

# 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3回） 事務局説明資料

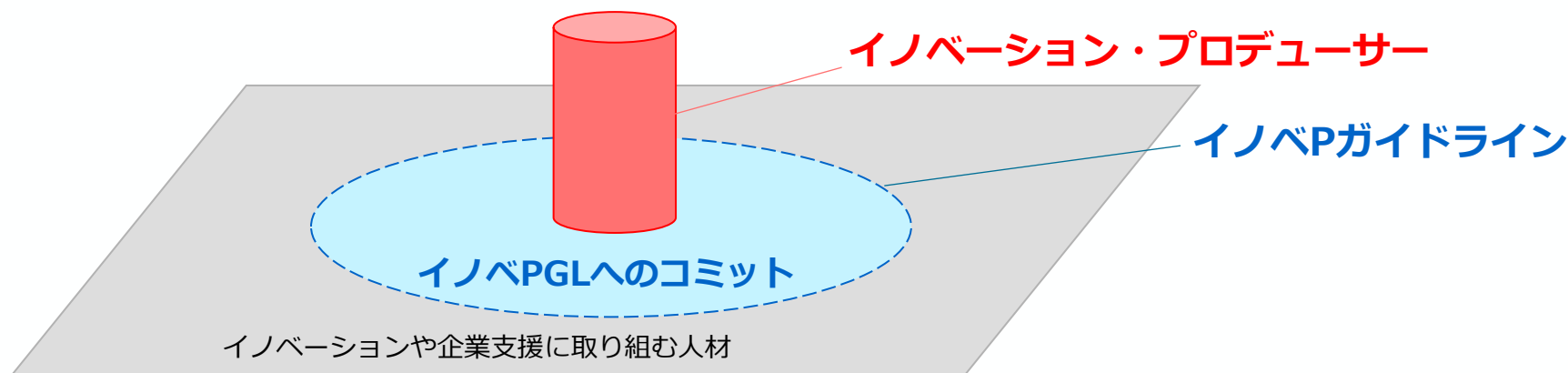
2025年12月

中小企業庁 経営支援部

イノベーションチーム

# イノベPガイドラインの活用イメージ

- 第2回委員会では、イノベP未満の中間スキル層の設定について仮説を提示したところ。
- 一方で、その基準は客観的に測定可能である必要がある中で、多様な出自（支援機関・研究機関・民間企業等）を踏まえれば、その基準は表面的になり易く（例：中小企業のイノベーション創出支援への従事〇年等）、仮に基準を設定しても真に求めたい能力が伴わないリスクが考えられる。
- これを踏まえ、中間スキル層を設定する考え方を改め、イノベPGLに照らした支援実施や人材育成に関するコミットメントの仕組み（イノベPシップ宣言（仮称））の創設を検討したい。
- 宣言者（支援機関・研究機関・民間企業等を想定）に関しては、当該機関等が共同体に参加する場合に、Go-Tech事業への申請に係る加点の最低条件とするなど、既存のイノベーション施策への接続を検討したい。加点により、イノベPシップある機関等が採択され易くなることで、採択案件の事業化率の向上や、当該事業採択に伴うOJT機会の創出と更なるイノベPシップ人材の育成も期待できる。



# 第1～2回の主な意見とガイドラインへの反映

- ガイドラインの内容、イノベPの役割や能力、活動モデルに関するご意見については、ガイドラインの本文に適切に反映を行った。
- イノベPの育成や活用等に関しては、今後の施策立案時に、頂いたご意見も踏まえて検討。

## ガイドラインの内容

- イノベPの定義をしっかりと書くべき ➡第1章（1.1）
- イノベPの要件や魅力を定義し、なりたいと思える像を示すべき ➡第3～4章
- 中小企業経営者にもわかり易いよう、難しい英語表記は避けるべき ➡全体にて留意
- イノベPには多数の種類があるが、ガイドラインでは共通項をまとめるべき ➡全体にて留意

## イノベPの役割や能力

- 事業化成功に深くコミットし、既存のコーディネータとは一線を画す ➡第1章（1.2）
- 高いEQを持つ ➡第3章（3.1）
- 自ら実行できない領域にも対応できるネットワークを持つ ➡第3章（3.1）
- 海外市場も視野に入れる ➡第2章（2.2）
- 知財戦略も視野に入れる ➡第2章（2.2）
- 技術を翻訳する ➡第2章（2.2）
- 単なる課題解決ではなく市場を創造（顧客への新たな価値設計）をする ➡第3章（3.1）

# 第1～2回の主な意見とガイドラインへの反映

## イノベPの役割や能力（続き）

- 外部の論理を押しつけず、企業の主体性を引き出す ➡第5章（5.1）

## イノベPの活動モデル

- 別途収入基盤がある兼業型が現実的。 ➡第4章（4.2）

## イノベPの育成

- 売上10億以上の企業数（約10万社）を考慮して育成数を検討すべき
- OJTによる多様なケーススタディ経験が重要
- 広範なネットワークを獲得できる研修やOJTが重要
- 既存の支援機関等から輩出するためには現実的なレベルの中間目標が必要
- 既存の支援機関等から輩出するためには異動への配慮等の呼びかけが必要

## イノベPの活用

- イノベPの制度設計も検討すべき（特に報酬やリスク分担）
- イノベPはリストアップすべき
- イノベP未満の支援者がイノベPの人脈を借りられる仕組みがあるといい

➡今後の  
施策立案時に  
意見を踏まえて  
検討