

スタートアップフレンドリースコアリング 【事例集】

本資料は、2022年度の「スタートアップ フレンドリースコアリング」において、 各分野(中分類)でハイスコアを取得した 各社の具体的な取り組みをご紹介するものです。

スコアリングについての詳細はこちらをご参照ください。 https://www.keidanren.or.jp/policy/StartUp.html#scoring

2023年5月30日 (一社)日本経済団体連合会

目次



1	SU	への	IJ ·	ソー	ス	提	供
				•	•	J~_	/ \

1. 人材の提供	
・野村ホールディングス株式会社····································	2
	۷
. 資金の提供	2
・株式会社三井住友フィナンシャルグループ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
・株式会社みずほフィナンシャルグループ	4
· 三井不動産株式会社····································	5
Ⅲ.製品/サービス導入機会の提供	•
・清水建設株式会社····································	6
・東洋製罐グループホールディングス株式会社	7
IV.業務提携機会の提供	_
• 凸版印刷株式会社	8
・JR東日本スタートアップ株式会社	9
2. SU事業/人材の取込み	
1.アクハイア	
・株式会社ディー・エヌ・エー	10
・KDDI株式会社	11
II. M&A	
・BEENOS株式会社	12
・TIS株式会社····································	13
3. SUエコシステムへの事業/人材の輩出	
1.カーブアウト/スピンオフ	
株式会社日立製作所····································	14
・富士通株式会社····································	15
Ⅱ.人材輩出	
**・	16
・株式会社三菱UFJ銀行	17
・ 怀 八 云 仙 二 変 U Γ J 邨 1] ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	- '

SUへのリソース提供 人材の提供

野村ホールディングス株式会社

~人材の流動性を高め、挑戦を後押しする~

SUへのリソース提供『人材の提供』Bランク取得

NOMURA

業種:金融商品取引業



デジタル・カンパニー

「『お客様の望む最良のサービス』を提供し、豊かな社会の創造に貢献する」をミッションに掲げ、野村グループが提供するサービスの付加価値の向上、新領域の新たなビジネス創出に向けて、DX戦略を立案・推進する組織。社内外のデジタル系人材とのネットワークを構築し、DX人材の採用・育成・活用も主導。

ベンチャー企業出向研修プログラム(2022年4月開始)

- 社内公募で選抜された若手社員が、成長ステージにある異業種のベンチャー企業 (業種:新電力、ゲーム販売、食品ロス、ロボット関連等)へ出向(期間:1年 間)し、出向先の社員として事業開発全般(営業・企画・マーケティング等)に 取り組み、ベンチャー企業の成長に貢献しながら、社員自らの成長の実現を目的 に実施しているプログラム。
- 社員は、出向先で戦略立案・プロジェクト推進・経営管理等のスキルを学ぶと同時に、ベンチャー企業特有のスピード感ある事業展開やイノベーション創出の現場経験を積む。
- また、ベンチャー企業経営陣との協働を通じて、**起業家マインドや経営者の視座を獲得**し、変化への柔軟な対応力を身につける機会でもある。
- さらに、**多様なバックグラウンドを有する受入企業の経営陣や社員と協力して 働く経験**を通じて、多様な価値観を体得する。
- プログラム修了後は、**出向先で得た経験や人脈を活かし、野村グループで主体的 かつ新たな視点で様々な挑戦を続ける若手リーダーとしての活躍**を期待している。



多様な採用方式による人材流動化の促進(2018年4月より順次導入)

野村パスポート

- 物理、数学、コンピュータ・サイエンスなどの理工系分野を専攻する博士後期課程学生を対象に、2週間程度の有給ワークョップ兼選考を実施。
- 選考通過後には、**入社時 の配属部署を予め通知**。
- 博士号の取得見込み日まで入社時期を延長可能。また取得後の入社を拘束するものではない。

アルムナイネットワーク

- 定年以外の事由で退職した 人材(アルムナイ)が登録 可能なプラットフォームを 導入し、野村のニュースや キャリア採用に関する情報 を発信、イベントも開催。
- 退職者同士の情報交換機会などの提供を通して、アルムナイとの中長期的に良好な関係を築き、ブランディングの強化や人材確保の選択肢を拡大。

リファラル採用制度

- 募集中のキャリア採用 ポジションについて、 適性・関心があり活躍 が見込める**友人・知人** を、社員が採用担当へ 積極的に紹介する制度。
- 社員にキャリア採用への関心を喚起するとともに、従来の採用活動では接触できていない優秀な社外人材へのアプローチを行う。

