

PRINT ISSN 2432-1184

ONLINE ISSN 2432-0897

THE JOURNAL OF INNOVATION FUSION

イノベーション融合ジャーナル

Vol.6

No.1

2021年6月

日本イノベーション融合学会

Innovation Fusion Society of Japan: IFSJ

巻頭言

- 1 イノベーションを起こすためのスペキュラティブ・デザインの可能性 西山 敏樹

会長退任のご挨拶

- 4 学会長退任のあいさつ 有賀 貞一

原著論文

- 5 在宅ワークを有効に支援する未来の住まいでの新しい装置に関する研究
西山 敏樹、信太 洋行、小見 康夫、齊藤 圭、諫川 輝之
Research on the New Equipment at the Future Residence to Support a Work at Home Effectively

事例報告

- 13 プレ「知のオリンピック」大会報告
—Pre- "Intellectual Olympic" Tournament Report— 藤懸 庚汪

事例報告

- 18 「DX 検定™」による DX 時代の人財育成
～ DX（デジタル）手法の科学的な組織人財分析による
ビジネスイノベーションの実践～ 齊藤 実
Human Capital Development in the DX Age through the DX Certification Test :
Implementing business innovation through scientific analysis of organizational
human capitals using the DX method.

事例報告

- 27 コロナ禍のヘルスケアと看護事情
—Health care and nursing circumstances in COVID-19— 金井 Pak 雅子

- 32 創設理念、創設背景
33 学会役員
34 知の研究拠点リスト及び責任者
35 知の融合（拠点間コラボ）
36 刊行・執筆・投稿・審査規程

保が容易となり、自動運転も合わせれば誰もが使いやすくなりユニバーサルデザイン性も高まる。まさに複数の分野をまたぐ知になっている。

(2) 複数の分野のすき間に位置する知を創出しよう

例えば、有料の特急電車と急行電車の間に、最近では東急電鉄のQシートの様な通勤支援の列車が増えつつある。特急より安く気軽に安価で確実に座り通勤できる。こうした列車の誕生こそ、まさにすき間をつく典型例である。

(3) 複数の分野が融合した知を創出しよう

例えば、病院で使われている電子カルテは、データベースやインターネット等の情報技術と永らく培われてきた医療現場での紙のカルテが融合したものである。医学及び情報技術の融合した知こそが電子カルテである。最先端の知同士を実験的に結びつけ、別の新しい方法を生むイノベーションの融合も大切である。

(4) 複数の分野に共通する知を創出しよう

例えば、新型コロナ禍では多様な生活者が各所でテレワークを進めている。実に多様な場所でのワークに共通する問題や課題が見つけられれば、テレワーク環境の改善方策を普遍的に波及させることが可能となる。筆者はここに目を付け、Zoomの混線を防いで、ワーケーションにも用いることが出来る移動可能な「オフィスカー」を提唱している。

(5) 複数の分野を包括・統括する知を創出しよう

例えば、SDGsはこれに該当する。SDGsの17の目標と169の細目は様々な分野を包括的に捉えて、持続可能性のある社会を作り上げるための上位的ルールである。

(6) 各分野の先端部分の知を創出しよう

例えば、これは新幹線のつぎの最高速車輛であるリニアモーターカーが該当する。自分が身を置く分野を究め、極める姿勢による知の創出である。

(7) 常識を疑い逆の方法がないかを探ろう

例えば、都市内のバリアを解消する上ではインフラ修繕が資金面や時間面で厳しい場面が多く、筆者は逆に車いすを高機能にする可能性を追究してきた。車いすで段差を乗り越え、階段を上れ、背の高い棚に手が届くようにすれば、下肢障がい者の有効な生活支援になる。こういう常識を疑い、真逆の方法論を試す姿勢も大切である。

(8) 他の方法を自分の分野にあててあてはめてみよう

例えば、最近ではディーゼルカーの代わりに環境にやさしい蓄電池鉄道車輛が生まれ

ている。蓄電池車輛は、トロリーバスや電動バスの技術を鉄道に活かせないのか？という発想から生まれている部分もある。あえてパズルのように色々な技術を自分の分野にあてはめ試行錯誤的にイノベーションを起こすことも大切である。

フルフラット式の電動ノンステップバス、公共施設内を走れる電動のパーソナルモビリティ、階段を昇れる車いす等、モビリティデザインの筆者の研究活動を総括すると、「常識にない逆転的な発想」、「タブーへ挑戦する物議を醸すアイデア」、「他分野のアイデアを敢えてあてはめてみる強制発想」の連続的な実践であった。これにより、電気自動車＊建築・都市空間という未来都市生活シーンを社会に問い、考えさせるきっかけを世に提供できたものと思う。こうした「常識にはない逆転的な発想」、「タブーへ挑戦する物議を醸すアイデア」及び「他分野のアイデアをあえてあてはめてみる強制発想」こそが、スペキュラティブ・デザインの真髄である。これをいかに生み出すかが未来デザインのカギをにぎる。

既存の学問では、上記の感覚が必ずしも受け入れられてこなかった。しかし未来の社会を考える上では、このスペキュラティブ・デザインの感覚が必ずや重要になる。未来社会シナリオを考える上での幅を拡げる過程ではスペキュラティブ・デザインが極めて有効である。

SDGsを標榜する社会では、「同時解決性」や「イノベーション融合」がキーワードとなる。8つの視座で物事を見れば、物議を醸すアイデアも多数出てくる。しかし、それを恐れてはいけない。スペキュラティブ・デザインの良さは、あえて物議を醸す未来デザインの選択肢を出しながら、楽しく、前向きにイノヴェイティブな未来を創造することにある。

末筆ながら、筆者はこの度スペキュラティブ・デザインの書籍も上梓した。是非、お読み頂ければ幸いである。読者の皆さんにも8つの視座でご自分の専門領域・それぞれの事業を見直して頂き、「未来はこうもあるべきなのではないか？」と一度真剣に考えて頂きたい。それを経てきっと皆さんの視野が広がるはずであり、物事の発想の幅が広がるはずである。

学会長退任のあいさつ

有賀 貞一



2013年ころから理事長の高梨さんと、イノベーションをいかに創出するか、ということでたびたび議論を重ねた。結果、様々なジャンルからのメンバー、老若男女を集めて、その知見を融合させ、イノベーションに高める活動を、学会としてやっていこうということになった。学会とは言うものの、いわゆる論文誌を中心に、研究を深めることも手掛けるが、むしろ異質な知の融合による新しいビジネスの創出をめざすという、やや変わった活動を目指す「イノベーション融合学会」の始まりである。

2014年の2月ころには、小野瀬さん、山本さん、海老沢さん、高橋さん、岩田さんといった現在の主要メンバーが集まり、準備会を開くこととなった。2月18日には、日本橋公会堂で学会設立の説明会を開催した。

学会メンバーが、ITコーディネータ協会を支援して、「プロセスで解き明かすイノベーション」(日経BP)を著述、刊行したのも5月20日であった。

その流れの中で、5月24日に、拓殖大学の茗荷谷校舎で、「イノベーション融合学会創立総会」が開催され、正式に学会が発足した。

爾来7年が経過した。その間、世の中はある意味で我々が想定したより速い速度で、変化し、先の著作を記述しているときには「イノベーション」WHY!とかWHAT?と言っていたような風潮はすっかりなくなり、イノベーション無かりせば、これからの世界を生き抜けない、というトレンドになってきた。

学会としても、香港、シンガポール、シリコンバレー等への海外視察団派遣、いくつかのスタートアップへの支援によるベンチャー立ち上げ、ビジネスマッチングの実施、IT知識とビジネス知識の両側面を持つ人材を育成するためのITBT検定制度(現在のDX検定)創設などをやってきた。さらには、基本構想をいただいた石川昭先生の遺志を継ぐ、「知のオリンピック」活動を本格的に推進してもいる。

私もその間7年間学会会長を務めさせていただき、学会の拡大、基盤確立のために動いてきたつもりである。まだまだ会員の拡大、財政基盤の確立、新しいビジネスを生み出すことによる「収益化」といった宿題はこれからである。

本来は昨年実施されることとなっていたオリンピックが1年延期され、我々の「知のオリンピック」も来年に本格開催が決まった。このようなタイミングで、新しい方に交代するのが適切と考え、6月末をもって退任させていただくこととした。長年のご支援に感謝するとともに、今後の学会のさらなる発展を祈念したい。ありがとうございました。

在宅ワークを有効に支援する未来の住まいでの 新しい装置に関する研究

Research on the New Equipment at the Future Residence to Support a Work at Home Effectively

西山敏樹, 信太洋行, 小見康夫, 齊藤圭, 諫川輝之 (東京都市大学)

Toshiki Nishiyama, Hiroyuki Shida, Yasuo Omi,
Kei Saito, Teruyuki Isagawa (Tokyo City University)

Abstract Authors investigated what citizen in the suburb cities feel to the work from home job under Covid-19 and policies about work style reform in October, 2020. Authors surveyed the situation of work from home job, problems on the execution of work from home job, the device at residences for work from home job, rest and stress-relieving ways and so on. As a result, researchers have to consider robust information security system between home and office, research of studies or similar spaces, specification of the variable housing, research of countermeasures of the noise problem, and the spatial formation which can do exercises and sleep effectively for future work from home job. And authors gathered a concept of equipment needed at the future residence through a group interview. Consequently, we gathered a concept of the office car which can be moved and a do-it-yourself kit for studies which can be made in simple way and the design.

Keyword : Work from home job, Corona-virus, Suburb cities, Future home

1. COVID-19と働き方改革のもとでの郊外都市生活者の生活状況調査

1.1 調査の概要

2020年の初頭以降、COVID-19という人類が未経験のリスクを日本の都市生活者が経験している。在宅ワーク等のテレワークに、一層多くの都市生活者が着手したことも国内初の事である。

東京都市大学総合研究所の未来都市研究機構ヒューマン・センタード・デザイン研究ユニットでは、この初めての経験の下で郊外都市の生活者のライフスタイルがどの様に変化したのか、また在宅ワークの状況や将来への考え方はどうなのかを中心的なリサーチ課題として、まずインターネットを用い定量調査

を実施した。本章では主な調査結果を述べ、郊外都市の未来の住まいづくりでとるべきポイントについて、説明をしていく。

■調査題目 未来の郊外都市住宅のありかたを検討するための調査

■調査方法 インターネットリサーチ (企画・設計及び実施：本稿執筆者、実施は専門会社に委託)

■実施期間 2020年10月27日 (火) から2020年10月28日 (水) の2日間

■調査都市 上尾市・春日部市・川越市・さいたま市・所沢市・飯能市・柏市・習志野市・昭島市・青梅市・立川市・町田市・八王子市・福生市・鎌倉市・相模原市・藤沢市 (いわゆる有料特急や通勤ライナー

が運行され、都心ターミナルから30～40分程度の所要時間の郊外都市を対象に選定)

■有効回答数 824 (18歳以上の労働者が対象者)

■有効サンプルの属性 性別は男性76.2：女性23.8。
年齢分布は20代8.4%,30代18.3%,40代28.5%,50代29.1%,60代以上15.7%。

1.2 主たる調査の結果

1.2.1 新型コロナ前後での勤務状況の変化

新型コロナ前後での勤務場所の変化については、新型コロナで転職及び休職、常勤から非常勤になった郊外都市生活者は全体的に少ない。基本的に新型コロナの前と同じ職場で、そのまま雇用が続いている状況が明らかになった(図1)。性別と年代(例：20代男性の様な層別)で見て、総じてどの層も「新型コロナウイルスの流行前と同様の職場で働いている」が9割台まで達し、大多数を占めた。新型コロナが落ち着いてからの人材確保のコストを考え、厳しい中で雇用を継続する事業者の姿勢、キャリア形成上頻繁な転職に否定的な向きの強い国内風土等が反映された結果である。

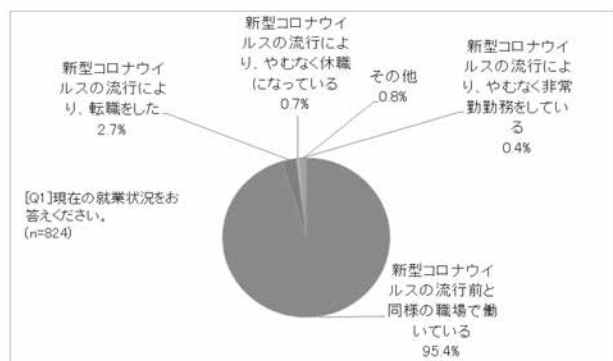


図1 新型コロナ前後での就業状況の変化

1.2.2 テレワークの遂行状況

テレワークが出来るかどうかについては、既にテレワークを実施している人が24.0%であった(図2)。職種の条件を除くと、職場のコスト及び技術の問題が解決すれば、テレワークが普及する可能性は十分あるとデータから読み取れる。但し年代別でみると、20代と40代で、テレワークが出来ない割合が相対的に高い。その理由としては何れの年代も「職種の性質上(事務職以外で仕事)」が最も高くなっている。また、20代では、「テレワークが出来る環境だが、出勤を求める雰囲気である」が比較的高く見られた。就職後の日が浅く若手が活発にテレワークをしにくい状況も判る。

に高い。その理由としては何れの年代も「職種の性質上(事務職以外で仕事)」が最も高くなっている。また、20代では、「テレワークが出来る環境だが、出勤を求める雰囲気である」が比較的高く見られた。就職後の日が浅く若手が活発にテレワークをしにくい状況も判る。

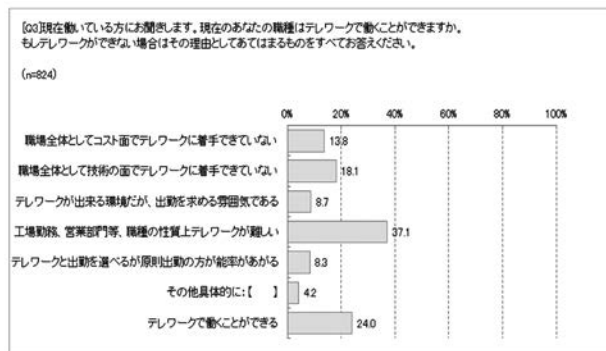


図2 テレワーク着手の状況

1.2.3 在宅ワーク遂行上の問題点

在宅ワークの経験者で、困りごとがある割合は77%と8割近くに及ぶ(図3)。具体的には「仕事に必要なものが揃わず、効率が落ちる」が44.5%で最も高い。「自宅の通信環境が脆弱」27.5%、「業務上の情報漏洩等のセキュリティの問題がある」19.4%の順に続いた。年代別で見ると、低年層ほど困りごとがある割合が高い。具体的に、どの年代も「仕事に必要なものが揃わず、効率が落ちる」が最も高くなった。本問題点の内容を深掘りすることで、新ビジネスチャンス(例えば、業務用具のサブスクリプション)提案も可能となる。興味深い結果としては家族関係の問題が目立たなかった。



