

JJIS

2021年度 D&I研究会

本日はお忙しい中、ご参加いただき、ありがとうございます。

2022年4月15日

アジェンダ:

1)研究会について

2)活動成果報告

- ・知る+気づく
- ・コラボレーション

JJIS

研究会について

★本研究会報告会を楽しむ極意★



- リアクションボタンを活用！😊
- チャットに意見や思ったことをどんどん書こう！
否定なし。なんでも書いてみよう。
- Fun！この時間を楽しんでくださいね。



研究会テーマ

一人一人が、ダイバーシティ & インクルージョンの理解を深める

ダイバーシティ & インクルージョン(D&I)は **働き方改革の中核課題**

- ダイバーシティ: 一人一人の個性の違いから生まれる多様性
- インクルージョン: 組織やチームとして一体となること

決まった答えのある分野ではなく、自分の状況に応じて考える必要がある
⇒ 一人一人が理解を深め、自分なりの学びを得る場とした

研究会の基本情報:

会員数	29名(部会長1名・副部会長2名)
開催回数	全6回
特色	JUAS研究会ならではの参加者の多彩なバックグラウンド 個々の学び・気づきを得るためのワークショップ

当研究会について

5年の沿革を持ち、時代とともにシフト

2017年度
(第1期)

人事部門率・高、
管理職・組織管理者中心

講演聴講による学び
会社間の情報交換

会社間の情報交換

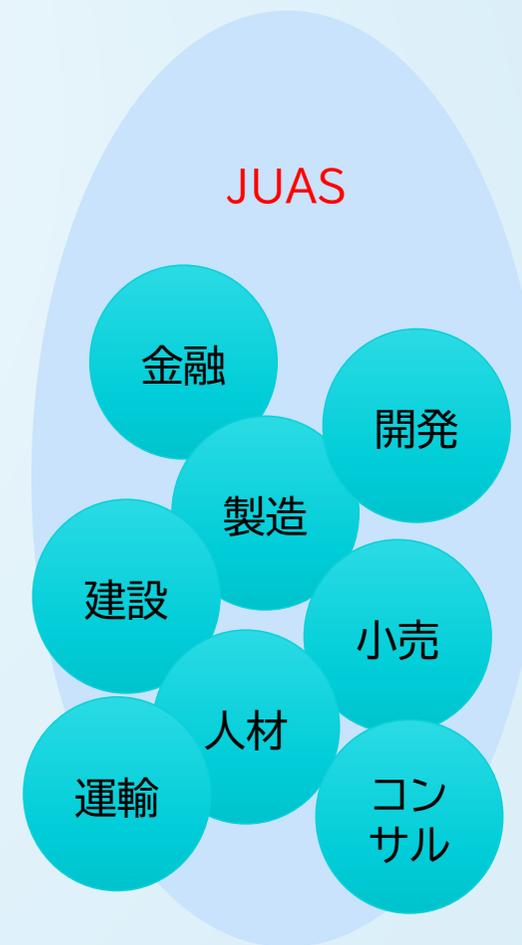
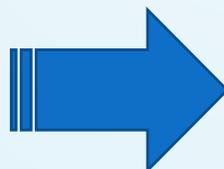
...

2021年度
(第5期)

