

今、会社に、攻めの標準化人材はいますか？

平成29年1月

標準化官民戦略会議

標準化人材育成WG



標準化をリスクにするかチャンスにするかは人材次第

かつて、技術の普及のための共通基盤であった標準化は、昨今その意味合いが変わってきた。

標準化は、個々の技術の普及基盤から、より経済的に大きな影響を及ぼすものになっている。

この流れを経営や事業戦略に位置づけ、攻めの戦略を取れる標準化人材はあなたの会社にいますか。

01

外部環境が大きく変わる中、日本の企業は

外部環境の変化

「第4次産業革命」の進展

- 個々の技術から、ビジネス・市場そのものを形作る標準化が進展

海外勢の積極的な国際標準化

- 欧米: ルール形成戦略として国際標準化を推進
- 新興国: 標準化を主導する動きが活発化(重要ポストの獲得)

日本の状況

個々の技術中心の標準化

- 経営・事業戦略に国際標準化が位置付けられていない
- 業種横断的に、企業が連携出来る体制を強化する必要がある

経営層のルール形成に対する理解不足

- 組織体制・人事評価制度が整備されていない
- 若手へノウハウ・知見が継承されない



02 企業内に必要な人材とは

ルール形成戦略 マネジメント人材 (経営層)

- 自社の経営・事業戦略を理解した上で、標準化戦略を含めたルール形成戦略を策定

標準化専門家 (社内で育成 / 外部から確保)

- 規格の原案作成、国際交渉を行うスキルを持ち、ルール形成戦略に位置付けられた標準化を実現

標準化を支える 裾野人材

- 標準化の目的や規格の構造、策定プロセス等の基礎知識を保有

03 そのために、企業は何をするべきか

- 標準化活動の重要性に対する経営層の理解を深める

- 経営層が標準化の重要性を理解し、組織体制・人事評価制度を構築
- CSOの設置

- CSOが標準化人材育成計画を作成・実行



04 国・関連団体からの支援

政府

- 重点分野の明確化
- ルールインテリジェンス(情報収集・発信)機能強化、CSO設置企業との連携強化(定期的意見交換等)
- 企業の標準化活動インセンティブ向上(表彰制度拡充、標準化委員指名のエビデンス発行、貢献エキスパートのデータベース化)
- 大学等の標準化講義の拡充、モデルカリキュラム・Faculty Development教材作成

日本規格協会(JSA)

- 標準化資格制度の創設
- 海外常駐制度の創設
(国際会合ウォッチ、キーパーソンとのコネクション強化、企業等から職員派遣を受入)
- 標準化専門家である企業OBをプール

業界団体

- 複数大学の工学部初学者等に対し、各産業の標準化活動についての特別講義を実施

大学

- 標準化を支える裾野人材の拡大のため、学生や学科に応じた標準化講義を開発・設置・充実化

国研

- 業種横断プロジェクトの編成、国家的重点分野につき長期に一貫して活動を主導できる人材を供給
- 国研間でベストプラクティスを共有・横展開

