

Diversity, Equity & Inclusion リテラシー研修



01 Diversity, Equity & Inclusionとは

02 多様性を理解する

03 多様性を受容する

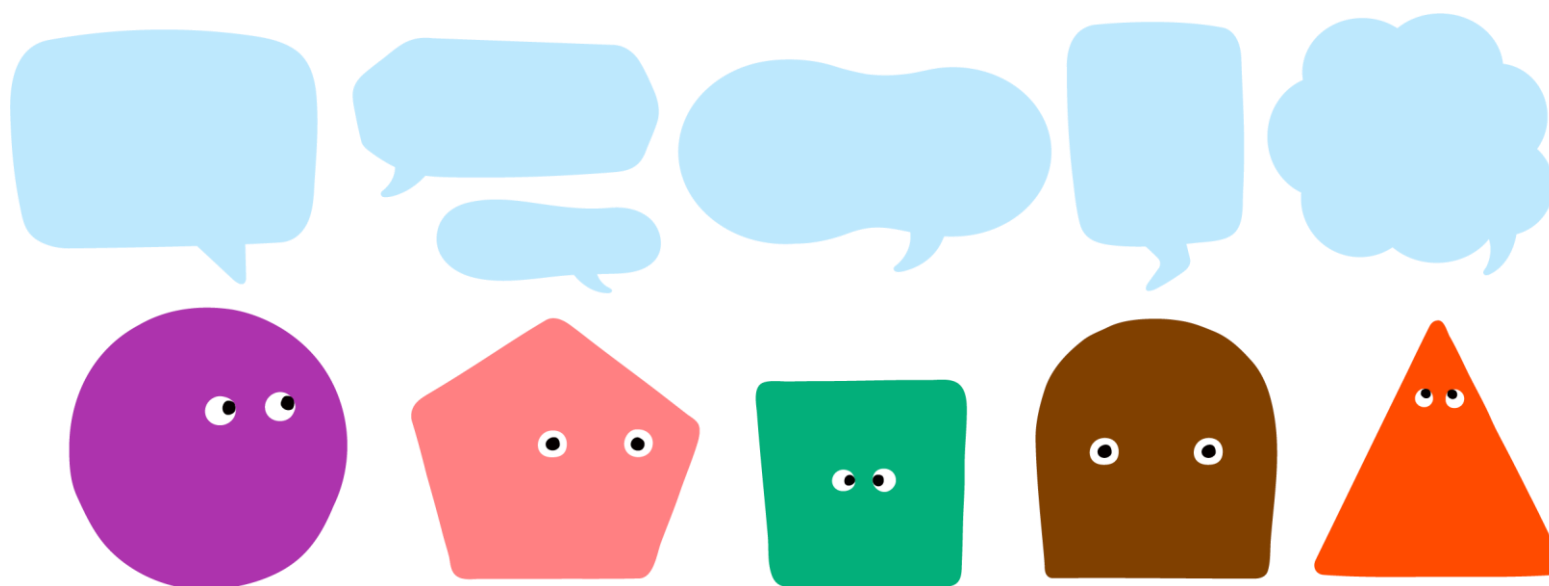
04 アンコンシャスバイアスを考える

05 取り組み紹介

はじめに、
「Diversity, Equity & Inclusion (DEI) 」
とは何かを考えてみましょう。



本研修では、
「多様性にあふれる一人ひとりが、可能性を
最大限に引き出されて活躍している状態」を
Diversity, Equity & Inclusion (DEI) だと定義しています。



