

サンプル

ISO56001 Requirements
Innovation Organization Survey

Report

イノベーション組織サーベイ 報告書

本調査について

調査方法について

(全体)
調査結果について

(カテゴリ)
調査結果について

改善・是正の機会

1. 調査の目的

本調査は、ISO56001が求める「5.4 イノベーション文化」「5.1.3 変更管理」「7.3 認識」の実施状況を見える化し、組織の強み・弱みやイノベーションを妨げる要因を明らかにすることを目的としています。

調査結果はトップマネジメントがレビューし、イノベーション文化を高めるための「改善のチャンス」と「放置すべきでないリスク」として整理し、評価と改善に活用します。

5.4 イノベーション文化

トップマネジメントは、次に示す事項によって、イノベーション活動を支援するために必要な組織文化を決定し、推進しなければならない。

- a) 組織の内部の状況を理解する一環として現状の組織文化を分析すること
- b) イノベーションの意図、方針、戦略を考慮すること
- c) 全ての階層のリーダーが、リーダーシップ及びコミットメントを実証し、ロールモデルとして行動することを奨励すること
- d) 力量開発、認識、関与及びコミュニケーションを必要に応じて確実に行うこと
- e) 次の特性を適切に考慮すること
 - 1) 創造性と実効的な活動の共存を可能にすること
 - 2) 変化への開放性、リスクを取る姿勢、協働及び共創
 - 3) 洞察の活用、利用者及び価値実現への注目
 - 4) 新しい知識及び力量を獲得するための探索及び実験
 - 5) 仮定及び確立済みの条件への問い
 - 6) 参加者の多様性及び異なる見解に対する尊重
 - 7) 仮説に基づく分析及び意思決定と、証拠に基づく分析及び意思決定とのバランス
 - 8) フィードバック及び継続的な学習の奨励
 - 9) 曖昧さ及び不確実性に取り組む能力

5.1.3 変更管理（チェンジマネジメント）

トップマネジメントは、次の事項によって、チェンジマネジメントに関してリーダーシップ及びコミットメントを実証しなければならない。

- a) イノベーションの成功を達成するために変革及び適応の必要性を決定すること
- b) 変革及び適応の重要性及び必要性について認識を高め、伝達すること
- c) 人々が変革に積極的に参加し、備え、適応できることを確実にすること

注記 チェンジマネジメントは、イノベーション・マネジメントシステムの実施に関連する場合があります、イノベーションを展開する際に適用される場合があります。

7.3 認識

組織の管理下で働く人々は、次の事項を認識していなければならない。

- a) イノベーションの意図、方針、戦略及び目標
- b) イノベーションの意味及びイノベーション活動の重要性
- c) イノベーションのパフォーマンスの向上によって得られる便益を含む、イノベーション・マネジメントシステムの有効性に関する自らの貢献
- d) イノベーション・マネジメントシステムの要求事項に適合しないことの意味

イノベーション文化への測定

環境変化に対応する重要性の理解と認識

組織の方向性やイノベーションの重要性の理解と認識

本調査について

調査方法について

(全体)
調査結果について

(カテゴリ)
調査結果について

改善・是正の機会

2.調査の概要

調査期間

調査対象

調査方法

本調査について

調査方法について

(全体)
調査結果について

(カテゴリ)
調査結果について

改善・是正の機会

イノベーション組織成熟度

成熟度 1	成熟度 2	成熟度 3	成熟度 4	成熟度 5
		●		
(解説)	(解説)	(解説)	(解説)	(解説)

本調査について

調査方法について

(全体)
調査結果について

(カテゴリ)
調査結果について

改善・是正の機会

イノベーション組織 各要素のスコア

戦略の認識	変化への認識	成長の認識	奨励の認識	組織の認識	適合の認識
スコア	スコア	スコア	スコア	スコア	スコア
(解説)	(解説)	(解説)	(解説)	(解説)	(解説)

