

組織が継続的な成長と価値提供を行うための国際標準規格

実践 ISO56001 (イノベーション・マネジメントシステム)

ここでしか学べない！ ISO56001のリアル実践 ノウハウ公開セミナー

株式会社システムコンシェルジュ

会社紹介

ISO56001とは

ISO56001の効果

実践！IMSの仕組み化

仕組みの定着化

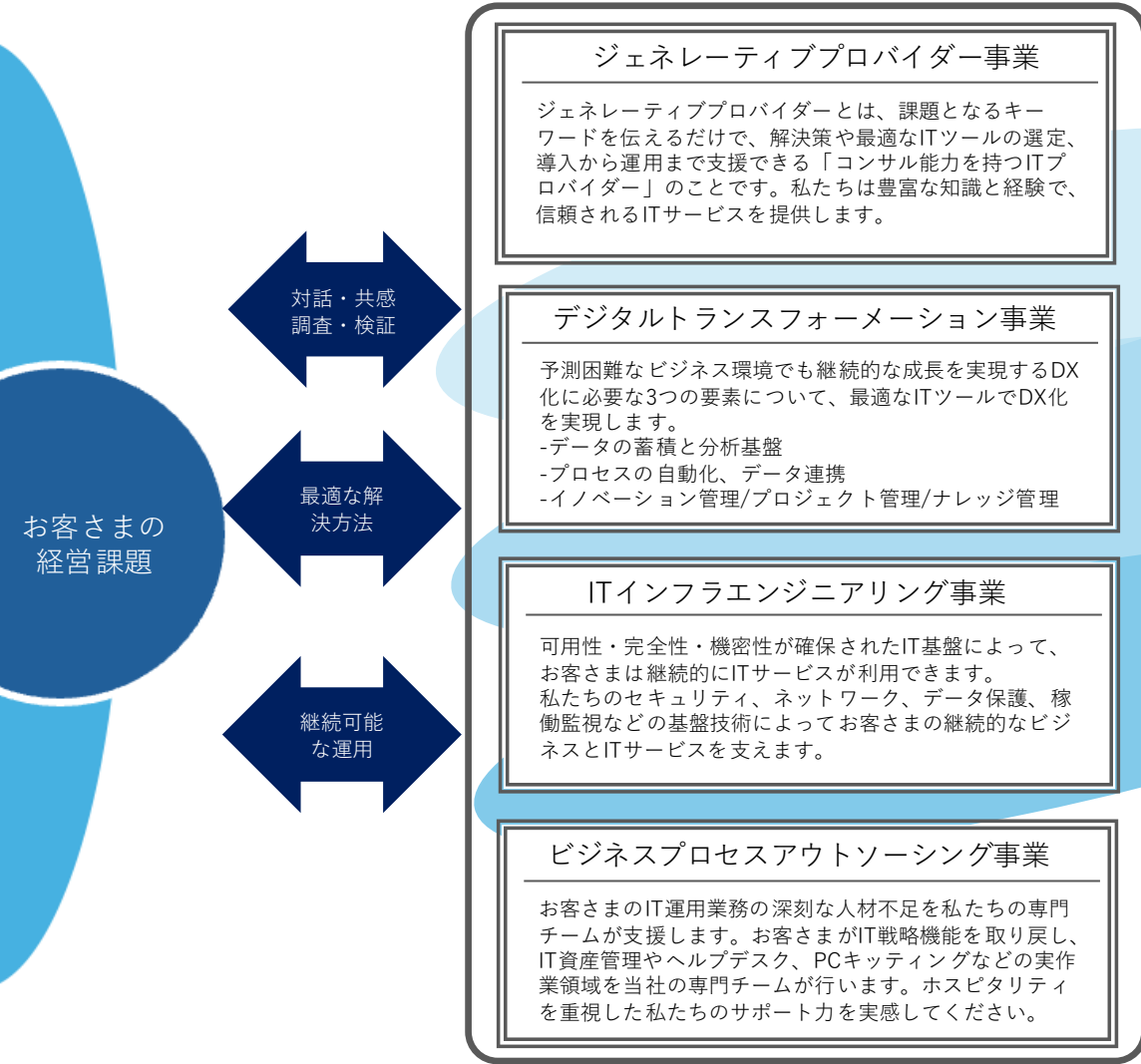
サービスのご説明

伴走支援メンバー紹介



会社概要

会社名	株式会社システムコンシェルジュ	設立	2005年7月26日
代表取締役	飯田 健夫	資本金	1,000万円
所在地	東京都千代田区神田錦町2-11-7	従業員数	45名（役員・従業員・契約社員含む）
TEL	03-5577-5735	事業内容	・イノベーション創出・組織文化醸成事業 ・ビジネスプロセスアウトソーシング（BPO）事業 ・ジェネレーティブプロバイダー事業
拠点	大阪オフィス 大阪府大阪市北区梅田2丁目5番8号 千代田ビル西別館3階G号室 宮古島オフィス 沖縄県宮古島市平良字西里1018番地1 マティダヒルズ102号	主な取引先 （50順）	株式会社エヌオーイー 株式会社飯田産業 岐阜女子大学 株式会社SOYOKAZE 株式会社スコープ 田島ルーフィング株式会社 TIS株式会社 株式会社ヒューマントラスト 株式会社阪急交通社 株式会社マクスコーポレーション メディカル・データ・ビジョン株式会社 株式会社ユニマットライフ
福利厚生	関東ITソフトウェア健康保険組合 福利厚生サービス：リロクラブ オフィス内：リフレクソロジー / カイロプラクティック / ロルフィング / コーヒー無料 退職金制度		



最適な方法 (Process)

各種マネジメントシステム
 (ITサービス管理、インベーション管理、ナレッジ管理、プロジェクト管理、セキュリティ管理、人工知能 (AI) 管理など)

フレームワーク / ガイドライン
 (Scaled Agile Framework®, ISO56002/ISO56001、ISO30401、ISO9001、ISO42001、ISMS、セキュリティ基準など)

経験・実績
 (統合基幹業務システム、ビジネスインテリジェンス (BI)、文書情報管理、グループウェア、セキュリティなど)

高い技術力 (Technology)

ハードウェア (サーバー、ネットワーク機器・無線LAN、PC、PBX、IP電話など)

ソフトウェア (OS、アプリケーション、データベース、ミドルウェアなど)

セキュリティ
 (ネットワーク/エンドポイント/SASE /ゼロトラスト/アプリケーションセキュリティなど)

デジタルトランスフォーメーション
 (RPA、iPaaS、DWH、BI、生成AI、テキストマイニングなど)

信頼される人 (People)

プロジェクトマネジメント力 (アジャイル・スクラム、ウォーターフォールなど)

インベーション力 (インベーション国際資格、インベーションプロフェッショナル資格など)

技術力 (AWS資格、Oracle資格、LPIC/LinuC資格、CCNA資格、その他IT関連資格など)

業務理解力 (簿記、販売士、旅程管理主任者、社労士、その他業務資格など)

当社の強み



IT Infrastructure (IT基盤技術)

堅牢なIT基盤がなければアプリケーションを稼働させることはできません。私たちはThe Linux Foundationを支援する日本を代表するエンジニアを技術顧問とし、最新のIT技術を求めつつ、過去の技術にも目を向けお客さまが求める最適な技術の探求とサービス提供を行います。

IT Tools (先進的なツール活用)

変化に素早く対応するには、活用できる技術やツール、ライブラリなどを知り、実際に利用することが重要です。私たちはITツールや技術を探求し、実際に体感することで最高のサービスが提供できると考えています。私たちの社内では多くのツールを活用しています。

IT Practices (成功と失敗によって研鑽される方法論)

ツールや技術自体は価値とはいえません。価値を感じてくれるお客さま、喜んでくれる方々がいて価値に変えることができます。予測不可能な社会のなかで継続的な価値を提供するために、日本初の国際標準企画ISO56002/ISO56001(イノベーション・マネジメントシステム)の認証を取得し、他では実践していないイノベーションの仕組みを作りました。この仕組みや方法論をお客さまへサービス提供し、「私たちからお客さまへ」「お客さまから私たちへ」それが私たちの考えるチームワークと価値あるサービスの方法論です。

当社の強み

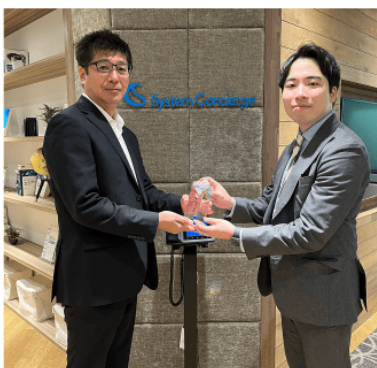
日本国内初のISO56002 / ISO56001（イノベーション・マネジメントシステム）の認証取得



イノベーションの国際標準規格「ISO56001」とは

「ISO56001」は、世界中のイノベーションを起こした企業のマネジメント手法を分析し、考え方や方法論をベストプラクティス化したイノベーション・マネジメントシステムの国際標準規格です。新しい価値を創出し、価値の継続と向上を実現するためのガイドラインです。

人材育成・組織開発に関するアワード受賞



ラーニングイノベーションアワード2023とは

人的資本情報の開示が義務化され、人的資本経営への注目が日々高まる中、多くの日本企業が人材投資による取り組みを加速しています。ALL DIFFERENT株式会社は、人材育成に取り組む企業に様々な事例を紹介し、新たな知見や視点を提供するために、年に一度「ラーニングイノベーションアワード」を開催し、人材育成・組織開発において優れた取り組みを行っている企業を表彰しています。ラーニングスパイラル賞は、「気づく」「学ぶ」「できる・変わる」「続ける」の全ステップを構築し、実効を上げている企業に授与されます。

当社の強み

旅行・観光業界



金融・保険業界



製造業界



介護・ヘルスケア業界



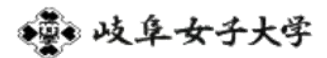
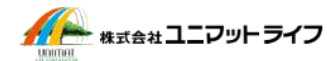
広告・メディア業界



IT業界



その他、人材派遣・飲食など

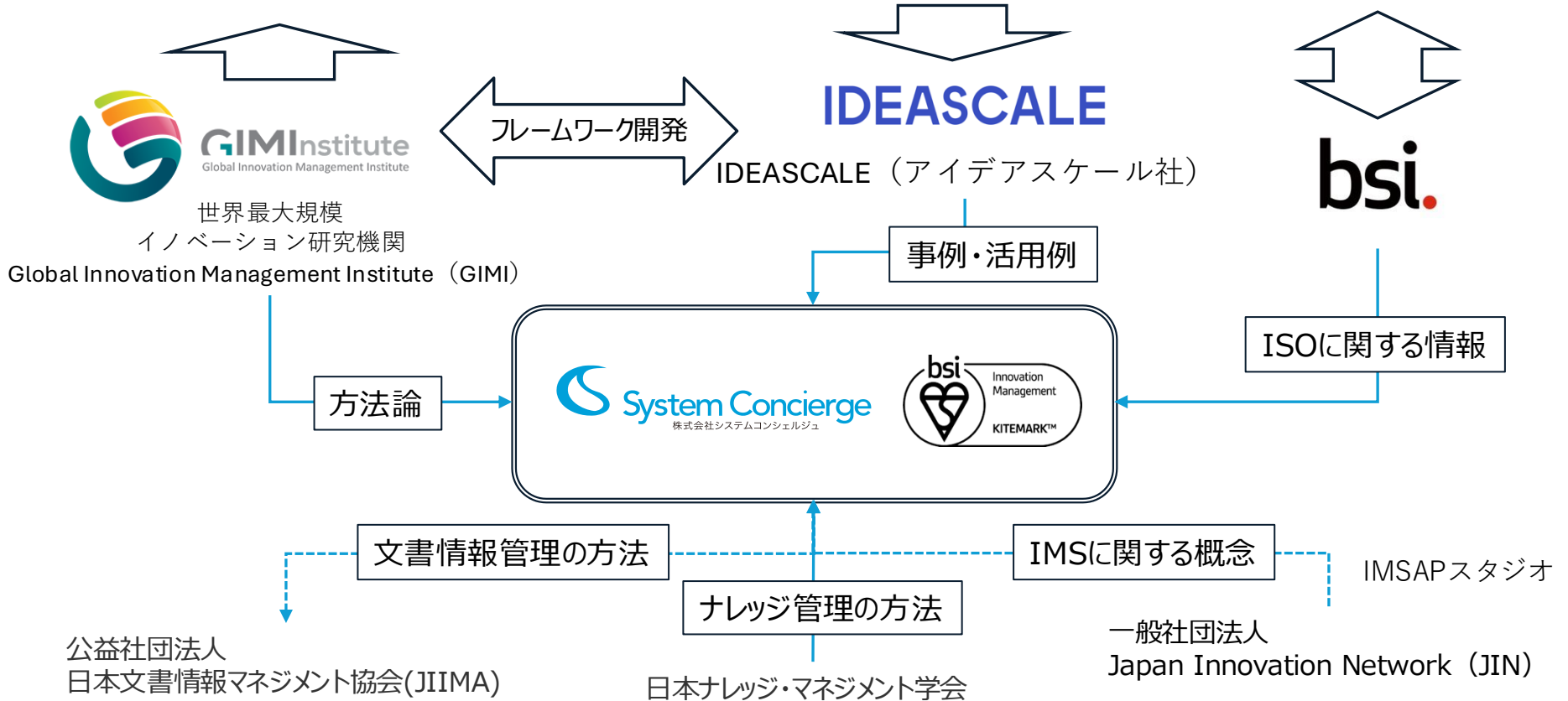


イノベーション・マネジメントシステムに関する関係チャネル

ISO56001 /ISO56002策定への協力

イノベーション活動に関する事例

ISO56001/ISO56002認証審査



会社紹介

ISO56001とは

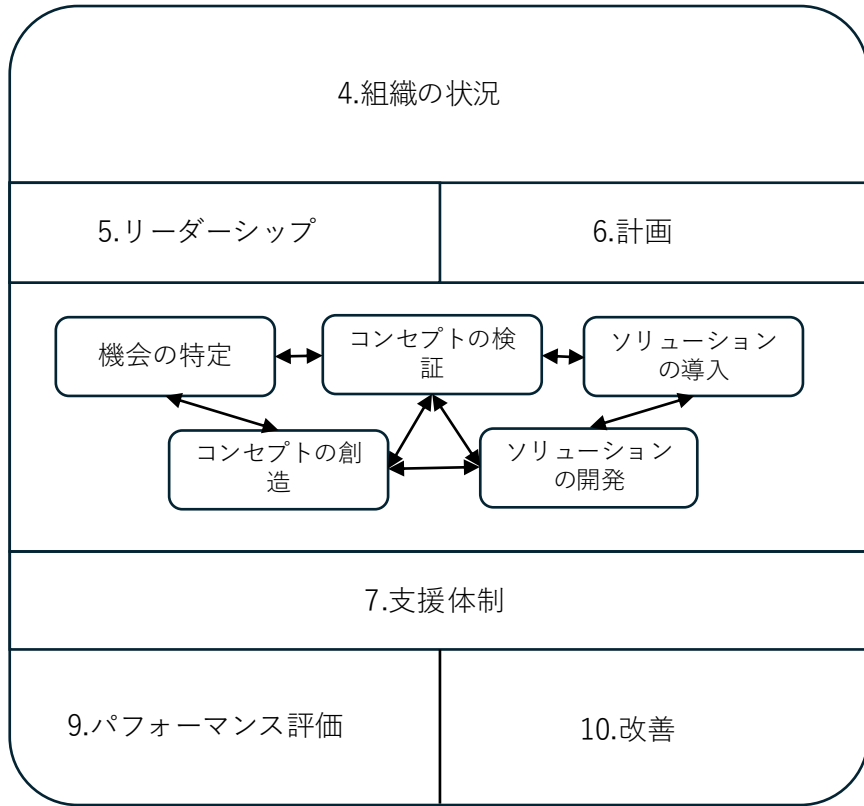
ISO56001の効果

実践！IMSの仕組み化

仕組みの定着化

サービスのご説明

伴走支援メンバー紹介



ISO56001体系図

国際標準として規格された背景

イノベーションを偶然や個人の才能任せではなく、組織として再現性高くする（成功率を高める）ことを検討した。この分野のために技術委員会 ISO/TC 279 を設け、その役割を「イノベーションを可能にするための用語、ツール、方法、関係者間の相互作用の標準化」としています。つまり、最初から“イノベーションを管理の対象として共通化する”ことが出発点でした。

