



D&I基礎

ーダイバーシティ&インクルージョンー

V1



早坂顕子

Akiko HAYASAKA

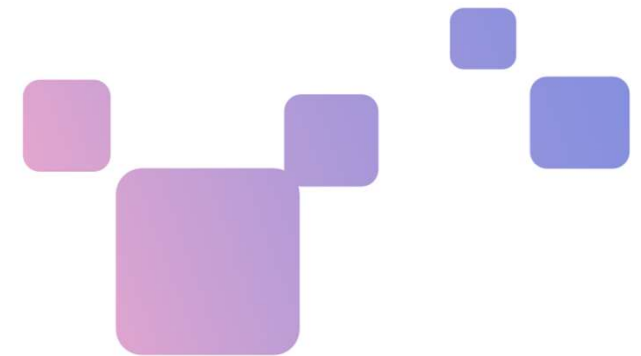
人材育成・組織開発

仕事・両立



第1部

ダイバーシティ&インクルージョンを知る



ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

この言葉を聞いたことはありますか？

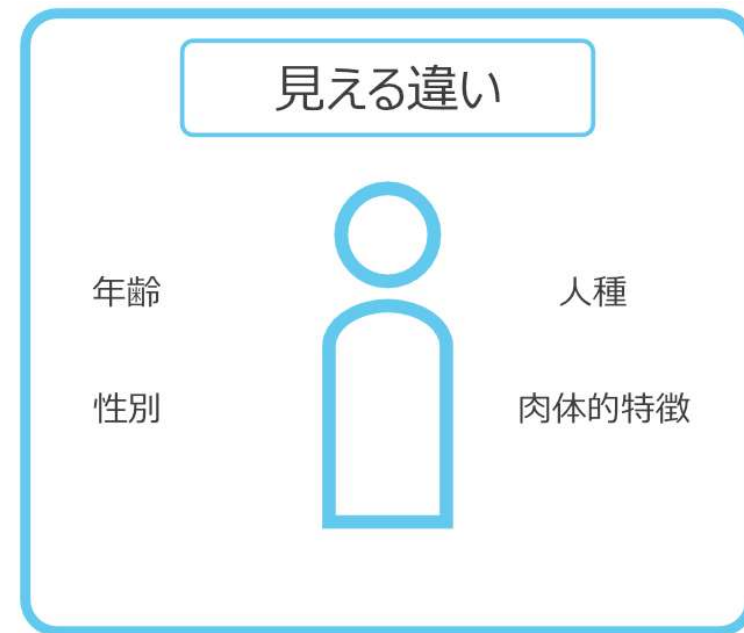


一人ひとりがいきいきと暮らせる社会

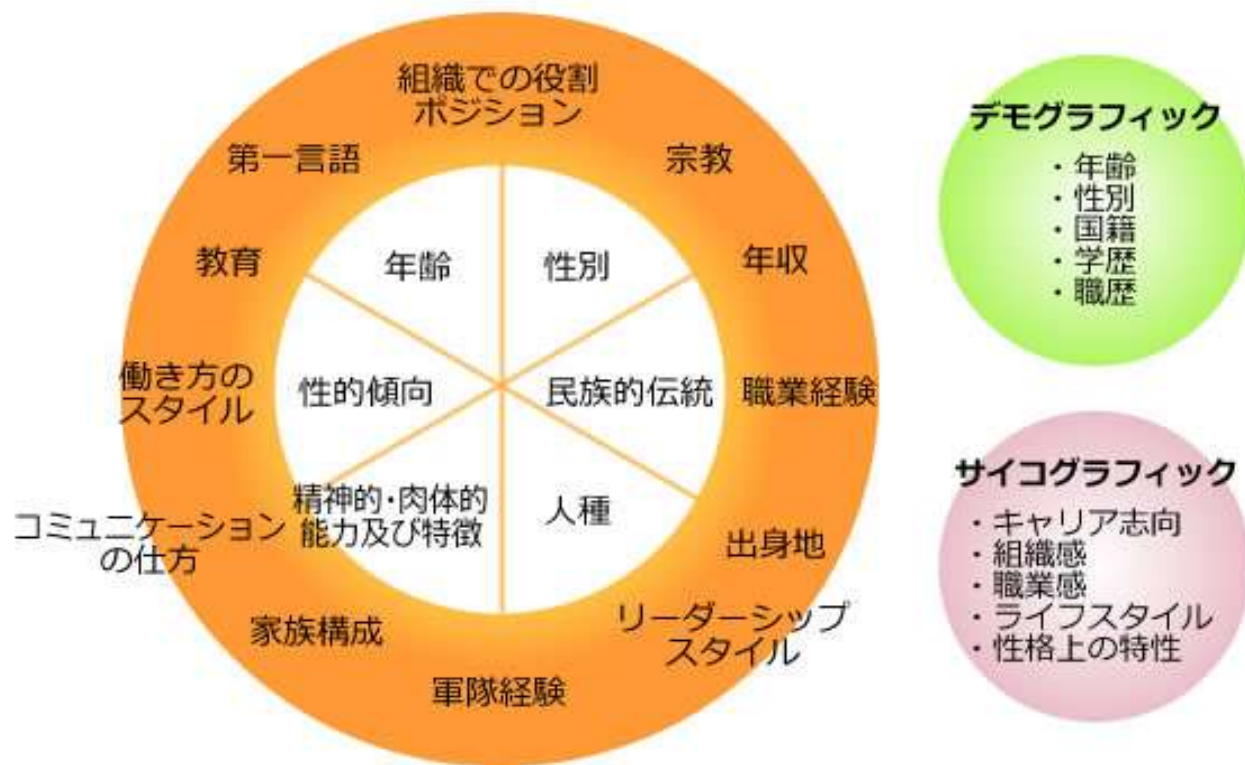
を目指して、ダイバーシティ&インクルージョンを学びましょう

ダイバーシティ(diversity)とは

