

Dialogue for Change with Rakuten 2022 活動レポート

Sustainability Dept.
Rakuten Group, Inc.

Contents

P3

はじめに

P4

対話とは

P5

2022年のアジェンダ

P6

プログラムの流れ

P7-8

気仙沼ワークショップ

P9-14

各チームのアクション

P15

報告会：Insights2022

P16

Voices

P17

参加者アンケート

P18

今後に向けて

P19

おわりに



はじめに

「対話」からありたい未来をつくる

Dialogue for Change with Rakutenは、多様なステークホルダーの皆様と楽天が共に手を取り合い、社会を変革し、未来に向けてポジティブなインパクトを生み出していくための**「対話」**を起点にした取り組みとして、2022年に開始しました。

対話を起点に様々なアクションを行っていくことを通じて、新しい価値観やビジョンを発信していきます。



対話とは

一つの答えを出す「議論」ではなく、特定のトピックに関して、お互いの意見の違いを理解し合い、質問によって新たな知を引き出すのが「対話」です。

解決策を見出すことが難しい複雑な社会課題が増える中で、多様なステークホルダーによる「対話」の役割は広がっています。

対話のガイド

社会の様々な場面でもっと気軽に「対話」が行われることを目指し、対話のガイドとなる**A GUIDE TO DIALOGUE**を制作しました。本プログラムでの実践をもとに、対話の7つのステップをご紹介します。

以下のウェブサイトよりダウンロード頂けます。

<https://corp.rakuten.co.jp/sustainability/dialogue-for-change/>



考えをぶつけ合いながら、
一つの答えを出していくもの

議論

DISCUSSION

対話

DIALOGUE

特定のトピックに関して、
お互いの意見の違いを理解し合い、
質問によって相手の知性を引き出すもの

会話

CONVERSATION

楽しむための言葉のやりとり(相手との関係性作り)

©Future Sessions Inc.

2022年のアジェンダ

女性のリーダーシップとエンパワーメント

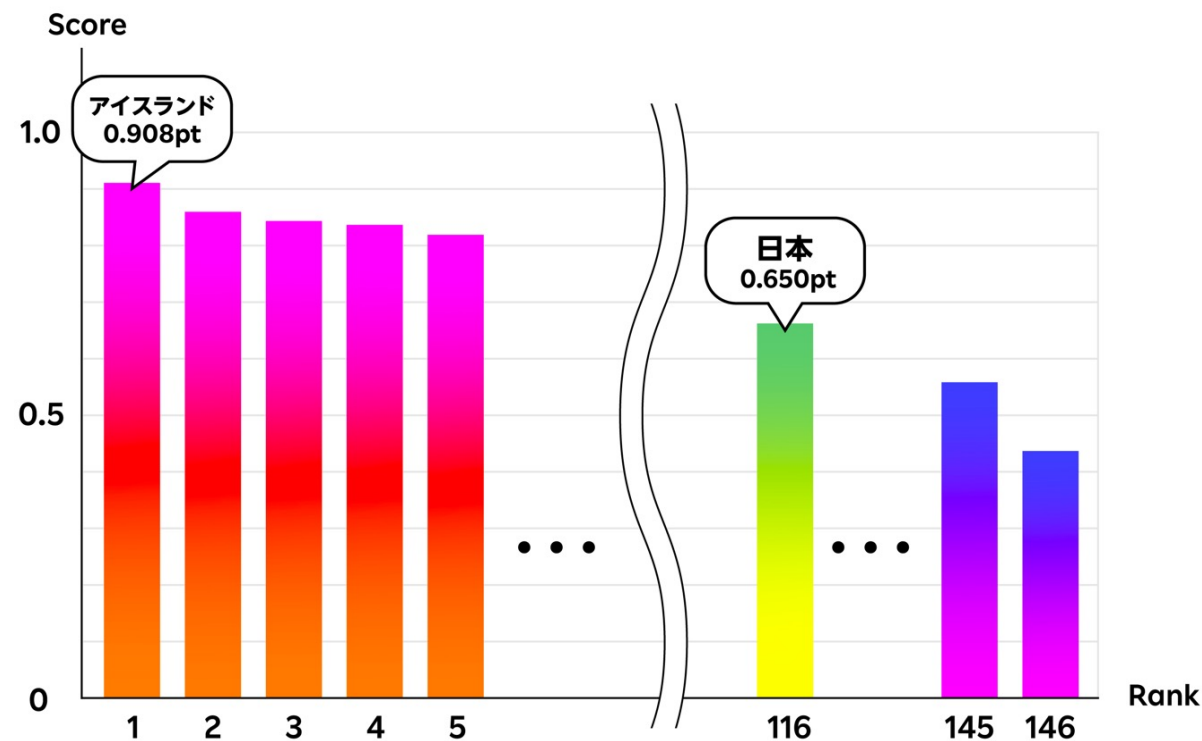
世界経済フォーラムの2022年「ジェンダーギャップ指数」において日本は146カ国中116位（2022年）。特に、経済や政治分野での男女間格差が大きくなっています。