国際標準として規格された目的

01

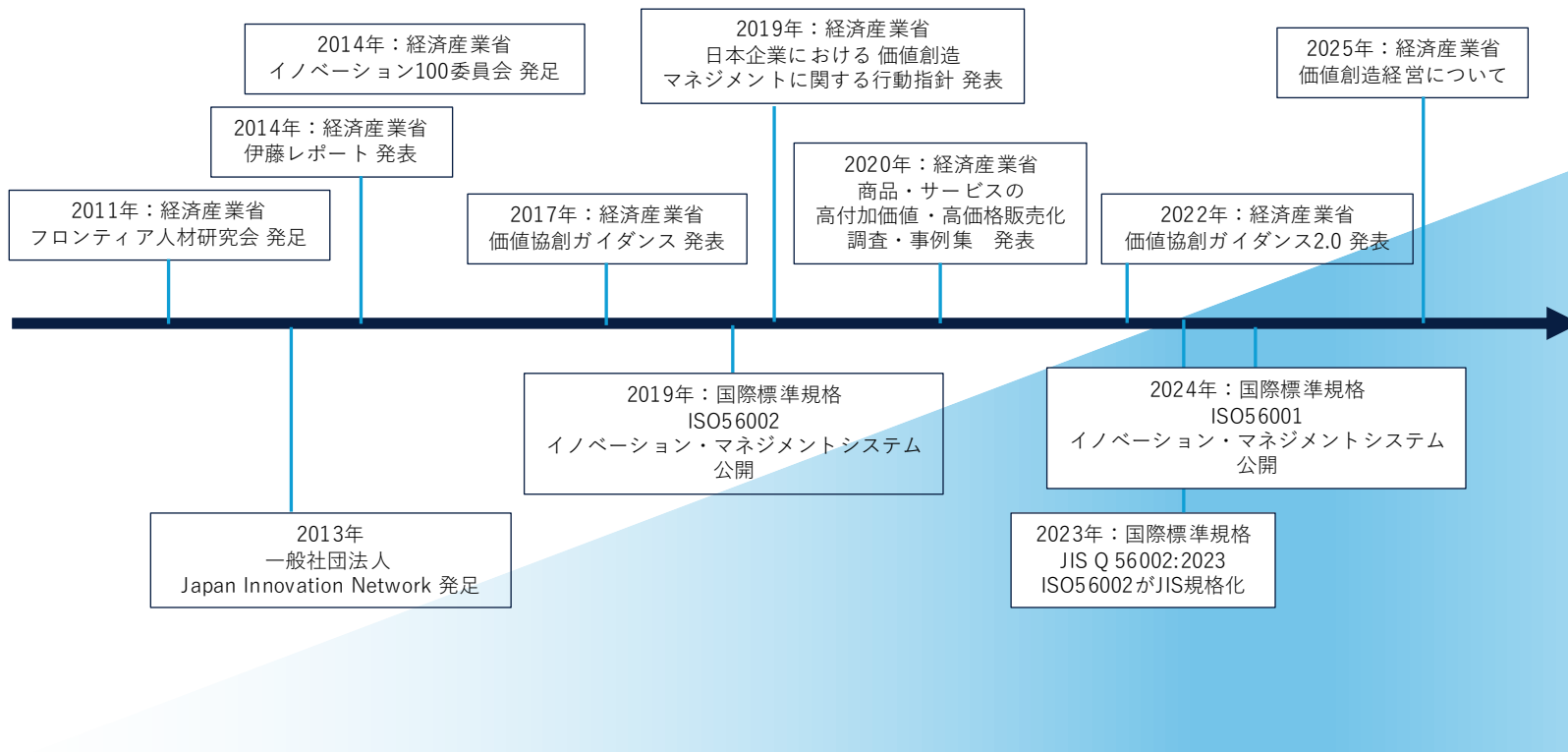
国際規模のオープン・イノベーションを目指した「共通言語」「共通基準」として策定された

02

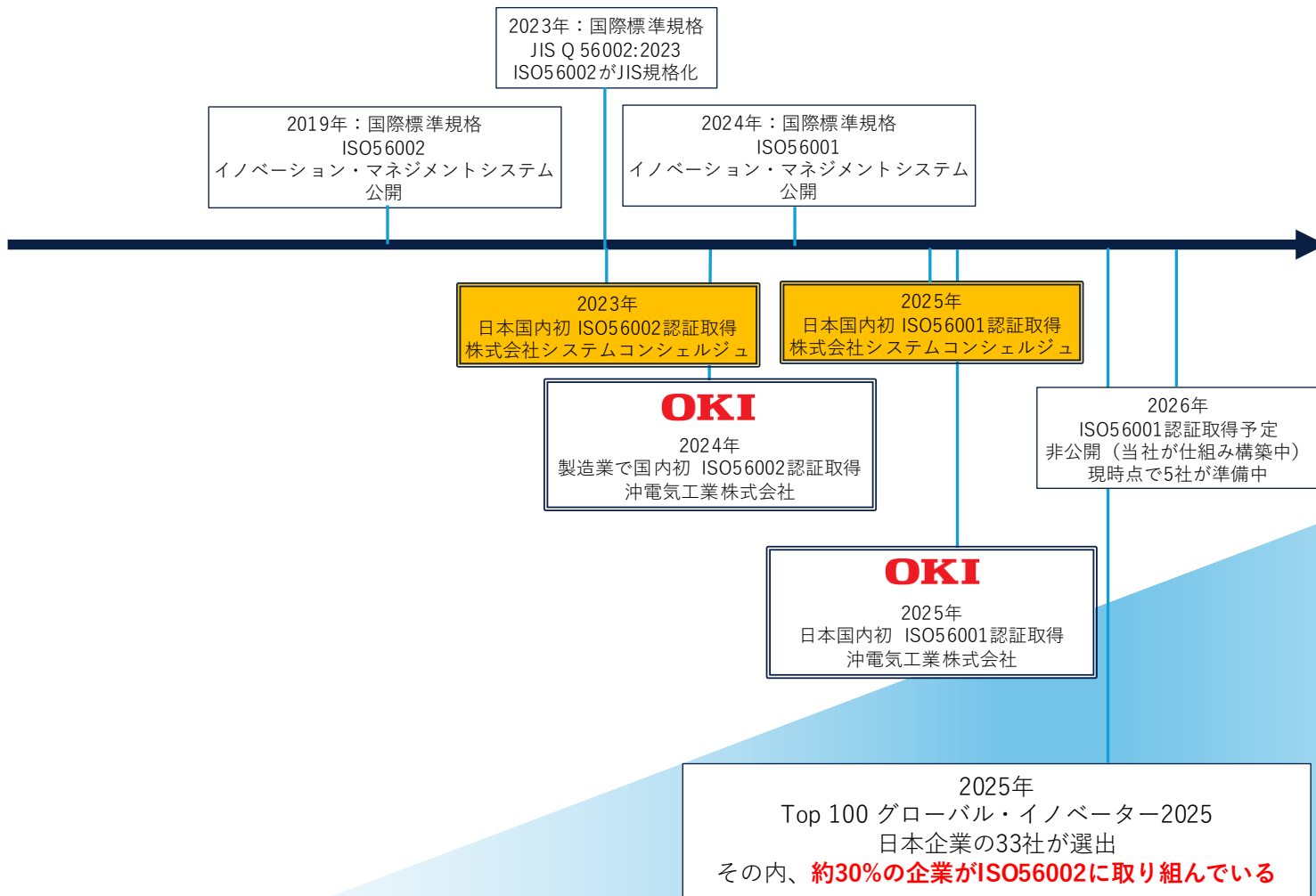
不確実性の高いビジネス環境でも価値を高めることができる



経済産業省では、2010年より日本の価値創造力の強化を模索し、2011年から活動を行っています。
2018年に国際標準規格：ISO56002（イノベーション・マネジメントシステム：ガイダンス規格）が発表、
2024年に国際標準規格：ISO56001（イノベーション・マネジメントシステム：マネジメント規格）が発表されました。
経済産業省からの発表には、ISO56000シリーズを引用したイノベーションへの取り組みが要求されています。



日本政府が、日本国内のイノベーションの重要性を提言してから **15年目**



33社中、23社（約82%）が価値創造の要素であるISO56002、アジャイル手法、ナレッジ管理などについて、当社に相談がありました。



わずか1年足らずで6社が認証取得し、今後も増え続けると予測される（審査員も2月に3名増員された）

企業名（組織名）	業種	認証取得日	認証機関
株式会社システムコンシェルジュ	ITサービス／コンサル	2025/07/08	BSI
沖電気工業株式会社（OKI）	電気機器（製造）	2025/07/08	BSI
キヤノンマーケティングジャパン株式会社	ITサービス	2025/11/24	BSI
eiicon株式会社	ITサービス	2025/12/18	BSI
サントリーホールディングス株式会社	総合飲料メーカー	2026/02/06	BSI
株式会社インフォメーション・ディベロ プメント	ITサービス	2026/3/30	BSI

2035年には、およそ1万社の取得が予測されている。
ISO9001などは5年間で1万社が取得をしている

会社紹介

ISO56001とは

ISO56001の効果

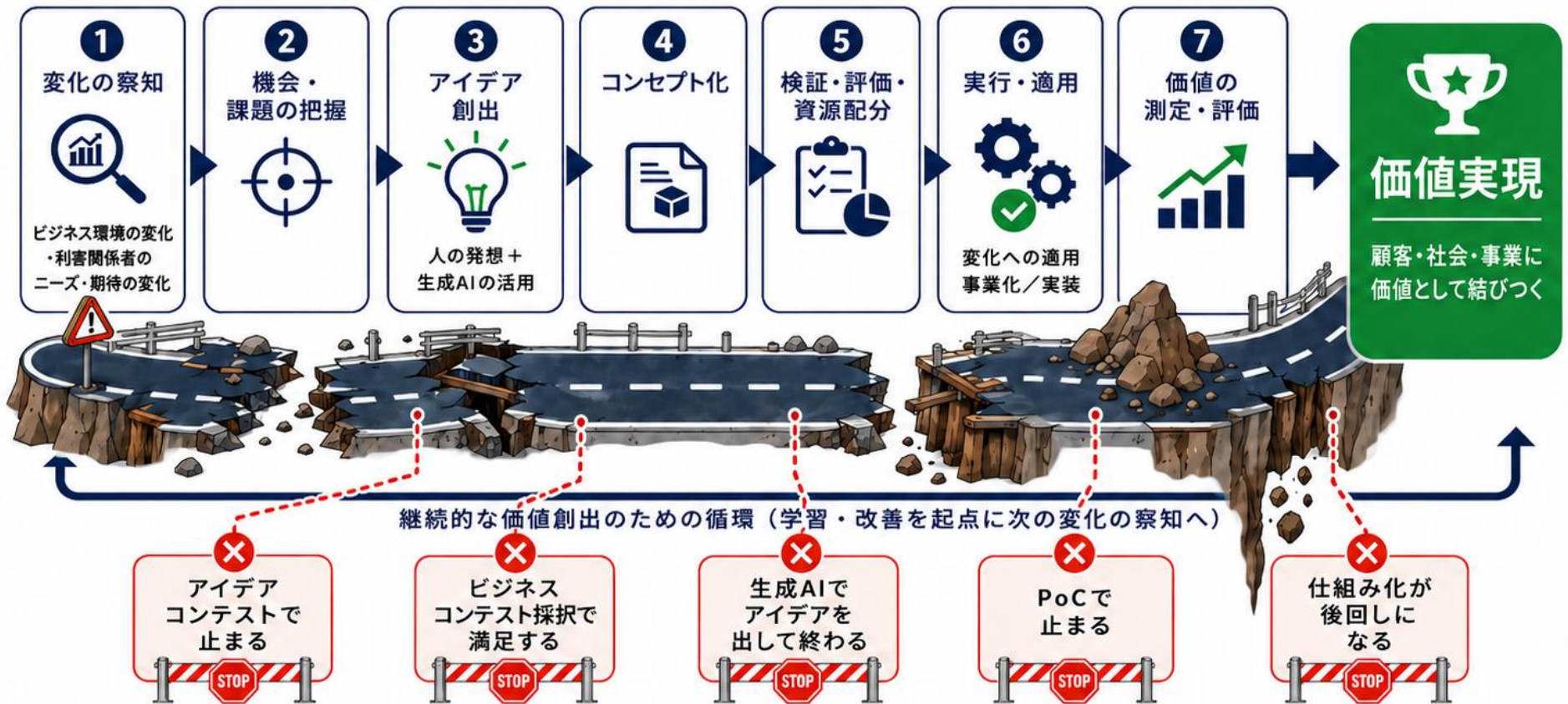
実践！IMSの仕組み化

仕組みの定着化

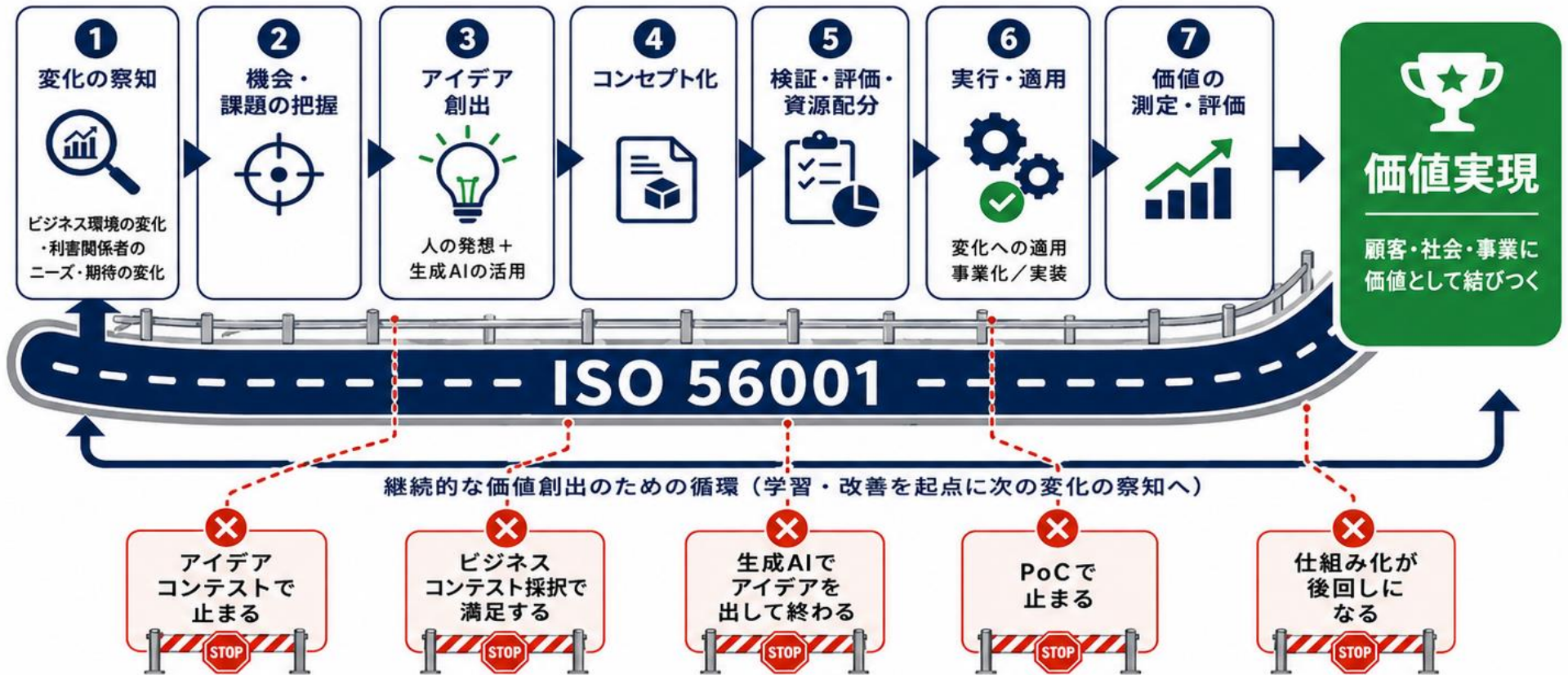
サービスのご説明

伴走支援メンバー紹介

やっているようで「価値に結びつかない」イノベーション活動



ISO56001は、価値を創出するための道路でありガードレールです。
「価値」に結びつくための活動ができるようになる



ISO56001を引用した仕組み化によって、次の事項に示す効果があります。

組織の自律的 & 継続的な価値創出を促す



価値創造経営へのシフト ～ ISO56001がもたらす主な6つの効果～

オープンイノベーションによる価値協働
外部・内部資源を可視化し、価値創出に必要な経営資源を早期に確保します。 国内外のベンチャー企業情報から、従業員の経験・スキルなどを可視化するタレントマネジメントによって、成功率の高いチームビルディングを実現します。

サステナビリティ（SDGs）経営対応
経済産業省「価値協創ガイドンス 2.0」では、サステナビリティ・トランスフォーメーション（SX）実現について説明。ガイドンスの要求事項を実現するために、国際標準規格：ISO56001の参照が有益であることが示されています。 人的資本、ナレッジ蓄積、組織構造、計画など、そのすべてをISO56001では、組織に適用するための方法論を記載しています。

DXの進化と深化
デジタルトランスフォーメーション（DX）の目的は価値の創出です。そのための基盤として、ITツールによるプロセスのデジタル化・自動化、データを蓄積するデータレイクが必要です。そして最後の価値創造のプロセス化を担うのが、ISO56001となります。

利害関係者とのエンゲージメント
組織は利害関係者のニーズや期待を体系的に理解し、イノベーションの方針や戦略に反映させることができます。これにより、利害関係者との信頼関係が深まり、共創や協働を通じたイノベーションが促進されます。結果として、組織の価値創出力や競争力が高まり、持続可能な成長につながります。

時価総額の増加
組織がイノベーション能力を体系的に示すことは、国際的な信頼指標です。投資家や株主は企業の将来性や成長性に対して確信を持ちやすくなり、資金調達力の向上や評価の見直しが期待されます。結果として、企業価値が市場で適切に評価され、時価総額の増加につながる効果があります。調査会社より事実を示すグラフも公表されています。

人的資本経営への変革（人財育成と組織開発）
価値創出に必要な力量やスキルの明確化と育成が促進され、体系的な教育によって人材の能力が強化されます。組織全体で創造性や挑戦を支える文化が醸成され、学習する組織へと進みます。これにより、持続的な成長を支える基盤が構築されます。



ITテクノロジーで価値創造と創出を支援するジェネレーティブプロバイダー

System Concierge

ISO56001（イノベーション・マネジメントシステム）の効果

沖電気工業株式会社様の例

沖電気工業株式会社 (以下、OKI) の例を簡単に説明します。
OKIの主力事業は、「固定電話」「ATM」「プリンター」であり、どの事業も将来的に拡大を見込めないものでした。



