

その進化はガイアのために。



# ICT分野の研究開発人材育成

2006年11月30日

三洋電機株式会社 研究開発本部

経営企画室 北村 徹

# 三洋電機の概要

＜コーポレートスローガン＞

人と・地球が大好きです

＜事業領域＞

新しい文化と技術を創造する事業

設立年月日：1950年（昭和25年）4月1日

資本金：3,222億円（2006.3）

従業員数：14,137名（2006.3:単独）

売上高：2兆3970億円（2006.3:連結）

# 当社主要製品の売上げ実績(2005年度)

①	<u>電話機</u>	<u>3,845億円</u>
②	二次電池	3,095億円
③	<u>デジタルスチルカメラ</u>	<u>1,853億円</u>
④	光ピックアップ	1,312億円
⑤	<u>テレビ</u>	<u>1,102億円</u>

\* 当社売り上げの約40%はICT分野

\* ICT分野の利益率の低下が課題

# 当社の人事理念の体系図

人事理念

「企業は人、己を磨き、個を活かす」

グローバルメガセレクションにおける企業競争力の向上

高収益基盤の確立

個人の満足と社会への貢献度が同時に達成された状態

高付加価値の創出 自己実現・やりがいの創出

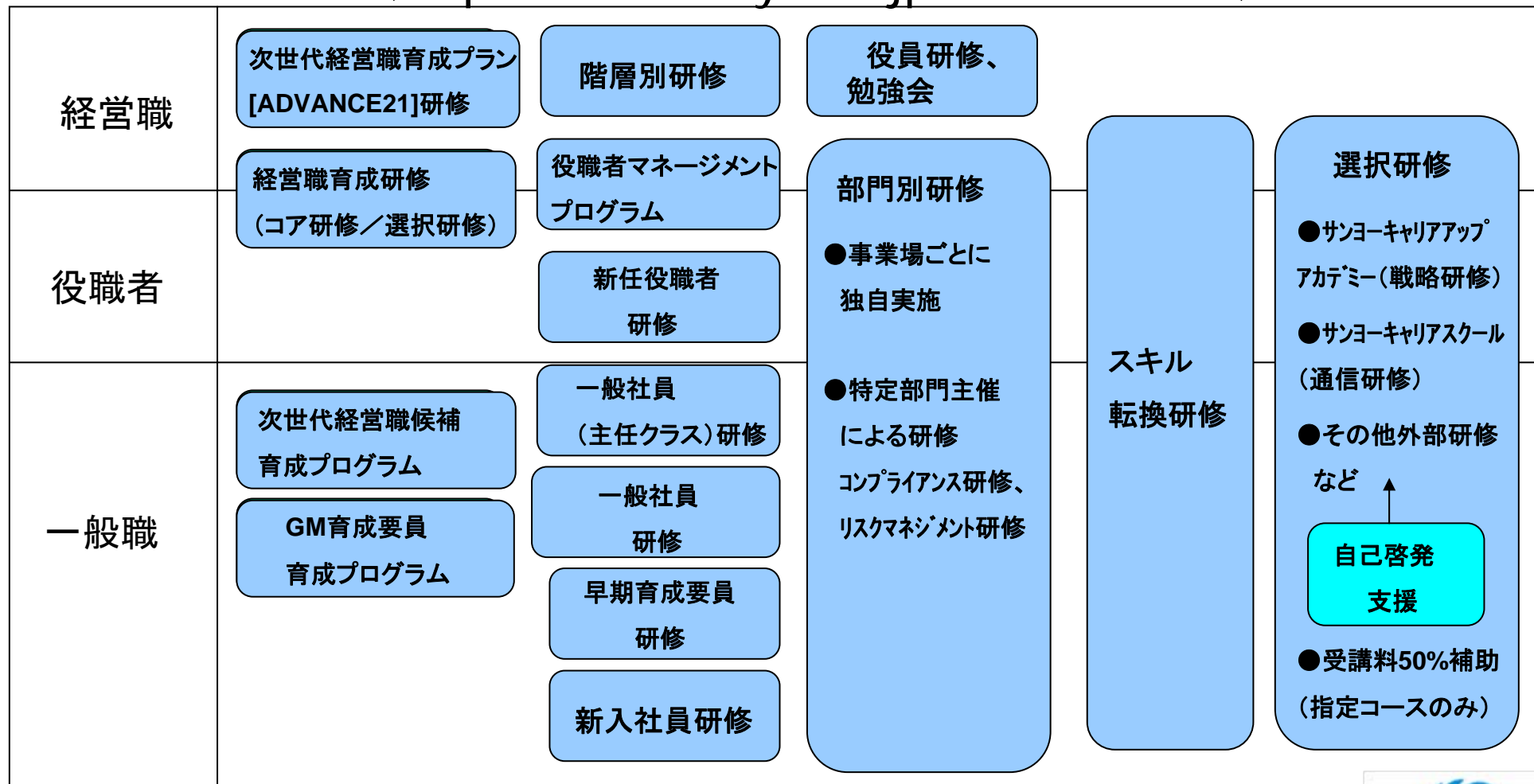
挑戦し、能力を発揮できる環境

人材を育成・活用 成果主義の評価・処遇

# 当社におけるOFF-JTの現状

## ■三洋電機グループ 人材育成マップ

(<http://www.sanyo.co.jp/Environment>)



## 部門別研修の例（研究開発部門）

- ロジカルプレゼンテーション研修
- 経営マインド研修
- コーチング研修
- ロジカルシンキング
- MOT研修
- 語学研修

# ICT分野の人材育成制度

## デジタル技術者資格認定制度

デジタルソフト技術者1級

デジタルソフト技術者2級(以前の第1種情報処理技術者レベル)