多様な部署・職種

対話による相互理解
WSによる気づきと学び

一社員としての
等身大の関心



2022年度の活動方針

開催方法：Zoom



知る+気づきから検証し、チーム活動を実施することで
心理的安全性のあるチームビルディングを自ら検証・実践。アクション検討。

第1回
ダイバーシティ
を知る

第2回
インクルージョン
を知る

第3回
心理的安全性
を知る

D&Iを
知る



気づき



第4回～第6回
D&Iとはをテーマに施策検討
チームビルディング実践・発表

検証・実践
チームビル
ディング



アク
ション
目標

研究会運営における工夫

対話から学びを得る＋対話を全力で促進する

1. 全ての回でワークショップを実施

人間同士の対話から一人一人が気づき、学びを得る

2. フルリモート下でも対話できるコミュニケーション基盤を整備

- グラウンドルールの励行

あだ名で呼び合う、小さな画面でも伝わるリアクションを取る

コミュニケーションの品質を高め、円滑化する

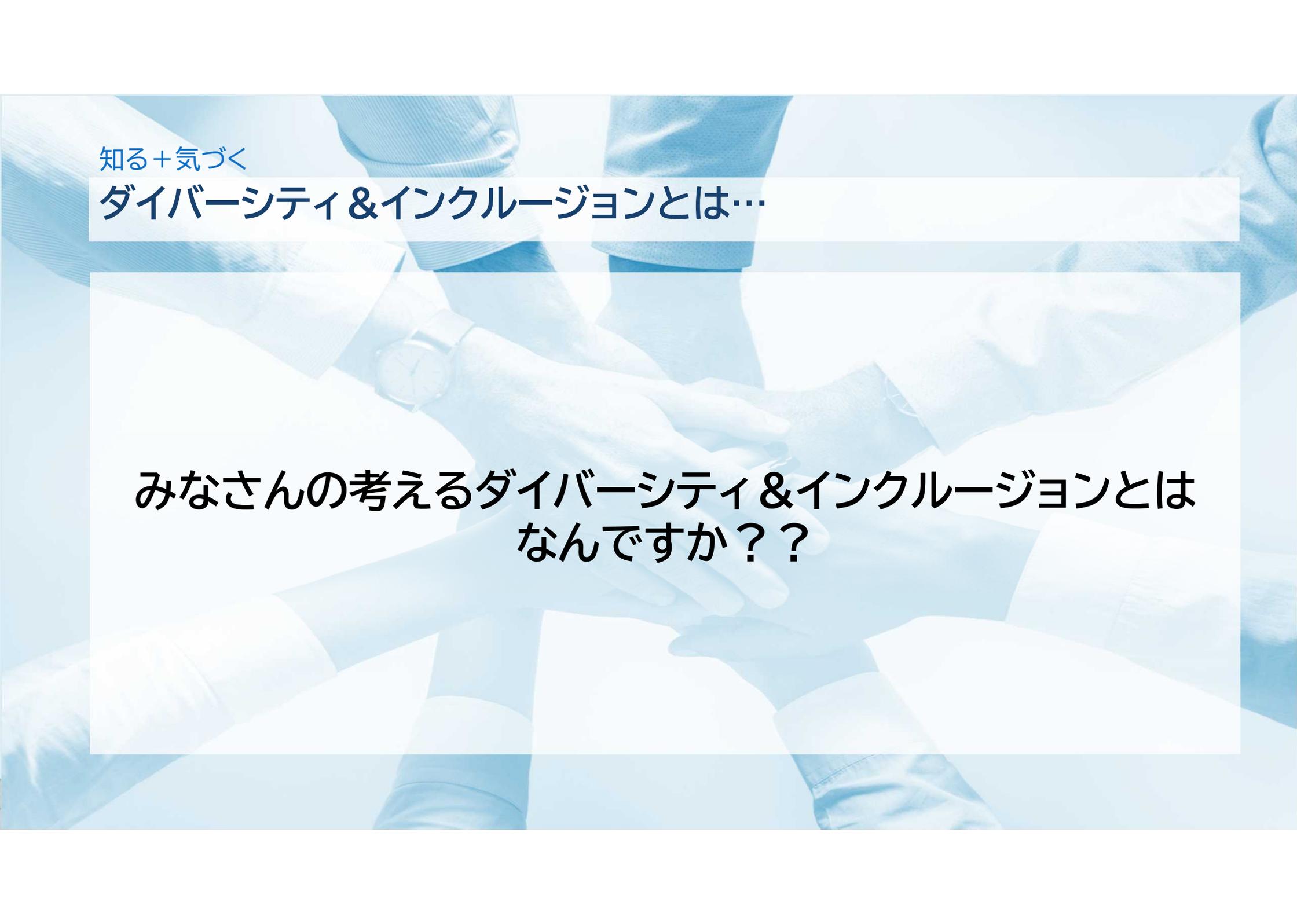
- オンラインホワイトボードの導入

話の流れを可視化し、議論の「空中戦」を防ぐ

誰かの発言ターンの間、他の人が「聞くだけ」になってしまうのを防ぐ

知る + 気づく

第1回～第3回 活動前半 ワークショップで対話を重ねて気づきを得る



知る+気づく

ダイバーシティ&インクルージョンとは…

みなさんの考えるダイバーシティ&インクルージョンとは
なんですか??

自身の価値観を知る/多様性を知る

