

sorubis community

# スポンサー企業様向け サービス概要資料

株式会社ソルビス

2025年6月3日（火）更新

## パーパス：「やりたい」が叶う世界を実現する

女性だから、心が弱いから、身体が弱いから、身体が不自由だから、家庭の事情があるから、、そんな“置かれた環境でやりたいことができない”世の中を変えるため、サービスを開発・提供するのがソルビスの存在意義です。どんな状況であってもやりたいことを目指し、やりたいことが叶う世界の創造を目指します。

## ミッション：多様性で未来をつなげ、可能性を広げる

あらゆる人が社会で活躍するためには、多様性が社会で受け入れられ、機能する世界が必要です。また、社会も個人も、多様な状況や価値観に触れることが、可能性を広げる第一歩です。私たちは、多様な価値観に触れるコミュニケーション機会を提供し、誰もがやりたいことを見つけ、目指し、実現できる世界をつくっていきます。

## はじめに | メンバー紹介



Position : CEO

**玉村 優佳**

tamamura yuka

戦略コンサルタントとして、事業戦略、サービス設計、デジタルマーケティング領域など幅広い案件を担当し各事業を推進。DE&Iに関する社内セミナー、女性活躍推進、社内広報活動など人事関連の取り組みを経験し、ソルビスを創業。



Position : COO

**宮本 佳歩**

miyamoto kaho

Google Cloud Japanでパートナーセールス、Google Cloudユーザー会コミュニティマネージャー、DEIアンバサダー、女性のエンパワーメントプログラムの開発、イノベティブな組織作りなどを経験後、ソルビスにジョイン。

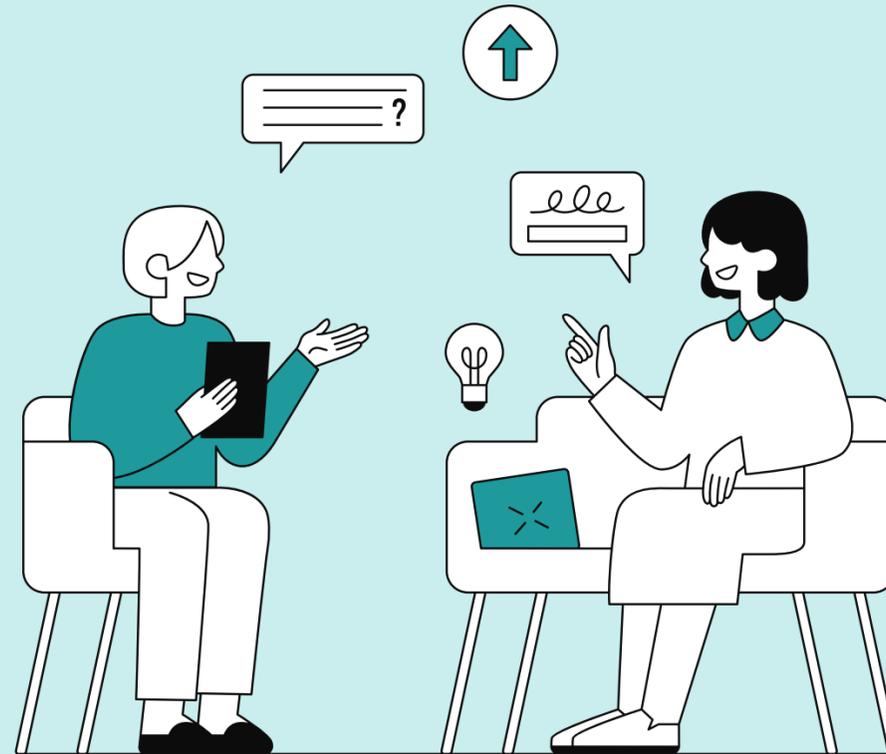


Position : CSO

**羽田 宗一郎**

hada soichiro

大手クレジットカード会社にてSME領域の営業活動に従事し営業日本一を2回達成。株式会社キッカケを創業、育児休業を1年取得する中で、ママのキャリア支援コミュニティ『ママファースト』を立ち上げ・運用し、ソルビスにジョイン。



# sorubis community

## スポンサーサービスのご紹介

働くことに前向きな女性コミュニティプラットフォームを活用し、  
ブランディング・マーケティング・女性支援の推進が可能

01

## ブランディング

女性活躍推進企業、  
DE&I推進企業としての  
ブランディングが可能

02

## マーケティング

女性をターゲットにした商品、  
イベント、アンケートなどの  
訴求が可能

03

## 女性支援

女性従業員の採用促進と、  
現職の女性社員の働く  
サポートが可能



## プランのご紹介

	プラン名	スポンサー シンプルプラン	マーケティング支援 プラン	女性活躍支援 プラン	全サービスセット プラン
1	各種媒体への貴社名掲載 <small>※弊社Webサイト掲載、 各種イベントでの企業ロゴ掲載</small>	●	●	●	●
2	スポンサー称号付与	●	●	●	●
3	女性向け福利厚生サービス提供	●	●	●	●
4	マーケティング活用支援 <small>※slack・LINE：2回/月、メルマガ：1回/月 ※アンケート収集、レポート制作</small>	×	●	×	●
5	女性採用・活躍支援 <small>※採用活動に関する各種支援 ※社内研修や働きやすい組織作りの支援 ※追加で必要な施策のご提案 など</small>	×	×	●	●



# プランのご紹介

プラン名	スポンサー シンプルプラン	マーケティング支援 プラン	女性活躍支援 プラン	全サービスセット プラン
1 各種媒体への貴社名掲載 <small>※弊社Webサイト掲載、 各種イベントでの企業ロゴ掲載</small>	●	●	●	●
2 スポンサー称号付与	●	●	●	●
3 女性向け福利厚生サービス提供	●	●	●	●
4 マーケティング活用支援 <small>※slack・LINE：2回/月、メルマガ：1回/月 ※アンケート収集、レポート制作</small>	×	●	×	●
5 女性採用・活躍支援 <small>※採用活動に関する各種支援 ※社内研修や働きやすい組織作りの支援 ※追加で必要な施策のご提案 など</small>	×	×	●	●

