



項目をクリックすることで当該記事に進みます

寄稿

人材多様化時代を生きる個人

法政大学 キャリアデザイン学部 教授 武石 恵美子氏

訃報

前SIC理事・副センター長 木村英紀先生 ご逝去

目次

I センター情報

- ① 「SIC第3回経営者研修講座 “閉じる”から“つなぐ”へ：データ戦略が変える競争優位の本質」開催案内
【日時】 2025年11月11日(火) 13:30～16:30 (開催日間近)
【場所】 千代田区内幸町イイノホール&カンファレンスセンターRoomA(オンライン開催を併設)
- ② 「SICシンポジウム2025—システムイノベーションへの新しい道を切り開く」(2025. 9. 9)の「戦略提言パネルディスカッション」の記録公開のお知らせ
- ③ SIC後援イベント「第16回横幹連合コンファレンス」(2025年12月13日(土)-14日(日))開催案内

II 会員活動

- ① 2025年度第6回SICフォーラム(会員限定)開催案内
【日時】 2025年11月27日(木) 15:00～16:00 (MS-Teams によるオンライン開催)
【タイトル】 「顧客との共創によるイノベーションを実現するシステム基盤」
【講師】 高林 幹夫氏 三菱電機株式会社 執行役員 情報技術総合研究所 所長 (SIC理事)
- ② 2025. 10. 14 2025年度第10回実行委員会開催報告

III 会員企業一覧

はじめに

日本の組織は、高度経済成長期には、日本人の若年・壮年期の男性が中核層であった。彼らが活躍することを基礎に置いて組織の仕組みを構築することにより、同質性の高い人材を効率的に育成することができ、その人材が長期にわたり組織に定着することで事業が発展すると考えられた。当時も女性や高齢者、外国人などメインターゲットから外れる属性の人材も存在したが、それは組織にとっての「ノイズ」であり、そうした人材に無理に光を当てなくても組織はうまく回転していた。そしてこれは日本だけでなく、欧米諸国にも共通していたことである。ただし、この仕組みは、中核人材が安定的に供給される人口構造、ビジネス環境が大きく変化しない社会構造・技術構造という「安定性」の上に成立したのである。

1990年頃から、ビジネスを取り巻く環境は変化してきた。働く場に大きな影響を及ぼす社会環境の変化として、第1に少子高齢化等の人口構造の変化(Demography)、第2に人材の多様化(Diversity)、第3にDXに代表される技術の変化(Digitalization)の、「3つのD」が同時進行している。少子高齢化が急速に進み、併せて長寿化を背景に「人生100年時代」に入りつつある。これにより、働き手となる人材の多様化が進む。また、デジタル技術は、新たなマーケットの拡大を含めて市場を大きく変え、同時に金融システムや生産システムなど経済の根幹にも影響を及ぼしている。これらの環境変化は、変化のスピードと変動の幅の大きさの二つの側面から、雇用システムを含む社会システムに大きな変革を迫っており、そこから派生する組織構造や個人のキャリア形成も転換が求められている。

DEIの推進へ

将来が見通せない不透明な社会情勢において、何が正解なのかがわからない時代に突入した。ゴールがどこにあるかがわからない状況で、全員が同じ方向に全速力で走ってしまうのはリスクが大きい。他の選択肢への目配りができず、捨ててしまった選択肢の中に重要な発見があるかもしれない。こうした時代背景において、複雑な経営課題に対して、多様な人の知恵や視点を結集する「集合知」により難局を乗り切っていく必要があると考えられるようになってきた。組織を健全に運営するガバナンスという側面からも、多様な視点からチェック機能を働かすことができるという点で、人材の多様性は重視されている。

「多様性の推進」で取り上げられることの多い「DEI」の概念を整理しておきたい。

ダイバーシティ経営の流れでとらえると、人口構造の変化等を背景に「D(Diversity)」が注目された。組織の中に多様な人材が存在している、ということはダイバーシティ経営の前提である。

