ワークライフバランス最前線！

企業と個人の成長戦略

第4回

株式会社ワーク・ライフバランス コンサルタント
滝沢雄太

DE&I×ゲーミフィケーション
～多様性を生かす新たなアプローチ～

DE&I とは、「Diversity（多様性）」「Equity（公平性）」「Inclusion（包摂性）」の頭文字を取った概念であり、組織や社会が持続的に発展するために欠かせない考え方です。近年では、単なる「多様性」の推進だけでなく、それを生かすための「公平性」と「包摂性」の重要性が強調されるようになっています。

一方で、「ゲーミフィケーション」という手法が、ビジネスの分野で注目を集めています。これは、ゲームに用いられる仕組み（競争、報酬、達成感など）を非ゲーム分野に応用することで、参加者のモチベーションやエンゲージメントを高めるアプローチです。

DE&I 推進においてどのようにゲーミフィケーションが活用できるのか。実際に、ゲーミフィケーションを用いたDE&I 研修を提供している株式会社ワーク・ライフバランスのコンサルタントが解説します。

目指すべきDE&Iの姿とは

目指すべきDE&Iの姿とは多様な人材を生かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することでイノベーションを生み出し、価値創造につなげる組織文化の実現です。

図表1を見ながら考えていきましょう。かつては左側（現実の世界）の長時間労働や転勤もいとわず働ける男性が多くいたため、その他の人を使う必要性もありませんでした。しかし、人手不足といわれている昨今、かつてのような「長時間労働ができて、転勤をいとわない、体力のある男性」だけで職場を回すことは困難となりました。今、目指すべきは、以前であれば積極的に採用されることが少なかった育児時短中・介護中・高齢労働者など「働く時間や場所に制約はあるけれども、働く意欲も能力もある」という人材が労働参画し、活躍できる職場です。

DE&I推進における課題

組織の中で本質的なDE&Iを実現するためには、以下のような課題があります。

1．意識の壁：無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）にどう気付き、変えるか

人間は誰しも、気付かぬうちに偏見を持っています。組織でよく起こりがちな例として、育児中の社員に対し「残業ができないから重要な仕事は任せられない」と判断してしまうことで、育児中の社員のモチベーションを下げているケースがあります。他にも、会議の中で「年齢や肩書が上の人の意見を優先し、若手の発言を軽視する」といったような行動を取ることで多様な意見を取り入れる機会を失っています。このような無意識の偏見は、悪気がなくても不平等な環境を生み出す温床となり、DE&I推進を阻む大きな壁となります。

2．文化の壁：数値だけでなく、職場風土をどう変えるか

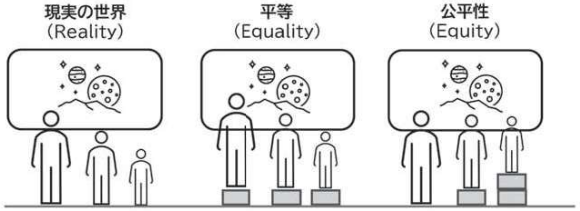
多様性の指標として「女性管理職比率」や「外国籍社員数」などがよく使われますが、数値目標の達成だけを追っていると、実際の職場風土や働きやすさが改善されないままになる危険性があります。見かけの多様性はあっても、実際は発言しにくい、居心地が悪いといった状態では、真のインクルージョンは実現しません。イノベーションや新たな価値創造につなげるためには、多様な人材が集まるだけでなく、一人ひとりがフラットに発言できる職場風土が必要です。「この組織の中でなら発言を笑われたり、馬鹿にされたりしない」という“心理的安全性”をいかに高められるかが重要な点となります。

3．行動の壁：管理職や現場の実行力をどう高めるか

「多様な人材が活躍できる制度はある」としても、それが現場で本当に機能しているかどうかは別の話です。例えば、育児支援制度があっても、「それを使うと評価が下がるのでは」と不安に感じてしまえば、誰も利用できないまま形骸化します。フレックス制度やテレワークが制度上は可能でも、上司が使わせない状況があれば、せっかく用意した制度が機能しません。DE&Iの推進には、マネジメント層の理解と実行力が不可欠です。しかし、実際には「自分事」と捉えていない管理職も多く、意識改革を目的としたマネジメント研修が生かされていない場合があります。

