

「大丸有の D&I をかंगाえるカイギ」を開催！

大丸有エリアの就業者 400 人、企業 152 社の担当者を対象にした
 「D&I 推進状況に関する調査結果 2021」を解説

開催日時：11月11日（金） 第1部 15：30～／第2部 18：30～

三菱地所株式会社、農林中央金庫、株式会社日本経済新聞社及び株式会社日経BP等で構成する大丸有 SDGs ACT5 実行委員会^{※1} は、大手町・丸の内・有楽町エリア（以下、「大丸有エリア」）の「心のバリアフリーが溢れる街づくりの実現」（誰もが働きやすい街）を目指し、大丸有エリアのD&I（ダイバーシティ&インクルージョン）を一步先に進めるために、大丸有エリアの就業者、会社、事業所、店舗のある企業担当者（人事・D&I推進の担当者）を対象に、2021年度のD&I推進状況に関するアンケート調査を行いました。

今回の調査結果では、大丸有エリアで働く個人の約半数は職場が多様な価値観を受け入れており働きやすいと思っている一方で、企業担当者は自社の取り組みの評価が低く、課題意識が見える結果となりました。また、個人、企業担当者ともに、D&I 推進のためには「当事者の声を聞く機会」が必要と感じている現状が明らかになりました。

また、今回の調査結果を解説するイベント「大丸有の D&I をかंगाえるカイギ（調査分析編）（意見交流編）」を11月11日（金）に開催いたします。「知る」「共感」「巻き込む」をテーマに2部構成で、企業で働く障害のある当事者や先進的企業による取り組み事例の紹介や意見交流会を予定しています。

大丸有 SDGs ACT5 では、本調査結果を受けて、誰もが違いを受け入れ、働きやすい街の実現を目指し、様々なアクションをより一層展開してまいります。

（「D&I」とは？：ダイバーシティ&インクルージョン（Diversity & Inclusion / D&I）は、国籍、宗教、文化、性別、性自認、性的指向、年齢、障がいの有無、価値観、ライフスタイルなどさまざまな個々の「違い」を受け入れ、お互いを認め合い、活かしていくことを表しています。）

■ D&I 推進状況に関する調査結果

2021年度は全体的な D&I 推進状況を把握するとともに、まずは「LGBTQ 当事者」「障害者」にスコープし、当事者と当事者を取り巻く人々がどのようなことを感じているかを調査しました。

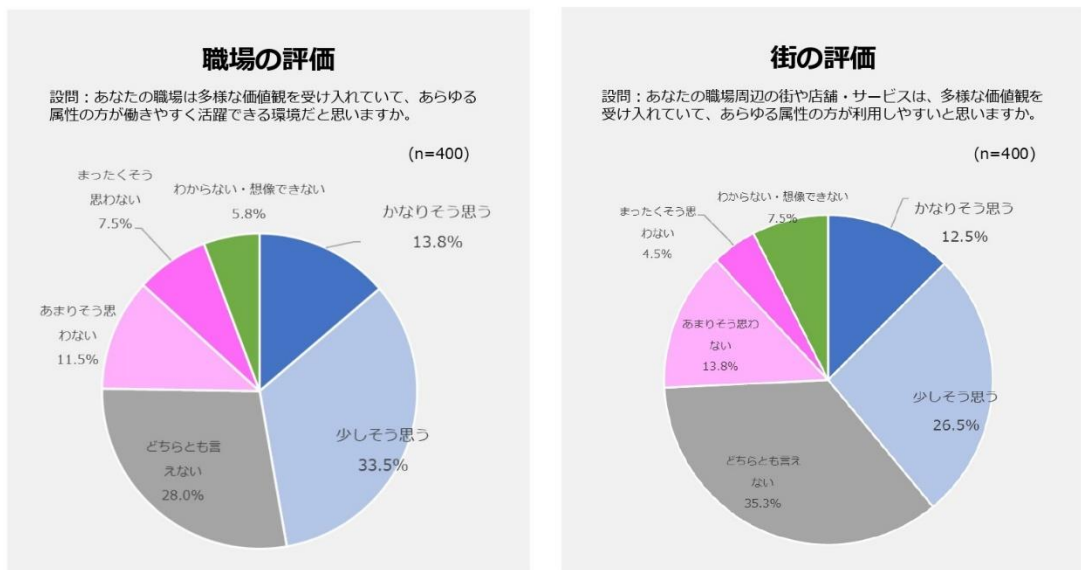
目的	大丸有エリアで働く個人や大丸有エリアの企業担当者が現状をどのように考えているかを明らかにし、今後の D&I 推進の取り組みの方向性の指標とする。
実施期間	<ul style="list-style-type: none"> ・先行調査：2021年9月～2021年11月 ・個人向け調査：2021年12月3日～2021年12月6日 ・企業向け調査：2021年12月8日～2022年1月17日
対象	<ul style="list-style-type: none"> ・先行調査：大丸有エリアで働く LGBTQ 当事者 1 名、身体・精神・発達障害者 3 名、大丸有エリアに本社・営業所を置く企業の D&I 推進担当者 4 名 ・個人向け調査：大丸有エリアに勤務する 10 代～60 代の 400 人 ・企業向け調査：大丸有エリアに本社・店舗・営業所を置く企業 152 社の担当者
実施方法	<ul style="list-style-type: none"> ・先行調査：調査対象の当事者・企業担当者へのオンライン通話によるヒアリングを実施 ・個人向け調査：公募モニター型インターネット調査 ・企業向け調査：協力企業に対するオンラインアンケート調査

