

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

≡ D&I AWARD
≡ 2022

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



目次

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。

代表挨拶	03
D&I AWARD とは	04
認定	05
ダイバーシティスコア	06
認定企業一覧	10
グループ連名会社一覧	16
／ 特集記事 ／ デロイト トーマツ グループ様	18
コラム 人的資本経営でD&Iは進むのか	19
アワード受賞企業	20
大企業部門	21
中小企業部門	25
地方企業部門	29
スタートアップ企業部門	33
TIC 賞	37
トップインクルーシブカンパニー賞	38
インクルージョンスコア	39
トップインクルーシブカンパニー賞受賞企業	40
コラム 組織変革のD&Iから、インクルーシブエクスペリエンスを創り出すD&Iへ	40
／ 特集記事 ／ 株式会社 Waris 様	41
最後に	42
審査員紹介	42
告知	43

代表挨拶

D&Iが社会の「あたりまえ」となる未来へ、 社会を一步前進させる

2022 年度は大きな変化の年でした。

「多様性」や「ダイバーシティ & インクルージョン」への社会的注目がより一層高まっただけでなく、ESG 経営の重要性が更に向上し、そして企業に対する人的資本情報開示の義務化も発表されるようになりました。

ダイバーシティは、経営会議のテーブルで話し合われる重要課題となってきています。

企業がダイバーシティや不公平の是正に取り組むことは、未来を築くアクションになるだけでなく、これからの生存戦略にもなるはずです。

しかし、ダイバーシティの重要性を唱えているだけでは何も変わりません。

個人がアクティブな「D&I の担い手」として、知識の蓄積と視点の転換、意識と行動の変容を繰り返すことで、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義が発揮されるのではないのでしょうか。

全ての人自分らしく生きられる社会を職場から作っていきたい。

そのような想いととも今年度も D&I アワードを開催いたしました。本アワードを通じて、D&I が社会の「あたりまえ」となる未来へ、社会を一步前進させることができると信じております。



株式会社 JobRainbow
代表取締役 CEO

星 賢人

自身も LGBTQ+ (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。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。

D&I AWARDとは

『D&I AWARD』概要

D&I アワードはダイバーシティ & インクルージョンに取り組む企業を認定・表彰する日本最大のアワードです。日本で活動する応募企業の D&I の取組みを独自の指標で採点し、スコアに応じて認定を授与します。2022 年度の D&I アワードは認定・アワード審査と今年度新設した 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、大企業部門、中小企業部門、スタートアップ企業部門、地方企業部門を設け、認定企業をこれらの 4 部門に分類しました。これらの部門より、特に注目すべき D&I 推進企業 16 社(各部門より 4 社ずつ)を選出し、ヒアリングを実施したのち、D&I AWARD 大賞 4 社、D&I AWARD 賞 12 社(各部門より大賞 1 社、賞 3 社ずつ)を決定しました。

アワード審査に際し、今年度は 4 名の審査員が審査に参加しています。

	ライラ・カセム氏 一般社団法人シブヤフォントアートディレクター / 東京大学共生のための国際哲学研究センター (UTCP) 特任研究員
	古山陽一氏 国際医療福祉大学成田看護学部専任講師 / (NPO 団体) パパの育児・看護・介護支援センター代表
	白河桃子氏 相模女子大学大学院特任教授 / 昭和女子大学客員教授 / ジャーナリスト
	星賢人氏 JobRainbow 代表取締役 CEO

また、今年度は、「トップインクルーシブカンパニー (TIC) 賞」(任意参加) を新設いたしました。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。

『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作っていききたい。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 アワードは始まりました。

進化し続ける D&I

D&I を取り巻く状況の変化にも目まぐるしいものがあります。日本においては労働人口の減少により「多様な」人材が働くのは当たり前になりました。その中で個々の違いが障壁にならないよう、企業は Equity (公平性) の観点を以って一人ひとりが働きやすい環境を作り、労働力の流出を避けるために Belonging (帰属意識) を培うなど、多様な人材を活かす視点の重要度が増えています。オランダの HR 研究機関が 2022 年度のトレンドに「DEIB」を選んだのも、多様な人材が職場に存在することは当たり前になり、ダイバーシティを真に機能させるためのインクルーシブな職場作りが要請されている現状の顕在化と言えるでしょう。「D&I」から「DEIB」への変遷の第一歩として、D&I アワードはインクルージョンスコアを利用したトップインクルーシブカンパニー (TIC) 賞を新設しました。

ESG・人的資本経営・D&I

近年、投資や経営において ESG (環境・社会・統治) の存在感が高まり、従来の財務情報のみで企業価値を判断する時代から、社会課題解決と持続可能な社会づくりへの貢献が企業価値の判断材料となる時代へとシフトしつつあります。特に D&I は、ESG の中核要素になっていくと予想され、今のうちから D&I を経営戦略として取り組んでいく必要が高まっています。

これからの日本を牽引するミレニアル世代や Z 世代の投資家の ESG 投資への関心は増していき、社会的な人的資本経営の動きも加速していくでしょう。企業がダイバーシティや構造的不公正の是正に取り組むことは、社会の未来を築くアクションになるだけでなく、企業価値向上に繋がる時代がやってきました。

D&I は企業のイノベーションの源であり、これからの時代に必須の生存戦略でもあります。しかし D&I の本質は社会の構造的な不公正を是正するアプローチであり、企業が社会に負う責任でもあると私たちは考えています。D&I アワードは、「D&I を社会のあたりまえに」というビジョンを掲げ、参加企業が連携し社会に対して大きなインパクトを生み出すことを後押しするために、情報交換の場やコミュニティとしての役割も果たしていきます。

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。

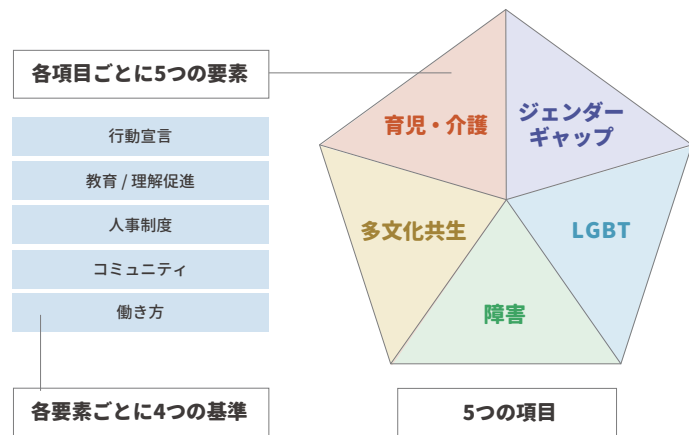
ダイバーシティスコア

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。「マイノリティ」、「マジョリティ」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。

昨年度は企業の取組みを100項目で評価するダイバーシティスコアによって新しいD&Iのあり方を提示できた一方、企業規模によって取り組み状況が評価しにくい項目があったり、中小企業のD&Iを十分に評価しきれないといった課題があったりしました。そこで2022年度は企業規模によって取組みのチェック項目を調整したり基準を変えたりすることで、より多くの企業のD&Iを評価することに努めました。

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	女性活躍と男女を通じた働き方改革について行動計画を持っている。
	行動指針	女性活躍と男女を通じた働き方改革について行動計画を持っていたり、今後取り組むために議論を進めたりしている。ジェンダー平等を実現していくための社員の行動指針がある。 例)男女差別の禁止、従業員・顧客に対するセクハラ、マタハラ禁止、ジェンダー平等推進に向けたポジティブ・アクション。
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)
人事制度	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)
	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。
	産休からの復職支援	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。
コミュニティ	機会均等	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
	女性役員がいる	女性役員がいる、または過去にいたことがある。
	女性管理職20%以上	管理職のうち20%以上女性社員がいる。
働き方	育児経験のある女性社員	育児経験のある女性社員がいる、または過去にいたことがある。 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。
	ロールモデルとの交流	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。
	ハイヒール強制なし	職場でのハイヒールの強制をしていない。
働き方	メイク強制なし	職場でのメイクを強制していない。
	女性専用制服なし	女性専用の制服がない。
	旧姓使用OK	旧姓を使用できる。

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。 例)WEBサイト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)
	LGBTへの社会貢献	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)
教育/理解促進	行動指針	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(経営/管理職)	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(人事)	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	研修受講済み(全社員)	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。
	社内啓発	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)
	同性パートナーシップ制度	同性パートナーシップ制度がある。 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	性別適合サポート	性別適合サポートがある、またはトランスジェンダ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)
	LGBT相談窓口	LGBTの社員やその周りの人が相談できる窓口がある、もしくは担当者がいる。
	LGBT採用	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)
働き方	カミングアウトしている社員	カミングアウトして働いている社員がいる、または過去にいたことがある。
	トランスジェンダーの社員	トランスジェンダーの社員がいる、または過去にいたことがある。
	社内コミュニティあり	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)
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。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。 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)
	服装・髪型の自由度が高い	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)
	男女別の制服無し	男女で制服が分かれていない。
働き方	通称名使用OK	通称名の使用ができる、または、今後トランスジェンダー社員から申し出が合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)
	性自認に合わせた配慮	性自認(こころの性)に合わせた配慮を行っている、または、今後トランスジェンダー社員から申し出があった場合は配慮をする。 例)健康診断/更衣室/トイレの利用などの配慮)

障害

行動宣言	<div> <div><div></div></div></div> <div> <div><div>差別禁止の明文化</div></div> <div><div>障害者についての差別禁止規定がある。</div></div></div>
-------------	--

人事制度	<div> <div><div></div></div></div> <div> <div><div>合理的配慮の提供</div></div> <div><div>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。</div></div></div>
-------------	---

コミュニティ	<div> <div><div></div></div></div> <div> <div><div>障害者社員</div></div> <div><div>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。</div></div></div>
---------------	--

働き方	<div> <div><div></div></div></div> <div> <div><div>施設のバリアフリー</div></div> <div><div>社員301人以上</div></div> <div><div>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)</div></div></div>
------------	---

多文化共生

行動宣言	<div> <div><div></div></div></div> <div> <div><div>差別禁止の明文化</div></div> <div><div>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)</div></div></div>
-------------	---

社内啓発	<div> <div><div></div></div></div> <div> <div><div>社員301人以上</div></div> <div><div>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)</div></div></div>
-------------	---

教育/理解促進	<div> <div><div></div></div></div> <div> <div><div>管理職の理解促進</div></div> <div><div>社員301人以上</div></div> <div><div>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。</div></div></div>
----------------	---

人事制度	<div> <div><div></div></div></div> <div> <div><div>就労サポート</div></div> <div><div>社員301人以上</div></div> <div><div>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)</div></div></div>
-------------	--

人事制度	<div> <div><div></div></div></div> <div> <div><div>相談窓口</div></div> <div><div>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。</div></div></div>
-------------	---

働き方	<div> <div><div></div></div></div> <div> <div><div>多宗教への配慮</div></div> <div><div>社員301人以上</div></div> <div><div>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)</div></div></div>
------------	--

育児・介護

行動宣言	<div> <div><div></div></div></div> <div> <div><div>経営トップメッセージ</div></div> <div><div>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:WEBサイトで代表が育児・介護の言及をしている、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)</div></div></div>
-------------	--

教育/理解促進	<div> <div><div></div></div></div> <div> <div><div>管理職の理解促進</div></div> <div><div>社員301人以上</div></div> <div><div>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:男性の育児取得がしやすいよう管理職に理解を促すなど)</div></div></div>
----------------	--

社内啓発	<div> <div><div></div></div></div> <div> <div><div>社員301人以上</div></div> <div><div>多様な家族を尊重する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)</div></div></div>
-------------	--

コミュニティ	<div> <div><div></div></div></div> <div> <div><div>役員が育児取得</div></div> <div><div>社員301人以上</div></div> <div><div>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)</div></div></div>
---------------	--

働き方	<div> <div><div></div></div></div> <div> <div><div>時短勤務</div></div> <div><div>社員301人以上</div></div> <div><div>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。</div></div></div>
------------	--

認定企業一覧

応募数：233社 / グループ連名含め547社（うち2社は社名非公開）

五十音順

社名	業種	認定	スコア
アートチャイルドケア株式会社	医療・福祉・介護サービス	スタンダード	57
株式会社アイエスエフネット	通信関連	ベストワークプレイス	93
株式会社アカルク	サービス	ベストワークプレイス	88
アステリア株式会社	ソフトウェア・情報処理	アドバンス	68
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）	ベストワークプレイス	89
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	86
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
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	93
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	87
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	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	45
株式会社インフィニティ 52	広告・PR・SP・イベント	スタンダード	59
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	92
ウエリントン・マネージメント・ジャパン・ピーティーイー・リミテッド	投資信託・投資顧問	ベストワークプレイス	92
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	74
ウォルト・ディズニー・ジャパン株式会社	サービス	ベストワークプレイス	95
株式会社エイスリー	その他（エンターテインメント）	スタンダード	25
社会福祉法人 栄和会	その他業種	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	81
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	84
エクスペディアグループ	ホテル・旅行	ベストワークプレイス	97
株式会社エスプール	サービス（その他）	アドバンス	64
エプソンアヴァシス株式会社	ソフトウェア・情報処理	アドバンス	64
エフピコグループ	その他業種	アドバンス	70
株式会社笑美面	医療・福祉・介護サービス	ベストワークプレイス	90
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	70
オ・プティ・マタン / モンブランスタンド	フードビジネス・飲食業	スタンダード	57
オイシイズグループ（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	非鉄	ベストワークプレイス	82
大島運輸株式会社	海運・鉄道・空輸・陸運	スタンダード	44
大橋運輸株式会社	海運・鉄道・空輸・陸運	ベストワークプレイス	98
株式会社オカムラ	その他メーカー	ベストワークプレイス	89
株式会社オフィス天野	放送・新聞・出版	アドバンス	61
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	96
表参道ベクトリクリニック	医療・福祉・介護サービス	ベストワークプレイス	91
株式会社オリィ研究所	コンピュータ・通信電気・OA 機器関連	スタンダード	60
株式会社オリエントコーポレーション	その他金融	ベストワークプレイス	82