月契約：  
1万円/月

年間契約：  
10万円/月

月契約：  
5万円/月

年間契約：  
50万円/年

※ご支援内容  
によって要ご相談

※ご支援内容  
によって要ご相談

**おトク！割引プラン**

※セットでご契約いただくとお安くさせていただきます。

## 各プランの詳細

# スポンサーシンプルプラン (1,2,3)

## 1 各種媒体への貴社名掲載

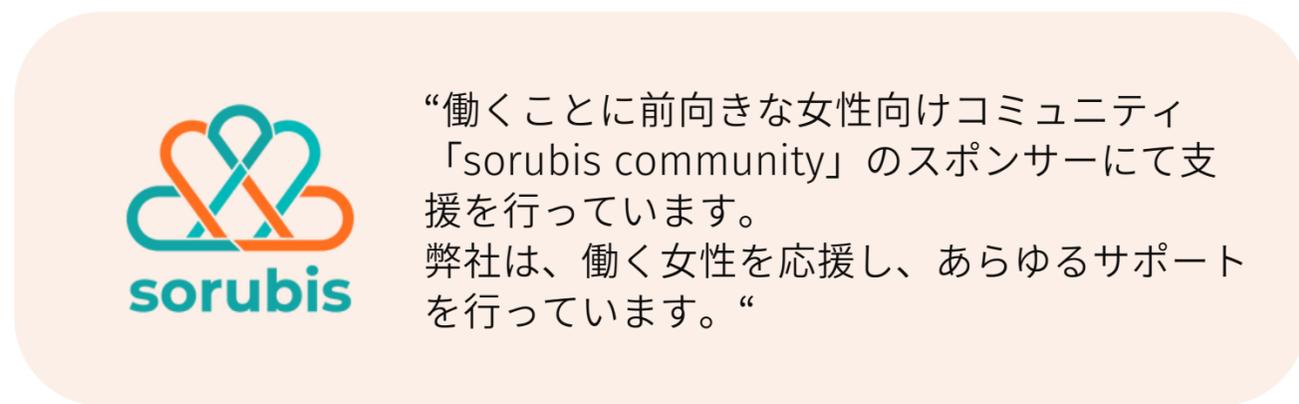
スポンサー企業様として、弊社の「Webサイト」「各イベントチラシ」などに貴社のロゴを掲載させていただきます。女性に対する企業の認知拡大、および女性活躍推進やDE&I推進企業としての認知拡大を狙えます。



## 2 sorubis community スポンサー称号付与

貴社のWebサイトや各種媒体に、sorubis communityのスポンサーであることをご掲載いただけます。女性活躍推進やDE&I推進企業としてのブランディングにご活用いただけます。

### 【貴社Webサイトへのスポンサー掲載例】



※ご相談に応じて、イベント協賛企業として単発掲載のご相談も可能です。

## スポンサーシンプルプラン (1,2,3)

### 3 女性向け福利厚生サービス提供

貴社女性社員に対して、sorubis communityで提供しているサービスを福利厚生として導入・ご活用いただくことが可能です。

#### ✓ 女性同士の繋がり、相談の場の提供

sorubis communityは幅広い職業や年齢、バックグラウンドの方々が在籍しています。女性の少ない職場など、マイノリティであることの精神的負担やロールモデルがないことによるキャリアの構築が難しい課題を解決します。

#### ✓ 女性の健康課題に関する無料相談窓口提供

女性特有のお悩み、不妊、更年期、卵子凍結の相談など、匿名で全国どこからでも電話またはメールにて相談が可能です。

#### ✓ 無料のAMH検査提供

卵巣に残っている卵子の数を推測し、妊娠のしやすさを測る検査です。

#### ✓ 精神科医師によるメンタル関連の情報提供

女性のメンタルを中心とした心身の健康課題について、定期的に精神科医師により情報発信いたします。

※女性従業員の方には、本コミュニティにご参加いただく必要があります。

## 各プランの詳細

# マーケティング支援プラン (1,2,3,4)

## 4 マーケティング活用支援

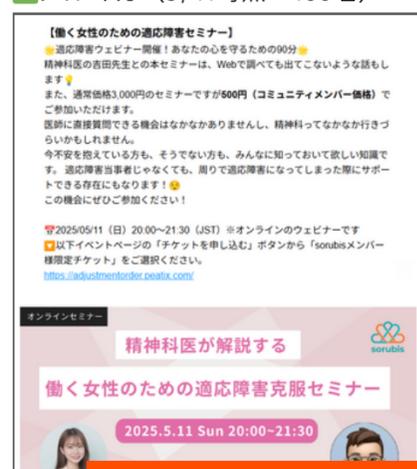
- サービスの告知・宣伝、イベント情報など情報発信、イベント時のチラシ・サンプル品配布など、コミュニティメンバーさまに対してオンライン・オフライン共にマーケティングを行っていただくことができます。
- 告知の発信内容については弊社側でライティングすることも可能です。

slack (5/11時点：142名)



アクティブユーザー：約50%

メルマガ (5/11時点：160名)



メルマガ開封率：約70%

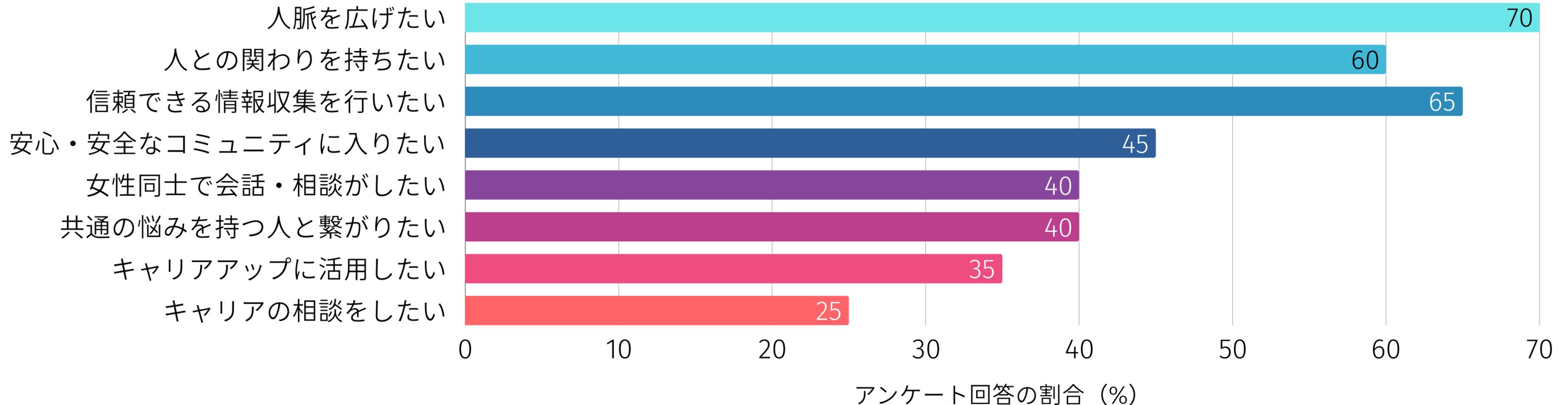
## アンケート収集・レポート制作

- 情報収集したい事柄に対して、ヒアリングやアンケート設計のサポート、コミュニティメンバーへの周知・収集、レポート制作を実施いたします。



# (参考) コミュニティメンバーのニーズと属性

## sorubis communityへのユーザーニーズ



### データの詳細

#### 1. ネットワーキング・人間関係構築 (最も高いニーズ)

- 登録フォームデータで「人脈を広げたい」が最も多く選択されている (全体の約70%)
- 「人との関わりを持ちたい」も非常に多く選択されている (約60%)
- 自己紹介でも「社会とのつながり」「新しい友人関係の構築」への期待が多い
- 経営者・代表から一般社員まで、あらゆる立場の方がこのニーズを持っている