最もシンプルな表現は【人々の間の違い】のこと
日本語では【多様性】と言われている



ダイバーシティの側面（例）

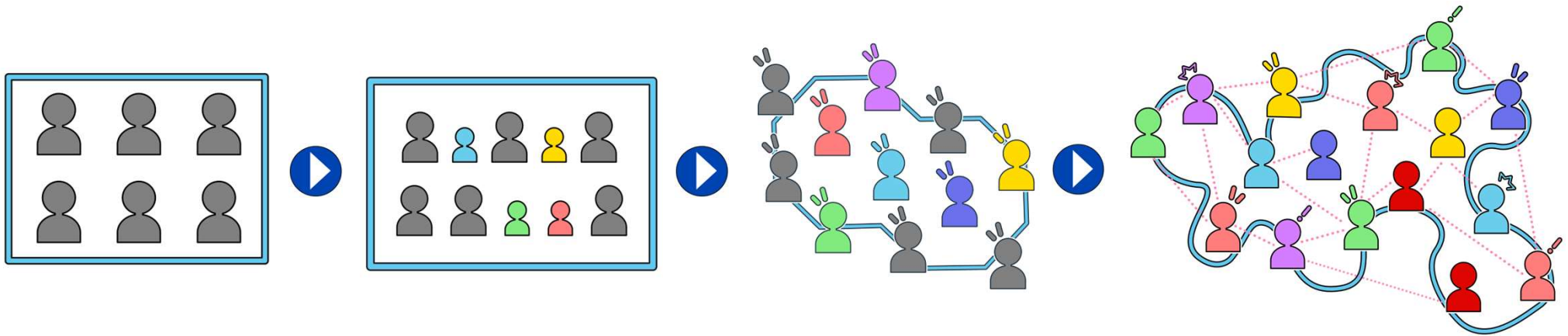


出所：NPO法人GEWEL

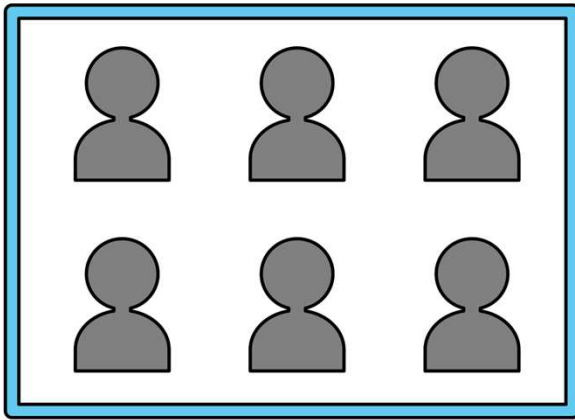
ダイバーシティ推進の前提 = 一人ひとりが違うということ

インクルージョン(inclusion)とは

一人ひとりが異なる存在として受け入れられ、かつ全体を構成する
大切な一人としてその違いが活かされること



みんな同じ



ひとつの考え方や形式に
集中すること

みんな同じが重要

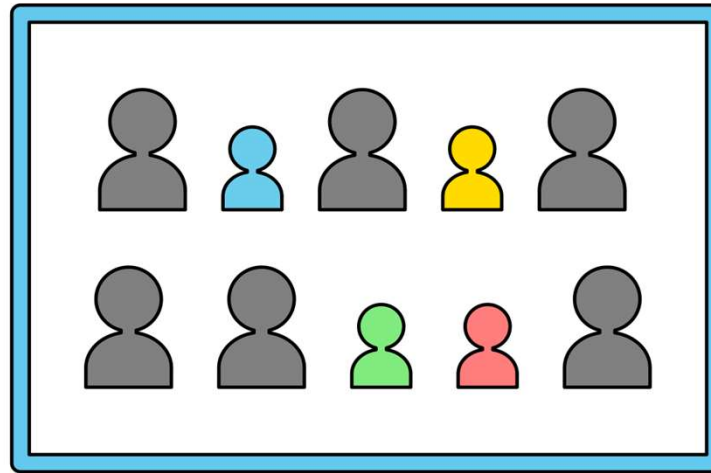


人と違う＝

マイノリティ(少数派)の
集団と見られる

非難される、排除される

