









令和3年度 越境人材を中核とした新産業共創エコシステム構築事業 事業報告書

2022年3月31日 SUNDRED株式会社

目次

1. エグゼクティブサマリー	<u>3</u>	
2. 事業目的	<u>5</u>	
2.1.背景·問題意識	6	
2. 2. 事業概要	7	
3. 実施内容·成果		
(1)新産業共創プロジェクトの組	鼠成	<u>8</u>
①ハピネスキャピタル産業		15
②フライングロボティクス産業		17
③ユビキタスヘルスケア産業		19
(2)目的志向の越境人材コミュニ	ティ構築及び	越境人材の役割・機能の見える化 22
①越境人材ミートアップ		25
②オープンイノベーション推進者交		35
③新産業共創カンファレンス		39
(3)新産業共創に向けた政策提	言	42

別添1:政策提言(全文)	<u>47</u>
別添2:本プロジェクトに参画した越境人材一覧	<u>55</u>
別添3:越境人材サーベイ	<u>57</u>
別添4:越境人材コンピテンシーモデル	<u>59</u>

1. エグゼクティブサマリー

1. エグゼクティブサマリー



- 社会起点で新しい価値を創造する新産業を創出するには、大企業、スタートアップ、地域企業、自治体、コミュニティ等の多様なステークホルダーが、一人ひとりのウェルビーイングや最大多様価値の実現といった21世紀型の価値創造の世界観と、それを実現するためのエコシステムの仮説を共有しながら、それぞれが提供する機能・製品・サービスをつなぎ合わせていくことが必要である
- しかしながら、多様なステークホルダーが目先のビジネスから一旦離れて「実現すべき未来」や新たな目的、新産業のエコシステムの仮説を「対話」を通じて共創していく「場」はあまり多くない。そこからプロジェクトを組成し、ビジネスとして多くのアセットを巻き込みながら新産業の共創に取り組んでいる事例は更に少ない
- 本事業では新産業共創の中心的な役割を「越境人材」が果たしていくという仮説に基づき、越境人材のコミュニティを構築するとともに、有効な越境人材を特定、 新産業共創プロジェクトを組成し社会実装に向けて推進した。その結果、越境人材が更に新たな越境人材を巻き込み、短い期間で自律的にプロジェクトを推 進していく基盤を地域において構築することができた
- このことから、越境人材同士が適切なテーマについて適切な「場」で対話を行っていくことで、組織対組織の連携の模索を超え、目的志向で様々な知恵やアセットをつなぎ合わせ、新たな知識や価値を創造することが可能であると確認できた。むしろ越境人材が社会の中で行う目的共創・エコシステム仮説の共創を起点に、各企業のアセット等を活用していくことで、様々な社会の単位において多様な価値の創造が求められる、21世紀型の価値創造モデルに近づいていけると考える
- 更に、本事業では活躍する越境人材の要件や、役割・機能の定義を行った。組織を超えて交流だけしていれば良いというものではなく、新産業共創において中心的な役割を担うためには、知識創造に貢献し、更にアセットを動かしていく力も求められる。越境人材として活躍したいと考える人は一定数以上存在することが確認できたが、その役割・機能についても社会や組織の中で十分に認知され、活躍のための仕組みが構築されているとは言えない
- 越境人材(インタープレナー)を中核とした新産業共創の仕組みを社会として整備していくことで、最大多様価値の創造を可能にするだけでなく、21世紀型の 価値創造のパラダイムをリードし、わが国が改めて存在感を示すことができるものと考える

2. 事業目的

- 背景·問題意識
- 2. 1. 2. 2. 事業概要

2. 事業目的



(1) 背景·問題意識

地域の多様な主体がイノベーションによる新産業の創出に長年取り組む等、イノベーションの推進は地域経済において重要な課題である。 他方、コロナ禍において顕著となったように、既存の地域活性化策である地域資源活用やインバウン ド、域外からの誘致一辺倒の政策だけでは、地域の中堅・中小企業(以下、「地域企業」という。)が内発的イノベーションを生み出せず、持続できないリスクがある。また、地域企業にとって、既存の下請け構造 から脱却し、スタートアップなど域内外の多様なプレーヤーと連携した新たな事業創造を行うことで、収益力を高めていくことが重要である

このように、地域の経済社会が激動的な変革期を迎える中、多様な組織間のオープンイノベーション (以下、「OI」という。)を推進する政策もこれまでの延長線上には存在し得ない。コロナ禍で生じた激しい変化をむしろチャンスとして活かしつつ、個社の経営課題を超えた新しい産業の創造や、企業同士の協業だけでは解決が困難な社会課題をも乗り越えていくための新たな着想が必要となってきている

(2) 事業概要

本事業では、越境人材を中核として据え、社会起点で新しい価値を創造する産業(以下、「新産業」という。)におけるプロトタイプ開発・実証実験 (Proof of Concept (以下、「PoC」という。))を実施し、新産業の共創モデルを構築する。併せて、越境人材の役割・機能を見える化し、地域におけるイノベーション環境整備にあたっての政策提言を行う

また、共創対話にあたっては、知財・法務の専門家の意見を取り入れ、プロトタイプ開発・PoCの実施までのプロセスにおける課題を整理して解決手法の見える化を図る

3. 実施内容・成果(サマリー)



新産業共創 プロジェクト の組成

- 栃木県那須地域、長野県伊那市と松本市を含む上伊那・松本地域にて重点的に推進すべき新産業としてハピネスキャピタル産業 (那須)、フライングロボティクス産業(那須)、ユビキタスヘルスケア産業(上伊那・松本)を選定した
- 事業の開始、各新産業共創ワークショップの開催等を経済産業省HP・メールマガジンやコミュニティへの周知などWebで広く告知し、 各新産業プロジェクトにおいて5-10名程度のコアメンバーの選定・巻き込みを行った
- 各新産業プロジェクトにおいて新産業共創ワークショップを開催し、地域と越境人材によりコンセプトを立案の上、プロトタイプ開発・PoC を実施することで、社会実装モデルを3件創出した

越境人材コミュニティ 構築および 越境人材の役割・機能 の見える化

- 越境人材への調査と並行して、7/16、9/15、1/27に「越境人材ミートアップ」を開催し、知財・法務・ファイナンス等の有識者の意 ■
 - を取り入れながら、越境人材の活躍するイノベーション環境の在り方についてディスカッションを実施した
- オープンイノベーション推進者交流会として9/10-9/19 Industry-Up Week Autumin 2021」、新産業共創カンファレンスとして 2/24 Industry-Up Day Spring 2022 を開催し、越境人材コミュニティの構築・拡大を図った

新産業共創 に向けた政策提言

- 越境人材(インタープレナー)が自在に活躍し、様々な社会の単位において新産業の共創を推進していくことを可能にするため、①「インタープレナー(越境人材)」の価値とスキル・行動の可視化と育成の仕組みづくり、
 - ②「インタープレナー(越境人材)」が活躍し、新産業共創を促進する場づくり、
 - ③両者を結び付け、持続的かつ相乗的・加速的に推進する仕組みづくりを提言した

3. 実施内容・成果

- (1) 新産業共創プロジェクトの組成
- (2)目的志向の越境人材コミュニティ構築及び越境人材の役割・機能の見える化
- (3) 新産業共創に向けた政策提言

3. 実施内容・成果 (サマリー③)



成果一覧

カテゴリ	成果	備考
新産業共創 プロジェクトの組成	栃木県那須地域および長野県伊那市・松本市を含む上伊那・松本地域にて3つの新産業共創プロジェクトを 組成し、事業化・社会実装に向けて継続的に活動を行う基盤を構築した ●「ハピネスキャピタル産業」(那須) ●「フライングロボティクス産業」(那須) ●「ユビキタスヘルスケア産業」(上伊那・松本)	ワークショップ x 5PoC x 5
越境人材コミュニティ構築 及び 越境人材の役割・機能 の見える化	 地域の越境人材を発掘するとともに越境人材コミュニティを構築した 「インタープレナー・コミュニティ」、「医ンプレ部」 ● 越境人材ミートアップ、OI推進者交流会、新産業共創カンファレンスの実施 越境人材の役割・機能の定義を行い、越境人材の理想の姿の実現に向けて障害となっている項目を明らかにした(政策提言に織り込み済み) 	 ● 越境人材ミートアップ x 3 ● OI推進者交流会 ● 新産業共創カンファレンス ● コミュニティ 1200名+ ● 越境人材サーベイ
新産業共創に向けた 政策提言	越境人材(インタープレナー)が自在に活躍し、様々な社会の単位において新産業の共創を推進していくことを可能にするため、 ①越境人材の価値とスキル・行動の可視化と育成の仕組みづくり、 ②越境人材が活躍し、新産業共創を促進する場づくり、 ③両者を結び付け、持続的かつ相乗的・加速的に推進する仕組みづくり について提言をまとめた	● 関係各所とのディスカッショ ンを実施

3. 実施内容・成果 (サマリー④-1)



新産業共創プロジェクトの組成、ワークショップの開催、プロトタイプ開発・PoC実施及び検証

産業	共創の場のデザイン		N/C	DOC	とは、にお 7 今雨 7 ニューフィン・シャガ	形式	ワークショップ	地	域
	全体	個別	WS	POC	進捗・活動/企画/テーマ/アシェンダ ――――――――――――――――――――――――――――――――――――		参加人数	長野	那須
		個別 相談	9/5		リビングラボ×ハピネス/ウェルビーイング Well-beingを目的とする「リビングラボ」のコンセプトの共創	オフライン	地域企業の参加者 (10名)を含む、30名		0
ハピネス キャピタル 産業		11/27	7 12/13		• 「Happiness Book」を用いたWell - being度測定の可視化実証実験 (Well-beingの可視化に基づくソリューションの検討)	オフライン	地域企業、市役所職員 (6名)を含む、28名		0
		2/18	3/7		• Well-beingリゾートのコンセプトの実現に向けた体験、ソリューションの具体案を 検討	オフライン	地域企業、市役所職員 (4名)を含む、27名		0
	7/16 インタープレナ		9	/6	• 災害時対応・避難訓練、物流・配送のイメージ共創	オフライン	地域企業の参加者 (11名)を含む、23名		0
フライング ロ ガラ クス 産業	ープレナーに 広く告知し WS,POCの 主旨を説明			9/26	• NDAセッションを開催し、開発中のドローン新機体の飛行試験を実施	オフライン	_		0
		7386		11/17	• ピザ、BBQセットの空輸のPoC	オフライン	_		0
ユビキタス ヘルスケア		12/13	2/13 12/23		• 未来の地域医療ワークショップ - 信州クロスセクター対話イベント - 「未来の地域医療を考える」	ハイブリッド	地域企業の参加者 (30名)を含む、55名	0	
		_		3/11	次世代遠隔診療の PoC のデザイン 看護師の事業体を主体としたモバイルクリニックの試験運用	オフライン	_	0	



3. 実施内容・成果 (サマリー4-2)

目的志向の越境人材コミュニティの構築及び越境人材の役割・機能の見える化 ①越境人材ミートアップ

カテゴリ	回数	開催時期	企画/テーマ/アジェンダ	開催形式	参加人数
	第1回 キックオフ	7/16	本調査の趣旨説明及び参考事例・データ等を事務局から提示既に越境人材(インタープレナー)として活躍している人材の紹介および、越境人材の機能・役割について有識者を交えてディスカッションを実施	BASEQを 主会場として、 オンライン	申し込み者:92人
越境人材ミートアップ	第2回	9/15	 Industry-Up Week Autumn 2021期間中に実施 以下のテーマ設定でディスカッションを実施 ①革新サービスによる新産業の共創 ②越境人材の活躍にむけた環境の整備 	オンライン	Zoom参加者:40名 イベントハブ参加者:39名
	第3回	1/21	・ 越境人材(インタープレナー)の活躍のための環境整備に関するサーベイの結果をもとに、必要なアクションについてOIに意欲的な地域企業・自治体や知財の専門家を交え、ディスカッションを実施	オンライン	Zoom参加者:51名

