



Google が実践する DEI

～インクルーシブ デザインのアプローチ～

宮崎 あゆみ

Google Cloud

Head of Business Development

高岸 由佳子

Google Cloud

カスタマー エンジニア



なぜ DEI が重要なのか

DEI とは

Diversity (多様性)

組織の中で性別(ジェンダー)、年齢、国籍、専門性、
ライフスタイル等の **様々な属性を持った社員が所属** していること
例) チームメンバーの性別、年齢、国籍、能力は偏ってないでしょうか？

Equity (公平性)

社員一人ひとりに **置かれた状況に合わせて**、
目的達成のための **ツールや機会を提供** すること ≠Equality
例) 会議の開催時間はすべての人が出席できる時間ですか？

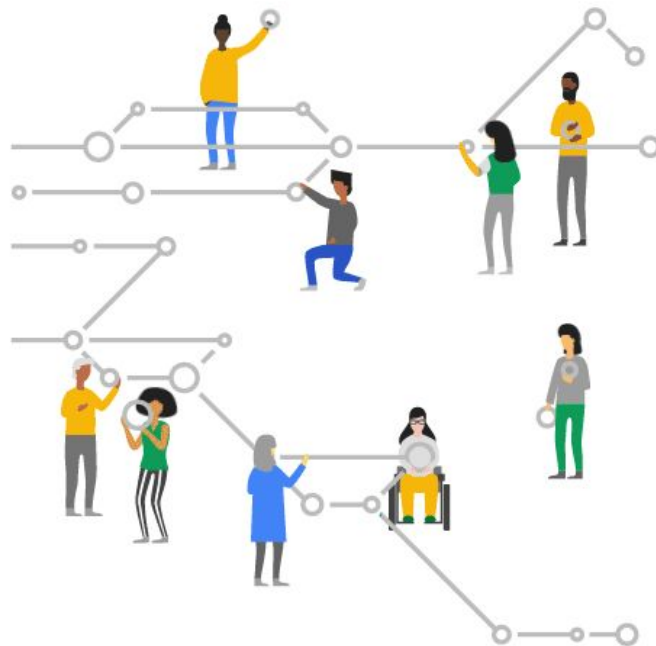
Inclusion (包括性)

全ての多様な人材が組織内で 歓迎され、
それぞれが持つ **能力が活かされている** こと
例) 偏った人材によって意思決定が行われていないでしょうか？

Google がなぜ DEI を大切にしているか

インクルーシブな環境では...

- より生産性が向上し、イノベーションへとつながる
- イノベーションと組織の収益の間に正の相関関係がある



DEI がビジネスに与える効果

多様性が高い上位 **25%** の企業は、
業界の平均値より高い収益をあげる
可能性が **35%** 高い

出典: Vivian Hunt 氏、Dennis Layton 氏、Sara Prince 氏、『Diversity matters』、McKinsey & Company 1(2015 年)

より DEI のあるカルチャーを作るために

① 心理的安全性



リスクのある行動も
安心して行えるチームで
あること

② 偏見の排除



一人ひとりが
無意識の偏見を自覚し、
偏見のある場面に遭遇した際に
アクションを取る

③ 自分の強みを 認識する



自分の素晴らしさを認識し
他者にアピールする

① 心理的安全性

「無知、無能、ネガティブ、
邪魔だと思われる可能性のある
行動をしても、このチームなら大丈夫
だ」と信じられるかどうか



[re:Work 効果的なチームとは？](#)

パフォーマンスが高いチームがもっている共通要素

1.	心理的安全性
2.	チームメンバー間での <u>相互信頼</u>
3.	チームの <u>役割</u> や <u>目標</u> が明確
4.	自分にとっての <u>仕事の意味</u> を実感
5.	チームメンバーが自分の仕事について <u>インパクト</u> があると思う

チームの心理的安全性を高めるためには

1. 積極的な姿勢を示す

2. 理解していることを示す

3. 対人関係において相手を受け入れる姿勢を示す

4. 意思決定において相手を受け入れる姿勢を示す

5. 強情にならない範囲で自信や信念を持つ



② 偏見を排除

無意識の偏見(自分自身が気付かずに持っている先入観や思い込み)を意識的に見直す

[re:Work 無意識の偏見に意識を向ける](#)