携帯電話の普及



硬貨紙幣つり銭機



ATM



省スペース型ATM



インターネットバンキング
電子マネーの普及

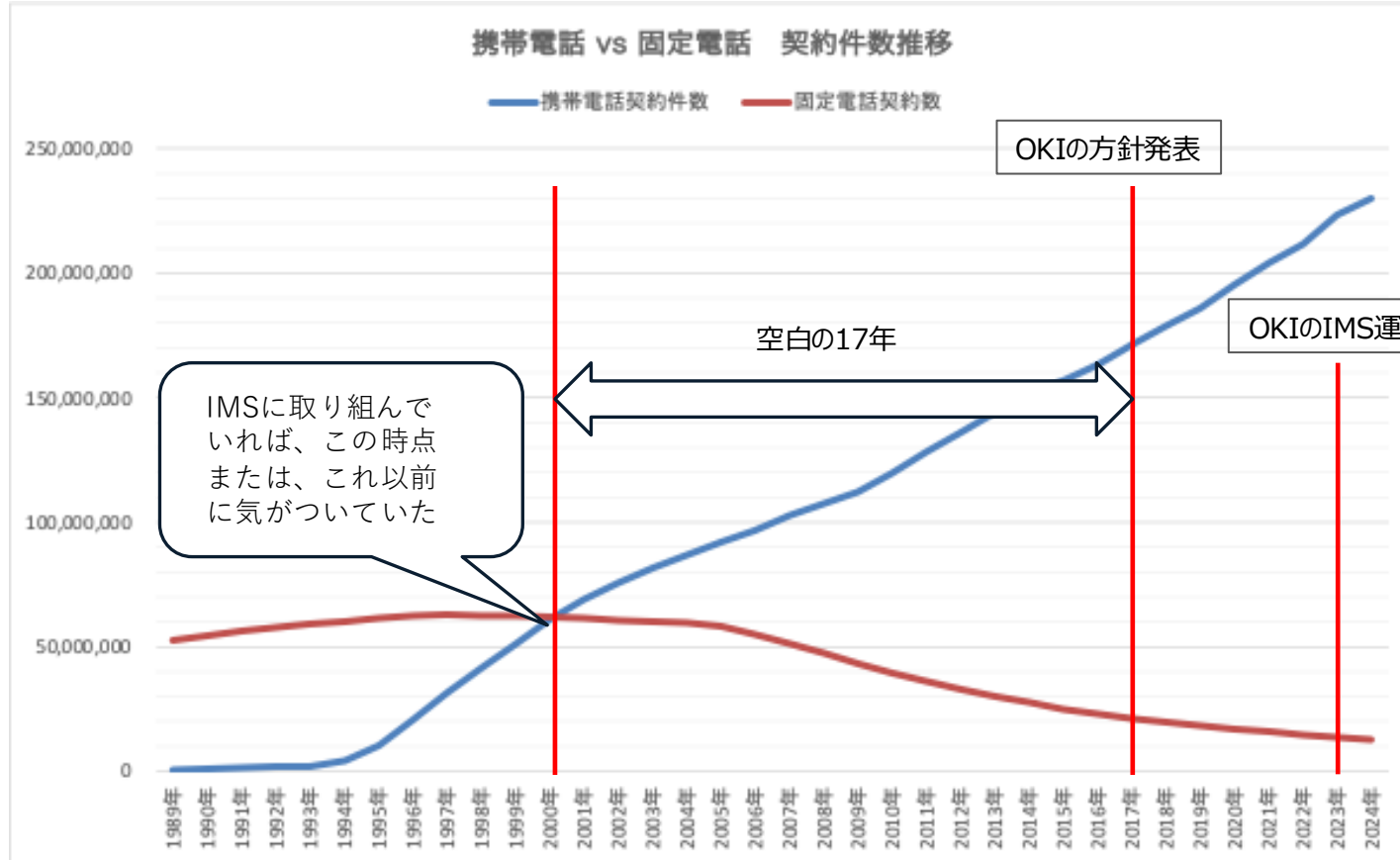


ペーパーレスの拡大

沖電気工業株式会社（以下、OKI）の例を簡単に説明します。

OKIの主力事業は、「固定電話」「ATM」「プリンター」であり、どの事業も将来的に拡大を見込めないものでした。

2017年に当時の鎌上社長の新しい主力事業創出の方針により、イノベーション・マネジメントシステム（IMS）の取り組みが開始されました。しかし、それまでに空白の17年がありました。





ISO56001の本質的な効果は、**組織が変化に適応し、価値創出を継続できる状態にする**ことです。

単発の成果ではなく、**組織の「変化対応能力」と「価値創出能力」**を高めること。

俊敏性
アジリティ

継続的な成長

回復性
レジリエンス

継続的な価値創出

適応性
アダプタビリティ

早期リスク回避



沖電気工業株式会社（以下、OKI）の例を簡単に説明します。

OKIの主力事業は、「固定電話」「ATM」「プリンター」であり、どの事業も将来的に拡大を見込めないものでした。

2017年に当時の鎌上社長の新しい主力事業創出の方針により、イノベーション・マネジメントシステム（IMS）の取り組みが開始されました。しかし、それまでに空白の17年がありました。



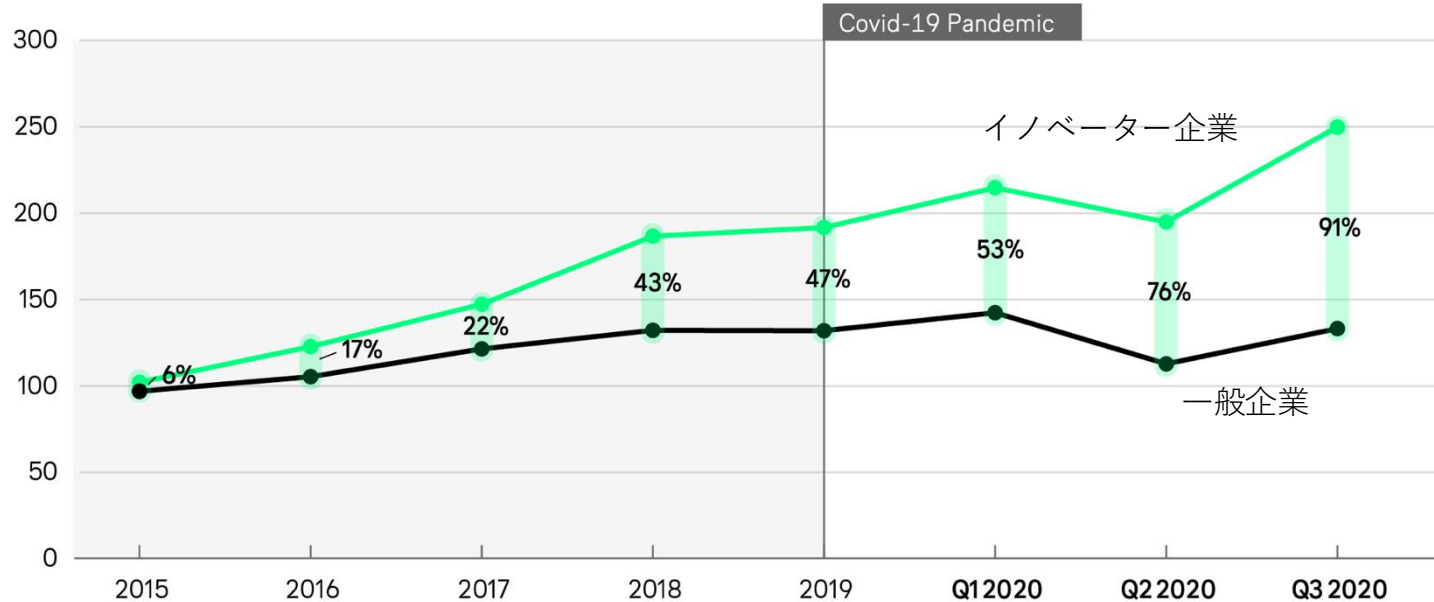
イノベーションに取り組む企業は、予期せぬ致命的な環境変化でも継続的な成長を実現しています。

TNMT

Development of market capitalization of innovators vs. the market

Market capitalization, indexed: Jan. 01, 2015 = 100

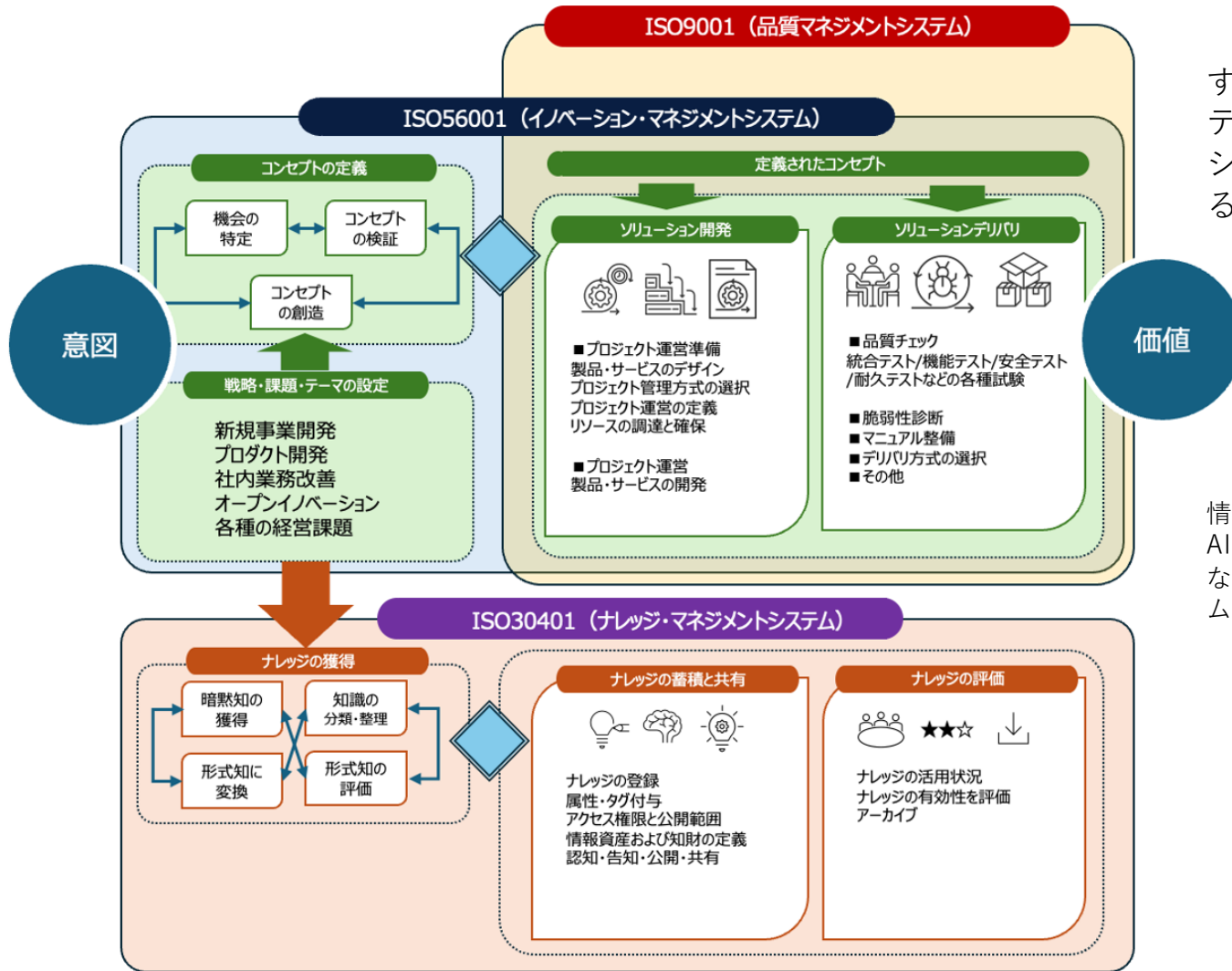
Innovators¹ MSCI World



Source: Lufthansa Innovation Hub Analysis, TNMT.com, Boston Consulting Group, Yahoo Finance



<https://tnmt.com/infographics/innovative-companies-outperform-peers-during-the-pandemic/>



すべてのISOまたはマネジメントシステムと統合できるため、マネジメントシステムの効率化・生産性向上ができる。

情報セキュリティ (ISMS)
 AIマネジメント (ISO42001)
 など、あらゆるISOまたはマネジメントシステムと連動可能

会社紹介

ISO56001とは

ISO56001の効果

実践！IMSの仕組み化

仕組みの定着化

サービスのご説明

伴走支援メンバー紹介

活動の骨組みを作る

1. 支援体制の決定



- 共通言語・共有手法
- プロセス定義
- 役割・権限・責任
- 必要なツールの決定

活動のロスタイムをなくす土台

2. 方向性の決定



- 意図
- 方針
- 戦略
- 価値の定義（広義/狭義）

活動のガードレールを決める

3. 仕組み化



- ルール・ガイドラインの文書化
- 教育・周知
- ITツール整備
- 認識合わせと運用管理

決めたことを動かせる状態にする



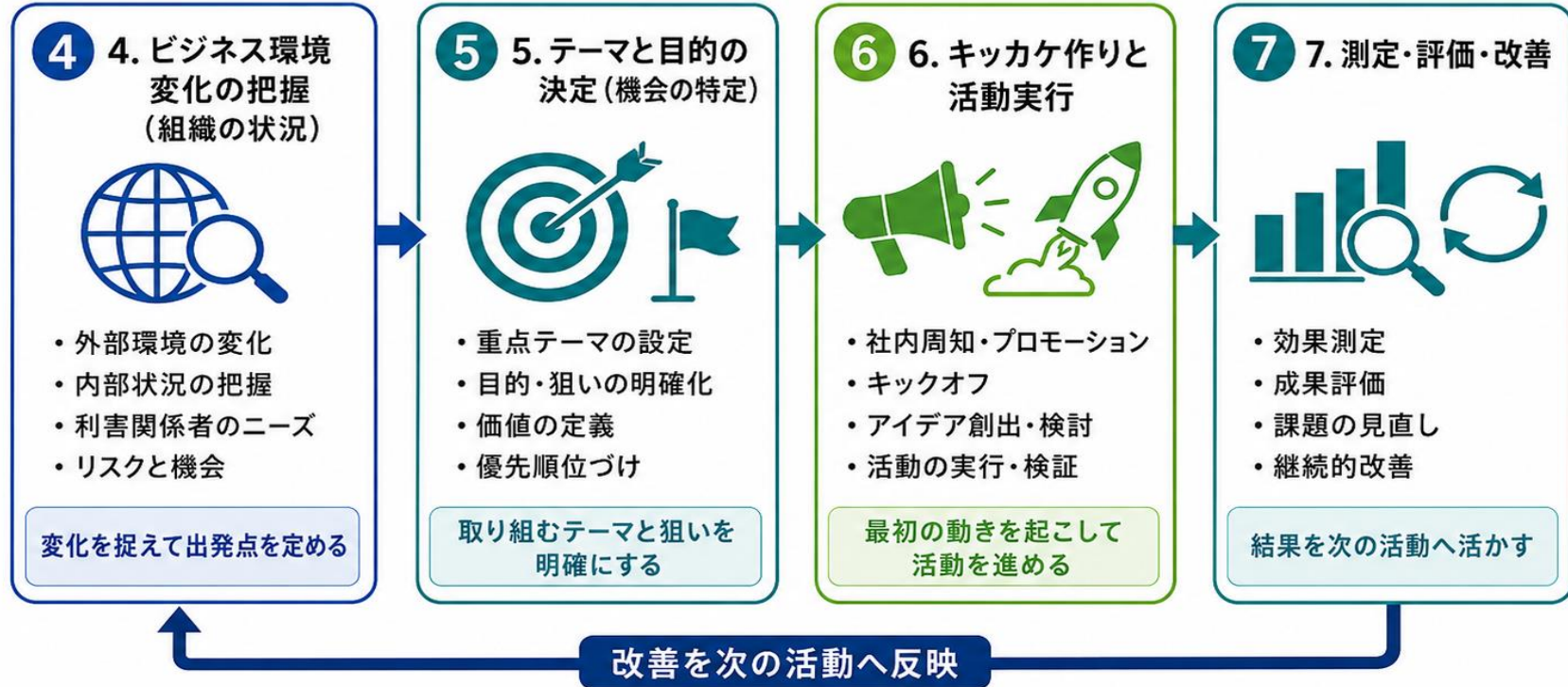
仕組み化ができないとイノベーション不全に



仕組み化ができるとイノベーションが加速

活動の全容

——— ビジネス環境の変化を捉え、テーマを定め、活動し、測定・改善へつなげる ———



支援体制が、活動を支え、形骸化を防止し、効果的な運用を可能にする



本セミナーでは「支援体制」を中心に解説します。

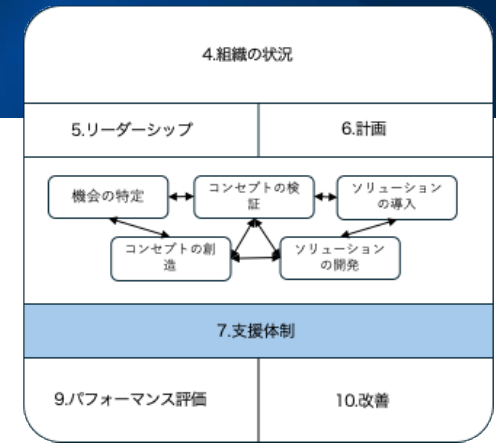
他の要求事項の解説が知りたい方は別途相談ください。

ISO56001 第7章「支援体制」とは

ISO56001の7章「支援体制」は、簡単に言えば、

イノベーション活動を止めず、迷わせず、成果につなげるための土台づくりです。

第4章で「なぜ取り組むのか」、第5章で「方針・戦略」、第6章で「目標・計画」を決めても、それを実行するための人・時間・お金・知識・ツール・ルールがなければ、活動は進みません。7章は、その実行基盤を整える章です。ISO56001の体系上でも、7章は第8章の活動プロセスを支える位置づけになっています。

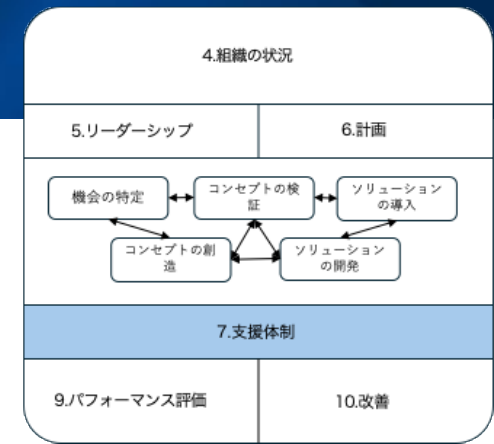


仕組み化の骨組み (7つの要素)

人的 リソース	時間	財務	インフラストラクチャー (設備など)	知識	知的財産	ツール と 方法
------------	----	----	-----------------------	----	------	----------------

人・情報を動かす (4つの要素)

力量	認識	コミュニケーション	文書化された 情報
----	----	-----------	--------------



仕組み化の骨組み (7つの要素)

