

2024.10.7 10:30-12:00

ダイバーシティ (DEIB) と問いづくりを学ぶ

1. いまなぜ"DEIB"が重要な
2. アンコンシャス・バイアスとは何か
3. 機能する問いのつくり方を学ぶ



井澤 友郭

こども国連環境推進協会 事務局長
聖心女子大学 現代教養学部 非常勤講師

最近あったことと嬉しかったこと



1min

グループワーク
多めの授業

前半：個人

世界の課題について理解

後半：チーム

課題解決考える



デジタルは何ができる?



アウトサイドインアプローチ



知る → わかる → できる

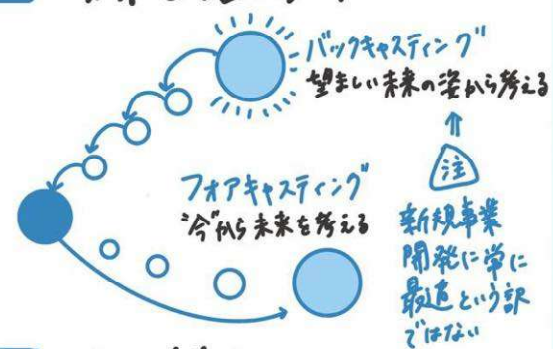
コメンテーター

X

課題解決の
実践者

O

未来を描く考え方



今すぐできること ×

2030年にできているといいこと O

昔は許されていたけれど 今は許されないことは?

ランドセルの色
男の子黒女の子赤!

名簿の順番

etc...

時代によって価値観かわる

ジェンダー
気候変動

前半の語

なるほど

未来どうなっていくだろう

という視点で
講義を受ける

世界を変えるための目標



○日本で特に多い



誰一人取り残さない世界の実現

誰が取り残されている?
誰が取り残されていく?

遠い世界の
ことじゃない



ジェンダーギャップ

特に多い

教育・健康・政治・経済

女性関係が少ない
など

ジェンダーギャップ → 人口減少

女性が戻らない自治体が増加

▶ 様々な社会課題に対応するために、
ジェンダー平等は必須

DEIB

Diversity

色んな人を採用する
→ 当たり前が通じなくなる

Equity

障壁解消、公平なサポート

Inclusion

ひとりひとりがよくできる環境

Belonging

国籍・性別、価値観の多様性
自分の居場所はここにある

生産性下がるおそれ

アンコンシャスバイアス

▶ 世代間わず、誰しも持っている

男なのに育休を申請
→ 出世するつもりなの?

17ない意見を捨てるために
は、意見をしやすい環境
づくりが必要

誰もが
制度使わな
くなる

女性管理職
こそ少ない
気がする

女性こそ
気づかなくてという決意づけに

クリティカルマス

結果を得るのに最低限必要な
割合が3割! 意思決定の場の
女性割合増やす必要あり

女性ユウグウ
だ!
という意見も
あるが...

ワーク制導入の回も(政治、企業役員...)

▶ 今はむしろ「不平等」を是正する
ために数調整は必要

人へのリスクを放置する

→ レピュテーションリスク

群衆ではどんな影響が?

実現できるとどんなメリットが?

✓ 人が集まらなくなる

✓ リスクに弱くなる

✓ 新しいアイデアが生まれにくくなる

価値お客 × 行動お客

お客 → ゴミ × 資源



これをどうしたいか
ももわからないぞよ
価値お客のみな

データサイエンス

なぜ問いつくりを学ぶか?

ありがちな
よくない問い

チケットはキヤッチボールでできる
けれど、メール、紙の活字の合同説明会
などでの質問
ではできない



福利厚生について
教えてください!

何を問いつけるの?

有給? 働き方? 旅行? ...

一回の質問で、何を問いつけるか伝わるように!

問いつくり7-7

なんだかふわっとした印象

なぜ〇〇を学ぶなければいけないのか?

+ 主語 場所 時間 動詞の修飾



誰が?



どこ?



いつ?



どんな方法で?

この質問の
主語は?

問う側・問われる側のこのこと!

思考領域が
フォーカスできる
ように問いつける

つくる・質問自体に質問する

色々な疑問詞で問いつくる

なぜ
WHYは問いつけるが大きいと欲しい
解答が返ってこない場合がある

Qなぜ英語を学ぶ
必要がある?

英語を
学ぶこと全般

Q英語を学ぶことで
どんな風に人生が
豊かになる?

英語を学ぶメリットを
引き出せる

オープンクエスチョン

自由に答えらる

クローズドクエスチョン

Yes, Noで答える

使い分け

問いつけるようになると
谷欠しい情報が手に入るようになる

⚠ オープンクエスチョンは前提の
クローズドクエスチョンがYesじゃないと
答えられない

高崎の良いところ?

前提

高崎には良い
ところがあると
思う

クローズドクエスチョン?
前提を確認することも必要