

ダイバーシティ社会に向けた若者への啓発活動

1 現状と課題

○「ジェンダー・ギャップ指数 2021」(世界経済フォーラム)によると、日本の順位は 156 か国中 120 位であり、とくに「経済」及び「政治」における順位が低い。この結果は、先進国の中で最低レベルであり、各国がジェンダー平等に向けた努力を加速している中で、日本が後れを取っていることを示している。

○第2次茨城県総合計画(2022～2025)では、「施策 15 自分らしく輝ける社会(1)多様性を認め合い、一人ひとりが尊重される社会づくり」が示されている。施策指標「人権は大切であると感じている県民の割合」の2020 年度結果は、80.3%であった。県では、性別等にかかわらず、一人ひとりが尊重され、誰もが個々の能力を発揮できる社会、多様性が受容されるダイバーシティ社会の実現に取り組むため、2021 年7月に「いばらきダイバーシティ宣言」を発表し、2030 年度に全ての県民が人権尊重の意識を持つという目標設定を行っている。

以上のことから、ダイバーシティ社会の実現には、あらゆる差別や偏見、アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み、偏見)等の解消が必要である。そこで、これからの社会を担う若者がダイバーシティ&インクルージョン(以下、「D&I」という。)の考えを共有し、先進的に取り組んでいる企業・団体等での体験活動等をとおして、その考えを理解し広めることがダイバーシティ社会の構築に向けて有効であると考え、この課題を設定した。

2 期待される効果

○ダイバーシティ社会の構築に向けて、関心のある若者が活動へ移るきっかけづくり
 ○関心のある若者と企業、各種団体等体験活動のできる組織の獲得と拡大
 ○様々な視点で活動している関係者同士のネットワークづくり

3 事業実践方法

- (1) 概要(目的)
- 次世代を担う大学生等に対し、価値観や働き方が多様化する現代社会に対応するため、D&Iに関する「基礎研修」の開催や、D&I に取り組んでいる県内外の企業等での仕事の体験や見学をする機会を設け、新たな視点や考え方を備えた人材の育成を図る。
 - 研修会や職場体験、交流会を通して交流を深め、同分野や他分野の大学生等同士がつながり合えるきっかけを支援する。
- (2) 対象者
- 研修会・職場体験
茨城県内外で学ぶ大学生等(以下「大学生等」という。)
 - 交流会
大学生等、企業・団体等(R5年度:高校生を対象に追加)
- (3) 委員の構成

所属	役職等
国立大学法人茨城大学	学長特別補佐ダイバーシティ推進室長 (R4 年度委員長)
国立大学法人茨城大学	学長特別補佐社会連携センター長 (R4 年度委員、R5 年度委員長)
株式会社常陽銀行	人事部長 (R4、5 年度委員)
日東電気株式会社	取締役 社長室 室長 (R4、5 年度委員)
株式会社ドロップ	代表取締役 (R4、5 年度委員)
水戸商工会議所	青年部会長 (R4 年度委員)
株式会社常陽産業研究所	地域研究部 調査役 (R4、5 年度委員)
水戸市市民協働部	男女平等参画課 係長 (R4、5 年度委員)
茨城県ダイバーシティ推進センター	主査 (R4、5 年度委員)

(4) 具体的な取組について

① 会議・交流会(議)等

期日	内容	出席者等※1	備考※2
令和4年 3月16日(水)	○第1回委員会 ・事業趣旨説明 ・事業計画、内容について	委員、県関係者	・ハイブリッド開催 ・令和4年度事業準備のため開催
令和4年 6月23日(木)	○第2回委員会 ・研修会について ・職場体験について①	委員、県関係者	・オンライン開催
令和4年 10月7日(金)	○第3回委員会 ・職場体験について②	委員、県関係者	・ハイブリッド開催
令和5年 3月16日(木)	○第4回委員会 ・職場体験、交流会の実施状況について ・次年度の事業スケジュールについて ・次年度の体験先について	委員、県関係者	・オンライン開催
令和5年 7月27日(木)	○第5回委員会 ・申込み状況について ・研修会の開催状況について ・職場体験について	委員、県関係者	・ハイブリッド開催
令和5年 10月31日(火)	○第6回委員会 ・職場体験、交流会の実施状況について ・次年度以降の方向性について	委員	・集合開催

② 研修・ワークショップ・講座等

期日	内容	対象者※3	備考※2
令和4年 9月8日(木)	○ダイバーシティ基礎研修会 ・「LGBT研修～多様性を尊重する職場作り」 ・「座談会」職場体験に向けた情報交換会	大学生等(13人)	・ハイブリッド開催 ・ダイバーシティ推進センターと共催
令和5年 2月4日(土)	○ダイバーシティ交流会 ・職場体験の振り返り ・ワークショップ 「誰もが心豊かに、いきいきと働ける環境づくりとは」	大学生等、企業・団体等(4人)	・ハイブリッド開催 ・地域の核となる人材団体育成事業(若者チャレンジ事業)と同日開催
令和5年 7月8日(土)	○ダイバーシティ基礎研修会 ・「気付こう!身近にある『ダイバーシティ』とあなたの中の『アンコンシャス・バイアス』」 ・ワークショップ	大学生等(29人) ※内アーカイブ研修(14人)	・多様な受講形態の工夫としてアーカイブ研修を実施 ・茨城県ダイバーシティ推進センターと連携(研修講師)
令和5年 9月23日(土)	○ダイバーシティ交流会 ・企業、団体等によるD&I取組紹介 ・ワークショップ 「職場のD&Iを推進するために、ひとりひとりができること～多様性を受け入れ合い、それぞれの能力を最大限に発揮できる環境づくりについて～」	高校生、大学生等、企業・団体等(51人)	・ワールドカフェ形式のワークショップを実施