人的リソース	時間	財務	インフラストラクチャー (設備など)	知識	知的財産	ツールと方法
--------	----	----	--------------------	----	------	--------

a) イノベーション活動に関する人材開発

「7.2 力量」にて人材開発（教育）と力量の証明を行います。本要求事項では、力量を保有する人材管理することです。人事システムやタレントマネジメントシステムなどによって人材を管理し、必要な人材を利用可能にします。

b) インセンティブ及び評価の必要性

人事評価制度による評価制度、奨励・褒賞制度によるインセンティブ制度を決定し、文書化し、実行する。ここで必要なのは明確に文書化し、認識させることが重要な点です。

c) 人材及びチームの多様性

必要な人材を利用可能にし、チームビルディングに活用できるようにします。

d) 必要に応じたイノベーターの特定及び保護

「7.2 力量」によってイノベーターの特定を行い、「7.3 認識」によってイノベーターの保護を行います。保護の範囲は、要求事項には具体的に記載はありませんが、イノベーターが組織から異端児扱いされ、孤立することを防止することが必要です。そのためには、「7.3 認識」によって浸透され、「5.4 イノベーション文化」で測定されたいと考えてください。

e) アイデア及び知的財産の所有権に関する契約条項及び条件の確立

イノベーション活動によって取得されたアイデア及び知的財産の所有権について条件を明確にし、参加許諾書、契約条項や就業規則、雇用契約書などに記載されることが望ましい。



仕組み化の骨組み (7つの要素)

人的 リソース	時間	財務	インフラストラクチャー (設備など)	知識	知的財産	ツール と 方法
------------	----	----	-----------------------	----	------	----------------

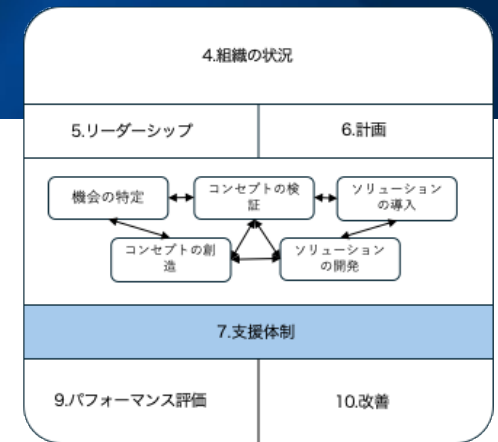


7.1.3 時間

「7.1.3 時間」の要求事項は、Google社の20%ルール、3M社の15%ルールに代表される就業時間に対するイノベーションか活動に関する時間の確保を確実にするものです。

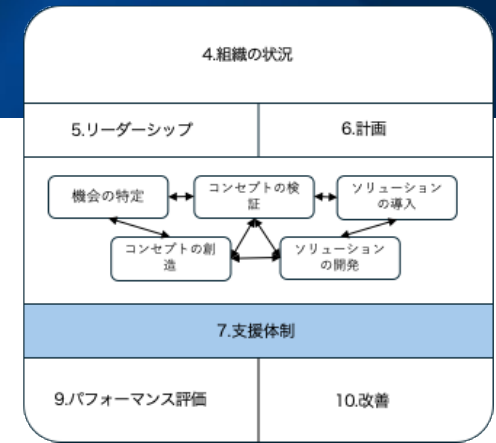
この時間確保について、文書化する必要があります。

文書化には、「就業規則」または「IMS運用マニュアル」、「計画書」、その他適切な文書のいずれかに記載し、認識させ、確保を確実にしなければなりません。



仕組み化の骨組み (7つの要素)

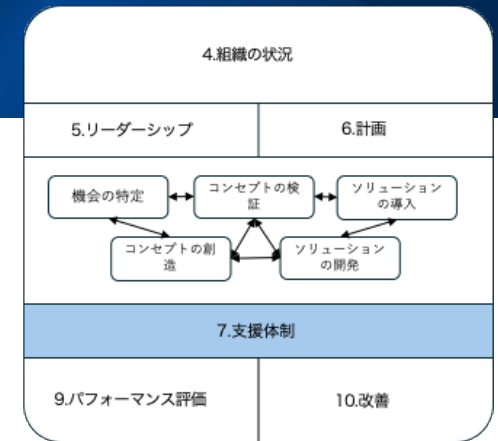
人的リソース	時間	財務	インフラストラクチャー (設備など)	知識	知的財産	ツールと方法
--------	----	----	--------------------	----	------	--------



要求事項	簡単な説明
a) 外部又は内部，暗黙的又は明示的であろうとなかろうと，適切な知識を特定し，獲得し，分類し，保護し，共有し，活用すること	<p>この要求事項は、ナレッジマネジメントそのものを指します。ISO30401レベルまでは要求していませんが、例としては次のようになります。</p> <p>①知識を獲得する：会議体での議事録や報告書など、ナレッジとして特定できる情報を作成する</p> <p>②分類する：獲得したナレッジを分類（フォルダ分け、属性付け、公開範囲など）</p> <p>③保護する：保管・保存を行う</p> <p>④共有する：検索などによる利用可能な状態にする</p> <p>⑤活用する：アクセス数など活用の分析ができること</p> <p>①～⑤に関しては、ナレッジ管理ツールで大幅に簡素化してくれます。</p>
b) 成功及び失敗を含む，過去及び現在のイノベーション活動から得られた知識を活用すること	イノベーション・プロジェクトの報告書または振り返りのツールと方法（振り返りのフレームワーク）によって整理された情報をa)の管理プロセスに合わせて管理する
c) 多方面の多様な情報源から，現在及び潜在的な将来のイノベーション活動に関連した新しい分野の知識を獲得すること	知識を獲得するための情報源やイノベーションプロセス方法を明確にして、a)の管理プロセスに合わせて管理する
d) 機密性のレベル及び手段	a)の管理プロセスに基づき、適切なアクセス権限を付与します。

仕組み化の骨組み (7つの要素)

人的リソース	時間	財務	インフラストラクチャー (設備など)	知識	知的財産	ツールと方法
--------	----	----	--------------------	----	------	--------

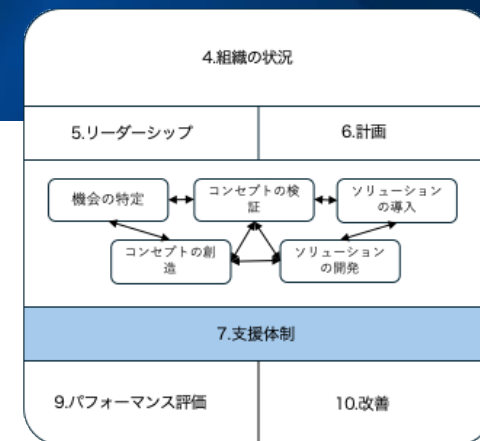


要求事項	簡単な説明
a) 様々な種類のイノベーション及びイノベーション活動を支援する適切なツール及び方法	<p>ツールと方法を明確にし、決定し、提供、維持する目的は、共通言語、共有手法、共有ツールによってイノベーション活動の生産性と効率を高める目的があります。</p> <p>要点は、部門ごとに違うやり方をするのではなく、統一したツールと方法を明確にするという意味です。</p> <p>現実的に利用するITツールなどについては「7.1.5 インフラストラクチャ」にて定義します。ここでは利用ツールや手法を明確にします。</p> <p>ビジネスモデルキャンパス、フィットジャーニー、COSTAR、BSC、ジョブ理論、SWOT分析、3C分析などを決めておきます。これらはマニュアル作成が必要になる場合があります。イノベーション管理ツールなどの場合、その方法しかないためマニュアルは簡易的なものであっても機能する可能性が高い。</p>
b) 認識の醸成及びトレーニングの提供	<p>明確にしたツールと方法を認識させ、その使い方や目的などをトレーニングします。</p> <p>※教育計画、力量などに関連します。</p>



人・情報を動かす（4つの要素）

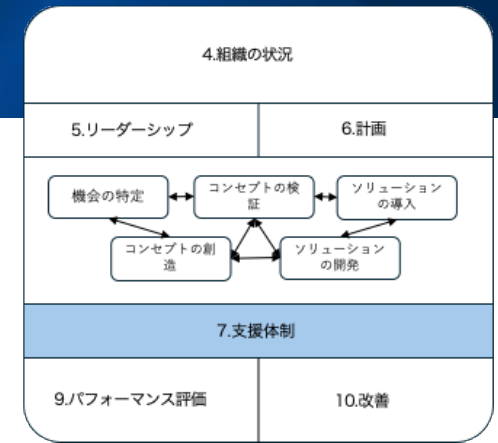
力量	認識	コミュニケーション	文書化された情報
----	----	-----------	----------



要求事項	簡単な説明
a) イノベーション・マネジメントシステムの効果的な実施のためにイノベーションのパフォーマンスに影響を及ぼす業務をその管理下で行う人々に必要な力量を決定する。	IMS運営体制図またはIMS役割分担表に記載される担当者に対する力量を決定します。
b) 適切な教育、トレーニング又は経験に基づいてこれらの人々が力量を有していることを確実にする。	力量を得るための「教育計画」を作成し、受講管理を行う。
c) 該当する場合には、必要な力量を身に付けるための処置をとり、とった処置の有効性を評価する。	受講後の試験によって有効性を評価する。
d) 適切な文書化した情報が、力量の証拠として利用可能でなければならない。	試験に合格した合格証明書および資格証明書などを保存することが望ましい。 試験は、外部試験、内部試験は問いませんが外部教育機関が望ましい。内部試験の場合、有効な試験なのかを証明しなければならなくなる可能性があります。

人・情報を動かす（4つの要素）

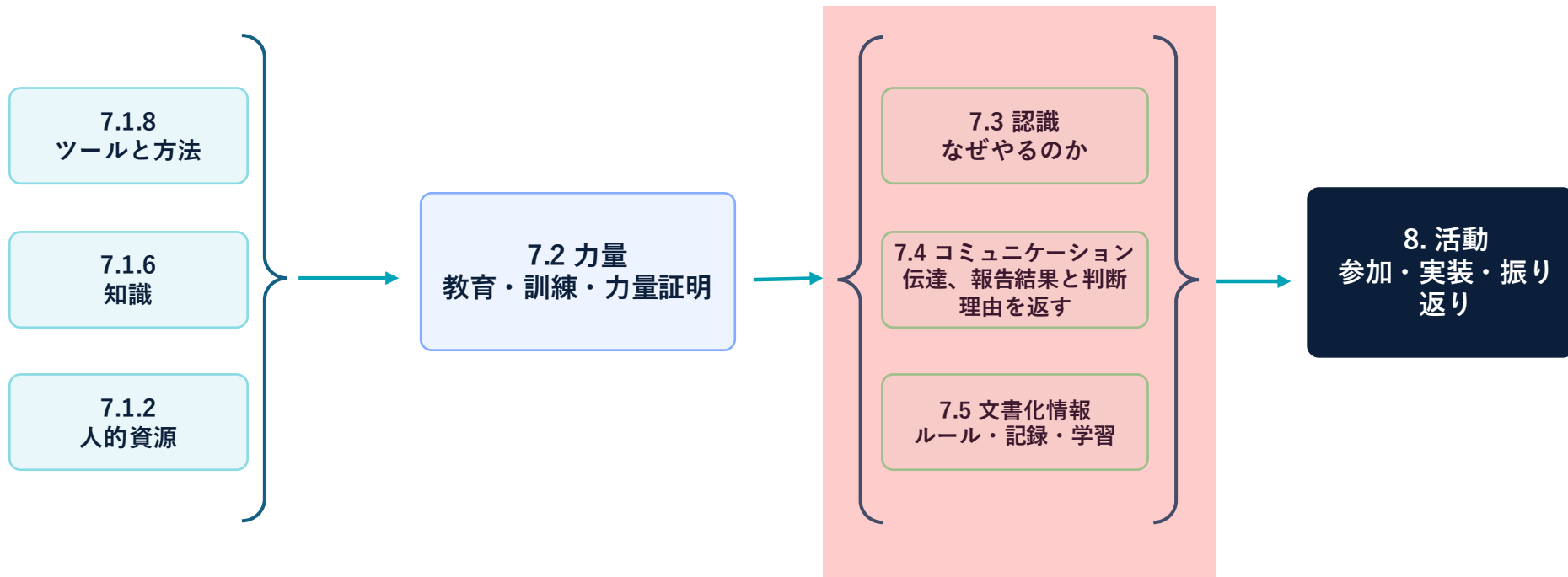
力量	認識	コミュニケーション	文書化された情報
----	----	-----------	----------



要求事項	簡単な説明
a) 組織が掲げるイノベーションの意図、方針、戦略、目標について認識されていること	関係部門および関係者にイノベーションの意図、方針、戦略、目標が伝達され、認識されることを確実にする。
b) イノベーションとは何か、そしてその活動がなぜ重要なかが認識されていること	イノベーションの目的および活動の重要性が伝達され、認識されることを確実にする。
c) 自分の仕事が、イノベーションマネジメントシステムの効果的な運用にどう貢献しているか、	自分の仕事の目的、役割、責任を認識し、イノベーション・マネジメントシステムへの貢献を確実にする。
d) イノベーションマネジメントシステムのルールに従わなかった場合に起こる影響やリスク	イノベーション・マネジメントシステムを要求事項および定めたルールを逸脱した場合のリスクが認識されることを確実にする