戦略の認識：企業の意図、方針、戦略、目標が回答者に伝達されているか？そしてそれが回答者に認識されているか？

変化への認識：回答者はビジネス環境は不確実性が高いと感じているか？それに適応しないリスク（何もしないリスク）を認識しているか？変化に適応できている感じているか？

成長の認識：組織が回答者は成長のための経験、学びの機会を与えているか？回答者は成長を感じているか？回答者は以外に成長していると感じているか？

奨励の認識：奨励はどのような時に回答者に奨励されるのか？ 結果：成功した時、失敗した時、過程：挑戦した時、支援（助言含む）した時など

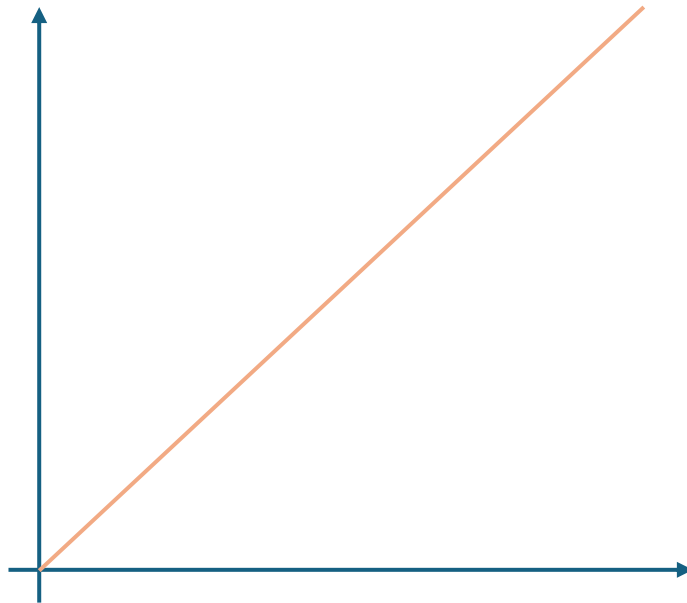
組織の認識：①回答者は自身が所属する組織の役割、責任が明確になっている認識があるか？、その役割、責任は果たされていると回答者は感じているか？

②多様性のある意見の尊重など（心理的安全性）

適合の認識：IMSの理解とIMSに適合しているか感じるか？感じないか？

戦略の認識

戦略の認識



イノベーションの認識
社内で改善提案、アイデア提案、情報インプットなどの変化と捉えて、適用するための活動を行なっていると感じている

5.4 イノベーション文化

トップマネジメントは、次に示す事項によって、イノベーション活動を支援するために必要な組織文化を決定し、推進しなければならない。

- a) 組織の内部の状況を理解する一環として現状の組織文化を分析すること
- b) イノベーションの意図、方針、戦略を考慮すること
- c) 全ての階層のリーダーが、リーダーシップ及びコミットメントを実証し、ロールモデルとして行動することを奨励すること
- d) 力量開発、認識、関与及びコミュニケーションを必要に応じて確実に行うこと
- e) 次の特性を適切に考慮すること
 - 1) 創造性と実効的な活動の共存を可能にすること
 - 2) 変化への開放性、リスクを取る姿勢、協働及び共創
 - 3) 洞察の活用、利用者及び価値実現への注目
 - 4) 新しい知識及び力量を獲得するための探索及び実験
 - 5) 仮定及び確立済みの条件への問い
 - 6) 参加者の多様性及び異なる見解に対する尊重
 - 7) 仮説に基づく分析及び意思決定と、証拠に基づく分析及び意思決定とのバランス
 - 8) フィードバック及び継続的な学習の奨励
 - 9) 曖昧さ及び不確実性に取り組む能力

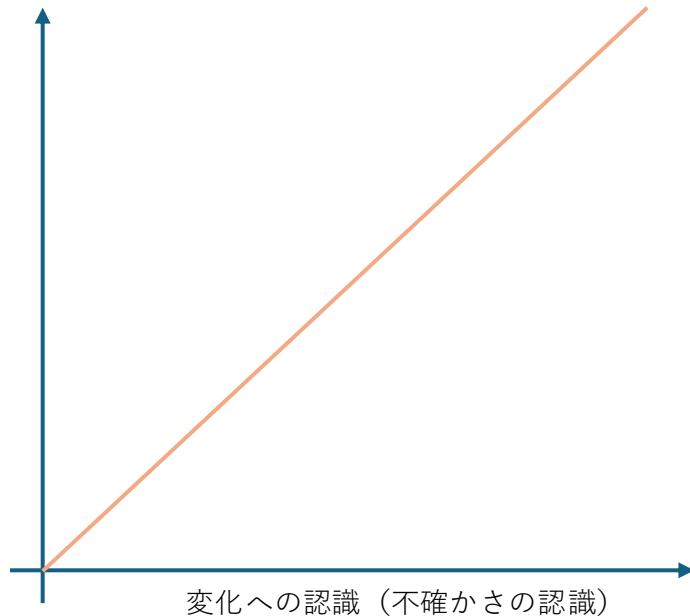
7.3 認識

組織の管理下で働く人々は、次の事項を認識していなければならない。

- a) イノベーションの意図、方針、戦略及び目標
- b) イノベーションの意味及びイノベーション活動の重要性
- c) イノベーションのパフォーマンスの向上によって得られる便益を含む、イノベーション・マネジメントシステムの有効性に関する自らの貢献
- d) イノベーション・マネジメントシステムの要求事項に適合しないことの意味

変化への認識

変化への適用の認識



5.4 イノベーション文化

トップマネジメントは、次に示す事項によって、イノベーション活動を支援するために必要な組織文化を決定し、推進しなければならない。

- a) 組織の内部の状況を理解する一環として現状の組織文化を分析すること
- b) イノベーションの意図、方針、戦略を考慮すること
- c) 全ての階層のリーダーが、リーダーシップ及びコミットメントを実証し、ロールモデルとして行動することを奨励すること
- d) 力量開発、認識、関与及びコミュニケーションを必要に応じて確実に行うこと
- e) 次の特性を適切に考慮すること
 - 1) 創造性と実効的な活動の共存を可能にすること
 - 2) 変化への開放性、リスクを取る姿勢、協働及び共創
 - 3) 洞察の活用、利用者及び価値実現への注目
 - 4) 新しい知識及び力量を獲得するための探索及び実験
 - 5) 仮定及び確立済みの条件への問い
 - 6) 参加者の多様性及び異なる見解に対する尊重
 - 7) 仮説に基づく分析及び意思決定と、証拠に基づく分析及び意思決定とのバランス
 - 8) フィードバック及び継続的な学習の奨励
 - 9) 曖昧さ及び不確実性に取り組む能力