そして、私たち一人ひとりが最大限能力を発揮し、
誰もが活躍できる環境をつくるためには、
DEIへの正しい理解と、
日常での小さな実践の積み重ねが大切です。



この研修では、
「DEIの考え方を知り、“多様性の理解と受容”に向けて
日常における行動のイメージを持つこと」
をゴールに学んでいきます。



**ご自身の日常の振り返りも兼ねて、
繰り返し学び・思考を深めていきましょう。**

01 Diversity, Equity & Inclusionとは

02 多様性を理解する

03 多様性を受容する

04 アンコンシャスバイアスを考える

05 取り組み紹介

はじめに、
多様性を「理解する」ことについて
学びましょう。

まず、
「多様性」とはなんですか。



多様性とは、私たち一人ひとりの出自・経験・環境などの背景から形づくられた様々な要素と、その違いを指します。

**本研修では、多様性にはおもに
属性・価値観・能力があると捉えています。**

属性

性質・特徴・特性など

価値観

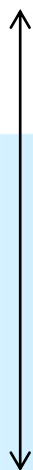
重要視すること・
志向・判断基準など

能力

知識・スキル・
経験・感性など

そして、多様性には
目に見えやすいもの・見えにくいものがあります。

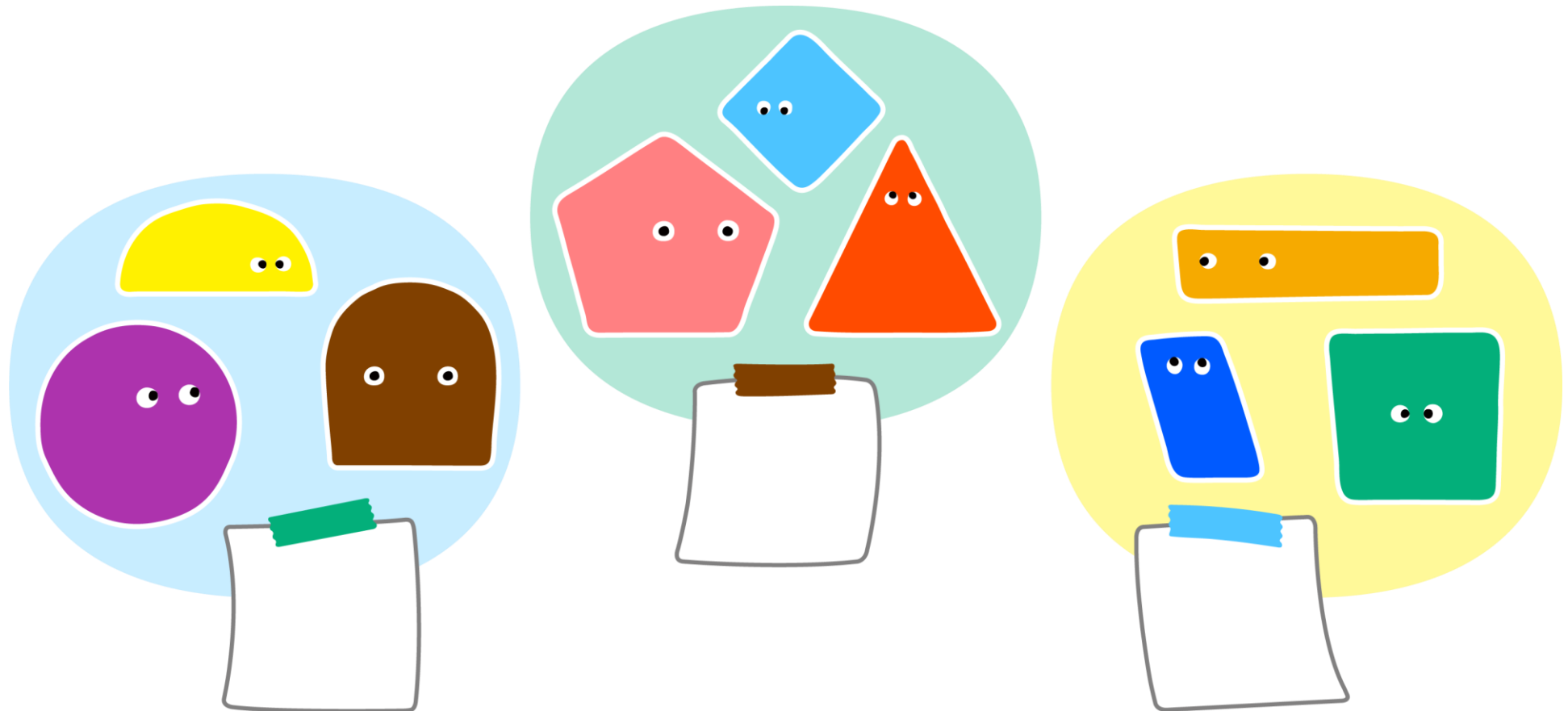
目に見えやすいもの



目に見えにくいもの



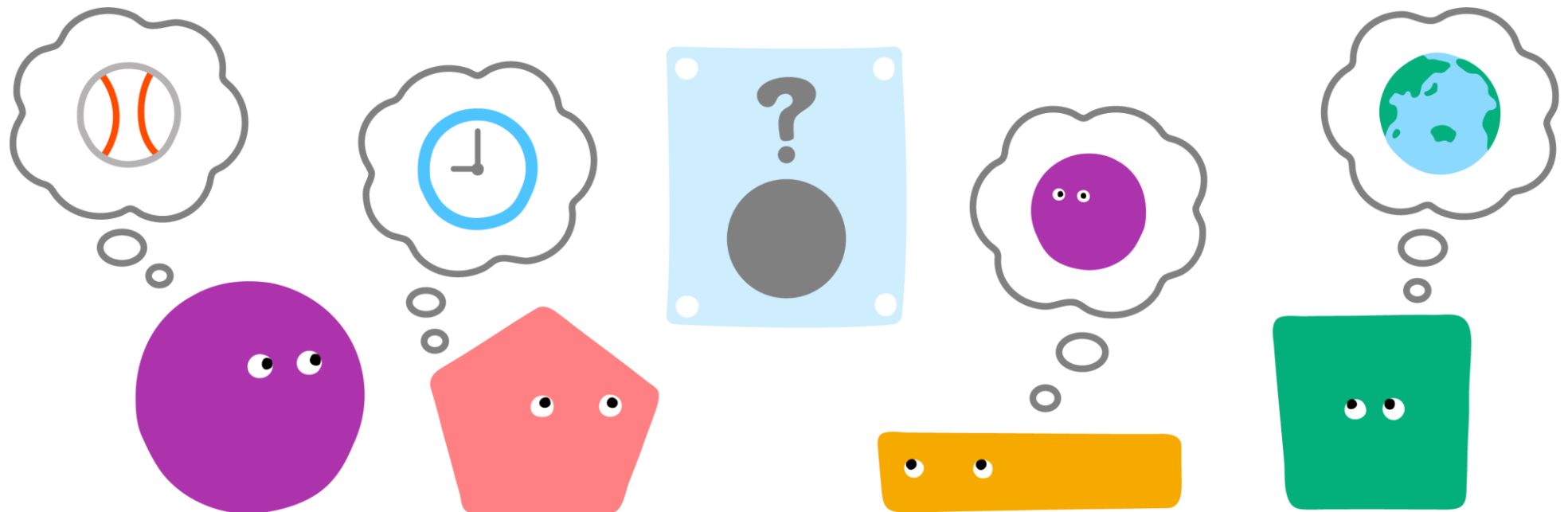
人は目に見えやすいものに意識が向きがちで、
あるひとつの要素を持つ人を一括りにして扱ってしまうことがあります。



