

Ideascaleユーザ会x企業イノベーターネットワーク新年会  
思考特性、行動特性によってイノベーションチームを編成する

**IDEASCALE**

# 思考特性、行動特性とは

## 思考特性・行動特性について

思考特性や行動特性とは、いくつかの方法論がありますが、人間の興味や判断基準、行動などを把握してタイプ（特性）を分類します。

## 思考特性・行動特性は分類する方法論

方法論	概要
DiSCモデル	人々の行動特性を4つの基本的な行動スタイル（Dominance, Influence, Steadiness, Conscientiousness）に分類。
エニアグラム	9つの基本的な性格タイプを特定し、それぞれの動機、恐れ、相互関係を理解する。
MBTI（マイヤーズ・ブリッグス・タイプ指標）	16の性格タイプに分類する。このモデルは、好みや傾向に基づいて人々の性格を理解する。
ビッグファイブ（五因子モデル）	人格を5つの主要な次元（外向性、協調性、誠実性、神経症傾向、開放性）で分類する。
HEXACO性格モデル	HEXACOモデルとはビッグファイブ（五因子モデル）に「正直性・謙虚性（Honesty-Humility）」という新しい次元を加えたものです。

思考特性・行動特性とは

なぜ思考特性・行動特性が必要なのか？

イノベーションのプロセス

各プロセスにおけるチームビルディング

ISO56002に基づくチーム編成

おわりに

# なぜ思考特性、行動特性が必要なのか？

## 日本特有の特性や文化

MBTI診断によると、日本人に多く見られるMBTIタイプは、「ISTJ」、「ISFJ」、「INTJ」です。

分析家タイプ (NT型)	INTJ建築家	内向的直観 (Ni) を主機能として持ち、言語化できないような閃きや未来志向を強みとしています。 知識収集や冷静な判断にも優れていますが、他者との感情のやり取りや現実をおろそかにする傾向があります。
	番人タイプ (SJ型)	ISTJ管理者 内向的感覚 (Si) を主機能として持ち、事実や経験に基づく判断を得意としています。 計画的で、責任感が強く、ルールを守ることを重視します。
	ISFJ擁護者	内向的感覚 (Si) を主機能とするISFJは、他者の感情やニーズを敏感に察知し、サポートや助言を行うことを得意としています。家族や友人との関係を大切に、調和を求める性格です。

集団主義、調和を重視するタイプが多いのが日本特有の傾向とされています。  
計画やルールを重視し、物事を察する（空気を読むなど）の能力に長けており、関係を大切にします。



逆に言えば、計画やルール、約束を守らない。他者との調和や協調がとれない者は、少数派とも言えます。  
同じタイプばかりが集合してしまうと、そこに疑問や新しい発想が生まれにくくなるため異なった特性の者を目的に応じて編成することが必要になります。

思考特性・行動特性とは

なぜ思考特性・行動特性が必要なのか？

イノベーションのプロセス

各プロセスにおけるチームビルディング

ISO56002に基づくチーム編成

おわりに

# なぜ思考特性、行動特性が必要なのか？

## 思考特性を判断するために

意識させずに思考特性を業務上で判断するには、いくつかの方法があります。

- タレントマネジメントシステムの導入
- IBM Personality Insightsの活用
- ツール上のプロフィールを参照
- 組織サーベイアンケート調査など

思考特性・行動特性とは

なぜ思考特性・行動特性が必要なのか？

イノベーションのプロセス

各プロセスにおけるチームビルディング

ISO56002に基づくチーム編成

おわりに

IDEASCALE

NEW BUSINESS CREATION CENTER » カスタムフィールド

メンバープロフィールの質問を追加する

メンバープロフィールの質問を設定する際、同時にカスタムフィールドを作成することができます。

参加コミュニティでは、複数言語でのカスタムフィールドの作成が許可されています。カスタムフィールドの作成前に、使用予定の言語がカスタムフィールドをほかの言語に翻訳します。

言語: 日本語 (Japanese)