#### 2. 信頼できる情報収集 (高いニーズ)

- 登録フォームデータで「信頼できる情報収集を行いたい」が2番目に多い選択 (約65%)
- 業種や年齢を問わず広く選択されている。特に経営者・管理職層に強いニーズがある

#### 3. 安全なコミュニティへの所属 (中高程度のニーズ)

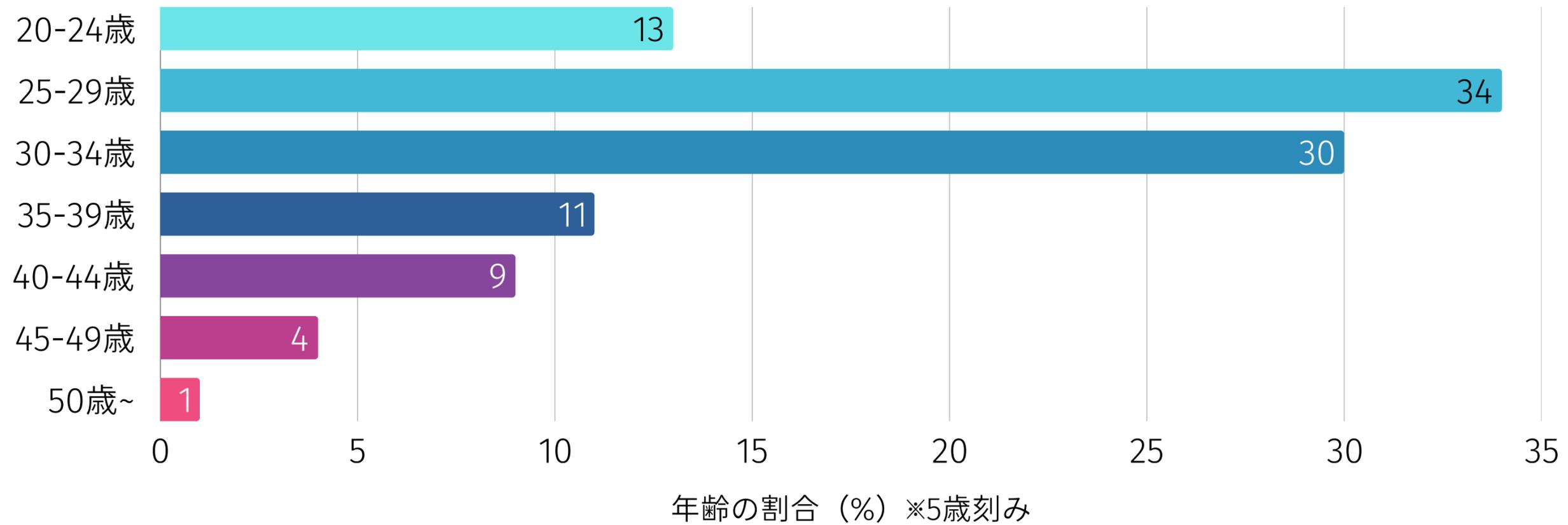
- 「安心・安全なコミュニティに入りたい」が約45%の方に選択されている
- 「女性同士で会話・相談がしたい」も約40%と高い割合
- 「共通の悩みを持つ人と繋がりたい」も約40%
- 特に20代後半～30代のメンバーに多く見られるニーズ

#### 4. キャリア発展・働き方 (中程度のニーズ)

- 「キャリアアップに活用したい」(約35%)
- 「キャリアの相談をしたい」(約25%)
- 自己紹介では職業的なバックグラウンドや将来の展望について詳述している方が多い
- 特に若年層 (20代～30代前半) と転職・独立希望者に顕著

# (参考) コミュニティメンバー年齢傾向

## sorubis community メンバーの年齢傾向



## 女性活躍支援プラン (1, 2, 3, 5)

### 5 女性採用・活躍支援

- コミュニティへの採用情報の掲載、募集要項のライティング、女性従業員採用のために追加で必要な施策のご提案など、課題のあるポイントに対して適切かつ包括的にサポート可能です。企業様のご要望や課題に応じてサポートいたします。

#### ✓ ペルソナ設定

候補者ペルソナ設定、女性目線でターゲット設定が可能。



#### ✓ 採用コンテンツ

募集要項、働くヒトの声や業務イメージなどのコンテンツ拡充支援。



#### ✓ 採用の判断基準

採用基準の偏りを無くし、より自社に合った採用選考方法をご提案。



#### ✓ オンボーディング

職場に馴染み、業務の習得を支援する取り組みのご提案が可能。



#### ✓ 社内研修

女性が働きやすい職場作りと成長環境を作る研修の設計、実行が可能。



#### ✓ 社内ポータル

心理的安全性を高め、従業員エンゲージメントを高める社内ポータルの設計・構築・運用が可能。



# (参考) 採用業務の5つのフェーズ

採用業務は、大きく以下5つのフェーズで進行されます。計画～オンボーディングまで、どこに採用・人材課題があるのかを特定し、その課題解決のためのサポートを実施いたします。



- 採用戦略の立案
- 人材のペルソナ設定
- 採用計画の策定

- 求人情報の公開
- 会社説明会、イベント実施
- 求職者エントリー受付

- 書類審査
- 適性検査
- 面接、選考
- 結果の通知

- 面談
- 内定者懇親会

- チーム紹介
- 企業文化、MVVの共有、浸透
- ワークショップ

- ✔ 計画的な採用戦略を立てているか？
- ✔ 人材のペルソナを適切に設定できているか？

- ✔ 求人情報の記載は適切か？
- ✔ 会社説明会や他広報活動をニーズに合わせて行えているか？

- ✔ 面接の質疑応答は最適化されているか？
- ✔ 企業文化やポジションに合った人材の見極めができているか？

- ✔ 各内定者に合った社内の人材とコミュニケーションが取れているか？

- ✔ 入社後、スキル面、モチベーション面、社内コミュニケーション面など多角的にオンボーディング対応できているか？

## 女性採用活動支援 例①：採用業務の代行

時間とコストのかかる業務をプロに依頼することで、他の人事業務などに専念できます。

### 採用業務をプロに代行

- 募集職種に応じた求人票作成
- スカウト文章作成、メール対応
- 求人サイト（募集媒体）選定・運用
- 面談調整、合否連絡等オペレーション業務
- 採用広報（社員インタビュー、ライティング、SNS運用など）

