JAIST Repository
https://dspace.jaist.ac.jp/

Title	イノベーションの源泉としてのLGBTQインクルージョンについての研究
Author(s)	木島，洋介；中山，裕香子
Citation	年次学術大会講演要旨集，37：875-878
Issue Date	2022-10-29
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/18609
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

JAIST
JAPAN
ADVANCED INSTITUTE OF
SCIENCE AND TECHNOLOGY

Japan Advanced Institute of Science and Technology

２Ｅ１５
イノベーションの源泉としてのLGBTQインクルージョンについての研究

○木島洋介（東京理科大／大興電子通信株式会社）
中山裕香子（東京理科大）

1. はじめに

経済産業省「ダイバーシティ経営の推進について」[1]では、ダイバーシティ経営は、「多様な人材を活かし、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、価値創造につなげている経営」と定義されている。「多様な人材」とは、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性も含み、「能力」には、多様な人材それぞれの持つ潜在的な能力や特性なども含むものとされている。また、「イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」とは、組織内の個々の人材がその特性を活かし、生き生きと働くことのできる環境を整えることによって、自由な発想が生まれ、生産性を向上し、自社の競争力強化につながる、といった一連の流れを生み出しうる経営を指すものとされている。

現在、市場環境や技術構造の中での優位性保持、または競争力優位を築くために必要な人材活用戦略として各企業がダイバーシティ経営の実践を進めているが、その取り組みは「女性活躍」が中心であり、性的指向や性自認に対する性的マイノリティを表す総称のLGBTQ[1]インクルージョンに取り組んでいる企業はまだ限定的である。

LGBTQ は人口の 7%~8%とも言われるが、カミングアウトの選択肢が当事者にある「見えないマイノリティ」であるため、LGBTQ インクルージョンを進めるためには、「女性活躍」とは異なる視点や取り組みが求められること、また、成功体験があっても、その要因が LGBTQ インクルージョンによるものであることの特定が困難となり成果を実感しづらい面があり、これらによって企業における LGBTQ インクルージョンの取組が限定的であると推察される。

本研究は、企業が多様な人材の能力を最大限発揮させることによるイノベーションの創出、生産性向上等の成果につなげるダイバーシティ経営の施策の一つとして LGBTQ インクルージョンを推進していくために、LGBTQ インクルージョンと①イノベーション創出との相関、②イノベーション創出へと繋がる企業文化や環境等のメカニズム、③LGBTQ インクルージョンが当該メカニズム構築に果たす役割を明らかにすることが狙いである。

2. 先行研究

広く多様性に対する先行研究として、入山[2]は、ダイバーシティには、多様な教育バックグラウンド、職歴、経験等を持っているかの「能力・経験」の多様性である「タスク型ダイバーシティ」と、性別、国籍、年齢等の「目に見える属性」の多様性である「デモグラフィー型ダイバーシティ」の二つの種類があり、その峻別が重要であると述べる。

また、アパーナ・ジョシ他(2009)[3]及びスジン・ホーウィッツ(2007)[4]の論文を引き、①タスク型ダイバーシティは、「組織パフォーマンスにプラスの結果をもたらす」が、②デモグラフィー型ダイバーシティは、「組織パフォーマンスには影響を及ぼさない」または「組織にマイナスの影響をもたらす」との結果が得られたと述べている。これは、タスク型ダイバーシティは、企業において必要な知の多様性がもたらされるものである一方、デモグラフィー型ダイバーシティは、デモグラフィー上の違いが組織内グループを潜在的に分断してしまい、組織全体のコミュニケーションが滞ることが要因であることを指摘する。

先行研究に基づき分析した場合、LGBTQ のダイバーシティ属性は、一義的にはデモグラフィー型ダイバーシティに分類されることなり、組織パフォーマンスへのプラスの影響をもたらさないと捉えれれる。しかしながら、LGBTQ を取り巻く社会環境やその中で培われるバックグラウンドを考慮した場合、LGBTQ の当事者は、デモグラフィー型ダイバーシティのみではなく、タスク型ダイバーシ