1. SUへのリソース提供

Ⅱ. 資金の提供

株式会社三井住友フィナンシャルグループ



~SMBCグループのスタートアップへの資金の提供について~

「資金の提供」でAランクを取得

■スタートアップ担当組織 ~グループー体のサポート体制~

※2023年4月時点

主な企業名/部署名	サポート内容	所属人数※
● 三井住友銀行/成長事業開発部	資金調達や販路拡大等	66名
● S M B Cベンチャーキャピタル	エクイティ調達や販路拡大 等	82名
● SMBC日興証券/プライベート・ コーポレート・ファイナンス本部	Exit戦略(IPO·M&A等)· 資金調達 等	138名

■スタートアップへの資金提供の取組 ~グループで連携しサポート~



※ベンチャーデット: 1,050億円、SMBCベンチャーキャピタルによる投資: 300億円

● デットファイナンスへの取組

- 多様な資金調達ニーズに対応するため、ベンチャーデットの取組に注力
- 2022年7月、宇宙分野のスタートアップであるispace様に、中小企業 基盤整備機構の保証を活用したシンジケートローン50億円を組成

● エクイティファイナンスへの取組

- SMBCベンチャーキャピタルや外部ベンチャーキャピタルへのLP出資を通じ、 スタートアップのエクイティ調達のサポートにも注力
- 日本発のユニコーン創出に向けたグロースファンド設立も検討中
- SMBC日興証券は、2022年のIPO引受金額・主幹事件数で国内1位

1. SUへのリソース提供

Ⅱ. 資金の提供

株式会社みずほフィナンシャルグループ

~イノベーション企業と、ともに挑む。ともに実る。~

中分類「資金の供給」でAランクを取得

10年以上にわたる〈みずほ〉のイノベーション企業支援





みずほ銀行の運営するアクセラレーション会員サービス「M's Salon」を通じて、 イノベーション企業の直面する経営課題解決へのサポートを、継続的に行っています。

M's SALON 会員約 3,900 社 年間 60 回のイベントを開催

経営ノウハウ

人材・ネットワークの構築

先輩経営者・有識者による セミナー・メンタリング

M's Acceleration College M's Front-Runner Seminar M's Salon メンタリング

ビジネス 開発

オープン・イノベーション

大企業との商談や PR機会の提供

M's Salon コネクト X-Tech Pitch Mizuho Innovation Award

Exit



資金供給 / 多様众出口戦略

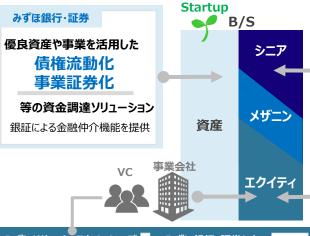
▼ Facebook公式アカウント



M's Salonに関する 最新情報を発信中!

イノベーション企業の資金調達拡大へ向けた〈みずほ〉の主な取り組み

成長ステージに応じ、シニアローンからエクイティまで一気通貫での資金供給に注力しています。 今後もグループ機能をフル活用し、イノベーション企業とともに挑戦していきます。



みずほリサーチ&テクノロジーズ

事業会社のCVC設立支援

(2019年以降 CVC設立コンサル受託先)

事業会社のオープンイノベーショ ン支援を通じた資金供給支援

みずほ銀行・証券ほか

外部VCファンドへのLP出資

(2016年比、国内のベンチャー・グロースファン ド投資残高、未使用コミットメント含まず)

30以上のVCと密に連携

みずほ銀行

融資残高

(2016年比、イノベーション企業向け)

みずほ銀行にて2022年、スタートアッ プ専門審査ライン「イノベーション企業 審査室」を新設

みずほキャピタル

ファンド運用総額

(2023年3月時点、スタートアップ向け)

みずほキャピタルにて、基幹ファンド 「成長支援ファンド」や、グロースファンド 「みずほグロースパートナーズ」等を運用。 シード~レイターへ幅広く投資

みずほ銀行

トランジション出資



2022年4月以降、環境・社会の持 続性向上に資する先進的な技術・ 事業開発を担う事業会社・スタート アップ等への出資枠を運用開始

みずほイノベーション・フロンティア

2023年4月設立 投資専門子会社

投資規模



(順次、増額を検討)

