

新入社員のためのDE&I（多様性・公平性・包摂）入門

—— 指導用マニュアル



| このマニュアルについて

このマニュアルは研修の講師・インストラクターが、研修を実施する際の活用、また独自のプログラムづくりの参考のために作られたものです。以下の内容で構成されています。

- ・●●.pptx：研修用のスライドです。「ノート」に講師の話す内容が記載されています。
- ・●●.docx：研修の配布資料です。受講者用に印刷し配布してください。
- ・●●.pdf：スライドと配布資料をまとめた PDF ファイルです。

| 活用方法

マニュアルやシート、ワークシートは、購入いただいた方々が、研修ニーズや状況に合わせて、手順や内容を加筆、修正して活用していただいて構いません。研修効果を挙げるためには内容を受講生やニーズに合わせてカスタマイズしていただいた方が望ましいかもしれません。またインストラクターによっては、研修を展開するパターンが異なりますので、自己のパターンにあわせ大幅に修正し、活用することも必要になると思います。このマニュアルとシートを参考に、新しいレッスンプランを作成して、効果的な研修の実施にお役立ください。

| 使用上の注意点

マネジメントアドバイスセンターが販売する研修用マニュアル、ゲームマニュアル等の著作権は当社が所有いたします。したがって購入者の皆さんには、利用権の譲渡になります。社内研修を行う上での利用料などは一切発生いたしません。

購入者は教材を社内研修などで、自由にコピーなどして利用できます。また活用しやすいように、編集、アレンジ、修正して使うこともできます。ただしマニュアル、シート、ワークシート等を第三者に譲渡、インターネット上などでの配布、生成 AI サービスへアップロードすること、レンタル、販売および著作物の制作に使用すること、無断で転用することは禁止致します。

また、研修の実施やマニュアルの内容についてのサポートは行なっておりません。

| お問い合わせ

ご不明な点、利用上で気になる点などございましたら、下記のメールアドレスにお問い合わせください。

shop@m-advice.co.jp

新入社員のためのDE&I (多様性・公平性・包摂) 入門

～一人ひとりの違いを力に変える職場づくり～

本日の目標

この研修を通じて、以下のことができるようになります：

1. DE&I (Diversity, Equity & Inclusion : 多様性・公平性・包摂性) の基本概念と企業活動における重要性を説明できる
2. 多様性の4層モデルを理解し、「見えない違い」にも気づける視点を持つ
3. 女性活躍推進をはじめとする日本の制度・現状を知り、自分事として考えられる
4. インクルーシブな職場環境の実現に向けて、一人ひとりができる行動を具体的にイメージできる

アジェンダ

1. DE&Iの基本 — 多様性・公平性・包摂性とは何か (25分)
2. 女性活躍推進の現状と制度 — 数字で見る日本の今 (25分)
3. 見えない多様性に気づく — アンコンシャスバイアスと多様な背景 (25分)
4. 多様な働き方とキャリア支援 — 誰もが活躍できる環境とは (20分)
5. 総合演習 — インクルーシブな職場をつくる行動宣言 (15分)
6. まとめと振り返り (10分)

アイスブレイク「私の"当たり前"、あなたの"当たり前"」

【グループワーク】（所要時間：5分 / 4～5名1組）

テーマ：「自分にとっては"当たり前"だけど、他の人は違うかもしれないこと」

- 例：「朝ごはんにご飯を食べるのが当たり前」「休日は一人で過ごすのが好き」
- 付箋に1～2枚書いて、グループ内で見せ合ってください
- 同じグループでも「当たり前」が違うことを楽しんでみましょう

→ 身近なところに「多様性」はすでに存在しています

セクション1 — DE&Iとは何か

DE&I (Diversity, Equity & Inclusion : 多様性・公平性・包摂性) の3つの要素

要素	意味	職場での例
Diversity (多様性)	異なる属性・背景・考え方を持つ人々がいること	性別、年齢、国籍、障がい、価値観の異なるメンバーがチームにいる
Equity (公平性)	一人ひとりの状況に応じた支援・機会を提供すること	育児中の社員にフレックスタイムを適用する
Inclusion (包摂性)	全員が尊重され、意見を言え、力を発揮できる環境	会議で全員に発言の機会がある