5.1.3 変更管理（チェンジマネジメント）

トップマネジメントは、次の事項によって、チェンジマネジメントに関してリーダーシップ及びコミットメントを実証しなければならない。

- a) イノベーションの成功を達成するために変革及び適応の必要性を決定すること
- b) 変革及び適応の重要性及び必要性について認識を高め、伝達すること
- c) 人々が変革に積極的に参加し、備え、適応できることを確実にすること

注記 チェンジマネジメントは、イノベーション・マネジメントシステムの実施に関連する場合があります。イノベーションを展開する際に適用される場合があります。

本調査について

調査方法について

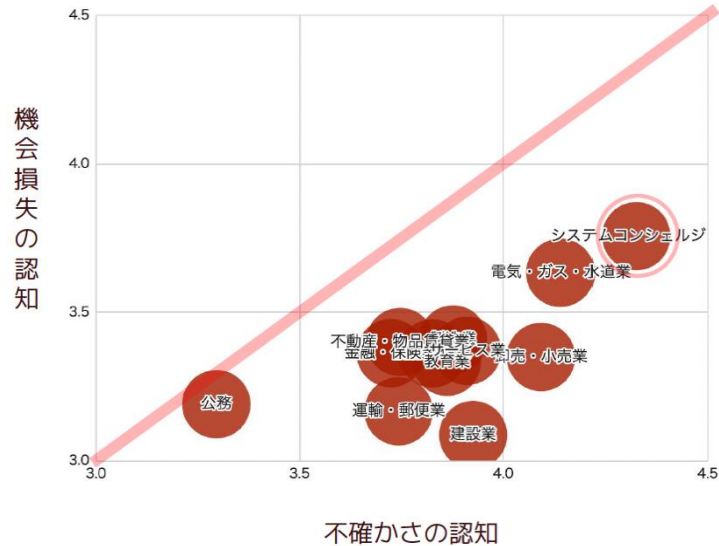
(全体)
調査結果について

(カテゴリ)
調査結果について

改善・是正の機会

変化への認識

リスク認知



5.4 イノベーション文化

トップマネジメントは、次に示す事項によって、イノベーション活動を支援するために必要な組織文化を決定し、推進しなければならない。

- 組織の内部の状況を理解する一環として現状の組織文化を分析すること
- イノベーションの意図、方針、戦略を考慮すること
- 全ての階層のリーダーが、リーダーシップ及びコミットメントを実証し、ロールモデルとして行動することを奨励すること
- 力量開発、認識、関与及びコミュニケーションを必要に応じて確実に行うこと
- 次の特性を適切に考慮すること
 - 創造性と実効的な活動の共存を可能にすること
 - 変化への開放性、リスクを取る姿勢、協働及び共創
 - 洞察の活用、利用者及び価値実現への注目
 - 新しい知識及び力量を獲得するための探索及び実験
 - 仮定及び確立済みの条件への問い
 - 参加者の多様性及び異なる見解に対する尊重
 - 仮説に基づく分析及び意思決定と、証拠に基づく分析及び意思決定とのバランス
 - フィードバック及び継続的な学習の奨励
 - 曖昧さ及び不確実性に取り組む能力

5.1.3 変更管理（チェンジマネジメント）

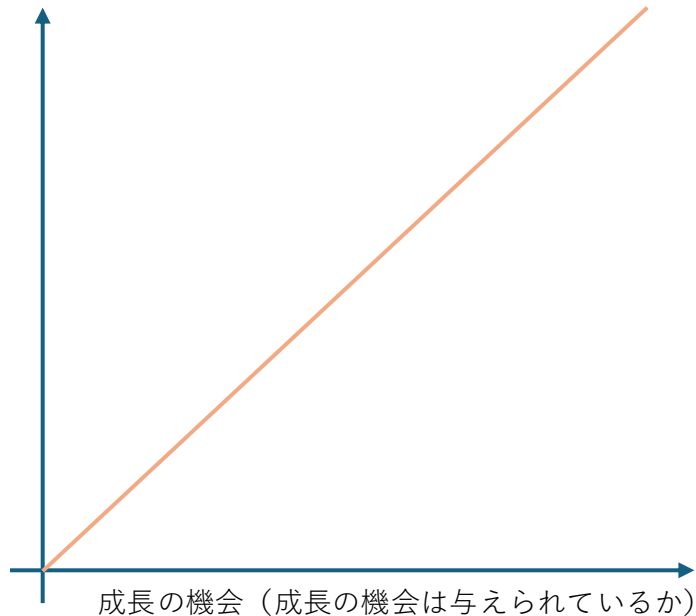
トップマネジメントは、次の事項によって、チェンジマネジメントに関してリーダーシップ及びコミットメントを実証しなければならない。