〈みずほ〉のイノベーションを加速すべ く、金融のみならず非金融分野を含 む幅広い領域に対して、スタートアッ プ等へ出資を検討

1. SUへのリソース提供

Ⅱ. 資金の提供

三井不動産株式会社

~スタートアップの成長に合わせたCVCファンド運営~

製品/サービス導入機会の提供でAランク

資金の提供等でBランクを獲得

ベンチャー共創事業部は約40名で構成されており、弊社の本業強化・事業領域の拡大ならびにスタートアップエコシステムへの貢献を果たすことを目的に、CVCファンドの運営、スタートアップ向けオフィス、コミュニティ運営等を実施しています。



31

VENTURES

三井不動産株式会社

業種:不動産業

設立:1941年7月15日 売上高:2兆2,691億円

営業利益:3,054億円 ※2023年3月期

弊社はスタートアップの成長に応じたファンドを3本(総額435億円)運用しており、資金需要に柔軟に対応可能な体制を築いています。

とりわけ、IPO直前期のスタートアップの大型資金需要に応えるため、2018年に設立されたグロースファンドはCVCでは国内最大規模(300億円)であり、スタートアップエコシステム強化のため、取り組みを加速してまいります。

スタートアップの成長に合わせたファンドを3本運用中

グロースファンド出資先



SUPER STUDIO

asoview!®





AXELSPACE

1. SUへのリソース提供 Ⅲ.製品/サービス導入機会の提供

清水建設株式会社

~建設プロセスのDX化に貢献するスタートアップとの連携~ 中分類「製品・サービスの導入機会の提供」にてランクAを獲得

<スタートアップ担当チームの情報>

2020年4月、R&Dの強化ならびに事業領域の拡大に向け CVCを設立。100億円の出資枠を設定しています。



<スターアップとの連携>

建設業を一緒になってアップデートするスタートアップに対し、**国内** 外の建設現場というアセットを提供し、PoC・導入・共同開発・出資 を通じて成長の支援を行っています。

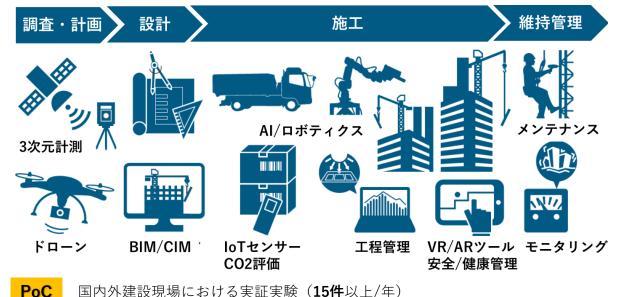
子どもたちに誇れるしごとを。

SHIMIZU CORPORATION



東京都中央区京橋2-16-1 フロンティア開発室 ベンチャービジネス部 田地(たじ) y.taji@shimz.co.jp

【建設DXによる生産性向上】



【出資を行い協業を進めているスタートアップとファンド(建設系)】



出資





2023年5月現在、**9件**のスタートアップ・ファンドへの出資(**5件**が建設系)

360°カメラによる 遠隔監視 (シリコンバレー)



&mapry

AIを用いた 3Dデータ分析

AIによる画像解析

1. SUへのリソース提供 Ⅲ.製品/サービス導入機会の提供

東洋製罐グループホールディングス株式会社

~グループ企業へスタートアップのサービス導入を推進~

「製品・サービスの導入機会の提供」でAランク

①イノベーション推進室 (国内)

スタートアップとの連携により社会課題の 解決の取り組みを加速

②Future Design Lab. (シンガポール) アジア・海外スタートアップとの連携を通 じ、ソーシャルインパクトのある新たな事 業機会を探索 担当: イノベーション推進室 リーダー 竹内友里

TOYO SEIKAN GROUP

1917年創立。金属,プラスチック,紙やガラスなどの素材を活かした包装容器製造メーカー

スタートアップ企業

対

応

チ

厶

ローンディールのレンタ ル移籍サービスを利用し、 社員がRelicで半年間働く

スタートアップ企業



ReLic_

当計事業会計

イベント登壇協力、レンタル移籍のマンガ制作などを通じて社内外周知

スタートアップでの経験を活かして 新規事業開発支援。Relicのサービス を自社のグループ複数社に導入

新規事業を通じて、社会課題の解決を推進できる人材を育成するため、ローンディールが行う大企業人材がベンチャー企業で働く仕組み『レンタル移籍』サービスを利用。当社社員がレンタル移籍先のRelicにて半年間勤務。社員の移籍期間終了後、グループ各社の新規事業開発支援を行い、Relicのサービスを紹介、複数社でサービス導入を決定。ローンディールの大手企業人事部向けイベント登壇やローンディール発信のWeb記事にも全面なカーレンタル移籍のサービス内容や当社社員のPalicでの「同学・事業」