3. 実施内容・成果 (サマリー④-3)



目的志向の越境人材コミュニティの構築及び越境人材の役割・機能の見える化②オープンイノベーション推進者交流会/③新産業カンファレンス

カテゴリ	開催時期	企画/テーマ/アジェンダ	開催形式	参加人数
オープンイノベーション推進者交流会	9/10-19	 「Industry-Up Week Autumn 2021」を開催 「Industry-Up Day」「Industry-Up Dialogue」 「Interpreneur Summit」の3部構成からなるカンファレンスを開催し、「フライングロボティクス産業」「ハピネスキャピタル産業」「ユビキタスヘルスケア産業」の概要を説明するとともに、イベントハブ等のオンラインツールを使用し、多様なセクターにおけるオープンイノベーション推進者の交流の場を設営した 「Interpeneur Summit」においては活躍している越境人材(インタープレナー)のモデルケースを紹介の上、越境人材同士が知り合い、交流する場を提供した 	オンライン	登録者 935名
新産業共創カンファレンス	2/24	 「Industry-Up Day Spring 2022」として新産業カンファレンスを開催 ・ 本事業の進捗を報告するとともに、本事業で得られた知見を集約した「リビングラボ」「インタープレナー(越境人材)」「フューチャーボード」に関する発表とディスカッションを行った 	オンライン	登録者 541名

3. (1)新産業共創プロジェクトの組成



● 栃木県那須地域、長野県上伊那・松本地域において重点的に推進すべき新産業としてハピネスキャピタル産業、 フライングロボティクス産業(那須)、ユビキタスヘルスケア産業(上伊那・松本)を選定した







● 選定理由:

- 栃木県那須地域は首都圏からの交通の便も良く企業の保養所・工場が存在し、大自然に囲まれた観光名所等、豊かな地域資源を有している一方、新しい産業の創出は進んでおらず、若者の地域外への流出が著しい。首都圏の企業を含む多くのセクターの越境人材が集いやすい環境であることを活かし、21世紀型の新産業における究極の目的となる一人ひとりのWell-beingの実現をテーマとした「リビングラボ」の実現が可能であると考え、「ハピネスキャピタル産業」共創プロジェクトの組成をトリガーとし、共創活動のベースとなる「リビングラボ」の構築を進めていくこととした。また、脆弱な物流・交通網が地域課題として明白であったことから、「フライングロボティクス産業」共創プロジェクトの組成が、物流・交通に関わる新産業創出のモメンタムに繋げられるものと思慮し、まずは地域未来牽引企業である藤和那須リゾートが運営する別荘地(私有地)の活用をアドバンテージとしながらドローンの社会実装を目指すこととした
- 長野県伊那市は「モバイルクリニック」の実証をかねてより進めていたが、遠隔診療を一層汎用性の高い新産業として基礎自治体の枠を超えて成長させていくには、地域で活躍する看護師による新たな事業体による運行モデルの確立や、より応用範囲の広いデジタルツール(モバイルエコー、デジタル聴診ソリューション)の活用が求められていた。これを実現するため本事業において「ユビキタスヘルスケア産業」の共創プロジェクトを組成し、新しい事業体の組成を視野に入れて推進していくこととした
- 本事業の開始、および各新産業共創ワークショップの開催、および越境人材ミートアップの開催等をSNS等で広く告知し(オープンな告知と1,274名のインタープレナーコミュニティでの告知を含む)、各新産業プロジェクトにおいて6-8名のコアメンバー(ハピネスキャピタル:8名、フライングロボティクス:6名、ユビキタスヘルスケア:8名)の選定・巻き込みを行った
- 新産業共創プロジェクトの事業化に向けて、専門的知見を持つ人材を8名選定した
 - ハピネスキャピタル:ウェルビーイング関連企業CEO兼研究者、ウェルビーイング関連スタートアップCEO兼研究者
 - フライングロボティクス:ドローン関連(サービス開発)スタートアップCEO、ドローン関連(製造)スタートアップCEO、ドローン関連投資家
 - ユビキタスヘルスケア:デジタル聴診器スタートアップCEO、地域で活躍する看護師スタートアップCEO、地域の診療看護師研究会長

3. (1)新産業共創プロジェクトの組成



・SUNDRED/新産業共創スタジオで進行中の12の新産業から3産業を選定した(選定理由は前頁参照)

フライングロボティクス産業

日本のドローン産業のあるべき姿、それを実現するエコシステム構想を共創しながら、産官学・自治体等等、多様なエコシステムパートナーとともに世界でもトップクラスのドローン産業を創り上げていくプロジェクトです

ドローンの確実な社会実装に向け「ドローンのPoC」を想定。越境人材、多様な専門家と都市や地域企業の共創により新産業の共創モデルを構築する

プレコンセプションケア産業

プレコンセプションケアと社会システムのあるべき姿を想像し、それを実現するためのエコシステムの仮説や、トリガーとなる事業・サービスを共創し、Society 5.0「人間中心の社会」に求められる、人の人生をサポートする新たな産業領域を創出していくプロジェクトです

フィッシュファーム産業

水産資源の減少や世界的なタンパク質クライシスが叫ばれる中、「陸上養殖」の領域で日本の食文化とテクノロジーを活用し、世界に貢献する産業共創プロジェクトです

リジェネレーティブフードシステム産業

現在のフードシステムは大きな価値を創出している一方で、健康面・環境面の課題、フードロス、格差など、それと同規模かそれ以上の不経済を生み出しているとも言われています。テクノロジー、多様な企業間の連携、新しい流通の仕組みなどを通じてこれらの課題解決に取り組む共創プロジェクトです

ハピネスキャピタル産業

人のハピネス度を様々な方法で測定し、行動、食、医療、健康、生産性など、複数のデータを組み合わせることでHappiness Drivenな世界を共創するプロジェクトです

幸せなスペースには共通する要素があるのではないか?「幸せなスペースの PoC」を実際の地方において、越境人材、多様な専門家と都市や地域企業 の共創により新産業の共創モデルを構築する

アクティブエイジング産業

アクティブ・エイジングのあるべき姿を想像し、それを実現するためのエコシステムの仮説や、トリガーとなる事業・サービスを共創し、Society 5.0「人間中心の社会」に求められる、人の人生をサポートする新たな産業領域を創出していくプロジェクトです

パーソナルデータ産業

一人ひとりが自分に関係するデータを蓄積・管理し、適切なサービス提供者に それをシェアしていくことで、様々なサービス提供者のサービスを活用しながら自 分の人生を積極的にデザインして、それを実現していくことができる世界を共創 するプロジェクトです

共感トラベル産業

「共感と体験」が旅の可能性を拡張する。SNS、LCC、民泊、AIのように旅のパーソナライズ化を実現するテクノロジー活用方法の模索や体験共有者と体験提供者を「共感」によってつなぎ、旅体験をより豊かにすることを目的とした共創プロジェクトです

ユビキタスヘルスケア産業

医師不足、都市への人口集中、医療費負担、新興国での医療格差…届けるべき人に届かない、偏在化している医療をデータ活用とIoTで地方部や新興国まで高度医療を普遍化していく共創プロジェクトです

今回は医師不足を解決する「遠隔診療のPoC」を想定。越境人材、多様な専門家と都市や地域企業の共創により新産業の共創モデルを構築する

セルフデベロップメント産業

学習・教育・研修・キャリアアップ・自己啓発・社会との価値交換の機会に関わる環境は大きく変化しています。これらをサービス提供者側のロジックではなく、「人間中心」に"あるべき姿"(実現すべき未来)から構想し、実現していくプロジェクトです

ビューティインテグレーション産業

低賃金、長時間労働、飽和する市場、山積する構造的な課題に対して美容師、サロン、ディーラーなど、美容やヘルスケアに関わる業界やサービスが連携して、課題解決に臨む共創プロジェクトです

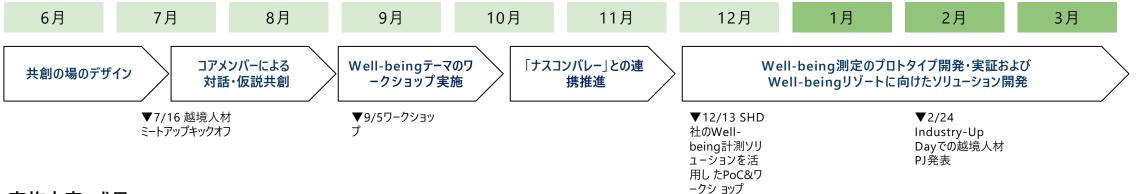
スマートアウトドア産業

都市とアウトドア/地域をスマートに結合し、一方の効能を他方においても獲得可能なものとしていくとともに、ワークとライフについての新たな結合を模索し、それらをシームレスに繋ぐ新たなワークライフの実現を目指すプロジェクトです

3. (1) ①ハピネスキャピタル産業



プロジェクトアプローチ



実施内容·成果

- 1. 自治体および地域企業、首都圏企業、研究者の越境人材によるコアチームを組成し、栃木県那須地域において、Well-being(ハピネス)をテーマとしたリビングラボ「ナスコンバレー」を 設立し、「ハピネスキャピタル産業」の社会実装を目指していくこととした
- 2. ハピネスキャピタル(Well-beingの向上)を新産業として創出し、リビングラボ「ナスコンバレー」の活動を通じて創出していく各新産業の基盤としていくコンセプトを構築。9/6にはコンセプトをもとに那須にてワークショップを実施。首都圏および地域から約30名が参加
- 3.10/1に藤和那須リゾート、デジタルシフト、LIFULL、SUNDREDを発起人として設立された「一般社団法人ナスコンバレー協議会」との連携を開始
- 4. 12/13、ソーシャルヘルスケアデザインのWell-being計測ソリューション「Happiness Book」を使用したPoCを実施。那須への訪問者のWell-being測定を通じて、カラダ(身体的)、 ココロ(精神的)、キズナ(社会的)の健康の充足のためのアクティビティ提案の仕組みについて検討
- 5.2/24、Industry-Up Dayの越境人材PJセッション、リビングラボセッションにて発表を実施

知財・法務に関する考察(コアチームからのフィードバック)

1. 個人情報保護

個人のウェルビーイング(身体的・精神的・社会的健康)の状況を生体データや質問表の回答から判断し、適切なフィードバックにつなげていくことがハピネスキャピタルの基盤となっていくが、機微な個人情報を取り扱う産業であるため、データの蓄積・管理・活用において十分に配慮した仕組みの構築が必要である。将来的には複数の第三者のサービスから取得する情報も含めて統合し個人のウェルビーイング度の診断を行い、第三者のサービスと組み合わせてソリューションを提供していくことが想定されるため、十分に留意して検討していきたい

2. 人的資本情報開示項目

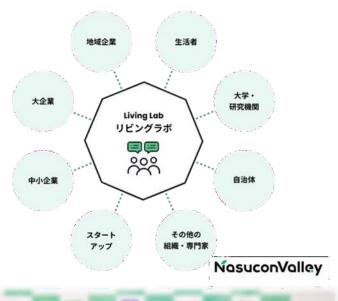
企業に対する投資意思決定における非財務情報の重要度が高まっていく中、米国等においうては企業の人的資本開示が義務化され、開示項目に社員のWell-beingが直接・間接に 関わるようになってきている。日本においても同様の取り組みが進んでいくと、産業形成が一層進んでいくものと期待している

3. (1) ①ハピネスキャピタル産業



多様なステークホルダーの集う「リビングラボ」において、「Well-being」を目的とする21世紀型の社会の実現を目指す

Well-beingを実現する「リビングラボ」を目指す





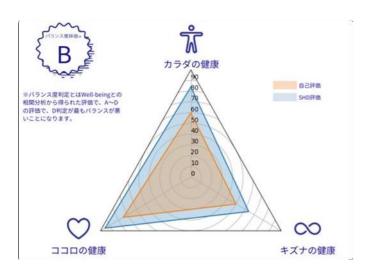
ワークショップ、PoC





Copyright © SUNDRED Corporation. All Rights Reserved.

