



知的財産戦略本部 検証・評価・企画委員会

価値デザイン社会実現に資する 実質的なオープンイノベーションの 実施に関するタスクフォース

第2回会合

説明資料

平成30年12月28日

内閣府

知的財産戦略推進事務局

- 1 第一回タスクフォースの振り返り
- 2 「実質的なOI」が社会で実施されるために
- 3 本日の論点

➤ (組織・個人)による 異なる価値観の理解と受容

- ✓ 多様性
 - 多様であれば良いわけではない
- ✓ 寛容性
 - 他者を受け入れる準備
- ✓ 制約された価値観(文化・風土・ルール等)の開放
 - 本業からの汚染
 - ブランドや歴史の重さ
 - 同調圧力
 - 知財・法務等のルール
 - 個が開放される時間

の制約
を開放

➤ 既存組織の物差しを刷新 (新評価指標の策定・導入)

- ✓ 失敗が許されない文化・短期志向・PL思考からの脱却
 - 失敗を許容し、失敗から学ぶ
 - 長期志向
- ✓ 「人と違う」ことの意義の評価
 - 経営者&従業員の発想転換
 - 人事(採用・育成・配置・処遇)の評価基準



◆ 多様な価値観を有する組織・人

- ビジョン・価値観の明確化と共有
- 固定化されたOIプロセスからの脱却
 - ✓ ゼロをイチにする
 - ✓ OIの手法は目的次第
 - ロードマップ(時間軸と方法)
 - 需要サイドを巻き込んだ共創
- 目的・価値ドリブン
 - ✓ 「課題解決」よりも「価値創造」



◆ 共有された明確なビジョン

➤ 組織の価値観やリソースの外部へのオープン化

- ✓ オープンバリュー
- ✓ 閉じたリソースを外部に開く
⇒ “廃藩置県“

➤ OIの場の性格付け

- ✓ 自律的個が開放できる場
 - 場のルール(成果物の扱いなど)
- ✓ 中立性・安全性(表現の自由)確保
 - 中立なプラットフォームと駆動役



◆ 互いに資源を持ち寄る場

➤ 夢や思いのある自律した個の形成 やらされ感の解消

- ✓ 個人自らの“夢”、“思い”
 - 他から与えられるものではない
- ⇒ Future & Fun(ワクワク感)
- ✓ “なぜやるのか”を考えて、自分事として取り組み、やり抜く

➤ (他にない価値・強みとしての) 日本らしさを活かす

- ✓ 日本の役割、強みの意識
 - 三方良し
 - 能動でも受動でもない包摂的感覚



◆ ワクワク感
◆ 日本らしさ

➤ 受け手の共感を得られる価値観

- ✓ 社会的価値(貨幣等量的基準偏重でない)
- ✓ 個人の幸福への貢献
- ✓ SDGs

➤ (結果としての)社会変革

- ✓ ゼロ→イチのチャレンジ
- ✓ 自社だけでは解決できないような大きな目的



◆ 社会から共感を得られるような
革新的価値
◆ 社会変革を伴う

その他の意見

➤ OIの量稽古が不足(実践機会の少なさ)

