

2026年3月31日現在、iCONMの研究者147名のうち、外国籍研究員は40.8%を占めています。出身地は20か国にのぼり、女性従業員の割合も29.6%となっています。国内の研究機関としては、非常に多様性（ダイバーシティ）の高い組織といえるでしょう。一般的に、多様性の高さは組織の強みとして語られます。しかし、単に多様な人材がいるだけでイノベーションは生まれません。

確かに、組織の全員が同じ考え方しかできなければ、新しい発想が生まれることはほとんどありません。一方で、異なる考え方を持つ人がいることで建設的な議論が生まれ、新しいアイデアが広がります。ゆえに多様性は重要です。

しかし、少数派が意見を言にくい環境だったらどうでしょう。多様な人材がいても、その声が十分に活かされなければ、新しい価値は生まれません。多様性を組織の力に変えるためには、異なる意見や視点を尊重し、自由に意見を交わせる環境が欠かせないのです。

米国のデザイン企業IDEOの創業者であるDavid Kelley氏は、「良いアイデアは合意からではなく摩擦から生まれる」と述べています。ここでいう摩擦とは、人と人との対立ではなく、異なる視点や価値観が出会い、お互いに刺激し合うことです。iCONMの共創スペース「マグネットエリア」も、この考え方で設計されています。磁石には、同じ極同士が反発し、異なる極同士が引き合う性質があります。異文化の最初の出会いが生みだす反発エネルギーを、新しい発想やイノベーションへと転換したい——そんな思いが、この名前には込められています。

とはいえ、異なる価値観を持つ人同士が、いきなり率直な意見交換を行うのは容易ではありません。そこでiCONMでは、相互

理解の土台づくりを目的として、毎月オンラインで「Cross Cultural Event*」を開催しています。国による文化の違いだけでなく、企業ごとの文化や研究分野ごとの文化もさまざまです。それらを組織全体で共有し、お互いの背景や考え方への理解を深めることで、誰もが安心して意見を発信できる環境づくりを進めています。異なる文化や価値観が出会い、対話を通じて新しい発想が生まれる。そのような「建設的な意見の交流」こそが、組織をより強くし、未来のイノベーションを生み出す原動力になると私たちは考えています。

*https://iconm.kawasaki-net.ne.jp/activities_cross_cultural_event.html



多様性の高い組織で考えを融合させ「イノベーション」を創出する流れ

() 内は主に事務方で担う

<お問合せ先>

iCONM
Innovation Center of NanoMedicine

公益財団法人 川崎市産業振興財団

ナノ医療イノベーションセンター

E-mail : iconm-pr@kawasaki-net.ne.jp

iCONM 検索