

日本学術振興会「多様性をイノベーションに繋ぐ要因の研究と  
新たな評価法の提案」に関する研究開発専門委員会

# 多様性をイノベーションに繋ぐ個人（女 性研究者・技術者）及び環境（所属組 織やチーム）の評価法について説明

## はじめに

この評価法は、インクルーシブイノベーションを創出したいと考えている研究開発組織やチームやその構成員（研究者・技術者）について、多様な人材を活かしてイノベーションを創出するための環境および個人の準備状態を評価するものです。

この評価法は、日本学術振興会「多様性をイノベーションに繋ぐ要因の研究と新たな評価法の提案」に関する研究開発専門委員会が、女性研究者・技術者を対象とした質的研究の結果を基に作成しました。どなたにも無料でお使いいただけます（お手数ですが使用のご連絡をfacebook Messenger [m.me/102011961430070](https://m.me/102011961430070) からお願いします）。

組織やチームの評価を、人数（女性研究者・技術者人数）や取り組みの数（学会発表数や論文・執筆数）といった数値指標だけではなく、環境や個人の質的な面からも評価する、すなわち量的質的の両輪による評価によって、私たちは次への課題を可視化できると考えています。

## 本評価法における言葉の定義の説明

- ・インクルーシブイノベーション：包摂的イノベーション。社会をより良い方向へいざなうイノベーション。
- ・イノベーター：インクルーシブイノベーションの創出に関わる研究者・技術者。

## 本評価法について説明

本評価法は多くの質問から成り立っています（全部答えるのには30分くらいかかるかもしれません）。

質問表の設問は、多様な研究者・技術者人材をインクルーシブイノベーションに繋げるための**7つの要素**についての評価を行うための質問となっています。要素それぞれは下記のとおりです。7つの要素は研究者・技術者個人または組織やチーム環境を評価する質問を含んでいます。

7つの要素のうち全てではなくてもいずれかが傑出しているとイノベーション創出の準備状態になると考えています。

### ① 研究に対する態度 general attitudes towards research

研究・開発を推進するために必要な個人の態度としては、与えられた課題であっても、それを自分の課題として取り組む「当事者意識」とその課題に対する強い思い（「傾倒」）が求められます。また、研究を推進する環境としては、個人の「当事者意識」と「傾倒」を支援できているかがポイントとなります。

Keywords: 主体的に考え行動する、先見性、柔軟性、持続可能性を考える、必要なスキルを持っている、本質を見る力、コミットメント（傾倒）、適性（適材適所）、失敗を恐れない、当たり前を疑う、アンテナが高い、自由さ、継続的思考、オープンマインド、開かれた興味関心、経験への開き・開かれ（個人として、多様な経験）、他者・異なる考え方へのリスペクト

### ② ネットワーク・異分野融合 networking and multidisciplinary

イノベーションの創出のためには、思いもかけない出会いが必要です。この観点においては、「他者・異なる考えに対する共感と敬意」を持てるかどうか、また、自分とは違ったり知らなかったりすること・人について「拓かれた興味関心」を持てるかがポイントとなります。個人の寛容性と組織の変化に対する寛容性

Keywords: ネットワーク、対話、他との協働、オープンマインド、他者・異なる考え方へのリスペクト、相手の言いたいことを正しく理解する、共感力、開かれた興味関心、情報共有、コミュニケーション、ネットワーキングの場づくり、新しい出会いの仕掛け（多様なつながり）

### ③ **経験への開かれ appreciation of openness to experience**

未知なことに会うためには様々な経験が必要となります。この観点においては、様々な経験を生み出す「個人のネットワーク・異分野融合」がポイントとなるでしょう。また、組織・チームには「多様な経験を尊重し活かす環境と仕組み」が求められます。

Keywords: 経験への開き、開かれ（組織として）、多様な経験をさせる環境・仕組み

### ④ **モチベーション possessing high motivation**

研究者・技術者のモチベーションを評価する観点として、個人の「好奇心」と「社会への貢献心」を挙げています。「好奇心」や他には「困難さの経験」はモチベーションや未知のニーズの発見のきっかけとなります。イノベーターは強い社会への貢献心や使命感を維持しています。

Keywords: モチベーション、困難さの経験（ニーズの発見）、社会的使命、課題意識を持つ、社会貢献、好奇心

### ⑤ **心理的安全性 psychological safety**

Dr. Amy Edmonson (1999)によりすでに提案されている「心理的安全性」も課題に加えてあります。「心理的安全性」は、個人がその能力を十分発揮するための基盤となる条件です。

Keywords: 心理的安全性、理解者、開放的な組織、透明性のある、仲間、共感、エンパワーメント、インクルーシブネス

## ⑥ リーダーシップ「目利き」 leadership equipped with the ability to discern potentials or being *mekiki*

イノベーションの創出にとって、最も重要な要素の一つは、「目利き」のできるリーダーであることがわかりました。良いリーダーの元では、「個の尊重と対話によるリーダーシップの浸透」が実践され、構成員自身も思いもなかったようなイノベーションが引き起こされます。

Keywords: リーダーシップ、目利き、持続可能性を視野に入れている、メンバーがやろうとすることを後押しする、真に必要なこと（表面的なことではなく、本質的なこと）への理解と支援

## ⑦ 目的と手段の整合 coherency between aim and methods

イノベーションを創出するためには、組織が明確なビジョンを一人一人に提示しており、実現のための論理的な手段との整合性が常に見直し続けられていることが重要です。また「エビデンスベーストマネジメント」や「リスクテイク」の実践も必要となります。

Keywords: 目的と手段の整合、エビデンスベースド、長期的視点、論理的で透明性のある評価、裁量、リスクテイク、権限の委譲

## 本評価法の使い方

この評価法は、以下の3つの方法で使用できます。

### 1) <質問票の回答を点数化する方法>

点数化することで、7つの課題のどの部分をまず改善すべきかが可視化できます。

また、管理者を含む構成員全員が定期的に質問に回答することで、その間に起こった様々な取り組みが組織・チームに及ぼした影響について、経時的に評価することができます。（例：「管理者が女性になった」「構成員に外国人が加わった」など）

## 2) <質問票を面談の資料として使用する>

構成員について、本人自身と組織・チームの管理者がそれぞれ評価を行うことで、組織・チーム内の相互理解を深めることができます。また、質問票の設問を読むことで、インクルーシブイノベーション創出に向けてどのような行動が必要かを明確にすることができます。

## 3) <質問票の内容をアレンジして自身や自身の所属組織について評価する>

本評価法に挙げている質問は多様な研究者・技術者人材をインクルーシブイノベーションに繋げるための7つの要素に基づいて、委員会にて議論を重ねて評価基準を尺度化して質問を作成しました。ご自身や所属組織によってはこの尺度や質問に過不足があるかもしれません。その場合には、どうぞ改変してご使用ください（できれば使用することのご連絡を頂けるとありがたいです）。われわれは、この質問票は定期的に見直しが必要だと考えていますので、協働してくださる方をいつでも歓迎しています。