

Title	組織行動変革を実現する動態モデルの提案 新規事業 提案制度に取り組む企業の事例研究
Author(s)	大崎, 達哉
Citation	
Issue Date	2020-03
Type	Thesis or Dissertation
Text version	author
URL	http://hdl.handle.net/10119/16370
Rights	
Description	Supervisor:内平 直志, 先端科学技術研究科, 修士 (知識科学)

組織行動変革を実現する動態モデルの提案

—新規事業提案制度に取り組む企業の事例研究—

大崎 達哉

北陸先端科学技術大学院大学

先端科学技術研究科

(知識科学)

令和2年3月

キーワード：社内ベンチャー，組織学習，共感，エンゲージメント

世界的なスタートアップ・ブームのなか、日本でも第4次ベンチャーブームが到来している。従来のブームとの違いとして社会的な役割を重視する企業家の増加が挙げられる。大企業においても、近年社内ベンチャー制度を含む新規事業提案制度が注目を浴びさまざまな形で取り組みが行われている。本研究では、これらのボトムアップ的なアプローチを総称して新規事業提案制度とし、社内ベンチャー制度からアイデア提案制度まで含むものとする。

これらの制度においては、初年度は盛り上がったものの徐々に件数が減少するなど、うまくいっていないケースが多いのが課題となっている。また、企業における社内ベンチャーにおいては、新規事業創出の確率が低く、あったとしても小粒で中核事業になることは少ないとも言われてきた。社内ベンチャーの本来の目的は新規事業創出であるにもかかわらず、人材育成や組織活性化が実体と言われることが多いのも事実である。今またなぜ社内ベンチャーが注目を浴びているのだろうか？

そこで、本研究ではパナソニックやソニーといった企業における新規事業提案制度の設立に至る経緯とその役割の変化について検証し、加えて制度のもとで働く組織学習について考察する。また、制度を通じて生まれる組織内の成員の意識変化に着目し、そのメカニズムを解明することにより、組織行動の変革につながる動態モデルについても提案する。

本研究が提案するモデルには、自己決定—高揚—人材育成—実装という4つのフェーズが存在する。このサイクルを繰り返すことにより、組織へのエンゲージメントを高め、組織活性化につながる。うまくいけば新規事業の創造が実現できるが、たとえ失敗に終わったとしてもやりきったという達成感は自己実現に結び付く。本研究で提唱するモデルにより、より効果的に新規事業の創出に貢献することが可能となる。