

Produced by  チーム・ゼロイチ

出張
ゼロイチ
セミナー

“新規事業の現場”が変わる！ 経営層／経企が実行すべきたった2つの事

経営層

経営企画部

新規事業系 部門長

(2.0h ver.)

Copyright©2019 team0-1 Co.,Ltd All Rights Reserved.

1. イントロダクション

「チーム・ゼロイチ」CEOの紹介



赤木 優理 (41歳)

- ・京都大学 工学部 建築学科 卒
- ・1978年 京都生まれ

<仕事／研究 領域>

- ・StartUp44田 (よしだ) 寮 **【個人スキル】**
- ・大企業での新事業コンサル **【組織の問題】**
- ・(株)チーム・ゼロイチ / 代表取締役CEO



別人種

「会社員」と「起業家」の違いを研究。

会社員 (労働人口80%) に最適な“覚醒プログラム”の必要性！

第0章. イン트로ダクション

Introduction



3

0. イン트로ダクション

問題提議

「既存の事業成長も必要な中、会社の新たな成長領域も必要」

そんな時どう考えるか？

まずは、限られたリソース（人員／予算）で
どうやって新規事業の成果を出すか？

① 一点突破／集中
(5種イノベーションからの選定)

第1章

② 1人で3役こなせる
“最適人材”の発掘

第2章

4

本日のスケジュール

“新規事業の現場”が変わる！ 経営層／経企 が実行すべき たった2つの事

第0章.

イントロダクション

問題提議：まずは少ないリソースで、どうやって成果を出すか？

第1章.

5種イノベーションを理解し、会社／部門方針を一本化

5種類のイノベーション（新規事業）の中で、何をやって何をやらないのか？

第2章.

1人で3役こなせる“最適人材”の発掘

イノベーションに向いている人材をどうやって発掘するか？

第3章.

まとめ & 最後に

「たった2つの事」まとめ

5

経営企画
必見!

新規事業の現場が変わる！
経営層／経企が実行すべき たった2つの事

第1章.