➤ OIが循環する社会・エコシステム確立

- ✓ OIが循環する社会
- ✓ ベンチャー企業のExitの考え方(IPO/M&A)
- ✓ 強みのループ、フローの生み方

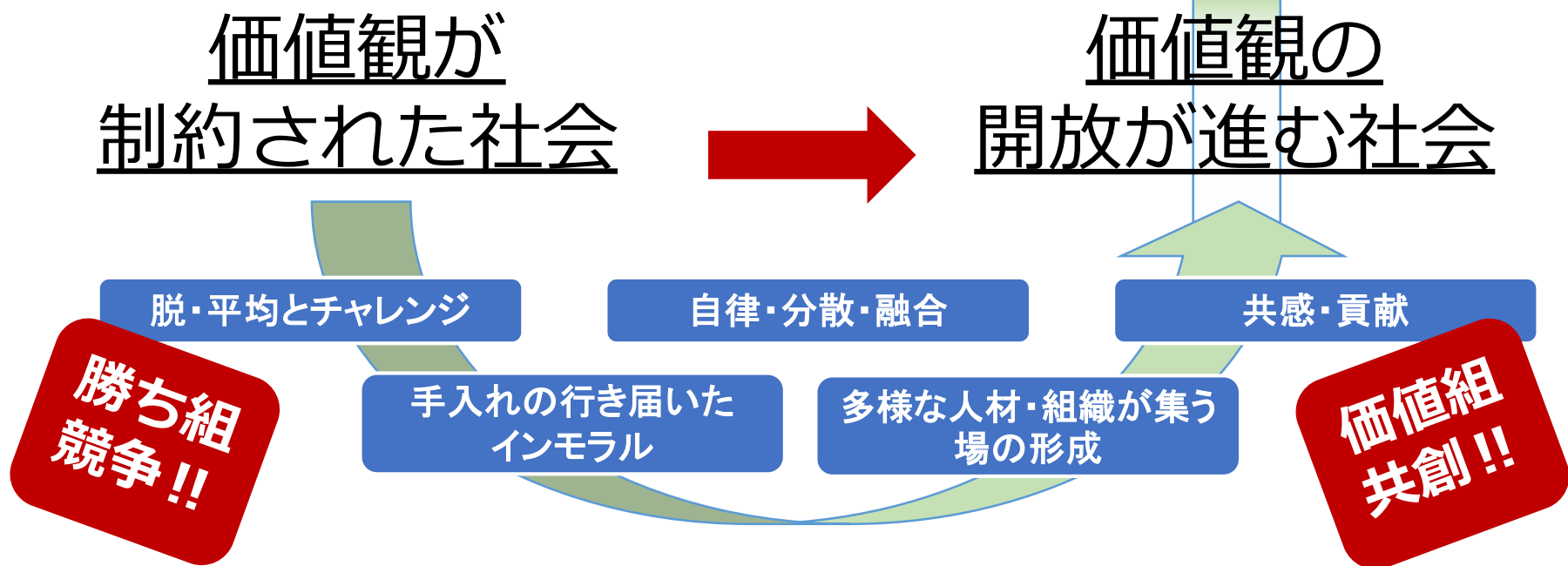
➤ 教育の充実

- ✓ リカレント教育、アクティブラーニングによる意思決定者の学び

➤ 社会インフラの整備

- ✓ サンドボックスの活用
- ✓ 兼業・副業化

開放された価値観を統合する価値デザインと
デザインを形にするオープンイノベーションが実現する
「価値デザイン社会」



〔参考〕

－ 価値デザイン社会 －

知的財産戦略本部資料より
知的財産戦略推進事務局編

- 世界にも認められる新しい価値を次々に構想、発信、これが価値だと定義する社会
- 経済的価値にとどまらない多様な価値の包摂、多様な個性が多面的能力をフルに発揮、日本らしい特徴をもうまく使って新しい価値を作り、世界の共感を得ていく社会

価値デザイン社会の実現に資する実質的OI

- a. 多様な価値観を有する組織又は人同士が、
- b. 共有された明確なビジョンの下、
- c. 互いに資源を持ち寄った場で、
- d. ワクワクしながら、日本らしさを活かしつつ、
- e. 社会からの共感が得られる革新的な価値の創造・提供を通じて行う、
- f. 社会変革を伴う活動

