

新規事業開発を推進する 人材育成と組織変革

新規事業の立ち上げ推進とスピード感をもたらすことを目的に、事業開発部に参画。部門内に新たな刺激を与えるとともに、若手社員への助言を通じて、成果にこだわるマインドの醸成にも貢献した。

▼ 取り組み内容

Step 1
業務の効率化

事業開発部に所属し、ミーティング時間を30分間に限定するなど、業務のスピードを上げる具体策を提案・実践した。

Step 2
意思決定の加速

新規事業の計画を実行へと移すため、部門内への積極的な働きかけを通して意思決定の加速を図った。

Step 3
事業開拓の手法導入

さまざまなステークホルダーとの対話によってビジネスチャンスを開拓する手法を導入・実践した。

Step 4
若手社員の育成

成果へのこだわりや自発的な行動の重要性を若手社員に繰り返し伝え、組織に刺激を与えた。

受入企業

常石商事株式会社 事業開発部事業開発課 課長 橘高 啓介 さん (写真右)

1952年に創業、常石グループの商社・エネルギー事業セグメントを担い、多角的な事業を展開している。2024年1月、グループ企業だった旧常石商事、ツネイシCバリューズ、ツネイシキャピタルパートナーズの3社が合併し、新常石商事が誕生した。市況の影響を受けやすいグループの海運事業や造船事業を補うべく、将来的にグループの新たな柱となる事業の創出を目指している。

客員研究員

阿部 浩太郎 さん (写真左)

山形県出身。大学卒業後、広告代理店数社を経て、エストニアの大学院へ留学。電子国家として知られる同国で、人口規模に依らず急成長を生む「スタートアップ・エコシステム」を体験して、現地のスタートアップ企業にも勤務した。帰国後は、エストニアで学んだ地方発イノベーションの知見を生かし、地方自治体で地域から起業を増やす取り組みや産業活性化に携わった。

CASE:

新規事業の 開発を担う 人材の育成



取り組みの成果
・
今後の取り組み

- ・事業開発部に所属し、新規事業の立ち上げに携わった。最大の課題を「社内の合意形成のスピード」と捉え、部門内に対して積極的に意思決定を促し、陸上養殖事業の推進に貢献した。
- ・若手社員に対して、結果にこだわる考え方を徹底した。例えば、事業実施のために承認や根拠が揃うのを待つのではなく、個々の手段を考え未来をコントロールする手法による行動を促した。
- ・引き続き、社員が失敗を恐れずスピード感を持って挑戦できる社風づくりを目指す。

■ 受入企業の評価・今後の関わり方

参加理由

- ・具体的な新規事業案件の推進とともに、推進していく人材の育成にもつなげたいという狙いがあり、参加しました。起業支援の経験がある阿部さんのスピード感や思考方法を取り入れたいと考え、マッチングを決断しました。

評価（成果・社内変化など）

- ・陸上養殖に関する新規事業の立ち上げと、その後の展開に向けたベース作りに協力してもらいました。実際の案件への伴走を通じて、必要なアクション、意思決定スピード、マインドを示しつつ実践いただいたことで、事業の立ち上げが大きく加速しました。
- ・大学、自治体、民間企業など、多様なステークホルダーへのアプローチを通じて課題を引き出し、ビジネスチャンスにつなげていく手法を指導してもらい、新規事業の開発に役立てています。
- ・保守的になりがちな地方企業にとって、外部の知見と刺激を取り入れられるのがこのプログラムの価値です。変革の必要性を感じながら具体策に悩む企業には、特に有意義だと感じています。

今後の関わり方

- ・阿部さんには事業開発部の正社員として、引き続き活躍していただきます。結果にこだわる考え方やスピード感を、他部署へも波及させ、事業の創出や推進のみならず、生産性向上や業務効率化につなげられるよう協力をお願いしたいと考えています。

■ 客員研究員の評価・今後の展望

参加理由

- ・都内の民間企業や海外留学、地方自治体のアドバイザーといった広い経験を積む中で、培ってきたスタートアップ支援のノウハウを生かし、地方企業で力を発揮してみたいと考えて応募しました。

評価（取り組み・生活）

- ・新規事業の立ち上げにおいては第一にスピード感が求められます。課題が発生したらすぐさま解決し、失敗ではなく成功へのきっかけとなるポジティブなことと皆さんに伝え、自ら実践しました。
- ・若手社員には、利益への責任を徹底して求め、常に「ネクストステップ」を考えて動く姿勢を指導しました。また、出張を含む業務の目的と効果を厳密に見極め、必要な行動に資源を集中させる基準を共有。費用対効果と結果にこだわるプロ意識の浸透に力を注ぎました。
- ・大学では、仕事に対する自分の考え方を教授に伝えたところ、理論的な裏付けを示してもらいました。そのおかげで、以前よりも説得力のある話し方が身についたと感じています。ほかの研究員との情報交換も刺激的でした。

今後の展望

- ・スタートアップ企業の社員ならば必ず持っている「1年後に会社がないかもしれない」という切迫感を、大企業であっても持っていないと新規事業やイオンベーションは成功しません。そうした精神性を若手社員へ浸透させるため、引き続き積極的に働きかけていきます。