J-Fes
2020年度活動成果報告会

# ダイバーシティ＆インクルージョン研究会

4月16日（木）

| | | |
|---|---|---|
| 部会長 | 山本　優子 | コクヨ株式会社<br>経営企画本部　情報システム部 |
| 副部会長 | 宮田　亜希 | スミセイ情報システム株式会社<br>人材開発部 |
| | 福岡　康子 | ニッセイ情報テクノロジー株式会社<br>クラウドサービス事業部 |
| | 高野　由起子 | JFEシステムズ株式会社<br>人材開発部 |
| サポート | 坂東　佑香 | 明治安田システム・テクノロジー株式会社<br>人財マネジメント部 |

一般社団法人 日本情報システム・ユーザー協会
Japan Users Association of Information Systems

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# アジェンダ

１．活動紹介

２．ダイバーシティ＆インクルージョン研究会　取組内容

（ＳＴＥＰ１）自分を知る、考える

（ＳＴＥＰ２）相手を知る、考える

（ＳＴＥＰ３）チーム・組織作り

実践目標の共有

３．まとめ

Appendix

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# １．活動紹介

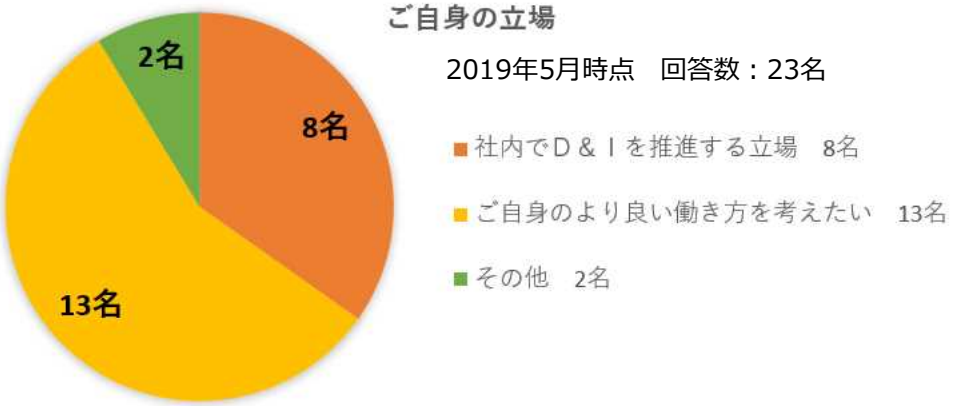
ダイバーシティ＆インクルージョン研究会
2019年度

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# メンバ構成

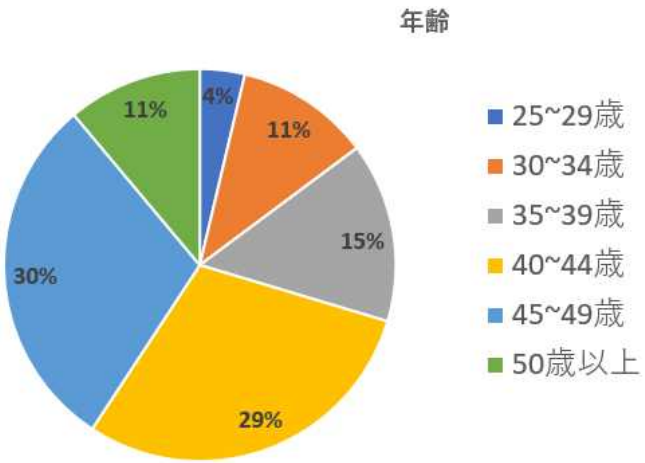
メンバ構成：27名（24社）

立場：




性別：男性（9名）、女性（18名）

年齢：




※参加者ご本人へのアンケート結果より

Copyright (C) 2019  JUAS All rights reserved

# 2019年度研究会活動

| | 日時 | 場所 | テーマ　（案） |
|---|---|---|---|
| 第１回 | 2019年6月7日（金）<br>10:00～13:00 | JUAS２階<br>２Ｂ会議室 | • 顔合わせ<br>• 活動方針説明、<br>研究会について期待すること<br>D&Iについての意見交換 |
| 第２回 | 2019年8月2日（金）<br>10:00～13:00 | JUAS２階<br>２Ｂ会議室 | **・自分を知る、考える**<br>①「インクルージョンを体験しよう！～ｱﾝｺﾝｼｬｽﾊﾞｲｱｽと自己開示～」<br>ワークショップ形式<br>②“ストレングスファインダー”を用いて自分の強みを知る |
| JUASスクエア | 2019年9月5日（木）<br>～6日（金） | 新宿<br>ﾊｲｱｯﾄﾘｰｼﾞｪﾝｼｰ | (9月5日～6日　JUASスクエア) |
| 第３回 | 2019年10月4日（金） | JUAS２階<br>２Ｂ会議室 | **・相手を知る、会社を知る、考える**<br>・D&Iな会社にするためには?チームを成長させるには？ |
| 第４回 | 2019年11月27日（水） | JUAS２階<br>２Ｂ会議室 | **・心理的安全性を実現するための課題、環境を知る、心理的安全性が保たれるチーム・組織作りを考える** |
| 第５回 | 2019年1月24日（金） | JUAS２階<br>２Ｂ会議室 | ・成果発表（１人３分程度の動画撮影）<br>D&Iを何に活かすか？今後の活用・**実践**を発表する |
| 第６回 | 2020年3月12日（木） | JUAS２階<br>２Ｂ会議室 | ・まとめ<br>１年間の振り返り　⇒コロナの影響で実施見送り |