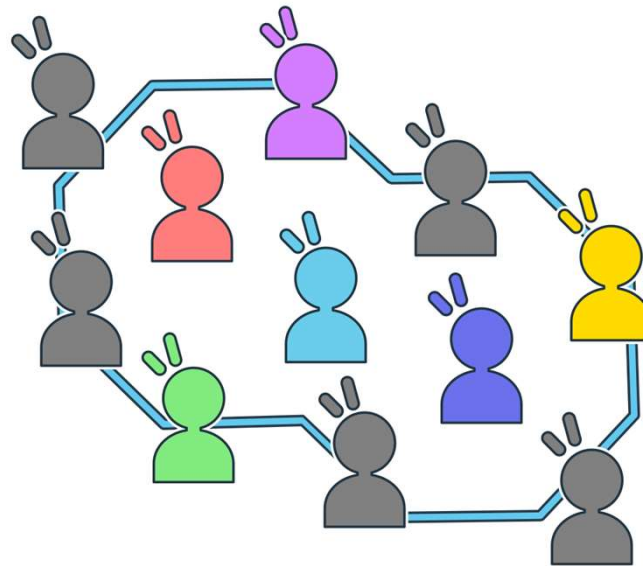
多様性はあるが活かされていない



単に多様性という場合 = 異なる人が混在している状態
 ≠ その人たちが活かされる状態

優秀な人材を確保し、活かすことが重要な課題

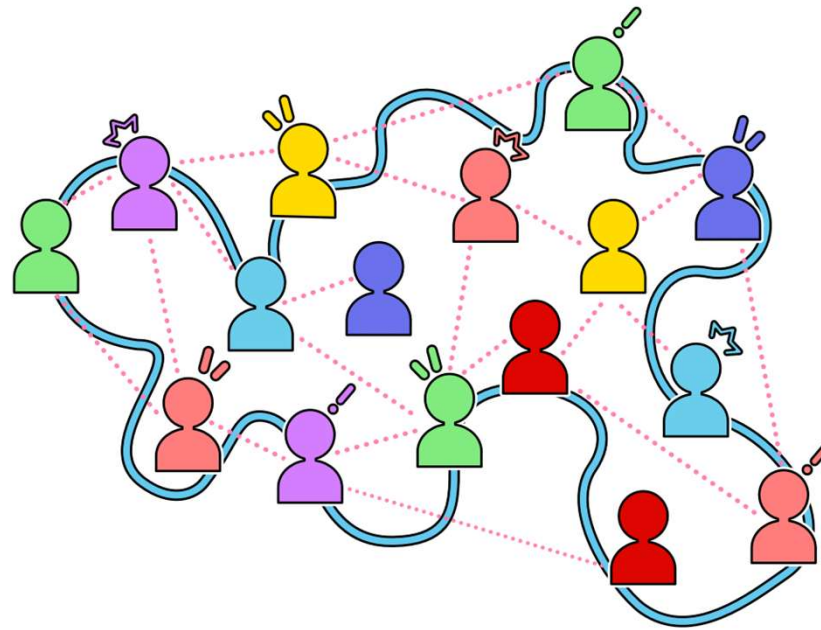
異なる個の力が発揮されている



個人がお互いを尊重することで生き生きとしている状態

互いを尊重し、個の力を発揮

多様性が活かされている



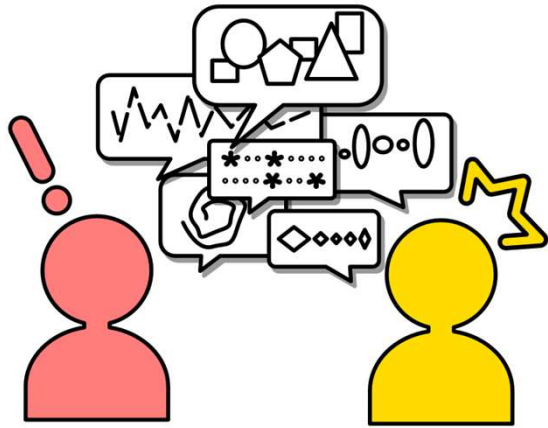
自律した多様な個による有機的な状態
ダイバーシティ&インクルージョン！

D&Iが必要とされる理由

社会には「違い」による差別や偏見が見え隠れしている

インクルージョンの力で、誰もが活躍の幅を広げられます。

