

第1章 日本におけるD&Iの現状 ～委員会活動で得た知見～

1. 属性ごと（外国人・障害者）のD&Iの現状

- ▶ ダイバーシティは実に多様、**誰しもが、マジョリティにもマイノリティにもなる可能性**があり、変革には**自分事化**（自分たちのこととして捉え、自分たちが何をするか）が重要
- ▶ 外国人も障害者も、これからの**日本の成長を促すドライビングフォース**
- ▶ 外国人、障害者と分けるのではなく、一人ひとりが活躍できる環境を整えることで戦力に。これまでは「平等」な対応、これからは**個人々に合わせた「公正（Equity）」な対応**が重要
- ▶ 差別を無くす「マイナスをゼロに」と、活躍を後押しする「ゼロをプラスに」は同一線上にある
- ▶ **D&Iが浸透し効果として現れるのに10年**はかかり、長い目での取り組みが必要

2. 企業などにおけるD&Iの取り組み ～先進企業などからの学び～

- ▶ **めざすべき姿**（「誰もがイキイキとした現場」、「平等な機会」など）を定め、その実現をめざし、経営戦略として、**環境整備や人材育成などに対する投資**を実施
- ▶ **マイノリティの声や要望を集め**、障害に気づき、改善に反映する仕組みやシステムが必要
- ▶ ダイバーシティには**目に見える違いと目に見えない違い**（精神障害／性的指向・性自認／価値観など）
- ▶ **「必要な配慮」を行うことと「不要な遠慮」をしないこと**の両面の観点が必要
- ▶ **インクルージョンはスキル**と捉え、社員の理解とスキル習得に向け継続的な取り組みが必要
- ▶ コーポレートコミュニケーションを通じ、企業の**D&Iの取り組みを積極的にPR**すべき

第2章 我々の危機感と課題 ～いま、D&IそしてEquityはなぜ必要なのか～

1. 我々の危機感

- ▶ VUCAの時代を乗り越えるには、多様な人（価値観・発想・視点）により、イノベーションを起こすこと、あるいはリスクに対応することで、**社会・企業の持続性を担保**することが必要
- ▶ D&Iが、社会や企業に根付き、制度が整うのに10年は必要。世界の潮流も鑑みるに、**「長期的目線」で「今すぐ」**取り組まなければ、さらに世界の後塵を拝することになる
- ▶ **D&Iに取り組まないことは、社会や企業にとってゼロではなくむしろマイナス**
- ▶ 関西のD&Iは斑模様。外国人労働者数伸び率、障害者雇用率は全国平均より高い一方、外国人労働者の割合は全国平均より低く、女性就業率は全国下位。多様な人材の活躍を、関西の活力につなげていくことが急務

2. 見えてきた課題

- ▶ 先進企業は、めざすべき「社会の姿」を想定し、その社会の実現、その社会で選ばれる企業となることを目的にD&Iに取り組んでいる。一方、多くの企業は「D&Iに取り組むこと」が目的となり、**数値目標**（障害者雇用率、女性管理職比率、男性の育児休暇取得など）**の達成が活動の中心になっている**ことは否めない
- ▶ 多様な人を、日本を変えるドライビングフォースとして捉え、**インクルージョンやエクイティの実現に向けた社会的な投資**を行うことが急務
- ▶ ダイバーシティを、属性や目に見える違いで狭義に捉えるのではなく、**目に見えない違い・深層の多様性（多様な生き方、働き方など）**にも目を向けることが必要
- ▶ ダイバーシティは状態、「お互いを理解し、受け入れ、活かし合う」インクルージョンが重要
- ▶ 多様な人が自分らしく活かされる**「D&I」には、一人ひとりに合わせ「Equity」な観点が必要**。「D&I」に「E」を加えた「DE&I」の先に、**誰しも等しく機会が与えられ、活躍し、成長できる社会**が繋がっていく

第3章 Diversity, Equity & Inclusion 社会の実現に向けた提言

多様な違い“Diversity”を、互いに理解し合い“Inclusion”、公正に扱われる“Equity”
ことにより、誰もが等しく機会を得て活躍・成長できる社会を創る

