

**運営会社**



## 株式会社 JobRainbow

株式会社 JobRainbow は、全ての人の「差異が彩」になり、「自分らしくを誇らしく」思える社会の実現に向けて事業を展開している。研修・コンサルティングを通じ、ジェンダーギャップや LGBTQ+、障害、多文化共生、育児・介護などに取り組む、D&I 推進カンパニーを増やすとともに、月間 66 万人がアクセスする日本最大のダイバーシティ企業情報サイトとイベント運営による就職支援で、ひとりでも多くのマイノリティが「自分らしく働ける職場」と出会えることを、創業以来実現し続けている。

### 会社概要

会社名：株式会社 JobRainbow

所在地：東京都渋谷区神山町 5-20

代表者：星賢人

設立：2016 年 1 月

事業内容：D&I を推進する企業に向けた研修・イベント運営・コンサルティング、企業の D&I 情報がわかるプラットフォーム「JobRainbow」の運営

### お問い合わせ先

株式会社 JobRainbow カスタマーサクセスチーム

TEL：050-1745-6489

e-mail：info@jobrainbow.net

## AWARD REPORT

発行：株式会社 JobRainbow D&I アワード運営事務局

WRITER：内海咲・黄昱翔

DESIGNER：横山卓

EDITOR：白井愛美・鈴木美帆

**D&I AWARD**  
**2023**

日本のダイバーシティ&インクルージョンを  
リードしていく企業を表彰する

# AWARD REPORT



## ダイバーシティ& インクルージョンを 社会の「あたりまえ」に。

- 03 ご挨拶
- 04 D&I AWARDとは
- 05 認定
  - 06 ダイバーシティスコア
  - 10 認定企業一覧
  - 16 グループ連名会社一覧
  - 18 D&I AWARD 2023 結果分析
  - 20 コラム AIが造る未来は「ユートピア」か
- 22 アワード受賞企業
  - 23 受賞企業特集記事
- 38 トップインクルーシブカンパニー賞
  - 39 インクルージョンスコア
  - 40 TIC 賞受賞企業一覧
  - 41 TIC 賞インタビュー記事
- 42 コラム
  - D&Iカルチャーの浸透のカギとなる「インクルーシブリーダーシップ」  
おさえておくべきマインドとアクションとは？
- 43 最後に

D&I AWARD 運営事務局では、障害は社会的に構築された障壁であるという考えのもと、「障害」表記を使用していますが、受賞企業の記事においては「障害」や「D&I」「LGBTQ+」の表記は、各社の表現に合わせております。



## ご挨拶

2021年度に始まったD&I AWARDは、2023年度で3年目を迎えました。  
「ダイバーシティ&インクルージョン」(D&I)は、広がりを見せています。

しかし、「D&I」という言葉が普及すると同時に、パスワードとして形骸化するリスクがあることは忘れてはいけません。本アワードが「D&I」アワードという名前を冠するからこそ、私たち運営事務局は、常にその意味を考えて(再考して)いくことが求められます。

長い間、私たち(社会という集合体としての「私たち」)は、社会的に周縁化された人々(社会的マイノリティ)を意識的/無意識的に自分たちの「視界」から消し去り、彼等を自分たちの権利・地位を脅かす存在にすることで、その存在から目を背けることを正当化してきました。

D&I、もしくは公平性(エクイティ)を加えたDEIは、そのような社会の「視界」を広げ、新たな視点で社会を見ることを促すレンズの役割を果たします。

これまでそして今も、「言葉」と、言語化によって獲得される社会の「認知」は、マジョリティのものでした。周縁化されている人々は、自分の経験やそれらに紐づく感情を、マジョリティの言葉とマジョリティが納得するようなストーリーで語ることを求められ、マイノリティの経験や感情は「価値の無いもの」として考えられてきました。だからこそ、D&Iは、マイノリティが自らの経験や感情などを言語化する言葉を獲得するための手段であるとも言えます。

ここでいう「マイノリティ」は、性別や性のあり方、障害、人種・民族、言語などにおけるマイノリティはもちろんのこと、誰もがマイノリティ性を有しているもしくは有する可能性があるのだから、「私たち一人ひとり」でもあるでしょう。

D&Iは、これまで社会が「価値がない」と目を背け耳を塞いだ声や経験、感情に光を当てることを通じて、社会の水平線を上げていきます。それは企業にとっても同様に、大きな可能性に繋がっていくはずです。

そのために必要なのは、D&Iを企業の組織づくりの文脈だけにとどめるのではなく、プロダクト開発、経営戦略、マネジメントスタイル、マーケティング、ブランディングや広報、デザイン、接客など、あらゆるビジネスプロセスに共通言語として組み込んでいくこと、そして同じビジョンをもった企業、非営利団体、研究機関、公的機関、アクティビストなどと協働し、共に社会経済的インパクトをもたらしていくことです。

D&Iは多くの可能性を秘めています。

D&Iアワードは、「認定表彰制度」としての役割だけでなく、その役割を広げながら、今年度ご参加いただいた企業様をはじめとして多くのステークホルダーとともに、D&Iを発展させ、D&Iと共に発展していきます。

「D&I AWARD」を通じて、多様性が前提とされた社会の実現を目指してまいります。

# D&I AWARDとは

## D&I AWARD の概要

D&Iアワードは 2021 年度より始まった、ダイバーシティ & インクルージョンに取り組む企業を認定する日本最大級のアワードです。本アワードは、認定・アワードとトップインクルーシブカンパニー (TIC) 賞の 2 つに大きく分かれます。認定審査では、参加企業の D&I の取り組みを 100 項目の指標「ダイバーシティスコア」(P06 参照) で評価・採点し、スコアに応じて、ビギナー、スタンダード、アドバンス、ベストワークプレイスの 4 つの認定を授与しました。アワード審査では、認定企業を「チャレンジャー企業部門」「スタートアップ企業部門」「中小企業部門」「従業員数 301 人以上 3000 人以下の企業部門」「従業員数 3001 人以上の企業部門」の 5 部門に分類しました。

チャレンジャー企業部門	東京都外に本社を構える企業やダイバーシティ推進に課題を抱える業種の企業
スタートアップ企業部門	未上場かつ設立から 10 年以内の企業
中小企業部門	従業員数 300 人以下の中小企業
従業員数 301 人以上 3000 人以下の企業部門	従業員数 301~3000 人以上の大企業
従業員数 3001 人以上の企業部門	従業員数 3001 人以上の大企業

※チャレンジャー企業部門は東京都以外に本社を置く企業、または「不動産業、物品賃貸業」「建設業」「運輸業・郵便業」「電気・ガス・熱供給・水道業」の業種から選出

これらの部門より、特に注目すべき D&I 推進企業 15 社 (各部門より 3 社ずつ) を選出し、ヒアリングを実施したのち、D&I AWARD 大賞 5 社、D&I AWARD 賞 10 社 (各部門より大賞 1 社、賞 2 社ずつ) を決定しました。受賞企業決定に際して、今年度は以下の 4 名の審査員をお招きし厳正に審査いたしました。

	岩澤 直美氏 株式会社 Culmony 代表取締役
	成澤 俊輔氏 約 70 社の経営者の伴走を行う「世界一明るい視覚障がい者」
	野村 浩子氏 ジャーナリスト・東京家政学院大学特別招聘教授
	星 賢人氏 株式会社 JobRainbow 代表取締役 CEO

また、任意参加の「トップインクルーシブカンパニー (TIC) 賞」では、DEIB (多様性・公平性・インクルージョン・帰属意識) 社内浸透度の高さを評価する独自のサーベイを利用し、スコア上位 35% の企業を「トップインクルーシブカンパニー」として授賞しました。詳細については P40 よりご覧ください。

## D&I AWARD の経緯・目的

### アワードの立上げ経緯

D&I=女性活躍のイメージが未だ強い日本において、すべての人の「差異を彩」に変えていくという、ダイバーシティ & インクルージョンの本来の意味を取り戻し、皆が自分らしく生きられる社会を職場からつくっていききたい。また、日本企業の大多数を占める中小企業の D&I についてなかなかスポットライトが当てられないこと、さらに重要な要素でありながら求職者には企業の D&I 情報にアクセスしづらいことといった二重の「情報の非対称性」を解決し、社会における D&I のプレゼンスを高めたい。そのような想いから D&I AWARD は始まりました。本アワードを通じて、D&I が社会の「あたりまえ」となる未来を実現していきます。

### 進化し続ける D&I アワード

初開催から 3 年目の D&I アワードですが、D&I を取り巻く状況の目まぐるしい変化に合わせてアワードも新たな挑戦を続けています。「D&I」アワードとして始まった本アワードですが、オランダの HR 研究機関が 2022 年の HR トレンドに「DEIB」を選んだ通り、Equity/ 公平性、Belonging/ 帰属意識を含めた組織内の D&I カルチャー浸透度の重要性が高まってきました。そこで昨年度より「トップインクルーシブカンパニー賞」を新設し、新たな評価指標「インクルージョンスコアを用いて真の D&I 先進企業の可視化を目指しています。

また、D&I は社内の制度やカルチャーだけにとどまるものではありません。「D&I を社会のあたりまえに」をビジョンに活動している D&I アワード運営事務局は、企業の組織内での D&I にとどまらず、社外のステークホルダーと連携・協力し、社会全体での D&I 推進に貢献したいと考えています。そこで 2023 年度より「DEIB コミュニティ」を始動し、コミュニティ勉強会を開催しています。「DEIB コミュニティ」を通じて、D&I に取り組む企業・団体どうしの連携やコラボレーションを促進し、D&I の「コレクティブインパクト」を創り出していくことを目指します。2024 年度の「DEIB コミュニティ」では「D&I AWARD 2023」の参加企業限定のイベントを開催し、より密なコミュニティ形成を目指していきます。

# 認定



## ビギナー

数ある企業の中でも、会社として D&I に取り組む重要性和その上での課題に着目し、的確なゴール設定とともに D&I 推進の歩みを進めている。次の課題も見据えて、着実にステップアップしている。



## スタンダード

D&I 推進カンパニーの中でも、既に社内で D&I 推進を担う部署や社内グループが形成され、複数の取り組みや施策を進めている。施策の運用と改善、新たな取り組みの実施を同時進行しながら、D&I への社内理解を今まさに促進している。



## アドバンス

日本国内企業の中でも、D&I を先進的に進められ、ロールモデルとして日本の D&I 推進を牽引している。多角的に幅広い取り組みをすると同時に、社員一人ひとりが D&I を尊重するような社内風土が醸成され、更なる変革に今まさに取り組んでいる。



## ベストワークプレイス

日本国内だけでなく世界的にも高い水準で D&I 推進に取り組む D&I 先進カンパニーで、D&I の企業文化の醸成はもちろんのこと、社員一人ひとりが D&I 推進を担う個として積極的に活動している。D&I の理念は、サービスや事業、企業組織のあらゆる側面で反映され、社外にも波及させている。

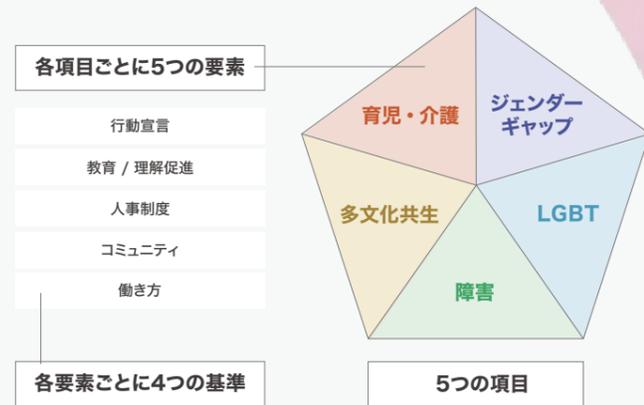
# ダイバーシティスコア

ダイバーシティスコアとは、JobRainbow が開発した企業の多様性推進を可視化する指標です。「ジェンダーギャップ」「LGBT」「障害」「多文化共生」「育児・介護」の5つの要素を合わせてダイバーシティとしています。「マジョリティ」「マイノリティ」という枠組みを超えて、「すべての人」が活躍できる企業づくりの基準となる指標です。

## 100項目で細かく評価

ダイバーシティスコアは、「ジェンダーギャップ」「LGBT」「障害」「多文化共生」「育児・介護」の5つの項目があります。

各項目は、「行動宣言」「教育 / 理解促進」「人事制度」「コミュニティ」「働き方」の5つの要素に細分化され、さらに、4つの基準に分かれています。5項目、5要素、4基準の合計100項目で、企業のD&Iの取組みを幅広い尺度で評価します。



## 100点満点で採点

ダイバーシティスコアは、1項目につき1点の合計100点で構成されています。取組みが進んでいる項目、これから取り組むべき項目を可視化しやすい配点となっています。

## 啓発、理解、実践を見すえた項目

ダイバーシティスコアの100項目は、ダイバーシティ & インクルージョンの社内啓発、重要性和理念の理解だけでなく、ジェンダーギャップ、LGBT、障害、多文化共生、育児・介護のそれぞれの具体的な施策も盛り込んでいます。

D&Iを実践することに課題を感じている企業にとっても、実行性のある施策をつくるための参考になる指標です。

## ジェンダーギャップ

行動宣言	経営トップメッセージ	経営者が女性活躍と男女を通じた働き方改革について積極的に発信している。
	行動計画	自社の女性活躍に向けた行動計画を有している。
	行動指針	自社のジェンダーギャップに関するデータ・情報を収集・把握しており、それに基づいた女性活躍に向けた行動計画を有している。
教育・理解促進	性別役割の排除推進	性別役割の撤廃推進を行っている。(例:"女性がお茶汲み"などの性別に根ざした役割を撤廃)
	管理者向け研修	マネージャーや管理職に向け、性別による差別を行わないよう啓発や勉強会、研修などを行っている。
	女性リーダー育成	性別に関わらずリーダーの育成をしている。(例:女性社員にも積極的にリーダー育成プログラムに参加するよう促す)
	キャリア形成支援	性別に関わらずキャリアアップできるように必要なサポートをしている。(例:女性だからといってキャリアを諦めなくて良い環境作りなど)
人事制度	戦略部門への積極的配置	女性を戦略部門(経営企画や組織人事、マーケティング、商品企画などの経営サイドに関わる部門)に積極的に配置している。
	生理休暇の周知	生理休暇を取得しやすい環境作りの一環で、生理休暇について管理職および全社員に周知がされている。
	婦人科系疾患のサポート	婦人科系疾患のサポートを行っている。(例:婦人科検診の推奨、更年期障害などの婦人科系疾患に対する管理職の理解があるなど)
	産休からの復職支援	産休からの復職支援を行っている。
コミュニティ	機会均等	産休からの復職支援を行っている、または今後、産休取得をする社員がいた際には職場への復帰をサポートする。
	女性役員がいる	男女で与えられる仕事の機会が平等になっている。(例:男女関係なく重要な仕事を任せられる、男女で採用選考の基準が共通である、男女で離職率の差が少ない)
	女性管理職30%以上	女性役員がいる、または過去にいたことがある。
	育児経験のある女性社員	管理職のうち30%以上女性社員がいる。(管理職は、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」。)
働き方	ロールモデルとの交流	育児経験のある女性社員がいる、また過去にいたことがある。
	ハイヒール強制なし	子育てに関する突発的な状況について職場として経験があり、周りの共感が得られる環境がある。
	メイク強制なし	役職関係なく女性社員のロールモデル(社内外の女性先輩社員など)と交流できる機会がある。
	旧姓使用OK	職場でのハイヒールの強制をしていない。
働き方	女性専用制服なし	職場でのメイクを強制していない。
	旧姓使用OK	女性専用の制服がない。
	旧姓使用OK	旧姓を使用できる。(公的な手続きに使われるもの以外で、社員証や社内の呼称を旧姓に変更するなど)
	旧姓使用OK	

## LGBT

行動宣言	差別禁止の明文化	LGBTについて差別禁止規定がある。(例:性的指向/性自認による差別禁止)
	経営トップメッセージ	LGBTについて経営トップメッセージがある。
	LGBTへの社会貢献	(例:HPの代表メッセージにてLGBTについて言及している、経営陣が社内に差別しないことを伝える)
教育・理解促進	行動指針	LGBTへの社会貢献をしている。(例:LGBTに関連したイベントへの参加や協賛、寄付等)
	研修受講済み(経営/管理職)	LGBTについての行動指針を設けている。(例:従業員・顧客に対し、差別やハラスメントを行わないよう注意喚起など)
	研修受講済み(人事)	経営・管理職はLGBTの理解を深める勉強会や研修を受講済みである。
	研修受講済み(全社員)	人事担当者はLGBTの理解を深める勉強会や研修を受講済みである。
人事制度	社内啓発	全社員がLGBTの理解を深める勉強会や研修を受講済みである。
	同性パートナーシップ制度	LGBTの教育/理解促進のために社内啓発を行っている。(例:社内報など情報発信、啓発期間を設けている、LGBTに関する書籍の配布)
	性別適合サポート	同性パートナーシップ制度がある。
	LGBT相談窓口	(例:休暇・休職・看護・介護などの制度について異性カップルも同性カップルも同様に適用できる)
コミュニティ	LGBT採用	性別適合サポートがある、またはトランスジェンダー・ノンバイナリーの社員から申し出が合った際にサポートしようと考えている。(例:性別適合治療時も就業継続できるような制度等の支援や、利用可能な休暇制度や補助制度、申し出があった際にプライバシー等を保護しながら当該従業員にとって安全な対応を可能にするマニュアルや対応フロー/体制がある)
	カミングアウトしている社員	LGBTの社員やその周りの人が相談できる窓口がある、もしくは担当がいる
	トランスジェンダーの社員	LGBTに配慮した採用活動を行っている。(例:性別欄の配慮や採用で差別しない、LGBTもそうでない人も平等に選考をすることなど)
	社内コミュニティあり	LGBTの社内コミュニティがある、または過去にいたことがある。
働き方	社内のアライの活動あり	LGBTの社内コミュニティがある。(例:当事者コミュニティやアライコミュニティなど)
	服装・髪型の自由度が高い	LGBTの社内コミュニティがある、または、社内でLGBT当事者をサポートしたり、アライとしてLGBTフレンドリーな職場を作ったりと、社員の自発的な動きがある。
	男女別の制服無し	社内のアライの活動がある。(例:レインボーステッカーの配布や、アライになることを、社内報や勉強会、研修の場で推奨)
	通称名使用OK	お客様に対する清潔感やTPOなどの業務の遂行に必要な範囲を超えて、服装や髪型の強制がない。(例:性自認に伴った服装・髪型ができる)
働き方	性自認に合わせた配慮	男女で制服が分かれていない。
	性自認に合わせた配慮	通称名の使用ができる、または、今後トランスジェンダー・ノンバイナリー社員から申し出があった場合は利用を認める。(例:公的な手続きに使われるもの以外で、社員証や社内の呼称を通称名に変更するなど)
		トランスジェンダー・ノンバイナリー社員からの希望があった場合、社員が自認する性に基づき配慮をしている、もしくは今後トランスジェンダー・ノンバイナリー社員から申し出があった場合配慮をする。(例:健康診断の受診や更衣室・ロッカールーム・トイレの利用など)

障害		
行動宣言	<p><b>差別禁止の明文化</b> <span>—————</span> 障害者についての差別禁止規定がある。</p> <p><b>経営トップメッセージ</b> <span>—————</span> 障害者活躍について経営トップメッセージがある。(例：HPの代表メッセージにて障害者について言及している、経営陣が社内に差別しないことを伝える)</p> <p><b>社会貢献</b> <span>—————</span> 障害者活躍に対する社会貢献をしている。(例：障害者活躍に関連したイベントへの参加や協賛、寄付、関連団体NPOとの連携、インタビューへの出演、HPでの方針記載等)</p> <p><b>行動指針</b> <span>—————</span> 障害者活躍についての行動指針を設けている。(例：従業員・顧客に対し、差別やハラスメントを行わないよう注意喚起など)</p>	
社内啓発	<p><b>社内啓発</b> <span>—————</span> 障害者活躍のために社内啓発を行っている。(例：社内報など情報発信・啓発期間を設けている、障害に関する書籍の配布)</p> <p><b>専任の指導担当</b> <span>— 従業員数301人以上</span> <span>— 従業員数300人以下</span> 障害者活躍専任の指導をする担当者がいる。</p> <p><b>管理職の理解促進</b> <span>—————</span> 障害者活躍についてマネジメント層への理解を促進している。</p> <p><b>有資格者在籍</b> <span>—————</span> 従業員数301人以上 障害者活躍に関する有資格者がいる。(例：障害者職業生活相談員がいる・企業が箱型ジョブコーチなどの資格) 障害者5人以上雇用の場合には障害者職業生活相談員がいる("障害者手帳の等級に基づく)。</p> <p><span>—————</span> 従業員数300人以下 就労支援機関や自治体の支援機関によるジョブコーチや相談員などの有資格者の派遣支援を利用している。今後障害のある社員が入社した際には、障害特性に応じて利用していく。</p>	
人事制度	<p><b>合理的配慮の提供</b> <span>—————</span> 障害者社員の離職率の低下と定着率の向上の必要性を意識し、障害者個人のニーズに合わせた配慮をしている、または、今後障害のある社員が入社した際には配慮をする。</p> <p><b>相談窓口</b> <span>—————</span> 障害者社員やその周りの人が相談できる窓口がある、もしくは担当者がいる。</p> <p><b>支援団体との連携</b> <span>—————</span> 障害者支援団体と連携している。(例：就労移行支援施設や特別支援学校との連携など)</p> <p><b>障害者採用</b> <span>—————</span> 障害者に配慮した採用活動を行っている。(例：専門求人募集や、採用において差別をしないなど)</p>	
コミュニティ	<p><b>障害者社員</b> <span>—————</span> 障害者社員が働いている、または過去に働いていたことがある。</p> <p><b>社内コミュニティあり</b> <span>— 従業員数301人以上</span> <span>— 従業員数300人以下</span> 障害者社員の社内コミュニティがある。(例：当事者コミュニティやアライコミュニティなど)</p> <p><b>有志の社内活動あり</b> <span>—————</span> 障害者社員が社内コミュニティがある、または、社内で障害者当事者をサポートしたり、アライとして障害の有無に関わらず働きやすい職場を作る活発な動きがある。</p> <p><b>一般部署での就労</b> <span>—————</span> 障害者活躍に関する社内の啓蒙活動がある (例：障害に関する勉強会や理解を深めるミーティング開催)</p> <p><b>一般部署での就労</b> <span>—————</span> 障害者雇用専門部署や特例子会社だけではなく、一般部署で活躍する障害者社員がいる。</p>	
働き方	<p><b>施設のバリアフリー</b> <span>— 従業員数301人以上</span> <span>— 従業員数300人以下</span> 障害者社員に配慮した施設がある。(例：盲導犬・介助犬OK、多目的トイレがある、スロープ/エレベータを設置しているなど)</p> <p><b>補助器具</b> <span>—————</span> 従業員数301人以上 <span>—————</span> 従業員数300人以下 障害者の働きやすさのため、補助器具の利用を認めている。(例：拡大読書器あり、サングラス着用OK、補聴器OKなど)</p> <p><b>マニュアル配慮</b> <span>—————</span> 障害者の働きやすさのため、補助器具の利用を認めている、または、今後障害のある社員が入社した際には必要であれば、障害特性に合わせたマニュアルの整備をしていく。(例：わかりやすい業務手順マニュアル、イラストマニュアルなど)</p> <p><b>勤務時間の配慮</b> <span>— 従業員数301人以上</span> <span>— 従業員数300人以下</span> 障害者の働きやすさのため、必要に応じて、勤務時間の配慮を行っている、または、今後障害のある社員が入社した際には配慮する。</p>	

