

「イノベーションの創出に向けた意識調査」

実施期間：2022年12月12日～12月19日

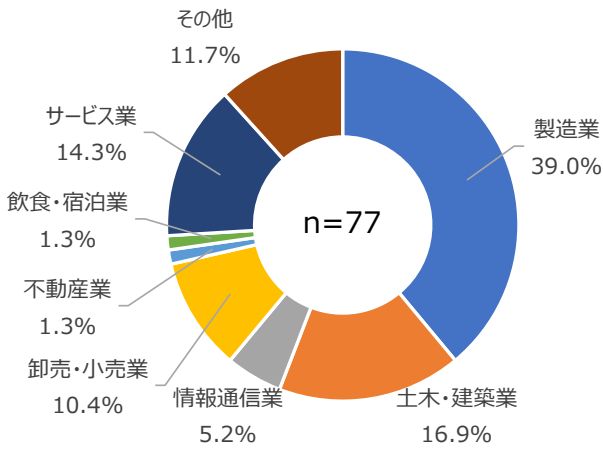
回答数：77件 / 287件（回答率：26.8%）

結果サマリー

- ✓ 半数以上の企業が、**新市場の開拓を目指し、成果の規模よりもスピード感を重視**して、イノベーション創出に取り組んでいる。ただし専門部署の設置は企業規模による。（Q1～3）
- ✓ イノベーション創出に取り組む成果として、「収益性の向上」と同等に、「**社員の意欲・能力向上**」や「**チャレンジングな組織風土の醸成**」といった**組織活性を期待する声**が多数を占めた。（Q4）
- ✓ イノベーションを創出する人材として、発想力の高い「**デザイン型人材**」が**求められているが、「不足（80.5%）している」との声**が多数。その解決策として「**産学官連携等、他分野連携の強化（55.8%）**」を挙げる声が多かった（Q5～7）。また、その解決策に向けて具体的に進めている企業は約7割で、人材不足を喫緊の課題として捉えている様子が見ええた。（Q8）

