

Creative Vision Report ～未来に向けた“私たち”からの提言～ 「ハッピー・マイノリティ ～DEI が築く私たちの新しい未来の可能性～」

一般社団法人 Creative Guild

渋谷 健

1. はじめに

現代の国際化とグローバル化の進展に伴い、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I 多様性と包摂性）は、公平性という考え方も入れたダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DEI）として認知され、企業や組織、さらには社会全体にとっての重要なキーワードとなっています。DEI は単なる言葉以上のものとして、多様性を尊重し、それを活かす方向への取り組みを意味します。

今回、一般社団法人 Creative Guild にてこの DEI について、マイノリティ（社会的少数派）という観点から、その現状や企業経営の中での位置づけ、個々人の関わり方などを考えるための対話の場を 2023 年 5 月から 7 月にかけて、3 回に分けて設けました。経営者や福祉事業者、障がいの当事者など多様な参加者の生の意見をもとに、この先 DEI を実現に何が必要なのか、本レポートにてまとめています。

なお各回の対話は 2 時間程度でデジタルツールも活用し、リアル参加とオンライン参加のハイブリッド形式で行っています。参加者からの意見はフレームワークと AI を活用したファシリテーションによってまとめています。このレポートの作成にあたってはそれらの結果を踏まえ、AI（ChatGPT）を活用した結果を関係者で精査してまとめています。

【要点】

- DEI は新たな社会の在り方として官民一体となって築くもの
- 企業経営においては持続可能な経営を実現するための必須命題
- DEI の実現には何より個々人が当事者として声を上げ、行動することが必要

【活用ツール】 ※対話、ならびに本レポートの取りまとめにあたって使用

AI（ChatGPT）

AirTable

ZOOM

2. マクロトレンドの理解

私たちが住むこの時代は、多様性が前面に出てきていることが明確となっています。かつての「マイノリティ」の定義や境界は、現在では非常に曖昧となっています。具体的には、性別、人種、宗教、性的指向、障がいなど、多岐にわたる属性によって「マイノリティ」とラベル付けられていた人々が、今では一人ひとりの独自性や個性として認識されるようになってきました。これは、誰もが何らかの点でマイノリティである可能性を持つという新しい視点の提供者となっています。

この変化は、マイノリティへの配慮が社会全体の共通認識として根付いてきた結果であり、それは今や「当たり前」の価値観として受け入れられています。しかし、30年前を振り返れば、その時代のマイノリティは「特別」な存在として扱われ、多くの制約や障壁に直面していました。特に、障がいを持つ人々の就業機会や役割に関する制約は、今日まで多くの人々にとって現実の問題として存在しています。

しかし、未来を展望すると、デジタル技術の急速な進化やグローバル化の一層の加速により、このような「壁」は徐々に低くなると予測されます。AI やロボティクスの普及により、身体的な制約が仕事の選択肢を狭めることが少なくなり、リモートワークやオンラインコミュニケーションの普及により、地理的・文化的な距離がさらに縮まるでしょう。

このような変化の中で、真の DEI を追求するためには、形だけの取り組みや一時的なキャンペーンを超えた、本質的な理解と実践が求められる時代となってきています。このためには、単なる理解だけでなく、真の共感や感受性を育むことが重要です。そして、それは一部の人々だけの役割ではなく、全ての人々が協力して取り組むべき課題であると言えます。

