

育たぬ種：なぜ我々の革新は芽を出さないのか

イノベーションのポテンシャルを解き放つチェンジマネジメントの力



高木 徹（アイティ・マネジメント研究所・CEO）の講義に基づく

根本原因：イノベーションを阻害する「管理が強いマネジメント」



多くの組織はイノベーションを望みながら、その成長を自ら妨げている。

その根本原因は「管理が強いマネジメント」にある。

主な特徴

- ・ リスクヘッジを最優先
- ・ 仕事に対する自由度が低い
- ・ 権限が現場に移譲されにくい

我々が目指す未来：「自律的な組織」



イノベーションが自発的に生まれる土壌、それが「自律的な組織」である。

その姿

- 仕事に対する自由度が高い
- 権限が現場に移譲される
- ビジョン、コミュニケーション、参加が組織を動かす

変革の原動力：イノベーションの本質

イノベーションとは、新しいアイデアや手法を創造し、それを実践に移すことによって、価値を創造するプロセスである。



イノベーションを構成する3つの特性



創造性 (Creativity)

新しいアイデアやアプローチを生み出す力。



リスク (Risk)

不確実性を許容し、大きな成果を得るための挑戦。



変革 (Transformation)

従来のやり方や価値観を覆すインパクト。

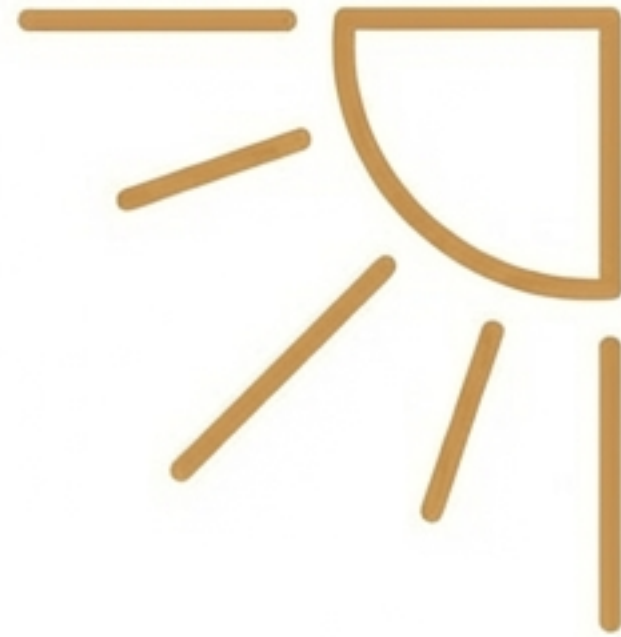
しかし、ポテンシャルだけでは不十分である



素晴らしいアイデア（イノベーション）も、
硬直した土壌（管理が強い組織）では根付くことができない。

