



ダイバーシティ&インクルージョン

皆さんは、「ダイバーシティ」や「インクルージョン」という言葉を聞いたことがありますか？聞き慣れない横文字でちょっと…と思う方もいるかもしれませんが、今回は、今日の男女共同参画を考える上でとても重要なキーワードになっているこの2つの言葉をご紹介します。

まずは「ダイバーシティ (diversity)」。これは「多様性」を指す言葉で、従来の企業や社会におけるスタンダードに捉われず、様々な属性（性別・年齢・国籍・人種・障害の有無・性的マイノリティなど）や価値観を持つ多様な人材を認めることを意味します。

一方「インクルージョン (Inclusion)」は「包摂」を意味する言葉で、多様な人材が対等に関わり合いながらそれぞれが持っている強みを最大限活かすことを表しています。(下図参照)

県では去る11月2日に、ダイバーシティ&インクルージョンの重要性や、その実現を阻む一因となっている「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」に気づくためのセミナーを開催しました。講師としてお招きした柳生幸枝先生(鎌倉人材育成ラボ代表、NPO マネジメント共育ネットワーク代表理事)からは、「経営環境が激変する中で企業が持続的に成長するためには、ダイバーシティからインクルージョンへの移行により付加価値を増大させることが重要。“子育て中の女性社員に、泊まりがけの出張はできない”“男性は、子どもが生まれても変わらず仕事に全力投球できる”などといったアンコンシャス・バイアスが誰にでもあることに気づき、向き合いましょう」とのお話がありました。



講演する柳生幸枝さん

参考資料



