

株式会社 W·E·N·D·L·E·S·S (以下、ウエンドレス) 代表取締役の菅原隆太郎と申します。この本を書いている2019年5月時点では、28歳です。現在私は、西日本本社最年少で会社を上場させた社長となることを目標にして突っ走っています。

この本は、起業から全速力で走ってきたウエンドレスの軌跡を紹介することで、これから起業しようと思っている若者や、急成長していく会社で働いていきたいと考えている求職者に向けて書いています。あるいは、投資家や取引先など、これからウエンドレスと共に歩んでいくという方に我々の姿勢を知って頂くことにも繋がると考えています。

起業することも、経営することも決して簡単ではありません。しかしそれ以上に、駆け抜けるように会社を成長させ、上場まで持つて行くことはずっと難しいことです。

しかし、私は必ず達成させるつもりです。この本が世に出る時には既に上場しているかもしれませんが、もし一度や二度転んだとしてもすぐに起き上がって次のチャンスを狙っていると思います。

株式会社ウエンドレスは、2014年の12月に私、平峯、原の3人で立ち上げた会社です。今はだいぶ変わってきましたが、創業当初の事業内容は、インターネット広告、SEO対策、ホームページ制作、システム開発とWEBの受け皿作りから集客まで一通貫で行うwebコンサルティング事業とインターネット上の風評対策事業です。B to Bの事業ですので法人がお客様になりますが、様々な分野の方と仕事をさせて頂いております。

お客様の業種は、不動産業界や、アパレルや美容の通販会社、保険などの金融業界です。そういった様々なお客様をインターネットを通じて売上を上げていくという仕事から始まりました。

最初はおお客様の業界の知識もなく、立ち上げて間もない会社なのでノウハウも少なく、なかなか成果を出せないこともありました。しかし我々は顧客ファーストで、とにかく対応スピードだけはどこにも負けないと決めており、期間が短くても、うまくいかなければ解約することが出来ます。その結果お客様から沢山のことを学び、成果を上げられることが増えていきました。スピード感を出すことと、顧客ファーストであることは、ウエンドレスの重要な柱となっています。

IT業界についての知識がある方ならばご存じと思いますが、こういった事業には多くの競合企業があります。つまり、典型的なレッドオーシャンです。

レッドオーシャンというのは、血で血を洗うような競争の激しい分野のことを指します。レッドオーシャンでは飛躍が望めないことは明らかであるため、争いの少ないブルーオーシャンを目指そうというのがビジネスでは常識として語られています。

しかし、我々は、レッドオーシャンを駆け抜けています。確かに競争は多いのですが、需要が高い分野であることも間違いなく、突き抜けることさえ出来れば、景色は途端に青くなります。

もつとも最初のうちは、ブルーオーシャンを切り開けるようなサービスを作ろうとして失敗していました。しかし、QBハウスという新規参入した床屋店が、10分で1000円という驚きの値段で一気に店舗を増やしていきましたが、意図せずとも、我々も同じことをしていたようです。スピード感のある仕事をしていくことで、ライバルがライバルではなくなっています。

私の仕事上の特徴は、顧客ファーストに物事を考えて進行させていくことと、新規のお客様

を取ってくることです。つまり、営業に特化した社長と言えます。従って、ウエンドレスの業務では、私が受注したお客様に対して、お客様ファーストの姿勢を持つて素早く対応することが求められます。

これは、口で言うほど簡単なことではありません。突発的に発生した仕事に対しても、当然ながら丁寧に対応する必要がありますし、何よりも速度が重要です。そのため、我々は強力なチームである必要がありました。

必要があるから強いチームになったというよりは、よく一緒に飲みに行くようなファミリイ感のあるフラットな会社であるため、結果的にまとまりが出たというほうが正確かもしれません。

私は、好きな人と働くということを大事にしています。だから、ウエンドレスのメンバーはみんな好きですし、好きだからこそお互いに強みを見つけ出そうとします。とはいっても、会社の規模が大きくなってきたことで、一人一人とコミュニケーションを取るのが難しくなってきました。

少し具体的に話をします。一期目から二期目にかけて、社員が10人から20人の時までは、ホームページ制作やシステム開発、インターネット広告やSEO対策による集客、そしてクライアントの売上を伸ばし、結果の分析をするという一貫通貫方式のコンサルティング運用をしていました。これがうまくいっていましたが、また、未経験者を入れてがむしゃらにやってもらい、会社とともに伸びていくということが、時代的な背景もあつて当時は通用していました。

つまり、会社を属人的な組織にしようとしていたということです。人が時間をかけて頑張れば売上が上がるので何とかなっていくわけです。

しかし会社が大きくなるにつれて、社長中心のマネジメントに限界を感じはじめました。そのため、部署ごとの役割を整理し、課長や部長が上司としてマネジメントをする体制に移行していきます。