ラベル: \_\_\_\_\_

フィールドキー: field\_key\_1

ユーザー指示: B I U G 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0

ここにメンバー向けの手順を追加します

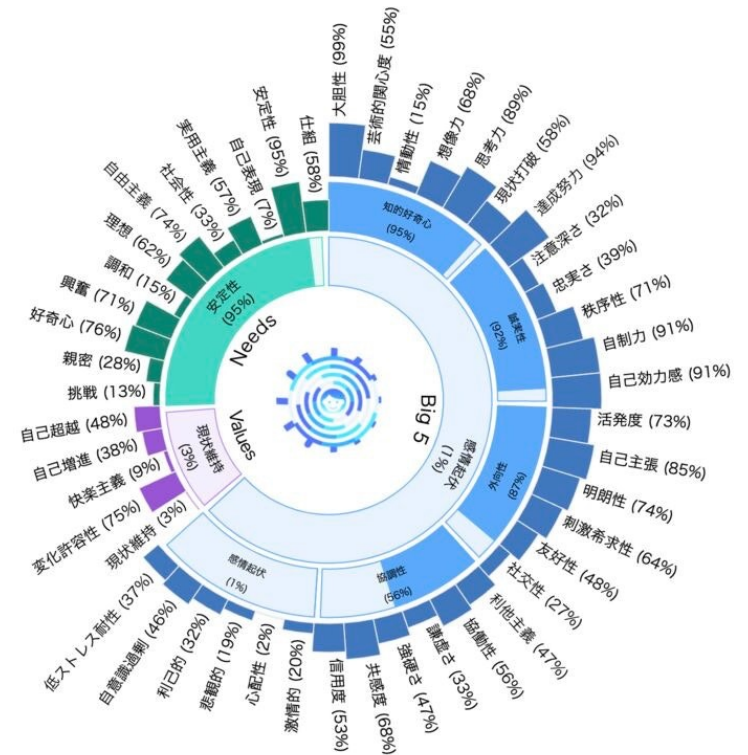
280 残った文字

予想回答のタイプ: 選択...

登録フォーム上に表示する

必須

イノベーション管理ツール「IdeaScale」  
メンバープロフィール作成画面



IBM Personality Insightsのレポート

# なぜ思考特性、行動特性が必要なのか？

## 日本の人事評価制度

日本に人事評価制度は、すべての従業員に同じ特性を要求している場合があります。業務や職種に応じて違いがあるにしても、基本となるスキルは、ほとんどが統一的なものと言ってもよいと思います。

平均を示すのは悪いことではありません。ただしルールや基準を重要視して、その人の特性を見過ごさないようにしましょう。

### 等級に応じた能力要件

階層	資格等級	職位	資格要件	
上級職 (マネジャー)	9等級	部長代理	部長	
	8等級			最上位資格者として、会社の経営方針に基づき、経営目標達成のための策を権限の範囲で決定し、高い業績をだせる能力を有する。
	7等級			会社の経営方針に基づき、経営目標達成のための策を企画・立案でき、高い業績をだせる能力を有する。
中級職 (シニア)	6等級	課長	係長	
	5等級			経営目標を理解し、上級職が立てた戦略を実現するために部下をまとめ、課せられた目標を部下に任せながら指導・管理できる能力を有する。
	4等級			自ら規範を示しながら、部下をまとめ、課せられた目標を部下に任せながら指導・管理できる能力を有する。
一般職 (ジュニア)	3等級	主任	主任	
	2等級			中程度の難易度の仕事を単独でこなせ、さらに後輩への確かな指導できる能力を有する。
	1等級			4大卒程度の能力・知識。中程度の難易度の仕事を単独、または周りを巻き込んで正確に遂行する能力を有する。
		一般社員		
			高卒程度の能力・知識。指示に従い、難易度の低い仕事を的確にこなす能力を有する。	

### 目標管理

BSCの視点	定義	営業部門(既存事業)		営業部門(新規事業)		間接部門	
		成果指標(案)	ウェイト	成果指標(案)	ウェイト	成果指標(案)	ウェイト
財務	会社の業績向上につながる成果	・売上高 ・利益率	40%	・売上高	20%	(外注コスト削減等)	-
顧客	顧客の維持・拡大につながる成果	・顧客への提供価値(顧客満足)	20%	・顧客開拓数	40%	-	-
業務	仕事の進め方の改善につながる成果	・目に見える改善成果 ・非管理職は業務生産性(実績/予定稼働時間)	20%	・目に見える改善成果 ・非管理職は業務生産性(実績/予定稼働時間)	20%	業務生産性(実績/予定稼働時間)	60%
学習と成長	自己成長や人材活性化・育成につながる成果	教育・訓練の実施件数 自己啓発目標(資格・語学検定)	20%	教育・訓練の実施件数 資格・語学検定	20%	教育・訓練の実施件数 資格・語学検定	40%