社名	業種	認定	スコア
オルビス株式会社	通信販売・ネット販売	アドバンス	69
株式会社カインドウェア	その他メーカー	ベストワークプレイス	82
花王グループ	医薬品・化粧品・バイオ	ベストワークプレイス	88
株式会社カオカオカオ	フードビジネス・飲食業	アドバンス	80
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	スタンダード	53
ギャップジャパン株式会社	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	88
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	91
協和キリン株式会社	医薬品・化粧品・バイオ	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	83
一般社団法人 グリーンピース・ジャパン	団体・連合会・官公庁・独立行政法人	ベストワークプレイス	91
株式会社ぐるなび	サービス（その他）	ベストワークプレイス	85
グローヴエンターテイメント株式会社	冠婚葬祭	アドバンス	75
株式会社ケアライズ	医療・福祉・介護サービス	アドバンス	63
株式会社ゲットイット	コンピュータ・通信機器・OA 機器関連	アドバンス	64
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	91
株式会社神戸製鋼所	鉄鋼・金属	ベストワークプレイス	95
コカ・コーラ ボトラーズジャパン グループ	食品	ベストワークプレイス	93
コクー株式会社	その他ソフトウェア・情報処理	スタンダード	46
株式会社コスモホテルマネジメント	ホテル・旅行	アドバンス	61
株式会社コスモピア	サービス（その他）	アドバンス	72
埼玉ライフサービス株式会社	医療・福祉・介護サービス	アドバンス	78
サイボウズ株式会社	ソフトウェア・情報処理	アドバンス	69
サツ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	アドバンス	73
サニーサイドアップグループ	広告・PR・SP・イベント	ベストワークプレイス	87
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	84
三洋紙業株式会社	紙・パルプ	アドバンス	65
株式会社シーアールイー	ファッション・アパレル・アクセサリ	アドバンス	63
有限会社シードマン	リユース	アドバンス	71
シスコシステムズ合同会社	通信関連	ベストワークプレイス	95
島田市役所	団体・連合会・官公庁・独立行政法人	スタンダード	54
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	83
ジョンソン・エンド・ジョンソン 日本法人グループ	医療機器、医薬品・化粧品、バイオ	ベストワークプレイス	99
ジョンソン・マッセイ・ジャパン合同会社	自動車・輸送機器	ベストワークプレイス	92
社会福祉法人 白岡白寿会	その他業種	ベストワークプレイス	85
株式会社ジーンズホールディングス	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	82
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	66
住友生命保険相互会社	保険	ベストワークプレイス	86
セイコーエプソン株式会社	コンピュータ・通信機器・OA 機器関連	ベストワークプレイス	82
西部ガスホールディングス株式会社	電気・ガス・水道	アドバンス	76
株式会社セールスフォース・ジャパン	ソフトウェア・情報処理	ベストワークプレイス	98
積水ハウス株式会社	住宅・建材・エクステリア	ベストワークプレイス	97

社名	業種	認定	スコア
セブテーニグループ	広告・PR・SP・イベント	ベストワークプレイス	86
全日本空輸株式会社	海運・鉄道・空輸・陸運	ベストワークプレイス	95
相鉄ホテル株式会社 (横浜ベイシェラトン ホテル&タワーズ)	ホテル・旅行	アドバンス	75
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	62
一般社団法人ソーシャル・インベストメント・パートナーズ	その他業種	スタンダード	27
ソフィアメディ株式会社	その他(メディカル)	アドバンス	76
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
株式会社ソラスト	サービス(その他)	ベストワークプレイス	84
株式会社ダイアナ	エステティック・美容・理容	アドバンス	62
大成建設株式会社	建設・土木	ベストワークプレイス	85
大東建託株式会社	建設・土木	ベストワークプレイス	89
大日本印刷株式会社	その他業種	ベストワークプレイス	91
株式会社ダイバースパートナーズ	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	50
株式会社ダトラ	インターネット・web 関連	アドバンス	72
チェリオグループ	食料品	アドバンス	67
ツルヤ交通株式会社	海運・鉄道・空輸・陸運	スタンダード	55
株式会社ティーガイア	その他業種	ベストワークプレイス	85
帝人グループ	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
株式会社デイリースポーツ案内広告社	広告・PR・SP・イベント	アドバンス	63
株式会社テクロス	ゲーム関連	スタンダード	59
デジタルアスリート株式会社	インターネット・web 関連	スタンダード	46
テックファーム株式会社	ソフトウェア・情報処理	ベストワークプレイス	83
デル・テクノロジー株式会社	IT・インターネット	ベストワークプレイス	96
株式会社テレワークマネジメント	専門コンサルタント	アドバンス	62
デロイト トーマツ グループ	その他業種	ベストワークプレイス	100
株式会社デンソーエアクール	自動車・輸送機器	アドバンス	65
株式会社電通デジタル	サービス(その他)	ベストワークプレイス	92
東急不動産株式会社	不動産	ベストワークプレイス	83
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	66
株式会社ドリームフィールズ	専門店(ファッション・アパレル・アクセサリ)	アドバンス	67
トリドールホールディングス	フードサービス・飲食業	ベストワークプレイス	82
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	アドバンス	70
中西金属工業株式会社(中西金属工業グループ)	鉄鋼・金属	スタンダード	59
株式会社ニコン	精密機器・計測機器	アドバンス	76
西村あさひ法律事務所	専門コンサルタント	ベストワークプレイス	96
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	91
株式会社ニット	アウトソーシング	スタンダード	51
日東精工株式会社	鉄鋼・金属	スタンダード	53

社名	業種	認定	スコア
日本郵船株式会社	海運・鉄道・空輸・陸運	アドバンス	78
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	82
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	91
日本航空株式会社	海運・鉄道・空輸・陸運	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	88
一般社団法人日本LGBTサポート協会	サービス(その他)	スタンダード	40
株式会社ノバレーゼ	冠婚葬祭	アドバンス	66
野村ホールディングス株式会社	金融	ベストワークプレイス	97
株式会社パーソナルネット	専門店(その他小売)	アドバンス	78
バーバリー・ジャパン株式会社	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	92
ハウスコム株式会社	不動産	ベストワークプレイス	93
株式会社 旅籠屋	ホテル・旅行	スタンダード	31
株式会社バルクホールディングス (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	96
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	89
ピップグループ	その他業種	アドバンス	71
日の丸交通株式会社	海運・鉄道・空輸・陸運	アドバンス	75
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
社会福祉法人 平鹿悠真会	その他業種	アドバンス	69
株式会社ファーストリテイリング	流通・小売	ベストワークプレイス	96
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	海運・鉄道・空輸・陸運	ベストワークプレイス	85
フォーシーズ株式会社	その他業種	アドバンス	78
福岡トランス株式会社	海運・鉄道・空輸・陸運, 物流・倉庫	スタンダード	21
株式会社富士通フロンテックシステムズ	ソフトウェア・情報処理	ベストワークプレイス	87
ブラックロック・ジャパン株式会社	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	68
古河電気工業株式会社	非鉄	ベストワークプレイス	90
株式会社フレアス	その他(メディカル)	アドバンス	68
プロパティエージェント株式会社	不動産	スタンダード	50
平安伸銅工業株式会社	日用品・雑貨・紙・パルプ	アドバンス	63
株式会社 ベー・ジェー・セー・デー・ジャパン	エステティック・美容・理容	スタンダード	50
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	91
株式会社ポーラ	医薬品・化粧品・バイオ	ベストワークプレイス	86
マイクロンメモリ・ジャパン株式会社	半導体・電子・電気部品	ベストワークプレイス	88
株式会社マイソル	アウトソーシング	ベストワークプレイス	84
マクセル株式会社	半導体・電子・電気部品	アドバンス	65
マネックスグループ	銀行・信託銀行・証券・投資銀行	ベストワークプレイス	86
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	90
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

社名	業種	認定	スコア
三井住友信託銀行	銀行・信託銀行・証券・投資銀行	ベストワークプレイス	98
三菱地所株式会社	不動産	ベストワークプレイス	89
ムーディーズ・グループ・ジャパン	その他金融	ベストワークプレイス	94
村田機械グループ	機械関連	アドバンス	76
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	89
ヤマハ株式会社	精密機器・計測機器	ベストワークプレイス	92
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
株式会社遊神	サービス	スタンダード	35
社会福祉法人優心会 こうのとりの	医療・福祉・介護サービス	アドバンス	64
ユニ・チャーム株式会社	日用品・雑貨・紙・パルプ	ベストワークプレイス	90
楽天グループ株式会社	インターネット・web 関連	ベストワークプレイス	93
ラッシュジャパン合同会社	医薬品・化粧品・バイオ	ベストワークプレイス	81
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	83
株式会社ランドコンピュータ	ソフトウェア・情報処理	アドバンス	67
株式会社ルトワ	ソフトウェア・情報処理	アドバンス	68
株式会社ルネサンス	サービス	ベストワークプレイス	83
株式会社レアラ	ソフトウェア・情報処理	スタンダード	53
レナード株式会社	エステティック・美容・理容	スタンダード	50
株式会社ワールドサブライ	海運・鉄道・空輸・陸運	アドバンス	73
若林運送株式会社	海運・鉄道・空輸・陸運	スタンダード	29
株式会社 Aerial Yoga Apple	サービス	アドバンス	61
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	78
株式会社 b-ex	医薬品・化粧品・バイオ	スタンダード	40
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	88
Blued Japan 株式会社	IT・インターネット	アドバンス	68
BRISTO DENTAL CLINIC	メディカル	スタンダード	56
株式会社 Colorful System	インターネット・web 関連	アドバンス	66
株式会社 DINOS CORPORATION	通信販売・ネット販売	ベストワークプレイス	86
freee 株式会社	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 iCARE	ソフトウェア・情報処理	アドバンス	64
株式会社 ICC コンサルタンツ	教育	アドバンス	78
株式会社 ID ホールディングス	ソフトウェア・情報処理	ベストワークプレイス	89
株式会社 IRIS	不動産	ベストワークプレイス	83
iYell 株式会社	通信関連	スタンダード	53
JSR 株式会社	半導体・電子・電気部品	ベストワークプレイス	82
株式会社 KDDI エボルバ	通信関連	ベストワークプレイス	82
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
LGBT とアライのための法律家ネットワーク	団体・連合会・官公庁・独立行政法人	アドバンス	74
株式会社 LIFFIK	アウトソーシング	アドバンス	67
LVMH モエ ヘネシー・ルイ ヴィトン ジャパン	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	90
Meltwater Japan	ソフトウェア・情報処理	ベストワークプレイス	83

社名	業種	認定	スコア
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	94
MSD 株式会社	医薬品・化粧品・バイオ	ベストワークプレイス	93
株式会社 nature	アウトソーシング	アドバンス	73
NECソリューションイノベータ株式会社	ソフトウェア・情報処理	ベストワークプレイス	89
NTTグループ	通信関連	ベストワークプレイス	98
P&G ジャパン合同会社	メーカー	ベストワークプレイス	96
PwC Japan グループ	専門コンサルタント	ベストワークプレイス	99
RE/MAX JAPAN (株式会社 IKEZOE TRUST)	不動産	スタンダード	60
READYFOR 株式会社	インターネット・web 関連	アドバンス	75
認定 NPO 法人 ReBit	団体・連合会・官公庁・独立行政法人	ベストワークプレイス	82
株式会社 REIGETSU	サービス	アドバンス	67
Ridgelinez 株式会社	専門コンサルタント	アドバンス	65
ROSSO	エステティック・美容・理容	アドバンス	65
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	89
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
SB モバイル サービス株式会社	アウトソーシング	アドバンス	76
SG ホールディングス株式会社	海運・鉄道・空輸・陸運	ベストワークプレイス	84
SHIONOGI グループ	医薬品メーカー	ベストワークプレイス	85
株式会社 SKIYAKI (SKIYAKI Inc.)	インターネット・web 関連	アドバンス	61
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	アドバンス	80
T.T.C 株式会社	建設・設備	アドバンス	78
Talknote 株式会社	インターネット・web 関連	アドバンス	61
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
Teleperformance Japan 株式会社	アウトソーシング	ベストワークプレイス	87
USEN-NEXT GROUP	ソフトウェア・情報処理	アドバンス	73
株式会社 Waris	人材ビジネス(求人広告・紹介・派遣)	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	81
株式会社 ZOZO	通信販売・ネット販売	ベストワークプレイス	97

グループ連名会社一覧

株式会社アダストリア

株式会社エレメントール
株式会社BUZZWIT
株式会社ADOORLINK
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

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

株式会社エスプール

株式会社エスプールヒューマンソリューションズ
株式会社エスプールプラス
株式会社エスプールロジスティクス
株式会社エスプールセールスサポート
株式会社エスプールリンク
株式会社エスプールグローバル
ブルードットグリーン株式会社

エフビコグループ

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

株式会社カインドウェア

株式会社那須夢工房

花王グループ

花王株式会社
花王グループカスタマーマーケティング株式会社
株式会社カネボウ化粧品
株式会社エキップ
花王プロフェッショナル・サービス株式会社
花王クエーカー株式会社
花王サニタリープロダクツ愛媛株式会社
花王コスメプロダクツ小田原株式会社
花王製紙富士株式会社

花王ビジネスアソシエ株式会社
花王ロジスティクス株式会社
花王フィールドマーケティング株式会社
花王ビューティブランドコンサルティング株式会社
伊野紙株式会社
花王ビオニー株式会社

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
株式会社吉川工務店
S G インキュベート株式会社
西部ガスライフサポート株式会社
エネ・シード株式会社
エネ・シードウィンド株式会社
エネ・シードひびき株式会社
SAIBU GAS USA Co., Ltd.
株式会社伴内酒店

サツドラホールディングス株式会社

株式会社サッポロドラッグストアー

サニーサイドアップグループ

株式会社サニーサイドアップグループ
株式会社サニーサイドアップ
株式会社ワイズインテグレーション
株式会社クムナムエンターテインメント
株式会社ステディスタディ
株式会社エアサイド
株式会社スクランブル
株式会社アジャイル
株式会社グッドアンドカンパニー
株式会社サニーサイドアップパートナーズ
SUNNY SIDE UP INTERNATIONAL, INC.
SUNNY SIDE UP KOREA, INC
株式会社フライバン

株式会社ジンズホールディングス

株式会社　ジンズ
株式会社　ジンズノーマ

西部ガスホールディングス株式会社

西部ガス株式会社
西部ガス長崎株式会社
西部ガス熊本株式会社
西部ガス佐世保株式会社
西部ガスエネルギー株式会社
西部ガス都市開発株式会社
株式会社ファイブ
西部ガスリビング株式会社
西部ガス情報システム株式会社
西部ガス・カスタマーサービス株式会社
ひびきエル・エヌ・ジー株式会社
西部ガステクノソリューション株式会社
島原Gエナジー株式会社
九州ガス圧送株式会社
九州八重洲株式会社
株式会社八仙閣
北九州管工株式会社
江田工事株式会社
西部ガスリアルライフ福岡株式会社
西部ガスリアルライフ北九州株式会社
西部ガスリアルライフ熊本株式会社

西部ガスリアルライフ長崎株式会社
西部ガス設備工業株式会社
筑後ガス圧送株式会社
エスジーグリーンハウス株式会社
熊本管工建設株式会社
大牟田ガス株式会社
福岡中央魚市場株式会社
株式会社ベストサプライ
久留米ガス株式会社
エスジーケミカル株式会社
株式会社エストラスト
株式会社トラストコミュニティ
株式会社エストラスト不動産販売
SAIBU GAS (Thailand) CO.,LTD.
SG ENRICH
株式会社吉川工務店
S G インキュベート株式会社
西部ガスライフサポート株式会社
エネ・シード株式会社
エネ・シードウィンド株式会社
エネ・シードひびき株式会社
SAIBU GAS USA Co., Ltd.