インクルージョンって、何をすればいいの？

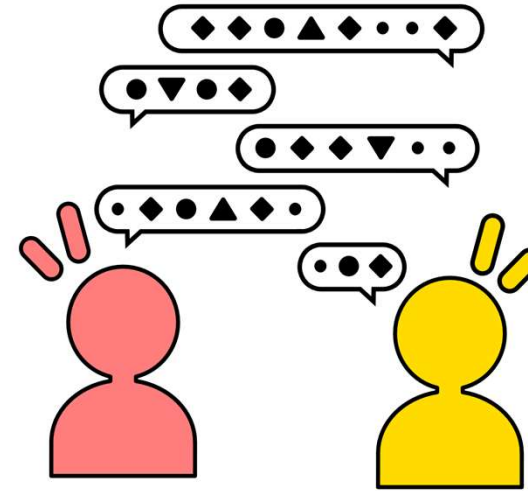


多様な人が存在する

価値観、信念、優先順位などの違い

「緊張」や「対立」の発生

人は「自分を基準」で考える



「緊張」や「対立」を避けないこと

**互いに話し合い、どう折り合うか
トレーニングが必要**



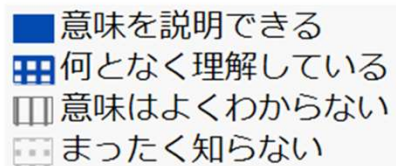
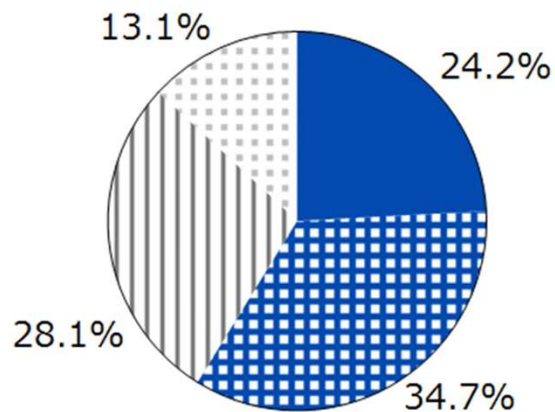
第2部

ダイバーシティ&インクルージョンに関するデータ

ことばの認知度調査

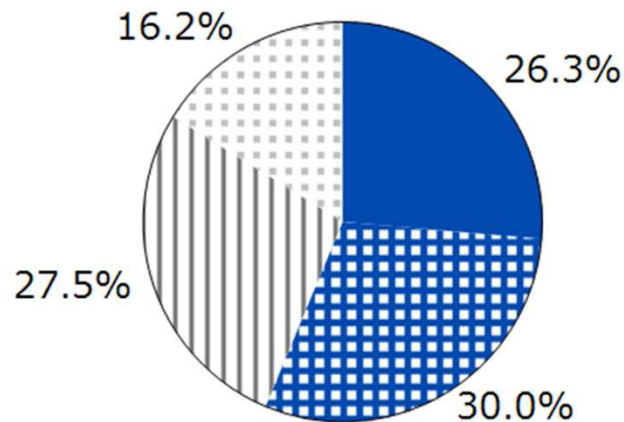
ダイバーシティ

2021年 (n=1,627)



