

## 最優秀 LOM 企業の社会的責任(CSR)プログラム

### Best Local Corporate Social Responsibility (CSR) Program

<b>LOM 名</b> 東京	<b>申請担当者名</b> Yuri Sugiyama
<b>基本情報</b> <b>事業名</b> JCI 東京から発信するダイバーシティマネジメントレポート	<b>Basic Information</b> <b>Name</b> Diversity management report sent by JCI Tokyo
<b>目的</b> JCI Tokyo はやりがいと意欲を持って自らの人生を生きる個人が増えることで、組織や社会全体が生き生きとし、持続的な成長を達成することを目的とした。	<b>Purpose</b> JCI Tokyo creates a society where all people can live with retaining their pride and confidence of characteristics they have to create sustainable development for the better future.
<b>開始日</b> ※日付で記載 平成 29 年 6 月 1 日	<b>Start date</b> June 1, 2017
<b>終了日</b> ※日付で記載 平成 29 年 11 月 22 日	<b>End date</b> November 22, 2017
<b>事業対象者</b> 日本で住み暮らす全ての人 1.27 億人	<b>Target</b> All people living in Japan 1.27 billion people
<b>SDGs の該当項目</b> ※該当項目を 1 つのみ選択 8. 働きがいも経済成長も	<b>Sd goal</b> 8.Decent work and economic growth
<b>発展段階</b> ※Active Citizen Framework「展開」の項目での 3 項目の発展段階から選択 ①健康な身体と精神 ②教育と経済力強化 ③平和・繁栄・持続可能性	<b>Development stage</b> “Health and Wellness” or “Education and Economic Empowerment” or “Peace, Prosperity, and Sustainability”
②教育と経済力強化	Health and Wellness
<b>概要</b>	<b>Overview</b>

## 背景

日本は少子高齢化が進んでいるため労働生産人口の確保が喫緊の課題である。しかしながら、OECD データに基づく日本の労働生産性は OECD 加盟 35 개국中 20 位と低くダイバーシティマネジメント後進国である。また、世界経済フォーラム (WEF) が発表した 2017 年版ジェンダーギャップ指数によると世界 144 개국中 111 位と最低順位となっている。経済参画、および政治参画で深刻なジェンダー後進国である。これらの日本の問題点を JCI 東京から変えるべく、高齢者、外国人、障がい者、LGBT など全ての人が意欲を持って活躍できる社会を創る事を目指して本事業に取り組んだ。

そこで、①多様性(deference between people)を知る、②多様性に関わる、③多様性を活かすという3つのプロセスで「ダイバーシティマネジメント」の推進を行なった。

### 1. 多様性を知る

・ダイバーシティカンファレンスを行い、東京 JC 内での多様な価値観を知った上で勉強会を実施した。勉強会を複数実施し、  
✓ 個人が組織や地域でやりがいや意欲を持って自らの人生を生きて行くためのマインド  
✓ 組織の体制  
✓ 地域での取り組み、  
これらの結果労働生産性を高めることについて学んだ。

### 2. 多様性とかかわる

・やりがいと意欲を持って自らの人生を生き、組織に属し、地域で生活するためにはどのようなマインドを持ち、どのようなマネジメントが必要なのか、マネジメントの結果、労働生産性や持続的な成長にどのように繋がっていくかについてセッションとシンポジウムを行い検討した。

### 3. 多様性を活かす

・セッションとシンポジウム、東京 23 地区で実施した事業成果を検証・分析した。その結果、個人・組織・地域におけるダイバーシティマネジメントには互いを見る、ダイバーシティマネージャーが必要であることについて提言をした。そして、組織や社会全体が生き生きとし、持続的な成長を達成することを目指した。

## 【Back ground】

The world is changing so fast by progress of technology for AI, Robots, ICT and IOT. In Japan, declining birthrate and the aging society is progressing rapidly. Therefore, increasing labor force population is urgent.

However, Japan's labor productivity based on OECD data is 20th place in 35 OECD member countries.