※　10/25（金）オプション開催実施　@　東京海上日動システムズ様　フューチャーセンター

※　2/28（金）オプション開催　@ 日販テクシード様　トルナーレ日本橋浜町⇒コロナの影響で実施見送り

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 2019年度研究会活動

## ◆本研究会が考える「ダイバーシティ＆インクルージョン」の定義

**「ダイバーシティ」**

自分を含む全ての人の個性

（価値観,経験,スキル,興味,好きなこと,強み・弱み）

**「インクルージョン」**

心理的安全性が保たれ多様な意見を出し合えること

**「ダイバーシティ＆インクルージョン」**

「ダイバーシティ」を「インクルージョン」することで
企業が内側から成長（有機的成長）すること

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 2019年度研究会活動

## ◆本研究会で目指すゴール

**研究会でD&Iを理解する**

↓

**研究会で研究会メンバー各々がD&Iを実践・体感する**

↓

**研究会メンバー各々がD&Iを○○に活かせるようになる**
**（本当の実践につなげる）**

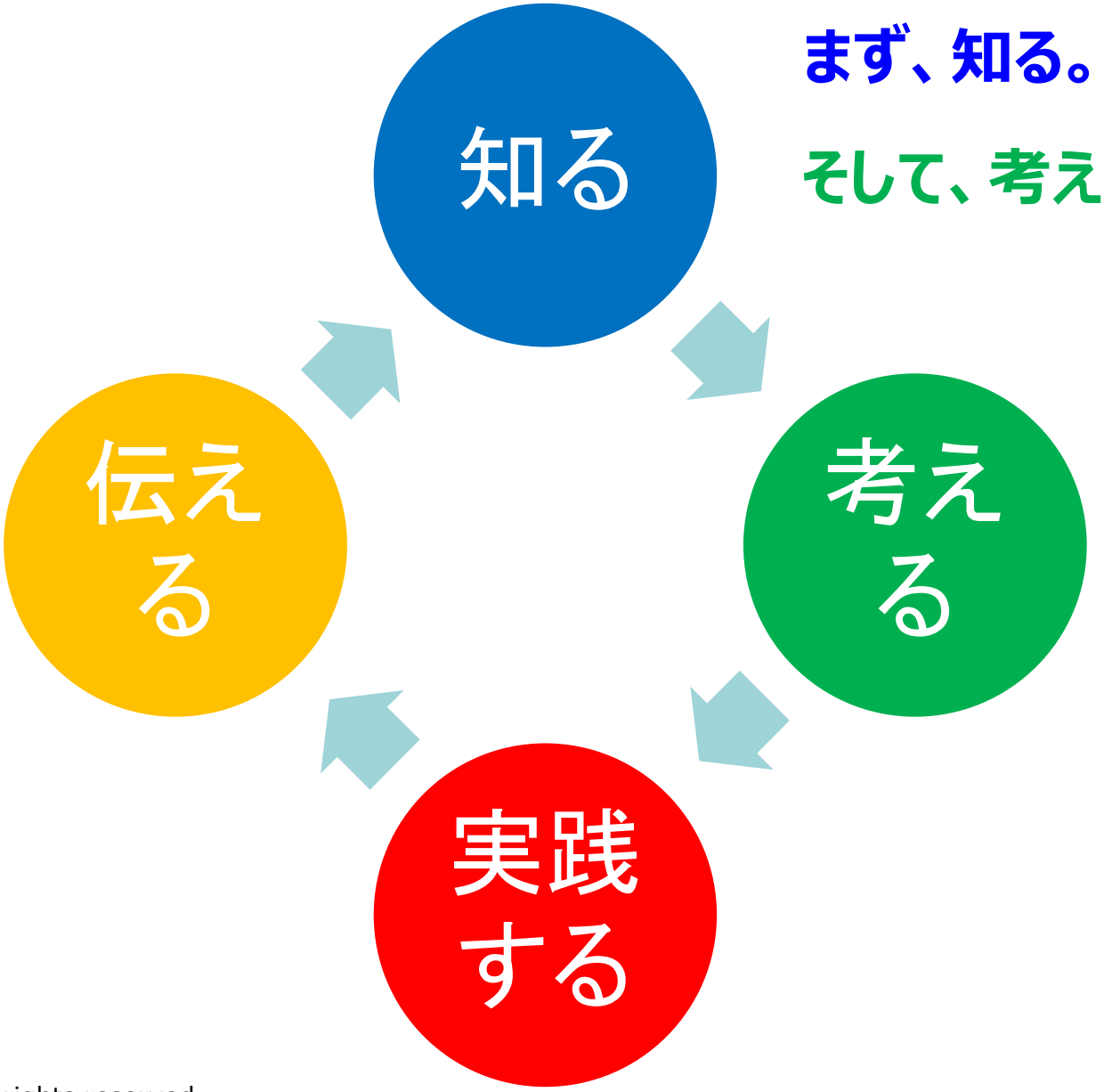
○○は、皆様が抱えている課題、変えたいと思っていること、
取り組んでみたいと思っている企画など、何でもOKです！
**ご自身の実践目標**を設定してみてください。

どんなに小さな事でも、夢のような大きな目標でも、何でも良いです。ご自身がワクワクと取り組める○○を考えてみてください！

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# D&I研究会の今年のキーワードは「実践」！

◆**実践につなげていくために・・・**




**まず、知る。**

**そして、考え、実践する!**

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 2019年度研究会活動

会社の成長

★１on１で話をする
★会社の方向性を伝える
★何でも話せる環境を作る

★バイアスに気づく
★自己開示する
★資質を強みとして活かす
★メンバーの資質に気づく

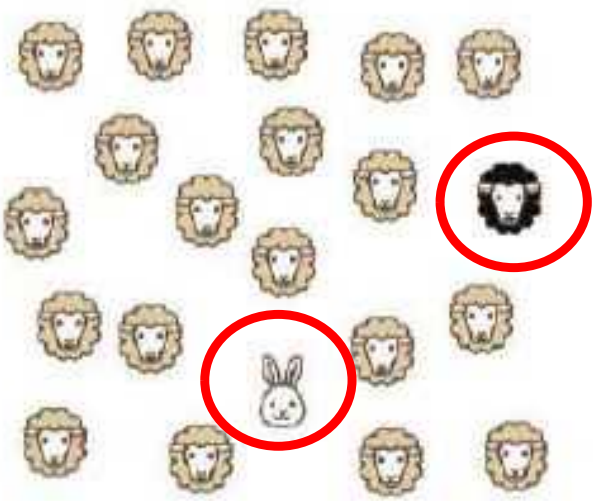
STEP３：
心理的安全性を実現する
**風土醸成**を考える

STEP２：
**相手**を知る、考える
**会社**を知る

STEP１：
**自分**を知る、考える

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# １．ダイバーシティ＆インクルージョンって何？



**同質の集団があって**
**異質を受け入れる**

or

**本研究会ではこちらの状態に着目**

**１人１人がみんな違って**
**お互いを認めあう**

| | 左の図 | 右の図 |
|---|---|---|
| 状態 | 支援が必要な人を<br>周囲が受け入れている状態 | １人１人が違う個性を持っている。<br>お互いを認め合い、共に成長している状態 |
| キーワード | 育児,介護,障碍者,LGBT,<br>女性活躍,・・・ | 個人の価値観,経験,スキル,興味,好きなこと,<br>強み・弱み・・・ |
| 構造 | マジョリティーvsマイノリティー | 個人の集合体 |

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# １．ダイバーシティ＆インクルージョンって何？

**本研究会ではこちらの状態に着目**

| | 左の図 | 右の図 |
|---|---|---|
| 状態 | 支援が必要な人を<br>周囲が受け入れている状態 | １人１人違う個性を持っている。<br>お互いを認め合い、共に成長している状態 |
| キーワード | 育児,介護,障碍者,LGBT,<br>女性活躍,・・・ | 個人の価値観,経験,スキル,興味,好きなこと,<br>強み・弱み・・・ |
| 構造 | マジョリティーvsマイノリティー | 個人の集合体 |
| 施策 | 支援が必要な人を助ける制度作り | 個人の強み・弱みを組合せながら成長していく、<br>自律的な働き方を促す働きかけ |
| 意識 | ・マイノリティ側<br>周囲に負担をかけて申し訳ない<br>サポートしてもらっているのだから<br>頑張らなくては・・<br>・マジョリティ側<br>あの人の仕事を自分が負担して<br>カバーしないといけない・・ | ・メンバー<br>△△についてはサポートをお願いしたいが、<br>〇〇分野は自分の強みを発揮できるので<br>任せて欲しい！<br>・リーダー<br>メンバーの強みを組合せ、組織のゴール・<br>成長に向けリーダーシップを発揮する |
| アウトプット | 受動的な働き方<br>組織を維持することで精一杯 | 自律的な働き方<br>有機的な成長を促す組織へ |

