

平成26年度 地域イノベーション戦略推進会議の進め方

平成26年度においては、イノベーション創出に向けた環境整備のあり方について、具体的な検討を進めるため、次のテーマを年3回の予定で議論する。

- ① 産学連携(長期的に産学の間で資金と成果を循環させるための仕組み)のあり方
- ② イノベーションリーダー養成塾(仮称)のあり方
- ③ イノベーション・ハブの形成促進のあり方

議論に当たっては、

- ①②は、別途、ワーキンググループ会議や専門家ヒヤリング等を実施しながら、事業計画を検討する。
- ③のイノベーション・ハブは、交流の場などの運営しながら検討していく。

なお、

①・③については、広島県経済財政会議(戸堂康之委員(早稲田大学教授)、知事、副知事、事務局等参加)においても、7月10日に集中的に議論する。

①については、11月に関連する国際シンポジウムを実施する。

テーマⅠ

産学連携(長期的に産学の間で資金と成果を循環させるための仕組み)のあり方

現状

「広島県における国立大学等の地域企業の連携に関する調査報告」(2013年10月)

[文部科学省科学技術・学術政策研究所]

対象 : 広島県内製造業企業・事業所700社, 回答228社(有効回答32.6%)

- 広島大学と連携経験のあると回答した企業は70社(全回答の30.7%)。同様調査を実施した山形県, 群馬県, 長野県より早い時期から産学連携が進んでいる。
- 県内の大企業は, 産学連携を経験済みだが, 中小企業はまだ進んでいない。備後地域は, 産業集積はあるが, 産学連携企業の比率が少ない。

- 広島大学の取り組み(共同研究講座の新設など)を活用し, どう産学連携を進めるか。
- どのような制度・仕組みがあれば, いま以上に, 産学連携が進むか。

※ 参考資料 1及び2-P1

テーマII

イノベーションリーダー養成塾(仮称)のあり方

現状

- 企業の人材に関する調査では、8割以上の企業が「次世代経営人材(次世代リーダー)の育成・登用」が最も重要な課題と回答。(リクルートマネジメントソリューションズ「人材マネジメント実態調査2010」)
- マツダ, 広島銀行, 中国電力(平成23年度まで)では, 自社社員以外を対象とする次世代リーダー養成の研修が取り組まれているが, 最大6日, 最少2日の研修。また, 広島商工会議所, 中国ニュービジネス協議会でも, 経営者養成の取り組みが行われているが, 最大6日, 最少3日の研修。いずれも, 中長期的かつ体系的カリキュラムに基づく取り組みではない。
- なお, 人材育成以外に, 異業種のネットワーク構築の効果を, 各事業主体が認めている。
 - ☑ どのような人材を対象に次世代リーダーの養成を進めるべきか。
 - ☑ 自組織内で次世代リーダーの養成ではなく, 地域で次世代リーダー養成を進めるメリットは何か。どのような仕組み・工夫が必要か。

※ 参考資料 2-P2

テーマⅢ

イノベーション・ハブの形成促進のあり方

現状

- 昨年10月から、イノベーション・トーク、アイデア創出ワークショップ等を継続実施。
- 昨年12月から、新規創業等を支援する3県5市の自治体連合組織であるスタートアップ都市推進協議会に加入。全国的なネットワークを構築。
- 昨年7月から開設したひろしま創業サポートセンター等では、300件を超える創業支援の実績があった。
- 県内で、コワーキング・スペース、インキュベーション施設等が拡充しつつある。

イノベーションが生まれる場として、イノベーション・ハブをどう作っていくのか。

※ 参考資料 2-P7及び3