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

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

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リー株式会社
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 プロダクト&テクノロジー株式会社
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リー合同会社
デロイト トーマツ人材機構株式会社
デロイト トーマツ TMAC 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 コーポレート ソリューション 合同会社
デロイト トーマツ サービスズ株式会社
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
一般社団法人デロイト トーマツウェルビーイング財団

帝人グループ

帝人株式会社
帝人ファーマ株式会社

トリドールホールディングス

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

中西金属工業グループ

中西金属工業株式会社
中西輸送機株式会社
株式会社 NKC
大阪中西金属株式会社
三重中西金属株式会社
中西化工株式会社
中西興産株式会社

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

ハウスコム株式会社

ハウスコム東京株式会社
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（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
株式会社プラステ
株式会社リンク・セオリー・ジャパン

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

株式会社ペンシル

株式会社ペンシルイノベーションセントラル

マネックスグループ

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

ムーディーズ・グループ・ジャパン

ムーディーズ・グループ・ジャパン合同会社
ムーディーズ・ジャパン株式会社
ムーディーズ・アナリティクス・ジャパン株式会社
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

村田機械グループ

村田機械株式会社
ムラテック販売株式会社
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 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
株式会社コンタクトサポート
株式会社べいじず

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 ヘルスクエ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

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

L V M Hフレグランズブランド株式会社
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 ディオール株式会社
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
ケンゾーパリジャパン株式会社
モワナ株式会社
リモワ ジャパン株式会社
エルヴィエムエイチウオッチ・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

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
シオノギビジネスパートナー株式会社
シオノギファーマコビジランスセンター株式会社
油日アグロリサーチ株式会社
シオノギスマイルハート株式会社
株式会社 UMN ファーマ

USEN-NEXT GROUP

株式会社 USEN-NEXT HODLINGS
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 Healthcare
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
株式会社バーチャルレストラン

株式会社 ZOZO

株式会社 ZOZO NEXT

D&I AWARD 2022では、547社*の企業・団体が参加し、の中で唯一、デロイト トーマツ グループが「ダイバーシティスコア」(P.06~09参照)の満点を取得した。そこで本記事では、デロイト トーマツ グループのDEI推進にスポットライトを当てていく。※グループ連名会社含む

「DEIの取組みはより良い未来への投資」 デロイト トーマツ グループに聞く、全社で進めるDEIとは

グローバル・プロフェッショナルファームのデロイト トーマツ グループは、個々の違いを強みにできる組織づくりを追求し、Diversity, Equity & Inclusion(DEI)を経営の最重要課題の一つに位置付け、グループ丸となって社内と社会全体の構造的課題の解決に取り組んでいる。

Deloitte.
デロイト トーマツ

デロイト トーマツ グループ

監査・保証業務、リスクアドバイザー、コンサルティング、
ファイナンシャルアドバイザー、税務、法務等

DEI を組織の仕組みに実装する

現在、日本の女性管理職比率は平均9.4%と未だ低水準にある(帝国データバンク、2022)。弊事務局の調査でも、本アワード参加企業の「女性管理職20%」の達成率は46.8%にとどまる(調査レポート参照)。デロイト トーマツ グループも、業界全体の男性比率の高さが壁となり女性リーダー比率向上に苦心していたが、グループ DEI マネージャーの高畑有未氏が「放っておいてもジェンダー課題は自然に解決しない」と語るように、意識的に組織の仕組みから変える取組みを続け、今年度唯一のダイバーシティスコア満点取得に至った。

同グループでは、ジェンダー課題への取組みを加速すべく、グループCEOのコミットメントのもとエグゼクティブメンバーやビジネスリーダーが細かくKPIを設定。昇格・採用、休職、職位別滞留年数、部門別の定着・離職率など、多岐にわたる女性比率を四半期ごとにモニタリングし、詳細分析やアクションプランを議論している。また、役員層は女性比率の数値目標をはじめとするDEI関連のKPI設定や、スポンサーシップ、個別の育成計画を設計・実施するなど、リーダー中心にオーナーシップをもち、ジェンダー平等を「加速」をする各種取組み・仕組みを導入している。

「女性登用に対する企業の意識調査(2022年)」.帝国データバンク. 2022-08-31, <https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p220813.html>

デロイト トーマツ グループの DEI の道のり： 地道に進めてきた「自分事化」

順調にDEIを進めてきたように見える同グループだが、未だ道半ばであると同時に、様々な試行錯誤を重ねて今があるという。メンバー一人ひとりの「DEIは自分事」という意識の醸成を目指し、DEI推進の戦略性のみならず、エクイティ(公平性)の観点からの議論や、社外ゲストも交えた対話イベントの開催、ほぼ週次でDEI関連のニュースレターを全社配信するなど、あらゆるチャネルからの発信と多様な角度からの働きかけ・語り掛けを重ね続けている。また同グループでは、アンコンシャスバイアスに関する学習機会はもちろん、障害に関する合理的配慮の必須研修、日本語ネイティブ社員と非ネイティブ社員のパディ・サポーター制度の導入、LGBTQ+アライネットワークによる草の根レベルでの啓発拡大など、様々な場面でDEIを「自分事」とする機会が

存在する。加えて、「目に見える違い」だけでなく、メンタルヘルスや文化的な価値観の違いなど、「目に見えない違い」についての研修や支援制度導入なども推進すると共に、不妊治療・卵子凍結などの生殖医療、更年期支援、DV被害者支援など、従来「個人的なこと」とされていた分野についてもサポートや理解啓発を進めているという。そうした多様な施策の推進力となっているのは、<個人的なことは社会的なこと>と言われるように、個人が抱える課題は社会的・構造的課題へ繋がっているという問題意識だ。

社会的・構造的課題の根本的解決のための 次世代への取組み

同グループでは社外に向けた取組みとして、ジェンダー、LGBTQ+、障害をはじめとした幅広い領域で、次世代に向けたスキル開発・機会創出・教育なども展開中だ。例えば、テック業界では女性がSTEM分野に進むこと自体に構造的なハードルが存在し、多様性を考慮した採用も難しい現実がある。そのため、中長期的なアプローチとして、テック関連の業務に携わる現場のコンサルタント等が中学生向けにセッションを行ったり、キャリアブランクのある女性向けにテクノロジースキル習得支援を行ったりするなど、次世代教育を含めた社会的・構造的課題の根本的な解決に挑戦している。

この数十年で、社会は大きく変化をとげた。それに伴い、組織や社会そのものの考え方や在り方もアップデートが必要なことは明白であり、組織も社会も、既存の枠組みの中でDEIに取り組んでいては抜本的な変革には繋がらず、構造的な課題も再生産され続けてしまう。社内と社会全体の課題解決に両輪で進むデロイト トーマツ グループの取組みは、会社という組織を超えた、より良い未来への投資でもある。同グループのように構造的な課題にアプローチをしながらDEIを推進する会社が増えることは、よりインクルーシブな社会を構築していくための大きな力になるだろう。



社会的・構造的課題の根本的解決を目指し、
対外的にも多様なDEI関連の取組みを行っている。

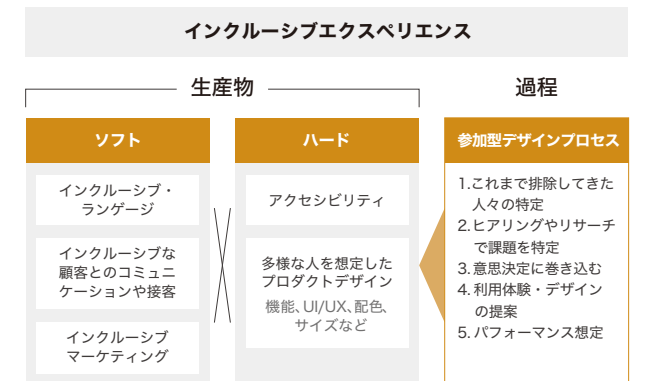
組織変革のD&Iから、 インクルーシブ エクスペリエンスを 創り出すD&Iへ

2020年の東京オリンピック・パラリンピックを皮切りに、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の認知度は社会的に大きく普及し、あらゆる所でD&Iやダイバーシティという言葉を目にする機会が増えたり、D&Iの重要性が議論されるようになってきたりしている。しかし、企業におけるD&Iの文脈において議論の焦点となっているのは、多様な人材の採用やインクルーシブリーダーシップ、男性育休や同性パートナーシップ制度などをはじめとした多様な働き方や従業員のバックグラウンド、ライフスタイルを想定した制度の整備など、組織変革のD&Iのようだ。それはD&Iアワードが示す100項目の評価指標「ダイバーシティスコア」でも同様である。

一方で、Googleのプロダクトインクルージョンチーム責任者であるアニー・ジャン=バティスト(2020)が著書『Google流 ダイバーシティ&インクルージョン』において、ダイバーシティ&インクルージョンを人材の多様性やインクルーシブなカルチャーの醸成等の組織変革でとどめるのではなく、プロダクトやサービスに広げ、更にはビジネスの慣習として構築・定着させるところまで拡大すべきだと述べる。もちろん単純に「プロダクトやサービスを多様な人を想定したインクルーシブなデザインにすれば良い」という訳ではない。プロダクトやサービスデザイン作成の過程からユーザーが利用するまでのあらゆるビジネスのプロセスにD&Iを組み込むことである。

言うまでもなく、世の中のあらゆるサービス、プロダクト、言語等は「より多くの社会的パワーを持つ人」(マジョリティと言われることが多い)が前提とされていることが多い。例えば、ファンデーションには肌の色が濃い人向けの商品が少なかったり、「カメラマン」「サラリーマン」など男性を基準とする言葉が多かったり、エレベーターのない駅やエレベーターの有無や位置が表示されない地図は車いすユーザーや身体障害のある人を想定していなかったり、多くの洋服は感覚過敏のある人には痛かったり、異性愛規範にもとづく会話が繰り返されたり...。知らぬ間に社会的に構築された作り手のバイアス(偏見)がサービスやプロダクトの障壁として表面化し、マイクロアグレッションを生み出して誰かを傷つけていたり、特定の人々をユーザーから排除したりする。これからのD&Iでは、サービスやプロダクトを利用するユーザー体験をあらゆる側面から全方位的にインクルーシブにする、「インクルーシブエクスペリエンス(包摂的な体験)」の実現が求められていくのではないだろうか。

ここで述べる「インクルーシブエクスペリエンス」とは、プロダクト・サービスそのものだけでなく、マーケティングや顧客とのコミュニケーションを含めたあらゆる側面で「誰も排除しない」インクルーシブな顧客体験を追求することを指す。特に歴史的に社会で排除されてきた人々(社会的マイノリティと言われることが多い)の直面する課題を解決し、それを多様なユーザーへと拡張していく。インクルーシブデザインの手法に則り、プロダクト・サービスのデザイン過程の上流からこれまでユーザーから排除してきた人々を巻き込み共にサービス体験を作り上げていくことで、アクセシビリティ高く多様な人を想定したプロダクトデザインになるだけでなく、インクルーシブ・ランゲージ(包摂的言語)を使用した広告表現やユーザーコミュニケーション、接客に至るまでを実現していく。



このようなインクルーシブなユーザー体験の設計と実現は、組織のD&Iがあってこそだと考える。「インクルーシブエクスペリエンス」のロードマップは次の通りだ。従来の組織変革型D&Iにより組織メンバーのD&Iの意識を醸成していくことで、組織やチームのD&Iが進む事で多様な経験・視点が可視化され、いかに自分のプロダクトやサービスが特定のユーザーを排除してきたかに気が付くことができる(「インクルーシブレンズ」の獲得)。そしてその人々を巻き込んだ参加型デザインプロセス(インクルーシブデザイン)を実践し、最終的にインクルーシブなユーザー体験を実現していく。そして重要なのは、インクルーシブエクスペリエンスにより、デザインの改善やユーザー体験の向上に繋がり、多様な顧客を取り込む事ができるようになることだ。組織改革としてのD&Iだけでなく、プロダクトやサービスの競争優位性の向上につながるインクルーシブエクスペリエンスを創り出すD&Iの側面も強調していきたい。

「インクルーシブレンズ」という表現は、『Google流 ダイバーシティ&インクルージョン』(2020)より引用。



参考文献：
・アニー・ジャン=バティスト, 2020, 「Google流 ダイバーシティ&インクルージョン」, BNN.
・"Inclusive Design Toolkit," University of Cambridge, <https://www.inclusivedesigntoolkit.com/whatis/whatis.html>
・Baird, Tammy., and Yust, Charles. "Designing for Inclusive Experiences." Frog. <https://www.frog.co/designmind/inclusive-design>

アワード

アワード受賞企業



D&I AWARD 大賞

大企業部門

株式会社ファミリーマート

中小企業部門

平安伸銅工業株式会社

地方企業部門

株式会社ペンシル

スタートアップ企業部門

株式会社 SAKURUG



D&I AWARD 賞

大企業部門

西村あさひ法律事務所
株式会社ユーザベース
ラッシュジャパン合同会社

中小企業部門

株式会社バルクホールディングス
(バルクホールディングスグループ)
株式会社ブラップジャパン
Meltwater Japan

地方企業部門

京セラ株式会社
株式会社神戸製鋼所
株式会社百五銀行

スタートアップ企業部門

株式会社 AI サポートホールディングス
株式会社 more
READYFOR 株式会社

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 GRAND PRIZE for diversity & inclusion

大企業部門

D&I AWARD 大賞



株式会社ファミリーマート フランチャイズシステムによるコンビニエンスストア事業

「全員活躍」でD&Iを社内から社会へ

株式会社ファミリーマートは、フランチャイズシステムによるコンビニエンスストア事業を全国各地で展開している。「あなたと、コンビに、ファミリーマート」というコーポレートメッセージを掲げ、地域社会とお客様に寄り添うことで、「家族」のような存在を目指している。全国各地で地域課題と向き合い、お客様の多様なニーズに答えていくためには、多様な社員が「全員活躍」できる企業づくりが欠かせないという。D&Iに取り組むことで、すべての社員が安心して自由にアイデアを出し合い、失敗から学ぶ風土の醸成を目指している。

目指す D&I の姿は「全員活躍」

「全員活躍」を目指すファミリーマートが、D&I推進に本格的に取り組み出したのは2017年。当初、「女性活躍推進」から始まったが、女性だけに特化することに対して、社内から疑問の声が挙がったという。そこで、すべての多様な社員が活躍できるよう人種や国籍、言語、年齢、性別、性的指向・性自認など、あらゆる多様性を考慮に入れ、「全員活躍」を目指すようになった。

「全員活躍」を実現するため、当事者社員だけでなく周囲の社員の理解と行動変容を促す仕組みを構築。その一例が、育児との両立支援の「面談シート」だ。育児休職を取る・取らないに関わらず、子どもが生まれた社員や、産休・育児前の社員とその上司に対して、面談シートを渡すことで、どこまで仕事ができるのか等、働き方に対する共通認識を持つ機会を作っている。さらに、上司にも社内制度の一覧を渡し、多様な働き方に関する理解浸透を図っている。

社内外で繋がり、広がる D&I

多様な社員が活き活きと働くことができるよう、D&Iを社内に広める取組みとして、障害のある社員が店舗、本社、営業所、農場など全国で活躍できるよう職域拡大をはかっている。「えかオーガニック農場」では、障害のある社員が活躍しており、約50名の社員が農業指導を受けながら、有機野菜を栽培している。収穫された野菜は社内だけでなく農場近隣のファミリーマート店舗などでも販売されている。

また、性の多様性への理解やLGBTQアライの輪を広げるため、コンビニ店舗においてレインボーカラーのファミチキ袋を数量限定で展開したり、レインボーカラーのラインソックスを販売。レインボーカラーのラインソックスの売上の一部は、子どもたちへのLGBTQや多様性に関する教育を行う団体、NPO法人ReBitに順次寄付をし、「ありのままの自分プロジェクト」として活用された。

「コンビニ店舗」が多様性の啓発や社員活躍を発信する役割も果たしている。

授賞理由

企業規模が大きいためこそD&I浸透は難しいが、子どもが生まれた社員と上司が話し合う機会を作る面談シートの作成と社内制度の周知、社内アワードの実施、各部門・地域のSDGsリーダー選出、全社的なプログラムの開催などで、全国の社員を巻き込む。障害のある社員の活躍にも積極的だ。コンビニエンスストアという誰もが利用できる場所でD&Iを推進していることは、社会的インパクトが大きい。