Well-being度を向上することができる リゾート、リビングラボへ

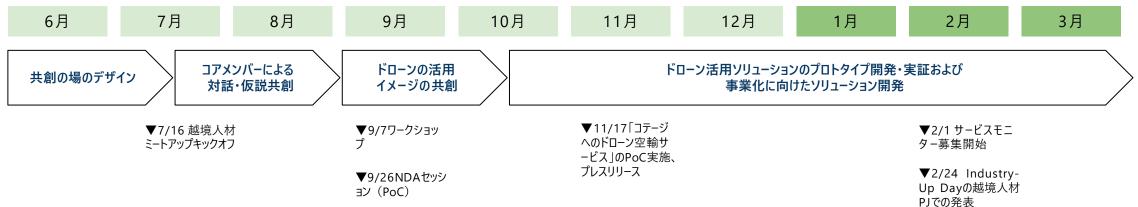




3. (1) ②フライングロボティクス産業



プロジェクトアプローチ



実施内容·成果

- 1.地域企業、スタートアップ、大企業、ファンドの越境人材によるコアチームを組成し、対話をスタート。 藤和那須リゾートの保有する別荘地(私有地)の活用をアドバンテージとしながら、栃木県那須地域においてドローンソリューションの社会実装を促進、関連産業を創出し、物流・交通に おける地域課題の解決を目指していくこととした
- 2. コアチームを中心に藤和那須リゾートおよび那須地域でのドローン実装に向けてコンセプトを作成し、9/7には那須にてワークショップを実施。首都圏および地域から約23名が参加
- 3.9/26、関連各社とNDAを締結の上、新機体など各社の技術を持ち寄りソリューション開発を進めるセッションを藤和那須リゾートの私有地にて実施
- 4.11/17、7社の協力企業とともにコテージへの空輸サービスの実証実験を開始し、プレスイベント&リリースを実施。2/1からサービスのモニター募集を開始

知財・法務に関する考察(コアチームからのフィードバック)

1. 電波法の規制緩和

日本においては安定して長距離送信できる伝送性能の高い5.7GHz等の高周波数帯の活用に関し、無線免許の取得と基地局の開設も必要となっているため、多くの事業者や個人においてコストや技術面でハードルが高くなっている。そのため、いまだに多くの事業やPoCにおいても2.4GHz帯を使用するのが一般的となっており、長距離伝送を活用する高性能なドローンの需要が伸びず、サービス開発や、機体の開発においても障害となっている。2022年6月のレベル4の規制緩和後も、電波法の緩和については引き続き課題である

2. 航空法の規制緩和

以前は200g以下の機体ならば航空法上の規制対象外となり申請無しで飛ばせていましたが、これが2022年6月20日からは100g以上の期待は全て規制対象となる(米国等では 250g以下は申請不要)。これにより屋外でドローンの空撮等を簡単に楽しむことが難しくなり、上述の電波法の規制とあわせ、日本は規制が厳しいというイメージが浸透してしまっている

3. (1) ②フライングロボティクス産業



人々を幸せにするドローン産業を地域の特色にあった形で、事業として社会実装を進めていく

人々を幸せにするドローンづくり





ワークショップ&PoC@ナスコンバレー





Copyright © SUNDRED Corporation. All Rights Reserved.

人々を幸せにするドローンの 社会実装に向けて





3. (1) ③ユビキタスヘルスケア産業



プロジェクトアプローチ

7月 8月 9月 10月 11月 12月 1月 6月 2月 3月 コアメンバーによる 次世代遠隔診療 新事業体の設立、新事業体を中核とした 共創の場のデザイン 伊那市におけるPoCの準備・実施 対話·仮説共創 モデルの構築・PoCに向けた巻き込み イメージの共創 ▼12/22 信州クロ ▼1月末よりコロナの ▼1/22伊那市モ ▼7/16 越境人材 ▼3/11 PoCを実施 スセクター対話イベ ミートアップキックオフ バイルクリニック研 状況を鑑み、 ント「未来の地域医 究 会での報告 実証内容を分割しな 療ワークショップ | 開 がらPoCの企画を推

実施内容·成果

- 1. 自治体、医療関係者、スタートアップ、大企業、地域の越境人材によるコアチームを組成し、伊那市で先行していたモバイルクリニックを軸に汎用性の高い遠隔診療のモデルを実現するための対話をスタート。医療関係者のコミュニティにおける越境活動(医ンプレ部)を組成しながら、多様なセクターを巻き込んで対話を推進
- 2. 地域で活躍する新しいタイプの看護師の事業体を中核とし、および応用範囲を拡大するデジタルツール(モバイルエコー、デジタル聴診ソリューション)を活用した、次世代遠隔診療の社 会実装を目指していくこととした
- 3.10/29、コアチームのメンバーの一人で信州大学医学部付属病院の放射線技師であった新井氏を代表として設立された「一般社団法人ALiS」との連携を開始
- 4. 12/22、信州クロスセクター対話イベント「未来の地域医療ワークショップ」を開催。信州リビングラボ、33GAKU、NICOLLAP等の地域の推進団体と共同で次世代遠隔診療モデルの理解の促進と、地域の医療者を含む支援者の巻き込みを推進
- 5. 1/22の伊那市のモバイルクリニック研究会にてPoCの実施について説明。コロナの状況を鑑みて当初想定していた実証内容を分割しながら、ALiSの看護師により1月31日乗車及びデジタル聴診実証、2月18日院内モバイルエコ−実証、3月11日デジタルツ−ルおよび、モバイルクリニック運行のPoCを実施

知財・法務に関する考察(コアチームからのフィードバック)

- 1. D to P with N (Nurse) モデルの確立
 - 地域で活躍する新しいタイプの看護師(コミュニティナース等)の活躍が、地域における遠隔医療の現実解として一層重要になってきているが、コミュニティナースがモバイルクリニックの運用に 参画する際、事業体をまたがった報酬の按分ルールが曖昧であったり、モデルが確立されていない。コミュニティナースを活用した遠隔医療のモデルの確立が望まれる
- 2. モバイルエコーを使用した診療・診断

高性能なモバイルエコーの活用が遠隔医療の活用範囲を劇的に拡大していく可能性があるが、医師の事前の依頼および画像伝送後の読影診断があっての点数加算が前提となっており、 普及の妨げになっている。モバイルエコーの遠隔医療の活用に関して普及を促進する柔軟なルールの策定が望まれる

3. (1) ③ユビキタスヘルスケア産業



未来の地域医療の現実解となる次世代型遠隔診療を一早く実証・実装し、多くの地域において普及可能なモデルを実現する

未来の地域医療の新しいモデルづくり



新しいモデルに対応した人材の育成等













Copyright © SUNDRED Corporation. All Rights Reserved.

3. 実施内容・成果

- (1) 新産業共創プロジェクトの組成
- (2)目的志向の越境人材コミュニティ構築及び越境人材の役割・機能の見える化
- (3) 新産業共創に向けた政策提言

3. (2)目的志向の越境人材コミュニティ構築及び越境人材の役割・機能の見える化



- 7/16「越境人材ミートアップ」キックオフ(Vol.1)、9/15「越境人材ミートアップ」(Vol.2)、1/21「越境人材ミートアップ」(Vol.3)を開催し、越境人材として活躍している・活躍したいと考えている人材(および関連する有識者)を集めたディスカッションを実施した
- オープンイノベーション推進者の交流会として9/10-9/19「Industry-Up Week Autumin 2021」、新産業共創カンファレンスとして2/24「Industry-Up Day Spring 2022」を開催した。本事業について広く告知するとともに、特に新産業共創カンファレンスにおいては、本事業の進捗の報告および、本事業で得られた知見を集約した「リビングラボ」「インタープレナー(越境人材)」「フューチャーボード」に関する発表とディスカッションを行った
- 9月にインタープレナー(越境人材)の活躍のための環境整備に向けたサーベイ(越境人材サーベイ)を実施。ミートアップ等でのディスカッションを集約したインタープレナー(越境人材)の役割・機能の仮説にもとづき、インタープレナー(越境人材)が理想の姿を実現する上で、障害となっている事項の洗い出しを行った

3. (2)目的志向の越境人材コミュニティ構築及び 越境人材の役割・機能の見える化



プロジェクトアプローチ

9月 11月 6月 7月 8月 10月 12月 1月 2月 3月

共創の場のデザイン

コアメンバーによる 対話・仮説共創

▼7/16 越境人材 ミートアップキックオ (Vol.1)

- 越境人材の重要性について の共感を確認
- 越境人材の類型についての 考察・検討を開始

越境人材のコミュニティ構築を を促進

多くの越境人材との対話を開

越境人材の類型・役割・機能 の整理を推進

サーベイの実施、越 境人材の実態の 理解促進

▼9/15 越境人材 ミートアップ (Vol.2)

(OI推進者交流会)

識している人、越境人材とし て活躍したいと思っている人 は相当数存在することを確

● 自分は越境人材であると認

● しかしながら、越境人材の活 動に関しては障害となってい ることが多いことを確認

● 越境人材を起点とし、新産 業の対話が起こっていくこと を確認

越境人材を起点とした新産業 の対話促進の仕組みの検討を 開始

新産業共創プロジェクトの推進等を通じた 越境人材の役割・機能の理解・検証

▼9/10-19 Industry-Up Week Autumn 2021

- 首都圏の越境人材とのエン ゲージメントを通じて地域に おいても越境人材の発掘・ 覚醒が進んでいくことを確
- 越境人材を中心とした共創 が促進されていく「場」が重要 であることを確認
- 越境人材が活躍することで、 新産業の共創が加速してい くことを確認

越境人材が活躍する「場 |の検討

専門家を交えた検証・論点の整理、 政策提言のとりまとめ

▼1/21 越境人材 ミートアップ (Vol.3)

▼2/24 Industry-Up Day Spring 2022 (OI推進者交流会)

- 企業も越境人材の有効性を 理解し始めていることを確認
- 越境人材の機能・役割が社 会・組織・地域において正し く認知されておらず、環境整 備が十分に進んでいないこと を課題として認識

■ Z世代には「インタープレナー (越境人材) ネイティブ | 的 な発想の人が相当数いること を確認

政策提言のとりまとめ

- ① インタープレナーのコンセプトの社会・ 組織における実装と育成の仕組みづく
- ② インタープレナーが活躍し、新産業を 共創するための場づくり
- ③ インタープレナーと場をつなぎ、活動を 持続的・加速的に推進する仕組みづく