多文化共生		
行動宣言	<p><b>差別禁止の明文化</b> <span>—————</span> 多国籍社員についての差別禁止規定がある。(例：国籍/宗教/人種による差別禁止規定)</p> <p><b>経営トップメッセージ</b> <span>—————</span> 多国籍社員活躍について経営トップメッセージがある。(例：HPの代表メッセージにて国籍等について言及している、経営陣が社内に差別しないことを伝える)</p> <p><b>社会貢献</b> <span>—————</span> 多国籍社員活躍のための社会貢献をしている。(例：外国籍社員の方のキャリアを応援するセミナーや、イベントを主催したり、海外での採用イベントへのご参画、多文化推進を行う団体との提携、インタビューへの出演、HPでの方針記載等)</p> <p><b>行動指針</b> <span>—————</span> 多国籍社員活躍についての行動指針を設けている。(例：従業員・顧客に対し、差別やハラスメントを行わないよう注意喚起など)</p>	
社内啓発	<p><b>社内啓発</b> <span>—————</span> 従業員数301人以上 多国籍な社員活躍のために社内啓発を行っている。(例：社内報などで差別や偏見を無くすよう情報発信・啓発期間を設けている)</p> <p><span>—————</span> 従業員数300人以下 多国籍な社員活躍のために社内啓発を行っている、または、今後多国籍社員が入社した際に啓発を行う。(例：社内報などで差別や偏見を無くすよう情報発信・啓発期間を設けている)</p> <p><b>社内教育</b> <span>—————</span> 従業員数301人以上 <span>—————</span> 従業員数300人以下 多国籍社員に対する差別を行わないように、啓発や勉強会、研修などを行っている。</p> <p><b>管理職の理解促進</b> <span>—————</span> 従業員数301人以上 <span>—————</span> 従業員数300人以下 多国籍社員についてマネジメント層への理解を促進している。</p> <p><b>多国籍社員向け研修</b> <span>—————</span> 従業員数301人以上 <span>—————</span> 従業員数300人以下 多国籍社員の当事者向けに研修を実施している。(例：カルチャーショックを和らげるよう、日本特有のマナーや文化の違いについて説明)</p> <p><span>—————</span> 従業員数300人以下 多国籍社員の当事者向けに研修を実施している、または、今後多国籍社員が入社した場合は、必要に応じて実施する。(例：カルチャーショックを和らげるよう、日本特有のマナーや文化の違いについて説明)</p>	
人事制度	<p><b>就労サポート</b> <span>— 従業員数301人以上</span> <span>— 従業員数300人以下</span> 外国人社員の就労サポートを行っている。(例：ビザサポート、永住権取得サポート、言語学習/資格取得サポートなど)</p> <p><span>—————</span> 従業員数300人以下 外国人社員の就労サポートを行っている、または、今後多国籍社員が入社した際にサポートを行う。(例：ビザサポート、永住権取得サポート、言語学習/資格取得サポートなど)</p> <p><b>多言語コミュニケーション</b> <span>—————</span> 従業員数301人以上 <span>—————</span> 従業員数300人以下 多言語での社内コミュニケーションが可能である。必要な場合、通訳翻訳などの補助ツールの使用をしている。(例：英語、中国語など)</p> <p><span>—————</span> 従業員数300人以下 多言語での社内コミュニケーションが可能である、または、今後多国籍社員が入社した際に対応が可能である。(例：英語、中国語など)</p>	

人事制度	<p><b>相談窓口</b> <span>—————</span> 外国人社員やその周りの人が相談できる窓口がある、もしくは担当者がいる。</p> <p><b>グローバル採用</b> <span>—————</span> グローバルな採用活動を行っている。(例：留学生歓迎、海外からの応募可など)</p>	
コミュニティ	<p><b>外国人社員</b> <span>—————</span> 外国人社員が働いている、または過去に働いていたことがある。</p> <p><b>社内コミュニティあり</b> <span>—————</span> 外国人社員が交流できるような社内コミュニティがある。(例：当事者コミュニティやアライコミュニティなど)</p> <p><b>外国人の経営/管理職あり</b> <span>—————</span> 経営者/管理職の中に外国人社員がいる。</p> <p><b>有志の社内活動あり</b> <span>—————</span> 多国籍社員活躍に関する社内のアライ活動がある。(例：多国籍社員に関する啓蒙活動や理解を深めるミーティング開催)</p>	
働き方	<p><b>多宗教への配慮</b> <span>—————</span> 多宗教への配慮を行っている、または今後、宗教に関する被り物をしたいなどの申し出があった際にはそれを認める。(例：被り物OK、お祈りOKなど)</p> <p><b>お祈り部屋有り</b> <span>—————</span> お祈り部屋がある、または今後、お祈りをしたいとの申し出があった際には、会議室などの個室利用を認める。</p> <p><b>食事への配慮</b> <span>—————</span> 多様な食事への配慮を行っている、または今後、食事に関する配慮の申し出が合った場合には対応する。(例：ハラル・ベジタリアン向けの社食提供や、会社近くで対応しているレストランを紹介する、飲み会でメニューが豊富なところを選ぶなど)</p> <p><b>多文化の尊重</b> <span>— 従業員数301人以上</span> <span>— 従業員数300人以下</span> 多国籍社員が働きやすいように、多文化への尊重をしている。(例：暗い髪色の強制や、人種的・文化的アイデンティティと結びついた髪型の禁止をしない)</p> <p><span>—————</span> 従業員数300人以下 多国籍社員が働きやすいように、多文化への尊重をしている、または今後、多国籍社員が入社した際には尊重する。(例：暗い髪色の強制や、人種的・文化的アイデンティティと結びついた髪型の禁止をしない)</p>	

育児・介護		
行動宣言	<p><b>経営トップメッセージ</b> <span>—————</span> 多様な家族を尊重するための役員などからのトップメッセージや言及がある。(例：HPで代表が育児・介護への言及をしている、経営陣が社内に育児取得者を評価で差別しないことを伝えるなど)</p> <p><b>行動計画</b> <span>—————</span> 育児家庭や介護をしている社員など、多様な家族を尊重するための行動計画を有している。(例：育児取得を増やすことを計画・介護への配慮を意識するなど)</p> <p><b>社会貢献</b> <span>—————</span> 多様な家族を応援するための社会貢献を行っている。(例：社員の育児取得を応援するイベントへの参加、協賛/寄付・業界団体への働きかけ、インタビューへの出演、HPでの方針記載など)</p> <p><b>行動指針</b> <span>—————</span> 多様な家族をサポートするための行動指針を設けている。(例：育児を取得した社員へ差別やハラスメントを行わないよう注意喚起など)</p>	
管理職の理解促進	<p><b>管理職の理解促進</b> <span>—————</span> 多様な家族を尊重するために管理職への理解を促進している。(例：男性の育児取得や、介護と仕事の両立がしやすいよう管理職への理解の促進)</p> <p><b>職場全体の理解促進</b> <span>— 従業員数301人以上</span> <span>— 従業員数300人以下</span> 多様な家族を尊重するために職場全体への理解を促進している、または今後育児取得をする男性社員がいたり、介護をする社員がいた場合に理解を促進する。</p>	
教育・理解促進	<p><b>男性の育児推進</b> <span>— 従業員数301人以上</span> <span>— 従業員数300人以下</span> 自社の男性社員の育児休業等もしくは育児を目的とした休暇の取得状況を収集・把握しており、それに基づいた男性社員の育児休業及び育児休暇取得を推進している。(例：育児制度を社内周知している、不利益な取り扱いを行わないなど)</p> <p><span>—————</span> 従業員数300人以下 男性社員の育児休業・育児休暇取得を推進している、または今後、子供が生まれた男性社員がいた場合に育児休業及び育児休暇取得を推進する。(例：育児制度を社内周知している、不利益な取り扱いを行わないなど)</p> <p><b>社内啓発</b> <span>—————</span> 産休・育休・介護休に関しても利用出来る制度やサービスについて社内に周知・啓発している。加えて、本人もしくは従業員のパートナーの妊娠・出産を従業員が申し出た場合は、取得可能な制度の周知と取得に関する意思確認をしている。</p>	
人事制度	<p><b>多様なキャリアパス</b> <span>—————</span> 育児/産休/介護後の職場復帰ができるなど、多様なキャリアパスがある。</p> <p><b>育休からの復職支援</b> <span>— 従業員数301人以上</span> <span>— 従業員数300人以下</span> 性別に関わらず育児休暇からの復職支援を行っている、または、今後そのような社員がいた場合に迅速にサポートできるように、積極的な情報収集・準備をしている。</p> <p><b>育児支援</b> <span>— 従業員数301人以上</span> <span>— 従業員数300人以下</span> 性別に関わらず育児支援を行っている。または、今後そのような社員がいた場合に迅速にサポートできるように、積極的な情報収集・準備をしている。(例：育児支援金あり、ベビーシッター補助、保育所ありなど)</p> <p><b>介護支援</b> <span>— 従業員数301人以上</span> <span>— 従業員数300人以下</span> 介護支援を行っている。(例：介護休業あり、仕事との両立支援あり など)</p> <p><span>—————</span> 従業員数300人以下 介護支援を行っている、または、今後そのような社員がいた場合に迅速にサポートできるように、積極的な情報収集・準備をしている。(例：介護休業あり、仕事との両立支援あり など)</p>	
コミュニティ	<p><b>役員が育児取得</b> <span>—————</span> 育児休暇を取得している役員がいる、または過去にいた。(育児休暇取得経験のある社員が、その後役員に登用されたことがある場合も含む)</p> <p><b>管理職が育児取得</b> <span>—————</span> 育児休暇を取得している管理職がいる、または過去にいた。</p> <p><b>育児と両立している社員</b> <span>—————</span> 育児と仕事を両立している社員がいる、または過去にいた。</p> <p><b>介護と両立している社員</b> <span>—————</span> 介護と仕事を両立している社員がいる、または過去にいた。</p>	
働き方	<p><b>時短勤務</b> <span>—————</span> 介護や育児の際などに、必要に応じて社員本人との合意の上、時短勤務を行うことができる、または、今後そのような社員がいた場合に時短勤務が可能である。</p> <p><b>リモートOK</b> <span>—————</span> 介護や育児の際などに、必要に応じて社員本人との合意の上、リモート勤務ができる、または、今後そのような社員がいた場合にリモート勤務が可能である。</p> <p><b>フレックス制</b> <span>—————</span> 介護や育児の際などに、必要に応じて社員本人との合意の上、フレックス制を導入している、または、今後そのような社員がいた場合にフレックス制が利用可能である。</p> <p><b>始業終業の繰上げ繰下げ</b> <span>—————</span> 介護や育児の際などに、必要に応じて社員本人との合意の上、始業終業の繰上げ繰下げを行っている、または、今後そのような社員がいた場合に始業終業の繰り上げ繰り下げが可能である。</p>	

# 認定企業一覧

グループ連名含め 563 社 (応募数 : 220 社) ※うち 3 社は社名非公開

五十音順

社名	業種	認定	スコア
株式会社アイエスエフネット	その他ソフトウェア・情報処理	ベストワークプレイス	94
株式会社アジャイルウェア	IT・インターネット	アドバンス	72
アステリア株式会社	ソフトウェア・情報処理	アドバンス	72
株式会社アダストリア	専門店 (ファッション・アパレル・アクセサリー)	ベストワークプレイス	93
アディエント合同会社	自動車・輸送機器	ベストワークプレイス	87
アディッシュ株式会社	サービス	ベストワークプレイス	90
アパナード株式会社	専門コンサルタント	ベストワークプレイス	97
アマゾンジャパン合同会社	通信販売・ネット販売	ベストワークプレイス	99
荒川化学工業株式会社	化学・石油・ガラス・セラミック・セメント	アドバンス	61
アルティウスリンク株式会社	通信関連	ベストワークプレイス	85
株式会社アワーズ	レジャー・アミューズメント・スポーツ施設	ベストワークプレイス	94
アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業	士業	ベストワークプレイス	91
株式会社イトーキ	その他メーカー	ベストワークプレイス	95
株式会社インタースペース	インターネット・web 関連	ベストワークプレイス	86
株式会社インテリジェント ウェイブ	ソフトウェア・情報処理	スタンダード	52
ウエスタンデジタルジャパングループ	半導体・電子・電気部品	ベストワークプレイス	93
ウエルシア薬局株式会社	ドラッグストア・調剤薬局	アドバンス	73
株式会社エージェント	人材ビジネス (求人広告・紹介・派遣)	ベストワークプレイス	82
株式会社エーピーコミュニケーションズ	IT・インターネット	アドバンス	68
エクシオグループ株式会社	建設・土木	ベストワークプレイス	87
株式会社エフピコ	化学・石油・ガラス・セラミック・セメント	ベストワークプレイス	87
株式会社笑美面	サービス (その他)	ベストワークプレイス	86
エン・ジャパン株式会社 (en Japan Inc.)	人材ビジネス (求人広告・紹介・派遣)	アドバンス	71
オイシイズ株式会社	フードビジネス・飲食業	アドバンス	77
大阪中央ダイカスト株式会社	自動車・輸送機器	ベストワークプレイス	84
大塚製薬株式会社	医薬品・化粧品・バイオ	ベストワークプレイス	92
大橋運輸株式会社	運輸・交通	ベストワークプレイス	98
株式会社大林組	建設・土木	ベストワークプレイス	89
株式会社オカムラ	その他	ベストワークプレイス	90
オムロン株式会社	半導体・電子・電気部品	ベストワークプレイス	97
株式会社オリエントコーポレーション	クレジット・信販	ベストワークプレイス	86
株式会社オンワードホールディングス	繊維・服飾雑貨・皮革製品	ベストワークプレイス	88
北日本コンピューターサービス株式会社	ソフトウェア・情報処理	アドバンス	62
京セラ株式会社	半導体・電子・電気部品	ベストワークプレイス	94
共同カイテック株式会社	重電・産業用電気機器	スタンダード	54
協和キリン株式会社	医薬品メーカー	ベストワークプレイス	89
ギリアドサイエンシズ株式会社	医薬品メーカー	ベストワークプレイス	89
株式会社クボタ	機械関連	ベストワークプレイス	91
倉敷紡績株式会社	繊維・服飾雑貨・皮革製品	アドバンス	66

社名	業種	認定	スコア
株式会社ケアライズ	医療・福祉・介護サービス	アドバンス	66
株式会社ゲオホールディングス	リユース	ベストワークプレイス	81
ゲンスラー・アンド・アソシエイツ・インターナショナル・リミテッド	設計	ベストワークプレイス	86
株式会社建設システム	ソフトウェア・情報処理	スタンダード	56
株式会社神戸製鋼所	鉄鋼・金属	ベストワークプレイス	94
株式会社コーセー	医薬品・化粧品・バイオ	アドバンス	79
コーニングジャパン株式会社	化学・石油・ガラス・セラミック・セメント	ベストワークプレイス	82
コカ・コーラ ボトラーズジャパン グループ	食料品	ベストワークプレイス	94
コクー株式会社	サービス (その他)	アドバンス	77
コグラフ株式会社	ソフトウェア・情報処理	アドバンス	70
コスモエネルギーホールディングス株式会社	その他 (エネルギー)	アドバンス	61
株式会社コンコルディア・フィナンシャルグループ	銀行・信託銀行・証券・投資銀行	ベストワークプレイス	88
サイボウズ株式会社	ソフトウェア・情報処理	ベストワークプレイス	84
サッドラホールディングス株式会社	ドラッグストア・調剤薬局	ベストワークプレイス	81
サノフィジャパン・グループ	医薬品・化粧品・バイオ	ベストワークプレイス	92
三洋化成工業株式会社	化学・石油・ガラス・セラミック・セメント	ベストワークプレイス	95
株式会社シーユーシー・ホスピス	その他 (メディカル)	アドバンス	62
株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント	人材ビジネス (求人広告・紹介・派遣)	ベストワークプレイス	93
シェイプウィン株式会社	広告・PR・SP・イベント	アドバンス	77
シェルジャパン株式会社	エネルギー・環境・インフラ	ベストワークプレイス	85
シグマベンディングサービス株式会社	運輸・交通	アドバンス	74
シグマロジスティクス株式会社	運輸・交通	アドバンス	72
株式会社じげん	インターネット・web 関連	アドバンス	63
シスコシステムズ合同会社	コンピュータ・通信電気・OA 機器関連	ベストワークプレイス	96
自然電力グループ	電気・ガス・水道	アドバンス	69
ジョンソン・マッセイ・ジャパン合同会社	化学・石油・ガラス・セラミック・セメント	ベストワークプレイス	96
社会福祉法人白岡白寿会	医療・福祉・介護サービス	ベストワークプレイス	93
株式会社ジーンズホールディングス	専門店 (その他小売)	ベストワークプレイス	85
株式会社スーパーストックトーキョー	フードビジネス・飲食業	アドバンス	69
住宅型有料老人ホーム スミカ	医療・福祉・介護サービス	ベストワークプレイス	82
住友ゴム工業株式会社	ゴム製品	ベストワークプレイス	83
住友生命保険相互会社	保険	ベストワークプレイス	88
セイコーエプソン株式会社	コンピュータ・通信電気・OA 機器関連	ベストワークプレイス	85
株式会社セールスフォース・ジャパン	IT・インターネット	ベストワークプレイス	98
セガサミーホールディングス株式会社	機械関連	ベストワークプレイス	89
積水ハウス株式会社	建設・土木	ベストワークプレイス	98
セブテーニグループ	サービス (その他)	ベストワークプレイス	87
全日本空輸株式会社	運輸・交通	ベストワークプレイス	97
相鉄ホテル株式会社	ホテル・旅行	ベストワークプレイス	84
株式会社相鉄ホテルマネジメント	ホテル・旅行	アドバンス	63
株式会社ソノリテ	ソフトウェア・情報処理	アドバンス	68

社名	業種	認定	スコア
ソフトバンク株式会社	通信関連	ベストワークプレイス	92
大東建託株式会社	建設・土木	ベストワークプレイス	91
大東建託パートナーズ株式会社	不動産	ベストワークプレイス	84
大東建託リーシング株式会社	不動産	アドバンス	73
大日本印刷株式会社	サービス(その他)	ベストワークプレイス	93
株式会社ダイバースパートナーズ	その他金融	ベストワークプレイス	98
株式会社タカラレンタックス グループホールディングス	不動産	スタンダード	48
株式会社チャーム・ケア・コーポレーション	医療・福祉・介護サービス	アドバンス	62
株式会社ティーガイア	流通・小売	ベストワークプレイス	88
帝人グループ	その他業種	ベストワークプレイス	98
デロイト トーマツ グループ	専門コンサルタント	ベストワークプレイス	99
東急スポーツシステム株式会社	レジャー・アミューズメント・スポーツ施設	スタンダード	31
東京システムハウス株式会社	ソフトウェア・情報処理	アドバンス	68
株式会社トリドールホールディングス	フードビジネス・飲食業	ベストワークプレイス	83
トレンダーズ株式会社	広告・PR・SP・イベント	ベストワークプレイス	91
ナイル株式会社	インターネット・web 関連	ベストワークプレイス	84
株式会社ニコン	精密機器・計測機器	アドバンス	78
西日本旅客鉄道株式会社	運輸・交通	ベストワークプレイス	84
西村あさひ法律事務所・外国法共同事業	士業	ベストワークプレイス	97
日興アセットマネジメント株式会社	投資信託・投資顧問	ベストワークプレイス	92
株式会社ニット	インターネット・web 関連	アドバンス	63
日東精工株式会社	金属、鉄鋼	アドバンス	69
日東電工株式会社	化学・石油・ガラス・セラミック・セメント	ベストワークプレイス	90
日本郵船株式会社	運輸・交通	ベストワークプレイス	83
日本郵便株式会社	サービス(その他)	ベストワークプレイス	87
日本オラクル株式会社	ソフトウェア・情報処理	ベストワークプレイス	93
日本航空株式会社	運輸・交通	ベストワークプレイス	93
日本におけるステート・ストリート	銀行・信託銀行・証券・投資銀行	ベストワークプレイス	92
日本ヒューレット・パッカード合同会社	コンピュータ・通信電気・OA 機器関連	ベストワークプレイス	96
日本ヒルズ・コルゲート株式会社	その他業種	ベストワークプレイス	89
株式会社ニューピース	サービス(その他)	アドバンス	80
株式会社ニューロマジック	インターネット・web 関連	スタンダード	58
野村信託銀行株式会社	銀行・信託銀行・証券・投資銀行	ベストワークプレイス	83
医療法人社団尽誠会 野村病院	病院	アドバンス	71
野村不動産株式会社	不動産	ベストワークプレイス	86
野村不動産ソリューションズ株式会社	不動産	アドバンス	76
野村不動産パートナーズ株式会社	警備・ビル管理・メンテナンス・清掃	スタンダード	60
野村ホールディングス株式会社	銀行・信託銀行・証券・投資銀行	ベストワークプレイス	97
ハウスコム株式会社	不動産	ベストワークプレイス	94
パナソニック インダストリー株式会社	半導体、電子、電気部品	アドバンス	73
株式会社バルクホールディングスグループ	その他業種	ベストワークプレイス	95

社名	業種	認定	スコア
日置電機株式会社	精密機器・計測機器	アドバンス	76
株式会社日立ソリューションズ・クリエイト	ソフトウェア・情報処理	ベストワークプレイス	92
ピップグループ	その他業種	アドバンス	77
株式会社百五銀行	銀行・信託銀行・証券・投資銀行	アドバンス	72
株式会社ファーストリテイリング	専門店(ファッション・アパレル・アクセサリ)	ベストワークプレイス	98
ファイザー株式会社	医薬品・化粧品・バイオ	ベストワークプレイス	88
株式会社ファミリーマート	コンビニエンスストア	ベストワークプレイス	97
フェデラルエクスプレスジャパン合同会社	運輸・交通	ベストワークプレイス	91
フォーシーズ株式会社	サービス(その他)	アドバンス	76
富士通フロンテック株式会社	コンピュータ・通信電気・OA 機器関連	ベストワークプレイス	94
不二家労働組合	団体・連合会・官公庁・独立行政法人	アドバンス	66
株式会社プラザ企画	ホテル・旅行	アドバンス	74
株式会社ブラップジャパン	広告・PR・SP・イベント	ベストワークプレイス	93
プリモ・ジャパン株式会社	専門店(その他小売)	アドバンス	75
ブルームバーグ・エル・ピー	IT・インターネット	ベストワークプレイス	99
古河電気工業株式会社	非鉄	ベストワークプレイス	90
平安伸銅工業株式会社	日用品・雑貨	アドバンス	66
ペーカー&マッケンジー法律事務所 (外国法共同事業)	士業	ベストワークプレイス	95
株式会社ベクトル	広告・PR・SP・イベント	アドバンス	80
株式会社ベルシステム 24 ホールディングス	サービス(その他)	ベストワークプレイス	96
株式会社ベンシル	インターネット・web 関連	ベストワークプレイス	93
株式会社ポーラ	メーカー	ベストワークプレイス	89
株式会社ホットリンク	インターネット・web 関連	スタンダード	57
株式会社マイソル	専門コンサルタント	ベストワークプレイス	84
株式会社マクサン・ワールドグループ ホールディングス	広告・PR・SP・イベント	ベストワークプレイス	91
マネックスグループ株式会社	銀行・信託銀行・証券・投資銀行	ベストワークプレイス	88
株式会社丸井グループ	流通・チェーンストア	ベストワークプレイス	94
株式会社みずほフィナンシャルグループ	銀行・信託銀行・証券・投資銀行	ベストワークプレイス	97
三井住友信託銀行株式会社	銀行・信託銀行・証券・投資銀行	ベストワークプレイス	97
三菱ケミカルグループ株式会社	化学・石油・ガラス・セラミック・セメント	ベストワークプレイス	90
三菱電機株式会社	総合電機	ベストワークプレイス	85
特定非営利活動法人みんなのコード	教育	スタンダード	51
村田機械グループ	機械関連	ベストワークプレイス	84
株式会社メルカリ	インターネット・web 関連	ベストワークプレイス	98
株式会社物語コーポレーション	フードビジネス・飲食業	ベストワークプレイス	87
ヤマハ株式会社	その他メーカー	ベストワークプレイス	92
合同会社ユー・エス・ジェイ	その他(エンターテイメント)	ベストワークプレイス	88
株式会社ユーザベース	インターネット・web 関連	ベストワークプレイス	93
株式会社ユカリア	その他(メディカル)	アドバンス	61
ユニ・チャーム株式会社	紙・パルプ	ベストワークプレイス	94