思考特性・行動特性とは

なぜ思考特性・行動特性が必要なのか？

イノベーションのプロセス

各プロセスにおけるチームビルディング

ISO56002に基づくチーム編成

おわりに

ルールや基準を重要視するのではなく、人物（ヒト）に意識を置いてマネジメントを行う

# イノベーションのプロセス

## イノベーションのプロセス

世界最大規模のイノベーション研究組織であるグローバルイノベーション研究所（GIMI）では、イノベーションのプロセスを以下の5つのプロセスに示しています。



そして、グローバルイノベーション研究所（GIMI）では、6つのタイプに思考特性を分類しています。

思考タイプ	概要
冷静・統制的	思考と行動が体系化されていて、目標や目的、プロセスを整理して統制する思考
発想・創造的	価値を生み出したり、価値を向上させるための革新的なアイデア、新しい選択肢、代替案を出すのが得意な思考
感情・直感的	建前ではなく自分の気持ち、感情、直観を大切にする思考
前向き・楽観的	チャンスを捉え、価値を追求し、チャンスに賭ける理由にこだわる思考
事実・分析的	必要な情報や事実とその入手方法など重視し、事実にもとづいた分析をする思考
慎重・批判的	リスクや欠点を見抜き危機管理が得意。物事を鵜呑みにせず慎重になる理由を重視する思考

思考特性・行動特性とは

なぜ思考特性・行動特性が必要なのか？

イノベーションのプロセス

各プロセスにおけるチームビルディング

ISO56002に基づくチーム編成

おわりに

# 各プロセスにおけるチームビルディング

## イノベーションのプロセスに対する編成すべきタイプ

	目的・目標	分岐・分割	結合	収束	実行
	目的・目標	分岐・分解	結合	収束	実行
冷静・統制的	○	○	○	○	○
発想・創造的		○	○		
感情・直感的		○	○		
前向き・楽観的				○	○
事実・分析的	○			○	○
慎重・批判的		○		○	