では、多様性を理解するために
大切なことはなんでしょう。

一つ目は、
あるひとつの要素に注目するのではなく、
その人「個人」を理解することです。

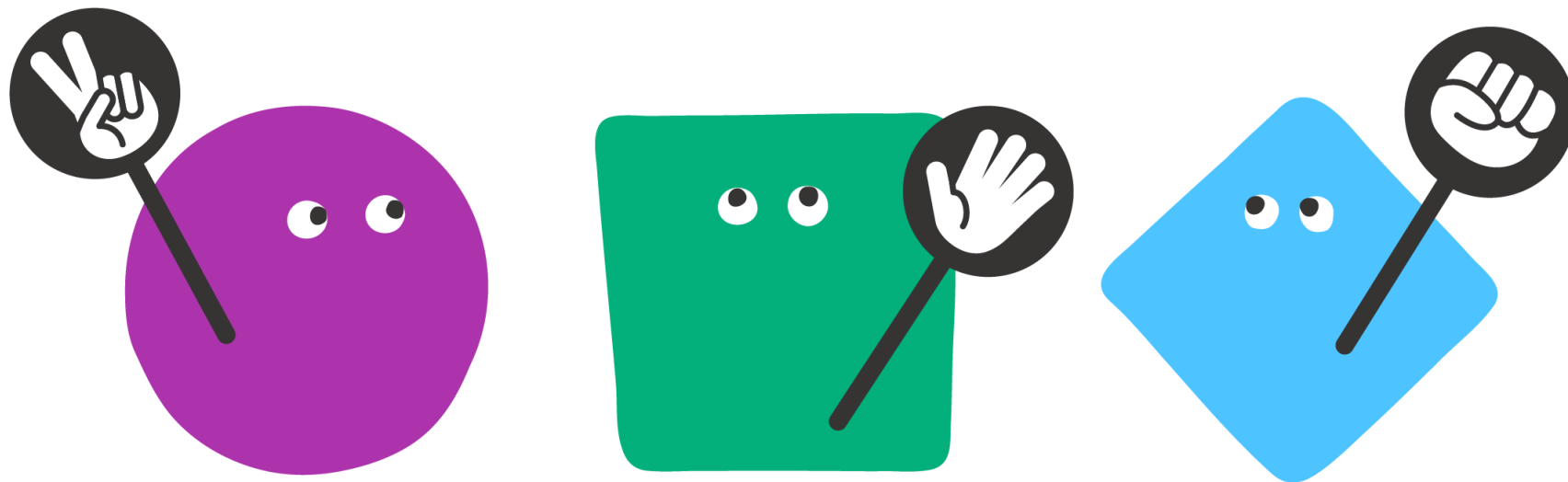
まったく同じ多様性を持つ人は存在しません。
そして、同じ事象に対しても捉え方や感じ方は、
一人ひとり異なります。



