



はたらく人の 創造性を育むために

創造性はイノベーションの源泉であり、企業価値向上に直結する重要な要素です。先進的な取り組み事例を通じてチームの創造性を引き出すヒントをご紹介します。自社にあったアプローチを検討する一助となれば幸いです。

1 実は身近な創造性

創造性は「ある分野で新しく役に立つアイデアを生み出すこと」。

こう聞くと「ハードルが高そう…」と感じるかもしれません。私たちの調査で多くの日本人は創造性を「自分とは関係ない」と捉える傾向がみられました。「創造性は天才だけのもの」と、あきらめてしまっているのかもしれません。

しかし、創造性は意識や環境次第で **誰でも発揮できます**。

社会を大きく変える革新的アイデアだけでなく、日々の仕事で生まれる小さな工夫も立派な創造性です。特に、チームの創造性はマネージャーやメンバーの意識・行動で大きく向上できます。

凡人には
関係ない…



チームの創造性
を上げよう！



2 創造性でチームを強く

創造性は個人のひらめきだけでなく、多様な意見が飛び交う

ワクワク×クリエイティブ なチームから生まれます。

心理的に満たされた状態で働く人は、創造性が約3倍、生産性も31%高い研究結果も…。さらに、創造性を発揮するチームは、メンバーが自ら関わり、挑戦し、学び続ける点で**エンゲージメントの高いチーム**と多くの共通点があります。

創造性を育む環境は、チームの力を引き出し、持続的な成長を支える土台になるのです。

ワクワク×クリエイティブなチーム

創造性

イノベーション

エンゲージメント

生産性の向上

ウェルビーイング

充実感

3 目指そう！ワクワク×クリエイティブ

個人とチーム、両輪で支える

個人

多様な知識や経験に触れ「発想の幅を広げる」



専門領域を探求し、顧客理解を深めながら「役立つアイデアへと磨きあげる」

チーム

アイデアや知識を活発に交流できる場を整え「知の流通量を増やす」



目指すビジョンに「焦点を合わせる」ことで、チーム全体で価値を高める

自分たちのチームをチェックしてみよう

創造性を高める行動は大きく6つのカテゴリに分けられます。

意識して取り入れて、ワクワク×クリエイティブを目指しましょう。

とはいっても、具体的に何をどうすればいいのか悩みますよね。

そこで6つのカテゴリに沿ったアクションリストをまとめました。

できることから、日々の働き方に取り入れてみませんか。



個人（自分・メンバー）の状態チェック！

能力・スキル

- 専門領域や仕事の知識・スキルを高めている
- 越境学習・イベントなどから専門外の知識や経験を得ている
- 新しい発想や工夫を思いつく自信がある

CASE01

思考・行動特性

- 問題に直面しても、試行錯誤をしながら粘り強く解決している
- 自分の強み・弱みを客観的に把握し、分かりやすく説明できる
- 失敗を恐れず、新しい挑戦をしている

CASE02

仕事・キャリア特性

- 仕事の進め方や時間・場所の使い方を自分で決められる
- 自分の仕事やキャリアに意義を感じている
- 新規性や複雑性が求められる仕事をしている

CASE03



チームの状態をチェック！

リソース

- メンバーが探究する「余白」の時間を持つている
- 社内外の必要な「人・設備・情報」にアクセスできる
- チームに多様な能力やバックグラウンドをもつ人がいる

CASE04

CASE05

チーム環境・支援

- 刺激を受けるリーダー・上司が身近にいる
- 悪いニュースも上司に共有しやすい
- 立場や能力によらず、平等に発言機会や情報が与えられている

組織文化・風土

- 各自の仕事が組織・チームビジョンとどうつながるかを説明できる
- 成果・挑戦にみあつた評価・称賛を実感できる
- 他部署・社外を巻き込んで、大胆な取り組みをしている