According to the 2017 Gender Gap Index released by the World Economic Forum (WEF), Japan was ranked 111th among 144 countries worldwide. The data showed Japan is under-developed country in diversity and inclusion even though it was economically advanced.

In order to resolve these problems, JCI Tokyo implemented projects to transform diversity such as elderly people, foreigners, people with disabilities, LGBT and so on, into organizational asset in the society.

Therefore, we promoted "diversity management" through three processes:

- (1) knowing diverse people,
- (2) Getting involved with diverse people and
- (3) Transforming the diversity into asset in the society.

## 【Method】

### 1. Knowing diverse people

- ・ We hold a diversity conference and conducted a study group after knowing various points of view in JCI Tokyo.
- ・ We conducted study meetings for several times and learned about the following things:

How to transform diversity of people into asset of organizations to create society where all people can live their life with pride, confidence and motivation.

Organizational structure

Community Initiatives

Increasing labor productivity as a result of these

### 2. Getting involved with diverse people

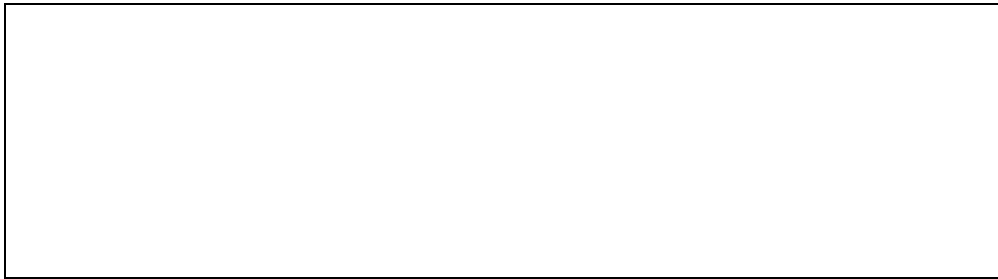
Through sessions and symposiums, we got involved with diverse people to figure out the following:

The way of management that all people can live their life with retaining pride and confidence.

The mindset that all people can have motivation for sustainable development in belonging to the organization.

How does management lead to labor productivity and sustainable growth?

### 3. Transforming the diversity into asset of the society



JCI Tokyo researched results of the projects and analyzed them in Tokyo 23 districts. Finally, JCI Tokyo advocated that Diversity Manager should be a leader who respects others even if they have different characteristics and empowers them to be asset as human resource and assets of the organizations, local communities for revitalization of society and sustainable development..

**① 目的・財務計画・実施**

このプログラムの目的を記述してください。

- 1) 多様性を知る
- 2) 多様性とかかわる
- 3) 多様性を活かす

このプログラムが、どのように JCI 行動計画に準じているかを記述してください  
※JCI Action plan のシートを参照

**Impact:**  
勉強会の実施前後でダイバーシティマネージメントに取り組んで成果が出ている人が 8%から 14.8%へ倍増した。やりがいと意欲を持って自らの人生を生きる個人が増加するインパクトを与えることができた。

**Motivate:**  
すでにダイバーシティを実践している企業担当者やダイバーシティ研究を行う教育機関や行政担当者を講師に企画を行なった。参加者は実際のロールモデルを知る機会となりより、やりがいと意欲を持って自らの人生を生きる個人,組織や社会全体を生き生きとするために必要な事をディスカッションする環境を提供した。

**Invest:**  
やりがいと意欲を持って自らの人生を生きる個人が増えることで組織や社会全体が生き生きとする。社会全体の活性化は労働生産性の向上や持続的な成長につながる。本事業は、個人が共通の目標に向かい組織における働き方を改革し、暮らしやすい地域の創造につながる革新的なダイバーシティマネージメントの方法の提案を行なった。

