

JUAS アドバンスト研究会

「レジリエンス世代によるイノベーション創出研究会」
活動成果報告

Agenda

1. 本アドバンスト研究会について
2. 2021年度活動概要
3. 活動の振り返りと今後に向けて



1. 本アドバンスト研究会について

1-1. メンバー

1-2. アドバンスト研究会の主旨

1-3. 心理的安全性とD&I

1-4. イントラパーソナル
ダイバーシティと
コンヴィヴィアリティ

1-1. メンバー

- デジタル・インフォメーション・テクノロジー株式会社 本間 市子
- 株式会社エクサ 渡辺 佳枝
- アサヒビジネスソリューションズ株式会社 栗原 美紀
- AJS株式会社 高田 祐子
- 一般社団法人 日本情報システム・ユーザー協会 五十井 薫
- 一般社団法人 日本情報システム・ユーザー協会 森 未知

1-2. アドバンスト研究会の主旨

「レジリエンス世代によるイノベーション創出研究会」

○ 当アドバンスト研究会の考え

”ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）は「企業」というコミュニティ内の「常識」を打破する武器であり、今後企業は「イントラパーソナルダイバーシティ（個人の中の多様性）とコンヴィヴィアリティ（自立共生）を高めた自律的な個人の集合体」に変化していくことでイノベーションを起こして行くことができる。”

※ イントラパーソナルダイバーシティとコンヴィヴィアリティを高めることで期待できる効果

規制に縛られず、個をしっかりと中心に据えた上で、共に生き、共に成長し、他人の成長の力になることで自分が更に成長し、双方が喜びを感じられる

1-2. アドバンスト研究会の主旨

「レジリエンス世代によるイノベーション創出研究会」

- しかしD&Iの効果を体験する機会はまだまだ少なく、そのために一部企業では**D&I推進が形骸化**しつつあると感じ、**危機感**を持っている。
- 当アドバンスト研究会は、時代の激しい変遷を背景にイントラパーソナルダイバーシティとコンヴィヴィアリティを高めてきた「レジリエンス世代」のメンバーを中心に2021年度に新設し、JUAS会員企業様のD&Iの推進とイノベーションとレジリエンス向上に寄与すべく、**来年度以降の「イノベーションを創り出すダイバーシティの効果体感ワークショップ（仮称）」の講座開催を目指す**ものである。
- 準備の一環として、**2021年度は無償ラボの形でワークショップのトライアル**を行い、参加者からのフィードバックを受けてワークショップの効果検証を実施した。

1-3. 心理的安全性とD&I（ダイバーシティ&インクルージョン）

当アドバンスト研究会のベースとなるD&Iの定義

○ 心理的安全性

✓対人関係において「無知、無能、ネガティブ、邪魔だと思われる可能性のある行動をしても、このチームなら大丈夫だ」と信じられるかどうかを意味する。Googleの2012年～2016年の研究の成果報告「チームを成功へ導く5つの鍵」の中で最重要と定義された。

○ 当アドバンスト研究会の「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**
- 「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**すること

1-4. イントラパーソナルダイバーシティと コンヴィヴィアリティ

2020年度のアドバンスト研究会報告より

○ イントラパーソナルダイバーシティ

- ✓ **個人の中の多様性**。異質な場に積極的に出て多様な知識や経験を得ることで養われる。
- ✓ イントラパーソナル・ダイバーシティが重要視されることで、**本質的なインクルージョンが実現**され、さらに加速度的にイノベーションが進む事が期待できる。

○ コンヴィヴィアリティ（自立共生）

- ✓ コンヴィヴィアルな社会とは、人が他者や自然との関係性の中でその自由を享受し、創造性を最大限発揮させていく社会、技術や制度に隷従せず人間にそれらを従わせる社会。
- ✓ 当アドバンスト研究会では、「人が社会の中で周囲の人や環境と相互依存する中で、自分が生き活きと自分の望みによって働き、生き、そのために適切な道具を自由に選択して使う**イノベティブな生き方**」と解釈している。

