

イノベーション人材育成に関する研究

～日本型『イノベーション創出人材』育成方法論に関する研究～

○木戸冬子（東京大学）
朴英元（早稲田大学）
阿部武志（東京大学）

キーワード： イノベーター、人材育成、イノベーション創出

1. はじめに

日本の国際競争力強化のためには、イノベーション創出人材が必要である。本研究は、日本の人材特性を生かし、国際競争力を強化し得る、日本型イノベーション創出人材育成を目的とする実証研究である。本研究では、現代の社会基盤であるIT（ICT）の高度知識を有し、AppleやFacebookに例示されるような高付加価値な新産業を創出し、さらに、既存の企業を活性化して日本の国際競争力を強化し得る、なおかつ欧米の模倣・追従ではなく、日本の人材の特性を生かした日本型イノベーション創出人材を検討する。イノベーション創出人材に関しては諸説あるが、我々は「多様性の許容力といった資質、原体験、教育歴、職歴」などについて、日本のイノベーターたちへのインタビューによる実証研究により、共通の資質を見出し、これらの「資質を持った人材が、海外体験などといった追加体験や追加教育を得ることにより、イノベーション創出人材になり得る」という後成説の可能性について、日本型のモデル化と育成の方法論を検討する。さらに、必要な制度的体制の在り方も視野に入れる。本稿は、現時点での研究の途中経過としての報告である。

2. 研究方法

イノベーション創出人材に関しては、AppleのSteve JobsやMicrosoftのBill Gatesを例示した「イノベーター＝天才」という広く流布している通説や、「イノベーションは、天才のひらめきではない」というドラッカーの説など諸説ある[1]。また、日本のIT（ICT）企業が多く参加している財団法人日本経済団体連合会（経団連）においても、IT（ICT）人材育成を強く要望している [2-4]。

このような状況下、行政においては、1960年代より人材不足が指摘されていたが、昨今の国内外のICT分野の産業を巡る競争が激しさを増すなか、経済産業省および総務省を中心に、2007年度からIT（ICT）人材育成という視点から様々な提言を行っている[5-8]。また、『イノベーション創出人材育成の中核となるべき大学の国際競争力の強化を図り「個」としての発進力を持つ若手のリーダーグローバルな視点で戦略的に育成する』することを目的とした提言（2007年3月30日 総合科学技術会議）がなされ、政策の重点課題となっている。本研究の事前調査で日本のイノベーターに対しインタビューを行った結果、いくつかの共通の特徴を確認できた。本研究では、この結果を踏まえ、「多様性の許容力といった資質、原体験、教育歴、職歴」などについて、日本のイノベーターたちへのインタビューによる実証研究により、日本型イノベーション創出人材の共通の資質を見出し、これらの「資質を持った人材が、海外体験などといった追加体験や追加教育を得ることにより、イノベーション創出人材になり得る」という後成説の可能性をモデル化と方法論について検討する。

本研究にあたっては、欧米の育成事例に学びつつも、Steve Jobなどの欧米型の突出した天才型とは異なる松下幸之助のような日本の人材特性を生かし、日本の国際競争力を強化し得る、現代の社会基盤であるIT（ICT）の高度知識を有する、日本型イノベーション創出人材のモデル化および「人材選抜方法」と「育