第1回では①他己紹介と②HAPPY FUTURE TREEを実施し、
各自の価値観、多様性を知る

○ちゃんのD&Iは、
みんなを受け入れられる人
そして
チームに?
女性活躍だけじゃないよ。

○さんは
自分とちがう人も
受け入れてもらえる
耳が通じ場づくりが
したい!!



インクルージョンを体験し、知る

第2回インクルージョンについてローリプレーイングを行い インクルージョンとは何か考える

ところで

ぶっちゃけ
「インクルージョン」って
何なんでしょう？

2021年度 JUAS ダイバーシティ&インクルージョン研究会

2分

インクルージョンについて解説してみる

インクルージョン(inclusion)は、英語のinclude(包み込む)の名詞形です。何かを自分の内に取り入れる、というニュアンスです。
…全然意味わかんない(!)ので、自分の考えを補足します。

- 日本語で一番近い言葉は「一体化」だと思います。
- 出発点の違うメンバーを認め合うことが「ダイバーシティ」であるとすれば、共通のゴールに向かって力を合わせるものが「インクルージョン」だと考えています。
 - 一人一人の「違い」とは逆に、みんなの「同じもの」が鍵になります。

2021年度 JUAS ダイバーシティ&インクルージョン研究会

1分

インクルージョン、できるかな？

業務の現場では実際には色々な衝突や対立が起こります。
そんな時、どうすればインクルージョンできるでしょうか？
あるいは、インクルージョンできないこともありえますか？
実際のチームの立場になって、考えてみましょう。