図3 在宅ワーク遂行上の問題点

総じて家庭内の動線やライフワークバランスの維持という生活上の問題より、仕事自体の各種支援技術に問題点が集まり今後の課題にもなる。

1.2.4 在宅ワークをしている場所としたい場所

在宅ワークをしている場所及びしたい場所は実態と理想が異なる結果になった（図4・図5）。家の中の限られた空間で、リビングでの在宅ワークを強いられる状況が浮き彫りになった。年代別で見ると、低年層ほど「リビング」での在宅ワーク率が高く、高年層ほど「自分の書斎」での遂行が高く見られる。現在リビングで在宅ワークを行う郊外都市の生活者の多くも、実は自分の書斎での在宅ワークを望む。未来の郊外都市での住まいのデザインでは、限られた家の空間で書斎に近い「書斎的な集中できる空間」の構築も要件になる。

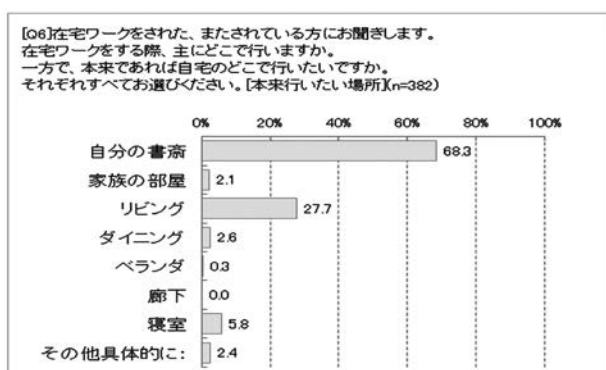


図4 在宅ワークを実際に遂行している場所

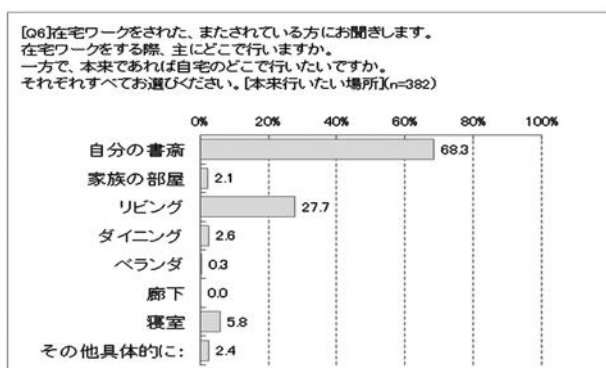


図5 在宅ワークを本来遂行したい場所

1.2.5 在宅ワーク環境での工夫

在宅ワークの経験者が、自宅で工夫した内容も調査した。在宅での仕事の遂行に向け工夫した人は在宅ワーク経験者全体の25.9%であった。自由回答欄

から、具体的に机やいす等の家具の増備や照明関係の増備、コンピューターディスプレイの増備が目立つ結果となった。これらは在宅ワークも念頭に置いた未来の住まい空間での考慮要件になる。改善が難しい事項としては、騒音問題やコロナの状況から自己投資の意思決定が難しく改善が進まない等の声が目立った。コロナの様に緊急事態での投資幅の意思決定が難しいことも多く、緊急事態下での在宅ワークも視野に入れた可変性のある住まい空間構築が今後重要になる。

1.2.6 在宅ワーク時の休息やストレスの解消

在宅ワーク時の休息やストレス解消については、自宅の中に限ると体操を行う生活者が目立つ（図6）。自宅外で体操やウォーキングを行う生活者も含めると、身体を動かすニーズが総じて高いことが読み取れる。自宅で音楽を聴く人も多い。

仮眠をとる人も多く睡眠の質を高める方法も重要な課題となる。仕事の間や仕事後のストレス解消にえられる最適空間創出等も大切である。

性別で見ると、男性では「自宅の周辺でウォーキングを行う」、女性は「体操を自宅の中で行う」が最も高い。年代別では、20代で全般的に他年代に比べストレス解消法が多彩な傾向が見られる。本傾向も未来の住まいづくりの考慮要件になる。

関連する自由回答を含め、在宅ワーク経験者は元々「仕事に資する住まい」にはおらず、総じて在宅ワークを始めるに際し家の整理から始めている。やはり本結果から、緊急事態にも即時対応出来る在宅ワークも視野に入れた可変性のある住まい空間の検討が

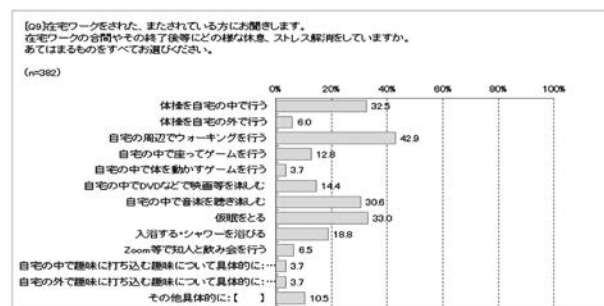


図6 在宅ワーク時の休息やストレス解消の状況

未来に向け重要である。その際、体操やダイエットを行う人の存在も考慮しながら休息需要にも応えていくことが必要である。

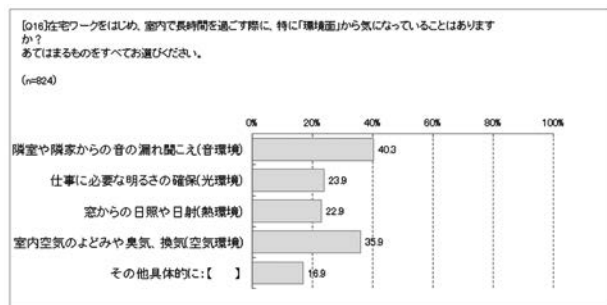


図7 在宅ワーク時に環境面で気になること

1.2.7 在宅ワークに必要な社会的サービス

今回、在宅ワークに必要な社会的なサービスについても調べたが、特に必要性が高い在宅ワーク時の生活支援サービスは見られなかった。多くの人は家事の家族での分担で済まそうとしている。家事とその分担を有効に支援する可視化ツールの住まいへの装備等、IT活用は有効と推察する。

1.2.8 在宅ワーク遂行で気になる環境面の問題

在宅ワークで気になる環境面の問題は、音環境を気にする人が目立った(図7)。前述の通り在宅ワークに向けて、音環境の改善に難儀をしている人も多く、今後の検討が重要である。空気環境もコロナで気にする生活者が多い。住宅内の3密の回避に向けた具体的な意向では、機械やHEMS(ホームエネルギーマネジメントシステム:家電や電気設備等のエネルギーを節約/見える化するための統合型管理システムの略称で、換気風量や換気モードも切替可能)等のITシステムではなく自然換気に期待が集まっている。未来の住まいを考える過程では自然換気の方法論も重要となる。

住宅内の熱的快適に向けた意向としては、比較的安全な屋内のカーテンやブラインドでの遮熱に関心が集まった。逆に、Low-Eガラス(窓面に低熱放射型のコーティングを施した複層ガラスで、太陽からの日射熱を50%以上カットでき、夏に涼しく冷房効

率のアップに繋がる)や屋外でのヒサシ、シェードのようなコストのかかりやすい材質や構造については希望の向きが少なかった。

1.2.9 将来に向けたワーケーションの意向

ワーケーションに対する郊外都市の生活者の意向も調査している。その結果、ワーケーションを使ってみたいという郊外都市生活者は全有効回答者の27.8%に留まった。自由回答から、仕事と休息の区切りを明確にしたい人が多く、希望者が比較的少ない状況に至っていることが判った。

但し、年代別でみると、低年層ほど利用意向が高く20代では46%と4割半に及ぶ。未来都市では、ワーケーションの普及の可能性が十分ある。

併せて筆者は、トレーラーハウス(車輪がついて自動車牽引も可の生活空間)のマイオフィス利用への意向についても調査した(図8)。トレーラーハウスは自宅に接続させることも可能で、トレーラーハウスをマイオフィスにし、ワーケーション等の場所を選ばない働き方も今後は可能となる。

トレーラーハウスは、筆者の研究の重要な技術シーズであるが、マイオフィスに使用したい郊外都市の生活者は全有効回答者の18%程であった。しかし、年代別でみると、低年層ほど利用意向が高く、20代では35%に及ぶ。ワーケーションを望む人々には、トレーラーハウスを使いたい人が多くニーズに応える方法論の研究の意義はある。トレーラーハウスのマイオフィス以外での利用意向についてはどの用途でも低調であった。但し防音・防災用途での利用意向は高く、在宅ワークも念頭に効果的な活用法を研究する価値がある。

トレーラーハウスの利用システムについては全有効回答者の63%が「使うならばサブスクリプション方式を採用したい」と答えた。トレーラーハウスについては、サブスクリプション式を前提にしたサービス内容を研究して、ワーケーションや在宅ワークに資する形態を考える意義がある。



図8 トレーラーハウスのイメージ

1.2.10 未来都市での在宅ワークに対する展望

総括的に、郊外都市の在宅ワーク経験者の継続希望も確認している（図9）。コロナが落ち着いた後も、在宅ワークを行いたい人が71.9%に上っている。在宅ワーク経験者が、そのメリットを評価している状況が判る。在宅ワークの普及の展望については、有効回答者全体の71.2%が大いに又はある程度10年後に普及すると展望した。本調査結果からも、10年後の2030年頃を視野に入れた在宅ワーク環境研究の意義が大きいことが判る。

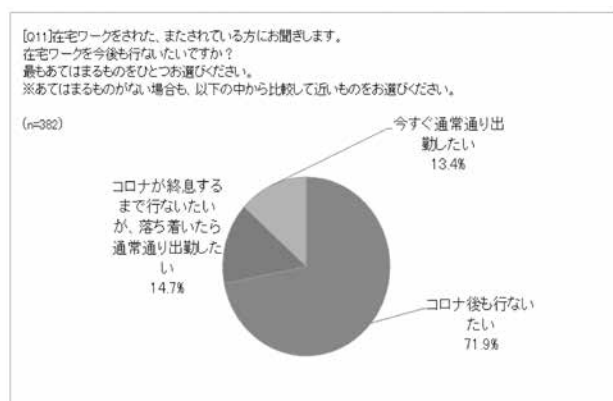


図9 在宅ワーク経験者の今後の継続意向

1.2.11 調査のまとめ

上記の結果を総括して、近未来＝2030年を念頭に置いた郊外都市の住まいを想定すると、次の論点を深堀りして、研究を進める必要性が高いことが判る。

【定量調査に基づく2030年の郊外都市の住まいを考える上で深堀りすべきポイント】

- ・情報環境、特にセキュリティ面での懸念を払拭できる最適システムの研究及び未来の住まいへの反映。
- ・書斎か、それに準じる書斎的な仕事環境を担保できるワークスペースの研究と未来の住まいへの反映。

- ・在宅ワークを念頭に置く家具の仕様と、配置法の研究。及び騒音解決策検討と未来の住まいへの反映。
- ・投資の幅的意思決定が難しい状況を念頭に置いた緊急事態に対応できる在宅ワークへの可変性の研究。
- ・在宅ワーク中の休息や仮眠の質的な向上、運動や音楽鑑賞を中心としたストレス解消方策の研究推進。
- ・密を防ぐ空気環境、特に大きなコストを要しない自然換気、熱的快適性担保の実現策の研究及び反映。
- ・トレーラーハウスのシーズは、ワーケーションも希望する生活者のニーズを掴み提供策を検討・反映。
- ・在宅ワークを支援する都市のサービスについては家事や家事の分担を有効に支援する策を研究し反映。

2. 未来の住まいの像を掘り下げるグループインタビュー調査の実施

現状をふまえ、10年後の2030年に在宅ワークが拡大すると予想する郊外都市生活者が多く、改めてそのニーズの高さが、前章で説明の調査で判明した。

前述の定量結果を更に検証していく目的で筆者は2020年12月13日にグループインタビューを実施した（図10）。2回のグループインタビューを実施し20代～60代の各世代の男女10名に参加頂き、未来の住まいに対する様々なニーズを以下のように得た。

【グループインタビュー調査による2030年の郊外都市の住まいを考える上で深堀りすべきポイント】

- ・在宅ワーク中での健康維持・増進に資する空間がある住まい。労働する本人だけでなく子どもも外出が難しい場合がある。大人だけではなく、子どもと一緒に体力維持及び健康維持が出来る空間づくりを進める。趣味や各種運動、仮眠等は生きる上で必要で、仕事の効率および効果を上げるにも必要である。
- ・子どもはどんどん成長する。また、在宅ワークをする職種によって環境を変える必要もある。部署により仕事の空間創りが異なる。こういう状況を経験し、可変性がある住まいを予め用意することが必要。家族間の仕事時のプライバシーへ配慮する事も必要である。その観点からも可変性は大切なことである。

・トレーラーハウスは、若い人に人気があり今後は増える可能性がある。若い人や親子には人気が出る。ただし、仰々しいものは必要でなく、当面は仕事に集中できる小さい空間さえあればよい。レンタルやサブスクで、お金だけ払えばすぐに家に持ってこられるくらいの気軽な構造が大切で、普及させる必要がある、トレーラーハウスで行ける場所を紹介するシステムもあると良い。「子どもの健康や学びに良い場所」と入力すると、そこを紹介してくれるような行動意思決定の支援情報を出せるシステム等も必要。

・食事のメニューを考える、又冷蔵庫の在庫の有効活用を支援するAIベースのサービスは有効である。家事分担も難しく家庭内のトラブルが起きないような適切な星取表をつけるAIとかもあると嬉しい。又家族でZoomが混線しないよう、家庭内のスケジュール管理の支援ツール等も今後役立つ可能性がある。



図10 グループインタビュー調査の状況

3. 在宅ワークを有効に支援する未来の住まいでの新しい装置の概念構築とデザイン

上記の2つの調査をふまえ、筆者は未来の住まいの要点を次の5点に整理した。特にポイントのAとBの同時解決を狙い「ThinkTank」、CとDとEの同時解決を狙い図12の「Booth」の概念を構築して実際にデザインスタディを実施した（図11～図15）。

