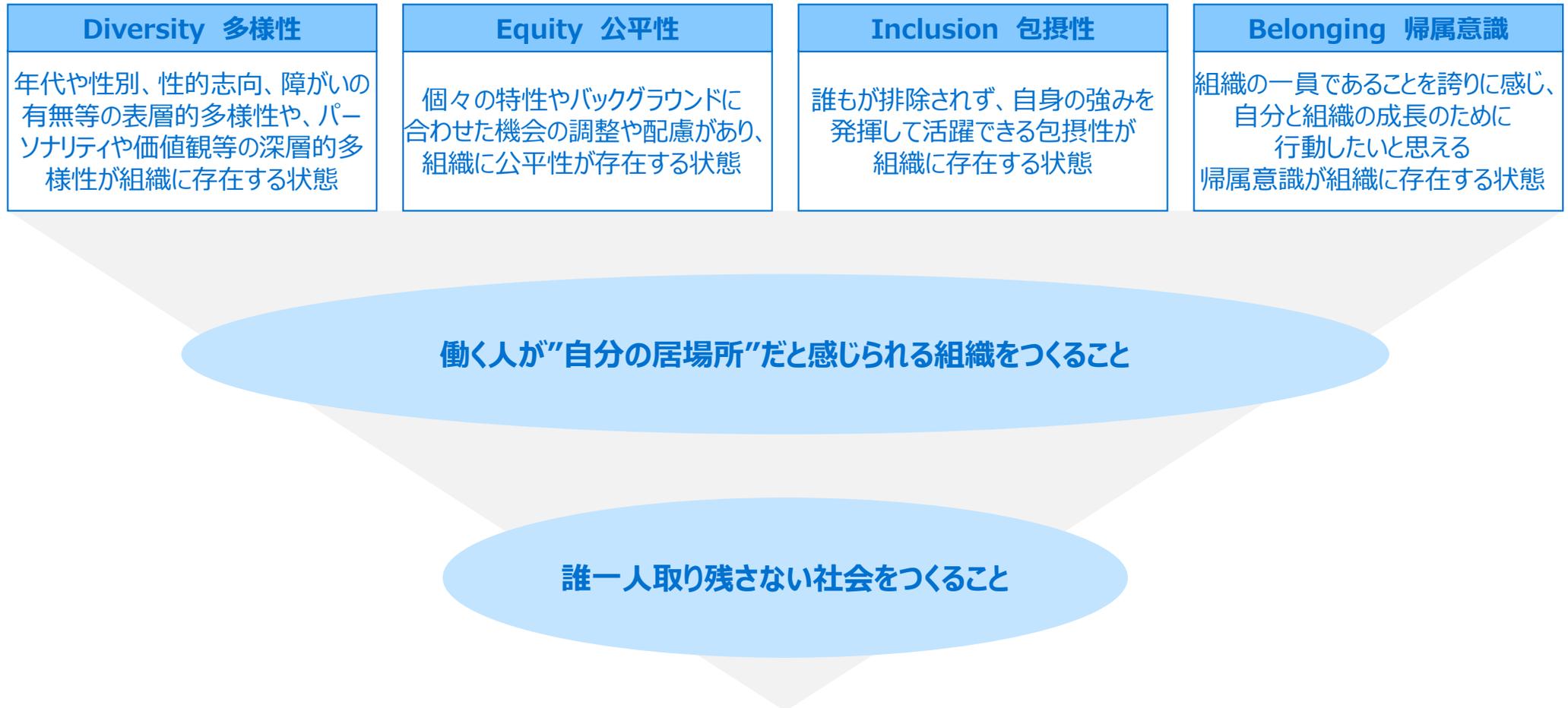


ダイバーシティ&インクルージョンの推進支援

株式会社日本総合研究所
リサーチ・コンサルティング部門
人事組織・ダイバーシティ戦略グループ

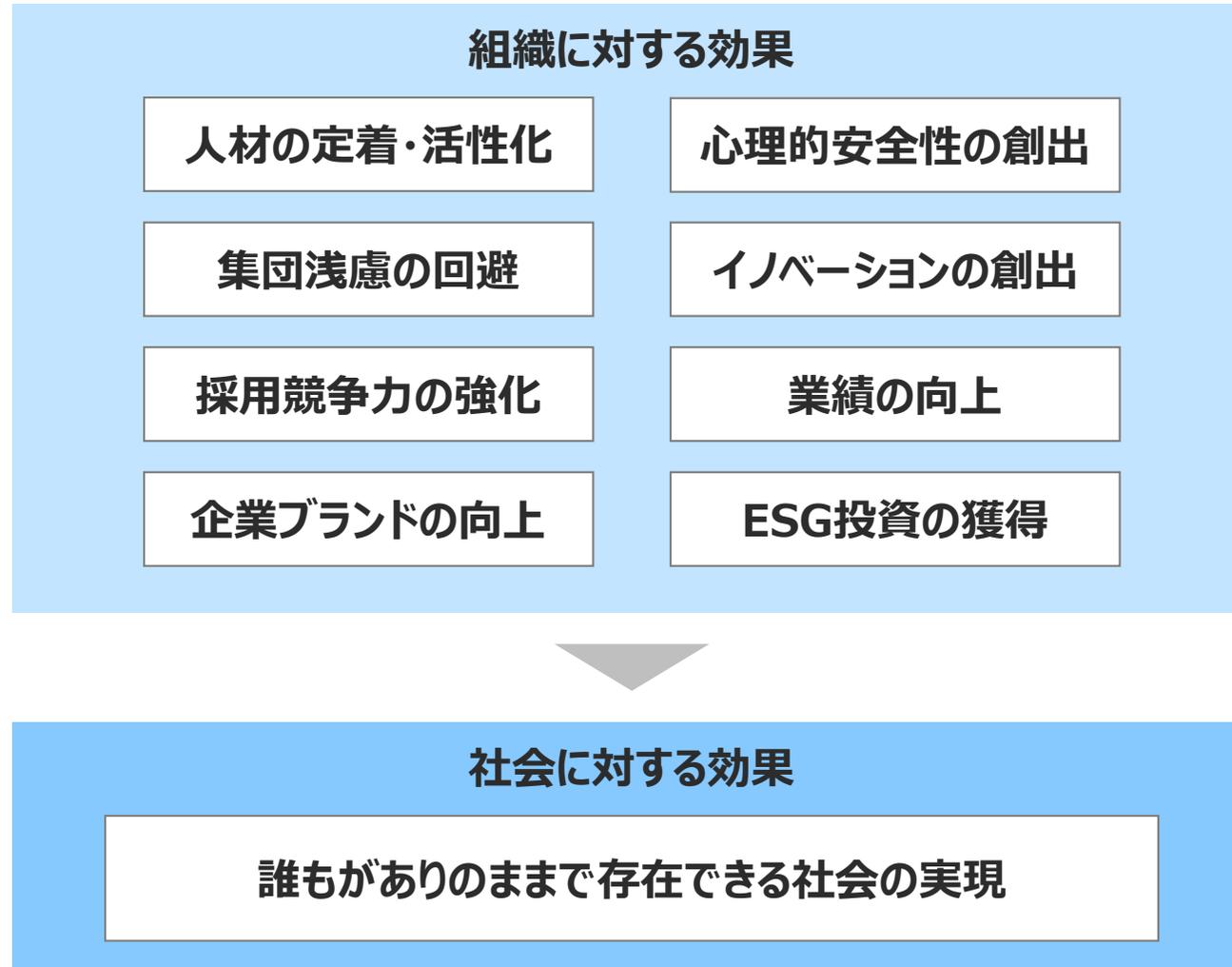
DEIB（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン・ビロッキング）とは

Diversity、Equity、Inclusion、Belongingの4つを指してDEIBと呼びます。DEIBを追求する取り組みを通じて、働く人が“自分の居場所”だと感じられる組織をつくること、ひいては、誰一人取り残さない社会をつくることこそが、目指すべきダイバーシティ&インクルージョン推進の姿であると日本総研は考えています。



ダイバーシティ&インクルージョン推進に期待される効果

ダイバーシティ&インクルージョンの推進は、組織や社会に対してポジティブな効果が期待できます。“やらされ感”で取り組むのではなく、以下に示すような効果を楽しむためプロアクティブに取り組む姿勢が重要と考えます。