多様性をイノベーションの原動力としている楽天にとっても、男女間格差の解消は重要な課題です。

楽天を含む多くの企業では、女性の管理職・経営陣の比率を増やすことや、働きやすい環境を作ることなど、様々な取り組みを行っています。

しかし、ジェンダー平等を目指す上では、企業内だけでなく、社会の様々な場面に視野を広げて取り組むことが必要であると、私たちは考えました。

今回、多様なステークホルダーによる対話の取り組みから得られた学びを広く共有することを通じて、日本のジェンダー平等達成にも貢献していくことを目指します。



世界経済フォーラム Global Gender Gap Report 2022をもとに作成

プログラムの流れ

①多様なステークホルダーによる対話、②対話を起点にしたアクション、③得られた気づきの共有
これらの活動を通じてよりよい未来のためのビジョンを発信しました。

① 対話

キックオフセッション

対話ワークショップ

2022年7月30-31日

(宮城県気仙沼市)



② アクション

アクション・中間報告

2022年8月-12月



③ 発信

活動報告会

2023年1月21日



気仙沼でのワークショップ DAY1

2022年7月30日

① 対話

フィールドワーク



魚市場や東日本大震災遺構・伝承館を見学した後、5グループでフィールドワークを実施。

訪問先	訪問先の取り組み
鶴亀の湯・鶴亀食堂	震災で廃業した銭湯を再生。鶴亀食堂では移住した女性たちが活躍している。
一般社団法人 気仙沼あそびーばーの会	震災後の子どもの心のケアで始まった遊び場と、子ども食堂を運営。
NPO法人ピースジャム	育児中の女性が活躍する職場で、ジャム製造やモスリンの縫製を行っている。
一般社団法人ペンシー	子どもたちの創造性を育むデザイン教育プログラムを提供している。
かぶとむしSurf Shop	サーフィンやSUP等のマリンスポーツを通じて、海と人と地域をつなぐ。

分科会



6つのテーマに分かれて、スピーカーと共に学びを深めた。

テーマ	スピーカー
気仙沼市議会議員が考える地域における多文化共生	気仙沼市議会議員 村上 伸子 様
楽天市場出店店舗様が語る 震災を経た働き方の変化と女性活躍	湊水産株式会社 木村 朱見 様
探究学習コーディネーターが感じる探究学習における男女差	認定NPO法人底上げ 成宮 崇史 様
国際社会のジェンダーに関する状況とJICAの取り組みについて	国際協力機構（JICA） 岩渕 智広 様
石巻における女性のエンパワーメントの取り組みとこれから	NPO法人やっぺす 高橋 洋祐 様 (一社)りとりと 兼子 佳恵 様
テクノロジーとイノベーション分野における女性活躍の課題と越境人材	SUNDRED株式会社 上村 遥子 様

気仙沼でのワークショップ DAY2

2022年7月31日

対話ワークショップ



「ワールドカフェ」形式で、対話パートナーの皆様と楽天従業員チームが「ありたい未来」について語り合った。異なるバックグラウンドを持つ参加者により、多様な対話の輪が生まれた。

未来編集会議



対話から生まれた「ありたい未来」を、未来のメディアの形で表現。
「メタバースを活用して多様な人生の選択を可能にする」「多様なキャリアを奨励し社員の幸福度を上げる」「男性はブルー、女性はピンクといった色に関するバイアスの認識を変える」「性別に関係なくスポーツを楽しめるようにする」等の様々なアクションの種が生まれた。