変革のフレームワーク：チェンジマネジメントの役割

チェンジマネジメントとは、管理が強い組織から自律性の高い組織へ変革し、イノベーションを加速させるためのプロセスや手法のことである。



チェンジマネジメントを支える3つの要素



あるべき姿（ビジョン） と目標の設定

変革の方向性と意義を明確
に共有する。



コミュニケーション

進捗、課題、成功事例を共
有し、参加意欲を高める。



関係者の参加と支援

当事者意識を醸成し、変革
をスムーズに推進する。

イノベーションとチェンジマネジメントの密接な関係



イノベーションは
「変革の原動力」である。



チェンジマネジメントは「その変革を
成功させるためのフレームワーク」である。



「イノベーションによって新しいアイデアや技術が生み出される一方で、
チェンジマネジメントはアイデアや技術を組織や社会で発芽させ、変革を促進する。」

アイデアからインパクトへ：変革が芽吹く瞬間

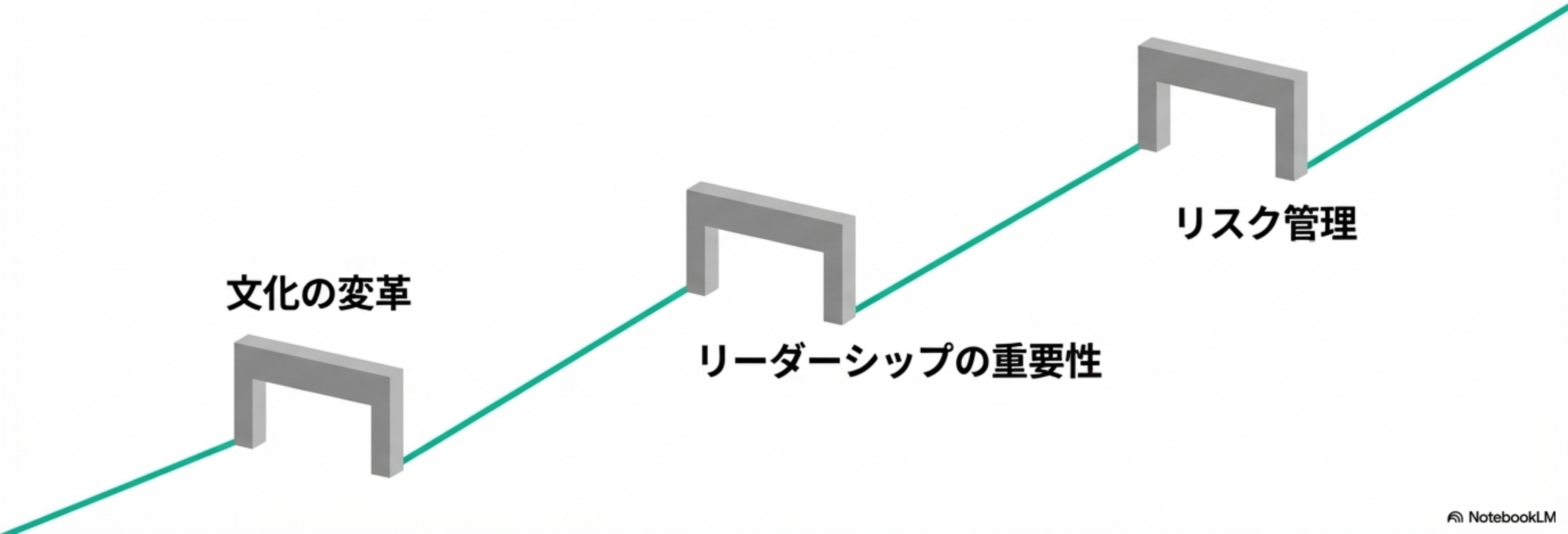


チェンジマネジメントが土壌を耕し、イノベーションの種が初めて根を張り、成長することが可能になる。

$$\begin{array}{ccccc} \text{イノベーション} & & \text{チェンジマネジメント} & & \text{持続的な成長} \\ \text{(WHAT)} & + & \text{(HOW)} & = & \text{(SUSTAINABLE GROWTH)} \end{array}$$