【未来の住まいの5つのポイント】

- A. 玄関回り（宅配主流生活等を考慮した未来の玄関）
- B. ワークেশヨンの空間とモビリティ
- C. 在宅ワークを考慮した未来の書斎あるいは書斎

的空間

D. 在宅ワーク中の運動や趣味を考慮した空間

E. 在宅ワークを考慮した子育て環境と最適な動線

3.1 ThinkTankの概念とデザイン

これは、パーソナルな空間そのものを移動させて、持ち運ぶことができることが新しい。建築分野からのトレーラーハウスの可能性や車内配達への機運を背景として、建物外のワークスペース設置は未来の居住環境では十分ありうる選択肢となる。建築学の研究者ではないモビリティ研究者によるトレーラーハウスの具現化の性格も持ち合わせる。建物の外のスペースは居住空間を妨げないメリットがあるほか空間そのものの移動を容易にすることはワーク（or パーソナル）スペースを任意の場所に設置可能な事



図11 ThinkTankのイメージ（1）



図12 ThinkTankのイメージ（2）



図13 ThinkTankのイメージ（3）

になり、この車により新しい働き方や価値観をさらに拡大させることができる。家の中の騒音問題からの解放、集中できる書斎的空間、趣味や休息に集中できる空間にもなり、多様な問題解決を可能にする。

3.2 Boothの概念とデザイン

建築アプローチとして、居住空間に音・光・振動をコントロールできる新たな空間を創出することができることがBoothの新規性である。収納性や作業性を確保しつつ、座位・立位姿勢のどちらにも対応することで、在宅ワークでの健康的懸念を軽減される。完全に空間を区切る（一つの箱の様に）のではなく、形状や透過素材の利用により、空間に意味合いを持たせられる。住宅内の設置や組み立て、移設が容易である当アプローチは、日本の住宅事情や現状の働き方を鑑みても有用な手段である。集中できる書斎的空間の確保、家族との程よい距離感の担保、子どもとのコミュニケーション可能性を全く遮断しない子育て支援の意識が特長的な構造である。



図14 Boothのイメージ（1）



図15 Boothのイメージ（2）

4. さいごに

本稿では、コロナの様な不確実性が高い上に影響度が高いイベント、また働き方改革の様な大きな

政策動向を念頭に置き、未来の住まいに必要となる装置を導出した。生活者は肌感覚で、在宅ワークが今度10年で進展するものと予想している。未来の住まいは、マイオフィスとしての住まい、またウィルスの様な不確実性が高い上に影響度が大きい未来の様々なイベントを考え、プランニング・デザイン・設計・実際の建造を行わないといけなくなる。その上でSDGsも住まいに求められる。この点を意識し上記で説明したThinkTankやBoothを試作しつつ検証・評価していくことが、研究の次のステージになる。その成果を改めて論文等にして公表したい。

【謝辞】

本論文のうち、未来の住まいに必要となる装置の概念構築とデザインのプロセスでは、KIWA Art and Designの平賀俊孝氏、根本正樹氏の多大なるご協力を賜った。ここに両氏の御協力に感謝致したい。

【参考文献・資料】

- [1] Ballabio, E., The European Commission R&D Initiatives to Promote Design for All, Proceedings of International Workshop on Universal Design, Building Research Institute, Ministry of Construction and Japan International Science and Technology Exchange Center, Tokyo, Japan, 1998.
- [2] Benktzon, M., Designing for Our Future Selves: The Swedish Experience, Applied Ergonomics, vol. 24, 1993.
- [3] Bicknell, J., and L. McQuiston (eds.), Design for Need: The Social Contribution of Design, Conference Proceedings, Pergamon Press & Royal College of Art, London, UK, 1977.

（受理日 2021年 4月 1日 掲載決定日 2021年 5月27日）



西山敏樹 (Toshiki Nishiyama)
東京都市大学都市生活学部准教授。又
同大学総合研究所未来都市研究機構に
てヒューマン・センタード・デザイン
研究ユニット長を務める。専門は、都
市のユニバーサルデザインやモビリ
ティ。



信太洋行 (Hiroyuki Shida)
東京都市大学都市生活学部准教授。専
門は、住宅の生産や構法。



小見康夫 (Yasuo Omi)
東京都市大学建築都市デザイン学部教
授。専門は、建築構法、建築生産。



斉藤圭 (Kei Saito)
東京都市大学都市生活学部准教授。専
門は、都市の環境デザイン。



諫川輝之 (Teruyuki Isagawa)
東京都市大学都市生活学部講師。専門
は、都市の安全、防災。

プレ「知のオリンピック」大会報告 —Pre- "Intellectual Olympic" Tournament Report—

藤懸庚汪（知のオリンピック組織委員会委員長）

Kouou Fujikake (Intellectual Olympic Organizing Committee Chairman)

Abstract An action-oriented framework of the Intellectual Olympics will be explored. Histories of relevant Olympics are firstly introduced. Secondly, methods of realizing the epoch-making event, evolutionary, and alternatives, are covered. Thirdly, candidate themes are illustrated. Fourthly, organization charts, business and relevant planning are summarized. And finally, the meaning and significance of the event and event-oriented problem-solving approach are highlighted.

Keyword : Prospectus, Intellectual Olympics, Realization Methodology, Organization chart, Planning, Programming



世界初の「知のオリンピック」プレ大会が、2021年4月22日、東京・千代田区永田町の衆議院第1議員会館国際会議場で開催された。これは、防衛大学校第1期生、青山学院大学名誉教授（元危機管理学会会長）であった、故石川昭氏の遺志を継いで開かれたものだ。

「知のオリンピック」は、石川昭氏が50年前に提唱し、元IOCのサマランチ会長の承諾を受け開こうとしていた、人類史上最大のイノベーション、「第3世代のオリンピック」である。

人類が体力だけでなく、創造力、開発力、構想力、

コミュニケーション力などの知力を競うことで、全人格的完成を目指し、国家間の戦争・紛争のエネルギーを平和や協調のエネルギーに転換していくという理想を説いていた。

今回の開催テーマは、「新たなイノベーションの夜明け」であり、世界の人々のクオリティ・オブ・ライフ（QOL）向上と地球のSDGsに貢献するモノ・コト・イシのイノベーションに向けた提案を、人財と文化、健康と食、環境と産業、経営と金融、ICTとコミュニケーション、グローバルとローカルの6つの競技分野で発表して競い合うものだ。新規（奇）性、論理性、有効性、持続可能性、社会貢献性の5つ評価基準に照らして審査が行われた。

今回に先立ち、2019年8月7日には衆議院第一議員会館大会議室において「知のオリンピック」プレビュー大会を開催した。また2020年には神奈川県大和市の文化創造拠点シリウスにおいてプレ「知のオリンピック」大会を企画したが、コロナ禍のため開催に至ることができなかった。今回もコロナ禍の中にあつたが、議員会館事務所の理解を得ることに成

功し、プレ「知のオリンピック」大会を無事に開催することが出来た。本来なら秋葉武志・第3代「知のオリンピック」組織委員長が参加するはずであったが急逝したため、秋葉武志氏と石川昭氏の遺影を会場に掲げて大会を実施した。改めて「知のオリンピック」組織委員会の委員と、日本イノベーション融合学会の会員に感謝したい。

競技はコロナ禍のため、会場参加とオンライン参加による同時並行開催となった。大会担当スタッフは朝9時に集合し、会場の設営に取り掛かった。

プログラム 10:30～午前の部 司会・藤懸庚汪	
10:30 開会宣言 高梨智弘 日本イノベーション融合学会 理事長	発表競技
10:35 来賓挨拶 国会議員 越川芳子 日本女子大学名誉教授	11:00 子供食堂 (スマイルダイニング)と被災地 青少年ボランティアと教育支援 (公社)青少年育成支援和の心 代表理事 高橋玉樹
10:55 審査員紹介 高梨智弘 経済産業新聞社 取締役会長 越川芳子 日本女子大学名誉教授・ 元理事長・元学長 佐々木昭雄 (一社)中央政策研究所 事務局長 タン・ウィ・シアン エイ・ビー・ピー・ジャパン(株) 会長	11:30 国際的パートナーシップによる 新しい介護施設事業 ～最期まで日本へ戻らない 選択肢～ (株)東京メディカルコンサルティング 代表取締役社長 藤田京子
	12:00 < 昼食休憩 >

プログラム 13:00～午後の部 司会・藤懸庚汪	
13:00 「DX検定」によるDX時代の人財育成 ～DX(デジタル)手法の科学的な組織 人材分析によるビジネスイノベーション の実証～ (株)ネクストエデュケーションリンク 代表取締役社長 齋藤実(※)	14:40 日本におけるスマート農業の実態と 今後の普及課題 はごろもフーズ(株) 取締役 向井地純一
13:30 健康増進型保険 vitality で得た知見 を生かしたDX人財育成 住友生命保険相互会社 デジタルオフィサー 岸和良(※)	15:10 オランダにおけるスマート農業の 金融実務 拓殖大学 商学部 国際ビジネス学科 教授 山村延郎
14:00 運動療法を取り入れた健康づくり ～産学官民融合による社会実装 に向けた研究～ (株)インテック サービスプロデューサー 伊藤雅人(※)	15:40 「特許技術 G-空間ID 行動情報収集で Society5.0を実現」 (株)西興ヘルスケア・マネジメント機構 専務・ (株)ドリーム・IT研究所 代表取締役 木村礼社(※)
14:30 < コーヒー休憩 >	16:10 < 休憩 >
	16:30 審査結果発表
	17:00 閉会宣言 (※)オンライン

開催宣言に立った高梨智弘・審査委員長は主催者を代表し、「日本イノベーション融合学会は横割りで知の拠点を90カ所創設している。国際的に知られる知=CHIには知識、知恵、知心が含まれ、幅広く老若男女の知の結集の場として、このオリンピックを開催したい。」と挨拶を述べた。来賓として宮路拓馬衆議院議員(鹿兒島選挙区)が挨拶をした。



日本イノベーション融合学会主催「知のオリンピック」が、オンライン大会として開催されます。責任は、二、三、四年の設立以来、異分野間の融合領域における新たなイノベーションの創出により、我が国の活力増進、国際貢献に資することを目的に、イノベーションに係る研究・実践活動をはじめとして、幅広い活動に取り組んでいます。誠に勝手ながら、本大会は、世界初の知の拠点を創出するオリンピックであり、世界の人の知の向上と地球の持続可能性に貢献するべく、おめでとうございます。グローバル化の進展とテクノロジーの急速により、社会の持続可能性が益々問われている中、本大会が意義深いものとなります。どうぞ期待申し上げます。銘びに、本日は専断の旨、ご健勝とご活躍、そして貴会の益々のご発展を心より祈念し、お祝いのメッセージといたします。

令和三年四月二十一日
衆議院議員 宮路拓馬
衆議院議員 宮路拓馬

引き続き来賓として三浦のぶひろ参議院議員(大橋妙子秘書)が祝辞を述べ、審査員である越川芳子・日本女子大学名誉教授が挨拶した。司会は藤懸庚汪「知のオリンピック」組織委員長が務めた。





審査委員は高梨智弘・日本イノベーション融合学会理事長を審査委員長とし、審査委員に蟻川芳子・日本女子大学名誉教授、佐々木昭雄・中央政策研究所事務局長、タン・ウイ・シアンAPPジャパン会長の4人が務めた。



競技発表者は8名であり、会場参加者が3名、オンライン参加者が5名であった。



競技はプレゼンテーションと提出書類（予稿票）による審査の結果、金賞は齋藤実氏（ネクストエデュケーションシンク代表取締役社長）の「DX検定™によるDX時代の人財育成～DX（デジタル）手法の化学的な組織・人財分析によるビジネスイノベーションの実践～」が選ばれた。

銀賞は高橋玉樹氏（公益社団法人青少年育成支援大和の心代表理事）。発表テーマは「子供食堂（スマイルダイニング）と被災地ボランティアによる青少年育成支援活動」。銅賞は岸和良氏（住友生命保険相互会社理事デジタルオフィサー）による「健康



増進型保険 vitality で得た知見を生かした D X 人財育成」であった。

以下に石川昭賞（個人と企業）を記載する。

石川昭賞（個人）：尊田京子 株式会社東京メディカルコンサルティング代表取締役社長

「国際的パートナーシップによる新しい介護施設事業～最後まで日本へ戻らない選択肢～」

石川昭賞（個人）：伊藤雅人 株式会社インテックサービスプロデューサー

「運動療法を取入れた健康づくり～産学官民融合による社会実装に向けた研究～」

石川昭賞（個人）：向井地純一 はごろもフーズ株式会社取締役

「日本におけるスマート農業の実際と今後の普及課題」

石川昭賞（個人）：山村延郎 拓殖大学商学部国際ビジネス学科教授

「オランダにおけるスマート農業の金融実務」

石川昭賞（企業）：木村礼壮 株式会社国際ヘルスケア・マネジメント機構専務取締役

株式会社ドリームIT研究所代表取締役

「特許技術 G - 空間 ID 行動情報収集で Society 5.0 を実現」

また今回、大会に参加した国会議員を記載する。

宮路拓馬衆議院議員

三浦のぶひろ参議院議員・大橋妙子秘書（代読）

富岡勉衆議院議員・原澤直樹秘書

宮路拓馬衆議院議員・田中彰吾秘書

長坂康正衆議院議員・佐々木昭雄秘書

松本文明衆議院議員・杉原正徳秘書

青木愛参議院議員・葛西宏悦秘書

なお、前回開催した「知のオリンピック」プレビュー大会（2019年8月7日 衆議院第一議員会館大会議室）では青木愛参議院議員、大岡敏孝衆議院議員、江島潔参議院議員、菅家一郎衆議院議員が会場に駆け付け、大会を盛り上げてくれていた。このように徐々にではあるが、「知のオリンピック」は国政を担当する議員たちにも浸透してきている。



閉会宣言は長年、「知のオリンピック」を長年にわたり支援してきた小野瀬由一・日本イノベーション融合学会副理事長が担当し、定刻の17時に大会は無事終了した。



（受理日 2021年5月22日 掲載決定日 2021年5月28日）



藤 懸 庚 汪 (Fujikake Kouou 本名・
藤掛正史)

一般社団法人中央政策研究所東洋思想
研究部会長・イノベーションマネジメ
ント研究部会長、(株)経済産業新報
社ビジネススクール事務局長、(株)
World Gem 代表取締役、公益社団法
人青少年育成支援大和の心専務理事、
公益社団法人日本易学連合会専務理
事、日本イノベーション融合学会理事・
「知のオリンピック」組織委員会委員
長

「DX 検定™」による DX 時代の人財育成 ～DX（デジタル）手法の科学的な組織人財分析による ビジネスイノベーションの実践～

—Human Capital Development in the DX Age through the DX Certification Test : Implementing business innovation through scientific analysis of organizational human capitals using the DX method.—

齊藤 実（株式会社ネクストエデュケーションシンク）

Minoru Saito (Next Education Think Co., Ltd.)