図表1　目指すべき DE&I の姿とは

多様な人材を生かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげる



（出所）株式会社ワーク・ライフバランスによる概念図

DE&I推進にゲーミフィケーションが有効な理由

では、どうすればこのようなDE&Iの課題を乗り越えられるのでしょうか。鍵となるのが「気付き」と「体験」です。ここで有効なアプローチがゲーミフィケーションの活用です。ゲーミフィケーションとは、ゲームの要素（競争、報酬、達成感など）を非ゲーム領域に応用する手法です。DE&Iの文脈では次のような効果が期待できます。

1．バイアスの“自覚”を促す

無意識のバイアスは、その名の通り「気付きにくい」のが最大の問題です。ゲーミフィケーションを通じた疑似体験では、普段の自分とは異なる他者の立場に立って物事を考えることが求められるため、自分の中にある偏見や思い込みに気付くきっかけになります。また、「自分がどんな判断をしたか」「なぜそう感じたか」を他者とともに振り返ることで、自分の中のバイアスを見える化できます。

2．心理的安全性の醸成につながる

ゲーミフィケーションの特長は、「楽しみながら真面目なことに取り組める」点です。DE&Iのテーマは時にセンシティブで、正解が一つでないことも多いため、ディスカッションに対する不安や緊張が学びの障害になりますが、ゲーム形式の学習は、上下関係や立場に関係なく、フラットに考え・話し合える土壌をつくりやすく、心理的安全性の高い場がつくれます。

3．「気付き」を体験として得られる

講演や研修でDE&Iの概念を知識として学ぶだけでは実践につながりにくいことが多くあります。ゲーミフィケーションを通じて、自分事として困難を体験することで、より深い気付きを得ることができます。例えば、ゲーム内で介護の必要性に迫られ仕事だけに時間を使えなくなった方は、これまで意識していなかった仕事の中での時間の有限性を実感できます。

ゲーミフィケーションの活用事例

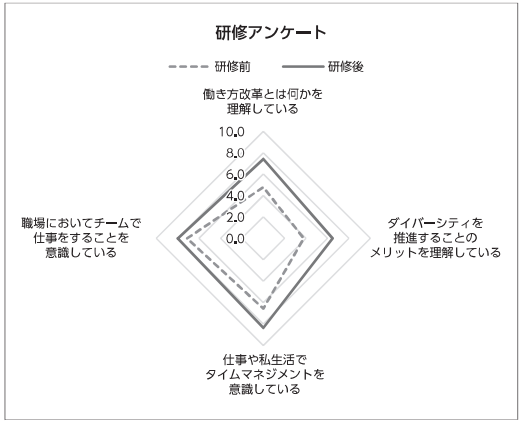
弊社が提供するゲーム型研修「ライフ・スイッチ」を活用し、DE&I推進に取り組まれた組織では、研修前後で意識の変化が生まれています（図表2）。

ライフスイッチは、普段の自分とは別人になり切って、限られた時間の中で異なる人生や価値観を体験し、多様性や働き方を学ぶためのゲーム型研修です。

20代の若手が、ゲームの中では40代の管理職の役割として参加することで、「組織でのマネジメントと家庭での育児の両立について悩み、これまで実生活では見えていなかった40代の先輩の仕事の難しさとライフの事情が分かった」という気付きにつながり、参加者同士の相互理解が促進されるきっかけとなっています。

DE&Iを形だけで終わらせず組織に根付かせるには、個々の意識と行動の変容が欠かせません。ゲーミフィケーションは、これまで難しかった「行動の変化」を引き出し、楽しみながら深く学ぶための強力な手段となります。

図表2　組織におけるゲーム型研修「ライフ・スイッチ」の研修効果の例



（出所）株式会社ワーク・ライフバランスによる研修実施前後でのアンケート意識調査

滝沢雄太（たきざわ・ゆうた）
株式会社ワーク・ライフバランス ワークライフバランスコンサルタント、ライフ・スイッチ室長
ダイバーシティ推進のためのゲーム型研修「ライフ・スイッチ」の開発及び責任者。コンサルタントとしても働き方改革の現場支援を行う。コーチング手法を用いたコミュニケーションで個人のやる気や主体性を引き出し、クライアントが自発的に行動を起こすためのアプローチを得意とする。プライベートではK-1アマチュアキックボクサー、フルマラソンサブ3・5達成と、ワークもライフも全力で取り組む。