【R5年度ダイバーシティ基礎研修会】



【R5年度ダイバーシティ交流会】

<実施にあたり、工夫した点や留意した点等>

○ 適切な研修内容の実施及び県のダイバーシティ推進に係る取組への理解促進のため、茨城県ダイバーシティ推進センターと連携して実施した。

○ R4年度プログラムの検証結果を基に、R5年度の研修時期、実施方法、対象、内容の改善を行った。

(研修会)

・ 対象者の参加しやすい体制づくり(多様な受講形態の工夫)として、アーカイブ研修を実施した。

(交流会)

・ 若者への啓発活動のより一層の促進を図るため、交流会の対象者に高校生を追加した。

・ 高校生(職場体験非対象者)の、県内企業・団体等の D&I 取組への理解促進を図るため、「企業、団体等による D&I 取組紹介」を実施した。

・ ワークショップにおいて「ワールドカフェ方式」を採用することで、多様な参加者による意見交流により、テーマへの新たな気付きや視点を得られるようにした。

(共通)

・ 対象者の参加しやすい体制づくり(参加しやすい研修時期)として、県内大学等の夏季休業を含む7～9月に設定した。

<成果>

○ 参加者の増加

・ 基礎研修:R4年度 13 人 → R5年度 29 人

・ 交流会 :R4年度 4人 → R5年度 51 人

○ 交流会 R5年度アンケート結果

・ 満足度

高校生、大学生等:「とても良かった・良かった」100%

企業、団体等 :「とても良かった・良かった」100%

・ 問「職場の D&I 推進やダイバーシティ社会の構築について考えが深まった」

高校生、大学生等:「とても深まった・やや深まった」100%

企業、団体等 :「とても深まった・やや深まった」100%

→ 多様な参加者による意見交流により、高校生、大学生等と企業、団体等の双方に D&I やアンコンシャス・バイアスに対する新たな気付き、見方や考え方の深化がみられた。

③ 実践

期日	内容	対象者 ^{※3}	備考 ^{※4}
令和4年 10月～12月	○職場体験 ・各体験先(10カ所)	大学生等(延べ19人)	
令和5年 8月～9月	○職場体験 ・各体験先(21カ所)	大学生等(延べ65人)	・体験先の拡充



【R4年度職場体験】



【R5年度職場体験】

<実践にあたり、工夫した点や留意した点等>

- 「ダイバーシティ基礎研修会受講」を、職場体験の参加条件とした。
- 体験先との調整を随時行い、参加者の複数箇所での職場体験希望を實踐できるように配慮した。
- 体験先への事前情報共有として、参加者の体験先選定動機や質問等を提供した。
- R4年度プログラムの検証結果を基に、R5年度の体験期間、体験先、ホームページの掲載方法について改善を行った。

(体験期間)

- ・対象者の参加しやすい体制づくりとして、体験期間を県内大学等の夏季休業中である8~9月に設定した。

(体験先)

- ・多様な職場体験機会の提供として、職場体験企業・団体の拡充を図った。(R4年度:14カ所→R5年度:28カ所)
- ・多様な職場体験方法の展開として、1日に複数企業への職場体験を可能としたコースを設置した。

(ホームページの掲載方法)

- ・対象者が体験先を選定する際、D&Iの視点から確認するための手立てとして、各企業・団体等が特に力を入れているD&Iの視点別(10グループ)に分類して掲載した。

<成果>

- 参加者の増加
 - ・R4年度延べ19人 → R5年度延べ65人
- R5年度アンケート結果(大学生等)
 - ・満足度「とても良かった・良かった」100%
 - ・問「基礎研修、職場体験後に、D&Iに対する興味、関心、考え方はどのように変化しましたか」
 - 「興味関心が高まった」9.1%
 - 「興味関心が高まり、新たな視点や考え方が備わった」36.4%
 - 「興味関心が高まるとともに、新たな視点や考え方が備わり、自身の言動を変化させたり、周囲に伝えたり、課題を解決していきたいと考えるようになった」54.5%
 - 5割以上に、ダイバーシティ社会の実現に係る主体的参画意欲の向上が見られた。
 - ・問「職場体験プログラムを次年度以降の参加対象者に勧めたいと思いますか」100%

<プログラム全体の検証>

○ 成果

- ・ダイバーシティ社会の構築に向けて、関心のある若者が活動への第一歩を踏み出す『きっかけづくり』となるプログラム開発を行うことができた。
- ・関心のある若者が、企業や各種団体などにおいて体験活動のできる『場』の提供と拡充を図ることができた。
- ・様々な視点で活動している関係者同士の「ネットワークづくり」を図ることができた。

○ 課題

- ・協力企業・団体への協力依頼の際に、趣旨説明を丁寧に行うことで、プログラム内容のさらなる充実を図ってきたい。
- ・プログラムの普及・啓発について、持続可能な連携体制の構築を図ってきたい。