Abstract As we enter the DX era, business transformation and business value creation using DX (Digital Transformation) have become essential for the development of Japanese companies. DX" means to bring about "IT" x "business model innovation," and the right people to promote DX are those who are constantly improving their sensitivity to information on "advanced technology trends" and "global business trends," and who also possess "innovative qualities" and "business execution skills."

In order to help companies visualize and cultivate the human capitals skills needed in the DX era, we have planned an objective test of practical DX methods, and have jointly developed and operated the secretariat for the DX Certification Test™ sponsored by Innovation Fusion Society of Japan. This presentation will report on the outline, results, effects, and examples of use of the certification test and learning materials (e-learning) for the development of corporate human capitals over the past three years. The scope of application of the certification test is expanding, as the certification test is now used to visualize and select a portfolio of DX human capitals from the human capitals aspect of the entire corporate organization from a management perspective, and to develop the organization.

Keyword : Human Capital Development in the DX Age, Development of Japanese companies, DX Certification Test, Innovation Fusion Society of Japan, Business innovation

概要

DX時代を迎えて、日本企業の発展の為には、DX（デジタル・トランスフォーメーション）を活用したビジネス変革・ビジネス価値創造が必須となった。「DX」は、「IT」×「ビジネスモデル変革」

を起こすことであり、常に「先進の技術動向」と世界の「ビジネストレンド」への情報感度を磨き、かつ「イノベティブ資質」と「ビジネス実行力」も合わせ持つ人財が、DX推進人財としては適任となる。弊社は、企業がDX時代に必要な人財の能力を可

視化し育成するための、実践的なDX（デジタル）手法の客観テスト型検定を企画し、日本イノベーション融合学会主催の「DX検定™」として、共同で開発、検定事務局を運営してきた。この3年間に互る企業人財育成のための「検定」及び「学習教材（eラー

ニング）」の概要、実績、効果、活用事例等について報告する。本検定を活用して、経営視点から企業の組織全体の人財面からのDX人財のポートフォリオを可視化して選抜し、組織開発ができるようになるなど、本検定の活用範囲も広がってきている。

①

●プレ「知のオリンピック」2021オンライン大会

「DX検定™」によるDX時代の人財育成
～DX(デジタル)手法の科学的組織分析による企業のビジネスイノベーション実践～

2021年4月22日(木) 10:30～

日本イノベーション融合学会
プレ「知のオリンピック」2021オンライン大会
「人財育成の知」クラスタ 発表資料

株式会社ネクストエデュケーションシンク 代表取締役
「本郷人間塾」理事長/日本イノベーション融合学会専務理事
人財育成コンサルタント/「NET診断スペシャリスト™」マスターアセッサー
齊藤 実

NET
©2002-2021 Next Education Think. All rights reserved.

②

自社紹介

NET
ネクストエデュケーションシンク

株式会社ネクストエデュケーションシンク 代表者*代表取締役 齊藤 実*1999年
資本金*3000万円 従業員数*20人 住所*東京都文京区本郷5-1-16 VORT 本郷3F
※法人*本人*人間塾(東京都文京区本郷2-35-17 コート本郷) ネットワーク*提携*教育研修会社100社

TEL*03-5842-5148 E-mail*info@nextet.net

30人(提携コンサルタント含む)

DX, IT, アセスメント開発、研修、教育システム、人財採用、人財育成、能力開発支援、キャリアコンサル、社員フィードバック、アセッサー、コンピテンシー構築支援、組織分析、組織開発支援、AIを活用した組織分析・コンサル

各種人財アセスメント200種類、組織分析、採用支援・人材適性診断・人財育成コンサルディング(代表製品:適性・資質診断NET+ASK™、人財診断™、社会人基礎力診断、(DX検定™)開発、DX eラーニング、DX人財開発、育成eラーニング、イノベーション人財診断™、ITSSレベルチェッカー™他) / 企業人財分野総合コンサル

大手企業を中心に、科学的・客観的な診断・組織分析、人財育成体系の構築、eラーニング・研修プログラムの提供で数多くの実績がある。1999年の設立当初からIT活用の重要性をいち早く理解して投資を行い、クライアントの多様なニーズやIT環境の変化に対応できる体制を整えノウハウを蓄積している。コンサルタンには組織診断や人事分野の専門家をそろえ、的確なコンサルティングを行っている。

出典：日本人材ニュース「人材コンサルティング会社サービスガイド100選 2021」【育成・組織開発版】

NET
©2002-2021 Next Education Think. All rights reserved.

③

自社紹介

「企業のDX 人財育成など先進の科学的アセスメント、組織分析・コンサルを迅速に実施します」

1400社の個人実証から蓄積されたデータを活用し、能力を定量的に可視化・比較・企業の人財育成が企業業績に貢献するためには、自社の能力や適性・コンピテンシー(自働性)を客観的に可視化して、人材適性の教育や育成を促進し、成果を見出しに活用していく必要がある。

近年「デジタルトランスフォーメーション(DX)」が注目され、企業は自社の組織、科学的・客観的なデータ分析に基づいた人事・人財採用・人財育成、組織分析の企業ニーズが求められています。しかしその分野は専門知識が、データドリブン・人事戦略や個人別に適切なフィードバックまで提供できる会社は多くありません。

200種類の多岐多様な診断や企業ニーズに応えるコンサル力、オクサマイズ力、多くの企業経営者からはスキルだけでなく「人財力」「コンピテンシー」「管理」「DX」

力」も含めて社員をチームに見出し、採用、配置、昇格、育成したいという声がかかります。そこで当社では「人財能力の未来モデル™」をコンセプトに掲げ、多くの実績のある客観的な能力診断をはじめ、先進・高品質の診断・コンピテンシー診断や、「コンセグチュアルスキル育成」の発注研修などを提供し展開しています。

企業コンサルからの人オクサマイズ能力の高さも特長です。企業ニーズに合わせて最適な診断や分析、組織分析、コンピテンシー開発、教育・研修等を会社レベルで実施、迅速なフィードバックを実施しています。また多くの教育研修会社とも提携し、社員研修、幹部育成までの幅広い人財育成を支援し展開しています。

イノベーション支援部、DX Study™ eラーニングで次世代の社員育成を支援。多くの企業は次の時代を新しい自社の育成

を担っており、当社は「イノベーション人財診断™」を提供して企業業績を促進・片成化できる人材の選抜や育成、組織開発などの実践ニーズに応えています。

また、AIやIoT、RPA、DX等ビジネスITの活用が広がる中、先立IT活用やビジネストレンド知識を必要とするDXeラーニングも展開しています。

企業のビジネス展開は加速化しており、過去の経験から見ると、DX導入に際しては企業を組織的に変革し続けることが求められています。人材開発は経営視点から10年先まで視野で見通して実施する分野です。当社は引き続き専門的なスキルを、さらに、企業・事業開発で先進のサービスを展開提供し、お客様が安心して採用ポイントで展開できる、科学的な人財育成の専門会社でありたいと考えています。

齊藤 実
代表取締役
哲学教育系経営者を経て、アスキー・パブリッシング、教育・研修系、新メディア編集長を経て、人財開発・能力開発系企業の人オクサマイズ・コンピテンシー開発、代表取締役、「人間塾」理事長、日本イノベーション融合学会専務理事、ITSS認定コンサルタント、能力開発系コンサルタント。

NET
©2002-2021 Next Education Think. All rights reserved.

④

【参考】日本におけるテクノロジーの進化とDX時代のイノベーションのトレンド：

図1.日本における未来志向型インフラ・テクノロジーのハイパースペース：2020年

2020年

期待度

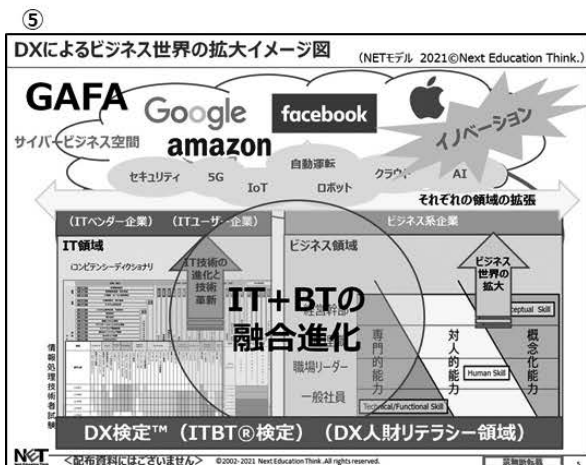
時間

黎明期 過渡期 成長期 生産性の安定期

主要な採用年数に示す年数
○ 2年未満 ● 2~5年 ▲ 5~10年 △ 10年以上 ◎ 安定期に達する前に標準化

出典：ボートン・ジャパン株式会社「日本における未来志向型インフラ・テクノロジーのハイパースペース：2020年」(2020年9月発表)

NET
©2002-2021 Next Education Think. All rights reserved.



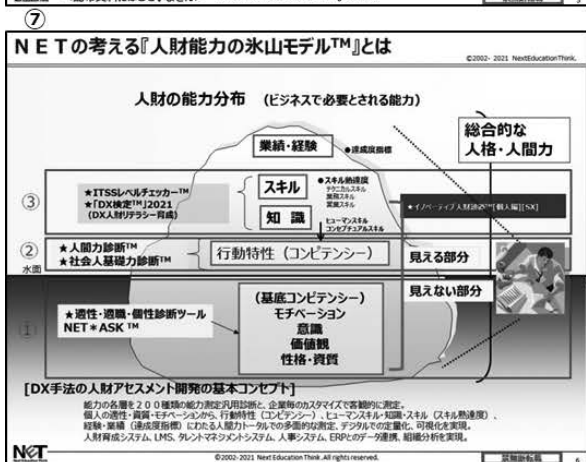
⑥

「VUCA」の時代のDX人材育成とは

<予測困難な不確実な時代を指す>

Volatility (変動)
Uncertainty (不確実)
Complexity (複雑)
Ambiguity (曖昧)

➡「DX (デジタル・トランスフォーメーション)」
「先見性」「ビジネス価値創造力」
「コンセプチュアルスキル」などが重要な時代に



⑩

「DX検定™」2021 概要

DX(デジタル・トランスフォーメーション)人材の育成に

これからのデジタル・トランスフォーメーション時代を支える、IT先端技術トレンド (IT) とビジネストレンド (BT)、双方を理解している人材がいま、企業では求められています。その両方の知識レベルを検定するテスト、「DX検定™」は、多数の企業のニーズから2018年7月に創設されました。

本検定は、IT、BTに関する最新知識問題、120問 (12分野) からバランス良く構成され、WEBで年2回、60分で実施されます。企業の新入社員研修、IT関連サービスの営業人材の最新DXリテラシー教育などに最適な基礎的な用語学習から、更にはエンジニアなど実務でIT技術を活用している人材、経営企業人財などの、世界を動かすDX先端技術・ビジネストレンド全般の知識強化としてもご利用頂けます。2021年は1月に第6回、7月に第7回、2022年は1月に第8回の検定が行われます。(年2回最新版に更新されます。)

最新公式ページ、お申込みはこちら
<https://www.nextet.net/kentei/ifsj-itbt/>

⑪

第7回、第8回「DX検定™」開催日程

「DX検定™」開催概要

(DX人材の可視化検定) 申込・詳細URL: <https://www.nextet.net/kentei/test/index.html>

検定名	「DX検定™」(日本イノベーション融合学会・ITBT®検定)
受験の概要	対象者: 個人の受験と企業申し込みの社員など。検定後に学会の検定サイトで全体の結果を発表。認定者には学会の検定委員会承認の認定証が発行されます。 ※企業の人材のDXレベルでの組織分析オプションも提供可能。
試験概要	60分間で120問の知識問題 (多肢選択式) 出題。 Web受験 PC、タブレットでの受験が可能
出題問題	最新IT技術分野・ビジネストレンド分野全般の必須知識項目から出題 推奨参考図書はWebサイトで案内
受験料	6,600円 (税込) (検定サイトから、①法人申し込みでの事前受付、②個人申し込み) ※学生割引の適用は、学校経由での団体申し込みとなります。
第7回開催日	(法人) 2021年7月8日 (木) 13:20~14:20 (当日13:00よりログイン可) (個人) 2021年7月11日 (日) 13:20~14:20 (当日13:00よりログイン可) ※別途企業団体検定の個別日程調整も可能 (50名以上から) 申込期間: (法人、個人共に) 2021年3月1日 (月) ~2021年6月25日 (金)
第8回開催日	(法人) 2022年1月20日 (木) 13:20~14:20 (当日13:00よりログイン可) (個人) 2022年1月23日 (日) 13:20~14:20 (当日13:00よりログイン可) ※別途企業団体検定の個別日程調整も可能 (50名以上から)
検定結果発表予定	検定実施日の1ヵ月後を予定。

⑫

「DX検定™」シラバスについて ビジネストrend×先端IT技術trend 全12分野

【出題分野・シラバス】

分野	シラバス
1. AI	AIの基礎知識、AIの応用、AIの倫理とセキュリティ
2. IoT	IoTの基礎知識、IoTの応用、IoTのセキュリティ
3. RPA	RPAの基礎知識、RPAの応用、RPAのセキュリティ
4. 5G	5Gの基礎知識、5Gの応用、5Gのセキュリティ
5. クラウド	クラウドの基礎知識、クラウドの応用、クラウドのセキュリティ
6. データサイエンス	データサイエンスの基礎知識、データサイエンスの応用、データサイエンスのセキュリティ
7. ビジネスプロセス	ビジネスプロセスの基礎知識、ビジネスプロセスの応用、ビジネスプロセスのセキュリティ
8. ビジネスモデル	ビジネスモデルの基礎知識、ビジネスモデルの応用、ビジネスモデルのセキュリティ
9. ビジネス戦略	ビジネス戦略の基礎知識、ビジネス戦略の応用、ビジネス戦略のセキュリティ
10. ビジネス倫理	ビジネス倫理の基礎知識、ビジネス倫理の応用、ビジネス倫理のセキュリティ
11. ビジネスセキュリティ	ビジネスセキュリティの基礎知識、ビジネスセキュリティの応用、ビジネスセキュリティのセキュリティ
12. ビジネスインnovation	ビジネスインnovationの基礎知識、ビジネスインnovationの応用、ビジネスインnovationのセキュリティ

