

イノベーション人材の育成

資料2

～ 地域のイノベーション強化に不可欠な経営人材・リーダー人材の育成 ～

取組状況

◆ 経営人材・リーダー人材の育成

《ひろしまイノベーション・リーダー養成塾(仮称)》

－ ワーキンググループ(マツダ・中国電力・広島銀行・経済団体・県)で講師を招き勉強会を実施。

－ 先進事例として、次の事例をヒアリング調査済み

- ・ 広島大学、県立広島大学の社会人向け教育
- ・ 九州アジア経営塾(福岡, NPO法人実施)
- ・ 石川経営天書塾(石川, 県実施)
- ・ 慶應丸の内シティキャンパス(東京, 慶應大学実施)
- ・ 地域イノベーションプロデューサー塾(宮城, 東北大実施)

ほかに、横山禎徳(東大EMP)・高橋俊介(慶大特任教授)・竹内伸一(慶大特任准教授)・野田稔(名大教授)などからもヒアリング実施。

－ 今後、追加で次のヒアリング予定

- ・ グローバルリーダー教育院(東京, 東工大・一橋大実施)

今後の方針

◆ 経営人材・リーダー人材の育成

《ひろしまイノベーション・リーダー養成塾(仮称)》

【基本的な考え方】

- ・ 先進事例をベンチマークし、広島にふさわしい内容とする。
- ・ 受講料(10～20万円)で、持続可能な体制・仕組みを構築する。
- ・ 国の『地方創生』の動きと併せて、事業予算を検討する。

【内容・対象】

- ・ イノベーション・リーダーに必要な理論・発想・演習・実践
- ・ 地域の実例等により、ケーススタディの対象ケースも作成
- ・ 講師は、実務者及びヒアリング先の講師、地元経営者等
- ・ スキル・知識主体のMBAでなく、実践型リーダーを育成
- ・ 20～30人、企業経営者及び予定者が原則
(ただし、地域間の交流促進のため一定数の地元大企業等幹部候補生も含む。各企業の推薦を要件とする。)

【スケジュール】

- ・ 平成27年度中に、試行的に塾開講。28年度から本格運用。
- ・ 事業開始後、3～5年で自立化できるよう制度設計を行う。

大企業のリソースなどを活用した企業成長を支援する指導人材の育成・マッチング

取組状況

◆ 企業成長を支援する指導人材の育成

- 大企業においては、経営企画、生産改善、海外展開など、多様な経験を積んだ人材を有しているが、その全員が、退職後も含めて、スキルを十分に活かした活動ができているわけではない。
- 他方で、中小企業においては、経営ノウハウも含めた技能承継の問題を抱えるとともに、わずかな工夫で生産性が向上したり、ニッチ市場でのシェアが獲得できたりするポテンシャルを有しながら、内部でそうした人材を確保することが容易ではなく、新事業展開や生産性向上を図ろうとしても人材がいらないという壁にぶつかることが多い。
- これまでも、「生産現場のカイゼン」を指導する人材を地域で育成・派遣する取組は一部行われていたが(H22年度・広島工業大学「ものづくり指導者養成支援(経産省補助)」)、経験知を体系的に中小企業の現場に伝えることの困難さなどの点で、一年で事業が終わってしまっている。また、生産改善以外の分野についてはあまり取組が行われていない。

今後の方針

◆ 企業成長を支援する指導人材の育成と企業の成長支援

企業の日々の業務改善(「カイゼン」活動)と中長期的な成長(「イノベーション」活動、戦略・企画的取組)を両側面から支援できる人材を育成する「企業成長支援スクール(仮称)」を運営し、企業OB(含む現役)を指導人材として、育成し、企業の成長支援を行う。

○性質の異なる「カイゼン」と「イノベーション」の両立が成長に必要な

	カイゼン	イノベーション
思考の原点	現在	未来
時間軸	1分, 1秒	10年, 20年
組織	ライン(部門)	ネットワーク
プロセス	連続/予定調和	非連続/臨機応変
成功の鍵	プロセス, スキルの可視化	ビジョンの共有
求められる資質	堅実性	リスクテイク

出典: 『守りつつ攻める企業 BCG流「攻守のサイクル」マネジメント』
～カイゼンを徹底しながらイノベーションを起こす！
ボストンコンサルティンググループ, 井上潤吾 2011年