### オンボーディング業務をプロに代行

- ビジネスマナー、基礎スキル研修
  - 名刺交換、メール・電話対応など
  - 基礎的な資料作成、スケジュール管理・・・etc
- コミュニケーション設計
  - 適切な頻度での、社内コミュニケーション機会の設定
  - オンボーディングプロセスの設計支援・・・etc

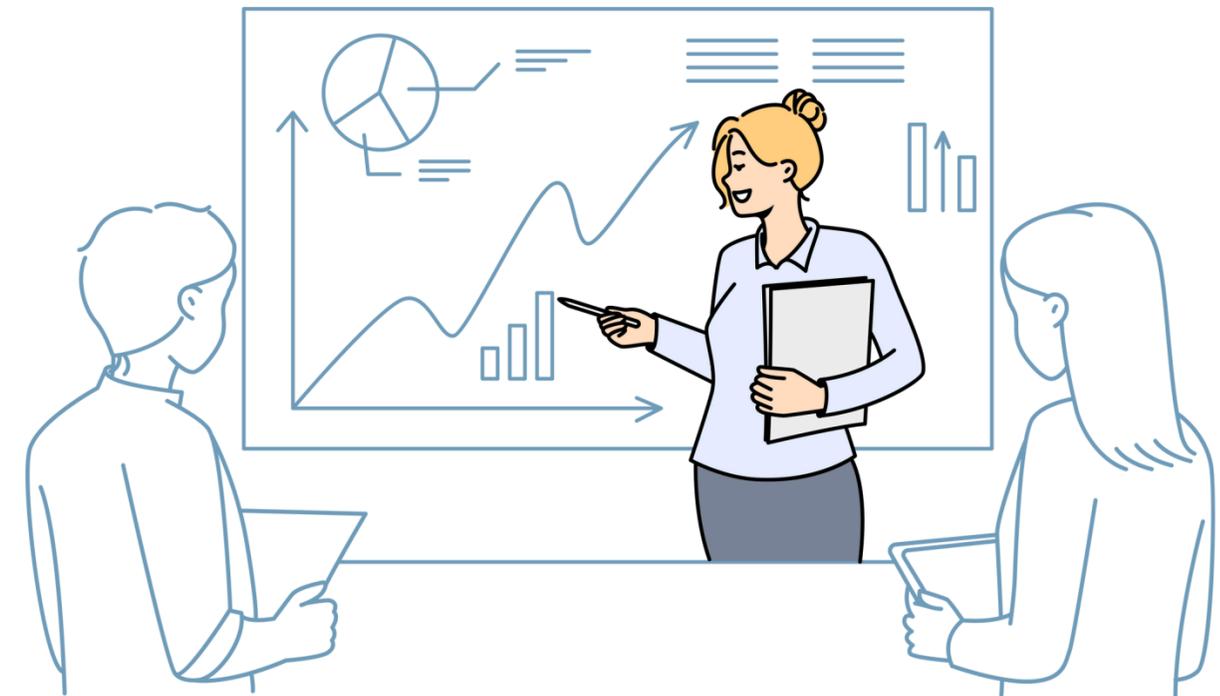
※上記の他にもご依頼されたい内容があればお教えてください！ご相談の上、柔軟に対応可能です。

## 女性採用活動支援 例②：研修サービス

- 企業様のオフィスにてセミナー・研修を実施させていただきます。
- 企業様のご要望に合わせて、セミナー・研修を設計させていただくことも可能です。

### ✓ 出張研修の内容：例

- アンコシャスバイアス研修
- ジェンダーバイアス理解セミナー
- ハラスメント、アクティブ・バイスタンダー研修
- ライフ×キャリアデザイン研修
- 心理的安全性のあるマネジメント研修・・・etc



- セミナーや研修の内容を各社員にしっかり理解し会得してもらうためには、外部研修に受けに行くのではなく、自社オフィス、自社メンバー同士で実施する方が効果があります。
- よりセミナーや研修の内容を自分事と捉え、社内でのコミュニケーション活性化にも繋がります。

# (参考) 研修資料イメージ

すでに弊社で用意している研修資料です。

ご要望に応じてカスタマイズ、新規研修の企画・実行が可能です。その後のアンケート対応なども行うことができます。

## ハラスメントとアクティブ・バイスタンダー研修資料

### ハラスメントとアクティブ・バイスタンダー研修

### 本日の流れ

はじめに → 講義 → 実践演習 → 行動計画 → Q&A

### 2. 講義：アクティブ・バイスタンダーの役割と行動指針

ハラスメントを目撃した際に第三者が取り得る具体的な行動として、5つの介入方法（5D）があります。

- Distract** 注意をそらす
- Delegate** 助けを求める
- Document** 証拠を残す
- Delay** 後で対応する
- Direct** 直接介入する

### 3. 実践演習：ケーススタディ（シナリオ②）

リアルな職場の事例を用いたグループディスカッションを行います。

**【ポイント】**

- 事例を通じて、ハラスメントの背景・被害者や周囲への影響を把握する。
- アクティブ・バイスタンダーとして「どのように行動できるか」を考える。
- 複数の視点（被害者・加害者・第三者）から状況を捉える。

**シナリオA：セクハラ**

- 新入社員のAさん（女性）は、歓迎会で他部署の男性管理職Bさんと初めて一緒に食事をする事になった。
- 宴席が進むにつれ、Bさんは「Aさんは結婚してるの？」「スタイルがいいね」などとAさんのプライベートや容姿について執拗に聞き始める。
- Aさんが困っている様子にもかわからず、Bさんは「冗談だよ」「飲み席なんだから気にするな」と笑いながら続ける。
- 同席している他の社員数名も、Bさんが管理職という立場から強く注意できず、場が白けるのを恐れている様子。
- Aさんは表情が硬くなり、うつむいたままほとんど話せなくなっている。

## 多様性の重要性に関する説明資料

### 多様性の重要性について

株式会社ソルビス  
多様性でつながる未来、広がる可能性

### 多様性の種類

多様性には、大きく「人口統計学的多様性」と「認知的多様性」の2種類が存在する。

#### 人口統計学的多様性

統計学的な性質の違い：性別、年齢、国籍、人種、社会的階級、信仰など

#### 認知的多様性

もの見方や考え方の違い：無自覚のため、他の認知を持つ他者とのコミュニケーションで気づくことができない

### 多様性の必要性を裏付ける実験 (2/3)

実験②

被験者に複数の殺人事件を解決する課題を与える。同じインプット情報を渡し、グループ①は友人同士4名、グループ②は友人3名と全くの他人1人の4名、チームを組み課題を実施する。