- イノベーションの成功を達成するために変革及び適応の必要性を決定すること
- 変革及び適応の重要性及び必要性について認識を高め、伝達すること
- 人々が変革に積極的に参加し、備え、適応できることを確実にすること

注記 チェンジマネジメントは、イノベーション・マネジメントシステムの実施に関連する場合があります。イノベーションを展開する際に適用される場合があります。

成長への認識

成長の認識（成長を感じているか？）



5.4 イノベーション文化

トップマネジメントは、次に示す事項によって、イノベーション活動を支援するために必要な組織文化を決定し、推進しなければならない。

- a) 組織の内部の状況を理解する一環として現状の組織文化を分析すること
- b) イノベーションの意図、方針、戦略を考慮すること
- c) 全ての階層のリーダーが、リーダーシップ及びコミットメントを実証し、ロールモデルとして行動することを奨励すること
- d) 力量開発、認識、関与及びコミュニケーションを必要に応じて確実に行うこと
- e) 次の特性を適切に考慮すること
 - 1) 創造性と実効的な活動の共存を可能にすること
 - 2) 変化への開放性、リスクを取る姿勢、協働及び共創
 - 3) 洞察の活用、利用者及び価値実現への注目
 - 4) 新しい知識及び力量を獲得するための探索及び実験
 - 5) 仮定及び確立済みの条件への問い
 - 6) 参加者の多様性及び異なる見解に対する尊重
 - 7) 仮説に基づく分析及び意思決定と、証拠に基づく分析及び意思決定とのバランス
 - 8) フィードバック及び継続的な学習の奨励
 - 9) 曖昧さ及び不確実性に取り組む能力

5.1.3 変更管理（チェンジマネジメント）

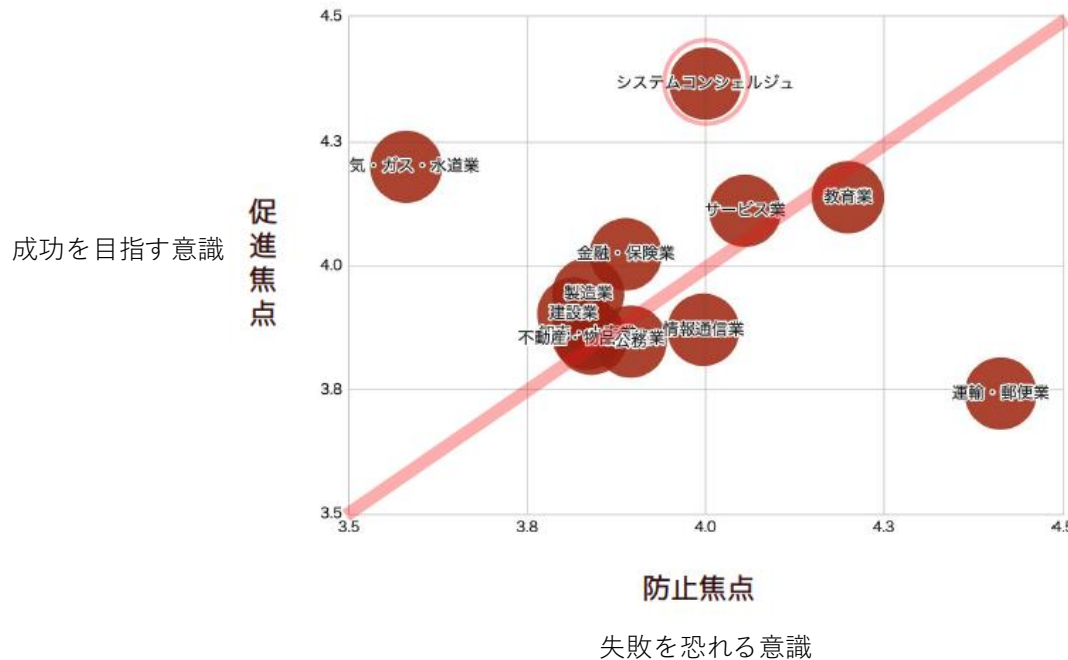
トップマネジメントは、次の事項によって、チェンジマネジメントに関してリーダーシップ及びコミットメントを実証しなければならない。

- a) イノベーションの成功を達成するために変革及び適応の必要性を決定すること
- b) 変革及び適応の重要性及び必要性について認識を高め、伝達すること
- c) 人々が変革に積極的に参加し、備え、適応できることを確実にすること

