

JUAS

JUASアカデミー
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

2020

4/16(金) 15:45~16:15



個の力を最大化し、企業・組織・チームの成長に変えていく ポストコロナ時代のD&I実践ツール紹介

- 多様な人材一人ひとりが力を発揮し、企業・組織・チームが自律的に成長していくために必要不可欠な「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」。
2017年に立ち上げた研究会も5年目に入りました。
- 今回は2020年度の活動内容を中心に、私たちがオンラインで実際に試行・体験した「D&I実践ツール」をご紹介します。
- ポストコロナ時代に求められる「強みや個性を活かした多様性のある組織づくり」について、みなさん一緒に考えていきましょう！

Copyright (C) 2021 JUAS All rights reserved

JUAS

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

D&Iとは

02

ダイバーシティとは

多様な人材を活用する

【研究会での定義】

自分を含むすべての人の個性

価値観・経験・スキル・興味・好きなこと・

強み・弱み…その人らしさ

D&Iとは

03

インクルージョンとは

すべての人の個性を**包括**する

【研究会での定義】

心理的安全性が保たれ
多様な意見を出し合えること

D&Iとは

04

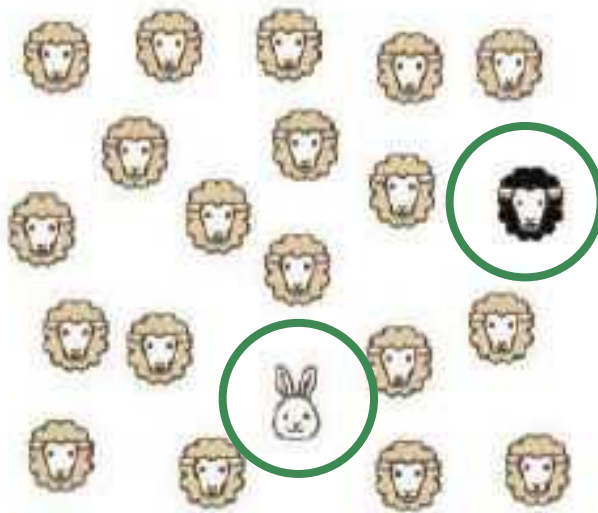
D & I とは

【研究会での定義】

心理的安全性が保たれた組織・チームの中で、
「ありのままに自分らしく」互いを認め合いながら、
多様な意見を出し合うことで、
企業が自律的成長に向かうこと

D&Iとは

05



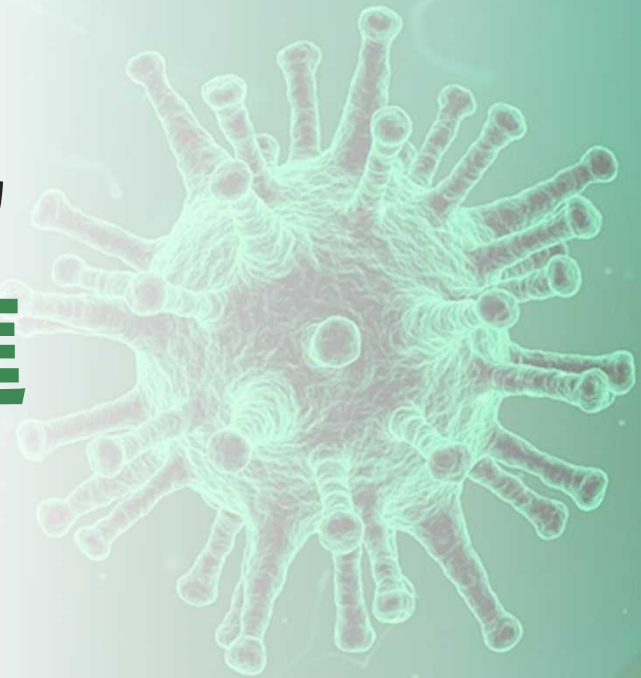
同質の集団があって
異質を受け入れる

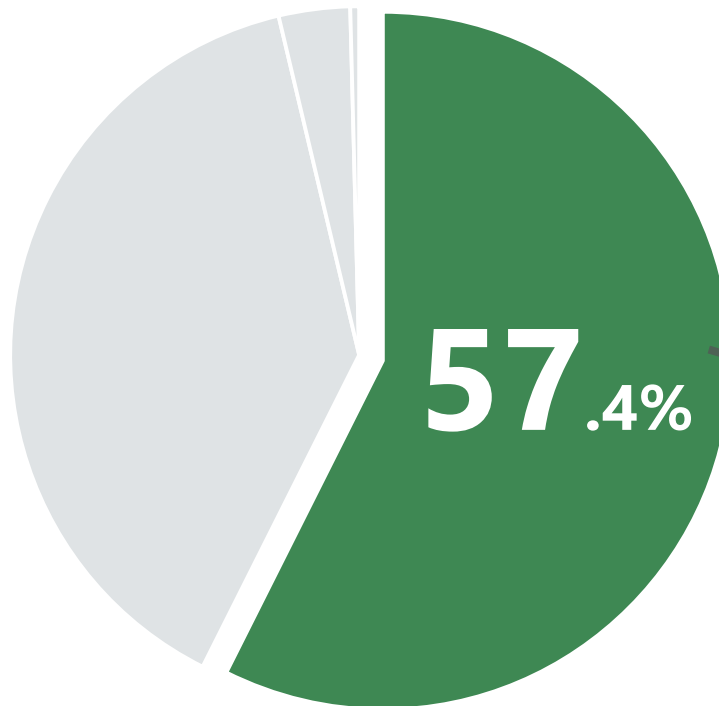


1人1人が違って
お互いを認め合う

トークセッション

ポストコロナ時代
になぜ**D&Iの推進**
が必要なのか





D&I施策の位置づけ 重要かつ喫緊

出典：一般社団法人 日本経済団体連合会
「「ポストコロナ時代を見据えたダイバーシティ&インクルージョン 推進」に関するアンケート結果」(2020.10)
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/102.html> (参照 2021.04.08)