① 対話



参加者：約70名
(楽天の従業員・ビジネスパートナー、自治体・NPO・JICA職員、高校生など)
会場：気仙沼市まち・ひと・しごと交流プラザ他
運営協力：(一社)まるオフィス、(株)フューチャーセッションズ

Team A 楽天対話倶楽部

Rakuten Member:

荻敦子、前川達彦、山口桃子、李スンユン、葉桑妍

② アクション

確かめたい問い

多様なキャリアを実現することで幸福度は向上するのか？
多様なキャリア実現のためには何が必要か？

活動と学び

ポッドキャストで多様なキャリアを発信

多様なキャリアを歩む方々との対話を広く世の中に発信するため、ポッドキャスト番組を制作・配信。起業家や行政職員、楽天の女性役員など様々な方のキャリアの事例や現状における課題を発信した。同時に、楽天従業員に向けたアンケートを実施し、「働く上での幸福」や企業として必要な取り組みについても考察した。その結果、「人とのつながり」が働く上での幸福や多様なキャリアの実現に大きく関わっていることが浮かび上がってきた。

今後に向けて

「人とのつながり」を仕組みに

楽天社員として働きながら、会社の中でも外でもでポジティブな「人とのつながり」を生み出していく。
そして、より多様で幸福なキャリアを実現できる仕組みづくりを、会社にも働きかけていきたい。

描く未来

「正解」から外れることを恐れない世の中をつくる

女性がもっと多様なキャリアを選べるようになることで、人生における幸福度が上がるのではないかな。



ポッドキャスト番組「楽天対話倶楽部」



番組収録の様子

対話パートナーのコメント

チームの皆さんは話し上手・引き出し上手だと感じました。多様な価値観を生かす発信方法としてポッドキャストを選ばれた点もすごく素敵だなと思います。キャリアの正解については、自分もまだ見えていないですが、ポッドキャストを通じた新たな広がりや試みを応援したいですし、色々な方の視点が面白そうだなと感じます。
(一般社団法人まるオフィス 三浦亜美さん)

Team B 七色チーム

Rakuten Member:

末 橘花、小林 元貴、平野 響、徳永 亜哉

② アクション

確かめたい問い

誰もが自分で幸せを定義・選択できる社会を作るには？
(対話がその後押しになるか？)

活動と学び

対話によってステレオタイプを乗り越えられるかを検証

楽天会員へのアンケート調査を行ったところ、73.9%の方は性別による差別や違和感を感じることがないと回答。一方で、職場や家庭など日常生活の様々な場面で違和感を感じている方もいた。また、「映画のヒーローは男性？」「女の子のランドセルの色は赤？」というような身近な話題で周囲の人と対話を重ねた。その結果、「対話」が私たちが知らず知らずのうちに持っているバイアスに気付き、選択肢を広げ、変化を促す手段にもなり得ることがわかった。

今後に向けて

対話の価値を広げるための情報発信

今回のプログラムを通じて感じた「対話」の可能性を世の中に広げていくため、参加者有志でブログによる情報発信を開始。楽天従業員と気仙沼で出会った対話パートナーの皆さんが共に記事を執筆している。



有志による
[ブログ](#)

描く未来

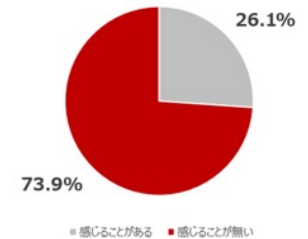
「わたしの幸せはわたしが決めてわたしが選ぶ」世界
一人一人が、ステレオタイプや他人の意見に振り回されずに「好きなもの・こと」を選択し、それぞれが定義した幸せを生きる世界。



高校生を含む多様な方と対話を重ねた

約1万人の楽天会員に聞いてみました！

あなたは普段性別による差別や違和感を感じることはありますか？



73.9%の方が性別による差別や違和感を感じることはないと回答

対話パートナーのコメント

高校生という異色な立場の私と同じ目線に立って対話して頂き、ありがとうございました。オンラインでのミーティングも、すごく楽しかったです。今回始まったブログで、私もバイアスに関する記事を書かせて頂きました。他の方が書いたものも含めて、もう一回じっくり読み直したいなと思いました。
(気仙沼高校2年 岩槻佳桜さん)