面協力。レンタル移籍のサービス内容や当社社員のRelicでの 勤務の様子、成長をマンガにまとめ、一般公開。

(https://jp.open-up.tskg-hd.com/steps/20220617983/)



1. SUへのリソース提供IV.業務提携機会の提供

凸版印刷株式会社

中分類「業務提携機会の提供」にて Aランク取得

TOPPAN × VENTURES

国内は2016年から本体投資にて活動

[参考]: https://www.toppan.co.jp/venture/

海外は昨年ファンドを設立

[TGVP]: https://www.tgvp.vc/

凸版印刷株式会社

設立 : 1900年

従業員数:54,336名

グラファー社との共創事例(2020年7月に資本業務提携を締結)

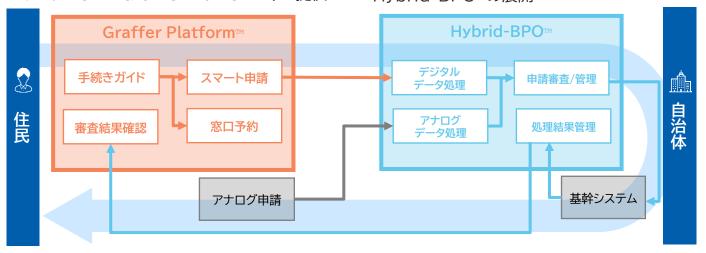
「デジタル行政プラットフォーム」と「豊富な実績に基づくBPO・BPR」で 様々な社会課題に対応しなければならない官公庁・自治体をサポート

株式会社グラファー

「プロダクトの力で行動を変え社会を変える」というミッションを掲げ、デジタル行政プラットフォームGrafferPlatform™)を提供

凸版印刷株式会社

アナログ技術ノウハウとデジタル技術を 組み合わせた事務代行支援サービス Hybrid-BPO™の展開



市民と行政をつなぐデジタル技術と実績豊富なBPOソリューションの共創による自治体支援

共創事例

支援が手薄な0歳から2歳の低年齢期に焦点を当てて、妊娠時から出産・子育てまで一貫した 伴走型相談支援の充実を図る目的で「出産・子育て応援交付金」事業が展開されている。 市民のライフスタイルに合わせて申請・交付ができるように、経験豊富なBPO推進体制と、市民 接点のDX化が必須であり、グラファー及び凸版印刷の共創スキームにて、官公庁及び地方自治 体を支援中。(参考事例:大阪市様の事業にて、凸版印刷委託し、グラファーのツールを活用する形で支援中)

1. SUへのリソース提供IV.業務提携機会の提供

~駅を日本最大級の事業共創プラットフォームにするチャレンジ~

JR東日本スタートアップ株式会社

「製品/サービス導入機会の提供」 「業務提携機会の提供」でAランク取得

JR東日本グループのCVC(JR東日本100%子 会社、2018年2月設立)。

「スタートアップ企業×JR東日本グループ」 で、未来の夢を実現する『明日』創造ステー ションをめざしています。



東京都港区高輪2-21-42 TokyoYard Building 7F https://jrestartup.co.jp/

スタートアップ企業・JR東日本グループ・弊社が三位一体となった事業共創推進体制を通じて「スタートアップ企業の技術やアイデアとJR東日本グループの駅や鉄道などの経営資源、グループ事業における情報資源」を活用したビジネスやサービスとして

新たな価値の創出をめざします。

「JR東日本スタートアッププログラム」では、1年以内のPoC実施をコミットし、事業共創につなげるトライ&エラーとPMFを体現しています。また、シード・アーリー期のスタートアップ企業と事業構想の段階から連携をスタートする「未来変革パートナーシッププログラム」や、JR東日本グループから課題を提示しソリューションを募る「STARTUP PITCH」等により、幅広い領域のスタートアップ企業との共創を推進しています。

「小型ドローンを活用した鉄道メンテナンスDX」

株式会社Liberaware・JR東日本コンサルタンツ株式会社・弊社のジョイントベンチャー「CalTa株式会社」を設立。狭小空間撮影、3D点群化等のドローン事業およびデジタルツイン製品等の開発・提供を行い、鉄道等インフラ業界全体の課題解決をめざしています。



「無人駅を活用したグランピング施設」

株式会社VILLAGE INCと協業し、無人駅である上越線土合駅に グランピング施設「DOAI VILLAGE」を開設。かつて利用されていた 駅事務室を改装したカフェの運営や地域事業者と連携した朝市等 のイベント開催により、地域活性化に取り組んでいます。



