

≡ **D&I AWARD**
≡ **2021**

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

AWARD REPORT

Contents

代表挨拶	01
D&I Award とは	02
認定	03
ダイバーシティスコア	04
アワード調査結果	07
認定企業一覧	12
認定企業の取組み	17
アワード	19
スタートアップ企業部門	20
地方企業部門	22
中小企業部門	24
大企業部門	26
最後に	28

代表挨拶

Message from Founder of D&I Award

今、世界は大きな転換点にあります。

技術の急速な発展により、私たちは国境を超えたつながりを持って、あらゆる情報を瞬時に手に入れることができるようになりました。

人々の価値観はより多様化し、行動様式はより複雑になる中、顧客理解や社員の働きがいの向上、外部環境の変化に柔軟に対応していく上で、D&I に企業が取り組むことは、経営戦略でありイノベーションの源泉を作ることに繋がります。

「誰もが何かのマイノリティ」

というのが、人の本質であれば、D&I は特定の少数派だけではなく、全ての社員、全ての人々に関わるテーマのはずです。

D&I Award を通じて、企業の持続可能な発展に寄与していく。

その先に”全ての人”が誇りを持って生きられる世界があると私は信じています。



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 60 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』概要

『D&I Award』（以下、D&I アワード）は、日本全国の企業のダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の取組みを評価する日本初の認定制度です。本年度が初めての開催となりました。

本アワードでは、認定とアワードの2つの方法で評価をしています。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」(P.04-P.06 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。

- 乙武洋匡(作家)
- 高橋祥子(株式会社ジーンクエスト代表取締役・株式会社ユーグレナ執行役員バイオインフォマティクス事業担当)
- ティツアアナ・アランプレセ (FCA ジャパン株式会社マーケティング本部長)
- 星賢人 (JobRainbow 代表取締役 CEO)

『D&I Award』の経緯・目的

これまでのダイバーシティ & インクルージョンには、主に 2 つの課題があると私たちは考えています。

第一に、「ダイバーシティ & インクルージョン」の定義の部分性です。これまで D&I の主流は、「女性活躍」を基盤とする「ジェンダー平等」や同一の文脈で語られる「育児と仕事の両立支援」でした。

LGBTQ+フレンドリーや障がい者活躍、外国人活躍といった取組み・施策が同時に広がりつつも、それらはそれぞれ別個の取組みとして捉えられてきた傾向がありました。それにより、企業の中には、D&I 推進を謳いながらも、女性活躍のみに特化してその他の取組みに着手できずにいる企業もいたり、同時に、幅広い取組みをしてもその全体像を可視化し評価する枠組みが社会に備わっていなかったりする現状がありました。

本来の D&I は、「多様性の包摂・包括」という言葉が物語っている通り、女性、障がい者、LGBTQ+, 外国人等の個々の属性にフォーカスするのではなく、これらを含めたあらゆる属性、価値観、経験を可視化・尊重・活用していくことであり、それは単なるヒューマンフレンドリーではなく不公平な社会構造の是正という大きなゴールへのアプローチです。誰もが何かしらのマイノリティである

ことから、D&I は、「マイノリティへの救済策」ではなく、すべての人の構造的障壁をなだらかにし、心理的安全性を実現していくマッピングツールであるとも言えます。そこで、本アワードでは、「ジェンダー」「育児・介護」「障がい」「多文化共生」「LGBT」の 5 つを中心に企業の取組みを評価することを通じて、これまでの部分的な D&I のあり方から、より包括的な新しい D&I のあり方を提案しています。

第二は、日本の D&I における 2 つの情報の非対称性です。1 つ目は、大企業が中心的なアクターとされ、中小企業にはなかなかスポットライトが当てられないこと。2 つ目は、D&I 推進が会社選びの重要なファクターになりつつも、求職者には D&I 推進企業が広く知られていないこと。

社会全体に D&I の重要性を波及させていくには、D&I 推進に取り組むあらゆる規模の企業とその取組みの社会的プレゼンスを、発信と評価を通じて上げていく必要があると私たちは考えています。そこで、認定とアワードという 2 つの性質を有する『D&I Award』を立ち上げ、認定を通じた D&I 推進カンパニーの可視化と、アワードを通じた D&I 推進の新たなロールモデル輩出を目指すことで、この非対称性を解消していきます。更に、企業規模や本社所在地を考慮した 4 つの部門を設置することで、大企業だけでなく、中小企業、地方企業、スタートアップ企業など多様な企業に注目しやすくし、それぞれの D&I 推進の課題と傾向をより理解していくことに繋がります。本アワードが追い求めるのは、優劣をもとにした D&I のゼロ・サムゲームではなく、ポジティブ・サムな D&I。アワードという形で多くの企業を巻き込み、大々的に D&I について発信することで、社会にコレクティブインパクトを与えていくことを考えています。

『D&I Award』の 3 つの目的

本アワードの目的をまとめると以下の 3 つになります。

01. D&I に取り組む企業の後押し
02. D&I のあり方をアップデート
03. D&I 推進の担い手を拡大

最後に、D&I に完璧はなく、常に追い求めていく標ベです。その標ベに向かっていくアプローチは、企業の特徴や性質によってさまざまですが、共通するのは、現状をクリティカルに分析して課題解決をしていくことだと言えます。D&I アワードは、日本のダイバーシティ & インクルージョンの尺度のひとつを提示しながら、前述の 3 つの目的を通して、社会全体の D&I 推進と、その先にある「D&I があたりまえの社会」の実現をビジョンに掲げていきます。

認定



ビギナー

数ある企業の中でも、会社として D&I に取り組む重要性と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、それを今まさに社外にも波及させている。

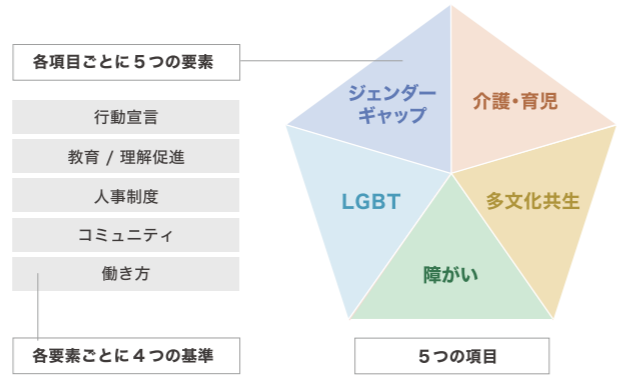
ダイバーシティスコア

Diversity Score

ダイバーシティスコアとは、JobRainbowが策定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」「育児 / 介護」「障がい」「多文化共生」「LGBT」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”がいきいきと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」「育児 / 介護」「障がい」「多文化共生」「LGBT」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、D&Iの社内啓発、重要性和理念の理解だけでなく、ジェンダー、育児 / 介護、障がい、多文化共生、LGBT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について		
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たり、今後取り組むために議論を進めたりしている。
	行動指針	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)
	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)
教育/理解促進	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	女性リーダー育成を推進しようとしている。
	キャリア形成支援	女性のキャリア形成を支援している、または今後キャリアアップを目指す女性がいた場合にサポートする。 (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。
人事制度	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、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。
	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)
コミュニティ	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。
	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。
働き方	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。
	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について		
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サイトで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)
	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)
教育/理解促進	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。
	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)
人事制度	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)
	性別適合サポート	性別適合サポートがある、または申し出があ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。
	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)
コミュニティ	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)
	社内のアライの活動あり	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)
働き方	服装・髪型の自由度が高い	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)
	男女別の制服無し	男女で制服が分かれていない。※分かれていない場合はチェックを入れる
	通称名使用OK	通称名の使用ができる、または今後申し出があった場合は使用を認める。(例:公的な手続き以外で、社員証や呼称を通称名に変更)
	性自認に合わせた配慮	性自認に合わせた配慮を行なっている、または今後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)

障がいについて		
行動宣言	差別禁止の明文化	障がい者についての差別禁止規定がある。
	経営トップメッセージ	障がい者活躍について経営トップメッセージがある。 (例:WEBサイトで障がい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)
	社会貢献	障がい者活躍に対する社会貢献をしている。 (例:障がい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、WEBサイトでの方針記載など)
	行動指針	障がい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)
教育/理解促進	社内啓発	障がい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、障がいに関する書籍の配布)
	専任の指導担当	障がい者活躍専任の指導をする担当がいる、または今後障がいのある社員が入社した際には指導をする人やメンターを配置する。
	管理職の理解促進	障がい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。
	有資格者在籍	障がい者活躍に関する資格保有者がいる。(例:障がい者職業生活相談員がいる、企業に籍型ジョブコーチなどの資格)
人事制度	合理的配慮の提供	障がい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、障がい者個人のニーズに合わせた配慮をしている、または今後障がいのある社員が入社した際には配慮をする。
	相談窓口	障がい者社員やその周りの人が相談できる窓口がある。
	支援団体との連携	障がい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)
	障がい者採用	障がい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)
コミュニティ	障がい者社員	障がい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。
	社内コミュニティあり	障がい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)
	有志の社内活動あり	障がい者活躍に関する社内のアライ活動がある。(例:障がいに関する啓蒙活動や理解を深めるミーティング開催)
	一般部署での就労	障がい者雇用専門部署や特例子会社だけでなく、一般部署で活躍する障がい者社員がいる。
働き方	施設のバリアフリー	障がい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)
	補助器具	障がい者の動きやすさのため、補助器具の利用を認めている、または今後障がいのある社員が入社した際には利用を認める。 (例:拡大読書器あり、サングラス着用OK、補聴器OKなど)
	マニュアル配慮	障がい者も働きやすくなるような、マニュアル配慮をしている、または今後障がいのある社員が入社した際に必要であれば、その障がいに合わせたマニュアル整備をしていく。(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)
	勤務時間の配慮	障がい者の動きやすさのため、勤務時間の配慮を行っている、または今後障がいのある社員が入社した際には配慮する。

多文化共生について

行動宣言	差別禁止の明文化	多国籍社員の働きやすさのため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)
	経営トップメッセージ	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:WEBサイト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)
	社会貢献	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の主催、海外での採用イベントへの参画、多文化推進を行う団体との提携、インタビューへの出演、WEBサイトでの方針記載など)
	行動指針	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)
教育/理解促進	社内啓発	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)
	社内教育	多国籍社員に対し、差別を行わないように啓発や勉強会、研修などを行なっている、または今後多国籍社員が入社した際には社内教育を行う。
	管理職の理解促進	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、または今後多国籍社員が入社した際に理解促進を行う。
人事制度	多国籍社員向け研修	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)
	就労サポート	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)
	多言語コミュニケーション	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)
	相談窓口	外国人社員やその周りの人が相談できる窓口がある。
	グローバル採用	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)
コミュニティ	外国人社員	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。
	社内コミュニティあり	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)
	外国人の経営/管理職あり	経営者/管理職の中に外国人社員がいる。
働き方	有志の社内活動あり	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)
	多宗教への配慮	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)
	お祈り部屋有り	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。
	食事への配慮	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あ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)
	多文化の尊重	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しようとしている。

