伝わるようになって、さらに情熱が増す。ここではマインドの年齢が若返るような気がします。

山田 それが生命力になれば、組織も吸収して進化する。体はなかなか若返りが難しいけど(笑)、精神の若返りというのはある意味、可能なのかもしれませんね。

高橋 今の僕に生命力の源があるとしたら2つ。一つは、身近にベンチャーを経営するアントレプレナーがいること。やはり彼らの情熱に触れて、ほだされて、自分も学びやがてそれに憑依していくという、新

しいことを仕掛ける連中の世界の中にいるというのが、僕にとって大きな学びになっています。もう一つは、「巻き込まれ力」だと思うんです。要は、分からないこと、新しいことがたくさん持ち込まれる。「やらない理由はいくらでも並べられるけど、やってみようか」と思えるかどうか。自分が発想したこともなく、現業とも離れたアイトをき込まれにいく力には、共感力も情熱も必要だし、リスクをとる覚悟も必要じゃないですか。でもそれはやがて、も分にやりたいことができたときには巻き込む力とネットワークになる。それが結果として生命力、チャンスを広げていくのではないかと思います。

松原 これからは、自分の会社のしきたりとか枠組み、今の常識を一回忘れてみて、一人一人が個のネットワークをつくり、一人一人がビジネスを興すプロセスを経験していく、そういう仕組みが重要なのではないかと思います。その中で、会社が持っているアセットを、お互いに提供し合いながら本気で課題解決に向かって進んでいくという行動によって、生命力が培われ、人は変わると信じております。今日は貴重なお話をありがとうございました。

(構成·立花 智子)



LUNIV. リバネスユニバーシティー

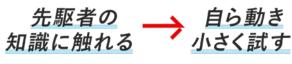
2023年度開講コース 受講者募集中!

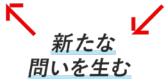
「地球貢献型リーダーを育成する」をビジョンに掲げ、多様な組織の人材が集まり、学び合いながら、 越境的なプロジェクトを生み出す場としてリバネスユニバーシティーは多様なコースを開発・運営しています。

特徴 **1**

「先生」はいない、 自ら思考し、 実践して知識を創る

リバネスユニバーシティーには「先生」は存在しません。教えてもらうのではなく、自分で考えてやってみる。質問に答えるのではなく自ら問いを発する。用意された場を楽しむのではなく、自分で場を作る。これがリバネスユニバーシティーでの学び方です。

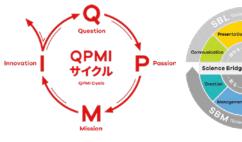




特徴 **2**

オリジナルの2つの概念

リバネスが数々のプロジェクト創出を通じて構 Innovation 築した「QPMIサイクル」と「サイエンスプリッジコミュニケーション」のノウハウを中心に、さまざまな知識を外部に開放することで、世界の課題解決を加速させることがリバネスユニバーシティーの目的です。



特徴 3

個人のキャリアアップ ではなく、 組織のリーダーを育成

リバネスユニバーシティーは個人のキャリアアップが主目的ではなく、「新たな思考を持ち帰り、チーム・組織の変化を促すリーダー」を育成します。

一般的な人材育成プログラム

個人のキャリアアップが目的

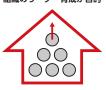


— 育成内容 —

定型化したスキル/前例のある課題への対応/ トレンドベースの新規事業構想 etc.

リバネスユニバーシティー

組織のリーダー育成が目的



— 育成内容 -

未来を切り拓くスキル/未解決課題へのマインド/ 自社アセット活用前提の新規事業構想 etc.

リバネスユニバーティーのコースの基本型

すべてのプログラムは「座学」ではなく、他流試合でチームを作り、地球貢献につながるプロジェクトを構想します。

講義

講師やゲストスピーカーとのケーススタディやディスカッションを通じて、自分の価値観、マインド、行動を変化させる考え・行動を身につけます。

ゼミ

共に地球の課題を解決する事業(活動)をつくる!というパッションを持ったプロフェッサーと、実現に向けてスピード感を持って仮説検証を繰り返す次の一歩を決めていきます。

個別活動

自身も新規テーマ創出に取り組み、多様な個のネットワークを持ったコミュニケーターと、次の一歩を実行します。 さらに必要な知識のインプットも行います。



参加者が得られるもの

自分の常識を変える

組織や肩書きを取り払い、異分野・異業種・異世代の全く異なる価値観・思考を持った人材が集まり、100年先の未来に思考を飛ばして「地球貢献」を本気で考え実践しながら自分の価値観、マインド、行動を変化させる。それがリバネスユニバーシティーが開発・実施するコースです。