本調査の中で特徴的な結果を抜粋してご紹介します。

① **大丸有で働く人は、「職場」の D&I 推進状況を 47.3%が評価。「街」は 39.0%が評価。**

大丸有エリアで働く個人に「職場」と「街」に対して「多様な価値観を受け入れていて、あらゆる属性の方が働きやすい・利用しやすい」環境になっているか、を5段階で評価してもらったところ、「職場」では47.3%が、「街」では39.0%が「とてもそう思う」「少しそう思う」と評価しました。定性コメントでも「世の中の価値観の変化に対応して、職場や店舗・サービスも徐々に変化している様を感じるから」「多くの人働いていて、中には多様な人がいるから。また勤め先でも、LGBTQ に関して学ぶ機会や障害者の雇用機会を積極的に支援しているから」という声上がるなど、取り組みを評価している個人は少なくないようです。

大丸有エリアの「職場」と「街」のD&I全般評価



Copyright 大丸有SDGs ACT5実行委員会 All Rights Reserved.

② **一方で、企業の担当者は自社を低く評価。5点満点中4点以上の取組評価は「LGBTQ 当事者」で 10.7%、「障害者」で 9.2%～12.2%。自社に対する課題意識が見える。**

大丸有エリアで働く個人は「職場」の状況を 47.3%が評価した一方で、企業担当者に、自社の「LGBTQ 当事者」と「障害者」への取り組みを5点満点で評価してもらったところ、4点以上の評価を付けた企業は「LGBTQ 当事者」で 10.7%、「身体障害者」では 10.7%、「精神障害者」では 12.2%、「発達・知的障害者」では 9.2%に留まっています。

③ **D&I 推進のカギは、個人・企業担当者ともに「当事者との交流」が上位に。**

「D&I を推進する、もしくは自身がアライとしてどのような機会や環境があればよいと考えるか」という質問に対し、個人・企業担当者ともに、「当事者との交流」が上位に上がりました。当事者への先行調査でも「相互理解の不足」「いないことにされている」という声があったように、当事者とアライもしくは非当事者の交流の少なさが理解促進への障壁となっていると考えている人は少なくないようです。

D&I推進のために必要と思われるもの

企業向け調査

設問：あなたが自身が「LGBTQ当事者」や「障がい者（身体・精神・発達等を含む）」に向けた制度を社内で設計・運用するときに、あったらいいと思うものをすべて選んでください。

(n=79)

設問（複数回答可）	実数	割合
当事者の声を聴くことができる機会	47	59.5%
他社での成功事例	46	58.2%
企業を横断した担当者同士のつながり	31	39.2%
専門家への相談の機会	36	45.6%
社内への研修パッケージ	28	35.4%
効果を可視化するツール	20	25.3%
その他（具体的に）	0	0.0%

個人向け調査

設問：前問で回答した当事者を、あなたが自身が主体的に理解を深め、支援していくために、必要と思うものをすべて選んでください。

(n=400)

設問（複数回答可）	実数	割合
企業の環境・制度の見直し	100	25.0%
職場や学校での学習機会の提供	99	24.8%
当事者との交流の機会	98	24.5%
当事者に関する情報提供	93	23.3%
法律や条例などのルール	89	22.3%
気軽に参加できる活動（SNS上でハッシュタグのキャンペーンに参加するなど）	80	20.0%
当事者を含む多様な人が集まるコミュニティへの参加	73	18.3%
行った支援に対する自分自身のメリット	37	9.3%
その他	4	1.0%
とくにない	146	36.5%

Copyright 大丸有SDGs ACT5実行委員会 All Rights Reserved.

