

# ビノベーション<sup>®</sup>レポートのご紹介

## ～人的資本経営を加速する行動特性データ活用のご提案～

株式会社タツミヤインターナショナル

# はじめに

2023年度決算より人的資本の情報開示が義務づけられました。

人的資本は、現代の組織において最も重要な資産の一つであり、企業の競争力や成長に直接影響を与えることが認められています。よって、人的資本を財務報告に不可欠な情報なっています。

人的資本経営を加速する必要性として主に6つの観点があげられます。

## 1. 競争力の向上:

人的資本を最大限に活用する企業は、競争力を高め、市場での地位を強化する傾向があります。従業員のスキルやモチベーションを向上させ、イノベーションや効率性の推進が必要です。

## 2. 労働力の変化への適応:

労働市場は急速に変化しており、新しいスキルや役割が求められています。人的資本経営においては、従業員のスキルセットを迅速に調整し、変化に適応する手段の準備が必要です。

## 3. 人材の獲得と維持:

人的資本経営は、優れた人材を獲得し、企業に長期間留まり続けるようにするための魅力的な環境を構築するのに役立ちます。競争の激しい労働市場での人材確保を容易にするために必要です。

## 4. 持続可能性と社会的責任:

社会的責任や持続可能な経営において、従業員の幸福度や多様性、労働条件に対する配慮が重要です。人的資本経営はこれらの側面にフォーカスし明らかにする努力が必要です。

## 5. 投資家への情報開示:

投資家や株主は、企業が人的資本にどれだけ投資し、それが組織の成長にどれだけ寄与しているかに关心を持っています。従って、人的資本経営は投資家への情報開示のために必要です。

## 6. イノベーションと成長:

上記に取り組む優れた人的資本経営は、イノベーションを促進し、新しい市場や機会の発見を支援します。企業の成長戦略と密接に結びついた施策が不可欠と共に具体的な改善策を見出せるようデータ化しておく必要性があります。

**人的資本経営を加速する行動特性データの取得、活用をご提案いたします。**

# 人的資本を行動特性データで可視化するメリット

## 1.パフォーマンスの最適化:従業員の生産性を向上させるための業務プロセスの改善点を特定

- ▶従業員の無意識の行動の癖、ストレス特性を数値で可視化し本人及び企業にアドバイス。生産性を上げるための行動及びストレス軽減を具体的にお伝えいたします。

## 2.エンゲージメントの向上: 従業員の満足度とエンゲージメントを高め、離職率を低下させる

- ▶従業員にとって上司の理解、評価の納得度は満足度及びエンゲージメントにとって重要な要素です。自分の意思がより伝わり、他者を理解できるようになる行動変革を提示します。上司部下の関係がスムーズになるだけでなく、上司のマネジメント能力向上にもつながります。

## 3.個別の成長サポート: 個々の従業員のスキルや強みに基づいたパーソナライズ研修プログラムの提供

- ▶企業の求める人物像と従業員が自己評価している人物像とのギャップを数値で確認可能です。自身を客観視することで自ら強化したいスキルや強みをイメージすることが容易になります。キャリア自律の促進にもつながります。

## 4.リーダーシップの発掘と育成: 将来のリーダーとなりうる従業員を特定し、彼らの成長をサポート

- ▶リーダーシップにも多様性が求められます。自分らしいリーダーシップを考え、実行することは新たなリーダーの発掘だけでなく、企業にとって多様なリーダーを育成することにつながります。

## 5.意思決定のデータ駆動化: 人事戦略や組織の方針決定をデータに基づいて行うことが可能

- ▶行動特性データと企業が持つ様々なデータを組み合わせることで、その組織ならではの組織特性や従業員のらしさの発見が可能になります。自社の従業員の人物像を数値で可視化できることで、将来の採用人材の方向性を具体的にイメージでき、意思決定の検証も可能となります。