→ 「多様な人がいる」だけでは不十分

「全員が力を発揮できる環境」をつくるのがDE&Iの本質です

なぜ企業にDE&Iが必要なのか

DE&Iが企業の成長に不可欠な理由

1. **イノベーションの創出** — 多様な視点がぶつかることで、新しいアイデアが生まれる
経営層の多様性が高い企業は、そうでない企業に比べ利益率が39%高い傾向
(McKinsey調査(2023年))
2. **人材の獲得・定着** — 多様な人材が「ここで働きたい」と思える職場は採用競争力が高い
3. **リスク管理** — 同質的な組織は「集団浅慮 (グループシンク) 」に陥りやすい
4. **法令遵守と社会的責任** — 女性活躍推進法、障害者雇用促進法、人的資本開示義務への対応
5. **グローバル対応** — 海外取引先・投資家からDE&I方針の開示を求められる場面が増加

→ DE&Iは「理念」と同時に「経営戦略」でもあります

新入社員のためのDE&I (多様性・公平性・包摂) 入門

～一人ひとりの違いを力に変える職場づくり～

1 / 30

【開始前の準備 / 所要5分】

- 受講者を4～5名のグループに分けておく
- A4用紙とペンを各テーブルに配布
- ワークシートを人数分印刷しておく
- 付箋（1人あたり10枚程度）を各テーブルに配布
- 「今日は"多様性"について一緒に考えていきます。正解・不正解ではなく、"気づき"を大切に作る時間です。安心して自分の考えを話してください」と声かけ
- 本テーマはセンシティブな内容を含むため、「誰かを批判したり、個人的な属性を詮索したりしない」というグラウンドルールを冒頭で共有する
- リモート参加者がいる場合は、チャット機能やブレイクアウトルームの使い方を案内

本日の目標

この研修を通じて、以下のことができるようになります：

1. DE&I (Diversity, Equity & Inclusion : 多様性・公平性・包摂性) の基本概念と企業活動における重要性を説明できる
2. 多様性の4層モデルを理解し、「見えない違い」にも気づける視点を持つ
3. 女性活躍推進をはじめとする日本の制度・現状を知り、自分事として考えられる
4. インクルーシブな職場環境の実現に向けて、一人ひとりができる行動を具体的にイメージできる

2 / 30

【時間: 3分】

- 「皆さんは"多様性"と聞いて、どんなことを思い浮かべますか？」と問いかけ
- 2～3名に軽く聞いてみる（「男女の違い」「外国人」「障がい者」などの回答が多い）
- 「今日の研修が終わる頃には、"多様性"の捉え方が大きく広がっていると思います」
- 本プログラムは知識の習得だけでなく、「自分自身の気づき」を促すことが最大の目的であることを伝える

アジェンダ

1. DE&Iの基本 — 多様性・公平性・包摂性とは何か (25分)
2. 女性活躍推進の現状と制度 — 数字で見る日本の今 (25分)
3. 見えない多様性に気づく — アンコンシャスバイアスと多様な背景 (25分)
4. 多様な働き方とキャリア支援 — 誰もが活躍できる環境とは (20分)
5. 総合演習 — インクルーシブな職場をつくる行動宣言 (15分)
6. まとめと振り返り (10分)

3 / 30

【時間: 2分】

- 全体の流れを簡潔に説明
- 「座学だけでなく、自分の考えを言葉にするワークやグループでの対話を多く取り入れています」
- 「正解を求める研修ではありません。むしろ"正解がない問い"に向き合う時間です」
- センシティブなテーマを含むため、「話したくないことは無理に話さなくてOK」「他の人の意見を否定しない」という約束を再確認する