育児・介護について

行動宣言	経営トップメッセージ	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がある。 (例:WEBサイトで代表が育児・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)
	行動計画	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持っている、または今後取り組もうという意識がある。 (例:育児所得を増やすことを計画・介護への配慮を意識するなど)
	社会貢献	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、WEBサイトでの方針記載など)
	行動指針	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)
教育/理解促進	管理職の理解促進	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、または今後育児取得をする男性社員や、介護をする社員がいた場合に理解を促進する。(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)
	職場全体の理解促進	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や、介護をする社員がいた場合に理解を促進する。
	男性の育児推進	男性社員の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)
人事制度	社内啓発	多様な家族を尊重するために社内啓発を行っている、または今後育児取得をする社員や、介護をする社員がいた場合に啓発する。 (例:社内報などで情報発信、啓発期間を設けている)
	多様なキャリアパス	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。
	育休からの復職支援	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サポートをしていく。
	育児支援	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サポートをしていく。 (例:育児支援金あり、ベビーシッター補助、保育所ありなど)
	介護支援	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サポートをしていく。(例:介護休業あり、仕事との両立支援ありなど)
コミュニティ	役員が育児取得	育児休暇を取得している役員がいる、または過去にいた。
	管理職が育児取得	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。
	育児と両立している社員	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。
	介護と両立している社員	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。
働き方	時短勤務	介護や育児の際などに、必要に応じて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認めていく。
	リモートOK	介護や育児の際などに、必要に応じて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認めていく。
	フレックス制	介護や育児の際などに、必要に応じてフレックス制を導入していく、または今後そのような社員がいた場合に認めていく。
	始業終業の繰上げ繰下げ	介護や育児の際などに、必要に応じて始業終業の繰上げ繰下げを行っていく、または今後そのような社員がいた場合に認めていく。

アワード調査結果

D&I Award 運営事務局 鈴木美帆

本章では、D&I Award 2021（以下、D&I アワード）の参加企業情報、認定・受賞結果を分析し、本アワードにおける参加企業の傾向や D&I の取り組みの傾向を統計を使って明らかにすることで、参加企業および本レポートを利用する企業が、他社の D&I の取り組み傾向から自社の状況を理解し、今後の D&I 推進に活用できるようにすることを目的としています。

1. 参加企業デモグラフィ

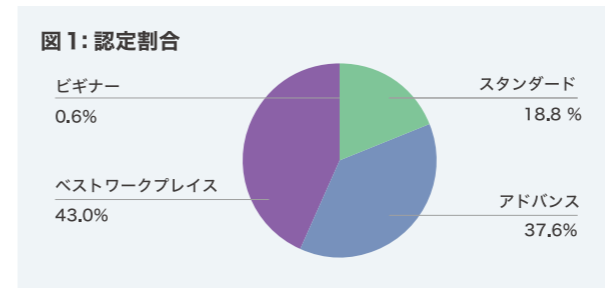
本年度で初めての開催となる D&I アワードでは、165 社（グループを 1 社として換算）からご参加いただきました。グループ連名企業も含めた参加企業数は 259 社でした。

認定の傾向

今回、100 項目の設定の中で参加企業が「取り組んでいる」と回答した項目を 1 項目 1 点として、各参加企業の認定スコアを算出しました。スコアに応じて以下の 4 つの認定に分かれています。

- ・認定スコア 1~20 点…ビギナー認定
 - ・認定スコア 21~60 点…スタンダード認定
 - ・認定スコア 61 点~80 点…アドバンス認定
 - ・認定スコア 81 点~100 点…ベストワークプレイス認定
- (各認定についての説明は P03 を参照)

全参加企業 165 社のうち、ビギナー認定企業が 1 社 (0.6%)、スタンダード認定企業が 31 社 (18.8%)、アドバンス認定企業が 62 社 (37.6%)、ベストワークプレイスが 71 社 (43.0%) という結果でした (図 1)。

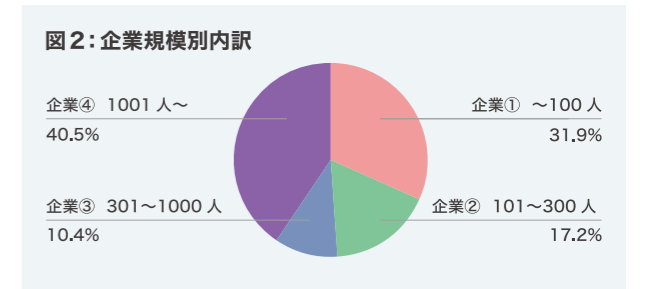


企業規模の傾向

従業員数に基づく企業規模で、参加企業（全体数は、従業員数非公開の 2 社を除いた 163 社）を、従業員数に応じて企業①~④の 4 つのグループに分類しました。内訳は、図 2 の通りです。

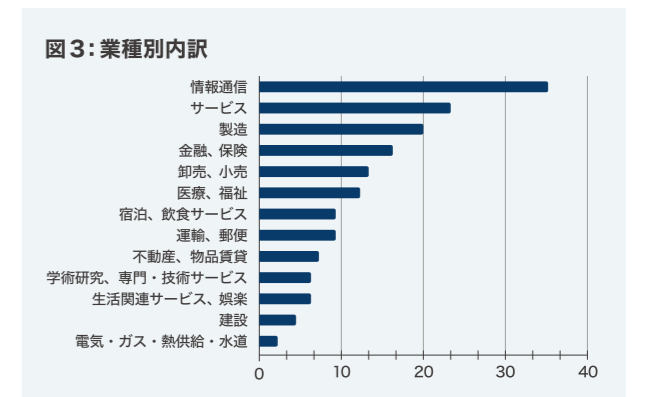
- 企業①(従業員数100人以下) …52 社 (31.9%)
- 企業②(101人以上300人以下) …28 社 (17.2%)

企業③(301人以上1000人以下) …17 社 (10.4%)
 企業④(1001人以上) …66 社 (40.5%)
 163 社のうち従業員数 301 人以上の大企業は 83 社 (50.9%)、従業員数 300 人以下の中小企業は 80 社 (49.1%) と、大企業と中小企業の比率はほぼ同値でした。大企業は日本全体の企業数の約 0.3%、中小企業は約 99.7% を占めると言われており、この数値を考慮すると本アワードの参加企業は大企業に大きく偏っていると言えます。



業種の傾向

日本標準産業分類を基にした参加企業の業種内訳は次の通りです (図 3)。
 全体数 164 (165 社のうち業種未回答の 1 社を除く) のうち、情報通信業が 21.6% と最も多く、次いでサービス業 (他に分類されないもの) 14.2%、製造業 12.3% という内訳になっており、以上の上位 3 業種で参加企業全体の約半分を占めていることになります。総務省統計局の 2016 年度のデータによると、日本の企業全体の業種内訳では、上位 3 つは卸売・小売業 21.8%、宿泊・飲食サービス業 13.3%、建設業 11.2% です。今回のアワードで、卸売・小売業と宿泊・飲食サービス業は 5、7 番目に多いですが、建設業は 2 番目に少なく、参加企業で最も多かった情報通信業は、日本企業全体では 16 業種中 11 番目 (1.1%) と少数でした。本アワードの参加企業の業種内訳は、日本企業全体の割合に比例していないことがわかります。



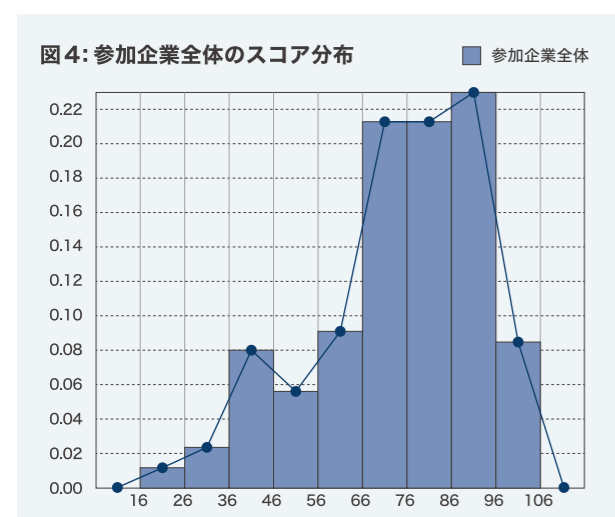
2. 取組み分析

参加企業のスコア分布

参加企業のスコア分布では、1) 参加企業全体のスコアと、2) 企業規模別のスコアの 2 つの分布を分析することを通して、D&I 推進の傾向を導き出しています。

1) 参加企業全体のスコア分布

参加企業全体(165社)の認定スコアの平均 73.8 点、中央値 78 点。図 4 では、参加企業全体における認定スコアの分布状況を、ヒストグラムと相対度数折れ線を用いて表しています。



横軸では、スコア 16 点~106 点を 10 点ごとに 9 つの階級に分けており、縦軸は、それぞれの階級の企業数を全体数 (165 社) で割った、割合 (相対度数) を表しています。グラフの高さがその階級の企業数と比例しているため、何点の企業が多いのかが分かるようになっています。この図から読み取れるのは、以下です。グラフの横幅が広いため、スコアの幅も大きいですが、グラフは単峰性 (グラフの山が一つ) で、66 点以上 96 点未満の階級でグラフが最も高く、参加企業全体の 65.4% がこの階級に集中しています。同時に、それ以外の階級ではグラフが比較的なだらかなため、企業のスコアはばらついている傾向のようです。また、36 点以上 46 点未満の企業が一定数いることも分かります。

2) 企業規模別のスコア分布

次に、従業員数をもとにした企業規模別の以下の 4 つのグループのデータを、スコアの平均と中央値、相対度数折れ線の 2 つで比較します。

企業①…従業員数 100 人以下

企業②…従業員数 101 人以上 300 人以下

企業③…従業員数 301 人以上 1000 人以下

企業④…従業員数 1001 人以上

《平均と中央値》

まず、平均と中央値を見てみましょう。

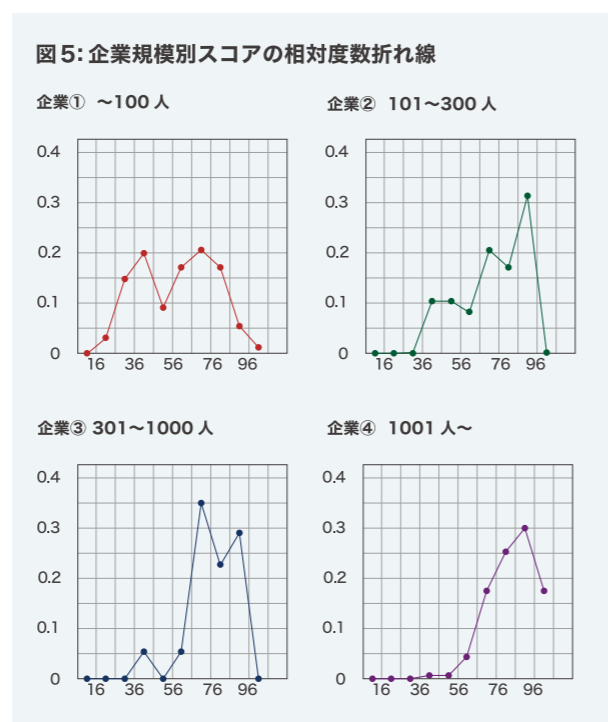
表 1 では、企業規模が大きい方が中央値と平均の値も大きくなっており、また、大企業 (③④) では中小企業 (①②) と比べて、中央値と平均の値が近づいています。このことから、大企業では中小企業と比べスコアが全体的に高だけでなく、スコアのばらつきが小さくなっていくことが推測できます

表 1: 平均・中央値・分散

	全体	企業① ~100人	企業② 101~300人	企業③ 301~1000人	企業④ 1001人~
平均	73.8	60.4	72.5	75.2	83.8
中央値	78	64	76.5	76	85
分散	339.8	375.4	281.0	148.3	140.8