注記 チェンジマネジメントは、イノベーション・マネジメントシステムの実施に関連する場合があります。イノベーションを展開する際に適用される場合があります。

奨励の認識

促進焦点・防止焦点



5.4 イノベーション文化

トップマネジメントは、次に示す事項によって、イノベーション活動を支援するために必要な組織文化を決定し、推進しなければならない。

- a) 組織の内部の状況を理解する一環として現状の組織文化を分析すること
- b) イノベーションの意図、方針、戦略を考慮すること
- c) 全ての階層のリーダーが、リーダーシップ及びコミットメントを実証し、ロールモデルとして行動することを奨励すること
- d) 力量開発、認識、関与及びコミュニケーションを必要に応じて確実に行うこと
- e) 次の特性を適切に考慮すること
 - 1) 創造性と実効的な活動の共存を可能にすること
 - 2) 変化への開放性、リスクを取る姿勢、協働及び共創
 - 3) 洞察の活用、利用者及び価値実現への注目
 - 4) 新しい知識及び力量を獲得するための探索及び実験
 - 5) 仮定及び確立済みの条件への問い
 - 6) 参加者の多様性及び異なる見解に対する尊重
 - 7) 仮説に基づく分析及び意思決定と、証拠に基づく分析及び意思決定とのバランス
 - 8) フィードバック及び継続的な学習の奨励
 - 9) 曖昧さ及び不確実性に取り組む能力

5.1.3 変更管理（チェンジマネジメント）

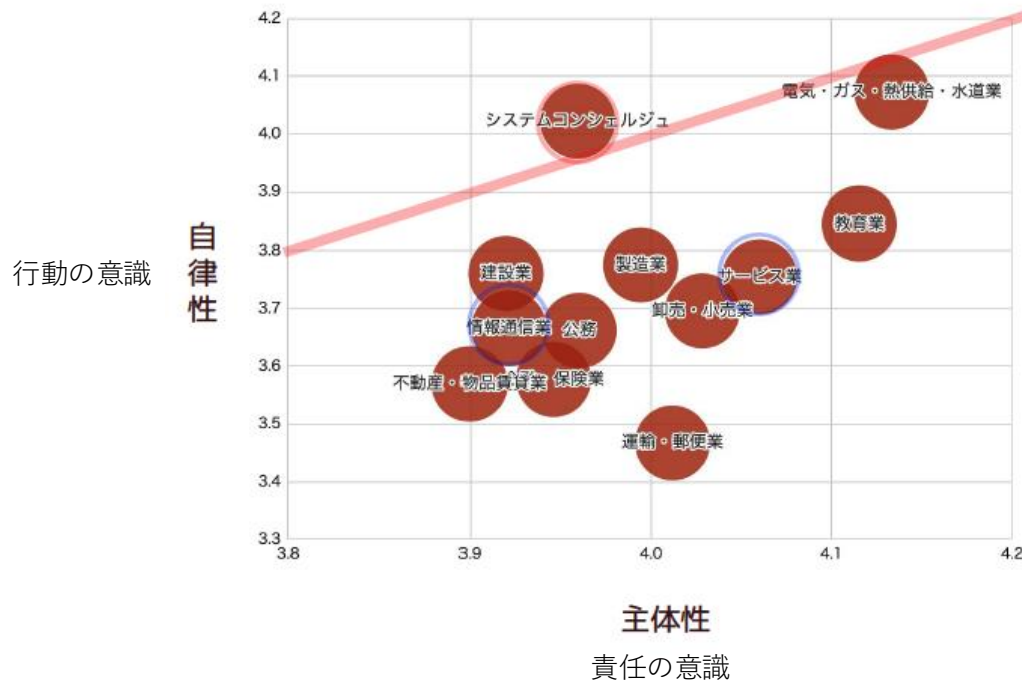
トップマネジメントは、次の事項によって、チェンジマネジメントに関してリーダーシップ及びコミットメントを実証しなければならない。

- a) イノベーションの成功を達成するために変革及び適応の必要性を決定すること
- b) 変革及び適応の重要性及び必要性について認識を高め、伝達すること
- c) 人々が変革に積極的に参加し、備え、適応できることを確実にすること

注記 チェンジマネジメントは、イノベーション・マネジメントシステムの実施に関連する場合があります。イノベーションを展開する際に適用される場合があります。

組織の認識

主体性・自律性



5.4 イノベーション文化

トップマネジメントは、次に示す事項によって、イノベーション活動を支援するために必要な組織文化を決定し、推進しなければならない。

- a) 組織の内部の状況を理解する一環として現状の組織文化を分析すること
- b) イノベーションの意図、方針、戦略を考慮すること
- c) 全ての階層のリーダーが、リーダーシップ及びコミットメントを実証し、ロールモデルとして行動することを奨励すること
- d) 力量開発、認識、関与及びコミュニケーションを必要に応じて確実に行うこと
- e) 次の特性を適切に考慮すること
 - 1) 創造性と実効的な活動の共存を可能にすること
 - 2) 変化への開放性、リスクを取る姿勢、協働及び共創
 - 3) 洞察の活用、利用者及び価値実現への注目
 - 4) 新しい知識及び力量を獲得するための探索及び実験
 - 5) 仮定及び確立済みの条件への問い
 - 6) 参加者の多様性及び異なる見解に対する尊重
 - 7) 仮説に基づく分析及び意思決定と、証拠に基づく分析及び意思決定とのバランス
 - 8) フィードバック及び継続的な学習の奨励
 - 9) 曖昧さ及び不確実性に取り組む能力