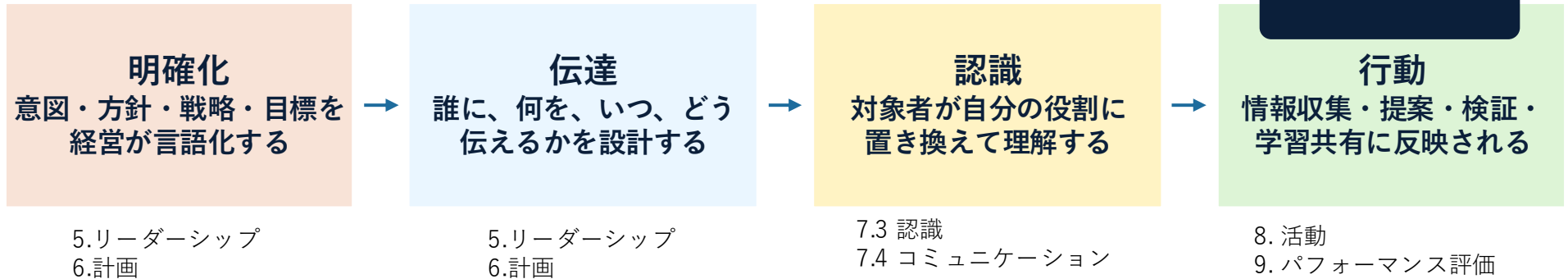


活動を支える「資源」を整える



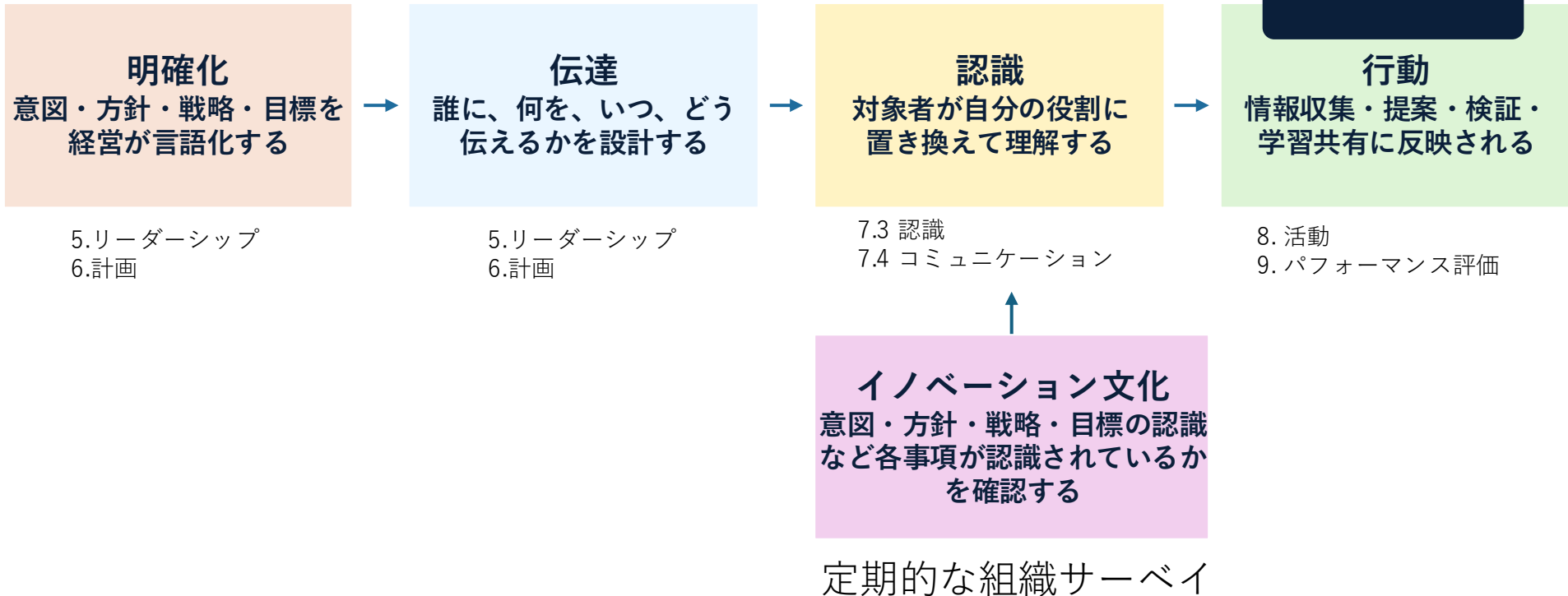
力量は「研修を受けた証明」だけでなく、
その役割を担える状態をつくること

人を動かすための「認識」を整える

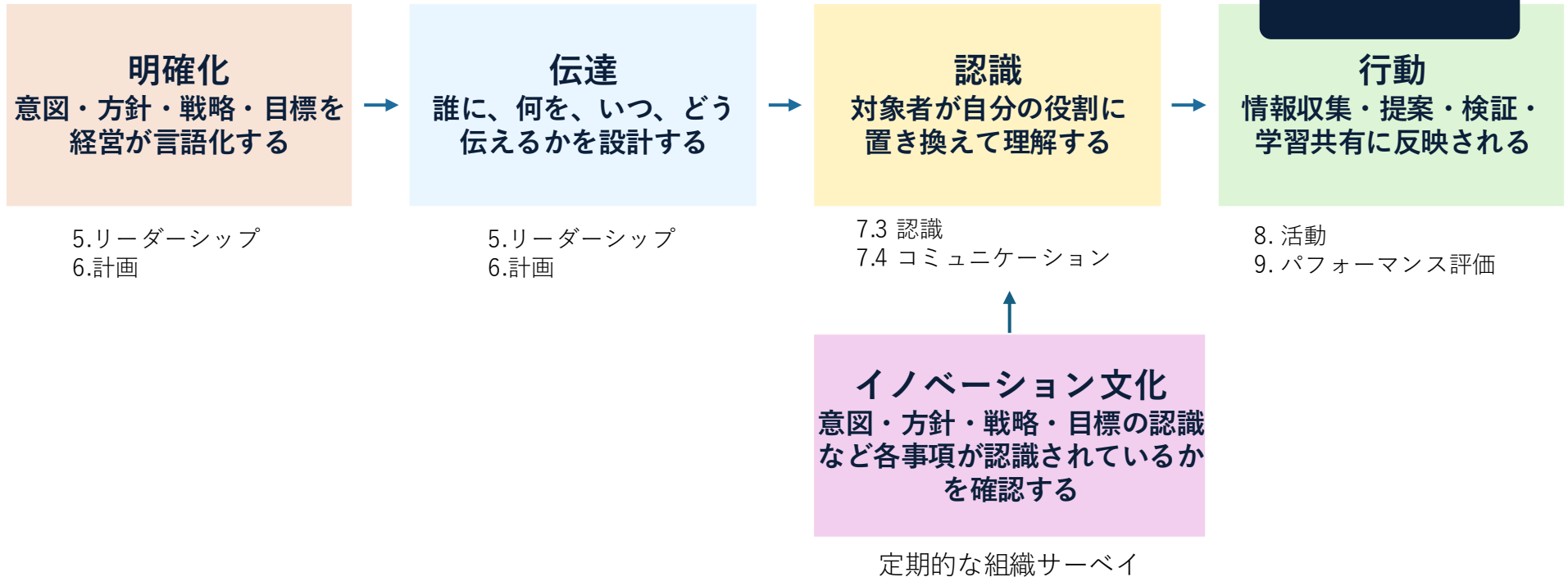


認識は、人を正しく動かすための重要な要求事項です。
誤った活動を行わないようにするガードレールです。

人を動かすための「認識」を整える



人を動かすための「認識」を整える



マネジメントとして成立させるためには、チェック機能が必要
そのため、定期的に組織サーベイを行い、組織の状態を見える化する



時間があればデモをお見せします。

実際の仕組みに興味がある方は別途、日程調整をさせていただきます

会社紹介

ISO56001とは

ISO56001の効果

実践！IMSの仕組み化

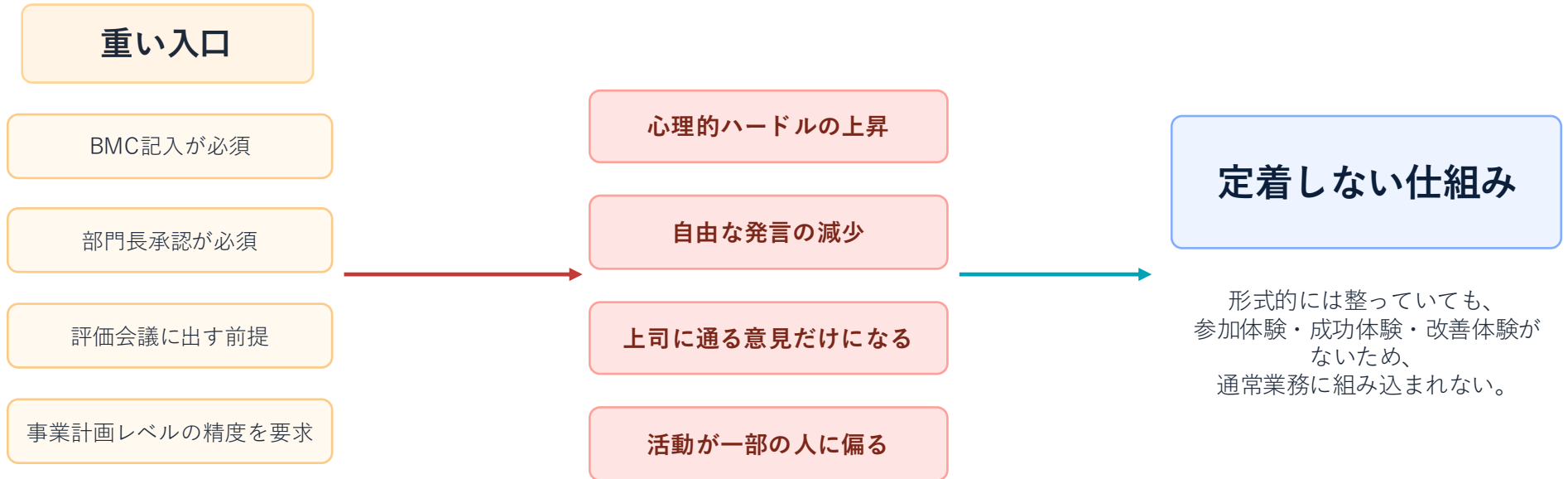
仕組みの定着化

サービスのご説明

伴走支援メンバー紹介

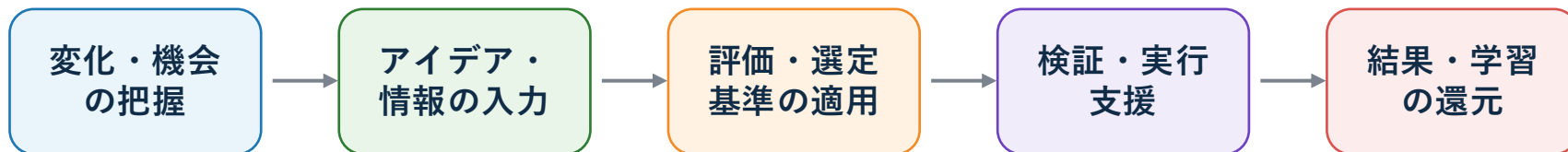


最初から重厚な仕組みにしないこと / 完璧を求めないこと





失敗するパターン



流れが切れる場所が違うだけで、
いずれも「出しても進まない」「判断が見えない」「誰も動かない」に着地してしまう

失敗①：プロセスを作ったつもり

承認先はあるが、判断基準・検討項目・次工程が不明確。判断が属人化する。

失敗②：入り口だけ整備する

アイデアや情報は集まるが、評価・実行・結果共有がなく、参加者の期待が失望に変わる。

失敗③：担当部門に丸投げする

推進部門だけが動き、事業部・経営・現場が当事者にならない。実装段階で止まる。

失敗パターン 1

「誰に出すか」は決まっているが、「何で判断するか」が決まっていない



実態は「判断の流れ」ではなく「回覧・上申の流れ」になっている

何が起きるか

- ・人が変わると判断が変わる
- ・過去の成功体験や役職者の好みに依存する
- ・採択／却下の理由が残らない
- ・再挑戦や改善の条件が分からない

本質的な問題

「誰が見るか」だけではプロセスではありません。
 必要なのは、機会・脅威・価値・戦略・資源に照らして、どの基準で判断するかです。

組織への悪影響

判断が見えない活動は、参加者にとって不公平に見えます。
 その結果、次回から質の高い情報や提案が出にくくなります。

失敗パターン 1

「誰に出すか」は決まっているが、「何で判断するか」が決まっていない



実態は「判断の流れ」ではなく「回覧・上申の流れ」になっている

何が起きるか

- ・人が変わると判断が変わる
- ・過去の成功体験や役職者の好みに依存する
- ・採択／却下の理由が残らない
- ・再挑戦や改善の条件が分からない

本質的な問題

「誰が見るか」だけではプロセスではありません。
 必要なのは、機会・脅威・価値・戦略・資源に照らして、どの基準で判断するかです。

組織への悪影響

判断が見えない活動は、参加者にとって不公平に見えます。
 その結果、次回から質の高い情報や提案が出にくくなります。



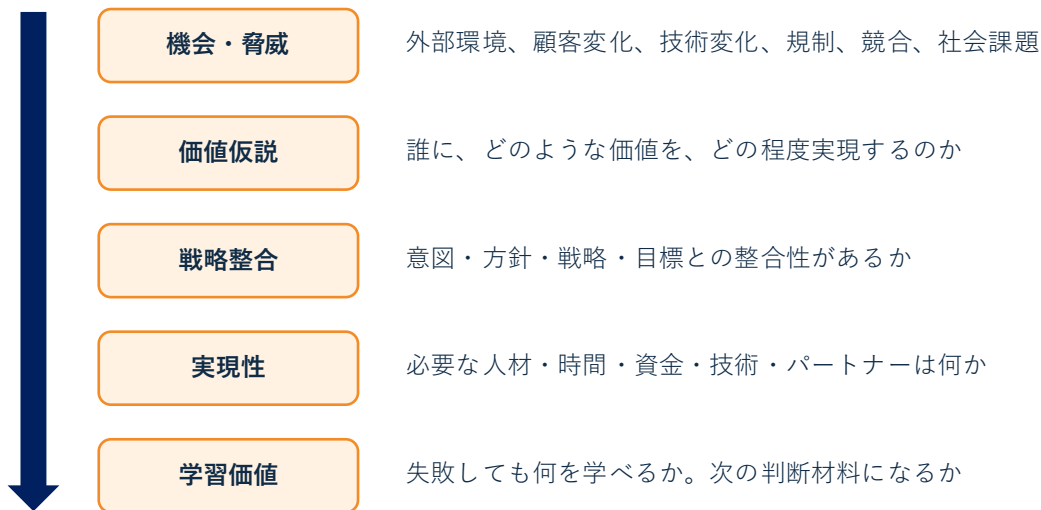
プロセスとは「通す順番」ではなく、判断品質を再現する仕組み

設計ポイント

最初は簡単なプロセスからはじめる



各段階で「見るべき情報」「判断基準」「次に進む条件」「戻す条件」を決める



判断を「人の好み（価値観）」から「組織の基準」へ移す



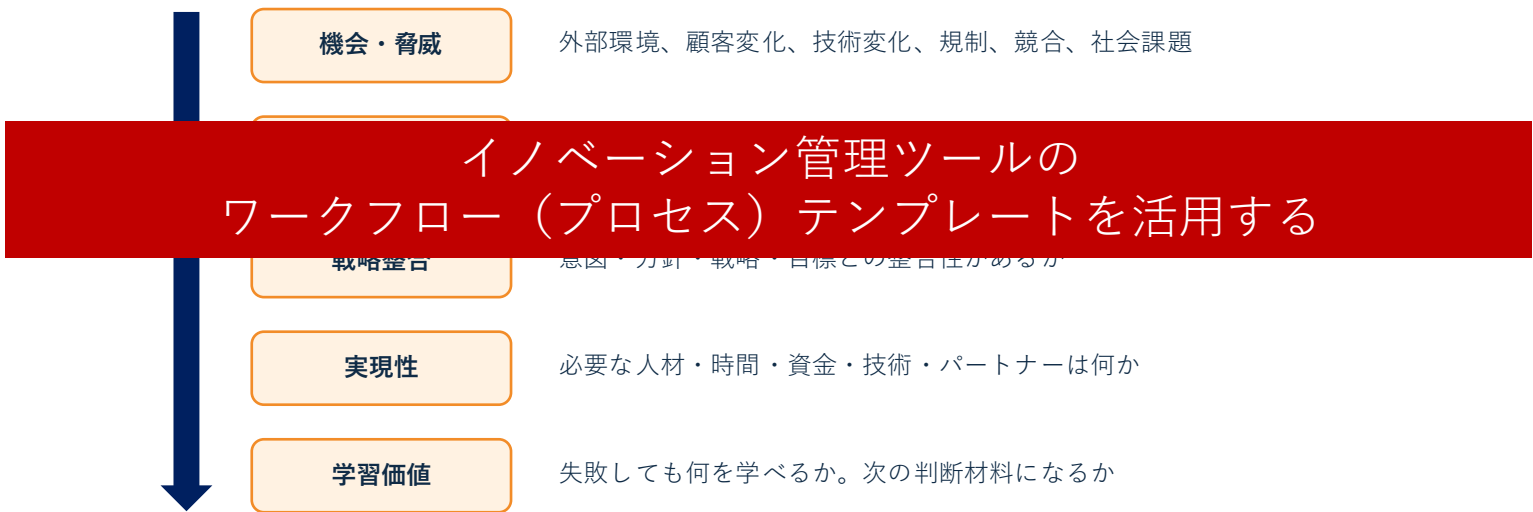
プロセスとは「通す順番」ではなく、判断品質を再現する仕組み

設計ポイント

最初は簡単なプロセスからはじめる



各段階で「見るべき情報」「判断基準」「次に進む条件」「戻す条件」を決める



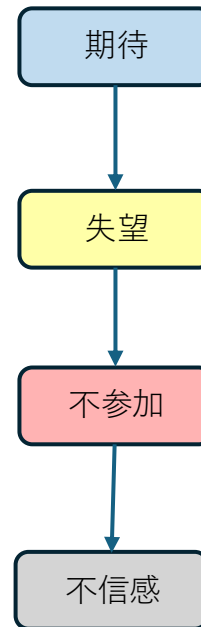
判断を「人の好み（価値観）」から「組織の基準」へ移す



失敗パターン2

アイデアを集める箱はあるが、その後の変化が見えない

アイデア募集の入口はあるが、その後の評価・実行・フィードバックがない状態



「出したのに何も変わらない」
 「採用・不採用の理由が分からない」
 「次にどう直せばよいか分からない」

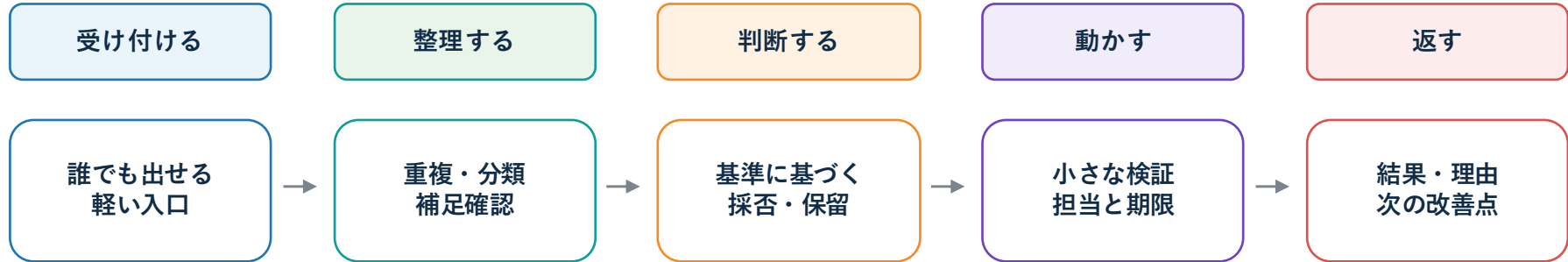
組織の一員（従業員）なのだから、アイデアや情報の提供は当たり前という思想は変えなければ文化は生まれない

