

ISO56001 の発行と情報サービス産業における意義

JISA 人材委員長
ISO56001 国内審議委員 同 JIS 原案構成委員
松田 信之

1. はじめに

ISO56001 イノベーションマネジメントシステムが2024年9月10日に発行されました。JISA では 2021 年より国内審議員としてより分かり易い規格となるよう原案の推敲などに協力してきました。本規格は両利き経営の実現を支援する枠組みとして重要な役割を果たすと期待されています。本論文では、本規格の内容および特徴を紹介するとともに、本規格の発行を契機に、生成 AI 時代に直面する情報サービス産業界の両利きの経営をどう成し遂げるかについて考察します。また、参考として国内審議委員会の活動内容および ISO に採択された JISA のコメントについて紹介します。

2. ISO 56001 開発の経緯

2.1 国際的背景と発行までの経緯

ISO9000 シリーズといったこれまでのマネジメントシステムでは既存組織からイノベーションを興すことができていないという認識が欧州で高まり、2013 年に ISO にてイノベーションを興すためのマネジメントシステム ISO56000 シリーズの開発が開始されました。

本規格の技術委員会 (TC279) には、アメリカ・中国・欧州主要各国・南米主要国を含めた計 59 か国が参加しており、日本は 2015 年から参加し、経済産業省から依頼を受けた一般社団法人 Japan Innovation Network (以下 JIN) が国内審議団体を務めています。

2019 年 7 月には中心となるガイダンス規格 ISO56002 が発行され、2023 年 10 月に JISQ56002 ガイダンス規格として JIS 化されました。本 JIS 規格の策定に際しても JISA は原案作成委員として協力してきています。

2021 年 2 月より認証規格である ISO56001 の 開発を開始。50 か国以上の第一線の専門家により 委員会原案(Committee Draft)が提示され、各国の国内審議を経て 2024 年 9 月 10 日発行されました。

今後 56001 認証に組織が必要とするスキルや能力を定義する 56011 コンピテンスフレームワーク策定に着手する予定で、当協会としても引き続き協力する予定です。

2.2 国内審議における当協会や業界団体の貢献

マネジメントシステムの認証規格は日本の産業界のイノベーション活動に影響を与えるため JIN は経済産業省と協議し、国内の幅広い意見を吸い上げるため、様々な業界団体に委員就任を依頼しました。特に JEITA や JISA が審議に積極的に参加・リードしたことで、日本企業が理解しやすい内容となっています。JISA からは Committee Draft (委員会原案)で 6 コメント提案し 2 コメントが採用、Draft International Standard (国際規格案- ISO)で

は 12 コメント提案し 6 コメントが採用されています（参考参照）。

3. ISO 56001 のフレームワークと要求事項

ISO 56001 は ISO 9001（品質マネジメントシステム）や ISO 14001（環境マネジメントシステム）と同様に、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Act）のサイクルに基づいています。図表 1 は組織のイノベーション活動が戦略的に管理され、常に改善が行われるフレームワークを示しており、下記 8 つの項目を評価します。

・組織の状況（Context of the Organization）

組織の内部・外部環境を理解し、それがイノベーション活動にどのように影響するかを考察し、組織の戦略や目標とイノベーション活動の整合性を取り IMS の適用範囲を決定する。

・リーダーシップ（Leadership）

イノベーションに向け、トップマネジメントの役割、リーダーシップ、および組織全体のイノベーション文化の推進について記述し、組織全体がそれに従って行動できるようにする。

・計画（Planning）

組織のイノベーション目標やそれを達成するための計画の策定についての説明。リスクと機会の評価、資源の確保、アクションの設定などが含まれる。

・サポート（Support）

人材、財源、情報、知識、インフラなどのリソースがイノベーションマネジメントに必要であり、それらを適切に管理する方法の定義。効果的なイノベーションには情報の共有、教育、訓練なども含まれるため、組織の全体的なサポートの枠組みが示される。

・運用（Operation）

イノベーションプロセスの運用方法を具体的に説明。機会の特定から始まり、コンセプトの創造、コンセプトの検証、ソリューションの創造、ソリューションの導入の 5 つのステップを試行錯誤的に繰り返す。