グループ	構成	正解率
グループ①	友人同士のチーム	54%
グループ②	他人が含まれるチーム	75%

画一的な集団は盲点を見抜けず、間違っていること（または正解）に気づけない。

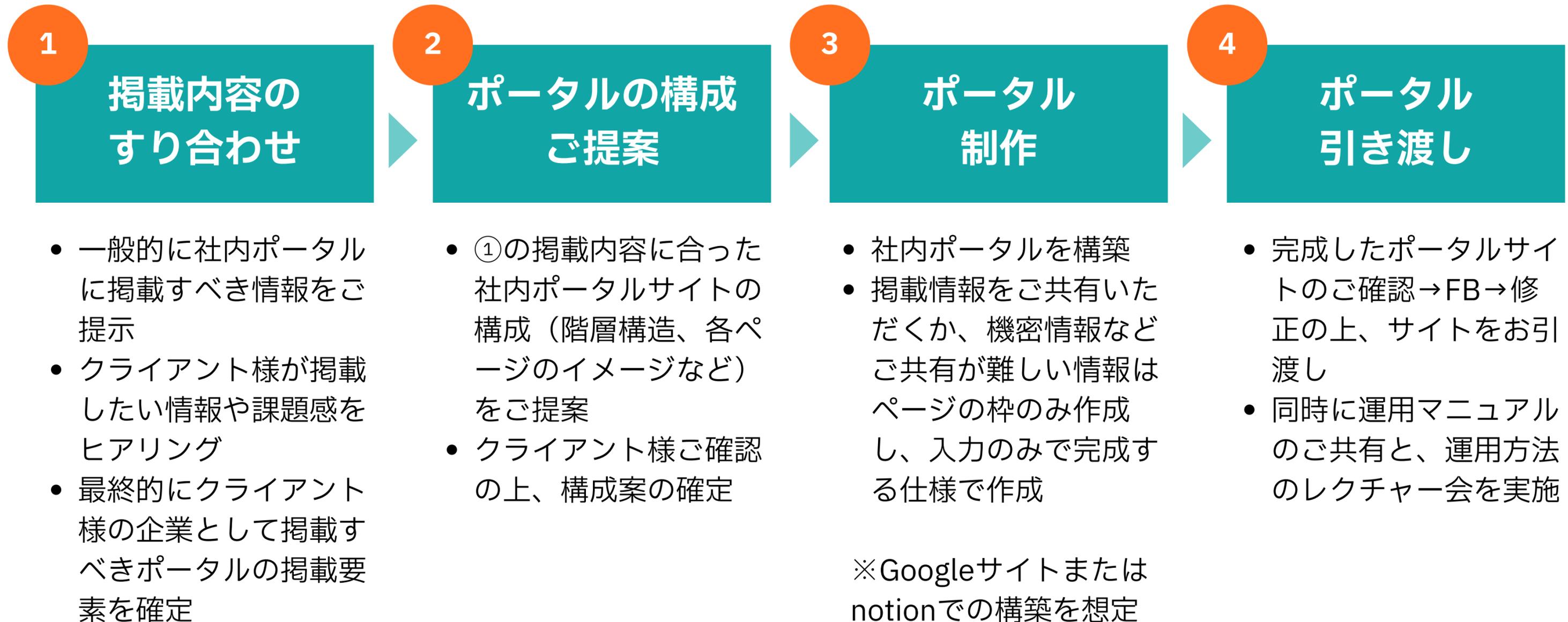
### 多様性の必要性を裏付ける事例 (2/3)

事例②：女性研究者の進展による新たな研究成果

- 重長類学に関する研究で、男性研究者たちはメスをめぐるオス同士の争いに着目し、群れのボスが全てのメスに接触する権利を持っている（メスは受動的なオスとの接触または強いオスを選ぶ傾向）としていたが、**女性学者は異なる認知を持ち**、実際メスは能動的に複数のオスと接触していることが明らかになった。（男性研究者たちは、メスの動物が群れを抜けて別のオスに誘いをかける行動を偶然と片付けていた）
- また、外国人研究者（日本以外）はオスの支配性とそれにかかわる交尾行動に焦点をあてて研究されていたが、**日本人研究者は社会的関係や地位（日本社会で相対的に重要とされる要素）に注目し、新たな研究成果を明らかにした。**（オスの地位が群れの構成やその中で社会的関係を定める一つの要素でしかないこと、メスにも序列があること、群れの中心はオスではなくメスの血縁者で成り立っていることなど）

# 女性採用活動支援 例③：社内ポータル構築・運用

- 柔軟な働き方が進む一方、社内ポータルの重要性は増しています。
- その社内ポータルの構築、サイト設計から構築、運用マニュアルの作成まで対応させていただきます。