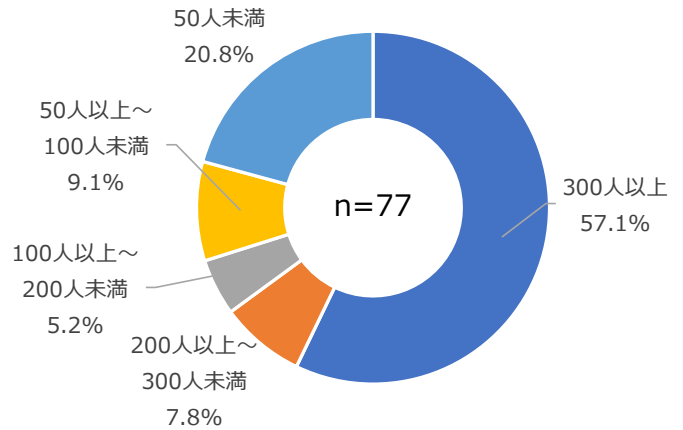
Q.業種

（単一回答）



Q.従業員数

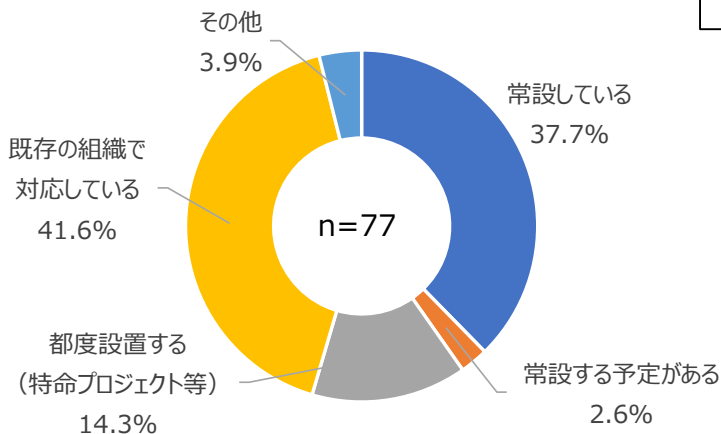
（単一回答）



Q1.【組織体制】

貴社には「イノベーション創出」に取り組む専門部署やプロジェクトはありますか？

（単一回答）



会社規模別の集計結果

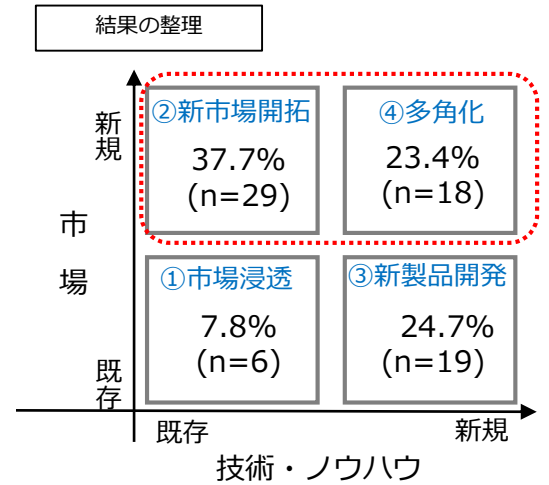
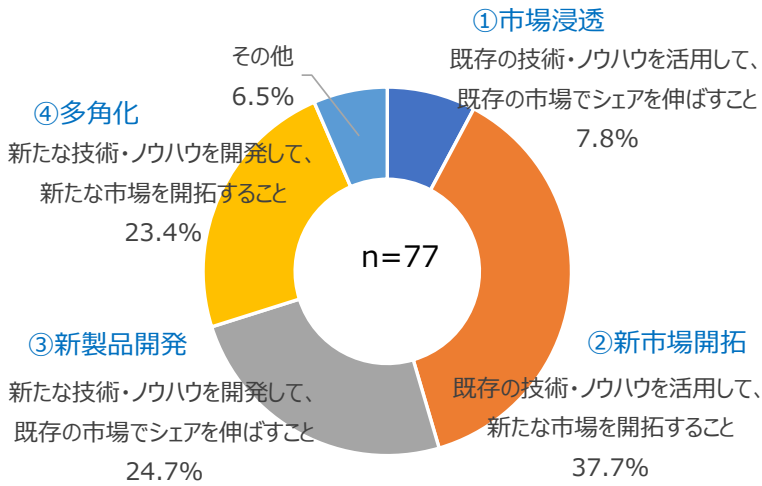
#	選択肢\規模	300人以上	100人以上～300人未満	100人未満
		n=44	n=10	n=23
1	常設している	25	3	1
2	常設する予定がある	1	0	1
3	都度設置する	9	1	1
4	既存の組織で対応	9	6	17
5	その他	0	0	3

- ✓ 規模の大きい会社ほど専門部署を常設する傾向が高くなる。規模の小さい会社は既存組織で対応している。

Q2.【戦略の方向性】

「イノベーションの創出」に取り組む場合、優先度の高い「戦略の方向性」はどれですか？

(単一回答)

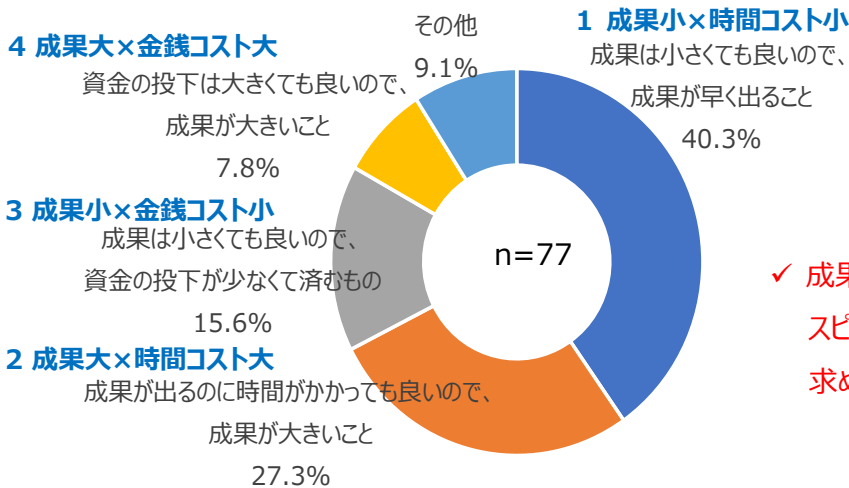


- ✓ 多くの企業が、既存の市場、既存の技術に固執することなくイノベーションに取り組んでいる。
- ✓ 中でも約4割の企業は、既存の技術・ノウハウを活かして、新たな市場の開拓を目指す。「新市場開拓」路線を志向している。また、約1/4の企業が多角化によりこれまでない新たな分野への挑戦を考えている。