**自社の従業員だけでなく、顧客の行動特性データを取得することで  
サービス向上、営業手法改善、より良いかかわり方について可視化することが可能**

# アパレル企業における行動特性データ活用

従業員同士の相互理解を促進し、従業員満足度を向上  
その経験を元に顧客への理解が促進され顧客満足度も向上

## 1.従業員のパフォーマンス向上

ビノベーションレポートの行動特性データを個々の従業員に合わせてフィードバックを実施。

自身を客観視した上で、パフォーマンス向上のための行動変革を定性目標として設定。

また、自身の目標を実現するためのトレーニングプログラムを提供。

これにより、従業員のスキルと業務効率が向上し、最終的には店舗の売上増加につながる。

## 2.従業員満足度とエンゲージメントの向上

従業員の行動データを分析することで、彼らの働きがいやモチベーションに影響を与える要因を理解し、職場環境や業務内容を改善することに活用。

スタッフ同士の相互理解が促進されることでストア内の役割分担を見直したり、別のスタッフの考え方を理解できるようになることで、ストア内の人間関係に心理的安全性をもたらすこととなる。

エリアマネージャ、ストアマネジャーがスタッフのデータを把握し、個々にあわせた接し方、声掛けを実施することで、スタッフの満足度とエンゲージメントを高め、長期的な離職率の低下につなげる。

## 3.顧客体験の向上

従業員の行動が顧客サービスの質に直接影響を与えるため、従業員の行動特性データを活用して顧客対応を最適化することができます。自分の行動の癖を知り、伝え方のバリエーションを意識して増やすことで、顧客との対話の中で最も効果的なアプローチや、顧客満足度を高めるための行動パターンを修得できます。

# ハイブランド企業における行動特性データ活用

異なる商品群と顧客層への接触機会を高めるために  
チーム内及びチーム間のコミュニケーションを向上させる

## 1.コミュニケーションの向上

チームメンバー間の相互理解を深め、コミュニケーションの障壁を低減します。

## 2.コラボレーションの促進

異なる部門やチームのメンバー同士が違いではなく共通点に目を向けることで迅速な相互理解を促し、部門を横断したメンバー同士の協力を促進することでシナジー効果を生み出す。

## 3.コンフリクトの解決

行動特性データに基づいて個々の伝え方の違い、受け取り方の違いを理解することで、メンバー間または部門間の衝突を減少させることにつながる。

## 4.チームの多様性と包摂性の強化

異なるバックグラウンドや視点を持つメンバーの価値を認識し、より包摂的な職場文化を構築。自部門にはない価値観や視点を共有できることで、部門間の相互送客のアイデアを発想し実行に移す。

# ビノベーション®レポートとは ~Bennovation® Report~

Bennovation(ビノベーション)=Behavior(行動)+Innovation(変革)