一人ひとり違うという前提に立ち、
目に見えにくい属性や価値観・考えなどの背景にも意識を向け、
相手を知ることがを心がけましょう。

二つ目は、
一人ひとりが持つ多様性には優劣がないと
認識することです。

例えば、能力には知識・スキル・経験・感性などが含まれます。
ある場面では弱みとなる能力であっても、
別の場面では強みとして発揮されます。



**私たちの一つひとつの要素には「違い」があるだけで、
どれも等しく尊重されるべきものです。**

一方で、多数・少数という数の差で、
有利・不利といった力の不均衡が起きてしまう場合もあります。



**自分が多数派にいるときには、
少数派の人が制約を受けていないか、
迷ったり困ったりしていないか、
一度立ち止まってみましょう。**

**私たち一人ひとりの多様性はかけがえのないものです。
相手を理解しようと心がけること、
自分を理解してもらおうと心がけること、
そのような歩み寄りを大切にしていきましょう。**

01 Diversity, Equity & Inclusionとは

02 多様性を理解する

03 多様性を受容する

04 アンコンシャスバイアスを考える

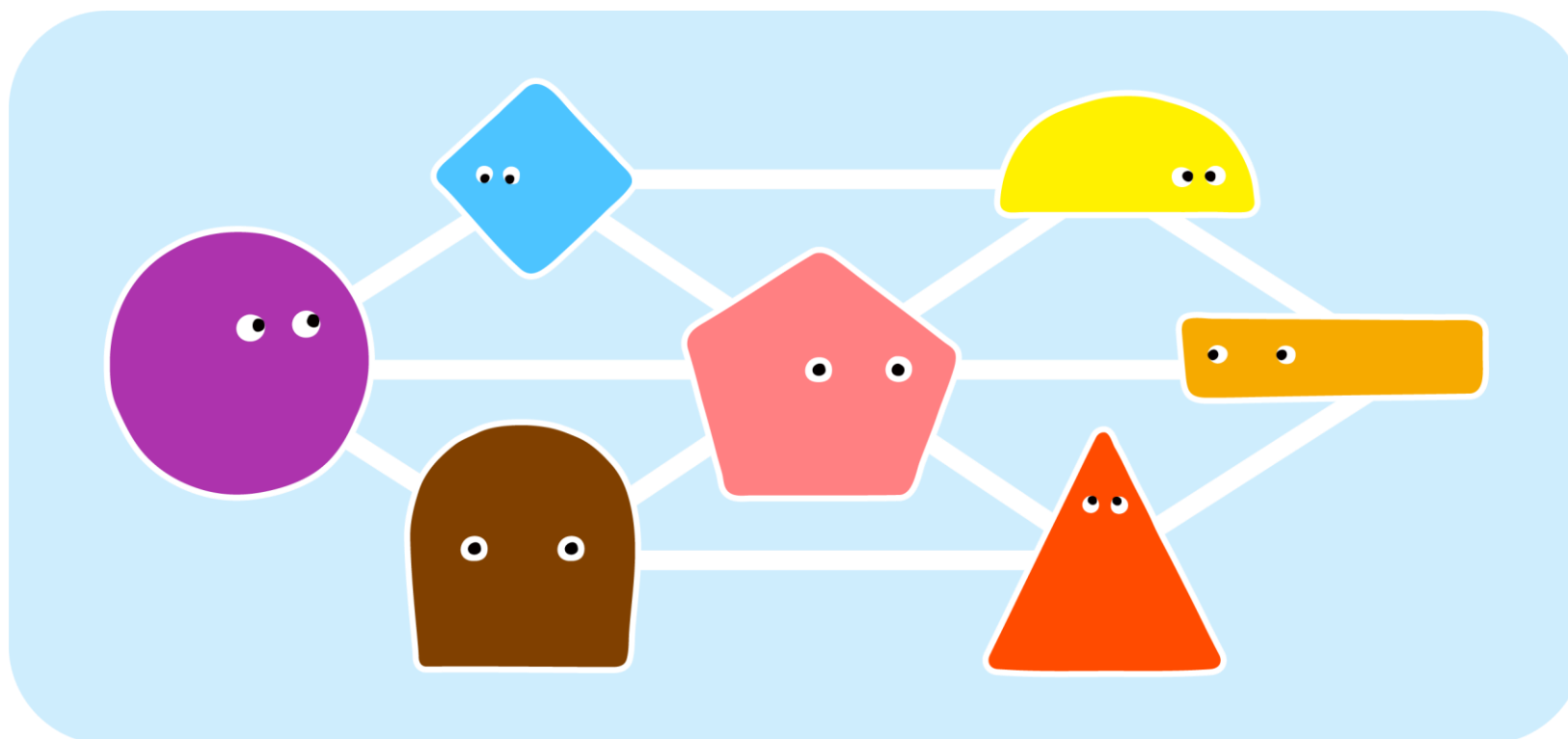
05 取り組み紹介

次に、
多様性を「受容する」ことについて学びましょう。



**一人ひとりが能力を発揮できる環境にするためには、
お互いに多様性を理解するだけでなく、
「受容」という考え方が重要です。**

本研修において「受容」とは、
「一人ひとりがその人らしくあるとともに、組織の一員であると
本人・周囲が受けとめている状態」を意味します。



多様性の受容のために大切なこと

多様性を受容する



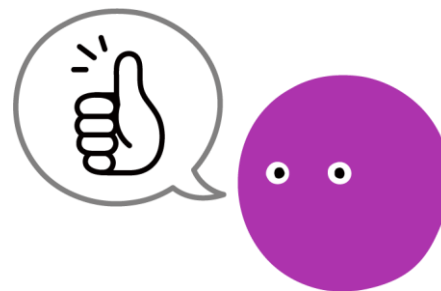
**お互いに受容し合える環境をつくるために、
私たち一人ひとりができることはなんでしょうか。**