5.1.3 変更管理（チェンジマネジメント）

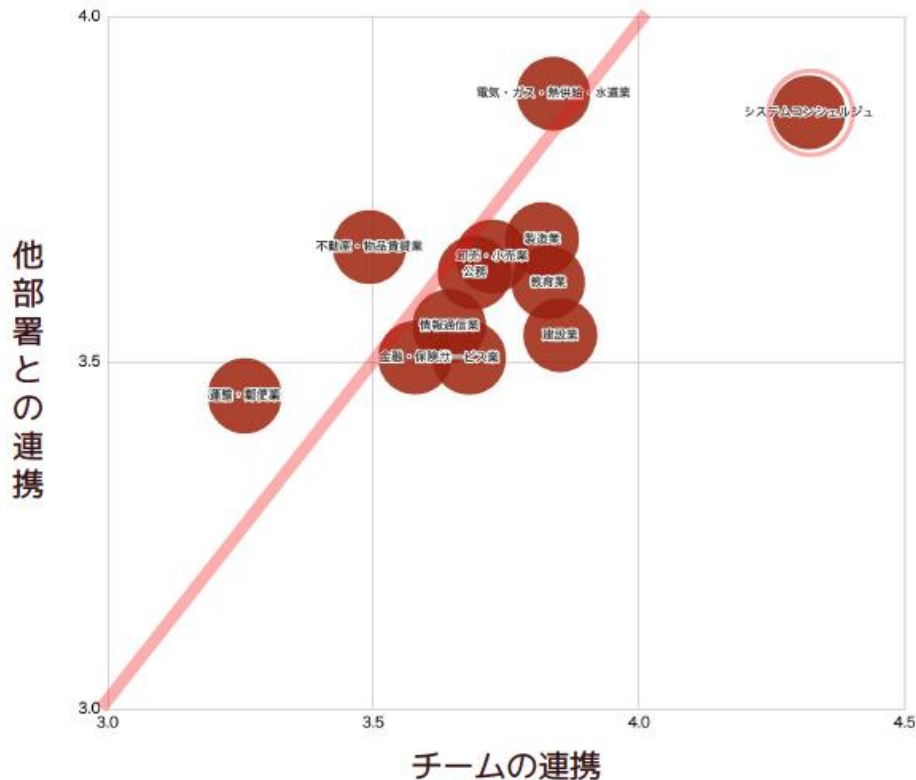
トップマネジメントは、次の事項によって、チェンジマネジメントに関してリーダーシップ及びコミットメントを実証しなければならない。

- a) イノベーションの成功を達成するために変革及び適応の必要性を決定すること
- b) 変革及び適応の重要性及び必要性について認識を高め、伝達すること
- c) 人々が変革に積極的に参加し、備え、適応できることを確実にすること

注記 チェンジマネジメントは、イノベーション・マネジメントシステムの実施に関連する場合があります。イノベーションを展開する際に適用される場合があります。

組織の認識

チーム・他部署との連携



5.4 イノベーション文化

トップマネジメントは、次に示す事項によって、イノベーション活動を支援するために必要な組織文化を決定し、推進しなければならない。

- a) 組織の内部の状況を理解する一環として現状の組織文化を分析すること
- b) イノベーションの意図、方針、戦略を考慮すること
- c) 全ての階層のリーダーが、リーダーシップ及びコミットメントを実証し、ロールモデルとして行動することを奨励すること
- d) 力量開発、認識、関与及びコミュニケーションを必要に応じて確実に行うこと
- e) 次の特性を適切に考慮すること
 - 1) 創造性と実効的な活動の共存を可能にすること
 - 2) 変化への開放性、リスクを取る姿勢、協働及び共創
 - 3) 洞察の活用、利用者及び価値実現への注目
 - 4) 新しい知識及び力量を獲得するための探索及び実験
 - 5) 仮定及び確立済みの条件への問い
 - 6) 参加者の多様性及び異なる見解に対する尊重
 - 7) 仮説に基づく分析及び意思決定と、証拠に基づく分析及び意思決定とのバランス
 - 8) フィードバック及び継続的な学習の奨励
 - 9) 曖昧さ及び不確実性に取り組む能力

5.1.3 変更管理（チェンジマネジメント）

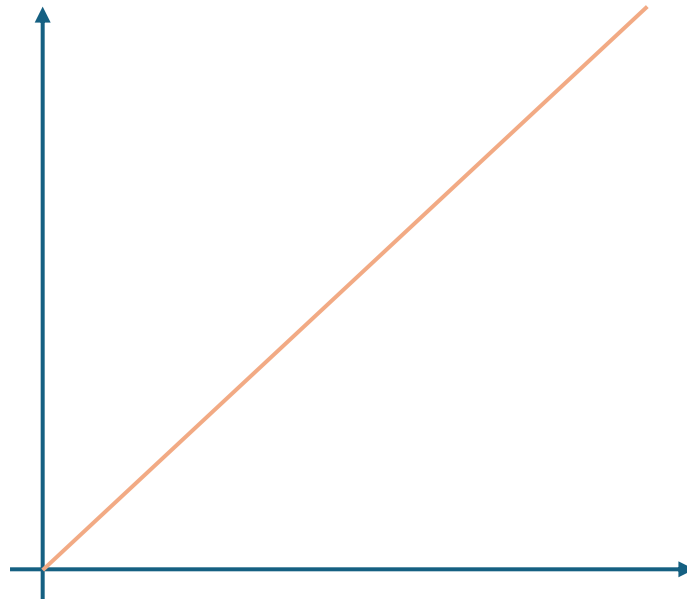
トップマネジメントは、次の事項によって、チェンジマネジメントに関してリーダーシップ及びコミットメントを実証しなければならない。