次のワークでは、先ほど使い方を覚えたMURALを使って、
チーム内で模擬的に議論（ディベート）していただきます。

2021年度 JUAS ダイバーシティ&インクルージョン研究会

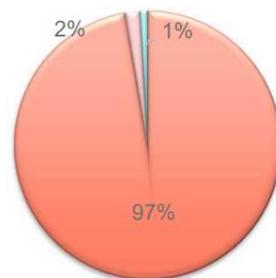
心理的安全性を知る

第3回では、心理的安全性について、外部講師の石井氏より「心理的安全性の作り方」について知る、学び、自身のアクションへ



第3回アンケート

● 第3回の満足度



■ 期待どおり/期待以上 ■ やや期待外れ/期待外れ
■ 時間切れが残念

● 第3回 キーワード

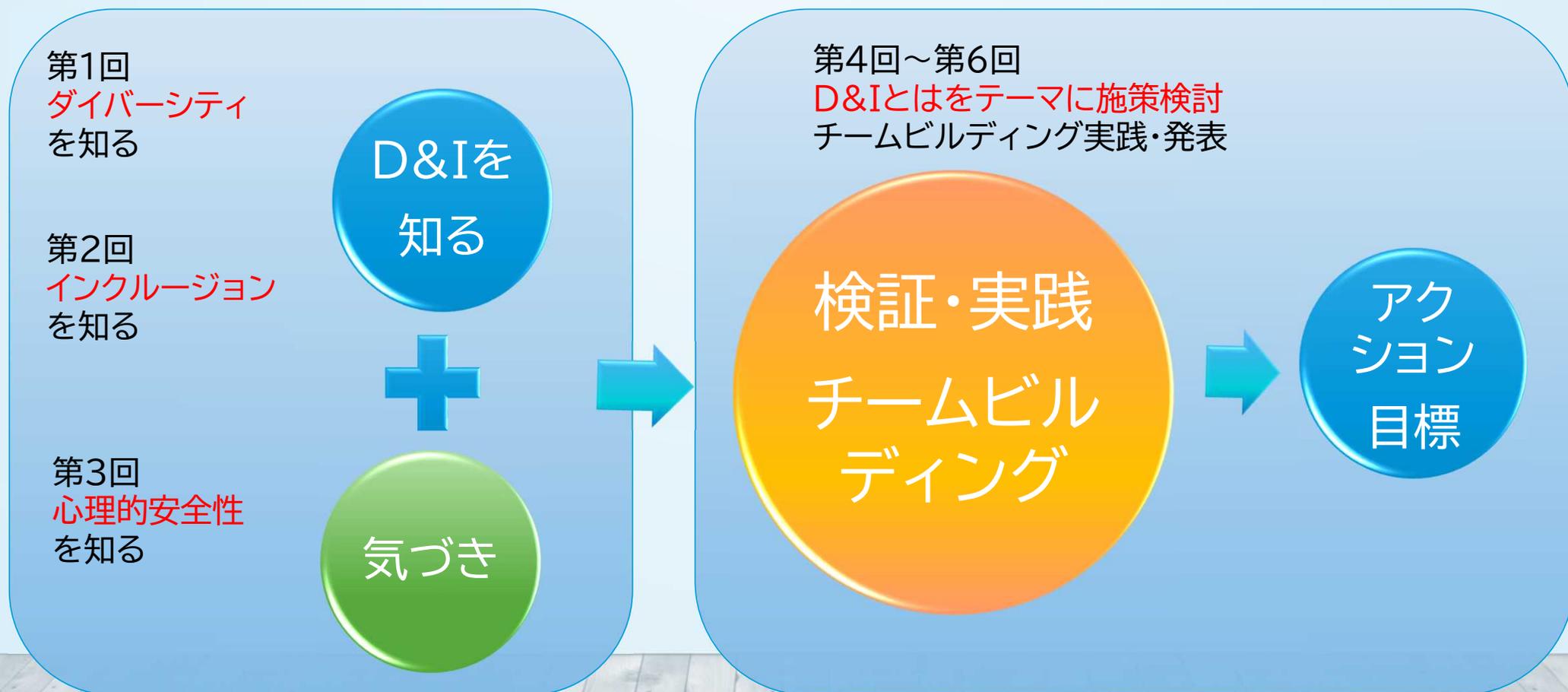
話助挑新
私語最大化
心理的安全性

2022年度の活動方針

開催方法：Zoom



知る+気づきから検証し、チーム活動を実施することで
心理的安全性のあるチームビルディングを自ら検証・実践。アクション検討。



コラボレーション

第4回～6回 活動後半 デザイン思考を活用し、発散・収束

D&Iとデザイン思考

アリバイ作りの施策ではなく、真に喜ばれる施策を目指す

後期は各チームのMURAL上でD&I推進の施策を検討した。その際、「やってる感」の落とし穴に陥らないために「デザイン思考」を取り入れた。

通常のビジネス思考 = 「仕事中心」 : 成果・効率の最大化
⇒ 相手を軽視してしまったり