《企業規模別の相対度数折れ線》

図 5 では、企業規模別の 4 グループそれぞれのスコアの分布を、相対度数折れ線で表しています。



4 つのグラフ (図 5) の比較から分かることは、次の通りです。

・企業①から④に向けて、グラフの山が少しずつ右に移動。

・グラフが二峰性 (2 つの山)・多峰性 (2 つ以上の複数の山) 分

布から、企業規模が大きくなると単峰性分布に変化。

・36 点以上 46 点未満の階級の相対度数が、企業規模が大きいほど小さくなっている。

これらの点から、企業規模が大きいほどスコアが高く、取得するスコアのまとまりが強くなっていることが分かります。一方で、企業規模が小さい場合、企業によってスコアに大きな差があります。これは、表 1 において、分散が企業規模が大きくなると次第に小さくなっていくことから読み取れます。また、従業員数 300 人以下 (特に 100 人以下) の企業では、36 点以上 46 点未満にスコアが止まる傾向があり、参加企業全体で見たときに、この階級でグラフの山が見られることを裏付けています。

まとめ

1. 企業規模が大きくあらゆるリソースが多い方が、全体的にスコアが高い傾向にあり、取組み度合いが高い。
2. 企業規模が小さいと、企業によって取組み度合いの差が大きい。
3. 中小企業では、何らかの理由で 46 点未満に点数が止まっている企業が一定数いる。

項目ごとの傾向

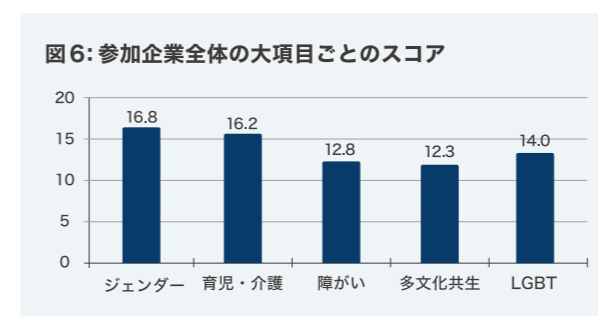
続いて、ダイバーシティスコアの【ジェンダー】【育児・介護】【障がい】【多文化共生】【LGBT】の 5 つの大項目と、その中の 100 の各小項目 (以下、項目) での取組み度合いを分析していきます。

1) 大項目ごとの取組み度合いの比較

《参加企業全体》

【ジェンダー】【育児・介護】【障がい】【多文化共生】【LGBT】の各大項目で、参加企業全体の平均スコアを算出して比較しています。各大項目は、20 点満点です。結果は図 6 の通りです。

【ジェンダー】と【育児・介護】は、どちらも平均スコアが 16 点 (80%) を超えている一方で、【障がい】と【多文化共生】は 12 点代 (60%) と低い結果となっています。



《企業規模別》

図 7 では、各大項目の平均スコアを企業規模別 (①~④) に棒グラフで表しています。

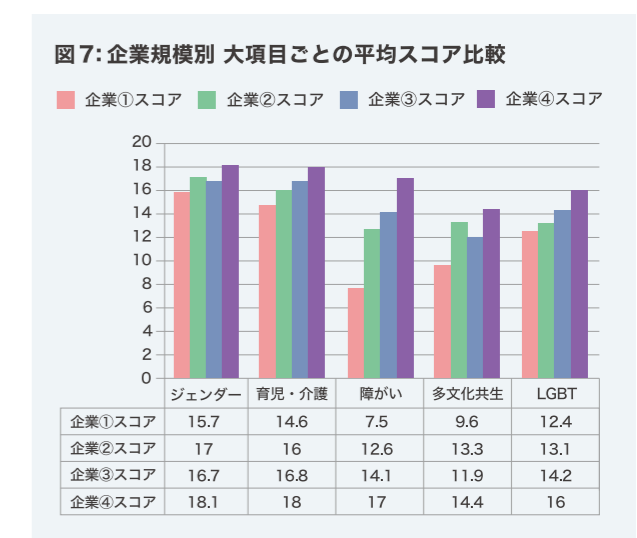


図 7 からは、次のような点が見られます。

- ・【ジェンダー】と【育児・介護】は、企業規模問わずスコアが高い。
- ・【障がい】は、企業①と④の差が 9.5 点と、企業規模によってスコアに大差がある。
- ・【多文化共生】は、全体的にスコアが低い。
- ・企業①は、【ジェンダー】と【育児・介護】は比較的取り組んでいるが、【障がい】のスコアが非常に低く、大項目によって取組み度合いに大きな偏りが見られる。

以上から、【ジェンダー】【育児・介護】は企業規模問わず取り組まれていること、【障がい】は、従業員数 100 人以下 / 101 人以上で取組みに大きな違いがあること、【多文化共生】は全体的に取組みの度合いが低いことが明らかになってきました。

2) 100 の項目ごとに見る D&I 推進の傾向

100 項目 (P.04 - P.06 参照) の各項目がどのくらい取り組まれているのか／いないのかを明らかにするため、各項目でその項目にチェックを付けた企業数を割り出し、その回答率を算出しました。

表 2・3 が、結果の一部です。

表 2 では、参加企業全体で回答率 80% 以上だった項目名を、表 3 では 50% 未満だった項目名を大項目ごとに一覧にしています。表 2 を見ると、「働き方」、「教育 / 理解促進」、「人事制度」に関する支援の項目で、企業規模問わず回答率が 80% 以上と極めて高いことが見えてきます。言い換えれば、これらの取り組みは、D&I 推進をする上でマストであり、着手しやすい取組みとも言えます。

一方で、表 3 にあるように、「コミュニティ」に関する項目では回答率が全体的に低い傾向があります。多様な視点・経験をインクルーシブな職場づくりやサービス開発提供、ものづくりに活かしていくためには、あらゆる当事者の視点を入れていくことは重要ですが、当事者がいない／可視化されていない、コミュニティ形成が難しい、そのニーズがないなどに、課題を感じている企業が多くいることが分かりました。従業員数が多くない企業①②では、特に難しい課題となっています。

表 2：企業規模問わず回答率が 80% 以上の項目

ジェンダー	行動宣言：性別役割の排除推進 教育 / 理解促進：キャリア形成支援 人事制度：産休からの復職支援、機会均等 働き方：ハイヒール強制なし、メイク強制なし、女性専用制服なし、旧姓使用 OK
育児・介護	行動宣言：行動計画 教育 / 理解促進：管理職の理解促進、職場全体の理解促進、男性の育休推進 人事制度：多様なキャリアパス、育休からの復職支援、介護支援 働き方：時短勤務、始業終業の繰上げ繰下げ
障がい	
多文化共生	
LGBT	働き方：男女別の制服無し、性自認に合わせた配慮

表 3：企業規模問わず回答率が 50% 未満の項目

ジェンダー	コミュニティ：女性管理職 20% 以上
育児・介護	コミュニティ：役員が育休取得
障がい	教育 / 理解促進：有資格者在籍 コミュニティ：社内コミュニティあり、有志の社内活動あり
多文化共生	教育 / 理解促進：多国籍社員向け研修 コミュニティ：有志の社内活動あり、外国人の経営 / 管理職あり
LGBT	コミュニティ：社内コミュニティあり

次に注目するのは、【障がい】です。

従業員数 100 人以下 / 101 人以上 (①②間) で、【障がい】の平均スコアに大差があることはすでに証明されていますが、企業①②間で、回答率 80% 以上、50% 未満だった項目の数を大項目ごとに比較したとき、回答率が 50% 未満の項目数が 16 項目 (①) から 5 項目 (②) に大幅に減っていました。従業員数 101 人以上になると取組み度合いが格段に上がったことが読み取れます。

なぜ、このような違いが生まれるのでしょうか。

企業①と②で、回答率が 50% 未満から 80% 以上になった項目は、以下の 3 項目。

障がい者採用、障がい社員の有無、一般部署での就労。

いずれも障がい者雇用に関する項目です。①②間で障がい者雇用に関して取組みに大きな違いがあるのは、障害者法定雇用率制度が影響していると考えられます。従業員数 45.5 人以上の事業主に 2.3% の法定雇用率が定められているため、企業①の多くは対象外となる一方、②は対象となっています。②～④は、障がい者雇用により積極的である (ことが求められている) ため、顕著な違いが生まれたと考えられます。

また、企業規模が小さいと大項目によってスコアに偏りがあることは既に述べましたが、【障がい】でのスコアの低さが、企業①のスコアのばらつきに一つ起因しているようです。46 点未満の企業が一定数いるのも、これが要因の一つと考えられます。

そして、もう一点注目すべきは、「女性管理職 20% 以上」(ジェンダー) です。

参加企業全体を通して取組みの水準が高かった【ジェンダー】で唯一、いずれの企業規模でも回答率が 50% を超えなかった項目でした。興味深いことに、企業規模の大きい方が、回答率が低くなっています。

ニッセイ基礎研究所が行った、女性正規雇用者の管理職希望に関する調査によると、管理職を希望しない理由には、仕事の責任やリーダーシップへの苦手意識、家庭・プライベートとの両立の難しさ、経験不足による自信のなさなどが多く挙げられました (久我, 2019)。育児、介護、家事を女性が中心となって担う傾向が見られる中で、両立しながら管理職には就きにくい環境・雰囲気、女性リーダーへのマイクロアグレッション、機会の不平等による女性のリーダーシップ機会の不足、ロールモデルの不足などが要因として考えられます。その根底には、社内の意識改革の課題や、無意識の偏見、長時間労働を評価する従来の労働慣行の名残などもあり、構造的に組織風土を変革していく必要が求められます。

しかし、企業規模が大きいほど社員の意識改革には時間を要する傾向があります。反対に、企業規模が小さければ、一人ひとりの希望する働き方をより可視化し、柔軟に対応しやすかったり、風土の醸成をしやすかったりする特徴があります。それが、企業規模が小さい方が「女性管理職 20%」項目の回答率が高くなる理由の一つと言えるかもしれません。

考察：これからの D&I 推進

ここまでで、参加企業デモグラフィックと取組みの分析を通じて、企業規模別の D&I 推進の傾向が明らかになりました。それでは、D&I の推進の次のステップはどうあるべきなのでしょう。これまで、D&I 推進というと、大企業が主要なアクターとして考えられてきました。

本アワードにおいても、参加企業の半数は従業員数 301 人以上の大企業であり、結果を見ても、5 つの大項目【ジェンダー】【育児・介護】【障がい】【多文化共生】【LGBT】に比較的満遍なく取り組み、取組みの水準が高い傾向が明確になりました。特に、従業員数 1001 人以上の企業 (企業④) は、66 社のうち 46 社がベストワークプレイス認定を取得しています。

しかし、これまで D&I の文脈であまりスポットライトが当てられてこなかった中小企業でも、積極的に D&I を進めています。大企業に比べるとリソースが少ないため一度に着手できる取組み・施策は限られていますが、中小企業は小回りの利く企業規模を活かして、個人の状況や希望する働き方に柔軟に対応している傾向があります。同時に、全社的なコミュニケーションも取りやすく、D&I の理念やバリューも共有・浸透しやすい傾向があります。そのため、必ずしも一律的な制度を設けなくとも、ソフト面からのアプローチで D&I を推進していくことができます。従業員数 100 人以下の企業では特にこの傾向が強いです。実際に、企業①の【障がい】で回答率が 50% 以上だった項目は、「行動指針」「合理的配慮の提供」「勤務時間の配慮」「補助器具の利用」の 4 つと、働き方に関する配慮の項目の回答率が他項目と比べて高い結果となっていました。

従来の D&I 推進のモデルでは、一律の制度があることや十分なリソースがあることが前提となってきたのではないのでしょうか。そのモデルに基づくと、「一人ひとりに合わせた柔軟な対応・配慮」は可視化されにくくなります。より多様な企業規模の D&I 推進を想定するために、このアプローチを D&I 推進のメインストリームに加えていくことが必要でしょう。

