

総務担当者の基礎知識 Q&A

「DEIB」の意味と導入のポイントとは

Q これまで企業経営における多様性推進のために「D&I」に取り組んできましたが、最近はこの発展形ともいえる「DEIB（デイブ）」という新しい概念が出てきたようです。どのような考え方なのか、また導入のポイントなどについて教えてください。

A 「DEIB」とは、多様性推進の概念である「D&I」に、「Equity」と「Belonging」を加えたもので、近年注目されるようになりました。「D (Diversity)」は「多様性」、「E (Equity)」は「公平性」、「I (Inclusion)」は「包括性」、「B (Belonging)」は「帰属性」という意味で、「DEIB」に取り組むことによって、多様性が尊重されるとともに、従業員の心理的安全性が担保され、生産性が向上するといったメリットが期待されます。「Equity」と似た意味の「Equality」という言葉がありますが、前者は従業員一人ひとりに合わせた支援や機会を提供することで、後者は全従業員に同じ支援や機会を提供するという違いがあります。また「Belonging」は組織の一員であるという自覚や愛着のことで、これが高まることで企業との信頼関係（エンゲージメント）も高まっていきます。DEIB導入には、「目的の確認」「課題の分析」「経営陣への周知」「従業員の声を反映する」といった要素が重要になります。

「DEIB」の内容と効果について

「DEIB（デイブ）」とは、組織が多様性を推進していくための概念として一般的だった「D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）」に、「Equity（エクイティ）」と「Belonging（ビロンギング）」が加えられた新しい概念です。アメリカで2020年頃から提唱されるようになり、日本でも徐々に広がり始めています。それぞれの意味は以下の通り。

- **ダイバーシティ**：「多様性」と訳されており、国籍や性別、年齢、価値観、宗教、文化、出身地など、さまざまな属性をもつ人たちが共存している状態を意味します。
- **エクイティ**：「公平性」「公正性」と訳されており、一人ひとりの従業員がパフォーマンスを発揮していくうえで障害となる「不公平な状態」を解消していくことを意味します。
- **インクルージョン**：「包含」「包括」と訳され、組織において属性の異なるさまざまな人たちが全員尊重され、活躍できている状態を意味します。
- **ビロンギング**：「帰属性」と訳され、自分が所属している組織に対して、従業員一人ひとりが「自分の居場所はここである」と感じている状態を意味します。

従来の「D&I」では「多様な人が集まった状態」をつくることに主眼が置かれていました。

このとき問題となるのが、属性の違いに対する無意識の偏見（アンコンシャスバイアス）であり、これを取り除いて心理的安全性を高めるためにも、不公平な状態を解消する「エクイティ」が必要と考えられるようになったといえます。

さらに全従業員の「ビロッキング」を高めていくことでモチベーションが向上し、離職率が下がり、生産性が高まることが期待されます。その結果、製品やサービスの質も向上し、企業の発展につながるというわけです。

「DEIB」を導入・推進する際のポイント

「DEIB」を導入し、着実に効果を上げるためには、次のような取り組みが必要です。

1) 「DEIB」を導入する目的を明確化する

何のために自社に「DEIB」を導入するのかを明確化し、理解を共有することが重要です。例えば「多様な人材を採用してイノベーションを促進する」「従業員のエンゲージメント向上」「外国人の雇用推進」など、組織によってさまざまな目的が想定されるはずです。

2) 現状を分析し、どのように進めるかを検討する

自社の現状を調査・分析し、「DEIB」の4つの要素のうち、特に不足している要素はどれか、現時点で強化すべき要素はどれかといったことを検討します。例えば「年齢層や性別が偏っている」場合、それが是正できる雇用計画を立てる必要があるでしょう。

3) 社内でコンセンサスを取る

「DEIB」を効果的に進めていくためには、社長をはじめとする経営陣がその目的や効果を理解し、推進に力を注いでもらうことが重要です。そのため、「DEIB」の導入によって「生産性や従業員のエンゲージメントが上がる」といったメリットを共有する必要があります。

4) 効果を測定し、従業員からフィードバックを得る

多様な人材が採用されているかどうか、多様な人材を包括した組織運営ができているかどうかなど、自社の「DEIB」の進捗度合いをチェックし、必要な軌道修正を行います。また、従業員アンケートや1on1ミーティングなどを通して従業員の声を吸い上げ、見直しや改善を行うことも大切です。こうした取り組みがビロッキングの強化にもつながります。

大企業の「DEIB」取り組み事例

日本の大企業における「DEIB」の取り組み事例をご紹介します。

1) 東芝グループ

同グループでは、全従業員を対象にダイバーシティや人権にかかわる教育を実施するとともに、従業員に対する意識調査も行っています。また外国籍従業員の採用を進めたり、女性従業員の活躍促進に力を入れたり、男性の育休取得を促進したり、障がい者の雇用や活躍を推進したり、LGBTQ+に対する差別の防止に取り組んだりしています。こうした取り組みの結果、女性幹部の比率や男性の育休取得率の向上といった成果が上がっています。

2) JTB

同社も「DEIB」推進の方針を打ち出しています。具体的には、コミュニケーションの活性化を図り、キャリアやサスティナビリティについてのセミナー開催などを行う「Smile活動」、DEIBが推進された環境で一人ひとりが活躍することを目指す「JTB Group WORK Style」、キャリアコンサルタントの有資格者による「キャリアデザイン面談」、障がい者の雇用及び支援、ジェンダー平等の推進など、その取り組み内容は多岐にわたっています。