Q3.【成果の速度・大小】

「イノベーションの創出」活動の「成果」について、重視する考え方を教えてください。

(単一回答)



- ✓ 成果の大小より時間軸を重視するという結果。スピード感（時間小）のある取り組み推進が求められている。

会社規模別の集計結果

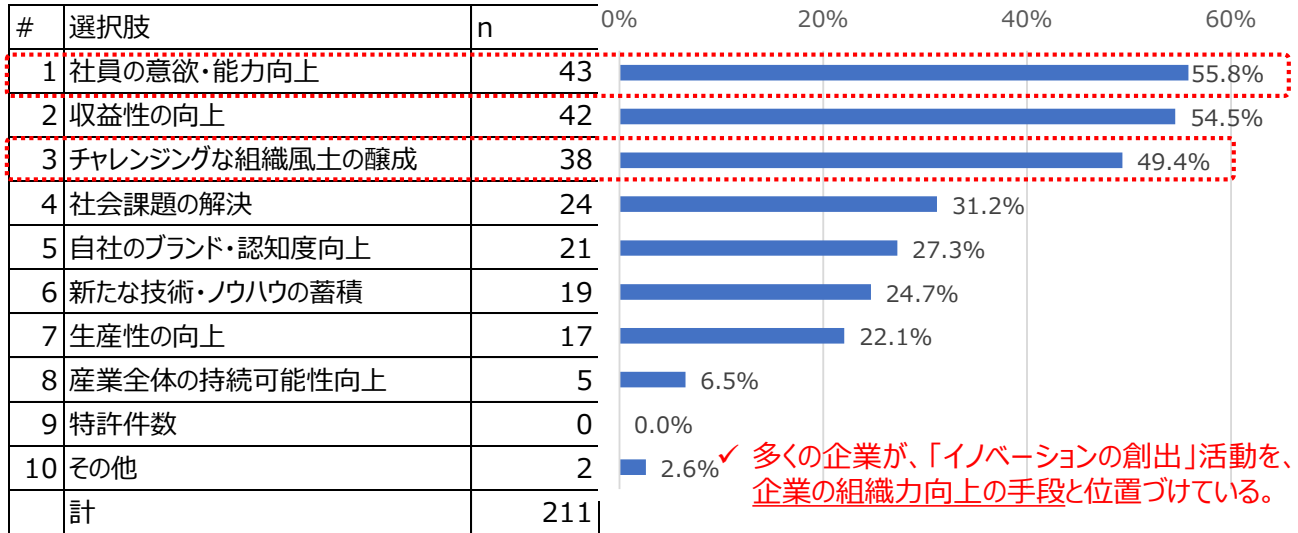
	選択肢\規模	300人以上	100人以上 ~ 300人未満	100人未満
		n=44	n=10	n=23
1	成果小×時間コスト小	17	6	8
2	成果大×時間コスト大	17	1	3
3	成果小×金銭コスト小	4	0	8
4	成果大×金銭コスト大	3	2	1
5	その他	3	1	3

Q4.【成果の種類】

「イノベーションの創出」活動から得られる「成果」として何を期待しますか？

(3つまで回答)