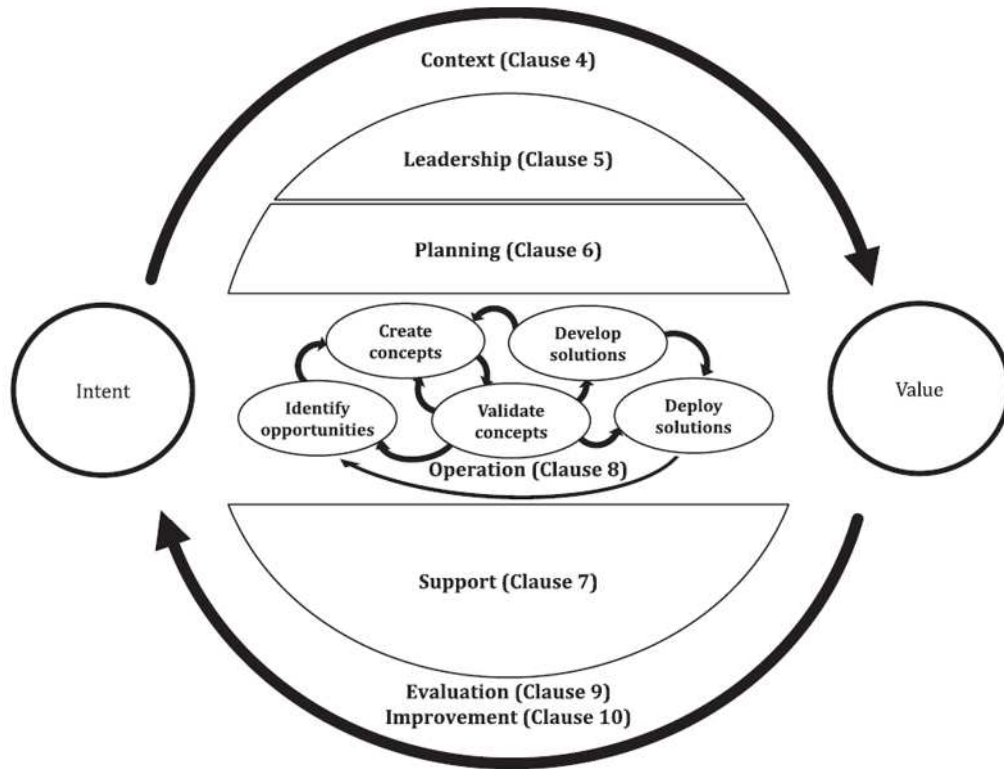
・パフォーマンス評価（Performance Evaluation）

イノベーション活動の成果と IMS の有効性を測定し、分析するための基準や評価手法について説明。

・改善（Improvement）

組織が持続的にイノベーションを推進するための改善プロセスについて述べる。不具合や課題の特定と修正、新たなチャンスをつかむためのアプローチが含まれ、IMS の持続的な進化が図られる。

図表 1. ISO56001 のフレームワーク



4. ISO56001 の特徴

4.1 他のマネジメントシステムとの違い

ISO 56001 は、従来のマネジメントシステムが特定の分野（品質、環境、安全衛生など）での**安定性や改善**を目指しているのに対し、イノベーションを通じた**持続的な価値創造**を明確な目的として掲げています。特に、イノベーションのプロセスを体系化し、組織全体で実践可能なフレームワークを提供することで、変化が激しい市場環境や不確実性に対応する競争力を高める設計がされています。他のマネジメントシステムと比べ下記違いが際立っています。

【リスクの活用】

ISO 56001 では、リスクを単なる回避すべき課題として捉えるのではなく、イノベーションの一部として**積極的に活用**する点が特徴です。従来のリスク低減や回避を行うのではなく、**不確実性や失敗を受け入れ、リスクを価値創造の源泉として活用する組織文化**を組織に求めています。

【文化と人材】

ISO 56001 は、多様性、創造性、実験精神を組織文化の中核に据えています。これにより、**組織全体で新しいアイデアを生成**し、それを実行に移すための柔軟な文化を醸成します。また、従業員の主体性や協働を重視し、個々の創造性を発揮する環境を整えることで、**人材の潜在能力を最大限に引き出す**ことを求めています。

【創造性の重視】

ISO 56001 の最も顕著な特徴は、創造性を中心に据えたマネジメントです。**既存の枠組みにとらわれない思考や実験的アプローチを奨励**することで、革新的なアイデアの生成と実

現を組織の成長の核として位置づけています。これにより、**従来の効率や安定性を重視した規格ではカバーできない新しい価値の創造**に対応できる力を組織に与えます。

図表2 ISO 56001 (IMS)と他のマネジメントシステムとの比較

項目	ISO 56001	ISO 9001	ISO 14001
目的	持続的な価値創造の実現	製品・サービスの品質保証	環境負荷を最小限に抑止
リスクの扱い	失敗を受容し価値創造に転換	リスクを軽減	リスクを最小化
文化と人材	多様性、創造性、実験精神を尊重	全従業員が品質改善に参加	環境意識を組織全体に根付かせる
創造性の重視	新しいアイデアの生成、実験的アプローチ、既存の枠組みにとらわれない思考を奨励	改善が主で、創造性は必須要件でない	限定的に創造的な解決策が求められる場合がある。

4.2 試行錯誤(ノンリニア)を初めて国際標準に

ISO 56000 シリーズの最も重要な意味は、イノベーションのプロセスは試行錯誤(ノンリニア)であることを明示したことです。

「活動(Operation)」では、機会を見つけて(Identify opportunities)コンセプトを作り(Create concepts)、そのコンセプトを検証し(Validate concepts)、ソリューションを作って(Develop solutions)、それをリリースする(Deploy solutions)という5つのステップを定義し、計画通り(リニア)ではなく、行ったり来たりという**試行錯誤(ノンリニア)**を矢印で図表化しています。なぜこれが重要かというと、経営者はどうしても計画通り(リニア)に進むことを考えがちで、うまくいかなくなるとマイナス思考に陥りやすいからです。日本のDXでのあるあるを紹介しましょう(※1)。