3. (2)目的志向の越境人材コミュニティ構築及び 越境人材の役割・機能の見える化



知財・法務に関する考察

- ●「越境人材ミートアップ Vol.2」(9/15)、「越境人材ミートアップ Vol.3」(1/21)では、知財・法務に関する専門家等にも参加頂き、ミートアップ に 参加した越境人材との対話を通じて、越境人材(インタープレナー)が中核となって進める新産業共創における知財に関する留意点の 洗 い出しを行った
- その結果、越境人材(インタープレナー)を中核とした新産業の共創においては、以下の点につき留意した上で、モデルを整備していく ことが必要ということが明らかになった
 - 目的共創の対話における共通認識

新産業共創プロセスにおける共創の最初のステップは、多様な組織に属する越境人材(インタープレナー)同士がオープンに、オンラインやオフラインの場において対話を通じて目的共創(社会の課題や実現すべき未来のイメージの解像度の向上、および解決策となる新産業のエコシステムの仮説づくり)を行っていくことであるが、この段階ではビジネスモデルの詳細を含む新たに「知財」化すべきコンセプトまでは創出していかない前提とすることが望ましい

- 新産業共創プロジェクト化のタイミングと事務局の役割、知財登録のプロセス

「知財」化すべきコンセプトの創出に近くなってきたら誰でも参加可能なオープンな集まりではなく、明確に共創プロジェクトを一緒に進めていくメンバー間で規約に合意した上での共創活動に移行する。共創活動においては専門家の監修のもと事務局が「知財」化すべきビジネスモデルやコンセプトが共創されているか継続的に確認し、必要に応じて知財の登録を行い、プロジェクトとしての知財のプールを形成していく(知財の権利の割合は貢献度に応じて適切に設定する)

- 登録された知財の使用について
 - プロジェクトでの共創が進み実際に事業において登録された知財が使用された場合には、権利の割合に応じて収益等を配分する
- 上記のコンセプトをもとに、越境人材を中核とした新産業共創エコシステムの標準的なルールに発展させ、規約等の標準化を進めていくため、継続して検討を行っていく

3. (2) ①越境人材ミートアップ 第1回



回数	開催時期	企画/テーマ/アジェンダ	開催形式	参加人数
第1回 キック オ フ	7/16	 本調査の趣旨説明及び参考事例・データ等を事務局から提示 既に越境人材 (インタープレナー) として活躍している人材の紹介および、 越境人材の機能・役割について有識者を交えてディスカッションを実施 	BASEQを 主会場として、オンライン	申し込み者:92人

■ 得られたファクト/生の声

- 「フューチャーセンター」「イノベーションセンター」「リビングラボ」それぞれの機能で活躍されている越境人材の声
 - ▶ 越境人材、インタープレナーという名前はなかったが、以前からその定義に近しい 活動をしている認識
 - → コミュニケーションを通訳できるマッチング人材の必要性。新しい価値の社会実装ではコミュニティにオープンに入れることが大切
 - ▶ 強味を持つ方々がつながり、補完しあい、役割分担して次のアクションに引き継いでいく
 - ▶ 市民と一緒にやっていくということは特別に意識の高い人の話にとどまっていけない
 - ▶ 多様な目的や価値観の違いを念頭に動く
- 国や行政に期待すること
 - ▶ まず「対話」したい
 - ▶ 境や壁を作っていくのではなく、お互いが良い社会のために動いているので、オープンな場で動いていくこと
 - ▶ 行政人の中の人が垣根を越えて立役者となってくれることが多いが、属人的なものから「仕組化」に向かえるとよい



3. (2) ①越境人材ミートアップ 第1回



	タイムスケジュール	
18:00-18:15	【オープニング】 プロジェクトの説明	留目 真伸 SUNDRED株式会社 代表取締役 パートナー
18:15-18:35	【対談】 新産業共創の主役「インタープレナー(越境人材)」	紺野 登 SUNDRED株式会社 共同運営者パートナー 一般社団法人Japan Innovation Network Chairperson 理事 一般社団法人Future Center Alliance Japan代表理事 多摩大学大学院教授 留目 真伸 SUNDRED株式会社 代表取締役 パートナー
18:35-19:25	【パネルディスカッション】 イノベーションの社会実装のための場づくり、人づくり	宇野 大介 ライオン株式会社 研究開発本部 戦略統括部 イノベーションラボ所長株式会社point0 取締役 station株式会社 アンバサダー 成田 智哉 マドラー 株式会社代表取締役社長 えぞ財団 団長 平石 和昭プラチナ構想ネットワーク 事務局長 上村 遥子 SUNDRED株式会社 チーフ エバンジェリスト / コミュニティデザイナー / パートナー
19:25-19:30	クロージング	上村 遥子 SUNDRED株式会社 チーフ エバンジェリスト / コミュニティデザイナー / パートナー

3. (2) ①越境人材ミートアップ 第2回



回数	開催時期	企画/テーマ/アジェンダ	開催形式	参加人数
第2回	9/15	 Industry-Up Week Autumn 2021期間中に実施 以下のテーマ設定でディスカッションを実施 ①革新サービスによる新産業の共創 ②越境人材の活躍にむけた環境の整備 	オンライン	Zoom参加者:40名 イベントハブ参加者:39名

- ミートアップに先んじて実施した活動:越境人材サーベイ(9月)
 - 9月にインタープレナー(越境人材)の活躍のための環境整備に向けたサーベイ(越境人材サーベイ)を実施
 - ミートアップ等でのディスカッションを集約したインタープレナー(越境人材)の役割・機能の仮説にもとづき、インタープレナー(越境人材)が理想の姿を実現する上で、障害となっている事項の洗い出しを行った(別添3:越境人材サーベイ)
- 得られたファクト/生の声(次頁にワークのサマリ資料を掲載)
 - ミートアップ参加者の考えとサーベイ結果は概ね一致している
 - 総合的な障害上位以外にも障害となっていることがある
 - ⇒ 労災をはじめとする労務管理の在り方
 - ▶ 越境人材の活躍の場が地方にあるとしたときに、受入側となる地方と越境人材を送り出す都市の壁
 - ≽ 会社内においては、上位職と越境したい人の壁
 - ▶ 越境人材が各々がもっているアセットと課題のマッチング機能が必要



3. (2) ①越境人材ミートアップ 第2回



	タイムスケジュール	
18:00-18:15	オープニング	留目 真伸 SUNDRED株式会社 代表取締役 パートナー
18:15-18:50	インタープレナーにとる対話 革新サービスによる新産業の共創 〜私が考える新産業共創のあり方・進め方〜	(参加者のグループディスカッション)
18:50-19:30	専門家による対話 越境人材の活躍にむけた環境の整備 〜越境人材の生の声を元に専門家が対話〜	中嶋 重光 経済産業省 関東経済産業局 地域経済部長 紺野 登 多摩大学大学院 教授 松田 良成 弁護士法人漆間総合法律事務所 所長弁護士 / コタエル信託株式会社 代表取締役社長 佐竹 星爾 IPTech特許業務法人 副所長兼CSO 弁理士 宮川 潤 株式会社三井住友銀行 関西成長戦略室 兼 成長事業開発部 部長
19:30	クロージング	留目 真伸 SUNDRED株式会社 代表取締役 パートナー

1部 インタープレナーによる対話サマリ

SUNDRED

革新サービスによる新産業の共創 ~インタープレナー (越境人材) の生の声~

自分の考えとサーベイの結果は 一致している、していない?

総合的な障害(TOP5)について、 具体的な内容・事例は?

上位に出てきた課題以外にも 障害になっていることはあるか?

大企業·地方自治体·大学

概ね一致している

スタートアップ/個人事業主等 一致しない人もいる

回答者が越境人材

実は少数派では?

- ⇒ 組織の中に越境人材がどのぐらいいるのか
- ⇒ 組織・人両方の問題
- ※立場によって異なる

大企業(送り出し側)

- ・個社の利益優先
- ・働き方(副業・兼業)の禁止
- ・会社の成り立ち・文化

役所

- ・縦割り行政
- ・新しい取り組みに対応できない古いルール
- ・マネタイズポイントの規制
- ・計画予算の年度管理の壁
- ・地域をはじめとする受け皿の制度

個人

- ・いざ動くとなると横断的に動きにくい
- ・インセンティブは自己実現

·<u>労働管理 (労災)</u>

- ⇒ 主たる雇用者に労働管理の責任がある
- ⇒ 副業と本業の壁
- ・地方(受入れ側)と都市の壁
- ⇒ コロナ渦において、出会いにくい
- ⇒ どういった場が必要か/交流の仕組み
- ⇒ コネクタとなる人材
- ・上位職と越境したい人の壁
- ⇒ 上位職の説得
- ・現状の自分との壁
- ⇒ 組織のせいにしつつ、現状維持を優先
- ⇒ 仕事以外のモチベーションの持ち方
- ・アセットのマッチング

3. (2) ①越境人材ミートアップ 第3回



回数	開催時期	企画/テーマ/アジェンダ	開催形式	参加人数
第3回	1/21	越境人材(インタープレナー)の活躍のための環境整備に関するサーベイ の結果をもとに、必要なアクションについてOIに意欲的な地域企業・自治 体や知財の専門家を交え、ディスカッションを実施	オンライン	Zoom参加者:51名

■ 得られたファクト/生の声

- 個人の意識や組織との関係に関する課題・解決策
 - ▶ 評価制度・認定制度が施策の一つになり得るが、シンプルな設計と取得が目的 にならない仕組み作りも必要
 - ▶ 利益相反、規定・ルールがネックで踏み絵出せな
 - 企業とインタープレナーがうまく共存できる状態を作っていくことが大切
 - ▶ 必要なスキル・コンピテンシーの定義とその教育の仕組みは必要
- 活動の場や全体の仕組みに関する課題・解決策
 - ▶ 興味のある社会課題を扱うコミュニティや場との出会いの機会が少ない(本気の仲間の見つけ方)
 - ➤ 活動継続には予算が必要で社会起点の課題解決プロジェクトに予算がつく仕 組みが必要不可欠

越境人材ミートアップ

- インタープレナー(越境人材)が活躍する仕組みづくりの対話 -

18:00 - 21世紀型社会に求められるインタープレナー (越境人材) サーベイの発表

18:30 - ディスカッション①「個人の意識や組織との関係に関する課題・解決策」/ グループ発表

19:10 - ディスカッション②「活動の場や全体の仕組みに関する課題・解決策」/グループ発表

19:50 - クロージング

1月21日(金) 18:00-20:00

オンライン / 無料





3. (2) ①越境人材ミートアップ 第3回



	タイムスケジュール	登壇者
18:00-18:30	21世紀型社会に求められるインタープレナー(越境人材)サーベイの発表	幸物 正晃 地域経済部 産業技術革新課長 留目 真伸 SUNDRED株式会社 代表取締役 パートナー
18:30-19:00	ディスカッション/グループ発表① 「個人の意識や組織との関係に関する課題・解決策」	<ディスカッション有識者> 宇野 大介 ライオン株式会社 研究開発本部 戦略統括部 イノベーションラボ所長 株式会社point0 取締役 station株式会社 アンバサダー 紺野 登 SUNDRED株式会社 共同運営者・パートナー 一般社団法人Japan Innovation Network
18:35-19:25	ディスカッション/グループ発表② 「活動の場や全体の仕組みに関する課題・解決策」	Chairperson 理事 一般社団法人Future Center Alliance Japan 代表理事多摩大学大学院教授 佐竹 星爾 IPTech特許業務法人 副所長兼CSO 弁理士 武田 雅子 カルビー株式会社 常務執行役員 CHRO兼人事総務本部 本部長 メンバーズ株式会社社外取締役 株式会社ZENTech社外取締役 成田 智哉 マドラー 株式会社代表取締役社長 えぞ財団 団長
19:50-20:00	クロージング	留目 真伸 SUNDRED株式会社 代表取締役 パートナー