21

6. 本検定を受検された方のスキルアップ領域／参考図書

「DX検定™」(ITBT®検定)は、IT先端技術とビジネス知識の検定試験であり、「DX検定™」(ITBT®検定)が、それらの知識レベル/DXリテラシーを高め、「DX人材」になるための出発点です。そして、IT先端技術とビジネス知識の理解度を高め、目標となる「DX検定スコア」を取得するためには、継続的な学習が不可欠です。以下に、参考図書をご紹介します。(※参考書、eラーニング教材等がない書籍のものに変更があります)



22

「イノベティブ人財診断™」

企業のイノベーション人材発掘・育成ツール

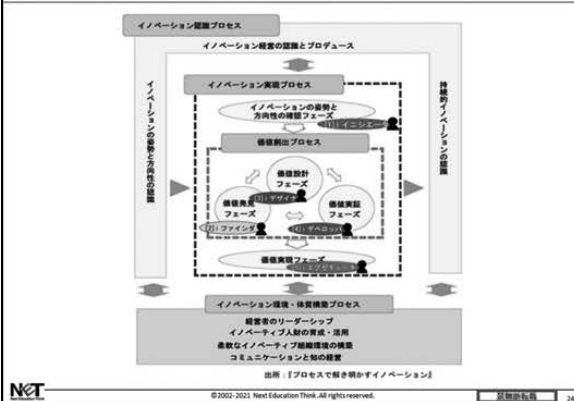
本アセスメントは、ITコーディネータ協会監修の「プロセスで解き明かすイノベーション」(日経BP社刊)に準拠し、「価値創造」や「価値実現」を行うイノベティブ人材・イノベティブリーダー人材に求められる能力要素(全83項目)を定性的・定量的に可視化し、発見・発掘、人材育成・組織開発・企業の組織戦略を支援するデジタルツールです。また、イノベーションのプロセス、役割に対応した、5つの人財像タイプ(イニシエータ：ファインダー：デザイナー：デベロッパー：エグゼク्यूタ)の適性をアセスメントの結果からグラフで表示します。本診断により、これまで埋もれていた組織内外の尖った人材の発見・発掘、採用、個人のタイプ・能力に応じた適材適所配属の実現、新規事業部の組織編成、組織の人財育成を可能とし、「人材」の領域からイノベーション経営の実現を具体的に支援します。

「プロセスで解き明かすイノベーション」特定非営利活動法人ITコーディネータ協会監修(日経BP社刊)

＜書籍に準拠したセクター例＞
日経BP社セクター「イノベーション推進人材育成育成講座」実施 NET提供講座

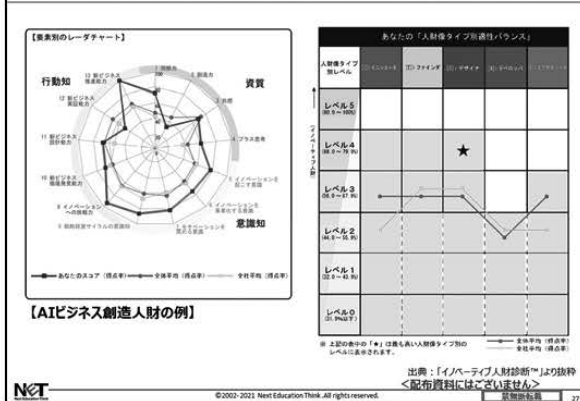
23

イノベーション経営プロセスモデルの各フェーズ



24

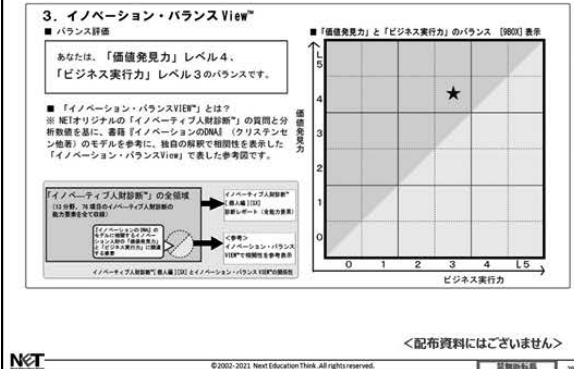
【事例1】データサイエンティスト (AI技術領域) のハイパフォーマンスの分析事例



25

イノベーションバランスView™について (クリステンセンモデルによる分析例)

「イノベティブ人財診断™」より



26

総合コンピテンシー診断「人間力診断™」の企業における活用について
[国内外の企業から抽出した60種類のビジネスリーダー人材の標準コンピテンシーセットをデジタル(DX)で科学的に可視化する]

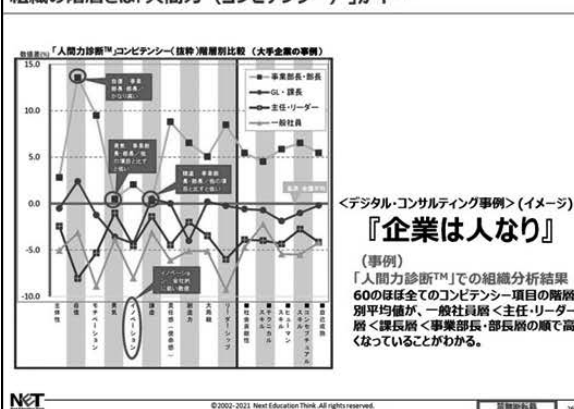
人間力とは、
「人間として社会的に生きるために必要な総合的な魅力や能力※」
(※「人間力診断™」開発会社「ネクストエデュケーション」が「人間力」の定義です。)

HRデック、データによる科学的な人財アセスメントを活用したDX時代の客観的な人事・人材育成・組織開発が可能な時代に

＜データによる科学的なアセスメントのイメージ画像＞

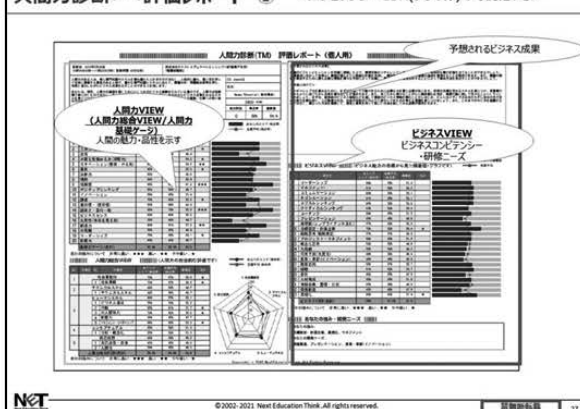
27

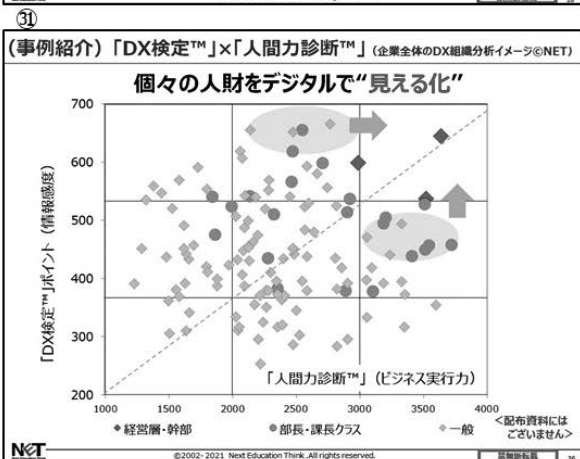
組織の階層とは「人間力 (コンピテンシー)」がキー



28

人間力診断(™)評価レポート ① <コンピテンシーをDX(デジタル)で可視化する>





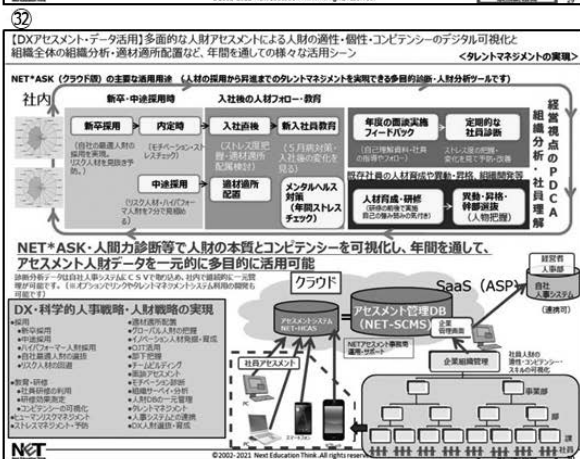
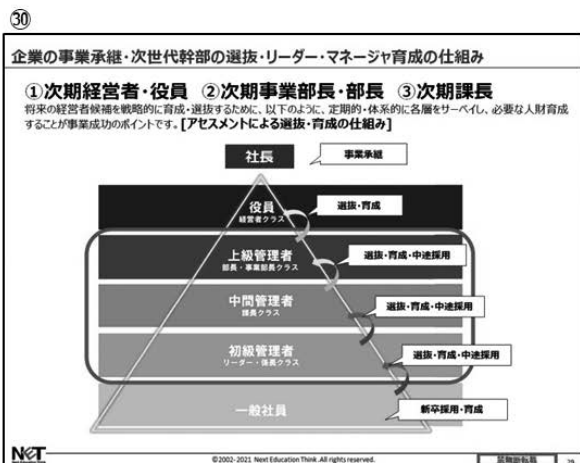
③③

ご清聴ありがとうございました。

NET
Next Education Think

株式会社ネクストエデュケーションシンク
所在地：東京都文京区本郷5-1-16 VORT本郷3F
URL：http://www.nextet.net
e-mail：info@nextet.net
TEL：03-5842-5148

NET
©2002-2021 Next Education Think. All rights reserved.



【補足解説】(対応ページ番号入)

④：ガートナー・ジャパン社が毎年2回発表している、日本におけるテクノロジーの進化のハイプサイクルの2020年9月の図の一例です。

ハイプサイクルとは「過度な期待」の意で、新技術は社会でこのような期待度の高まりのカーブを描いて、いずれピークアウトして、2-5年程度で右側の啓蒙期に入り社会に普及し、生産性の安定期に入るとされています。

DX時代では、このようにスピーディに変化している世界を変えていく先進技術トレンドをウオッチして、先見性を持って取り込んでいくことが、事業の発展にとって重要な時代となってきています。

⑤：高度成長期に製造業を中心として発展してきた日本の大手企業では、この図のように、自社のITシステムの構築は、専門のITベンダー企業に発注して、自社の成功モデルである事業分野、製品のビジネス展開に集中して、組織と人を拡大し、業務の

効率化を進めて、日本は、GDP 2 位と言われる発展を遂げてきた。

ここでは、日本の企業が求める社員の人財像とは、自社の成功モデルの上で、終身雇用制をベースとして、リアル市場でのビジネスを効率的に拡大ができる「ビジネス実行力」が高い人財が最も重要とされた。しかし少子高齢化や、リーマンショック、東日本大震災などで国内市場が飽和すると、国内ビジネス分野は一気に縮小に転じ、失われた20年と言われる低成長の時代が訪れた。

その間、世界のビジネスシーンでは、GAFAのようにIT・デジタル技術を活用してイノベーションを起こし、インターネット、クラウドを活用して、サイバービジネス空間を創造し、そこで今や、リアル市場を上回るほどにビジネスのグロスを拡大してきた。

現在は、GAFAを模して、中国、韓国、台湾などでも、サイバー空間上に、DXビジネスをメインとする市場を、自国内と世界に拡大しつつある。

新しいサイバービジネス空間で行われる、ネットワーク、クラウドを活用した、これからのDXビジネス時代では、これまでの日本のビジネス系企業は、ITのシステムを丸ごとベンダー企業に委託してきたために、自社のIT技術人財が圧倒的に不足している。

また、日本企業はレガシーの成功事業モデルをトレースしデリバリーするビジネス実行人財を中心に固めてきたために、新たにイノベーションを起こしたり、DXビジネスモデルで価値創造することを苦手とする総合職管理型のマインドセットの社員が多数となっている。

今後のDX時代に対応するために、求められる「DX人財」へとリスクすることなどが、多くの日本企業の課題となってきている。

⑦：ネクストエデュケーションシンクでは、人財のビジネス能力の範囲・位置を定義する上で、ハーバート大学のマクレランド博士の「冰山モデル」の考え

方を参考に、弊社が考案したビジネス能力に関しての「人財能力の冰山モデル™」を作成し、これを基準として、DX手法の人財アセスメントを開発しています。

・氷山の水面下が、外からは見えない部分で、①の「適性・資質」は、DNA由来の先天的な資質や個性の部分です。そこを基に、家庭や学校などで価値観・意識などを形造ります。ここは先天的なものが多く、変化しにくい部分ですが、ただし「モチベーション」は見えにくいが大きく変動する部分です。

・氷山の上に見える部分に、仕事をする上で重要となる、②「コンピテンシー(業績を上げる行動特性)」が社会に出てから作られます。リーダーシップや、コミュニケーションなどのビジネスに必要な能力です。

・また、さらにその上に、③「スキル・知識」の層があります。知識やスキルには、正解があり、学習することで大きく伸びる部分です。

・図中の①②③のそれぞれの能力は、弊社が開発したDX（デジタル）手法の客観型アセスメントを多面的に活用することで、すべて定量的に測定が可能となりますので、その数値を掛け合わせることで、人財のビジネス能力の全体像を科学的にデジタルで定量的に可視化することができるようになります。

その総合数値が、業績可能性の予想数値であり、人財のビジネスでのポテンシャルを総合的に定量的に高い精度で予測することが可能となるというモデルです。

また、それぞれの能力のデジタル数値は、その後の人財育成施策によって高めることができ、個人の成長の度合いや、全国平均と比べての比較も可視化できる、まさにDX時代の、デジタル手法の人財アセスメントです。

⑧：DX時代の企業の寿命は、従来と比べて、短期化してきています。デジタルは、劣化せずコピーすることが簡単であり、せっかく価値創造した新ビジネスモデルもまた、後発の改善ビジネスモデルによって早期にディスラプションされることもあり、