社名	業種	認定	スコア
ユニリーバ・ジャパン・ カスタマーマーケティング株式会社	日用品・雑貨	ベストワークプレイス	98
株式会社ゆめみ	インターネット・web 関連	アドバンス	77
楽天グループ株式会社	サービス (その他)	ベストワークプレイス	97
ランスタッド株式会社	人材ビジネス (求人広告・紹介・派遣)	ベストワークプレイス	84
株式会社ランドコンピュータ	IT・インターネット	アドバンス	71
株式会社ルトワ	ソフトウェア・情報処理	アドバンス	75
株式会社ルネサンス	レジャー・アミューズメント・スポーツ施設	ベストワークプレイス	85
株式会社ローランド・ベルガー	コンサルティング	ベストワークプレイス	90
ADWG グループ	不動産	アドバンス	66
株式会社 AI サポートホールディングス	サービス (その他)	アドバンス	80
株式会社 b-ex	医薬品・化粧品・バイオ	スタンダード	51
BIPROGY 株式会社	ソフトウェア・情報処理	ベストワークプレイス	89
BlackRock Japan Co., Ltd.	金融	ベストワークプレイス	91
株式会社 CARTA HOLDINGS (カルタホールディングス)	インターネット・web 関連	ベストワークプレイス	90
株式会社 CRAZY	冠婚葬祭	ベストワークプレイス	90
株式会社 DINOS CORPORATION	専門店 (その他小売)	ベストワークプレイス	83
Expedia Group, Inc.	ホテル・旅行	ベストワークプレイス	97
Flora 株式会社	その他ソフトウェア・情報処理	アドバンス	70
freee 株式会社	IT・インターネット	ベストワークプレイス	97
Freshfields Bruckhaus Deringer LLP	士業	ベストワークプレイス	95
H.U. グループホールディングス	医療・福祉・介護サービス	スタンダード	43
一般社団法人 honeybee	その他	アドバンス	74
株式会社 JERA	電気・ガス・水道	ベストワークプレイス	90
JSR 株式会社	化学・石油・ガラス・セラミック・セメント	ベストワークプレイス	84
KPMG ジャパン	専門コンサルタント	ベストワークプレイス	98
L E. O. V E 株式会社	その他業種	スタンダード	46
株式会社 LIFULL	インターネット・web 関連	ベストワークプレイス	95
株式会社 LIXIL Advanced Showroom	サービス (その他)	スタンダード	54
LVMH モエ ヘネシー・ルイ ヴィトン ジャパン	専門店 (その他小売)	ベストワークプレイス	96
Meltwater Japan 株式会社	ソフトウェア・情報処理	ベストワークプレイス	83
株式会社 Mentor For	サービス (その他)	アドバンス	77
Moody' s Group Japan G.K. (ムーディーズ・グループ・ジャパン合同会社)	その他金融	ベストワークプレイス	95
株式会社 more	医療・福祉・介護サービス	ベストワークプレイス	96
MSD 株式会社	医薬品・化粧品・バイオ	ベストワークプレイス	92
N E Cソリューションイノベータ株式会社	IT・インターネット	ベストワークプレイス	95
株式会社 NTT ドコモ	通信関連	ベストワークプレイス	93
P&G ジャパン合同会社	日用品・雑貨	ベストワークプレイス	95
株式会社 PIVOT	インターネット・web 関連	ベストワークプレイス	87
合同会社 PVH ジャパン	専門店 (ファッション・アパレル・アクセサリー)	ベストワークプレイス	90
Ridgelinez 株式会社	専門コンサルタント	ベストワークプレイス	85

社名	業種	認定	スコア
株式会社 SAKURUG	インターネット・web 関連	ベストワークプレイス	91
SAP ジャパン株式会社	ソフトウェア・情報処理	ベストワークプレイス	98
SG ホールディングスグループ (SG ホールディングス株式会社)	運輸・交通	ベストワークプレイス	89
SHIONOGI グループ	医薬品・化粧品・バイオ	ベストワークプレイス	87
Siemens Healthineers	医療機器	ベストワークプレイス	81
SMBC 日興証券株式会社	銀行・信託銀行・証券・投資銀行	ベストワークプレイス	99
SOMPO ひまわり生命保険株式会社	保険	ベストワークプレイス	83
STORES 株式会社	IT・インターネット	アドバンス	69
株式会社 TBM	化学・石油・ガラス・セラミック・セメント	ベストワークプレイス	85
USEN-NEXT GROUP	通信関連	ベストワークプレイス	90
W 大阪 (南船場 4 丁目ホテルシステムズ株式会社)	ホテル・旅行	ベストワークプレイス	96
株式会社 Waris	その他	ベストワークプレイス	87
WeWork Japan 合同会社	サービス (その他)	ベストワークプレイス	87
xxx 株式会社	インターネット・web 関連	ベストワークプレイス	83
株式会社 Yom	専門店 (ファッション・アパレル・アクセサリー)	ベストワークプレイス	82
株式会社 ZOZO	専門店 (ファッション・アパレル・アクセサリー)	ベストワークプレイス	91

# グループ連名会社一覧

五十音順

## 株式会社アダストリア

株式会社エメントルール  
株式会社BUZZWIT  
株式会社ADOORLINK  
株式会社Gate Win  
株式会社アダストリア・ゼネラルサポート  
株式会社アダストリア・ロジスティクス  
株式会社ADASTRIA eat Creations

## アディエント合同会社

錦陵工業株式会社

## ウエスタンデジタルジャパングループ

ウエスタンデジタル合同会社  
ウエスタンデジタルテクノロジーズ合同会社

## 株式会社エフピコ

株式会社エフピコ北海道  
株式会社エフピコ山形  
株式会社エフピコ茨城  
株式会社エフピコ八千代  
株式会社エフピコ下館  
株式会社エフピコ筑西  
株式会社エフピコ富山  
株式会社エフピコ中部  
株式会社エフピコ兵庫  
株式会社エフピコ笠岡  
株式会社エフピコ福山  
株式会社エフピコ神辺  
株式会社エフピコ九州  
エフピコアルライト株式会社  
株式会社エフピコ鳥栖  
西日本ペットボトルリサイクル株式会社  
エフピコグラビア株式会社  
エフピコ物流株式会社  
株式会社アイ・ロジック  
エフピコイーストロジ株式会社  
エフピコウエストロジ株式会社  
エフピコ商事株式会社  
エフピコチューバ株式会社  
エフピコインターパック株式会社  
エフピコダイヤフーズ株式会社  
エフピコインダ株式会社  
エフピコ上田株式会社  
エフピコダックス株式会社  
エフピコ愛バック株式会社

## オイシース株式会社

株式会社バイザ・エフエム  
株式会社GMS  
株式会社 H.I.T WORLD  
株式会社 and RICE

## 株式会社オンワードホールディングス

株式会社オンワード樺山  
株式会社オンワードコーポレートデザイン  
株式会社オンワードデジタルラボ

## 共同カイトック株式会社

株式会社 DC ASIA

## コーニングジャパン株式会社

コーニングインターナショナル株式会社

## コカ・コーラ ボトラーズジャパングループ

コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社  
コカ・コーラ ボトラーズジャパンホールディングス株式会社  
コカ・コーラ カスタマー マーケティング株式会社  
コカ・コーラ ボトラーズジャパンベンディング株式会社  
FV ジャパン株式会社  
株式会社カディアック  
コカ・コーラ ボトラーズジャパンビジネスサービス株式会社  
コカ・コーラ ボトラーズジャパンベネフィット株式会社  
株式会社伴内酒店

## コスモエネルギーホールディングス株式会社

コスモエネルギー開発株式会社  
コスモ石油株式会社  
コスモ石油マーケティング株式会社  
コスモ石油ブリカント株式会社  
コスモビジネスアソシエイツ株式会社

## 株式会社コンコルディア・フィナンシャルグループ

株式会社横浜銀行  
株式会社東日本銀行  
株式会社はまぎんビジネスチャレンジド

## サツドラホールディングス株式会社

株式会社サツポロドラッグストアー

## サノフィジャパン・グループ

サノフィ株式会社 (Sanofi K.K.)  
エスエス製薬株式会社

## 自然電力グループ

自然電力株式会社  
JUWI 自然電力株式会社  
JUWI 自然電力オペレーション株式会社  
自然・インターナショナル株式会社  
シゼン・エネルギー・ドゥ・ブラジル  
ファソル・リニューアブルエナジー  
ながの電力株式会社  
自然電力ファーム株式会社

## 株式会社ジンスホールディングス

株式会社ジンス  
株式会社ジンスノーマ

## セブテーニグループ

株式会社セブテーニ・ホールディングス  
Septeni Japan 株式会社  
株式会社セブテーニ  
MANGO 株式会社  
株式会社アルファブル  
株式会社セブテーニ・クロスゲート  
コミックススマート株式会社  
株式会社 人的資産研究所  
株式会社ハイスコア  
LIVAND 株式会社  
PERF 株式会社  
Qzil.la 株式会社  
Septeni Ad Creative 株式会社  
株式会社サインコサイン  
株式会社ビビビット  
Septeni Global 合同会社  
株式会社デライトチューブ  
株式会社 Towastela  
gooddo 株式会社  
トライコーン株式会社  
株式会社 FLINTERS BASE  
株式会社 FLINTERS  
株式会社セブテーニ・データ・ソリューションズ  
ミロゴス株式会社  
株式会社 3RD GEAR  
株式会社セブテーニ・インキュベート

## 株式会社相鉄ホテルマネジメント

株式会社相鉄ホテル開発

## 株式会社ダイバースパートナーズ

R&C 株式会社  
非営利 NGO パートナー 共済  
一般社団法人相続しあわせ支援協会  
ジュニユイン・パートナーズ株式会社  
株式会社コレクティブパートナーズ  
一般社団法人キャプティブ研究所  
一般社団法人日本企業地震保険協会  
一般社団法人リスクファイナンス総合研究所

## 帝人グループ

帝人ファーマ株式会社

## デロイト トーマツ グループ

デロイト トーマツ合同会社  
有限責任監査法人トーマツ  
デロイト トーマツ リスクアドバイザー株式会社  
デロイト トーマツ サイバー合同会社  
デロイト トーマツ ウェブサービス株式会社  
デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社  
デロイト トーマツ フロダクト&テクノロジー株式会社  
デロイト トーマツ LHit データビジョナリー株式会社  
株式会社ウェブレッジ  
株式会社エスピーアイ  
SPI インタラクティブ株式会社  
シンブルビジネスソリューションズ株式会社  
デロイト トーマツ コンサルティング合同会社  
デロイト トーマツ アクト株式会社  
デロイト トーマツ ノード合同会社  
デロイト トーマツ リップルマーク合同会社  
デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザー合同会社  
デロイト トーマツ人材機構株式会社  
デロイト トーマツ テレワークセンター株式会社  
デロイト トーマツ PRS 株式会社  
デロイト トーマツ ベンチャーサポート株式会社  
デロイト トーマツ ミック経済研究所株式会社  
株式会社シー・アイ・エー  
UnsungHeroes 株式会社  
デロイト トーマツ税理士法人  
DT 弁護士法人  
デロイト トーマツ行政書士法人  
デロイト トーマツ弁理士法人  
デロイト トーマツ GTB 株式会社  
デロイト トーマツ タレントプラットフォーム株式会社  
デロイト トーマツ社会保険労務士法人  
デロイト トーマツ スペース アンド セキュリティ合同会社  
デロイト トーマツ グループ合同会社  
デロイト トーマツ サービスーズ株式会社  
トーマツチャレンジド株式会社  
デロイト トーマツ サイバーセキュリティ先端研究所  
一般財団法人デロイト トーマツ ウェルビーイング財団

## 株式会社トリドールホールディングス

株式会社丸亀製麺  
株式会社トリドールジャパン  
株式会社肉のヤマキ商店  
株式会社トリドール D&I  
株式会社 KONA'S

## 日本オラクル株式会社

日本オラクルインフォメーションシステムズ合同会社  
オラクル・グローバル・サービスズ・ジャパン合同会社

## 日本におけるステート・ストリート

ステート・ストリート信託銀行株式会社  
ステート・ストリート銀行東京支店  
ステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズ  
株式会社  
チャールズリバー デベロップメント インク 東京支店

## 野村不動産株式会社

野村不動産ホールディングス株式会社  
野村不動産投資顧問株式会社

## ハウスコム株式会社

ハウスコム東東京株式会社  
ハウスコム西東京株式会社  
ハウスコム東神奈川株式会社  
ハウスコム西神奈川株式会社  
ハウスコム埼玉株式会社  
ハウスコム千葉株式会社  
ハウスコム静岡株式会社  
ハウスコム東海株式会社  
琉球ハウスコム株式会社  
ハウスコムコミュニケーションズ株式会社

## 株式会社バルクホールディングスグループ

株式会社バルクホールディングス  
株式会社バルク  
株式会社サイバージムジャパン  
株式会社 CEL  
株式会社 MSS

## ビップグループ

フジモトHD株式会社  
ビップ株式会社

## 株式会社ファーストリテイリング

株式会社ユニクロ  
株式会社ジーユー  
株式会社プラスデ  
株式会社リンク・セオリー・ジャパン  
COMPTOIR DES COTONNIERS S.A.S.  
PRINCESSE TAM.TAM S.A.S.

## ペーカー&マッケンジー法律事務所(外国法共同事業)

ペーカー&マッケンジー・マネージメント・サービス  
株式会社

## 株式会社ベクトル

株式会社アンティル  
株式会社プラチナム  
株式会社イニシャル

## 株式会社ベルシステム 24 ホールディングス

株式会社ベルシステム 24

## 株式会社マッキャン・ワールドグループ ホールディングス

株式会社マッキャンエリクソン  
株式会社クラフトワールドワイド  
株式会社エムアールエム・ワールドワイド

## マネックスグループ株式会社

マネックス証券株式会社

## 株式会社丸井グループ

株式会社ノバカード  
株式会社丸井  
株式会社エムアンドシーシステム  
株式会社マルイファシリティーズ  
株式会社ムービング  
株式会社エムアールアイ債権回収  
株式会社エイムクリエイツ  
株式会社マルイホームサービス  
株式会社エポス少額短期保険  
tsumiki 証券株式会社  
D2C&Co. 株式会社  
株式会社 okos  
株式会社マルイキットセンター

## 株式会社みずほフィナンシャルグループ

株式会社みずほ銀行  
みずほ信託銀行株式会社  
みずほ証券株式会社  
みずほりサーチ&テクノロジーズ株式会社

## 三菱ケミカルグループ株式会社

三菱ケミカル株式会社  
田辺三菱製薬株式会社

## 村田機械グループ

村田機械株式会社  
ムラテックフロンティア株式会社  
ムラタシステム株式会社  
ムラテックメカトロニクス株式会社  
ムラタエンジニアリング株式会社  
ムラテック CCS 株式会社  
村田ツール株式会社  
村田パーツ販売株式会社  
株式会社テクノアドバンス

## 株式会社ユーザベース

株式会社 ミーミル  
株式会社 NewsPicks Studios

株式会社 UB Ventures  
株式会社アルファドライブ  
株式会社 UB Datatech

## ユニリーバ・ジャパン・カスタマーマーケティング株式会社

ユニリーバ・ジャパン株式会社  
ユニリーバ・ジャパン・サービス株式会社  
ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス合同会社

## 株式会社 AI サポートホールディングス

株式会社 AI サポート  
株式会社 LGO  
株式会社べいじず  
株式会社コンタクトサポート

## ADWG グループ

株式会社 A D ワークスグループ  
株式会社エー・ディー・ワークス  
株式会社エー・ディー・パートナーズ  
株式会社スミカワ A D D  
株式会社エンジェル・トーチ

## Expedia Group, Inc.

エクスペディアホールディングス株式会社  
ベックストラベルジャパン株式会社

## freee 株式会社

freee finance lab 株式会社  
freee biz 株式会社  
freee サイン株式会社  
Likha-iT Inc  
sweep 株式会社  
透明書店株式会社

## H.U. グループホールディングス

株式会社エスアールエル  
富士レビオ株式会社  
日本ステリ株式会社  
H.U. フロンティア株式会社  
株式会社日本医学臨床検査研究所  
ケアレックス株式会社

## KPMG ジャパン

有限責任 あずさ監査法人  
KPMG コンサルティング株式会社  
株式会社 KPMG FAS  
KPMG 税理士法人  
KPMG あずさサステナビリティ株式会社  
KPMG ヘルスケアジャパン株式会社  
株式会社 KPMG Ignition Tokyo  
KPMG 社会保険労務士法人

## LVMH モエ ヘネシー・ルイ ヴィトン ジャパン

LVMH モエ ヘネシー・ルイ ヴィトン・ジャパン  
株式会社  
ゲラン株式会社  
パルファン・クリスチャン・ディオール・ジャポン  
株式会社  
LVMH フレグランスブランド株式会社  
エル・シー・エス株式会社  
ルイ・ヴィトン ジャパン 株式会社  
L V M H ファッション・グループ・ジャパン株式会社  
フェンディ ジャパン 株式会社  
ベルルッティ ジャパン株式会社  
クリスチャン ディオール合同会社  
マーク ジェイコブス ジャパン株式会社  
ロロ・ピアーナ ジャパン株式会社  
ケンゾーパリージャパン株式会社  
モワナ合同会社  
リモワ ジャパン株式会社  
エルヴィエムエイチウォッチ・ジュエリージャパン  
株式会社  
ブルガリ ジャパン 株式会社  
ティファニー・アンド・カンパニー・ジャパン・インク  
M H D モエ ヘネシーディアジオ株式会社  
沖繩ディーエフエス株式会社  
Buly Japan 株式会社  
Repossi Japan 株式会社

## Moody' s Group Japan G.K. (ムーディーズ・グループ・ジャパン合同会社)

Moody' s Japan K.K. (ムーディーズ・ジャパン株式会社)  
Moody' s Analytics Japan K.K. (ムーディーズ・アナリティクス・ジャパン株式会社)  
Bureau Van Dijk Electronic Publishing K.K. (ビューロー・ヴァン・ダイク・エレクトロニック・パブリッシング株式会社)

## MSD 株式会社

日本 MSD 株式会社  
MSD アニマルヘルス株式会社

## P&G ジャパン合同会社

P&G プレステージ合同会社  
ピー・アンド・ジー株式会社  
P&G イノベーション合同会社

## SGホールディングスグループ (SGホールディングス株式会社)

佐川急便株式会社  
佐川ビューモニー株式会社  
SG ムービング株式会社  
株式会社ワールドサプライ  
佐川グローバルロジスティクス株式会社  
SGH グローバル・ジャパン株式会社  
SG リアルティ株式会社  
SG アセットマックス株式会社  
佐川アドバンス株式会社  
SG モーターズ株式会社  
SG システム株式会社  
SG フィルダー株式会社  
株式会社ヌーヴェルゴルフ倶楽部  
佐川林業株式会社  
S G ホールディングス株式会社

## SHIONOGI グループ

塩野義製薬株式会社  
シオノギファーマ株式会社  
シオノギヘルスケア株式会社  
シオノギテクノアドバンスリサーチ株式会社  
油日アグリリサーチ株式会社  
シオノギスマイルハート株式会社  
株式会社 UMN ファーマ  
Yui Connection 株式会社

## Siemens Healthineers

シーメンスヘルスケア株式会社  
シーメンスヘルスケア・ダイアグノスティクス株式会社  
株式会社バリアン メディカル システムズ

## USEN-NEXT GROUP

株式会社 USEN  
株式会社 U-NEXT  
株式会社アルメックス  
株式会社 USEN NETWORKS  
株式会社 USEN ICT Solutions  
株式会社 USEN Smart Works  
キャンシステム株式会社  
株式会社 U-MX  
株式会社 USEN-NEXT LIVING PARTNERS  
株式会社 USEN Media  
株式会社 TACT  
株式会社 USEN テクノサービス  
USEN-NEXT Design 株式会社  
USEN 少額短期保険株式会社  
USEN Business Design 株式会社  
株式会社 USEN FB Innovation  
株式会社ユーズミュージック  
株式会社 Next Innovation  
株式会社 USEN Properties  
株式会社 USEN WORKING  
株式会社 USEN-NEXT フィナンシャル  
株式会社 U-POWER  
WannaEat 株式会社  
株式会社 USEN TRUST  
株式会社 USEN-NEXT HOLDHINGS

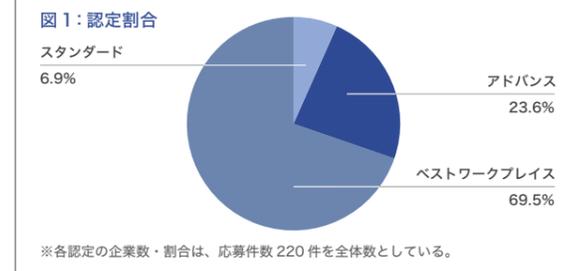
# D&I AWARD 2023 結果分析

本章では、D&I AWARD 2023 参加企業のデモグラフィック情報、ダイバーシティスコアとインクルージョンスコアのそれぞれの点数と取組みの傾向、認定企業・団体担当者が感じる D&I 推進の課題などについてご紹介します。今後の取組みの参考となりましたら幸いです。

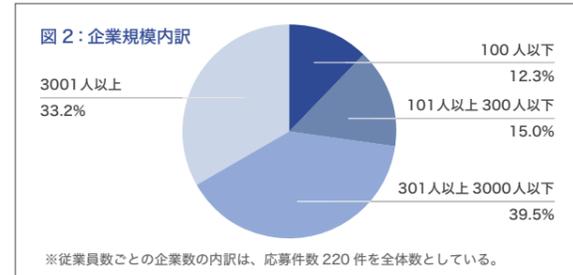
## 認定参加企業情報

今年で3年目となるD&Iアワードでは、220社(グループを1社として換算)からご参加いただきました。グループ連名企業も含めた参加企業・団体は563社でした。認定ごとの割合(図1)は、スタンダード認定が6.9%(15社)、アドバンス認定が23.6%(52社)、ベストワークプレイス認定が69.5%(153社)でした。

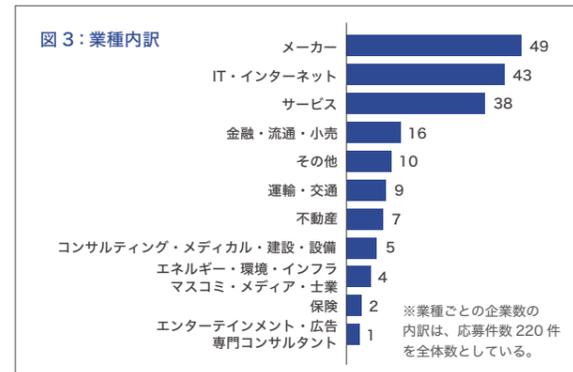
認定スコア 1~20点:ピギナー認定 / 21~60点:スタンダード認定  
61~80点:アドバンス認定 / 81~100点:ベストワークプレイス認定



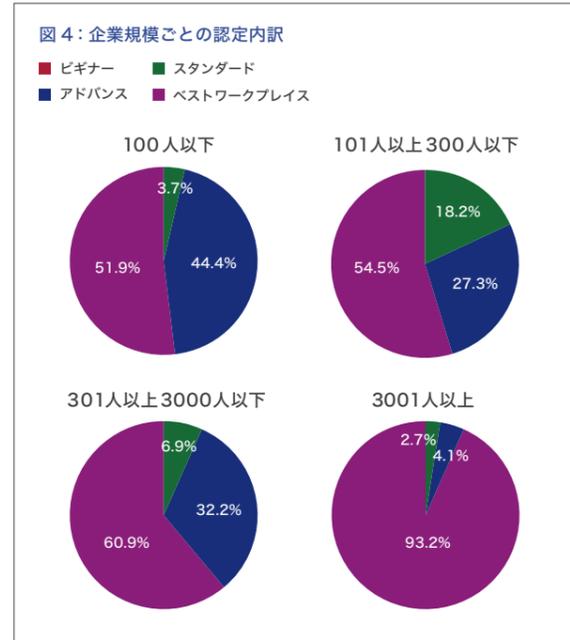
従業員数をもとにした企業規模の内訳(図2)は、従業員数100人以下が12.3%(27社)、101人以上300人以下が15%(33社)、301人以上3000人以下が39.5%(87社)、3001人以上が33.2%(73社)と、従業員数301人以上の企業を大企業としたとき、大企業が全体の約7割を占めています。