無意識の偏見をなくすために - **自分自身**ができること

- 第一印象で決めつけず、先入観を取り払う
 - 少し時間を置くなどで無意識の偏見が無いか意識的に確認する
- 自らの意志決定の根拠を示す
 - 判断の根拠が説明できるようになると無意識の偏見が入り込みにくい
- 自分の意志決定に関して、他の人からフィードバックをもらう
 - 他者の視点を取り入れ無意識の偏見が入る余地を少なくする



無意識の偏見をなくすために - チームでできること

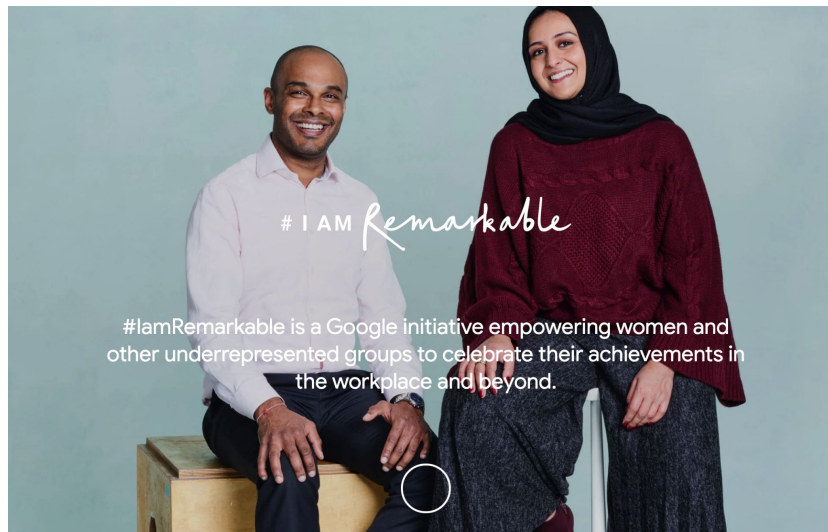
- 無意識の偏見について公平性を持って話し合う
 - チーム全体として無意識の偏見についての理解を深める
- 相手に意思決定の根拠を示してもらう
 - 無意識の偏見が入っていないか確認する
- 協力して意思決定を行う
 - 多様性のあるメンバー間で意思決定に偏りがないか意見を募る



③ 自分の強みを認識する

過小評価されているグループを含む
あらゆる人々が自己肯定感を高め、
職場内外で自分たちの功績を
オープンに話し合うことができるように
なるためのワークショップである

[#IamRemarkable](#)





Google の プロダクト開発における DEI

Google のミッション

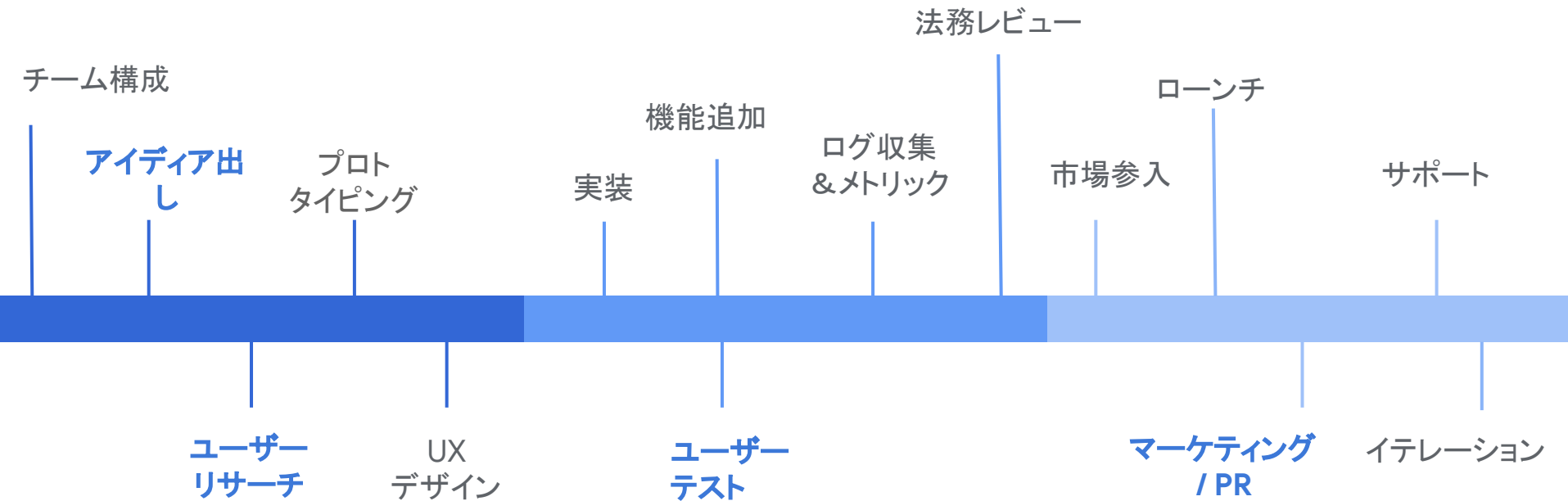
To organize the world's information
and make it **universally accessible** and useful