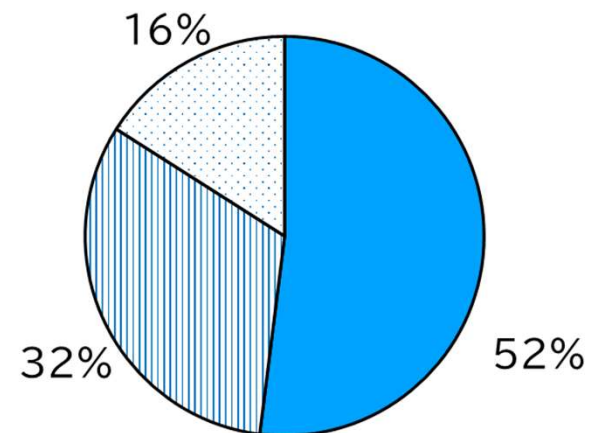
GEWEL「ダイバーシティ認知と理解に関する調査
(2021)」結果から抜粋

2019年 (n=1,124)



GEWEL「ダイバーシティ認知と理解に関する調査
(2019)」結果から抜粋 (「多様性のある社会づくりのため
の基礎調査」港区男女平等参画センター リーブラ助成事業)

2008年(N=10,357)



聞いたことがあり、意味を知っている
意味はよくわからない
まったく知らない

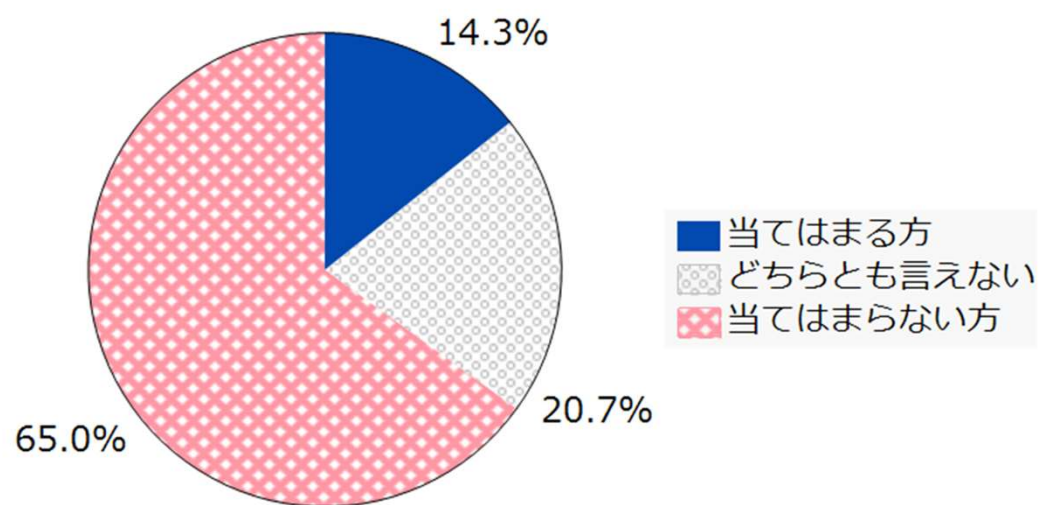
GEWEL「GEWELベンチマークサーベイ2010
ビジネスパーソン働く意識調査」結果から抜粋