1-4. イントラパーソナルダイバーシティと コンヴィヴィアリティ

2020年度のアドバンスト研究会報告より

○ イントラパーソナルダイバーシティとコンヴィヴィアリティ

- ✓ これら2つの概念が融合することで、D&Iにより全ての人が自律的に動き、その多様な「個」の集合体として企業がある、という形を目指す動きとなる。「**規制に縛られず、個をしっかりと中心に据えた上で、共に生き、共に成長し、他人の成長の力になることで自分が更に成長し、双方が喜びを感じられる**」状態を実現できる。



2. 2021年度 活動概要

- 2-1. ワークショップ（ラボ）概要
- 2-2. 実施後のご意見等

2-1. ワークショップ（ラボ）概要

○ 開催日時： 2022年2月28日(月) 13:30～16:30

場所： JUAS会議室

ワークショップのテーマ：

コロナ禍におけるオンライン上（バーチャルな世界）での
「心理的安全性」

参加資格や前提： 特になし

費用： ラボのため無償

ご参加人数： 4名

2-1. ワークショップ（ラボ）概要

No.	時間	内容
1.	13:30～13:45	オープニング
2.	13:45～14:00	アイスブレイク
3.	14:00～14:45	グループワーク：動画視聴とディスカッション、発表、共感と気づき
4.	14:45～15:00	休憩
5.	15:00～15:15	振り返り & 心理的安全性に関する情報
6.	15:15～16:15	グループワーク：オンライン上での心理的安全性のディスカッション、発表、共感と気づき (前提：コロナが収束しても、仕事の仕方はコロナ前に100%戻らない)
7.	16:15～16:25	チェックアウト
8.	16:25～16:30	参加者からワークショップ内容および運営に関してのご意見ヒアリング

