

労働者人口の減少と

DEI (Diversity Equity and Inclusion)

開催趣旨

令和4年度の労働力調査によれば、労働力人口（15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）はその前年に比べ5万人の減少となっています。少子高齢化が加速している今の時代において、労働者の確保は私たちの組織においては緊急に対応すべき課題です。

一方で、高齢者や外国人をはじめ、労働供給側の多様性は拡大傾向にあり、それによるイノベーションの創出には、目を見張るものがある時代だということもできるでしょう。

このような背景のなか、我々大学職員も、新たな人財活用へと視野を広く持ち、イノベーションに繋げるための人財育成をする、という視点を持つことは重要ではないでしょうか。

これまでにない大学経営の為に、ダイバーシティ視点は欠かせません。10年後、20年後の大学が一層発展できるよう、DEIの基本的考え方を、当講座で学んでいきましょう。

対象の目安

全教職員（勤続年数にかかわらず、どなたでもご参加いただけます。）

開催日時

2024年11月15日（金） 13:00～16:00

会場

キャンパスプラザ京都

募集定員

25名

※ 大学コンソーシアム京都加盟大学・短期大学優先および先着順

※ 定員を超過したときは、参加をお断りする場合がございます。

※ 申込人数が定員を大きく下回るときは、開講しない場合がございますのでご了承ください。

参加費用・振込期限

加盟大学・短期大学 4,000円

非加盟大学・短期大学 10,000円

※ 請求書をお送りいたします。指定の口座にお振込みください。

【振込期限】 2024年11月11日（月）

※ 期日までにお振込みいただけない場合は、事前にご連絡ください。

申込方法・申込期間

【申込方法】

WEB ページよりお申込みください。

<https://www.consortium.or.jp/project/sd/joint-p>

【申込期間】

2024年10月2日（水）10：00～11月1日（金）17：00

研修プログラム

【1】 労働現場はこう変わる！日本の職場の未来

1. 人口減少と労働力
2. 増加する外国人労働者の割合
3. 選択肢の拡大と、日本企業や組織への影響
4. 健康管理も含めたデザインが必要
5. 私たちが持つべき意識とは 【グループワーク】

【2】 ダイバーシティの進め方

1. DEI とはなにか
2. 属性対応から組織対応へ
3. 各社の取り組み方【個人ワーク】
 - ①何のためにダイバーシティに取り組むのか？
 - ②どのように取り組むのか？

【3】 多様性を実感し受け容れる【体験学習】

1. 人それぞれの解釈を理解する
2. これまでの経験や価値観が左右する
3. 異なる意見・感想を受け止め合う

【4】 DEIを実現するために

1. DEI 実現のために一人ひとりが持つべき3つの力
2. 私たち全員がダイバーシティの一人である
3. 自分らしさを発揮するための行動 【個人ワーク】

講師

山田 容子 氏

株式会社ビジネスプラスサポート 人財育成プロデューサー

経歴

◆大学卒業後、大型重機メーカーの営業、ソーシャルワーカー、学習塾経営を経て人材育成会社に勤務

- ◆人材育成トレーナーとして、ビジネスマナーをはじめ、コーチング、心理学、メンタルヘルス、障害者雇用などの分野で活躍の場を広げる
- ◆2013年より、同志社大学大学院総合政策科学研究科にて、若年無業者の就労についての研究を行い、2015年同校修了
- ◆ソーシャルイノベーション修士