



AI



を活用した

D&I推進ツールの開発

A generative AI-based D&I promotion tool

概要資料をご覧いただき、誠にありがとうございます。

karafuru AI (カラフルエーアイ) は、

NTT西日本グループのダイバーシティ推進チームからの

「D&I推進のために技術を使って、なにかできないか？」

「ダイバーシティ推進を阻害する、アンコンシャス・バイアスに対策ができないか」

という声から開発がはじまりました。

社内・社外トライアルにご協力いただいたみなさまのたくさんのご意見、パートナー企業のご協力を得て、2024年7月に完成、提供開始いたしました。

本資料では、開発の背景となるNTT西日本のD&Iの取り組みと、karafuruAIで解決したい課題をご紹介します。

NTTグループはもちろん、すべての人がはたらきやすい世界実現のために、サービスを展開、改善していきます。

Diversity Promotion Team of NTT West Group “What can we do with technology to promote D&I?” “Is there anything we can do to address the unconscious bias that hinders the promotion of diversity?The development of the system began with these questions. With the opinions of many people who participated in internal and external trials, as well as the cooperation of partner companies, we completed the system and began offering it in July 2024. This document explains NTT West’s D&I efforts behind the development and the issues we hope to resolve with karafuruAI. Japanese only, sorry. NTT Group will continue to develop and improve the service to realize a world in which all people can work comfortably.

karafuru AI 商品主管 一同



- NTT西日本グループ全社員がいきいきと働ける、活躍できる職場をめざして、時代に合わせた会社作りをおこなってきました。

「ちがい」を価値として
一人ひとりが“自分らしく”チャレンジできる会社づくり

多様な人材の活躍

多様な働き方の実現

組織風土作り

2008年

「いきいき共生推進室」発足

- ✓女性活躍、障がい者雇用
- ✓ワークライフバランス

2015年

「ダイバーシティ推進室」改名

- ✓すべての社員の活躍
- ✓組織風土づくり

2021年

「ESG推進室」の設置、統合

- ✓サステナビリティ、環境、人権。D&I統合による組織力強化

- 現在の主な施策は以下のように制度・運用の両輪で推進しています。

制度の充実

- ✓ 多様な働き方/リモートワーク
- ✓ 人事・評価制度の見直し
- ✓ 育児・介護の両立支援制度
- ✓ キャリアアップ支援



運用（組織風土づくり）

- ✓ トップメッセージ/コミットメント
- ✓ 教育・研修
- ✓ 社内外のイベント開催
- ✓ コミュニケーションの促進

D&I推進は、「**制度**」と「**運用**」がリンクしながら進めていくことが重要



- ① イベントが終わったら忘れてしまう
- ② 行動変容につながらない
- ③ ジブンゴト化しない



1人1人が自身にも関わる問題だと気づき、
行動を変えるためには、自分自身の
「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」に
気づくことが重要



- **誰もが潜在的に持っている思い込み**。なくすことはできない
→ 自分の思い込みに無自覚でいると、偏った判断につながる

意識
Conscious Mind

無意識
Unconscious Mind



なぜ悪影響か？

- 個人を“属性”で評価してしまうことによる**キャリアの阻害**
- 多様な人材が自分らしく働くために必要な**心理的安全な職場環境の阻害**
- 社外でのうっかり言動による**ビジネス機会の損失**



自分の思い込みに気づき行動を変えることが大切

参考) アンコンシャス・バイアスが女性活躍推進を阻む例

以下の例は、アンコンシャス・バイアスが女性活躍推進を阻んでいる可能性があります。

- 女性活躍推進の施策を拡大しているが、現場レベルで管理職を希望する女性社員がいない
- 今の仕事を継続したい、ステップアップするにしてもスペシャリストになりたい希望が多い

karafuru AI は上司（管理職）へのトレーニングを通じ、当事者の意識変容も支援します

女性社員の上司

女性部下

ぜひ管理職になってほしいな

アンコン

とはいえ女性だし、家庭優先だよな

そんなこといわないで...

アンコン

これ以上なんて伝えればいいんだ...

