



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5回会合

## 第4回のまとめ

平成31年4月5日

内閣府

知的財産戦略推進事務局

## ● 実質的なOを実践する個人の適性・役割の診断に使える個人の行動や性格

### a. 主にシードステージ(0→1)における行動・性格

#### ➤ 夢・目的を持っている、BigPictuerを描く

- やりたいことが明確、システム思考、パイオニア精神、情熱

#### ➤ 伝える力、巻き込む力、共感呼ぶ

- 夢やビジョンを強く語れる、Story Teller

#### ➤ 自分から動く

- 早い行動、スピードを意識
- 失敗経験を持っている

#### ➤ 強いこだわり、強い好奇心

- 逆張りを恐れない
- 没頭する一方で周りも見られるバランス感覚、環境に対してオープンである一方で自分の意見を持ち決定できる強い意志を持つ

#### ➤ チームビルディング力

- 役割を見極めて組み合わせられる
- 投資家とコミュニケーションとりビジョンを伝える役割(CFO的)

## • 実質的なOIを実践する個人の適性・役割の診断に使える個人の行動や性格

### b. 主にアーリーステージ(1→10)における行動・性格

➤ 1→10は一括りでなく、2、5、9の段階でも特徴は変わってくる。解像度を上げた議論が必要

2	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ ガツガツしない、思いの受容力が高い、欲求を受け止めて繋いでいける</li><li>➤ 新しいものを自分の軸で評価できる</li><li>➤ 組織の内側への共感力</li><li>➤ 広い視野・価値観を持つ、転職や異動経験がある</li></ul>
5	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 寛容性、柔軟性</li><li>➤ 評価の先送りができる、待つことができる</li><li>➤ スタートアップのロジックと大企業のロジックが分かる、広い人脈を持つ</li><li>➤ 不足するスキルを見極めて内外問わず組み合わせる</li></ul>
9	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 翻訳力、つなぎ役、アレンジ</li><li>➤ 多様な意見を理解して組み合わせる、根回し力</li><li>➤ アートへの共感力、組織の外側への共感力、広報力、発信力</li><li>➤ ビジネス感覚を持つ(ゴール志向、売る)</li></ul>

## ● 既存組織が実質的なOIを促進する人事制度・人事機能のあり方

a. OIの場にいる人が幸せに働けるためのOIの場の人事制度・人事機能

- OIの場の人事制度・人事機能のあり方が分からないのは、制度・機能が分からないのではなく、適用の対象となる“イノベーション”に関わる人材の整理ができてないからではないか
- イノベーション人材とオープンイノベーション人材を混ぜて考えない。イノベーション人材にオープン性は必要条件ではない。本TFのターゲットはオープンイノベーション人材  
イノベーションの性質と人材の性質について整理した

既存組織から見た、イノベーションチーム	(Closed) Innovator	Open Innovator
Incremental Innovation	<ul style="list-style-type: none"> <li>●役割: 社内リソースによるロードマップ上の技術開発・事業創造</li> <li>評価ポイント: 営業力、マーケティング力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●役割: 社外との連携によるロードマップ上の技術開発・産業拡大</li> <li>評価ポイント: リソース確保力</li> </ul>
Radical and Disruptive Innovation	<ul style="list-style-type: none"> <li>●役割: 共感は得づらいが先進的な技術開発・新事業創造</li> <li>評価ポイント: 天才的技術力・研究力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●役割: 社外(社会)との連携による新産業創造</li> <li>評価ポイント: ビジョンの提示、立ち上げ力、チームビルド力、やわらかな変人</li> </ul>

## ● 既存組織が実質的なOIを促進する人事制度・人事機能のあり方

b. OIの場にいる人(いた人)が幸せに働けるための本業組織の人事制度・人事機能

◆ 現在の本業組織の人事制度では、出島に出てチャレンジすることはリスクであり、本業の人事制度でキャリアを積む方が安全だと認識されている。

OIは個人単位でみても損ではなく、前向きなチャレンジとして受け入れられるために、出島の評価基準を本業組織と分けることがまず必要

### ➤ 出島から本業組織へ戻るルートを明確にする

- OIの場で経験を積んだ人材を本業組織でプロデュースする制度を設ける
- 出島に行っていた人材を本業組織の文化に染め直さない
- 評価の軸は出島も本業組織も同じにするが、重みづけを変える

### ➤ 出島と本業組織を上下関係で捉えない。横のつながりで考える

- 対等な関係の上での、一国二制度
- 本気で育成したい人材を送るように、本業の事業部門長等の管理職層の意識改革を行う  
送る側の熱意も必要

### ➤ 退職せずにチャレンジできる仕組みをもつ

- 兼業・副業の適用を明確に規定する
- ミドルリスク・ミドルリターン。チャレンジをして成果が出たらリターンを得られるが出なくても戻れる

## ・実質的なOIを促進する知財制度・知財機能のあり方

### ➤知財機能をマーケット探索型の活動として再定義する

- 新しいアイデアに対して、クラウドファンディングのように支援を集めたり、費用後払いでストックオプションのようなことをしたりする。その際にはブロックチェーン等を活用して公知にならないようにする等の制度上の手当も並行する。オープンな仲間づくりに対応する制度が必要
- 共有特許について、同意なしでライセンスできるようにするような制度も必要

### ➤パーパスドリブンな知財機能

- 現在の知財制度では“how”や“what”に焦点を当て権利をとるが、その過程において“why”との紐づけが弱い。“why”と紐づけることができる知財機能
- 部門横断的な役割を持つ知財機能が、パーパスの実現に向けての連携ハブとなる

### ➤ビジネス起点で話ができる知財機能

- ビジネスで決めたタームが、知財部門でリーガルタームに変わってしまう課題がある。リーガルだけでなくビジネスの知識を備えた知財機能
- 法的リスクの低減だけでなく、機会損失リスクとのバランスを見積もれる知財機能

### ➤新しい知の創造を加速する知財機能

- これまでの知財機能は発明を受けて、完成された後のものを扱う役割だった。イノベーションを起こしていくためには、知の創造を加速する機能を持つ
- 知財権以外でも、データやノウハウを上手く育て、知財のコアコンピタンスを育てる
- 知財リソースの外部開放、ベンチャーやOIコミュニティへの貢献によるイノベーション促進