自社に「異分子」の 思考を持ち帰る

「アジア最大級の中高生との研究プロジェクト」「超異分野学会」「テックベンチャーのエコシステムの開発」など、年間200以上のプロジェクトを創出する研究者集団リバネスが20年かけて蓄積した「ブリッジコミュニケーション」「QPMIサイクル」といった独自の概念を学びます。

新たに仕掛ける テーマに初速をつける

3~4ヶ月という短期間の中で、「仮説を立てて小さく試す」を繰り返し、具体的なプロジェクトを構想・実践するという実践型のプログラムです。コース受講は始まりであり、受講後に仕掛け続ける初速をつくる場です。そのプロセスの中で結果的に成長していきます。

リバネスユニバーシティーが運営するコースの詳細はこちら https://univ.lne.st/





UNIV. リバネスユニバーシティー

リバネスユニバーシティー2023年度 開講コース一覧

リバネスユニバーシティーは各カレッジがコースを開発し、実施しています。

※リバネスユニバーシティーは、学校教育法上で認められた正規の大学ではありません。



https://univ.lne.st/courses/

コースの種類

ベース概念型

これからの時代に必要な概念を

集中的に学ぶコース

特定領域型

概念教育+特定領域のスキルや考え方 を学ぶコース

プロジェクト型

概念教育+プロジェクトビルディング を実践するコース

Leave a Nest COLLEGE

リバネスカレッジ開講コース

ブリッジコミュニケーションコース

ベース概念型

実施期間 2023年6月13日~8月29日(火曜開催:17:00-19:30・全7回)

......

異分野・異世代の相手と「共感」をつくり、100年先の未来に思考を飛ばした 「地球貢献型プロジェクト」を構想します。自分の価値観、マインド、行動を 変化させ、自分の常識外のコトを仕掛けるために必要な「ブリッジコミュニ ケーション | の概念を学びます。

最終プレゼン課題

プロジェクトの実現に必要な次世代教育を考え「教育開発フェロー」へ提案する

参加費 通常クラス(165,000円) / 視聴のみ(99,000円)

コース開発責任者

楠 晴奈

株式会社リバネス 人材開発事業部 部長

2003年よりリバネスに参加。教材開発事業部、教育開 発事業部、人材開発事業部の部長を経て2016年研究 キャリアセンター長に就任。リバネスの教育応援プ ロジェクトの立ち上げ、企業の教育参加を加速する教 育CSR事業の創出に関わる。また、リバネスの人材開 発の根幹となるサイエンスブリッジコミュニケーター 育成を主軸とした企業・大学の人材育成プログラムの 開発・実施経験を豊富に持つ。

OPMIコース

ベース概念型

実施期間 2023年11月 17日~2024年1月30 日(火曜開催:17:00-19:30・全6回)

QPMIサイクルは Question、Passion、Mission、Innovationの頭文字です。 「環境問題」「食糧問題」といった大枠のコンセプトだけでは課題解決の推進 力にはなりません。世界を変えるビジネスはたった1人の「熱」から生まれます。 本コースでは圧倒的な数の課題解決型ベンチャーのイシューに触れ、自身が 情熱を傾けて取り組むテーマを徹底的に深掘り・言語化するプロセスを通じ て、真の課題と推進力となる具体的なミッションを明らかにします。

最終プレゼン課題

自身が情熱を傾けて取り組むテーマを明らかにし「覚悟を決めて」宣言する

参加費 通常クラス(330,000円)/視聴のみ(99,000円)

コース開発責任者

武田 降太

株式会社リバネス 執行役員

米国オハイオ州立大学にて植物RNA病原体に関する 研究を行い、Ph.D.取得。2011年よりリバネスアメリ カの立ち上げに参画し、2012年にリバネス入社。人 材開発事業部部長、国際開発事業部部長、グローバ ルブリッジ研究所・所長を歴任。2013年以来、国内 でシードアクセラレーション事業として立ち上げた 「TECH PLANTER」の海外展開を推進。現在は海外の ベンチャーエコシステムのキープレイヤーのネット ワークを活かし、東南アジア諸国の政府系機関やベン チャーと連携した事業立ち上げに携わる。

ラーニングクリエイターコース

特定領域型

実施期間 2023年11月~2024年2月

Coming Soon!