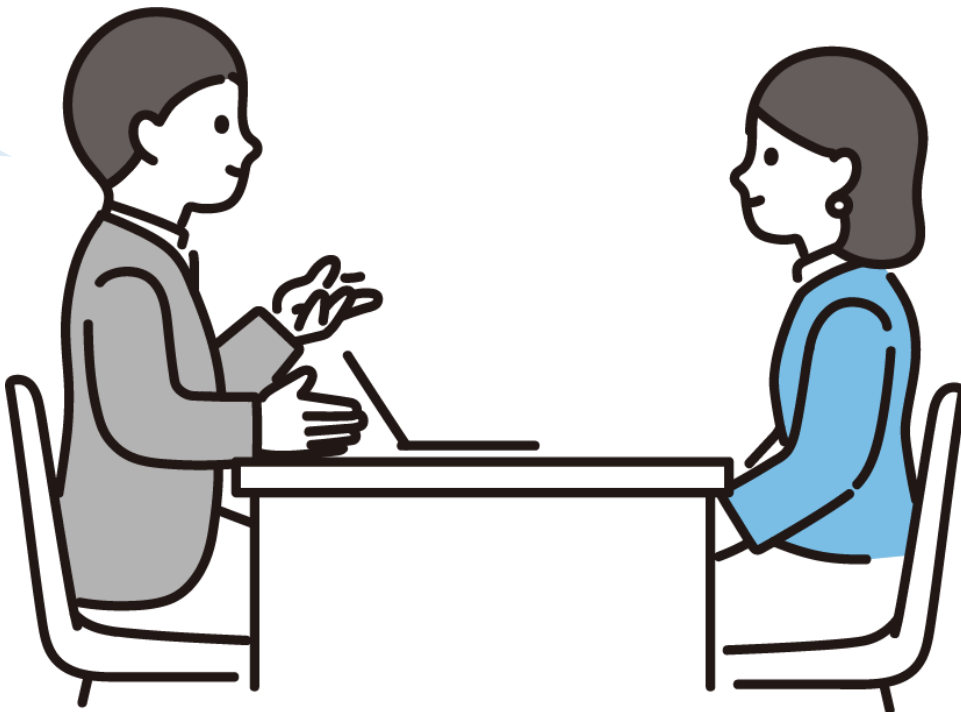
管理職は自分には向いていない

アンコン

仕事を優先するのはいい母親じゃない

アンコン

私に管理者なんてできるわけがない...





いかに、効率的に個人へアプローチをできるか

他人事ではなく、ジブンゴトであると考えさせられるか

継続的に「気づき」と「行動変容」の機会を提供できるか



AIを活用したサービス開発で解決！

karafuru AI

- 管理者と部下との1on1のシチュエーションで、自身の無意識の押しつけ度合いをチェック。AIや専門家のアドバイスにより社員の理解促進を図ります。
- 組織全体の課題感を抽出するレポートングにより定量的に可視化をすることができ、今後の施策・研修実施に役立てることも可能です。

1. 自身の回答を記述式で入力

部下から様々なシチュエーションでの相談あり



部下からの相談に自分だったらこう答えるな、という内容を「自分のコトバ」で対話するように回答を記述

2. AIによる診断・専門家によるアドバイス確認



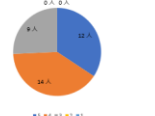
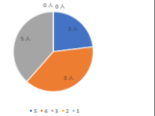
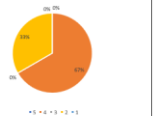
アンコンシャス・バイアスをAIでスコア化し、是正をサポート

- ✓ 複数の評価軸でインタラクティブに採点
- ✓ 各設問ごとのアンコンシャス・バイアス確認
- ✓ 行動変容に向けた具体的なアドバイス確認

3. 組織全体の課題感を抽出するレポートング確認

人事部・総務部等のご担当者様向け

■ 「役職」別のアンコンシャスバイアスの総評点数

| | 課長 | 部長 | 幹部 |
|-----|--|--|--|
| 5 | 12人 | 3人 | 0人 |
| 4 | 14人 | 5人 | 2人 |
| 3 | 9人 | 5人 | 0人 |
| 2 | 0人 | 0人 | 1人 |
| 1 | 0人 | 0人 | 0人 |
| 合計 | 35人 | 13人 | 3人 |
| グラフ |  |  |  |

