

【報道関係各位】

一般社団法人日本能率協会
KAIKA 研究所

未開拓領域を花開かせる経営モデル「KAIKA」
経営層・管理職向け「夏休み2018 大人の宿題」シリーズ
第4弾「わが社のイノベーション体質」診断リスト
全国のビジネスパーソン7000人の調査を基に

一般社団法人日本能率協会（JMA、会長：中村正己）は、経営層・管理職向けに夏休み期間を活用し、組織のイノベーション体質（社会価値創出力）を診断するチェックリストを全4弾に分け、作成しました。

第4弾は、「イノベーション力（＝絶えず価値を創造し続ける組織が持つ力）」を醸成するため、これまでのシリーズ3弾で触れてきた「個人・組織・社会性」の要素が相互作用し、適切なマネジメントがなされているかの度合いを確認するセルフ診断リストです。

KAIKA研究所では、企業や組織の活動の目的が「社会起点」の発想で独自性を持ち、あらゆる「多様性」に企業が対応し続けなければならない時代になっていると認識しています。「個人・組織・社会性」の3つの要素が相互に作用することで「自律的な個が連携する」「多様性を取り込み進化する」「社会とつながっていることを実感する」ことが実現され、新たな価値（＝イノベーション）が生み出されると考えています。夏季休暇時の「大人の宿題」として、この診断リストを是非ご活用ください。当チェックリストでは、「組織のイノベーション力」の度合いを確認するためのポイントを上げています。経営層の方は自社を思い描きながら、管理職の方は自部門を想定しチェックしてください。



第4弾「わが社のイノベーション体質」のチェックポイント		
■自律的な個が連携する		Check
1	当社では、価値観、経験、働き方の多様性を相互に認めあいながら仕事をしている	<input type="checkbox"/>
2	当社では、異なる意見やアイデアをぶつけあい、前向きに活かしている	<input type="checkbox"/>
3	当社では、お互いにキャリアを磨きあい、良い刺激を与えあっている	<input type="checkbox"/>
4	当社では、より組織に貢献できるように、お互いが協力しあっている	<input type="checkbox"/>
5	当社では、組織への貢献と個人人の成長とが、同時に実現されていると感じる	<input type="checkbox"/>
■多様性を取り込み進化する		Check
6	当社では、他部門との連携・協力が柔軟に、かつ活発になされている	<input type="checkbox"/>
7	当社では、社外との連携・協力が柔軟に、かつ活発になされている	<input type="checkbox"/>
8	当社では、メンバーの多様な価値観や経験が仕事の質向上や幅の拡大に役立っている	<input type="checkbox"/>
9	当社では、社外との連携・協力が仕事の質向上や幅の拡大に役立っている	<input type="checkbox"/>
10	当社は、時代の変化に合わせて、確実に進化していると感じる	<input type="checkbox"/>
■社会とつながっていることを実感する		Check
11	当社の社員は、企業の社会的責任を組織的に果たしていると実感できる	<input type="checkbox"/>
12	当社の社員は、積極的に社会課題の解決に貢献していると実感できる	<input type="checkbox"/>
13	当社の活動や取り組みは先見的だと感じる	<input type="checkbox"/>
14	当社の社員は、いまの仕事を通じて、世の中に貢献できていると感じる	<input type="checkbox"/>
15	当社が、社会と密接な関わりをしていることは、社員の成長意欲を高めている	<input type="checkbox"/>

【「イノベーション」する組織の共通項】

日本能率協会主催「KAIIKA Awards」受賞企業からみる組織の共通特徴

- ①「活動の目的が、『社会起点の発信』である」こと
社会を起点にした発想は、必然的に「短期・緊急・業績」から「長期・重要・関係性」へと重視する思考がシフトします。日々の業務に追われていると、社会を起点にした発想は、簡単なようですがそう簡単でないのです。逆に、社会視点で考え抜いた先にあるのは「独自性」です。KAIIKA研究所が紹介する事例は、広く産業界にベンチマークして欲しい活動ではあるものの、他社様のまま施策を真似てもうまくいくとは限らないのです。
- ②「頻りに目的を問い直す機会、目的を意識するマネジメントや仕組みが内包されている」こと
頻りに目的を問い直し、内省する機会を増やすことは、自分たちの取り組みにたいして常に振り返りを行っています。「そもそも目的何だっけ?」「この成果はお客様にとってどう意味があるのか?」といった、健全な問いが頻りになされているということです。その際にメンバーの意識において、自分の仕事や業務が、組織を通じて顧客や社会に向け、つながっていることはキャリアにおいて非常に重要です。
- ③「外部との接点を持つ機会を増やし、その活動プロセスが奨励されている」こと
異業種のことを考えていたら、仕事の新しいアイデアが生まれることや異業種の人の会話が自社のヒントになることは少なくありません。将来の顧客や潜在ニーズや新規の財・サービスの種は社会の中にあり、それらのヒントに繋がっていくあるいは取り組むことが重要だ、と社会感度を得られるかがポイントです。
- ④「マネジメントや施策の前提として、『人の力を信じる、引き出す、伸ばす』という思想がある」こと
いわゆる経営資源には、「人・モノ・カネ・情報」があげられますが、その中でも最も“化ける”可能性があるものは「人」です。成長やモチベーションによって大きくそのパフォーマンスは変わってきます。その無限大の可能性を信じ、引き出し、伸ばすという思想を持つことは、組織にはとてつもなく重要なことです

(引用：日本能率協会編(2017)『KAIIKAする経営 次世代型経営モデルのススメ』NextPublishing.)

(事例にみるKAIIKA経営の実践：https://kaikaproject.net/category/column_jissen/)

【KAIIKA Awards 2018について】

日本能率協会(JMA)では、社会価値を生み出す持続的な経営、組織・人づくりを行っている取り組みを称え、紹介するための表彰制度として「KAIIKA Awards(カイカアワード)」を設けています。社会課題の解決につながる、組織としての力強い取り組みや画期的な取り組みを、表彰を通じて紹介することにより、活力ある経営・組織が増えていくことを目指しています。

審査は、①継続・発展の可能性、②力強さ・新しさ・ユニーク性、③影響力と変化(社会的意義と価値、意識や関係性の変化、個人の成長と組織力の発揮)の観点から、審査委員会および審査委員会から委嘱された検討委員による書類審査・現地ヒアリングを行い、その結果、「KAIIKA大賞」ならびに「KAIIKA賞」を前述の組織を選出しています。(詳細：<http://kaika-management.com/awards/>)

【本資料・事例組織のご取材に関するお問い合わせ先】

KAIIKA 研究所 PR 事務局
共同ピーアール株式会社内
(担当：都築、阿蘇品)
TEL：03-3571-5204 (部署直通)
FAX：03-4540-8325
E-mail: jma-pr@kyodo-pr.co.jp