日本のDXでのあるある事例

思い切ったことをやってほしいと社長は言う。それを聞いた事業責任者も同じことを部下に言う。それなら、と考え、画期的な企画を出す。見事、承認をもらい、プロジェクトはスタートする。画期的な案であればあるほど、いろいろなことが起きる。

開発が思ったように進まない。パートナーと見込んだ相手がうんと言ってくれない。飛びついてくれる見込み客が出るはずか数社しかない。いずれも新しい取り組みでは当たり前のことだ。上層部にそのまま報告すると風向きが変わってくる。「大丈夫なのか」と社長が事業責任者を問いただす。「大丈夫なのか」と事業責任者はプロジェクトリーダーを問いただす。「大丈夫です」と一旦答え、その場は乗り切るものの、少し進んだと思えた開発はまた壁に突き当たり、有力なパートナー候補からはっきり断られ、見込み客は増えたものの予定の何分の一にとどまる。

こうなると「ここもうまくいっていない」「そこもあぶない」など細かいミスをあげつらうことにたけた人が声を上げるようになる。

恒例の年度末が近づく。社長や事業責任者の頭の中は短期の数字で施入され、思考が「やる」か「やらない」のどちらかだけになる。今期の数字が芳しくないと言業者の担当者に「増収策を」「経費の一律削減」と指示を出す。

新規事業に対しては「なかなか成果がでない」「なぜ計画通りにいかない」と不満をぶつけ、ついには「こんなことなどやっている場合ではない」「もともとリスクだらけだと自分は言った」と驚くべきことを言い出す。

現場からは「無駄遣いしている」「遊んでいないで今期の事を手伝え」という声上がる。プロジェクトリーダーは四面楚歌の状態に陥る。新年度に入ると新たな経営方針が出され、ようやく芽が出始めたプロジェクトはなし崩しに打ち切りになる。

(※1)「失敗を繰り返しても前に進み続ける方法」出川通日経B P総合研究所未来ラボ 2025 新刊カタログ

経営者はどうしても計画通り（リニア）に進むことを考えがちであり、組織の文化は「失敗」に寛容ではありません。しかし失敗は真の課題を浮き彫りにし、顧客の本質的なニーズを理解するための重要なプロセスです。失敗を経なければ真の課題や顧客満足にたどり着けません。リーン・スタートアップでも「失敗」を前進の大前提とし、最小コストでピボットし、C P F（Customer Problem Fit）に近づけていきます。リーン・スタートアップの生みの親であるスティーブ・ブランク氏からも本規格に大賛成とのコメントをもらっています（※2）。

(※2) アイソス No262 2019 年 9 月号 26 ページ

本規格は企業の経営層に対し、従来のリニアな思考（既存事業の深化）に加えて、試行錯誤を通じた新しい価値の創出への柔軟なアプローチを促す指針となります。

4.3 イノベーションの芽をつぶさない、イノベーターを励ます企業文化の醸成

日本にとって ISO 56000 シリーズのもう一つの重要な意味はイノベーション文化の醸成にあります。日本は「空気を読む」、「忖度」など、集団の調和や上下関係を重視する文化です。前述したあるある事例でも、「細かいミスをあげつらうことにたけた人が声を上げるようになる」や「現場からは無駄遣いしている、遊んでいないで今期の事を手伝え」という声上がる」は、うまくいかなそうな空気を読み、従来の無駄を撲滅しようとする企業文化から来ています。こうした文化のなかではイノベーターはなかなか現れないでしょうし、現れても生き残ることが難しいでしょう。

ISO56002（ガイダンス）では下記の章において、イノベーションの芽をつぶさない、チャレンジャーを励ます企業文化の醸成を示しています。

ISO56002(ガイダンス)

(3章)不確実性及びリスクのマネジメント

- ・全ての取組みがイノベーションに至るとは限らない。中止された取組みは学習の材料となる

(4章)組織文化

- ・創造的な考え方・行動と、決まった活動を実行する考え方・行動が共存すること
- ・現在の前提条件に疑義を呈することの奨励
- ・外発的な動機付け(例えば金銭的な報酬)のみではなく、内発的な動機付け(例えば自主性の向上および意欲を高める目的)が重視されている

(5章)リーダーシップ及びコミットメント

- ・成功及び失敗の両方からの学び、イノベーターを励ます

一方、ISO5600 1 でも構成は異なっていますが、同様な企業文化の醸成を示しています。

ISO56001(認証)	
5.4 イノベーション文化	注イノベーション文化を持つ組織には、好奇心と勇氣に突き動かされ、目的を通じて意欲を高め、新しい知識を求めることを促進し、コーチやメンターとして行動し、デザインやその他の優れた実践を示し、 成功や失敗から学ぶことを促進し、イノベーターやチームを励まし、力を与え、認識し、インセンティブを与える、未来志向のリーダーがいることが多い。
7 サポート	
7.1.2 人々	d) 必要に応じて、 イノベーターを特定し、保護する；
7.1.3 時間	組織は、イノベーション活動やトレーニングのために、 適宜、人々の時間を割り当て、保護しなければならない。
7.1.4 ファイナンス	c) イノベーション活動のための 専用財源の配分と保護；
7.1.6 知識	b) 成功と失敗を含め、過去と現在のイノベーション活動から得た知識を活用する