Team C えんぱわチーム

確かめたい問い

ライフステージの変化に伴う困りごとを共有し解決するための場を作るには？

活動と学び

社内ステークホルダーとの対話からイベントを実現

女性執行役員やダイバーシティ担当者にヒアリングを実施した結果、楽天にはすでに女性の働き方を支援する施策や社内コミュニティが存在することがわかった。それらが楽天従業員には十分に伝わっていないこと、そしてライフステージの変化に伴う悩みを共有し、解決につなげる場が不足しているという課題が見えた。そこで、ロールモデルの一人である女性執行役員をゲストスピーカーに、キャリアプランを考える社内イベントを企画・実施した。

今後に向けて

部署や世代を超えた対話の場

社内イベント参加者からは「キャリアについて前向きに考えられた」と高評価を得た。楽天が女性のエンパワメントにおけるリーディングカンパニーになるために、部署や年代を超えた従業員同士の対話の場を継続し、会社の施策にも反映させていく。

Rakuten Member:

長野椎奈、青木孝成、白木南雲、松井巴香、石川綾佳

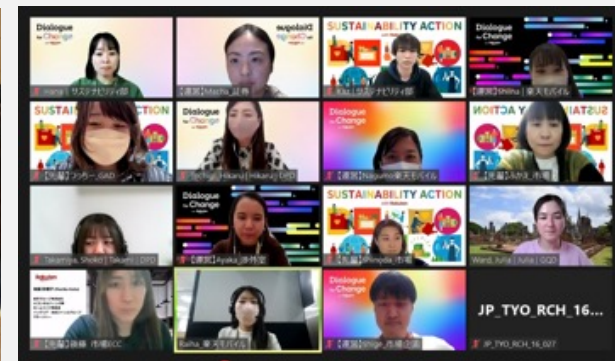
② アクション

描く未来

楽天が女性のエンパワメント・リーディング・カンパニーになる
社員の数だけ生まれる多様な働き方の実現



女性執行役員と対話



キャリアを考える社内イベントを実施

対話パートナーのコメント

楽天はここまで急速に大きくなり制度も整ってきましたが、一方で女性社員はまだ色々と悩んでいます。ライフステージの変化に対する向き合い方に正解はないですが、一人一人の先輩社員から過去の選択や判断基準を聞いて一つでも多く自分の気づきにつなげていくことが重要だと思います。今回みなさんが取り組んでいることがまさにそれだと感じました。

(楽天グループ株式会社 執行役員 南部久美)

Team D マーブルチョコ

Rakuten Member:

栃木ひかる、Li Qi、Chen Betsy、
Tabassum Nusrat、近藤桂太

② アクション

確かめたい問い

お互いのあり方・考え方を認め合い、共感し合うために、
何が必要か？

活動と学び

対話を促すボードゲームを研究・体験

気仙沼での対話から生まれた、他人の人生を体験するゲーム「ハイパー人生ゲーム」から着想を広げ、対話を促すボードゲームを研究した。その過程でゲームの持つ役割や課題との連携・影響について考察を重ねた。活動当初は理想郷を新しく生み出すことにフォーカスしていたが、対話を重ねるうちに、より良い未来を創るためには今ある現実をまずどう受け止め、そしてどう面白がるかが重要であると考え、自らを客観視する手段としてのゲームの可能性に気づいた。

今後に向けて

ゲームと共に思い描いた未来を実現する

プログラムを通じて、思い描いた未来を実現するためにゲームという手段が持つ可能性を実感した。これからはそのツールを使い実践するフェーズに進みたい。また、この気づきを多くの方に自らが思い描いく未来を実現するためのサポートを行っていきたい。

描く未来

他のありえた世界、ストーリーを通じて、誰もがパラレルワールドを生きられる未来
～自他のロールに共感し、理解と改善が循環する社会～

他者の世界を見聞きし共感し、理解し合うことが理想的な未来の正解を導く手助けになるのでは



楽天従業員からもフィードバックを得ながらボードゲームを開発

対話パートナーのコメント

普段、視座・視野・視点の話をよくするのですが、他人の靴を履くというのはまさに視座を変えること。視座を変えれば視野が変わり、気づく視点も変わる。ゲームの中にそれらがデザインされているのが良いですね。相手に対して興味を持つところからスタートする仕組みになっているので多くの方の共感を得られる内容だったと思います。