中小企業の課題は、より多面的に取り組んでいく事です。

今回スコアの高かった【ジェンダー】【育児・介護】に特化するのではなく、他の取組みをより伸ばしていく必要があります。その中でも特に、従業員数 100 人以下の企業は【障がい】により取り組むべきでしょう。もちろん、中には、障がいのある従業員がいない／いなかったため障がい者雇用のノウハウを持っていないが、入社の際にはきちんと対応するつもりである、という姿勢の企業は少なからずいるはず。そういった企業を今回反映できていない事実はありますが、同時に、リソースが限られている状況で、事後対応で、障がい特性を理解したり、必要に応じて合理的配慮を提供したりするには、事前にある程度の知見が必要となります。障がいのある従業員がいない／いなかったという企業で何も取組みをする必要がないという訳ではなく、情報収集や社内啓発・教

育から始めていくことが初めの第一歩として求められます。

今回、アドバンス認定以上が全体の約 90% を占めていた大企業は、角度が高い取組みを社内外で進めていることが分かりました。しかし同時に、「チェックした項目数が多い=D&I が社内に根付いている」とは言えないのも事実です。それは、組織が大きく従業員数が多いからこそ、D&I への理解を促進し、いかに心理的安全性を確保していくのか、いかに組織内で構造的な不平等の再生産を防げるか、が非常に重要になってくるからです。制度などのハード面が充実している傾向にあるからこそ、ソフト面・ハード面の両方のアプローチが求められます。

今回明らかになった、大企業 (特に従業員数 1001 人以上の企業) の「女性管理職 20%」達成の課題。数値目標を達成することを最終目的とするのではなく、この目標達成を阻害している組織の構造的課題や従業員の意識の課題を特定・解決していくことは、D&I 全体の推進をより一層後押ししていきます。今回の受賞企業では、対話の重視、従業員による D&I の自分事化の促進、評価制度の抜本的な見直し、積極的な異業種交流による勉強などの継続によって、ソフト面・ハード面の 2 つから組織のアップデートを図っています。「コミュニティ」に関する項目にも繋がっていくでしょう。さらに、広いネットワークを持つ大企業の役割は、自社の D&I の動きをいかに社外に波及させていけるか、他のステークホルダーを巻き込んでいけるかにもあります。ネットワークとリソースを最大限に活用して、コレクティブインパクトを起こし、会社としても成長していく。そういったサイクルを継続的に回していけるような取組みもより重視されていくべきではないでしょうか。そして、そのような視点から受賞企業の選出もしています。

最後に、「社会へのインパクト」は、社会全体に対してだけではありません。地域社会も含まれます。地域との繋がりを持ち、地域課題を解決していく D&I は、これまで D&I の文脈では大きく注目されてきませんでした。しかし、日本全体で D&I を推進していくには、「社会全体」という大枠だけではなく、地域の変革と貢献も不可欠になっていくのではないのでしょうか。

参考文献

久我 尚子

”働く女性の管理職希望—正規雇用者の 2 割弱。挑戦できる環境作りと意識改革が必要。” ニッセイ基礎研究 .
https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=61422?site=nli, (参照 2021-11-29).

総務省統計局

”産業別企業等数と売上 (収入) 金額.” 総務省統計局 .
https://www.stat.go.jp/data/nihon/07.html, (参照 2021-11-16) .

社名	業種	認定	スコア
株式会社アイエスエフネット	人材ビジネス(求人広告・紹介・派遣)	ベストワークプレイス	95
アイスタイルグループ(株式会社アイスタイル)	インターネット・web 関連	アドバンス	68
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	66
株式会社アダストリア	ファッション・アパレル・アクセサリ	アドバンス	75
アディッシュ株式会社	インターネット・web 関連	ベストワークプレイス	82
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	89
株式会社アンサーノックス	人材ビジネス(求人広告・紹介・派遣)	ベストワークプレイス	94
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	75
株式会社エージェント	人材ビジネス(求人広告・紹介・派遣)	アドバンス	78
株式会社エーピーシー	自動車・輸送機器	アドバンス	73
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	82
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
株式会社エコリング	リユース	ベストワークプレイス	89
エス・エー・エス株式会社	ソフトウェア・情報処理	アドバンス	74
株式会社笑美面	医療・福祉・介護サービス	アドバンス	79
エン・ジャパン株式会社	人材ビジネス(求人広告・紹介・派遣)	アドバンス	68
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
大島運輸株式会社	海運・鉄道・空輸・陸運	スタンダード	44
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	85
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	95
御茶の水美術専門学校	教育	スタンダード	56
オムロン株式会社	半導体・電子・電機部品	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	その他金融	アドバンス	78
株式会社ガイアックス	インターネット・web 関連	ベストワークプレイス	90
株式会社カオカオカオ	フードビジネス・飲食業	アドバンス	80
チャンネルベンチャーズ株式会社	ベンチャーキャピタル	スタンダード	34
京セラ株式会社	半導体・電子・電機部品	ベストワークプレイス	81
キャスレーコンサルティング株式会社	ソフトウェア・情報処理	スタンダード	32
株式会社ぐるなび	サービス(その他)	アドバンス	73
株式会社ケアライズ	医療・福祉・介護サービス	スタンダード	46
社会福祉法人京福会	医療・福祉・介護サービス	スタンダード	47
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
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	65
株式会社シーアールエー	専門店(ファッション・アパレル・アクセサリ)	スタンダード	52
株式会社ジープラスメディア	インターネット・web 関連	アドバンス	63
株式会社じげん	インターネット・web 関連	スタンダード	40
シスコシステムズ合同会社	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	92
住宅型有料老人ホーム スミカ	医療・福祉・介護サービス	アドバンス	76

社名	業種	認定	スコア
株式会社ジズホールディングス	専門商社(ファッション・アパレル・アクセサリ)	アドバンス	63
株式会社スーパーストックトーキョー	フードサービス・飲食業	アドバンス	63
西部ガスホールディングス株式会社	電気・ガス・水道	スタンダード	55
株式会社セールスフォース・ドットコム	ソフトウェア・情報処理	ベストワークプレイス	96
積水ハウス株式会社	建設・土木	ベストワークプレイス	92
株式会社ゼネラルパートナーズ	医療・福祉・介護サービス	ベストワークプレイス	88
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	82
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	91
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
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	23
ソフトバンク株式会社	通信関連	ベストワークプレイス	94
株式会社ソラスト	医療・福祉・介護サービス	ベストワークプレイス	83
大東建託株式会社	建設・土木	ベストワークプレイス	82
株式会社ダイバースパートナーズ	保険	ベストワークプレイス	97
大日本印刷		ベストワークプレイス	88
株式会社丹青社	サービス(その他)	ベストワークプレイス	81
株式会社ティーガイア	通信関連	ベストワークプレイス	84
株式会社ティグレ	エステティック・美容・理容	スタンダード	36
帝人グループ	その他メーカー	ベストワークプレイス	94
株式会社テクロス	ゲーム関連	スタンダード	59
デル・テクノロジーズ株式会社	IT・インターネット	ベストワークプレイス	96
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
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	68
東急不動産株式会社	不動産	アドバンス	71
東京センチュリー株式会社	リース・レンタル	ベストワークプレイス	81
株式会社トリドールホールディングス	フードサービス・飲食業	アドバンス	68
トレンダーズ株式会社	インターネット・web 関連	アドバンス	74
西日本旅客鉄道株式会社	海運・鉄道・空輸・陸運	アドバンス	80
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	89
一般社団法人日本LGBTサポート協会	専門コンサルタント	スタンダード	42
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	89
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	86
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	91
日本郵船株式会社	海運・鉄道・空輸・陸運	アドバンス	74
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	95
ハウスコム株式会社	不動産	ベストワークプレイス	90
株式会社はたらクリエイト	アウトソーシング	ベストワークプレイス	90
日の丸交通株式会社	海運・鉄道・空輸・陸運	アドバンス	75
社会福祉法人 平鹿悠真会	医療・福祉・介護サービス	スタンダード	46
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	96

社名	業種	認定	スコア
フォーシーズ株式会社	サービス	アドバンス	76
株式会社 福光屋	その他メーカー	スタンダード	43
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	88
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	87
株式会社フリーウェイブ	その他(エンターテインメント)	アドバンス	66
プリモ・ジャパン株式会社	専門店(その他小売)	アドバンス	67
古河電気工業株式会社	非鉄	ベストワークプレイス	89
株式会社フレアス	医療・福祉・介護サービス	アドバンス	72
株式会社プロダクトオブタイム	フードサービス・飲食業	スタンダード	40
プロバティエージェント株式会社	不動産	スタンダード	44
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	94
株式会社ペンシル	インターネット・web関連	ベストワークプレイス	90
株式会社マイソル	サービス	ベストワークプレイス	85
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	83
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	91
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	91
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	87
三菱地所株式会社	不動産	アドバンス	74
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	93
株式会社メルカリ	IT・インターネット	ベストワークプレイス	98
メロディ・インターナショナル株式会社	医療機器	スタンダード	41
有限会社モーハウス	ファッション・アパレル・アクセサリ	スタンダード	39
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	85
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 ころのと	医療・福祉・介護サービス	アドバンス	69
ユニ・チャーム株式会社	日用品・雑貨	ベストワークプレイス	89
株式会社ゆめみ	インターネット・web関連	ベストワークプレイス	87
株式会社横引シャッター	専門商社(住宅・建材・エクステリア関連)	ベストワークプレイス	81
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	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	66
ライフネット生命保険株式会社	保険	アドバンス	62
株式会社リスティングプラス	サービス(その他)	スタンダード	27
株式会社リゾートワークス	インターネット・web関連	スタンダード	40
株式会社ルトワ	IT・インターネット	アドバンス	68
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	アドバンス	76
株式会社レアラ	IT・インターネット	スタンダード	53
株式会社レジデンストーキョー (レジデンストーキョーグループ)	不動産	アドバンス	65
レン・パートナーズ株式会社	人材ビジネス(求人広告・紹介・派遣)	ビギナー	16
株式会社ワーク・ライフバランス	専門コンサルタント	ベストワークプレイス	94
株式会社ワールドサプライ	海運・鉄道・空輸・陸運	アドバンス	70
株式会社ADAC	ホテル・旅行	アドバンス	67

社名	業種	認定	スコア
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	通信関連	アドバンス	75
anyenv 株式会社	ソフトウェア・情報処理	スタンダード	39
株式会社 CRAZY	冠婚葬祭	アドバンス	79
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	アドバンス	65
EY Japan	専門コンサルタント	ベストワークプレイス	98
freee 株式会社	インターネット・web関連	アドバンス	80
GPSS グループ	その他(エネルギー)	アドバンス	68
株式会社 i-plug	インターネット・web関連	スタンダード	51
株式会社 ICC コンサルタンツ	教育	アドバンス	69
株式会社 IRIS	不動産	ベストワークプレイス	83
JSR 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	70
株式会社 JVC ケンウッド	家電・AV機器・ゲーム機器	ベストワークプレイス	91
LVMH モエ ヘネシー・ルイ ヴィトン・ 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	97
株式会社 MAKING THE ROAD	専門コンサルタント	スタンダード	59
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	90
MSD 株式会社	医薬品メーカー	ベストワークプレイス	94
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	85
NPO 法人 HELLOlife	人材ビジネス(求人広告・紹介・派遣)	アドバンス	64
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	日用品・雑貨	ベストワークプレイス	93
PwC Japan グループ	その他サービス業	ベストワークプレイス	97
RE/MAX JAPAN	不動産	スタンダード	50
ROSSO	エステティック・美容・理容	アドバンス	66
株式会社 SAKURUG	インターネット・web関連	アドバンス	68
株式会社 SANCYO	医療・福祉・介護サービス	アドバンス	68
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	77
SG ホールディングス株式会社	その他業種	ベストワークプレイス	82
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
T.T.C 株式会社	建設・設備	アドバンス	78
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	84
株式会社 TENGA	その他メーカー	アドバンス	78
株式会社 Timers	ベンチャー・スタートアップ	スタンダード	42
株式会社 Waris	人材ビジネス(求人広告・紹介・派遣)	アドバンス	80
Wellington Management Japan Pte Ltd.	投資信託・投資顧問	アドバンス	74
株式会社 Works Human Intelligence	ソフトウェア・情報処理	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	スタンダード	48
株式会社 ZOZO	卸売	アドバンス	78
600 株式会社	ベンチャー・スタートアップ	アドバンス	64