実質的なOI

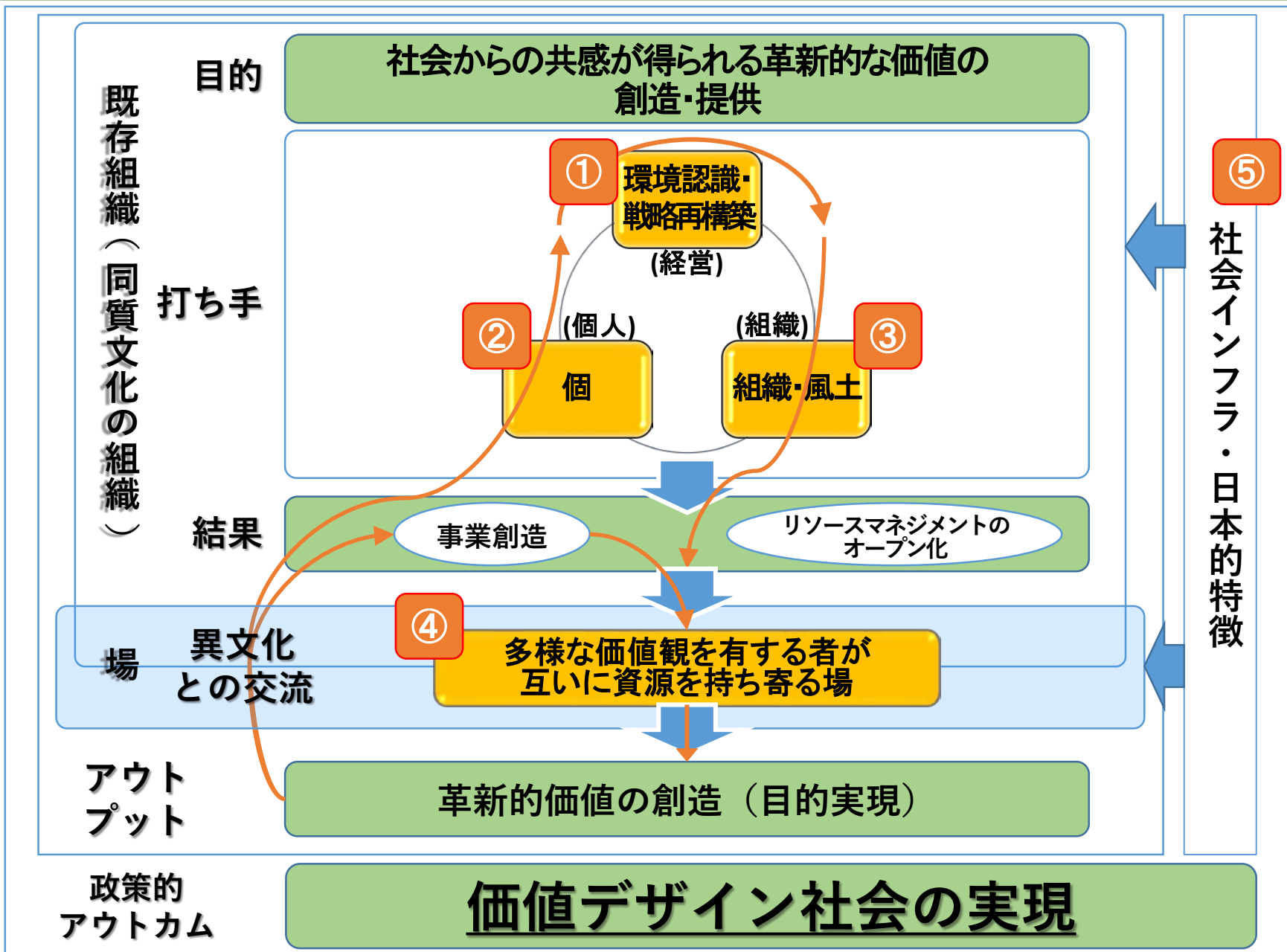
起点・目的・活動・場のいずれも、新たな考え方、取組が必要

	これまでのOI (技術ドリブン・課題ドリヴン)	実質的OI (価値ドリヴン)
起点	開発目標 等 (内部のアイデア)	将来実現したい大きな「価値」、ビジョン (外部との共創、又は外部のアイデア)
目的 ビジョン	同質文化の組織で描ける「価値」に対して組織外の資源を用い、イノベーション創造活動を高度化する	同質文化の組織では描けない、大きな「価値」の実現
活動	インバウンド型 (人材・知財等外部資源を内部で活用)	外部と「価値」を共有するアウトバウンド型 (人材・知財等の内部資源を外部で活用)
場	同質文化の組織 (社内、又は同一分野等の社外連携)	多様な価値観を有する人材、多様な資源が集う組織・場 (設置場所が社内/社外であるかを問わず)



- 1 第一回タスクフォースの振り返り
- 2 「実質的なOIが」が社会で実施されるために
- 3 本日の論点





既存組織側に求められる
目指す姿と課題

① 環境変化を認識し経営戦略を再構築する経営者

- [課題例] 前例主義、時代遅れの成功体験、コスト偏重、コンセンサス重視、短期志向、危機感不足、自らの判断の内省機会の欠如

② 他者の価値観への共感力を持つ自律した個

- [課題例] 異質への抵抗感、古いOS、やらされ感、組織への甘え、守り体質、夢を持ってない

③ 個の自律を促進・保障される組織・風土

- [課題例] 失敗の非許容、風通しの悪さ、組織における目的の非共有、同調圧力、自前主義、大きいイナーシャ、遊びが取れない、貨幣等定量的基準に偏重した価値観

④ 多様な価値観を有する者が互いに資源を持ち寄る場

- [課題例] 役割分担の欠如、受け手不在の議論、場におけるビジョンや共通言語の不存在、中立性・安全性の未担保

⑤ 社会インフラ(制度、教育等)の整備と日本的特徴の活用

- [課題例] 兼業・副業(複業)、教育、契約・知財、社会保障
- [課題例] 日本的特徴(三方よし等)を活かせてない

場側

インフラ側



- 1 第一回タスクフォースの振り返り
- 2 「実質的なOIが」が社会で実施されるために
- 3 本日の議題

- A) ①のような経営者になれない原因を示しつつ、その原因を除去するにはどうしたらよいかを検討
 - B) ②のような個になれない原因を示しつつ、その原因を除去するにはどうしたらよいかを検討
 - C) ③のような組織・風土が醸成されない原因を示しつつ、その原因を除去するにはどうしたらよいかを検討
 - D) ④のような場が形成されない原因を示しつつ、その原因を除去するにはどうしたらよいかを検討
- ※ ①～④について検討するにあたっては、⑤の観点についても留意すること



第1回※(11/29 10:00-12:00) キックオフ

済

- ◆ 目的・問題意識・課題感・アプローチ共有
- ◆ OI人材・OIの場に係る従来の研究成果

第3回※(2/4 15:00-17:00) 解決策検討

- ◆ 海外調査研究中間報告
- ◆ 解決策検討

第5回 (4/5 16:00-18:00) コミットメント

- ◆ 報告書案、プロモーション戦略案の案取れ
- ◆ 委員のコミットメント公表

第2回※(12/28 13:30-15:30) 問題点整理

- ◆ 社会での実践が進まない原因及び解決策の追究

第4回 (3/8 16:00-18:00) 報告書案等提示

- ◆ 報告書案提示
- ◆ プロモーション戦略案提示

事前調整

1回2時間程度
※ グループセッションを予定

報告

運営方針

- ◆ 設置期間中を通じて、TF構成員だけでなく、その他の実務家、有識者等と意見交換やコラボレーションを続けるとともに、オブザーバーピッチも取り入れる
- ⇒ 随時、情報発信を行うことで、耳目を集めるオープンな会議体とする

知的財産戦略本部 検証・評価・企画委員会