乗り越えるべき3つの重要課題

イノベーションとチェンジマネジメントを統合し、組織の持続的な成長を実現するためには、以下の課題への取り組みが不可欠である。



文化の変革

リーダーシップの重要性

リスク管理

課題 1：文化の変革

新しいアイデアや手法を受け入れるためには、組織の文化や価値観そのものを変革する必要がある。

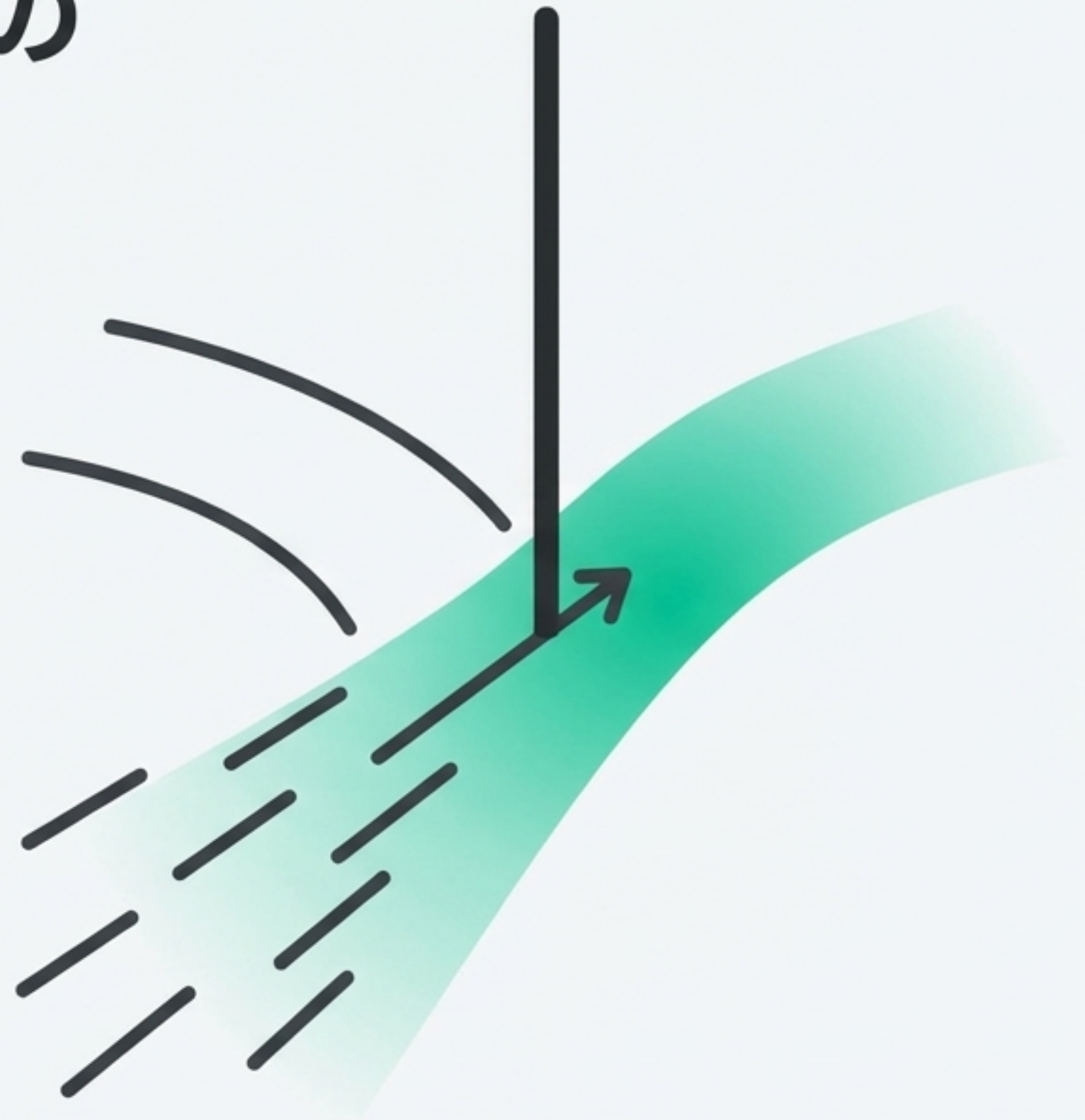
これは一朝一夕には成し遂げられない。多大な時間と労力を要する、意図的なプロセスである。