3. (2) ①越境人材ミートアップ



● ミートアップおよびプロジェクトを通じて、越境人材の6類型およびそれぞれの新産業共創における役割を特定

越境人材 (インタープレナー)類型	特徴	新産業共創における役割	
大企業社員型	◆ 社内外で信頼され、外部コミュニティに積極的に参画し、社会起点の目的共創を進めている大企業社員	◆ 社内の仕組みをハックしながら大企業のリソースを動かし、新産業共 創に向かわせる	
起業家型	◆ 社会起点での課題解決や社会変革をテーマに起業し、積極的に 多様なセクターを巻き込んでいる起業家	新産業のトリガーとなる事業や切り口を創出し、新産業エコシステム の構築を加速させる	
地域企業型	● イノベーションを積極的に取り入れ、地域の新しい産業を創造してい くことに熱心な地域企業	● 自社および地域のリソースを新産業共創に向かって動かし、自社および地域の新しい成長軸を創出していく	
自治体職員型	職場内外で信頼され、地域を良くするために組織を超えて積極的に 活動している自治体職員	● 縦割りの組織・コミュニティを超えて調整を行い、新産業共創を支援 する	
地域コミュニティ リーダー型	● Iターン、Uターン等で地域に戻り、新しい切り口で地域の活性化を 行っているコミュニティリーダー	● 地域のリソースを新産業共創に向かって動かし、地域の新しい成長軸を創出していく	
プロフェッショナル型	専門領域における有効な能力を、社会起点での課題解決に向けて活用しているプロフェッショナル	新産業共創プロジェクトにおいて自らの専門性やそれに基づくネットワーク等を活用して貢献する	

3. (2) ①越境人材ミートアップ



● 越境人材(インタープレナー)との対話を通じて、越境人材の定義と理想の姿(活躍のイメージ)を作成

越境人材(インタープレナー)とは、社会起点の目的を優先し、組織や所属の壁を越えて行動し、社会に求められる価値創造に取り組んでいく、新しいタイプの自律した「社会人」。

越境人材(インタープレナー)の理想の姿のイメージは以下の通り。

- 1. 様々な社会の単位において、**多様なメンバーとの対話**を通じて**社会起点の目的・課題を特定**し
- 2. それを実現・解決するための<u>**仕組みを構想</u>し**</u>
- 3. <u>共感で繋がって</u>一緒に動いていく<u>チームを組成</u>し
- 4. 所属する組織など自分が動かせるアセットを自在に動かして、
- 5. 目的の実現・課題の解決をやり切って、それに応じた適切なインセンティブ、報酬を獲得し
- 6. 獲得した学びや繋がり、新たな興味・関心をベースに、次の目的・課題に取り組み、**自由に社会と価値交換**して生きていく

3. (2) ②オープンイノベーション推進者交流会「Industry-Up Week Autumn 2021」



● Industry-Up Day「その先の未来」を実現するための新産業共創 - Beyond SDGsに向けて -

タイムスケジュール		
10:00-10:15	オープニング	留目 真伸 SUNDRED代表取締役、上村 遥子SUNDREDチーフェバンジェリスト 、深田 昌則 パナソニック Game Changer Catapult代表
10:15-11:00	新産業共創エコシステムにおける組織と 越境人材の役割について	紺野 登 多摩大学大学院教授、西垣 淳子 RIETI上席研究員、留目 真伸 SUNDRED代表取締役、 上村 遥子SUNDREDチーフェバンジェリスト
11:05-11:50	SDGsに取り組むことで新産業創造の 機会が見えてくる	小松 真実 ミュージックセキュリティーズ代表取締役、近藤 哲生 UNDP駐日代表、竹内 純子U3Innovations共同代表 、吉田 直樹 三菱総合研究所 参与
11:55-12:25	ランチタイムトーク	
12:30-13:10	SUNDREDセッション	西口 尚宏 Japan Innovation Network代表理事、留目 真伸 SUNDRED代表取締役
13:15-13:55	フライングロボティクス産業	大前 創希、ドローンファンド共同創業者、加藤 徳人 セイノーホールディングス オープンイノベーション推進室長、 湯浅 浩一郎 VFR代表取締役社長、光村 圭一郎 三井不動産BASE Q運営責任者
14:00-14:40	フューチャーシェイプラボ産業	吉備 友理恵 日建設計プロジェクトデザイナー、白波瀬 章 NTT西日本 執行役員、中村 慧 経産省関東経産局、 吉田 直樹 三菱総合研究所 参与
14:45-15:25	ハピネスキャピタル産業	小林 和彦 東京ガス 産業エネルギー事業部 部長、古谷 圭一郎 LIFULL LIFULL HOME'S事業本部、 矢野 和男 ハピネスプラネット代表取締役CEO、深田 昌則 パナソニック Game Changer Catapult代表
15:30-16:10	プレコンセプションケア産業	荒田 尚子 国立成育医療研究センター 母性内科 診療部長、今村 優子 日本医療政策機構マネージャー、 藤本 宏樹 住友生命 上席執行役員、陳 莉玲 SUNDREDパートナー
16:15-16:55	ユビキタスヘルスケア産業	曽山 明彦 ライフサイエンス・イノベーション・ネットワーク・ジャパン常務理事、八木 雅和 大阪大学大学院医学系研究科 特任准教授 安江 輝 長野県伊那市 企画部企画政策課、吉田 直樹 三菱総合研究所 参与
17:00-17:15	クロージング	上村 遥子SUNDREDチーフェバンジェリスト、光村 圭一郎 三井不動産BASE Q運営責任者、深田 昌則 パナソニック Game Changer Catapult代表
17:15-17:45	アフターパーティ	

3. (2)②オープンイノベーション推進者交流会「Industry-Up Week Autumn 2021」



• 「Industry-Up Dialogue」 実現すべき未来"の共創に取り組むキーパーソンとのインタラクティブな対話

タイムスケジュール		7イムスケジュール	
9/13	17:00-18:30	エナジーサーキュレーション産業(仮称)	上野 崇 DK-Power技術戦略担当課長、山口 有里 出光興産サステナビリティ戦略室、 吉田 直樹 三菱総合研究所 参与
9/13	19:00-20:30	フォレストリバイタライズ産業(仮称)	大川 幸樹 林野庁森林整備部 技術開発推進室長、奥川 季花 ソマノベース代表取締役、 宮川 南奈 もあなキッズ自然学校事務局
9/14	19:00-20:30	リジェネレーティブフードシステム産業	石川 慎之祐 グリーンエース代表取締役社長、田中 宏隆 シグマクシス常務執行役員、 深田 昌則 パナソニック Game Changer Catapult代表
9/15	18:00-19:30	越境人材ミートアップ	紺野 登 多摩大学大学院教授、佐竹 星爾 IPTech副所長兼CSO、中嶋 重光 経産省関東経産局 地域経済部長、 松田 良成 弁護士法人漆間総合法律事務所 所長、宮川 潤 三井住友銀行 成長事業開発部長
9/16	17:00-18:00	ソーシャルイノベーションとしての 新産業共創とは	井上 英之 スタンフォード・ソーシャルイノベーション・レビュー 日本版共同発起人、留目 真伸 SUNDRED代表取締役、 信澤 みなみ サーキュレーション ソーシャルデベロップメント推進室代表、望月 紳 東京ガス 暮らしサービス事業推進部
9/17	17:30-18:00	セルフデベロップメント産業	三石 原士 パーソルキャリア株式会社 経営戦略本部プロデューサー、柏木 誠 NHN PlayArtコーポレートエバンジェリスト、 神代 貢志 広島大学法学部 研究員・客員講師
9/17	19:00-20:30	ワークライフミックス産業(仮称)	小池 克典 LIFULL地方創生推進部LivingAnywhere Commons事業責任者、千葉 憲子 ガイアックス社長室長、 光村 圭一郎 三井不動産BASE Q運営責任者

3. (2)②オープンイノベーション推進者交流会「Industry-Up Week Autumn 2021」



● Industry-Up Day「その先の未来」を実現するための新産業共創 - Beyond SDGsに向けて -

タイムスケジュール		The state of t	
14:00-14:30	"インタープレナー"とは何か	留目 真伸 SUNDRED代表取締役、上村 遥子SUNDREDチーフェバンジェリスト、 濱松 誠 SUNDREDチーフコミュニティデザイナー(CCD)/ONE JAPAN 共同発起人・共同代表	
14:30-15:00	FREE, FLAT, FUN - 新しい時代を「社会人」 - (インタープレナー)として生きるために	伊藤 羊一 Zホールディングス株式会社 Zアカデミア学長、武蔵野大学アントレプレナーシップ学部 学部長	
15:00-15:45	社会をより良くするためにできること	井上 高志 LIFULL代表取締役社長、鎌田 由美子 ONE・GLOCAL代表取締役、留目 真伸 SUNDRED代表取締役	
15:55-16:40	越境経験は新産業創造の役に立つか	成田 智哉 マドラー代表取締役社長/えぞ財団 団長、原田 未来 🔾 -ンディール代表取締役社長、 山田 崇 長野県塩尻市 企画政策部、野中 瑛里子 SUNDREDパートナー	
16:40-17:10	ライトニングトーク	江連 千佳 Essay代表取締役、勝見 仁泰 Allesgood代表取締役CEO、孫 小軍 BionicM代表取締役CEO、 竹松 和友 NTTビジネスソリューションズ バリューデザイン部、松尾 真奈 霞ヶ関ばたけ代表/農林水産省	
17:10-17:55	対話による組織を超えた目的の共創	小澤 杏子 早稲田大学学生/株式会社ユーグレナ初代Chief Future Officer、川上 全龍 春光院副住職、 藤本 宏樹 住友生命 上席執行役員、光村 圭一郎 三井不動産BASE Q運営責任者	
18:05-18:50	自律的なキャリアのつくり方	小沼 大地 NPO法人ク□スフィールズ共同創業者・代表理事、 島田 由香 ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス取締役人事総務本部長、 正能 茉優 ハピキラFACTORY代表取締役/パーソルキャリア 新規事業企画、 濱松 誠 SUNDREDチーフコミュニティデザイナー(CCD)/ONE JAPAN 共同発起人・共同代表	
18:50-19:20	ライトニングトーク	須貝 文音 LIFULL社長室事業開発ユニット、杉山 実優 官民若手イノベーション論ELPIS、高野 悠 全日本空輸 整備センター機体事業室、 谷野 雅紀 J-Workout取締役COO・CTO、丸山 史人 東日本旅客鉄道株式会社 建設工事部副課長	
19:20-20:05	コミュニティを繋ぐインタープレナー	栫井 誠一郎 Publink代表取締役社長、竹田 陽介 Vitaly代表取締役、 中谷 裕次 文部科学省トビタテ!留学JAPAN CCO(チーフ・コミュニティ・オフィサー) 、 濱松 誠 SUNDREDチーフコミュニティデザイナー(CCD)/ONE JAPAN 共同発起人・共同代 表、上村 遥子SUNDREDチーフェバンジェリスト	
20:05-20:20	ク□−ジング	留目 真伸 SUNDRED代表取締役、上村 遥子SUNDREDチーフェバンジェリスト、 濱松 誠 SUNDREDチーフコミュニティデザイナー(CCD)/ONE JAPAN 共同発起人・共同代表	
20:20-20:50	アフターパーティ		