2-2. 実施後のご意見等

【アンケート結果】

ラボの評価： 非常に良い（2）、良い（1）

ラボが期待に合っていたか： 非常にマッチしていた（2）、ふつう（1）

ご意見、アドバイスなど：

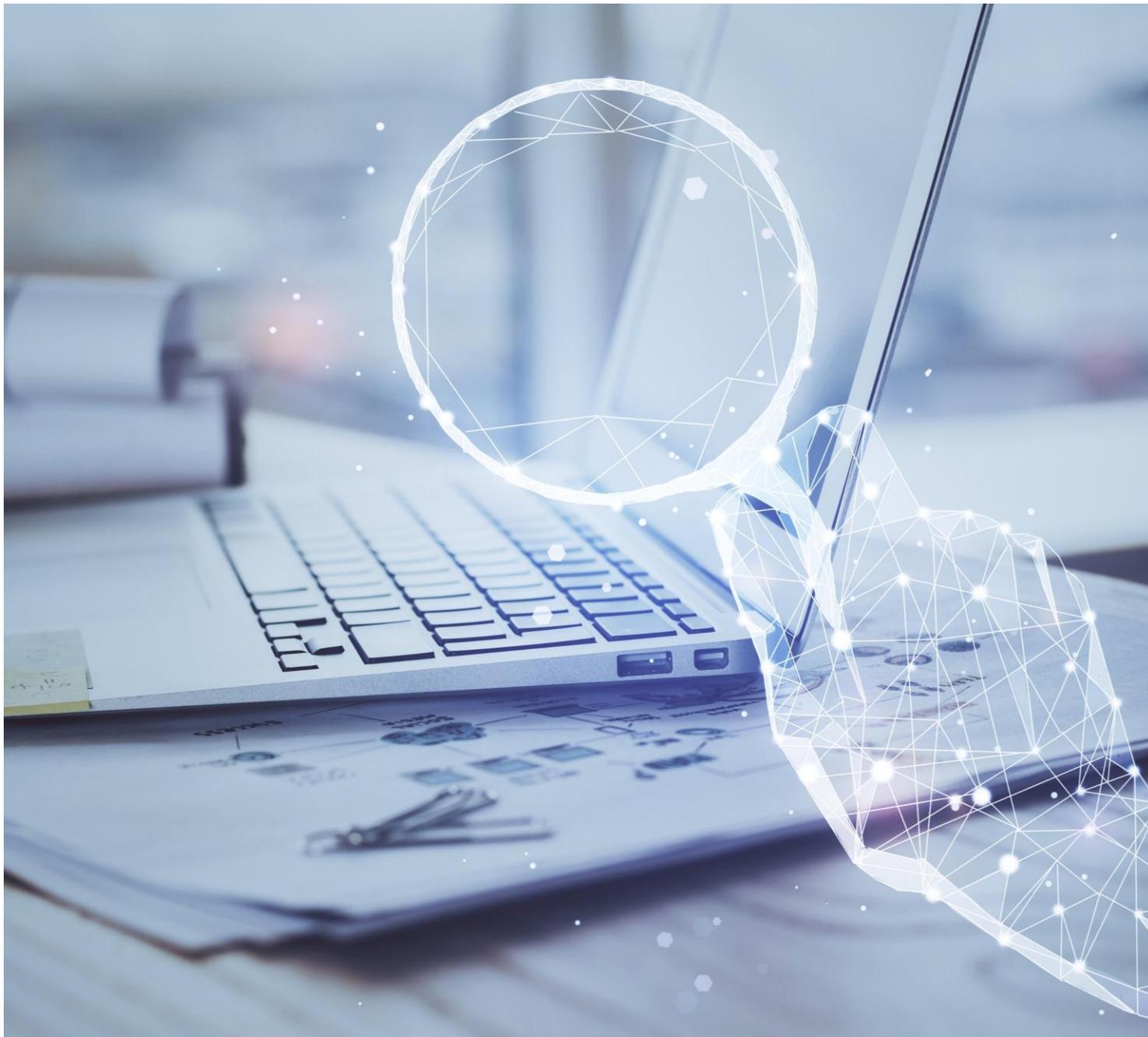
- 比較的少ない人数にもかかわらず、みなさんよく考えられる方々だったので、いろいろな角度の見方があること、大変勉強になりました。
- 個人的には自己反省につながり、明日からでも意識・実践につながると思いました。
- イノベーションというテーマまでつなげるには骨が折れるとは思いますが、深く議論することはとても有用だと思います。
- 「レジリエンス世代」をあえてうたっていらっしゃるので、そこからのアプローチするのも面白いかもしれないですね。昔のイノベティブな行動は〇〇だったけど、今に当てはめると・・・etc
- 素敵な会に参加させていただきありがとうございました！！ただ学ぶだけより、自分の意見を話す時間もあって当事者意識を持つことができました。
- 事前に事例の収集とかがあるとより意見を言いやすい、考えやすいと思いました。
- 「イノベーションを創り出す」をもう少し感じられる方向へ話題を持っていけると新鮮さが増すかと思いました。

興味のあるテーマなど： 社風の作り方、多様性、他者との繋がり方、ギブする働き方

2-2. 実施後のご意見等

【実施後ヒアリング】

- 色々な意見を聞くことができ、自分の気づきに役立った。
- 対面とWebの違いについて改めて気づかされるが多かった。
- 皆さんが色々なことに配慮されていることを知り、これまで自分が無頓着だったと気づいた。
- 他社の話を聞くことができ、これまで自社だけが特殊だと思っていたことが違うということに気づいた。
- 今回のワークショップで得た気づきをもとに、これから実施に向けて運用方法を考えてみようと思った。
- 参加者が比較的共通の基盤を持っていたため、期待するような情報が少なかった。もう少し多様な参加者がいると良い。



3. 活動振り返りと 今後に向けて

3-1. 振り返り

3-2. 今後に向けて