

イノベーションは 起こすものではなく、起きるもの

- 幅広い分野を知り、イノベーションを思いつく可能性のある人を育て、活躍できる場を醸成する必要がある。
- 人材(社会的リーダー)育成には、その素養を育む教育の果たす役割が重要。
 - 人材の「種」は家庭から高校まで
 - 知識量
 - 分析力
 - 「種」は大学という「土壌」で育ち、企業などでは花開くための環境を与えなければならない。
- 研究者、目利き、それに加えてあるべき社会ビジョンを構築し、集積するイノベーションデザイナーの3種の人材養成が必要。

産学で戦略的に博士を育成すべし

- 企業が採用した研究人材（修士）を戦略的研究のため博士課程に派遣する。
- 企業は一流の研究人材を育成することが容易となり、大学は企業ニーズを理解した上で研究に取り組むことが可能となる。

イノベーション＝結合（科学技術、ビジネス）



イノベーション人材

イノベーション人材に必要な能力、スキル：

- 3次元的構想力・設計力（異なる次元の事象を立体的に結合）
- 幅広いリテラシー（結合に必要）
- 基本的な「道理」に基づく常識的な思考能力



- ✓ 知識の学習・蓄積は高校まで
- ✓ 大学では人間学を学び、自己発現の方法論を実践的に訓練すべき

志と使命感を持って社会的責任を果たす 高度研究人材の育成の仕組みの確立

現在、科学技術の適切な社会適用が重要な課題になっている。
担当の科学技術者しかその分野の専門知識とその含意を考えられない。
つまり、社会からのこの分野に関する預託を受けているという意味で、
社会的責任が生じている。そのため、高度研究人材は次のことを保証する必要がある。

- 現在得られるベストの技術を確立し社会に提供する (Best of Breed)
- 技術の社会適用のインパクトとリスクを明らかにする
- 技術の含意(implications)を明らかにし、社会に提示する
- 他分野の専門家、社会のstakeholdersと一緒に社会の設計にかかわる
- 次世代の人材育成にコミットする
- 社会に対して科学技術を適切に説明する

育成・活用のシナリオ

- ヒューマニティーの素養を早い段階で身につけ、考える人材を育成する教育プログラム
- 非常に尖った世界レベルの研究・技術を担保する
- 国際的な産学連携共同研究を促進するファンディングプログラムを作る
- 社会・人文・科学技術の分野の人たちの議論や共同プロジェクトはつねに作っておく
- 科学技術の社会適用のプロセスとそのための仕組みを確立する