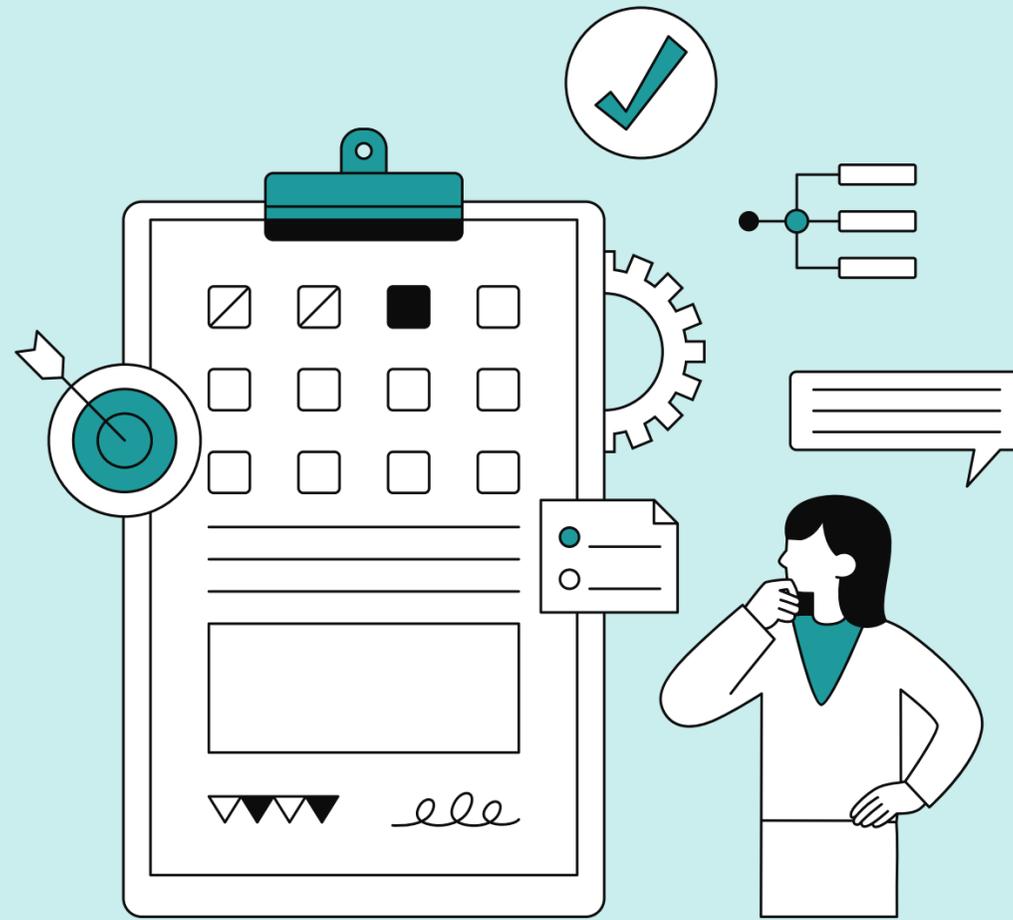
# (参考) 社内ポータルイメージ

- sorubis community portal site
- ホーム
- ご利用ガイド
- メンバーさんの自己紹介
- 専門家の方々のご紹介
- イベントスケジュール
- 役立つコンテンツ集
- slackの使い方
- よくあるご質問

## グローバルナビゲーション



## Topページコンテンツイメージ (各画像にリンクが設置され、別ページに遷移)



# ソルビスのサービスが選ばれる理由

## ソルビスが選ばれる理由①：

# ただの代行ではない、女性活躍推進、DE&Iの観点・知見を活用した遂行

ソルビスはDE&I推進のプロ集団です。ダイバーシティ推進や女性活躍推進の価値観や有益な取り組みに関する知見が”当たり前”に備わっているため、迅速かつ適切なサポートを行うことが可能です。

### ✔ 新たな人材発掘

企業様独自の観点では見落としがちな人材でも、「この人はこういう働き方ができるのではないか」「このスキルは〇〇チームに活かせるのではないか」といったような、新たな人材の発掘に繋がります。

### ✔ 女性活躍推進

コミュニティ運営からも、働く女性のニーズは熟知しています。各種サポート、業務を通して「どうすればもっと女性の採用が進むか」「女性が働きやすい環境になるか」などの課題に対する解決策をご提案いたします。

### ✔ 離職率の低下

採用のマッチング率を最大化し、適切なオンボーディング、コミュニケーション等を行うことで、心理的安全性の高い組織構築を行い、社員の離職率の低下に繋がります。

## 戦略コンサルによる、上流検討含めた中長期的かつ組織を巻き込んだ推進

人材に関する課題は、人事のみならず経営と紐づく重要な課題です。社内で推進していくためには、上流から戦略的な検討を行い、上層部も現場もかけ合わせて納得感を持って進めていく必要があります。

### ✓ 経営戦略、現場、人事との連携性の考慮

戦略的なアプローチにより、経営の方向性と整合した人事戦略・現場課題解決を両立することが可能です。上流から全体構造を捉えることで、部署間連携やKPIの整合性も取れ、組織全体の納得感と推進力が高まります。

### ✓ 中長期的な成果を視野に、現在の取り組みの必要性を抽出

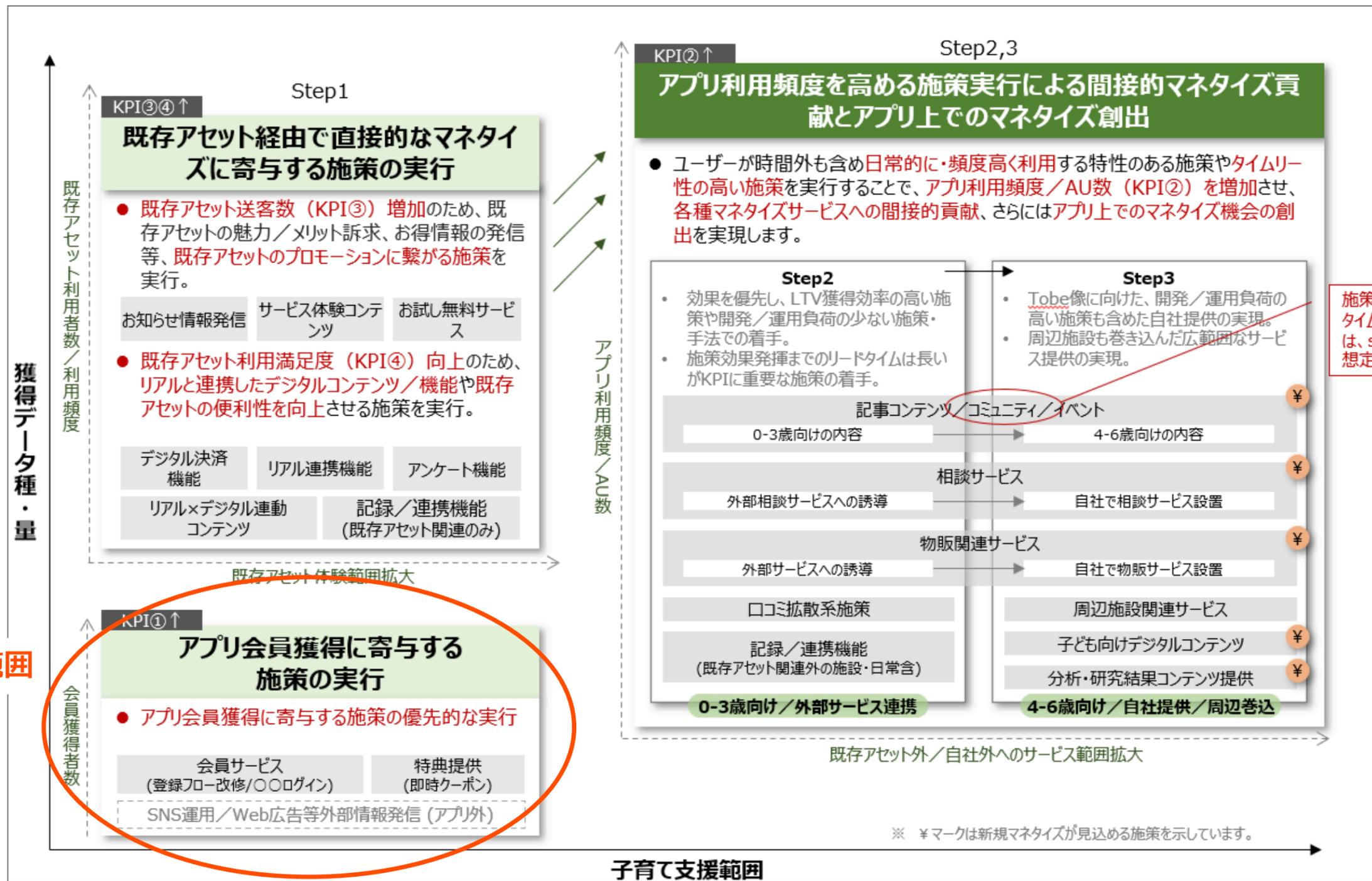
戦略的視点をもつことで、短期的な対応と中長期的なゴールを結ぶ因果構造を明確化できます（ロードマップ）。これにより、場当たりの取り組みを避け、本質的な優先課題を抽出することができます。