5種イノベーションを理解し 会社／部門方針を一本化

Deep Understanding



6

イノベーション（新規事業）の種類

・『持続的イノベーション』

コアとなる製品を変形させて新製品として投入する事業開発。
過去の蓄積データを元に“選択と集中”を行い失敗を減らす効率的 事業開発。

大企業

①シェア拡大型

商品の多機能化

②リプレイス型（非連続イノベーション領域のケースもある）

新技術×既存ニーズ

・『非連続（破壊的）イノベーション』

今迄の実績がない（＝顧客ニーズが把握出来ていない）領域を対象とし、
データが少ない中で0（ゼロ）から事業を立ち上げる多産多死的 事業開発。

起業家

③ブルーオーシャン型

マーケット創造

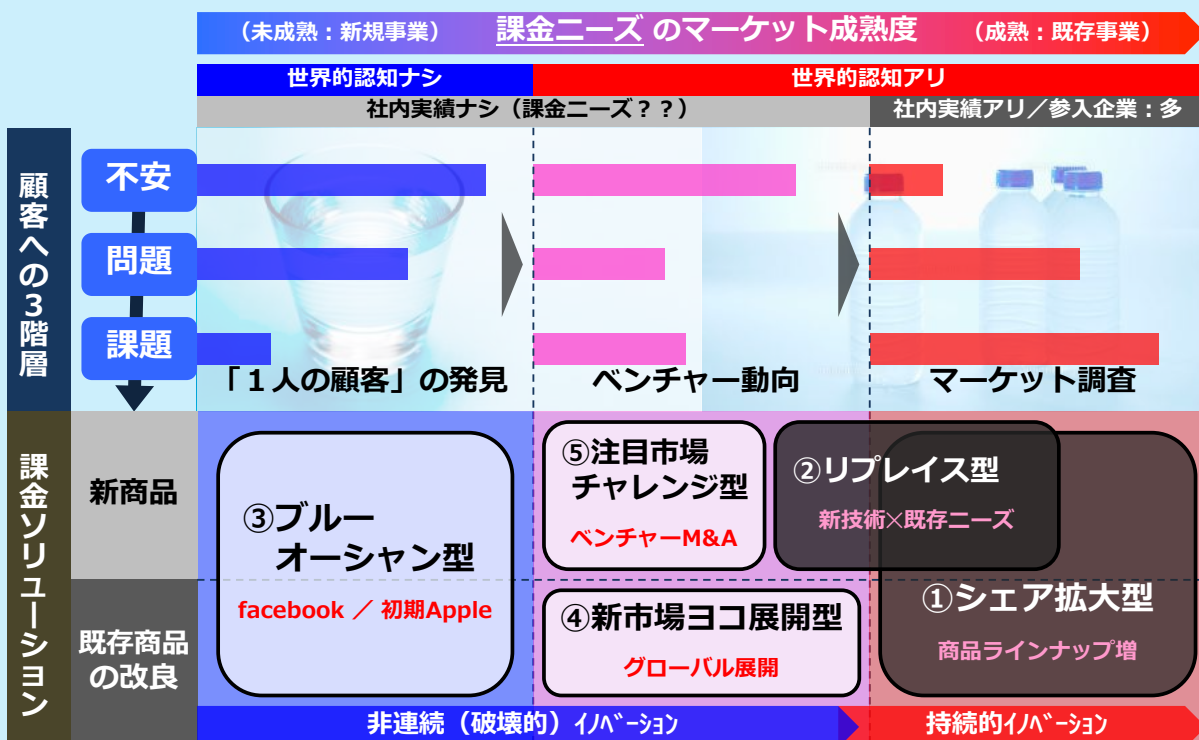
④新市場ヨコ展開型

グローバル展開

⑤注目市場チャレンジ型

ベンチャー共創

5種イノベーションを「顧客への3階層」で理解しよう



大企業はピンクオーシャンを狙えの罠



- 罠①：ピンクオーシャンは5年後レッドオーシャンへ...
- 罠②：ベンチャーM&Aの難しさ (文化の違いで定着しない)

業界成熟度

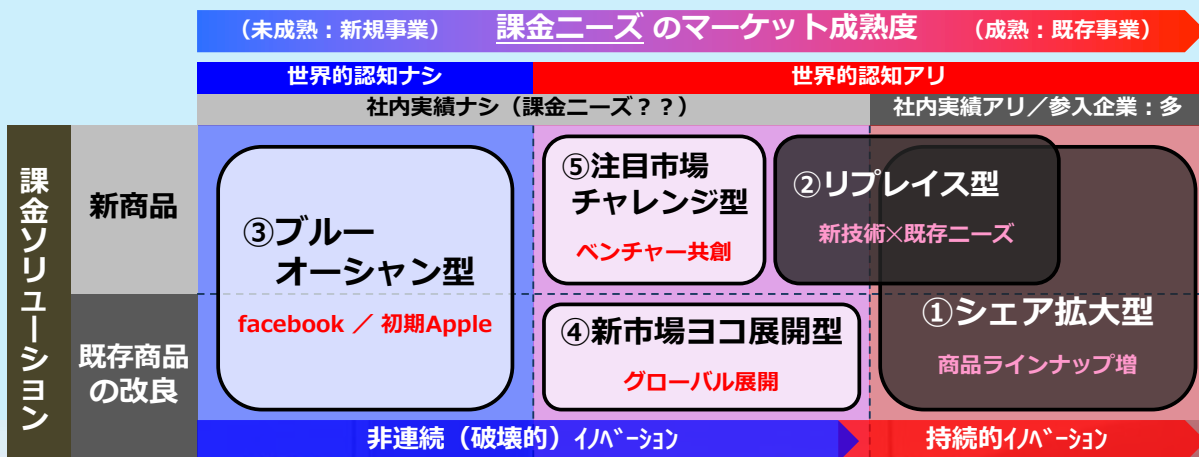
社員習熟度

Q1：自社が求めるイノベーションを1つ選んで挙手！
(実際には複数の中で、優先順位決め → リソース配分を設計)

独自ナレッジの存在

既存部門との連携度

自社で狙うイノベーションを選定した後は？



①リソースの再配分

- ・ピンクオーシャン = 事業予算
- ・ブルーオーシャン = 人材育成予算

②担当部門の決定 (5種イノベーションで分ける)

- ・担当者の混乱を防ぐ
- ・評価者側 (ジャッジ基準) の混乱を防ぐ
- ・失敗ナレッジを部内共有 = 組織ナレッジが活かせる体制づくり

③最適人材の発掘へ
(第2章)

中期経営戦略にまとめる (全社で方針を一本化)

第2章.