デジタルソフト技術者3級(以前の第2種情報処理技術者レベル)

その他の認定資格

3次元CAD技術者、トップダウン設計技術者、TRIZ実践技術者、  
QFD実践技術者 など

# 研究開発人材育成における課題

## 1. 環境変化に伴う課題

- ①競争激化による指導者のOJTにかけられる時間の減少
- ②技術の急速な進展による、従来型のOJT(徒弟型)が困難
  - OJTを行なう仕組み作りが必要

## 2. 人材育成方法に関する課題

- ①育成後の人材の活用が不十分
  - 出口を含めた目的の明確化、適切な人材の選抜
- ②リーダ育成が不十分
  - 他流試合や修羅場を経験させるOJTが必要



## 研究開発リーダーの人材育成に対する問題意識

- ① 科学技術の高度化に伴う専門分野の過度な細分化
- ② 韓国・中国・インドなどアジア諸国の台頭に対する脅威
- ③ 国民の科学技術に対する理解・関心の低下と科学技術人材の減少

## 研究開発リーダーの人材育成に対するニーズ

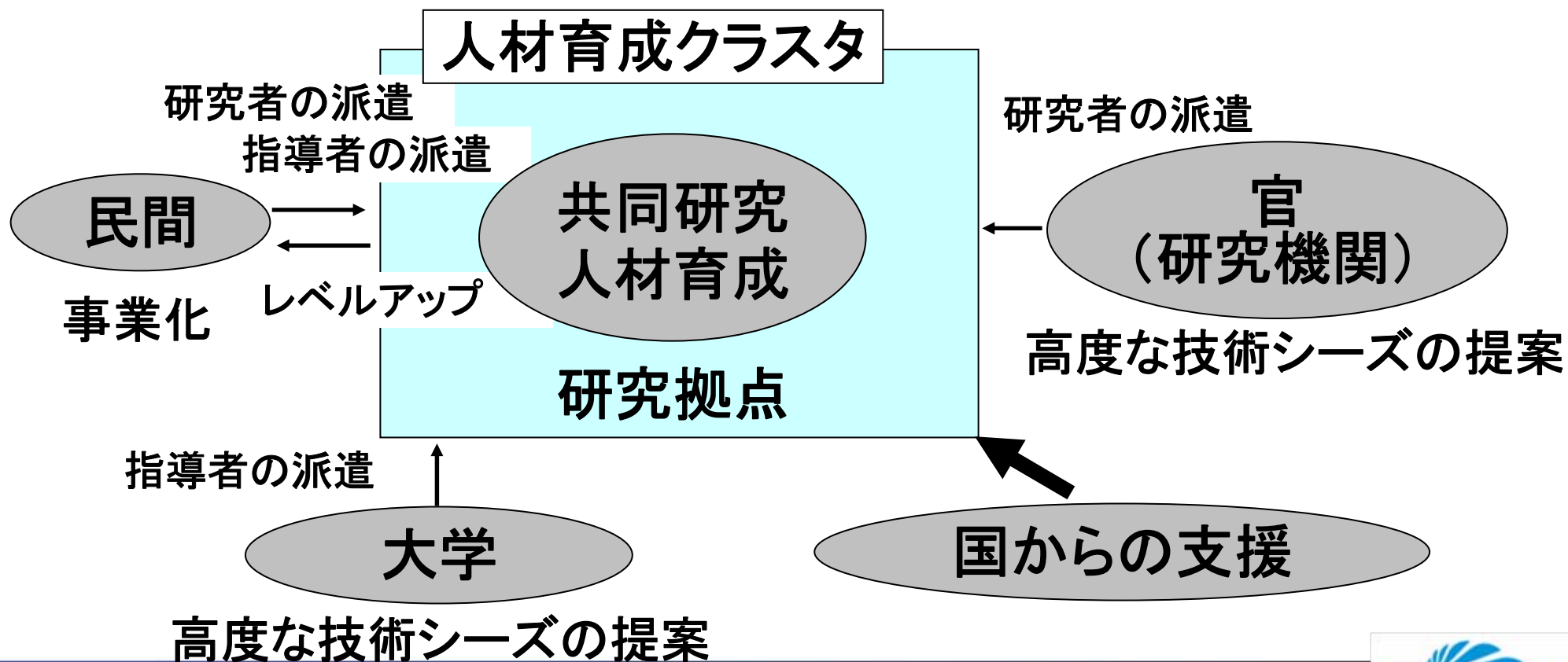
- ① 長期的・俯瞰的視野に立脚した科学・産業動向の多角的分析力
- ② 産官学をコーディネートし、技術シーズを事業に結実させるプロジェクト立案・推進力
- ③ 消費者の顕在ニーズを具現化し、潜在ニーズを掘り起こす飛躍的な発想力
- ④ 将来ビジョンを有し、国際競争に勝ち抜く新産業を創出する高度な統率能力

＜研究開発リーダーの要件＞

→リーダーシップ、俯瞰・複眼的思考、目利き、折衝力、語学力等

## 人材育成クラスタのコンセプト

- ①産学官連携による人材育成クラスタを創設
- ②民間企業から中核となる研究者(30代を想定)を派遣
- ③産学官から優秀な指導者を招聘し、実践的な共同研究プロジェクトを推進することにより、研究開発リーダーを育成する



## 人材育成クラスタの活動方針

- ① 研究開発リーダーの育成を前提として、派遣者ならびに指導者を選抜する。
- ② 人づくり(人材)とものづくり(研究成果)を同時に進めることにより実践的リーダーを育成する。
- ③ 当初から産官学が技術ロードマップを共有し、育成人材が主体となって共同研究テーマを設定する。
- ④ 産官学の人脈形成と情報共有により、俯瞰的視野に立てる人材を育成する。