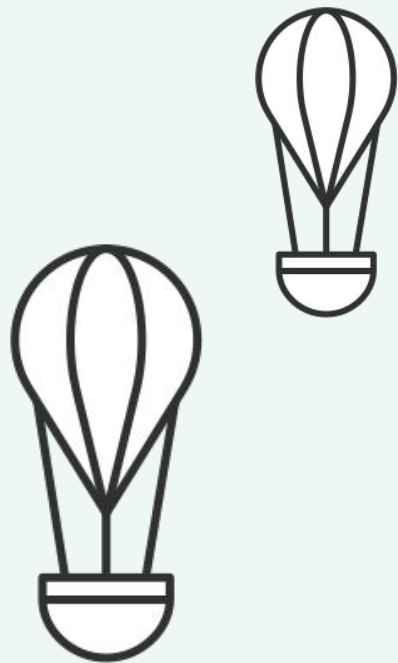


外国人高度人材とつくる "強い組織"
～1人の成長ストーリーと異文化理解・多様性～

ENtrance株式会社
代表取締役社長 王璇





Contents

- 01 Profile**
- 02 Story**
- 03 Culture**



01. PROFILE



- 代表紹介 | 人生の旅Life Journey -

【学生時代】

- ・ 2011年 上海同済大学日本語・復旦大学のジャーナリズム専攻卒業後、早稲田大学院入学、日中政治メディア報道について研究。
在学中、ITベンチャー・大手通信社インターンや国際交流活動多数

【社会人時代】

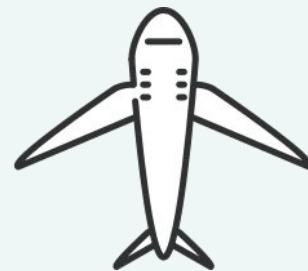
- ・ 2014年 組織活性化プランナーとして社内MVPを獲得するなど大きく貢献。
- ・ 2017年 **インバウンド戦略コンサルタントとして、**
小売・宿泊・商業・レジャー・自治体・決済など業種幅広く
国内外70社以上の企業や行政の戦略や事業立ち上げなどに従事。

【創業時代】

- ・ 2019年7月 ENtrance設立、事業開始。
- ・ 2019年8月 **日中ツーリズムビジネス協会をJTBとCtirpらと共同設立**
- ・ 2020年8月 東京都女性起業家Aptwoman4期生選出
- ・ 2021年4月 日本政府観光局中国市場戦略アドバイザー就任
- ・ 2022年4月 **パーソナライズ旅行サービス「Tabeee」** プロトタイプリリース
- ・ 2022年9月 プレシード資金調達・第2種旅行業務開始



王璇 (WangXuan)
ENtrance株式会社CEO
日中ツーリズムビジネス協会代表



会社名	ENtrance株式会社（英語名称： ENtrance.inc）
設立	2019年7月
所在地	東京都新宿区新宿5-15-14 INBOUND LEAGUE 318
従業員数	10名（2025年10月時点・業務委託を含む）
資本金	2022万円
事業内容	パーソナライズ旅行サービスTabeeeCreator 及び地域旅行商品造成、マーケティング事業

- OUR PHILOSOPHY -

国境を越えて、新しい世界と自分と出会う「ENtrance」を



人と人を繋ぐ「**リアル**の場」を提供する



感動する「瞬間」、人生が変わるきっかけを創出する



発展し合える関係、**NoBorder**な社会の実現に貢献する

02. Story



日本で10年キャリアの振り返り

- 1.留学＆就活時代（2011～2014）
 - 2.新卒営業修業時代（2014～2016）
 - 3.インバウンド高度人材時代（2016年～2019年）
 - 4.インバウンド起業家時代（2019年～）
-

働く在日外国人と雇用する企業の本音TOP3

<働く在日外国人>

- ・ 誰よりも頑張っている、本気でやっている
- ・ なんで周りの人に理解してもらえないんだろう
- ・ なんで任せてもらえないんだろう。承認も昇進も遅い。

<雇用する企業/上長>

- ・ 日本文化、会社のことをもう少し理解してほしいな
- ・ やる気ある素晴らしいけど、任せるのは不安だな
- ・ アイディアはいいけど、説得力が弱いな

留学&就活時代(2011~2014)

- ・ 全額奨学金で早稲田大学院入学（同期留学生7人、日本人1人）
 - ・ ジャーナリストになりたいけど、日本語も学業もついていけない
 - ・ 3つのアルバイト急速回す（共同通信通訳、ITベンチャーで営業&中国語講師）
 - ・ 尖閣諸島問題、中国覇権主義メディア報道の衝撃
 - ・ 2年間かけて「尖閣諸島問題日中報道研究」、メディア報道の限界を知る
 - ・ 早稲田ICC国際交流センター、スノーキャンプ、観光杯学生コンテスト
-
- ・ 中国に帰るならいつでもできる。若いうちに「海外」で働かないと後悔する
 - ・ 日中友好の架け橋になりたい、就職活動の10年展望、起業したい
 - ・ 迷ったら、どうなるのか見えない方を選ぶ（「ポジティブカオス」）