1人で3役こなせる “最適人材”の発掘

System of Scout

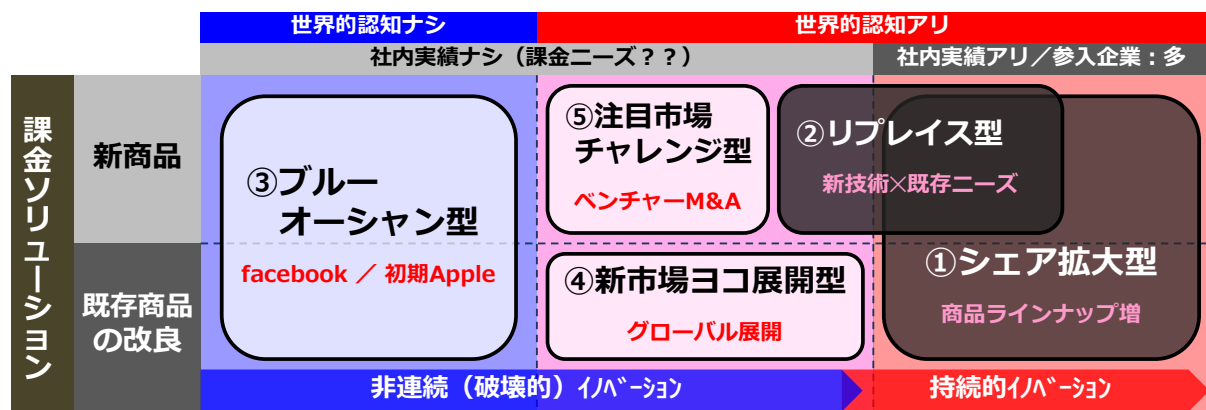


2. 1人で3役こなせる“最適人材”の発掘

「01スキル」の高い“最適人材”を発掘するには？

既存の社内評価システムや日常の業務からは不明

5種イノベーションそれぞれで、必要なスキルは異なる。
(※参照:「イノベーション5種」スキル要件)



まずは、“隠れた01スキル”を「覚醒 & 発掘」する仕組みが必要

仕組み①：「社内／部内研修」で発掘

そもそも

短期間の研修が有効に機能するシーンとは？



研修による
知識取得



日常業務による
継続反復の場

既存事業

日常業務に必要な研修

継続反復によるスキルUP

新規事業

イノベーション系研修

継続反復によるスキルUP

継続反復する場がない（少ない）イノベーション系研修では
“スキルUP しない”



▶ 当社のイノベーション力
定量測定技術（P19参照）

スキルUPではなく、「発掘」の場と捉える

社員の「スキルデータ」
を蓄積 & 全社活用

仕組み②：「社内ビジネスコンテスト」の見直し

そもそも

ビジネスアイデアをコンテストする（優劣を決める）

現状
見直しからの
見直しが必要

エビデンスが少ないアイデア段階で
成功するアイデアを見抜けますか？

（facebook / エンジェル投資家でも10% / 経営層＝持続的プロ）

見直し

1人で3役こなせる“イノベーション最適人材”を発掘する

覚醒＝社内業務から隔絶し「目的思考」が外れやすい環境

発掘＝結果でなくプロセスを以下の軸で評価

- ・ 気質（イバーター・インフュサー・ビルトアップ - etc.）
- ・ スキル的な強み／弱み

▶ 当社のイノベーション力
定量測定技術（P19参照）

※Not
モチベーション



2. 1人で3役こなせる“最適人材”の発掘

仕組み③：「ブルーオーシャン部活動」の新設



「ブルーオーシャン部活動」

内製化

- 人材育成
- スキル測定
- ブルーオーシャン型事業の創出

innovation

- ①ブルーオーシャン型事業創出支援WEBツール
- ②運営スタッフ育成
- ③社外他流試合の企画

※事業予算でなく

- ・人材育成予算
- ・福利厚生予算

自主活動

継続的に、人材プール／育成／スキル測定／シードPJ創出を行う仕組みの“内製化”



経営企画
必見!