まず、三つのことに取り組んでみましょう。

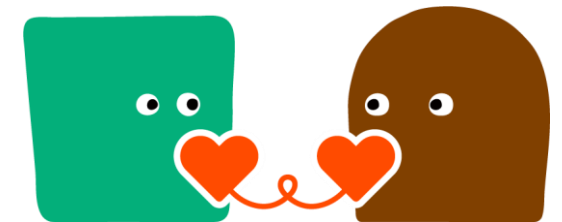
誰の発言かに関わらず、
場に出た意見を
大切に扱う



発言や行動など、
その人らしい貢献に
感謝の気持ちを示す



人としての
つながりを
大切にする



一人ひとりがその人らしくいる環境では、
時には意見が割れることも起きます。



意思決定に悩むときには、
企業理念や組織のビジョンなど
共通の価値観や目的に立ち返りましょう。



**「理解・受容」には、特別な行動が必要なのではなく、
日常での一人ひとりのふるまいが積み重なりつくられていきます。
それぞれの多様性と共通の価値観を認識し、
自分もまわりも、お互いに受容し合える環境をつくっていきましょう。**

01 Diversity, Equity & Inclusionとは

02 多様性を理解する

03 多様性を受容する

04 アンコンシャスバイアスを考える

05 取り組み紹介

**多様性の理解・受容に向けたアクションをするうえで、
大切にしてほしい観点が
「アンコンシャスバイアス」です。**

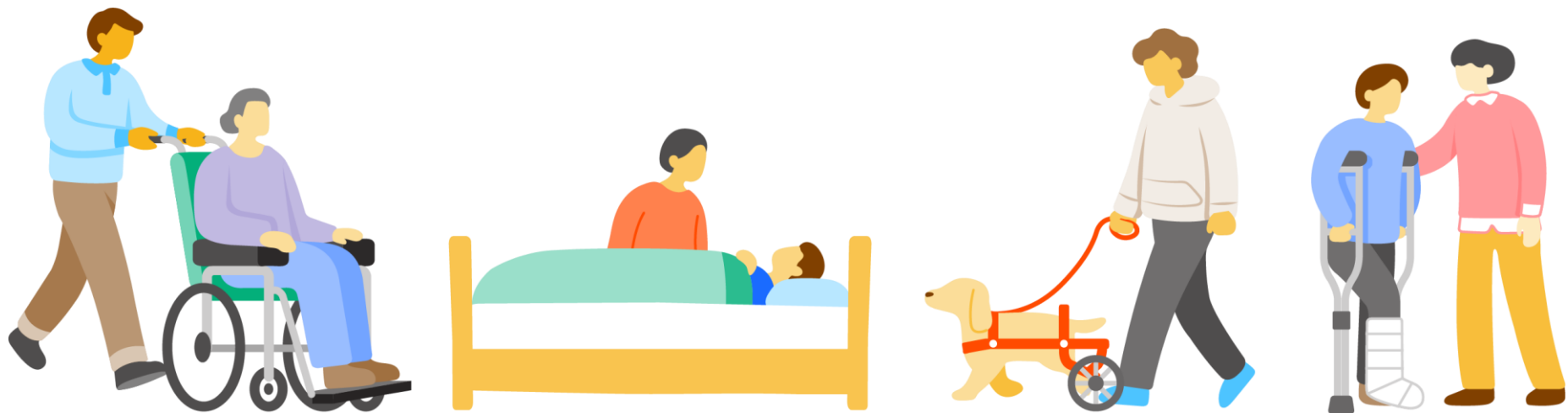
**突然ですが、
「家族の介護をする」と聞いて、何を想像しますか？
誰の、どのような状況か
具体的にイメージしてみてください。**

どのような想像をしましたか？

両親、祖父母、配偶者、あるいはそれ以外の方の介護を
無意識に想像したかもしれません。

また状況も、高齢化、病気・怪我による介護など、さまざまです。

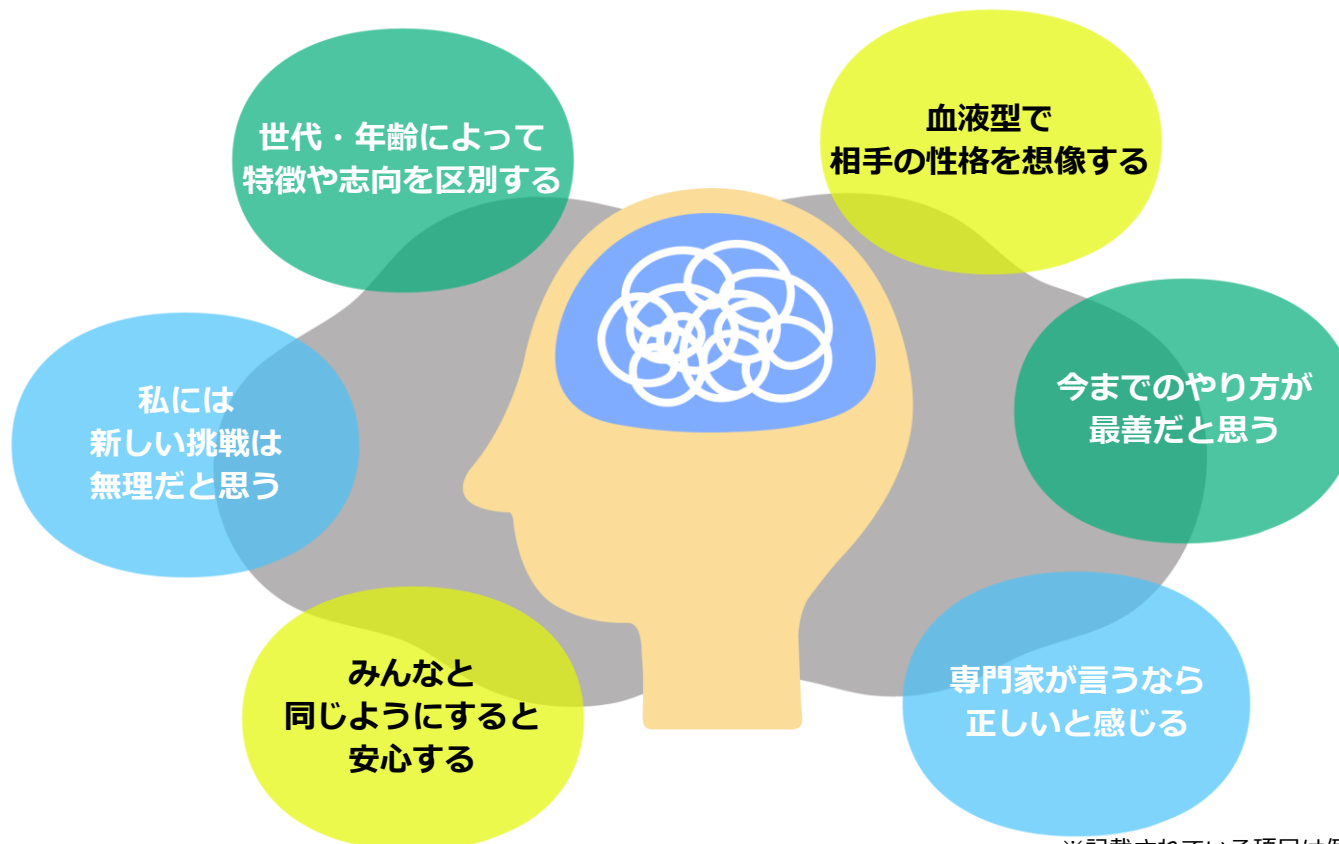
そして、あなたと同じチームの同僚はどう想像したでしょうか。
きっと人によって、とっさに描いたイメージは違うはずです。