全体の集計結果

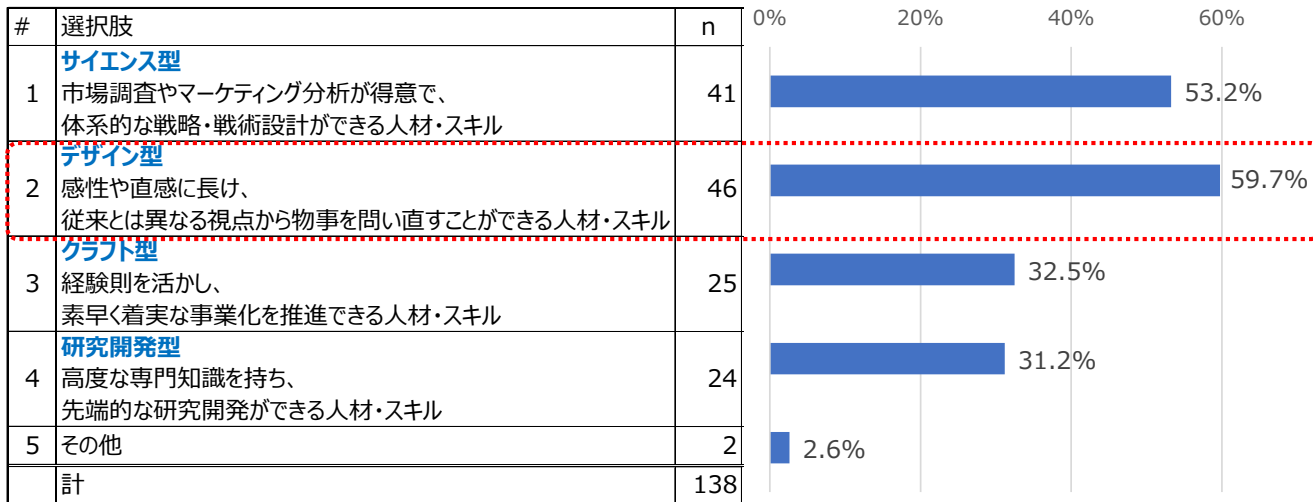


Q5.【重視する人材・スキル】

「イノベーションの創出」に向けて、特に重要な人材やスキルは、次のうちどれですか？

(2つまで回答)

全体の集計結果



会社規模別の集計結果

大 ← 会社の規模 → 小

#	選択肢\規模	300人以上	100人以上 ~ 300人未満	100人未満
		n=80	n=20	n=38
1	サイエンス型	25	7	9
2	デザイン型	31	5	10
3	クラフト型	8	6	11
4	研究開発型	15	2	7
5	その他	1	0	1

【全体】

✓ 約4割の企業が、発想力に長けた「デザイン型人材」の重要性を認識している。

【会社規模】

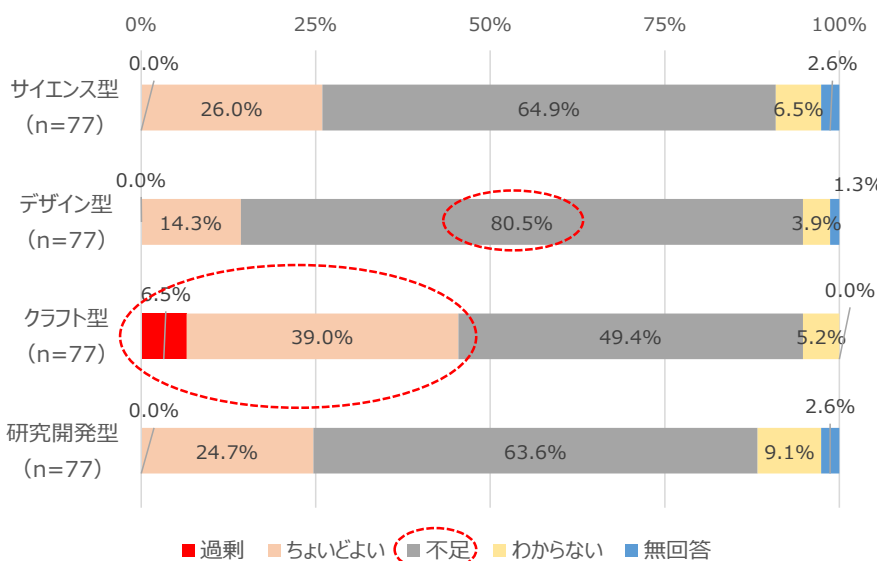
✓ 大規模な会社は「デザイン型」のニーズに加え、イノベーション戦略を策定できる「サイエンス型」が重要であるとしている。