**Collaborate:**  
ダイバーシティ・ダイバーシティマネジャーをキーワードに企業、行政、大学と協力し同じテーマに取り組む多様な立場が集結し、ダイバーシティマネージメントを検討するプロセスを共有した。

**Connect :**  
本事業で行なった勉強会は企業、行政、大学教員の協力を得て実施した。メンバー以外の参加者も多く、参加者同士のディスカッションを通してメンバーとメン

**Objectives, Planning, Finance and Execution**

What were the objectives of this program? ※200 単語まで

1. Knowing diverse people
2. Getting involved with diverse people
3. Transforming the diversity into asset of the society

How does this program align to the JCI Plan of Action? ※200 単語まで

**Impact:**  
The number of people who achieved results by working on diversity management before and after the study session were raised from 8% to 14.8%.  
We were able to give an impact that increased individuals who live their lives with pride and motivation.

**Motivate:**  
JCI Tokyo hold workshops and invited people who have a lot of experience in Diversity and Inclusion such as researchers, educators and the government officials as the keynote speakers.  
It allowed the participants to get opportunities to learn how to promote Diversity Management in each field by knowing role models and successful examples for Diversity and Inclusion

**Invest:**  
Creating a society where all people can live with retaining their pride and confidence of characteristics they have to create sustainable development for the better future

**Collaborate:**

バー以外の参加者が繋がりがあった。多様な参加者を集め、参加者同士の繋がりを強化した。

**予算計画通りにプロジェクトを実行できましたか？**

本事業は予算計画通りに実行することができた。  
JCI 東京のスポンサー企業と事業に賛同する企業 3 社から協賛金を集めることができた。

**このプロジェクトは、どのように JCI ミッション・ビジョンを推進しましたか？** ※ミッションとビジョンに分けて記載

<JCI Mission>

事業を通じて、メンバーと東京 23 地区の住民、企業、行政、教育機関が同じテーマを扱う同志が集まる機会の場を与えた。ダイバーシティマネージメントを取り組み成果が出ている人を 14.8% 増加することができ、労働生産性の向上につながったのは目的に沿った企画を実施し Positive Change を促した結果である。このようにして JCI Mission を推進している。

<JCI Vision>

本事業の企画にはメンバーだけでなくメンバー以外の参加者も多かった。これは Active Citizen を巻き込みながら活動した結果である。このようにして JCI Vision を推進した。

**写真・図表** ※別途最終ページに 1 ページ 4 枚ずつ大きなサイズの画像を添付

JCI Tokyo collaborated organizations of different sectors such as companies, universities and the government to research diversity management and to promote it to the society.

Connect:

JCI Tokyo connected not only the members but also other diverse people as many as they can through companies, universities and the government they collaborated.

JCI Tokyo had discussion between the people to create impact in promoting

Diversity Management by the connection.

**Was the budget an effective guide for the financial management of the project?** ※150 単語まで

This project could be carried out as planned.

We were able to gather sponsorship money from three companies that agree with JCI Tokyo's sponsor company and business.

**How does this project advance the JCI Mission and Vision?** ※200 単語まで

<JCI Mission>

Through the project, members and members of the 23 Tokyo districts, companies, administrative and educational institutions gave opportunities to meet together the same themes. We were able to increase people who are working on diversity management and have achieved results by 14.8%. The result of improving labor productivity is the result of promoting the Positive Change by implementing the plan according to purpose. In this way we promote the JCI Mission.

<JCI Vision>

There were many participants other than members as well as members for the project planning. This is the result of activities while involving Active Citizen. In this way we promoted JCI Vision.

Overview JCI Junior Chamber International Tokyo

**Our GOAL is**

- More individuals with rewarding and willingness.
- Organization and society as a whole are lively and sustainable growth.

**Because... < in Japan >**

- Labor productivity is low
- Diversity management is not progressing
- Gender gap index is very low

**Our Mission is to propose recommendations to solve Japanese problems from JCI Tokyo.**

Overview JCI Junior Chamber International Tokyo

**Purpose :**

1. Knowing diverse people
2. Getting involved with diverse people
3. Transforming the diversity into asset of the society

Overview JCI Junior Chamber International Tokyo

**JCI Mission:**  
We were able to increase people who are working on diversity management and have achieved results by 14.8%.