株式会社ディー・エヌ・エー

:DeNA

会社概要

「一人ひとりに想像を超えるDelightを」をミッションに掲げ、 エンターテインメント×社会課題解決という両軸の事業を展開する ユニークな特性を生かし世界に通用する新しいDelightを提供します。

~スタートアップフレンドリーな取り組みについて~

スコアリングの結果:「アクハイア」にてランクB

今回の調査で、アクハイアについて良いスコアをいただきましたが、弊社のM&Aは、事業の親和性を第一に考えて実施しており、その上で、優秀な人材・チームがグループに参画した際に、最速で活躍できる場を提供するという前提のもと行っています。したがって、M&A後、グループに入ってもらったメンバーに最速で活躍してもらえるように整備した**弊社独自のツール・人事制度**をご紹介します。

1. タレントベース(社内向け社員データベース)

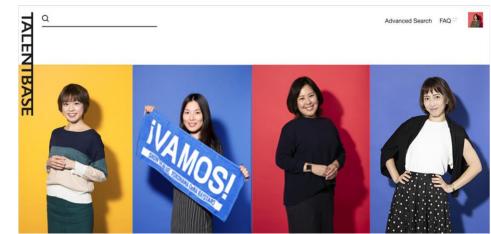
親会社、子会社関係なくグループ横断のスタッフリストがあり、社員のプロフィールを閲覧可能。会社をまたいだMTGであっても、事前に人となり、担当業務、得意なこと等が確認できる。強みの見えるスタッフリストのため、事業に的確な人材の検索も可能。リモートワークでも活用されている。(タレントベース紹介記事:https://dena.com/jp/story/15)

2. ノウハウの共有・システムの統合

M&A後に、人事制度の統合・各種システムが使えるようになるため、 短期間でDeNAのシステム・ノウハウ等を活用可能。

3. 分け隔てのない評価軸

年に1回行われる社長賞は、子会社も含めて成績で表彰され、DeNAで活躍したことが評価され、グループ内で昇進等が可能。



2. SU事業/人材の取込み I.アクハイア

KDDI株式会社

~KDDIのアクハイアリング事例~

総合 Bランク

└SU事業/人材の取込み Bランク

KDDIは設立以来61社の合併及びM&Aを通じて、市場の変化と共 に持続的成長を実現。80社超の国内大企業と共にスタートアップ を支援するKDDI∞Laboや、KDDI Open Innovation Fundを始 めとするCVCの運営により、新規事業創出の手段としてスタート アップとのオープンイノベーションを積極的に進めている。

Tomorrow, Together



創業:1984年

事業内容:電気通信事業 代表取締役社長:髙橋 誠 社員数:49.659名(連結) ※2023年3月31日現在

KDDIのサテライトグロース戦略

KDDIは中期経営戦略にて、通信を核に多様なパートナーと注力領域の事業拡大を図る「サテ ライトグロース戦略」を掲げている。戦略を進める上で、有力なスタートアップのM&Aを通 じ、スタートアップの事業と「人財」を核としてスピーディーに新規事業を展開している。 以下に、KDDIへグループジョインしたスタートアップの人財が、独自のカルチャーを維持し ながら活き活きと成長できるよう、KDDIが実践している様々な支援事例を紹介する。

1. 事業支援

M&A後のスタートアップをKDDIの事業部に統合するのではなく、逆にKDDIの事業部をカー ブアウトしてスタートアップと統合する「ハイブリッドスタートアップ」とすることで、社 員が大企業由来のデータや顧客基盤を活用しながら、スタートアップならでは開発力とス ピード感を発揮し、サービスやプロダクトを創出できるようにしている。

▶事例①---Supership株式会社: Supershipは、KDDIがデジタル マーケティング部門のカーブアウトと複数スタートアップのM&Aに より設立。通信キャリアデータを基軸にデータ分析やプロダクトを M&Altagentry では統合し新たな事業ドメイ 外販するハイブリッドスタートアップとして、マーケティングテク ノロジー及びデータイネーブラー事業を多数展開。他方、23年度 SupershipからKDDIへ出向者は30名を超え、KDDIの複数部門が同 社から機械学習に関する専門知識や手法を導入、位置情報データ等 を活用した新たな施策を展開するなど相互の強みを発揮している。



2. 上場支援

M&A後のスタートアップ経営陣に一定数の株式を残し、グループ会社として事業成長したの ちにIPOを目指す「スイングバイIPO」を支援することで、スタートアップに経営の独立性を 持たせつつ経営者のビジョン実現を後押しすると共に、社員のモチベーションを高めている。