- a) イノベーションの成功を達成するために変革及び適応の必要性を決定すること
- b) 変革及び適応の重要性及び必要性について認識を高め、伝達すること
- c) 人々が変革に積極的に参加し、備え、適応できることを確実にすること

注記 チェンジマネジメントは、イノベーション・マネジメントシステムの実施に関連する場合があり、イノベーションを展開する際に適用される場合がある。

適合への認識

IMSへの理解



適合の認識

5.4 イノベーション文化

トップマネジメントは、次に示す事項によって、イノベーション活動を支援するために必要な組織文化を決定し、推進しなければならない。

- a) 組織の内部の状況を理解する一環として現状の組織文化を分析すること
- b) イノベーションの意図、方針、戦略を考慮すること
- c) 全ての階層のリーダーが、リーダーシップ及びコミットメントを実証し、ロールモデルとして行動することを奨励すること
- d) 力量開発、認識、関与及びコミュニケーションを必要に応じて確実に行うこと
- e) 次の特性を適切に考慮すること
 - 1) 創造性と実効的な活動の共存を可能にすること
 - 2) 変化への開放性、リスクを取る姿勢、協働及び共創
 - 3) 洞察の活用、利用者及び価値実現への注目
 - 4) 新しい知識及び力量を獲得するための探索及び実験
 - 5) 仮定及び確立済みの条件への問い
 - 6) 参加者の多様性及び異なる見解に対する尊重
 - 7) 仮説に基づく分析及び意思決定と、証拠に基づく分析及び意思決定とのバランス
 - 8) フィードバック及び継続的な学習の奨励
 - 9) 曖昧さ及び不確実性に取り組む能力

7.3 認識

組織の管理下で働く人々は、次の事項を認識していなければならない。

- a) イノベーションの意図、方針、戦略及び目標
- b) イノベーションの意味及びイノベーション活動の重要性
- c) イノベーションのパフォーマンスの向上によって得られる便益を含む、イノベーション・マネジメントシステムの有効性に関する自らの貢献
- d) イノベーション・マネジメントシステムの要求事項に適合しないことの意味

本調査について

調査方法について

(全体)
調査結果について

(カテゴリ)
調査結果について

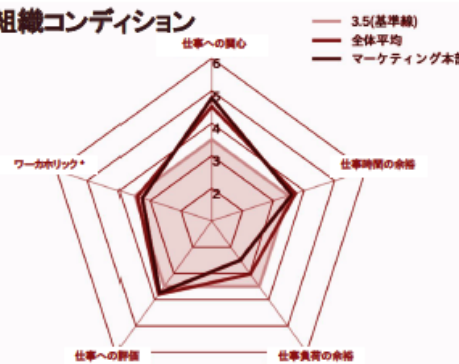
改善・是正の機会

適合への認識

イノベーション



組織コンディション



ワークエンゲージメント

オープンイノベーション

	今回 2021/12	前回 2021/04	差分 8ヶ月	回答範囲 (1SD)	部署 順位
顧客への信頼	4.1	3.9	+0.2	3.1~5.0	2nd /16
社外への信頼	3.8	4.0	-0.2	3.2~5.2	8th /16

コラボレーション

部署横断の信頼	4.3	4.2	+0.1	3.7~5.1	6th /16
---------	-----	-----	------	---------	---------

チームワーク

チームへの信頼(全体)	4.7	4.5	+0.2	2.3~5.8	2nd /16
上司への信頼	4.6	4.6	±0.0	3.7~5.6	2nd /16
メンバーへの信頼	4.8	4.7	+0.1	4.0~5.7	2nd /16

心理的安全性

心理的安全性(全体)	4.6	4.5	+0.1	2.5~5.6	2nd /16
上司の心理的安全性	4.6	4.5	+0.1	2.4~5.8	2nd /16
メンバーの心理的安全性	4.8	4.5	+0.3	2.7~5.7	2nd /16

組織コンディション

5つの要因

	今回 2021/12	前回 2021/04	差分 8ヶ月	回答範囲 (1SD)	部署 順位
仕事への関心	4.9	4.7	+0.2	3.7~5.7	4th /16
仕事時間の余裕	3.7	3.6	+0.1	2.1~5.2	12th /16
仕事負荷の余裕	2.4	2.2	+0.2	1.2~3.8	14th /16
仕事への評価	3.6	3.6	±0.0	2.4~5.1	11th /16
ワーカホリック*	3.4	3.3	+0.1	1.9~4.8	13th /16