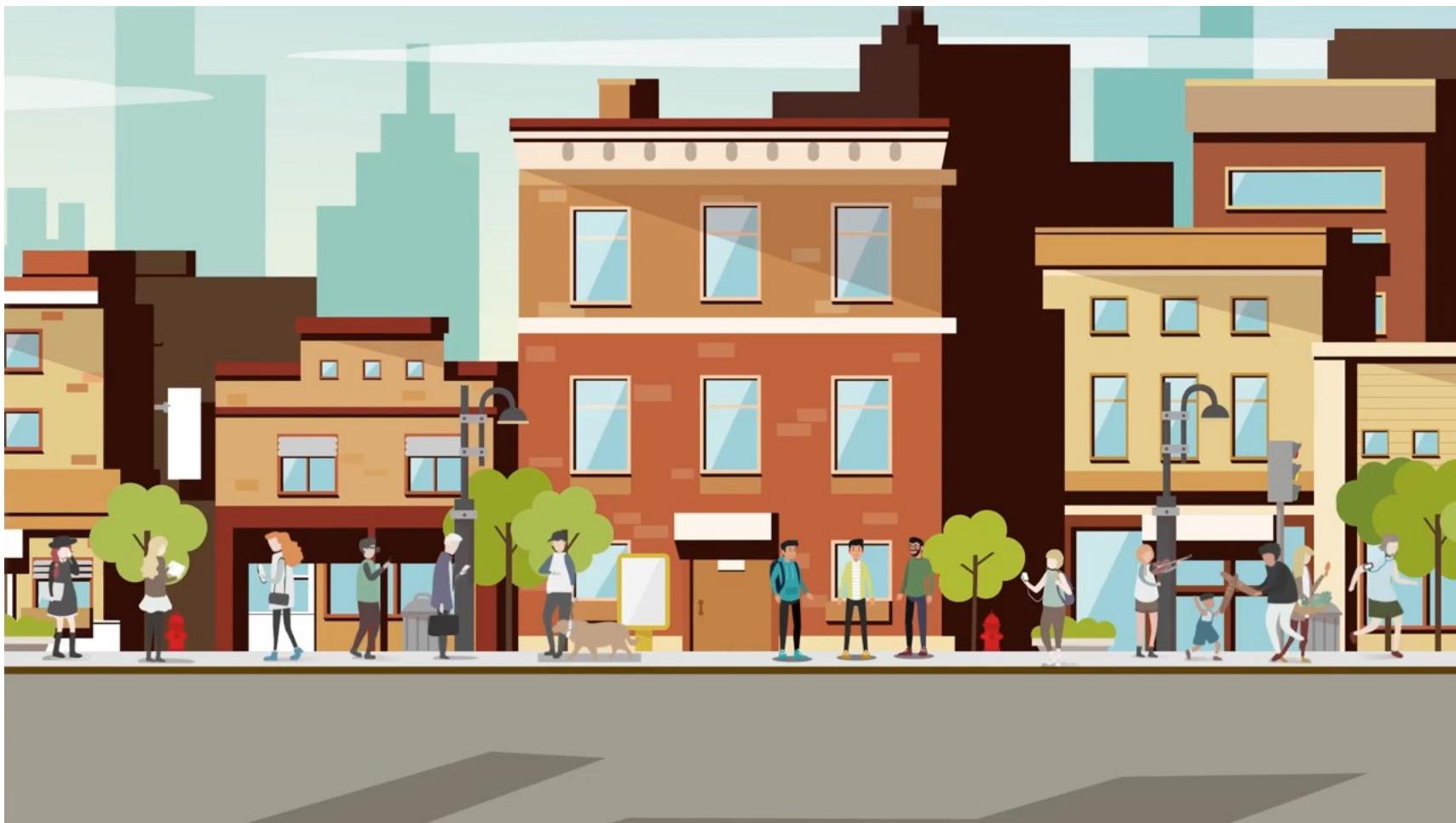
## 自身の行動の癖がわかるアセスメントツール

受検者の現時点での行動の癖がわかるアセスメントです。  
人への伝え方の癖や受け取り方の癖を知ることで、**より伝わるコミュニケーション**のためにどのように**行動変革**すればよいかが具体的にわかるレポートです。

※特許番号第7313024



# ビノベーション®レポートとは ~Bennovation® Report~



# ビノベーション®レポートとは

ビノベーション®レポートは、PCまたはスマートフォンなどインターネット接続できる環境であれば機器を問わず受検が可能です。受検時間は15~20分間。落ち着ける場所と時間を確保して、できるだけ直感で回答してください。全部で140問の問い合わせに4択で回答いただけます。気づかなかつた行動の癖、社会やスポーツで求められる行動の出やすさと出にくさが数値で表されます。  
**無意識の癖を武器に変えるための行動変革のヒントが手に入ります。**