しかし、多様な人材が組織の中に「存在する」だけでは、ダイバーシティが価値を生むという状況につながりにくく、放置しておく、むしろ異質なものを排除する力がはたらいでしまいかねない。そこで、多様な人材が組織の中に受け入れられて能力を発揮するための環境の重要性が注目され、2010年代終わり頃からダイバーシティ経営を「D&I(Inclusion)推進」として進める企業が増えてきた。

Inclusionを理解する上で、図1が参考になる。個人が組織の中でメンバーとして所属しているという感覚(所属性)、自分らしさを認められてそれが発揮できているという感覚(独自性の価値)、この両者が高い場合に「包摂・受容(Inclusion)」の状態にあるといえる。理解し易いように図の中に丸や三角などを筆者が追記したが、丸がマジョリティの人材、それ以外の形はマイノリティの属性を持つ人材と考えてほしい。

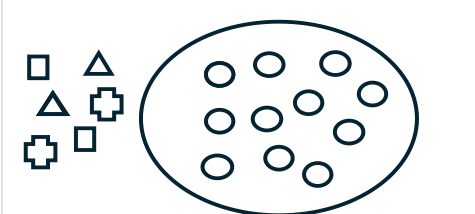
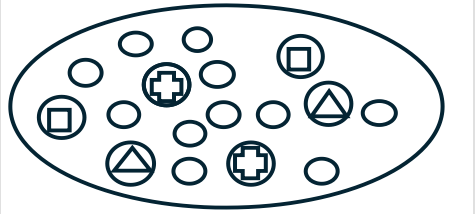
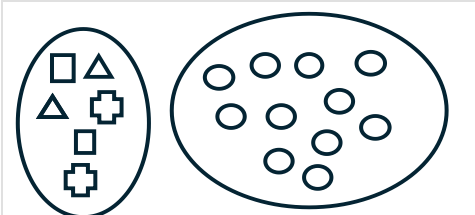
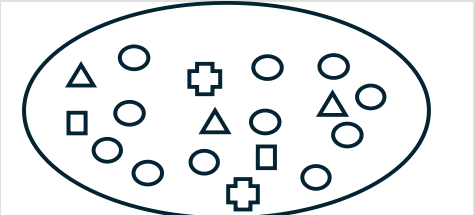
「排除」は、マジョリティのグループにそれ以外の属性の人材が入れない状況を示しており、これはダイバーシティ経営においては問題外である。

「差異」は、マジョリティグループの他に、マイノリティのグループが存在している。つまりマイノリティグループはマジョリティのグループメンバーとは別のグループと見なされ、マジョリティとは異なる特徴を持つグループとしてその独自性は認められているが、マジョリティのグループには入れないという点で所属性が低いと考えられる。「女性ならではの感性を活かして女性だけのチームを組成して商品開発をしたら成功した」というエピソードをきくことがあるが、これが「差異」の典型的な事例である。「女性らしい感性」という点に価値を見出していると受け止められるが、マジョリティの中核メンバーとは「間仕切り」されたところでの能力発揮を求められており、違いから相互に学ぶという姿勢を放棄してしまっている点で問題といえる。

「同化」は、マイノリティのメンバーもマジョリティのグループメンバーとして受け入れられているという点では「所属性」は高い。しかし図をよく見ると、マイノリティのメンバーは丸枠の中に入っている。マイノリティのメンバーがマジョリティグループと同じような立ち居振る舞いをする、すなわちマジョリティのメンバーへの同化ができているという条件下で同じグループに所属できることを示しており、自分らしい独自性を発揮することが難しい状況にある。