5. 両利きの経営に向けた人的資本主義と ISO56001

5.1 人的資本主義と ISO56001 に通底する観点

2020 年 9 月の「人材版伊藤レポート」および、2022 年 5 月の「人材版伊藤レポート 2.0」により、人的資本を「資源」（コスト）ではなく「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで中長期的な企業価値の向上を目指す取り組みが始まっています。

人的資本主義と ISO 56001 は、「**人を中心に据えた価値創造**」を共通の理念としており、前者が「人材」にフォーカスして経済的・社会的価値を最大化しようとするのに対し、後者は「イノベーション」というプロセスを通じて新しい価値を創出する枠組みを提供しています。

両者に通底するのは、持続可能な成長のため、個人の才能や能力を引き出し、働きがいや自身の成長を通じて社会に貢献するという考え方です。人的資本主義は企業文化や人材戦略に影響を与える“経営哲学”であり、ISO 56001 は“経営のオペレーティングシステム”として位置付けられます。

生成 AI による多様な革新が期待される中、両者を融合させた経営手法は、競争力の向上と持続可能な成長を実現するために欠かせない要素となるでしょう。

図表3 ISO 5600 と人的資本主義との比較

項目	ISO 56001	人的資本主義
中心テーマ	組織的なイノベーションプロセスの体系化	人材(個人)の価値と幸福の最大化
対象	人材、従業員、個人	組織全体(人材、プロセス、リソース)
哲学/実務	実務フレームワーク	哲学的視点が強い
成果の焦点	イノベーション成果 (製品、サービス、プロセス改善)	個人の成長、ウェルビーイング、社会全体の競争力向上

5.2 雑用にもやりがいを出る「ジョブ・クラフティング」

人的資本経営においてジョブ・クラフティングが注目されています。これは従業員が自発的に仕事の内容や方法を再構築し、やりがいやスキル、エンゲージメント高める取り組みです。

ISO9000 では業務プロセスが詳細に定義され、従業員は決められた手順に従うことが求められ、創造性を発揮する余地が限られました。その限界から企業全体でイノベーションを生むことができるマネジメントシステムとして ISO56000 が策定されました。この流れが働く人個々に発現したのがジョブ・クラフティングという考え方です。

下記に高尾義明都立大教授が「Smart Work-X 2024 ジョブ・クラフティング～人的資本経営に向けた新たな手掛かり～」で紹介していただいたジョブ・クラフティングの実例を紹介します。

佐久間宣之のジョブ・クラフティング^(※3)

僕にとって入社 1 年目で任されたドラマの AD(アシスタント・ディレクター)の仕事は「つまらないうえに激務」で、「だれにでもできる仕事」、そう思いこんでいた。雑用ばかりでとにかくつらくて、サボったり、上の悪口を言ったり、不機嫌だったり・・・、最低の AD だったと思う。

あるとき、そんな僕にまた「雑用」が降ってきた。

監督から急に、明日の撮影で小道具として使う「サッカー部の女子マネージャーの手づくり弁当」を用意してこい、と言われたのだ。

しかもそれは画面から見切れるくらいで、ストーリーには特に関係ない。

心底、面倒だったし、命令口調にイラッとした。でもやるしかない。

僕は学生時代にアルバイトをしていた居酒屋に頼み込んで厨房を借り、仕事終わりの夜中に弁当をつくりはじめた。

とはいえ女子高生の手づくり弁当なんて、想像もつかないしもらったこともない。

何度か作ってみたものの、ウソっぽさが気になった。

「なんか違うんだよね・・・」と途方に暮れ、厨房に立ち尽くす。

そうして頭を抱えて唸っていると、ふと思いついた。

「そうだ、サッカー部のマネージャーなんだから、おにぎりをサッカーボールに見立てたらどうか？」

そこで早速、海苔を六角形に切り抜き、まるいおにぎりに貼りつけてみた。

不格好なサッカーボールが二つ、弁当箱に並ぶ。

「これ、いいんじゃないか？」

そう思うと他のおかずも気になった。ウインナーはタコ、玉子焼きもキレイにしたい。

時計を見ると、いつの間にか朝の 5 時。2 時間後にロケがはじまる。

適当につくれば数十分で終わるような作業なのに、いったい何時間かけたのか。

そのまま弁当箱をつかんで店を出ると、ロケ場所に直行した。

現場に入り弁当を見せると、監督がこう言った。

「ちょっと台本変えよう。この弁当をストーリーのメインにしたい」
このとき、僕の中でなにかが変わった。

だれでもできる「歯車」だと思っていた仕事が、ちょっとした工夫で「佐久間の仕事」
に変わったのだ。これが「仕事の楽しさ」を味わった、はじめての瞬間だったと思う。
不思議なことに、この日から現場が楽しくなった。