業種内訳(図3)は以下の通りです。メーカーが49社と最大で、昨年度に引き続きIT・インターネット、サービスを含む3業種で過半数以上を占めています。



企業規模ごとの認定内訳(図4)は以下の通りです。企業規模が大きいほど、ベストワークプレイス認定の割合が多くなっています。中小企業に比べてダイバーシティスコアの項目に含まれる制度の整備や施策の実施が比較的しやすいことやリソースがあること、従業員数が多い従業員コミュニティを形成しやすいことも要因だと考えられます。



## ダイバーシティスコアの点数と取組み状況

D&I AWARD 2023 の参加企業(220社)のダイバーシティスコアの平均は83.1点、中央値は87点でした。企業規模ごとの平均点・中央値・分散は表1の通りです。企業規模が大きいほど、ダイバーシティスコアの点数が高い企業で占められ、スコアのばらつきが小さくなっていることがわかります。

表1: 平均・中央値・分散

企業規模	企業数	平均点	中央値	分散
応募企業全体	220	83.1	87	181.3
従業員数100人以下	27	80.3	82	299.8
従業員数101人以上300人以下	33	77.12	82	125.1
従業員数301人以上3000人以下	87	80.9	84	193.3
従業員数3001人以上	73	89.5	90	76.9

## FINDINGS

## FINDINGS

### インクルージョンスコア取組み状況

トップインクルーシブカンパニー(TIC)賞に参加した企業、受賞企業のスコアの傾向の分析結果は以下の通りです。

TIC 賞参加企業: 24 社
TIC 賞参加企業のインクルージョンスコア平均点: 78.6 点
TIC 賞受賞企業のダイバーシティスコア平均点: 84.6 点

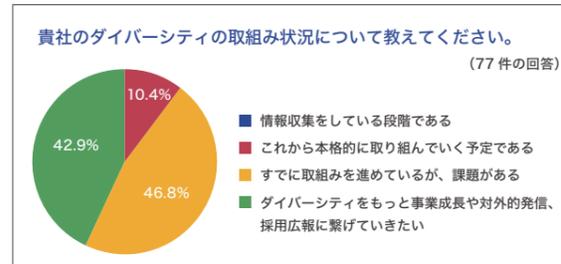
今年度、TIC 賞参加企業(=インクルージョンスコアをご提出いただいた企業)は、24 社でした。参加企業の平均点は78.6点、TIC 賞受賞企業(TIC 賞参加企業の中でインクルージョンスコアが上位35%以内)8社のダイバーシティスコアは84.6点と、D&I AWARD 2023 参加企業全体のダイバーシティスコアの平均点よりも高い傾向が見られました。

※インクルージョンスコアについてはP39をご参照ください。

### 参加企業へのアンケートの結果

今年度は、応募時に、D&I AWARD 2023 参加企業に対して、自社・団体のD&I推進における課題に関するアンケート調査(任意)を実施しました。220社のうち、約3割にあたる77社から回答を得ました。結果は以下の通りです。

#### 1. 貴社のダイバーシティの取組み状況について教えてください。



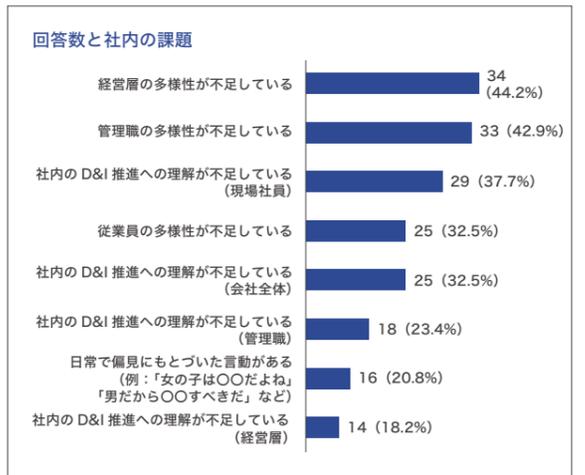
D&I AWARD 2023 に参加する企業・団体の約9割が、すでにD&Iに取り組んでおり、自社・団体の組織内の取組みにとどまらず、対外的な発信や経営・事業戦略としてのD&I推進をしていることがわかりました。

残りの約1割が、「これから本格的に取り組んでいく予定」と回答しており、D&I AWARD 2023 が目指す姿の一つである、今すぐに取り組む企業・団体だけでなく、これからD&Iに取り組む企業・団体の取組みの指針となるには、課題があることも見えてきました。

#### 2. 社内の課題について教えてください(複数回答可)

自社・団体のD&I推進の課題については、以下の3つの回答が最も多く挙げられました。

- 1位 経営層の多様性が不足している(44.2%)
- 2位 管理職の多様性が不足している(42.9%)
- 3位 社内のD&I推進への理解が不足している(現場社員)(37.7%)

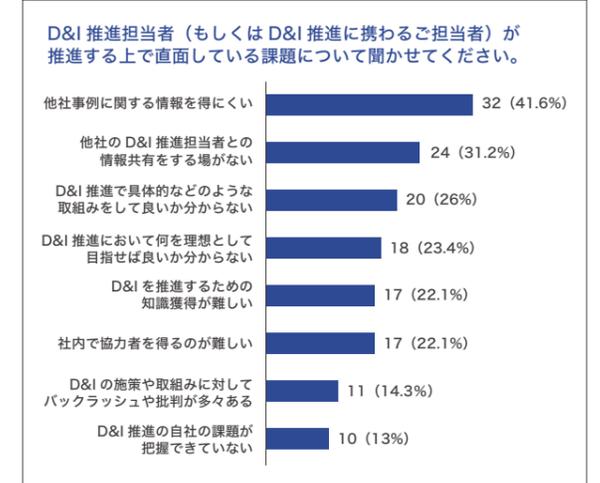


その他、自由回答でお答えいただいた中には、「エンゲージメント調査でインクルージョン項目の点数が低い傾向」「DEIの重要性は社員に浸透しているので、さらに理解を深めていくための具体的な施策の立案に課題を感じている」「従業員数が多いため、多くの社員に情報を届けるのが難しい」「なんとなく課題があるが課題設定が十分でないように感じている」などの課題がございました。

#### 3. D&I推進担当者(もしくはD&I推進に携わること担当者)が推進する上で直面している課題について聞かせてください。(複数回答可)

企業・団体でD&Iに携わる方々が直面する課題としては、以下の3つが最も多く挙げられD&I推進に関する情報交換や事例共有の機会が少ないという課題が見えてきました。

- 1位 他社事例に関する情報を得にくい(41.6%)
- 2位 他社のD&I推進担当者との情報共有をする場がない(31.2%)
- 3位 D&I推進で具体的などのような取組みをして良いかわからない(26%)



# AIが造る未来は「ユートピア」か

内海咲 / 編集：白井愛美

昨今、人工知能（AI）の進化・普及が加速している。フェミニズムと科学技術について論じたダナ・ハラウェイは、著書「サイボーグ宣言」において、身体を必要としないAIに、資本主義に基づく家父長制を粉砕する可能性を見出した。

しかし現実はどうだろう。AIは社会に存在するバイアスを学習し、反映し、そして再生産する存在でもあるようだ。

## バイアスはAIに再生産され、増殖する。

Buzzfeedが公開した記事（現在は削除済み）では、AIに「それぞれの国のバービー人形」をテーマに画像を生成させるという実験を行ったが、結果として表示されたのはステレオタイプに基づく偏ったバービー人形像だった。ラテンアメリカのバービー人形は全て\*カラリズムを助長させるような白い肌で表され、ドイツというキーワードを基に生成されたバービー人形に至っては、ナチスの制服を連想させるような服を着ていた（LIS - The London Interdisciplinary School, 2023）。

別の例では、「Stable Diffusion」という画像生成AIを使ったケースが挙げられる（Nicoletti & Bass, n.d.）。研究者が5,000以上もの画像を生成し分析したところ、生成された画像は現実よりもさらに人種やジェンダーの不均衡を強調するものだったという。具体的には、CEOや弁護士、政治家といった給与が高い職業は明るい肌の色の人物画像が占め、一方で暗い肌の色の人物画像は、清掃作業員やファストフード店の店員のような給与が比較的高くはない職業でよく見られた。ジェンダーの視点からも、同様の結果が観察された。やはり、医者やエンジニアなどでは男性の画像が多く生成され、レジ店員やソーシャルワーカーなどの職業は女性の画像で表された。先ほども触れたように、このような人種とジェンダーのバイアスは、現実世界のそれらよりも鮮明に現れる。実際、

American Medical Associationによる統計では医師全体の39%を占めるとされている女性が、AIによる画像生成ではわずか7%しか表示されなかった。現実とAIが作り出した世界との差は32%にも及ぶ。こういったAIシステムが原因で作り出される過度に強調されたバイアスは、「representational harm（表現上の危害）」として知られており、マイノリティに有害な影響を与えられている。

こういったAIによる画像自動生成におけるアウトプットの質の問題は、データセットの質に大きく依存する。数百万の画像をAIに学習させたとしても、そのデータセット自体にバイアスが含まれていれば、AIはそれらを習得し複製してしまう。言い換えれば、データセットの多様性の欠如が、現実世界のバイアスを強化することに繋がるのだ。加えて私たちは、データセットの多様性の欠如だけではなく、AIを開発する職場における多様性の欠如も考慮しなければいけない。AIの開発に関わるような職業の多くは、長年にわたって男性や白人によって占められてきたからだ。

現実世界の差別やバイアスを再生産するAIではあるが、そこから脱却できる可能性の有無について、後半ではフェミニズムの研究に触れつつ論じてみたい。

\*カラリズム…肌の色を理由に起こる差別のこと。

## アルゴリズムのバイアスから脱却する3つのフェミニスト視点

アルゴリズムのバイアスを是正し、公正なAI活用を推進するための技術者、活動家、学者からなるネットワーク「<A+> Alliance」のTandon（2021）によると、AIはフェミニストの視点によって活用されれば、社会的不平等に挑戦し、権力構造を解体する役割を果たすことができるという。その主な視点には、再帰性（reflexivity）、参加（participation）、インターセクショナリティ（intersectionality）、構造的変化への取組みなどがある。これらの基本方針でAIシステムを運用することで、開発に取り組む機関や開発者の能力を高めることができる。ではこれから、再帰性、参加、インターセクショナリティの3つの要素に注目しながら、AI

におけるフェミニズムの基本方針について探る。

### 【再帰性(Reflexivity)】

「再帰性」には一般的に、自分の目や他の存在などを通して自らの存在を振り返る、という意味があるが、AIの設計と実装における再帰性とは、開発のエコシステム全体に関わる様々なステークホルダーの特権と権力、あるいはその欠如を再検討することを意味している。再帰性を意識することで、開発者は開発の過程で、権力階層について考慮するための措置を取ることができる。権力階層差の影響のよく知られている例として、国家統計がある。国家統計は、主

に男性調査員が男性世帯主から話を聞いて収集するため、女性の労働や健康状況が過小評価されたり、誤って伝えられたりすることが多い。そのためAIシステムには、そのようなギャップを再帰性を持って察知し、緩和するためのステップを組み込む必要がある。

### 【参加(Participation)】

ここで言う「参加」という視点は、AI開発のプロセスに焦点を当てている。開発プロセスにおいて重要なのは、多様なステークホルダーの視点や経験を考慮した「参加型プロセス」を取ることだ。特にプロセスの「参加者」として忘れてはいけない重要な存在が、そのシステムの開発で最も影響を受ける人々だ。例えば、医療において「最も影響を受ける人々」には、政策立案者、公的・私的医療提供者、現場の医療従事者、患者などが含まれる。よって、参加型の医療情報システムは、世界保健機関（WHO）や各国政府といった国際・国家レベルの組織だけでなく、現場の医療従事者も考慮するデザインでなければいけない。「参加型プロセス」を取る利点は、様々な人がAIシステムの設計に参加することで、開発当初からシステム技術に対する賛同と所有権を得ることにつながり、結果として多様な人々に普及されやすくなるということである。

### 【インターセクショナリティ(Intersctionality)】

「インターセクショナリティ」とは、人種や階級、ジェンダー、セクシュアリティ、障害などといった複数のアイデンティティや特性、マイノリティ性が重なり合うことによって起こる差別を可視化するための概念を指す言葉である。ここでのインターセクショナリティは、AIのデータセット、設計、導入にお

## 差別の連鎖を断ち切り 社会の権力構造に対抗するD&I

私たちは、多くのAIシステムで使われているデータが、人間の行動のほんの一部を切り取った写真のようなものに過ぎないという認識を持たなければいけない（Celis, 2021）。誰のどのような行動を切り取るのか、などということは、そのカメラを持った人間によって決められる。どのデータを収集し使用するのか、それらをどのように処理するのか、何を最適なデータとするか。これら一つひとつも、開発者の知識と直感に影響された「人間による判断」なのだ。そして、「人間による判断」を源泉とした偏ったデータは、偏ったAIを生み出すだけではない。AIが後に与える、人々や社会構造への直接的な影響は、次に収集されるデータに吸収され、負のサイクルまでも作り出してしまふのだ（Noble, 2018）。

いて、多様な属性の要素を取り入れることを求める視点である。偏ったデータセットに基づくAIによって、性別、所得、人種、その他の特徴に基づく不平等が再生産されてしまうという研究結果も発表されている。

そしてここで最も重要な点は、AI自体が、家父長制、人種差別的、資本主義的なAIシステムによって創り出された不平等に対抗するために機能しているかということである。この部分が保障されていなければ、たとえインターセクショナルリティを考慮したデータセットなど、他の進歩的な要素を含んでいたとしても、特定の人々を排除し抑圧するように設計されたAIシステムは、フェミニストが目指す社会的不公平の是正のためには機能しないだろう。

Tandon（2021）は、社会的不平等を減らすためには、実際の行動を通して成果を生み出す必要があると述べている。この行動の中には、上記で述べたように、より良いデータセットを作成したり、参加型プロセスを提唱したりするような、明確な「フェミニストプロジェクト」はもちろんだが、同時に「フェミニスト的ゴールを持つプロジェクト」も含まれている。具体的に「フェミニスト的ゴールを持つプロジェクト」には、ネット上のヘイトスピーチやフェイクニュースを減らすことを目的としたAIプロジェクトなどが例として挙げられる。女性やその他の社会から疎外されたグループの人々が攻撃の対象になることが多いことを考えると、このようなプロジェクトを運営することは、たとえ本来の目的がジェンダーに基づく攻撃を対象にしていなくても、フェミニスト的なプロジェクトとして分類することができるのだ。

しかし同時に、このサイクルには、アルゴリズムを修正するという点で多くの期待が寄せられているという一面も存在する。以上で述べたフェミニズムの観点から、AIのアルゴリズムに戦略的に介入することができれば、差別やバイアス生成の連鎖を断ち切ることができるだろう。これはジェンダーの問題に限らず、人種・民族的不平等、障害のある人への差別などの、D&Iが解決しようとしている社会のあらゆる構造的差別においても同様のことが言えるだろう。AIがどのようにバイアスを吸収し、どのような場面でそれらが表れるのかを理解し、D&Iの視点を通してAIを活用すれば、権力構造への対抗や社会変革のためのAI作りに参加できるはずだ。

#### 参考文献

Celis, E. (2021). Chapter 3: Debiasing the algorithm. <A+> Alliance. <https://feministai.pubpub.org/pub/debiasing-the-algorithm/release/1>  
LIS - The London Interdisciplinary School. (2023, August 11). How AI image generators make bias worse [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=L2sQRf1Cd8>  
Nicoletti, L., & Bass, D. (n.d.). Humans are biased. Generative AI is even worse. Bloomberg. <https://www.bloomberg.com/graphics/2023-generative-ai-bias/>  
Noble, S. U. (2018). Algorithms of oppression: How search engines reinforce racism. NYU Press.  
Tandon, A. (2021). Practicing feminist principles in AI design. <A+> Alliance. <https://feministai.pubpub.org/pub/practicing-feminist-principles/release/2>

# アワード

## アワード受賞企業



### D&I AWARD 大賞

- 〔チャレンジャー企業部門〕 大東建託株式会社
- 〔スタートアップ企業部門〕 株式会社ニューピース
- 〔中小企業部門〕 株式会社 PIVOT
- 〔従業員数 301 人以上 3000 人以下の企業部門〕 ブルームバーグ・エル・ピー
- 〔従業員数 3001 人の企業部門〕 株式会社丸井グループ



### D&I AWARD 賞

- 〔チャレンジャー企業部門〕 株式会社アワーズ / SG ホールディングスグループ (SG ホールディングス株式会社)
- 〔スタートアップ企業部門〕 コクー株式会社 / WeWork Japan 合同会社
- 〔中小企業部門〕 Expedia Group, Inc / 株式会社 Waris
- 〔従業員数 301 人以上 3000 人以下の企業部門〕 株式会社イトーキ / 株式会社 LIFULL
- 〔従業員数 3001 人の企業部門〕 株式会社ベルシステム 24 ホールディングス / 株式会社みずほフィナンシャルグループ

## 評価指標

INCLUSION	ジェンダー、LGBT、障害、多文化共生、介護 / 育児に関して、満遍なくレベルの高い取組みをしている。
INTERSECTIONAL	各マイノリティに対する個別の取組みだけに留まらず、ダブルマイノリティなどスペクトラムな多様性に対し、より複合的な問題に対しても取組みをしている。
COLLECTIVE	自社単独の取組みに留まらず、行政や NPO、他企業や業界団体など、他のステークホルダーと連携をした取組みをしている。
IMPACT	社内のみならず社外に対しても D&I に関する活動、社会貢献活動をしている。

## D&I AWARD 大賞 [チャレンジャー企業部門]

### 大東建託株式会社

建物賃貸事業の企画・建築、不動産の仲介・管理、およびガス供給などの関連事業

## 耳を傾け 正面から向き合う 大東建託の D&I は 自社の課題起点ではじまる

大東建託株式会社 (以下、大東建託) は、土地所有者への事業提案、建物の建設から賃貸事業の入居者募集と管理などをワンストップで行うグループ会社だ。「生活総合支援企業」として、建設事業だけでなく、介護事業、保育事業など人々の暮らしを支える事業を広く展開している。

大東建託の D&I 推進の始まりは、9 年前に遡る。男性中心の画一的な組織風土が色濃い中で、時代の変化とともに長く働き続けたいという女性も増え、働きづらさを訴える声社内からも上がってきたことがきっかけだ。当初は人事部を中心に、そしてその後は更なる取組みの加速のために新設された専門部署を中心に、女性活躍の取組みから始まった。女性活躍推進法のアクションプランの策定や目標数値の設定などに注力していたところから、取組みを広げていき、今ではダイバーシティ推進部が牽引して、女性活躍だけでなく多岐にわたる D&I の施策に全社的に取り組んでいる。大東建託の D&I 推進の大きな特徴の一つは、自社の課題にとことん向き合い、課題に即した施策をする点だ。他社の取組みをそのまま模倣しても自社で上手くいくとは限らない。だからこそ、丁寧に自社固有の課題を特定することに注力している。特に同社は、営業やコーポレート、建設関連の技術職など非常に幅広い職種が存在するため、職種によって働きづらさや課題も異なる。そこでダイバーシティ推進部メンバーが各職種の統括部門に参加し、研修・交流会などの開催や丁寧なヒアリング・対話を行うことで、それぞれの職種での課題を解決しようとしている。

### 会社・業界の D&I の可能性を切り拓く

大東建託は建設業界で初めて女性管理職の「クォータ制」を導入し、抜本的な改革を試みている。以前も実力によって女性社員にも管理職への道は開かれていたが、実際のところ、多くの女性社員が自信を持たず、管理職への登用を望んでいないという声アンケートやヒアリングを通じて聞かれていた。そこで、管理職層が自ら優秀な女性社員を見つけ出し、社員の不安を解消しながらリーダーを育成していく「女性育成プログラム」という積極的な取組みに乗り出した。「クォータ制」はこのプログラムの一環だ。各職種ごとに女性管理職の目標数を設定し、3 年後必達の数値とした。さらに、昇進の要件となる研修の対象者選抜でも、女性の割合を計画的に増やす方向で動き出した。これまでも様々な施策に関して数値目標は立てていたものの、初の「必達」目標ということで同社の本気度が窺える。このような抜本的な改革を進めるのは容易ではないが、この取組みの鍵となったのが、役員層を巻き込んで結成した「女性活躍推進委員会」だ。委員会では経営層を含むリーダーが集まり、どのように女性社員の活躍をサポート

するか、どのような教育プログラムが必要かを議論し具体的なアクションに移している。結果として、2020 年に 4.5% だった女性管理職比率が、3 年後の 2023 年には 5.6% まで上昇するなど、着実な変化が見えている。

女性育成プログラムやクォータ制のほかにも、「ずっとここに。十人十色を活かせる企業」をスローガンに発足した「いるどり LAB」では、社内の女性社員が中心となって、女性をはじめとした全ての従業員が継続して活躍できる環境を整備することを目標に社内制度の見直しなどを行い、不妊治療制度やマタニティ休暇の導入などへと繋がった。

### 目指すは「全員活躍」。 女性活躍だけではない大東建託の D&I 推進

大東建託の取組みはトップダウンの女性活躍やジェンダーギャップ解消だけではない。LGBTQ+への取組みの一つに、ボトムアップで始まった社員コミュニティ「KENTAKU EST」がある。ファミリーシップ制度の整備、トランスジェンダー社員向けのビジネスネームの使用許可などの社内での取組みを行う中で、アライ社員を募って立上げをし、勉強会の開催を中心に活動している。

また、同社では在留資格のある特定技能外国人への一助として、日本での就労や生活にあたっての支援をしている。アプリを利用して、日本での生活で直面する悩みや相談を、英語・ベトナム語・インドネシア語の3言語で受け付けており、回答は大東建託社員が行っている。登録支援機関<sup>※</sup>の資格も有しているため、3ヶ月ごとに面談を実施して、約170名の特定技能外国人のメンタルヘルスのサポートをしている。

※登録支援機関…特定技能外国人の受け入れ機関と支援委託契約を結び、特定技能外国人の支援計画に基づいて支援の全部を実施する機関。

大東建託は「皆の個性を会社の力に」を D&I 推進のテーマとして掲げている通り、全員活躍を目標とする。全従業員のみならず、社外からも大東建託で働きたいと思ってもらえるような会社にしていくために、今後も社内での丁寧なコミュニケーションや対話を重視しながら、全社的にインクルージョンへの理解も深めていき、個々の強みを活かしていく環境をつくっていききたいという。

### 授賞理由

D&I に課題を抱える建設業界において、業界初となる女性管理職の「クォータ制」を導入した点を特に評価した。また、女性活躍のみならず、外国籍の社員が直面しやすい課題へのきめ細やかな対応や障害のある社員へのサポートなど、全ての社員が働きやすい環境づくりを徹底しており、地道な努力が見られた。

## 株式会社アワーズ

動物園、水族館、遊園地および博物館の経営

## アワーズのD&Iが多様なゲスト・社員、そして社会をSmile(幸せ)に

株式会社アワーズ（以下、アワーズ）は、大阪府に本社を構え、和歌山県白浜町にあるテーマパーク「アドベンチャーワールド」の運営をしている会社だ。「ここでときを創る Smile カンパニー」を企業理念として、笑顔と幸せが溢れる豊かな社会の実現を目指している。

アワーズには、失敗を「失敗」ではなく「経験」として捉え、社員のチャレンジを後押しするカルチャーがある。部署を超えた委員会やプロジェクトも数多く、社員どうしの横の繋がりがづくりの活性化に繋がっている。