このように、「Inclusion」により、マイノリティグループがマジョリティに同化することを求められずに、組織の中で自分らしさを発揮することができることになる。

図 1 インクルージョンの考え方

	低・所属性	高・所属性
低・独自性の価値	排除(Exclusion) 個人は、職場内で独自性のあるメンバーとして扱われず、職場の部内者と位置付けられる別のメンバーやグループがある 	同化(Assimilation) 個人は、組織的/支配的な文化の規範に準拠して独自性を重視していない場合に、職場の部内者として扱われる 
高・独自性の価値	差異(Differentiation) 個人は、職場内の部内者とはみなされないが、固有の独自性は職場・組織の成功にとって価値があり、必要であるとみなされる 	包摂・受容(Inclusion) 個人は、職場内の部内者とみなされ、職場の中での独自性が許容・奨励される 

出所:Shore et al(2011)に筆者追記

さらに、近年は「E(Equity)」が加わり、「DEI」としてダイバーシティ経営を進める組織が増えてきた。多様な人材が個々に置かれている状況が異なることを認識して積極的な支援を行うというように、多様な人材が活躍するための条件整備が「E(Equity)」である。

「Equity」は、「公平、公正」を意味しており、「Equality(平等)」と異なる概念である。多様な人材が持てる能力を発揮しようとする際に、そもそも置かれた状況が異なっていることは少なくない。たとえば、子育てをしている女性が責任のある仕事をしようとしても、子育て責任がない人と同じように残業や休日出勤がある働き方はできない。そこで、子育てをしている社員には、子育てを支援するベビーシッターの補助をしたり、自宅でも仕事ができるようなテレワークを可能にすることで、他の社員と遜色のない働き方ができるようになる。ここで子育て支援や働き方の柔軟化が、条件調整のための支援策に当たる。しかし、より重要なのは、残業や休日労働をこなさないと責任ある仕事が任せられないという職場の構造にこそ問題がある、ということに気が付くことである。

「Equity」の概念が登場したことで、能力を発揮しようとするときに能力発揮が難しいグループが存在することに気づくことになり、それは本人の問題ではなく置かれた環境の問題であるという構造をとらえる視点が明確になったといえる。

ダイバーシティ経営で重要な個人の役割

ダイバーシティ経営において様々な取組が進展する中で、従業員個人がどのような役割を担うのかという点については、これまで議論がなされてこなかったのではないだろうか。従業員は組織の取組や施策の「受益者」としてのみ存在するのではない。ダイバーシティ経営の効果を発現させるために、従業員が果たすべき役割は大きく、そのために重要とされる意識や行動がある。

ダイバーシティ経営は、人材の多様性、異質性に積極的な価値を置くことから、一人ひとりの個性や違いという面に光が当たることになる。特に同質性の高い日本の組織においては、組織の中に埋没しがちな「個」があらためてクローズアップされることを、組織はもとより、従業員個人も認識する必要があるだろう。ここで、個々人の個性や多様性を理解してそれを活かすということは、個人の自己主張を組織が無批判に受け入れることではない、ということにも留意すべきである。組織目標の実現という点では、組織も働く人も共通の方向性を持つのは当然で、その中で従業員の多様性を発揮する・受容するという点が重要であり、組織の戦略と従業員の個性発揮や自発性との調和を図ることが肝要となる。

組織貢献を意識しながら自身の個性や独自性に自覚的な従業員をダイバーシティ経営における従業員モデルとして設定し、ダイバーシティ経営で重要な役割を担う従業員の意識や行動のあり方、それを支援する人事の制度について検討することが必要になってきた。

ダイバーシティ経営と整合する個人

それでは、ダイバーシティ経営を効果的に進める上で重要な従業員の役割とは何か。従業員個人に求められる意識・行動について、以下の2点を指摘したい。

まず第1に、ダイバーシティ経営においては、個性を発揮してユニークな人材として存在することが各個人に期待されている、ということを従業員自身が意識化すること、すなわち独自性の発揮である。ダイバーシティ経営は、組織内に多様な人材が存在しているからこそ意味がある。したがって、従業員個人が自身の個性、独自性に自覚的になり、それを組織貢献に結びつけようとする意識を持ち行動することが重要である。自身がユニークな存在であることを理解し、周囲に過度に同調することなく独自性を発揮することが従業員に求められる。