3 経営支援

スタートアップでは体制が不十分な場合の多いコーポレート業務(総務/人事/労務/税務/ 経理/購買/法務/情報セキュリティ等)について、KDDIのスペシャリスト人財を提供した り、関連部門がコーポレート業務全般を請け負うシェアードサービスを提供することで、 スタートアップが開発等の専門業務に専念できるようにしている。

▶事例②---株式会社ソラコム: IoTプラットフォーム提供のソラコムは2017年にグループ参 画。KDDIより国内外の顧客基盤等を提供し、契約数は5年で8万から500万へ拡大。 KDDIか ら派遣されたCFOを軸に、連結決算に向けて最低限必要なグループガバナンスを推進しつつ、 日本・米国・ヨーロッパ各リージョンごとにセールス・マーケティング・HR・エンジニア チームを組成し、独自のカルチャーを構築している。今後スイングバイIPOによりグローバ ルでの人材採用を進め、更なる成長を目指す計画。他方、KDDI提供の「IoT世界基盤」を一 部ソラコムが開発し、各国のIoT回線の一元管理等高度な機能をKDDI顧客に提供中である。

BEENOS株式会社

M&A Bランク

社内体制:

- ・M&A担当 2名
- ・ベンチャー投資担当 2名



東証プライム(3328)

設立:1999年

従業員数:874名

年間GMV:807億円

※2022年9月末現在 事業会社:11社 国内投資先:16社 海外投資先:50社

※2023年3月末現在

当社グループで事業を行っている子会社12社のうち、6社がM&A(事業譲渡含む)によって加わっている。ブランド品中古買取サービスBrandearを運営するデファクトスタンダード社、お酒の買取サービスJOYLAB社などはグループ内連携強化により海外販売を強みに事業展開を行うなど、グループ間シナジーも創出されている。

さらに、2021年10月よりM&Aや提携等をてこに事業成長のさらなる加速化を図るべく、専任部門として事業戦略推進室を新設。また部署設立に際して、クロスボーダーM&A、PMIの経験者を採用し責任者とすることで体制を強化。日本発の越境ECのリーディングプレイヤーとして、日本のEC事業者、エンタメ事業者、IPホルダーなどの越境EC・DXパートナーとしてのポジションを確立すべく、必要な機能については自社開発・M&Aの双方でスピーディーに確立していく方針。

2023年5月には韓国発の越境EC事業を運営するDelivered Korea社に出資し、日韓の商品を世界に届ける越境ECの実現に向けて連携強化を推進中。商品の幅を広げることで自社のプラットフォームを強化し、越境ECの可能性を拡げる事業を展開していく予定。

2. SU事業/人材の取込みⅢ. M&A

TIS株式会社

~社会課題の解決を通じて非連続の成長を目指す~

【中分類】M&AでBランクを取得

1. スタートアップの担当組織

■企画本部・企画部 M&Aチーム

非連続の成長に資する投資先のソーシング、M&A実行(主にメジャー出資)

■テクノロジー&イノベーション本部インキュベーションセンター

先進技術を用いた将来に成長を見込める新規事業創出 SUソーシング、CVC運営、投資先のバリューアップ・事業協業促進 Incubation Center

TIS INTEC Group

従業員:21,709名(連結)

売上高:5,084億円(連結)

創 業:1971年

2.中期経営計画(2021-2023)におけるM&Aの位置付け

当社が解決すべき社会問題を、金融包摂、スマートシティ、エネルギー、ヘルスケアの4つに特定し、約1,000億円(うち、M&A/出資は700億円)規模の積極投資を行っています。



3.主なM&A取組み実績(SU関連)

非連続な成長を実現する戦略的な投資活動を、積極的かつスピーディに実施しています。

社名(業種)	子会社化した年	M&Aのねらい等
澪標アナリティクス (データ分析・Alのコンサル)	2020年8月	グループのDX/データ利活用ビジネス拡大の ための専門家集団の獲得
ULTRA (プリペイド決済サービス)	2022年3月	EF事業への参入を見据え、欠かせないパーツであるデジタル口座(プリペイド)機能をM&Aにより獲得
Fixel (業務システムのUI/UXデザ インコンサル)	2022年8月	グループのコア事業であるシステム開発をより上流工程に拡張させていくためにデザイン コンサルティング集団を獲得