ダイバーシティについて

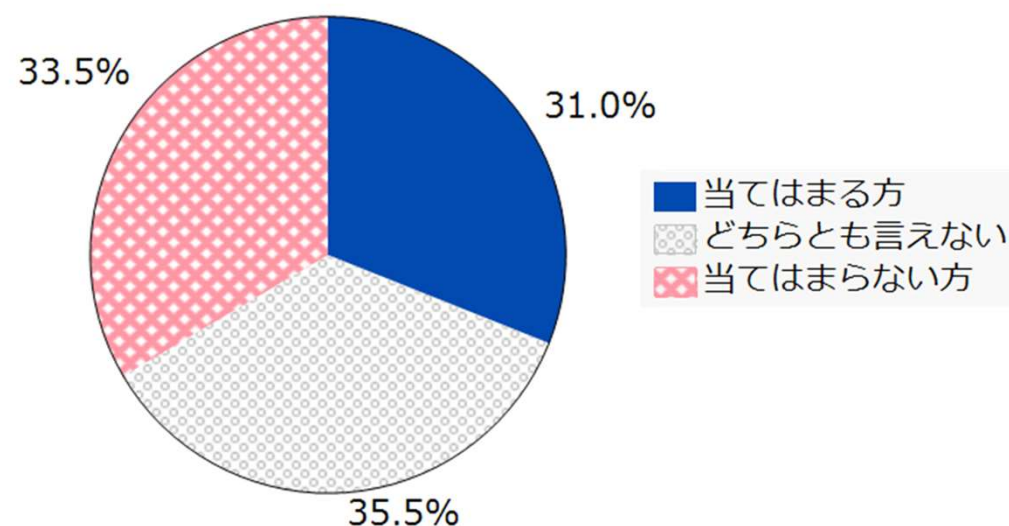
教育を受けた経験 14%

取り組んだ経験 31%

2021年 リサーチモニター(n=9,524)



2021年 リサーチモニター(n=9,524)



ジェンダー・ギャップ指数2021

分野	スコア	昨年のスコア
経済	0.604	0.598
政治	0.061	0.049
教育	0.983	0.983
健康	0.973	0.979

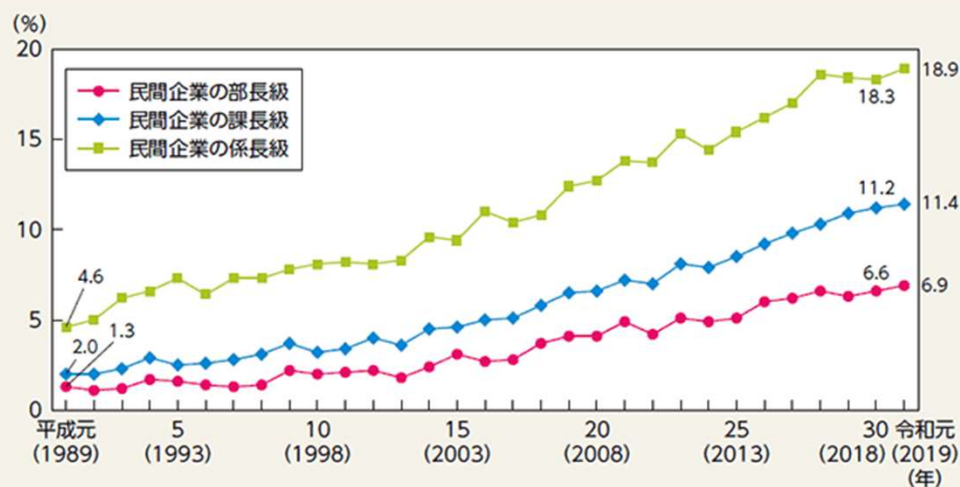
ジェンダーギャップ指数 (2021) 上位国及び主な国の順位

順位	国名	値	前年値	前年からの 順位変動
1	アイスランド	0.892	0.877	—
2	フィンランド	0.861	0.832	1
3	ノルウェー	0.849	0.842	-1
4	ニュージーランド	0.840	0.799	2
5	スウェーデン	0.823	0.820	-1
11	ドイツ	0.796	0.787	-1
16	フランス	0.784	0.781	-1
23	英国	0.775	0.767	-2
24	カナダ	0.772	0.772	-5
30	米国	0.763	0.724	23
63	イタリア	0.721	0.707	13
79	タイ	0.710	0.708	-4
81	ロシア	0.708	0.706	—
87	ベトナム	0.701	0.700	—
101	インドネシア	0.688	0.700	-16
102	韓国	0.687	0.672	6
107	中国	0.682	0.676	-1
119	アングラ	0.657	0.660	-1
120	日本	0.656	0.652	1
121	シエラレオネ	0.655	0.668	-10

内閣府男女共同参画局 令和3年5月号 https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202105/202105_05.html