人が「無意識のうちに“こうだ”と思い込むこと」を
アンコンシャスバイアスといいます。



**アンコンシャスバイアスは
これまでの経験や学習により誰にでもあるもので、
日常にあふれています。**



**アンコンシャスバイアスに気づかずにいると、
時には「誤解・思いこみ・決めつけ」などに繋がり
ネガティブな影響を生むことがあります。
では、どのようなときに問題となるかを、
ある場面をもとに考えてみましょう。**

ケーススタディ

あなたはある日、同じチームの同僚から、
「遠くに住む親の介護が始まるんだよね…」と、共有されました。
それを聞いて、あなたはどんな行動をしますか？

- 01 仕事の心配がなくなるよう、代われる業務の目星をつけてその同僚と会話する
- 02 仕事をうまくサポートできるよう、他のチームメンバーにもその同僚の事情を共有する
- 03 介護の不安がなくなるよう、参考になる情報やアドバイスをその同僚に教える
- 04 上記以外の行動をする

解説

実はこのケースでは、どの行動を選んでも正解とは言いきれません。それぞれ、どれも思いやりから生まれた行動ですが、本人が何を望んでいるかは本人に聞かないとわからないのです。

ここでは、「相手のための行動が、本当に相手にとってポジティブなものなのだろうか」と考えてみましょう。

もしかしたら、「仕事は変わらず頑張りたい」「他の人には知られたくない」「介護の知識には不安に感じていない」など、実際はそれぞれの選択肢と逆のことを思っているかもしれません。

相手の考えや背景を知らずにコミュニケーションを取ってしまうと、相手を悩ませたり、傷つけたりネガティブな影響を与えてしまう可能性があります。

それでは、
アンコンシャスバイアスの影響を理解し、
対処するためにはどうしたらよいのでしょうか？

具体的な対処法は三つです。

**自身も
アンコンシャスバイアスを
持っている意識する**

**特定の要素や
印象で決めつけず、
別の可能性を考える**

**相手のサインに注目し、
対応する**

一つ目は、
「自身もアンコンシャスバイアスを持っていると意識する」ことです。

アンコンシャスバイアスは、
誰もが持つ自然なことであり、なくすことはできません。

だからこそ、「自分もアンコンシャスバイアスを持っている」
という前提に立ち、その時々で「気づこうとすること」が重要です。

自分のものの捉え方や感じ方のくせを見つけ、
認識することから始めましょう。

二つ目は、

「特定の要素や印象で決めつけず、別の可能性を考える」ことです。

人は目に見えるものや、一部の印象で物事を判断してしまふことがあります。
決めつける前に、「本当にそうなのか？」と立ち止まらしましょう。

一人ひとり違うこと、異なる背景があることを意識して、
自分自身を含めた「個」を理解することが大切です。

三つめは、「相手のサインに注目し、対応する」ことです。

表情や声、態度などの非言語メッセージの変化はサインの一つです。相手のサインに気づいたなら、アンコンシャスバイアスによる言動が相手の心のあと味を濁したかも？と立ち止まってみてください。

違和感をそのままにせず、継続的な対話を心がけましょう。

表情が曇った

声のトーンが変わった

急に話題を変えられた

視線が合わなくなった

**そして、自分自身のアンコンシャスバイアスに自覚的になることで、
自分自身の中に多様なものの見方や捉え方が育まれ、
まわりの人への理解・受容をさらに深めていくことができます。**



**過去の経験や見聞きしてきたことは、
一人ひとりを形作る大切な要素です。
一方で、アンコンシャスバイアスが
ネガティブな影響をもたらすこともある、
という意識を持ち続けてみてください。
大切なことは、その時々一人ひとりと向き合うことです。**

「100人に影響がなくても、101人目に影響があるかもしれない」
「これまでに出会った100人が同じでも、101人目は違うかもしれない」
「過去と今とでは違うかもしれない」
といったように、101人目に思いを馳せてみてください。