(楽天グループ株式会社 Chief Well-being Officer 小林正忠)

Team E Marina Collab

Rakuten Member:

松岡篤志、Poliakova Elizaveta、Choi Benny、
Calderwood Feren、Sato Adriane、Levantino Valeria

② アクション

確かめたい問い

起業を通じて地域と女性をエンパワーメントするには？

活動と学び

様々な方にインタビュー&アンケートを実施

ワークショップや対話を通じて地域における「女性の起業家支援」の重要性を認識。実際に地域で暮らす様々な方にインタビューを実施し現状の制度の勉強、必要な支援の仮説を設定。仮説をもとにより広域でアンケートを実施。分析結果や今回の活動を通じて得た繋がりを元にワークショップの設計を検討。

今後に向けて

起業ワークショップと女性起業家育成支援

今後はアンケート結果と分析をもとに、起業家支援のワークショップを設計し気仙沼をはじめとした地方で実施をすることを通じて女性の起業家育成に貢献したい。

描く未来

地域で起業する女性の増加

地方在住や子育て中など、あらゆる女性にとって起業を一つの選択肢として考えられる未来



ほとんどのメンバーが海外出身。言語の壁を乗り越えながら活動した

対話パートナーのコメント

活動にはインタビューイとして関わらせていただきました。皆さんと対話したお陰で起業したという経緯があります。まずはミニマムでもいいから動かしてみようということです！今回の取り組みを元に皆さんとも一緒にやっていこうと思っています。これからよろしくお願いします！

(株式会社女性が働きやすい会社 代表取締役 菅野奈津子さん)

Team F みんなでサーフィンがしたい！

Rakuten Member:

細田真萌、川村享由、杉谷アンナ、高橋佑奈

② アクション

確かめたい問い

性差に関わらず子どもたちの自己効力感を高めるために、スポーツにできることは何か？

活動と学び

マリンスポーツの持つ可能性を検証

サーフショップを経営する優美さんとの出会いから、「自然を相手にするマリンスポーツは、他人と比較するのではなく、自身と向きあうことで自己効力感につながるのでは」と仮説を立てた。1月、優美さんを講師に、気仙沼の小学生に向けてSUP教室（冬のため海ではなくプールで）を開催。参加した子どもたちからは「できるという気持ちになった」との声があがり、マリンスポーツと自己効力感のつながりを感じることが出来た。

今後に向けて

スポーツを通じた自己効力感向上へ

1月のSUP教室での学びを生かし、次回は夏の海でのSUPまたはサーフィン教室を開催してみたい。地域、行政を巻き込み、学校でのSUP教室の実施など、自分に向き合うスポーツを通して、自己効力感の高い子どもたちを育む環境を広げていきたい。

描く未来

アウトスタンディングな女性リーダーが活躍する社会

スポーツを通して身に付けた「自己効力感」を活かした女性リーダーの輩出。



気仙沼での出会いをきっかけに、プールでのSUP教室開催が実現した

対話パートナーのコメント

「プールでSUPやってみたい」という想いが実現して本当に夢のようです。海でなくても水と向き合う機会を周りの大人たちが設定したことで、この経験が子どもたちに思い出として残り、気仙沼という故郷への想いにつながればいいと思います。また海でお会いしましょう。

(かぶとむしSurf Shop 鈴木優美さん)

活動報告： Insights 2022

③ 発信

2023年1月23日、

「Dialogue for Change with Rakuten: Insights 2022」を東京・楽天クリームゾンハウス（本社）にて実施。自治体職員、NPO、学生を含む多様な対話パートナーと楽天従業員、有識者等約100名が参加し、活動を通じて得た気づきを共有。今後のさらなるアクションに向けて参加者全員で対話を深めた。



各チームの活動報告



参加者全員での対話



「明日からのアクション」を宣言

大崎 麻子さん (特活)Gender Action Platform 理事



ジェンダー平等と女性のエンパワーメントは、SDGsの中核的な目標です。ジェンダー平等とは、男女が権利と機会を平等に享受し、責任を分かち合い、意思決定にも対等に参画できる状態。現状では家事・育児・介護といったケア責任は女性に偏っていますが、それを男女で、家庭だけではなく社会全体で担えるようにするのが重要です。意思決定ポジションに就く女性を増やす上でも不可欠ですね。一方、エンパワーメントとは自分のことを自分で決めながら生きるための力をつけること。ひとりひとりの女性が力をつけ、つながることで、社会全体の変革をリードする、それがSDGsの本質です。具体的アクションに、期待したいです。