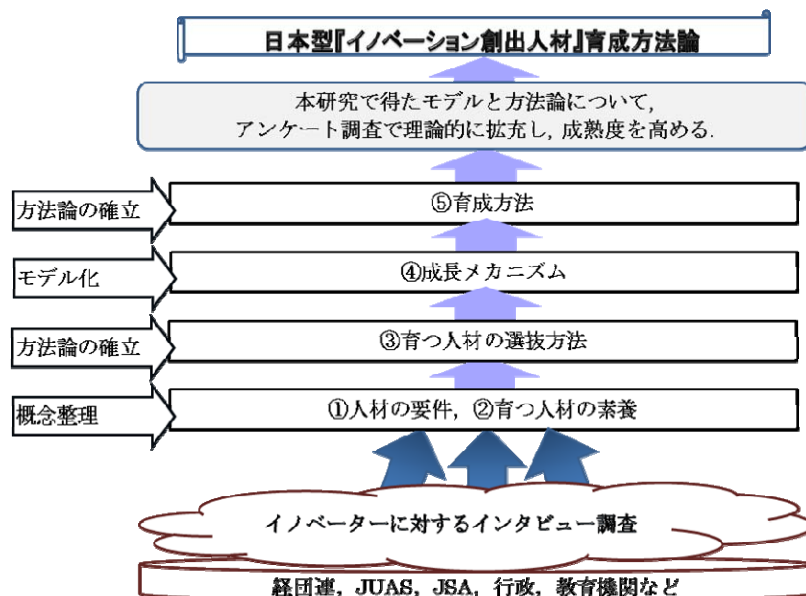


図 1. 研究の概念図

成方法」の方法論の確立を目指し、日本のイノベーターたちを中心にインタビュー調査を行う。インタビュー対象者の選択にあたっては、経団連、社団法人 日本情報システム・ユーザー協会（JUAS）、財団法人 日本規格協会（JSA）などの協力を得て、さらに企業にとどまらず、行政、教育機関なども含めた日本のイノベーターたちを対象とし、「多様性の許容力といった資質、原体験、教育歴、職歴」などについて調査し、①人材の要件、②育つ人材の素養について概念を整理し、次に、①と②を概念整理した結果より③育つ人材の選抜方法を導き、さらに、④成長メカニズムをモデル化することで、⑤育成方法を明らかにする。

(図 1,2)