D&I 推進のカギは「受け身からの脱却」

より一層D&Iを進めるためには、社員の「受け身からの脱却」が求められる。そこで、ファミリーマートの社員一人ひとりが自分事として行動できることを目指し、部門単位でのポトムアップ活動「地区委員会」を立ち上げ、多様な意見を持ち寄り課題を解決する取組みを開始。2018年度より毎年、多様性を活かすことで質を向上させ、新たな価値を生み出した取組みを「ダイバーシティ・アワード」で称える。これまでに店舗で働く外国籍スタッフのトレーニングの事例などが受賞した。2022年度からはサステナビリティの要素を取り入れ、独自性のあるSDGs推進に取り組み、成果を上げたチームを称える「サステナビリティ・アワード」に名称を変更。社員が自ら課題を解決する楽しさを実感し、挑戦していくきっかけづくりとしている。全国各地に拠点を持ち、人々の毎日の生活に寄り添うファミリーマート。多様な社員がD&I推進のために自ら行動することによるインパクトの大きさは計り知れない。

NISHIMURA
& ASAHI

西村あさひ法律事務所 ビジネス法分野を中心とした法律業務、リーガルサービスの提供

「法の支配を礎とする豊かで公正な社会」を D&Iと共に実現する

法曹界でD&Iを開拓していく

西村あさひ法律事務所は世界18拠点でプロフェッショナル800名以上、バラリーガルやスタッフを含むと総勢1,700名を擁する日本最大の国際総合法律事務所であり、「法の支配を礎とする豊かで公正な社会を実現する」という使命のため、日々奮闘している。



同事務所がダイバーシティに取り組む理由は3つ。1つ目は、高まるクリエイティブ性の必要性だ。前例のない事案に対し、チームメンバーが各自の専門分野を活かし、緊密に連携してあたっている。それぞれの強みを遺憾なく発揮し、多様な価値観を包含した、複眼的・多角的なアプローチで依頼者に最高のリーガルサービスを提供するためには、D&Iが必須だ。2つ目は、社会的要請だ。近年、欧米の依頼者を中心として、法律事務所においてD&Iが実現されていることへの要望が高まっている。依頼者のビジネスとそれを取り巻く環境への深い理解なくしては、真に価値のあるリーガルサービスは行えない。そして3つ目は、持続可能性だ。持続可能な組織であるためには、多様な人材の獲得と維持は不可欠である。D&Iを通じて、メンバーそれぞれが「自分が何をやりたいか」を軸に、各自の能力を最大限に発揮して活躍できる環境づくりを目指している。

本格的にD&I推進に着手し始めた当初は、国内の法律事務所においてD&I推進の先例が少ないなかで、開拓精神をもって挑戦してきた。それゆえに苦労もあったという。そのような中でも、網羅的に取り組むことができたのは、後述するD&I推進の担当者が、企業や外部団体での役員経験やクロスカルチャーに関わる知見、労働法等の関連分野の専門性を有する者を含む幅広い多様性のあるメンバーで構成され知恵を出し合うことにより、その集約として幅広い知識と経験を持ち合わせることができていたからだ。D&I推進会議の立ち上げメンバーの曾我美紀子弁護士は語る。また日本の法曹界でのD&Iの実装をリードしていきたいという熱意も、大きな原動力であったという。

授賞理由

ダイバーシティに課題がある法曹界で、果敢にD&Iを進めるパイオニアである。法律領域からの社会的支援はもちろんのこと、事務所内では、専任メンバーに限らず、任期ごとに部署横断メンバーがD&I推進を担い、Diversity Evangelistを事務所内に増やすしくみがあるなど、推進体制に工夫がある点も評価の対象となった。

事務所全体で推し進める

西村あさひ法律事務所のD&I推進を中心となって担うのは、2020年発足のD&I推進会議とそれに先立つ2019年発足のダイバーシティ推進室だ。D&I推進会議は弁護士とスタッフからなり、年次、役職、ジェンダー、国籍、主に執務する国等、多彩なメンバーで構成されている。多様な視点から事務所全体に関わる施策を議論し、提言し、実行している。ダイバーシティ推進室は、スタッフにより構成される部署であり、専任のメンバーに加え、部署横断の兼任メンバーで構成されている。兼任メンバーには任期があり、任期終了後、本来の業務にフル復帰する際には、「Diversity Evangelist」（注：D&Iの伝道者という意味）として、所属部署のD&Iを牽引する旗振り役を担っていく。事務所全体を巻き込んでD&Iを進める体制が構築されている点が、西村あさひ法律事務所のD&I推進の特長の一つと言える。D&Iに取り組むことは、事務所メンバーの事務所に対する信頼にも繋がっていると、ダイバーシティ推進室長の上羽朝子氏は語る。実際に、同性パートナーや事実婚パートナーも福利厚生上は法律婚と同様に扱うドメスティック・パートナーシップ制度を導入した際には、当事者でないメンバーからも、事務所がこのような取り組みをしていることを誇りに思う、といったポジティブな声が上がった。



リーガル領域から、D&Iの社会実装へ

西村あさひ法律事務所のD&I推進は、もちろん所内だけにとどまらない。事務所所属する多くの弁護士が、NPO法人をはじめとした外部団体へのプロボノでのリーガルサービスの提供を行っている。民間のパートナーシップ証明書を発行する一般社団法人Famieeや、セクシュアルマイノリティの医療サービス利用の権利に取り組む団体等にもリーガルアドバイスを提供しており、法領域で多様な人が生きやすい社会の実現に貢献している。様々な切り口から啓発活動をする中で、多くの海外拠点をもつからこそこの課題は、各国の法制度や文化の違いを尊重し合いながら、如何にして一体となって施策を実施していくかという点だそうだ。世界各地にある拠点と連携しながら、更にグローバルな視点をもってD&Iを推進していきたいという。

LUSH

ラッシュジャパン合同会社 フレッシュハンドメイドコスメブランド

「コスメブランド」の枠を超え、 気づきの機会づくりから社会変革へ

ラッシュは、新鮮な野菜や果物を使い100%ベジタリアンを貫く英国発のナチュラルコスメブランドだ。「地球をよりみずみずしく、豊かな状態で次世代に残す」ことをパーパスに掲げ、ビジネスを通じて人間も動物もハッピーに自分らしく暮らせる社会を目指している。同社のビジネスを方向付け、ドライブするのが「エシカル憲章」だ。動物の権利や人権、ガバナンス、環境保全など7つの核となる倫理的指針と進化する9つの指針から構成されており、その中でも「All are welcome, always」は、ダイバーシティ&インクルージョンの理念や取組みと深く結びついている。

All are
welcome.
Always.

「All are welcome, always」

エシカル憲章の一つである「All are welcome, always」は、言葉通り、ラッシュが常にすべての人を受け入れる場所であることを願い、実現へのコミットを表明するステートメントだ。あらゆる差別・偏見をなくし、人種や学歴、セクシュアリティなどを問わず、誰にでも採用や昇格のチャンスと成長できる環境があるように、以前より取り組んできた。しかし、Black Lives Matterムーブメントをきっかけに、イギリス本社にて社内をあらためて見直したところ、経営メンバーの多くが白人だったことに気が付いた。この気づきから、ラッシュの中に存在し得る構造的差別を解消していくため、本格的にD&Iに取り組み始めたという。ラッシュに関わるすべての人が自分らしくいられる存在になるために、「声を上げて行動する」ことが同社のD&Iを形作る、揺るがない姿勢だ。

キャンペーンカンパニーとして、 社会の問題に声をあげる

ラッシュは、社会課題に対してアクションを起こすキャンペーンカンパニーでもある。キャンペーンの目的は、お客様を巻き込みながら根本解決に向けて行動を起こし、社会に変化を作っていくこと。2022年の「結婚の自由をすべての人に キャンペーン」でのチャリティソープの販売など、同性婚法制化に向けた取組みは記憶に新しい。

授賞理由

社会のD&Iの現状にアンテナを高く張り、常にアップデートをしている。会社をインクルーシブな場所にするだけでなく、キャンペーンの展開やインクルーシブな言語を用いた商品名への変更等を通じて、社会に強くメッセージを発信し、社会変革を促している点を特に高く評価した。



多様性への配慮に関して社会的インパクトをもたらした取組みに、国内人気商品の名前も見直しもある。性別や人種、年齢、多様なライフスタイル等への配慮が十分にあるかに重点をおき、「ミスゴージャス」や「東方美人」などバイアスを助長する可能性のある商品名を変更した。その中でも、国内人気のフットパウダー「ババの足」では、SNSでお客様から新名称を募集し、新たに「素足のTブレイク」という名前になった。化粧品界にまつわる無意識の偏見に気が付くきっかけ作りになった。ブランドコミュニケーションマネージャーの小山大作氏は、「化粧品業界は性別を意識することが多い業界だからこそ、ビジネスを通じて変化を起こしていきたい」と強調した。



対話から社会変革を

ラッシュには、対話を大事にする姿勢もある。自分の考えを持ち、強制をせず、正解や結論ではなく自分がどう感じるかを表現することを基本的な対話のポイントとし、サポート体制を整えることで声をあげやすい環境づくりを実践している。それにより、互いの意見を聞きながら、D&Iや社会問題についての「自分事化」を促進する。そのような対話の精神は、同社のキャンペーンにおいても、気づきをもたらす形で社会に問題を投げかけ、変革を目指す姿勢として貫かれている。ラッシュの前進とともに、同性婚の実現をはじめとして、日本社会にまだ見ぬ変革をもたらしていきたいという。

UZABASE

株式会社ユーザベース

経済ニュースメディア、企業・業界情報プラットフォーム、
B2B事業向け顧客戦略プラットフォーム等を運営「わからなさ」を楽しみ、
「異能は才能」で社会のDEIBをドライブする

「経済情報の力で、誰もがビジネスを楽しめる世界をつくる」というパーパスのもと、ユーザベースは、経済情報を起点に、アジャイル経営の実現をサポートするSaaS、国内最大規模の経済ニュースメディア「NewsPicks」など、複数の事業・サービスを展開する。

「異能は才能」。
DEIB 推進を支えるコーポレートバリュー

同社がパーパス実現のために掲げる「The 7 Values」の一つ「異能は才能」は、DEIB推進の羅針盤となっている。多様な個性と才能が集まるチームで多様な働き方やライフスタイルの自由を尊重し合うことで、メンバーのパフォーマンスを最大化し事業・組織の成長を実現していく。外でDEIBに取り組むのではなく、「わからなさ」を楽しむのも同社のDEIB推進の特長だ。

同社のDEIB推進は、創業者の梅田優祐氏が、米国での事業開発中に起きたBlack Lives Matterムーブメントをきっかけに、社内の公平性を再考したことからはじまった。有志メンバー主催のワークショップやゲームデイから始動し、その後D&I Committee（後にDEIB Committeeに改名）の立上げに繋がった。しかし当初は、採用や女性役員比率役員などの仕組みの変革から着手したため、社内から戸惑いや批判の声が上がったという。そこでまずはバリューの副文をアップデートするなど、まずは会社の基本思想や基盤にアプローチし、社内メンバーとのコミュニケーションを重ねることで、徐々に理解を広めていった。

「異能は才能」を体現する一つに、Diversability雇用がある。「Diversability」はdiverse（多様な）とability（能力）の造語で、「障害」を多様な特性や能力のひとつと捉え、「障害」の枠を超えた人間のグラデーションを表せる言葉はないかと探すなかで辿り着いたのがこの言葉だった。「障害に対するイメージをコミュニティの力によって再構築」することを目指す団体「Diversability」から借りている。ユーザベースのDiversability雇用は、スキルではなくバリューフィットを重視した採用や一人ひとりが自立自走できるようなオンボーディングの設計や評価の仕組みなどを通じて、公平かつインクルーシブな環境づくりに、試行錯誤しながらも真正面から取り組んでいる。

※DEIBとは、Diversity（多様性）、Equity（公平性）、Inclusion（インクルージョン/包摂）、Belonging（帰属）を意味する。

DEIB Committee も
個人の強み・視点のかけ算で前進する

メンバーが100%の力を発揮できる環境づくりにも、個人の視点や経験、強みを活かした工夫が光る。例えば「UB産休・育休ハンドブック」は、DEIB Committee内の「DEIBラボ」の育休を経験したメンバーが発起人となって、育休復帰の心理的安全性を高めるために自身の体験をもとに作成したものだ。ワクワク感をくすぐるポップなデザインも、社員の「読みたい!」を引き出す工夫がされており、テックからクリエイティブ、ビジネスなどの幅広い領域のメンバーだからこそ成し得ることだという。

コラボレーションとネットワークで
DEIBの輪を広げる

ユーザベースは、同社のネットワーク力を活かしてDEIBを社会にも広げてきた。Newspicksでは、女性のキャリアのエンパワーメントプロジェクト「Newspicks for WE」の一環として、2030年までに「女性役員比率30%」を実現するため、日本IBM株式会社と協働で女性向けリーダーシップ開発プログラムの提供を開始した。Newspicksと日本IBMの強みを融合させ、まさに共創の力でDEIBに貢献している。

また最近では、DEIB推進に携わる企業担当者が情報交換できる場として、Facebookのコミュニティを立ち上げた。企業間の垣根を超えて、日本全体でDEIBの考えや知見を広げていきたいという。

今後同社では、バリューや評価制度を刷新することで「異能は才能」を体現し続け、他社にとっても参考になり、ポジティブな影響を与えられるDEIB推進を目指していきたいという。

授賞理由

D&IからDEIBのアップデートや、DEIBとバリュー「異能は才能」の紐付け、「Diversability」雇用など、言葉が内包する社会的な意味を熟慮し、自社内に落とし込んでいるところにDEIBへのコミットが垣間見える。また、DEIB Committeeではメンバーの経験やペインをもとに、多事業の強みや視点を活かす形で、「押し付ける」のではなく、興味を持ってもらえるDEIBの施策を工夫して生み出している。



平安伸銅工業株式会社

収納用品やDIY商品などの企画・販売

一人ひとりがD&Iの体現者。
「私らしさ」を実現する平安伸銅工業。

※本記事では、同社内で使用の名称に合わせて「社員」ではなく「メンバー」と表記しております。

「違いを強み」に

「突っ張り棒」や「突っ張り棚」などの収納用品の企画・販売を主力に、「私らしい暮らし」の実現のため、新たな商品・ブランドを提案し続ける平安伸銅工業は、今年で創業約70年を迎える。

同社3代目代表 竹内香予子氏が、2015年の就任時から事業における「一人ひとりの違いの大切さ」の必要性を発信してきたこともあり、多様なメンバーが集まるようになったという。実際に8年前と比べ、女性社員比率は30%から54%に増加。採用形態の幅も広がった。

同社は、大切にしている9つの「ヘイアンバリュー」の一つとして、「違いを大切にしよう」を掲げる。それぞれの違いを強みに活かしあうことで創造的なアイデアが生まれるという考えのもと、異なる価値観への理解とリスペクトを通じて、「私らしさ」を発揮できるカルチャーをつくっている。それは商品開発にも通じており、個人のライフスタイルや事情によって、思いもよらない多様な商品の使い方が生まれることを念頭におく。アイデアと技術で一人ひとりのお客様の「私らしい暮らし」を後押しする。