冷静・統制的は、日本人に多いタイプであるため、イノベーションは起こりやすい。

異なるタイプを適切に編成し、自分とは異なる意見やアイデアに耳を傾け進行させれば、多くのイノベーションを生み出すことができる特色を日本組織もっている（はず）

思考特性・行動特性とは

なぜ思考特性・行動特性が必要なのか？

イノベーションのプロセス

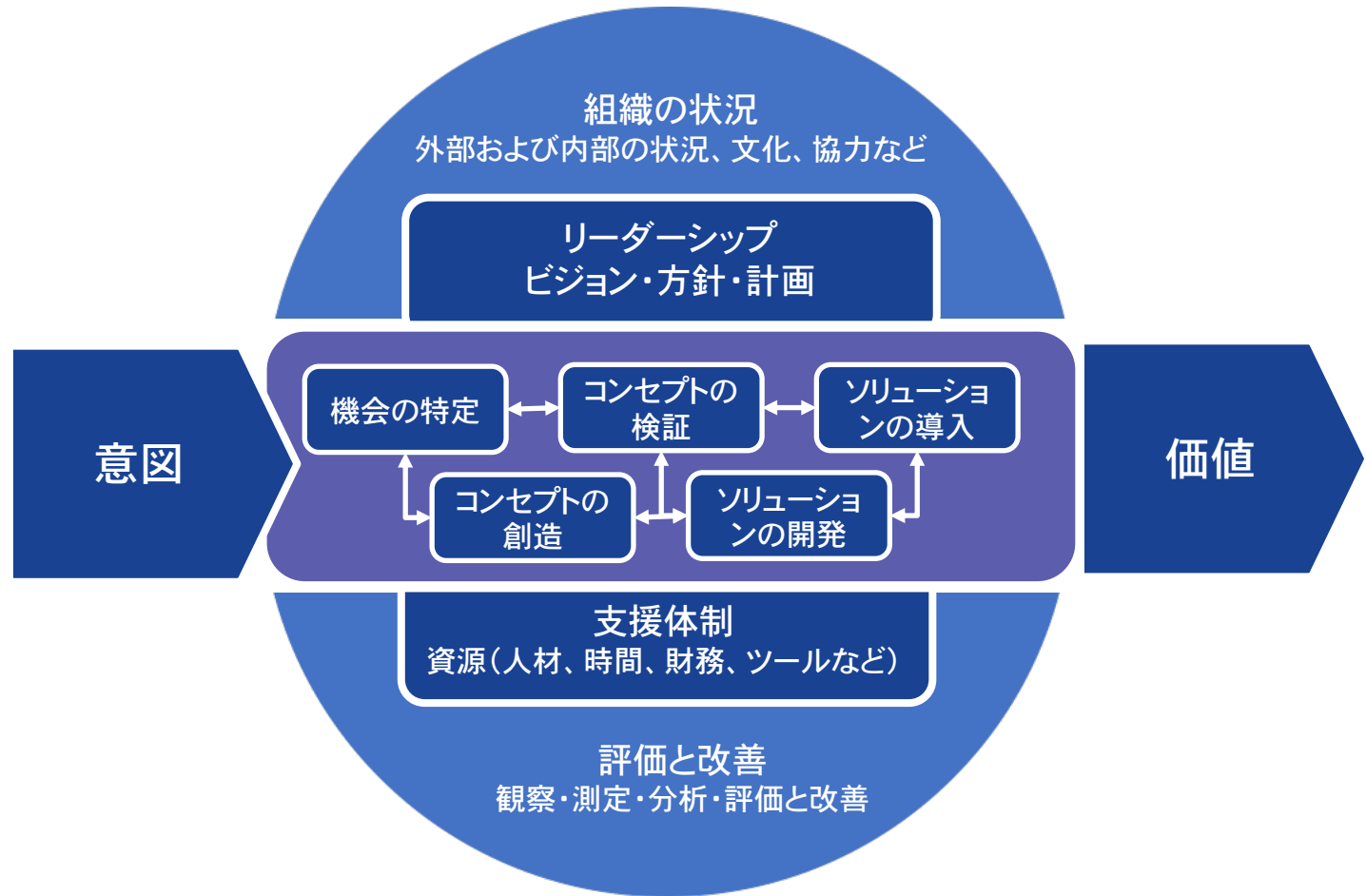
各プロセスにおけるチームビルディング

ISO56002に基づくチーム編成

おわりに

# ISO56002 (イノベーションにおけるチームビルディング)

## ISO56002の概念図



思考特性・行動特性とは

なぜ思考特性・行動特性が必要なのか？

イノベーションのプロセス

各プロセスにおけるチームビルディング

ISO56002に基づくチーム編成

おわりに



# ISO56002 (イノベーションにおけるチームビルディング)

思考特性・行動特性とは

なぜ思考特性・行動特性が必要なのか？

イノベーションのプロセス

各プロセスにおけるチームビルディング

ISO56002に基づくチーム編成

おわりに

キャンペーンファネル	
すべてのステージ	8
アイデア出し	7
チーム作成	0
コンセプトの創出 (ビジネスモデルに必要な要素の洗い出し)	0
コンセプトの検証 (ビジネスモデルの実現可能性を検証)	0
コンセプトのレビュー	1

IdeaScaleのファネル (例)

## キャンペーン作成のチーム編成

テーマや課題、背景などを明確にしたキャンペーンを作成する

## アイデア出しのチーム編成

テーマや課題に対してアイデアを出す、コメントしてディスカッションしながら、アイデアを醸成する

## コンセプトの創出のチーム編成

選出したアイデアからビジネスモデルキャンパス (BMC) を作成する。

## コンセプトの検証のチーム編成

ビジネスモデルキャンパス (BMC) の項目を逆算して検証・評価する。

# ISO56002 (イノベーションにおけるチームビルディング)

	キャンペーン作成	アイデア出し	コンセプト創出	コンセプト検証	レビュー
	IdeaScaleのキャンペーン作成	アイデア出し	アイデアをコンセプトに変換	コンセプトを検証	コンセプトをレビュー
冷静・統制的	○	○	○	○	○
発想・創造的		○	○		
感情・直感的		○	○		
前向き・楽観的				○	○
事実・分析的	○			○	○
慎重・批判的		○		○	



思考特性・行動特性とは

なぜ思考特性・行動特性が必要なのか？

イノベーションのプロセス

各プロセスにおけるチームビルディング

ISO56002に基づくチーム編成

おわりに

## おわりに

イノベーションは、多様な視点と意見から創出されます。  
ただし、目的やテーマが明確にならないと意見が散らばってしまい収束できなくなってしまう・  
こちらを適切に収束させる仕組みがイノベーション・マネジメントシステムなのです。

もし、批判的な意見、見当違いな意見に対して耳を傾けずに結論ありきのイノベーション活動をしている  
場合は、正しいイノベーション活動ではない可能性があります。

正しいイノベーション活動とは、どのような情報や意見であっても、イノベーションを生み出すドット（点）として  
捉えて、結合させ、価値に結びつける活動を意味します。

IdeaScaleは、その最適な仕組みを構築しますので、活用してみてください。

思考特性・行動  
特性とは

なぜ思考特性・  
行動特性が必要  
なのか？

イノベーションの  
プロセス

各プロセスにおける  
チームビルディング

ISO56002に基づく  
チーム編成

おわりに

日常的にイノベーションを起こす

**IDEVSCALE**

イノベーション管理プラットフォーム