

## ① ダイバーシティ推進の現状

- 多様な背景を持つ従業員の採用や昇進、配置に関する課題がある
- ダイバーシティ推進の取り組みを強化する必要性を感じている
- DE&Iに関する社内研修やワークショップを定期的の実施できていない
- ★現在DE&Iの施策を行っているが社員の行動変容に効果が実感できていない

## ② アンコンシャス・バイアスの認識

- ★社員個人個人に無意識のバイアス(アンコンシャス・バイアス)を課題として認識させたい
- 会社の中で無意識の偏見やバイアスが原因で問題が発生したことがある
- ★無意識のバイアスを軽減するための研修やトレーニングを検討している

### DE&Iとは…

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン。  
従来企業が取り組んできた「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」に「公平/公正性(Equity)」という考え方を加えた概念のこと。

## ③ DE&I推進のためのデータ活用

- ★チームや部署ごとのDE&I推進の課題の傾向を把握し、課題別に改善する必要がある
- 組織全体でDE&I推進の状況をデータとして把握し、戦略を再評価する必要がある
- 無意識のバイアスに関するデータを基に、組織やチームの傾向を可視化し、改善したい

## ④ 課題を感じているDE&Iのテーマ

- 女性活躍
- ジェンダー平等(男性の家庭参画)
- エイジダイバーシティ(シニア)
- エイジダイバーシティ(若手社員)
- グローバルダイバーシティ
- 障がい・心身の不調
- LGBTQ+
- ハラスメント(パワハラ、セクハラ、カスハラ)
- 働き方・意見の多様性
- キャリア
- ワーキングケアラ(介護との両立)

チェックが3つ以上 or ★の項目が1つ以上 当てはまる場合

「karafuru AI」の検討をすべきユースケースです

＼ぜひ、お気軽にお問い合わせください！／

無料でお試いただけます

▼【連絡先】「karafuru AI」に関するお問い合わせ・ご相談はこちら▼