「だれにでもできる退屈な仕事」は、どんな会社にもある。

やりがいがない、忙しさの割にスキルも自信もつかない。

ただその場を回すだけの歯車仕事。

そんな仕事をするときは、ある意味、いちばんしんどいと思う。

でも、だれにでもできる仕事の中に、自分にしかできない仕事に変えられるものがある
ことがある。

どんな仕事にも、おもしろくする余地や改善の余地があるのだ。

退屈な仕事でも、自分で考え、工夫をこらし、まわりをよろこばせることができたなら、
それは立派な「自分にしかできない仕事」になる。

そのプロセスを楽しめばストレス減だし、評価も上がる。

「どうせやらなきゃいけない仕事」なら、自分オリジナルの色を加えてみよう。

(※3) 『佐久間宣行のずるい仕事術 僕はこうして会社で消耗せずにやりたいことをやってきた』

(ダイヤモンド社、2022年)pp.18-21 より引用

会社が組織的に行う業務も、個人に任された雑用も、従業員の創造性や主体性を活かして
新たな価値を創出しようとする組織文化が、やる気とエンゲージメントを高め、生産性向上
とイノベーション力向上の両利きの経営を可能にします。

6. 情報サービス産業界の両利きの経営～人的資本主義とISO56001の意義～

6.1 生成AIに関する提言

2024年10月31日にJISAは「生成AI技術の社会的活用にかかる提言」を発表しまし
た。

その中で情報サービス産業に向け「AIを含む各種デジタル技術の進化を見据え、従来型の
SI事業とAIを活用する事業の「両利きの経営」の追求が望まれる」と提言しています。

図表4はAIの進化が社会に与える影響を投資額で予想したものです。

【ブルーの帯】

従来の人月ベースの労働集約型のビジネスが減少し、多重請負構造を組成するSIerは
事業構造の転換を迫られる。

【オレンジの帯】

システム開発に生成AIを導入して生産性を向上させ開発量を増大。またシステム開発
以外の分野で生成AIの新たな活用法が広がる。

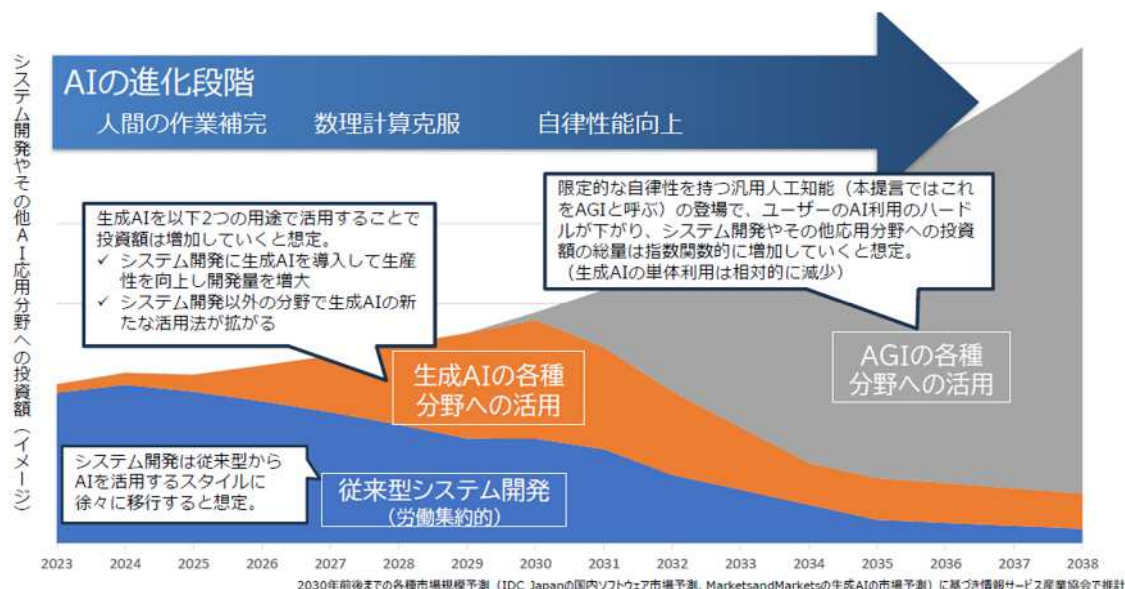
【グレーの帯】

自律性を持つ汎用人工知の登場で、ユーザーのAI利用のハードルが下がり、システム

開発やその他応用分野への投資額の総量は指数関数的に増加していく。

情報サービス産業が自社事業に生成 AI を活用できれば、生産性向上によりマンパワーの制約が緩和され、「従来型システム開発事業の変革」と「生成 AI を活用した価値創造への対応」の「両利きの経営」を進める事が可能になります。