なお、今回の調査で見えてきた課題を共有し、どのようにD&Iを進めていけばよいか、皆さんと一緒に考える場として、11月11日（金）に「大丸有のD&Iをかんがえるカイギ」を開催します。調査結果の詳細データは、2022年12月から開催予定のE&Jミナラボ（企業担当者対象）にて、共有する予定です。

（2021年度の取り組み参照）E&Jラボ・ミナラボについて：<https://act-5.jp/act/2021act4-6/>

■11月11日（金）「大丸有のD&Iをかんがえるカイギ（調査分析編）（意見交流編）」を開催

「知る」「共感」「巻き込む」をテーマに2部構成で開催。D&I推進状況調査を解説します。

第1部の調査分析編では、2021年度大丸有エリアの「D&Iの推進状況に関する調査結果」の解説とともに、企業で働く障害のある当事者、先進的企業の取り組み事例や社内の実態等をお話しいたします。

第2部の意見交流編では、多様な視点からD&Iの取り組みを行っているゲストを迎え、どのように楽しくD&Iを発信し、多様な人を巻き込んでいるのか。それぞれの活動事例から、D&Iの一步先の進め方や、仲間づくり、アライコミュニティを創るヒントについて、皆で一緒に考えましょう。



大丸有のD&Iをかんがえるカイギ

2022.11.11.Fri 調査分析編 15:30-17:30 意見交流編 18:30-20:00

参加費
無料!

調査分析編

RESEARCH

意見交流編

DISCUSSION



金子 聡
ダノンジャパン株式会社
一般社団法人
ユニバーサルマナー
協会講師



安念 千佳
三井住友信託銀行
人事部D&I推進室室長



木戸 あかり
ソフトバンク株式会社
人事本部
ダイバーシティ推進課
課長



廣瀬 俊朗
株式会社HIRAKU
代表取締役
元ラグビー日本代表
キャプテン



中嶋 涼子
車椅子インフルエンサー



須藤 修二
株式会社丸井
北千住マルイ店次長



小国 士朗
株式会社小国士朗事務所
代表取締役

ACTS MEETING

「大丸有の D&I をかかんがえるカイギ」開催概要

【第 1 部 調査分析編】

- ◆日 時：2022 年 11 月 11 日（金）15：30～17：30（開場 15：00）
- ◆登壇者：金子 聡 氏（ダノンジャパン株式会社／一般社団法人ユニバーサルマナー協会講師）
安念 千佳 氏（三井住友信託銀行 人事部 D&I 推進室室長）
木戸 あかり 氏（ソフトバンク株式会社 人事本部ダイバーシティ推進課課長）
石野 大地 氏（株式会社 IRIS COO／株式会社アカルクディレクター）

【第 2 部 意見交流編】

- ◆日 時：2022 年 11 月 11 日（金）18：30～20：00（開場 18：00）（※終了後交流会を予定）
- ◆登壇者：廣瀬 俊朗 氏（株式会社 HiRAKU 代表取締役／元ラグビー日本代表キャプテン）
中嶋 涼子 氏（車椅子インフルエンサー）
須藤 修二 氏（株式会社丸井 北千住マルイ店次長）
小国 士朗 氏（株式会社小国士朗事務所 代表取締役）

- ◆モデレーター（第 1 部・第 2 部共通）：堀川 歩 氏（株式会社アカルク代表取締役社長）
- ◆会 場：東京国際フォーラム ホール D1（東京都千代田区丸の内 3-5-1）
- ◆参加費：無料（※第 2 部の交流会ご参加の方は 500 円）
- ◆定 員：100 名程度
- ◆お申込み：事前申込制・詳細はこちらから（<https://2022act4-4.peatix.com>）
- ◆主 催：大丸有 SDGs ACT5 実行委員会（<https://act-5.jp>）
- ◆協 力：株式会社アカルク、株式会社スタートライン
- ◆新型コロナウイルス感染症対応策について

会場では、参加者が密集状態にならないよう配慮いたします。また、入場時の体温検査や、参加を事前予約制にして万が一の場合にもトレスできるようにするなど、感染予防については入念な体制を整えて実施いたします。なお、感染拡大による緊急事態宣言発令等でやむを得ず、イベントの開催が、縮小、延期または中止となる場合がございます。

※1 <大丸有 SDGs ACT5 とは>

大丸有エリアに拠点を置く企業が集まり、SDGs 目標期限 2030 年の 10 年前にあたる 2020 年 5 月に発足しました。大丸有エリアを軸に、企業が主体となって取り組むことで、企業間連携による SDGs 活動の相乗効果を検証し、長期的に実現可能な SDGs モデル都市の構築を目指します。2022 年は「サステナブルフード」「環境」「WELL-BEING」「ダイバーシティ&インクルージョン」「コミュニケーション」の 5 つの ACT（テーマ）を設定し、各アクションの実践、効果の検証、そして社会課題の構造的な問題を明らかにすることをミッションとしています。

- ・大丸有 SDGs ACT5 公式サイト：<https://act-5.jp>
- ・2022 年度プレスリリース：https://www.mec.co.jp/j/news/archives/mec220427_ACT5.pdf



【実行委員会構成企業・団体】

三菱地所株式会社（委員長）、農林中央金庫（副委員長）、株式会社日本経済新聞社（副委員長）、株式会社日経BP、大手町・丸の内・有楽町地区まちづくり協議会、大丸有エリアマネジメント協会、大丸有環境共生型まちづくり推進協会、丸の内熱供給株式会社、株式会社三菱総合研究所、株式会社東京国際フォーラム

以上