新規事業の現場が変わる！
経営層／経企が実行すべきたった2つの事

第3章.

まとめ & 最後に

Summary



17

3. まとめ & 最後に

経営層／経企が実行すべき「たった2つの事」まとめ

まずは、限られたリソース（人員／予算）で
どうやって新規事業の成果を出すか？

一点突破／集中
(5種イノベーションからの選定)

第1章

全社／部門方針を一本化（明確な問い）

【施策】部門ミッション／リソース配分などを再整理

1人で3役こなせる
“最適人材”の発掘

第2章

全社から人材発掘する仕組み導入

【施策】ビジコン／社内研修／ブルーオーシャン部活動を活用
発掘&部門異動の仕組みを構築

イノベーション人材は“社内にはいない”のではなく
“覚醒&発掘できてない”だけ！

当社が誇る独自技術 = “ゼロイチ力の可視化技術”

「ゼロイチ力（14スキル）」を事業創出プロセスから測定し数値化

ゼロから事業を生み出すプロセス毎に
30のスキルを定義
↓
各スキルを14種に再整理し可視化

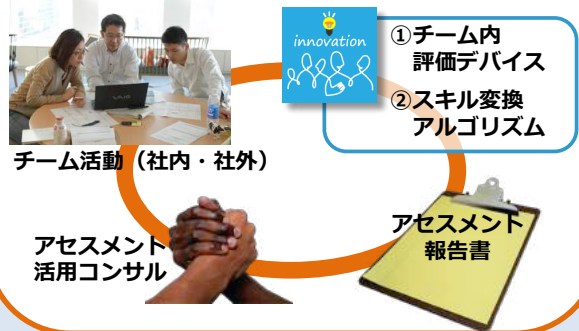
事業化に必要なスキルをプロセス毎に整理

- ・パラダイムチェンジャー
- ・プロトタイプメイカー
- ・マーケットパイオニア …etc. (全14種)

※参照：「ゼロイチASSESSMENT」報告書

東京大学 i.school : 横田Dと共同開発
i.school THE UNIVERSITY OF TOKYO

ワークショップ／起業家体験プログラム
での行動データを読み取り
独自アルゴリズムでスキル変換し数値化



「ゼロイチASSESSMENT」報告書 & 活用コンサルで
社内に眠っている “イノベーション最適人材” の発掘をサポート

「チーム・ゼロイチ」の活用できる無料コンテンツ

①出張ゼロイチセミナー（対象：新規事業部門 **15名以上で¥0**）

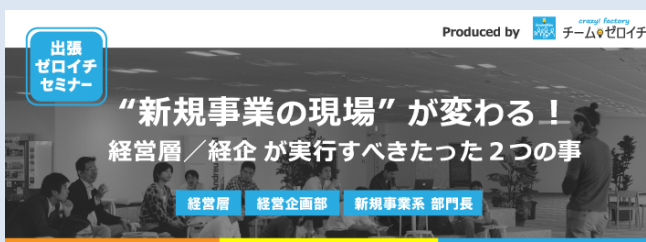


新規事業部門のプレイヤー／部門長むけの
出張セミナーです。

- ・新規事業の基礎ナレッジ「1人の顧客理論」
- ・5種イノベーションを理解しよう
- ・組織力で闘う方法論

…etc.

②出張ゼロイチセミナー（対象：経営層／経企／新規事業部門長 **6名以上で¥0**）



経営層／経営企画／新規事業部門長むけの
出張セミナーです。

- ・5種イノベーションの理解と選定
- ・既存部門から最適人材を発掘するには？

…etc.