ダイバーシティ&インクルージョン推進のポイント

ダイバーシティ&インクルージョンを推進するにあたり、日本総研は3つの視点を重視しています。

ダイバーシティ&インクルージョン推進のポイント

Point 1



サーベイ等の手法を用いて
定量的に現状を把握し、
KPIの達成状況を
モニタリングしながら進めること。

Point 2



仕組みや制度上の課題
だけでなく、個人や組織が有
しているバイアス等の状況を
把握し、風土の改善も同時
に進めること。

Point 3

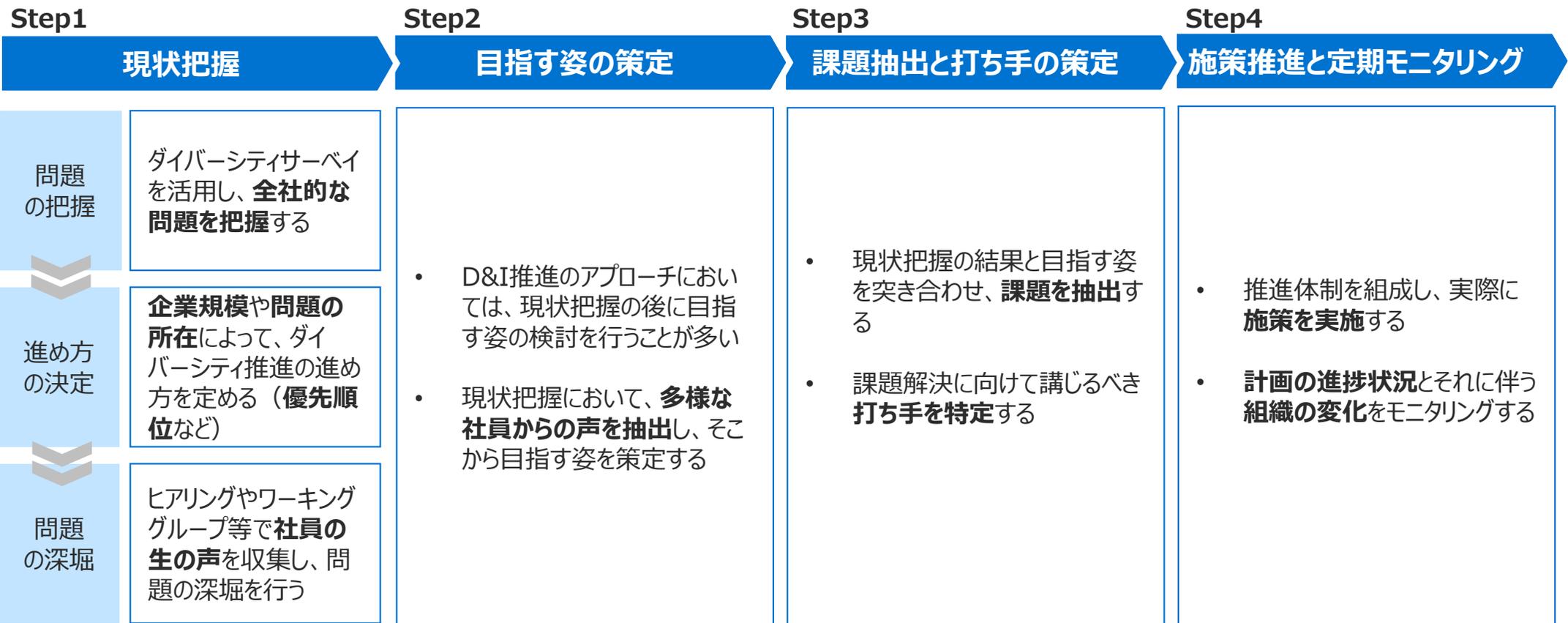


やらされ感を払拭するため、
役員・管理職・一般社員
それぞれの腹落ち感を
醸成しながら進めること。

ダイバーシティ&インクルージョン推進のアプローチ

ダイバーシティ&インクルージョン推進においては、多様な社員の声を丁寧に把握しながら進めるアプローチが効果的です。

ダイバーシティ&インクルージョン推進における一般的なアプローチ



日本総研のコンサルティングサービス

日本総研は、ダイバーシティ&インクルージョン戦略策定から実行、モニタリングおよび情報開示を支援します。