## 【基本行動特性】

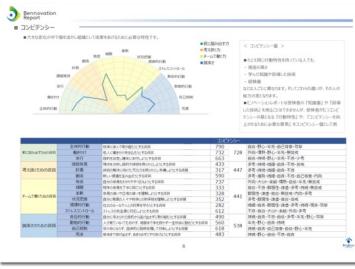


## ～自己を知る、振り返る～

14の行動特性についてバランスを数値化しています。自身の行動が他者から弱みと捉えられている点、他者の行動を必要以上に弱みとして受け取っている点を知り、想行一致※な状態への**具体的な行動変革**がわかります。

※想行一致：想いが行動を通して相手に伝わること

## 【社会人基礎力】



## ～キャリアを考える～

経済産業省が指定する社会人基礎力12項目に、誠実さの資質4項目を加えた16項目を数値化しています。キャリアを考える**起点**として、また、自身が目指す職業に必要な知識、技術、経験を知り**能力開発に活用**できます。

## 【モチベーション特性】



## ～モチベーションコントロール～

12種類のモチベーションについて、受検者特有の上がりやすさ、上がりにくさを数値で明記。自身の**モチベーションコントロール**がしやすくなるだけでなく、他者への効果的な声のかけ方、反応の仕方を習得できます。

## 【ストレス特性】



## ～ストレスコントロール～

12種類のストレスについて、受検者特有の感じやすさ、感じにくさを数値で明記。自身のストレス対処法がわかるだけでなく、無意識に他者に与えてしまっているストレスに気づくことで**良好な人間関係構築**に役立ちます。

## 【アジャイル・コンピテンシー】



## ～アジャイル人材の育成～

組織と人材のアジャイル化が企業の課題の1つとなっています。アジャイル人材とは**具体的にどんな行動のできる人材なのか**をアジャイルフレームワークで世界をリードするレッドハット社に協力をいただき開発しました。

## 【1on1レポート】



## ～あの人との人間関係～

基本行動特性、モチベ特性、ストレス特性の3つのレポートを**任意の2名で特性比較**できるレポートです。夫婦、選手と指導者、チームメイト同士の**関係を良好に**することで競技や自身への**コミットメント**が高まります。

# ピノベーション®レポートの構成

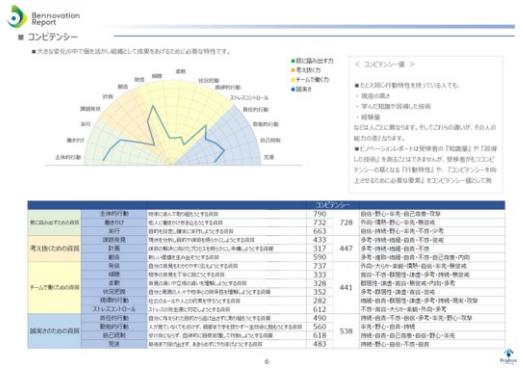
## 基本行動特性レポート 基本三種

## 【行動変容に関わる基本要素】



## アディショナルレポート 各レポート

## 【コンピテンシー】



## 【モチベーション特性】



## 【ストレス特性】



基本三種に必要なアディショナルレポートを組み合わせてご提供いたします。

# ビノベーション®レポートの応用

個人のデータを1対1、組織で活用することで組織のコミュニケーションを向上させます。

## 【個人データ】

行動のクセ(偏り) モチベーション特性 ストレス特性

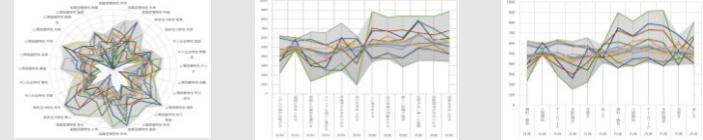


上記の3つのレポートから、自己の「行動のクセの客観視」、「上がるモチベーション」、「感じやすいストレス」を知ることで、**行動のセルフコントロール**ができるようになる。

**活用** 就活生の自己分析、若年層の定着対策など

## 【チームデータ】

行動のクセ(偏り) モチベーション特性 ストレス特性



上記の3つのレポートから、チームの「苦手な行動」、「モチベーションの偏り」、「ストレスの偏り」を知ることで、**チームメンバーの役割検討、マネジメントスタイル再考**に活用可能。