✓ 規模の小さな会社の中には、足元の業務を中心に確実に「実務」を進める人材を求める傾向も見られる。

Q6. 【人材・スキルの確保状況】

4つに大別された人材やスキルについて、それぞれ貴社の現在の確保状況を教えてください。

(単一回答)



✓ イノベーションに必要な人材はどの企業も不足。なかでも、「デザイン型」人材が不足している企業は80.5%となっている。

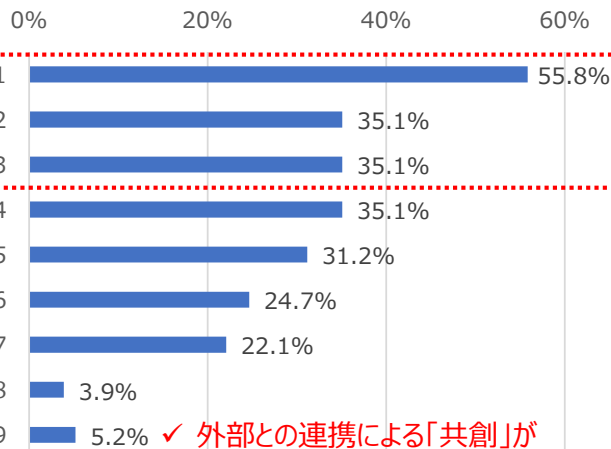
✓ 実務力に長けた「クラフト型」人材は、他の人材と比較して余剰気味。大手企業を中心とするゼネラリスト、総合職志向の採用・育成の結果、「クラフト型」人材が多く存在している可能性が示唆される。

Q7. 【人材・スキルの確保に向けた取組】

「イノベーションの創出」のための人材確保・育成に向けて、有効と考えられる取組は何ですか？

(3つまで回答)

#	選択肢	%
1	産学官連携等、他分野連携の強化	55.8%
2	社内異動、トレーニー制度などの活用	35.1%
3	公募型の新規プロジェクトを通じたOJT	35.1%
4	コンサルタント等、外部専門人材の活用	35.1%
5	リカレント・リスキリングを促す制度の充実	31.2%
6	大学院や人材育成プログラムへの派遣	24.7%
7	出向派遣によるOJT	22.1%
8	副業・兼業人材等の受入れ	3.9%
9	その他	5.2%

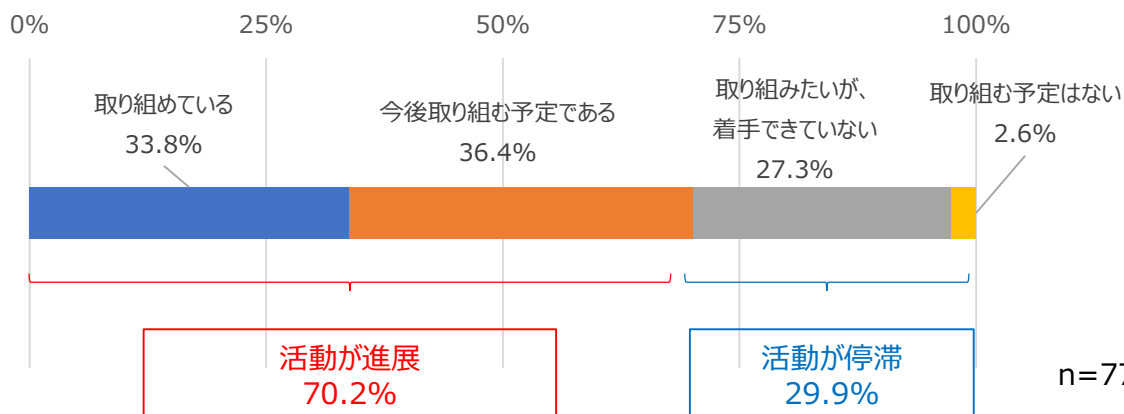


✓ 外部との連携による「共創」が人材育成に有効と考える声が多。
✓ 一方で自社内での育成を試みる企業も多い。

Q8. 【取組の進捗】

(Q7で選択した取組について) 足元の取組レベルを教えてください。

(単一回答)



✓ 半数以上が具体的な取組に着手しており、喫緊の課題としてとらえている様子がわかる。