状態を知るために
イノベーション文化
 意図・方針・戦略・目標の認識
 など各事項が認識されているか
 を確認する

定期的な組織サーベイ

採用されなくても、参加者が学び、次の行動につながる仕組みにする

設計ポイント



重要なのは「全部採用すること」ではない。
検討されたこと、理由が返ること、次の改善が見えること。

受付通知

投稿直後に「受け取った」ことを伝える

検討ステータス

未確認／確認中／保留／検証中／実行／終了を見える化

判断理由

採用・不採用ではなく、基準との関係を返す

小さな実行

採用前でも、名前募集・試験運用・1部門試行などで動かす

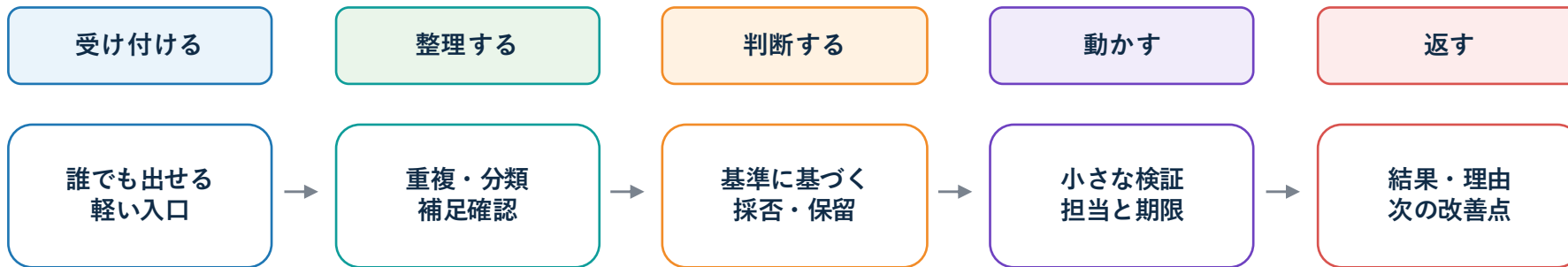
振り返り

結果、学び、次の公募テーマに反映する



採用されなくても、参加者が学び、次の行動につながる仕組みにする

設計ポイント



イノベーション管理ツールの
SNS機能、称賛機能、ワークフロー機能を利用する

受付通知

投稿直後に「受け取った」ことを伝える

検討ステータス

未確認／確認中／保留／検証中／実行／終了を見える化

判断理由

採用・不採用ではなく、基準との関係を返す

小さな実行

採用前でも、名前募集・試験運用・1部門試行などで動かす

振り返り

結果、学び、次の公募テーマに反映する



BMCや事業計画は「入口」ではなく、参加文化と支援体制ができた後の高度化ステップ



初期段階では「会社の未来」よりも「身近な改善」から始める

Phase 1

簡単な募集

新メニュー案
メニュー名募集
試食後アンケート
会議室の名前
キャラクターの相性

採用メニューを掲示
投稿者へフィードバック
投票結果
写真の共有

Phase 2

業務改善

よくある困りごと
ムダな作業
小さな自動化案

採用案を1週間試行
効果と学びを共有

Phase 3

顧客価値

お客様の声
よくある不満
小さな改善案

仮説を整理し
次の検証テーマへ接続

Phase 4

戦略価値

新規事業開発
新製品開発
中長期計画など

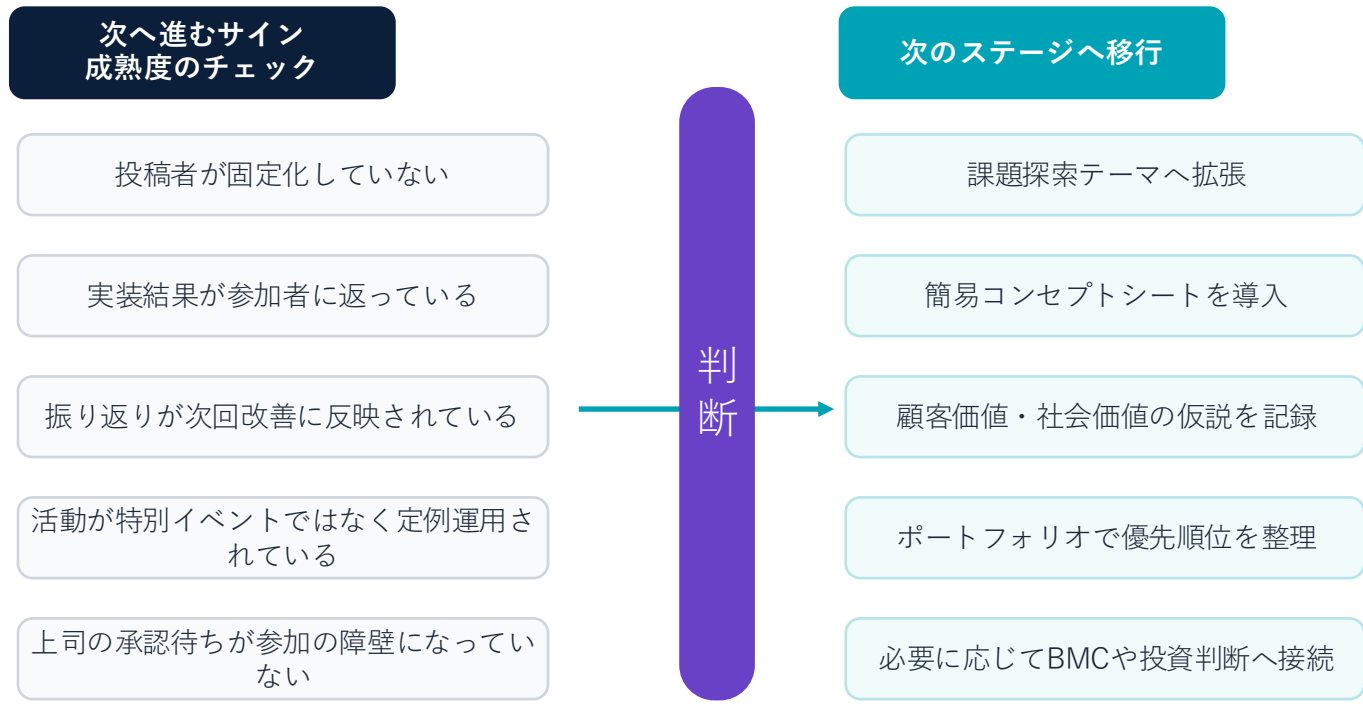
経営戦略
イノベーション戦略
へ接続

重要

「投稿したらどうなったか」を必ず戻す。参加者が結果を確認できない活動は、次の参加につながりにくい。

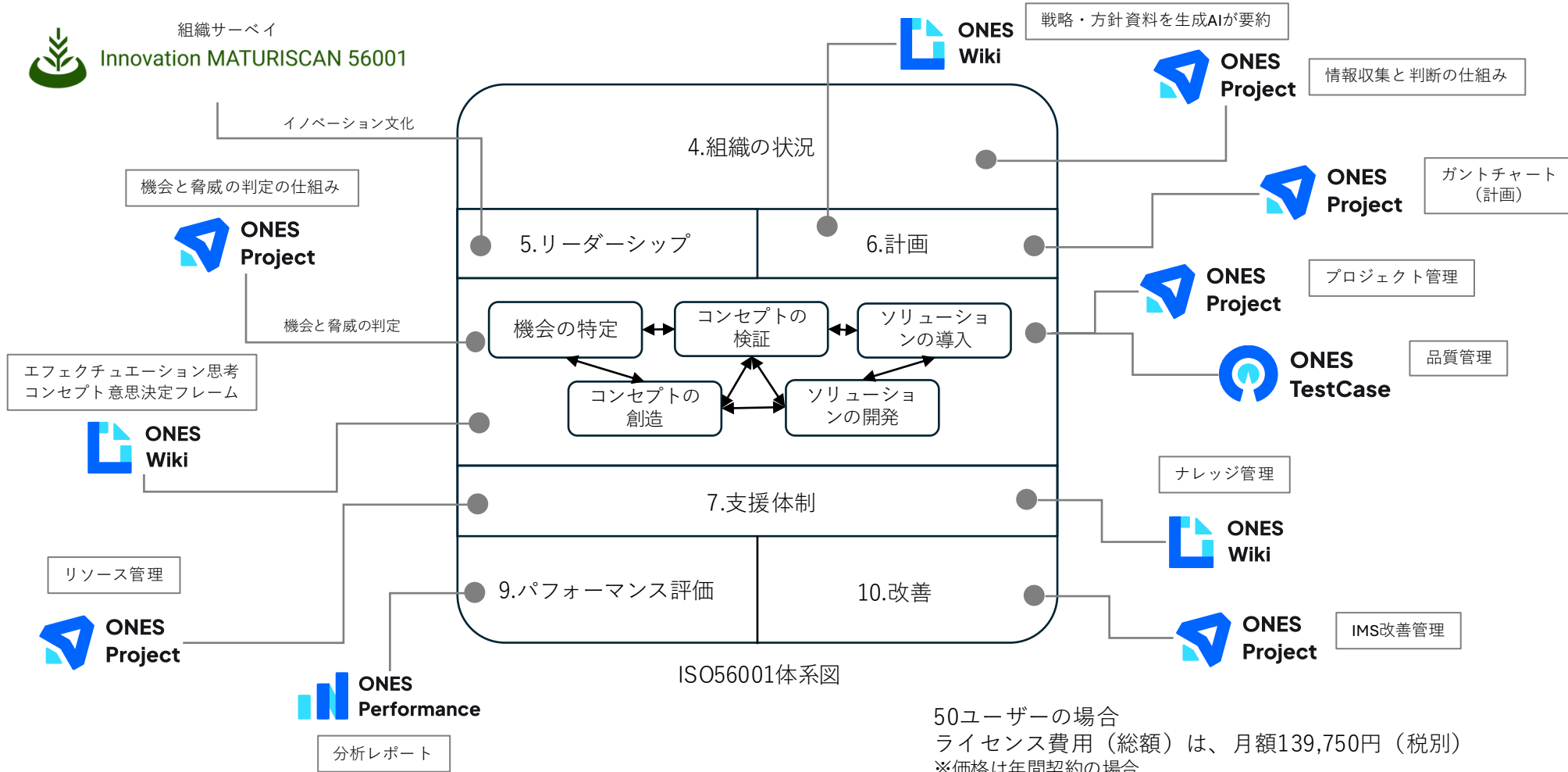


参加体験が定着してから、テーマ・手法・評価の深さを上げる



通常業務として小さな循環が回るようになってから、
戦略テーマ・BMC・ポートフォリオへ進む

すでにあるテンプレートをベースに組み立てる



50ユーザーの場合
 ライセンス費用（総額）は、月額139,750円（税別）
 ※価格は年間契約の場合
 ※組織サーベイは別途費用

会社紹介

ISO56001とは

ISO56001の効果

実践！IMSの仕組み化

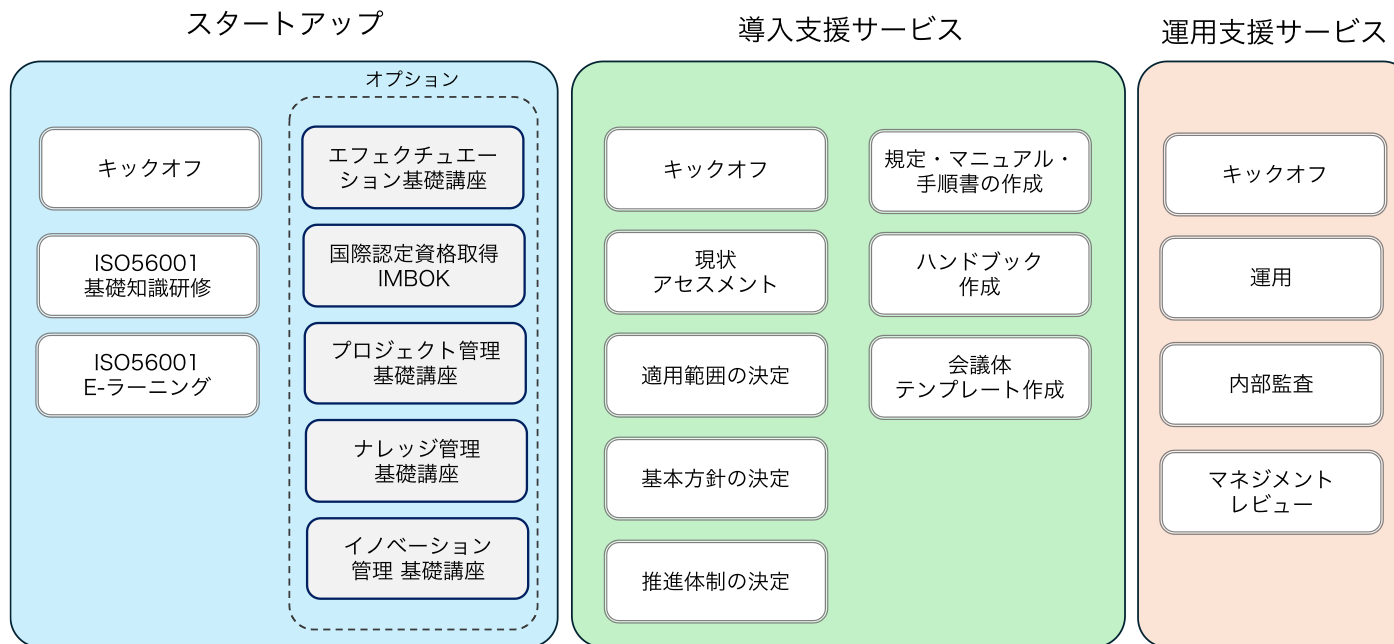
仕組みの定着化

サービスのご説明

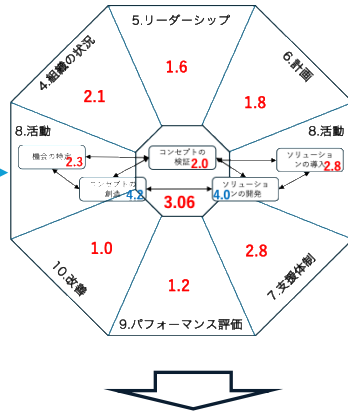
伴走支援メンバー紹介



株式会社システムコンシェルジュでは、3つの段階に対応した支援サポートを提供しています。



段階	概要
スタートアップ	IMSおよびISO56001の知識習得と理解を目的とし、イノベーションに必要な力量（知識・能力）を育成するメニューです。
導入支援サービス	IMSおよびISO56001の仕組みを組織に導入する際のサポートメニューです。
運用支援サービス	IMSおよびISO56001の仕組みを運営する際のサポートメニューです。
コーチングサービス	IMSの全般に関する「よろず相談」のサポートサービスです。



IMS適合アセスメントサービス

ISO56001の要求事項に対する組織機能の有無チェックを実施します。5段階評価を行い、何ができていて、何ができていないか確認します。イノベーションを生み出す機能の有無を測定します。経営システムの状態を診断する位置付けです。

参考価格：150万円（税別）～

- IMS導入支援サービス：当社が主体となってIMS導入を行います。 個別見積
- IMSコーチングサービス：お客さまが主体となってIMS導入を行います。 月額45万円（税別）～
- IMS運用支援サービス：当社が主体となってIMS運営を行います。 個別見積
- IMSよろず相談サービス：お客さまが主体となってIMS運営を行います。 月額20万円（税別）～



Innovation MATURISCAN 56001

イノベーション組織サーベイ

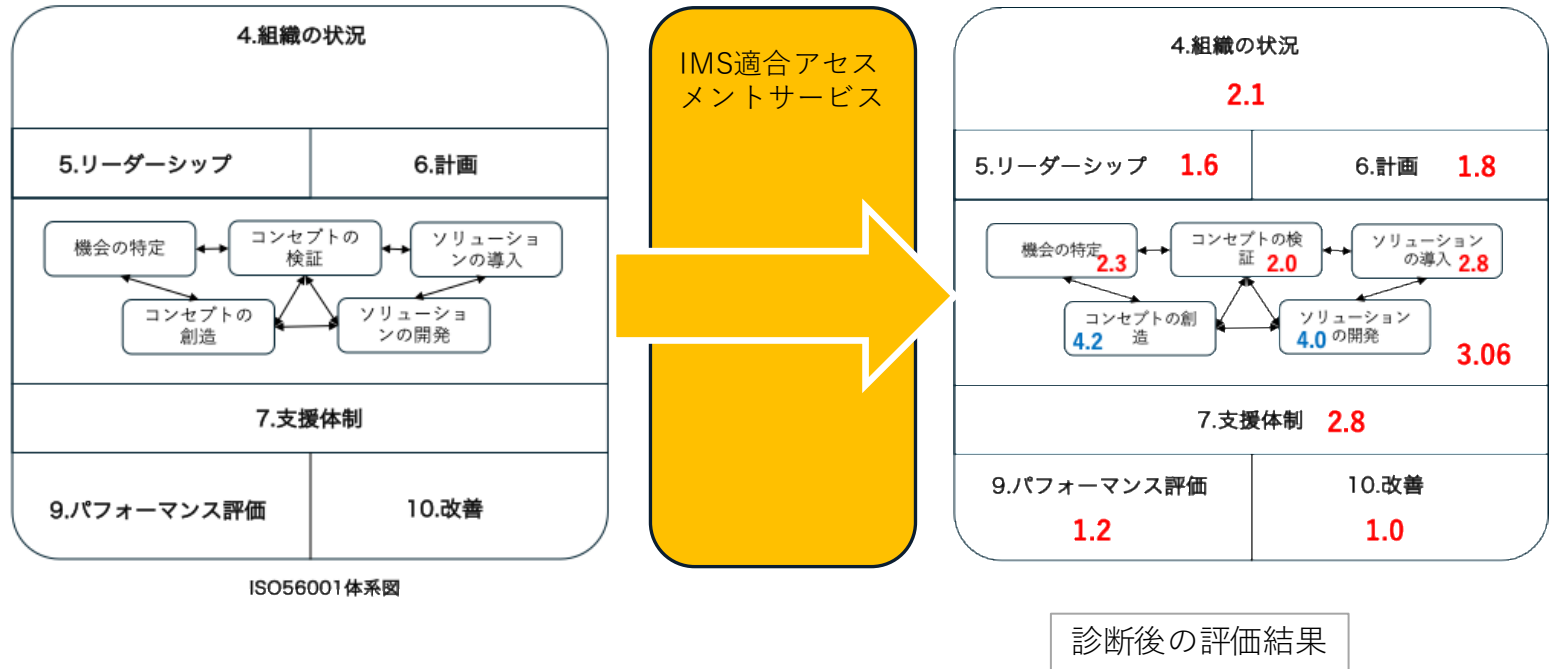
ISO56001の要求事項に対する組織文化チェックを実施します。IMSが組織として正常に機能しているかを測定します。イノベーションを生み出す組織状態を測定します。組織状態を診断する位置付けです。

参考価格：50万円（税別）／50名（※1万円/ユーザー）

IMS適合アセスメントサービスとは（組織機能をチェックする）

国際標準規格：ISO56001（イノベーション・マネジメントシステム）をベースに、お客様のイノベーション・マネジメントシステムの機能（能力）を診断するものです。
 組織がイノベーション（価値創出）に必要な機能を有しているのかを把握できます。
 制度だけ作ってもアイデアが出てこない、成功率が低いなど、成果に結びつかないと感じる場合、機能をチェックしましょう。

イノベーション組織サーベイの適用範囲は、
 ISO56001（イノベーション・マネジメントシステム）の以下の要求事項に対して適用されます。



IMS適合
アセスメントサービス

不適合一覧表（例）

アセスメントの流れ

何がわかるのか？

不適合一覧表 (例)