成果の演出(やってる感)に陥る

デザイン思考 = 「人間中心」 : 相手の喜びを最大化

デザイン思考をMURALで実践するにあたり、コンセプトをシンプル化した。

1. アイディアの 拡散と収束 を繰り返す
2. 「仕事中心」モードではできない **ワイルド**な議論 をする

MURALを使ったデザイン思考①

ブレインストーミングで拡散、「いいね!」で収束

問題、課題、解決策を見つけ出すために、次のようにMURALを活用した。

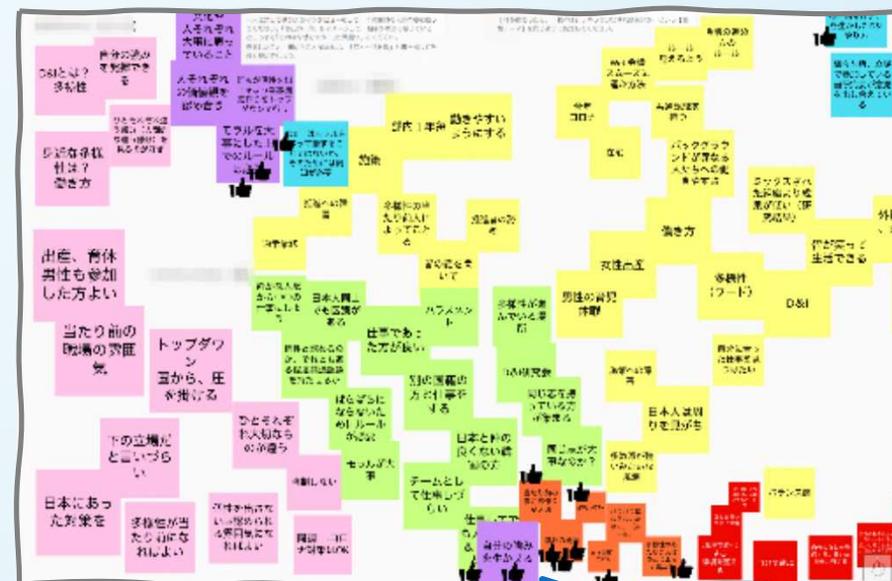
1. 付箋によるブレインストーミング

発言中に反応を返したり、相手の意見に **相乗り** する

意見を **グループ分け** して整理する

2. 「いいね」アイコンによる投票

盛り上がりを可視化することで
納得感のある決定を炙り出す



MURALを使ったデザイン思考②

グラフィックとストーリーによってワイルドにコミュニケーション

自分たちの案が本当に良いものかどうかを検証するために、4コマ漫画形式のストーリーボードで各自の案を表現した。

ストーリーボードのポイント:

1. 画像 を使って表現する
2. 物語形式 にする

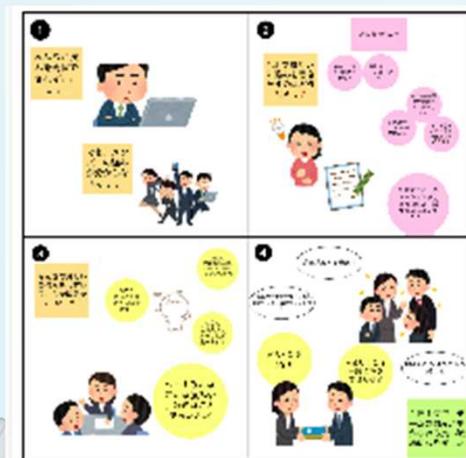
⇒ 相手に対して **より早く伝わり、より深い共感が得られる**
(=より ワイルド なやり方)