Overview JCI Junior Chamber International Tokyo

**JCI Vision:**  
We carried out this project involving a lot of people

## ② 地域社会への影響

このプロジェクトの地域社会的影響を、どのように測りましたか？

- 勉強会、セッション、シンポジウムの各企画の参加者数
- 参加者に対して、個人に必要なダイバーシティのマインド、組織や地域におけるダイバーシティマネジメントについての理解をアンケートで測った。
- 事業の担当委員長に対して地域におけるダイバーシティ推進の促進要因と阻害要因を web アンケートで測った。

このプロジェクトが与えた地域社会への影響を記述してください。

- **ダイバーシティマネジメントに取り組み労働生産性の向上に繋がった**
- **自己を知り他者を見ること、その違いを理解し、受け入れる風土が生まれた**
- **ダイバーシティの推進を阻害する要因が明らかになった**
- **企画を通して多様な協力団体や参加者が繋がることが出来た**
- **多様な人が協働することで、多様な人や場に適応可能なダイバーシティマネジメントの提言が可能となった**

写真・図表 ※別途最終ページに1ページ4枚ずつ大きなサイズの画像を添付

Community Impact JCI Junior Chamber International Tokyo

- Know yourself and see others
- Understand and accept differences
- A connection between participants was born

## Community Impact

How did the Local Organization measure community impact for this project? ※200 単語まで

- We measured number of participants in each of the study group, session, symposium project.
- To the participants, we measured questionnaires about the diversity minds necessary for individuals, understanding of organization and regional diversity management.
- We measured the promoting factors and obstructing factors of regional diversity promotion by the web questionnaire for the chairperson in charge of business.

Describe the actual community impact produced by this project. ※300 単語まで

- Worked on diversity management and led to improved labor productivity
- To know the self and see others, understand and understand the difference, and a culture climate was born
- Factors obstructing the promotion of diversity have been clarified
- Various cooperating organizations and participants were able to connect through the project
- Diversity management proposals that can be adapted to diverse people and places were made possible by the diversity of people working together



### ③ CSR10 原則への取り組み

どの CSR10 原則をプロジェクト目標に掲げましたか？

原則 6 : 雇用と職業の差別撤廃

このプロジェクトは、どのように CSR10 原則の実現や推進に貢献しましたか？

本事業は、高齢者、外国人、障がい者、LGBT など全ての人が意欲を持って活躍できる社会を創る提言を行なった。提言の作成プロセスにおいて、ダイバーシティに必要な個人のマインド、地域や組織におけるダイバーシティマネジメントについて様々な立場の一般参加者の意見を踏まえながら進めてきた。全ての人が意欲を持って活躍できる社会を創る具体的方法を発信した。

写真・図表 ※別途最終ページに 1 ページ 4 枚ずつ大きなサイズの画像を添付



### ④ 結果

この事業によって達成した目的を記述してください。

### Alignment to One or More of the Ten Principles through Concrete Measures

Which of the ten principles of CSR did this project target? ※200 単語まで

Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges

How did this project contribute to the promotion or implementation of the ten principles of CSR? ※300 単語まで

In this project, we made proposals to create a society where elderly people, foreigners, people with disabilities, LGBT and all others can work actively. In the process of making recommendations, we proceeded with the opinions of the general participants in various positions on personal minds needed for diversity and diversity management in the region and organization. A specific method of creating a society where all people can work actively can be disseminated.