01 Diversity, Equity & Inclusionとは

02 多様性を理解する

03 多様性を受容する

04 アンコンシャスバイアスを考える

05 取り組み紹介

パーソルグループではこれまで
学びの場づくりや、制度・環境づくり、
それらを強く推進するためのトップコミットメントなどに
取り組んでいます。

トップの コミットメント

- グループ目標設定
- グローバルDEIポリシー
- ジェンダー
ダイバーシティ委員会

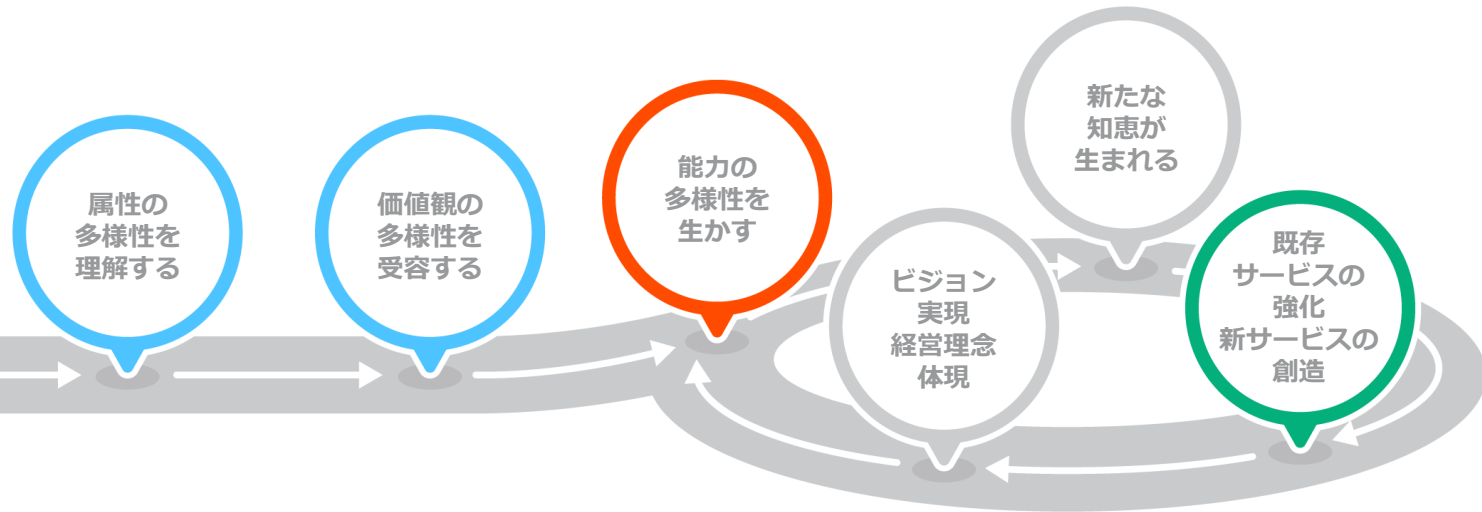
制度・環境整備

- キャリア支援制度
- 複業制度
- リモートワーク・
フレックスタイム制度

風土構築 (場づくり)

- DEIリテラシー研修
- DEIマネジメント研修
- みんなでDEIを
考えるかい (イベント)

そして、一歩ずつ職場での変化も生まれています。



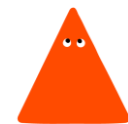
理解・受容の浸透・変化を感じたシーンは？



相手の状況・背景を理解する取り組みが進んでいます。例えば、プライベートな予定も予定表に書くことで、仲間の状況をお互いに理解できています。



上長はDEIを学ぶことに前向きで、学習を促進する声をかけてくれます。また、上長が率先して学習内容をチームに共有してくれます。



多様な属性の社員が管理職になっている姿を見ると、年齢や性別にかかわらず登用をしたいと会社が考えているように感じます。

※2022年度ジョブトライアル制度利用者ヒアリングより作成

「誰もが活躍できる環境」に向けた変化は？



自身も含め、メンバーの多くが、仕事と育児や介護などを両立しています。そんな中で、リモートという新しいはたらき方にトライ。移動時間を業務に充てられること、両立における精神的ストレスがないことがチームにいい効果を与えています。



自身が強くけん引する性格ではないことと、家庭の状況的にも自分に管理職は難しいと思っていましたが、研修に参加して多様なマネジメント像を知りました。そこで思いきって管理職に挑戦。残業をしなくても組織は運営できていますし、自分の状況を開示することが、メンバー自身の開示のしやすさにつながっているようです。

