

こんな会社で
働きたい

DEI 編 2

クロスメディアHR総合研究所

はじめに

これから何十年と続いていく「働く」という営み。社会に足を踏み出す、あるいは新たなキャリアの扉を開こうとしているあなたにとって、どんな環境で働くかを選ぶことは、人生における最大の分岐点のひとつです。

就職活動やキャリアの選択は、単なる仕事探しではありません。「自分自身の人生という限られた時間をどう使い、社会とどう響きあっていくのか」を問う、大切なプロセスです。

私たちクロスメディアHR総合研究所は、ビジネス書の出版事業を行うクロスメディアグループの「経営と人事」に特化した研究機関として発足しました。2018年にスタートした『こんな会社で働きたい』シリーズは、「健康経営」「DEI」「成長環境」「働きがい」「グローバル」といった時代の要請に応じたテーマで書籍を展開してきました。

そして今回、私たちがお届けするのは、DEI編の第2弾となる本書『こんな会社で働きたい DEI編 2』です。DEIとは、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンの頭文字からとっています。これらはそれぞれ多様性、公平性、包摂性と訳され、いまや多くの企業のウェブサイトや求人票に掲げられています。

変化が激しく、AIが標準的な業務を代替していくこれからの時代においては特に、企業が本当に求めているのは「誰かと同じように振る舞える人」ではありません。だからこそ、私たちが本書を通じて伝えたいのは、「正解の型を降りて私らしく生きていく。違いが響きあうDEIとキャリア論」です。

DEIとは、決して「マイノリティを特別扱いする制度」や「やさしいだ

けの福利厚生」ではありません。それは、誰もが背負っている不要な鎧（属性のラベル）を脱ぎ捨て、ありのままの「個」として安心して息をし、本来のポテンシャルを最大限に発揮するための極めて本質的な組織のカルチャーの礎となるものです。

本書では、業界も規模も多様な先進企業のリアルな姿を紹介しています。これらの企業のリアルと巻頭特集の外からの視点を統合して見えてくるのは、これからのキャリアをデザインするための3つの大切な指針です。

ポイント 1 「平等」から「公平(エクイティ)」へ。 個に寄り添う環境を見つける

全員を同じスタートラインに立たせ、同じ型にはめることが「平等」とされてきた時代は終わりました。本書に登場する企業は、一人ひとりの背景や事情（育児、介護、障がい、国籍など）を深く理解し、それぞれに最適化されたサポートを提供する「公平性（エクイティ）」を土台にしています。自分の事情がハンディキャップになるのではなく、ありのままプロフェッショナルとして成長できる環境を見つけることが大切です。

ポイント 2 「いらない思いやり」を手放し、 フラットに期待しあえる関係性をつくる

「女性だから」「若手だから」「障がいがあるから」という属性のフィルターを通した過剰な配慮は、時として成長の機会を奪う「いらない思いやり」になってしまいます。真のインクルージョンとは、そうした思い込みを手放し、一人の人間としてフラットに向き合い、期待し合える関係性のこと。違いを腫れもの扱いするのではなく、健全な摩擦や対話を通じて新しい価値を生み出す、風通しの良い風土が個性を引き出します。

ポイント 3 自分の「好き・価値観」と 「会社の期待」が重なる対話の文化

キャリアとは、会社から一方的に与えられるものではなく、自分自身の「好き」や「価値観」、「意志」と、会社が求める「ニーズ」を対話からすりあわせて重ねていくもの。社員の内発的な動機を尊重し、挑戦に手を挙げて選べる仕組みや、上司がそれに伴走するマネジメント。そうした関係性の中でこそ、人は我を忘れて仕事に没頭する状態に入ることができるのであり、心からの働きがいをつくりだす土台となっていきます。

「どんな会社で、どう働くか」を選ぶことは、「自分の人生をどう生きていくか」を選ぶことと同義です。自分の弱さや違いを隠すためのエネルギーを、自分らしさを表現する方向へ向けてみてください。社会はあなたが思っている以上に、あなたの「違い」を必要としているはずです。

ページをめくれば、正解の型から降りて、多様な仲間とともに生き生きと働く先輩たちのリアルな姿や、それを全力で支える企業の温かくも力強い想いが綴られています。

本書が、あなたの不安を少しでも和らげ、自分らしいキャリアを歩み出すための確かな羅針盤となることを、心から願っています。

クロスメディアHR総合研究所

INDEX 目次

はじめに 3

PART 1 DEI時代の「キャリアと組織」の交差点

巻頭特集

「自分で選んだ」
という感覚が、
人的資本を育てていく 12

組織開発アドバイザー
望月 賢一



P.12



P.24



P.37

「属性」を知り、
「個」の理解へつなぐ。多様性が
“生きる”組織を目指して 24

野村ホールディングス
DEI推進部長 中西 康恵

「変化を楽しめる組織」は、
どう生まれたのか。
丸井グループのDE&I戦略 37

株式会社丸井グループ
人事部長 原田 信也

INDEX 目次

PART 2 違いを活かす場所がここ

にある。DEI経営の先進企業 全7社の取り組み



File.1 ランスタッド株式会社 52

エクイティ(公平性)重視ですべての個性に最適化されたステージを。
世界最大級の人材サービス企業として、誰もが自分らしく活躍できる社会を創る。

File.2 株式会社 オリエントコーポレーション 64

「その夢の、一步先へ」を理念に掲げるオリエントコーポレーション。
創業70年を超える同社が時代を勝ち抜くための、組織カルチャー変革への挑戦。

File.3 MHIソリューションテクノロジーズ 株式会社 76

多様な人材と技術力で、幅広い開発を支えるMHIソルテック。
「三菱重工グループの実験室」として、技術の信頼性を支えています。

File.4 株式会社日本カストディ銀行 88

700兆円規模の資産を預かる金融インフラの中核。高度な専門性を追求し、
多様な人材の力で次代の金融価値を共創するプロ集団。



File.5 JCOM株式会社 100

地域と人々の暮らしを支え、映像・通信をはじめとする
多彩なサービスを通じて、地域社会の持続的な発展に貢献する。

File.6 株式会社レオパレス21 112

多様な人材が挑戦し活躍する“社員が主役”の会社へ。
制度も風土もアップデート、変わり続けるレオパレス21。

File.7 日本発条株式会社 124

多様な人、多様な技術・発想が、挑戦とその先の「なくてはならないキーパーツ」を生み出す。
人を大切にするグローバルメーカー、ニッパツ。



おわりに 136