List of Companies and Scores

グループ連名会社一覧

アイスタイルグループ (株式会社アイスタイル)

株式会社アイスタイルリテール
株式会社アイスタイルトレーディング
株式会社アイスタイルキャリア
株式会社メディア・グループ
株式会社 IS パートナース
株式会社 Eat Smart
株式会社 Over The Border
株式会社 istyle me
istyle China Co., Limited
istyle Global (Singapore) Pte. Limited
istyle China Corporation Limited
istyle Retail (Hong Kong) Co., Limited
i-TRUE Communications Inc.
istyle USA, Inc.
MUA Inc.
istyle Retail (Thailand) Co., Limited

株式会社アダストリア

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

アディッシュ株式会社

アディッシュプラス株式会社

エクスペディア・グループ

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

サツドラホールディングス株式会社

株式会社サツドラドラッグストア

株式会社ジーンズホールディングス

株式会社 ジーンズ
株式会社 ジーンズノーマ

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
株式会社セブテーニ
Septeni Japan 株式会社
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
株式会社ドライトチューブ
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

株式会社ダイバースパートナーズ

R&C 株式会社

株式会社ティグレ

株式会社フォンテーヌ

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 サイバー合同会社
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 リスクサービス株式会社
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 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 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 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
株式会社 TMAC
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 サービス株式会社
トーマツ チャレンジド株式会社
一般財団法人デロイト トーマツ ウェルビーイング財団

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

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

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
みずほリサーチ & 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

株式会社リゾートワークス

Resort & Co

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

anyenv 株式会社

AGTECHPRO Pvt. Ltd

MAKING THE ROAD

三谷山社会保険労務士事務所

PwC Japan グループ

PwC あらた有限責任監査法人
PwC 京都監査法人
PwC コンサルティング合同会社
PwC アドバイザリー合同会社
PwC 税理士法人
PwC 弁護士法人
PwC Japan 合同会社

株式会社 ZOZO

株式会社 ZOZO NEXT

認定企業の取組み

株式会社 SAKURUG

女性特有の健康課題に特化した 「SAKURUG For Women's 保健室」を開設

システムインテグレーションや Web 製作などの事業を手がける SAKURUG。「ひとの可能性を開花させる企業であり続ける」というビジョンを掲げ、誰一人取り残さないことを目標に D&I を進める該社は、独自性の高い取組みで社員を支えてきた。

その一つが、2021 年 7 月に開設した「SAKURUG For Women's 保健室」。生理痛や月経前症候群 (PMS)、更年期障害など、女性特有の症状や悩みについて、気軽に専門家に相談、診断を受けられるサービスを提供している。社員から希望があれば、女性特有の健康課題や悩みについて学べる「Women's health セミナー」も開催予定だという。当事者だけでなく、管理職や人事担当者、そして社内全体での理解促進に繋げていく。会社として女性社員のウェルネスをサポートすることで、女性の社会参画を阻むハードルを少しでも低くしていくことができる。

株式会社アワーズ

「ドリームデイ・アット・ザ・ズー」で、 障がいのある子ども達の Smile 創造

「こころでときを創る Smile カンパニー」という企業理念とともに、テーマパーク「アドベンチャーワールド」の運営をする株式会社アワーズは、「ドリームデイ・アット・ザ・ズー」の開催をしている。ドリームデイ・アット・ザ・ズーは、パークを貸し切り、障がいのある子ども達とその家族を招待するイベントだ。2017 年より開催され、障がいのある子どもやその家族が気兼ねなく楽しめる時間となっている。このイベントは、社内有志メンバーによって部署横断で運営されているという。「やりたい!」「こうしたい!」という思いを持つメンバーが集まるので、一人ひとりのアイデアが光る。そこには、社員の積極的な参加を後押しする社内雰囲気の影響効果もあるだろう。多くの反響と好評に繋がりが、イベント自体も進化している。これまではパーク営業終了後の開催だったが、今年は全日開催。より多くの人が参加できるようにと 1000 組 4000 名まで増枠した。社内でも毎年参加希望メンバーが増え、ボランティアスタッフ募集も地元から全国に拡大し、確実に取組みと Smile の輪が広がっている。

今後は、ドリームデイ・アット・ザ・ズーがなくても障がいのある方が気兼ねなく来られるパークを目指していく。

D&I Initiatives

株式会社 Works Human Intelligence

リソースを活かした「LGBTQに関する意識・ 取り組み調査」。現状と課題の可視化へ

大手法人向け統合人事システム「COMPANY®」の開発・販売をする Works Human Intelligence は、自社のリソースとネットワークを活用した取組みをする。該社は、今年 5 月~6 月にかけて「COMPANY®」ユーザー 65 法人を対象に LGBTQ に関する意識・取り組み調査を実施した。他社の取組み状況を知りたい、という顧客のニーズに応えてのことだ。調査では、従業員の性の多様性に対する取組み状況や、推進のきっかけ、取組む上での懸念点、オープンにしている LGBTQ 従業員や取引先社員の有無、これまでの当事者の相談内容などの設問を中心に訊いている。その結果、7割を超える法人が取組みを実施もしくは検討していることや、当事者が社内にいる法人の方が取組みが進んでいる傾向が見えてきた。同時に、取組みが進まない大きな理由には、社内での優先順位が高くない現状があることも浮き彫りとなった。

企業の LGBTQ の取組みの実態がまだ十分に可視化されていない中で、自社のノウハウを活かしたこのような調査の実施は、今の課題を明らかにしこれからの道筋を示すきっかけになると言える。

P&G ジャパン合同会社

「あなたらしい子育てが、いちばん。」 プロジェクト。新コンセプトで、 多様な家族のあり方や子育てを応援

P&G の乳幼児用紙おむつブランド「パンパース」。2020 年に始まった全国の子育て世帯を応援するプロジェクト「あなたらしい子育てが、いちばん。」では、これまでのコンセプトをリニューアルし、多様な家族のあり方と子育てを後押ししている。新コンセプトでは、従来のママ・パパや男女の性別的役割をもとにした子育てから、シングルペアレント、ステップファミリー、LGBTQ+、障がい、発達の違いなど多様性を包括したものになっている。多様な子育てをする人々を後押ししていきたいという該社の想いが込められている。同時に、多様な家族のあり方や子育てを認め合える社会を目指したさまざまな取組みも進めている。その一つとして、今年 8 月には「だいいーしてい」ガチャを渋谷に設置し、多様な子育てや家族のあり方を応援するメッセージカード付きのおむつを無料配布した。

家族や子育てのダイバーシティを可視化し、従来の「家族」「子育て」への固定概念を変えていく取組みだ。

株式会社ワーク・ライフバランス

ゲームで理解促進。新たな多様性へのアプローチ「ライフ・スイッチ」

「経営戦略としてのワーク・ライフバランス」を実現すべく、働き方改革コンサルティングを展開する株式会社ワーク・ライフバランスが、多様性推進の新たなツールとしているのが「ライフ・スイッチ」。

「ライフ・スイッチ」は、時間の使い方を考えることを通してワーク・ライフバランスや働き方改革、コミュニケーションの重要性についての理解を深められる、該社オリジナルで提供しているゲーミフィケーション研修だ。プレイヤーは企業の一社員として、設定された年齢層、仕事力、家事力、個人の目標を手がかりに、チームで協力しながらより良いワーク・ライフバランスの実現とゴール達成を目指していく。最終的にはチーム間で売上の順位と個人目標の達成度を競う。

仕事力の高い人が仕事ばかりしすぎて健康を害してしまうなど実際に起こりうるシナリオを、シミュレーションを通して再認識できる。

このゲーミフィケーション研修の醍醐味は、多様なライフステージや働き方等、他者の立場に立ち協働することで、コミュニケーションと時間の重要性を体験・実感できることだ。

これまでの座学研修とは違う新たなアプローチで、多様性への理解促進に繋げていく。

楽天グループ株式会社

「どちらか」ではなく「どっちも」を叶えるオフィス内の「搾乳室」

楽天は、「イノベーションを通じて、人々と社会をエンパワーメントする」ことをミッションとし、イノベーションの源の一つとして「ダイバーシティ」を経営の根幹に置いている。言語や国籍などによるコミュニケーションの隔たりをなくすために社内公用語を英語にするなど、従業員が活躍するためのあらゆる障壁をなくす取組みを進めている。

その動きは、キャリアがライフステージの変化に影響されやすい女性従業員へのサポートにも見られる。楽天は、女性従業員が産休・育休から職場復帰しやすい環境づくりのため、楽天クリムゾンハウスのオフィス内に搾乳室を用意している。プライバシーが守られているだけでなく、部屋に設置された冷凍庫で、衛生的に母乳を保管することもできるようになっている。

母乳育児を希望する従業員が復職しづらい、という課題から生まれたこの取組み。オフィスで働くことと、母乳育児の継続の両方を可能にしてくれる。「どちらかを選ぶ」ではなく、「どっちも」という、オプションを広げてくれる取組みと言える。

野村ホールディングス株式会社

介護離職を防ぐ。安心して働き続けるための情報発信

多様性を尊重し、社員が能力を最大限に発揮できる職場づくりを目指す野村ホールディングスは、介護と仕事の両立支援にも注力する。「NOMURAの仕事と介護の両立支援宣言」を採択し、社員の介護離職を防ぎ、安心して働き続けられる環境整備に努めると表明している。

きっかけは、2017年の社内調査だ。社員の20%が仕事と介護の両立に直面している、又は5年以内に直面すると答え、両立に漠然と不安を感じる社員が多いことも明らかとなった。制度整備はすでに進めていたが、広く周知されていなかったことも表面化した。

そこで、仕事と介護の両立に関するセミナーを全社員向けに開催し、基礎知識や介護保険、制度、有効なサービス等について紹介した。重要テーマとして認知症を取り上げたセミナーも実施した。一人で全て負担するのではなく、サービスや制度を利用しながら働き続けられるのだと強調する。重要なのは、「両立」だ。セミナーはオンデマンド配信で多くの社員に視聴され、不安解消や理解促進に繋がった。

パンデミック後、新たな課題が見えてくると予想される。必要な情報の発信を通して、両立を支援する環境構築をより一層進めていきたいという。

D&I AWARD 2021

アワード

評価指標

INCLUSION

ジェンダー、育児・介護、障がい、多文化共生、LGBTに関して、満遍なくレベルの高い取組みをしている。

INTERSECTIONAL

複合マイノリティの直面する課題や、個人のあらゆる属性、ライフステージ、働き方、価値観などが重なって生じる、より複合的な問題に対しても取組みをしている。

COLLECTIVE

自社単独の取り組みに留まらず、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。

アワード受賞企業

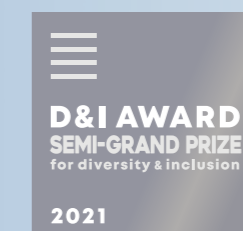
D&I Award 大賞

株式会社メルカリ
株式会社アンサーノックス
大橋運輸株式会社
積水ハウス株式会社



D&I Award 賞

株式会社レジデンストーキョー
(レジデンストーキョーグループ)
株式会社CRAZY
freee株式会社
株式会社エコリング
サツドラホールディングス株式会社
株式会社ゆめみ
株式会社エーピーシー
株式会社笑美面
株式会社横引シャッター
デロイト トーマツ グループ
日本航空株式会社
SMBC 日興証券株式会社