3. (2) ②オープンイノベーション推進者交流会「Industry-Up Week Autumn 2021」





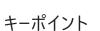
キーノートパネル「新産業共創エコシステムにおける組織と越境人材の役割について」 キーポイント

- 新しい価値創造の仕組みこそが新しいパラダイム。全ての産業は知識製造業にならないといけない。限られた市場の中での競争から、多様な社会の単位を切り取り、求められる「つながったソリューション」を共創によって創り出していく時代へ
- デジタル化とともに「つながったソリューション」を構想していくためのデザイン思考が重要。新しい価値創造の動きに対応していくのは、日本の中でも若い世代の方が早い。既存の企業が持っている枠組みでは対応できなくなっており、だからこそ新産業共創のエコシステムが大事になる
- 一方的に作る側、消費する側という区別は無くなってきている。データを共有しあいながら、チーム として社会が求めるソリューションを共創していくことになる
- SDGsネイティブなZ世代の割合が少ないのは日本にとってはものすごくマイナス。より多くの人が組織を超えて越境し、新しい価値観やメンタルモデルに触れて、よりバランスのとれた世界観を身に着けていかないと、新たな成長軸を創出できない
- 社会の中の目的を様々な単位で、オープンかつフラットな対話を通じて作り上げていく。そこに参画しながらそれぞれが所属している組織へもフィードバックを行い、動かせるアセットを動かしながら組織の新しい成長軸を創出していくのが越境人材の役割

3. (2)②オープンイノベーション推進者交流会「Industry-Up Week Autumn 2021」







- 21世紀型社会の目的は一人ひとりのウェルビーイングの実現であり、あらゆる産業で構造変革を行っていく必要がある
- 人の幸せの可視化の技術も発展してきており、幸福度を計測していくことでより科学的に、効果的に価値の向上に取り組んでいくことができる



キーポイント

- 2022年のレベル4の規制緩和に向けてドローンを 活用したソリューションの精度と顧客への価値を高めていくことが求められている
- 個別の住宅等へのラストワンマイルの配送の実現 や、充電等の仕組み、新たなサービスの開発等、 業界を上げて急ピッチで共創を進めていく



キーポイント

- 医療・ヘルスケアはウェルビーイングの実現のベース であり、全ての産業と繋がっていく
- デジタルツールを活用した遠隔診療のソリューション の発展と、病院の外でも活躍しはじめた医師・看 護師の活動が融合し、新たな医療・ヘルスケアの モデルが構築されつつある

3. (2) ③新産業共創カンファレンス 「Industry-Up Day Spring 2022」





- 2/24に「Industry-Up Day Spring 2022」として新産業カンファレンスを開催した
- 「新産業共創プロセスの社会実装」と題したセッションにて、 藤和那須リゾート、VFR、伊那市等のプロジェクト推進者を交 え、新産業共創プロジェクトの成果の発信を実施
- 同セッションにガイド役として登壇頂いた多摩大学大学院教授の紺野登先生からも多様な「越境人材」が対話を通じて目的を共創し、新産業共創プロジェクトを組成・推進していく本事業の進め方および、進捗について高く評価頂いた
- カンファレンスにおいては本事業の進捗報告に加え、本事業で得られた知見を集約した「リビングラボ」「インタープレナー(越境人材)」「フューチャーボード」に関する発表とディスカッションを行った
- 登録者541名

3. (2) ③新産業共創力ンファレンス 「Industry-Up Day Spring 2022」



● Industry-Up Day 動き出した「新産業共創」の波に乗り遅れるな!

タイムスケジュール		登壇者	
12:30-12:40	オープニング	留目 真伸 SUNDRED代表取締役、深田 昌則 SUNDRED EVP / チーフ・ビジョン・オフィサー兼CMO、上村 遥子 SUNDREDチーフェバンジェリスト	
12:40-13:40	「共創」で実現する持続・発展可能な社会 - 新産業中心のオープンイノベーション -	竹内 純子 U3InnovationsLLC共同代表、留目 真伸 SUNDRED代表取締役	
13:50-14:50	新産業共創プ□セスの社会実装 - 越境人材を中核とした新産業共創エコシステ ム構築事業 -	紺野 登 多摩大学大学院教授、中村 慧 経産省関東経産局 地域経済部、湯浅 浩一郎 VFR代表取締役社長、五十嵐 弘樹 藤和那須リゾ−ト常務取締役、安江 輝 長野県伊那市モバイルクリニックプ□ジェクト事務局、留目 真伸 SUNDRED代表取締役、横溝 良子SUNDRED PMOリード	
15:00-16:00	新産業づくりはまち、ひと、社会づくり - リビングラボというイノベーション -	太田 直樹 New Stories代表、吉備 友理恵 日建設計プロジェクトデザイナー、荒井 雄彦 長野ITコラボレーションプラットフォーム理事、水野 勇気 秋田ノーザンハピネッツ代表取締役社長、留目 真伸 SUNDRED代表取締役	
16:10-17:10	人類総インタープレナー化計画 - 誰もがインタープレナーになる時代 -	成田 智哉 マドラー 代表取締役社長/えぞ財団 団長、正能 茉優 パーソルキャリア「サラリーズ」事業責任者/ ハピキラFACTORY代表取締役、山口 有里 出光興産サステナビリティ戦略室、濱松 誠 SUNDREDチーフコミュニティデ ザイナー(CCD)/ONE JAPAN 共同発起人・共同代表	
17:20-17:50	未来をつくる方法論 - フューチャーボードというアプ□ーチ -	中谷 裕次 文部科学省 トビタテ!留学JAPAN CCO(チーフ・コミュニティ・オフィサー)、今井 悠資 エクサウィザーズAIコンサルタント、宮川 南奈 Green innovation事務局、上村 遥子 SUNDREDチーフェバンジェリスト	
17:50-18:35	共に未来を描こう - フューチャーボード公開ディスカッション -	田原 真人 参加型社会学会会長/国際ファシリテーターズ協会日本支部(IAF Japan)理事、 上村 遥子 SUNDREDチーフエバンジェリスト	
18:45-19:15	100個の新産業の共創を目指して - 新産業共創の現在地 -	留目 真伸 SUNDRED代表取締役、上村 遥子 SUNDREDチーフエバンジェリスト	
19:15-19:30	ク□−ジング	留目 真伸 SUNDRED代表取締役、深田 昌則 SUNDRED EVP / チーフ・ビジョン・オフィサー兼CMO、上村 遥子 SUNDREDチーフェバンジェリスト	
19:30-20:00	アフターパーティ		

3. (2)③新産業共創カンファレンス 「Industry-Up Day Spring 2022」



●「新産業共創プ□セスの社会実装 - 越境人材を中核とした新産業共創エコシステム構築事業 -」と題したセッションにて、プ□ジェクト推進者を交え、新産業共 創プ□ジェクトの成果の発信を実施







3. 実施内容・成果

- (1) 新産業共創プロジェクトの組成
- (2)目的志向の越境人材コミュニティ構築及び越境人材の役割・機能の見える化
- (3) 新産業共創に向けた政策提言

(3)新産業共創にむけた政策提言 3.



プロジェクトアプローチ

9月 11月 12月 6月 7月 8月 10月 1月 2月 3月

共創の場のデザイン

コアメンバーによる 対話·仮説共創

▼7/16 越境人材 ミートアップキックオ (Vol.1)

- 越境人材の重要性について の共感を確認
- 越境人材の類型についての 考察・検討を開始

越境人材のコミュニティ構築を を促進

多くの越境人材との対話を開

越境人材の類型・役割・機能 の整理を推進

サーベイの実施、越 境人材の実態の 理解促進

新産業共創プロジェクトの推進等を通じた

▼9/15 越境人材 ミートアップ (Vol.2)

▼9/10-19 Industry-Up Week Autumn 2021 (OI推進者交流会)

識している人、越境人材とし て活躍したいと思っている人 は相当数存在することを確

● 自分は越境人材であると認

● しかしながら、越境人材の活 動に関しては障害となってい ることが多いことを確認

● 越境人材を起点とし、新産 業の対話が起こっていくこと を確認

越境人材を起点とした新産業 の対話促進の仕組みの検討を 開始

● 首都圏の越境人材とのエン ゲージメントを通じて地域に おいても越境人材の発掘・ 覚醒が進んでいくことを確

越境人材の役割・機能の理解・検証

● 越境人材を中心とした共創 が促進されていく「場」が重要 であることを確認

● 越境人材が活躍することで、 新産業の共創が加速してい くことを確認

越境人材が活躍する「場 |の検討

専門家を交えた検証・論点の整理、 政策提言のとりまとめ

▼1/21 越境人材 ミートアップ (Vol.3)

▼2/24 Industry-Up Day Spring 2022 (OI推進者交流会)

- 企業も越境人材の有効性を 理解し始めていることを確認
- 越境人材の機能・役割が社 会・組織・地域において正し く認知されておらず、環境整 備が十分に進んでいないこと を課題として認識

▼ Z世代には「インタープレナー (越境人材) ネイティブ | 的 な発想の人が相当数いること

を確認

政策提言のとりまとめ

- ① インタープレナーのコンセプトの社会・ 組織における実装と育成の仕組みづく
- ② インタープレナーが活躍し、新産業を 共創するための場づくり
- ③ インタープレナーと場をつなぎ、活動を 持続的・加速的に推進する仕組みづく

Copyright © SUNDRED Corporation. All Rights Reserved.

3. (3) 新産業共創にむけた政策提言



● 本事業を通じて確認した越境人材(インタープレナー)の現状・主な課題は以下の通り → 政策提言へ

インタープレナーとして活躍したいと思っている人は相当数 存在している

自らをインタープレナーであると認識している人の中でも、本格的にその機能・役割を果たせている人はまだ多くはない

インタープレナーはあらゆるセクター、地域に潜在・顕在しており、主にインタープレナー同士のエンゲージメントを通じて覚醒する

インタープレナー同士は結びつきやすい、インタープレナーはインタープレナーを知る、つながりの連鎖が起こることもある

インタープレナーが中核となって活躍していくことで、新産業の共創が加速していく

しかしながら、インタープレナー(越境人材)として活躍していくには障害も多い

主な障害は、所属組織の制度、インセンティブ、共創プロセスの理解・普及、個別の組織の動き方、出会いの機会、ファイナンスなど

企業もインタープレナーの有効性を理解し始めている、しかしながら企業の中だけでインタープレナーを育成するのは困難である

Z世代には「インタープレナーネイティブ」的な発想の人も相当数いる、しかしながらアセットを動かす部分では不自由を感じている

3. (3) 新産業共創に向けた政策提言



3つの柱でエコシステムを形成し、活性化することを政策提言の骨子とする

- ①インタープレナーのコンセプトの社会・組織における実装と育成の仕組みづくり
- ②インタープレナーが活躍し、新産業を共創するための場づくり
- ③インタープレナーと場をつなぎ、活動を持続的・加速的に推進する仕組みづくり

これらを通じて、インタープレナーが中核となり、あらゆる社会の単位において目的と、それを実現する新産業を共創し、持続的に社会をより良い方向に進めていく世界を実現する

①インタープレナーのコンセプトの社会・組織における実装と育成の仕組みづくり - 主に「個人」「所属組織」の問題

- インタープレナーのコンセプトの普及促進
- ◆ 社会・組織におけるインタープレナーの活躍、価値創出、キャリア等のモデルづくり
- インタープレナーのコンピテンシーの可視化
- インタープレナーが活躍する組織が評価される仕組み、インセンティブづくり
- 育成プログラムの確立・浸透

