

「活・人・経・営[®]」コラム第93回

2022年7月1日

＜オープンイノベーション＞

昨今、マクロ環境要因とされている、PEST（政治・経済・社会・技術）の変化がもたらす影響が大きく、資源の調達も含めたサプライチェーンの見直しを迫られている企業も多いようです。そして、市場における商品ライフサイクルの短命化も加速し続けていて、事業環境は混沌としています。

このような時代でも今迄の価値観をブレイクスルーし、新しい価値を見出すイノベーションの創出により新製品や新サービスで市場を起こしている企業や、現場改善を切れずに実行しながら持続的イノベーションに挑戦し続け、収益を維持・拡大している企業も存在しています。これらの企業の共通点の一つとして、経営スタンスのスピードアップが挙げられます。

しかしながら、自前の経営資源だけでイノベーションの創出をスピードアップし続けることは一般的に容易ではありません。イノベーション人材の育成や確保、投資などの財務面も含めると多くの経営課題が前途に立ちはだかります。そこで、自社内の経営資源（ヒト・モノ・カネ・技術・情報など）だけに捉われず、外部の研究機関、大学、異業種企業、自治体などと「共創の場」を通して、オープンにイノベーションを創出する方法が世界的にも広がってきました。

異なる組織がこの「共創の場」で「イノベーションの花」を咲かせるためには、次から次へとこの「場」に浮上してくる泥臭い現実的な問題を粘り強く前を向いて解決していかなければならず、そのためには「価値観（世界観）の共有」や「WIN-WINの信頼関係」が欠かせず、「場」の成立要因として挙げられています。

＜研究開発部門の新しい役割—知識創造から知識結合へ＞

オープンイノベーションは研究部門の役割も変化させる。研究部門は単に知識創造をするのみならず、知識結合も担当しなければならない。これまでは研究部門は単にアイデアを生み出し貯蔵庫に加えるだけで良かった。しかし、外部の知識環境が発達している現在では、外部の知識も社内で研究されたアイデアと同じくらい価値があることもある。企業内の研究部門は、こうした外部の知識を評価し、外部の知識に足りないところを補うことも、単に新たな知識を生み出すことと同じくらい重要な役割となる。オープンイノベーションにおいては、外部の知識との接触を増やすような研究員の人事ローテーションにするべきである。

— 出典：「OPEN INNOVATION」ヘンリー・チェスブロウ著 大前恵一朗訳 —