**活用** 社員の配属、管理者のチーム課題の想定など

## 【1on1データ】※任意の2名のデータを比較

行動のクセGap モチベーションGap ストレスGap

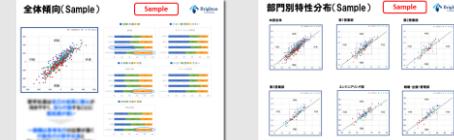


上記3つのレポートから、双方の「行動のクセ」、「モチベーションの違い」、「感じやすい(難い)ストレスの違い」のGapを知ることで**寄り添う人**(上司、指導者など)の**支援力を向上**。

**活用** 1on1面談の質向上、より伝わる業務指示など

## 【組織(部門)データ】

メンバーのモチベーションとストレスの各特性平均値を分布

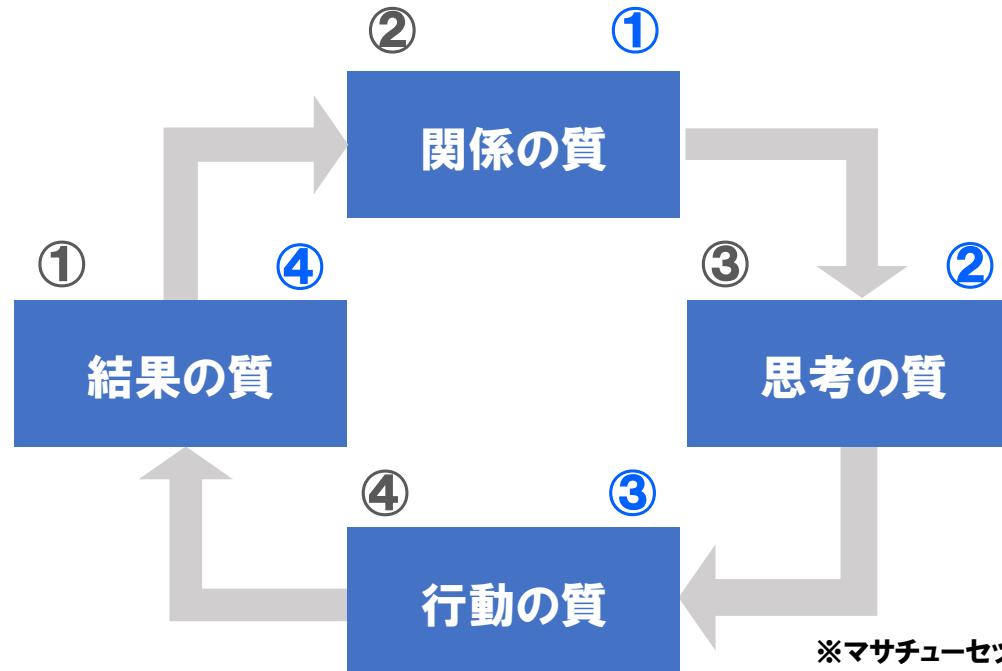


ビノベーションレポートのモチベーション特性およびストレス特性の平均値を4象限にプロット。対象者の職種、年齢等個別のプロフィール分類と組み合わせ**組織課題を分析**。

**活用** 離職防止のための対処法の検討など

# 行動特性は組織に役立つの？

## 【組織の成功循環モデル】



### 【バッドサイクル】

- ①成果が上がらない。(結果の質)
- ②対立。押しつけ。命令する。(関係の質)
- ③面白くない。受け身で聞くだけ。(思考の質)
- ④自発的・積極的に行動しない。(行動の質)
- ⑤関係が悪化する。(関係の質)

### 【グッドサイクル】

- ①お互いに尊重し、一緒に考える。(関係の質)
- ②気づきがある。面白い。(思考の質)
- ③自分で考え、自発的に行動する。(行動の質)
- ④成果が得られる。(結果の質)
- ⑤信頼関係が高まる。(関係の質)

