



# ダイバーシティ&インクルージョン エクイティを受け入れるためのツールキット

## エクイティ - 公平性を受け入れる Susanna Romantsovaの推薦

ダイバーシティ（多様性）、インクルージョン（包括性、受容性）とエクイティ（公平性）は、相互に密接に関連しています。エクイティを受け入れることは、ダイバーシティ&インクルージョンを受け入れることです。平等はすべての人が同じように扱われるべきであるという考えであるのに対し、エクイティとは個人が異なるニーズや経験を持っているという前提で、一人ひとりの状況に応じた支援やアプローチを通じて、公平な土台をつくることです。これは、一人ひとりがバックグラウンドやアイデンティティに関係なく、能力や可能性を最大限に発揮し、成功するための重要な要因です。

エクイティを受け入れるための2つのステップをご紹介します。

### 1. 自らのアイデンティティを探る

エクイティを受け入れるためには、自らのアイデンティティや経験、そして自分や周りの人が直面している課題を理解することが重要です。そのためには、人種、性別、性的指向、能力など、複数のアイデンティティの交わりを考慮したアプローチが必要です。

### 2. 多様な背景、障壁、特権を認識する

組織の多様性を豊かにするための自分の役割を認識することは、さまざまな課題と機会を理解するための重要なステップとなります。また、自らの特権と障壁、そして他の人が直面する特権と障壁を理解することも極めて重要です。

誰もが受け入れられる職場であるためには、一人ひとりのリーダーシップが必要です。以下のツールを活用し、エクイティを受け入れることに役立ててください。





# エクイティを受け入れるためのツール

以下のツールは、より公平な職場を作るために、アイデンティティについて考え、特権や障壁の影響を理解することを可能にします。

## My diversity wheel

### 説明

- このツールは、アイデンティティを多面的に理解し、それがチームの多様性にどのような影響を与えるかを理解できるようにします。



多様性の要素

### 目的

- 自分のアイデンティティがどのような影響を及ぼしているか、一人ひとりがチームの多様性にどのように貢献しているかを認識する。
- 一人ひとりの可能性を引き出すために、なぜエクイティが必要なのかを理解する。

### 実践

- 自分について説明するときに頭に浮かぶアイデンティティ要素を確認します。
- どの要素が自分にとって最も重要であり、個人として影響を与えるか、という質問に答えてください。その要素は職場にどのような影響を及ぼしますか？
- 他の人のアイデンティティの可能性について考えてみましょう。また、チーム内で議論することも可能です。

### 頻度

重要な議論やチームワーク、意思決定のプロセスの前に。



ツールについてもっと知りたい、Susanna Romantsovaが開催したDiversity Deep Diveを見たいという方は、QRコードをスキャンするか以下のWebサイトにアクセスしてください。

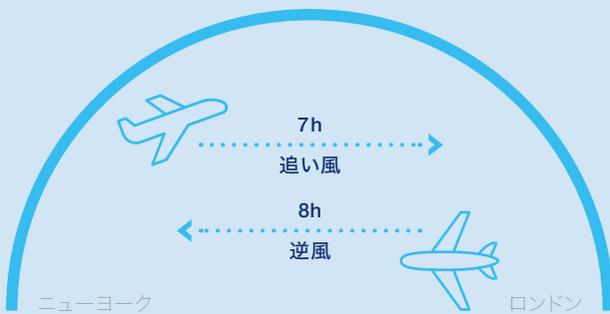


# エクイティを受け入れるためのツール

## My streams

### 説明

- このツールを使って、アイデンティティに関連する特権や障壁が、キャリアや職場での経験に与える影響を理解することができます。
- これは、例えばロンドンからニューヨークへのフライトが、帰りのフライトよりも長く続く理由である「追い風」と「向かい風」の概念に基づいています。



### 目的

- 自分や周りの人が直面する逆風（アイデンティティに関連して人生で直面する障壁で、職場での昇進を遅らせるもの）に対して、より敏感になること。
- 追い風（アイデンティティに付随する特権、そのおかげで今の場所に辿り着くことができた）についても認識すること。
- 自分よりも多くの障壁を経験している人への共感を高めること。

### 実践

以下の質問に答えることで、ストリームが何であるかを分析してください。

- **私の追い風**：人生・キャリアにおいて、自分の意志に関係なく、役に立ったものは何ですか？
- **私の逆風**：人生・キャリアにおいて、自分の意志に関係なく、時間がかかってしまったものは何ですか？
- **エクイティを受け入れる**：公平な職場を作るために、自分の追い風（特権）の利点を最大限に生かし、他の人の向かい風（障壁）の影響を軽減できるようにするには、どうしたらいいでしょうか？

例えば、英語を母国語とする社員は、グローバルな文脈の中で（例えば、英語で行われる会議で）、英語を母国語としない人にどのような影響を与えるかを考えることができます。

### 頻度

常に公平な職場を発展させるために、このエクササイズとふりかえりを定期的にも実施してください。



ツールについてもっと知りたい、Susanna Romantsovaが開催したDiversity Deep Diveを見たいという方は、QRコードをスキャンするか以下のWebサイトにアクセスしてください。

ご質問やご意見は、[diversity@mahle.com](mailto:diversity@mahle.com) までお寄せください。  
Diversity Team (ダイバーシティ・チーム)