※パーソルグループマネジメント研修アンケートより作成

DEIを通じたサービスの進化・創造

パーソルチャレンジ（現パーソルダイバーズ）が、LGBT当事者×障害者のための転職・就職支援サービスを開始（2021～）

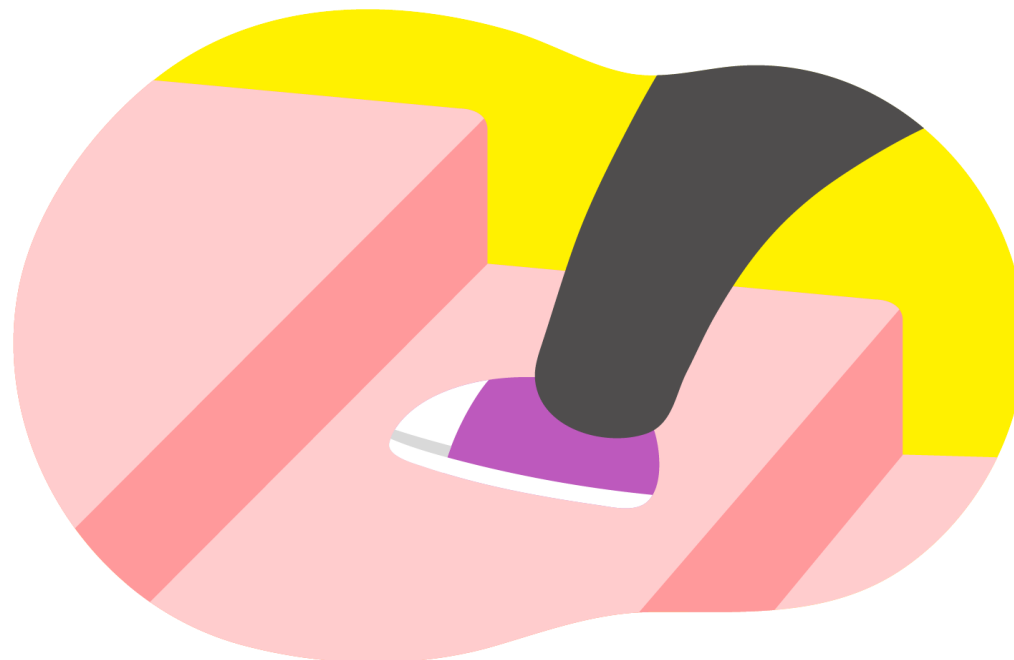
障害による配慮だけでなくジェンダー・アイデンティティやセクシュアリティに起因した不安や悩みを抱えた方に対する転職・就職の支援を行っています。

パーソルイノベーション「シェアフル」で、柔軟なはたらき方を望む個人へ機会を提供（2019～）

短期間・短時間の仕事に特化したマッチングプラットフォームを提供しています。2022年11月には累計ダウンロード数200万を突破。

<https://challenge.persol-group.co.jp/news/7218/>
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000193.00071591.html>

**Diversity, Equity & Inclusionには
特別な行動は必要ありません。
ぜひご自身が明日から取り組めること、
日常で一歩行動できることを考えてみましょう。**



**多様性を理解し、受容することを実践して、
Diversity, Equity & Inclusionを広げていきましょう！**



以上で本研修は終了です。お疲れ様でした！



監修：藤原快瑤氏

グラデーション代表：ダイバーシティ&インクルージョン コンサルタント/
東京大学バリアフリー教育開発研究センター特任研究員

今回、このリテラシー研修に監修という立場で関わらせていただきました。

Diversity, Equity & Inclusionの取り組みは一朝一夕で成果が出るものではありません。

また、この取り組みは実際の現場ではひとつの正解が必ずしもあるとは限らないケースも多く、実現していく過程では難しさや心情的な居心地の悪さを一時的に感じることもあるかもしれません。

それでも、誰かの存在がないことになってしまわない、自分を含めたあらゆる個人のDiversity, Equity & Inclusionの実現に向けて、日常でできる一歩から是非、一緒に意識して実践していけたらと思いますし、この研修がその一助となってくれたら嬉しいです。

【参考文献】

- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, 37(4), 1262-1289.
- 船越多枝. (2021). インクルージョン・マネジメント：個と多様性が活きる組織. 白桃書房.
- Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), 941-966. <<https://doi.org/10.1002/job.413>>
- Rosemary Hays-Thomas, Alynth Bowen, and Megan Boudreaux, George Yancey and William D Siegfried. (2012). Skills for Diversity and Inclusion in Organizations: A Review and Preliminary Investigation. *The psychologist manager journal*, 15 (2), 128-141
- 一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所. アンコンシャスバイアスとは？.
< <https://www.unconsciousbias-lab.org/unconscious-bias> > (2023年8月31日)

本研修資料は、カラーユニバーサルデザインの考えのもと、
NPO法人カラーユニバーサルデザイン機構による認証を受けています。



CUDマークはNPO法人カラーユニバーサルデザイン機構により、認証された印刷物、製品等に表示できるマークです。

DEIリテラシー研修のライド資料（以下、「本資料」といいます）は以下の全ての事項にご同意いただける場合に限り、ご利用いただけます。

本資料記載のテキスト、イラスト、レイアウト等のコンテンツに関する一切の知的財産権は、いずれもパーソルホールディングス株式会社（以下「パーソル」といいます）又はパーソルに当該知的財産権を許諾した第三者に帰属します。

本資料（二次的著作物を含みます）を、その全部又は一部を問わず、営利目的、商業利益、私的な金銭的報酬、本資料の趣旨であるDEIの考え方に沿わない目的等のために、使用、複製、改変、配布、インターネット等へのアップロード、ダウンロード、販売等の利用をすることはできません。

本資料の利用によって発生した損害、トラブル等について、パーソルは一切の責任を負いませんので、利用者自身の責任においてご利用ください。パーソルは、本資料内容の真実性や正確性、情報の最新性、網羅性、完全性、誤解を招く表現でないこと、第三者の権利を侵害していないこと、利用目的に適合していることなどを、一切保証しません。

また、本資料内容や掲載先のパーソルのウェブサイトURLは、パーソルの事情により、予告なしに変更又は削除する場合があります。