



クラブハウのDE&I

今月は、当社の重要な経営戦略の一つであるDE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）について、あらためてご紹介します。

DE&Iとは？

クラブハウグループでは、DE&Iを次のように定義しています。

■ダイバーシティ

(Diversity)

個性（性別・年齢・知識・経験・価値観・文化・国籍・人種・性的指向・性自認・性表現・障がい等）やライフスタイル（育児・介護等）が異なる、多様な人材が存在する事実のこと。

■エクイティ (Equity)

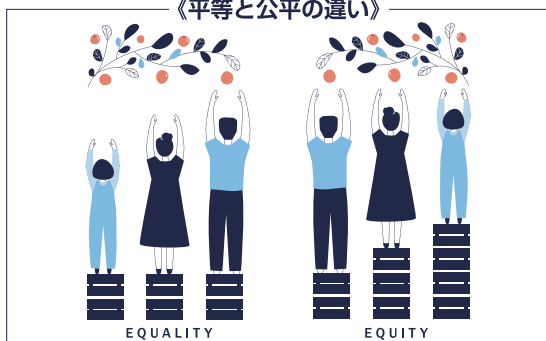
公平な扱い、不均衡の調整を行うこと。一人一人が異なる存在であることを前提に、個々に合わせた環境の整備や支援を行い、公平な土台をつくり上げること。「公平 (Equity)」に扱うことは、「平等 (Equality)」に扱うこととは異なります。

※平等と公平の違い

平等…個人の違いに関わらず、全ての人に同じものを与えること

公平…各人の状況・制約に配慮して、目的を達成するために適切なものをそれぞれ与えること

《平等と公平の違い》



■インクルージョン

(Inclusion)

多様な人材が、互いの考え方の違いや個性を受け入れられ、組織に貢献できる状態。

多様性の考え方

ダイバーシティとは、多様な人が存在していることです。多様性を次の3つに分けてみました。

- ①認識しやすい多様性
見た目や話し方など、日常的に「違い」として気づきやすい多様性
例) 目の色、肌の色、髪型、方言など
- ②認識しにくい多様性
外見だけではわからず、本人が語らなければ気づけない多様性
例) 信仰、文化、出生、性自認、価値観など
- ③認識しやすかったり、しにくかったりする多様性
場面や環境によって「見えやすさ」が変わる多様性
例) 言語、役職、民族、障害など



誰しもが
①②③の多様性を
持っています。

経営理念、ビジョン（あるべき姿）、ミッション（やるべきこと）

- ・クラブハウグループ経営理念
私たちクラブハウグループは、新しい価値の創造を通じてより良い未来社会づくりに貢献します。
- ・DE&Iビジョン（あるべき姿）
多様な個性を尊重・配慮し、認め合う職場環境・風土の醸成
- ・DE&Iミッション（やるべきこと）
- DE&Iの周知・啓発による意識改革
- 制度・職場環境の整備



クラブハウでは、DE&Iを、経営理念を実現するための重要な経営戦略の一つと捉え、推進しています。
意識改革と制度・職場環境の整備を両輪として、一人一人が力を発揮し、安心して働き続けられる職場づくりを目指します。

クラブハウのDE&I推進

・クラブウグループ創業の精神とDE&I

社是である「同心戮力」^{どうしんりきりよく}は、一人一人の働きや才能が異なっている、目的を達成するために、皆が心一つにしてお互いに力を合わせて協力していこう、という意味です。このようにクラブウグループには創業当初から今のDE&Iに通じる精神があります。

自分の多様性を認識しよう

多様性は「他者のこと」ではありません。私たち一人一人が複数の側面を持つ存在で、多様性の一部です。

■マジョリティ性／マイノリティ性

社会や集団の中で、どの程度「標準」や「前提」として扱われやすいか、また機会や情報などの資源を得やすいか、意思決定に参加しやすいかを表す概念のことです。

一つの捉え方として「人数（人口の多い少ない）」と「社会的な力の得やすさ（障壁の有無）」という二つの切り口があります。

・社会的マイノリティ

人数の多寡に関わらず、社会の仕組みや慣習の中で不利になりやすい立場の事を指します。その結果、

- ・経験や困難が見えにくい
- ・無意識の偏見を受けやすく、採用や昇進の機会を得にくい

- ・賃金が低くなりやすい
- ・といった状況が生まれやすくなります。

重要なのは、ほとんどの人がマジョリティ性とマイノリティ性の両方を併せ持っているという点です。ある場面では多数派でも、別の場面では少数派になることは決して珍しいことではありません。

さらに、会社という組織の中では、職位が上がるほど社会的マジョリティ性が高まる傾向があり、似た経験や価値観を持つ人同士が集まりやすく、同質性が高まりやすいという側面があります。

これは個人の意識や能力の問題ではなく、組織構造の中で自然に起こりやすい現象です。だ