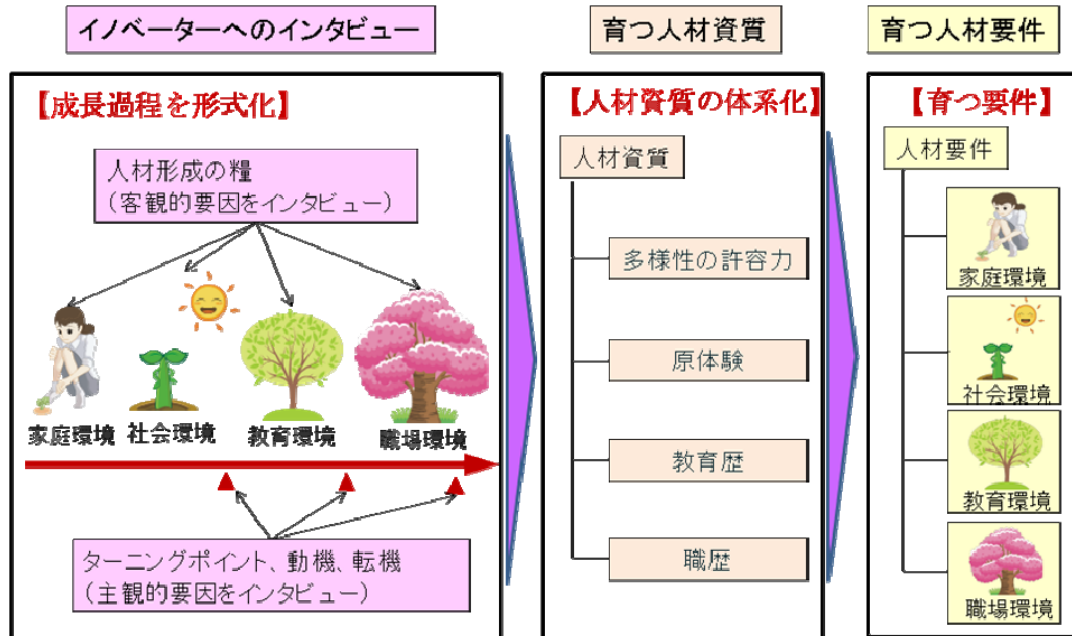


図 2. 人材要件の洗い出しと体系化の流れ

3. インタビューによるイノベーターの成長過程を形式化

昨年より、予め定めたインタビュー項目に則り、企業のイノベーター1名、経営学のイノベーター1名に対し、インタビューを開始している（図3）。

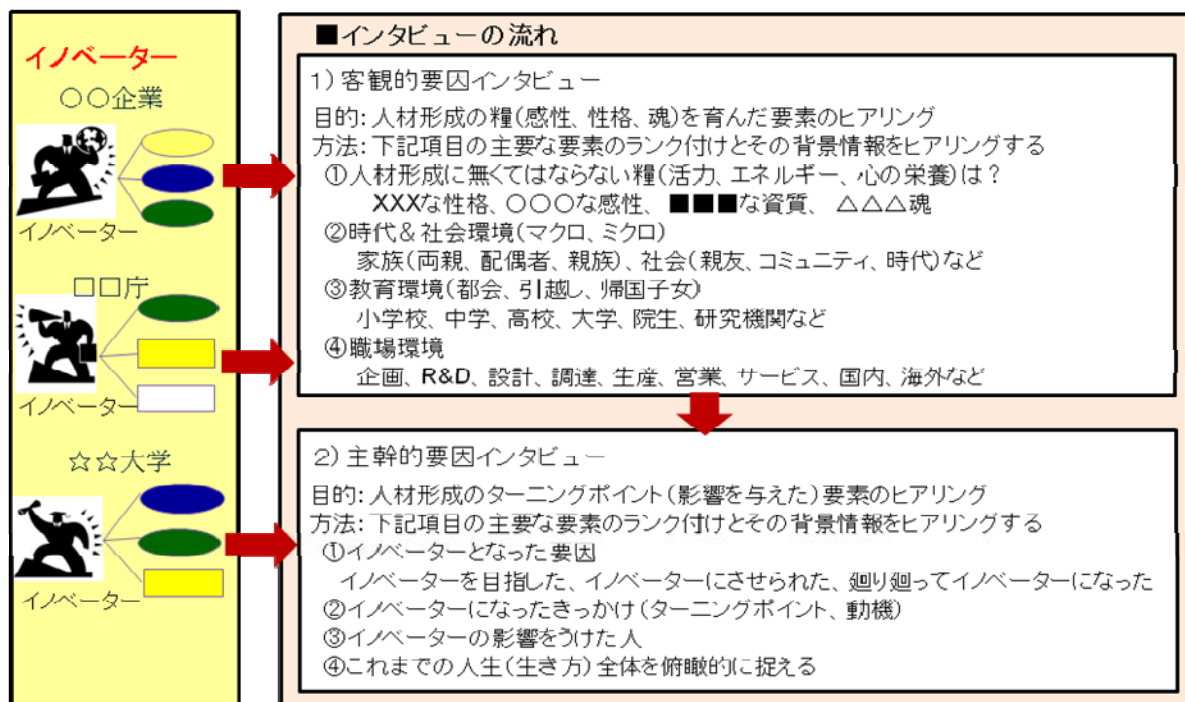


図 3. インタビューの主要項目と流れ

本研究を始めるにあたって予備調査として数名のイノベーターにインタビューを実施している。予備調査と現在までに実施しているインタビューの結果を併せて、人材要件として、次に示す共通のキーワード（傾向）が抽出できた。

- 専門力 → 高度な専門能力を有し、高い成果を上げる。
- 知識吸収力 → 専門以外の広い知識を持ち、問題解決に役立てる。
- デザイン力（構想・構给力） → 目標に対し、実現するための道筋を見出すことができる。
- 多様性の許容力 → 多様な人材と躊躇なくコミュニケーション・連携できる。
- プラス思考 → 与えられた仕事を前向きに捉え、成功に導くために動ける。
- 求心力 → 上司・先輩等から抜擢されて仕事を任される。
- 具現化力 → 適切なタイミングで決断し、具現化する。
- 抽象化力 → 知識を構造化し、わかりやすく伝えられる。
- ビジョン伝達力 → 自身のビジョンを伝え、相手に共感させる。
- わがまま力 → 自身が好きなことを貫く。
- 海外長期滞在経験 → 海外でのビジネス経験がある。

今後、更にインタビューを重ね、前述したようなキーワードを抽出し、①人材の要件、②育つ人材の素養について概念を整理し、③育つ人材の選抜方法を導き、さらに、④成長メカニズムをモデル化することで、⑤育成方法を追求する。

4. むすび

本研究の学術的な特色と意義として、日本の人材特性を生かした日本型イノベーション創出人材について、人材のモデル化および方法論の確立により、その有効性を分析する点である。本研究では、経営論、組織論、人材育成論等の既存理論を踏まえながらも、これにとらわれず、日本型イノベーション創出人材について新たな育成の方法論を確立し、既存理論との差異に関しても学際的に分析し、さらに、必要な制度的体制の在り方も視野に入れて、今後、研究を展開する。

参考文献：

- [1] Peter F. Drucker（上田惇生訳）『イノベーションと起業家精神』、ダイヤモンド社、1997。
- [2] 日本経済団体連合会「産学官連携による高度な情報通信人材の育成強化に向けて」、2005年6月。
- [3] 日本経済団体連合会「高度情報通信人材育成の加速化に向けて—ナショナルセンター構想の提案—」、2007年12月。
- [4] 日本経済団体連合会「今後の日本を支える高度 ICT 人材の育成に向けて～改めて産学官連携の強化を求める～」、2011年10月。
- [5] 総務省「平成23年度 情報通信白書」、2009。
- [6] 総務省「ICT 国際競争力強化プログラム 2009」、2009。
- [7] 総務省「高度 ICT 人材育成に関する研究会報告書-わが国を支える高度 ICT 人材の自律的な育成メカニズムの構築に向けて」、2008。
- [8] 経済産業省「高度 IT 人材の育成をめざして」、2007。