JRE Station カレッジ開講コース

エコテックコース

プロジェクト型

実施期間 [前期]2023年6月7日~9月20日

水曜開催:18:00-20:30(第7回と第8回のみ19:00開始・全8回)

「後期]2023年11月1日~2024年2月21日

水曜開催:18:00-20:30(第7回と第8回のみ19:00開始・全8回)

「水辺と環境・まちづくり」をテーマに、水質浄化、廃棄物循環、災害対策など のビジネス創出を目指します。「陸上での水産養殖」「資源循環の仕組み」「移 動・輸送システム」などの題材をともに考え、地球もビジネスの相手として とらえた事業づくりに取り組みます。

最終プレゼン課題

投資家の心を動かすプレゼンテーション

495,000円 実施場所 東京駅キャンパス (STATION DESK 東京 premium)

コース開発責任者

長谷川 和宏

株式会社リバネス 執行役員 CMO

東京都立大学大学院工学研究科修十課程修了,修十 (工学)。修士1年よりリバネスに参加し、その後リバ ネス初の新入社員として入社。人材開発事業部を立ち 上げ、2012年より執行役員に就任。TECHPLANTER 事業やリアルテックファンドの立ち上げ、スタートアッ プと町工場の連携事例構築、インキュベーション施設 「センターオブガレージ」の開設や中堅中小企業の新 規事業創出支援などを主導。

フードテックコース

プロジェクト型

実^{施期間} [前期]2023年6月12日~9月25日

月曜開催:18:00-20:30(第7回と第8回のみ19:00開始・全8回)

「後期]2023年11月6日~2024年2月26日

月曜開催:18:00-20:30(第7回と第8回のみ19:00開始・全8回)

食べることは人が必ず必要とする行為。人類の歴史の中で食を起点にさま ざまな文化や価値が生まれてきました。しかし、いま食料資源の枯渇、フー ドロスなど食の問題が数多く存在しています。このコースでは「新しい食の 循環」をテーマに、ビジネスを生み出します。

投資家の心を動かすプレゼンテーション

495,000円 実施場所 新大久保駅キャンパス(K,D,C,,,)

コース開発責任者

塚田 周平

株式会社リバネス 執行役員 CRO

東京大学大学院農学生命科学研究科応用生命工学専 攻博士課程修了。博士(農学)。設立初期の2003年より リバネスの運営に参画。実験教室、各種ライティング の実践を積んだ後、アグリ分野の先進技術開発・導入、 地域創業エコシステム構築事業の立ち上げを行う。大 手・中堅企業やベンチャー、研究者等との連携による 技術開発、事業開発に現場主義でコミットしている。

ライフテックコース(プレ開講)

プロジェクト型

実施期間 2023年11月9日~2024年2月29日

木曜開催:18:00-20:30(第7回と第8回のみ19:00開始・全8回)

生活スタイルや考え方の変化に伴い、性別、世代、国籍などの垣根を超え多 様性を受け入れながら、個々の豊かな人生について考えることが重要になっ ています。ここでは医療、福祉、教育、働き方などの視点から、これからの人 の暮らしにまつわる事業を構想します。

......

最終プレゼン課題

投資家の心を動かすプレゼンテーション

495,000円 実施場所 JR山手線内の駅に開設される キャンパスにて実施、駅未定

コース開発責任者

松原 尚子

株式会社リバネス 執行役員 CBO

東京農工大学大学院農学府生物生産科学部門修了、修 士(農学)。研究開発事業から経営管理、地域開発、教 育開発など様々な事業分野を経験し、2012年より執 行役員に就任。大手事業会社や地域中核企業の新規 事業の立ち上げや戦略的運営を担うと同時に、ベン チャー企業の研究開発・事業開発のサポートなどを行 う。また、経営企画室において自社のブランディング や人材育成の企画開発を担い、組織の基盤強化と価値 向上にも取り組む。



人生を通じて消えることのない情熱の炎を灯す

リバネスは学生ベンチャーから始まりました。

「学生の身分だから」と壁をつくることなく、共に挑戦する仲間・メンターと出会う場を設け、 互いに切磋琢磨し、夢を語らい、限りなく大きなビジョンを打ち立てることを応援したい。 その思いからリバネスユニバーシティーでは学生のリバネスユニバーシティーのコースへの 無償参加や、学生のチャレンジを応援する奨学金制度を開始しました。