課題 2：リーダーシップの重要性

変革の推進にはリーダーシップが不可欠である。

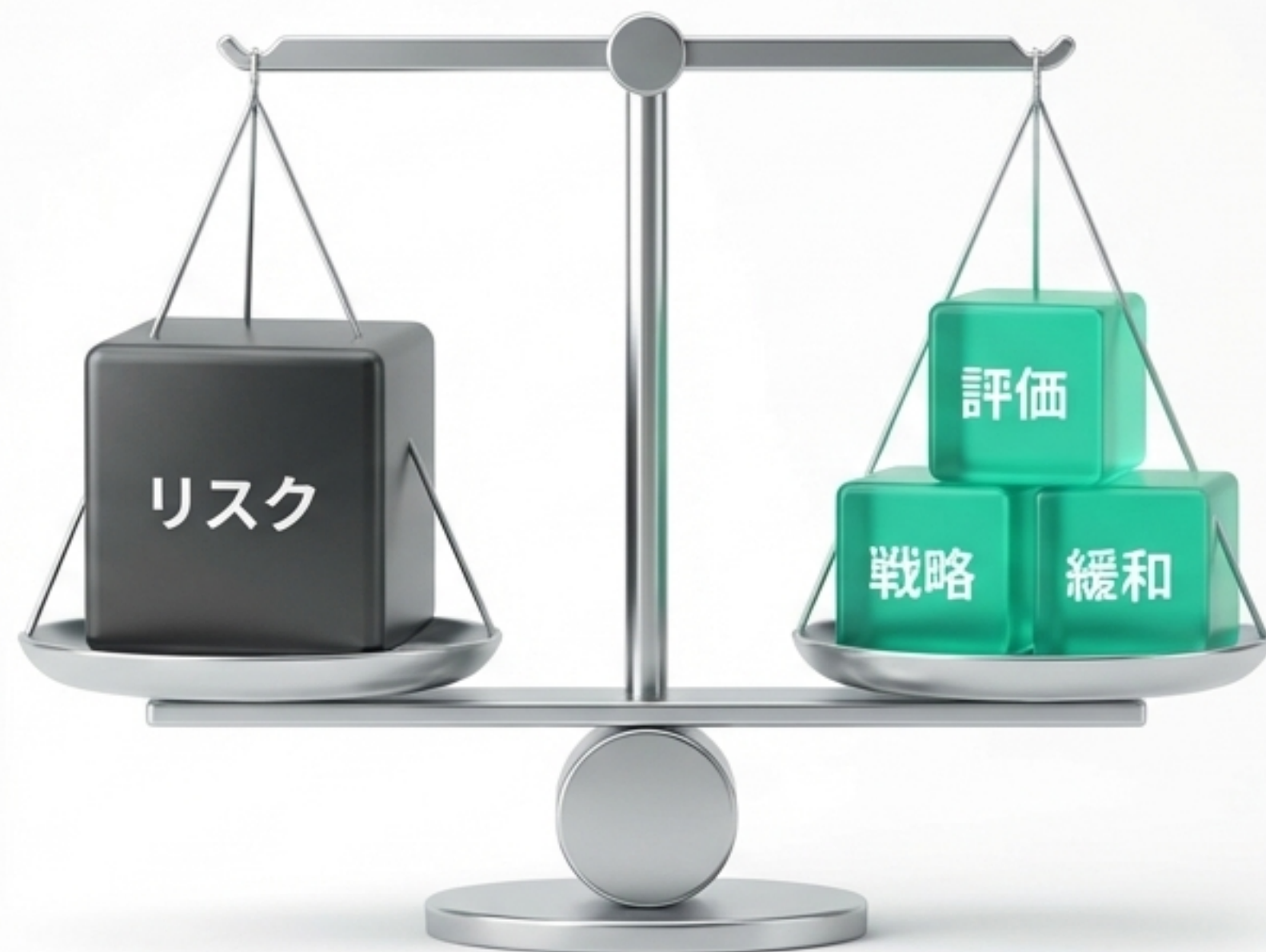
- 明確なビジョンを示す
- 関係者を巻き込む
- 変革の方向性を指し示す



課題3：リスク管理

イノベーションや変革にはリスクが伴う。
「リスクヘッジ最優先」から「リスクの適切な評価と管理」への転換が求められる。

リスクを管理する能力こそが、組織が大胆な挑戦を可能にする。



結論：イノベーションと チェンジマネジメントの 統合が未来を拓く

組織の持続的な変革と成長を実現するためには、イノベーションとチェンジマネジメントの両方に対する投資と取り組みが不可欠である。それは、どちらか一方を選ぶことなく、両者を分かちがたく結びつけることである。