### ✓ 第三者目線での納得感のあるご提案

外部の戦略コンサルタントが関与することで、客観的かつ論理的な視点から、社内の多様な意見を整理し、社内では言いにくい課題にも切り込むことができます。また、担当者それぞれが抱える異なる論点を俯瞰しながら橋渡しすることにより、合意形成や社内浸透をスムーズに行うことができます。

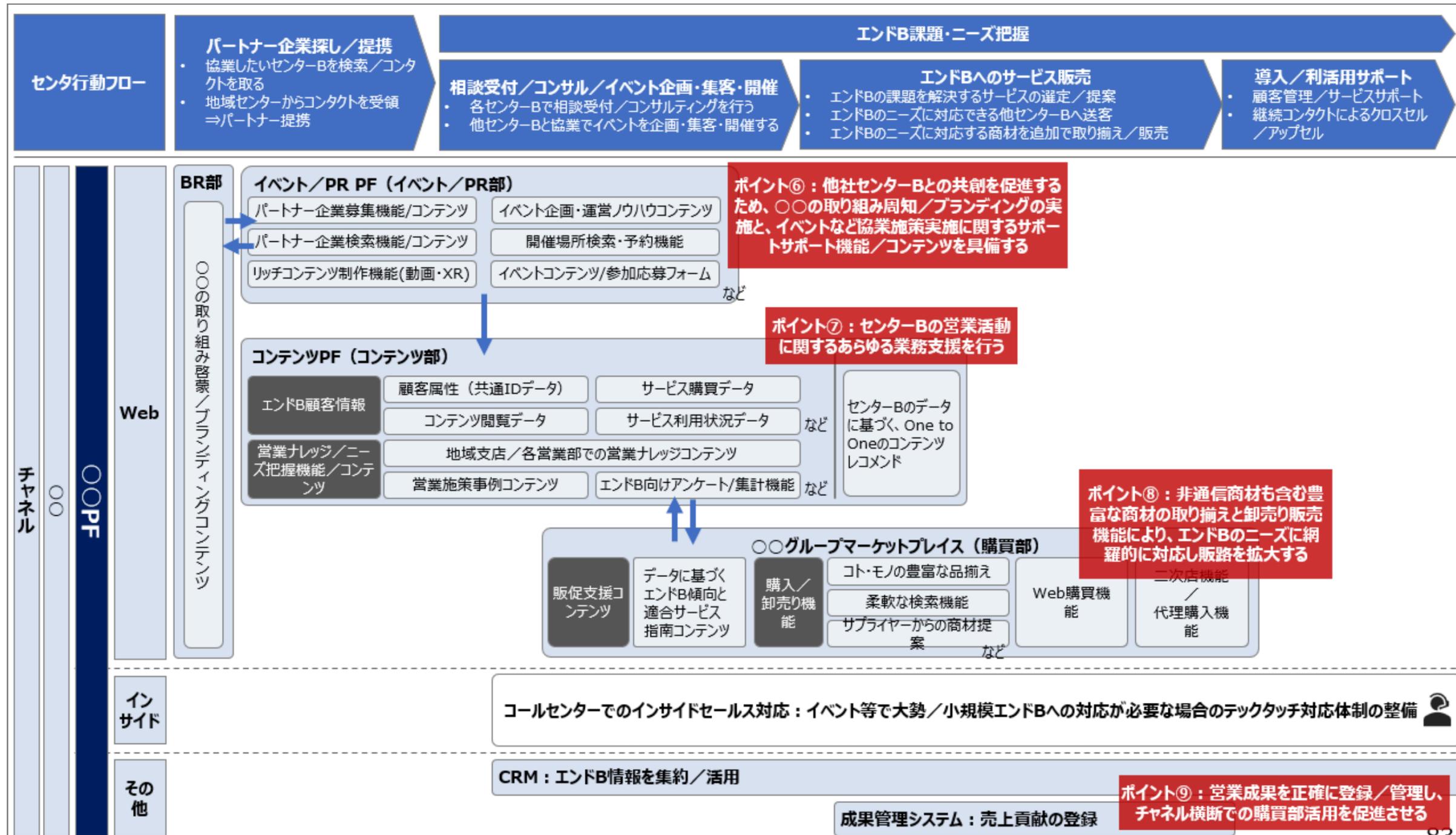
# (参考) 過去プロジェクトのアウトプットイメージ (1)

取り組みを中長期的なロードマップとして可視化し、初期段階のフェーズとその取り組みについて定義している例。



# (参考) 過去プロジェクトのアウトプットイメージ (2)

他組織と連携しながらカスタマージャーニーを横断的に対応できる取り組みとして設計している例。



## (参考) ソルビスのマガジン

以下のような、エビデンスに基づく実践的な知見を多数持ち合わせています。



**全解説！キャリア市場の変化  
で企業が対応すべきこと**

#働き方改革 #多様性 #キャリア



キャリア市場の変化で経営層・現場・人事が対応すべきこと【全解説🔥】 | かほ×ゆかnote | DE&Iと生きる組織づくり

現在、人材市場は大きく変化しています。戦後復興から高度経済成長期にかけて確立された日本の経営の支柱、終身雇用と年功序列制度は、1990年初頭まで日本企業の組織運営の基盤でした。この時代、就職とは「良い会社に入社し、定年まで勤め上げる」...

n note (ノート) / Apr 16

[https://note.com/sorubis/n/n3804f00ebd4d?sub\\_rt=share\\_sb](https://note.com/sorubis/n/n3804f00ebd4d?sub_rt=share_sb)



**アンコンシャスバイアス**  
無意識の偏見が組織の未来を狭めていませんか

#ジェンダー平等 #多様性 #DE&I推進



アンコンシャスバイアス～無意識の偏見が組織の未来を狭めていませんか？～ | かほ×ゆかnote | DE&Iと生きる組織づくり

1. はじめに：DEI推進とアンコンシャスバイアスの関係性 「アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）」は石破政権の地方創生施策の一つとして取り上げられるようになり、社会的に「アンコンシャスバイアス」に対する注目度は高まっているのではないでしょ...

n note (ノート) / May 7

[https://note.com/sorubis/n/n1fc7dbb7abaa?sub\\_rt=share\\_sb](https://note.com/sorubis/n/n1fc7dbb7abaa?sub_rt=share_sb)