参考) ワークショップのアウトプット「未来年表によるマイノリティ野新しい未来の可能性」

	30~20年前	20~10年前	10年前~今	いま・ここ	今~10年後	10~20年後	20~30年後
社会	<ul style="list-style-type: none"> 多様なマイノリティの存在と多様な価値観の認識が不足し、社会全体の価値観が一元化されている。 マイノリティに対する偏見や差別意識が強い。 	<ul style="list-style-type: none"> マイノリティの存在が徐々に認められ、社会全体の価値観が多様化している。 マイノリティに対する偏見や差別意識が減少している。 	<ul style="list-style-type: none"> マイノリティの存在が広く認められ、社会全体の価値観が多様化している。 マイノリティに対する偏見や差別意識が大幅に減少している。 	<ul style="list-style-type: none"> 1.「マイノリティ」という区別がなくなる社会へ 2.受け入れる社会の形成 3.デジタル化と格差アクセスの平等化 	<ul style="list-style-type: none"> 1. マイノリティ意識の低下と個性・特性の尊重の高まり 2. 相手の表情から意思を読み取るグローバルコミュニケーションの普及 3. マイノリティマーケティングの浸透 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 言語・文化の違いが武器となり、多様性が価値となる社会 2. デジタル空間による異なる価値・価値の人の集まりの増加 3. 相互理解と共有の文化の発展 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 障壁が個性として認知される社会 2. 共通の価値観が生まれ、多様な価値観が尊重される社会 3. 異なる価値観を尊重する必要性がなくなる自己実現の社会
仕事	<ul style="list-style-type: none"> 多様なマイノリティの存在が認められ、社会全体の価値観が多様化している。 マイノリティに対する偏見や差別意識が減少している。 	<ul style="list-style-type: none"> 多様なマイノリティの存在が広く認められ、社会全体の価値観が多様化している。 マイノリティに対する偏見や差別意識が大幅に減少している。 	<ul style="list-style-type: none"> 多様なマイノリティの存在が広く認められ、社会全体の価値観が多様化している。 マイノリティに対する偏見や差別意識が大幅に減少している。 	<ul style="list-style-type: none"> 1.企業文化の革新 2.テクノロジーの活用 3.レスキョー社会への対応 	<ul style="list-style-type: none"> 1. バグの顕在化とその広がり 2. マイノリティの課題解決やビジネスチャンスの拡大(マイノリティビジネス) 3. オンライン集まりによる競争・協働を促す力の強化 	<ul style="list-style-type: none"> 1. マイノリティが多様性を認め、新しいビジネスモデルやサービスの誕生 2. マイノリティの優秀な人材を活用したビジネス拡大 3. デジタルツールを用いた新たなビジネスモデルとイノベーションの進展 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 誰もが自身の能力を最大限に発揮し、自己実現を目指す社会 2. マイノリティからなるビジネスチャンスの拡大 3. 古いジェンダーがなくなくなり、差別へと向かう競争環境
暮らし	<ul style="list-style-type: none"> 多様なマイノリティの存在が認められ、社会全体の価値観が多様化している。 マイノリティに対する偏見や差別意識が減少している。 	<ul style="list-style-type: none"> 多様なマイノリティの存在が広く認められ、社会全体の価値観が多様化している。 マイノリティに対する偏見や差別意識が大幅に減少している。 	<ul style="list-style-type: none"> 多様なマイノリティの存在が広く認められ、社会全体の価値観が多様化している。 マイノリティに対する偏見や差別意識が大幅に減少している。 	<ul style="list-style-type: none"> 1.社会とのつながりの強化 2.みんなの手を繋ぐ社会 3.常に新たな知見を得る意識 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 心理的安全性の確保とマイノリティ意識の低下 2. 積極的や能動的な多様性への意識の高まり 3. 自己の人生を大切にし、個性・特性を通じて自己実現の高まり 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 地域・価値を超えた繋がりの増加とそれによる共感・理解の増大 2. リアルの集まりの受容性の内証 3. 全ての人が生きやすい環境の形成と深く楽しく生きる意識の高まり 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 自分自身の人生をアートの世界へ傾け出す 2. 集まりの量と質が向上し、心理的安全性が確保される生活環境 3. 偏見や先入観がなくなり、差別なコミュニケーションが可能となる

3. 企業経営に求められること

現代のビジネス環境は急速に変化しています。その中で、企業の経営者たちは持続可能な成長を目指す一方で DEI の重要性をますます認識しています。国際化の進行や多世代間のコラボレーションが通常のビジネス活動となる中、多様性は企業の競争力を維持、あるいは強化するための鍵となっています。

多様性は単に違いを受け入れることを意味するだけでなく、それぞれの違いが持つ独自性や価値を組織の力として活用することを意味します。新しい市場の開拓、新規顧客の獲得、そしてイノベーションの創出は、

異なる背景や価値観を持つ人々が協力して行われる活動です。そして、これらの活動は企業の競争力を高める基盤となります。

しかし、このような DEI の理念を組織の中に根付かせるためには、多大な努力と工夫が必要です。組織文化の醸成、体制の整備、そして具体的な施策の実行は、経営層から現場レベルまでの全員の協力と継続的な取り組みを必要とします。この過程では、時には従来の概念や既存の価値観に挑戦し、タブーとされてきた問題にも正面から取り組む勇気が求められます。

また、DEI の取り組みは一時的なものではなく、継続的な努力が求められる領域です。そのため、経営層の強いリーダーシップと、従業員一人ひとりの意識改革、そして組織全体のコミットメントが必要です。経営層が示すビジョンや方針は、組織全体の方向性を示すものとなりますが、それを実現するためには、従業員一人ひとりがその価値を理解し、日常の業務の中で実践していくことが不可欠です。

最後に、DEI の取り組みは短期的な結果を求めるものではありません。それは中長期的な視点を持ち、社会全体としての価値や意義を理解しながら取り組むものです。企業が真に持続可能な成長を達成するためには、DEI の理念を経営の中心に位置づけ、それを組織全体の活動として継続的に推進していくことが必要です。

参考) ワークショップのアウトプット 「信念マップによる企業経営と DEI の在り方の整理」



4. 個人に求められること

DEI の実現は、組織や社会全体の取り組みだけでなく、個人の自覚や行動にも大きく依存しています。実際、組織や社会の変革は、個人一人ひとりの意識や行動の集合として形成されるものです。そのため、DEI の真の実現には、個人としての責任と役割を真摯に受け止め、積極的な行動を起こすことが求められ

ます。

まず、自分自身が日常生活の中で、どのようにマイノリティと関わっているのかを意識的に考えることが大切です。これは、自分の行動や意識が、他者にどのような影響を及ぼしているのかを理解するための第一歩となります。例えば、自分の言動が他者を傷つけていないか、マイノリティの意見や立場を尊重しているかなど、日常の中での小さな選択や判断が、大きな社会的な変革を生む礎となることを認識することが重要です。