# 「関係の質」を高める5段階レベル

## レベル1:必要最低限

- ・よくいくカフェやコンビニの店員だと知っている。
- ・ビル内の掃除をしている人だと知っている。
- ・別の部署の有名人。

## レベル2:属性・個性の共有

- ・一緒に仕事をしている。
- ・話をしたことがある。
- ・名前やお互いの趣味等を知っている。

## レベル3:考え方の共有

- ・仕事をする意味を理解している。
- ・依頼された仕事の意味を理解できる。

## レベル4:目的の共有

- ・仕事をする目的やビジョンをお互いが理解している。
- ・目的を達成するために必要なことを、遠慮無く話し合える。

## レベル5:価値観の同化

- ・仕事の価値を理解している。
- ・お互いの価値観を理解している。
- ・相手の行動の意味を、問わずに理解出来ている。

コミュニケーション能力って？

「コミュニケーション」 + 「能力」

▶ 人間が互いに意思・感情・思考を伝達し合うこと。

何のために？

「ひとを理解するため」

「ひとに(自分を)理解してもらうため」

ひとりひとりのコミュニケーション能力を上げることが必要  
ピノベーションレポートの活用はレベル5到達への近道

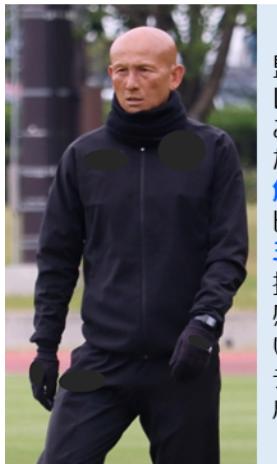
# 導入事例のご紹介

## アスリートへのビノベーション®レポート提供実績

## 【実践活用】～中・高・大・社会人(プロ)～

## 【知識活用】

## 学生スポーツでのピノベーション®レポート活用



## 推薦の言葉

監督を10年以上やってきましたが、このビノベーション®レポートとの出会いは衝撃的でした。

これまで、自身のことやチームメンバーのこととは分かつたつもりでいましたが、このデータを見ることでより深く理解することができました。

ビルレポで選手やスタッフをより知ることが出来ると、コミュニケーションの質が劇的に向上します。試合後の振り返り、次の試合への指示など伝わっていることを実感でき、チームの戦績にも良い影響を与えると感じています。

チームの人間関係を向上させるだけでなく、メンバー育成のツールとしてもビルレポの活用を推薦いたします。

Jリーグ監督 田坂 和昭

## プロスポーツでのビノベーション®レポートの活用

出典：スポーツ庁委託事業 スポーツキャリアサポートコンソーシアム発行  
「アスリートキャリアコーディネーター育成プログラム 募集資料」より

WE... オンラインWEリーガー研修		
2021年7月には、WEリーグの選手全員が参加し、オンラインでWEリーガー研修を実施しました。自身の「POWER=良いところ」を見つけて、伸ばしていくことが、エンパワーメントです。「まずは自分のPOWERを見つけよう」を研修会のテーマとしました。中村憲剛さんやWEリーグの理事事でもある攝津聰さんに対して選手が直接質問をして、「プロとは何か」というヒントを得ました。		
 <b>WEリーグ公式 YouTubeチャンネル</b> WEリーガー研修 「EMPOWER YOURSELF」自身のパワーを見つけて伸ばそう！ 参照： <a href="https://youtu.be/UrPUTUwjjIBY">https://youtu.be/UrPUTUwjjIBY</a>		
研修①	研修②	
7月7日 WEリーガー研修 「EMPOWER YOURSELF」自身のパワーを見つけて伸ばそう！ 講師：東明有美・小林美和記	プロアシスタントであるために 「イングリディッシュとは」 講師：増島みどり	
8日 アスリートの心の整え方 講師：坂井尚哉	プロフェッショナルとは 講師：中村憲剛	
9日 自己を読む （「ピノベーションレポートを読む。」）	チームビルディング 講師：東明有美	
 		