### 働きやすい職場、利用しやすいパーク、住みやすい町

アワーズのD&I推進は、SDGs経営に大きく舵を切ろうという経営トップの発信をきっかけに大きく動き出した。もともとゲスト（パークを訪れるお客様）を大切にする精神が事業とカルチャーに根付いていたことから、多様なゲストの笑顔と幸せを創り出す会社であるためにD&Iに取り組むことは自然なことだった。最近では、パーク内のユニバーサルデザイン導入も進めており、車いすを利用するゲストを考慮してのエレベーターの増設や、パークガイドの多言語対応などに取り組んだ。

同社はLGBTQ+への取り組みにも注力している。テーマパークのある和歌山県からLGBTQ+に関する啓発ができないかと、レインボーフェスタ和歌山への協賛・出展したことから始まり、社内の同性パートナーシップ規程制定へと取り組みが深まっていった。2023年度には、身だしなみ規程におけるジェンダーによる区別を撤廃。マニキュアや髪型などの身だしなみのルールが男女別に設けられていることに社内から疑問の声が上がり、「身だしなみ委員会」を中心に男女共通の規程への改訂に至ったのだ。現在は、これまでの取り組みで培った知見や視点をもとに、地域連携協定を結ぶ白浜町とともに、災害発生時におけるLGBTQ+の住民や障害のある住民の安全な避難方法・避難生活について検討している。

### 企業内保育園「キラボシ」を開設。働き続けられる会社にするために

アワーズで働く社員を応援したいと始まった取り組みもある。企業内保育園「キラボシ」だ。同社には、テーマパークのある和歌山県白浜町以外の地域から入社する社員が多いことから、子育ての際に家族や親戚等に頼ることができず退職せざるを得ない状況があった。そこで、子育てと仕事の両立を支援し退職を減らすため、企業内の保育園を新設することになった。

#### 授賞理由

テーマパーク内でのユニバーサルデザイン導入や障害のある子どもとその家族のためにパークを貸切る「ドリームデイ・アット・ザ・ズー」など、事業の特性を活かしたインパクトのある取り組みを特に評価した。関西各地でのレインボーフェスタ協賛をはじめとして、地域への貢献も大きい。

それによって、朝は子どもと一緒に出勤して子どもを保育園に預け、夕方には子どもと一緒に帰宅するという働き方ができるようになった。遅くまでの保育や夏休み期間の小学生の預かりなども対応して、パークの夜間営業や子どもの夏休み期間中の営業でも、働けるようにしている。この取り組みは非常に好評で、現在定員満員の15名が利用している。利用を希望していても利用できない社員がいるため、今後さらに取り組みを拡大して定員を増やしていく予定だ。

### 「ドリームデイ・アット・ザ・ズー」から障がい障がいでなくなる世の中へ

アドベンチャーワールドのユニークな取り組みが、「ドリームデイ・アット・ザ・ズー」だ。障がいのある子どもやその家族が気兼ねなくパークを楽しめるようにパークを一日貸し切るイベントで、もともとオランダのロッテルダム動物園で発足した「ドリームナイト・アット・ザ・ズー」に由来する。「どのような特性や属性の方も気にすることなく余暇を自由に楽しむことができる」世の中を目指したいという想いから始められた。

2017年から2019年までは、「ドリームナイト・アット・ザ・ズー」として、夜間みのパーク貸し切りだったが、より多くの障がいのある子どもやその家族が参加しやすいようにと、2021年からは「ドリームデイ・アット・ザ・ズー」に名称を変えて、日中の開催に切り替えた。この取り組みは開催を重ねるごとに共感を呼び、全国の企業や個人からの協賛、クラウドファンディングでの寄付、企業・団体のパーク内でのブース出展、全国からのボランティアの参加など、様々なステークホルダーが「ドリームデイ・アット・ザ・ズー」をつくり上げている。参加した子どもやその家族からは「普段だと、大きな声を出してしまう子どもがいると、なかなか列に並びづかったが、気兼ねなく遊べた」「すごく楽しかった」など、多くの喜びの声が届いたという。個人の特性や属性によって選択肢が制限されてしまう現状に疑問を投げかけ、「障がい」が障がいでなくなるのが当たり前となる社会の実現に向けて、アワーズは挑み続けている。

## SGホールディングスグループ(SGホールディングス株式会社)

デリバリー事業、ロジスティクス事業、物流施設の開発・賃貸・管理などの不動産事業など

## 物流業界の新しいD&Iのストーリーを SGホールディングスから

SGホールディングスグループは、佐川急便株式会社を中核とする総合物流企業グループで、デリバリー事業、ロジスティクス事業、物流施設の開発・賃貸・管理などの不動産事業などを手がけ、国内外合わせ約9万人の従業員を抱える。2030年に向けた長期ビジョンでは、「Grow the new Story. 新しい物流で、新しい社会を、共に育む。」を掲げ、自社だけではなく業種業界の垣根を超えて多様なパートナーと連携をすることで新たな価値創造に挑み、持続可能な社会の実現に不可欠な存在となることを目指している。SGホールディングスのD&I推進の歩みが始まったのは2011年。運送業界において、業界特有の男性中心文化からの脱却による人材課題の解決を図るため、当時の会長兼社長・栗和田 榮一氏（現・同社会長）が女性活躍推進の重要性を訴えたことがきっかけだ。SGホールディングスが先頭に立ち、女性でも働きやすい環境をつくり、運送業界の地位やイメージを向上させたいというメッセージが込められている。新たな価値やイノベーションを創出するという意味でも、同社がD&Iに取り組む意義は非常に大きい。

### グループ丸のD&I推進は密な連携とスピード感で

D&I推進におけるSGホールディングスの特徴の一つは、推進と改革のスピードだ。同社グループのD&I推進は2011年に女性活躍推進からスタートした。そしてその翌年には、SGホールディングスの人事部直下に女性活躍推進の担当者を置き、グループ各社の社長が責任者となって進めていく体制ができ上がった。そこから、女性従業員の労働環境整備や職域拡大にも着手していき、それまで女性は事務職が中心であったが、営業職や企画職等と職域が拡大されるようになった。さらに女性従業員比率、管理職比率等の目標数値を設定・公開し取り組んだ結果、女性活躍推進が始まった2011年当初には1～2%だった女性管理職比率は、10年後には10.5%に飛躍した。目標達成に向けて社内一丸となって迅速に進める同社のカルチャーが大きな機動力となった。また、2021年からはLGBTに関する取り組みや、女性活躍に留まらない様々な属性によるD&I推進にも舵を切り、多様性を受容する風土の醸成に取り組んでいる。

もう一つの特徴は、グループ内の事業会社と密に連携する推進体制だ。四半期ごとに各事業会社のD&I推進担当者が集まる「わくわくダイバーシティ委員会」では、各社の状況や課題に応じて目標や3ヵ年計画を立て、進捗報告や情報交換を行っている。過去には、育児・介護、外国籍、障害のある従業員、シニア雇用に関するテーマについて話し合い、勉強会も開催した。事業会社によって事業内容や従業員数、D&I推進度が大きく異なるため、この委員会での活動は、事業会社の状況や特徴に沿った取り組みを、事業会社が当事者として進めていくために重要な役割を果たしている。またこのような連携があることは、SGホールディングスが全社的な取り組みを進める際に、各事業会社の働き方や状況を汲んで、実現可能な方法で取り組みを進めることを可能にしている。実際に、お客様に接する機会が最も多いドライバー職向けの研修

#### 授賞理由

大規模の企業では全社一丸となつての推進にはハードルがあるが、SGホールディングスでは、グループ内の事業会社と足並み揃えての推進を徹底している。事業所内保育園「SGH Kids Garden」の開設など、自社の人材課題に即した取り組みをしている点も評価した。物流業界の喫緊の課題として「2024年問題」がある中で、いかに同社がD&Iを経営戦略に掲げ、より一層取り組みを加速させていくかに期待したい。

では、勤務時間中にまとまった受講時間を作りにくいことから、通常2時間の研修をベースに1回10分（合計30分）の動画教材を制作し、繁忙期を避けて約1か月かけて受講してもらうように工夫した。

### 「自社特有の課題」の解決は 組織を一步前進させる

これまで卓越した推進力でD&Iを進めてきたSGホールディングスだが、その過程では課題に直面することもあったという。2011年からスピードを持って取り組んできた女性活躍推進では、目標値を重視するなかで管理職候補の育成やスキル形成が課題となっていた。当時の同社グループでは、男性従業員に比べて女性従業員はジョブローテーションの機会が少なく、他部署との連携・調整が求められる管理職に必要な経験を十分に積みにくい状況があった。そこで既存のキャリア研修を見直し、それまで悩みの共有やマインドセットの醸成が中心だった内容から、管理職に求められる知識やコミュニケーションなどのスキルアップ中心の内容に変更し、不足している経験を知識で補い、得た知識を業務上で実践に移すことで、成長に繋がりがしやすい体制に変更した。それにより、新たに登用された女性管理職も自信を持って管理職としてマネジメントをしやすくなり、ポジティブな影響をもたらした。

同社グループの課題を把握し解決していく姿勢は、他の取り組みにも見られる。事業所内保育園「SGH Kids Garden」の立ち上げもその一つだ。待機児童が大きな社会課題となっていた2017年に、従業員から「保育園があれば復職できる」、「もっと働ける」といった声が多く上がったことを受けて、同社グループの建物の一つに、託児施設を開園した。立ち上げのプロセスには、同社グループの子育て中の従業員約10名が関わり、当事者目線での安全・安心・利用しやすさを追求した。保育園を利用するうえで通勤時に荷物が増えることが大変との意見が上がったため、SGH Kids Gardenでは「手ぶら登園」をコンセプトに、園専用のお昼寝タオル作成や園で使用する洋服の洗濯サブスクを取り入れるなど工夫をした。また、研修や出張といったイレギュラーな時に、普段園を利用していない場合にも、同社グループの従業員であれば誰でもいつでも一時的に利用できるようにした。仕事と育児を両立するうえで課題に寄り添い、当事者の視点を取り入れたことで、従業員の働きやすさ・働き続けやすさに繋がっている。

今後も、同社グループの強みであるスピード感ある改革を続け、D&Iの理解者を増やし、理解者を協力者にしていくことが今後の目標だという。人材不足、ダイバーシティ不足などの課題を抱える運送・物流業界を変えていく新しいストーリーを、SGホールディングスグループはこれからも紡いでいく。

## 株式会社ニューピース

ブランド開発、コミュニティの立ち上げ・運営支援、コミュニティマネジメント支援のソフトウェア開発など

## 社会の価値観のアップデートで インクルーシブな社会を目指す、ニューピースのDEIB

株式会社ニューピース（以下、NEWPEACE）は、ビジョンを起点としたブランド戦略やコミュニティマネジメントを通じて、社会の価値観をアップデートし、企業や社会の本質的課題の解決を支援するスタートアップ企業である。

自らの価値観を仕事として表現し、新しい市場を創出すること。共感の経済を拡大して、社会の「常識」に挑戦すること。そして一人ひとりが自身の価値観で生きる世界を目指し、比較や差別を超える新しい平和をつくっていく、という社会変革を起点としたミッションを掲げている。NEWPEACE の DEIB\*プロジェクトは、広告やブランディング事業において、クライアントとのプロジェクトをスピーディーに進行する上で発生しやすい長時間労働や時間外対応といった課題を改善していくために発足した「ウェルビーイングプロジェクト」を前身とし、社内外に DEIB の気づきと視点を与える重要な役割を担っている。発足当初、社内からの理解を得ることにハードルがあったものの、次第に「DEIB は自分たちに必要なものである」という意識が広まっていった。今では、制作物のジェンダー表現や言い回しの校閲依頼から、事業部のメンバーが DEIB 担当者と共に始動させた、休暇制度や休み方について議論する休暇会議などの自主企画まで、幅広い業務で DEIB の視点を活かす動きがあるという。今回インタビューにお答えいただいた DEIB プロジェクトのオーナーであるワイン エリカ氏は、社内メンバーの DEIB への理解を深めるために、説明や説得という形ではなく、メンバー自身が新たな気づきを得られるようなきっかけづくりを大切にしているという。

※DEIB…ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン & ビロギングのこと。

### 就労の「常識」に挑んだ、2つのプロジェクト

同社は社内外で様々な取組みをしているが、なかでも注目したいのが「名前」の呼び方プロジェクトだ。DEIB プロジェクトの最初の取組みとして、「全員が持っているもの」である名前に着目した。以前、ビジネスネームを使っているメンバーが不都合に直面したことや、プロナウン\*の記載や開示方法に関して社内で議論があったことから、一人ひとりが希望する呼ばれ方をリスペクトするためにこのプロジェクトが立ち上がった。まずは社内で有志メンバーを募り、プロナウン開示の海外事例やビジネスネームに関する他社事例などを調査した。さらには、他社の人事・ダイバーシティ担当者や名前での困りごとに遭遇したことのある当事者の方など社外の方を招いて、事例や実際の困りごと、同プロジェクトへのアドバイスをヒアリングし、そこでの意見をもとに、希望する呼び方・敬称の管理体制を整備し、メンバー一人ひとりの理解と配慮を促すためのガイド

ラインを作成・周知するなどの工夫をした。同プロジェクトには、社内だけでなく社外からもポジティブな反響が寄せられた。

「名前の呼び方プロジェクト」と同様に、「個人が希望するものをリスペクトする」ためのもう一つのアウトプットとして進められたのが、「インクルーシブな履歴書」だ。名前の問題だけでなく、履歴書に性別欄や写真欄があることで属性にもとづくバイアスを生じさせる可能性がある、というこれまで一般的とされてきた履歴書のフォーマットを改善することで、応募者の心理的障壁を下げるができるのではないかと考えた。そこで同社の「インクルーシブな履歴書」では、性別の記載や顔写真の添付を不要とし、氏名も苗字のみで応募できるようにしている。自社のオウンドメディアにて、この履歴書を誰でもダウンロードできるように公開したところ、大きな反響が寄せられ、外資系人材会社の記事でも取り上げられた。まさに、これまでの就職・就労の「常識」のアップデートに挑んだプロジェクトだ。

※プロナウン(pronouns)…代名詞のこと。特に個人の性自認等に関わる三人称 (she/her など) を指す。

### インクルーシブな社会へ。 メッセージ発信で社会をエンパワーする

NEWPEACEのDEIBの取組みは、社会へのメッセージ発信や他のステークホルダーとの連携にも積極的だ。プライド月間\*のみに注目されがちなレインボーフラッグを常時掲げ、政治家の差別的発言に企業としてのメッセージを出すなど、マイノリティ当事者をエンパワーしている。また、社外向けイベントの開催時には、スロープや音声認識（文字起こし）ツールを設置・使用し、ツールの誤変換の修正には社内外のメンバーも巻き込んで、アクセシビリティ担保を意識している。さらに日本の政治におけるジェンダーギャップ解消を目指す「FIFTYS PROJECT」の活動に共鳴し、国際女性デーキャンペーンの企画にも協力をした。

ワイン氏は、「バックグラウンドやライフステージが異なるメンバーが最大限に可能性を発揮できる環境を整える」というトップメッセージを実現していくには、仕組みづくりや福利厚生などさまざまなトピックに関してまだまだできることがあると語る。社会の価値観を刷新し続けるNEWPEACEの挑戦は続く。

※プライド月間…毎年6月に、国際的にLGBTQ+の権利を啓発するための活動が行われる期間のこと。

#### 授賞理由

D&I推進が後回しになりがちなスタートアップ企業において、株式会社ニューピースでは、25名の従業員に対して2名がDEIB推進に関わりカルチャー醸成に奔走している先進性を評価した。また、社内の取組みにとどまらず、「インクルーシブな履歴書」等の公開を通じて、社会に対話のきっかけを与えている点も魅力的である。

## コクー株式会社

企業の DX 化ニーズに合わせた DX 人材の派遣。IT インフラ事業、EXCEL 女子事業、デジタルマーケティング事業、RPA 事業など

## コクーの事業・組織づくりから「ダイバーシティ&インクルージョン」があたりまえの社会」への歩を進める

コクー株式会社(以下、コクー)は「人材×デジタル」を軸に DX 人材の派遣、RPA ツールの開発・運用サポートなどを提供している IT ベンチャーだ。未経験の方を正社員として雇用し、研修を通じて、一人前の DX 推進人材として輩出するコクーには、前職でキャビンアテンダントやアパレル販売員、教員、バーテンダーをしていたメンバーなど、多様な人材が集まっている。男性中心の日本の IT 業界で、IT 未経験の女性社員を採用・育成して DX 人材として顧客先に送り出すという同社のビジネスは、IT 業界に多様な人材と視点をもたらすという点でも社会的意義が大きい。事業の性質上、顧客先常駐が多いことから、会社がメンバーにとって帰ってきたいと思える居場所であるために、「CPO (Culture Promotion Office)」という企業文化づくりを専門とするチームを置き、帰属意識の醸成に力を入れている。以前から、多様性は当たり前だったコクーだが、同社 CEO の入江氏からの力強い発信をきっかけに、2022 年に「デジタルの力でダイバーシティ&インクルージョンがあたりまえの社会を創る」をパーパスに掲げ、本格的に着手を始めた。インタビューにお答えいただいた、D&I 推進プロジェクト責任者の酒田氏は、「D&I がなければ、企業の継続的な成長はあり得ない。D&I の推進は、単なる改善ではなく、企業の未来を輝かせ、新たな可能性を切り開く力となる」と熱い想いを語る。

### D&I に本気で取り組んだ一年の大きな飛躍

D&I をパーパスとして明文化したのと同年に、コクーは自社の D&I 推進の現状を確認するために「D&I アワード」に応募した。しかし、「ダイバーシティスコア」\*100 点満点中 40 点台と決して良い結果ではなかった。項目別のスコアに偏りがあり、「ジェンダーギャップ」「育児・介護」はスコアが高い一方、「LGBT」「障害」「多文化共生」はスコアが極端に低いという結果を受け、社内で D&I 推進プロジェクトが始動。前職で D&I 推進等を担当していた酒田氏を含め、広報や CPO など部署横断のコアメンバー 4 名でのスピード感ある D&I 推進が始まった。第一歩として、本アワードの「ダイバーシティスコア」の項目で取り組めていない項目をリスト化し、一つずつタスクに落とし込んでいった。その際、取り組む項目に優先順位をつけ、役員を含めて明確な役割分担をしたうえでロードマップを作成したことで、推進の初速を上げることができたという。推進の過程では、CEO はもちろん、各事業の管理職にも積極的に働きかけ、全社を巻き込む強力な推進力で一年でなんと 30 点も点数を向上させた。そのポジティブな影響は点数だけではなく、社内カルチャーにも現れており、プロジェクトメンバーが社内 SNS でダイバーシティについて発信すると、障がい者雇用などの取組みに携わりたいという有志メンバーが集まるなど、より主体的に D&I 推進に関わっていく動きが見られるようになったそうだ。

#### 授賞理由

「デジタルの力でダイバーシティ&インクルージョンがあたりまえの社会を創る」というD&Iへのコミットメントを示したパーパスを策定し、D&Iの重要性・意義を事業と強く結びつけて取り組んでいる。そのため、スピード感あるD&I推進が可能となっている。これらの点を特に評価した。今後は社内のみならず従業員が派遣先でも安心して働けるよう、派遣先にもD&Iを広げていく動きに期待したい。

この一年の成果の一つとして、LGBTQ+ とアライのコミュニティ「SOLA (ソラ)」の立上げと活動が挙げられる。D&I 推進に邁進する会社の想いに応えるかのように、「どんな人でも自分らしく働ける環境をつくりたい」という想いをもって全社的にカミングアウトをしたレズビアン の社員が、自ら中心となって立ち上げた。座談会の開催や全社キックオフでの当事者ストーリーの共有などに加え、社内 SNS での発信やアライステッカーの作成など、カミングアウトをせずとも、また LGBTQ+ 当事者でなくても気軽に関われるような取組みや雰囲気づくりを行っている。さらに既にあった人事部内の保健室に LGBTQ+ 相談窓口も設けるなど、インクルーシブな職場づくりが進んでいる。

これらの取組みによって、認定制度「Great Place to Work」における従業員サーベイでは、「年齢や人種、性別、性的指向等に関わらず、正當に扱われていると感じるか」という設問において、性的指向に関する項目の点数が昨年度から 11Pt も上昇するなど、大きな変化が見られた。

※ダイバーシティスコア…D&I アワードにて使用の 100 項目 100 点満点の D&I の評価指標。詳細はアワードレポートは P06 参照。

### 一人ひとりが当事者意識をもち コクーをインクルーシブな「居場所」へ

コクーは女性活躍においても業界をリードする存在である。男性中心のスタートアップ業界・IT業界において、同社は女性管理職比率50%以上を達成している。DX未経験からトレーニングを積んで活躍できることから女性の入社が多いのはもちろん、女性が多く直面するキャリア断絶へのサポート体制を社員と共ににつけていることが秘訣だ。例えば、今年からベビシッター割引券制度の運用が始まったが、これも社員の提案から実現した。コクーでは社員が意見投稿窓口意見を出すと、トップマネジメント層や制度整備の専任チーム「制度班」がその意見を拾い上げて検討し、制度整備へと繋げる仕組みがある。社名「コクー (COCOO)」には、「『CO (個)』が『COO (最高執行責任者)』である」、つまり「一人ひとりが当事者意識を持って共に会社を創っていく」というメッセージが込められているが、まさに一人ひとりが会社を創る存在であることは、D&Iにおいても同様のようだ。

この一年で飛躍的に成長したコクーのD&I。それでも障がいや多文化共生など、まだ取り組みが十分ではない部分には真摯に向き合っていきたいという。さらに、制度の整備と同時に、社員一人ひとりが真に「自分らしくいられる」居場所を創るために、もう一段高いレベルでインクルーシブな文化醸成に挑戦する。「コクーの事業自体が社会のD&Iを前に進める」からこそ、同社の今後の動きにより一層期待したい。

## WeWork Japan合同会社

フレキシブルオフィスの運営・提供事業

### 可能性を生む WeWork のコミュニティづくりのかぎはI&Dの視点。グローバル・ローカルの両輪で進める

WeWork Japan 合同会社（以下、WeWork Japan）は、2018 年に国内初となる拠点を東京で開設し、現在、国内 7 都市約 40 拠点に展開。「変化は、ここで創造する」というパーパスのもと、オフィスという「箱」を提供するのではなく、変化の可能性に満ちた空間を創ることを使命としている。展開するフレキシブルオフィスの利用企業や個人を「メンバー」と呼び、メンバーのニーズに答えながら「ワークスペース（仕事空間）」としてのオフィススペースの枠を超えて、人と人との繋がりをつくるようなコミュニティ創りに励んでいる。

WeWork Japan 社内には、不動産業界だけでなく、ホテル業界や広告業界、自治体、領事館の出身者、長期の海外生活を経験した人など多様なバックグラウンドの社員が集っている。「もっと日本を変えたい」という想いをもち、WeWork Japan のパーパスに共感する社員が多く、お互いを尊重し合うカルチャーが醸成されているという。

#### 多様性は、「当たり前」の WeWork の一部

WeWork Japan は、多様性を育むワークスペース・コミュニティの創造を通じて、インクルージョンを促進している。そして、WeWork Japan で働く社員自身が社内でインクルージョンを実感できるように、職場環境づくりに取り組む。

同社では、I&D の専任部署が推進を担う体制ではなく、社員による自主的な発信や活動が推進の主体となっている。例えば、LGBTQ+ 当事者とアライの PRIDE グループやベアレンツグループなどの有志の社員グループ（ECG：Employee Community Group）が、活発に活動をしている。当事者社員に限らず WeWork 社員であればだれでも気軽に参加することができ、これらのグループでの経験が、各拠点のメンバー向けの企画にも活かされているそうだ。さらに社員が声を上げやすいカルチャーがあり、上がってきた意見を人事や経営陣が拾い上げる形でインクルージョンを促進している。

#### WeWork Japan らしい I&D の構築

WeWork Japan の多様性を受け入れる環境は、創業当初からあったが、労働関連法の要請や、社員の状況など各国異なる現状を適用させる必要があった。そこで同社は、グローバル共通の I&D の枠組みである ECG を導入しつつも、制度や施策、運営は日本の現状に合わせて独自で模索していった。