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# ２．D&Iはみんなの課題！

## ダイバーシティ？インクルージョン？自分には関係ないと思っていませんか？

インクルージョンが実現されればチームパフォーマンスは５０％向上する
ダイバーシティ＆インクルージョンは　性別や人種　性的指向　生い立ち
障がい　文化　年齢　精神疾患に悩む人だけの問題ではない
あなたの　私の　みんなの問題

みんな人間だから
みんな違うから
みんなチャンスが欲しいから
ありのままの自分を認めてもらうチャンスが
違いを長所として認めてもらうチャンスが

インクルージョンによって自分の居場所や安心感が生まれる
ダイバーシティは問題解決やイノベーションを促す
そんな世界に住みたい　それは毎日の積み重ね
次世代のため　より良い世界をつくるために
キーワードは「ひとつ」
ひとつの気配り　ひとつの行動
そのひとつになる
みんなで話そう

**D&Iについて考える、動画のご紹介**

動画再生時間　３：２７

**#InclusionStartsWithI**

https://youtu.be/2g88Ju6nkcg

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 無意識の思い込みに気づく

## 無意識にこのような思い込みをしていませんか？

- 「高名な外科部長」は男性 ⇒ いやいや女性もいます！
- 「サッカー部へ入部希望」しているのは少年 ⇒ スポーツに性別は関係ありません！
- 「子供の弁当を作る」のはお母さん ⇒ お父さんだって作ります！
- 「時短勤務、育児休業制度」は女性のため ⇒ そう思ったあなたは時代遅れ？
- 「若い人の意見」は良く分からない ⇒ 歩み寄ることをあきらめていませんか？
- 「リモートワーク」は非効率だ ⇒ 実践してみたら意外と問題なかった

アンコンシャス・バイアス（unconscious bias）
自分自身が気づいていないものの見方や捉え方のゆがみ・偏りのこと。物事を判断するとき、瞬間的に生じるプロセスの一種であり、過去の経験・習慣、周囲の環境などから身についたものから起きる。
過去の経験から効率よく判断できるようにするため無意識かつ迅速に判断できるようにつくられている。行き過ぎるとステレオタイプで判断して個別判断を阻むものとなる。

出典：講演資料より

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 3． 自分を知り、意識的にバイアスをつくる

メンバー全員がウエブテストを受検。
自分の強みを活かす方法を模索し
意見交換を実施。

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 自身の強みTOP5を把握しよう

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 強みTOP５の資質を把握しよう

（※）「強みTOP5の資質②」を参照し該当するものに〇をつける

| TOP5の資質 | 4分類(※) | 普段の活用事例、成功体験、その他(※2) |
|---|---|---|
| 1. | 実・影・人・思 | |
| 2. | 実・影・人・思 | |
| 3. | 実・影・人・思 | |
| 4. | 実・影・人・思 | |
| 5. | 実・影・人・思 | |

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 強みTOP５の資質②

| 実行力<br>「何かを成し遂げたい」資質 | 影響力<br>「人に影響を与えたい」資質 | 人間関係構築力<br>「人と繋がりたい」資質 | 戦略的思考力<br>「頭脳活動をしたい」資質 |
|---|---|---|---|
| アレンジ | 活発性 | 運命思考 | 学習欲 |
| 回復志向 | 競争性 | 共感性 | 原点思考 |
| 規律性 | コミュニケーション | 個別化 | 収集心 |
| 公平性 | 最上志向 | 親密性 | 戦略性 |
| 慎重さ | 自我 | 成長促進 | 着想 |
| 信念 | 自己確信 | 調和性 | 内省 |
| 責任感 | 社交性 | 適応性 | 分析思考 |
| 達成欲 | 指令性 | 包含 | 未来志向 |
| 目標志向 | | ポジティブ | |

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# STEP１：**自分**を知る、考える

自身の資質TOP5を
意識的にコントロールし、
継続して成果を出すための
考え方を習得。

## 強みを活かした行動を振り返る（STEP1体験）

| TOP5の資質 | 4分類(※1) | 普段の活用事例、成功体験、その他(※2) |
|---|---|---|
| 1. 個別化 | 実・影・(人)・思 | ○メンバーの強みを活かした仕事分担で全社発表を短期で仕上げた |
| 2. 戦略性 | 実・影・人・(思) | ○新規プロジェクト立ち上げ時は戦略マップを作成し同意者を増やしている |
| 3. 学習欲 | 実・影・人・(思) | ○敢えて業務と離れた分野の勉強会に参加し視野を広げている |
| 4. 活発性 | 実・(影)・人・思 | |
| 5. 最上志向 | 実・(影)・人・思 | |

## TOP5の資質が弱みとなった場面を振り返る

| TOP5の資質 | 4分類(※1) | 普段の活用事例、成 |
|---|---|---|
| 1. 個別化 | 実・影・(人)・思 | ○メンバーの強みを活<br>全社発表を短期で仕<br>×個別の能力を重視<br>囲気が悪化した |
| 2. 戦略性 | 実・影・人・(思) | ○新規プロジェクト立ち上げ時は戦略マップを作成し同意者を増やしている<br>×戦略マップのネタが少なく一律の攻め方になっている |
| 3. 学習欲 | 実・影・人・(思) | ○敢えて業務と離れた分野の勉強会に参加し視野を広げている<br>×業務に関連した勉強が疎かに・・・ |
| 4. 活発性 | 実・(影)・人・思 | |
| 5. 最上志向 | 実・(影)・人・思 | |

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# メンバーの主な感想

相手を理解するには
**自分自身が変わる**
必要があることに気づいた。

コミュニケーションが大切だと思っていたが、
**一方的なコミュニケーションは**
**むしろマイナス**になる可能性がある
と気付いた。

弱みの克服はよく言われるが、
**強みを生かすという発想**は
目からウロコだった。

将来の目的や姿を考えることもなく、
**ただ日々を過ごしている自分に気づいた**。目標を考え行動に繋げていこうと思った。

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# ダイバーシティの推進は
# 自分自身を知り、伝えることから始まる。

**①自分のバイアスに気づく**

**②相手の受け止め方を考える**

**③**（自分について）
**伝えることをあきらめない**



Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# Ｄ＆Ｉ実践から業績ＵＰにつなげた事例について学ぶ

## ケース紹介（１）　社長と社員の全員面談（対話型マラソン）

- **代表取締役社長と、社員とが、１人ずつ面談（社員600名、半年かけて実施）**
  - 社長より伝える　「企業理念」について熱く語る
  - 社員について知る　社員の近況や、今の仕事について聞く
  - 社員の想いを聞く　会社に対する要望や不満をきくことで、想いを知る
  - 最後に　握手をかわし、ツーショット写真撮影

**成果　社員へのインパクトは絶大、諦めから希望へ（モチベーションの向上）、会社の一体感が生まれた**

## ケース紹介（２）カンパニー社長就任後の風土改革（1on1ミーティングの実践）

- **地方カンパニー社長として、社員１人ずつと面談（社員50名、最低4回/年で実施）**
  - 何が起きているかを把握するには一人一人に話を聞くことから。（状況を把握する事で、対策を講じる事ができる）
  - １ on １　ミーティングの実践、継続。フィードバックも忘れない。（ベクトルを一つにするには、信頼関係構築が必要）
  - 感情的にならず、言いたいことを言いやすい雰囲気づくり　＆　輝かしいゴールをイメージしてもらう。