しかしこれは簡単なことではない。組織に所属すると、組織目標を理解して組織に適応しながら自身の役割を果たすことが求められる。これは「組織社会化」といわれ、組織の特徴を理解してその文化を受け入れながら、組織に愛着を持って組織に適応をする重要なプロセスである。しかし組織への適応が度を超えると「過剰適応」になってしまうという点に注意しなければならない。

若林(1995)は、組織参入者がキャリア形成を図る際に、経営目標と職場慣行の2つをどの程度受容するかにより4つのタイプをモデル化している(表 1)。経営目標を受け入れることは職場適応の上で重要であるが、職場慣行の受容度が高くなると「会社人間」となり、職場に過剰同調してしまうことになる。そうすると、多様性が発現されにくくなり、反対意見が言いにくい雰囲気になり、不祥事が起こりやすいといった問題にもつながりやすい。一方、経営目標を受容しつつ職場慣行と一定の距離を置くタイプは「創造的組織人」として、自身の考えを持ち自己のスタイルを保持しようとするタイプと位置づけられており、ダイバーシティ経営が前提とするモデルと重なる。

表 1 職場適応のモデル

		職場慣行受容度	
		低	高
経営目標 受容度	高	創造的組織人 (選択的適応)	会社人間 (過剰同調)
	低	疎外人 (離職、不適応)	指示待ち人間 (仮の同調)

出所:若林(1995)、p.170 より。

従業員に求められる第2の点が、自身の視野やスキルなどの多様性を拡張することである。ダイバーシティ経営では、組織を構成するメンバーの多様性、つまり性別や年齢、国籍、スキル、価値観など「個人間」の多様性が注目されてきたが、近年になって、個人の中にある多様性として「個人内多様性=intrapersonal diversity」も注目されてきている。

そもそも、個人は常に複数の役割を担いながら生活している。具体的には、市民として、労働者として、家庭人として、というように複数の役割を同時並行で担いながら生活し、複数の役割は、個人の人生の経過の中で、その時々によって重要度が変化する(注1)。この複数の役割を担うことで、個人の中の経験を増やし多様な視点や価値観を持つことにつながると考えられるようになってきた。たとえば、育児や介護の経験が商品・サービスの開発や職場管理などで活かされる場面があれば、生活経験がビジネスに活用されることになる。従業員の副業や社会貢献活動などを容認、さらには奨励する企業が増えているが、これも個人が社外で多様な経験を積むことによって、人的なネットワークや視野を広げることが期待されており、人材多様性を活かすダイバーシティ経営に直結する取組となる。

求められるキャリア自律と組織の課題

このように、人材多様性に価値を置く経営・人事戦略へと舵を切った組織においては、それと整合するように働く側の意識や行動変容が求められることになる。ダイバーシティ推進において企業が取るべきアクションの一つに、従業員が自律的に行動できるようキャリアオーナーシップを育成する必要性が指摘されてきた。つまり、キャリア形成において、個人の価値観や意思を重視し、個人が主体的に学び、仕事を選ぶという姿勢を重視するという考え方が広がってきた。組織が主導する人材育成により従業員が均質的になってしまうことへの問題意識から、従業員個人の発意を重視して、それにより多様性の確保を期待するといえるだろう。将来が不透明で変化の激しい環境変化の下で、組織主導のキャリア開発策の限界が露呈し、自律的にキャリアを考えることの重要性が指摘されるようになってきた(注ii)のは、大きな変化である。

先に述べた「会社人間」が「創造的組織人」へと変貌を遂げるためには、「自律的であること」をあえて意識化するための制度対応を行う必要性が高い。自分の意見があっても周囲に合わせようとする意識や行動はダイバーシティ経営においては回避すべき状況であり、日本企業のダイバーシティ推進においては、こうした従業員のマインドセットを変えることを制度改革の視点に明確に据える必要性が高い。ダイバーシティ経営において、改めて「個の自律」という課題を設定すること自体が、日本的な組織の特徴を踏まえると、ある意味で必然的なテーマなのかもしれない。