例えば、男性育休推進や障害者雇用は日本で実際に取り組んだ施策の一例だ。男性育休は、当時のコミュニティ部門のシニアディレクターが 7 ヶ月の育休を取得したことから、社内で育休取得に前向きな雰囲気

醸成されていった。社員自身が育休や育児に関する経験を積極的に社内で発信するようになったことで、一年などの長期で育休を取得する社員も増えていくという好循環が生まれた。

障害者雇用では、障害のある社員への業務や配属部署を定めず、本人と会社との相談のうえで、できること・希望することをもとに配属や業務を決めている。社員一人ひとりの障害特性や希望する障害の開示範囲、通院の必要性や体調などの情報、必要な配慮の有無などを把握するために、本人と人事担当者、上司の三者面談を設けて、情報の共有と理解を図っている。完全在宅勤務や、体調の関係上フルタイムで働けない場合には時短勤務を適用して 30 分単位で勤務時間を調整できるようにするなど、細やかな配慮が行き届いている。

これらの取組みに加えて、女性活躍を支援する社員グループ「Women of WeWork」も日本オフィスで独自に活動をする。役職・部署に関わらず社員が手挙げ制で自由に活動できるコミュニティで、国際女性デーや乳がん啓発月間に合わせてのイベントの企画や、社内ラジオ放送などを通じて啓発活動をしている。

#### 多様な「メンバー」にとって快適なコミュニティをデザインする

WeWork Japan は展開するフレキシブルオフィスにおいても、多様なバックグラウンドやライフステージのメンバーにとって、インクルーシブな空間となるように工夫をしている。

各拠点に「ベアレンツルーム」を設けて授乳室やおむつ替えができるようにし、「ウェルネスルーム」はお祈り部屋としても利用できるようにしている。毎年 6 月のプライド月間には、LGBTQ+ へのアウェアネスを高めるために、ポスターやレインボーフラッグを各拠点に掲げて啓蒙活動をすることや、2023 年の福岡レインボープライドや福岡開催の世界水泳大会では、LGBTQ+ 支援団体と連携してイベント開催場所やオンラインの発信拠点としてオフィスを提供することもしていた。

WeWork Japan にとって I&D は「取りまななければならないトレンド」ではなく、会社として目指すコミュニティ創りには「マスト・ハブ（Must-have）」な要素である。今後は、社内ですでに当たり前になっている取組みや施策を対外的に発信していき、メンバー、他社・団体にも広げていきたいという。社内にとどまらず、同社のフレキシブルオフィスを利用するメンバー企業・個人を巻き込んだ I&D の取組みも展開していく予定だ。

#### 授賞理由

ジェンダー、LGBTQ+、障害、多文化共生、育児・介護の取組みのいずれも点数が高く、コミュニティ創りを担うフレキシブルオフィス事業を活かして、各オフィスでのインクルーシブな空間づくりやダイバーシティに関するイベント・発信などを行っている点を評価した。今後、日本法人として独自の取組みや日本社会により一層ローカライズした取組みの推進に期待したい。

## 株式会社 PIVOT

WEB、アプリ、システムの UX・UI デザイン、企画、開発など

### 真ん中に「人」がいるデジタルサービスをつくる PIVOT は真ん中に「人」がいる組織をつくる。

株式会社 PIVOT（以下、PIVOT）は、WEB、アプリ、システムの UX・UI デザイン、企画、開発などを手がけるデジタルプロダクトの制作会社だ。ミッションである「真ん中に『人』がいるデジタルサービスをつくる。」を事業の中核に据えて、創業当初から、ユーザーを中心としたサービスやプロダクトの制作を手がけている。創業者が女性であったことから、始めから仕事上のジェンダー差別が起こりにくく、ライフステージ、言語、国籍、働き方が多様な人材がいることが当たり前の職場となっている。

#### 「自律した働き方」を叶える、PIVOT の柔軟な働き方

同社代表の宮崎氏は「会社に従属する働き方ではなく、自律した働き方が良い。自分の希望する働き方をするのはわがままではなく自律である」と語る。スキルを身につけ、信頼関係を構築した社員の希望に対しては、できる限り応えられるように社内制度や仕事の進め方を改革・調整してきた。例えば、ベトナム国籍の社員がベトナムに帰国してもオンラインで働き続けられるようにし、大学院進学を希望したチームリーダーの希望に合わせて週 3 日勤務を許可したことなどがある。また PIVOT では、「リモートワーク」という言葉が社会で普及する前の 11 年前からリモートワークを導入して、本社のある東京近郊の外からも働けるように整備してきた。このような個人が希望する働き方ができるようにサポートしてきた会社の柔軟さは、女性が経験しやすいキャリアの断絶を克服し、女性管理職比率 50% を達成している。

#### トップダウンではなくみんなで DE&I を学んでいく

個人に合わせた働き方ができる会社であったが、これまで自社で「当たり前」とされてきたものを言語化していきたいという想いから、会社として DE&I を明文化することから始めた。最初は、これまでハラスメント研修に携わってきた総務・人事のメンバーを中心に取組みに乗り出したが、その後、トップダウンでの DE&I 推進は PIVOT らしくない、ということで、現場の社員の中から DE&I 担当者を任命した。任命されたのは、福岡に移住し現在は大学院に通いながら働く「多様な働き方」のアイコンでもあるメンバー。同社が考えるダイバーシティとは、「男性と女性、健常者と障害者といった区分がある状態」ではなく、自分と他人の違いから人間関係を考えることであり、取組みによって社員がより楽に生きられるような手伝いをしていきたいという。

#### 授賞理由

多様なバックグラウンドや働き方の社員が働いている。多様な個人に合わせてその都度社内制度をカスタマイズしていく中小企業ならではの姿勢や取組み、その成果の一つとして女性管理職比率 50% 以上を達成している点を特に評価した。DE&I に関する隔週でのオープンラジオなど、社員主体の学びも同社の人を中心としたカルチャーづくりに貢献している。

具体的な取組みの一つには、2023 年からグループ会社と合同で隔週で開催している「DE&I オープンラジオ」がある。会社の広報やマーケティングを目的とした DE&I ではなく、「社員のためになる DE&I に取り組んでいきたい」との想いから、DE&I について社員で学べる機会として始まった。毎回一つのテーマについて、当事者としての経験や他社事例を共有している。社内では誰でも視聴し、チャットで議論に参加することができるようになっていて、子育てをするメンバーや外国籍のメンバー、新しく入社したメンバーなど、毎回 20 名ほどの社員が視聴する。視聴したメンバーからは、「OO については当事者目線ではどうなんだろう？」とクリティカルな意見が上がるなど、ラジオの目的である「みんなで DE&I を学ぶ」機会をつくり出している。そのほかにも、社内の関心のあるメンバーでウェブアクセシビリティに関する勉強会も不定期で開催している。

#### 適材適所

PIVOT にとってのダイバーシティ推進は、人はある環境では上手くいかなくても、他の環境や仕事なら活躍できる可能性がある、ということを念頭に起き、「適材適所」を叶える環境を会社としてつくることだという。その信念のもとに、それぞれの社員が強みを活かして活躍できるように社内制度を整えてきた。社員が声を上げれば柔軟に対応できる会社だからこそ、声が上げられない社員の声も拾っていけることを目指す。そのために、声を上げれば受けられるサポート等を誰もが享受しやすいような仕組みづくりやサポートの明文化をしていきたいという。

# Expedia Group, Inc

オンライン旅行通販会社

## 「インクルージョンはエクスペディア・グループのDNAに刻まれている」旅行を通じて「差別なき世界」を目指す

Expedia Group（以下、エクスペディア・グループ）は、米国に本社をもつトラベルテックカンパニーである。「Power global travel for everyone, everywhere」をミッションに掲げ、世界中のあらゆる人があらゆる場所に旅をして新たな価値観に触れることを後押しし、差別のない世界を目指す。エクスペディア・グループの5つのバリューには「Include Consciously（意識的に他者をインクルージョンをする）」が含まれ、異なるバックグラウンドや価値観を持つ他者を意識的に包摂することをグローバル規模で推し進めている。社内で「D&I」ではなく「I&D」（インクルージョン & ダイバーシティ）という言葉が使われていることにも、同社がインクルージョンを大切にしていることが現れている。今回インタビューのお答えいただいた坂本氏は、ミッション・バリューに直接結びついたI&Dは、「エクスペディア・グループのDNAに刻まれている」と語る。

### インクルージョンは社員一人ひとりの行動がつくる

日本では2017年に有志メンバーによる委員会「Japan I&D Comittee」が発足した。LGBTQIA+に関する発信・理解促進から始まり、現在はメンバーの関心に合わせて、メンタルヘルスを含む様々なトピックで社内に啓蒙をしている。同委員会のメンバー全員が、他部署と兼務しながらボランティアで委員会活動に励む有志メンバーだが、エクスペディア・グループではほとんどのI&Dに関する施策や取組みは社員が主体だという。

日本のI&D Committeeの他にも、女性活躍の「WELL（Women at Expedia Learning and Leading）」、障害に関する「AIM（Ability Inclusion Movement）」、LGBTQIA+に関する「PRIDE」などを含む社員主導のグローバルコミュニティであるインクルージョンビジネスグループ（IBG）が8つ存在する。それぞれのIBGは、ラーニングセッションやディスカッションといったイベントの開催などを通して、エクスペディア・グループの全ての社員が安心して自分らしく働ける環境をつくっていった。インクルージョンが会社の根幹にあるからこそ、社員一人ひとりが社内のI&Dを創る一員であるという意識が強いことが窺える。

エクスペディア・グループでは、I&Dを自ら実践するメンバーを輩出するための取組みがグローバルレベルで行われている。

「Ally Skills Workshop」がその一つである。90分のディスカッション形式で、LGBTQIA+、障害のある人、人種的マイノリティなど、様々なマイノリティに連帯する「アライ」を育てるワークショップのことだ。ワークショップはケーススタディで構成されており、アライの存在が必要

#### 授賞理由

グローバルの基準に合わせたレベルの高い制度と、「Ally Skills Workshop」をはじめとするD&Iを自分ごと化し「行動する」社員を生み出すような取組み内容を評価した。今後は、日本にローカライズした施策に取り組み、日本全国の外資企業のロールモデルになることを期待したい。

# 株式会社Waris

女性に特化した就職支援、人材紹介サービスなどのエージェント事業、リスキリング事業、ソリューション事業など

## 「はたらく」をめぐる制約のない社会、「自分らしい」人生の選択ができる社会をWarisから

株式会社 Waris(以下、Waris)は、女性に特化した就職支援、プロフェッショナル人材や役員人材紹介サービスなどのエージェント事業、学び直しと就職を一気通貫で提供するリスキリング事業、D&I ソリューション事業などを展開する企業である。女性に特化したジョブマッチングサービス事業としてスタートし、「Live Your Life～すべての人に、自分らしい人生を。」をビジョンに、様々な働き方の提案を通じて「自分らしい」人生にチャレンジする人を応援している。妊娠・出産・育児・介護などで女性のキャリアや働き方に制約が生まれてしまう課題を解決したいという想いが事業のきっかけだったことから、創業当初から会社にはD&Iの考え方が根ざしている。

バリューの「我がごと化」を重視しており、ビジョンとバリューを起点としたカルチャー醸成を「カルチャーイノベーション（カルイノ）チーム」が担う。カルイノチームでは、人事チームのみならず営業やキャリアコンサルタントなど多様なメンバーが活動し、メンバーが自分のこれまでの経験や今後への想いをシェアする「Live My Life シェア」や全メンバーでの半期振り返りの会「エンパワーセッション」、同社代表と直接対話ができる「オドリバセッション」などを開催している。

### 働き方・キャリアのオーナーシップは個人にある。「Live Your Life」を促進する Waris の制度

Warisでは「働き方のオーナーシップは個人にある」という考え方にもとづいて、メンバー一人ひとりの「自分らしさ」を後押しする人事制度を導入している。雇用形態や働き方も個人に合わせて選択でき、正社員や契約社員に加えてフリーランスで働くメンバーや、海外や地方からフルリモートで働くメンバーもいる。また、キャリアブランクのあるメンバーが全体の四分の一を占めるなどキャリアに対する考え方も柔軟で誰もが疎外感を感じることない組織作りをしている。社内では「キャッチマイキャリア制度」という制度を導入して、メンバー一人ひとりのWish（希望・意思）や成長欲求をもとにプロジェクトアサインや異動を決められるようにしており、自分らしいキャリア形成のサポートもしている。

多様な働き方を実現しているWarisで特にユニークなのが、柔軟な休暇制度だ。労働基準法通りの休暇制度では、家族の事情などによる突発的な休みを取りにくく、仕事を休むことに申し訳なさを感じてしまう人も多いことから、そのような状況を変えたいと様々な制度を整備した。例えば、「ファミリー休暇」では、一般的な有給休暇では子どもが複数人いる場合、介護、学校の行事やPTAなどで取得できる休みが不足してしまうため、「ファミリー休暇」として家族の用事のために取得できる休暇を用意している。また、自分のために使える「バケーション休暇」もある。

#### 授賞理由

事業の根幹にD&Iを据え、事業の成長のために自社をパイロットモデルとして変革していく姿勢と、多くの企業の参考となるような社内研修や独自の休暇制度を評価した。これまでの事業で蓄積された知見を活かし、今後より一層、多様な人材の視点を取り入れたサービスの運営と発展に期待したい。

同社ではパートナーシップ制度と同等の制度を制定し、就業規則等でも、「家族」「配偶者」には同性カップルや同性のパートナーも含むように変更しているため、「ファミリー休暇」などの各種制度は同性カップルでも活用できるようになっている。

### 創業から10周年。自分らしい生き方ができる社会へパイロットモデルとして挑戦し続ける

2023年に10周年を迎えたWarisは、新たに「キャリアシフトプラットフォーム宣言」をした。キャリアを主体的につくる積極的なキャリア移行を「キャリアシフト」と定義し、転職・独立、離職からの再就職、リスキリング（学び直し）からの仕事獲得、未経験領域・チャレンジングな就業獲得などを通して、Warisがキャリアシフトを実現するプラットフォームとなることを目指す、という宣言である。

その一環として、3月の国際女性デーに合わせて、女性の働き方の変化をテーマに700名に対してアンケート調査を実施し、その結果を「女性の働き方のこれまでの10年、これからの10年」というレポートとして公表。

さらに、リスキリング事業におけるセオリー・オブ・チェンジ®（ToC）を発表し、創出するインパクトを「男女間賃金格差0.75の解消」と定義した。日本のジェンダーペイギャップは0.75と国際的にも大きいのが、その背景には女性の正規雇用率の低さがあるとして、Warisでは非正規雇用の女性に対するリスキリング講座の提供を通して正社員での就業を支援する取組みを実施している。ToCの発表により、同じビジョンを持つ様々な企業や団体と連携してジェンダーペイギャップの解決をより一層加速させていきたいという。また、女性に限らず、社会の中で生き方や働き方の選択の制約に直面する多様な人々への理解を深め、より良いサービスを提供できるようにと行われる取組みの中で、LGBTQ+に関する研修がある。最近、社員の現在の知識や理解度に合わせて、研修内容を刷新した。新しい研修では、LGBTQ+の基礎知識だけではなく、アウトティングの事例や、クライアント企業からLGBTQ+採用の意義を問われた時にどう答えるか、などの実践的なケーススタディが盛り込まれており、メンバーからも「このような機会があるとありがたい」と好評だ。

Warisは「Live Your Life～すべての人に、自分らしい人生を。」を会社として実現し、同社がパイロットモデルとして社会に波及させていくことを目指している。そのために、これから、さらに社内のメンバーの多様性を拡大していき、社会で個人が直面する課題や働きづらさ・生きづらさに対してより敏感になり、解決を図っていけるようにしていきたいという。

※セオリー・オブ・チェンジ…社会課題の解決を目指す企業や団体が、事業がどのように社会の変革を生み出し、インパクトを創出するかについて、課題の構造や原因と、解決のための手段や生み出す変化・法則等を表明するもの。

## ブルームバーグ・エル・ピー (Bloomberg L.P.)

世界に最新金融ニュース、マーケット情報、市場の分析やマーケットデータ、金融情報、そして信頼性の高いテクノロジーソリューションなどを提供

## 目指すのは「全ての人のインクルージョン」 ブルームバーグから広がるD&Iで 誰も取り残されない社会へ

ブルームバーグ・エル・ピー（以下、ブルームバーグ）は、世界の最新金融ニュース、マーケット情報、市場の分析やマーケットデータ、金融情報など、透明性の高い情報提供、そして信頼性の高いテクノロジー・ソリューションを通じ、資本市場の透明性の向上を支援する金融テクノロジー企業である。米国・ニューヨークで創業し、全世界の約 176 都市にオフィスと約 120 のニュース支局を持つ。東京オフィスにも、国籍、文化、ルーツなど多様な社員が働く、D&Iのグローバルリーディングカンパニーだ。D&Iを、ビジネスに革新的なアイデアとそれによる成功をもたらす重要要素であると考え、日々の業務と同等に重視している。D&I チームでは、“Inclusion of all. Exclusion of none” を掲げ、ブルームバーグに関わるすべての人の機会均等とインクルージョンを目指している。

### 多様なレイヤーで生み出される クリエイティブなプロジェクト

同社の D&I 推進の大きな特徴の一つとして、地域、部署、社員といった複数のレイヤー（階層）で D&I を進める体制があることだ。例をあげると、グローバルの D&I チームに加えて地域レベルの D&I カウンシルもあり、各部署のシニアリーダーで構成されるカウンシルメンバーは現状の課題から方針を決定し、同社の当事者支援の社員コミュニティのエグゼクティブスポンサーとして活動も支援する。部署ごとには D&I の「タスクフォース」があり、各地域・国の D&I の目標をもとに、それぞれのタスクフォースが各部署での取組みを行う。例えばニュース部門の女性エグゼクティブ対象メディアトレーニングプログラム「New Voices」や、アナリティクス部門の D&I ニュースレターの発信などがある。

社員レベルでは社員コミュニティ (Employee Resource Group) の活動が盛んで、障害、LGBTQ+、女性活躍、ワーキングファミリーなどに関するコミュニティがある。各コミュニティは有志メンバーで構成されているが、毎年各コミュニティでビジネスプランを作り、活動内容が社会に対して与えるインパクトを考慮したうえで活動をしている。オフィス内では精神障害や発達障害のアウェアネス（啓発）の旗やレインボーフラッグ、ネックストラップなどを身につけている社員が多くいるなど、個人の D&I への関心の高さが窺える。

### 従来のD&I 推進に変化を。 周縁化された声や経験を可視化する

個人のアイデンティティやそれに紐づく経験は多面的だからこそ、「女性活躍」「LGBTQ+」などでカテゴライズされた一面的な取組みでは、個人の経験や声を見過ごしてしまうことがある。そこでブルームバーグでは、「イ

ンターセクショナリティ」の視点を取り入れて多様な側面からの取組みを行っている。具体的な活動として、ワーキングファミリーコミュニティとLGBTQ+ コミュニティの連携で、子どもからカミングアウトされた時の家族の対応についてのセミナーを実施。従来の「LGBTQ+ の取組み」の枠だけでは生まれない新たな発見を与えるものとなった。ほかに、LGBTQ+ と障害というテーマでは、外部団体と連携してLGBTQ+ 当事者のメンタルヘルスの現状への認識を高めるとともに、ハローワークと提携して精神・発達障害者サポーター講座を実施し、実際に障害学生向けインターンシップにLGBTQ+ 当事者で障害のあるインターン生も参加した。これまで見過ごされてきた経験や声を拾い上げられる環境づくりとしてもう一つ上げられるのが、社員がメンタルヘルスに関する経験を共有する「This is Me Asia」というキャンペーンだ。ブルームバーグは、長年のコーポレートフィランソロピーパートナーであるイギリスの The Lord Mayor's Appeal が展開するこのキャンペーンをサポートしており、メンタルヘルスについて話しても問題ないというメッセージを社内外に発信し、メンタルヘルスへのスティグマを取り払っていくことで、より安心してオープンに自分の経験や感情を分かち合える空間をつくることを目指している。

### 課題発見から取り組む当事者社員のキャリアづくり

社会で周縁化されてきた人々に機会の提供をする取組みとして特筆すべきなのが、通勤困難な重度障害者の採用プロジェクトである。移動が困難なために就業の機会が限られているという重度障害者の社会的な課題から始まっており、重度障害のある方に1年半のジョブトレーニングを提供し、次のキャリアステップへの経験を積んでもらうことを目的としている。最初の一步として1名を採用し、フルリモートで勤務していただいた。日々支援を受けている重度障害のある方の中には、自立心を養う機会が少なかった方も多くと言われており、どのように仕事の中で自立心の向上を促せるかが一つの課題となった。そこで同社は、少しずつ難易度の高い業務を依頼するようにして、徐々に業務範囲を広げ、最終的には業務の改善提案などを自発的・自律的に発信までできるようになることを目標とした。一人目で採用した当事者社員は、今では人事部門での通常業務に加え、ある特定のプロセスのスペシャリストとしてデータの分析やプロセスの改善の提案なども積極的に行っており、プログラム終了後も引き続きメンバーとして働いている。プログラムを通じて、自己効力感が高まったことで、もっと働き続けたい、という意識に変化したという。

ほかに、大学と連携して学生とブルームバーグの障害者コミュニティメンバーで障害者雇用のガイドラインを作成し、障害者雇用のノウハウを体系化する取組みや、障害者雇用への偏見を無くすために障害のある子どもの保護者を対象にしたオープンオフィスイベントを開催する取組みなど、社会・個人の課題にアンテナを張り、インクルージョンをまさに同社から社会に波及させている。

#### 授賞理由

インターセクショナリティやHIVへの取組みなど、日本社会では広く普及していない概念や扱われにくいトピックについても取り組むグローバル企業特有の強みを持ちつつ、取組みを日本社会にローカライズする工夫も多く見られた点を評価した。既存の、「ジェンダー」「障害」などのカテゴリーをもとにしたD&I推進ではなく、これまで見過ごされがちだった課題にアプローチしている取組みや、アカデミアとの連携や社会活動など、まさにロールモデルとして全ての企業の参考となる。

## 株式会社イトーキ

オフィス家具・建材やセキュリティ機器、自動物流搬送機も開発などを手がけるオフィスづくりのプロフェッショナルカンパニー

## イトーキは 多様な人の活躍を支える 空間づくりを社内から社会へ

株式会社イトーキ（以下、イトーキ）は、オフィス家具・建材、セキュリティ機器、自動物流搬送機の開発などを手がける、オフィスづくりのプロフェッショナルカンパニーだ。クライアントは民間企業だけでなく、学校や病院、公共施設など幅広い。133 年の歴史がある同社は「明日の『働く』を、デザインする」をミッションとし、「人」中心のオフィス空間づくり、空間づくりからの社会貢献を目指す。イトーキのオフィスでは、社員がイキイキと働き、自らの経験を通じてより心地よいオフィス空間を提案できるような環境が整えられている。イトーキでは「行きたくなるオフィス」をコンセプトに、社員自らが自分のパフォーマンスが最も上がる場所をオフィス内の様々な場所から選ぶようにしている。職位やチームの異なるメンバーと同じ空間で仕事をすることでフラットな関係性を築き、チームメンバーがそばにいない環境だからこそ社員の自律を促すことができるという。

### ダイバーシティ推進のはじまりは危機感

イトーキのD&I推進は、新入社員採用人数の男女比は均等であるにも関わらず、上位職への昇進が進むにつれて女性社員の比率が低下している、つまりは多くの優秀な女性社員が十分に活躍できていない状況、そこに危機感を覚えた当時の社長のトップコミットメントから始まった。2015年にダイバーシティ推進室を設立。まずは女性活躍推進から着手していった。そして、研修やイベント、コミュニティの発足や社内広報などを進めていき、2023年度に実施した社内エンゲージメント調査では「ダイバーシティが進んでいる」と感じた社員が2021年度と比べ23%も上昇した。