ティの側面も同時に有していると考えられる。本研究では当該部分に着目したうえで、企業組織へのプラスの影響やイノベーション創出との関連を検証する。

3. 理論仮説

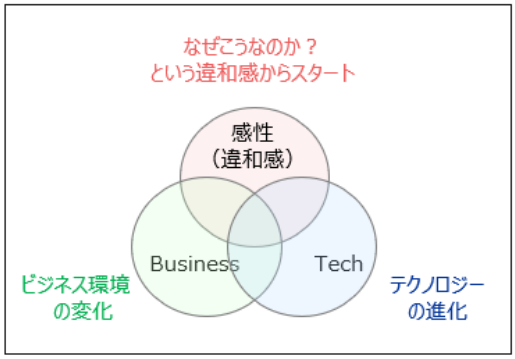
LGBTQ の当事者は、LGBTQ に対する世間の理解も完全に浸透しているとはいえず、また、法令等の制度面や様々な施設等のハード面の整備も十分ではない中で、マイノリティとして過ごしたというバックグラウンドや経験を有しており、それにより培われた独自の能力や知見、視点も有していることが考えられる。イノベーションは「経済活動の中で生産手段や資源、労働力などをそれまでとは異なる仕方で新結合すること」（シュンペーター,1912）と定義され、イノベーションの源泉が知と知の組み合わせであることを考えた場合、LGBTQ の当事者がもつ知や能力、経験が新たに加わることで、組織の知の多様性が高まり、イノベーション創出へ繋がる可能性が高まることが考えられる。

また、LGBTQ インクルージョンが推進されており、LGBTQ の当事者がありのまま受け入れられ自分らしく働ける企業には、多様性を包摂し、様々な異なる価値観が受け入れられる土壌と企業文化が定着しており、また、そこで働く人にも同様のマインドが醸成されていると考えられ、それにより新しいアイデアや価値の創出へと繋がっていくことが推察される。

なお、イノベーション創出と LGBTQ インクルージョンとの相関に関しては、「違和感」がキーファクターになると推察する［図１］。イノベーションの要素としては、ビジネス環境の変化やテクノロジーの進化が挙げられるが、イノベーションの種は、「なぜこうなのか」という違和感を抱くことから発出するものと考えられる。

一例として、LGBTQ に含まれるトランスジェンダーは、戸籍上の性と自認している性が一致しないという違和感を抱えていると考えられるといったことをはじめ、現行の法令面や男性・女性に分かれている施設等のハード面においても、LGBTQ の当事者は違和感を抱え、違和感への感度の高さがイノベーション創出との関連要素になり得るものと考えられる。

図1　イノベーションのキーファクターとなる「違和感」



※筆者作成

4. 検証

LGBTQ インクルージョンの取組が推進されている、以下の企業を中心にアンケートや個別ヒアリングによる調査、分析を予定。（アンケート、ヒアリングを含め最終的に数十社への実施を想定）

・ヒアリング等対象企業

①LGBTQ を含むダイバーシティ採用広報サイトを運営する株式会社 JobRainbow 主催の「D&I Award」[5]受賞企業及び同社が指標とする作成した「ダイバーシティスコア」[2][6]のうち、「LGBT」項目の評価が高い企業

②任意団体 work with Pride 策定の「PRIDE 指標」[3]ゴールド認定企業

5. 考察

LGBTQ インクルージョンは、以下のようなアプローチで、間接的または直接的に企業におけるイノベーション創出に関与すると考えられる。

①間接的な影響

企業が LBGTQ インクルージョンの推進に伴い、以下のような取り組みを実施することで醸成される企業文化、組織風土によって、心理的安全性が担保され、イノベーションが活性化する。

ｉ）法的な婚姻関係に基づかないパートナーを配偶者とみなす制度など、LGBTQ に配慮した制度の整備

ⅱ）LGBT の人たちの活動を支持し、支援している人たちを表す「Ally（アライ）」の導入など、LGBTQ を支援する姿勢の表明

②直接的な影響

企業における LGBTQ の人々の存在が源泉となりイノベーション創出を促し、加速する。なお、LGBTQ の方によるイノベーション創出のメカニズム、彼らの関わり方や役割として以下 3 つのパターンが想定される。

ⅰ）イノベーション創出の主体

既存の知と LGBTQ の方のバックグランドに基づく知という「新たな組み合わせ」より、イノベーションが創出される、新たな価値創出の主体としての役割

ⅱ）橋渡し機能によるイノベーション推進

別々に存在する価値観や共通言語が異なる知に対し、LGBTQ の方が、それぞれの異なる価値観を理解し、受容して繋ぎ合わせ結合することで、イノベーションを創出する媒介者としての役割