### Results Achieved

Which objectives did this program achieve? ※200 単語まで

1. 多様性を知る:ダイバーシティカンファレンス、勉強会の実施を通して目的の達成をした。
2. 多様性に関わる:東京 JC が行った 28 事業で目的を達成した。
3. 多様性を活かす:実施した事業成果を検証・分析し目的を達成した。

**具体的な結果を記述してください。**

1. 多様性を知る勉強会
  - ①第 1 回:参加者 56 名(メンバー49 名、一般 8 名)  
組織を変えていくリーダーとしてのマインドや女性活躍を中心とした具体的な実践方法を通してやりがいと意欲を持って自らの人生を生きることの重要性を学んだ。
  - ②第 2 回:参加者 68 名(メンバー46 名、一般 22 名)  
ライフステージに応じた働き方の選択、課題解決休暇や副業の許可といった事例を学んだ。多様性を活かすことで組織が生き生きとする事、**労働生産性に繋がることを共有した。**
  - ③第 3 回:参加者 30 名(メンバー30 名、一般 0 名)  
東京都のダイバーシティ政策について学んだ。多様性を活かして社会全体が生き生きとする事で組織や地域の持続的な成長を達成する事を参加者同士で共有した。
2. 多様性とかかわる
  - ①経済産業省若手官僚を交えたセッション:参加者 107 名(メンバー57 名、一般 50 名)  
・参加者の 93%が個人の能力や個性を発揮するためには新たな制度や教育が必要と考えていた。  
・参加者の 74%の人がダイバーシティを活かすリーダーが必要と考えていた。
  - ②シンポジウム:参加者 454 名(メンバー308 名、一般 146 名)  
・ダイバーシティを取り入れる目的が重要である。多様性社会の中で自分が何者かを把握していないことがダイバーシティ推進を阻害している。目的を明確にした上でダイバーシティマネージメントを行う必要性を共有した。
3. 多様性を活かす  
実施した事業成果を検証・分析し、多様性を活かすための提言を作成した。  
<提言>  
やりがいと意欲を持って自らの人生を生きる個人が増え、組織や社会全体が生き生きとし、持続的な成長を達成するために、
  - ・自己を知り、他者を知る
  - ・組織、地域でそれぞれではなく、組織と地域が互いをみながらダイバーシティマネージメントすることが必要
  - ・組織と地域の互いをみる「ダイバーシティマネージャー」を育成が必要

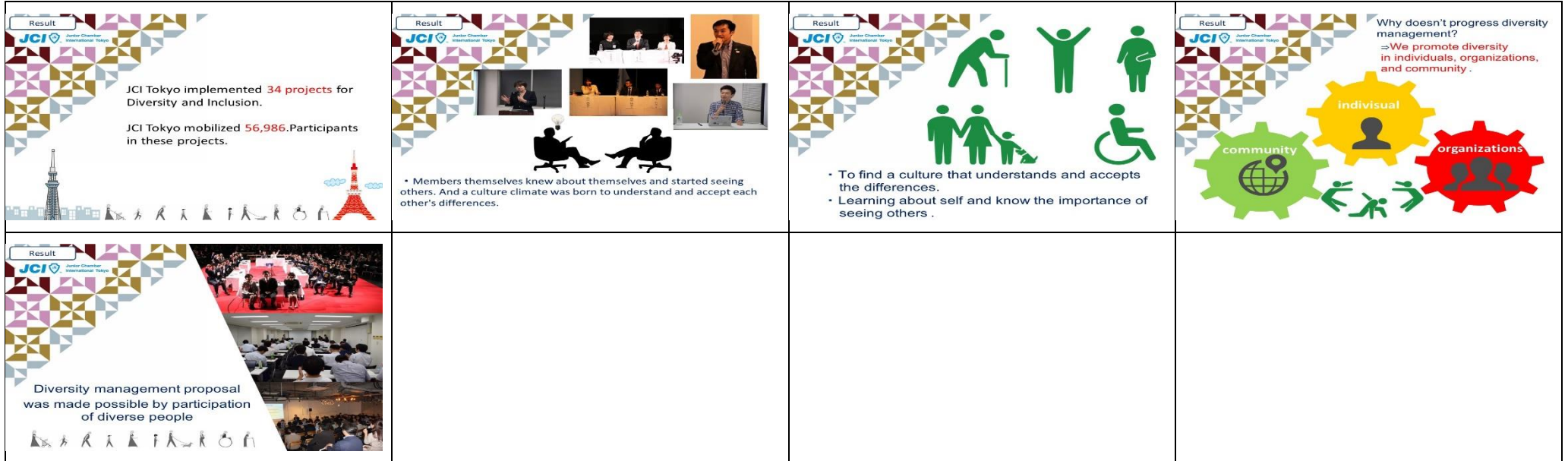
1. Knowing diversity: We achieved objectives through implementation of diversity conference and study group.
2. Relationship with diversity: The objectives were achieved in 28 projects carried out by Tokyo JC.
3. Utilization of diversity: We verified and analyzed the project results we implemented and achieved our objectives.