「イノベーション人財」は

産業世界観

産業歴史観

を持つべし

産業生態系の継続と変化をどうみるか？

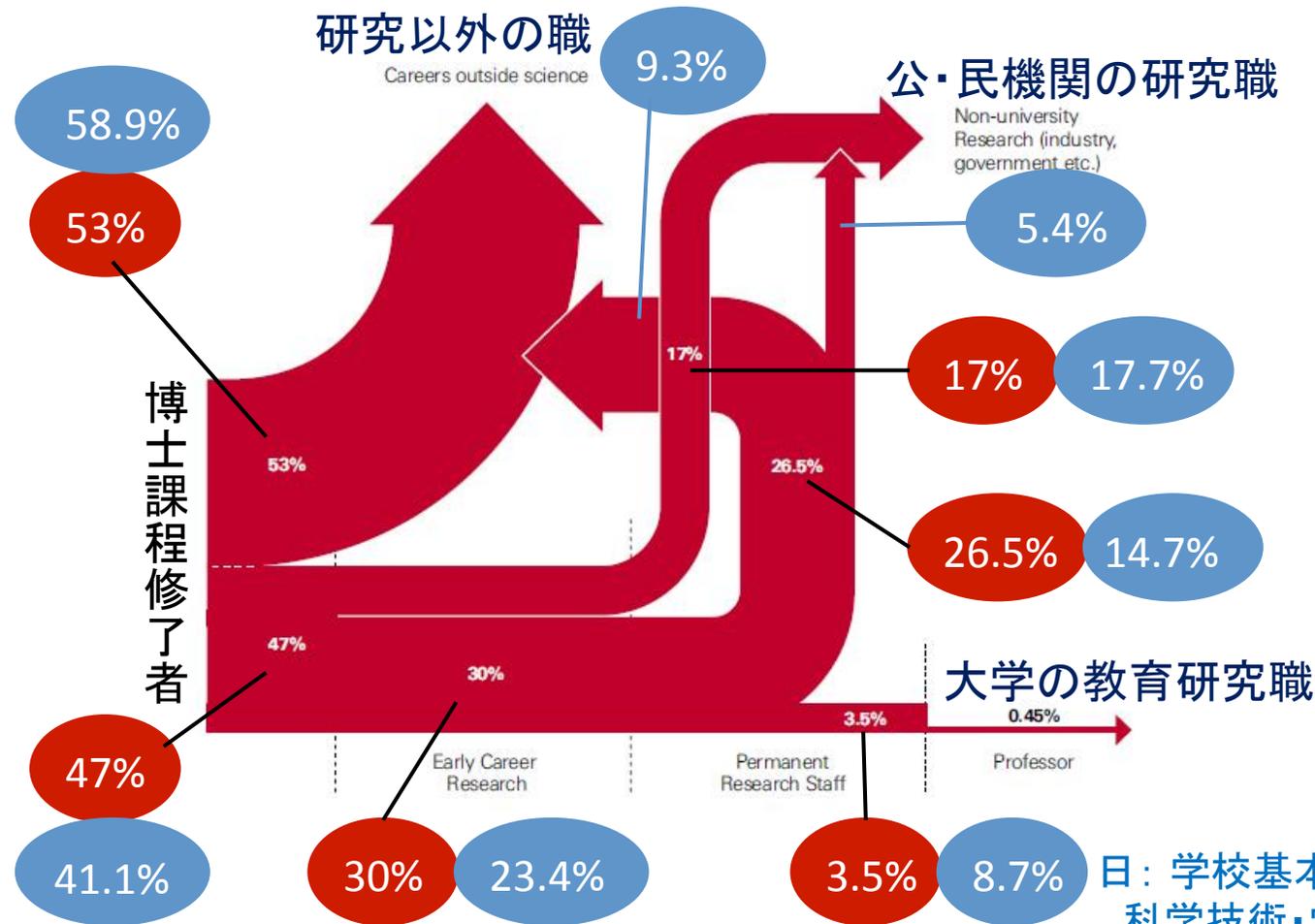
それなくしてイノベーションの

狙い所を検討できるのか？

知識基盤社会の高度化への対応：「本家」と「本流」の質と量

■ 新知識とその活用の仕組みが社会経済的付加価値創出の基盤となり、競争状況を形成

- ◆ 「本家」= 大学での世界初の創造者 ← 自立してチャレンジできる**資金提供システム**
- ◆ 「本流」= 産業や社会でのイノベータ ← 広い視野と応用力の源泉となる**基盤的能力**



〔博士課程修了者のキャリアパス比較〕

- ・非医学理系を対象
- ・UKでは3/4が、日本は2/3が非研究者に
- ・本来：**基盤的理解力の有無**が博士課程への進学資格、独自**アイデアの継続的創出**が研究者の条件
- ・UK：生き残り競争。日本ではポストクの9割がお抱え研究者

UK: The Scientific Century: securing our future prosperity (The Royal Society, 2010)

日：学校基本調査(平成27年度)
科学技術・学術研究所 調査資料-232
「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査」
(2012年度実績)

答えのある目標への連鎖の改革

- 評価の高い中・高等学校は、結局、一流大学への進学率が高い学校である(生徒も先生も一流大学という答えを目標としている)。
- 一流大学に入ると一流企業や社会的地位の高い職業につく事を目的とした学園生活になる(企業人、組織人となる為には色のつかない学生が良い)。
- 企業・組織内で成功を収める為には、失敗をしない政策に従い、実行をしていく(答えのあるムーアの法則に従う様な成長は成し遂げるが、イノベーションにはつながらない)。
- 株主もいる、官僚もいる。答えのある具体的な目標の方が分かり易い(答えのない目標は、誰も知らない)。
- 一つの例
 - 業柄、各企業のイノベーション室の方々と接する機会が多い。そこで感じるのは、イノベーション室を作っても、それがイノベーションには繋がらない。それは、やはりこれまで通りの組織のやり方、システムの中で運営されているからだ。もし、本気でイノベーションを考えるのであれば、人事、承認、オペレーション、マーケット、給与体制、インセンティブ、等々全てを変えなくては、いけないのではないだろうか！

【松本紘】

イノベーションは起こすものではなく、起きるもの

【野間口有】

産学で戦略的に博士を育成すべし

【伊藤順司】

知識の学習・蓄積は高校まで。大学では、人間学を学び、自己発現の方法論を実践的に訓練すべき

【岩野和生】

志と使命感を持って社会的責任を果たす高度研究人材の育成の仕組みの確立

【妹尾堅一郎】

「イノベーション人財」は産業世界観、産業歴史観を持つべし

【平澤冷】

知識基盤社会の高度化への対応：「本家」と「本流」の質と量

【矢野敬二】

答えのある目標への連鎖の改革