トークセッション

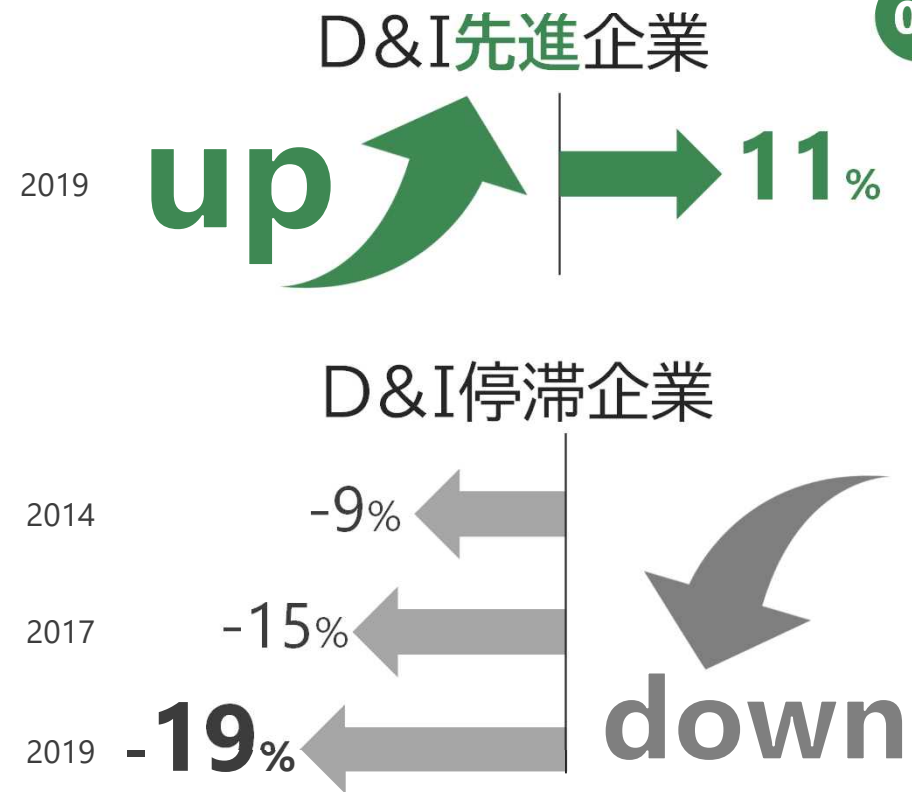
財務上のアウトパフォーマンス

D&I 先進企業

VS

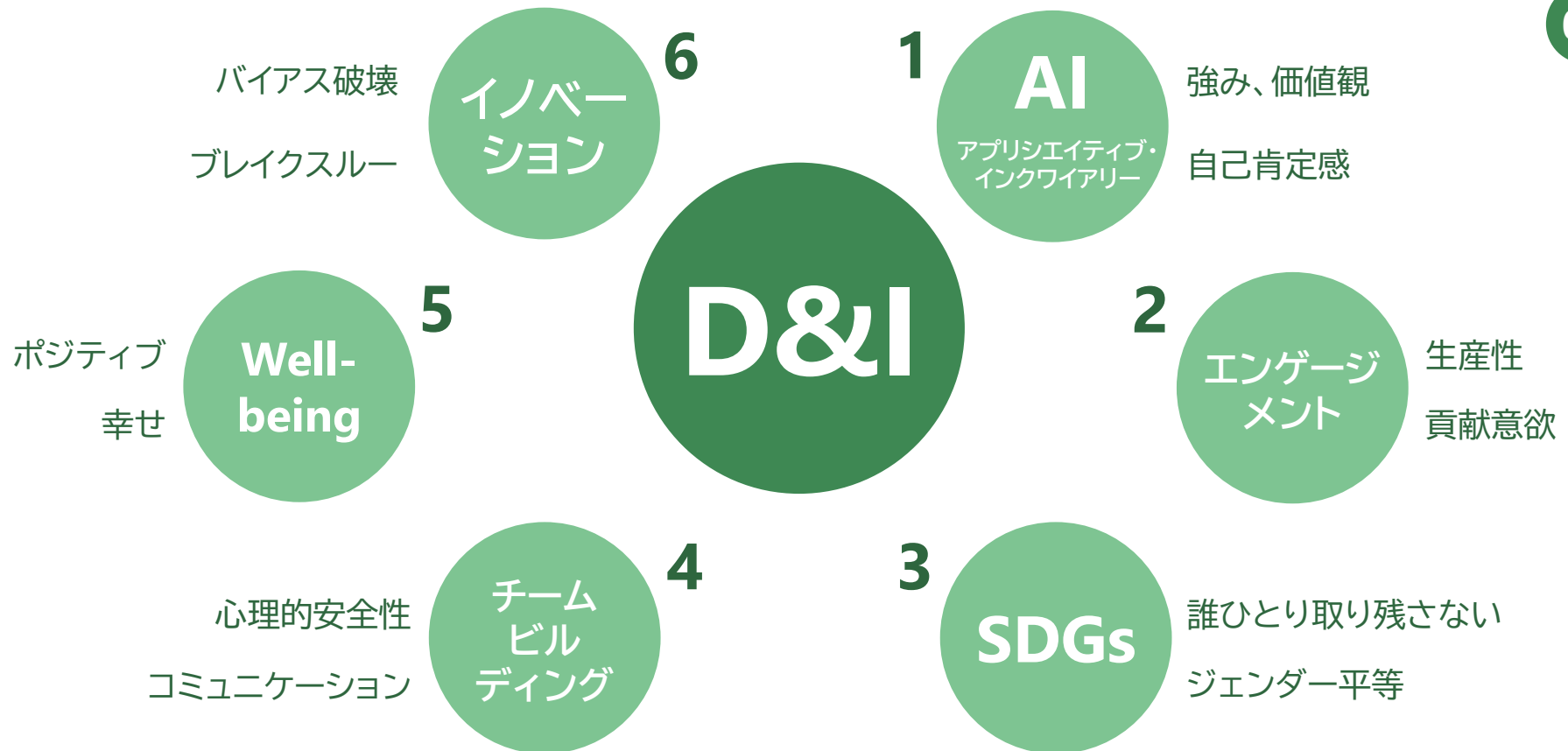
D&I 停滞企業

08



D&Iと周辺領域

09



D&I 実践ツール紹介

幹事団＋研究会メンバーが選んだ

10

人気・おすすめツール

4[👑]選

すべて研究会で
実際に活用してみた
結果です！

D&I 実践ツール紹介

1. Happy Future Tree®

ご提供: 木村玲美先生 (浜松総務部有限会社 代表取締役)
<https://www.soumubu.co.jp/>

11

どんなツール?:

- ・AIや幸福学がベースのフレームワーク
- ・自分と組織の双方から、強みや価値観、ミッション、ありたい姿などを木を描くことで具体化・共有化できる

活用できる場面:

- ・チームを形成するとき
- ・新しいチームメンバーが入ったとき

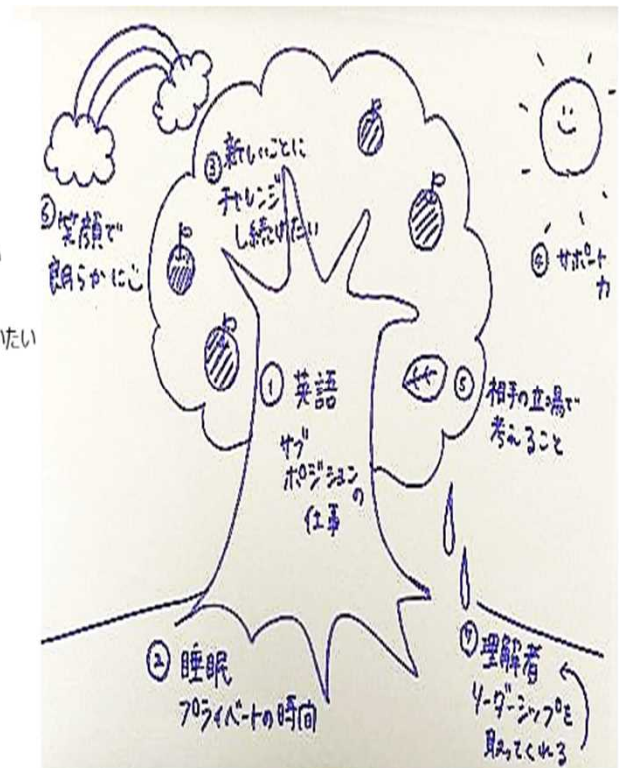
AI

アプリシエイティブ・
インクワイアリー

D&I 実践ツール紹介

研究会の第1回で活用してみました

12



D&I 実践ツール紹介

実際に活用してみた研究会メンバーの感想

13



ツリーの作成、共有が**楽しかった**です。**ドキドキがワクワク**に変わりました。1年間、活動が楽しみです。



Treeワークの際、自分自身では**全く思い浮かばないような考え**が多数あり、**個性の違い**を強く感じました。



Happy Future Tree®により、個々の**価値観**を知ること、自身の**固定概念**がまだ存在していることに気づかされるとともに、**視野の広がり**に喜びを感じました。

D&I 実践ツール紹介

2. アクティブ・ブック・ダイアログ®

14

ご提供: アクティブ・ブック・ダイアログ協会様
<http://www.abd-abd.com/>

どんなツール?:

- ・1冊の本を複数人で分担し、読みこんで共有する読書法
- ・グループで読書をすることで、学びを深めるだけでなく、新たな関係性を育む効果がある

活用できる場面:

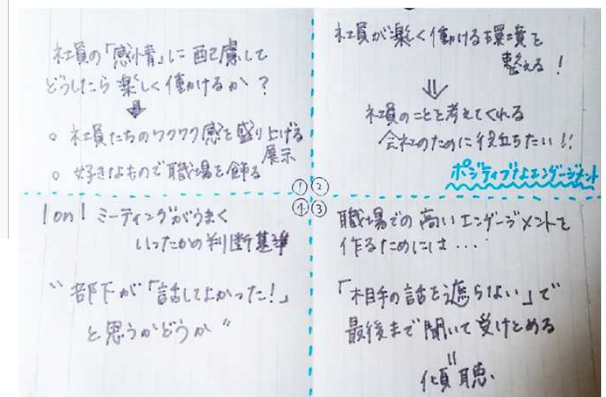
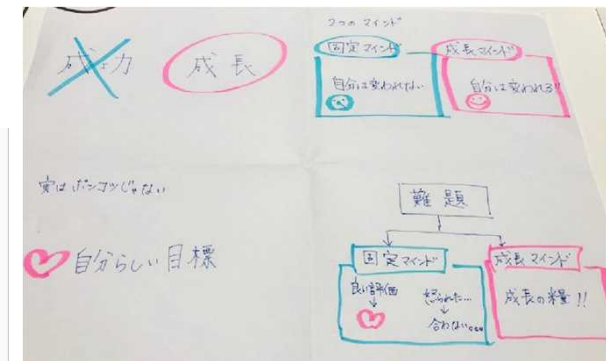
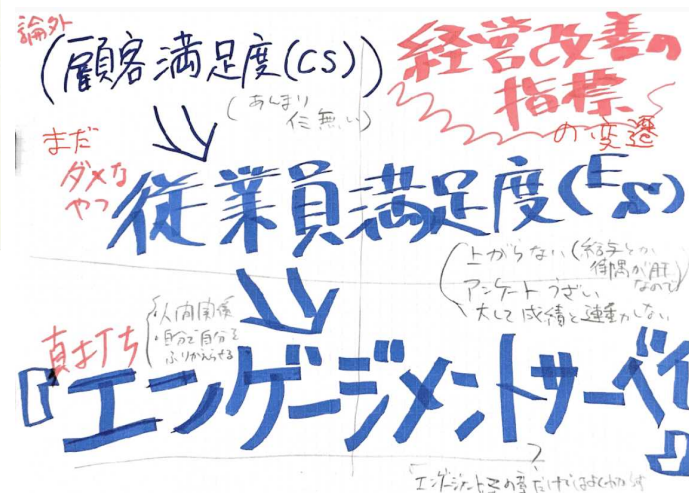
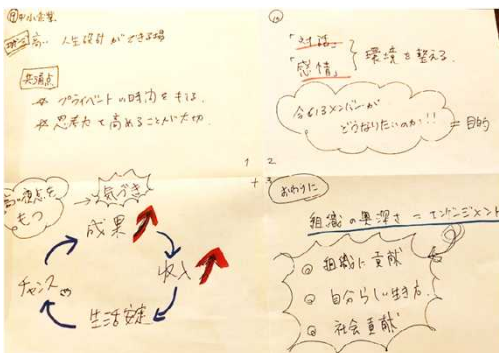
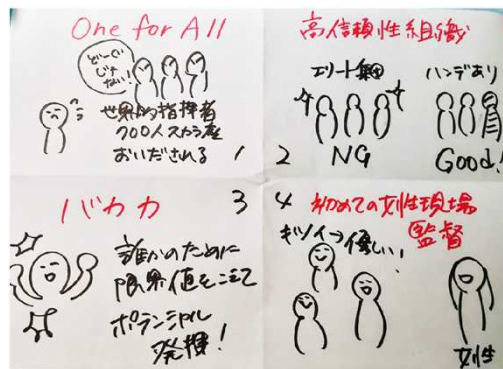
- ・チームで**ビジョン**を共有したいとき
- ・チームで**一体感**を醸成したいとき

エンゲージ
メント

D&I 実践ツール紹介

エンゲージメントをテーマにした回で活用してみました

15



D&I 実践ツール紹介

実際に活用してみた研究会メンバーの感想

16



ABDのワークは面白かった。**社内でも導入**しようと思う。



ABDは今回2回目でしたが、本を全部**読んでいないのに、内容を把握**できることに毎回ながら**感動**です！！
改めて本を読んでみることにします。



意見を伝える時に絵が描いてあると非常に伝わる！ということ。発表の仕方にも**個性**がある、これこそ**多様性**！

D&I 実践ツール紹介

3. チームの心理的安全性診断

ご提供:よさがみえるラボ様
<https://43-labo.com/diagnosis2/>

17

どんなツール？：

- ・チームの心理的安全性を無料で診断してくれる
- ・所要時間は3～5分程度で、12の質問に答えると、チームの心理的安全性の点数や今後のアドバイスがもらえる

活用できる場面：

- ・チームの心理的安全性を**確認**したいとき
- ・チームの心理的安全性を**向上**させたいとき

チーム
ビル
ディング

D&I 実践ツール紹介

チームビルディングをテーマにした回で活用してみました

18

◆自分の強みを活かすには

目指す組織

お互いを尊重しあえる組織

STEP 1. 自分の強み（ワークシート①）シートを見て、気づいたこと・感じたことは？

強みとして認識していなかったポイントが多い。
評価されたポイントの源泉になっているものはなにかと考えると
結局、責任感という点になる気がする

STEP 2. 自分の強みは組織でどのように活かす？

リーダーとしてチーム内でのコミュニケーションから、個々メンバーの考えていることを見聞きし、
お互いで理解を深めていく、という考え方を浸透させていく。
また自分・メンバー・上司の役割・責任の明確な位置づけをして
個々のレベル感での責任を果たせるような具体的な目標を立て、それが機能するチーム作りをしていきたい