項目	適用レベル	概要	改善ポイント	対象文書	判断	文書化の有無
4.2 利害関係者のニーズ及び期待の理解	1	報告書」に利害関係者からのニーズ、期待、要求事項について発見することができませんでした。	「利害関係者」のニーズや期待についての対応が発見できず、証跡上はやっていないと判断されてしまう可能性が高い。 前項の活動で利害関係者にも対応しているというのであれば、それを明確にする必要がある。 現時点では、確認ができなかった。		重度な不適合	
4.4 イノベーション・マネジメントシステムの運用	1	イノベーション・マネジメントシステムに対するプロセス図や体制図などの文書が発見できませんでした。	IMSに関するプロセス図や体制図などを明記した文書を作成してください。		重度な不適合	
5.5 組織の役割、責任および権限	1	文書化されていないだけで、おそらく明確になっているものと思います。	この要求事項は、強く文書化され組織に周知されることが必要ですので、文書化してください。		重度な不適合	
6.3 変更の計画策定	1	イノベーション・マネジメントシステムに対する変更に関しては、情報が発見できなかったため、ゼロベースだと考えられます。	内部監査、マネジメントレビューなどを経て、変更の計画策定と変更を実施するプロセスを確立することが重要です。		重度な不適合	
6.4 イノベーションのポートフォリオ	1	各事業もしくはイノベーション活動のポートフォリオについては発見できませんでした。 統合報告書にて各事業の戦略や目標についての記載はあるものの、粒度や項目などが共通ではないため、事業目標をポートフォリオ化しているという判断は難しいと思われます。	各事業における戦略や目標を一部共通化させ、ポートフォリオ化する。「バリューポートフォリオ化」もしくはイノベーションのみに着目した「イノベーションポートフォリオ化」を行うことが重要となります。 ※ご提出の資料では、後者の部分を前提にしたポートフォリオのプロセスを参考ベースで記載させていただきました。		重度な不適合	
7.1.5 インフラストラクチャ	1	IMS運用に関するインフラストラクチャが明確になっていませんでした。 明確化と文書化（インフラストラクチャの一覧表：目録）を作成してください。	前項の財務にも関連しますが、IMS活動に必要なインフラストラクチャを見える化し、必要な予算を割り当てする必要があります。		重度な不適合	
7.1.6 知識	1	ナレッジ管理の仕組み、成功や失敗の報告、振り返りなどの仕組みが確認できませんでした。	新事業活動において、何かしらのナレッジ管理の仕組みを構築してください。		重度な不適合	
7.3 認識	1	ポイントは3つです。 - 会社全体のミッション、ビジョンなどを認識する - 自組織（事業部）の方針、戦略、目標を認識する - IMSを理解する とくに新事業活動に参加される方々は、上記の3つを認識させるための施策を講じる必要があります。 前者の2つは、会社の統合報告書や事業部の方針説明会などで説明があると思いますが、IMSに関しては、おそらくやっていないと判断されます。 そのためイノベーション・マネジメントシステム（IMS）の研修を行うことを文書化（＝見える化）する必要があります。	ISMSなどでも同様ですが、ISO56001に関する教育を行い、確認テスト（＝文書）を行うことでクリアできます。 ミッション、ビジョン、方針、戦略などはいつでもアクセスできる場所（社内ポータルなど）に公開し、利用可能（アクセス可能）な状態にしてください。		重度な不適合	
7.5 文書化した情報	1	IMS運営に関する文章化は、ほぼ確認できませんでした。	IMSマニュアルや記録文書、規定類など会社共通文書とIMS専用文書にわけて作成が必要で		重度な不適合	

IMS適合
アセスメントサービス

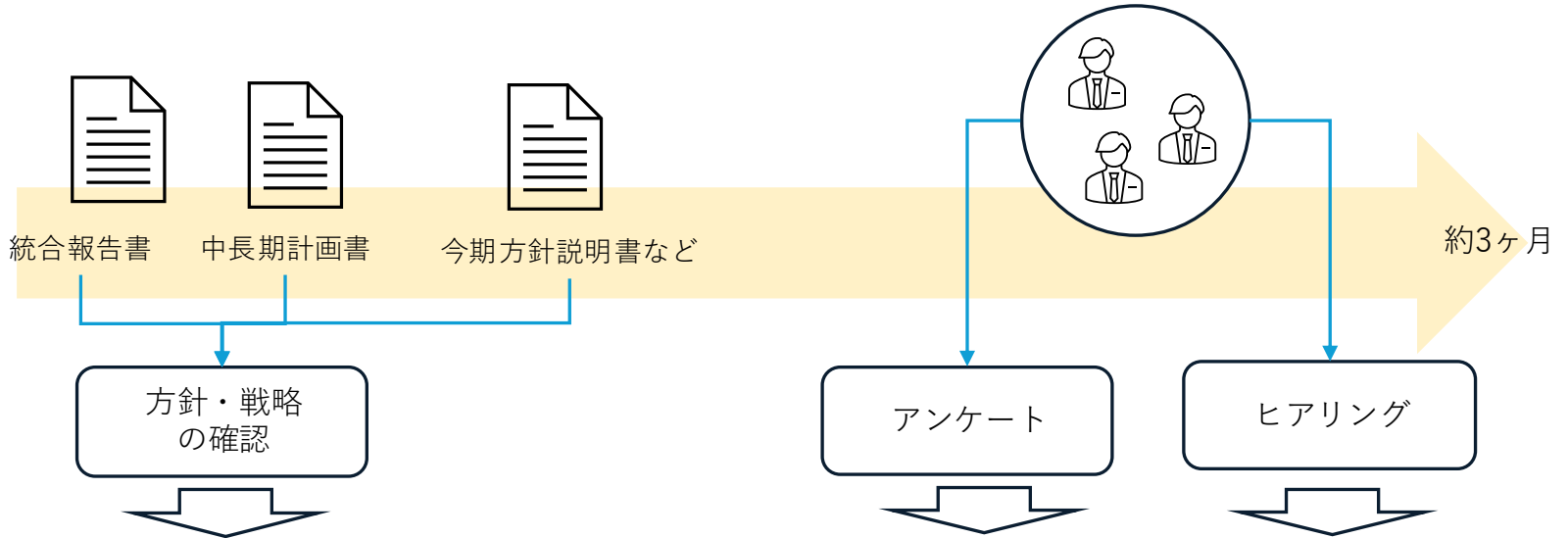
不適合一覧表 (例)

アセスメントの流れ

何がわかるのか？

サービス概要

アセスメントの流れ

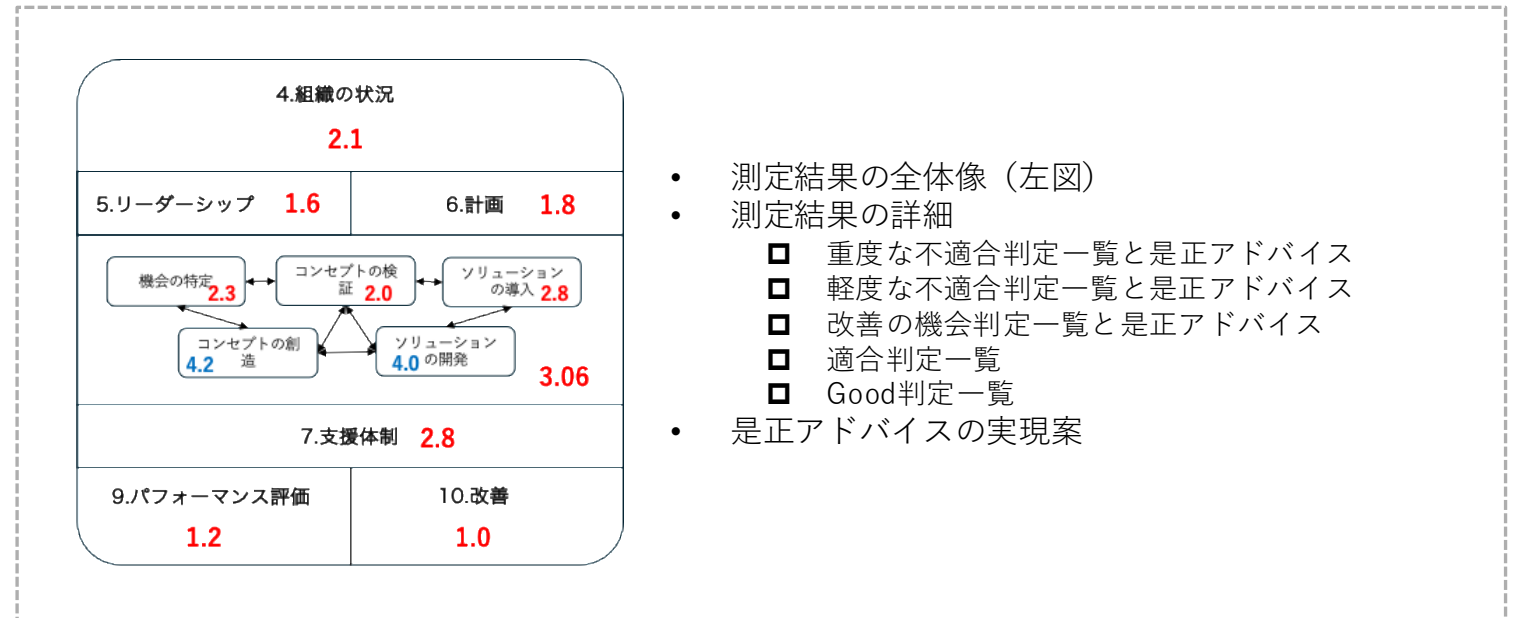


IMS適合
アセスメントサービス

不適合一覧表 (例)

アセスメントの流れ

何がわかるのか？



サービス概要

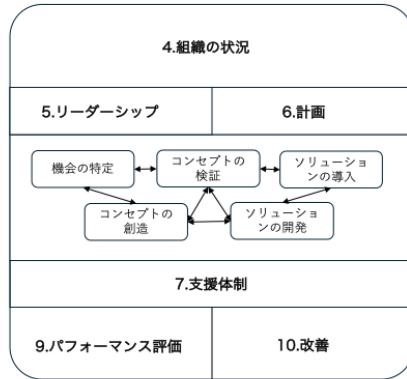
何がわかるのか？

IMS適合
アセスメントサービス

不適合一覧表 (例)

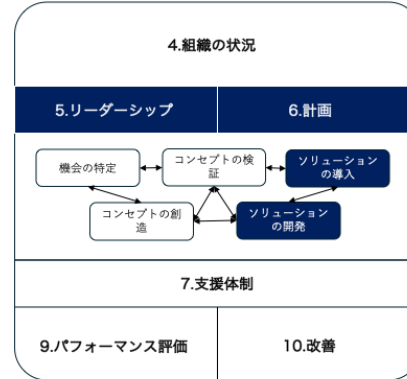
アセスメントの流れ

何がわかるのか？



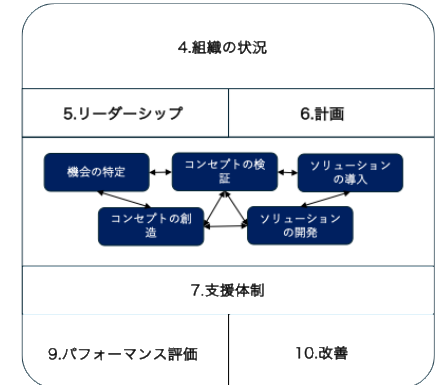
測定例

イノベーション活動を行っていない
または
イノベーション活動が機能していない



測定例

経営方針、戦略が整合していない
または
経営と現場の認識・行動に乖離がある
(IPO前後によくある傾向)

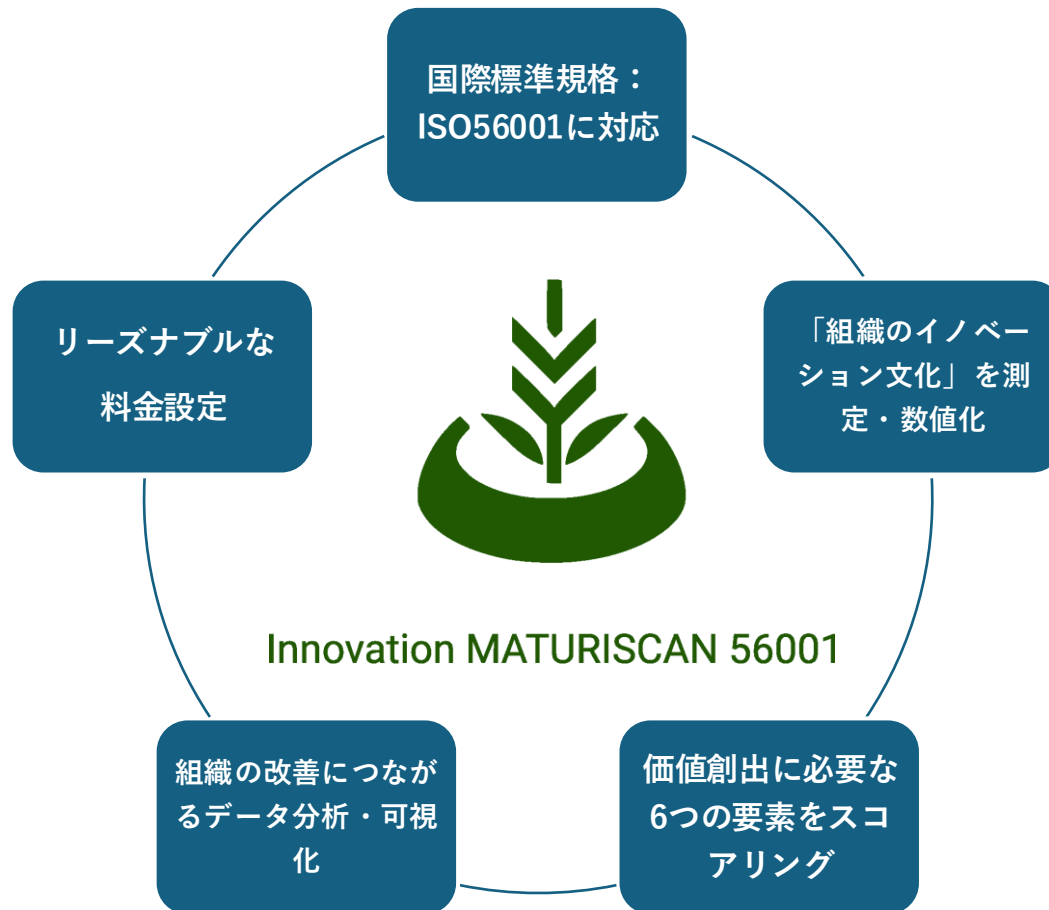


測定例

イノベーション活動が形骸化している
または
小規模事業止まりになっている
(ビジネス成長が止まっている)

イノベーション組織サーベイ『Innovation MATURISCAN 56001』とは

イノベーション組織サーベイ『Innovation MATURISCAN 56001』は、ISO56001（イノベーション・マネジメントシステム）の要求事項にある「イノベーション文化」を基軸に、価値創出と持続的な価値向上が可能な組織状態を測定・数値化するサービスで、イノベーション組織の成熟度をスコアリングします。



イノベーション組織サーベイ『Innovation MATURISCAN 56001』とは (組織状態をチェックする)

5.4 イノベーション文化

Innovation
MATURISCAN
56001とは

要求事項への適合

サーベイ結果の例


サーベイの流れ



ISO56001 – 要求事項	株式会社システムコンシェルジュのコメント
<p>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。</p> <p>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</p> <p>b) イノベーションの意図、方針、戦略を考慮すること</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>e) 次の特性を適切に考慮すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>この要求事項には、複数の要素が含まれています。</p> <p>主要要素</p> <ul style="list-style-type: none"> • 意図、方針、戦略との整合性と組織への浸透と理解 • 組織文化の測定と分析 • 組織に所属する人的力量、意識、知識などの開発と測定 <p>そして、要素を考慮した組織の成熟度（測定指標）を把握するために、定期的に組織文化を測定しなければなりません。</p> <p>そのためには、IMSの適用範囲に関する関係者へ定期的にアンケート調査を行う必要があります。従業員へのアンケート調査（組織サーベイ）を行うサービスを利用してもよいですし、独自アンケートを行ってもよいです。</p> <p>株式会社システムコンシェルジュとしては前者を推奨しています。</p> <p>(アセスメント項目例)</p> <p>心理的安全性 (Psychological Safety)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 利害関係者（従業員など）は組織に情報提供やアイデア・意見ができること • 失敗は学習資源として捉えること • 異なる意見、批判的な意見でも歓迎されること <p>開放性と多様性の尊重 (Openness & Diversity)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 部門や役職に関係なく、誰の意見も平等に尊重されること • 社内の多様な視点や経験が活かされていること • 他部門との意見交換・交流・コラボレーションがあること <p>協働と関係性 (Collaboration & Trust)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 他部門の協力を得やすい環境になっていること • チームメンバー間に信頼関係があること • 目的を共有し、同じ目的に向かって協働していること <p>学習と挑戦の志向 (Learning & Experimentation)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 新しい挑戦が奨励されている。挑戦しやすいこと • 失敗や成功の事例を共有し、学ぶ機会が提供されていること <p>意思決定と裁量 (Empowerment)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 従業員の提案をマネジメント陣営が真摯に受け止めていること • 自分の役割・権限（裁量）が明確になっていること • 各部門の機能、ミッション、目標・目的、役割が明確になっていること <p>経営の支援とコミットメント (Leadership & Support)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 経営層がイノベーションを重要視していること • イノベーション活動に対して、必要な資源やリソースが提供されていること <p>全体的な印象（総合評価）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 組織にイノベーションを生み出す文化があること • 組織のなかで自分が積極的に挑戦できる文化があること

イノベーション組織サーベイ『Innovation MATURISCAN 56001』とは

5.1.3 変更管理（チェンジマネジメント）

ISO56001 – 要求事項	株式会社システムコンシェルジュのコメント
<p>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。</p> <p>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</p> <p>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る。</p> <div style="text-align: center;">  </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>環境変化に対応する重要性の理解と認識</p> </div>	<p>■変更管理の対象については、次のとおりです。</p> <p>1) IMSに関するすべての要素（プロセス、役割、組織、権限と責任、目的、計画、方針、インフラストラクチャ、規定類など）</p> <p>2) イノベーション・プロジェクト（ソリューション）に関する要素（ビジネスモデル、流通チャネル、販売ターゲット、価値など）※例としてイノベーション・プロジェクトの価値を定義するビジネスモデルキャンパスの項目に変化があった場合など つまり、変更管理の対象は、IMS自体の変更、およびイノベーション・プロジェクトなどへの変更が対象になります。</p> <p>■変更のタイミングについては、次のとおりです。 変更のタイミングについては、ISO56001には具体的な要求はありません。ISO9001のように「変更の計画」を策定しても問題ありませんし、マネジメントレビューのタイミングを策定しても問題ありません。変更タイミングとなる時期を明記していることが重要です。</p> <p>■変更管理の責任者について 変更管理の責任者を明確にする必要があります。</p>