ここで注意しなくてはならないことを2点指摘したい。

1点目が、従業員が自律的にキャリアを考えることにより、自社以外の組織への関心が向くことで、組織からの遠心力が働くのではないかということが組織側からみた懸念材料となることである。「キャリア自律」と組織への求心力とのバランスをどのように考えればよいかという点が問題となる。

「自律」という言葉から、従業員が自由にやりたいことを選んでいく、というイメージを持たれがちで、ここから「組織から自律人材が飛び出していくのではないか」という疑心暗鬼が生じることになる。しかし、自律と自由放任とは別のものである。表1に戻ると、「創造的組織人」は、職場慣行の受容度は低いが経営目標の受容度は高いタイプである。個人が「組織の中で」自律的であろうとすると、組織の目指す方向性を無視してやりたいことを自由にやりたいとは考えないだろう。組織が大切にしている価値観や社会の中で果たすべきミッションについて共感・受容した上で、自分は何ができるのか／したいのか、を考えることが基本になる。

2点目の懸念材料として、ダイバーシティ経営においては、多様な価値観や意見を許容していくために、議論を始めると拡散して収拾がつかなくなると考えられてしまうことがある。多様な意見を自由に言えるインクルーシブな職場風土では、様々な意見が衝突する場面は避けられない。その時、拡散した意見を収斂する上で重要なのが、理念や大切にしている価値といったものを明確化して共有しておくことである。様々な意見を出し合いながら収束した結果に対しては、議論に参加したメンバーの納得感も高くなると言われている。

これまでの成功モデルが通用しなくなり、新たな発想や視点で、変動の大きい状況に対応することが不可欠である。組織の中で「ノイズ」とされていた人材にこそ光を当て、多様性を組織の価値として認識することが重要になってきた。したがってダイバーシティ経営において「不調和」が起こることは必然である。組織の中の意思決定において、上層部に上がるほど情報の内容が洗練化されてノイズがなくなっていくとすれば、不確実な時代の意思決定においてはリスクが大きいことに注意する必要がある。同調圧力が高まることで、人材多様性の意義が薄れることのないような組織の在り方もこれからの重要なテーマである。

【脚注】

(注i) Super, D. (1980)が提唱した「キャリアレインボー」がわかりやすい。個人は人生の発達段階において複数の役割を担いながらキャリアを形成していることをモデル的に示している。

(注ii) 経営者の提言として、日本経済団体連合会(2020)などがある。

【引用文献】

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H. & Singh, G. (2011) "Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research," *Journal of Management*, Vol.37, No.4, pp.1262-1289.

Super, D.E. (1980) "A Life-span, Life-Space Approach to Career Development," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 16, pp.282-298.

日本経済団体連合会(2020)『Society5.0 時台を切り拓く人材の育成—企業と働き手の成長に向けて』若林満(1995)『創造的組織人』ストアーズ社。

【著者プロフィール】

武石恵美子(たけいし えみこ)氏

筑波大学卒業後、労働省(現 厚生労働省)、ニッセイ基礎研究所、東京大学社会科学研究所助教授等を経て、2006年4月より法政大学。

お茶の水女子大学大学院人間文化研究科博士課程修了。博士(社会科学)。

専門は、人的資源管理論、女性労働論、キャリア開発論。

主な著書に、『ダイバーシティ経営と人材活用』(共編著、東京大学出版会)、『女性のキャリア支援』(共著、中央経済社)、『多様な人材のマネジメント』(共編著、中央経済社)、『キャリア開発論 第2版』(中央経済社)、『「キャリアデザイン」って、どういうこと?』(岩波ブックレット)など多数。