日本語の壁 | 文化の壁 | 友達の壁 | 家族の壁

ひとより3倍頑張れば、たくさん試してみれば、なりたい自分を見つける

新卒営業修業時代(2014~2016)

- ・ 念願の営業チーム配属。けど、同期に勝てない。
- ・ テレアポ、飛び込み営業で心折れる・日本人の本音と建前が分からない
- ・ 先輩上司に怒られっぱなし、泣きっぱなしのビリ。孤独・孤立感。
- ・ 赤字人材と呼ばれる。社会人5ヶ月目で、個人赤字倒産？！
- ・ 企業理念ってなんだ。経営課題ってなんだ。顧客以上に顧客を知る
- ・ 「伝える」ではなく、「伝わる」を目指して。
- ・ 「本質」とは。「社内営業」とは。「成果」は全てを語る。
- ・ 2年目年商4000万チームMVP金賞、個人MVP銀賞
- ・ オリンピック決まった！新規事業開発部に異動
- ・ 最短で中国語通訳案内士合格、マーケティング実務2級合格

「言い方」の壁 | 企画力の壁 | 異文化の壁 | 人間関係の壁 |

優秀な人を素直に徹底的に真似をすれば道が開ける、勝ちパターンを見つける

インバウンド高度人材時代(2016年～2019年)

- ・ インバウンドマーケッターは、私の天職！
- ・ インバウンド業界の中心地に飛び込もう！やまところ転職
- ・ 浅草で民泊運営1年間、スーパーホストに（プチ経営体験）
- ・ 派手宣言：入社2年後に独立する。Bossはビジョン担当、私は稼ぎ担当
- ・ 頼まれてないのに、社長より社長をやるつもりでなんでも手を挙げる。
- ・ 入社してサービス開発？！情報格差が価値あり、1年間500万売上
- ・ 一匹狼？！メンバーがついてこない
- ・ 中国のスピード感と刺激、コンサル業務の限界感じる
- ・ 地域の魅力をどうやってグローバル市場に流通させられるのか
- ・ やまところ所属しながら、理解得て起業準備（中国で泥臭い営業活動）

時間の壁 | 信頼の壁 | 裁量権の壁 | 会社の壁 | 業界の壁 |

本気で経営者を目指して会社のアセットを使い倒して 一生向き合う課題を見つけた

インバウンド起業初期時代(2019年～2021年)

- ・ 同時に2つの会社・法人を作った
- ・ 中国富裕層向けのオーダーメイドドラベル事業を立ち上げ
- ・ 瀬戸内芸術祭はじめに、四国、東北など半年地方送客100名達成
- ・ コロナの逆風、事業重心の変更、組織の連続変更

- ・ 創業チームの立ち上げ、採用失敗の連続
- ・ ビジョン採用の重要性、OKRの導入、週次振り返り徹底
- ・ グローバルチーム（日本人2名、中国人2名、インターン2名）
- ・ 事業、お金、採用どれも社長の最重要ミッション

会社経営も地域経営の成功の最重要事項は「人と組織」だと改めて気づく

まとめ



- 個人：言語 → 文脈 → 文化 → 経営へとスケール
- 企業：外国人高度人材の成長は、企業の"多様性マネジメント力"を高める
- 双方：異文化の理解は、もはやインバウンドだけでなく全業種に必要

02. Culture



観光系ベンチャー企業組織の現在地

- | | | |
|---------|----|------------|
| ● 日本人 | VS | 外国人 |
| ● 正社員 | VS | 業務委託 |
| ● リアル | VS | リモート |
| ● プロセス | VS | 成果（アウトプット） |
| ● 曖昧・余白 | VS | 明確・透明性 |
| ● やれること | VS | ゴール目標 |

観光系ベンチャー企業文化の現在地

01

アウトプット文化

指示は「期待する成果物」で伝える

プロセスではなく"完成物+期限"

SlackやNotionで「見える化」を徹底

02

レビュー文化(週1~月1)

個別レビューは「文章で残す」

good / keep / try の3項目で構造化

週次振り返り・週次アクション宣言

03

定着OB(オンボーディング)文化

最初の60日で"社会OS・企業OS"研修を実施

会社大事にする文化を"言語化"して伝える

1人の先輩(メンター)をOBとして伴走

04

企業ビジョン・個人ビジョン文化

会社のビジョンをしっかりと共有しながら、

個人のビジョンも引き出して応援する文化

企業と個人はフラットに向き合う文化