WEリーガー研修スケジュール		
研修①	研修②	研修③
7月7日 WEリーガー研修 「EMPOWER YOURSELF」自身のパワーを見つけて伸ばそう！ 講師：東明有美・小林美和記	プロアシスタントであるために 「イングリディッシュとは」 講師：増島みどり	ジェンダー 「自分らしくあるために」 講師：野口亞弥
8日 アスリートの心の整え方 講師：坂井尚哉	プロフェッショナルとは 講師：中村憲剛	アスリートのメディア対応 講師：三須亜希子
9日 自己を読む （「ピノベーションレポートを読む。」）	チームビルディング 講師：東明有美	自分の身体を知る 講師：高尾美穂

出典：WEリーグ発行「女性のエンパワーメント 年次レポート 2021」より

# その他導入企業・チーム・団体

## 【導入先】

通信事業者(S)

若年層の離職防止、若手マネジメントのメンバー育成、1on1面談サポートツール

大手コンビニ(F)

中堅社員のコミュニケーション研修

就活支援企業(S)

就活生の自己診断ツール

ラグジュアリーブランド企業(C)

取扱商品ごとのサービス融合のためのチームビルディング

アウトドアブランド企業(P)

理念浸透及び従業員満足度向上のためのマネジャー研修（エリアマネジャー、ストアマネジャー対象）

スポーツ

スポーツ庁「アスリートキャリアコーディネーター」診断ツールに採用

WEリーグ新人教育プログラム 自分を知るための特性把握

Jリーグチーム 選手のモチベ管理、パフォーマンス向上、戦略理解で活用

教育

私立高校(S) アスリートキャリア教育に採用

私立中高一貫校(S) 生徒の自己理解ツールとして採用

## 【共同研究】

タイ生産性研究所（FTPI）

行動特性が生産性向上に与える影響と指標化に関する共同研究

## 【学会発表】

産業心理学会

経営行動科学学会

# ビノベーション®レポートの活用(組織コンサルティング)

## □企業向けコンサルティング

社員の特性を活かす組織づくり（人間関係の見える化で組織の業績がアップする）

職場の悩みの一番は「人間関係」。

ビノベーション®レポートで自分とメンバーの特性を知ることで、チームの「**関係の質**」を向上。

**今いるメンバーが、今まで業績が向上する組織づくりを支援します。**

企業が保有する**様々なデータ**（評価データ、業績データ、ストレスチェック等）と**行動特性データ**を組み合わせることで、これまで見えなかった**組織の課題と対処法を定量的に可視化**することで組織のパフォーマンスを向上するための**企業独自のロジック**を見つけ出します。（年間契約推奨）



## □企業向け研修

**管理職研修**（管理職が自分らしいチームの作り方）

管理職は個人の実績から、チームでの実績を問われる仕事です。

なぜ、あなたの**指示が部下に届かない**のか？ 年上の部下が気持ちよく動ける**あなただけの声掛け手法**とは？

良かれと思って接していることが**パワハラ**だと感じているかもしれない、あなたの特性とは？

管理職自身の行動特性を活かして、**その人ならではのマネジメント手法**を発見する研修です。

**中堅社員研修（コミュニケーション向上）**

主に社会人10年目前後の非管理職を対象に、「伝え方」「受け取り方」を振り返り**コミュニケーション力をレベルアップ**するための研修です。

**新入社員研修（内定者研修）**

社会人として自己の特性を知り、どのように生かしていくのかを考えるワークショップ。

モチベーション特性、ストレス特性から、それぞれの**セルフコントロール**力を向上させる研修です。

研修により上司・先輩の**指示が理解しやすくなる**だけでなく、自身の**意見も伝わりやすくなります**。