法政大学 DEI センター長、及び厚生労働省「労働政策審議会委員」「労働政策審議会 人材開発分科会長」、経済産業省「なでしこ銘柄選定基準等検討委員会委員」等の公職を務める。

(2025年10月20日原稿受領)



システムイノベーションセンター(SIC)の設立に尽力され、その後のセンターの活動を、けん引、指導されてこられた、前理事・副センター長、東京大学・大阪大学名誉教授木村英紀 先生は、昨令和6年12月に逝去されました。

遅くなりましたが、ここに謹んで報告させていただきます。

センターでは、木村先生のご遺志を引き継ぎ、我が国におけるシステムイノベーションの推進に全力を挙げていくことで、これまでの先生のご努力に報いていく所存です。

ご冥福をお祈りいたします。

令和7年10月

一般社団法人システムイノベーションセンター 代表理事・センター長
浦川伸一

I センター情報

① 「SIC第3回経営者研修講座 “閉じる”から“つなぐ”へ ： データ戦略が変える競争優位の本質」開催案内

【主催】 一般社団法人システムイノベーションセンター(SIC)

【共催】 一般社団法人ウラノス・エコシステム推進センター(OEPC)

パネルディスカッションの場で経営者同士が語る

データ連携とオープン志向による協調領域の共創

【日時】 2025年11月11日(火) 13:30~16:30 (開催日間近)

【場所】 イノホール&カンファレンスセンターRoomA(オンライン開催を併設)
千代田区内幸町2-1-1 <https://www.iino.co.jp/hall/>

【対象聴講者】 取締役、執行役員、事業部長クラスの方の他、データ連携やオープン化による経営システム化に関心のある担当者の方々を歓迎します。

【定員】 会場での実参加、オンライン出席を募ります。(まだ若干の余裕があります)

【参加費】 10,000 円(実出席、オンライン出席とも同額)
(支払いは銀行振り込み、振込先は後日、請求書により通知)

詳細および参加申し込みは下記の開催案内ページよりお願いします。

[第3回 SIC 経営者研修講座 | \(一社\)システムイノベーションセンター](#)

【プログラム】

13:30—13:35 オープニング:主催者挨拶、趣旨説明 SIC理事・実行委員長 松本隆明

13:35—15:15 パネル講演:「データ連携とオープン志向による協調領域の共創」(各20分)

浦川伸一(SIC代表理事・センター長、OEPC代表理事)

題目「AIとウラノス・エコシステムによる DX のバージョンアップ」

齊藤 裕(SIC理事、情報処理推進機構(IPA) 理事長・最高執行責任者、IPA/DADC センター長)

題目「イノベーション加速の基盤をつくる一新たな価値創造を可能にするための AI 活用の課題とは」

島田太郎(SIC理事、株式会社東芝 代表取締役 社長執行役員 CEO)

題目「量子 AI 時代の技術開発の在り方」

岡本 浩(SIC理事、東京電力パワーグリッド株式会社 取締役副社長執行役員・最高技術責任者)

題目「It from Watt. ワット・ビット連携によるサイバー・フィジカル融合」

藤野直明(SIC実行委員、株式会社野村総合研究所 シニアチーフストラテジスト)

題目「DX とビジネスモデル、イノベーションの変革～企業間データ連携の重要性」

15:15—15:25 休憩

15:25—15:40 講演者からのショートコメント

15:40—16:20 会場、オンライン参加者を含むディスカッション

16:20—16:30 講演者まとめ、センター長・クロージング

② 「SICシンポジウム2025—システムイノベーションへの新しい道を切り開く」 (2025. 9. 9)の「戦略提言パネルディスカッションの記録」公開のお知らせ

3年間にわたりほとんど全ての会員企業のメンバーが参画してきた「SIC戦略提言」活動の総括をする目的で、基調講演と成果報告の「戦略提言パネルディスカッション」によるシンポジウムを2025年9月9日にTODA ホール4F コンファレンス会場にて開催しました。