新事業の寿命は、さらに短期化していきます。

この「DX時代の成長のための事業ライフサイクル図」は、従来事業が衰退期入る前に、成長の陰りの予兆を感じた段階で、新たなDXビジネスイノベーションを起こし、常に価値創造を繰り返していくことこそが、これからのDX時代の企業のビジネス発展には必須の時代となってくると言えるでしょう。

⑬：日本イノベーション融合学会主催の「DX検定™」は、我が国のDX時代の企業の成長に必須となったDX組織変革、DXビジネスイノベーションを起こすための「DX推進人財」としての能力を、年2回、Webで僅か60分で検定が実施でき、デジタルで定量的に可視化でき、企業の人事や人財育成、新入社員教育、営業人財育成、技術人財の視野拡大、管理職のリスクなどの用途で活用でき、1000点満点で、DXレベルが判定でき、認定証が発行されます。我が国では初めての、世界の最新のIT技術知識とDXビジネストrend全体を理解させ、DX時代のリテラシーを育成するための検定となります。

⑮：以下は、「DX検定™」の、2018年1月の第1回検定から、2020年1月の第6回検定までの、累計データによる分析資料となります。

⑳：これは、ITコーディネーター協会が監修した「プロセスで解き明かすイノベーション」書籍を基に、ネクストエデュケーションシンクが、「日本イノベーション融合学会」の「イノベティブプロセス人財委員会」の監修を経て開発した「イノベティブ人財診断™」です。

企業のイノベティブ人財の発掘と選抜・登用や、組織分析などに活用されています。

㉓：「イノベティブ人財」を5つの人財像類型として能力毎に可視化して、企業でイノベーションチームの開発、組織構築する時のイノベティブ人財の各能力の可視化やチームングで使われています。

㉖：人財のビジネス能力を、DX（デジタル）手法で、多面的に可視化して、客観的な人事・人財育成・組織開発に活用できるようになりました。

㉗：これは、全国の手・中堅企業の「経営人財」、「管理職人財」、「リーダー人財」、「一般社員人財」の、10万人のコンピテンシー診断の統計分析データを基に、グラフ化したものです。企業の階層別の人財のビジネス能力は、ネクストエデュケーションシンクの「人間力診断™」での60の多様なコンピテンシー（業績を上げる行動特性）の測定数値との相関を実証したグラフ図です。DX推進人財にも、この「ビジネス実行力」は必要となります。

㉙：ロバート・カッツモデルに準拠した、60のコンピテンシーごとに、DX手法の分析でデジタル数値で可視化でき、10万人の企業のリーダー人財と自分との比較が分かり、リーダー人財・管理職人財などのビジネス実行力の可視化、人財育成、選抜、登用等に役立つ人財育成コンサルツールとして多くの企業で活用されています。

㉚：企業の事業承継、次世代幹部の選抜、リーダー、マネージャ育成などが、DX（デジタル）手法のアセスメントで、客観的に、公正に、社員人財の能力可視化、選抜、評価、登用等が、各能力データのエビデンスを残して可能となります。最終判断は、それらのデータを見ながら経営者、人事部、上長の方々が、その他の人財情報も併せて総合的に見て、決断することになります。

㉛：（事例紹介）経営者視点からの企業組織全体の人財能力ポートフォリオ図。

DX手法のアセスメントで、多面的に個々の能力の分析が可能となり、様々な角度からクロス分析が可能となり、個々の人財をデジタルで「見える化」して、科学的、客観的に、人財育成、強化、登用、組織開発することが可能となります。

㉜：インターネット上のクラウドでの、DX（デジタル）手法のアセスメントを活用して、年間を通して、企業組織全体の人財データをDBに一元的に蓄積・管理でき、経営者、人事、管理者は、権限管理のもとで、組織階層的、部署別に全体可視化でき、組織の様々な人事・人財戦略・組織開発などでの活用、

人財課題の解決を、DX（デジタル）で客観的に実現可能とすることができます。

（受理日 2021年 5 月24日 掲載決定日 2021年 5 月28日）



斉藤 実（Minoru Saito）

大学卒業後、哲学教育系誌編集長を経て、株式会社アスキー入社。PC 技術マニュアル編集長、教育メディア編集長を経て、1999年 人財育成・客観アセスメント開発会社のネクストエデュケーションシンクを起業。代表取締役
「本郷人間塾TM」理事長／「日本イノベーション融合学会」専務理事
ITSS 認定コンサルタント／人財育成コンサルタント

コロナ禍のヘルスケアと看護事情

—Health care and nursing circumstances in COVID-19—

金井 Pak 雅子（関東学院大学教授）

Masako Kanai-Pak (Professor Kanto Gakuin University)

Abstract Due to COVID-19, our lifestyles have changed completely. As of May 24, 2021, 166,860,081 people have been infected and 3,459,996 people have died worldwide. These numbers are still increasing. In India, 266,533 people were found to be infected on May 17, 2021. On the same day, in Japan, 3,738 people were found to be infected. The situation in India is very serious.

The greater the number of people infected, the more medical care is burdened. Even today, medical staff is in a state of burnout. Some nurses who take care of COVID-19 patients stay at hotels, not at their homes, in order to protect their families. Their lives are fairly restricted. They are told not to eat out with people who are not family members. Some nurses are refused New Year's homecoming by their parents.

In order to prevent the spread of the virus, 2 actions are recommended. First, be sure to wash your hands and gargle when you go home. Second, do not have meals with anyone other than your family. In particular, never have a drinking party.

Keyword : COVID-19, Health care, Nursing, Florence Nightingale, Hygiene

1. はじめに

今回の新型コロナウイルス感染症が日本でニュースとして人々の関心を集め始めたのは、2020年2月初旬、横浜港に停泊していた大型客船ダイヤモンド・プリンセス号内でのことであった。筆者は、横浜市に住んでいるが、当初は、船内で起こったことなので、そこで収まるのかと思っていた。しかし、その時すでに世界各地で感染が確認されはじめ、その後瞬く間に全世界を巻き込む感染症に拡大した。この人類史上類を見ない感染症により、この1年で、我々はこれまでと全く異なる生活様式を余儀なくされることになった。この目に見えない敵との闘いが今後どのような展開になるのか、未だ予想がつかない状況にある。唯一、ワクチンが開発され人々への接種が進

められている。しかし、日本国内のワクチン接種率は、遅々として進まず、1回目の接種率は、医療従事者が80.5%、高齢者が4.7%（2021年5月20日現在）である。¹⁾

新型コロナウイルスによるこれまでの世界の感染者数は、166,860,081人、死者は、3,459,996人である（2021年5月24日現在）。²⁾ これらの数値は、現在日々増加の一途をたどっている。特に最近のニュースでは、インドの感染者数が爆発的な数値となっている。2021年5月17日のインド国内の感染者数は、266,533人、7日間の平均では一日319,497人、日本の同日の感染者数は、3,738人、7日間の平均では5,981人である。³⁾ 両国の人口は、インドが13.66億人、日本が1.263億人（いずれも2019年のデータ）であり、

インドには、日本の10倍以上の人々が暮らしている。単純に両者の数値を比較してみても、インドの感染状況がいかに深刻なのかがよくわかる。

筆者は、インドに一度行ったことがある。国際看護師協会（ICN：International Council of Nurses）^{注1}の理事として2016年1月、ハイデラバード市で開催された第二回アジアパシフィック小児看護学会に招聘されたのである。ハイデラバード市内の光景は、衝撃的で今でも忘れられない。ホテルと学会会場の往復は、貸し切りバスでの移動であった。朝の市内の光景は、特段変わった様子もなかったが、日が暮れてから学会会場からホテルまでの市内の光景には、大変驚かされた。歩道に人々が溢れており、中には横になっている大人や子どももいたのである。彼らは、昼間はどこかへ行き、夜になると歩道で寝泊まりしているとのことであった。

さらに、市内ツアーに参加したときも驚きの光景を目にした。道路は舗装されておらず、水たまりが多数あり、生ごみがいたるところに散乱していた。突然、肩を軽くたたかれたので、振り返ると5-6歳くらいの少年が私に向かって手のひらをさし出していた。つまり「お金をください」というしぐさである。その少年の身なりは大変みすばらしく、裸足であった。ツアーガイドからは、子どもにお金をあげてはいけないといわれていたので、その場は通り抜けた。ツアーガイド曰く、一人にあげると何十人もがお金を求めて寄ってくる、そのお金は親たちが持っていくということであった。

ハイデラバードのこれらの光景は、インドの新型コロナウイルス感染拡大のニュースを見るたびに思い起こされ、いかに衛生環境が感染症対策の鍵となるか考えさせられる。日本は、普段道路に生ごみが散乱している光景は見ることはない。道路もほとんどが舗装されている。しかし半世紀ほど前までは、日本の衛生環境はかなり悪かった。筆者が子供のころは、トイレは水洗ではなかったことを記憶している。ごみは、家の前のごみ箱（木製）に入れ、ごみ収集は

一週間に一度であった。そのため、夏場はごみ箱から悪臭が漂い、ハエも飛び交っていた。場所によっては、ごみを川に捨てているところもあった。さらに駅のプラットホームには「痰ツボ」が置いてあった。現代の若者には到底想像できない光景である。それが、1964年の東京オリンピックに向けて、衛生環境が急速に整えられた。蓋つきのポリバケツが登場し、家の前のごみ箱は撤去され、悪臭もなくなった。トイレも水洗となった。つまり、戦後の高度成長とともにオリンピックが追い風となり、衛生環境は劇的に改善されたのである。

もし、今から60年ほど前に新型コロナウイルス感染症が日本で発生していたら、感染者数はかなりの数になっていたことであろう。そう考えると、日常生活において衛生環境を整えることがいかに人々の健康に関係しているかがわかる。

2. ナイチンゲールの功績

衛生環境に関して、看護界でいち早く実践・検証したのが、近代看護の創始者であるフローレンス・ナイチンゲールである。英国の裕福な家庭に育ち、基礎科学や哲学、その他にもラテン語、ギリシャ語、イタリア語、フランス語、ドイツ語など英才教育を受けたといわれている。「フローレンス」という名前は、両親が長期休暇中で過ごしていたイタリアの「フィレツェ（英語読み、フローレンス）」で1820年5月12日に生まれたことが由来である。5月12日は、「看護の日」として、世界中で様々なイベントが毎年開催されている。また、2020年は、生誕200年を記念して、“Nursing Now”キャンペーンが世界各地で展開されている。Nursing Nowキャンペーンとは、「看護の力で、健康な社会を」をスローガンに、世界保健機関（WHO）と国際看護師協会（ICN）が連携し、2021年6月までキャンペーンを展開している。⁴⁾ 看護の職能団体である日本看護協会も、このキャンペーンを積極的に推進している。看護職が持つ可能性を最大限に発揮し、健康課題への取り組みに関

して、看護職がその中心に立ち、人々の健康向上に貢献するとして、様々な活動が展開されている。活動内容の詳細は、動画にも収められており日本看護協会のホームページに掲載されている。⁴⁾

ナイチンゲールは、クリミア戦争（1853～56年）に38名の部下をとともに従軍し、傷病兵の看護にあたった。そこでナイチンゲールが目にしたのは、兵舎病院の惨憺たる光景であった。コレラが蔓延しており、汚物の悪臭、南京虫がいたるところに生息し、不衛生極まりない環境であった。当時は、戦争による負傷で命を落とす兵士より、負傷した傷口からの感染で亡くなる兵士の方がはるかに多かった。そこで、ナイチンゲールは、傷病兵の療養環境を清潔に保つことで、死亡率を低下させたのである。

ナイチンゲールの有名な著書「看護覚え書」には、環境を整えることに関する記述がある：「看護とは、新鮮な空気、陽光、暖かさ、清潔さ、静かさを適切に保ち、食事を適切に選択し管理すること、こういったことのすべてを、患者の生命力の消耗を最小にするように整えることを意味すべきである。」⁵⁾ 科学技術が発達し複雑な治療や処置が開発され、患者がいかに高度な医療を受けることができて、ナイチンゲールが示したこの内容は、看護は何をすべきか、その基本を表している。この名言の新鮮な空気、陽光、暖かさ、清潔さ、静けさ、適切な食事は、病人に限らず人々の健康生活の基本である。例えば、「新鮮な空気」に関して、日本は戦後の高度成長期に、工場から排出される煙が大気汚染を引き起こし喘息患者が急増した。のちに「四日市喘息」として4大公害病の一つに認定された。人々の生命維持ために必要不可欠な空気、それを取り込むための呼吸に関して、我々は普段意識しているわけでない。しかし、体内に取り込まれる空気が汚染されていたならば健康を害してしまうわけである。「看護覚え書」には、看護の真髄を貫く名言が多数書かれている。それらは、時代を超えてなお看護の本質を問うており、看護の普遍性を提示している。そして、今なお世界の

看護師たちに受け継がれている。

3. 新型コロナウイルス感染症が看護にもたらした影響

新型コロナウイルス感染症の拡大防止策として、緊急事態宣言が出され、企業の多くは在宅勤務を推奨したり、学校ではオンライン授業が取り入れられたりしている。しかし、医療従事者は、最前線で患者に直接関わり治療・処置を担っている。病院では、手洗い・消毒が強化され、これまで以上に時間がとられている。感染した患者を受け入れている病院は、病棟再編成が求められ、それに伴いスタッフも異動の対象になっている。感染した患者を受け入れない病院においても、感染患者以外を受け入れることが余儀なくされ、業務がこれまで以上に煩雑となっている。

さらには、免許がなくても出来る仕事も増加している。2020年秋にテレビで、新型コロナウイルス感染症患者を診療している医師を追った番組が放映された。撮影は2020年4～5月のころである。その一場面に筆者は大変衝撃を受けた。当時個人用防護具が不足していたので、看護師たちが、プラスチックでフェイスシールドを作っている場面である。ただでさえ忙しいのに、そのような時間があつたら、休憩してほしいと思った。彼らは、目の前の問題を解決しなければという思いでしていたことであろう。このような状況を病院の管理者はどのように見ていたのだろうか。看護管理学を専門とする筆者には、人的資源の活用に関して、病院の管理職のマネジメントがどのようなになっているのか大変疑問に思った次第である。

さらに、入院患者への面会が、できなくなったことにより、家族への説明や連絡などにスタッフの時間がとられている。また、患者によっては、家族の面会がないことで精神的に不安定な状態に陥ってしまい、看護師が患者のメンタルケアに費やす時間が増えている。

