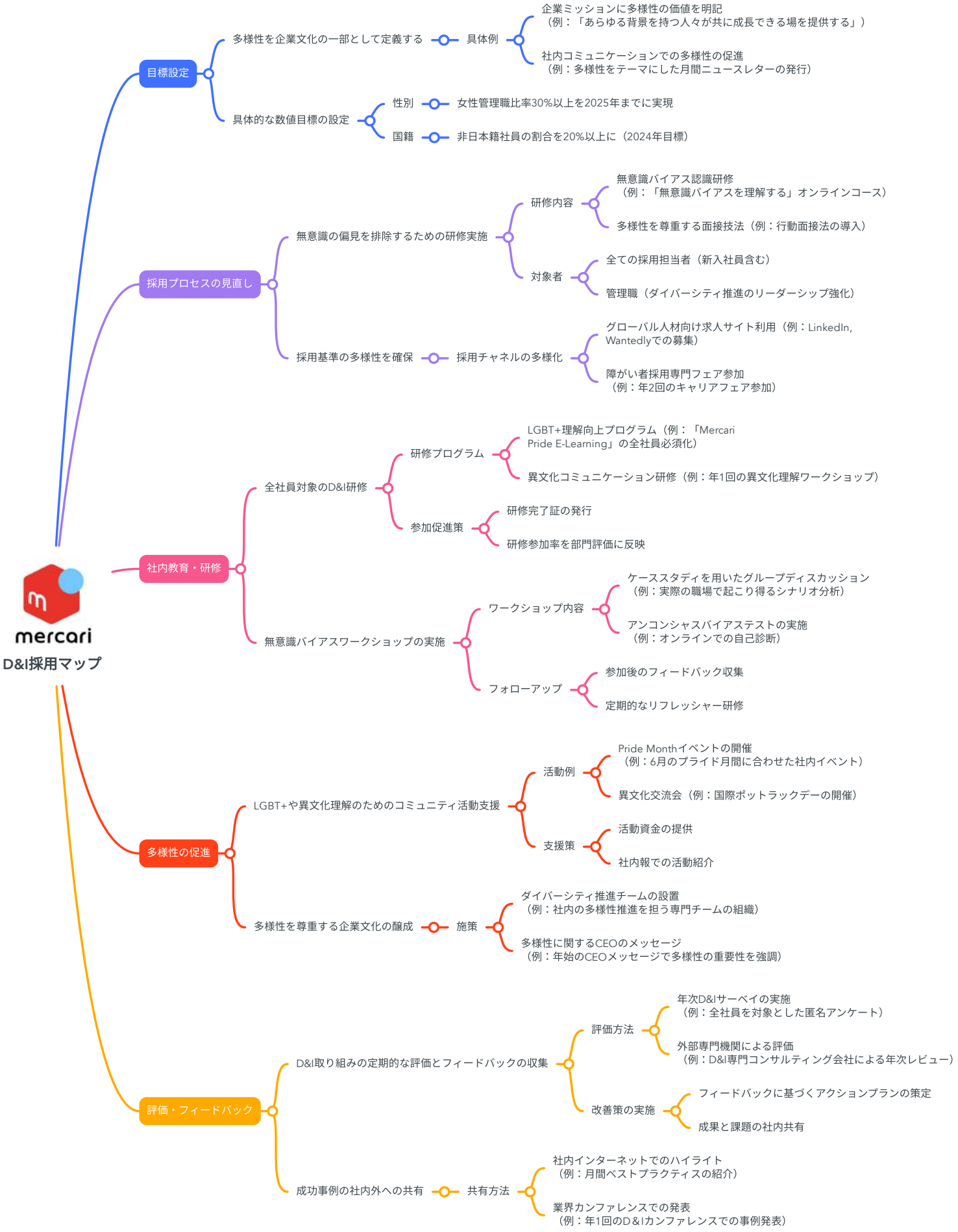
mercari
D&I採用マップ
目標設定
多様性を企業文化の一部として定義する
具体例
企業ミッションに多様性の価値を明記
（例：「あらゆる背景を持つ人々が共に成長できる場を提供する」）
社内コミュニケーションでの多様性の促進
（例：多様性をテーマにした月間ニュースレターの発行）
具体的な数値目標の設定
性別
女性管理職比率30%以上を2025年までに実現
国籍
非日本籍社員の割合を20%以上に（2024年目標）
採用プロセスの見直し
無意識の偏見を排除するための研修実施
研修内容
無意識バイアス認識研修
（例：「無意識バイアスを理解する」オンラインコース）
多様性を尊重する面接技法（例：行動面接法の導入）
対象者
全ての採用担当者（新入社員含む）
管理職（ダイバーシティ推進のリーダーシップ強化）
採用基準の多様性を確保
採用チャネルの多様化
グローバル人材向け求人サイト利用（例：LinkedIn, Wantedlyでの募集）
障がい者採用専門フェア参加
（例：年2回のキャリアフェア参加）
社内教育・研修
全社員対象のD&I研修
研修プログラム
LGBT+理解向上プログラム（例：「Mercari Pride E-Learning」の全社員必須化）
異文化コミュニケーション研修（例：年1回の異文化理解ワークショップ）
参加促進策
研修完了証の発行
研修参加率を部門評価に反映
無意識バイアスワークショップの実施
ワークショップ内容
ケーススタディを用いたグループディスカッション
（例：実際の職場で起こり得るシナリオ分析）
アンコンシャスバイアステストの実施
（例：オンラインでの自己診断）
フォローアップ
参加後のフィードバック収集
定期的なリフレッシャー研修
多様性の促進
LGBT+や異文化理解のためのコミュニティ活動支援
活動例
Pride Monthイベントの開催
（例：6月のプライド月間に合わせた社内イベント）
異文化交流会（例：国際ポットラックデーの開催）
支援策
活動資金の提供
社内報での活動紹介
多様性を尊重する企業文化の醸成
施策
ダイバーシティ推進チームの設置
（例：社内の多様性推進を担う専門チームの組織）
多様性に関するCEOのメッセージ
（例：年始のCEOメッセージで多様性の重要性を強調）
評価・フィードバック
D&I取り組みの定期的な評価とフィードバックの収集
評価方法
年次D&Iサーベイの実施
（例：全社員を対象とした匿名アンケート）
外部専門機関による評価
（例：D&I専門コンサルティング会社による年次レビュー）
改善策の実施
フィードバックに基づくアクションプランの策定
成果と課題の社内共有
成功事例の社内外への共有
共有方法
社内インターネットでのハイライト
（例：月間ベストプラクティスの紹介）
業界カンファレンスでの発表
（例：年1回のD＆Iカンファレンスでの事例発表）