本コーナーでは、2021年にそれぞれの情熱を持ってリバネスユニバーシティーのコースに参加し、 次なる目標を見つけて巣立っていった2人の奨学生を紹介します。

多様な学びとキャリアをつくる

採択者インタビュー

科学者が 基礎研究をする価値が 広く認められる 社会を作りたい

成松さんは2021年に0期生としてリバネスユニバーシティーに参加。9ヶ月間のプログラムに参加し、「自分が人生をかけて取り組む Question と Passion を宣言する」プレゼンテーションを行った学生の中から、その行動力と発信力を評価され、奨学金が授与されました。リバネスユニバーシティーが応援する、成松さんの思いとテーマを語っていただきました。



リバネスユニバーシティー0期 ^{奨学生} ミネルバ大学 4年

「あなたの研究は どれだけの収益が見込める?」 という問いが原体験

中学校・高校時代、私はすべてを物理の基 礎研究に捧げていました。興味があった のは光がレンズの中を進む現象で、「昆虫 の単眼がどのような世界を捉えているの か」というテーマです。研究のために夏 には山にハチを取りに行ったり、4年間研 究に没頭していました。現在の私につな がる原体験と言えるイベントが高校3年 生の時にありました。それがインテル社 が主催する「Intel ISE(国際学生科学技術 フェア)」です。その大会で、ある質問を多 くの審査員から受けたのですが、それが「あ なたの研究はどれだけの収益が見込まれ ますか?」という問いでした。審査員の方 は、私の研究の良さを引き出そうとして くださったんだと思いますが、そんな事 を考えたこともなく、「そういうことを聞 いてほしいわけじゃないのに」という気 持ちでした。そんな体験から「社会的、経 済的利益が見込める研究が良い研究なの だろうか?そういう風潮があるのだろう か?」という疑問が湧いたのです。

基礎研究者を支援する 研究をしたい

実際に、科研費など研究費の分配方式を調 べていくと、日本では2014年から「選択と 集中」という方針をとっていることも知り ました。「一部の研究に支援が集中してい るのか?そして、その分配ははたして最適 化されているのか?」という思いが沸き起 こり、基礎研究の価値をもっと大衆や一般 社会にも認められる社会を作りたい、とい うのが大きな興味になりました。そのた めにできることとして、自分が研究の世界 で著名人になるのか、ポリシーメーカーに なるのか、基礎研究の魅力を伝えるコミュ ニケーターになるのかなどいろんなアプ ローチがあると思います。 高校で4年間研 究をやってみて、研究の難しさを知り、一 層研究者へのリスペクトがわきました。 私は研究者、特に基礎研究者を支援する側 になって研究を加速したい、と考えるよ うになりました。現在私が大学で学んで いるのはデータサイエンスと経済学です。 その知識とフットワークの軽さや世界の 人とのつながりを生かして、科学の世界で のお金のしくみや、研究費や奨学金の分配 について研究をしたいと考えています。

「研究・支援・教育」をキーワードに 小さな挑戦を!

まず最初の一歩として始めているのは、ア メリカの国立科学財団が提供する科学者の データベースを用いて、人的資本と研究の 広がりの関係を再現分析することです。論 文数や論文の引用数だけでは計れない科学 者の複雑な学術活動を、限られた定量デー タで理解することに取り組んでいます。大 学の卒業プロジェクトの取り組みの一環と しては、2011年に行われた科研費の制度改 革は効果があったのかという検証をしてい ます。因果関係がたくさんある中で、その 制度の効果だけをどう評価するかという点 が非常に難しく、教授とディスカッション しながら研究を進めているところです。 また、少し別の活動ですが、ロシアのウク ライナ侵攻の影響で東ヨーロッパに疎開 してきた子どもたちに数学を教えるボラ ンティアを1ヶ月やってきました。「研究・ 支援・教育 | をキーワードに、いろいろな挑 戦に繋がってきています。小さな活動でも、 すぐにアクションを起こせるようになっ たのもリバネスユニバーシティーで、自分 の原体験やテーマ、パッションに気づけた 事が大きいです。この先もこのテーマを突 き詰めていきます。





採択者インタビュー

融合領域を目指す 研究者として、 胸を張れるように なりたい

大川さんは2022年6月~9月にプレ開講したヒューマノームAIコースの奨学生です。4か月間の前半は、AI基礎を習得し、後半は日本の受講生とマレーシアの受講生が合流し、ヘルスケアAIソリューション企画を構築するプロジェクトを手掛けました。

※ヒューマノームAIコースの奨学生は、研究経験とデータ解析経験をアピールする申請書によって選抜され、 教材費(Fitbit, Halshareの費用)のみで通常クラスを受講する権利を得ました。