組織開発の施策を検討するヒント

影響度の大きさ順(信頼項目)	今回 2021/12	前回	差分
1 部署横断への信頼	4.3	4.2	+0.1
2 顧客への信頼	3.8	4.0	-0.2
3 社外への信頼	3.8	4.0	-0.2
4 上司への信頼	4.6	4.6	±0.0
5 メンバーへの信頼	4.8	4.7	+0.1

のびしろ順(心理的安全性 詳細項目)	今回 2021/12	前回	差分
1 リスク回避	4.2	4.6	+0.2
2 役割期待	4.3	4.1	+0.4
3 支援	4.7	4.5	+0.2
4 尊重	4.8	4.8	±0.0
5 受容	4.8	4.8	±0.0

影響度の大きさ順	今回 2021/12	前回	差分
1 仕事負荷の余裕	2.4	2.2	+0.2
2 仕事への関心	4.9	4.7	+0.2
3 ワーカホリック*	3.4	3.3	+0.1
4 仕事への評価	3.6	3.6	±0.0
5 仕事時間の余裕	3.7	3.6	+0.1

本調査について

調査方法について

(全体)
調査結果について

(カテゴリ)
調査結果について

改善・是正の機会

カテゴリ別の調査結果については、「役職別」「部署別」「年齢別」などのカテゴリ毎の傾向を出力いたします。

本調査について

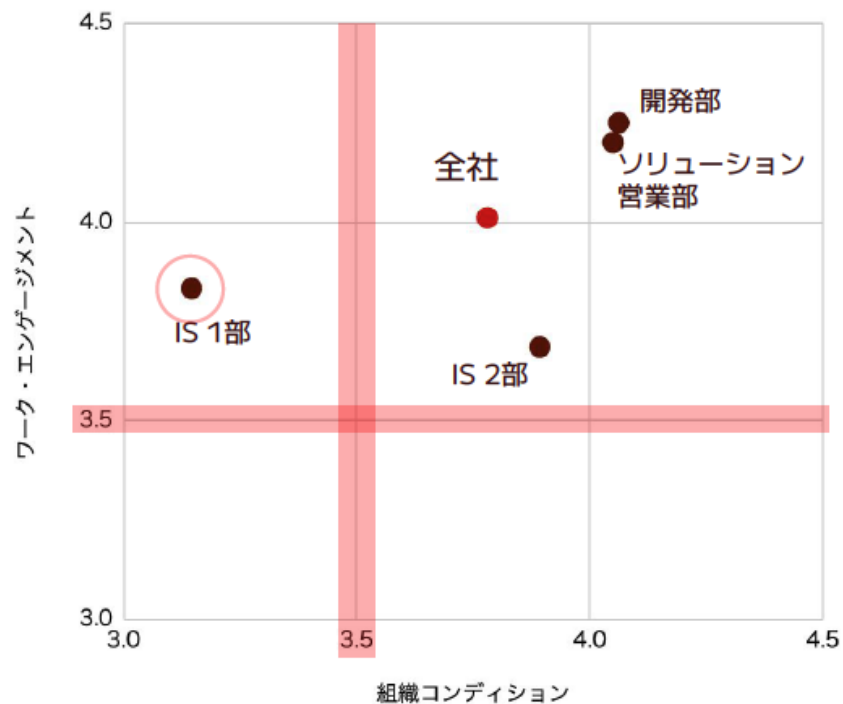
調査方法について

(全体)
調査結果について

(カテゴリ)
調査結果について

改善・是正の機会

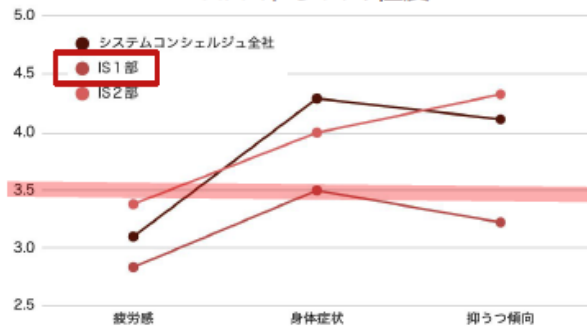
改善・是正の機会



組織コンディション（ストレス）について、IS1部が中間値 3.5よりも低い位置にあるので、ケアすることを検討した方が良い。

改善・是正の機会

A. ストレスの程度



IS 1部は、

1. 疲労感、身体症状、抑うつ傾向ともに、中間値 3.5 と同程度か下回るような低い値を示しており、ストレスが蓄積している可能性が高い
2. ストレス要因を見ると、「仕事負荷の余裕」がなく、緊張感の高い仕事だと感じている方が多い。
 - a. 一方で、「仕事への関心」は高く、意義を持って仕事ができている
 - b. 「仕事への高評価」も中間値を上回ることはできている。
3. 要因の傾向としては、IS2部も同様であり、同じ構造的課題を抱えてはいるので、働き方やマネジメントの改善・向上を検討しても良い。
4. なお、繁忙期など一時的な影響が回答に反映されている可能性もある。現場の企業活動とあわせた考察が必要である。

B. 働く中でのストレス要因