スタートアップ企業部門

設立10年以内の企業

事業、経営と一体化した強いD&Iのコンセプトと、
コンセプトを具現化する社内外に向けた取り組みが特長。

GRAND PRIZE



株式会社メルカリ

アプリ企画・開発・運用など

「協奏」で、構造化された 不平等を是正する

D&I推進は、 『Must-haveなビジネススキル』

メルカリのD&I推進施策は、構造化された差別や機会の不平等の是正を目的とし社会における不平等の再生産を防ぐ。そのため、人事データの可視化と分析によって、機会損失を特定し、全社員にとって公平な機会があるように取り組む。メルカリにとって、D&I推進は「Must-haveなビジネススキル」だ。作り手に多様な視点があれば、多様な顧客のニーズに気付かず、特定の人々にとって使いづらいプロダクトになってしまう。社会の構造的課題の浄化は、「新たな価値を生み出す世界的なマーケットプレイスを創る」会社の重要な役割だという。



テック業界を変革する、 教育プログラム

テック業界には、女性をはじめとしたマイノリティが活躍できる環境が少ないのが課題だ。教育機会を提供し、その格差を是正するためにプログラムの企画・提供をする。マイノリティ向けにソフトエンジニア育成・インターンシップの機会を提供する「Build@Mercari」や、高校生向けのITキャリアイベント「Build Your Future」への協賛などがある。ほかにも、他社と協働でIT業界の女性ネットワークも運営する。競争ではなく、社外の様々なステークホルダーと「協奏」することで業界に変化をもたらしている。



エンパワメントで機会損失の格差をうめていく

社内の機会損失のギャップを解消していくため、メンターシップやコーチングプログラムを展開。これまで成長の機会を十分に得られなかった社員もステップアップしやすくなる機会を作ったり、復職するメンバーの支援施策を展開したりするなど、一人ひとりが価値創造できる仕組みを浸透させている。

人事データの分析やITキャリア・教育プログラムの実施、D&Iの知見を教育に盛り込んだ高専の設置などを通じて、機会の不平等の解消に尽力し、社会を変革していく姿勢や取り組みを大きく評価した。いずれの取り組みのレベルも高く、他企業のD&I推進モデルになる。

授賞の理由



株式会社レジデンストーキョー (レジデンストーキョーグループ)

ビジネスレジデンス、ホテル、障がい者グループホームの開発・運営

ハード面から文化まで変える。 誰もが共存できるトーキョーへ

生活様式を固定してきた、 今までの「不動産」を変える

「知恵と行動でトーキョーの現在（いま）をアップデートしていく」を理念とするレジデンストーキョーは、どんな人でも不自由なく共生できる社会を目指す不動産会社。不動産は人の生活様式を左右するからこそ、外国人向け賃貸住宅・ダイバーシティホテル・障がいのある方のグループホームなどを展開し、多様な人々がストレスなく生活できる環境作りに取り組む。



社外のD&I推進は、 課題を解決するために

日本に来た外国人同性カップルの「手を繋いで外を歩けない」という体験談から、誰でも心地良く過ごせる「ダイバーシティホテル」をスタート。また、就労のため日本に住む外国人の多くが住宅にストレスを感じていると知り、外国人向け賃貸住宅も提供している。最近では、障がいのある方向けのグループホームの大半がシェアハウス型でプライバシーが守られていない、という問題を解決するため、大田区の福祉課などと連携して完全個室型グループホームの運営を開始。常に課題を起点としてD&Iを推進している。



社員の声から生まれた「思いやり制度」

社員やその家族の心と体のバランスを整えるため、月に一度休眠やリモートワークを積極的に認める制度。生理・育児・介護、といった理由を記載する必要はなく、周囲に理由を知られず利用できる。性別や立場に関わらない包括的な制度となるよう、「思いやり制度」という名称になった。

社会課題の特定・解決を起点とした事業を通じて、ハード面からD&Iを社外に波及している。事業に共感したメンバーによってインクルーシブな企業文化が形成されているが、それをゴールとするのではなく、現状の分析やD&Iの重要性の再認識、研修を社内で進めるなど、D&Iを更に社内外で進めていく姿勢もポイントとなった。

授賞の理由



株式会社CRAZY

イベントプロデュース、ウェディングプロデュースなど

「幸せ」から始まるアプローチで 分断を解消

幸せの力で、 会社も社会もより良く

結婚式を通じて、「人々が愛し合うための機会と勇気を提供してパートナーシップの分断を解消する」CRAZYは、お客様・社員・社会の「パートナーシップ」に取り組む。マイノリティを特別視しすぎず、社員が希望の働き方を提案できる場を整備して、一人ひとりの状況に合った働き方を実現している。あらゆる分断により、ペイン（痛み・嘆き）が目目される世の中で、幸せの力で解決し社会をより良くしていくことを目指す。



すべての人が お祝いされる世の中へ

CRAZYには「CELEBRATION for all」というミッションを掲げるチームがある。2019年から20組以上のセクシュアルマイノリティカップルの挙式をプロデュースしている。また、ゲイ専用アプリを運営するBlued Japanと共同でアプリ会員のセレモニーを行うなど、他企業ともパートナーシップを結びながらお祝いの機会を創出する。それらの実績を活かし、社内だけでなく大手企業や学生向けにLGBTQ+に関する講演も実施。「人々が愛し合うのに同性も異性も関係ない」というメッセージを社会に発信し続けている。



社員の「幸せ」を考える経営メンバー： Chief Happiness Officer

人間関係を大切にしたい会社だからこそ生まれたポジションが、Chief Happiness Officerだ。関わる人が幸せに生きられる環境づくりという観点から経営に参画。担当領域は、理想の組織に向けた人事制度作成や、全社の感情シェアの場づくり、社員一人ひとりのキャリア設計・コンディション把握など、多岐にわたる。会社の理念と文化を社内から支えている。

「パートナーシップ」という、パーパスや事業と一体化したコンセプトのもとにD&Iを進め、セクシュアルマイノリティカップルの挙式プロデュースやLGBTQ+に関する発信など、社会課題解決に向けて社内外で取り組む。個々の取り組みがパーパスに結び付いており、一貫性がある。社員の「幸せ」を基軸にした施策や、一人ひとりに寄り添った働き方を実現している点も高く評価した。

授賞の理由



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

誰もが平等。スモールビジネスと社員の 「息苦しさ」を取り除く

スモールビジネスの 事業者全員に、 価値を提供するために

「最高の自己表現の手段」となるスモールビジネスを世界の主役にするべく、統合型プラットフォームで「だれもが自由に経営できる社会」を目指すfreee。日本の全企業の99.7%を占めるスモールビジネスを対象とするからこそ、あらゆるユーザーにとっての本質的な価値を追求するために、組織内にも多様な視点・D&Iが欠かせないと考えている。



当事者意識を必ず持てる 研修設計

D&Iは何か特別に困っている誰かのものではないと伝えるため、会社の色々なことがわからず会話についていけない「マイノリティ」の状況を必ず体験する新社員に対して、「今皆さんが感じている息苦しさがマイノリティの状況なんですよ」と話して当事者意識を持てるよう、敢えて入社後すぐにダイバーシティ研修を設計している。



何か息苦しい、に応える「ダイバーシティよろず相談窓口」

「誰もが何かしらマイノリティ要素を持つ」という前提に立つfreeeでは、全社員に「あなたが息苦しいと思ったらダイバーシティに関する配慮が足りないのかもしれない」と伝えており、何か息苦しさを感じたときカジュアルに相談できる窓口を設置。また、窓口を一元化してしまうと、担当者にネガティブな感情を持っているとどこにも相談できなくなる恐れがあるため、窓口は4つに分け、全て名称・担当者を変えている。

事業を通じて、多様な視点を活かしサービスのアクセシビリティ向上に着手するだけでなく、社内では個人の「息苦しさ」の経験と紐付けた形でD&Iについて伝えるなど、「ダイバーシティとは何か」を明確にした上でD&I理解促進に力を入れている点に、会社としてD&I推進に真剣に向き合っている姿勢が反映されている。

授賞の理由

SEMI-GRAND PRIZE

SEMI-GRAND PRIZE

地方企業部門

東京、神奈川、大阪、愛知以外に本社を置く企業

その地域や事業の特徴を生かし、Innovativeな組織づくりや地域社会への貢献を通じて、社会にインパクトを与えるD&Iが特徴。

GRAND PRIZE

SEMI-GRAND PRIZE

株式会社アンサーノックス

人材紹介、企業主導型保育園運営、家事代行サービスなど

ドアを叩いてくれた人
すべてに応えたい。

“Being Different Makes a Difference”

アンサーノックスは、山梨県甲府市で人材サービスや家事代行事業を展開する。「ドアを叩いてくれた人すべてに応えたい」という理念のもと、社員16名でD&I推進に取組み、子育てや外国人を取り巻く社会課題解決に挑んでいる。貢献の対象はクライアントや社員、地域、そして困っている人すべて。創業よりD&Iを事業の中心に置き、「誰一人取り残さない」ことを体現しつつある。



あえて「D&I」とは言わず、
できることを地域とともに。

創業以来、スタッフ登録者に対して、日本の慣習やマナーの研修の他、生活基盤のサポートとして住居探しや学校の三者面談に付き添うなど、細かいサポートを無償で行っている。さらに観光誘致も積極的な当地域においては、甲府警察署と「災害時の多言語支援協定」を結び、有事の際に日本語を話せない外国人が避難・災害情報を得られるようにする取組みも。オフィスを開放する「多言語無料案内所」では、観光案内、WiFi貸出し、荷物お預かりなどのサービスを無料提供し、訪れた観光客が旅の不安や不便を解消し、観光を楽しめるように取組んでいる。



授賞の理由

会社HPトップにて、多様性の尊重と個人が能力を最大限に発揮できる場所づくりに努めている事が明記され、D&Iに尽力する覚悟が感じられる。全項目に満遍なく注力し、取組みのレベルが高いだけでなく、事業や他のステークホルダーとの連携を通じて、地域・社会に変化をもたらしている点も高く評価した。

株式会社エコリング

リユース、買取・販売事業

社外も、社内も。企業活動が
D&I推進につながるエコリング

「D&I推進」をせずに
実現したD&I

「リユースの事業者として」不用品に価値を見出しているエコリングは、会社として「働いている人に価値を見出す」。これは単に使用者と労働者という関係ではなく、互いが支えあうパートナーであり、共に尊重しあえる社風を醸成したい想いの現れである。D&Iへの取組みも、「D&Iを推し進めてきた」のではなく、社員の声を聞き、それらに一つひとつ向き合ってきたことが、結果的にD&I推進に繋がった。また、社員からの要望にも対応できるよう、「社員満足度向上委員会」を設置しており、ボトムアップでの会社創りの仕組みがある。



事業を通じて障がい者施設・
児童養護施設を支援

企業として、障がい者施設・児童養護施設の支援にも注力している。障がい者施設に関しては、例えば、エコリングの元取締役が独立し、運営している施設がある。そこに何かできることは無いかを検討しエコリングの商品を当該カフェで販売し、売り上げの一部を施設で働く障がい者に還元する活動を行っている。児童養護施設への取り組みでは、18歳になると施設を卒業しなければならぬ児童に対し、エコリングの商品の無償提供や、事業で収集した外貨を日本円に変え、新たなパソコンのプレゼントを行っている。