当日の「戦略提言パネルディスカッション」の記録をSICホームページで Web 公開すると共に、同内容を冊子にしました。また、「SIC戦略提言」の全文も、同ページよりダウンロードできます。

『「戦略提言パネルディスカッション」の記録』および『「戦略提言」全編』は下記よりダウンロードできます。

<https://sysic.org/news/4783.html>

冊子として入手したい方は、下記SIC事務局宛申し込みください。

<https://sysic.org/contact>

「戦略提言パネルディスカッション」の記録 目次

パネルディスカッション概要

オープニング:主催者挨拶、趣旨説明

SIC戦略提言活動報告

SIC戦略提言の策定と「卓越システム」

人生100年時代にふさわしいヘルスケア分野におけるシステム設計の提案

エネルギー移行を促進する連携構築のための新システムの提案

ロジスティクス分野におけるシステム設計の提案

マイナンバー及びマイナンバー制度の利活用推進に向けた提言

ソサエティ5. 0へむけて豊かな社会を先導する科学技術イノベーションの創生へ

防災・レジリエンスの強化に向けたシステム構築に関する提言

ゲストコメンテーターによるコメント

シンポジウムまとめ



A4、69ページ、18MB

③ SIC後援イベント「第16回横幹連合コンファレンス」開催案内

主催：特定非営利活動法人横断型基幹科学技術研究団体連合
横幹連合35会員学会
後援：一般社団法人システムイノベーションセンター(SIC)

大会テーマ：「学際融合による復興と共創」

期日：2025年12月13日(土)-12月14日(日)

会場：金沢工業大学 扇が丘キャンパス(石川県野々市市扇が丘 7-1)

2024年1月1日に発生した能登半島地震は、地域社会に甚大な影響を及ぼしました。「地域ブランドを高める創造的復興」を目標に、多くの人々の協力と温かい支援のもと、復旧・復興活動が続けられています。同時に、新たな復興ビジネスモデルの創出、災害に強いインフラ技術の開発、安全で安心な街づくりの推進など、学際的研究による新たな施策の提案も求められています。そこで、特別講演およびプレナリー講演では、能登地方の災害復旧の現状や復興の課題について、第一線で活躍される有識者の方々に話題提供や問題提起をしていただく予定です。将来起こりうる災害への備えとして。多様な学術分野が連携し、どのような対策を講じるべきかを考える契機となることを願っています。

＜特別講演＞

演題：「文理融合による社会実装教育研究の実践」

講師：金沢工業大学副学長 電気・光・エネルギー応用研究センター所長 山口 敦史氏

＜プレナリー講演＞

演題：「インフラ老朽化対策と災害復旧に向けた学際融合」

講師：金沢工業大学 学長補佐 地域防災環境科学研究所所長 宮里 心一氏

詳細および参加申し込みは下記の開催案内ページよりお願いします。

<https://www.trafst.jp/trafst2025/>

以上

Ⅱ 会員活動

① 2025年度第6回SICフォーラム(会員限定)開催案内

【日時】 2025年11月27日(木) 15:00～16:00

【開催形式】 MS-Teams によるオンライン

参加申込は下記の開催案内ページよりお願いします

[SIC ホームページ/第6回 SIC フォーラム開催案内](#)

【タイトル】「顧客との共創によるイノベーションを実現するシステム基盤」

【講師】 高林 幹夫氏 三菱電機株式会社 執行役員 情報技術総合研究所 所長（SIC理事）

【講演概要】

企業が顧客との共創により価値を作り出す取組みがさかんに実施されている。

このような取組みにおいては、顧客が保有するデータを分析し、顧客が未だ気づかないペインポイントを探ることでソリューションを創ることが求められる。

これらを実現するために、顧客との共創活動のスクラムによる活動と、それを支えるデータ基盤の構築と人材育成が必要とされる。ここでは当社の取組み事例を紹介するとともに、オープンイノベーションの必要性についても述べる。