医療従事者に対しては、一般の人以上に行動規制

がされている。例えば、家族以外の人との会食禁止、当然のことながら忘年会・新年会なども禁止である。院内の食堂でも間隔をあけ、黙々と食事をし、終わったらすぐに席を立つという光景である。看護師たちの中は、年末年始の帰省すら家族から拒否されたケースも多い。感染病棟に勤務する看護師は、一人ホテル住まいをしている者もいる。また、家族と暮らしていても家の中でもマスクをつけ、食事でも家族と別に取りという生活をしている看護師もいる。家族からはそんなにまでして看護師を続ける必要はないと言われたりする。

院内でクラスターが発生してしまうと、状況はかなり深刻である。本人はもとより家族も感染の危険にさらされる。PCR検査の結果がでるまでは、不安の日々を過ごすことになる。知り合いの看護師の話であるが、院内でクラスターが発生し、陽性となった看護師は同居している家族全員も感染したそうである。看護師本人は、自分が家族に感染させてしまったというに自責の念で大変落ち込んでしまったそうである。また、知り合いの看護師長は、部下から以下のような愚痴を言われたそうである。

私たちは私生活においてもかなりの行動規制を強いられている。しかし、患者の中には飲み会に参加し、感染する者もいる。なんで勝手な行動をとって感染する人たちによって、私達がますます忙しくなるのか。私達は、外食すらしないのに。

この発言をしたスタッフは、自分たちは自粛生活を強いられているにもかかわらず、身勝手な行動の結果感染した人たちによって、医療現場はさらに忙しくなっていることへのやるせない気持ちをどう処理してよいかかわからず、上司に訴えたのであろう。このような状況におかれている看護師達のメンタルケアをどのように支援していくのか。人間は、話をすることにより気持ちが楽になったりする。そのコミュニケーションが断ち切られては、精神的負担も

増大していく。特に医療従事者は守秘義務があるので、勤務での内容をたとえ家族にも話すことすらできない状況におかれている。もはや使命感のみで続けられる仕事ではない。

4. 新型コロナウイルス感染症拡大防止にむけて

今回の長引く感染症により、治療の最前線で働く医療従事者は心身ともに疲弊している。彼らは、自らの状況を訴える余裕も気力もない状況にあるといっても過言でない。このまま感染拡大が続くと、治療が必要な患者が十分な医療を受けることが出来なくなる。そのような事態を回避するには、まず一人一人が感染対策をより意識して行動することである。具体的な行動は、以下の2つである。

第一に、外出から帰ったら必ず手洗い、うがいすることである。手洗いは、「石鹸を使って流水で3分」を徹底することである。これは、感染症が蔓延していなくても、普段から心がけて実施することである。幸い日本では水道の蛇口をひねれば、飲み水が出てくる環境にある。海外に出てみると、この環境が大変ありがたいと感じる。筆者は、2009年、ICNの理事選挙のため、南アフリカのダーバンに行った。出発前に、スーツケースにペットボトルの水を何本か入れて持っていくように、レストランでは、コップに入った水が出されてもが絶対に飲んではいけない、というアドバイスをいただいた。

第二に、家族以外の人との会食はしないことである。特にアルコールを伴う会食は、絶対にしないことである。今回の感染症が今後永遠に続くわけではないので、収まるまでの辛抱である。

これらの行動をひとりひとりが心して徹底することである。特に難しいことではない。筆者は、次のメッセージを国民一人一人に送りたい。

「日本の医療崩壊を招くのも防ぐのも、あなたの行動次第」

注：国際看護師協会

ICN: International Council of Nurses

ICNは、各国の看護師協会からなる組織で、1899年に創設され、現在130以上の国が加盟している。世界の看護師の社会的経済的地位の向上、看護の発展、地球及び地域社会での健康医療政策への積極的参加を目指している。日本看護協会も加盟しており、加盟国の中では、その人数は一番多い。ちなみに、現在日本の会員数は、約62万人で、就業者数の約47%を占めている。ICNの本部は、スイスのジュネーブにあり、CEOをはじめ専任の職員が約15名勤務している。会長及び理事は、すべてボランティアである。

会長及び理事の任期は4年、理事のみ再選は2期までである。世界を7地域に分け、それぞれに理事の議席が割り当てられている。日本が所属する第7地区（アジア・オセアニア）は、3議席である。会長は理事の議席とは関係なく、立候補できる。会長および理事の立候補に際しては、その国の看護師協会の推薦を受ける。筆者は、2009年～2017年まで理事を務め、2期目は、第一副会長を拝命した。

組織運営に関わる事項は、各国の代表者会議の決議が必要で、その会議は、2年に一度開催される。それに合わせて、ICN大会が開催され、学術集会や様々なイベントが催される。開会式は、オリンピックのように盛大で各国の代表者がプラカードを持ち、民族衣装を着て入場する。ICN大会の参加者は、多い時で5000人規模となる。今年も6月にアブダビで開催予定であったが、COVID-19のため、Web開催となり11月に延期された。2019年のシンガポール大会の時には、WHOのデトロース事務局長が急きょ参加された。丁度、G20大阪サミット（6月28日・29日）に参加された後、来られたのである。その2年前の2017年バルセロナ大会の開会式では、ジュネーブからオンラインでご挨拶をいただいた。シンガポール大会でのご挨拶では、前回はオンライン参加だったので、今回は是非参加したかったと言われ、会場は大変盛り上がった。筆者は、偶然にも前から3列目

に座っていたので、かなり間近に拝見した。

【引用文献】

1) 国内のワクチン接種人数

<https://vdata.nikkei.com/newsgraphics/coronavirus-japan-vaccine-status/>

2) 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）WHO公式情報特設ページ

https://extranet.who.int/kobe_centre/ja/covid
（2021年5月24日現在）

3) インド 新規感染者数と死亡者数

<https://github.com/CSSEGISandData/COVID-19>
（2021年5月19日現在）

4) Nursing Now <https://www.nursingnow.org/>

4) Nursing Now キャンペーン

<https://www.nurse.or.jp/nursing/practice/nursing-now/index.html#p2>

5) ナイチンゲール著 湯槇ます他訳 看護覚え書（第7版）
p.15 現代社 2011

（受理日 2021年5月28日 掲載決定日 2021年5月31日）



金井 Pak 雅子（Masako Kanai-Pak）

学歴：神奈川県立衛生短期大学卒業、
南オレゴン州立大学看護学部卒業、ハ
ワイ大学大学院修士課程修了（専攻：
看護管理学）。アリゾナ大学大学院博
士課程修了（専攻：システム）

職歴：横浜赤十字病院看護師、ハワイ
州クイーンズメディカルセンター看護
師、東邦大学医療短期大学講師、国際
医療福祉大学助教授、東京女子医科大
学教授、東京有明医療大学教授を経て
2016年より現職

社会貢献：国際看護師協会理事（2009
年～2017年）

主な研究：看護職のエンパワーメント、
看護管理者のリーダーシップ、看護職
の労働環境、看護教育・研修用 VR 開発
主な著書：看護経済学入門 エンパ
ワーメントモデルへの招待 ライフサ
ポート社 2018年

看護管理学習テキスト第5巻 日本看
護協会出版会 2021年度版

日本イノベーション融合学会のご案内

～ Innovation Fusion Society of Japan (IFSJ) ～

目標： 2022 年に、“知のオリンピック”を！

学会 HP はこちら！

<https://www.ifs-j.com>

創設理念

グローバル化時代に、変化と競争に果敢にチャレンジし新たな価値を生み出すイノベティブ人財を多方面から結集し、相互のコラボレーションから、異分野間の融合領域においてイノベーションを創出することで我が国の活力増進、社会経済力向上、国際貢献に資することを目的とする。

したがって、既存の制度・仕組み・ルール等に囚われず、良いところは相互に学び伸ばし、新しいアイデアや、イノベーションの種になり芽になる「モノ・コト・イシ」に関わる老若男女の知（知識＋知恵＋知心）を、あまねく進んで取り入れる融合学会とする。

2014 年 04 月 01 日現在

創設背景

20世紀末に起きたいわゆるバブル経済崩壊後の失われた10年は、21世紀に入っても終熄せず、失われた20年とも言われる経済不況が続いていた。

2012年6月に開催された産業構造審議会新産業構造部会では、わが国の経済を長らく覆う「閉塞感」の背景には、経済状況の構造的な行き詰まりがあるとし、第一が「企業戦略・産業構造」、第二が「就業構造」と2つの行き詰まりをあげている。

こうした中で、たとえば、従来のITの役割が変化し、ビジネスの効率化から、ITは、IT関連産業の枠を超え、他産業、他分野との融合によってイノベーションを起こし、新たなサービスを創造する役割を担いつつある、としている。

このような状況を鑑みれば、All Japan の精神の下、全省庁や全産業界が協働して支援する体制の確立が望まれる。

イノベーションの現状を見ると、日本のイノベーション研究・教育は完全に立ち遅れていると言わざ

るを得ない。

そこで、日本産業界の喫緊の課題は、次世代イノベティブ人財の育成であるとの認識の下、イノベーションに関係・関連する学者、経営者、ビジネスマン、起業家、専門家、政府・自治体関係者等に広く参画をお願いし、柔軟でユニークな発想の下に、個人や地域の小さなイノベーションから地球規模の大きなイノベーションまで、知の共有と研鑽の場として多様な知を結集する知の融合学会を創設することになった。

また、知の融合学会のビジョンとして、「Intellectual Olympics 知能オリンピックス」提唱者である青山学院大学石川 昭名誉教授を最高顧問にお迎えし、2021年に「知のオリンピック」を開催することを目標として同好の士が集結した。（注）

注）2020年初頭に世界に拡大し、WHOによりパンデミック宣言された新型コロナウイルス(COVIT-19)の感染者拡散による社会的リスクを考慮して開催目標を2022年と変更している。

学会役員

2021年5月1日現在

名誉総裁：海部 俊樹（一般社団法人中央政策研究所最高顧問、第76・77代内閣総理大臣）

名誉顧問：相磯 秀夫（慶應義塾大学名誉教授、東京工科大学名誉教授・元学長）

名誉顧問：蟻川 芳子（日本女子大学名誉教授、同大学顧問、同元理事長・同元学長）

最高顧問：安西祐一郎（独立行政法人日本学術振興会顧問・元理事長、元慶應義塾長）

特別顧問：岡田 秀一（石油資源開発株特別顧問・前社長、元日本電気株式会社副社長、元経済産業審議官）

特別顧問：郷農 彬子（㈱バイリンガル・グループ代表取締役社長、元文部事務官）

特別顧問：谷口 恒明（横浜商科大学理事・評議員、元日本生産性本部理事長）

特別顧問：永野 博（科学技術振興機構研究開発センター研究主幹、元文部科学省科学技術政策研究所長）

特別顧問：野中郁次郎（一橋大学名誉教授、早稲田大学特命教授）

特別顧問：林 良造（東京大学公共政策大学院教授、元経済産業省経済産業政策局長）

顧問：小島 昇（日本経営管理協会代表理事、千代田税理士法人所長）

顧問：佐々木昭雄（一般社団法人中央政策研究所事務局長）

顧問：高橋 成知（株式会社経済産業新報社代表取締役社長）

会長：有賀 貞一（AIT コンサルティング株式会社代表取締役、元 CSK 代表取締役）

副会長：片岡 方和（ちふれホールディングス株式会社代表取締役社長）

副会長：北川 正恭（早稲田大学マニフェスト研究所顧問、元三重県知事）

副会長：播磨 崇（前 NPO 法人 IT コーディネータ協会会長、元富士通株式会社常務取締役）

副会長：向井地純一（はごろもフーズ㈱取締役、元農林中央金庫副理事長、元全中専務理事）

副会長：和田 成史（株式会社オービックビジネスコンサルタント代表取締役社長、CSAJ 名誉会長）

理事長：高梨 智弘（T&T パートナーズ会長、株式会社日本総合研究所フェロー、公認会計士）

副理事長：小野瀬由一（中小企業診断士、医業経営コンサルタント・東京 ITC 副理事長）

専務理事：西山 敏樹（東京都市大学 准教授）

監事：岩田 浩一（公認会計士、税理士）

事務局長：海老沢光夫（NPO 法人内部統制評価機構事務局長、元株式会社日本総合研究所）

幹事：高橋 一男（株式会社ディーネット代表取締役）

北海道支部長：赤羽 幸雄（有限会社マルチキャスト代表取締役、札幌学院大学客員教授）

信越支部長：渡辺 力（株式会社かんなん丸代表取締役専務）

関東支部長：藤懸 庚汪（（一社）中央政策研究所部会長、㈱経済産業新報社ビジネススクール事務局長）

関西支部長：岡田 康夫（摂津総合法律事務所所長、元大阪弁護士会副会長）

九州支部長：江崎 晃一（HAW サポート 代表、元パナソニック㈱）

注：上記学会執行機関・監査機関・諮問機関に加え、決議機関として「理事会」が設置されている。

1) 人財と文化 (Human Resources & Culture)

Human Resources :

「ITBT の知」	(東京都：山本米孝)
「e-ラーニングの知」	(東京都：岡田安人)
「インタビューの知」	(東京都：沖中幸太郎)
「企業教育の知」	(東京都：三尾和幸)
「人財育成の知」	(東京都：斎藤 実)
「セレンディピティの知」	(東京都：藤井徳久)
「大局観の知」	(東京都：伴野洋二)
「タカラジェンヌ流自己表現養成の知」	(東京都：紫咲大佳)
「繋ぐ〜ツナギストの知」	(千葉県：乃万克也)
「複業の知」	(東京都：加藤智絵)
「弁護の知」	(大阪府：岡田康夫)
「法務・コンプライアンスの知」	(東京都：岡田洋介)
「無知の知」	(東京都：中山聖仁)

Culture :

「医易同源の知」	(東京都：清水 誠)
「日本伝統アート」の知」	(東京都：谷澤一平)
「日本伝統工芸産業の知」	(東京都：杉本蘭華)
「日本武芸道の知®」	(神奈川県：高橋玉樹)
「バイリンガルの知」	(東京都：郷農彬子)
「美学・芸術の知」	(東京都：坪田幹人)

2) 健康と食 (Health Care & Food)

Health Care :

「癒しのこころみの知」	(東京都：江口康二)
「介護の知」	(神奈川県：平本千恵子)
「看護の知」	(神奈川県：金井 Pak 雅子)
「健康づくりと運動療法の知」	(宮城県：児玉善廣)
「建設と介護の複業の知」	(岐阜県：阿部伸一郎)
「骨伝導の知」	(東京都：謝 端明)
「国際医療の知」	(東京都：尊田京子)
「生命保険の知」	(東京都：岸 和良)
「地域連携医療ネットワークの知」	(宮城県：竹内与志夫)
「日本語オンライン医療相談サービスの知」	(兵庫県：野田一夫)
「病院管理イノベーション集合知」	(群馬県：西山信之)