3. SUエコシステムへの事業/人材の輩出 I.カーブアウト/スピンオフ

株式会社日立製作所

SUエコシステムへの事業/人材の 輩出枠でBランク獲得

【担当】

人財統括本部 グローバルタレントマネジメント部



【2023年3月時点】

創業:1910年

連結売上収益:10兆8,811億円 Adjusted EBITA:8,846億円 連結従業員数:322,525名 連結子会計数:696計

日立は、社会イノベーション事業の推進に向けて社員一人ひとりが自ら考え行動する「一人称のマインドセット」を強化するために、新事業や社内改革に関するアイデアをグループ・グローバルに募集するコンテスト「Make a Difference!」を2015年度より実施しています。募集にあたっては、事業方針に応じたテーマを設定、また募集期間中は社員のアイデア創出・構想のヒントを得る場として、複数の有識者によるオンラインセッションをグローバルに開催しています。

現在では、累計3,000件以上ものアイデアが集まっており、その中でも実現性の高いアイデアには一定の期間と予算を付与し、実現に向けた検討が行われています。直近で実施した2022年度のコンテストでは、海外より3チーム、国内より2チームが審査員である社長をはじめとした幹部にプレゼン(※)し、その結果、海外案件2チームが事業化に向けた更なる検討が可能となるGold Ticketを受賞しました。これらの2チームは幹部や社内有識者によるサポートを得ながら6ヵ月間、実現に向け活動を行います。

(※)グループ・グローバルにライブ配信を実施

【参考: 2022年度 応募状況・審査ステップ】

8/1-9/30 (FY22)	11/2 (FY22)	12/9 (FY22)	2月~3月 (FY23)	4/6 (FY23)	6ヵ月 (FY23)
応募	1次審査 (書類選考)	2次審査 (プレゼン) ライブ配信 従業員投票	ブラッシュ アップ	最終審査会 授与式 ライブ配信	インキュベーション
333 件 新規事業 229案	10 件 新規事業 8案	5 件	ファイナリスト	GOLD TICKET Spirit Award	GOLD TICKET
社内改革 104案 ・「デジタル」関連 244案 ・「グリーン」関連 103案 ・日本 179案 ・海外 154案	社内改革 2案 ・テーマに関連する社内審査員による評価 ⇒ 10案 選出	 テーマに関連する社内審査員による評価 → 4案選出 ・従業員投票 → 1案選出 	ファイナリスト (5チーム) アイデアを ブラッシュアップ	 社長他役員による審査 Gold・Outstanding Spirit賞の2区分で賞を授与 	最大 6ヵ月間のインキュベーション期間と予算にてアドバイザーの下、実現に向けた活動を実施

3. SUエコシステムへの事業/人材の輩出 I.カーブアウト/スピンオフ

富士通株式会社

スピンアウトも含めた新規事業創出を推進

新規事業創出担当:

富士通株式会社 Strategic Growth & Investments ベンチャースタジオ部

RUN.EDGE担当:

富士通株式会社 ビジネスマネジメント本部



(富士通株式会社)

東京都港区東新橋1-5-2汐留シティセンター 代表取締役社長 時田 隆仁

https://www.fujitsu.com/jp

(RUN.EDGE株式会社)

東京都渋谷区千駄ヶ谷5-1-11

代表取締役社長 小口 淳

https://www.run-edge.com/

富士通の映像検索・分析技術を元にして、野球球団向け映像分析サービスを事業化し、2018年にRUN.EDGE(株)を設立(スピンアウト)。 富士通としては、こうした先行事例のノウハウも生かしながら、新規事業 創出を推進中。2022年には、富士通の新規事業創出を目的とするグルー プ会社「富士通ローンチパッド」を設立。イントラプレナー(社内起業 家)育成プログラム「Fujitsu Innovation Circuit」との連動など、富士 通発の社会変革に向けた取り組みを強力に推進。

○ RUN.EDGE (株) の取り組み

- ・ 富士通の社内プロジェクトとして、プロ野球を対象とした映像検索・分析サービスを事業化。当時から、千駄ヶ谷のコワーキングスペースを拠点とすることで、既存組織と距離を置きつつオープンイノベーションを推進。
- スピンアウトにあたり、人材採用や間接業務において富士通本体のリソースを有効活用することで迅速な事業立ち上げを実現。



野球球団向け映像分析プラットフォーム 「PITCHBASE」

・現在、同社の映像分析プラットフォーム「PITCHBASE」が国内プロ野球球団とメジャーリーグ球団においてシェアを拡大中。また、同社が強みを持つ映像検索・分析の技術を生かし、映像議事録ソリューション「レコロク」を2023年5月にローンチするなど、新たな領域への展開にも挑戦。