画面はイメージとなります。

- ✓ 組織・役職・年代など様々な切り口で課題感を定量的に洗い出すことが可能
- ✓ 継続的な利用で、経年による組織の傾向の変化を確認可能



効率的に
個人へ



AIが個人ごとに最適化された
気づき・FBを実施

ジブンゴト



身近に起こり得る様々な
シチュエーションの設問を用意

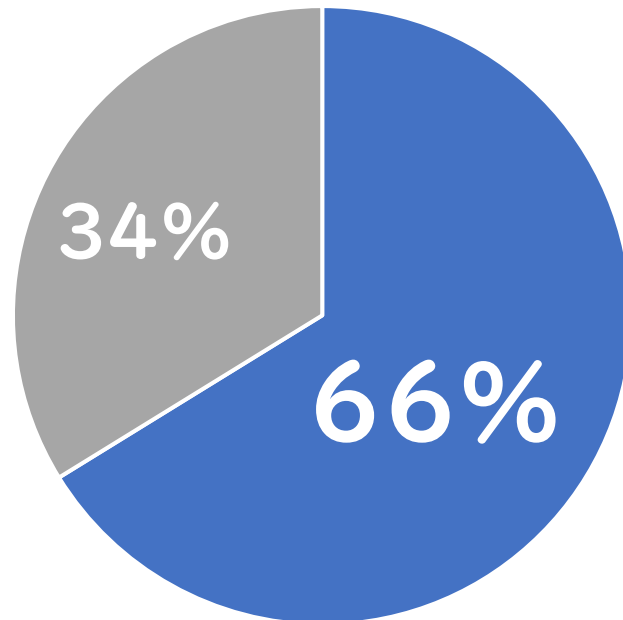
継続的な
機会提供



1回5分でトレーニング。負担
を抑えて継続的な機会提供

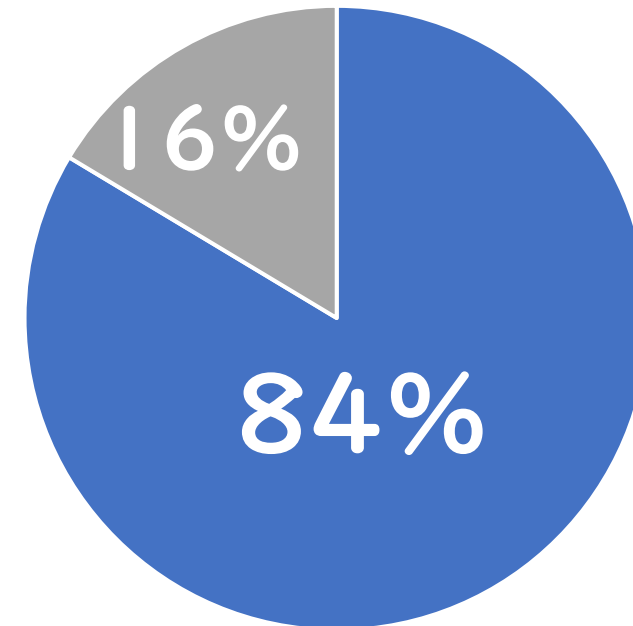
- 業界・業種さまざまな10社(大企業中心)の役職者 約450名が受講

Q : karafuruAIを利用し、
自身の行動変容があったか



■ あった ■ なかった

Q : 会社施策としてkarafuruAIを
使い続けたいか



■ はい ■ いいえ
受講者へのアンケートよりNTT-BSにて作成

Q：AIに対する利用者の反応

- ✓ 回答したその場で評価をもらえて、具体的に自身の問題・癖を浮き彫りにできた
- ✓ 感情や相性に左右されず評価をされるので、納得度が高く、フラットに受け止められた
- ✓ 実際の起こり得るケースに基づき、実践的なシミュレーションができ、リアルな対応力が高まる
- ✓ 会社の置かれている環境や、社内の状況も踏まえた回答が生成されるようなプログラムになるとさらによい

Q：ツールに対する契約者の反応

- ✓ 継続的にやる必要がある分野で、1設問5分程度でトレーニングできるのは良い
- ✓ 回答例が自身が記載したものをモディファイしたもので、個人ごとにハツとした気づきを与えられる
- ✓ WEB学習や集合研修は、どうしても受け身になりやすく、自分を取り繕う部分があるが、これは、自分の内面に向き合う機会を作り出すことができるツールと感じた
- ✓ 利用者（管理者）アンケートで「性別や立場に対する思い込みは、わかったつもりになっていたが、本当に理解できた」とあった



- ✓ 女性活躍
- ✓ エイジダイバーシティ (シニア / 若手社員)
- ✓ ハラスメント
- ✓ 意見の多様性
- ✓ 障がい者
- ✓ ジェンダー平等
- ✓ LGBTQ
- ✓ 働き方の多様性
- ✓ グローバルダイバーシティ