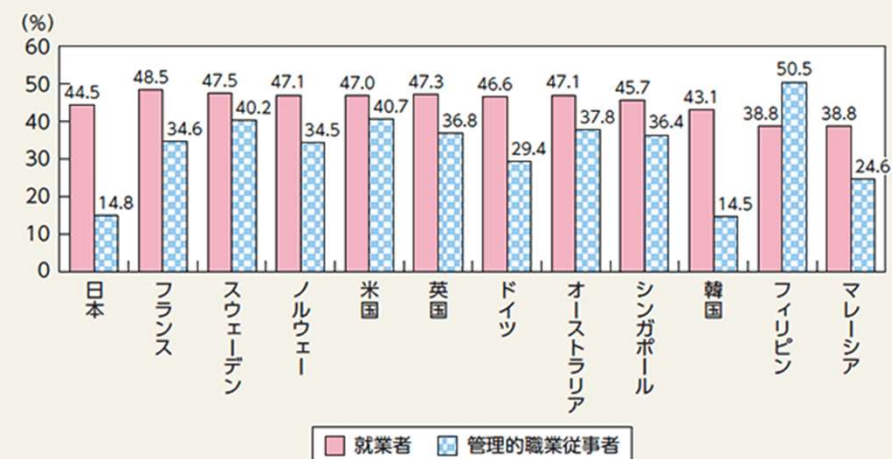
階級別役職者に占める女性の割合の推移

I-2-11図 階級別役職者に占める女性の割合の推移



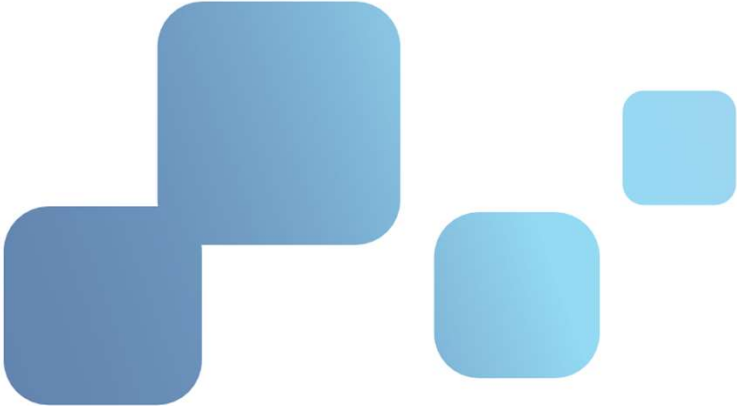
- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 100人以上の常用労働者を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者について集計。
 3. 常用労働者の定義は、平成29年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上労働者」。平成30年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
 4. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取り扱いをしていたところ、平成31年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。

I-2-13図 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合 (国際比較)



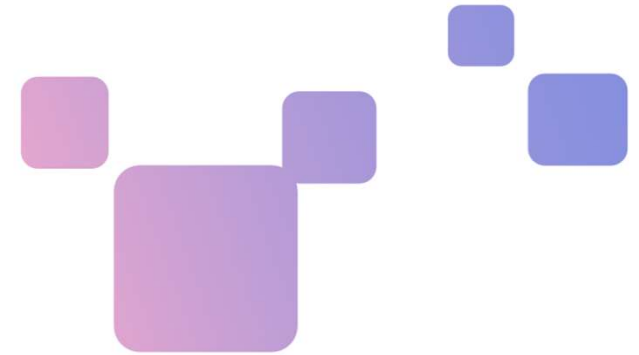
- (備考) 1. 総務省「労働力調査 (基本集計)」(令和元年), その他の国はILO "ILOSTAT" より作成。
 2. 日本, フランス, スウェーデン, ノルウェー, 米国, 英国, ドイツ, フィリピンは令和元 (2019) 年, その他の国は平成30 (2018) 年の値。
 3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