**成果　２年間で地方のカンパニーを立て直し、業績もＵＰ。事業計画を見事に達成！**

Copyright (C) 2019  JUAS All rights reserved

# STEP 2 :**相手**を知る、考える

**上司・経営者との信頼関係**　**継続してＤ＆Ｉの取組みを実践する事が、事業成長に結び付く！**

**高**

## 上司・経営者との信頼関係UP

・感情的、一方的にならないよう伝える
・**言いたいことを言える**雰囲気づくり
・**自発的なモチベーションを高める**働きかけ
・**社員を気にかけ、大切にしている**ことを伝える（→離職率が下がった）

## D&I　実践から、事業成長へ

・**風通しの良い社風**に変化

・６年間継続した社長対話マラソンの翌年株式上場という**会社目標を達成！**

・２年間で支店の風土改革を行い、**事業計画も達成！**

## D&I　実践前

・社員が会社のことをよく知らない

・社員が方向性を見失っていた

・社員の帰属意識や一体感が希薄

## 事業への関心度UP

・会社を**知る・関心を持つ機会**となった
・社員に**輝かしいゴールをイメージ**してもらうよう促した
・会社の経営状況を知ることで、**社員が何をすれば良いか考えるようになった**

**低**

**事業への関心度　高**

Copyright (C) 2019  JUAS All rights reserved

# D&I実現の重要ポイント『心理的安全性』を考える

インクルージョン(inclusion)とは、従業員一人ひとりの違いを価値あるものとして高く評価し、組織全体で包み込むように迎え入れ、個々の能力やスキル、経験、強みを最大限に活かす環境を提供すること。D&I実現には組織全体の「心理的安全性」向上が重要ポイントとなる。

| 日本企業の課題 | STEP1 | STEP2～3 | 目指す状態 |
|---|---|---|---|
| **同調圧力による組織の同質化** | **個人パフォーマンスの最大化**<br>ダイバーシティ | **組織パフォーマンスの最大化**<br>インクルージョン | **イノベーションの創出**<br>**厳しい時代を勝ち残る強い組織の実現** |

**D&Iを実現する環境**

**組織全体の**
**心理的安全性を高める**

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# あなたのチームを振り返ってみましょう！

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# あなたのチームの心理的安全性は？

心理的安全性診断を行い、
自分のチームの状況を確認。
全員で結果を共有し、
チーム・組織づくりについて熟考。

出典：よさがみえるラボ「心理的安全性診断」 https://43-labo.com/

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# Ｄ＆Ｉを実現するチーム・組織づくりを考える（診断から質問を抜粋）

Q1　どのメンバーの意見も真摯に受け止めている

Q2　チームメンバー全員が同じだけ発言している

Q3　相談しやすい

Q4　ミスを報告しやすい

Q5　チームメンバーを信頼している

Q6　思いつきを言いやすい

Q7　わからないことがあるとき、質問をしやすい

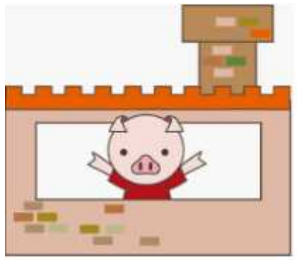
Q8　異なる意見を言いやすい

Q9　チームで自分のスキルや才能が尊重され、役に立っている

Q10　チームメンバーの状況や考えていることを、お互いに知っている

Q11　自分の価値観が他のチームメンバーと異なっていても気にならない

Q12　本来の自分を出せている



出典：よさがみえるラボ「心理的安全性診断」 https://43-labo.com/

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# Ｄ＆Ｉを実現するチーム・組織づくりを考える（診断結果から抜粋）

出典：よさがみえるラボ「心理的安全性診断」 https://43-labo.com/

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# D&I実現と心理的安全性

## D&Iを実現するチーム・組織づくりに必要な要素とは？

出典：チームが機能するとはどういうことか
著者：エイミー・C・エドモンドソン

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# D&I実現と心理的安全性

## 心理的安全性を高め、学習を促すリーダーシップ行動

① 直接話のできる、親しみやすい人になる。
② 現在持っている知識の限界を認める。
③ 自分もよく間違うことを積極的に示す。
④ 参加を促す。
⑤ 失敗は学習する機会であることを強調する。
⑥ 具体的な言葉を使う。
⑦ メンバーの役割(責任範囲)を明確に示す。
⑧ 成果を評価する。

①～⑥は意識している人が多数。
一方、⑦⑧は意識できておらず、
日系企業の多くはぬるま湯組織に。

出典：チームが機能するとはどういうことか
著者：エイミー・C・エドモンドソン

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 実践目標の共有（1人3分程度）

## D&I研究会メンバー一人ひとりが実践目標を言葉にしました。

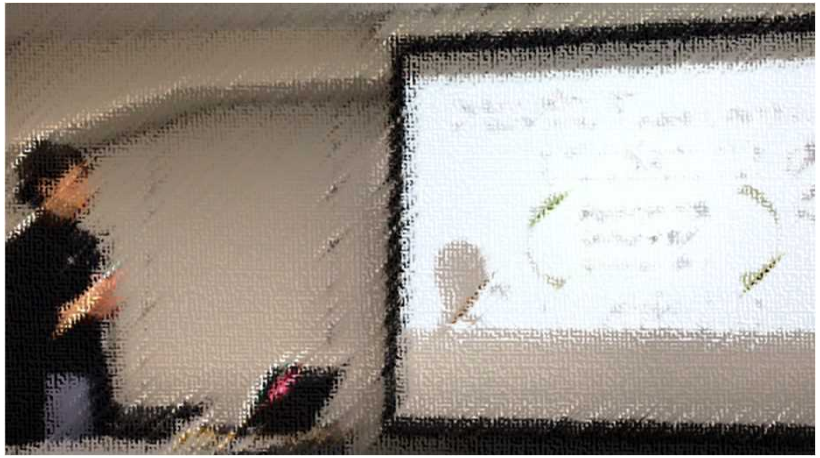
| 実践目標 | |
|---|---|
| まずは互いを知る！ | 自分が出来ることをつたえ、相手を知ることを心がけていきたい。 |
| | 安心して働ける環境づくりを進めていく。 |
| 組織作りを進める！ | 「ありがとう」「いいね」を伝え続け、心理的安全性の高い組織を作る。 |
| | 一人ひとりを認める心理的安全性のある職場作り。1.1倍頑張ってみる。 |
| | みんなが同じである必要はない。各人の強み弱みを活かした組織作りを実践する。 |
| | 心理的安全性を保てる職場作りを進めていく。 |
| 企業風土を変える！ | D&Iを意識改革に活かしていく。 |
| | D&Iを世の中の当たり前にしていきたい。 |
| | D&Iを会社に提案。責任範囲を明確にした組織に変えていく。 |
| | 社内改革メンバーを集めて行動を起こしていく。 |
| | 創造する組織へ組織変革していく。 |
| | 有志での働き方改革などを先頭に立って進める。 |