- 各省庁からも啓発動画やレポートなども提供されるなど、ダイバーシティ推進を阻害する要因とされています。

厚生労働省

定期的なオンラインセミナーの開催。
えるぼし認定などの女性活躍推進。



厚生労働省 女性活躍推進センター

個人情報に関するご案内・お問合せ

TOP セミナー コンサルティング 出前講座

TOP > アンコンシャス・バイアス解消に向けたセミナー

女性の活躍推進企業
ワークパース

厚生労働省
女性の活躍・両立支援
総合サイト

仕事と家庭、両立しよう！
両立支援のひろば

アンコンシャス・バイアス解消に向けたセミナー

「女性よりも男性の方がリーダーに適している」
「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」
「PTAには女性が参加するべきだ」

性別や年齢に基づく先入観が、
職場での成長の可能性や扱いに影響を与えることがあります。

アンコンシャス・バイアスとは、無意識に持っている物事の捉え方の偏りや思い込みのことを指します。性別や年齢に基づく先入観が、職場での成長の可能性や扱いに影響を与えることがあります。

厚生労働省 女性活躍推進センター
https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp/02_seminar.html

内閣府(男女共同参画局)

調査研究結果レポート、パンフレット、
チェックシートの公開。



男女共同参画局
Gender Equality Bureau Culture Office

男女共同参画とは 主な政策 推進本部・会議等 国際的協同 広報・報道 基本データ

検索 検索の使い方

内閣府ホーム > 内閣府男女共同参画局ホーム > 基本データ > 調査研究 > 令和4年度 性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究

令和4年度 性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究

調査結果概要版

令和4年度 性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査結果 概要版 [PDF形式:1,210KB]

調査結果

令和4年度 性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究 調査結果 [PDF形式:2,611KB]

※一部文言に訂正がありました。正誤表はこちら [正誤表 [PDF形式:524KB]] です。

なお、上記資料は訂正済(令和5年1月19日)です。



令和3年度
性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究
https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu_r03.html

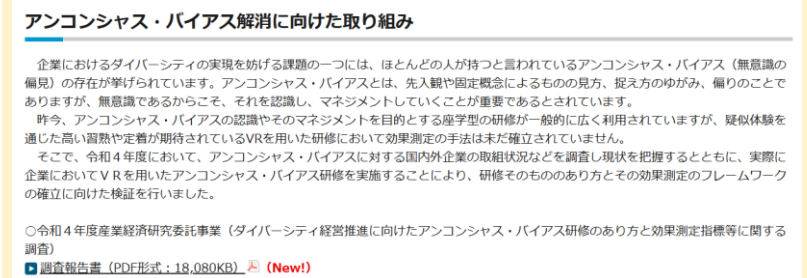
内閣府 男女共同参画局
<https://www.gender.go.jp/>

内閣府
男女共同
参画局

内閣府 性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の
解消等に向けた普及啓発用動画
<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/movie.html>

経済産業省

調査報告書の公開、過去には補助金を実施。
ダイバーシティ経営の推進。



アンコンシャス・バイアス解消に向けた取り組み

企業におけるダイバーシティの実現を妨げる課題の一つには、ほとんどの人が持つと言われているアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)の存在が挙げられています。アンコンシャス・バイアスとは、先入観や固定概念によるもの見方、捉え方のゆがみ、偏りのことでありますが、無意識であるからこそ、それを認識し、マネジメントしていくことが重要であるとされています。

昨今、アンコンシャス・バイアスの認識やそのマネジメントを目的とする座学型の研修が一般的に広く利用されていますが、疑似体験を通じた高い習熟や定着が期待されているVRを用いた研修において効果測定の手法は未だ確立されていません。

そこで、令和4年度において、アンコンシャス・バイアスに対する国内外企業の取組状況などを調査し現状を把握するとともに、実際に企業においてVRを用いたアンコンシャス・バイアス研修を実施することにより、研修そのもののあり方と効果測定の手法に関する確立に向けた検証を行いました。

○令和4年度産業経済研究委託事業(ダイバーシティ経営推進に向けたアンコンシャス・バイアス研修のあり方と効果測定指標等に関する調査)

調査報告書 [PDF形式:18,080KB] (New!)

新・ダイバーシティ経営企業100選/100選プライム



DIVERSITY MANAGEMENT SELECTION 2021 100

DIVERSITY MANAGEMENT 2.0 PRIME

新・ダイバーシティ経営企業100選/100選プライムHP

経済産業省 ダイバーシティ経営の推進
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html>