創意工夫でバリューを定着、
ボトムアップでもD&Iを推進

バリューやビジョンを社内に浸透させるための社内広報もユニークだ。プロモーションビデオを作成したり、ラジオでメンバーの「私らしい暮らし」を発信したり、社会福祉法人みつわ会（大阪府寝屋川市で精神障害のある方の地域生活を支援）に依頼して「バリュークッキー」を製作し、食べながらバリューについて学ぶ機会を設けたりなど、取材にお答えいただいた小島浩俊氏が所属するカルチャーグループの創意工夫が光る。そうした風土作りの努力の甲斐もあり、経営者やカルチャーグループからの発信だけでなく、メンバー一人ひとりにD&Iが当たり前を受け入れられる環境が整備されていった。

そのような環境があるから、ボトムアップでもD&Iが進んでいく。ムスリムのメンバーのために他のメンバーが自主的にお祈り部屋を作ったことも。それだけでなく、ひとりの「モヤモヤ」をきっかけに、有志チームを組んで意見を出

し合うことで、これまでに就業規則やドレスコードの改訂、同性カップルも利用できる会社独自の婚姻届の作成なども実現してきた。入社2年目のメンバーが主導することもあり、誰でも意見を言いやすいフラットな組織であることが窺える。

バリューを伝える
「ヘイアンラップ」のPV

バリューバリュー ヘイアンバリュー

対話で着実に、そして確実に「私らしさ」は花開く

D&Iに取り組む上で、同社が特に意識していることがある。「ダイバーシティ」といっても解釈や認知は人によって異なるということだ。だからこそ、画一的なやり方で進めるのではなく、対話で一人ひとりと向き合い解決していく姿勢を大切にしている。ムスリムのメンバーが入社した際には、イスラム文化に関する本を読み、基本的な知識を身に付けた後、どのような配慮が必要かを対話を通じて考え、しきみを整えていったそうだ。そうすることで見えやすい属性だけではなく、特性やパーソナリティなどの見えにくい多様性にも注意を向けることができる。意識しなければ組織は均一化してしまう。あらゆる違いをぶつければ化学反応を起こすことで、組織として大きく強くなっていく。

「私らしい暮らし」を社会に届けるため、これからも「違いを強みに」を土台に、会社全体の多様性のレベルをより一層上げていきたいという。さらに、トップやマネージャーが自分の苦手や弱みを開示しやすい環境づくりにも注力していく。



授賞理由

「ヘイアンバリュー」は、シンプルで日本語非ネイティブの人にも分かりやすい。バリュークッキーやPVの作成、多文化・宗教に関する輪読会など、「違いを大切にしよう」バリュー定着のためのユニークな工夫である。一人ひとりに向き合っている点も評価のポイントだ。また、大阪府のSDGsプロジェクトで学生向けにジェンダー平等などについて話すなど、対外的にも発信する。多くの中小企業が参考にしやすく、まさにロールモデルだ。



株式会社バルクホールディングス
(バルクホールディングスグループ)

セキュリティ事業、マーケティング事業

「人財活用」と「社会貢献」を繋げていく

人財が”生きる”場

バルクホールディングスグループは、虎ノ門を拠点にセキュリティ事業とマーケティング事業を展開する。中途入社者を中心とする81名が、自身の専門性や経験をもとに企業理念である「価値創造」に挑戦している。HR推進部長の豊田典子氏は、「少規模な企業だからこそあらゆる事業部において人財一人ひとりが非常に重要かつ不可欠な存在」としたうえで、「最大限の人財活用」を主軸とすることで企業を活性化すれば、これがゆくゆくは社会貢献に繋がっていく」と述べる。経営陣を巻き込んだコミュニケーションをもとにD&I推進施策をするだけでなく、アワードなどの「外部からの眼差し・フィードバック」を通じて取組みを点検する。不足している点があれば修正しつつ、社員のためになる提案であれば社長も伴走して実現に向けて動く、積極的な企業風土が窺える。人財の経験・知識を活かして多様性について学べる機会を自主的に創出しているのが、バルクホールディングスグループの特徴と言えるだろう。2022年2月にはグループ会社である株式会社MSSにSDGs推進部が立ち上がり、野菜ソムリエと同行支援従業者の資格を持つ社員が指揮をとり、社内キッチンで「野菜食べ比べイベント」を開催した。視覚障害のある友人と共に、様々な産地や栽培法の野菜を食べ比べることで、視覚・味覚・触覚・嗅覚への新たな気づきを得ながら交流を深めた。



粘り強いD&I推進

D&I推進に対する信念の強さも特徴の1つだ。例えば、かつてはオフィスパビリに男性/女性用トイレしかなかったが、現在は「だれでもトイレ」が設置されており、ピクトグラムも変更されている。これはトランスジェンダーの方が入社した際、本人へのヒアリングや、社員一人ひとりに「自分らしく働いてもらいたい」という想いから、取組みが決定されたのだが、実装は容易ではなかったという。前例がなく「社内の理解があれば、ピクトグラムまで変えなくても十分ではないか」と前向きではなかった意見に対し、社員に自分らしく働いてもらうために必要であることや、目に見える形で理解を進めたいという想いを粘り強く伝え、ピクトグラムの変更も自社で提案。数ヶ月の協議を経て、実現に至った。また、取り組む前には「同社でそこまでする必要があるのか」と疑問を呈していた社員もいたそうだが、しかし、一人ひとりとの対話を通じて、彼らの誤解をときながら取組みの必要性を伝え続け、最終的には社員全員が賛同する施策となった。



次世代を視野に入れた発信

現在は、D&IやSDGsについてのコンサルティングサービスを提供するtoB事業だけでなく、大学と連携したコンソーシアムなどへも参加して知見を深め、toCの発信にも取り組んでいる。取材にお答えいただいたSDGs推進部の沢村愛弓氏は、これからの世界を担っていく若者にダイバーシティやLGBTQ+について知ってもらうために、オウンドメディアを通じた発信にも注力していく予定だ。社内外問わず、制度整備や周知だけでなく「どのようにして理解をより浸透させるか」を次のステップとして、持続的かつ継続的な取組みを目指している。

授賞理由

取組み全体のレベルが高いのももちろんのこと、「だれでもトイレ」のピクトグラム変更では、当初反対の声があったものの、社内外のステークホルダーとの粘り強い対話を通じて、全員の理解や賛同を得て実現に漕ぎ着かせるなど、D&I推進にコミットし現状を変えていく姿勢を大きく評価した。



株式会社プラップジャパン

PR、デジタルサービス、危機管理広報等のコミュニケーションコンサルティング事業

PRの力で「あしたの常識」をこれからの社会に

株式会社プラップジャパンは、東京都に本社を置く総合PR会社だ。企業・団体・自治体などのクライアントとステークホルダーをはじめ「世の中のあらゆる関係性を良好にする」をミッションに掲げ、「Public Relations」という言葉が示す通り、クライアントと社会の関係性を構築する役割を担う。パーパスである「あしたの常識をつくる。」には、従来の常識にとらわれたステレオタイプや誰かを傷つける可能性のある表現を再生産するのではなく、広報の力で社会の認識をアップデートして日々変わりゆく「あたらしい常識」を積み重ねていくという同社の決意が表れている。パーパスの実現には、常に社会にアンテナを張り知識をアップデートしていくことが求められる。そのため、「PRAP大学」と称して社内研修を実施し、PRの成功事例や失敗事例から、サステナビリティやSDGsまで様々なトピックスを学ぶ機会を社員に提供している。日々様々なPR案件にあたる中で、社員の多様性も重要な要素である。化粧品のPRでは、ジェンダーに関わらず化粧品の知識があるコンサルタントが力を発揮し、ヘルスケア案件では、薬機法を理解するコンサルタントが活躍するなど、幅広いクライアントの多様な課題に対応するために社内のダイバーシティにも価値を置いている。



女性が活躍する職場での変化

PR業界は比較的女性の多い業界であり、同社の女性管理職比率は30%以上と高い水準を誇る。取材にお答えいただいた経営企画室の小林舞氏は、新卒入社時から女性リーダーがいることは当たり前だったと語る。また、昨今では男性も育休を取得する社員が増えたことに伴い、社員のライフステージの変化に柔軟に対応できるチームや多様なリーダーが増えるなど、社会的変化に応じて社内も変化している。身近にいるロールモデル社員の存在は、他の社員にとっても不安を軽減する心強い存在だという。転職した社員から、制度があっても実際に取得しにくい雰囲気のある会社もある中、一人ひとりの状況に合わせた対応や理解があり、応援してくれる仲間もいて働きやすい、という声もあがっている。

授賞理由

同社が掲げる「あしたの常識をつくる。」が示すように、PRを通じて社会の認識のアップデートに挑んでいる。クライアント企業との共同プロジェクトでは「みえない多様性」に焦点を当てたり、外部団体と連携してLGBTQ+フレンドリーな広報を周知・アドバイジングしたりするなど、他のステークホルダーと共に価値創出と社会のアップデートに貢献している点も評価のポイントとなった。



本業を通じて社会の常識をアップデート

クライアントのPRプロジェクトを手がけるなかでも、「あしたの常識」をアップデートするためのインパクトを生み出し続けている。例えば、日本イーライリリー株式会社と手がけた「みえない多様性PROJECT」では、片頭痛や生理痛、腰痛などの周囲から見えにくい不調・痛みが仕事のパフォーマンスにも影響することに着目。理解を得にくく見過ごされやすい健康課題＝みえない多様性が存在することを社会に示し国内外の賞を受賞した。また、インクルーシブなPR表現を実践する取組みのひとつに「虹色PRパートナー」のプロジェクトがある。このプロジェクトは認定NPO法人虹色ダイバーシティとの共同プロジェクトで、LGBTQ+やジェンダーに関する広報案件のプランニングやコンサルティング、リリース監修・文章校正なども行っている。PRという同社の本業を活かし、社外のステークホルダーとコラボレーションをすることでインクルーシブな社会へのアップデートに貢献する。今後も、より良いサービスを提供し続けるために多様性を重視していくという。社内の多様性を高めるためには、採用でも意識的に取り組む必要があると認識している。新卒採用においては応募書類や面接を通じて、個人の人生を深く知るようになるなどの工夫をし、出身地や経験における違いにも目を向けていくつもりだ。グループ全体で外国籍社員の比率も高いため、多文化共生の分野にも取り組みの幅を広げ、より豊富な視点を持ってクライアントに向き合い続ける。



Meltwater Japan ソーシャルリスニングとソーシャルメディア分析サービス

文化に根ざしたD&Iの実践で“Home”をつくる、 グローバルテック企業

起業家精神を基盤とするグローバルテック企業

Meltwaterはノルウェーで設立され、現在は世界各地50拠点を置くソーシャルリスニングサービスのソフトウェア会社だ。日本オフィスは、ミックスルーツの社員や海外留学経験のある社員など、多様なバックグラウンドの社員が働く国際色豊かな職場だ。創業当初から大切にしている「起業家精神」が、役職・職種にかかわらず、個々のポテンシャルを輝かせている。

社内カルチャーに根付くD&I

D&Iは、創業当初から同社が事業を進める上で大事にしていることだ。経験や学歴だけでなくポテンシャルをもとに若く意欲的な候補者を採用することで、常に新しいアイデアを生み続けてきた。さらにMeltwaterは、対外的な発信にも時間やリソースを投資している。ガバナンスや社外報告書、日頃の発信内容にも、同社のD&Iの取組みや考えを組み込むことで、少しでも会社に興味を持ってくれた人や投資家に、MeltwaterのD&Iに関する情報が届くようにしている。

さらに社内には、時間をかけてコミュニケーションをとり、ケアしあうカルチャーが根付いている。例えば、社内パフォーマンス管理ツールを活用して、3ヶ月に一回、全社員が上司と1対1で話せる時間をつくっている。普段の業務の中では見えづらい個人のセンシティブな困りごとやニーズを拾い上げ、次の必要なアクションに繋げている。

Meltwaterが実践するのは、会社を「Home（社員が安心できる居場所）」にすることだ。そのために、多様な社員全員から意見やアイデアを収集して意思決定をしたり、さらにマネージャーは、メンバーが「居場所」を感じられるようなチームづくりを常に意識したりしている。D&Iを日々の業務に組み込んでいるのが、同社のD&Iの秘訣だ。取材にお答えいただいたCountry Managerのティム・オルーク氏も、Meltwaterは「ドアを開けて足を踏み入れれば、“Home”と感じられる場所」だと語る。

グローバルとローカルでD&Iにコミット

Meltwaterでは、世界各国のオフィスでダイバーシティ&インクルージョンに力を入れて取り組むために、階層的なD&I推進体制が整えられている。APACをはじめとした各地域・国では、有志のD&I Committeeが設置され、イベントや施策が進められている。例えば、テック業界の女性のキャリア形成や課題をテーマにした「Women in Tech」がある。このような地域・国の取組みを指揮するD&IリードとChief Strategy Officerが密に連携するしくみも整備されている。

授賞理由

チームを牽引するマネージャーが、社員が“Home(居場所)”を感じられるチーム作りを常に意識するなど、インクルーシブリーダーシップが実践されている点を評価した。D&Iがプラスアルファの取組みでなく日々の業務や会社の営みに組み込まれている。グローバル規模で取り組むからこそ、D&Iのローカライズという視点と工夫もユニークだ。



また、各オフィスでは、グローバルカンパニーだからこその工夫もある。D&Iのローカライズだ。欧米のD&Iの考え方や取組みをそのまま日本に適用しようとしても、本来とは異なるメッセージになってしまったり、日本の課題・現状に適さなかったりする可能性がある。そのため、日本オフィスでは、日本でD&Iがどのような意味になるのか、どのように教育・浸透させるのが良いのかを、考えるようにしているという。Meltwaterでは、経営層がグローバル規模でイニシアティブをとりD&Iを牽引するだけでなく、日本オフィスで日々の仕事の一部としてD&Iが実践されているからこそ、高い水準のD&I推進が可能になっているのだろう。



株式会社ペンシル 研究開発型インターネットコンサルティング



「面白く楽しいD&I」を描いていくペンシル

「人」こそが、かけがえのない商品

「インターネットの力で世界のビジネスを革新する」という理念のもと研究開発型ウェブコンサルティング事業を展開する株式会社ペンシル。従業員は140名ほどで、国内では福岡・長崎・東京、国外では台湾とベトナムに拠点を置く。

コンサルティングにおける「商品」とは「人」であり、企業理念を実現するには従業員一人ひとりが存分に活躍できる組織であることが不可欠だ。また、ペンシルのクライアントの多くはBtoC企業であり、コンサルティングを行ううえで多様なユーザー視点や顧客目線が欠かせない。ゆえに、D&Iが創業から重視され続けてきたことがわかる。カルチャーが特に表れているのは、行動規範「行動5者」にある「自他の理解者」だ。これは「自他を思いやり、自ら理解のための一歩を踏み出そう」という思いを言語化したもので、チームで協働するうえで従業員全員が大切にしている。この行動規範こそが、企業としてのスムーズなD&I推進につながっているのだろう。



「ベバポ」、学生向け学びのプログラム「びい学」など、ペンシルならではの名前にすることで、社員の「面白そう!」を引き出し、愛着を持ってもらいやすくするねらいがある。

「面白そう、楽しそう」から始まるD&I

ペンシルは一律で大きな制度を作るのではなく、個人に合わせて多様な制度づくりを心がけているという。オペレーションが複雑になるにもかかわらず、社員一人ひとりのバックグラウンドや事情が異なることを踏まえ、敢えてその姿勢を貫く。

「制度」ではなく「取組み」としては、多様なテーマを軸に「面白そう、楽しそう」から参加できる活動を行っている。例えば「食」を通じて交流する「ペンシルキッチン」は、ハラル料理を作って何を食べてはいけないか学ぶなど、多文化に触れながら親睦を深める場となっている。