世界中の情報を整理し、
世界中の人々がアクセスできて使えるようにすること

見過ごされてきたニーズや好みに意識的に向き合う



開発プロセス全体にインクルージョンを組み込む

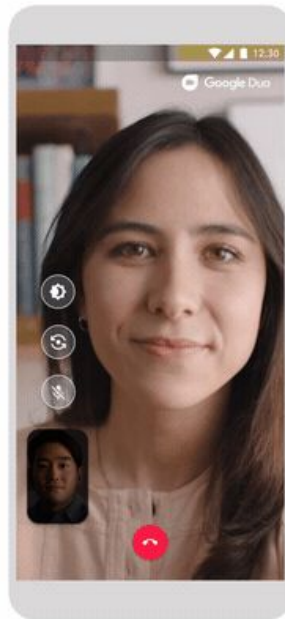




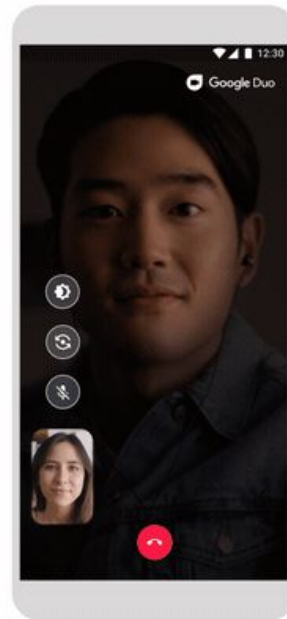
Google Workspace の開発事例

Google Duo からの学び

- ビデオの明るさを自動的に調整する機能を実装
- 肌の色が濃い人を過度に明るく補正しているとのフィードバックがあった
 - 機能がユーザーにネガティブな体験をもたらしていることを発見



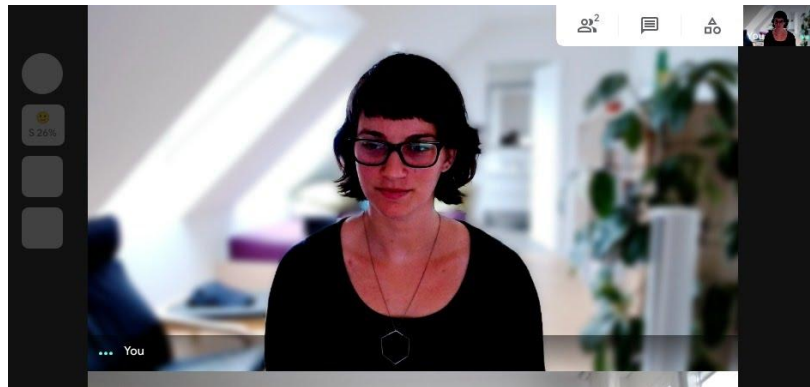
Caller view using low light mode



Receiver view. Simulated - actual effects will vary based on device and environment

