

# ダイバーシティを求めるに あたって

長野県上田染谷丘高校1年 24組 氏名中島 涼太

# この課題に関わるSDGsの番号

3番(全ての人に健康と福祉を)

5番(ジェンダー平等を実現させよう)

10番(人や国の不平等をなくそう)

16番(平和と公正を全ての人に)

17番(パートナーシップで目標を達成しよう)

3 全ての人に  
健康と福祉を



16 平和と公正を  
全ての人に



5 ジェンダー平等を  
実現しよう



17 パートナーシップで  
目標を達成しよう



10 人や国の不平等  
をなくそう



# テーマ設定の理由

- ・ダイバーシティ&インクルージョンは多様性の包摂を目的にしておりSDGsの誰一人取り残さないという考え方に似ているから。
- ・現状のダイバーシティの課題を知り、誰でも就職できるような社会をめざすために今の自分たちの世代で何ができるか、どうすればいいか考えておく必要があるから。



# 現状

- ・男女雇用機会均等法や男女参画社会基本法など女性でも社会進出できるような法律が定められているが女性が管理職にあんまりなれていない。
- ・ダイバーシティを導入している企業が少なく、大半の企業はダイバーシティに関する浸透度が低い。
- ・高齢者や外国人の採用率が低く、少子高齢化が進んでいる日本ではこういう人たちの労働力を確保する必要がある。

# 課題

なぜダイバーシティを導入する企業が少ないかというと様々なデメリットがあるからである

- ・多様な人材が混入することでチームの方向性をまとめる時に意見の対立やチーム内で関係が悪化したりして時間がかかってしまったり連携が取りにくくなってしまうこと。
- ・価値観や言語が違うため従業員の間でトラブルにつながるおそれがあり、例えば相手への無理解がハラスメントに繋がったり、言葉の壁によって誤解やミスが多発する恐れがある。

# 解決策

そんなダイバーシティの課題を改善するためにはいくつかの方法があります

- ・1つ目は日頃から価値観や言語の違う人々とコミュニケーションを取ることです。コミュニケーションを取ることにより相互理解がしやすくなり積極的な意思疎通ができるようになるからです。
- ・2つ目は企業としての理念や方向性をあらかじめ共有することです。そうすることで社員が共通の行動指針を持ち業務に励めるからです。
- ・3つ目は採用する時に多様な方法を認めるとともに経営理念や目標に深く共感できる人を雇うことです。そうすることで2つ目が達成しやすくなります。

# ダイバーシティの企業事例

現在、ダイバーシティを導入した企業の例を紹介します

## ・損害保険ジャパン株式会社

この会社は女性や障害者、グローバル人材などの活躍の支援を行っており、様々な制度拡充に取り組んでいます。また、そうした取り組みが評価され、多くの賞を受賞しています。

## ・カルビー株式会社

カルビーグループでは女性の活躍推進に注力しています。2010にダイバーシティ委員会を組織してから本格的に活動を開始しており2020年には女性管理職比率20,4を記録している

# 感想

- ・ダイバーシティ実現はSDGsのためだけでなく少子高齢化が進む中での労働力確保や企業の成長、従業員のモチベーションアップにも必要になっており今後さらに重要になってくると思う。
- ・ダイバーシティを導入するためにはコミュニケーションの取れやすい環境や人材の個性に合わせた働き方ができる環境の整備が必要だと思う



## 引用・出典

<https://www.irasutoya.com/search>

<https://www.persol-pt.co.jp/miteras/column/diversity/>