②インタープレナーが活躍し、新産業を共創するための場づくり-主に「活動機会・場」「成果創出・実装」の問題

- 多様な組織のインタープレナーが集い、効果的に共創を産み出す場・活動体モデル(リビングラボ等)の構築
- 新産業共創プ□セスの普及促進

③インタープレナーと場をつなぎ、活動を持続的・加速的に推進する仕組みづくり — 主に「活動継続・自律的発展の仕組み」の問題

- インタープレナーと活躍の場のマッチングの仕組みの構築、参画のきっかけづくり
- インタープレナーが新産業共創を自律分散型で進めていくための未来志向のファイナンス
- 自律分散型の活動を通じて創出されていく知識を蓄積・共有し、発展させていく形の知財スキームの構築

(3) 新産業共創に向けた政策提言



インタープレナーを中核とした新産業共創エコシステムの構築は、社会における新しいタイプの経営資源(ヒト:インタープレナー、モノ:急速に創造され ていく知識、カネ:未来志向のファイナンス、場所:リビングラボ等)を明確化し、新しい価値創造のパラダイムへの社会変革を推進することにつながる

> インタープレナーが中核となり、 あらゆる社会の単位において目的と、それを実現する新産業を共創し、 持続的に社会をより良い方向に進めていく世界の実現

インタープレナーを中核とした 新産業共創エコシステムの構築

インタープレナーのコンセプトの 社会・組織における実装、 育成の仕組みづくり

インタープレナーが活躍し、新産業を 共創するための場づくり

インタープレナーと場をつなぎ、 活動を持続的・加速的に推進する 仕組みづくり

- インタープレナーのコンセプトの普及促進
- 社会・組織におけるインタープレナーの活躍、価値創 出、キャリア等のモデルづくり
- インタープレナーのコンピテンシーの可視化
- インタープレナーが活躍する組織が評価される仕組み、活動体立上げ・運営等を促進する制度・仕組みづく インセンティブづくり
- 育成プログラムの確立・浸透

- 多様な組織のインタープレナーが集い、効果的に共 創を産み出す場・活動体モデル(リビングラボ等)の 構築
- 新産業共創プ□セスの普及促進
- 活動体活性化のナレッジ蓄積・ツールの開発・共有、 人材シェアの仕組みづくり

- インタープレナーと活躍の場のマッチングの仕組み の構築、参画のきっかけづくり
- インタープレナーが新産業共創を自律分散型で 進めていくための未来志向のファイナンス
- 自律分散型の活動を通じて創出されていく知識 を蓄積・共有し、発展させていくための知財ス キームの構築



地域におけるイノベーション環境整備に向けた政策提言

- 越境人材/インタープレナーを中核とした対話・共感軸による新産業共創の加速へ-

背景と位置づけ

<本事業を通じ得られた(確認できた)こと>

- 「越境人材/インタープレナー」が中核となることで、従来の「組織偏重・ヒエラルキー依存モデル」とは異なる、個人同士の対話・共感を基盤とした新産業共創が、 スピード感を持って実現される
 - ▶ 社会課題の解決に向けたイノベーションの社会実装では、対話から始まる「新産業共創プ□セス」モデルが有効である
- 「越境人材/インタープレナー」の素養を持った人材は社会や地域、企業等の随所に潜在し、多くの場合孤立している。それらを顕在化し、つなぎ合わせるのと同時に、その活動を加速させるためのエコシステムを整備し、「越境人材/インタープレナー」が活躍できる状況を整えていくことが、新産業の共創において重要である
 - ▶ 越境し、社会起点の対話・共感を通じて「共通の目的」を生み出し、イノベーションの社会実装に挑戦するマインドや活動は、個々人のウェルビーイング向上にも寄与する
- 但し、「越境人材/インタープレナー」の潜在層が顕在化したり、新産業共創へ参加したりするためには多くの障壁がある
- 具体的には「個人」(概念自体の理解やスキルの不足等)、「所属組織」(「越境」に対する理解が不足する風土や文化、制度等)という問題が挙げられる。 また、「越境人材」が活躍するための「場・機会の創出」や、「活動の継続」及び「場・活動の自律的発展」というテーマについても、再現可能な仕組みづくりが課題となっている
 - ▶ これらの障壁に対して、適切に課題を定義するとともに、具体的な解決策の案出、実践が必要である

<本提言の位置づけ>

- 「越境人材/インタープレナー」は新産業共創に向けて、我が国における社会目的の具現化(SDGs/Beyond SDGsの達成)や新たな価値創造の中核となる 人材である
- 「越境人材/インタープレナー」が活躍する環境を整備していくことで、あらゆる社会の単位において、対話を通じて目的とそれを実現する新産業を共創し、持続的に社会をより良い方向に進めていく世界の実現につなげていくことが可能であると思慮する
- 本事業における検証を通じて得た知見や課題を踏まえ、潜在的な「越境人材/インタープレナー」を覚醒させ、つなぎ合わせ、新産業共創への参加を加速させる ために、特に肝要と思われるポイントや施策案を示した
- 社会課題解決に向けて、「越境人材/インタープレナー」の発掘・育成・活躍に関わる幅広いステークホルダーとの対話・連携を加速させる指針としたい
 Copyright © SUNDRED Corporation. All Rights Reserved.



地域におけるイノベーション環境整備に向けた政策提言

- 越境人材/インタープレナーを中核とした対話・共感軸による新産業共創の加速へ-

提言 - 「越境人材/インタープレナー」の発掘・育成・活躍への「3つの柱」

次に示す3つの柱でエコシステムを形成し、活性化することを政策提言の骨子とする

- ①インタープレナー (越境人材) のコンセプトの社会・組織における実装と育成の仕組みづくり
- ②インタープレナー(越境人材)が活躍し、新産業を共創するための場づくり
- ③インタープレナー (越境人材) と場をつなぎ、活動を持続的・加速的に推進する仕組みづくり

これらを通じて、越境人材/インタープレナーが中核となり、あらゆる単位において社会目的と、それを実現する新産業を共創し、持続的に社会をより良い方向に進めていく世界を実現する



地域におけるイノベーション環境整備に向けた政策提言

- 越境人材/インタープレナーを中核とした対話・共感軸による新産業共創の加速へ-
- ① インタープレナー(越境人材)のコンセプトの社会・組織における実装と育成の仕組みづく 主に「個人」に関連する問題への解決策案

1)「インタープレナー(越境人材)」という人材像の認知や価値の社会浸透

- 今後の社会における「インタープレナー」の価値と、その人材像の定義に関する理解の拡大・浸透が必要である。
 - ▶ 「インタープレナー(越境人材)」は外部と繋がるだけでなく、むしろ組織の外、社会における多様な主体との対話を通じて、自らの意思で新しい目的やそれを実現する新産業の共創を進めていく自律した、主体的な存在である
 - ➤ 社会の中で新しい目的を共創し、所属する組織のアセットを動かしながら新産業を共創していく、という役割を通じて所属する組織にも持続的な成長をもたらしていく

<施策案>

- ◆ 社会課題解決に向けた先進事例をもとに「インタープレナー(越境人材)」によるイノベーション活動の見える化を図った上で、「インタープレナー」のコンセプト、認知度向上を推進する
- ◆ 組織(企業、その他組織)・地域において、「インタープレナー」の役割・機能を設定し、越境人材/インタープレナーとしての活躍を支援していくことを奨励する

2)「インタープレナー(越境人材) |の育成に関する再現性のある仕組みの確立

- 「インタープレナー」の育成にあたって、イノベーションを創出し活躍している層、顕在化・成長可能性のある潜在層の人材像につき、先進事例を整理しつつ、明確かつ具体的な「インタープレナー」の定義を固めていく必要がある。
 - ▶ 自ら「インタープレナー(越境人材)」であると認識している層に関しても、本質的な価値創造を行っている層と、越境活動は行っているものの価値創造までは至っていない層、中間的な層が混在しており、言葉の定義の普及とあわせて、理想の姿と求められる行動、コンピテンシーを明確化していく

<施策案>

- ★ 大学等アカデミアとも連携し「インタープレナー」の理論体系を構築する
- ★ 「インタープレナー」の理想の姿、求められる行動、コンピテンシーモデルを作成し、広く公開していく
- 理想の姿、求められる行動、コンピテンシー等の定義とあわせて、「インタープレナー」の「マインドセット」と「スキル」を向上させる、育成プ□グラムを確立し、望んだら誰もがそれを受講できる仕組みを構築していく ことが必要である。
 - ▶ 「インタープレナー」は、対話を通じて新たな価値共創を行う主体であり、その育成には実際の対話の経験、相互刺激や学び合い="共"育の観点が重要となる
 - ▶ 「インタープレナー」の育成のためには、座学的な学びのみならず、地域における具体的な共創プ□ジェクトなど、何より実践を通じた学びの場が必要である

<施策案>

- ◆ 上記視点を盛り込んだ育成プログラムを開発、実践する
- **★** 簡便な「インタープレナー」のコンピテンシーのセルフチェック・ツールを開発し、広く公開していく



地域におけるイノベーション環境整備に向けた政策提言

- 越境人材/インタープレナーを中核とした対話・共感軸による新産業共創の加速へ-
- ② インタープレナー(越境人材)が活躍し、新産業・未来共創を産み出すための場づくり 主に「活動機会・場」「成果創出・実装」「所属組織」に係る問題への解決策案
- 1)「インタープレナー(越境人材)」が活躍する場としての「リビングラボ」の開拓・普及
- 「インタープレナー(越境人材) |を「リビングラボ|と適切に接続することで、イノベーションの社会実装の推進、加速・拡大が可能となると考える
 - ▶ 価値観や背景が異なる多様なステークホルダーと価値共創を行う場である「リビングラボ」は、イノベーションの社会実装において重要な機能であるが、そのマネジメントやオペレーションの難易度は極めて高い。
 - ➤ この困難なテーマに対し、「インタープレナー(越境人材) |が持つ特性(共感、共通の目的を実現するための巻き込み力等)が有効であり、地域との連携が不可欠となる。
 - ▶ 首都圏の企業の社員が地域の企業やスタートアップに出向したり、兼業・副業を含めて地域のプロジェクトに参加したりする活動も「越境」経験としては有効であるが、これに加えて「リビングラボ」における多様なステークホルダーとの共創を実践していくことが望ましい。
- 各地の地域特性やニーズに応じた「リビングラボ」を複数開拓し、「インタープレナー」が積極的に関与する道筋・機会をつくることで、「リビングラボ」の実効性の向上と、実践を通じた「インタープレナー」の成長・ 活躍を両立させることができる
- そのために、まずは多様・多数の個・組織が集い、共創を持続的に産み出す場・活動体(典型としての「リビングラボ」のモデル等)を構築し、周知・普及させることが必要である <施策案>
 - ★ 「新産業共創 | プロセス、多様・多面・多数の人材の集結、財務的な持続性・発展性などを組み込んだ本質的な「リビングラボ | モデルを構築し、普及を図る
- 本質的な「リビングラボ」のモデルを普及させていくためには、場・活動体立上げや運営等を支援・促進する制度・仕組みづくりを行うことも必要となる <**施策案**>
 - ★ 本質的な「リビングラボ | 実践例の可視化・共有、「リビングラボ | 開拓者同士の繋がりを構築する (リビングラボ・アライアンス等を想定)
 - ◆ 「リビングラボ」等の場・組織形態、運営をサポートする制度・仕組み、貢献者の可視化と適切なインセンティブのシェア、活動活性化の仕組み(知財、ファイナンス等)を開発する
 - ◆ 「リビングラボ」等に対して、新たな目的への新技術/ソリューションの社会実装のチャレンジを可能、促進する規制緩和・優遇等の仕組み(特区等)を設計・付与する
 - ◆ 「リビングラボ」と国・自治体・関係機関、アカデミア等との連携を促進する
- 2) 既存所属組織(企業・行政等)における「インタープレナー(越境人材) 制度設計の構築
- 所属組織において、「インタープレナー(越境人材)」が適切に評価され、活躍を促進する組織設計・人事制度等モデルを開発、普及させることが必要である <施策案>
 - ◆ 「インタープレナー (越境人材) |としての共創活動に関するインセンティブ付与デルを開発、共有・普及する
 - ★ 組織(企業、その他組織、地域)における、インタープレナーの活用事例、組織設計・人事制度モデルの共有を促進する
 - ★ 「インタープレナー |のコンピテンシーモデルの組織(企業、その他組織)・地域における活用と「インタープレナー」育成を促進・奨励する(育成の補助施策等を想定)