**What were the concrete results of the project? ※300 単語まで**

1. Knowing diverse people: study group  
Part1: 56 participants, including 49 members.  
We learned the importance of living my life with rewarding and willingness through concrete practical methods centered on the mind and female success as a leader who changes organization.  
Part 2: 68 participants, including 46 members.  
We learned cases such as choosing how to work according to the life stage, problem solving leave and permission of side jobs. By using diversity, we shared the fact that the organization gets vivid and leads to labor productivity.  
Part3: 30 participants, including 30 members.  
We learned about the diversity policy of Tokyo. We shared diversity among participants to achieve sustainable growth of organizations and regions by making the whole society vibrant.
2. Getting involved with diverse people: session, Symposium  
Sessions with young bureaucrats from the Ministry of Economy, Trade and Industry: 107 participants, including 57 members.  
・ 93% of the participants thought that a new system and education are necessary to demonstrate individual ability and personality.  
・ 74% of the participants thought that a leader who took advantage of diversity needed it.  
Symposium: 454 participants, including 308 members.  
・ The purpose of incorporating diversity is important. Diversity promotion is impeding the fact that you do not know who you are in the diversity society. We shared the necessity to conduct diversity management with the purpose clarified.
3. Transforming the diversity into asset of the society : Creating recommendations  
<Recommendation>
  - ・ Know yourself and know others
  - ・ It is necessary to manage diversity while looking at each other in organization and region, not in each organization
  - ・ Nurturing "diversity manager" to see each other in organization and region
 Through our recommendation, JCI Tokyo will disseminate improvement of labor productivity, achievement of sustainable growth of organization and region.

提言を通して、労働生産性の向上、組織と地域の持続的な成長の達成を JCI 東京から発信する。

写真・図表 ※別途最終ページに1ページ4枚ずつ大きなサイズの画像を添付



### ⑤ LOM への影響

このプロジェクトの運営によって、LOM メンバーが得たことを記述してください。

- ・企画や企画に関する情報について発信を行なった Facebook の閲覧数は合計 11686 回だった。Facebook を通して、メンバーにダイバーシティマネジメントについて継続的にメンバーに認識をし続けることができた。
- ・ダイバーシティマネジメントに取り組んで成果が出ていると答えた参加者の割合が 8% から 14.8% に増加した。
- ・メンバー自身が、自己を知り他者を見るようになった。そして互いの違いを理解し、受け入れる風土が生まれた。

このプログラムによって、どのように JCI ミッションを推進しましたか？

### Impact on Local Organization

How did the Local Organization benefit from running this project? ※ 200 単語まで

- The total number of Facebook views sent out about information on planning and planning was 11686 times. Through Facebook we were able to continue to keep members aware of diversity management on their members. We were able to increase people who are working on diversity management and have achieved results from 8% to 14.8%.
- ・ Members themselves knew about themselves and started seeing others. And a culture climate was born to understand and accept each other's differences.