また、日頃から従業員の子どもや支えてくれる親や配偶者などの家族に、ペンシルという会社や仕事、IT業界への関心を持ってもらえるよう始めたのが「ペンシルファミリーデー」だ。子どもが会社でアバターを作ったり、宝探しのためにイベントで社内を駆け回ったり……ファミリーデーの後は、親がペンシルに通うのを見た子どもが「いいな、楽しそう」と言ってくれるそうだ。ペンシルの取組みは、ネーミングにも工夫が詰まっている。通称名使用を可能にする「ありのままネーム」や「ペンシルキッチン」、育児支援パッケージ

D&Iの輪を社外に広げる

社内のD&Iが、新たな価値創出に直結した代表例がある。ペンシルでは積極的にアクティブシニア採用を行ってきた。その中で、社内のシニアメンバーから、PC操作に慣れていないシニアにとって、Webサイト利用自体に障壁があるという声があった。そこで「シニア目線でWebサイトの使いやすさを診断するサービスを作ってはどうか」と発案があり、開発されたのが、「シニア対応サイト診断サービス」だ。

様々な立場の従業員がいて、かつ「個人のアイデアを尊重して形にする」企業文化があるからこそ、実現した象徴的なサービスだといえる。社内のD&Iが進んできたペンシルは、これから外部へ発信していくことが重要だと考えている。九州レインボープライドへの毎年の協賛、福岡県・福岡市主催のイベントへの登壇等は既に行っているが、D&I推進のメリットをさらに伝えて他の企業を巻き込んでいけば、社会全体の変革にもつながる。ペンシルは理想の社会を描くために、D&I推進を続けていく。

授賞理由

自社の課題やリソースをもとに何ができるかを検討・模索する姿勢が特長だ。ペンシルキッチンなどの参加型の取組みや、取組みのユニークなネーミングを通じて、従業員が自然にD&Iに興味を持ち学べる機会を創出している。従業員を巻き込むための工夫が光っており、他企業のロールモデルになる。

KYOCERA 京セラ株式会社 情報通信、自動車関連、環境・エネルギー、医療・ヘルスケアを中心とした素材や、デバイス、部品、サービスやネットワーク事業

対話を通じた「自分ごと化」で、多様性を強みに

京セラ株式会社は、京都市に本社を構え、全世界に8万人を超える従業員をかかえる大手メーカーである。その事業内容は、電子機器や部品、素材の製造からネットワーク事業等多岐にわたる。経営の基盤となっている価値観は、創業者である稲盛和夫氏が仕事や人生について自問自答する中で生まれた「京セラフィロソフィ」が軸となっている。「全員参加経営」や「利他の心」はD&Iに通ずる価値観であり、「大家族主義」は、社員どうしが家族のように信頼関係を結び、心をベースにする京セラの企業文化の現れでもある。



あなたも、ひとつの、多様性。 全国の拠点も巻き込み進める「自分ごと化」

D&I推進は、全従業員の幸福を実現し、多様性を京セラの強みとして成長し続けるためのアクションである。スローガンとして掲げる「DIVERSITY & INCLUSION & "YOU"～あなたも、ひとつの、多様性～」というメッセージには、D&Iは特別な誰かのためだけでなく「あなた」も含めたすべての人の多様性を活かすためにあるという意味が込められている。

同社のD&I推進の課題の一つは、全社員をいかに巻き込んでいくにある。全国数十か所にある拠点では、リモート勤務が難しい製造現場や、業務の性質上、PCに向かうことが少ない職場など、本社のオフィス部門とは働き方や



授賞理由

働き方や文化が様々な全国の事業所も巻き込んでD&Iを推進することは容易ではないが、各拠点と本社のダイバーシティ推進担当者の連携や、各拠点でのメンバーのメッセージ発信等で、どのようにD&Iを自分ごと化できるかを試行錯誤しながらD&Iの理解浸透を図っている。「対話」を主軸として社内のあるゆる層にアプローチしている点も注目したポイントだ。

文化が大きく異なる。そのため情報格差が生まれやすい。経営トップが発信するD&Iに関するメッセージも、拠点ではどうしても伝播性が下がってしまうことがある。そこで、今年から一人一台携帯端末を配布することにより全従業員が情報にアクセスしやすい環境を整えることにした。また、各拠点で独自のダイバーシティ推進委員会を立ち上げ、イントラサイトに工場長や従業員のメッセージを発信したり、それぞれの課題に合わせた施策を実施したりしている。拠点主導のイニシアチブがあることで、従業員がD&Iを自分ごと化しやすいという利点もある。イントラサイトは他拠点からも閲覧できるようになっており、拠点のニーズや情報を収集し参考にできる。すべての従業員にD&Iを自分ごと化してもらうことが理想だ。



対話を通してベクトルを合わせる

D&Iを進める中で、変化することへの不安を感じる社員や、自分にも関係がある事として捉えられない社員もいる。そのような時には、無理に価値観を押し付けるのではなく、対話を通じて寄り添う姿勢を貫く。D&Iは創業当時から受け継がれる京セラの経営理念やフィロソフィと根底で通じるものであると、繰り返し伝えることも大切だ。

最近の取組みとしては、役員に対して数ヶ月にわたりD&Iに関する社内の課題や悩みを継続的に報告し、一緒になって考えてもらうことで、役員自らの言葉でD&Iについてのメッセージを発信してもらうことにもつながった。対話を大事にするD&I推進は、人との繋がりや心をベースとした経営を行う京セラの文化と親和性の深いものだと見える。

他にも、聴覚障害のある社員が企画・開催する「デフファミリーミーティング」や「デフとのコミュニケーションガイド」の作成、女性活躍推進の研修・講演会や男性の育児参加促進のためのセミナーなど幅広い取組みを実施している。しかしその一方で、D&I推進が「すべての人」のための取組みであるという理解の浸透にはまだまだ課題がある。それゆえに、D&I推進の必要性を感じなかったり、なかなか自分ごと化しづらいと感じたりする社員は少なくないため、今後も引き続き、D&Iの理解浸透をより一層図っていききたいという

KOBELCO 株式会社神戸製鋼所 素材系事業、機械系事業、電力事業

神戸製鋼所のD&Iは、「巻き込む力」で共創する

株式会社神戸製鋼所は、兵庫県神戸市に本社を構える日本の大手高炉メーカーだ。鉄鋼・アルミ・素形材・溶接からなる素材系事業、機械系事業、電力事業など、手がける事業は多岐にわたる。多様な事業に取り組むからこそ、様々な経験や視点、知識を持ったメンバーが集まり、お互いの違いを尊重しあう風土がある。

神戸製鋼所のD&Iは課題から始まった

D&Iを重要課題として位置づけ、本格的に取り組むようになったきっかけは、同社が過去に経験したいくつかの困難だった。約10年前、多くの女性社員が離職をする事態が発生した。その経験から女性社員が働き続けられるしくみの重要性を痛感。育児支援や育児休業などの制度から整備し始めた。また、品質問題が起きた際には、多種多様な視点をもとに意見を出し合い組織のガバナンスを強化することで、リスク軽減に繋がると実感し、D&Iの重要性を再確認することになった。組織・事業課題に直面するたびに、D&I推進は活路を見出す重要な役割を担ってきた。

草の根で広がるネットワークで、従業員の声を聞く

数万人の従業員が働く企業では、現場従業員の声を拾い上げるのは容易なことではない。しかし神戸製鋼所では、草の根活動でその課題を解決している。特徴的なのは、D&I関連の制度整備などを担う人事労政部内の「ダイバーシティ推進グループ」に加え、部署横断の有志メンバーで構成された「ダイバーシティネットワーク(DNW)」を結成したことだ。DNWでは、輪読会を開催したり、積極的にD&Iに取り組む他社の講演に参加したりしながらD&Iの知識を身に付けていく。その後、興味のあるテーマごとに数人のチームを組み、従業員の声を拾いながら、課題の把握から解決策の立案までを一気通貫で担うのだ。このような草の根活動は、グループ会社併せて3万人以上の従業員を抱える同社にとって、現場の生の声を吸い上げる助けになっているという。サステナビリティ推進委員会や人事労政部、関係会社のD&Iグループなど、あらゆる関係部署とも手を取り合い、連携する体制がつけられているのが、同社の強みと言えるだろう。



女性リーダー育成研修の様子

他社との連携で得る知見

強い連携があるのは、社内の部署間だけではなく、他社との連携にも積極的だ。他社は「競争相手」ではなく「共創相手」として、日本をよくしていくために情報・知見を共有しあっている。例えば、神戸市の企業6社で「女性リーダー育成研修」を始め、各社の女性リーダー達を巻き込んだ勉強会をしていくためのネットワーキングを立ち上げた。また、D&Iに関心の高い企業が集まる「ダイバーシティ西日本勉強会」のメンバー企業として、男性育休やLGBTQ+、外国籍社員の活躍などの幅広いテーマや課題に関して、知識を深めつつ、他社と協力しながらマニュアル作成などの取組みを進める。他にも、多様なバックグラウンドや特性の方をゲストスピーカーとしてお招きするランチタイムセッションを定期開催し、車椅子ユーザーのアスリートや他社の担当者を積極的に招待している。横に広がる繋がりによって、自社内だけでは得られない知見と視点に触れることができるという。女性活躍から始まった同社のD&I推進は、「女性社員のためだけのD&I」というイメージを持たれやすい。女性社員だけではなく、すべての社員が恩恵を受けられるものだとすることを発信していき、よりD&Iのレベルを上げていきたいという。多様な人財をマネジメントする管理職へのサポートを強化することで、強くしなやかな組織にしていきたいとの展望も話っていた。



ダイバーシティネットワーク



ランチタイムセッションの様子
(株式会社神戸製鋼所代表取締役社長の山口 貢氏と社外取締役の伊藤 ゆみ子氏)

授賞理由

自社の事業と組織課題から始動したD&I推進は、ダイバーシティ推進グループの働きとダイバーシティネットワークによる部署横断の草の根活動によって支えられており、このような推進体制は、数万人規模の企業組織において現場従業員との間に生じてしまいがちな距離を縮め、従業員のニーズを軸にしたD&I推進を可能としている。また同社の「共創」の姿勢も大きく評価した。



株式会社百五銀行 普通銀行業務及びその付随業務

三重県を代表する企業として従業員の声を聴き、
着実にD&Iを推進

三重県津市に本店を置く、信用を大切にす地方銀行

使命は「信用を大切にす社会をささえます。」である百五銀行。三重県津市に本店を置く地方銀行として、信用が社会の基本であると考え、健全な金融活動を通じて社会を支えることを目指している。社内には風通しのよい雰囲気があり、様々な意見を全員から募集して各種施策に反映するなど、社内の声を様々な業務に反映させる仕組みが作られている。



三重県と連携し、多様なお客様のニーズに対応

百五銀行の経営理念の1つとして「公明正大で責任ある経営をします。」を掲げており、その理念はD&Iの推進においても体现されている。百五銀行がD&Iに取り組む理由は、様々な従業員の新しい意見や視点を取り入れることによって、新たなイノベーションを促進し、お客様に付加価値を提供するためである。パートナーシップ宣誓制度を整備している三重県と連携し、同性パートナーシップ証明書を提示した同性婚カップルに対して、百五銀行の住宅ローンの商品の取り扱いの幅を広げるなど、多様なニーズに応えることを心掛けている。

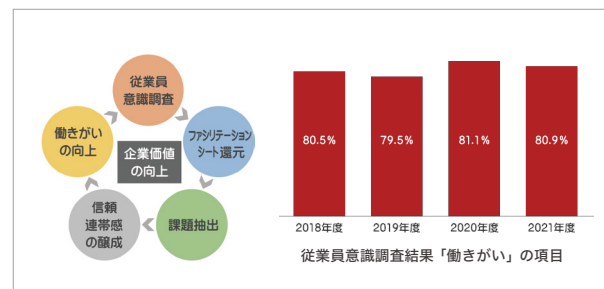
従業員意識調査を通じPDCAサイクルを回す

百五銀行がD&I推進を開始した当初は、働き方改革に本格的に取り組むべく、働き方改革推進室を設置する形を取っていた。その後、働き方改革推進室はダイバーシティ推進部となったあと、現在は人事部に統合。ダイバーシティを「あたりまえ」にするため、人事戦略とダイバーシティ戦略を一体化し、現在はダイバーシティ推進の実効性と機動性を高めている。

授賞理由

「公明正大で責任ある経営をします」という同社の経営理念を体现するD&Iの取り組みをしている。県との連携により多様なお客様のニーズに応えている点や、一定の育児休業期間を人事制度上の在任期間に算入し仕事と育児を両立する従業員のキャリア形成を促進している点など、出来ることから着実に実践をしている点も評価のポイントとなった。

百五銀行の特色ある取組みとして、継続的に実施している従業員意識調査を挙げることができる。従業員意識調査は、全従業員を対象に年1回実施している。従業員意識調査の「働きがい」項目において、肯定的な回答をする従業員の割合が高く、例年80%前後の高い水準で推移している。風通しがよい社風や若手の意見を反映できる職場環境と繋がっているのだろう。従業員意識調査の実施後は、調査結果の平均等を算出したうえで、部署単位で全部署との平均と比較してグラフ化を行い、各部署・各店へ還元している。調査結果の不芳項目だけでなく、強みを活かす項目や、職場で重要と判断する項目についても、部署全員で話し合う機会を持ち、働きやすい職場づくりに繋がっている。このように、PDCAサイクルを回し、誰もが働きがいを持つ職場作りに取り組んでいる。

女性役職者25%を目指す！
インクルージョンの実現に向けて着実に進む

百五銀行では、2024年度末までに女性役職者（係長以上）比率を、2022年6月末時点の19.4%から25%以上に引き上げることを目標としている。女性役職者を増加させるために、女性の職域機会の拡大や男性の育児参画の促進を行うだけでなく、一定の育児休業期間を人事制度上の在任期間に算入することで、仕事と育児を両立する従業員のキャリア形成を促進している。今後は、企業全体で更なるインクルージョンの実現に向けて注力することを志している。Well-beingを柱としながら、従業員意識調査やヒアリングを元に現場の声を吸い上げ、責任を持って着実に取り組む。その姿は、行動理念の「良識ある社会人として誠実に行動します。」に通ずるものがある。



株式会社SAKURUG クリエイティブテクノロジー事業、リクルーティングエージェンシー事業

一人ひとりの事情を尊重するDEIの土壌づくりで、
個の可能性を開花させるバックグラウンドの多様性を尊重し合う
「家族より大事な仕事はない」

株式会社SAKURUGは、「テクノロジーとクリエイティブの力で世界中でDEIを推進する」をパーパスに掲げ、クリエイティブテクノロジー事業とリクルーティングエージェンシー事業を展開する。パーパスでDEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）推進を掲げているだけでなく、「ひとの可能性を開花させる企業であり続ける」という会社のビジョンの実現には、D&Iに取り組むことが自然かつ必須なことだという。トップメッセージである「家族より大事な仕事はない」には、個人の事情を尊重するという意味が込められ、このメッセージの継続的な発信もDEIの浸透において重要な役割を果たしている。