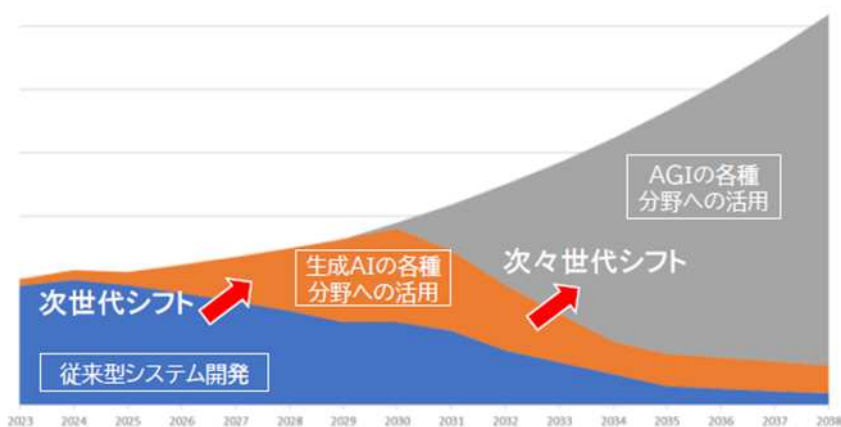
図表 4 生成 AI が情報サービス産業に与える影響



6.2 経営の哲学として人的資本主義を、オペレーティングシステムとして 56001 を参照

生成 AI による生産性革命のスピードと影響は予想を超えています。情報サービス産業はまずは従来型 SI から生成 AI 型への進化（次世代シフト）させる必要があります。さらに当協会では、近い将来に登場する AGI が全く新しいビジネス・産業を爆発的に増加させると予測しています。生成 AI 型から AGI 型（次々世代シフト）への対応も視野に入れておく必要があります。

図表 5 情報サービス産業の2つの進化



こうしたシフトを実現させるための事業の再構築を成し遂げるためには、わが業界のエン

ジニアが生き生きとしたやりがいを感じ、個人の才能や能力を成長させ、社会の進化に貢献する環境を作ることが最も重要です。

“経営哲学”としての人的資本主義をベースに、“経営のオペレーティングシステム”としての ISO 56001 を参照する経営手法は、次世代・次々世シフトへの重要な指針となるでしょう。

7. まずは理解と実践から

7.1 認証機関の動向

日本においては、一般社団法人 Japan Innovation Network (JIN) が ISO 56000 シリーズの国内審議団体として規格形成に貢献してきました。JIN は、ISO 56001 の発行を記念してイベントを開催し、企業や組織への普及活動を展開しています。

しかし、ISO 56001 の認証制度はまだ発展途上であり、認証機関による具体的な認証サービスの提供開始時期や詳細は明確になっていません^(※4)。

また、ISO では 56001 の効果的な運用と認証に向けた ISO 56011 コンピテンスフレームワークの策定が始まります。今後、各国の認証機関が ISO 56001 や 56011 に基づく認証スキームを整備し、企業への認証サービスを本格的に展開することが期待されています。

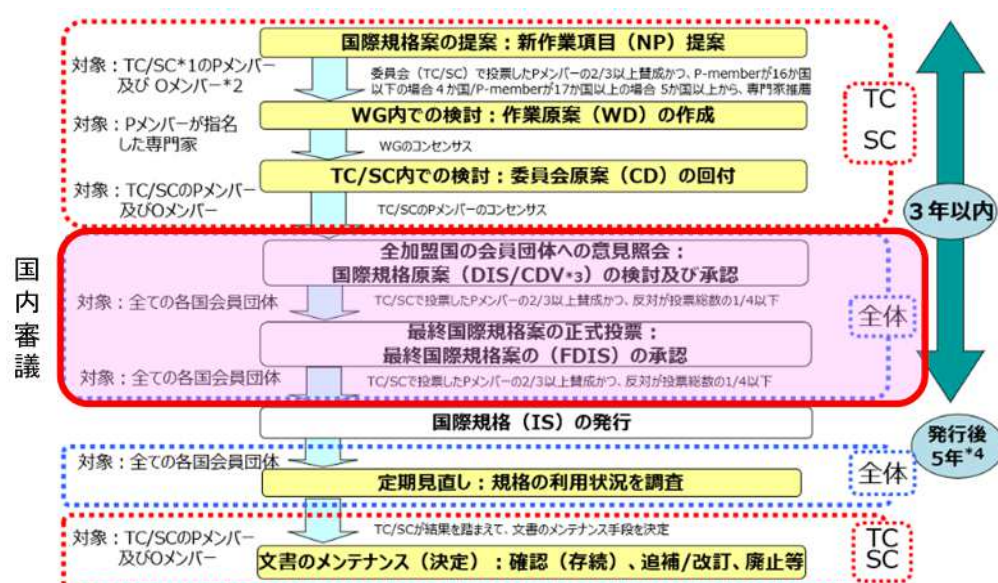
(※4) BSI グループジャパン (英国規格協会の日本現地法人) は ISO 56002 のプライベート認証を実施中

7.2 JISA 会員は認証をとるべきか？

認証機関が明確になっておらず、これから 56011 コンピテンスフレームワークの策定が開始される中では、急いで認証を取得する必要はないでしょう。重要なのは“経営のオペレーティングシステム”としての ISO56001 を理解し、できるところからどんどん取り入れていくことです。事業内容や規模によって当然取り入れ方は異なりますが、まずはやってみて PDCA を回していくことが重要です。