リバネスユニバーシティー ヒューマノームAIコース奨学生

> **慶應義塾大学** 薬学部生化学講座修士課程2年

博士課程を通じて一人前の研究者 になれるか、という不安

私がコースの案内を受け取ったのは修士 2年の4月です。現在の研究テーマを発展 させて、博士課程への進学を内心は決め ていましたが、モヤモヤとした悩みがあ りました。現在の研究テーマは免疫と代 謝がクロスする immunometabolism と いう分野で、融合領域的なアプローチが 重要なのですが、最新の論文にはかなり の割合でバイオインフォマティクスを駆 使した網羅的解析が入ってきています。 これに乗り切れていない危機感を感じて いました。これまで主に実験系の研究者 として過ごしてきたため、大量のデータ を扱うのは自学自習で不安がありました。 加えて、研究室配属されてからの2年間で、 まず自分の分野で一人前になることを優 先して努力してきましたが、視野を広げ て「自分が未だ知らないことを知っていく」 重要性を痛感していました。

自身の専門とAIの 掛け算のテーマ追求

ヒューマノーム Al コースは初めてのこ との連続でした。ウェアラブル活動量計 (Fitbit)や体表面温度センサー(Halshare) を用いたデータ取得・解析や、日本マレー シアでのチームでのソリューション企画開 発を行いました。「先生はいない」「リアル な反響を得る」というコース方針のもと正 解のない問題に取り組み、実際にビジネス をしているベンチャー起業家へのプレゼン をしました。これまで経験がないことで、 必死の努力が必要でしたが、おかげで現実 世界で研究成果が活用されるまでの道のり をイメージできるようになりました。私た ちのチーム名は Sandman といい、私の専 門の栄養学も多少活かしたテーマ設計がで きて、「従業員の昼食後の眠気をトラックし、 生産性向上サービスにする」という提案に 取り組みました。周囲にアンケートを取っ たり、先行研究やオープンデータ等を調査 してみると、理想のAIソリューションと現 実の開発・データ取得の難しさのギャップ や、そのために必要な考え方や活動がわか るようになりました。 たくましくなったと 思います。

実データと実用化に向き合うことで、 将来の解像度が高くなった

実データ、実用化のハードルは高いにもか かわらず、あきらめなかったのは他の受講 生達のおかげです。いろいろな考え方を知 れましたし、チームとしての関わり方もわ かるようになりました。研究手法としても 収穫があり、データ取得方法をマウスに置 き換えてあてはめることができそうなイメー ジが持てましたし、オミクス研究にも挑戦 したいです。基礎研究から臨床へと橋渡し していくときの模擬訓練ができたと自信を 持てています。今後の研究者の軸として、 自分一人の手に負えないことに挑むときに、 強みと苦手なことをどう発露して周囲の力 を借りていくかを大事にしたいと思ってい ます。現在の融合領域的な研究からさらに 進んで、分野の垣根を超えて自分のもとに 人が繋がってくるような研究・プロジェク トを立ち上げられるようになっていきたい です。

(構成・篠澤 裕介)



L UNIV. プログラム参考書籍



世界を変えるビジネスは、たった1人の「熱」から生まれる。

日本実業出版社 丸幸弘 著

『一人ひとりの社員が強い「熱」(passion)を持って動いて ぶつかり、互いに化学反応を起こし合う状態を集団化する ことで、世界を変えるイノベーション企業になれる』科学者 集団リバネスの社員が個の熱を起点にイノベーションを 起こす組織のしくみを紹介した一冊です。



ミライを変える モノづくりベンチャーのはじめ方

実務教育出版 丸幸弘 編

声を大にして言いたいのは、地球規模に広がる課題を解決できるのは、モノづくりだということ。一定の経験を積んで、世の中の課題が見え始めた30代~40代のみなさんにこそ、課題から目を背けずに、それらを解決するためにベンチャーをはじめてほしいと考えています。



「勘違いする力」が世界を変える。

リバネス出版 丸幸弘 編

1人ではただの勘違い。2人になったときには迷いが生じる。 3人いれば勘違いを軌道修正し、「勘違いする力」となり、更に 大きくふくらませることができる。それがイノベーションの 原動力になる。



Deep Tech 世界の未来を切り拓く「眠れる技術」

日経BP 丸幸弘·尾原和啓著

必ずしもハイテクである必要はなく、例えば、日本では 眠っているローテクの組み合わせでも解決できる課題は 地球上に数多く存在します。本書では、ディープイシュー の解決に資するテクノロジー群およびその活動のことを 「Deep Tech(ディープテック)」と位置付け、いま世界で 起きている潮流をケーススタディとともに紹介します。

UNIV. Leave a Nest University