**「女性の健康課題」と  
生産性・経済への影響**

#女性 #健康経営 #ウェルビーイング



「女性の健康課題」の経済損失は大きい。10人に約7人のパフォーマンスが低下 | かほ×ゆかnote | DE&Iと生きる組織づくり

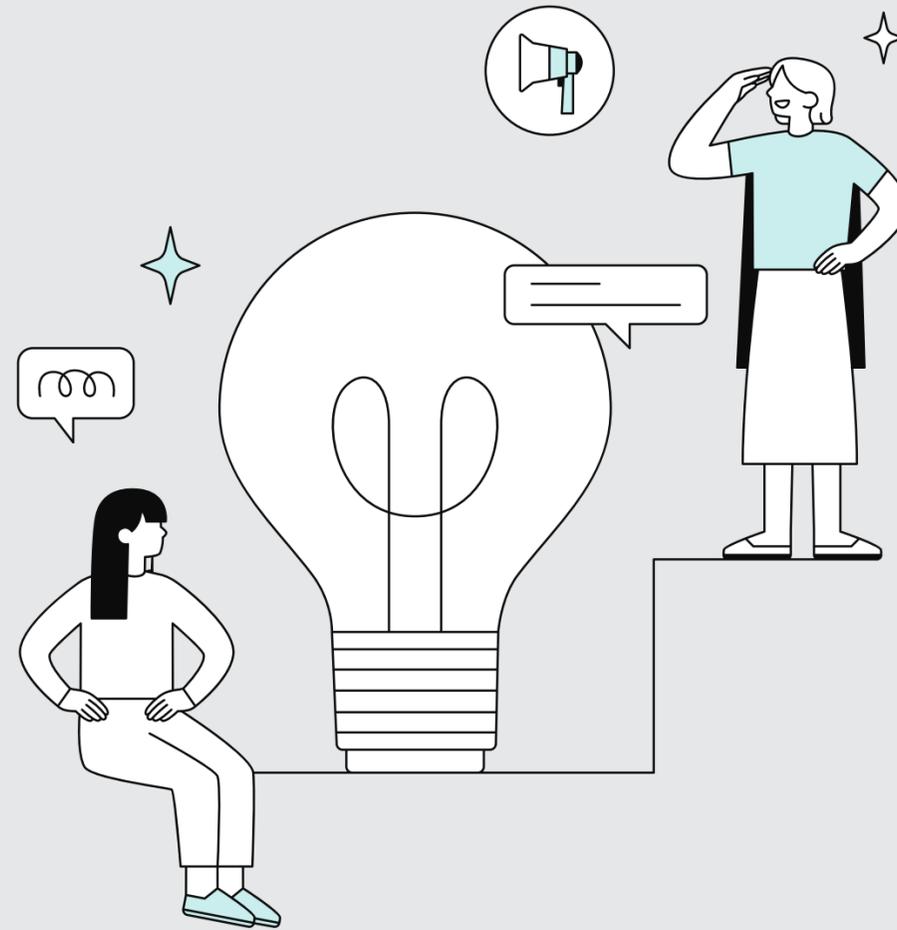
職場で「今日は生理痛がひどくて...」と口にしたことはありますか？筆者は女性ですが、生理痛がひどいと同僚に打ち明けられることはほとんどありませんでした。実はこの「言いづらさ」が、日本企業の生産性に大きく影響しているのをご存知でしょうか。女性...

n note (ノート) / Apr 13

[https://note.com/sorubis/n/ne8d3ed0f52d0?sub\\_rt=share\\_sb](https://note.com/sorubis/n/ne8d3ed0f52d0?sub_rt=share_sb)

▼ その他のコンテンツリンク集（マガジン）はこちら

- [超実践的！最新研究も含めたDE&I知見大全](#)
- [働きやすい組織作りのためのティップス集](#)



# sorubis community スポンサーご契約における 条件と注意事項

# sorubis community スポンサーご契約における条件と注意事項



- **ロゴ提供と使用許諾:**
  - スポンサー企業様ロゴデータの提供と使用許可をお願いします。コミュニティのWebサイト、メールマガジン、イベント資料などあらゆるプロモーション媒体にスポンサー企業様の名称やロゴを掲載できるようにするためです。ご協力お願いいたします。
- **契約期間と最低期間:**
  - 契約は自動更新となります。解約の場合、更新前の月末までにご連絡いただきましたら次月から解約が可能です。
  - 契約期間の途中で解約をお申込みされましても、解約日までの費用のご返金はできませんのでご了承ください。
- **協賛内容と権利範囲:**
  - スポンサー企業様への具体的な協賛特典
    - 以下媒体への広告発信 ※広告発信時にはスポンサーとして紹介
      - コミュニティslackへの投稿：2回/月
      - コミュニティLINEへの投稿：2回/月
      - メールマガジン：1回/月
      - オンラインイベントでの周知：1回/月
    - アンケート調査、レポート作成：1回/月
    - オフラインイベントでの周知、サンプル品配布等：不定期（※本コミュニティのオフラインイベントが現在不定期のため（今後頻度を増やす想定）、タイミングが合う際にご参加ください。タイアップ等のご相談も可能です）
- **担当窓口の指定:**
  - スポンサー企業には契約履行の連絡調整を行う担当者（責任者）をご指定ください。日々のやり取りやコンテンツ確認、支払いに関する連絡が円滑に行えるよう、ご協力お願いいたします。
- **コミュニティブランドとの整合性の確認:**
  - スポンサー企業にはコミュニティの理念や利用規約を尊重し遵守をお願いいたします。（コミュニティメンバーへの直接営業行為の禁止、差別的・不快な表現の禁止、誇大広告の禁止など）また、スポンサー候補企業の企業姿勢やブランドイメージがコミュニティの理念やメンバー属性とかけ離れていないことを事前のお打ち合わせを通して確認させていただきます。
- **情報発信内容の事前確認:**
  - スポンサー企業がコミュニティ向けに発信する内容（広告記事、イベント案内、クーポン情報など）は事前に運営側がチェックし、コミュニティのファン（メンバー）の視点で問題がないか確認します。スポンサーからのメッセージがメンバーの期待を裏切ったり不快感を与えるような内容になっていないか確認し、必要に応じて修正・差し替えを依頼する場合がございます。

## 問い合わせ窓口

本スポンサーサービスについてのお問合せは、  
以下のメールアドレス宛にお送りくださいませ。

✉ [info@sorubis.co.jp](mailto:info@sorubis.co.jp)

## 組織作り、女性活躍推進、DE&I 推進に関するコンテンツを配信中！

noteにて各種マガジンを配信中です。

- 🌐 働きやすい組織作りのためのNewsletter
- 🌐 超実践的！最新研究も含めたDE&I知見大全