会社のフィロソフィーを体现する社員たち

実際に社内では、言葉通り多様なバックグラウンドの社員が活躍している。取材にお答えいただいたDEI推進室室長の木村杏子氏もその一人だ。同社入社前に結婚・出産で前職を退職後、子育てをしながら働ける復帰先を探すも、なかなか見つけられず苦労したという。そこで出会ったのが時短勤務ができるSAKURUG。広報未経験でありながらも入社した。入社後は、時短勤務の限られた時間の中でもフルコミットし、社内総合MVPを獲得。今年春には初の「時短ママ」執行役員に就任した。木村氏の他にも、お子様の障害で10年間のキャリアブランクがあった方も活躍しているなど、個々の事情を尊重し、個の可能性を最大限に開花させる環境ができています。

授賞理由

ジョブプラットフォーム運営など、企業活動としてDEIを推進しており、社内のDEI浸透も徹底している。また、時短勤務メンバーの就業時間自由化や時短勤務の執行役員、障害のあるお子様がいる社員の活躍など、従来の「はたらく」を取り巻く規範を塗り替え、より多様な人が活躍できる組織づくりを体现している点も高く評価した。

SAKURUG社内のDEI推進フェーズ



何よりも土壌づくり

SAKURUGでは、DEI推進を3つのフェーズで捉えている。その中で特に重視するのは、最も基礎的な段階である「DEIの土壌づくり」だ。これに意識的に注力することで、評価制度や人事制度等のハード面を整えた際に、ハレーションが起きるのを防ぐ。土壌づくりに欠かせないのは、社員一人ひとりに会社のビジョンやパーパスに立ち返ってもらい、「なぜDEI推進をするのか」「なぜ社会課題を解決するのか」を改めて考えてもらうことだ。更にSAKURUGには、DEIが同社メンバーにとって身近かつ重要なテーマであることが分かる取組みがある。それは「DEIだれでもチャット」だ。勤務年数や契約形態に関わらず全メンバーが参加しており、DEIに関する取組みやニュース等の情報を自由に共有・交換できるようになっている。耕されたDEIの土壌があるからこそ、できる取組みではないだろうか。

ポジティブアクションはフェーズのひとつ。
全ての人が活躍できる社会を目指して

同社では、従来の「D&I」から「DEI」にアップデートをして、エクイティ（公平性）の観点も特に重視している。公平な機会を担保していくには、女性役員比率の目標設定や子育てをする社員が働きやすいしくみ作りなど、「マイノリティ性」を持った一部の社員への取組みとして「ポジティブアクション」が求められる。しかし、たとえそのような取組みが一時的なものであったとしても、恩恵を受けられない社員からは、一部の社員のみが優遇されているように見えてしまうことがあるという。そのため、ポジティブアクションはあくまでDEI推進の1つのフェーズに過ぎないこと、最終的な到達点は全ての社員が個人の能力を最大限に発揮し、会社の成長や社員一人ひとりに還元される状態であることを、対話を通じて共有していきたいと木村氏は語っている。



株式会社AIサポートホールディングス コンタクトセンター事業

多様なメンバーが働くからこそ、 一人ひとりの事情を包摂できる職場をつくる

職場の特性を理解したD&I推進は、経営トップから

株式会社AIサポートホールディングスは『Support For Smart Life』を経営理念に掲げ、誰もが便利で快適な生活を送ることができるIOT社会の実現を目指してコンタクトセンター事業などを展開する。多国籍の社員が多く在籍し、多言語対応可能なコンタクト通訳サポートも提供していることから、多様な文化や価値観を互いに尊重しあう風土があったようだ。一人ひとりの生き方の多面性や多様性を大切にすることで、お客様に質の高いサービスを提供できるという。



シフト制を採用するコンタクトセンター事業では、従業員の勤務時間は人によって異なり、コミュニケーションの量に偏りが発生することもある。そのため、以前は従業員の貴重な意見を吸い上げたり、満足度を把握したりすることが難しかった。そこで、社内イントラ内に「意見箱」を設置して従業員の意見や提案を汲み取り、迅速に必要な改善に繋げるようにしている。また、全員が集まる機会を作ることが難しい中で、掲示板を利用して、D&Iに関する情報発信をするなどの工夫もする。同社では、経営トップが積極的にD&Iに関する情報を入手して、取組みの立上げや改善施策に携わることで、スピード感ある意思決定とD&I推進を可能にする。

働きやすい職場を追い求める

同社では、あらゆる事情や特性、バックグラウンドを包摂した職場づくりに取り組む。例えば、全従業員を対象に時短勤務制度を導入し、評価方法等も明文化することで、働き方について相談しやすくしたり、介護・育児等を理由に出社が難しい従業員に対してはコンタクトセンター業務に必要な電子機器を貸与してリモート勤務を可能にしたり。障害のある方の雇用推進も行い、誰もが活

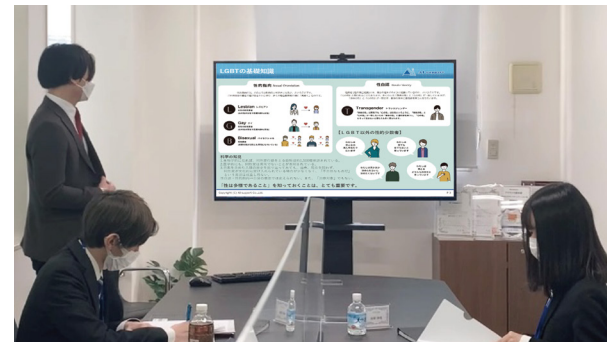
授賞理由

外国籍や性的マイノリティ、介護・育児中の従業員など、多様な従業員が働くからこそ、個人の事情や特性を包摂できるような配慮をする。シフト制で従業員の勤務時間が異なるという職場の特性を理解し、掲示板の利用や意見箱の設置による迅速なPDCAサイクルを可能にしている。

躍できるような働きやすい職場環境の構築を目指している。

また、服装などの自由度が高い職場でもあるため、性自認や性別、性表現などに関わらず働くことができるということで、性的マイノリティの従業員の採用にも積極的だ。東京レインボープライドに参加したり、「PRIDE指標」で5年連続ゴールドを受賞したりするなど、会社としてLGBTQ+に関する理解を深めることで視野が広がり、結果として性的マイノリティの方が働きやすい環境構築ができています。

他にも、「生理休暇」という名称では取得しづらいと感じる場合もあるからと、「F休暇」に名称を変更し、生理の話題を共有しやすい人事の女性社員に、直接勤怠報告ができる仕組みを運用している。



一人ひとりの事情を考慮した公平な評価制度

コンタクトセンターの業務は、クライアント企業様のサービスを利用しているユーザー様からのお問い合わせに対し、お困りごとを解決したり、サポートをしたりする仕事であり、迅速な対応を求められる環境であるため、遅刻や欠勤に対して厳しく評価をしている。しかし、女性特有の体調不良や、子育て・介護、家族の病気などによる遅刻はマイナスの評価にしないようにしたり、時短労働の従業員を考慮して、一人ひとりに合わせ丁寧にシフトを組むようにしたりと、公平性の観点を考慮した評価制度を取り入れている。

コンタクトセンター事業の性質上、すべての従業員が一堂に参加するイベントや研修、ディスカッションなどの開催は難しい。そこで、更なるD&Iへの理解促進と意識醸成のために、E-ラーニングの拡充や対話の機会を増やしていきたいという。



株式会社more 世田谷エリアのデイサービス・訪問介護・訪問看護

介護で「人」に向き合ってきたからこそ、 moreのD&Iは自走する

創業時から変わらない、素直なコミュニケーション

世田谷エリアに根ざした介護サービスを提供する株式会社more。介護サービスの利用者にはそれぞれの人生や背景があるため、利用者とコミュニケーションをとりながら信頼関係を結んでいくことが重視される。同時に、利用者一人ひとりに合わせたサービスを提供するためには体験のシェアが不可欠。これらを踏まえ、経験値や役職にとらわれないコミュニケーションを通じて「素直にお互いから学び合う・教え合う」というカルチャーが、moreには創業時から根づいている。この姿勢と「人・地域・感動」という3軸によって、従業員が個々の成長や違いを自然と尊重しあっていたmore。社内ではD&Iは「当たり前」だったが、当事者の方や求職者にとってのわかりやすさ・安心につなげるため、会社として取組みや考えの発信を始めた。



当事者の声が活きる

moreでは当事者を中心に取り組みが自走しており、カミングアウトして働いている11名ほどのLGBTQ+当事者のうち、3名は自主的にコミュニティでプロジェクト活動を行っている。

例えば、入社した当事者社員から「他に当事者社員がいるか分からなくて不安だ」という声が上がった際は、カミングアウトをしている当事者社員から希望者を集め、クローズドのお茶会やミーティングを開いてライフストーリーの共有・情報交換を可能にした。リーダー層へのヒアリングで「カミングアウトを受けたときの反応に戸惑ってしまう」という声が上がった際には、有志の当事者社員と一緒に、Q&A形式で対応を学べる資料を作成した。直近では、社内報でLGBTQ+コーナーを作成するというプロジェクトも本格的に動き出すなど、活発かつ主体的な活動が数多く見られる。

また、入社時に新社員本人がカミングアウトして働くことを希望した場合、人事部に予め相談してもらい、双方に必要な情報を担保することでアウトティングを防ぐという仕組みをつくり、メンバーが安心して働ける環境を整えている。もちろん社内のリソースには制限もあり、一気に幅広い取組みは進められない。しかし、一つひとつ真摯に臨むことで、社内は着実に前進している。

授賞理由

自社のD&I推進を社外にも発信することで、D&I推進企業で働きたいと考える求職者の方々が安心して働ける場所があることを届けられるようにしている。LGBTQ+インクルージョンに関しては、LGBTQ+の社員が企画するプロジェクトや声をもとにした資料作成など、当事者とともに進められており、そのような取組みが活きる環境がつけられている点も評価した。



D&Iを支える信頼関係

moreの従業員は100名以上。しかし月に一度、従業員と管理職、管理職と社長で月に1回の個人面談を実施することで、従業員のニーズや困りごとが集約されるようになっていく。こうして集まった情報が施策に落とし込まれるのだが、これが成り立つのは、思っていることを素直に伝えあえる信頼関係があるからだろう。

介護というサービスの中で、従業員が「目の前にいるこの方はどんな人か」に毎回素直に向き合い、多種多様な人がいることを前提に「その人が抱えるものに対してどうすれば良いのか」を考え続けることで進んできた、moreのD&I。

今回取材にお答えいただいたH&Cブランドマネジメント部マネージャーの渡辺将広氏は「信頼関係を気づくために大切にしているのは、どんなに小さいことでも約束を必ず守ること、困りごとを拾い上げて時間をかけずに実現すること。人によって困り事やニーズの大小の認識は異なるため、小さく見えるニーズでも拾い上げて実現していくようにしている」と語っている。



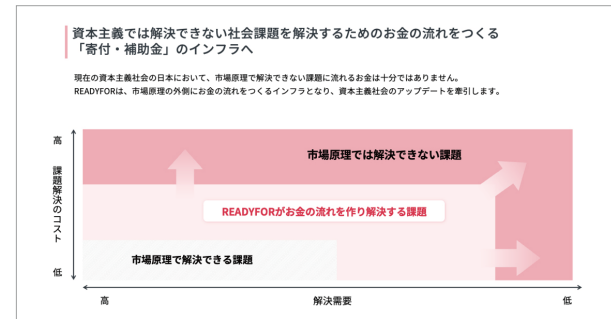


READYFOR株式会社 クラウドファンディングサービス運営会社

「誰もがやりたいことを実現できる世の中」への挑戦を支えるD&I

急成長中のスタートアップ READYFOR 株式会社

日本初・国内最大級のクラウドファンディングサービス「READYFOR」などを展開するREADYFOR株式会社は、急成長中のスタートアップ企業だ。「想いの乗ったお金の流れをつくる」をミッションに掲げ、資本主義では流れにくい領域（NPO、医療機関、研究分野、地域活性化、文化などの活動）に対して多角的に事業を展開している。



D&I とともに、「誰もがやりたいことを実現できる世の中」へ

「多様性」は、代表である米良はるか氏、樋浦直樹氏のお二人が創業時から大切にされてきたことだ。「誰もがやりたいことを実現できる世の中をつくる」という同社のビジョンは、文字通り「すべての人のため」であり、ダイバーシティ&インクルージョンの理念を内包している。D&Iは常に会社と事業の根幹にあり、それに取り組むことは同社にとってあたりまえのことだったという。

実際にREADYFOR株式会社では、地域創生から教育、環境保護まで幅広い分野のクラウドファンディングプロジェクトに向き合うため、必要な知識のあるメンバーを採用していくうちに自然と多様なメンバーが集まっていった。様々な背景や目標を持つ実行者の想いを形にするためにも、「〇〇視点」を行動指針の一つとしている。思い込みを捨て、相手の声に耳を傾け共感しようとする姿勢のことだ。相手の立場で考えるコミュニケーションはD&Iにおいても求められるが、その姿勢が社内の評価制度にも組み込まれていることで、結果的にD&Iを体現しやすい社内カルチャーが醸成されているそうだ。クラウドファンディングサービス「READYFOR」では、担当の「キュレーター」が一人ひとりの実行者の想いが詰まったプロジェクトを、企画から発信までサポートしている。日々実に多様なプロジェクトが立ち上がるが、実行

授賞理由

事業として社会課題解決に挑戦しているからこそ、多様な知見をもつメンバーや多様な背景・働き方のメンバーを採用するとともに、メンバーが活躍しやすい環境醸成に取り組んでいる。行動指針の一つである「〇〇視点」を大切にして、相手の立場を考えるコミュニケーションや姿勢が評価制度にも組み込まれている点も評価のポイントになった。

者の想いを具現化するには、プロジェクトの背景にある課題への理解も欠かせない。社会課題解決のために、D&Iの観点や社会的視点を日々アップデートすることを心がけている。

ライフステージの多様性も活かせる組織

READYFOR株式会社でのD&Iの取組みは、コロナ禍をきっかけに加速した。リモートワークに移行した際、フルフレックス制度も同時に導入。コアタイムをなくし、細切れの時間でも勤務できるようにしたことで、育児・介護をするメンバーやあらゆる事情を抱えたメンバーが働きやすくなり、ライフステージの変化にも柔軟に対応できる職場へと変化した。代表の米良はるか氏が率先して産休・育休を取得したことも、柔軟な働き方を支える社内へのメッセージになったという。ビジョンや事業にD&Iが根付いている組織ではあるが、D&Iを「知っている」状態から、一人ひとりのメンバーが「本質的に理解して実践する」状態を目指すには、乗り越えるべき壁があるようだ。これから長期的にD&Iに取り組んでいきたいからこそ、なぜ会社としてD&Iに取り組むのかを合理的に説明していくことで、メンバーの理解を広げたいという。

D&I にゴールはない。社会の変化に合わせて学び続ける

取材にお答えいただいた執行役員の岡元淳氏は、「D&Iにゴールはなく社会の変化もしていくので、常にアップデートして謙虚に学び続ける必要がある」と語る。リソースが限られている中で持続的に進化し続けるため、意識調査等を利用した客観的な課題の抽出や具体的なロードマップの立案など、実行可能なアプローチで着実に進めていくという。「誰もがやりたいことを実現できる世の中をつくる」に組織の中からも挑戦していくREADYFOR株式会社のD&I推進に今後も注目していきたい。



TIC賞

トッピングクルーシブカンパニー賞



トッピングクルーシブカンパニー (TIC) 賞は、今年度の 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インクルージョン、公平性、帰属意識をどのくらい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。