また、DEI の推進には、情報の収集や学びの機会を持つことも必要です。マイノリティの背景や歴史、彼らが直面する課題や困難について学ぶことで、より深い理解や共感を得ることができます。この学びのプロセスを通じて、自分自身の先入観や偏見を見つめ直すことも重要です。これにより、真の意味での包摂的な態度や行動を形成することができます。

さらに、DEI の推進には、自らがリーダーとして行動することも求められます。これは、大きな組織やコミュニティに所属している場合だけでなく、日常生活の中での小さなコミュニティやグループにおいても同様です。自分の立場や影響力を活用して、DEI に関する意識や行動を広めることができます。

最後に、DEI の実現には、継続的な取り組みが不可欠です。個人としての意識や行動の変革は、一度や二度の取り組みで終わりではありません。日々の生活の中で、自分自身を振り返り、学び続けることが求められます。この継続的な取り組みを通じて、真の DEI の実現に向けた道を切り開いていくことになり得ます。

参考) ワークショップのアウトプット 「成功循環による個々のマイノリティとの向き合い方」



5. おわりに

現代の社会変革の中で DEI は避けて通れないテーマとなっています。この変革を実現するためには、異な

るステークホルダーがそれぞれの役割を果たす必要があります。

すでに政府や関連組織は、DEI の推進を具体的にサポートするための制度や法律の整備に努めていますが、これを官民一体となり社会的なムーブメントにしていくことが今後求められてきます。とくに行政主導での“待ち”のスタンスではなく、民なる企業や生活者としての私たち一人一人が当事者としての意識をもって声を上げ、行動をしていくことが強く求められます。

企業の経営者や役員は DEI を経営の中核として位置づける姿勢の確立がより今後強く求められてくることが予想されます。それは経営としての持続可能性を高めるための必須命題であり、全社的な施策として展開していくことが必要です。とくに DEI は“ひとを活かす経営”となるため、人的資本経営の実践が不可欠であり、そのための個々の内面からの変容と組織内のエンゲージメント強化、さらには企業として提供する社会価値の高度化を進めることが求められてきます。

そして私たち一人一人、社会の生活者としても DEI の意識の向上を目指すことが必要です。それは日常生活や職場での意識や行動の変容です。もちろんいきなりすべてはできません。しかしながら小さくとも一歩を踏み出すことが重要です。そして互いの知見の共有や次世代への教育などを通じて、お互いの違いを認め合いながら共に成長する社会基盤を足元から築いていくことが求められているのです。

ではここから何を始めればよいのでしょうか。その一つとしては今回あったような場の継続があげられます。オンライン環境を活用したり、いろんな地域で場を作ったりすることで、対話を継続することが互いの気づきを創り出すことができます。一方で対話をするだけでは不十分でもあります。そこからいかに行動を起こせるか。そのための挑戦できる場をどれだけ創れるかも重要になっていきます。

Creative Guild としても今回の対話の場を発展させ、継続していきたいと考えています。より実践的なプロジェクトとして発展させるとともに、観点やテーマを変えて、DEI のエッセンスを盛り込みながら、たとえば地方創生であったり、食であったりといったテーマに取り組んでまいります。また Creative Guild で「やったもん勝ち」の精神はまさに挑戦の場づくりを意味するところです。今回の対話の結果を踏まえて、具体的な社会価値を提供するためのプロジェクトも、すでに立ちあがっている「ART WITH ME (アートと NFT を活用した障がい者社会参画)」などを起点に、さらに加速させて参ります。

もし本レポートを読んでご関心を持っていただけましたのなら、ぜひ Creative Guild までご一報ください。そしてぜひご参加いただき、一緒に「ハッピー・マイノリティ」な未来をわたしたち一人一人の手で、それを取り合って、Creative Guild のもう一つの精神「友達最強」のもとに、一緒に築いていきましたら幸いです。

※ファシリテーター・プロフィール

(各対話の場のファシリテーションと、最終レポートの取りまとめを行っています)

Creative guild

渋谷 健(しぶや たけし)

東海大学を卒業後、アクセンチュア株式会社に入社しコンサルティングに従事。その後、国内ベンチャー、国内大手企業経営戦略室を経て 2014 年にフィールド・フロー株式会社設立。「事業に脚本を」をコンセプトにオープン・イノベーション実践活動を全国展開し、戦略立案からシステム開発や人材育成までを総合的に提供する。経済産業省・農林水産省などの政策事業、北九州市・宮崎県・長野県・東京都港区などの地方創生事業、大企業・金融・ベンチャーなどの民間事業にプロの事業プロデューサー/ファシリテーターとして関わる。現在は DBIC ディレクター、ナゴヤイノベーターズガレッジ 運営委員、Creative Guild ギルドマスターなどとしても活動中。

発刊：一般社団法人 Creative Guild (<https://creativeguild.jp/>)