授賞の理由

社員主導のサステナビリティ推進を会社としてサポートし、ボトムアップで社員が主体的にD&Iを推進していける環境構築と風土醸成を評価した。障がい者施設での商品販売と売上の還元、児童養護施設を退所する子どもたちへの支援、障がいのあるアーティストとのスポンサー契約、店舗フランチャイズ化における外部オーナーへのD&I理解徹底など、対外的に幅広い取組みを行いD&Iを実現している。

7つの専門チームで意思決定を最適化

各領域の問題に特化して取組む専任チームを7つ組織し、迅速な意思決定・行動を実現している。例えば、育児のために休日を取りたい社員や、残業の調整が必要な社員の要望に応じるため、社内バスを作成・配布するなど制度化し、提示された上長は、社員が希望する早退や休日の取得に応じなければならない仕組みを実装するなど、仕事以外でも社員の幸せを考えている。

サツドラホールディングス株式会社

ドラッグストア事業

ドラッグストアから、
北海道のD&Iを牽引する

地域を繋ぎ、地域を豊かにする

北海道を中心にドラッグストアを展開するサツドラは、ドラッグストアの枠を超えて、地域課題解決とお客様の豊かな生活を追求する、「地域コネクティッドビジネス」を目指す。人口減少や高齢化などの課題を抱えつつもD&Iが普及途上の北海道で、モノやサービスの提供を通じてリーダーシップを発揮する、地域のD&Iリーディングカンパニーだ。



障がいのある人も働きやすい・
利用しやすい店舗づくり

サツドラは「こういう組織で働きたい」と思える会社や制度を目指す。障がい者が働きやすい環境整備として、障がいのあるメンバーと受け入れ店舗の店長に聞き取り調査を行い、働く上での本人と店舗の課題や、障がい特性、必要なサポート体制を把握し、店長が異動した場合でも引き継げるようにする仕組みを構築中だ。



授賞の理由

D&I推進で地域の暮らしに還元している。多様なお客様が利用しやすい店舗づくりとして、翻訳機、車いす、子供が乗れるカートの設置を進めたり、多様な人が働きやすい会社づくりのために、育児と仕事の両立支援制度の拡充や、障がいのある従業員が働き続けられる体制を整備したりと、会社の存在から地域でD&Iを広げていく姿勢を評価した。

株式会社ゆめみ

DX内製化支援、アプリ/Webサービスのデザイン、UX/UI設計、開発運用

組織のあり方から問い直し、
独自のD&I推進を

「働く意味を問い直し、組織
のひずみを無くす」

ゆめみは、事業を通じて「働く意味を問い直し、組織のひずみを無くす」ことをテーマとして掲げる。そこにあるのは、組織のひずみがD&Iを阻害しているという課題意識だ。メンバー間のコミュニケーションを核におきながら、本来の組織のあり方を正しつつ、独自のD&I施策を進めている。



個人のもつ「つらみ」を語り合い、さらなる連携を目指す。

様々な施策の中でも特徴的なのは「つらみ会」だ。「つらみ」とは、理解されなくても仕方ないという気持ちから、相談できずに抱えていた悩みやしんどさのこと。マイノリティ/マジョリティの枠を超えて皆に共通した経験でもある。つらみ会を通じて、つらみについて話しやすい環境をつくることで、メンバー間の共感・理解が深まり、連携に繋がっていくという。同時に、多様なマイノリティの多様な視点を可視化・包摂していける。

ティール組織。それを支える
Stack活用とは？

「ティール組織」と呼ばれる自律分散型組織として運営され、あえて管理職を作らない「分散マネジメント経営」や、給与自己決定制度などを導入。さらに、メンバー全員がCEOとして会社の意思決定をしていく仕組み「プロリク」も実践。Slackの専用チャンネルで、メンバーが会社経営について提案・宣言し自ら遂行するのがルール。「新オフィスを創出し、予算〇〇万円を実現します」と宣言して、実行したこともある。「ゆめみを大いなる社会実験の場として、皆で組織のあり方を考え直そう」という考えが、メンバー全員に浸透しつつある。



授賞の理由

組織のひずみを無くすというパーパスや、価値創造で社会貢献をするという理念が、一貫とした基盤となっている。組織のあり方から問い直し、「分散マネジメント経営」、「有給取り放題制度」や「プロリク」といった、規範にとらわれない革新的な組織創造や制度作成からD&Iを実現している点を、大きく評価した。コミュニケーションの活性化も徹底されている。

中小企業部門

従業員数300人以下の企業

社員の多様な働き方に合わせて柔軟に対応をし、会社、社員、クライアントだけでなく、社員の家族や地域社会も巻き込んでいるのが特長。

GRAND PRIZE



大橋運輸株式会社

運送事業、引越サービスなど

社員・家族・地域をむすぶ 運輸会社のD&I

実現するのは、 地域貢献と付加価値の提供

大橋運輸は、設立68年を迎える愛知県瀬戸市の運輸会社だ。仕事を通じて、お客様や地域に貢献することを目指している。男性中心の業界でD&Iを進めるのは決して



人手不足解消のためではない。「社員をばくみ、付加価値を提供できる人材を蓄える」ために、多様な個が働きやすい職場づくりとしてD&Iを進める。

学ぶ姿勢とコミュニケーションで、一歩ずつ

大橋運輸のD&I推進は、子育て期の女性社員への取り組みから始まり、一歩ずつ継続して進めてきた。多様性の受け入れを恐れず、不具合が生じれば話し合い、改善するのが大橋運輸の姿勢だ。LGBTQ社員の入社をきっかけに働きやすさをより一層追求し、社長自らLGBTQ知識やサポート方法を一から学んで社員全員に波及していった。現在はアライ企業として、LGBTQにとどまらず障がい、外国人雇用、D&Iなどについて、全国の自治体、他企業と連携して発信し、地域・社会の変革に繋げている。

担当者だけでは変わらない。 社員、家族でつくる働きやすさ

担当者だけに任せず、家族も含めた全員でサポート体制をつくるのも大橋運輸の特徴だ。例えば、障がいのある社員に対しては、家族も交えて面談をした



り、自宅の清掃状況の確認や栄養指導、お金の管理支援などを担当者と所属長などが定期的に行ったりして、皆で生活面から支えることで働き続けやすい環境をつくっている。お互いの理解を促進するために、外国人社員の家族とも交流する機会を作ってきた。人ではなく、仕事を人に合わせることを念頭に、社員が人生を楽しめるよう取組んでいきたいという。

授賞の理由

男性中心な運輸業界の文化の中でD&Iを牽引している。全ての項目に満遍なく取り組み、一つひとつのレベルが高いだけでなく、話し合いで不具合を解決する姿勢など会社一丸となって推進し、社外にも広く発信している点を高く評価した。D&I推進のプロセスや、継続を重視する姿勢は、他企業のロールモデルにもなる。



株式会社笑美面

高齢者住宅紹介、介護関連コンサルティング

多様性を尊重する企業文化で、 誰をも笑顔に

会社の存在意義は、笑顔の創造

「多様性を尊重し笑顔にする」「誰一人取り残さない」という理念やパーパスに共感し、互いに尊重しあう。それが自然にできる従業員が数多く集う笑美面では、助け合いの文化・多様性を尊重する社内風土がある。主な事業は、被介護者の高齢者住宅のマッチングだ。若者が輝き高齢者が笑顔でいられる…そんな未来を堅守するために現代の社会問題に本気で挑み続け、世の中に返す。



羅針盤となるクレドカード

介護や医療行為を必要とする方や障がいのある方、身寄りのない被介護者など、笑美面は事業を通じて様々な方に接し、目の当たりにした課題をまず自社で解決できるか考える。時には行政機関などと連携して「その方らしい」施設入居を支援していく。これが自然と実現できるのは、「多様性を尊重し笑顔に



授賞の理由

課題の表面化を受け身の姿勢で待つのではなく、進んで解決していく姿勢を実践している。多様性の尊重には心理的安全性の確保が重要だが、クレドから外れていなければ認められないという文化は、それを可能にしている。個人の貢献を評価する社内アワードやリモートワークなど、一人ひとりを尊重する風土づくりも徹底されている。

SEMI-GRAND PRIZE



株式会社エーピーシー

自動車用プラスチック製外装部品の製造

D&I推進で、社員の働きやすさ改革へ。 高品質の製品は、休みやすい職場から

なぜD&Iに取り組むのか

愛知県安城市の自動車部品製造会社エーピーシーでは、人材育成や社員の定着率に問題を抱えており、それが品質低下や顧客満足度低下を引き起こしていた。この悪循環を断ち切るために、経営戦略としてD&I推進に乗り出した。自社の競争力の源泉は女性社員であるとし、女性が働きやすい会社づくりを進めてきた。現在では、女性だけでなく誰もが働きやすく活躍できる職場環境を目指している。



顧客満足度維持と、休みやすさの両立

完成車メーカーの決める生産量によって残業時間が大きく左右されるので、「多能工化」により「休みやすい職場環境」を実現している。一人ひとりの社員が対応できる業務を増やし、バックアップ人員を拡充している。これにより、休みやすさを確保しているほか、残業時間を希釈している。多能工化によりバックアップ人員のスキルの質を向上することで、製品の質も確保。全社的な多能工化を促進するため、人事評価制度では多能工化度合いに評価の焦点を置く。そのほか、有給休暇の届出は上長承認無しで事務所行きポストに投函するだけ

など、休むことへの心理的ハードルを下げる工夫も行っている。その結果、様々なライフステージの社員の働きやすさに繋がっている。

地域にもD&Iを

地元自治体と連携したD&Iの啓発活動を行っている。県においては、「あいち女性活躍プロモーションリーダー」として県から委嘱を受け、女性管理職のロールモデル紹介や、女性活躍促進マニュアルの作成・配布など、女性活躍のプロモーション活動に協力している。市においては、市や商工会議所主催のものづくり展示会にも出展し、地域住民や企業などの来場者にダイバーシティに関する取組みの情報発信を行っている。



授賞の理由

完成車メーカーの定める生産量によって残業時間が決まるため、働きやすい職場づくりには、多能工化によるバックアップ人員拡充で休みやすさを実現することが重要である、という徹底した自社分析の上にD&I推進が成立しており、会社経営と一体化したD&Iを進めている。ものづくり展示会への出展や社外への発信を通じて、D&Iの考え方や取組みを他企業や地域住民にも波及している点もポイントとなった。



株式会社横引シャッター

横引きシャッターの製造・販売

社長の目が行き届く、 中小企業の強みを活かしたD&I

大手企業にできない 「お互い様精神」の広め方

「中小企業こそ、大手企業にできないことができる」と考える横引シャッター。以前は、職人が多いからか「自分のことをするだけでいい」という考えがあったが、社長が直接社員と接したり、アイデアや考えをLINEで全社員に共有したりすることで、全員がフォロー・サポートをしあう「お互い様精神」が浸透した。今は社長不在でも社員が自立・自律して働くようになり、離職率も下がった。



社長と社員のギャップを埋める直談判

社長の思う社員の働きやすさと、実際の社員の働きやすさは異なる。中小企業だからこそ、社長の目が社員一人ひとりに行き届くため、何か不具合・問題があれば社員が社長に直談判し、すぐに対応している。休暇申請にも様々な背景があるため、基本的には理由を問わずモラルの範疇で有給扱いとしている。

能力をきちんと見た雇用。 パートは廃止

個人の事情・背景は無限にありうる。そのため、障がいや国籍だけで待遇を変えることは理にかなっていない。ゆえに元々能力を重視した採用・評価を行っており、外国人・高齢者雇用はもちろん、今後は介護施設を出てから働く場のない方の雇用も進めていく。個々にカスタマイズした雇用形態を実施することで、がんを患う社員が働き続けられる環境づくりや、90歳を超えた社員も働ける定年なき雇用を実現している。パートを廃止して正社員採用のみにしたのも特徴の一つで、例えば週2・3日の短時間勤務は、雇用保険上はパート扱いとなってしまうが、横引シャッターでは正社員と待遇を変えていない。