取組の結果①

各チームがユニークで共感できるD&I推進案を創出

最終回は各チームの案を発表。
一人一人の発想・観点の違いが
生み出す **多様性** をお互いに
実感することができた。



取組の結果②

チームビルディングにおけるD&Iの実践

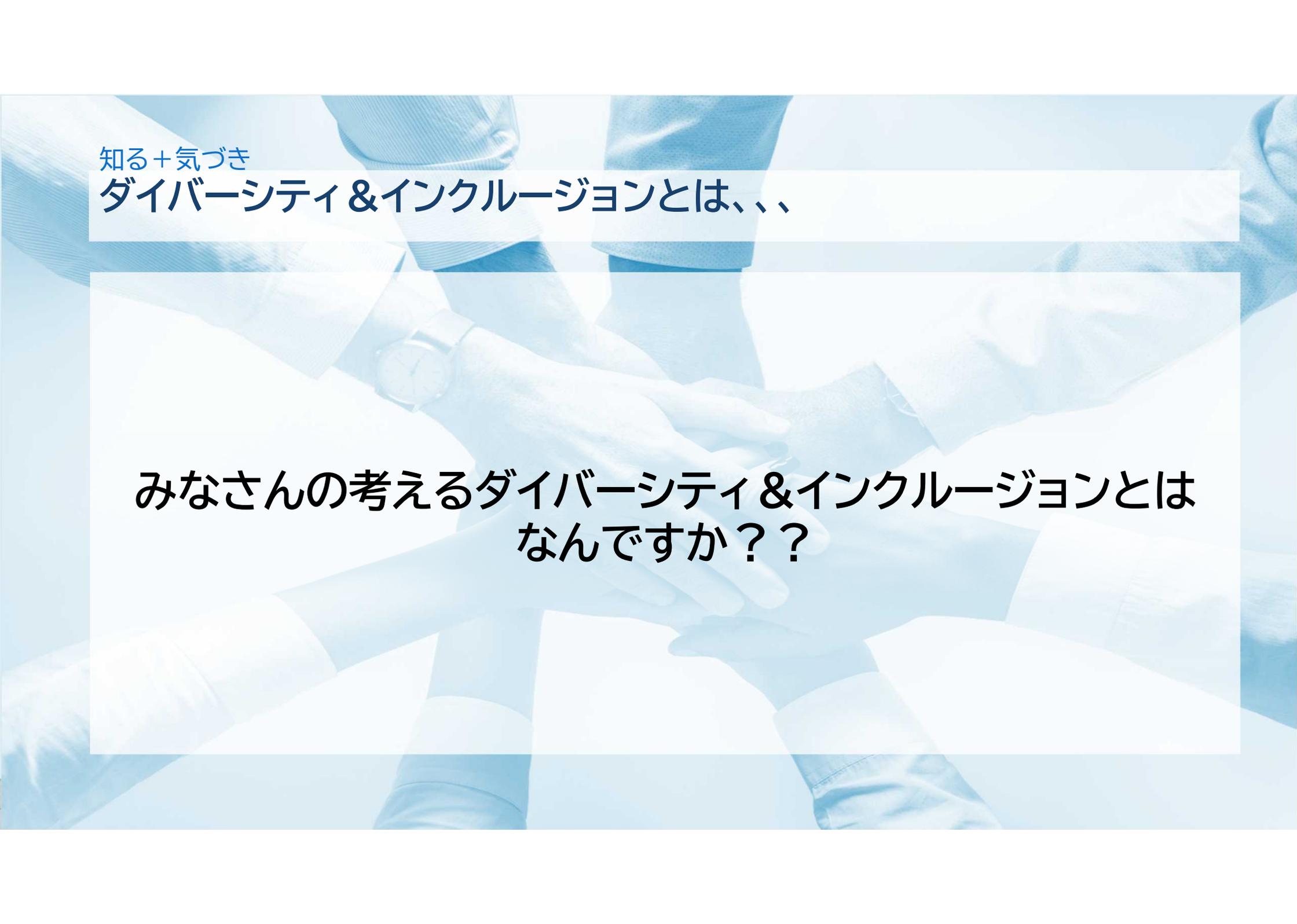
各自が前半に得たD&Iについての学びを後半のチームビルディングにおいて実践することができた。

ダイバーシティ の担保
インクルージョン の達成
⇒ 心理的安全性 の醸成

お互いを認め合い、多様な意見を創出する
意思決定に向けてチームが一丸となる
一人一人が主体性・創造性を発揮する

研究会の締めとして、各自が自分の職場でD&Iを推進するためのプランを宣言した。





知る+気づき

ダイバーシティ&インクルージョンとは、..

みなさんの考えるダイバーシティ&インクルージョンとは
なんですか??

何か1つでも気づきを得ていただけたら幸いです。

最後までご清聴いただき、ありがとうございました！



Let's have fun!
Thank you!!