ダイバーシティの理解度が社内に進んだ一つの要因として、研修やイベントの実施がある。産育休説明会、介護セミナー、LGBTQ研修、管理層向けのアンコンシャスバイアス研修など様々な研修制度やイベントを実施してきた。全従業員が参加できるようにするため、これまで就業時間内に集まって受講することが難しかった工場ラインの従業員向けには、対面で集まって受講できるように工場と調整するなど、従業員全員がダイバーシティ推進を自分ごととして捉えられるような工夫をしている。

### 女性社員が活躍できる 環境づくりを担うコミュニティ「SPLi」

イトーキには、女性社員のリーダーシップ開発を推進するコミュニティ「SPLi（サブリ）」がある。新入社員から役員まで、あらゆる雇用形態の従業員が参加できる。支店や工場で働くメンバーからも応募があり、現在150名以上が参加。SPLiは、参加者同士が刺激を受けあい、自分らしいリーダーシップを見つけ、今後の活躍に結びつけることを目的として

#### 授賞理由

オフィスづくりのプロフェッショナルカンパニーだからこそその強みを活かし、「アライ展示」や障害のある方が使いやすいオフィス・オフィス用具の開発などに取り組んでいる点を特に評価した。自社の人事課題に即した取組みとトップコミットメントからは、同社のD&I推進への積極性が見られる。

立ち上げられた。以前の同社では、女性社員がリーダーシップやスキルを獲得できる機会は男性社員に比べて少なかった。そのような状況から、社長自ら会社の成長には女性社員の活躍とそれを促す環境整備が重要であると訴えたことが、SPLi立上げに繋がった。SPLi（サブリ）という名前は、「サブリメント」に由来する。一人ひとりの悩みに効く活動になるように、一人ひとりが前向きにオリジナルのリーダーシップを身につけられるように、という意味が込められている。活動内容として、他社の女性リーダーを招いての講演や無意識の偏見の診断、メンタリング、研修やイベントの開催などを行っている。

### インクルーシブなオフィス空間の デザインをしていく

オフィスの空間づくりを事業とするイトーキは、社内のオフィス空間が創り出すインクルージョンにも気を配る。例えば、障害のある社員が活躍できるオフィス空間という観点で、高さ調整ができるデスクの設計や、車いすが通るための動線設計などもする。LGBTQとアライの啓蒙活動としては、レインボーカラーのチェアカバーを、D&I推進メンバーや工場メンバー、デザイナーと試行錯誤しながら作成した。2023年のプライド月間には、工場を含めた全国拠点で「アライ展示」を実施し、レインボーカラーのカバーを付けたチェアの展示や、レインボーチェアがデザインされたオリジナルのサコッシュなどを社員と来場者に配布した。インクルーシブな空間づくりは、イトーキのオフィスでも見られる。社員の家族がオフィス見学をできる「Family Day」は、家族のサポートがあってこそ社員の活躍があるという想いから開催されている。2023年は「オフィスが遊園地に」をテーマとして家族で楽しめるブース出展や家族対抗ゲームなどを設け、3拠点で約670人が参加する一大イベントとなった。社員を支えている家族にもイトーキを知ってもらうと同時に、会社に親近感を持ってもらい、社員と家族がお互いの理解を深め合える機会にもなっている。

今後もイトーキのD&Iは、「人も活き活き、地球も生き生き。」「明日の『働く』を、デザインする」というビジョン、ミッションステートメントを取組みの軸として、多様な社員が活躍できる環境の整備、多様な人にとって居心地の良いインクルーシブなオフィス空間づくりを進めていく。社内では人事制度、オフィス空間、風土醸成の全てにおいてD&Iを浸透させ、他企業との連携、社外に対する発信を通じて社会に新しい働き方を提案していきたいという。

## 株式会社LIFULL

不動産情報サービス事業 日本最大級の不動産・住宅情報サイト「LIFULL HOME'S(ライフフル ホームズ)」の運営

### D&Iの自社・業界・社会への実装と課題解決で「あらゆるLIFEを、FULLに。」

株式会社 LIFULL（以下、LIFULL）は、住まいの情報サイト「LIFULL HOME' S」や、地方創生、介護の情報などの情報サービスを日本含めた約60か国で展開する。LIFULLという社名には「あらゆるLIFEを、FULLに。」という意味が込められ、個人や社会の課題をイノベティブな発想で解決し、世界中の人々が安心と喜びを得られる社会の仕組みを創っていくという同社の経営理念を表している。この経営理念は常に LIFULL の事業とカルチャーの根底にあり、ビジョンに共鳴したメンバーが集まっている。ビジョン浸透を重視するため、経営理念をもとにしたビジョンを各部門で策定するなど、業務の中で経営理念を意識できる機会が散りばめられている。社内には短期的な利益の追求と、長期的な社会課題の解決や社会の仕組みの変革、どちらも両立させる熱いエネルギーが溢れる。LIFULL にとって、D&Iの取組みは経営理念を実現していくためのアプローチであると言える。社会課題は多様である。事業により社会課題を解決していくためには、多様な経験を持つ社員が感じている課題感が大切だと考えている。会社として社員一人ひとりの力を引き出し、社員が多様な視点で提案し挑戦できるような環境を構築していきたい、そのために D&I の観点で社内を見直していきたいと、2020 年に全社横断の組織「D&I+ 委員会」を発足させた。「D&I+」の「+」には、従来の D&I に加えて「公平性（エクイティ）」、「帰属性（ビロギング）」や「コラボレーション」の意味も含まれている。当委員会は、それまで個々に活動をしていた社員主導のワーキンググループの統括、インクルージョンサーベイの実施、無意識の偏見に関する研修の実施などを行っている。

#### 社会課題解決は社内からも。すべての社員が活躍できる環境を

LIFULL では、あえて女性管理者比率などの数値目標は設定していない。目標数値の達成がゴールではなく、偏見といった個人の活躍・やる気を阻害する要因をなくし、一人ひとりが最大限に活躍できる環境づくりと公平な評価をすることがゴールだからだ。障がいのある社員が活躍しやすい環境づくりにも取り組んでいる。障がいの者雇用率は 3% 以上と全国的に高い水準で、各部門で障がいのある社員が活躍している。人事兼務のマネジャーが相談役となり 1on1 を実施しているほか、ウェルビーイングの状態を回答するウェルビーイングサーベイを毎月実施し変化があれば対応できるようにしており、入社後の定着率も高い。障がいのある社員の動きやすさはもちろんのこと、周囲が障がいの特性を理解するために入社時に全社員に対して動画配信のオリエンテーションを行い、動画の字幕表示マニュアルも作成している。社員の最大限の活躍を支えるのは、トップダウンの動きだけでない。LIFULL には、社内の課題に対して自ら声を上げて積極的に変えていくメン

バーが多く、それを歓迎する社内カルチャーもある。そのようなカルチャーによって生まれたのが、社員発のワーキンググループだ。子育て・持病・介護支援など、何らかの事情で働き方を変えざるを得ない社員をサポートする「もちもちワーキンググループ」は、社員の発案で 8 年ほど前に立ち上がった。育児経験者による勉強会、子育てをしながら働く社員のメンター制度、介護や子育てに関する情報発信など積極的に活動をしている。

#### 住生活領域の社会課題を解決していく

LIFULL の事業を通じて、不動産業界の様々なアクターに新しい視点を与え、業界変革へと働きかけている。その一つが「LIFULL HOME'S ACTION FOR ALL」だ。「したい暮らしを、あらゆる人に。」というコンセプトのもとに、住宅弱者をサポートする「FRIENDLY DOOR」と DV 被害を受けた方や虐待を受けている子どもを支援する「えらんでエール」の 2 つを展開している。「FRIENDLY DOOR」は、高齢者、外国籍、LGBTQ、生活保護利用者、シングルマザー・ファザー、被災者、障がい者、家族に頼れない若者、フリーランスなど、さまざまなバックグラウンドで住まい探しに困難を抱える方々「住宅弱者」に対し、親身になって住まい探しの相談に応じる不動産会社を検索できるサービスだ。現在、5000 店舗が賛同・登録している。さらにプロジェクトの一環で、様々な住宅弱者への接客の際に気をつけることや要件などをまとめたチェックリストを、専門家と連携して作成。事業を通じて D&I の視点を業界全体に実装させている。

#### 社会の「あたりまえ」への挑戦、持続的な社会課題解決への挑戦。

LIFULL の社会課題解決の取組みは住生活領域だけに限らない。既存概念にとらわれない多様な暮らし・人生を応援するメディアも展開している。様々な既存概念から生じる社会課題に向き合い自分らしく生きる方々へのインタビューを中心としたオウンドメディア「LIFULL STORIES しなきや、なんてない。」の運営や、ジェンダーと多様性をテーマにしたドキュメンタリーフィルム『ホネのヘヤ』の制作・公開などだ。社会でタブー視されがちなテーマを議論する場をつくり、社会の「あたりまえ」や固定観念に切り込んでいる。

LIFULL は、社会の「あらゆる LIFE を、FULL に。」していくために、全ての社員が FULL に力を発揮できる組織を目指していく。今後も、社会課題の解決を担う新たな事業の利益を、次の社会課題の解決に投資し、同社の事業全体でより良い社会づくりへの持続的な循環をつくっていききたいという。

#### 授賞理由

住まい探しに困難を抱える「住宅弱者」へ向けた情報サイトの運営や接客チェックリストの作成など、事業を通じた社会課題解決を特に評価した。また、それらのプロジェクトや事業、社内グループは社員中心で立ち上がるなど、働く一人ひとりがインクルーシブな組織・社会づくりを自分ごと化している点はまさにD&I先進企業であることを示している。

## 株式会社丸井グループ

フィンテック事業・小売事業・情報システム事業・総合ビルマネジメント事業・トータルファッション物流事業

### インクルーシブな社会への変革は「共創」で。丸井グループからインパクトの連鎖を創出する

株式会社丸井グループ（以下、丸井グループ）は、マルイ・モディなどを手がける小売事業や、フィンテック事業、未来投資事業を展開する企業である。ミッションに「すべての人が『しあわせ』を感じられるインクルーシブな社会を共に創る」を掲げ、お客さまや株主・投資家、地域・社会、取引先、社員などの多様なステークホルダーとの「共創」を軸に社会変革に挑戦する。丸井グループは、「すべてのステークホルダーのしあわせと利益の調和と拡大」をインパクトとして捉え、従来のインパクトと利益の二項対立を超えた社会課題解決企業を目指している。

#### 手挙げの文化

丸井グループは、「強制ではなく自主性を、やらされ感ではなく楽しさを」を企業カルチャーの重要な要素として自律的な組織づくりを目指し、本業を通じた社会課題解決を後押しするイノベーションの創出を試みる。同社の企業カルチャーを表す特徴的なものの一つに「手挙げ」の文化がある。社員一人ひとりが自主的に手を挙げることで様々な取組みに参画できる仕組みを、企業理念に関する対話への参加、中期経営推進会議への出席、公認プロジェクト・イニシアティブへの参画、外部ビジネススクールへの派遣などの社内の随所に導入している。これまでに社内の 8 割以上の社員が何らかの取組みに手を挙げて参画しているという。「手挙げ」の文化があるからこそ、丸井グループの D&I 推進で重要な役割をするのが、社員中心のプロジェクトやイニシアティブだ。様々な部署の社員が「手挙げ」で参加している。経営層による力強い方向づけを受けての草の根的な活動をしていて、「ジェンダーイクオリティプロジェクト」などでは、社内の理解促進の施策や目標数値を達成するための施策の検討・実行などを行っている。部署として D&I や人権を専門とするサステナビリティ部、障害者雇用や多様な働き方に関する環境整備などを担当する人事部との連携も欠かさず、トップダウンとボトムアップのバランスを取りながら推進の一翼を担う。

#### 「共創」で社会を前進させる

丸井グループが目指すインクルーシブな社会創りは、店舗からも広がっている。マルイやモディの店舗では、店舗社員の発案で東京レインボープライドの際にはレインボーフラッグを飾り、世界自閉症啓発デーには「Warm Blue（ウォームブルー）」バッジの着用や各店舗にて啓発物を飾るなどして、社会に対して啓蒙している。この活動は、丸井グループの社員だけではなく、テナントスタッフも一緒に巻き込んで取り組んでいるものだ。また、普段から多様なお客様と接するテナントスタッフ向けの研修も実施しており、接客をするうえで気を付けるべきことを盛り込んだ

#### 授賞理由

手挙げ制で社員が主体的にD&Iに関するカルチャーづくりに参画できる社内施策にとどまらず、インクルーシブな社会を創造するために様々なステークホルダーと共にインパクトを生み出している点、さらにその事例を対外的に公開している点も評価した。各店舗での接客教育や啓発活動なども含め、同社が関わる事業には隅々までD&Iが浸透しており社会変革に貢献している。

LGBTQ+研修やサービス介助の研修などがある。実際に受けたスタッフは「ぜひ今後の接客に活かしていきたい」と、共にインクルーシブな店舗創りをしていく仲間が着実に増えている。そのほかにも、店舗での女性活躍やジェンダーバイアスに関するトークイベントの開催や、「みんなのトイレ」の一部店舗への設置などがある。

経営理念である「共創」を軸に、あらゆるステークホルダーと連携して利益とソーシャルインパクトの両方の創出に繋がるビジネスにも積極的に挑戦する。例えば、知的障がいのあるアーティストの作品がデザインされたクレジットカード「ヘラルボニーカード」の発行では、障がいのあるアーティストとライセンス契約を結ぶヘラルボニーと提携し、カード利用額の一部がその企業を通して、アーティストやアーティストの在籍する福祉施設に提供される仕組みを作った。丸井グループ社だけでなく、共創企業、そして利用者の全員で社会を前進させることができる。

#### インパクトの開示が「社会課題解決企業」を増やしていく

社会の変革を目指し、自社が手がける様々な取組みや挑戦の積極的な「開示」もしている。同社が2023年6月に公開した「IMPACT BOOK 2023」では、自社の社会課題解決のビジネスが生み出した、もしくは今後生み出すと予想されるインパクトを財務的価値で定量化して掲載した。これによってこれまで価値や効果が分かりにくかった社会課題解決（社会価値創出）事業に、より多くの企業・団体が取り組んでいけるようになるのではないだろうか。「社会課題解決企業」になっていくため様々な取組みを自社で実験しながら、その成果を公開することで、これから共にインクルーシブな社会を創っていく企業・団体を増やしていきたいという想いがある。今回インタビューにお答えいただいたサステナビリティ部は、今後もD&Iの根幹に人権があるということを忘れず、グローバル基準での人権リスクに対するデュエリジェンスを構築していくことで、真のサステナビリティのフロントランナーを目指していきたいという。

## 株式会社ベルシステム24ホールディングス

コンタクトセンターアウトソーシング事業

### ベルシステム24のD&Iを加速させるのは イノベーション X コミュニケーション

株式会社ベルシステム 24 ホールディングス及び株式会社ベルシステム 24 (以下、ベルシステム 24) は、コンタクトセンター事業を主軸として顧客企業に代わりお客様等とのリレーションを一手に担う、コンタクトセンター業界のリーディングカンパニーである。現在、グループ全体では、国内に 38 拠点を展開し、海外でも台湾、ベトナム、タイの 3 カ国で事業を展開している。「イノベーションとコミュニケーションで、社会の豊かさを伝える」というパーパスのもと、コミュニケーションとテクノロジーの融合で、顧客企業とその先にいる生活者、そして社会全体を支え、発展させていくことを使命としている。「多様性」をバリューの一つに掲げ、D&I を経営戦略の一つに据えており、雇用形態や働き方、バックグラウンドなど多様な社員が活躍している。

#### トップダウンとボトムアップの両面による D&Iの推進体制

ベルシステム24は、トップダウンとボトムアップのかけ算でD&Iを進めている。トップダウンでは、人材開発部人事企画局ダイバーシティ推進グループの傘下に、部署横断の「D&Iプロジェクト」が設置されており、プロジェクトからオファーを受けた社員を中心に、現在53名の社員が活動している。数年前から、ダイバーシティに関する複数のテーマを取り上げ、テーマごとに組織を形成している。2023年度は、LGBTQ+や仕事と育児の両立、多様な働き方、キャリア支援など、8つのテーマで取り組みを進めている。ボトムアップでの推進を象徴するのが、「MMMM (スリーエムシー)」という独自の取り組みだ。雇用形態に関わらず、社員であれば参加できる社内コミュニティで、複数のテーマごとにチームをつくり、社内公募で手を挙げたメンバーが参画している。2017年度に発足し、現在100名以上の社員が参加。一年間を通じて活動した後、役員層への提言や報告を行う。MMMMは社員の声を反映させるのに重要な役割を担うだけでなく、職位に関わらずリーダーを務めることができることから、社内でのネットワークを広げる機会やリーダーシップを養う機会になっている。MMMMの取り組みは、社内に環境と意識の変化をもたらしており、「副業」に関するテーマを扱った翌年には、実際に副業制度の導入へと繋がった。また、「男性育児」をテーマとして事例共有などの取得促進活動を始めたことで、男性育児取得者が増加した。MMMMのほかにも、事業本部単位でD&Iの委員会が立ち上がるなど、社員発信のボトムアップの動きはますます盛んになっている。

#### 社員の「その声に、どうこたえるか。」

ベルシステム24のコーポレートボイス「その声に、どうこたえるか」が表すように、D&I推進においても社員の声を可視化して応えていくことを大切にしている。「カラフルミーティング」は、LGBTQ+、子育て中の社員など、様々なテーマ

に関する「当事者」社員と経営層が、それぞれのテーマについて話し合うラウンドテーブル。経営層や、現場を管掌する事業本部に直接マイノリティの声を届けることを目的としている。参加した経営層は、カラフルミーティング後にミーティングで得た視点や知識を様々な場面において共有することも多く、「社員の声を聴くこと」が小さな変化の連鎖を起こしているという。また、D&Iプロジェクトで企画された取り組みの一つである「パネルディスカッション」は、管理職手前の社員向けや育児中社員向けなど、テーマに合わせて社員が日頃感じていることや経験していることなどを、社内に広く共有する役割を果たしている。パネルディスカッションをきっかけに、事業部でも同様にパネルディスカッションを実施したい、という声が上がるなど、社員のリアルな声に耳を傾けていく動きは社内に広がっている。

#### 革新的な発想で 障壁を乗り越えていく

多くの企業でノウハウがないために課題となっているのが、障がいのある社員の一般部署就労である。ベルシステム24では、コンタクトセンター事業の中核を担うオペレーター職での障がい者雇用を進めており、現在、障がいのある社員の9割が一般部署で働いている。社内で障がい者雇用プロジェクトを立ち上げ、障がい者雇用の事例紹介や外部講師を招いての勉強会・研修の開催などにより、社内にノウハウを共有し、受け入れ体制を整えている。オペレーター職で障がい者雇用を進めるにあたっては障壁もある。クライアント企業の中には障がいを持つ社員をコンタクトセンター業務に従事させることに対して、慎重な声もあるという。だが、同社では、多様な就労環境や業務を有し、多くの障がいを持つ社員が活躍している実績を示して、クライアント企業と共に社会課題の解決を目指す提案の実施や、ソーシャルセクターや社会的企業等のパートナー開拓などにも注力している。ベルシステム24は多様性が企業にとって不可欠な要素であると確信をもつ。様々な局面で大きな変化が求められる中、既存のやり方では通用しない事象に対して、多様な人材による、多様な価値観が、イノベティブな議論やアイデアを導き、それによって課題を乗り越えていくといった姿勢が、ベルシステム24のD&I推進の強みと言えるだろう。同社は、今後も多様な人材が活躍をできる職場環境を整備していく。特に、女性管理職比率の向上やマイノリティを含めた多様な人材の活躍支援、そしてMMMMの発展的な活動によるD&Iの企業カルチャーへの定着に注力していくという。社員の声にこたえる「コミュニケーション」と、課題に挑んでいく「イノベーション」で、今後もD&Iのロールモデル企業の一つとして、インクルーシブで、豊かな社会の創出を目指していく。

#### 受賞理由

ジェンダーや障害、多文化共生など各項目における取り組みのレベルの高さや制度の充実度に加え、一般部署で働く障害のある社員の高い割合やそれを実現するための施策を特に評価した。女性管理職比率や障害者雇用率などに関して、同社が今後より高い数値目標に挑戦していくことを期待したい。

## 株式会社みずほフィナンシャルグループ

銀行・信託・証券・資産運用・リサーチ & コンサルティング

### 〈みずほ〉のDEIは、全員活躍を目指して 「ともに」社会の変化に挑む

株式会社みずほフィナンシャルグループ（以下、〈みずほ〉）は、銀行・信託・証券・資産運用機能・リサーチ & コンサルティング機能というあらゆる金融機能を傘下にもつ総合金融グループである。パーパスに「ともに挑む。ともに実る。」を掲げ、VUCA の時代に社会の変化の先頭に立って、お客さま、社員、社会の豊かな実りを実現していくことを目指している。変化の中でも、グループ会社が一丸となって最高のサービスを提供するカルチャーは昔から変わらない〈みずほ〉の強みだ。

#### みずほの DEI は 21 年前から

同社のDEI推進は、日本社会でDEIが目目され出す以前の21年前、「みずほフィナンシャルグループ」誕生の翌年2002年に女性活躍推進からスタートした。長時間労働をできる人材がスタンダードであった時代から、多様な価値提供に挑む時代への変化のため、DEIの土壌づくりは必須であった。金融機関は顧客に影響を与え、社会を変えることもできる存在だからこそ、自社のDEI推進を社会全体のDEI推進、日本社会の活性化にも繋げていきたいという。

現在ではLGBT+、多文化共生、障がい、柔軟な働き方推進など、全ての社員の活躍とその先の社会変革に向けてDEIの様々な施策を進めている。それらの施策を中心となって推進するのが、同社のダイバーシティ・インクルージョン推進室とインクルーシブな企業文化醸成を担う組織開発チームだ。〈みずほ〉のDEI推進はトップダウンの取り組みだけではなく、社員主体の動きも盛んだ。

11月のDEI月間には「Mizuho Diversity, Equity & Inclusion Month (M-DIM)」が開催され、1ヶ月にわたり、社員が企画し参加するDEI推進に向けた様々なイベントが行われるほか、社内では数々の社員リソースグループが活発に活動しており、LGBT+に関する「M-LAN (Mizuho LGBT+ & Ally Network)」、女性活躍推進を目指す「M-WIN (Mizuho Women's Initiatives Network)」「MIW-Net (Mizuho Innovative Women's Network)」、障がいに関する「One's Best」などがある。

また、組織開発チームでは、自分の部署・部店を働きやすくしたいという相談を個別に受け付け、部署・部店メンバーと組織開発チーム、外部コンサルタントと一緒に話し合い、改革に取り組んでいる。現状の課題や改善点を話し合う中で、普段見えてこない他の社員の考えを知り、自分の部署・部店を出発点としてDEIの自分ごと化が社内でも進んでいっているという。

#### 受賞理由

みずほフィナンシャルグループの、多様な人材が利用可能な制度や階層別研修、社員が自分の部署・部店のインクルージョン担保を模索する施策などからは、時代の変化に敏感に対応してきた同グループのD&I推進の知見と経験が感じられる。特にLGBTQ+に関する取り組み・施策では、自社だけでなくとどまらず、他メガ銀との協力・連携が見られる。同社は社員数数万人規模の会社だからこそ、今後より一層、社員主体のコミュニティの広がりにも期待したい。