内閣府男女共同参画局 男女共同白書令和2年度版



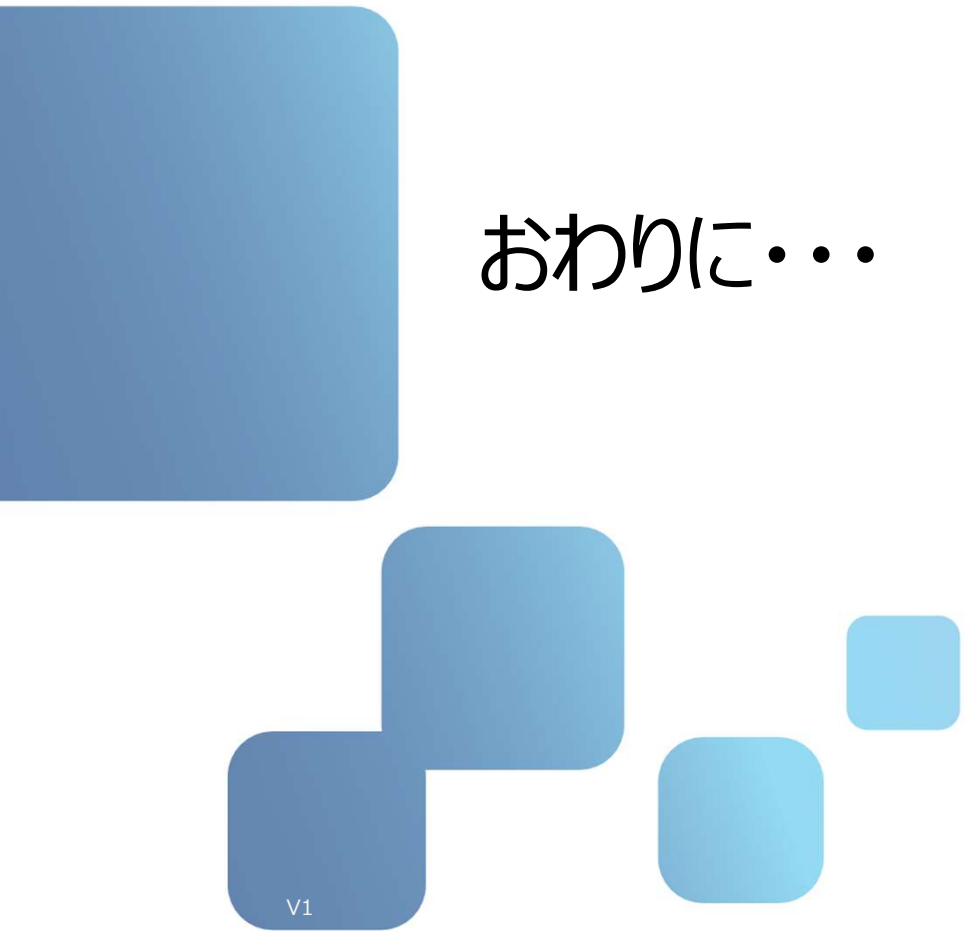
第3部

私とダイバーシティ&インクルージョン



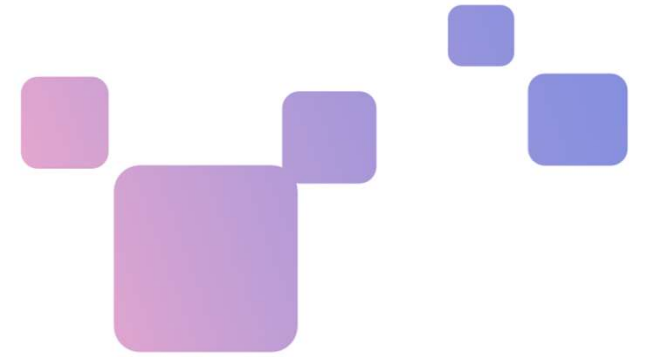
グループセッションの内容

1. 一緒に働いたことがありますか？
2. 私が安心できる場所をつくるにはどうすればいいですか？
3. これからの時代に期待することは？

A large blue square is positioned on the left side of the slide. Below it, there is a cluster of four smaller blue squares of varying sizes, arranged in a loose, abstract pattern. One of these squares, located at the bottom left, contains the text 'V1'.

おわりに・・・

V1



インクルージョンを実現する要素

まずは **自分がどうありたいか** を考える

① 良さや魅力が
発揮できているか

② 安心感と共に居場所が
あると感じられるか

グループ内でインクルージョンを実現する要素

わたしたちはそれぞれに違いがあります。

お互いの違いを認め合い、共に成長できる社会をつくるために、
わたしたちはどうすれば良いのでしょうか。

ダイバーシティ&インクルージョン (Diversity&Inclusion)
を理解することは、その第一歩です。

これからもGEWELと一緒に学び、実現することでより良い社会を
作りましょう。

今日から新しい旅の始まりです。



自分らしさと違いを活かしあう社会へ