トップインクルーシブカンパニー賞

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、

企業には、自社社員を対象に、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。

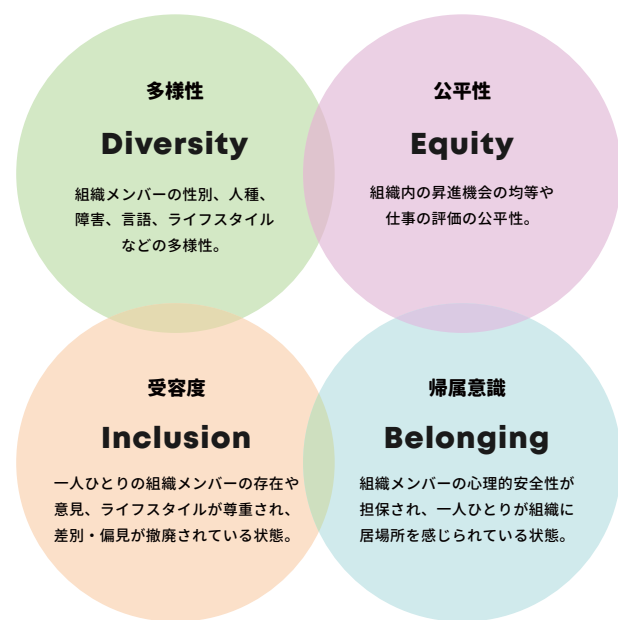
インクルージョンスコア提出企業の中でスコア上位 35% の企業には、DEIB を先進的に実践する企業として「トップインクルーシブカンパニー（TIC）賞」を授与いたします。

※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

昨年 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り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。

インクルージョンスコア

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。



各質問項目の回答スケールとサーベイのスコア別評価を含めた完全版は、右の QR コードを読み取ることで、ご確認ください。

※スコア別評価は、本アワードのトップインクルーシブカンパニー賞の授賞基準ではございません。

インクルージョンスコア質問項目（全 20 問）

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ばかにされないと思う。
	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) があつた場合、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。
差別・偏見の有無	13	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	14	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	15	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。
	16	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。
	17	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” をする必要はないと感じる。
	18	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(多様性)への理解・尊重	19	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。
	20	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。

トップインクルーシブカンパニー賞 受賞企業

社名	業種	インクルージョンスコア
株式会社 Waris	人材ビジネス（求人広告・紹介・派遣）	86.7
iYell 株式会社	通信関連	86.2
Meltwater Japan	ソフトウェア・情報処理	84.74
株式会社テレワークマネジメント	専門コンサルタント	84.4
freee 株式会社	インターネット・web 関連	82.5
株式会社笑美面	医療・福祉・介護サービス	81.5
株式会社パーソナルネット	専門店（その他小売）	80.4
株式会社 AI サポートホールディングス	サービス（その他）	79.5
ナイル株式会社	インターネット・web 関連	79.17

人的資本経営でD&Iは進むのか

昨今、人的資本経営の重要性が高まっている。人的資本経営とは、「人材を資本として捉えて、価値を最大限に引き出すことで中長期的な企業価値向上に繋げる経営のあり方」のことだ。人材をコストや資源ではなく、「資本」と見なし人材戦略を経営戦略へと繋げる時代へのシフトだと言える。

同時に、人的資本に関する情報の透明化・公開の流れも世界的に加速している。NASDAQや英国取引所、香港取引所等では、企業の役員メンバーにジェンダーや人種の多様性を求めるポリシーが定められ、日本でも2022年に、企業に対して人的資本情報開示（有価証券報告書に記載）の義務化が発表された。開示が義務化されると言われている19項目の中には、人材育成方針や福利厚生に加えて、従業員のデモグラフィック情報や産休・育休取得率、男女賃金格差等、多様性に関する項目も含まれる。もちろん社会的な要請だけではなく、多様な視点によって生み出されるイノベーションの観点から、D&Iを経営課題として取り組み始めた企業も多いだろう。「人材版伊藤レポート 2.0」等においても、イノベーションの源泉として同質性高い組織の解体の必要性が示唆されている。

しかし重要なのは、人材の多様性が必ずしも経営課題突破口としてのダイバーシティ&インクルージョンに繋がるわけではないということだ。多様な人材のインクルージョンに焦点を当てなくては、ダイバーシティを活かさず人材を組織に同質化してしまうことになる。「多様性の殻を被った同質性の高い集団」を生み出してしまふ危険性がある。

“Diversity is a fact. Equity is a choice. Inclusion is an action. Belonging is an outcome.”（「多様性は事実、公平性は選択、インクルージョンは行動・実践、帰属意識は結果である」）という言葉が語るように、多様性が「ある」状態はあくまでも事実でしかない。インクルージョンという積極的なアクションによって、多様な人材の経験・視点を革新的な発想やアイデアの源泉にすることが出来るだろう。インクルージョンの従業員性サーベイ等の調査・分析ツールの市場が大幅に成長し導入する企業が増加する近年の潮流を鑑みると、将来的には「インクルージョン情報」も非財務情報として開示が求められるようになっていくかもしれない。

1：経済産業省 2021年「経済産業政策の新機軸 2：経済産業省 2022年「人材版伊藤レポート2.0」

D&I AWARDでは、今年度よりトップインクルーシブカンパニー(TIC)賞を新設し、独自の評価指標「インクルージョンスコア」(P.39)を利用して、社員が高い割合でインクルージョン、公平性、帰属意識を実感できている企業を表彰する(詳細説明はP.37を参照)。

1回目の開催となった今年度は、トップインクルーシブカンパニー賞に応募した企業の中で、株式会社Warisがインクルージョンスコアの最高点を取得した。そこで本記事では、Warisのインクルーシブな組織づくりのメソッドに着目していく。

インクルーシブな組織のかぎは、 Wishの言いやすさと「わがごと化」でつくる コミュニケーションカルチャー

株式会社Warisは、妊娠・出産・育児などを経験した女性が一つの組織・固定化された働き方にフルコミットするのではなく、柔軟なキャリア構築や働き方を自由に選択できる社会の実現を目指し、女性に特化したジョブマッチングサービスや働き方改革・D&I推進支援事業などを展開してきた。近年はさらに、女性に限らず、すべての人が置かれている環境によってはキャリア、働き方、生き方の選択に制約があるとして、個々の違いを活かして強みにしていける社会を目指している。そのような社会の実現のために、まずはWarisがD&Iのパイオニア、そしてロールモデルとして、D&Iを体現する組織をつくる。

Waris

株式会社Waris

女性に特化したジョブマッチングサービス事業、キャリアシフトプラットフォーム事業、D&I・働き方改革・人材のソリューション事業など

「Wish」の言いやすさで コミュニケーションを活性化

同社は、ビジョン共感型の採用をしており、ライフステージや個人の事情等に合わせて、働き方や雇用形態も多様だ。業務委託やフリーランスが30%以上、国内外でのフルリモートメンバーは13%、キャリアブランクのあるメンバーは26%を占める。10年前の創業時からフルリモート勤務が整備されており、リモート勤務だからこそ、メンバーの様子や個人の悩みや課題が見えにくいため、社内外でのLive your Lifeというビジョン実現に向けて、こうしていきたいという希望や違和感を抱いた時の要望(Wish)の言いやすいカルチャー作りを意識している。

このような組織作りには過去の経験にも理由がある。以前、同性パートナーのいる女性社員から、就業規則が定める配偶者や結婚では同性カップルが該当していないという指摘があった。そこで就業規則を改訂して、ファミリー休暇を同性カップルも取得可能にし、独自の同性パートナーシップ申請書を作成した。この出来事からも、「Wish」のしやすさの重要性を強く認識し、徹底しているのだ。

Wishを言いやすくするには、日頃からコミュニケーションを活性化して組織作りへの参画意識を高めることが大切だ。そこでWarisは仮想オフィスで仕事をしたり、自分について共有する「Live My Lifeシェア」という機会を作ったり、パフォーマンス管理システムでお互いのアクションを誉め認めあったり、悩みや失敗も含めて自ら口に出す大切さを入社時に伝えたりなど、相互コミュニケーションカルチャーを作り上げる工夫が各所に散りばめられている。



Warisのカルチャーを支える「わがごと化」と カルチャーイノベーション

多様な働き方のメンバーがいるからこそ、看護休暇やファミリー休暇を取りやすくするしきりもある。取得のハードルを低くするため、勤怠チャットでオープンに休暇の利用申請と事情説明をすると、他のメンバーが自主的に応援やサポートメッセージを送り合うのだという。取得したメンバーは、休暇中にあった子どもの運動会やふうふのディナー、趣味の推し活などを共有したくなる。このようなあなたかたかなやりとりは、バリューに「わがごと化」があるように、当事者意識をもち、他者の視点で物事を捉え理解する姿勢があるからこそできることではないだろうか。

このような「わがごと化」カルチャーの醸成には、同社の「カルチャーイノベーション(通称・カルイノ)」が一翼を担う。カルイノチームは、部署横断のメンバーで構成され、メンバーの声を拾い巻き込みながら一緒に理想の組織とカルチャーを作っていく。メンバー主導で「多様性発信プロジェクト」を発起して、多様性を再定義するワークショップを主催し、一人ひとりが目指す社会や会社のあり方を言語化して発信するというアクションプランに落とし込んだのも一つの取り組みだ。

Warisのインクルージョンスコアは、帰属意識(Belonging)が88%以上と特に高い。Warisが高水準でインクルーシブな組織づくりを実現できているのは、同社がソフトとハードの両面から、組織のあらゆるところに疎外感を抱かせないコミュニケーションを創出する工夫をしているからだろう。今後は、カルチャーをアップデートさせながら、幅広い年齢層のメンバーや柔軟な働き方をしたい男性メンバーなどより多様な組織に成長させつつ、成功事例を発信していくことで、D&Iをリードしていきたいという。

最後に

今年度、第2回目の開催となった「D&Iアワード 2022」では、グループ連名会社含めた547社の企業・団体にご参加いただき大規模な認定表彰制度に成長し、新たに「トップインクルーシブカンパニー賞」を立ち上げ、組織カルチャーを評価する枠組みの作成に挑戦いたしました。

このような成長と挑戦ができたのは、「D&Iアワード2022」にご参加いただいた企業・団体、ご支援いただいたご後援企業・団体、そして、受賞企業の選出にご尽力いただいた審査員の方々、ならびにお力添えいただいたすべての皆様のおかげです。

そして、これまで社会のインクルージョンと公平性の実現、社会変革のために尽力されてきた、そしてされている方々が変革の土壌を築き上げてくださったおかげでもあります。皆様に心より感謝申し上げます。

本アワードが目指すのは、ダイバーシティ & インクルージョンが社会の「あたりまえ」となった社会です。

しかしこのビジョンの実現には、まだ多くの課題がございます。差別を有した構造は正当化され、あらゆる社会の側面で再生産され、社会の中で温存されています。そのような固定された社会の構造を融かし、障壁をなめらかに変えていけるアプローチがD&Iであると考えています。日本にある300万を超える企業がD&Iに取り組むことができれば、これまでD&Iを知らなかった個人が一人でも多くD&Iを知り何か一つでも実践したら、社会が変わっていくと信じています。D&Iアワードを通じて、小さな変化の連鎖を起こしていけるように邁進してまいります。

ダイバーシティ & インクルージョンに“完璧”は有りません。現在のD&Iアワードも社会のすべての「多様性」を考慮できる“完璧な評価制度”とは到底言えず、業種・規模・地域等によって多種多様な企業のD&Iを正確に可視化し評価するにも、まだ道半ばです。社会をアップデートできるように存在を目指していくために、毎年改善を繰り返しながら少しずつ前進して参ります。

D&Iアワードと共に未来を築いていくため、今後も引き続き皆様のご支援賜りたく存じます。

審査員紹介

ライラ・カセム

一般社団法人シブヤフォントアートディレクター
東京大学共生のための国際哲学研究センター (UTCP) 特任研究員

日本生まれのイギリス人グラフィックデザイナー。2016年東京藝術大学大学院デザイン科博士課程修了。日英両国で育ち、多人種、障害当事者でもあるといった自身の複合的なマイノリティ性を「一人国連」と称し、社会に取り残された人々のエンパワメントになるような活動・研究を行う。一般社団法人シブヤフォントではアートディレクターとして勤め、協働創作活動を通して地域の福祉事業所の人々とデザインを学ぶ学生たちをつなげ、渋谷の街のダイバーシティ & インクルージョンを推進している。

古山 陽一

国際医療福祉大学成田看護学部専任講師
(NPO 団体) ババの育児・看護・介護支援センター代表

1979年、福岡県生まれ。大阪市立大学(現・大阪公立大学)大学院修了。同大学医学部附属病院看護師を経て、2016年から国際医療福祉大学専任教員。他に、成田市男女共同参画計画推進懇話会委員(2022年4月～現在)、阿倍野区子育て支援連絡会運営委員(2015年4月～2016年3月)等も務める。2012年から「男性のケア参画」を支援するNPO主宰。共著書に『コロナ禍における日米のNPO』(明石書店)。家庭では、小学4年生の娘と1年生の息子の育児に携わり、子どもの誕生時には2子で合計6か月の育児休業を取得した。看護学の探究を通じ、性別にとらわれず生きることができる社会への実践を目指して、日々奮闘中。2018年、澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞受賞。「イクメン最強助っ人」(毎日新聞、2013年)他、メディア掲載歴多数。千葉県在住。

白河 桃子

相模女子大学大学院特任教授
昭和女子大学客員教授
ジャーナリスト

慶應大学卒業後、住友商事、外資系金融での会社員経験を経て作家・ジャーナリストに。女性も男性も共に、柔軟で効率的な働き方でワークライフバランス、ダイバーシティを実現する社会をテーマに、多数の著述・講演活動を行っている。大学では女性とキャリアに関する講義を行う。ダイバーシティ経営や女性の働き方、キャリアデザインについての著作や講演多数。また、「地域働き方改革支援チーム」、男女共同参画局の「重点方針専門調査会」、「働き方改革実現会議」など政府の委員を多数歴任。

星 賢人

株式会社 JobRainbow 代表取締役

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。

新サービス情報

D&Iの本質的な理解浸透、 自分ごと化にお困りの全ての企業様へ。

「D&I検定」を新リリース!

JobRainbowが、D&Iを包括的に学べる
日本初の検定制度を新たにリリースします!

(5月リリース予定 ※変更の可能性あり)

【D&Iの根幹を支える概念】と【実践的な対応例】を包括的に学べる、充実のカリキュラムの検定内容。

社内のD&I理解浸透を根本から進め、包括的に対応事例を知り、実践に移す。日本のD&Iをリードしていく、日本初の検定制度です。

D&I検定の受験を通じて、D&Iを芯から理解、自分ごと化し、主体的に動くプレイヤーを輩出することで、多様な個の「差異」が「彩」となる社会を目指します。



D&I検定

カリキュラム内容

D&Iを根幹で支える概念

ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン、無意識の偏見、マイクロアグレッション、障害の社会モデル など

実践的な対応例

ジェンダーギャップ、SOGI、障害、多文化共生、育児・介護等に関する職場で起きている具体的な課題・事例

皆様と共に、より本質的なD&Iを推進していきたいと
開発チーム一同意気込んでおります!

D&I検定に関する情報は、メールにて随時ご案内いたします。

今後のリリース日程情報

- 2023年3月中 D&I検定公式サイト開設
- 2023年5月中 全社員に受講していただきたい検定3級をリリース予定!



D&I AWARD 2023 開催決定! (応募時期・内容 未定)

応募時期や応募内容に関する詳細は、公式サイトにてご案内いたします。

