

ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）とは

ダイバーシティ（Diversity：多様性）とは

性別、年齢、国籍、文化、障がいの有無、性的指向、経験、働き方など、様々な違いを持つ人々が組織に存在している状態を指します。例えば、営業部門に経験豊富なベテラン社員、子育て中の時短勤務社員、海外出身の社員が共に働くことや、技術開発チームにIT 専門家、デザイン専門家、営業経験者など異なるスキルを持つメンバーがいる状態がこれにあたります。

インクルージョン（Inclusion：包括・受容）とは

単に多様な人が集まるだけでなく、それぞれの個性を活かし、誰もが活躍できる環境を築くことを意味します。お互いの違いを認め、尊重し、「自分はここにいて良い」「自分らしく能力を発揮できる」と感じられる環境が重要です。具体的には、子育て中の社員が安心して働き、重要なプロジェクトに参加できるサポート体制や、外国籍の社員が文化や言語の違いに悩むことなく、自分の意見を自由に述べ、チームに貢献できるような配慮が挙げられます。つまり、多様な人が安心して平等に能力を発揮できる「一体感のある職場」を目指すものです。

ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）のメリット

D&Iは、「違いを認め、それぞれの個性を最大限に活かし、誰もが活躍できる組織や社会を目指す」取り組みです。この推進により、以下のようなメリットが期待できます。

新しい発想やイノベーションの創出:

様々な視点や価値観が交わることで、従来の枠にとらわれない新しいアイデアやサービスが生まれやすくなります。異なる国籍や文化を持つメンバーの意見を取り入れた結果、海外市場でヒットする新商品が開発されるケースなどがその例です。

社員のモチベーション向上と組織の活性化:

自分らしく働ける環境は、社員一人ひとりの意欲を高め、離職率の低下や生産性向上につながります。育児と仕事の両立を支援する制度が充実したことで、子育て世代の社員が意欲的に業務に取り組めるようになり、離職者が減少した例があります。

企業競争力の強化と持続可能な社会への貢献:

顧客層が多様化する現代において、D&Iに取り組む企業は社会からの信頼を得やすく、優秀な人材も集まりやすくなります。これは企業の持続的な成長に不可欠であり、社会貢献にもつながります。

ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の事例

女性の活躍推進:

女性管理職の積極的登用、育児休業・短時間勤務制度の充実、キャリア形成支援。出産後もキャリアを継続しやすいよう、フレックスタイム制や在宅勤務制度の導入による、保育園送迎に合わせた働き方。

障がい者の雇用促進:

働きやすい職場環境の整備（バリアフリー化、専用ツールの導入）、必要なサポート・教育の実施。聴覚障がいのある社員のための手話通訳者配置や、筆談用タブレット導入。

外国籍人材の採用・活躍支援:

多言語対応、異文化理解研修、日本での生活サポート。新入社員向け日本語研修や日本のビジネス習慣に関するセミナー開催による、スムーズな適応促進。

多様な働き方の推進

在宅勤務、フレックスタイム制、ワーケーションなど、柔軟な働き方の導入。遠隔地の優秀な人材採用のため、完全にリモートワーク可能な職種の増加。

シニア人材の活用

定年後の再雇用制度、専門性を活かせる職種の創設。長年の経験を持つベテラン社員による、若手社員のメンターとしての知識・ノウハウ伝授。

LGBTQ+への理解と支援

社内研修や啓発活動、同性パートナーを配偶者と同等に扱う福利厚生制度の整備。社内規定での「配偶者」定義拡大による、同性パートナーの福利厚生対象化と安心して働ける環境整備。

アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）研修

自分では気づきにくい無意識の偏見（例：「女性だからサポート業務が向いている」「年配だから新しいITツールは苦手だろう」など）への気づきと、公平な判断促進のための研修。採用面接時における、応募者の属性ではなく能力や経験のみでの評価を促す面接官の意識改

革。

D&I 専門組織や推進委員会の設置: 全社的な D&I 戦略の立案・実行を行う専門部署や委員会の設置による、組織的な推進。

ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）まとめ

「D&I」は単なるスローガンではなく、私たち一人ひとりが互いの「違い」を認め、尊重し合うことで、誰もが安心して自分らしく能力を発揮できる職場や社会を築いていくための、非常に大切な考え方です。生駒市内で D&I を推進する職場が増えることは、豊かで活力に満ちた地域の実現に繋がると考えます。