#### 社内のステークホルダーを巻き込んで進める。 DEIも「ともに」

DEI推進は、経営層、異なる部門・部署など社内のあらゆるステークホルダーを巻き込んでいくことが求められるが、約5万人の社員が働く〈みずほ〉のDEI推進では、その「巻き込み力」が光っている。LGBT+への取り組みにおいて〈みずほ〉では、同性パートナーが配偶者と同様に社内制度が利用できるよう、人事制度・福利厚生制度を改定。また、トランスジェンダー社員へのサポートを拡充していくために、ドレスコード以外の服装や性別適合手術、ホルモン治療等に関して社員から申し出があった場合に、人事グループや関連部署が協力し合い、本人の意思を最大限に尊重できる環境を整えている。このようなハード面の整備だけでなく、グループ主要5社の人事部門役員、採用担当者、新入社員、グループ関連会社の役員・管理職を対象にして、それぞれに異なる研修を実施することで全社的な理解の向上にも注力している。それぞれの研修はカミングアウトを受けた際の対応やLGBT+のお客さまへの配慮も盛り込んだ内容となっており、また、併せて、全社員向けの実態把握アンケートも実施し、それにより明らかになった改善点や社員の声を、施策や活動に活かしているという。さらに、社会全体の理解浸透にもインパクトを与えるべく、〈みずほ〉単独の取り組みだけではなく、3メガ銀（3大メガバンクグループ）で共に取り組みを進めている。女性活躍推進においては、取り組みの一つとして、役員層を巻き込んで役員と女性社員をマッチングし面談を行う「役員メンタリング」を行っている。この施策には、女性社員に役員目線を共有して視座を上げてもらう目的と、男性の役員が多いなかで役員に女性社員の活躍や思考について知ってもらう目的の2つがある。取り組みを始めると「女性活躍は、会社として取り組んで当然」という意識の変化に繋がった。

女性活躍の取り組みが進み、女性の部店長も増えているが、未だ男性の部店長が大半以上を占めている。そのような中で、新任の女性部店長向けに研修とネットワークの場を提供している。他の女性部店長との横の繋がりをつくり、悩みや課題を共有し合うことで、女性リーダーの不安を自信に変えられるように後押しをしている。

インタビューにお答えいただいたダイバーシティ・インクルージョン推進室室長の柳川氏は、「究極的な最終ゴールは、ダイバーシティ・インクルージョン推進室がなくても、全ての個人が活躍できて当たり前の世界をつくること」と語る。そのためには、今後DEI推進においてもグループ一体での動きをより一層強めていくことが求められるだろう。社内の各ユニットでも自主的に勉強会やメンター制度などの活動をしていけるように、ダイバーシティ・インクルージョン推進室のメンバーで各部署との連携を強めながらサポートをしていきたいという。

# トップインクルーシブ カンパニー賞 TIC賞



トップインクルーシブカンパニー (TIC) 賞は、昨年度の D&I AWARD より新たに設立した賞です (任意参加)。企業の D&I 推進について、制度・施策面だけでなく、社員一人ひとりが社内でインクルージョン、公平性、帰属意識をどの程度実感できているかを、独自の質問項目「インクルージョンスコア」を用いた社員サーベイで数値化します。TIC 賞は、インクルージョンスコアが上位 35% の企業に授与されます。

## インクルージョンスコア質問項目 (全 25 問)

インクルージョンスコアは、従業員サーベイの質問項目としてご利用いただくことで、自社のインクルージョン、公平性、心理的安全性、帰属意識を定量的に把握することにお使いいただけます。

心理的安全性	01	質問のしやすさ	仕事において、初歩的な質問や、わからないことを聞いてもバカにされないと思う。
	02	反対意見の述べやすさ	仕事において、上司や同僚の意見に対しても反対意見を言いやすいと感じる。
	03	挑戦のしやすさ	私は、この職場で失敗を恐れずに挑戦できると感じる。
信頼関係	04	弱みが見せられる信頼関係	仕事において、他のメンバーに自分の弱みや苦手なことを安心して見せられる。
	05	上司・部下間の信頼関係の構築	仕事において、私は自分の(職場/チーム/部署)の上司から信頼されていると感じる。
	06	新メンバーの受容	初めて入社した時や異動で新しいメンバーと働き始めた時、私は快く仲間として受け入れてもらえた、と感じた。
サポート体制	07	ライフプランの変更のしやすさ	私のライフプランの変更(ex. 結婚、出産、長期的な治療、介護など)があった場合、周囲からの理解やサポートは得られやすいと思う。
	08	必要なサポートへのアクセスの公平性	職場には、私が安心して働くために必要なサポートが十分にあると感じる。
	09	相互サポートの有無	私の(職場/チーム/部署)では、上司や同僚に相談しやすく、メンバーがお互いにサポートしあっていると思う。
	10	アクティブフォロワーの存在	私は、上司を積極的にサポートしていきたいと思う。
評価制度の公平性	11	仕事への適切な評価	私の仕事の成果は、適切に評価されていると思う。
	12	昇進の機会の均等性	私は、仕事の割り振りや、昇進の機会が公平に与えられていると思う。
タスクの重要性	13	タスクの重要性	私の仕事は会社にとって重要だと思う。
差別・偏見の有無	14	職場での差別や偏見	私は、職場で差別や偏見を受けたと感じたことがある。
ウェルビーイング	15	ウェルビーイングの尊重	私の(職場/チーム/部署)の上司や同僚は、私の身体的・精神的な体調を気にかけてくれる。
個人の尊重	16	個人の意見の尊重	仕事において、自分の意見や提案が尊重されているように感じる。
	17	強みを活かす組織	仕事において、自分の良いところを活かしていると感じる。
	18	働く上での自分らしさ	私は、職場で自分らしく振る舞うことができ、違う自分を演じる必要や、“ふり”を必要はないと感じる。
	19	個人の存在の尊重	職場で、自分が会社で必要とされていると実感できる。
ダイバーシティへの理解	20	同僚の理解と尊重	同僚などの私の周囲のメンバーは、ダイバーシティ(多様性)について理解・尊重していると感じる。
	21	経営層の理解と尊重	経営層はダイバーシティ(多様性)について理解・尊重していると感じる。
人材の多様性	22	メンバーの多様性(表層ダイバーシティ)	メンバーのジェンダー、セクシュアリティ、人種や言語、文化的バックグラウンド、障害の有無、年齢などに関して、自分の会社のメンバーは多様だと思う。
	23	メンバーの多様性(深層ダイバーシティ)	メンバーの働き方や経験(学歴、職歴)、ライフステージが多様だと感じる。
	24	多様なロールモデル	職場では、私のロールモデルとなるような社員がいまいると感じる。
ダイバーシティへのコミット	25	多様性への姿勢	私の会社は、ダイバーシティ(多様性)に真摯に取り組んでいる。

## TIC 賞受賞企業一覧

社名	業種	インクルージョンスコア
株式会社 Mentor For	サービス (その他)	96.0
株式会社 CRAZY	冠婚葬祭	95.11
株式会社 Waris	その他	84.76
freee 株式会社	IT・インターネット	82.19
株式会社 AI サポートホールディングス	サービス (その他)	81.3
オイシイズ株式会社	フードビジネス・飲食業	80.96
住宅型有料老人ホーム スミカ	医療・福祉・介護サービス	80.8
ナイル株式会社	インターネット・web 関連	80.1

### TIC 賞とは

D&I AWARD では、2022 年度より「トップインクルーシブカンパニー (TIC) 賞」を新設いたしました。「トップインクルーシブカンパニー (TIC) 賞」とは、一人ひとりの社員にとって、DEIB (多様性・公平性・インクルージョン・帰属意識) を高い水準で担保している企業に与えられる賞のことです。企業には、自社社員<sup>※</sup>を対象に、JobRainbow 独自の指標「インクルージョンスコア」を用いてサーベイを実施していただき、サーベイ結果をもとに企業の多様性・インクルージョン・公平性・帰属意識を 100 点満点で評価いたします。インクルージョンスコア提出企業の中でスコア上位 35% の企業には、DEIB を先進的に実践する企業として「トップインクルーシブカンパニー (TIC) 賞」を授与いたします。

※全社員の 70% 以上の参加を必須とする。

### DEIB とは

DEIB とは、Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (多様性・公平性・インクルージョン・帰属意識) の 4 つを組み合わせた言葉です。

従来の「ダイバーシティ & インクルージョン (D&I)」に公平性と帰属意識が加わることで、異なる社会・経済的バックグラウンドや属性の社員がリソースや機会、働きやすい環境にアクセスできているか、公平に評価されているか、組織内で心理的安全性や居場所を実感できているかなど、より多角的に組織の構造的歪みやカルチャーの現状を評価・分析できるようになります。

### 賞の新設の背景と目的

2021 年度に立ち上がった D&I AWARD ですが、2 つの課題がありました。

#### 施策・制度重視で、真の D&I 先進企業を選出するには不十分である

D&I AWARD 認定の評価指標「ダイバーシティスコア」は企業の実践する施策・制度重視である一方、企業のインクルーシブな企業文化や社員の心理的安全性などを可視化するには不十分でした。しかし、真に D&I を実現するには、施策・制度に加えて風土醸成が不可欠です。そこで、DEIB をもとにした評価指標「インクルージョンスコア」を用いて、企業の D&I カルチャーや社員一人ひとりの D&I に関する意識までを可視化することを目的に、新たな賞を設立しました。TIC 賞の新設を通じて、真の D&I 先進企業の選出を試みます。

#### 現在の評価指標では、中小企業の D&I を十分に評価できていない

大企業ではリソースが潤沢にあることから、中小企業に比べ、D&I に関する制度や施策を整備しやすい環境が整っている傾向があります。一方で中小企業では、大企業と同じようなリソースや人材の確保は難しいものの、中・小規模だからこそ、インクルーシブな社内カルチャーの醸成や社員一人ひとりのニーズへの対応がしやすい環境にあります。しかし、既存の評価指標「ダイバーシティスコア」のみでは、このような中小企業の強みを活かした取組みを十分に評価できずにいました。TIC 賞を新設することによって、このようなより多様な D&I 先進企業を可視化していくことに繋がります。



## TIC 賞受賞企業インタビュー

本記事では、トップインクルーシブカンパニー (TIC) 賞の受賞企業の中から 2 社に焦点を当て、インクルーシブな組織づくりへの取り組みや、ダイバーシティ、インクルージョン、エクイティ & ビロッキング (DEIB) に取り組む意義、これからのビジョンを紹介していく。

### スモールビジネスは多様性であふれている。だから freee も多様でありたい

**freee 株式会社** スモールビジネス向けクラウドサービスの開発・提供

**D&I に取り組む意義と理由を教えてください。社内のインクルージョンによってどのようなインパクトがありますか？**

freee は「スモールビジネスを、世界の主役に。」というミッションを掲げています。スモールビジネスの多様な価値観や生き方は、世の中に新しいイノベーションを生み出す起爆剤です。スモールビジネスは多様性で溢れている。だから、freee も多様でありたい。ミッションを実現するため、freee にとって DEI (Diversity/Equity Inclusion) はなくてはならないものです。freee は「マジ価値=ユーザーにとって本質的な価値があると自信を持って言えることをする」という価値観をととても大切にしており、DEI は本質的な価値に近づく上で欠かせないものでもあります。そしてより世の中に早く「マジ価値」を届けるには、不確実性が高い課題に向き合い続ける必要があります。私たちは経営者も含め、答えがわからない中で全員が同じ目標に向かって道を作っている途中です。個人の属性を問わず、公平に意見を受け取ってもらえる土壌をつくり、様々な前提を考慮することによって、環境の変化に柔軟に対応でき、「マジ価値」を提供できるプロダクトが生まれ続け、競争力の源泉になっています。

**社内のインクルージョンを担保するために意識して取り組んでいることを教えてください。**

freee で重視しているのは、DEI の考え方を「自分ごと」として捉えてもらうこと。DEI は「社会の困っている誰かのため」と捉えられやすいですが、いつでも誰もがマイノリティになる可能性があります。そこで、入社直後の研修やアンコンシャス・バイアスのトレーニングなどで、自分がマイノリティ当事者になり、助けられるとどれだけありがたいか、という「アライシップ (Allyship)」を実感してもらう機会をつくることで、自ら行動で示そうというメンバーが増えています。

**今後、より一層インクルーシブな職場づくりを進めるためのビジョンについて教えてください。**

お互いの違いを当たり前だと捉え、誰もが自然体で働ける環境をつくっていくことは、多様なスモールビジネスに対して「マジ価値」を届け続けることに繋がります。組織が拡大を続ける中で、プロダクトの進化を加速させ、一日も早く「スモールビジネスを、世界の主役に。」していくために、DEI に取り組み続けます。

### 誰かを想うことに人としての「違い」は関係ない自分自身を愛し 他者を愛することが D&I の本質

**株式会社 CRAZY** ウェディングプロデュース、イベントプロデュース

**D&I に取り組む意義と理由を教えてください。**

私たち CRAZY は「人々が愛し合うための、機会と勇気を提供し、パートナーシップの分断を解消します」をパーパスに掲げています。これまでパーパスを軸に組織づくりや結婚式を中心としたサービスを通して、愛を感じる機会を届ける中で、『誰かを想うこと、愛することに、人としての「違い」は関係ない』という大きな気づきがありました。だからこそ、社員に対しても、お客さまに対しても、マイノリティ・マジョリティで区分することなく、自分自身を愛し、他者を愛することができる機会と勇気を届けたい、それこそが D&I の本質だと考え、取り組んでいます。

**社内のインクルージョンを担保するために意識して取り組んでいることを教えてください。**

特に今回、「ダイバーシティ (多様性) への理解・尊重」に関する項目で 9.7 ポイント以上 (10pt 満点) を獲得されましたが、社内のダイバーシティへの理解としてどのような取組みをしていますか？

「ダイバーシティへの理解」のためには、まずは自分自身が持つアイデンティティを知ることが重要だと考えています。そうした考えのもと、「自分自身がどう生きていきたいのか」というテーマで、全社員の前でプレゼンテーションを行う機会を設けています。自分の生き方やアイデンティティを

開示する機会であり、これによって多様な生き方を受け入れ、尊重し合うカルチャーが生まれています。その他には、社員自身の人生における成長や一人の人として仲間と繋がることを目的とした「カルチャータイム」を週 1 回実施しています。互いの温度を感じるためにメンバー全員で握手から始め、今自分が感じていることを場に出したり、毎回異なるテーマに対しての気づきを共有しあっています。このように身体的に相手を感じる時間や互いの感情を知る機会が定期的にあることで、業務上の繋がりではなく、一人の人として相手を受け入れることが習慣化されています。

**今後、より一層インクルーシブな職場づくりを進めるためのビジョンについて教えてください。**

事業や組織が拡大する中でも、人として欠かせない「愛」を軸とした組織カルチャーを育むことが今後の挑戦であり、その挑戦に向けて新たな仕組みづくりを進めています。また、私たちは今後もサービスを通じて、LGBTQ+ の方々をはじめ、多様なパートナーシップの形をお祝いしていきたいと考えています。そのような中で、常に一人の人としてお客さまと向き合うこと、その方々が社会におかれている状況を知る機会を持つことを組織全体として行い、より多くの方に自分自身を愛する機会や、大切な人に愛を伝えられる勇気を届けていきたいと思えます。

## D&I カルチャーの浸透のカギとなる「インクルーシブリーダーシップ」おさえておくべきマインドとアクションとは？

多くの企業がダイバーシティ & インクルージョン (D&I) に注力している。しかし、企業の D&I 施策と実際の従業員のニーズにはギャップがあるようだ。企業が D&I の研修やプログラムに多くのリソースを投資する一方で、従業員が職場で実際に感じているのは、マネージャーに対して D&I についてオープンに話せていないことだという。ハーバードビジネスレビューのコラムニスト、ジェレミー・ブレックアイゼン氏は、企業は自社のマネージャーのインクルージョンのスキルを向上させることで、そのギャップを埋められると指摘する。そこでこの記事では、マネージャーに求められるインクルージョンのスキル「インクルーシブリーダーシップ」について、紐解いていきたい。

### インクルージョンの定義とその効果

インクルーシブリーダーシップについて語るうえで、まずはインクルージョンとは何か、そしてどのような効果があるのか、を改めて考えたい。「インクルージョン」という言葉にはいくつかの定義があるが、最も使われる定義は、サンディエゴ州立大学の研究グループによる、「働く個人が、集団内の扱いによって、自分が求める帰属感 (belongingness) と独自性 (uniqueness) の欲求が満たされることで、職場の一員として尊重されていると認識する度合い」(北村 2023 : 77) である。

上記の「インクルージョン」に対する個別の社員の認識が高まることにより、社員同士の相互信頼が増え、互恵性を生み出すとされる。具体的には、他の社員と情報交換をして、「うちのチーム・組織はインクルーシブだよな」というメンバーの口コミで他社よりも採用優位性を獲得でき、社内で意見が言いやすくなることでイノベーションが起きやすくなるなどのポジティブな効果があるという。(船越 2022 : 225)

### 「インクルーシブリーダーシップ」に求められるマインドとアクション

インクルージョン認識を高め、組織・チームとしての成果を生み出すためのリーダーシップが「インクルーシブリーダーシップ」である。インクルーシブリーダーシップは様々な側面から研究されているが、ここでは、前述のインクルージョンの定義を提唱した研究グループが述べる、「インクルーシブリーダーシップ」を構成する5つのマインドとアクションを紹介する。(北村 2023 : 84)

#### メンバーの独自性の尊重を促すマインドとアクション

01. グループメンバーのサポート：メンバーが安心して自由に発言できるように、常にメンバーのことを気にかけて支援する
02. 正義と公平の確保：メンバーを公平に扱う姿勢を明確に示し、メンバーがグループの一員だと感じられるようにする
03. 参加型の意思決定：重要な意思決定にあたり、メンバーの意見に耳を傾け、出された意見をどのように意思決定に反映させるかについて、メンバーが議論できる機会をつくる

#### メンバーの帰属感を向上させるマインドとアクション

01. 多様な貢献の奨励：異なる視点やアプローチの価値を認めて、意識的にそれを求める姿勢を見せて、成果に貢献する意見であれば積極的にサポートする
02. メンバーの能力発揮の支援：自分たちの貢献が歓迎されないと感じているメンバーに対して、自分らしさを隠すことなく能力の発揮ができるように促す

リーダーは、上記のマインドとアクションによって、メンバーと良好な関係性を作ることができる。インクルージョンの重要な要素である、(1) メンバーの独自性 (uniqueness) を尊重することと、(2) 帰属感 (belongingness) を担保することにも繋がる。さらにこれらインクルーシブリーダーの行動は、メンバーのエンゲージメントの向上やクリエイティビティの向上、自発的に組織内で他のメンバーを手伝う行動である「組織市民行動」の促進にも繋がるという。(北村 2023 : 85)

全社的な研修の実施や、制度の整備ももちろん重要だが、メンバーが組織内で実感するインクルージョンにダイレクトに影響を及ぼすのは現場のマネージャーの行動と姿勢である。マネージャー一人ひとりが「インクルーシブリーダーシップ」を体現することが D&I カルチャー浸透のカギとなる。D&I やサステナビリティの推進担当者や人事の担当者は、階層別の研修で特にマネージャー層に働きかけることで、「インクルーシブリーダー」を生み出していくことが求められる。それによって、企業の D&I 施策は真価を発揮するだろう。

参考文献  
北村雅昭 (2023) 「インクルーシブ・リーダーシップ研究の現状と今後の課題について」京都女子大学現代社会研究第 25 号 : 75-90 ページ。  
船越多枝 (2022) 『インクルージョン・マネジメント 個と多様性が活きる組織』白桃書房  
ジェレミー・ブレックアイゼン、2023/5/11、「企業の DEIB の取り組みは従業員のニーズを満たしていない リーダーが実行すべき 10 戦略」、ハーバード・ビジネス・レビュー (2023/11/21 取得、<https://dhbr.diamond.jp/articles/-/9506>)

### 最後に

今年度、第 3 回目の開催となった、「D&I AWARD 2023」では、グループ連名含めて 563 社の企業・団体にご参加をいただきました。また、今年度より企業・団体等で D&I に携わる方々が繋がる場として「DEIB コミュニティ」の立上げをし、本アワードのビジョンである「D&I を社会のあたりまえに」を実現していくための新たな挑戦の一步を踏み出すことができました。

まずは、「D&I AWARD 2023」にご参加くださった企業・団体、ご支援くださった後援企業・団体、そして受賞企業の選出にご尽力くださった審査員の方々、ならびにお力添えくださったすべての皆様に心より感謝申し上げます。

D&I アワードは、ダイバーシティ & インクルージョンを社会のあたりまえにしていくための一つのアプローチです。反対に言えば、一つのアプローチに過ぎません。これまでインクルーシブかつ公平な社会への変革に向けて、声を挙げ行動を起こされてきた、そして起こされている方々の一つひとつの意思と行動があったからこそ、今本アワードはこのような開催することができております。この場を借りて御礼申し上げます。

これまで本アワードでは、ダイバーシティ & インクルージョンには「完璧」がないと述べてきました。「完璧」がないからこそ、D&I アワードの使命の一つは、いかに多様な人を前提とした認定評価制度をつかっていくか、いかに多様な企業の多様な D&I のアプローチを可視化していくか、そしていかに「D&I」というフレームワークを社会の共通言語にしていくかを追求していくことです。このような使命を果たしていくには、D&I アワード運営事務局だけで生み出せる変化は小さいものです。今後も引き続き皆様のご支援を賜りたく存じます。

最後に、D&I アワードは、これからも「D&I を社会のあたりまえに」していくために、改善を積み重ねていくことをお約束いたします。

D&I アワード運営事務局一同

鈴木美帆 白井愛美 内海咲 黄昱翔

### 審査員紹介



#### 岩澤 直美

株式会社 Culmony 代表

株式会社 Culmony 代表取締役・東京大学大学院 博士課程

“違い”を価値にする多様性社会を目指し、異文化への興味と理解を促進する教育プログラムや D&I 研修を、学校や企業に提供している。新渡戸文化学園の評議員、One Young World 日本代表アンバサダーや、Global Shapers Community のメンバーとしても活動を行っている。AbemaTV「Ameba Prime」でレギュラーコメンテーターを務めるほか、NHK、TokyoMX、J-Wave、TBS ラジオなど多数メディアに出演。大学での研究分野は、異文化間能力の学習支援学習環境デザインで、博士課程として研究を行いながら、リサーチアシスタントとしてさまざまな教育研究に携わっている。日本とチェコにルーツ。



#### 野村 浩子

ジャーナリスト・東京家政学院大学特別招聘教授

野村浩子 / ジャーナリスト お茶の水女子大学文教育学部卒業。日経ホーム出版社 (現日経 BP) 発行の「日経 WOMAN」編集長、日本初の女性リーダー向け雑誌「日経 EW」編集長、日本経済新聞社・編集委員、淑徳大学教授などを経て、2020 年 4 月東京家政学院大学特別招聘教授。財務省・財政制度等審議会、経済産業省・なでしこ銘柄基準等検討委員会、神奈川県男女共同参画審議会など政府、自治体の各種委員を務める。著書に『市川房枝、そこから続く「長い列」—参政権からジェンダー平等まで』『異なる人と『対話』する—本気のダイバーシティ経営』『女性リーダーが生まれるとき』など。



#### 成澤 俊輔

「世界一明るい視覚障がい者」

1985 年、佐賀県生まれ。徐々に視力を失う難病・網膜色素変性症を持つ。視覚障害による孤独感や挫折感から大学在学中に 2 年間引きこもる。復学し、経営コンサルティング会社でのインターン経験などを重ね、2009 年に独立。2011 年 12 月、就労困難者の就労支援と雇用創造をする NPO 法人 FDA 事務局長に就任。就労困難者の「強み」に焦点をあてた、相互に働きやすい環境づくりに取り組む。キャッチコピーは「世界一明るい視覚障がい者」。2016 年 8 月より同法人の理事長に就任。2018 年第 8 回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞・実行委員会特別賞を受賞。2020 年 4 月に事業承継をし、現在は約 70 社の経営者の伴走を行う。



#### 星 賢人

株式会社 JobRainbow 代表取締役 CEO

自身も LGBT (ゲイ) の当事者として、月間 66 万人がアクセスする No.1 ダイバーシティ採用広報サイト「ジョブレインボー」を立ち上げる。東京大学大学院情報学環教育部修了。NBC が選ぶ世界の LGBT30 人、Forbes 30 UNDER 30 in ASIA / JAPAN 選出。御茶の水美術専門学校 関係者評価委員。孫正義育英財団 1 期生。板橋区男女平等参画審議会委員。『LGBT の就活・転職の不安が解消する本 (2020/3、翔泳社)』を出版。これまでに上場企業を中心とし、500 社以上のダイバーシティコンサルティングを実施。