アイスブレイク「私の"当たり前"、あなたの"当たり前"」

【グループワーク】（所要時間：5分 / 4～5名1組）

テーマ：「自分にとっては"当たり前"だけど、他の人は違うかもしれないこと」

- 例：「朝ごはんにご飯を食べるのが当たり前」「休日は一人で過ごすのが好き」
- 付箋に1～2枚書いて、グループ内で見せ合ってください
- 同じグループでも「当たり前」が違うことを楽しんでみましょう

→ 身近なところに「多様性」はすでに存在しています

4 / 30

【時間：8分（説明1分＋ワーク5分＋共有2分）】

- 軽い話題から入ることで、多様性というテーマへの心理的ハードルを下げる
- 「"当たり前"の違い＝多様性の最もシンプルな形です」と橋渡しする
- 2～3グループに面白い発見を共有してもらう
- 「食事、趣味、休日の過ごし方…こうした小さな違いの延長線上に、今日学ぶ"多様性"があります」とセクション1へつなぐ
- 個人的な属性（宗教、家族構成など）を無理に開示させないよう配慮する

セクション1 — DE&Iとは何か

DE&I (Diversity, Equity & Inclusion : 多様性・公平性・包摂性) の3つの要素

要素	意味	職場での例
Diversity (多様性)	異なる属性・背景・考え方を 持つ人々がいること	性別、年齢、国籍、障がい、価値観の異なるメンバーがチームにいる
Equity (公平性)	一人ひとりの状況に応じた 支援・機会を提供すること	育児中の社員にフレックスタイムを適用する
Inclusion (包摂性)	全員が尊重され、意見を言え、 力を発揮できる環境	会議で全員に発言の機会がある

→ 「多様な人がいる」だけでは不十分

「全員が力を発揮できる環境」をつくるのがDE&Iの本質です

5 / 30

【時間: 7分】

- 「D&I」ではなく「DE&I」を使うことの背景を説明：「Equality (平等)」と「Equity (公平)」の違いがポイント
- Equality = 全員に同じものを提供する。Equity = 一人ひとりの状況に合わせた支援を提供する
- 身近な例：「背の高い人と低い人に同じ踏み台を渡す (Equality)」 vs 「背の低い人には高い踏み台を渡す (Equity)」
- 企業がDE&Iに取り組む理由：イノベーション創出、優秀な人材の獲得・定着、リスク管理、グローバル競争力の強化
- 想定質問：「日本でもDE&Iは進んでいるのですか？」 → 「取り組みは加速しています。ただし国際比較では改善の余地が大きい分野も多く、これから一緒に見ていきます」

なぜ企業にDE&Iが必要なのか

DE&Iが企業の成長に不可欠な理由

1. **イノベーションの創出** — 多様な視点がぶつかることで、新しいアイデアが生まれる
経営層の多様性が高い企業は、そうでない企業に比べ利益率が39%高い傾向
(McKinsey調査(2023年))
2. **人材の獲得・定着** — 多様な人材が「ここで働きたい」と思える職場は採用競争力が高い
3. **リスク管理** — 同質的な組織は「集団浅慮(グループシンク)」に陥りやすい
4. **法令遵守と社会的責任** — 女性活躍推進法、障害者雇用促進法、人的資本開示義務への対応
5. **グローバル対応** — 海外取引先・投資家からDE&I方針の開示を求められる場面が増加

→ DE&Iは「理念」であると同時に「経営戦略」でもあります

6 / 30

【時間: 5分】

- McKinseyの "Diversity Wins" (2020年) 及び後続調査のデータを紹介。多様性と業績の相関を示すエビデンスとして広く引用される
- ただし「多様性があれば自動的に業績が上がるわけではない」ことにも触れる。Inclusionの仕組みがあって初めて効果が出る
- 人的資本開示義務(2023年3月期～有価証券報告書での開示義務化) : 女性管理職比率、男女間賃金格差、男性育休取得率の3指標が開示対象
- 「皆さんの会社も、こうしたデータを社外に公開しています。つまり、DE&Iは"きれいごと"ではなく、企業の説明責任の一部です」
- 想定質問: 「中小企業でもDE&Iは必要ですか?」 → 「企業規模に関わらず、多様な人材が力を発揮できる環境は組織の持続的成長に不可欠です」