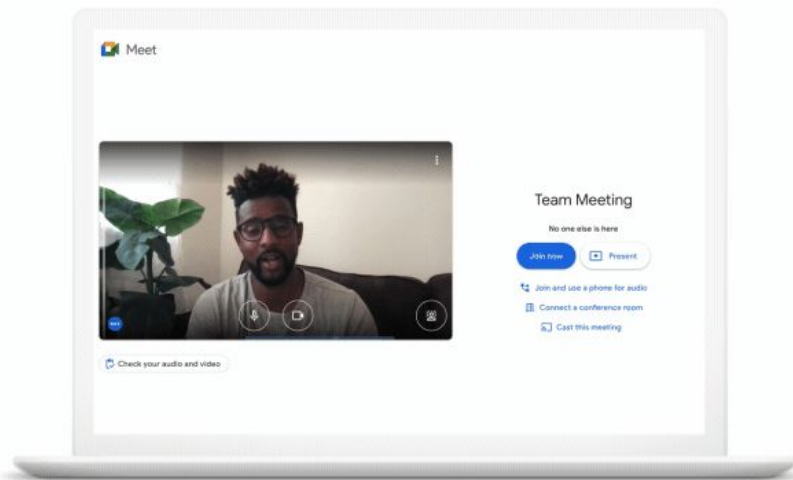
Google Meet でのローライト モードの実装

- 「逆光のなかでも固定ビデオ通話の画質を担保すること」を目標に設定
- 暗い肌の色調でも機能するようアルゴリズムを設計
 - ユーザーテストで明るい肌がピンク色に表示されてしまうとの指摘



Google Meet でのローライト モードの実装

- 多様なグループからのフィードバックを通じあらゆる肌の色で適切に機能するアルゴリズムを開発
- AI で自動的に調整し、暗い場所においても参加者から見えやすいようはつきりと表示