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 実践目標の共有（1人3分程度）

D&Iの活用・**実践**にむけ、プチ宣言を行いました！

## まずは互いを知る！



一人ひとりの小さな違いを受け入れることが
Ｄ＆Ｉの大きな一歩になることに気づきました。
**相手のことを知り、自分のことを知ってもらえるよう以下CCKをモットーに働きかけて**いきます。

Challenge…挑戦
Courage…勇気
Kindness…優しさ

Google社の取組みを参考に、ﾁｰﾑでﾌﾟﾛｼﾞｪｸﾄｱﾘｽﾄﾃﾚｽを実践しました。「1 on 1」は役に立つかを調査したところ、管理者は「役に立つ」、若手は「役に立たない」と乖離がありました。次年度は**『内向きのﾌﾟﾗｲﾄﾞは捨て』『伝えることを諦めず』『部下に感謝！上司に感謝！』**の気持ちをもって実践していきます。

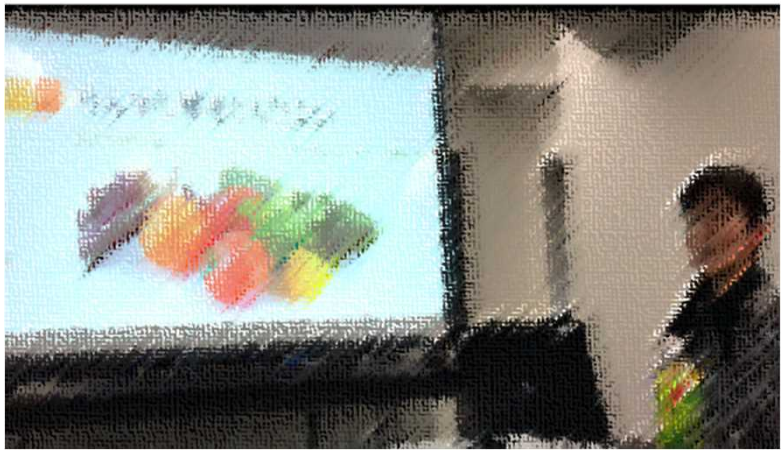
Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 実践目標の共有（1人3分程度）

D&Iの活用・**実践**にむけ、プチ宣言を行いました！

組織づくりを進める！

ﾀﾞｲﾊﾞｰｼﾃｨ推進ｸﾞﾙｰﾌﾟとして**みんなの夢をかなえるために何ができるか**を考えました。外国籍社員は日本語×ITをﾍﾞｰｽとして夢に向かって頑張っています。一人ひとりが夢を実現できるよう、気配りを忘れずに支援していきます。



**『期待に応え予想を超える120点のチーム』**を目指していきます。
メンバーが互いの違い・強みを尊重し合うことで120点のチームは実現できると考えています。
**一人ひとりが自然体でいることを認め合える職場づくり**を実現していきたいと思います。

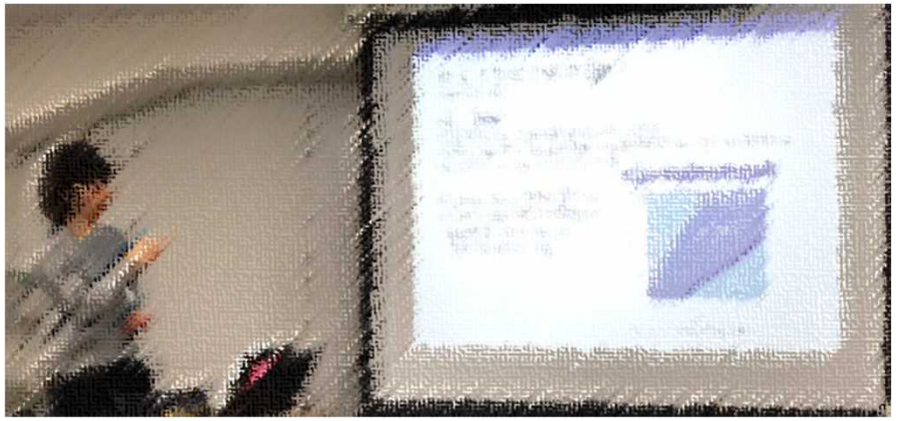
Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 実践目標の共有（1人3分程度）

D&Iの活用・**実践**にむけ、プチ宣言を行いました！

## 企業風土を変える！

学習を促進する組織を作っていくため、部全体の意識改革が必要だと感じました。
**付度したり相手に臆することなく活発な意見を出せるような信頼関係構築とチームワーク向上を実現**するため、自ら職場全体の活性化を推進していきます。



馴れ合い組織とならないよう、心理的安全性と責任のﾊﾞﾗﾝｽをとっていきたいと考えています。そのためには、**肩の力を抜き、主体的に働きかけ、自分も相手も1.1の力を発揮できる場を作り出すことでﾁｰﾑの成果向上につなげて**いきます。

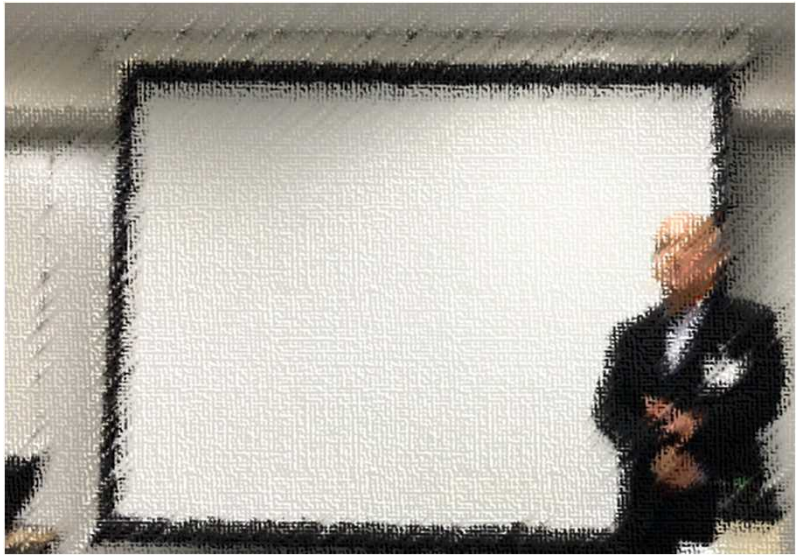
Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 実践目標の共有（1人3分程度）

D&Iの活用・**実践**にむけ、プチ宣言を行いました！

社会を変える！

この研究会に参加した理由は「女性の生の声を経営に取り入れるため」。
参加して一番驚いたことは「各社に女性役員がいない」という事実でした。
ＳＤＧｓを推進する中で、多様な人が活躍できる社会を作り上げるべきです。
この研究会に一番参加すべきは『経営陣』だと思います。
Ｄ＆Ｉの必要性を経営陣に伝え、みんなで実現していきましょう。