8. 参考 国内審議委員会の活動について

8.1. ISO 発行までの流れと国内審議



8.2 国内審議委員会メンバー

学識経験者、各業界団体など 17 名

役職	氏名	所属	肩書
委員長	紺野 登	多摩大学	多摩大学大学院 教授
委員	江藤 孝	一橋大学	イノベーション研究センター 特任教授
委員	杉村 純子	プロメテ国際特許事務所	代表
委員	松尾 琢己	株式会社日本取引所グループ	総合企画部 企画統括役
委員	市村 雄二	三菱ケミカルグループ株式会社	執行役シニアバイスプレジデント チーフデジタルオフィサー
委員	伊藤 久美	SOMPOホールディングス株式会社	社外取締役 兼 筑波大学 理事
委員	金森 淳一郎	株式会社デンソーウェーブ	CNビジネス開発室 参事
委員	菊地 奨	株式会社エビデント	コア技術戦略担当 博士 (工学)
委員	真野 毅	長野県立大学	ソーシャル・イノベーション研究科 教授
委員	國分 恵夏	一般財団法人日本規格協会 (JSA)	システム系・国際規格開発ユニット 基本系規格チーム
委員	伊藤 新二	日本マネジメントシステム認証機関協議会 (JACB)	一般社団法人日本能率協会 審査登録センター センター長
委員	川原 健一	一般社団法人日本化学工業協会 (JCIA)	産業部 兼 技術部 部長
委員		一般社団法人日本経済団体連合会	産業技術本部長
委員	松田 信之	一般社団法人情報サービス産業協会 (JISA)	参事
委員	伊藤 肇	一般社団法人自動車部品工業会 (JAPIA)	技術部
委員	千村代理	一般社団法人電子情報技術産業協会 (JEITA)	沖電気工業株式会社
委員	別宮 智徳	一般社団法人 日本知的財産協会 (JIPA)	参与 (日産自動車株式会社 知的財産部)
委員	佐藤 亘	一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会 (JUAS)	事務局長
オブザーバー		経済産業省 イノベーション・環境局 国際標準課	
オブザーバー		経済産業省 イノベーション・環境局 イノベーション創出新事業推進課	

8.3 審議員会の活動

- ・ 2021年4月～2024年7月 11回開催
- ・ 「意味ある認証規格」への当協会意見集約と提出 (2021年11月25日理事会報告済み)
- ・ ドラフト案のレビューとコメント提出
 - ①CD コメント提出 (全 77 提出)

当協会 6 コメント提出、ISO 採択 2 コメント

②DIS コメント提出（全 27 提出 23 採択）

当協会 12 コメント提出、ISO 採択 6 コメント

CD: Committee Draft (委員会原案)

DIS : Draft International Standard (国際規格案- ISO)

コメントの種類 : Technical(Te)、Editorial(Ed)、General (Ge)

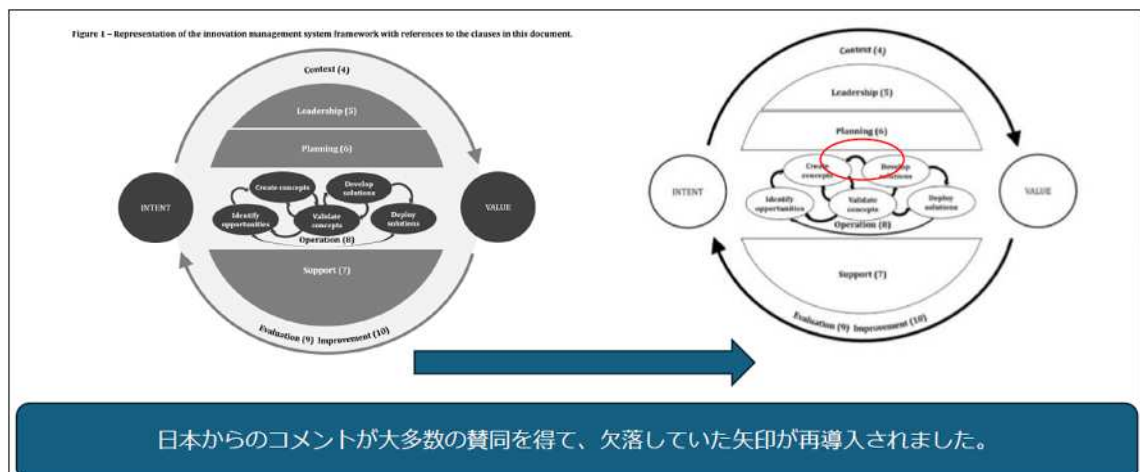
8.4 ISO56001 に採択された当協会コメント

8.4.1 Committee Draft (委員会原案)

・ 3 団体（JISA, JEITA, JIPA）+ 菊地委員より 77 コメント

・ 当協会からは 6 コメント、ISO 採用 2（①、②）

①イノベーションマネジメントシステム図（Te）



②(表現の修正) (Ed)