3. SUエコシステムへの事業/人材の輩出 Ⅱ.人材輩出

東京海上ホールディングス株式会社

スコアリングの結果:

総合評価Bランク/人材輩出Aランク



東京海上ホールディングス

全社員の挑戦を支える仕組みとして、

現業を持ちながらイノベーション創出や新たな業務へチャレンジできる制度を構築

(1) TokioMarine Innovation Program

イノベーションの創出を目的に社員からアイデアを募り、優秀案の応募者は人事 異動を行ったうえで、自らイノベーションを実現する制度。

「新規事業を立ち上げ、グループの成長に貢献したい」という志を持った社員の 挑戦を後押しすべく、ビジネスプランの具体化に向けた研修プログラムやメンター によるサポート体制を用意。

募集領域	アイディアの例
① 保険領域	データやデジタルを活用した新たな保険商品顧客接点を大きく変革し、顧客の"不"を解消するアプローチモデル
② 保険周辺領域	● 当社リソースとの組み合わせにより、保険事業の成長につながる新規事業
③ 保険外領域	● 保険に限らず、安心と安全の提供という経営理念に資する新規事業

(2)プロジェクトリクエスト制度

全国の社員が現在所属している部署の業務を担いながら、自らの希望に基づき、業務の一環として、本店コーポレート部門のプロジェクトに参画する制度。本制度を展開することにより、以下の点の実現を目指している。

- 発意ある社員の「こうしたい」という挑戦する想いの具体化
- ・ 社員の成長スピードの向上、将来のキャリアビジョンの幅の拡がり
- プロジェクト推進を通じた人脈形成、専門性やスキルの向上
- 多様な能力を持つ社員が参画することによる、各プロジェクトにおける イノベーション創出やアウトプットの質の向上

3. SUエコシステムへの事業/人材の輩出 Ⅱ.人材輩出

株式会社 三菱UFJ銀行

~社員の「成長と挑戦」を後押しする取り組み~

「人材輩出」の項目でAランク評価を頂きました!

社員の「成長と挑戦」や「自律的キャリア形成」を後押しする各種取り組みを充実。「世界が進むチカラになる。」というパーパスの下、人的資本経営をより一層高度化し、社員一人ひとりがイキイキと働き、当行のお客さま、さらには社会全体へ新たな価値の提供をめざします。



名称 株式会社三菱UFJ銀行 英語表記:MUFG Bank.Ltd.

本店所在地 東京都千代田区丸の内二丁目7番1号

従業員数 28,843人(2022年3月末時点)

行動変容を促すステップ(CODOプログラム/「気づき」「実践」「活躍」)

Career Ownership for Development & Opportunities (行動変容プログラム)

Career Ownership 自律的キャリア形成

気づきの場

- 役員・新人対話会、役員メンタリング(女性登用)
- 業務改革提案 (業革カラオケ)、Job図鑑

Career Development 変化への挑戦

実践の場

- Job Challenge、オープンEX(スタートアップ出向)
- SPRAK X (新事業開発)

Career Opportunities 活躍機会の獲得

活躍の場

- 「実力本位」のポジション登用
- 高スキル・専門人材の処遇引き上げ

実践・活躍の場(各種制度)

利用者は年間2,000名以上

挑戦を支援する休職制度

起業、資格取得等を目的

- ●若手層を高い職責に登用
- ●希望者の挑戦機会を拡大
- 公募による異動制度
- 支店長なども対象ポスト

Job Challenge

自律的キャリア形成

アosition Challenge

スタートアップ等への出向制度

自ら出向希望先を選択可能

Challenge Leave

挑戦×休暇

- •自ら業務とポストを設計可
- ●アイデア創出と実現を支援

Position Maker

アイデア創出

応募者

- エンゲージメント向上
- 自ら考え、提案するカルチャー創り

若手抜撬

募集部店

- 新しい視点、業務改革推進
- 人材育成機能の強化

新規事業創出プログラム"SPARK X"

- ・トップ自ら、全社向けにメッセージを発信し、コミットメントを示す
- 各種セミナー・研修等による動機付けや、社内外有識者によるサポートあり

事前説明会 延べ2,500人が参加 動機付けセッション延べ20回開催

グループ22社 580人が応募 事業案総数 650件



継続トレーニング





お問い合わせ先

経団連 産業技術本部(スタートアップ担当)

venture@keidanren.or.jp

参考:経団連のスタートアップ振興の取り組み http://www.keidanren.or.jp/policy/StartUp.html