今回唯一の経営者
代表取締役Ｕ様

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# まとめ

D&Iは・・・

・個人１人１人に着目した、丁寧な取組みが必要。

「人を育てる」、「成長する・チャレンジする」を尊重する風土を作っていく。

・企業の風土文化を変える取組みである。

経営者も、リーダーも、メンバーも。全員を巻き込んだ意識改革が必要。

・継続する事が大事。

チーム・組織の状態は流動的。

定期的に振り返り、その時々の心理状態に適した取り組みが必要。

⇒ 日々の積み重ねが大きな成果に！！

以上

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# Appendix

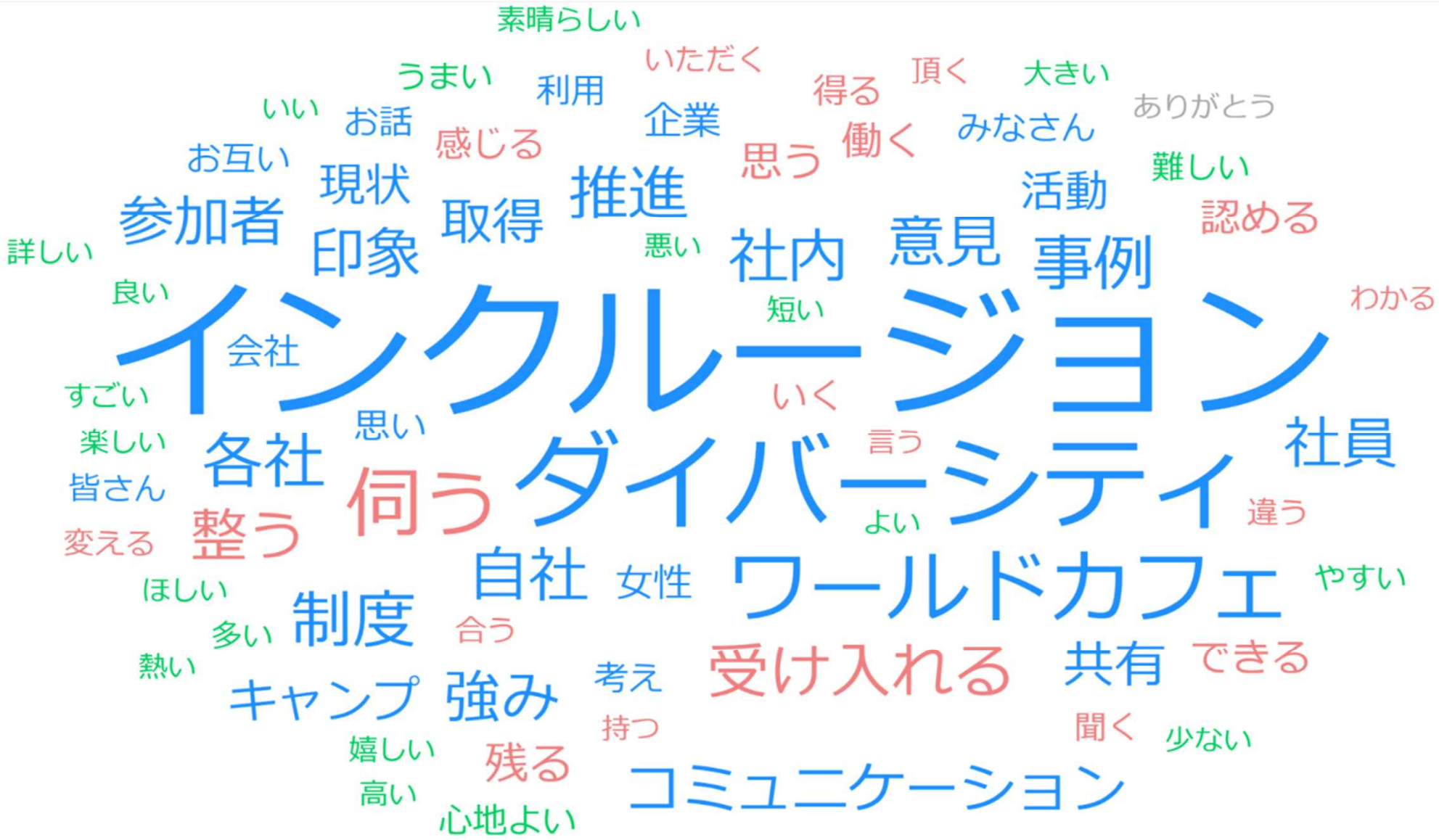
# 「研究会メンバーの声！」

研究会メンバーのアンケートから寄せられた声を、
ワードクラウドでマッピングしてみました

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 第１回：研究会について期待すること

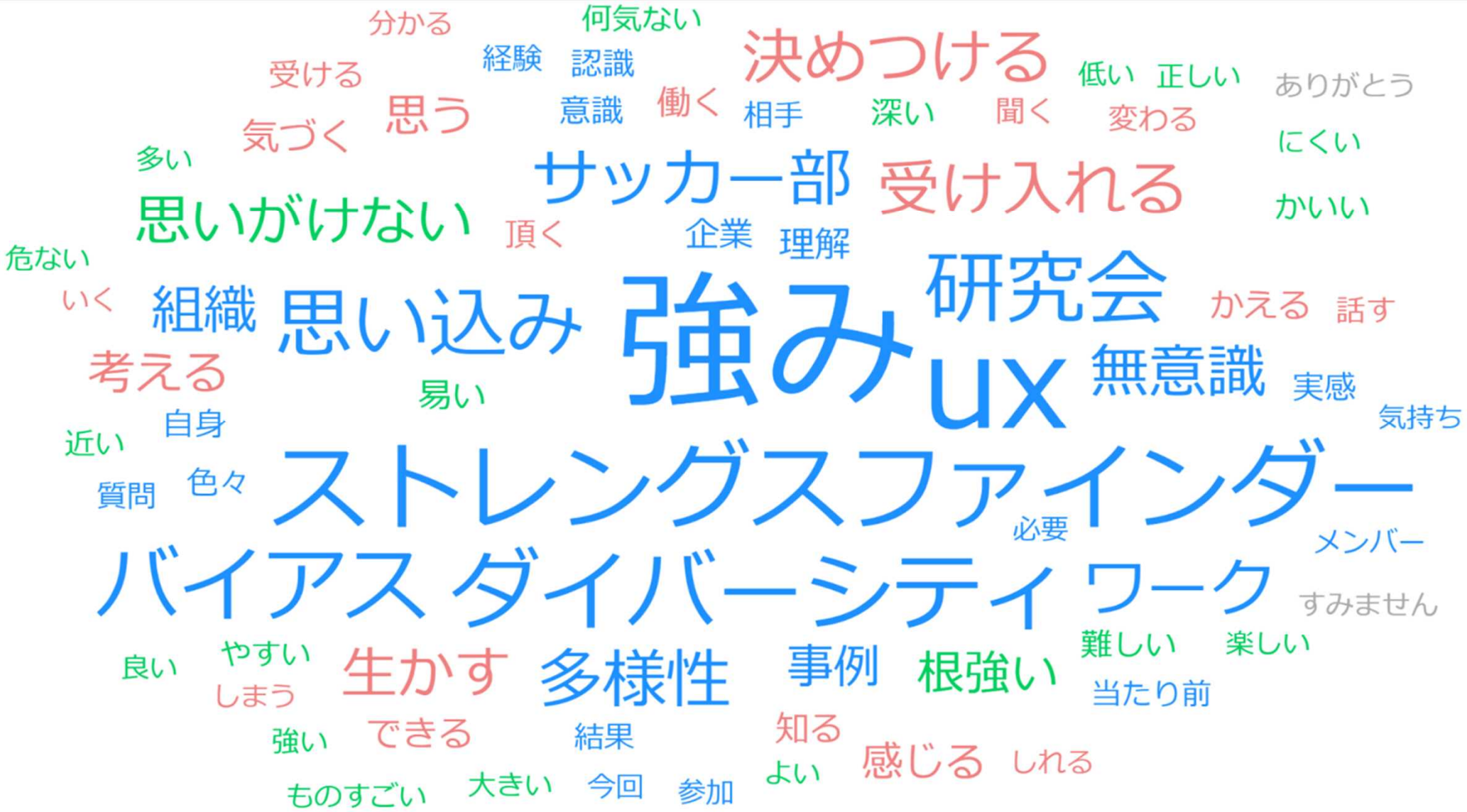
・ワールドカフェの形式で「研究会に期待すること」や「Ｄ＆Ｉのイメージ」等をテーマに、自由にディスカッション
・リラックスした雰囲気のなか、各社の活動事例やコミュニケーションするうえでのポイント等を共有




Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 第２回：STEP１：**自分**を知る、考える

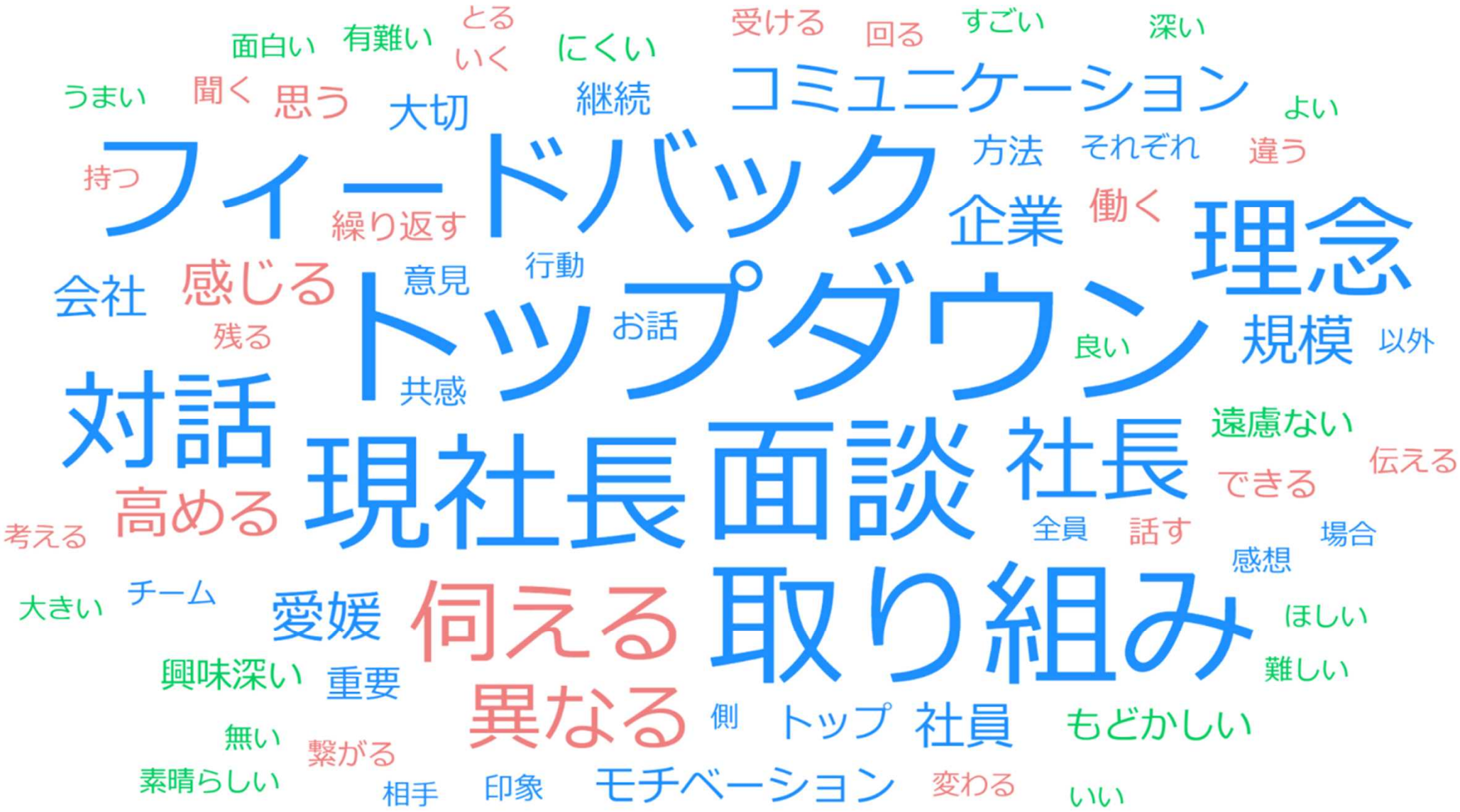
・「インクルージョンを体験しよう！ ～アンコンシャス・バイアスと自己開示～」をテーマにワークショップを開催
・ワークショップの後は「ストレングスファインダー」を用いて、各自で自分の強みを発見




Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 第３回：STEP２:**相手**を知る、考える

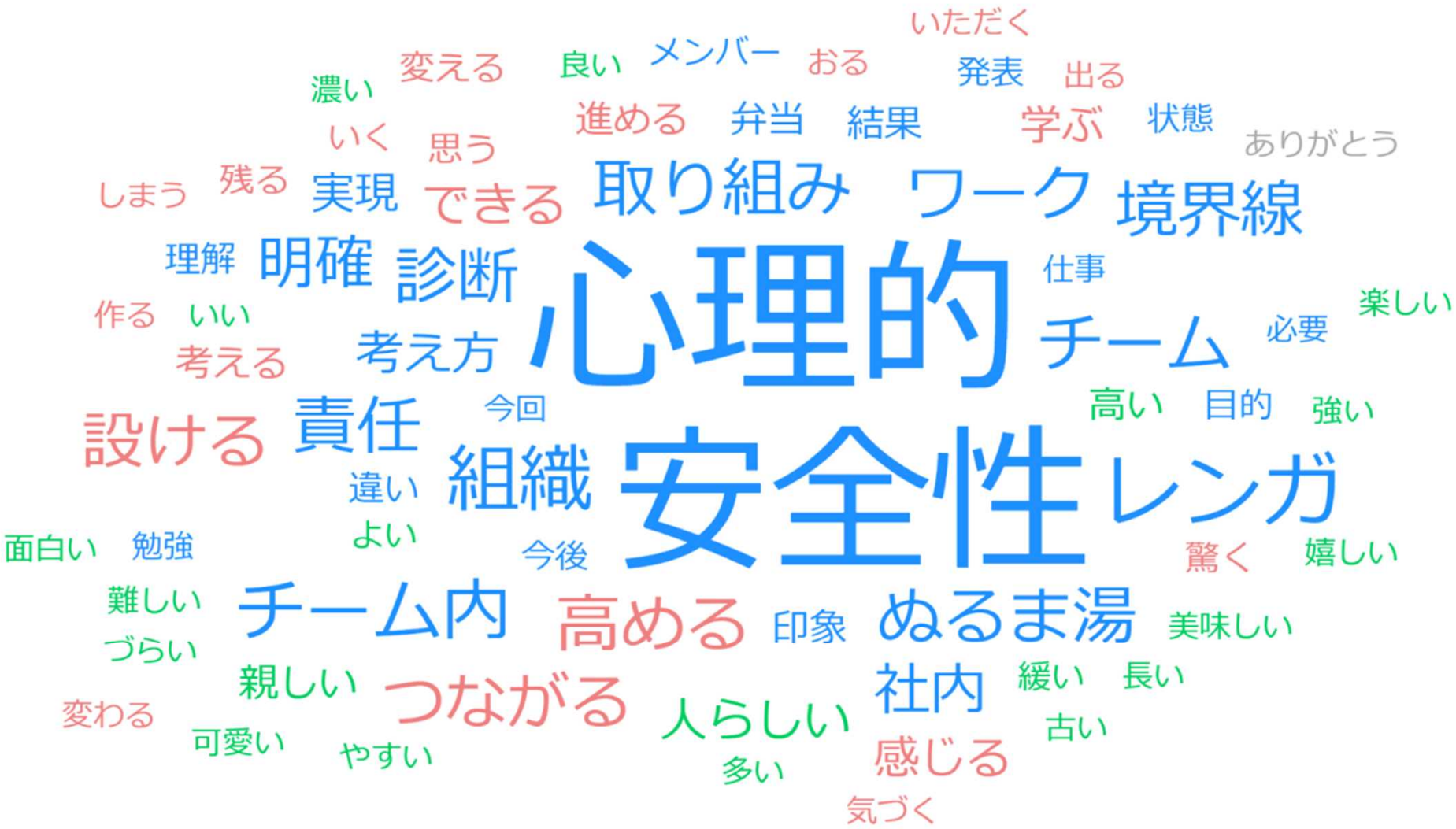
・ゲストスピーカーを招聘して、経営層からの視点によるD＆Ｉの推進について講演を実施
・社長による全社員面談や支社長の1on1ミーティング等、組織改革のための具体的ノウハウを学ぶ




Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 第４回：STEP３：チーム・組織づくり

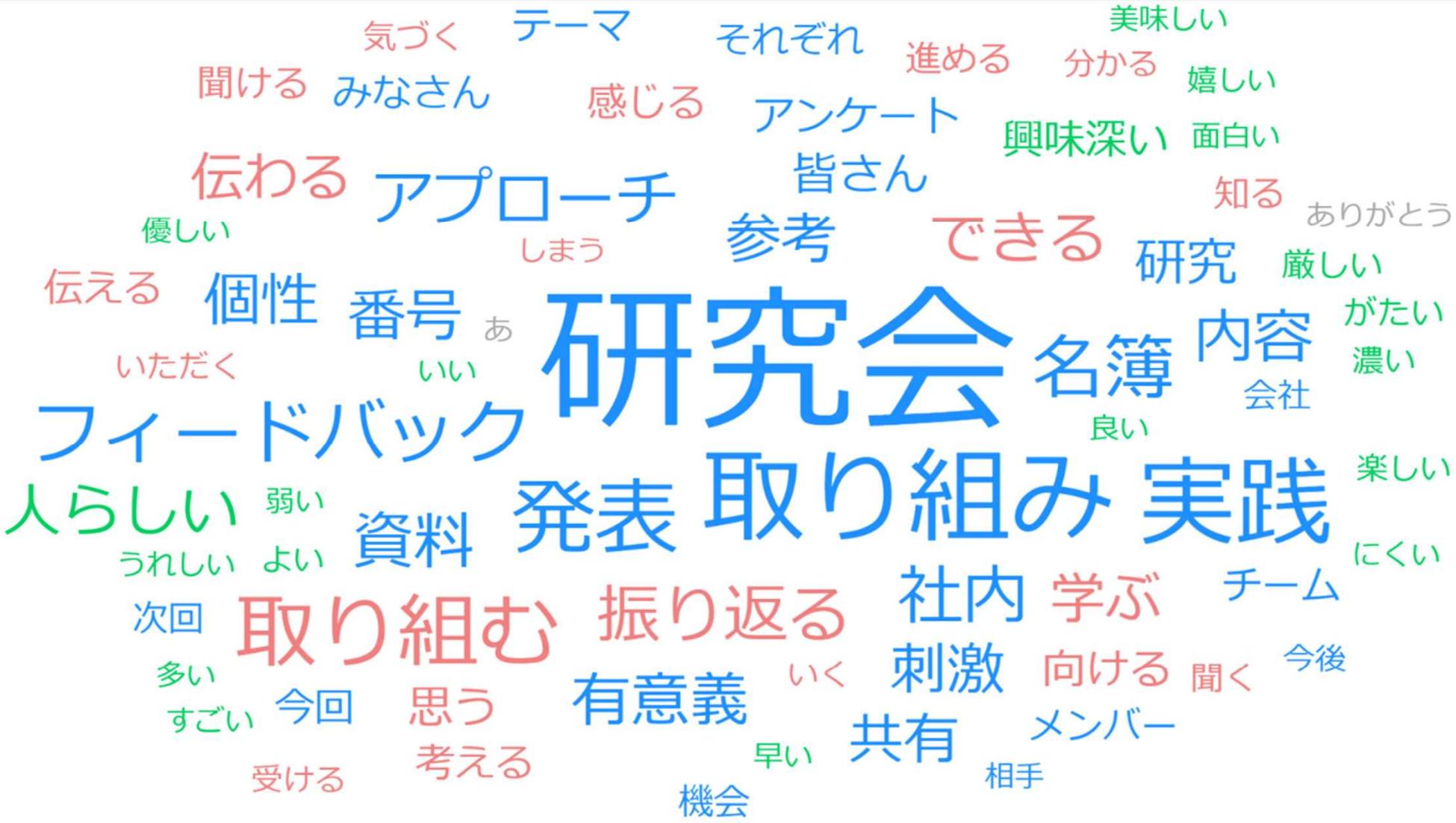
・主に「D&I実現と心理的安全性」をテーマにワークショップを開催
・心理的安全性があっても責任がなければ「ぬるま湯」組織になるという新たな気づきを獲得




Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 第５回：実践目標の共有（1人3分）

・「D&Iを実現するチーム・組織作りを考える」をテーマに個人発表
・自身を振り返る機会になるとともに、他メンバーの意識や取組みに刺激を受けるメンバーが多数




Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved

# 最後に

最後までご高覧いただきありがとうございました。

本研究会では、2020年度も引き続き、

**「ダイバーシティ＆インクルージョン」**

をテーマに、理解を深める**ワークショップ**や研究会メンバー同士でのフランクな**意見交換**等を通じて、各自・各社で推進するための**ヒントを得る活動**を展開していきます。

**一般社員**から**経営層**まで、幅広いみなさんのご参加をお待ちしております！

Copyright (C) 2019 JUAS All rights reserved