



新入社員導入教育でD&I研修を実施しました

クラブウでは、ダイバーシ

ティ&インクルージョン(以下、

D&I)の理解促進のため、本

社新入社員導入教育でD&Iに

ついての講義を行っています。

今回はその内容や様子、受講

者の感想等をご紹介します。

講義内容

①クラブウでのD&Iの位置づけ

クラブウでは、D&Iを重要

な経営戦略の一つと位置づけて

います。

2024年度を最終年度とす

る中期経営計画「Progress'24」

における重点施策の一つである

「多様な人材の活躍推進」のため、

社員の皆さんが個々の能力を最

大限に発揮し組織に主体的に貢

献する「エンゲージメントの高

い組織」の構築を目指し、D&

Iを基軸とした活力ある組織風

土の醸成に取り組んでいます。

②あなたのダイバーシティ

を考えましょう

近年は新たな商品やサービス

などのイノベーションを創出す

る観点から「個人の内の多様化

(イントラパーソナルダイバー

シティ)」が注目されています。

属性※や役割を一つだけ担っ

ている人と、複数の属性や役割

を担い知識や経験を習得してい

る人とは、個人の中の「知の

組み合わせ」の数に差があり、

後者の人材のほうがイノベーシ

ョンを起こしやすいと言われて

います。

あなたの中にはどんな多様性

があるでしょうか？

※属性については上記ダイバーシティと

インクルージョン(おさらい)を参照

参加者にアンコンシャス・バイアス啓発冊子を配布し、レポートも提出してもらいました。



▲ グループ会社を含めた新入社員25人と経験者採用社員21人が受講

③LGBTQ+

多様な性や、SOGI(性的志

向・性自認)について、また「カ

ミングアウト」や「アウティン

グ」について講義を行いました。

(LGBTQ+についての詳細は

ドウシン6・7月号にてご紹介

予定です)

おさらい

ダイバーシティとインクルージョン

■ダイバーシティ (=多様性)

年齢、性別、人種、宗教、文化、価値観、ライフステージなどさまざまな属性の人材が集まった状態のこと。表層的ダイバーシティと深層的ダイバーシティがある。

・表層的ダイバーシティ

外見の特徴から判断しやすい。またその人が生来持っていて、自分で変えにくい、人種や国籍、年齢や性別、身体的特徴など。

・深層的ダイバーシティ

外見から判断しにくい。宗教、言語、学歴、職歴、収入、ライフスタイル、価値観、性的指向、キャリア志向など。

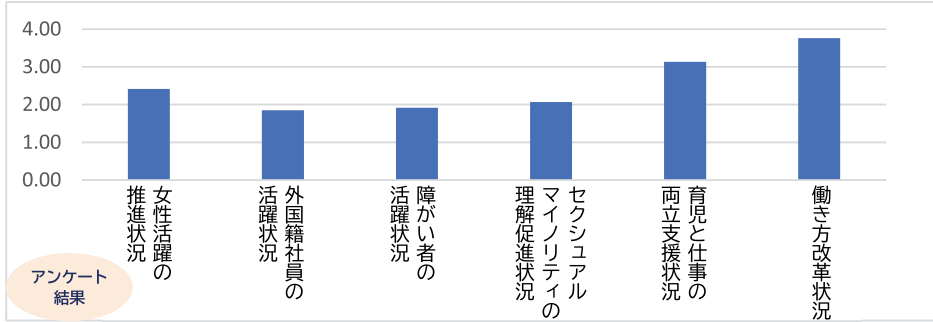


■インクルージョン (=受容)

多様な人材が互いの考え方の違いや個性を受け入れながら相互に機能して働いている状態。

単に多様な人が集まっているだけでなく、個々の能力を最大限に生かし、組織と個人それぞれが共に成長していくことがダイバーシティ&インクルージョンです。

●就職（転職）活動の際、それぞれの項目はどれぐらい重視していましたか？（5点満点で評価）

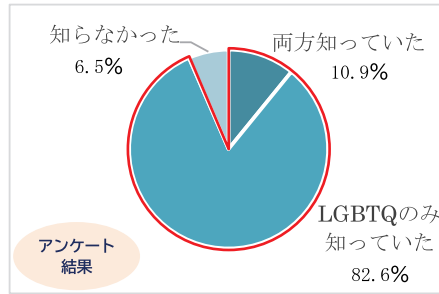


受講後のアンケート結果と感想の一部をご紹介します!!

受講後アンケート結果・感想

就職活動において、働き方改革の状況や育児と仕事を両立しやすい会社かどうかを重視している人が多いことがわかります。

●「LGBTQ」「SOGI」という言葉は研修を受ける前から知っていましたか？



LGBTQという言葉については、既知であった人が93%もいました！

【受講者の感想】

・インストラクターダイバーシティという言葉が印象的だった。自分の中のダイバーシティについて知ることで良い仕事ができると感じた。(グループ会社・新入社員)
 ・LGBTQだからではなく、その人に向き合うことが大切。将来、LGBTQにスポット

ライトをあてなくても良いくらいに理解が進めばいいと思います。(ME事業部・経験者採用社員)

私たちの世代は、テレビ等で「オネエ・おかま」の言葉で面白おかしく表現されていた子ども時代から、ジェンダーレス、LGBTQという概念が誕生した学生時代を過ごしてきた。そのため、今回の講義はすんなり納得できたと思う。しかし、「アンコンシヤス・バイアス（無意識の偏見）」については初めて聞いた言葉で驚きがあった。今まで私を感じていた日常会話での違和感が正当化された気もしたし、自分自身が知らないうちに人を傷つけているかもしれないとも感じた。

今後のコミュニケーションで人を決めつけてかかったり、自分の中の当たり前そのまま会話をしたりしないように気を付けたい。(ME事業部・新入社員)
 ・D&Iの推進は企業にとって重要な課題である。その中で会社の一人である私もD&I推進に取り組むべきであるが、

その際にアンコンシヤス・バイアスはとても厄介である。冊子などで知見を深め、無意識の偏見に気づく努力をしたい。また、私も職場環境を形成する一人であるという自覚を持ち、多様性に配慮した行動を心がける必要がある。(化成事業部・新入社員)

D&Iは、多様な人材を活用する考え方および社員が互いに違いを受け入れ、認め、生かすという考え方であると学んだ。LGBTQについては該当する方の割合は13/20人に1人と高く、今後はLGBTQの方がいるかもしれないという前提での言動が必要だと学んだ。このように社員の方たちの意識や配慮を促すことによってマイノリティの方々が働きやすい職場の実現を行うことも、違った視点からの職場環境整備であることを考えさせられた。

私一人の意識を変えることで働きやすくなる方がいると思うと職場外でも意識を変えて生活しなければならぬと思った。(ME事業部・新入社員)
 (人材開発課 河村 僚子 記)