Food :

「薬膳の知」	(東京都：辰巳 洋)
--------	------------

3) グローバルとローカル (Global & Local)

Global:

「ICG - SIG の知」	(福岡県：岩崎博信)
「グローバルの知」	(愛知県：永井規夫)
「グローバルイノベーションの知」	(東京都：石田謙太郎)
「中国の知」	(東京都：沼澤昭仁)
「パングラディッシュの知」	(東京都：小野智史)
「ブラジルの知」	(東京都：田中 亨)

Local:

「Channel Japan の知」	(東京都：玉城理恵)
「社会システムデザインの知」	(愛知県：三宅創太)
「地域活性化の知」	(福岡県：江崎晃一)
「地域にある老舗中堅企業活性化の知」	(新潟県：渡辺 力)
「福井の知」	(福井県：横屋俊一)
「北海道の知」	(北海道：赤羽幸雄)
「山形市の知」	(山形県：後藤 寛)

4) 経営と金融 (Management & Finance)

Management :

「アーカイブの知」	(東京都：常盤拓司)
「イノベーション実行戦略の知」	(東京都：萩野 武)
「イノベーション・プロセスの知」	(東京都：国近昌裕)
「イノベティブモビリティの知」	(東京都：西山敏樹)
「勝ち抜く会社の知」	(東京都：岩崎潤也)
「勝ち抜く商店街のための課題の知」	(東京都：上原 正)
「クリニック経営の知」	(大阪府：赤松和弘)
「女子カイノベーションの知」	(東京都：麻生美央)
「知の経営 (Chi Management) の知」	(東京都：高梨智弘)
「知の巡りを良くする知」	(宮城県：黒河英俊)
「中小企業支援の知」	(東京都：河原万千子)
「働きかたの知」	(東京都：平田未緒)
「ビジネス・プロセスの知」	(東京都：山本哲郎)
「品質創造の知」	(東京都：大藤 正)
「プロジェクトマネジメントの知」	(愛知県：百村幸男)
「ベンチマーキングの知」	(東京都：高梨智弘)
「弁理士の知」	(東京都：高橋俊一)
「ボルドリッジの知」	(東京都：黒瀬 晋)

Finance :

「新しい会計の知」	(東京都：山口揚平)
「エクイティファイナンスの知」	(東京都：萩原達志)
「簡易キャッシュフローの知」	(東京都：篠内俊幸)
「金融の知」	(東京都：山村延郎)
「国際監査・税務の知」	(東京都：Sano John Tsukasa)
「財務分析の知」	(東京都：佐藤 靖)

5) IoTとコミュニケーション (IoT & Communication)

IoT :

「Web デザインの知」	(東京都：伊里牙香)
「IoT/IoE の知」	(新潟県：伊藤雅人)
「WebQ の知」	(神奈川県：濱田幹也)
「情報システム超高速開発の知」	(東京都：木村礼壮)
「中国の IT の知」	(東京都：辰巳 勉)
「デジタルマーケティングの知」	(東京都：原田茂義)
「ビックデータ・モバイルソリューションの知」	(東京都：木村礼壮)
「プラスパシシステムズの知」	(東京都：田尾法一)
「ブルートゥースの知」	(東京都：盛川英典)

Communication :

「IT マーケティングの知」	(東京都：丸谷幸夫)
「IT リスク・マネジメントの知」	(東京都：蛭間久季)

6) 環境と産業 (Environment & Industry)

Environment :

「環境改善安全の知」	(東京都：貞金佳尚)
「土砂災害の知」	(東京都：森 俊勇)
「発想する環境の知」	(東京都：佐藤太亮)

Industry :

「あと施工アンカーの知」	(千葉県：洞下英人)
「顕微の知」	(東京都：上野宗一郎)
「次世代コードの知」	(東京都：東 陽一)
「ドローンの知」	(東京都：酒井学雄)
「スマート農業の知」	(東京都：向井地純一)
「包装の知」	(大阪府：山澄隆志)
「郵便の知」	(長野県：鳥羽章夫)

知の融合（拠点間コラボ）

縦割りになっていた研究や実務を、関係する「知の拠点」ノウハウとコラボし、必要な人脈をフル活用し、知のプロジェクト化に結びつける＋拠点間コラボレーションによってイノベーションを起こす

知の拠点の総合力で「知のオリンピック」を成功させ、「イノベーション・プロセス」を構築する。

- ☐ 知識・知恵の深耕 ⇒ 知の拠点に自由参加、Web 融合学会誌発行
- ☐ 事業化支援と拡大 ⇒ 定期的な学会内情報発信の機会
- ☐ ビジネスマッチング ⇒ 知と人脈のプラットフォームの活用
- ☐ イノベーション ⇒ $1 \times 1 \times 1 \times \dots = \infty$ の夢を皆で実現。

企画運営会議：

有賀会長、高梨理事長、小野瀬副理事長、西山専務理事、海老沢事務局長他

委員会：

- ・年次大会実行委員会（2021年度）： 委員長：高梨智弘（理事長）
- ・表彰委員会： 委員長：有賀貞一（会長）
- ・学術誌作成委員会： 委員長：西山敏樹（専務理事・フェロー）
- ・会員管理委員会： 委員長：海老沢光夫（理事・事務局長）
- ・国際委員会： 委員長：小野瀬由一（副理事長）
 - － ICG 小委員会 ー 委員長：岩崎博信（フェロー）
- ・教育・研修・調査委員会： 委員長：金井 Pak 雅子（理事・フェロー）
 - － ITBT®（DX）検定小委員会： ー 委員長：山本米孝（理事・フェロー）
 - －イノベーション・プロセス研究小委員会 ー 委員長：国近昌裕（フェロー）
 - －ヤングイノベーションリーダーズ小委員会 ー 委員長：江口康二（フェロー）
- ・広報委員会： 委員長：野秋盛和（理事）

◎知のオリンピック組織委員会： 委員長：藤懸庚汪（理事）

『イノベーション融合ジャーナル』 刊行・執筆・投稿・審査規程

第一節 刊行

1. 目的

『イノベーション融合ジャーナル』(The Journal of Innovation Fusion)は、社会の構造変革に資する学際的な成果を広く扱う。異分野間の融合に基づく新たなイノベーション創出の知を集め、世界の活力増進、社会・経済力のアップ、国際貢献に資することを目的とする。日本文か英文の「原著論文」、「研究ノート」、「事例報告」、「書評」の4つのタイプの原稿を収録して発刊することで、当該分野で活躍する研究者や実務家の育成と学術的知識の実務適用を目指す。

2. 刊行主体

本誌の発行は、日本イノベーション融合学会(Innovation Fusion Society of Japan : IFSJ)が行う。併せて論文誌の編集については、「イノベーション融合ジャーナル編集委員会」が行う。

3. 刊行回数・方法

本誌は年に原則2回刊行する(増刊もありうる)。電子ジャーナル形式での出版を基本とする。

4. 編集委員会の構成

編集委員長、副編集委員長、編集委員は、研究者と実務家のバランスを重視し理事長が推薦し、その結果に基づき理事会で決定する。編集委員長及び副編集委員長は1名ずつ、編集委員は10名程度とし、編集委員長は、必要に応じて編集委員会を招集することが出来る。また編集委員会は、場合によりリモート会議やE-mail等の情報伝達手段を用い開催することも出来る。編集委員長が一定の事情から業務に

あたれない場合には、副編集委員長が代理を務めることとする。

5. 著作権

著作権(複製権や公衆送信権を含む)は学会に所属する。併せて掲載された論文の著者の全員は、論文を電子化してインターネット上で公開することに同意する。

第二節 執筆

1. 掲載の種類

本誌では、イノベーション融合に関する日本文か英文の「原著論文」、「研究ノート」、「事例報告」、「書評」の4タイプの原稿を収録する。各々の性質については、次の通りに整理される。

- (1) 原著論文=実証的研究あるいは理論的研究の成果として、高い独創性と公益性を有するもの。
- (2) 研究ノート=研究の中間報告または予察的な研究報告だが、幅広く共有する価値があるもの。
- (3) 事例報告=様々な分野のイノベーション融合に関する実務成果と、その効果をまとめたもの。
- (4) 書評=特定文献に関する評価を総合的に論じて、著者の独創的な考えや見方を提示したもの。

なお、本誌に掲載される(1)-(4)の掲載文は未発表で他の学術雑誌に投稿中でないものとする。

2. 論文等の分量

- ・原著論文については、指定のフォーマットを用いて掲載時10ページ以内とする。
- ・研究ノートと事例報告については、指定のフォー

マットを用い掲載時8ページ以内とする。

- ・書評については、指定のフォーマットを用いて掲載時4ページ以内とする。

3. 論文等の構成と内容

- ・原著論文と研究ノートについては、研究論文の色が強い「研究の背景」、「研究の目的」、「研究で用いた手法」、「研究の結果と考察」、「今後の課題」等を含め極力平易な表現に努める。
- ・研究ノートや書評は、フォーマットを変えない範囲であれば構成や内容は、著者に一任する。

4. 記述および表現についての注意事項

本文中の記述は簡易明瞭を旨とする。資料の引用以外では、難読漢字や旧仮名遣いの使用を避ける。図表については、読者の理解に効果があるものを厳選して掲載し、文章表現との相乗効果を図る。また社会通念上、性や職業、身体的特徴、精神的特徴、旧弊的身分慣行等についての差別表現については、特にそれが本文中で考察・分析の対象になっている場合、または事例研究で情報提供者等の発言をそのまま掲載する等の必然性が高い場合を除き、避ける事とする。

5. 倫理的配慮

投稿原稿中で、特定の人物・団体・ケースを扱う場合は、それに関わる個人や団体の了解を得て執筆する。また、個人や団体名は原則として匿名表記とし、内容展開上での必要性がある場合は、当該個人や団体の了解を得て掲載を行う。更に、人を対象にする研究で所属機関等の研究倫理審査委員会の許可を得て行ったものについてはその旨を記す。全般的に倫理的な配慮の事項については簡潔に原稿内に記載する。以上を前提として原稿の審査等を進める事とする。

6. 本文の執筆

本文の執筆については、フォーマットの指定に従って執筆すること。指定に沿わないで執筆している場合、審査に入らない事があるので十分注意されたい。

7. 二重投稿等について

審査中に二重投稿が判明した際には、審査をその時点でとりやめる。万一掲載後に二重投稿が判明した際には、掲載文を削除し、発覚後10年以内の投稿禁止措置をとるので注意されたい。

第三節 投稿

1. 投稿の原則

投稿者は、少なくとも著者一名は日本イノベーション融合学会会員とする。この場合、筆頭著者であることには限定しない。掲載原稿は自由投稿を原則として、毎年11月末日と毎年5月末日を締切日とする。ただし、学会の総意として特集テーマ号を発刊するときには、別途締切日を公告する。学会員にとって価値のあるテーマがある際には、編集委員会が特定の執筆者へ原稿執筆を委嘱することもある。

2. 投稿や掲載にかかる費用について

すべての原稿の種類について、投稿料として1編1万円を学会の指定口座に振り込んで頂く。また原著論文と研究ノートは査読が必要となるので、別途1編1万円を加算することとする。なお、前記の基準ページを超える場合には、別途掲載料を請求することになる。

3. 原稿の作成と送付

フォーマットはMicrosoft Word[®]で作られており、これを用い作成して、以下の指定の電子メールアドレスに送付すること。送付され次第、原則2日以内に投稿者へ届いた旨、返信する。

E-mail nishibus@tcu.ac.jp（編集委員長、東京都市

大学都市生活学部 准教授 西山敏樹あて)

4. 投稿原稿の扱い

全ての投稿原稿について、採択されなかった原稿については投稿者に返却をしない。

5. 著者校正および別刷

著者校正は原則として一度行う。別刷については、学位審査やビジネス活用等で必要とする場合に著者負担で行う。別刷申込については上記編集委員長あてで E-mail を送付すること。

第四節 審査

1. 審査の原則

原著論文と研究ノートについては、編集委員会が指定の2名以上の査読者が著者匿名の状況で査読する。査読者には、論文のテーマを鑑み、そのテーマに精通した十分な学識を持つ者を選び、公正かつ厳密な査読を行ってもらふ。事例報告と書評については本誌に適切な内容か等を編集委員会内部で査読する。これも著者匿名で審査を行い内容に精通する査読者2名を選ぶ。

2. 審査者の役割

2名の審査者は、編集委員会所定の基準に従って審査を厳正に行う。採択の可否、修正箇所、意見等を記した審査結果を査読の依頼日から起算して、4週間以内に編集委員長あて提出する。

査読結果は編集委員長から投稿者へ E-mail で返信する。条件付き採録の際には、執筆者へ修正期日を指定し（概ね4週間以内の修正期間）、修正稿投

稿を依頼する。再査読の結果については、編集委員長から投稿者へ E-mail で返信する。編集委員長は、掲載対象の原稿の全ての査読結果が出次第、編集委員会を招集して掲載原稿を委員会メンバーの総意の下に決定する。

3. 論文の審査基準

投稿原稿は、以下の10の基準で評価される。各基準について、1ないし5の5段階で各査読者が評価する。複数の査読者の評価を見て、最終的な掲載については編集委員会で決定を行う。

- (1) 研究目的、問題設定の明確性
- (2) 文献調査・検討の適切性
- (3) 理論・仮説・分析枠組みの明確性
- (4) 研究設計の適切性
- (5) 実証及び論証方法の妥当性
- (6) 考察及び理論的解釈の深さ
- (7) 結論の明確性、有意義性
- (8) 実務的重要性
- (9) 論文構成と文章表現
- (10) 研究の独創性

4. 審査報告書の管理

編集委員長は、任期中に提出された審査報告書の管理を細心の注意を持って行う。

5. 委嘱原稿

委嘱原稿については、この規程の限りではない。

2021年6月1日 制定

イノベーション融合ジャーナル 第6巻 第1号

2021年6月30日発行

編集発行 日本イノベーション融合学会

事務局 〒103-0013 東京都中央区日本橋人形町1-9-2 富士ビル5階

電話番号：03-6661-6306

FAX 番号：03-3666-3068

URL：<https://www.ifs-j.com/>

本誌に掲載された論文の著作権と出版権は日本イノベーション融合学会に帰属します。