授賞の理由

創業時からの精神を大切にしながら、社長を中心に強いリーダーシップで働き続けやすい職場環境構築に注力し、それを実現している点を評価した。社長からの発信をもとに企業文化の形成・浸透を徹底し、自律型組織実現をすることで、従業員が主体的にサポートしながら働いている点もポイント。中小企業だからこそできるアプローチを進めている。

SEMI-GRAND PRIZE

SEMI-GRAND PRIZE

大企業部門

従業員数301人以上の企業

大企業としての産官学を巻き込んだ広いネットワークと豊富なリソースを活用して、事業でのノウハウを活かしたD&I推進をするとともに、社会的インパクトの大きい取組みが特長。

GRAND PRIZE



積水ハウス株式会社

住宅事業（戸建住宅、賃貸住宅、分譲マンション、リフォームなど）、都市開発、海外事業など

カギとなるのは対話。
D&Iがつくる「わが家」の幸せ

「世界一幸せなすまい」づくりには、多様なチカラ

積水ハウスは、住宅設計施工、都市開発など「住」に関わるあらゆる事業を行う。そのため、営業や設計、現場監督など様々な職種の社員が働いている。「『わが家』を世界一幸せな場所にしよう」というビジョンを実現するためには、まずは社員が幸せであること。そして、社員の「多様なチカラによる価値の創造」を実現するD&I推進が必要不可欠だという。



対話から生まれる理解

社員が主体的にD&Iを推進するために重視されるのは「対話」だ。職種・職場でカルチャーが異なる大組織においては尚更だ。毎年6月に設けるダイバーシティ月間では、メンバー間で話し合う機会を設けている。過去2回のテーマはアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）だった。対話を通じて、個人が問題を自分事化し、皆で心理的安全性を作るねらいがある。そして、評価制度では、キャリア面談で個人の特性や背景を理解し、社員の多様なチカラを活かすキャリア形成に繋げている。

男性育休推進で社会をアップデート

2019年より男性育休取得率100%を継続している積水ハウスは、その動きを広く社外に波及させている。9月19日を「育休を考える日」に制定。毎年その日に、産官学と連携して「男性育休フォーラム」を開催している。その中で発表されるのが「男性育休白書」だ。男性の育児意識の実態や育休取得者の声、男性育休取得に必要なことなど、日本の育休の実態と課題を明確にしている。積水ハウスは、日本社会での男性育休推進と働き方・育児のアップデートを通じて、日本中の「わが家」の幸せに貢献している。



授賞の理由

『わが家』の幸せ」という、一貫性のある強いコンセプトを持つ。社内に多様な業種文化がある中で、D&I理解を浸透するのは容易ではないが、その課題に果敢に取り組んでいる点を評価した。全ての項目に満遍なく取り組むだけでなく、産官学と連携して「男性育休白書」やフォーラム開催など、日本の男性育休促進の動きを牽引している。「対話」をベースにしたアプローチは、他企業のモデルにもなる。

SEMI-GRAND PRIZE



デロイト トーマツ グループ

監査・保証業務、コンサルティング、各種アドバイザー、税務、法務等

DEIから、社会的・構造的課題に変革を

個々の違いが強みになる組織を構築し、クライアントそして社会に還元する。



「個々の違いが強みになる」組織を追求するデロイト トーマツ グループ。一人ひとりの違いを認識した上で、平等で一律な仕組みではなく「公平な、個々の価値発揮の実現」を目指すDEI (Diversity, Equity & Inclusion) の考え方を基盤とする。トップマネジメントの強いコミットメントのもと、最重要経営課題として多角的に各種DEI施策を推進し、その先の社会的・構造的課題の解決を目指している。

専門性を活かし、コレクティブインパクトにつなげる。

プロフェッショナルファームならではのネットワークや専門性を活かし、あらゆるステークホルダーと連携しながら変革を目指している。企業の女性役員比率向上を目指す30% Club の日本での設立支援や、女性リーダーの課題解決を

サポートする SheXO Club、途上国の女子教育等を支援するキャンペーンや次世代に向けたインクルージョン教育など、社会全体のインクルージョンを見据えコレクティブインパクトを創出している。

数合わせではない、戦略としての多様性確保。パネルプロミスとは？

自社が協賛、登壇、開催するセミナーやイベントにおいて、登壇者の比率バランスを「男性40%：女性40%：多様性推進の調整枠20%」と定めた「パネルプロミス」を導入している。多様性推進の調整枠では、文化的背景や世代・職位・経験値の多様性等、適宜調整する。単なる数合わせとしてではなく、多様性があることで生まれる新たな価値やこれまでにない視点を獲得することで、イノベティブで質の高い対話や議論を促し、戦略としての多様性確保を目指して推進している。

授賞の理由

DEIを会社の最重要経営課題とし、深層的ダイバーシティにも着目して社会の構造的課題の解決に向けて取り組んでいる。取組みのレベルが高だけでなく、女性リーダー支援、30%Club の日本での設立支援や、多種多様なセミナー・イベント・研修の社内外での実施など、産官学との連携やコミュニティ設立を通じて、業界・社会の変革をする点や、業種問わずD&Iを牽引している点を高く評価した。

SEMI-GRAND PRIZE



日本航空株式会社

航空運送事業

地道な一歩が、D&I推進に繋がる。
誰もが利用しやすくなる、最高のサービスへ。

お客さまに最高のサービスを

最高のサービスの提供と、社会の進歩発展に貢献することを企業理念に掲げる日本航空。D&I推進を通じて、社員の多様な経験と当事者目線を商品・サービスの開発・提供に組み込んでいくことが、すべてのお客さまに利用しやすい環境の提供と「最高のサービス」に繋がる。



社外で積極的に交流し、勉強。視野を広げながら進めたD&I。

航空業界にとどまらず、社外に何度も赴き、ナレッジを得ながら進めてきたD&I。新たな刺激を受け、視野も広がるという。過去には、外部団体に社員を派遣して「ついやってしまいがちなNG行動」について研究し、社員の意識改革勉強会を実施した。また、異業種交流の一つとして、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) へ参加し、「ビジネスと人権」や「女性のエンパワメント原則 (WEPs)」の分科会での活動を通して、積極的に他企業と情報交換を行っている。

ネイルルールの開設

今年3月、特例子会社JALサンライストとともに、資格を持った障がいのあるネイリストが働く社員向けのネイルルームを新設した。障がいのあるネイリストのなかには、働ける場所が見つからず有資格者でも実務経験がない方も少なくないという話を元に、客室乗務員が業務上、指先まで清潔で綺麗にしておかなければならない点にも着目し、障がいの職域拡大のみならず、利用する社員にとってもジェルネイルの施術を受けやすくなるため開設に至った。発案者は、JALサンライスト女性社員と現社長である元客室乗務員。女性の視点による発想で新たな価値創造に繋がるアイデアだった。多様な人材からの発案で、さらなるD&I推進に繋げていきたいという。



授賞の理由

社員の多様な視点を活かし、障がいの社員が働くネイルルームの社内開設、ジェンダーニュートラルな表現の機内アナウンスや、社員の意識改革勉強会などを通じて、社内外で変革を起こしている。D&Iを企業理念実現に不可欠な存在とし、取組みを通してそれを実行している点や、積極的に学び続ける姿勢も評価のポイントだ。

「D&I Award 2021」にご参加頂いた企業・団体、審査委員、ご賛同企業・団体、およびご協力を頂いた全ての方に御礼を申し上げます。今回、全てが手探りであった初開催にも関わらず、259 社もの企業・団体の皆様に認定・表彰をお渡しできたことは、ひとえに皆様方のお力添えのおかげです。

これまで、ジェンダー、育児・介護、障がい、多文化共生、LGBT、それぞれの独立した分野において、取組みを推進する専門機関や認定制度は数多く存在してきました。そうした専門的な取り組みが進む一方で、私たちの持つ本来の多様性は個々に独立したのではなく、むしろ、複合的なマイノリティ性によって成り立つものであるからこそ、拾いきれない空白が生まれていました。企業の D&I を個別に捉えるのではなく、多面的に包含することで、新たなキャズムを乗り越えるべく生まれたのが D&I Award です。しかし逆に言えば、先人たちによる個々の専門的な奮励無くして、本アワードは成り立つことすらできませんでした。この場を通じて、各種領域において社会を前進させて下さった、あるいは下さっている皆様へ深く感謝申し上げます。末筆にはなりますが、D&I Award はこれからも常にアップデートを重ね続ける、ということをお約束させていただきます。現在は 5 つのテーマと100の項目による指標を用いていますが、それでもまだまだ、社会に存在する多様性を測りきれているとは到底言えません。今後、測定方法や制度の仕組みを改善していくのは勿論、より複雑で多様化する社会において、企業や組織の進化を力強く後押しできるよう、運営事務局一同、邁進して参ります。

審査員紹介

乙武洋匡

作家

1976 年、東京都出身。
早稲田大学在学中に出版した『五体不満足』が 600 万部を越すベストセラーに。卒業後はスポーツライターとして活躍。その後、小学校教諭、東京都教育委員など歴任。最新作に「家族とは何か」「ふつうとは何か」を問ひかける小説『ヒゲとナブキン』(小学館)がある。

高橋祥子

株式会社ジーンクエスト 代表取締役

株式会社ユーグレナ 執行役員バイオインフォマティクス事業担当

2010 年京都大学農学部卒業。2013 年東京大学大学院農学生命科学研究科応用生命化学専攻博士課程在籍中に、遺伝子解析の研究を推進し、正しい活用を広めることを目指すジーンクエストを起業。2015 年同学博士課程修了。2018 年株式会社ユーグレナ執行役員就任。受賞歴に経済産業省「第二回日本ベンチャー大賞」経済産業大臣賞（女性起業家賞）、「日本バイオベンチャー大賞」日本ベンチャー学会賞など。その他科学技術・学術政策研究所「科学技術への顕著な貢献 2015（ナイスステップな研究者）」、世界経済フォーラム「Young Global Leaders 2018」、フォーブス 30 歳未満のアジアを代表する 30 人「30 Under 30 Asia」、Newsweek「世界が尊敬する日本人 100」に選出など。著書に『ビジネスと人生の「見え方」が一変する 生命科学的思考』『ゲノム解析は「私」の世界をどう変えるのか?』がある。

ティツィアナ・アランプレセ

FCA ジャパン株式会社 マーケティング本部長

文部科学省の奨学生として初めて来日し、九州大学大学院で経済学の修士号を取得。その間に日本文化に魅せられ、2005 年に自動車事業の経営トップとして再び来日。それ以来、日本文化への理解や知識、情熱を、創造性を以って事業に融合させてきた。現在は FCA ジャパン株式会社でマーケティング本部長を務め、同時にコースマーケティングの先駆者として、それぞれのブランドの価値が責任ある形で地域社会に直結していけるよう取り組んでいる。また 2011 年より、女性のエンパワーメント、LGBTQ+ の権利、動物と環境保護、入院児や様々な障がいのある人々への支援に関して、日本の NPO に継続的なサポートも行ってきた。そして、日本における女性のエンパワーメントとインクルーシビリティを推進していく存在として、研究機関や各種企業のイベントやセミナーなどに招かれることも多く、積極的に講演活動も行う。

星賢人

株式会社 JobRainbow 代表取締役

自身も LGBTQ+ (ゲイ) の当事者として、月間 60 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。

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・各種コンサルティングを通じて、ジェンダー、育児・介護、障がい、多文化共生、LGBT などに取り組み、D&I 推進カンパニーを増やすとともに、月間 60 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：東京都渋谷区道玄坂 2-16-8

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