地域におけるイノベーション環境整備に向けた政策提言

- 越境人材/インタープレナーを中核とした対話・共感軸による新産業共創の加速へ-
- ③ 両者を結び付け、持続的かつ相乗的・加速的に推進する仕組みづくり 主に「場・活動の継続/自律的発展」に係る問題への解決策案
 - 1)「インタープレナー (越境人材)」と活躍の場・組織体をつなぐ仕組みづくり
 - □ 「インタープレナー(越境人材)」を中核とした新産業共創を加速し、様々な社会の単位において課題解決や実現すべき未来の共創が自律的に行われていくようにしていくためには、「リビングラボ」等の活躍の場の開拓と「インタープレナー」との接続を加速し、持続的なエコシステムへと発展させていくことが必要である < 施策案 >
 - ◆ 「リビングラボ」等の活躍の場と活躍したい「インタープレナー」双方の特徴が可視化され、適性に応じた選択・マッチングを促進する仕組みを構築する
 - 2)「インタープレナー(越境人材) |と「リビングラボ |の自律的発展・進化への仕組みづくり
 - 場・活動間、活動の主体となる「インタープレナー(越境人材)」同士が相互に刺激し、学び合う仕組み、そのための事業やコミュニティを形成していくことが有効である <**施策案**>
 - ★ 適性要件を満たす場・活動体認定の仕組みづくり、コミュニティの組織化等を行う
 - 場・活動の継続的な進化・高度化を促す未来志向の知見や仕組みを常に探索し、試行・実装していくことも重要となる <施策案>
 - ★ 新産業共創を促進・進化させる未来志向の知財、ファイナンススキーム、自律分散型組織モデル等を開発・試行する

参考;アンケート結果を踏まえた課題課題マップ



インタープレナーになる

インタープレナーとして 活動する (継続的に)

仲間・場/機会を つくる・増やす

インタープレナー という生き方・ 動き方が あることを知る

興味を持つ・ 作法を知る 参加・活動してみる

本格的に活動する (アセットを動かす/主 体的に動く)

活動継続環境を整える・場を得る

具体的な

成果を得る

活動機会・場を つくる

仲間をつくる・ 増やす より大きな成果を得る・

機会・場/仲間づくりを継続する

個人

所属組織

活動機会·場

場・活動の 継続/自律的発展

成果創出·実装

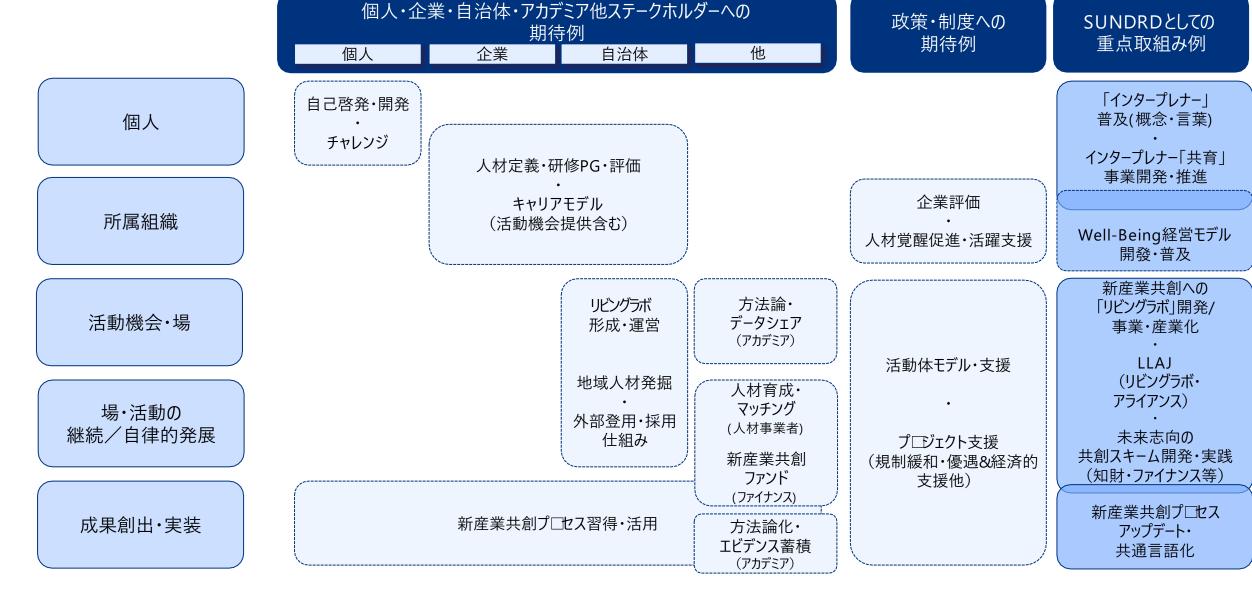
- インタープレナーとしての方法論やノウハウが共有されていないため、属人化しがち&理解を得ずらい
- インタープレナーという新しい生きたの活動モデルの理解
- 社会起点の目的の実現、課題解決を進んでやるよう、特に奨励されていない

- 所属組織(関係する組織)以外の人(多様なメンバー)と出会う機会が少ない
- 出会いの機会、自分の想いを素直に発信するスキルと機会の欠乏
- 社会起点の目的・課題について考える・話す機会が少ない
- 所属組織(関係する組織)のルール・制度(副業・兼業の禁止/知的財産)
- DX化の遅れによる働き方の制約 (ハンコ、紙保管、ツールの禁止
- 過度な情報セキュリティリスク回避
- 個社(個別の組織)の動き方・考え方
 - 地域・産官学、それぞれのキーマンの発掘やエン□ールの仕組み
 - 広域連携、広域をどう作るか(基礎自治体レベルではなく)
- 地方環境では従来価値観が強く、短期的な売り上げにつながらない行為に対しての収益づくりに理解がされにくい

- 単体のサービスが事業の検討はできても、産業として繋げて考え、実際に構築する方法が分からない
- ファイナンス&コントラクト可能なコミュニティモデル
- 世の中にないトライアルをする場合のサンドボックス的仕組み (規制緩和)

参考;課題を踏まえた対応策アイデア例マップ





別添2:本プロジェクトに参画した越境人材一覧

別添2:本プロジェクトに参画した越境人材一覧



公開版資料においては割愛

別添3:越境人材サーベイ

別添3:越境人材サーベイ



公開版資料においては割愛

別添4:越境人材コンピテンシーモデル

別添4:越境人材コンピテンシーモデル



新産業共創プロセス	インタープレナーとしてとるべき行動	コンピテンシー	
目的の共創	・社会課題や「実現すべき未来」について対話を行う・対話を通じて目的の解像度を高める	社会起点	社会課題や社会のあるべき姿に関心を持ち、それを起点に企業や個人が何をするべきか考える
		好奇心、面白がる力	新しいものの見方や話題になっていること、テクノロジー、他者の活動等について興味を持ち、聞いたり調べたりする
		本質の探究	表層的に伝えられている内容にとどまらず、一次情報にもとづいて深く考え、本質を理解する
		目的・課題の設定	具体的な行動につながるレベルの、解像度の高い本質的な目的・課題を設定する
チームの組成	・共感し、共感され、自分ゴト化する・目的を共有するチームを組成する(チームに参加する)	対話力	特定の価値観に囚われずオープンに、立場を超えてフラットに意見を交換し、新しいアイデアを産む
		メタ認知	自分自身のメンタルモデルと、他者のメンタルモデルを理解し、比較した上で自分自身について客観的に理解する
		共感する力	他者の意見やその背景にある考え方から、興味ある部分、面白いと思う部分、共感する部分を特定する
		共感されるカ	自分の意見やその背景にある考え方を、他者の気持ちに響くよう適切な方法で伝え、共感を得る
エコシステム仮説の共創	・目的を実現するための仕組みを考える・社会にあるリソースを理解し、エコシステムを構想する	リソース(自社・自己)の理解	自社および自分が動かせるリソース、その動かし方を正しく理解する
		リソース(他社・他者)の理解	自社および自分が動かせるリソースだけでなく、世の中にどのようなリソースがあるのか理解する
		コンセプト構築力	本質的な因果関係やシステムの理解にもとづき、目的の実現、課題の解決のためのつながりのコンセプトを構築する
		エコシステム構想力	自社・自己、他社・他者のリソースを組み合わせ、目的の実現、課題の解決のためのエコシステムを構想する
プロジェクトの組成	・プロジェクトをデザインする・社内・社外のリソースをオフィシャルに巻き込む	ビジョン、ナラティブの発信	目的の実現、課題の解決のビジョンを、説得力を持つ自らの言葉に落とし込んで発信する
		つながりの構築	巻き込むべき他者(他社の中の個人等)を特定し、友人関係・ソーシャル等を積極的に活用してつながりを構築する
		プロジェクトデザイン	エコシステムの構築に向けたアプローチを整理し、プロジェクトのデザインに落とし込む
		交渉力・調整力	他者の立場、本音・建前、個人としての考え、意思決定のために必要な要件を理解した上で、交渉・調整し、巻き込む
事業体の強化	・エコシステムの中核となる事業体を創出・強化する・自社の事業機会を特定する	事業機会・優先順位の特定	エコシステムにおける事業機会を把握し、事業同士の関係等から、中核(トリガー)となる事業を特定する
		事業計画の作成	事業機会を実現するための具体的な事業計画を作成する
		事業の構築	スタートアップや新規事業等、事業の創出・構築の方法を理解し、最適な方法で事業を創出・構築する
		事業(事業体)の強化	事業の成功のための外的・内的要因を把握し、エコシステムの構築とあわせて事業 (事業体) を強化する
エコシステム構築の加速	・自社の事業機会を獲得する・他社と連携し、エコシステムを実現する	システム思考	全体のシステム(エコシステム)を構想・理解した上で、自社・自己に最適な形で事業を構築する
		レジリエンス	当初の前提に固執せず、必要に応じて軌道修正しながら、良い方向に向けて柔軟に対応していく
		やり切る力	情熱をもって、粘り強く、ロジックと共感に基づき、他社・他者も巻き込み、結果が出るまでやり切る
		ハピネスの共有	プロジェクトを通じて世界が良くなることを実感し、関わる人を幸せにし、自分も幸せを獲得し、ハピネスを共有する
A U.W	越 全でに共通		「会社人」ではなく「社会人」の視点を持ち、あらゆる組織の壁を越えて行動する (壁そのものが存在しないと考える)
全てに共通			誰かに言われたからやるのではなく、自分自身の目的意識に基づき、目的の実現のために行動する