また、時短労働や働き方改革という国の政策方針により、今は創業当時のように泥臭く長時間働く時代ではなくなっています。

今は逆です。非属人的にしようと努力しています。そのため、EC事業、メディア事業、アプリ事業といったB to C 事業を始めました。労働集約型ではない事業モデルを模索しています。それは人に疲れたからというのも正直ありますし、トラブルがあった時に人に依存していると代えがきかないという問題があります。

私が一人で営業をまわしていた時代が長くありましたが、初期もそうでした。創業期からの主力事業であるデジタルマーケティング事業についてもそうでした。もちろん今もこれは基盤の一つではあります。ただ、事実として、私が営業をしなくなった瞬間に売上が止まりました。そうなると会社としてはどうなんだということになります。これだけの社員をみんな食わしていききたいという気持ちになってみると、属人的になってしまうのは危険です。

今は経験者や教育する専門の人材を入れて、教える立場になってもらっています。昔は、教育するために人材を入れても、実務は進まないし、スピード感も落ちると考えていました。結果、稼ぎも減ります。ただ、規模が大きくなるにつれて、色んな意味で通用しなくなってきたので、今は教育する立場の人材も入れた上で、会社としてのミッションを実現させていくという考え方に変わっています。

とはいえ、どんな体制であっても、それぞれの社員が新しいことにチャレンジし、同時に自分たちの強みも徹底的に伸ばし、市場価値を上げていこうとしているスタイルは変わりません。だから自然とチームとしてまとまることが出来ています。

社員一人一人が独立採算になっていることもあって、主体的に動いてくれるし、結果として自分がやりたい仕事をしていています。

ウエンドレスにそういう人材が集まってくれたのは、私の持っている3つの採用基準に影響されると思います。「素直で前向き」「主体性があり、自ら考えて自発的に行動できる」「成長意欲があり、努力家」そして、私とその人と一緒に飲みたいと思えるかどうかです。

もちろんお酒を飲めない人もいますし、そもそも私もあまり飲めません。だけど、コミュニケーションとして飲みに行くのは好きですし、そういう時間を大切にしています。

ただ、このように周りを巻き込むためにエネルギーを使っていると、疲弊していると感じることも出てきています。実際に創業時からしばらく「会社はファミリーだ」と言っていました

が、今は言っていないません。会社は会社、仕事は仕事です。

しかし、変わっていないこともあります。何ごとにも本気で取り組むというのが大事です。一緒に働くメンバーにも、お客様にも、私が本気かどうかは伝わると思っています。そして、自分自身の疲労については、家族と過ごしたり、趣味のサーフィンに行ったりしているうちにすぐに癒やされます。そして回復したらすぐに仕事です。歳を重ねていった時に、このスタイルを続けることは出来ないかもしれませんが、20代社長の特権として勢いよく進んでいこうと思います。

さて、ウエンドレスの事業は、大切な社員と一緒に全力で取り組んできたわけですが、今後は少し状況が変わっていくかもしれません。というのも、2019年5月時点で70名程度の会社ですが、今後は100人、200人と規模が大きくなっていく可能性も高いです。

そうなった時に、私の仕事観の根幹である好きな人と働くということが達成できるのかどうかを試されることはありません。だからこそ、この段階でウエンドレスの歩みについて一度書籍にまとめることにしました。



この書籍、最初は一人だけでまとめようと思ったのですが、書き始めてすぐに自分一人では出来ないことに気づきました。ウエンドレスがここまで大きくなったのは、私一人の力ではなく、社員一人一人が自分の頭で考えて、必死に成長してくれたからこそです。これは美談めかして言っているのではなく、実際にその通りのが起こっています。その結果、ウエンドレスの歩みも、私一人では総括できなくなっています。

だからこの本は、多くの社員のインタビューを集めて構成しています。それぞれが、どんな仕事をしているのか、ウエンドレスの特徴は何なのか、そして、私がどういった人間なのかについて語ってくれています。

私は決して完璧な人間ではありません。どちらかという弱点が多く、出来ないことばかり気にしてしまうところもあります。しかし、社員達は、私のそういったところに親近感を覚え、それを埋めるように動いてくれます。その結果、会社がうまく回っているところがあります。

この本は、最初は会社史であり自伝であるような本にしようというところから始まっています。



すが、いつの間にか群像劇のようになっていま  
す。ウエンドレスはまだまだこれからの会社で  
はありますが、社員一人一人の個性は際立って  
いると思います。そのあたりが、ウエンドレス  
らしさと言えるかもしれません。