5.3は下記の理由から5章の章末(5.5)に配置する方が座り良いのではないかな。

- ・イノベーションの方針と戦略は続けてあったほうが良い
- ・5章全体を受け責任と権限を付与とした方が座りが良い

5.1 Leadership and commitment

5.2 Innovation policy

5.3 **Organizational roles, responsibilities, and authorities**

5.4 Innovation Strategy

5.5 Innovation Culture (Ed)

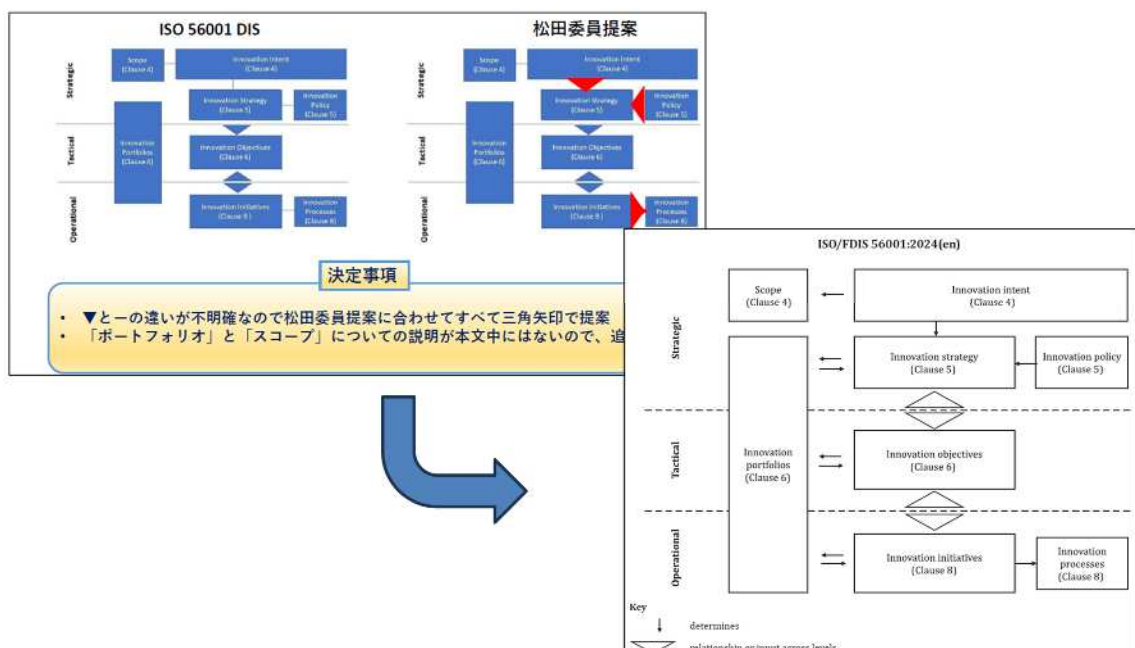


5	Leadership
5.1	Leadership and commitment
5.1.1	General
5.1.2	Focus on value realization
5.1.3	Change management
5.2	Innovation policy
5.2.1	Establishing the innovation policy
5.2.2	Communicating the innovation policy
5.3	Innovation strategy
5.3.1	Establishing the innovation strategy
5.3.2	Communicating the innovation strategy
5.4	Innovation culture
5.5	Roles, responsibilities and authorities

8.4.2 Draft International Standard (国際規格案- ISO)

- ・日本から 27 コメント提案、ISO 採用 23
- ・当協会から 12 コメント提案、ISO 採用 6 (①～⑥)

③(表の修正)(Te)



①(内容の修正) (Te)

なぜ初期段階の新興企業に無関係なのかが不明

As this is a requirements document, it may not be relevant for early-stage startups.



当該文章の削除

②(表現の修正) (Ed)

原案は「機会を体系的に特定し」と読みやすいが、価値は identification of opportunities, creation, validation of concepts, development, deployment, adoptionのサイクルによって生み出されるので表現を明確にした方が良いのでは。



表現の修正

Value is realized by systematic and iterative innovation processes to identify opportunities, create and validate concepts, and develop and deploy solutions for users,customers and other interested parties.

④(内容の修正) (Te)

チェンジマネジメントの方法を記載すべきだが、c)は方法になっていない。具体的な方法を記載すべき。



下記追記

NOTE Change management can be related to implementing the innovation management system and upon deploying innovations.

⑥(内容の修正) (Te)

Potential higher career riskの意味が分かりにくい。キャリアリスクは明確にしておくべき。

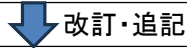


当該文章の削除

⑤(内容の修正)(Te)

56002に記載のある内発的動機付けを入れたほうが良いのではないかと。

・外発的な動機付け(例えば金銭的な報酬)のみではなく、内発的な動機付け(例えば自主性の向上および意欲を高める目的)が重視されている



d) ensuring competence development, awareness, engagement and communication, as appropriate;

(d) 必要に応じて、能力開発、意識向上、関与、コミュニケーションを確保すること

NOTE Organizations with an innovation culture frequently have future-focused leaders who are driven by

curiosity and courage, motivate through purpose, promote seeking new knowledge, act as coaches and mentors,

demonstrate design and other good practices, facilitate learning from successes and failures, and encourage, empower,

recognize, and incentivize innovators and teams.

(注: イノベーション文化を持つ組織は、しばしば未来志向で好奇心と勇気に満ちたリーダーを擁しており、目的を通じて動機付け、新しい知識の探求を奨励し、コーチやメンターとしての役割を果たし、デザインやその他の良い実践を示し、成功や失敗から学び、イノベーターやチームを奨励し、エンパワーし、評価し、報奨する。)

以 上