ⅲ）イノベーションを駆動されるフォロワー

いわゆるイノベーター個人の違和感・問題意識から発出し示されたイノベーションの種となる違和感と、そこから導かれた斬新なビジョンに対し、LGBTQ の方が、共感し、賛同することでイノベーションが駆動していく、フォロワーとしての役割

なお、媒介者やフォロワーとしての役割を担うのは、LGBTQ 当事者に限られるものではなく、LGBTQ インクルージョンにより醸成される企業文化や風土により、LGBTQ の当事者以外にも媒介者やフォロワーの役割を担える人材が育ち、企業のイノベーション創出が活性化していくことへ繋がると考えられる。

6. 今後の課題

本研究に係る今後の課題としては以下が挙げられる

・LGBTQ インクルージョンと業績向上の相関についてまでは言及しておらず、今後、業績に対してどのような影響を与えるのか、その関係性について、定量的な指標をもって追加で分析を行い、明らかにしたい
・いわゆるオーガニゼーション・イノベーション以外の、プロダクト、プロセス等のイノベーションと LGBTQ インクルージョンとの相関についても明らかにすることで、研究成果の有効性が高まると考えられる。また、相関がある場合、それぞれの最適なアプローチについて、追加の分析が必要である。
・現状、LBGTQ を推進している企業は限定的であるが、今後、各企業において LGBTQ インクルージョンの取組が推進されていくことが想定される中で、中・長期の時間軸での検証が必要となる。

7. おわりに

LGBTQ は、当事者であることのカミングアウトの強制は決してあってはならないことであり、カミングアウトの選択肢が当事者にある「見えないマイノリティ」であって、当事者自身は、必ずしも特別視されることを望むものではないことを認識し、留意する必要がある。

本研究は、人権擁護の観点ではなく、企業の競争力強化、企業戦略として LGBTQ インクルージョンを捉えたものであるが、LGBTQ 当事者が特別な存在であるとの前提にたつものではなく、LGBTQ の当事者がいればイノベーションが創出されることを安易に示唆するものではない。

LBGTQ の方が、ありのまま、自身の個性を活かして働ける環境を整えること、企業においてそれを実践することが多様性の包摂、本来のダイバーシティ経営の推進であり、イノベーション創出、新たな価値創造につながっていくものと考える。

[1] Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、性自認が出生時に割り当てられた性別とは異なる人）、Queer／Questioning（クイア／クエスチョニング、自分自身のセクシュアリティを決められない、分からない人）の頭文字をとった言葉であり、性的マイノリティにはLGBTQ以外の多様なアイデンティティを持つ方もいるが、本研究では便宜的に性的マイノリティの総称として使用する。

[2] 「LGBT」「ジェンダーギャップ」「障がい」「多文化共生」「育児／介護」の5項目があり、各項目は「行動宣言」「教育／理解促進」「人事制度」「コミュニティ」「働き方」の5つの要素に細分化され、各要素も4つの基準に分割されており、5項目、5要素、4基準の100項目で評価

[3] LGBTQなどのセクシュアル・マイノリティへの取組みの評価指標としてwork with Prideが策定。「Policy（行動宣言）」「Representation（当事者コミュニティ）」「Inspiration（啓発活動）」「Development（人事制度・プログラム）」「Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）」の5つの評価指標を細分化した項目で評価

参考文献

[1]経産省, ダイバーシティ経営の推進, 2021, https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/(参照 2021-8-16)

[2]入山章栄,ビジネススクールでは学べない世界最先端の経営学, 日経 BP,176-182 (2015)

[3]アパーナ・ジョシ他,The Role of Context in Work Team Diversity Research: A Meta-Analytic Review,アカデミー・オブ・マネジメント・ジャーナル,vol.52,599-627(2009)

[4]スジン・ホーウィッツ他,The Effects of Team Diversity on Team Outcomes: A Meta-Analytic Review of Team Demography,ジャーナル・オブ・マネジメント,vol.33,987-1015(2007)

[5]株式会社 JobRainbow,D&I Award 2022,https://diaward.jobrainbow.jp/,(参照 2022-9-1)

[6]株式会社 JobRainbow, 認定・アワード評価指標, https://diaward.jobrainbow.jp/index1,(参照 2022-9-1)

[7] work with Pride,PRIDE 指標とは,https://workwithpride.jp/pride-i/,(参照 2022-9-1)