提言Ⅰ：社会（私たち）は、DE&Iを自分事として、価値観を、生き方を変えていく

(1) 社会：多様な人が日本の成長を促し、VUCA時代を生き残るためのドライビングフォース

- ・ 社会（私たち）：マイノリティが合わせるのではなく、マジョリティから意識改革と行動変容

(2) 社会：人々の価値観の変化や生き方（暮らし方、働き方）に合わせワーク・イン・ライフヘシフト

- ・ 社会/地域：多様な人のコミュニティへの受入れ、コミュニケーションの場づくり（例：職場受入れ/地域寄り合いなど）
- ・ 個人：多様な生き方へ自らのマインドセットと行動を変容（例：リモートワーク推進/男性の家庭・地域活動参画など）

提言Ⅱ：国・自治体は、多様な人の活躍機会を後押しする仕組みづくりを推進

(1) 国・自治体：多様な人の自立支援制度や環境整備の更なる推進

- ・ 国：各種制度の見直し、創設（例：障害者の短時間就労/法定雇用率に関わる制度の柔軟な運用/外国にルーツを持つ子どもの学校教育制度の充実/外国人の獲得・定着を促す制度の更なる充実 など）
- ・ 国・自：行政手続きにおけるユニバーサル対応、国際レベルの対応（例：多言語対応/情報の見つけやすさ/音声読み上げ/情報保障/手続きのワンストップ対応 など）
- ・ 国・自：公共施設へのユニバーサルデザインの導入（例：ピクトグラム/UDフォント採用/オールジェンダートイレなど）

(2) 国・自治体：マイノリティの声を反映し、障害を取り除き改善に結びつける仕組みづくり

- ・ 国：制度の実効性を高めるための仕組みづくり（例：外国人起業家・留学生定着に向けた企業マッチング/仕組みづくりを行う企業の評価や税制優遇のインセンティブなど）
- ・ 自治体：国を待たずして、地域のステークホルダーと共に先んじてできることに取り組む（例：インターナショナルスクールや日本語学校の誘致/インクルーシブ教育/デジタル教科書/保育支援/独自認証制度導入など）

提言Ⅲ：企業は、社会のDE&I実現に向けた具体的取り組みを実践

1. 企業が社会のDE&I実現に向けて取り組むこと

(1) ビジネスコミュニティ・企業：ダイバーシティに関わる産業の活性化（新たなビジネス機会の創出）

- ・ DE&I実現を後押しする産業への積極投資と利用（例：家事アウトソーシング事業/日本語教育/通訳・翻訳・手話など）

(2) ビジネスコミュニティ・企業：働き方改革と共に、生き方の多様化に対応した取り組み推進

- ・ ワーク・イン・ライフ実現に向け、Work From Anywhere（リモートワーク、ワーケーション、フレックスなど）の導入・拡充

(3) 企業：多様な人の活躍機会の創出とDE&Iの取り組みの積極的発信

- ・ 異能の発掘/ジョブマッチング/仮想空間やロボット活用/複数企業による雇用創出・スキル開発
- ・ コーポレートコミュニケーションを通じた取り組み発信/ノウハウ展開（研修・講演）/情報アクセシビリティ確保

2. 企業自身のDE&I実現に向けて取り組むこと

(1) 企業：長期的視点に立ち、DE&Iの意識、文化の浸透に向けた取り組み推進

- ・ 経営者自らが「あるべき社会の姿」を設定し、「自社の経営理念とDE&Iの関係性」を継続的に発信
- ・ 相互理解から相互成長へとつながる場づくり（例：一緒に働くプログラム/アンコンシャスバイアス研修など）
- ・ 個々の特性や障害に応じた合理的配慮の提供（例：施設の改善、相談窓口の設置、情報保障 など）

(2) 企業：インクルージョンをスキルとして認識し、企業活動・事業運営の中に取り入れる

- ・ DE&Iの理解と実践に向けたトレーニングを継続的に実践、マネジメント指標として盛り込み、エンゲージメント調査などファクトベースのモニタリング・検証と改善を徹底
- ・ 多様な人の幅広いキャリアステップ・育成制度/障害者・高齢者などを想定した防災訓練

おわりに ～先ず魄より始めよ～

（来たる大阪・関西万博も発信の好機に）

- ◆ 関西は、自らの多様性を活かし、DE&Iの取り組みを率先垂範して取り組んでいく（例：大学・研究機関の集積や関西の“おせっかい文化”を活かした留学生・高度外国人材の誘致・定着/インクルーシブ防災など）