◆自分の強みを活かすには

目指す組織

強みを活かせるチーム ~ 誰かの強みや誰かの弱い部分を支える ~

STEP 1. 自分の強み（ワークシート①）シートを見て、気づいたこと・感じたことは？

自分自身の考えを持つのが好き、得意!!
↑ 笑いの要素を大切に

STEP 2. 自分の強みは組織でどのように活かす？

本見点が違う意見が思いっついで、それをチームの文化に
合わせイユエていく!! チームの場作りにも貢献!!

◆自分の強みを活かすには

目指す組織

各々が自分の役割・ミッションを理解し、ゴールに向かって自律して進む

STEP 1. 自分の強み（ワークシート①）シートを見て、気づいたこと・感じたことは？

自分の強みと理想が混在した結果にふたつは、
実際の

STEP 2. 自分の強みは組織でどのように活かす？

困った時に助けを求めやすい雰囲気を作る

◆自分の強みを活かすには

目指す組織

個々の能力(得意分野、技術)を活かす組織

STEP 1. 自分の強み（ワークシート①）シートを見て、気づいたこと・感じたことは？

新しいことに常に挑戦したいという気持ちを持っている

STEP 2. 自分の強みは組織でどのように活かす？

どんなに手間のかかる作業でも一つ一つこなしていく

D&I 実践ツール紹介

実際に活用してみた研究会メンバーの感想

19



部署のみんなでやってみたいと思いました。
それぞれ思っている事は違うと思いますし、結果も変わるの
かな、と思います。



簡単に評価でき、社内で周囲のメンバーで実施して意識の
違いなどを把握でき、フィードバックとしても行いやすい。



同じ診断が出た人たちで集まって会話をしたら、課題も共
感できて対応策も一緒に検討するのもよいのではと思いま
した。

D&I 実践ツール紹介

4. タニモク

ご提供: パーソルキャリア株式会社様
<https://tani-moku.jp/>

20

どんなツール？：

- ・3～4人で1組、おたがいに目標を立てあうワーク
- ・自分が今後行うことについて、他人が独自の視点で自分が思いもしない目標を提案してくれる

活用できる場面：

- ・チームで**新たなミッション**に向かうとき
- ・**新しい発想**がほしいチームメンバーがいるとき

イノベー
ション

D&I 実践ツール紹介

イノベーションをテーマにした回で活用してみました

21

私が	だったら ...	私が	だったら、
目標	月1回オンラインの飲み会を開催する！		チームメンバーとのコミュニケーションのバリエーションと機会を増やす
行動	①「皆が打ち解けるように」 ② ↑上記を上司にもアピ-	〇〇クラブ を結成します!!	りにして、対面できる場を作る は2週間毎に一回お茶会集合 メンバー皆でイベント化。
		1. 仲間集め：知り合いのつてで のてこれそうなる人を探す	
		2. 根回し：役員に話を通い上げて 人事・総務系に予算を付け させる	
		3. 公募：社内でメンバーを 集める	

D&I 実践ツール紹介

実際に活用してみた研究会メンバーの感想

22



他の人に目標と行動を考えてもらうという**斬新なアイデア**に感動しました！



自分では気付かない、またはもう無理だと諦めてしまっていることを**認識**させてもらいました。



「他人に目標設定？うーん、どうだろう。。」と少し否定的な姿勢でした。ところがやってみたら！意外やいい感じで、**業務で活用**することも、頭に置いておきたいと考えています。

みんなの違いを力に
みんなの違いをあたりまえに

“D&Iを新しいあたりまえに!”

コロナ禍で「働き方」「考え方」「価値観」の多様化は
さらに加速しています

ポストコロナの今こそ、**D&Iが最も必要**な時代です