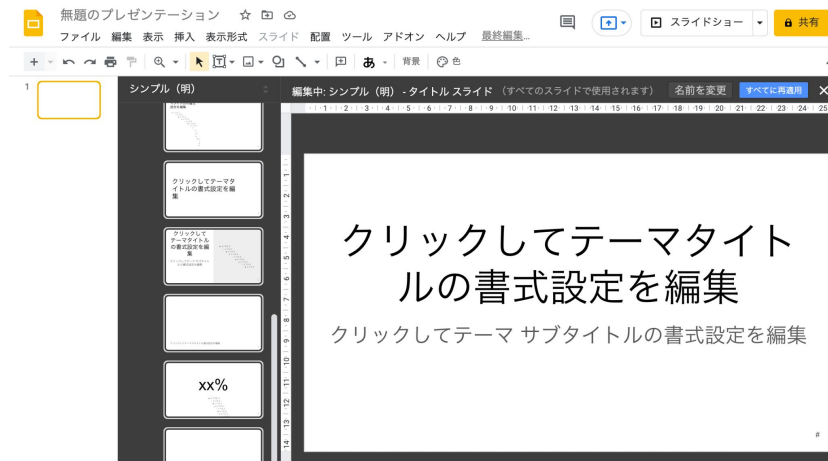


既存の機能の見直しも
Inclusion(包括性)をもたらす機会



Google スライド での「マスター」という表現を修正

- 「マスター」という用語を「テーマ」に変更
- 中立的な用語に置き換え、より機能の内容が伝わりやすい表現に

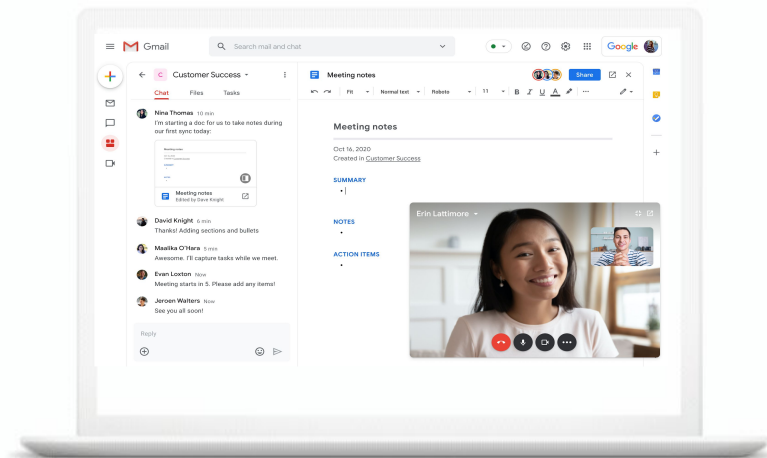


ハイブリッドワークにおける
Equity(公平性)と
Inclusion(包括性)を推進



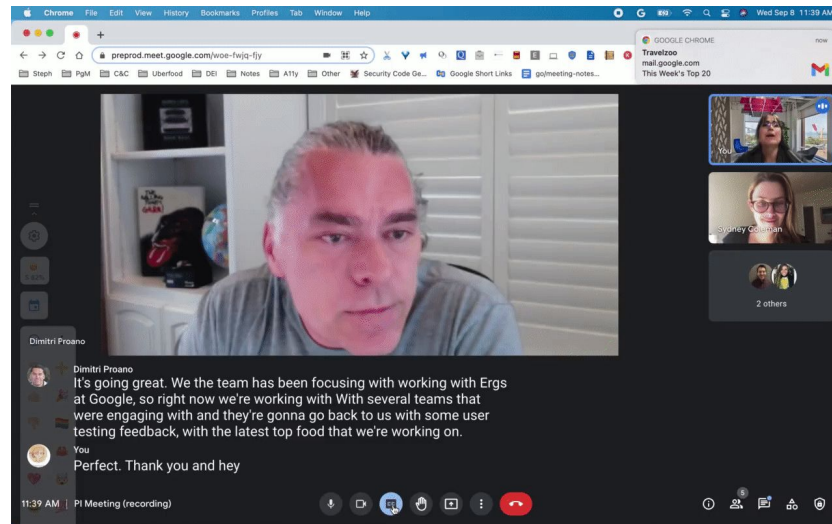
Google ドキュメントの共同編集

- オフィスにいる人とリモートで働く人がホワイトボードでブレインストーミングを行うことは困難
- Google ドキュメントの共同編集を使うことでリアルタイムで一緒に話し合うことが可能
- 会議であまり発言しない人にもアイデアを発信する機会を提供



Google Meet の字幕機能

- 難聴者、聴覚障がい者のディスカッションへの参加をサポート
- ネイティブスピーカーではない人の会話への理解 / 参加を促進





今日からはじめるアクション

Google Cloud での DEI の取り組み

組織としてのDEI

- OKR を設定し DEI の重要性を定義
- DEI 推進チームの構成
- DEI 教育の実施
- 社員満足度調査により DEI の施策効果を計測
 - 「自分は周囲とは違っていても、職場で自分らしくいられる」
 - 「Google は、性別や人種・民族、文化的背景に関係なくすべての社員が自分の能力を十分に発揮できる場所である」

個人としてのDEI

- DEI を自分ごと化し、DEI 関連イベントへの積極的参加
- DEI 推進チームの一員となりチームの DEI 活動をリード
 - **心理的安全性**を高める活動を推進
 - チームの DEI に関する課題を集め、改善活動を実施
- チームの Well-being について改善策を提示
- **無意識の偏見**に対するアクションを取る



今日からはじめる DEI

01

自発的な DEI 推進
メンバーとなる

02

職場の DEI (心理的安
全性・無意識の偏見等)
についての社員の
意識調査を実施し、課
題を発見する

03

DEI ワークショップ・イベ
ントを開催し、DEI を高
める為に
取れるアクションを考え
る

04

学んだことや DEI に関
する情報を発信し対話
する

例) DEI ニュースレター
(メルマガ)、チーム会
等での情報共有

05

取り組みの効果を定期
的に計測し、プランを
見直す



世界国際女性デー、
LGBTQプライドマンス、
国際障害者デー等に合
わせた関連セッション
の実施

ワークショップ実践のためのツール

- Google の Unconscious Bias
(無意識の偏見)@ Work
 - [Google re:Work - ガイド: 無意識の偏見に意識を向ける](#)
 - ファシリテーター ガイド
- 心理的安全性を高める
 - [Google re:Work - ガイド: 「効果的なチームとは何か」を知る](#)
 - 心理的安全性を高めるためにマネージャーにできること
 - チームの効果性に関するディスカッション ガイド
- OKRを設定する
 - [Google re:Work - ガイド: OKRを設定する](#)



Thank you.