【講師プロフィール】

高林 幹夫(たかばやし みきお)氏

1993年 三菱電機株式会社 電子システム研究所 入社

2019年 同社 情報技術総合研究所 光技術部 部長

2021年 同社 先端技術総合研究所 メカトロニクス技術部門 統轄

2023年 同社 先端技術総合研究所 所長

2025年 同社 情報技術総合研究所 所長

現在に至る



以上

② 2025. 10. 14 15:30-17:00 2025年度第10回実行委員会開催報告

開催形式: MS-Teams によるオンライン開催

出席者数: 実行委員5名、監事1名、事務局1名、合計7名

司会 松本隆明実行委員長

議題

1. 報告事項

1. 1 SICシンポジウム2025のパネルディスカッション記録資料公開について 出口光一郎事務局長
SICホームページでの Web と冊子での公開が報告された

1. 2 学会会員入会報告 久保忠件事務局次長
豊橋技術科学大学総合教育院 教授 藤井 享氏の入会が報告された

1. 3 経営者研修講座(11月11日(火))の参加申し込み状況報告 同上

2. 協議事項

2. 1 AI エージェントに関する調査と今後の深耕化について 浦田 敏実行委員
2. 2 ロジスティクス戦略提言の今後の浸透化策について 松本隆明実行委員長
2. 3 経営者研修講座(11月11日開催)の参加者拡大策について 久保忠件事務局次長
2. 4 提携団体イベントの後援依頼について 同上

横断型基幹科学技術研究団体連合主催「第16回横幹連合コンファレンス」
(12月13日-14日、金沢工業大学 にて開催)のSIC後援が承認された

3. 広報活動

3. 1 次回SICニュースレター発行予定 中野一夫実行委員

11月号巻頭記事

「寄稿 人材多様化時代を生きる個人」

執筆者 法政大学 キャリアデザイン学部 教授 武石恵美子氏

12月号巻頭記事

「寄稿 Daigas グループのカーボンニュートラルに向けた挑戦(仮題)」

執筆者 大阪ガス株式会社 エンジニアリング部長 室 嘉浩氏 ほか

次回、次々回の実行委員会開催予定日時

2025年度第11回実行委員会 11月18日(火) 15:00-17:00

2025年度第12回実行委員会 12月16日(火) 15:00-17:00 (対面開催:終了後懇親会予定)

以上

Ⅲ 会員企業一覧

正会員

SCSK株式会社

株式会社NTTドコモ

株式会社構造計画研究所

株式会社JSOL

株式会社ニューチャーネットワークス

株式会社日立産業制御ソリューションズ

株式会社日立製作所 研究開発グループ

社会システムイノベーションセンタ

東京電力パワーグリッド株式会社

日本郵船グループ株式会社MTI

三菱電機株式会社

ロジスティード株式会社

NTTドコモソリューションズ株式会社

(旧:NTTコムウェア株式会社)

株式会社クエスト

株式会社国際電気(旧:日立国際電気)

株式会社東芝

株式会社野村総合研究所

株式会社日立システムズ

損害保険ジャパン株式会社

日鉄ソリューションズ株式会社

マツダ株式会社

横河電機株式会社

準会員

アメリス株式会社(準2)

東京ガス株式会社(準2)

電脳バンク株式会社(準1)

三菱重工業株式会社

デジタルイノベーション本部(準2)

(準1):インキュベーション会員、(準2):人財育成限定会員

(2025年11月1日現在:五十音順)

©SIC 2025.11

発行者: 一般社団法人システムイノベーションセンター(SIC)

代表理事・センター長 浦川伸一

編集者:SIC実行委員 中野一夫 (構造計画研究所 HD)

事務局 〒160-0023 東京都新宿区西新宿 6-12-7 ストック新宿 B-19 号

URL: <https://sysic.org> E-mail: office@sysic.org Tel.Fax:03-5381-3567