イノベーション・プロデューサーガイドライン策定委員会（第1回）議事要旨

日時：2025年9月8日(月) 10:00~12:00

場所：Microsoft teams オンライン会議

出席委員：大津留委員、岡室委員、各務委員、篠原委員、中島委員、浜野委員

- イノベーション・プロデューサー（以下、イノベP）は、一般的なコンサルタントやアドバイザーとは一線を画すべきである。コンサルタントやアドバイザーは助言に責任を持つが、イノベPはプロジェクトの事業化成功という結果に対して、当事者として深くコミットし、支援先企業と運命共同体として活動する者ではないか。
- イノベPに求められる資質として、現場での振る舞いや関係者との化学反応を読み解く実践知・暗黙知（EQ）が極めて重要である。その活動はデスクワークではなく、常に現場で動き続けるフィールドワークが本質であり、個別の専門性を提供するだけでなく、事業全体を統括・推進できる、事業部長経験者のような視点や経験が求められる。
- イノベPが目指すべき本質的な役割は、単なる課題解決ではなく、新たな市場を創造すること（マーケットメーカー）である。
- イノベPは、企業の組織構造や人間関係を深く観察し、拙速に外の部の論理を持ち込むのではなく、企業内部の主体性を引き出し、自走を促すような丁寧な関わり方をする必要がある。
- 本ガイドラインの目的と対象者について、イノベPを「目指す担い手」と、イノベPを「活用する中小企業や支援機関」の双方にとって有益であるべきだが、まずは前者に向けたメッセージを強く打ち出すべきではないか。イノベPというキャリアの要件や魅力を明確に定義し、大企業のOBなども含めた潜在的な担い手がなりたいたいと思えるような、未来像を提示することが重要ではないか。
- ガイドラインの実効性を担保するためには、具体的な制度設計とビジネスモデルの議論が不可欠ではないか。特に、イノベPの高度な活動に見合う「報酬」を誰がどのような形で負担するのか、またプロジェクトが失敗した際の「リスク」をどう分担するのかといった点を明確にしなければ、ガイドラインは現場で活用されないのではないか。
- イノベPの育成方法として、マニュアル化できない実践知を習得するために、優れた実践者のもとで現場経験を積む、弟子入り制度のようなOJT（On-the-Job Training）アプローチが有効ではないか。多様なケーススタディを経験することが、イノベPの能力を涵養する上で重要ではないか。

- 各委員の意見は刺激的である一方、それほどの高いレベルの人材は、既存の支援機関や試験研究機関から輩出することは難しいのではないかと。どこから輩出されるどの程度のレベルの人材育成を想定するかについて議論が必要ではないかと。
- 既存の支援機関や試験研究機関から輩出される高いレベルの人材の場合は、そのレベルによっては職員とは別途の肩書きが得られた方が活動し易いのではないかと。
- 地域の支援機関がイノベPを輩出する場合、数年単位での人事異動により専門性が蓄積されにくい。イノベPを新たな職種と位置づけ、キャリアパスとしての魅力を高め、別途の肩書きを与えることも一案ではないかと。
- イノベPが中小企業のイノベーションを考える上で、国内市場に留まらないグローバルな視点をプロジェクト開始当初から持つことは不可欠である。最終的に国内事業になったとしても、世界市場を視野に入れて事業を構想することは、企業の成長可能性を大きく左右する。
- グローバル展開や他社との連携を見据える上で、知財マネジメントは極めて重要な要素である。イノベPは、技術やノウハウをどこまで公開し（オープン）、どこから秘匿するか（クローズ）という戦略を立てられる必要があるのではないかと。

以上