Innovation MATURISCAN 56001とは


要求事項への適合

サーベイ結果の例

サーベイの流れ

イノベーション組織サーベイ『Innovation MATURISCAN 56001』とは

7.3 認識

ISO56001 – 要求事項	株式会社システムコンシェルジュのコメント
<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <div style="text-align: center; margin: 20px 0;">  </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 0 auto; width: fit-content;"> <p>組織の方向性やイノベーションの重要性の理解と認識</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> a) 組織が掲げるイノベーションの意図、方針、戦略、目標について（→ 組織として「何を指して、どのようにイノベーションを進めていくか」） b) イノベーションとは何か、そしてその活動がなぜ重要なのか c) 自分の仕事が、イノベーションマネジメントシステムの効果的な運用にどう貢献しているか、また、イノベーションの成果が向上することによるメリット d) イノベーションマネジメントシステムのルールに従わなかった場合に起こる影響やリスク <p>上記の認識を高めるための施策を講じる必要があります。そのための施策を明確にした文書化を行い、認識させるための教育や認知活動を行う必要があります。</p> <p>さらに、測定するために「5.4 イノベーション文化」によって測定します。</p>

Innovation MATURISCAN 56001とは

要求事項への適合

サーベイ結果の例

サーベイの流れ

サーベイ結果の例：6つの要素

イノベーション組織は経営側の「意図」「理念」「方針」「戦略」などが組織に浸透し、その共通認識によって組織がイノベーション活動を正しくできるようになります。それには6つの要素があり、このサーベイでは数値として見える化します。

Innovation
MATURISCAN
56001とは

要求事項への適合

サーベイ結果の例

サーベイの流れ

本調査について		調査方法について	調査結果（概要）	調査結果（詳細）	改善・是正の機会
	スコア	説明			
戦略の認識	**	企業の意図、方針、戦略、目標が、組織のメンバーへ明確に伝達され、組織全体で共有されている状態です。特に、既存事業と新規事業、短期的な利益と中長期的な成長投資のバランスに関する認識が一致していることを示します。			
変化の認識	**	組織メンバーがビジネス環境の不確実性を高く感じており、現状維持では将来のリスクがあるという危機感を認識しています。また、積極的に変化し適応していくことの重要性を認識していることを示します。			
成長の認識	*	企業が、組織のメンバーに新しい知識や力量を獲得するための探索・学習の機会を与えている状態です。組織			
奨励の認識	**	イノベーション活動において、成功だけでなく、挑戦やそこからの学び（知見の獲得）といった過程が積極的に評価・奨励されている状態です。リーダーがロールモデルとして行動したり、1on1などで継続的な気づきや学習を支援する体制があることを示します。			
組織の認識	**	組織のメンバーが自身の所属する組織の役割と責任が明確であり、それが会社の新しい挑戦にどのように貢献すべきかが理解されています。また、役職や立場に関係なく意見が出せる主体性や高い信頼のある組織文化があることを示します。			
適合の認識	**	イノベーション・マネジメントシステム（IMS）の理解があり、IMSに適合しないこと（属人的判断など）が組織の成長を妨げるリスクにつながることを認識しています。組織として体系的な仕組みを重視し、意思決定が論理的かつ透明に行われていることを示します。			

イノベーションの必要な6つの認識をスコアリング

サーベイ結果の例：ISO56001への適合

ISO56001の「イノベーション文化」「変更管理」「認識」の要求事項に適合し、組織状態を比較・判断できるように、前回と今回の比較まで報告いたします。

Innovation
MATURISCAN
56001とは

要求事項への適合

サーベイ結果の例

サーベイの流れ

本調査について	調査方法について	調査結果 (概要)	調査結果 (詳細)	改善・是正の機会
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。			スコア	
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思、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、訓練、関与及びコミュニケーションを必要に応じて確実に実行すること				
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				
4) 新しい視点				
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(心理的安全性)				
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両方				
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				
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。			スコア	
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				
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。			スコア	
a) イノベーションの意思、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				

ISO56001 (イノベーション・マネジメントシステム) の要求事項をスコアリング

サーベイ結果の例：グラフ化、業界平均、浸透率など

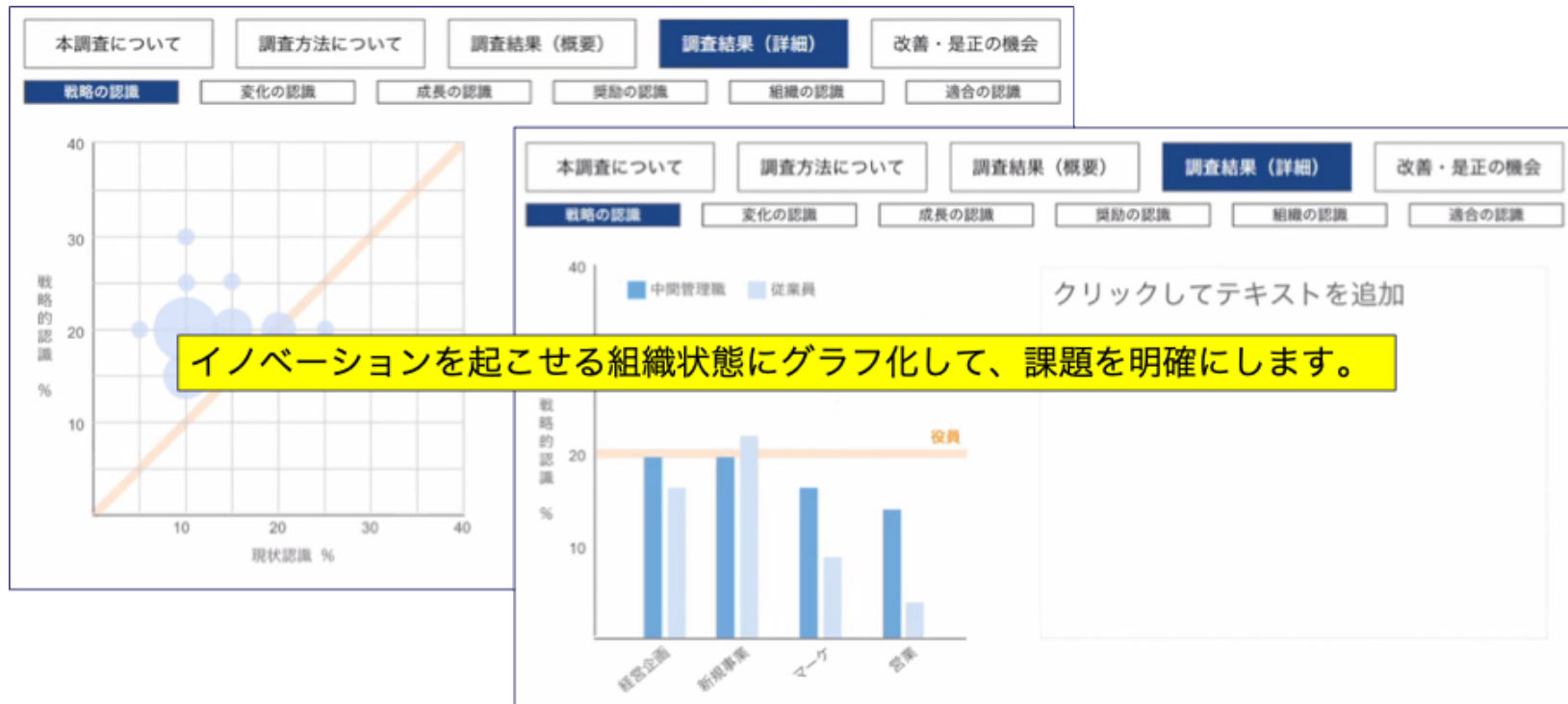
測定した各項目によって、経営と従業員への浸透率、変化への認識などをグラフ化します。データが蓄積されれば、将来的には業界平均なども表示されるようになります。

Innovation
MATURISCAN
56001とは

要求事項への適合

サーベイ結果の例

サーベイの流れ



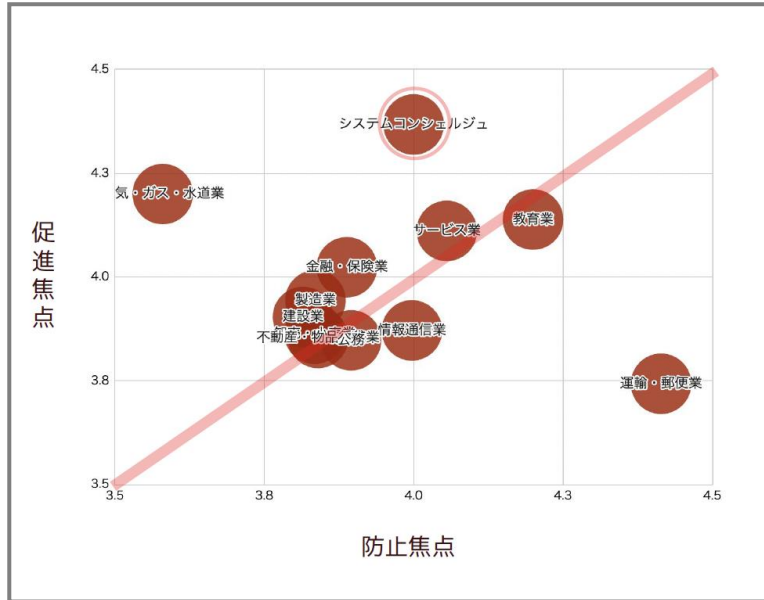
サーベイ結果の例：グラフ化、業界平均、浸透率など

Innovation
MATURISCAN
56001とは

要求事項への適合

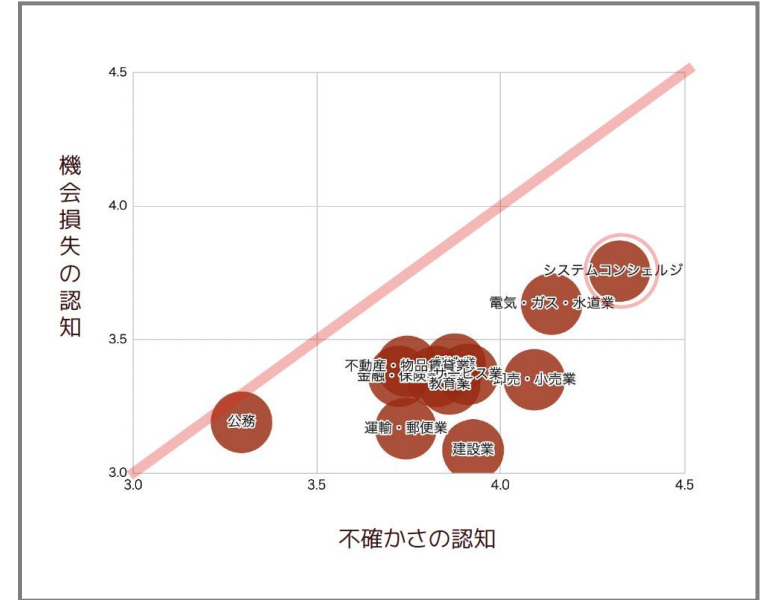
サーベイ結果の例

サーベイの流れ



促進焦点 成功を目指そうとする意識

防止焦点 失敗を回避しようとする意識



機会損失の認知 成功した時に得られる成果を逸するリスクへの認知

不確かさの認知 失敗した時に損失を被るリスクに対する認知、または社会情勢や経済動向の変化が大きく不確かさであるという認知

サービス概要

Innovation
MATURISCAN
56001とは

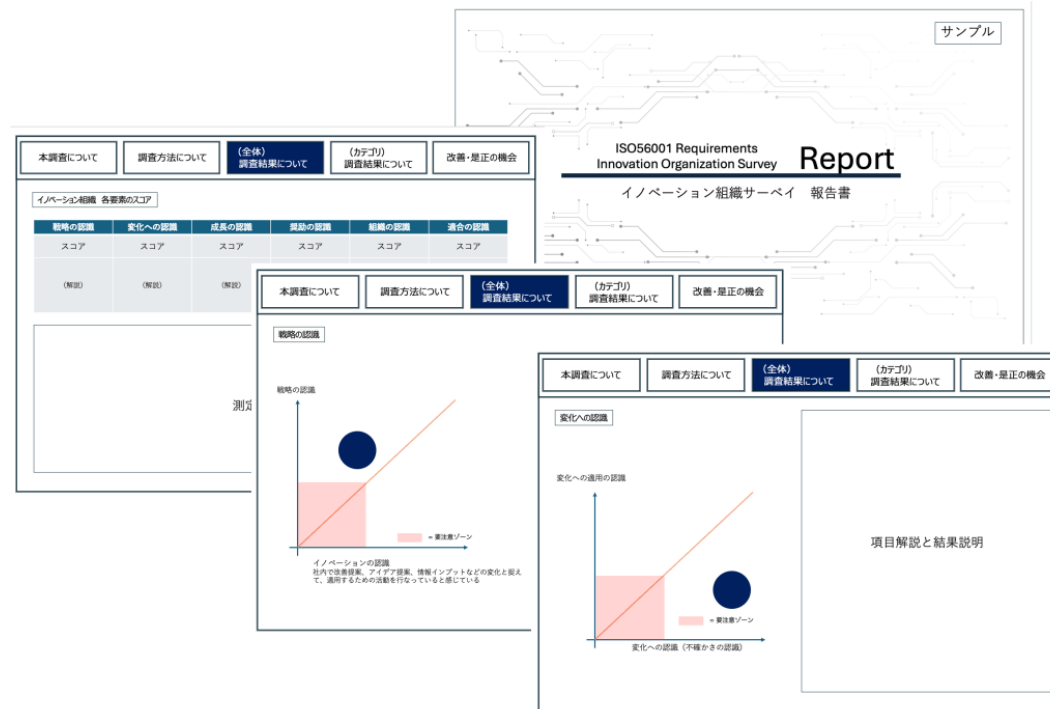
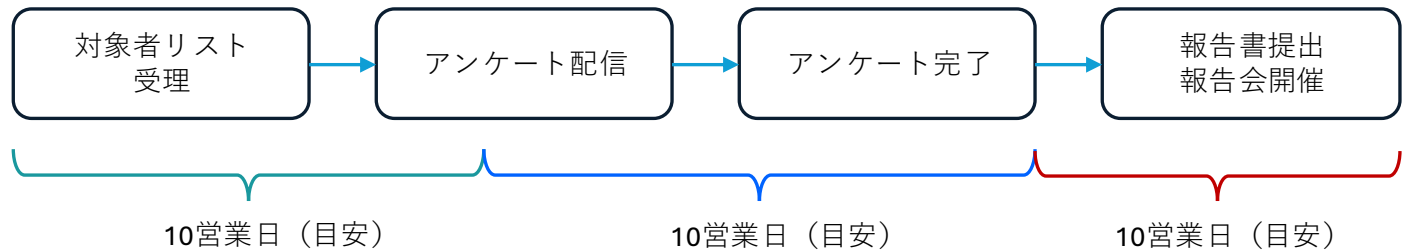
要求事項への適合

サーベイ結果の例

サーベイの流れ

サーベイの流れ

本サーベイは、サーベイ対象者のリストを受取り、お客様の希望日にアンケートURLを一斉配信を行います。約20分前後のアンケートを行い、集計します。アンケート終了後に報告書の提出と説明会を実施します。



会社紹介

ISO56001とは

ISO56001の効果

実践！IMSの仕組み化

仕組みの定着化

サービスのご説明

伴走支援メンバー紹介



大塚 和彦

国内初のISO56002/ISO56001認証取得の最高責任者。

メーカー系、金融系SI企業にて新規事業開発・新規顧客開拓を担当。野村総合研究所のOpenStandia事業、スタートアップ企業のグローバル市場へのIPOを支援。

日本文書情報マネジメント協会（JIIMA）のECM委員会、DXコンセプト策定委員会に所属し、デジタル時代の文書情報管理の提言などを発表している

世界最大規模のイノベーション研究機関：Global Innovation Management Institute認定資格、SAFe (Scaled Agile Framework) 認定資格などを保有



野田 真

川崎重工業株式会社の元理事として、イノベーション推進の責任者を務める。

川崎重工業入社後は、中国現地法人第1号の設立をはじめ、海外事業の現地化推進に数多く携わった。特に中国市場の開拓に注力し、同市場を米国に次ぐ第2の重要市場へと成長させることに貢献した。2017年には自ら起案してイノベーション部を設立。スタートアップ企業を中心に1,800社以上とコンタクトし、既存事業とのシナジー創出や新規事業の探索を推進した。また、社内におけるイノベーション文化の定着にも取り組み、実績を上げている。

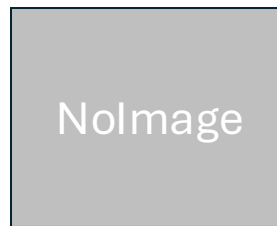
現在は、早稲田大学にてイノベーションおよび起業分野の教鞭を執っている。



江口 隆夫

野村総合研究所、日本IBMコンサルティング部門などを経て、現職。製造業のお客様を中心にイノベーション、DX、スマートファクトリー、IT戦略・構想の領域で、50件以上のプロジェクトマネージャーとして、戦略立案からPoC、業務・システム構想・導入まで一貫して推進した経験あり。イノベーションに関する上流設計から実装へのマネジメントを得意とする

東京大学大学院工学研究科 修士(1986年)
東京大学大学院工学研究科で博士(工学)取得(2013年)



山本 敏裕

SAFe (Scaled Agile Framework) のコンサル資格やスクラムマスターなどプロジェクト管理に関する仕組み作りを得意とする。

ISO56001 (イノベーション・マネジメントシステム) の実務レベルの仕組み作りと運用を得意とする。



ITテクノロジーで価値創造と創出を支援するジェネレーティブプロバイダー

System Concierge

コンサルチームの紹介

NoImage

山内 将護

大手航空会社や観光・ホテル業の生産性向上や効率化の推進役として従事。

ISO56001の内部監査を担当。ITツールを通じてプロセス設計、ルール策定、教育などを含めた組織に定着可能な仕組み化と運用を得意とする。

ISO 56001（イノベーション・マネジメントシステム）は、全従業員が保有すべきビジネス基本リテラシーです。

これを学ぶことで、経営層の意図・方針・戦略への理解が深まるとともに、社内外の変化が自社に及ぼす影響にも気づけるようになります。

認証取得はあくまで出発点にすぎませんが、組織変革を進めるうえで重要なプロセスであると考えています。