CASE06

CASE07

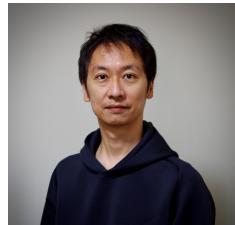
4 創造性発揮に取り組むリーダーの事例

CASE
01

多様な視点が「人の成長」のカギに リコー

注目Point！ 社外の人との交流で新たな視点や視座を得る

- ▶ ビジネスに必要な力をバランスよく備えるベンチャー・スタートアップ企業の人材との交流機会を、メンバーに積極的に提供。
- ▶ ベンチャー企業の社長のように「自分が何を成し遂げたいのか」をしっかり語り、アクションにつなげられる自律型人材を育成。



原田 徹さん

CASE
02

世界中の人のつながり広げる フリーランス（oVice広報メンバー）

注目Point！ ふれあいから自分の強みと弱みを再認識する

- ▶ 世界各国でリモートワークし、多様な人と交流。人とのつながりが、今までの固定観念を壊し、独自の発想を生むヒントに。
- ▶ 他者とのふれあいを通じて自分の強みや弱みを客観視できる。言語化して説明できることが、創造性支える重要なプロセス。



葉袋 友花里さん

CASE
03

課題を解決から「創出」する組織へ 竹中工務店

注目Point！ 「戦略的外交」で発想を実現、フロンティアにも挑戦

- ▶ コロナ禍前から国内感染症対策施設不足を課題と捉える。政府・有識者・企業・顧客との「戦略的外交」が発想を実現する土壌になっている。
- ▶ 「宇宙」などのフロンティア挑戦が研究者の創造性を刺激。制約条件が多いからこそ新たな着想につながる。



天野 健太郎さん

CASE
04

秘訣は働き方のモードチェンジ Work Design Lab

注目Point！ 「じっくり考える」と「スピーディに進める」、組織を分けて

- ▶ 創造性発揮に特化した組織。ソリューションとして素早く実現する組織。この二つを分け、働き方をモードチェンジできる環境を整備。
- ▶ 創造性発揮にはゆとりのある時間の中に身を置くことが必要と考え、自分の考えを深める時間の確保がしやすくなるような働き方を支援。



石川 貴志さん

CASE
05

人と人の「つながり」育む アイクリエイト

注目Point！ 多様性は「数の多さ」でなく、「関係性の質」

- ▶ 多様性は重要だが、単に人数を増やすだけでは、うまくいかないことも…。「プロジェクトごとに最適な多様性がある」と考える。
- ▶ さまざまなつながりや結びつきの“解像度”を高め、目的にあう人たちを集めることが重要。化学反応が起きる関係性の見極めが創造性を引き出す鍵に。



粟田 あやさん

CASE
06

出る杭は「打たれる」から「伸ばす」へ イトーキ

注目Point！ 際立つ社員にスポットライト

- ▶ 際立つ活躍をする「出る杭（くい）」といえる社員に注目し、仕事への向き合い方や想いをWeb社内報で特集。
- ▶ 細部までこだわった記事に「自分も取り上げてもらいたい」という声が多数。社員の自律性、組織の心理的安全性の醸成につなげる。



山村 善仁さん（左）
近藤 愛子さん（右）

CASE
07

熱意・ストーリー・タイミングで実装 NTTアーバンソリューションズ

注目Point！ ストーリーを描く能力は、社外での経験で培われる

- ▶ 熱意・適切な人選・ストーリーがそろい「今やるべき」という時間軸が合致したときに一気に実装することで、研究テーマを社会の動きへと導く。
- ▶ メンバーの社外活動を可視化し、ストーリーづくりに不可欠な想像力とネットワークを日常的に育てる。



上野 晋一郎さん

5

発行（はたらく人の創造性コンソーシアム）

「はたらく人の創造性コンソーシアム」では、はたらく人の創造性を高める志のもと異業種10社が集い、研究と普及活動を通じた社会貢献を目指しています。

【参画企業】

AKKODISコンサルティング、イトーキ、NTTアーバンソリューションズ、oVice
ザイマックス総研、JTB、竹中工務店、パソナ、VISITS Technologies、リコー



<https://creativity-consortium.ricoh/>



zjc_creativity-consortium@jp.ricoh.com



事例詳細は
こちらのQRから