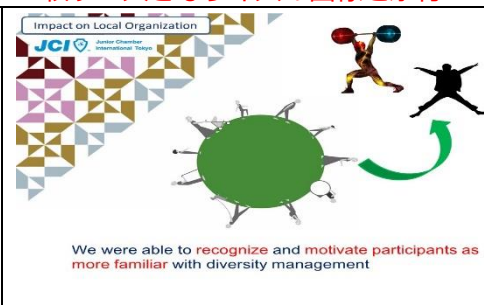
How did the program advance the JCI Mission? ※200 単語まで



・メンバーから一般参加者を巻き込み、組織と地域において新たなダイバーシティマネジメントを提言した。提言を作成するプロセスの中で地域住民、企業、行政、教育機関と活動したことにより、ダイバーシティマネジメントをより身近なこととして参加者に認識し、動機付けをすることができた。

・Involved general participants from members and recommended new diversity management in organization and region. I worked with local residents, enterprises, government, educational institutions in the process of making recommendations. As a result, participants were able to recognize and motivate diversity management as more familiar.

**写真・図表** ※別途最終ページに1ページ4枚ずつ大きなサイズの画像を添付



### ⑥ プログラムの長期的な影響

このプロジェクトによって得られると予測される長期的な影響を記述してください。

・作成した提言は Web 上に掲載し発信を続けている。  
 ・作成した提言書は1700部配付した。提言書の配付は東京JCのメンバー、日本全国全てのLOMに加え、社会制度の構築の参考資料となるよう、行政（経済産業省経済産業政策局、東京都政策企画局、文部科学省、厚生労働省にも配布を行った。  
 ・提言内容が社会に広まることで、やりがいと意欲を持って自らの人生を生きる個人が増え、組織や社会全体が生き生きとする。結果として労働生産性の向上、全ての人が活躍できる社会の実現につながり社会におけるCSRの実現に繋がる。

### Long-term Impact of the program

What is the expected long-term impact of this project? ※200 単語まで

・Proposed recommendations are posted on the Web and continue to transmit.  
 ・ We distributed 1,700 copies of the recommendations.  
 【Distribution destination】  
 JCI TOKYO member  
 LOM across Japan  
 Economic and Industrial Policy Bureau  
 Tokyo Metropolitan Policy Planning Bureau,  
 Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, Ministry of Health, Labor and Welfare  
 ・ As the content of recommendations advances to society, the number of individuals who live their lives rewardingly and motivated increases, and the organization and society as a whole gets lively. As a result, it will lead to improvement of labor productivity, realization of a society where all people can be active, and realization of CSR in society.

このプロジェクトの改善点・改善策を記述してください。

What changes would you make to improve the results of this project?



※300 単語まで

本事業は提言の作成までであり、実践と評価までは行うことができていない。

This project is up to the preparation of recommendations, and it has not been able to do until practice and evaluation.

We would improve process of the movement that we can easily evaluate and analyze result of each project by making matrix and more detail questionnaires. It would be allowed us to figure out challenges we have to achieve our goal and propose some new policy and advocate to resolve them to the government. It would be more bigger impact for the community as Active Citizen Framework earlier. In that case, we might have a possibility to make much more progress to achieve the goal by implementing grassroots projects after proposing the advocacy for diversity Management.

写真・図表 ※別途最終ページに1ページ4枚ずつ大きなサイズの画像を添付

<p>Long-term Impact of the program</p>  <p>Proposed advocacy for diversity management are posted on the Web and continue to transmit</p> <p>【Distribution destination】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ Economic and Industrial Policy Bureau</li><li>・ Tokyo Metropolitan Policy Planning Bureau</li><li>・ Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology</li><li>・ Ministry of Health, Labor and Welfare</li></ul>	<p>Long-term Impact of the program</p>  <p>Recommendations spread to society</p> <p>We can reach the goal</p> <p>&lt;Our GOAL&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ More individuals with rewarding and willingness.</li><li>・ Organization and society as a whole are lively and sustainable growth.</li></ul>		
---	---	--	--

写真・図表【目的・財務計画・実施】

写真・図表【地域社会への影響】

写真・図表【CSR10 原則への取り組み】



写真・図表【結果】



What we understood

It led to improvement of productivity

写真・図表【LOMへの影響】



- Members working on diversity management by dedicated instructors who told diversity management doubled.
- The participation of members other than JCI has increased much more  
30 people→50 people→146 people

写真・図表【プログラムの長期的な影響】