一般の市民が新しいことを始める時には「できないわけない」と周りから否定されることが多くあります。自分と同じような背景をもつ人達との間に仲間意識を共有することは簡単ですが、より良い社会の実現に向けて、多様性を認めあい、お互いの強みを活かしながらすることが重要だと思います。今回、楽天のみなさまとの対話の中でも、そういう素晴らしい世界を創りたい、という心強い言葉を聴くことが出来ました。対話の中での気づきを得て、それぞれがもつステークホルダーのつながりを生かしあいながら、新しいもの、世界初のものが生みだされていくことを楽しみにしております。

兼子 佳恵さん 一般社団法人りとりとーと 代表理事



蘭田 綾子さん 株式会社クレアン 代表取締役



「キャリアを自己決定する重要性」という発表の内容に共感しました。自分自身の起業家としての経験からも、自分で決めることの重要性を感じています。

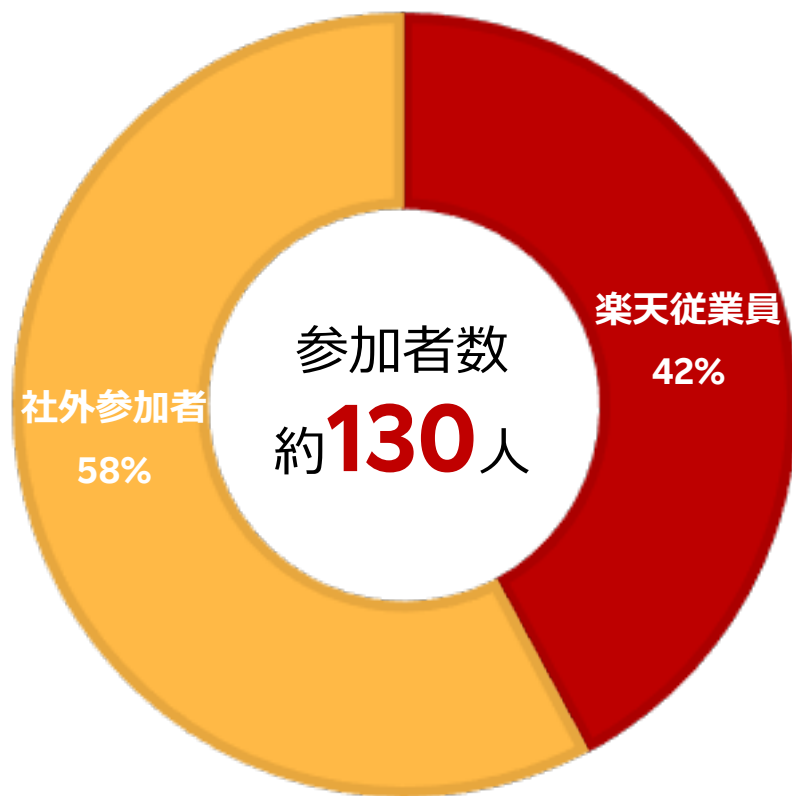
対話には、理想の未来から逆算して考える「バックカスティング」がとても重要です。基本的に人間は考えたことしか実現できない生き物なので、2～3年先だけでなく、皆さんが達成したい長期の未来、世界全体をよくする未来を想像し実現していただけたらと思います。応援しているので是非頑張ってください。

気仙沼という大変素晴らしい場所で、新たな気づきをたくさん得られたかと思います。私は環境を良くしながら稼ぐ、グリーンビジネスに長年取り組んできました。サステナブルな社会を作っていく上では、女性が非常に重要な存在であると思っています。様々な地域で、地域の将来と子どものために必死になって考えてくださる女性の起業家の方にたくさん出会います。このような活動は次の一歩が重要になります。何もしないよりはした方がよい、一つ一つ進めるということが明日につながると思います。これからの活躍を期待しています。

吉高 まりさん 一般社団法人バーチャデザイン 代表理事 東京大学教養学部 客員教授



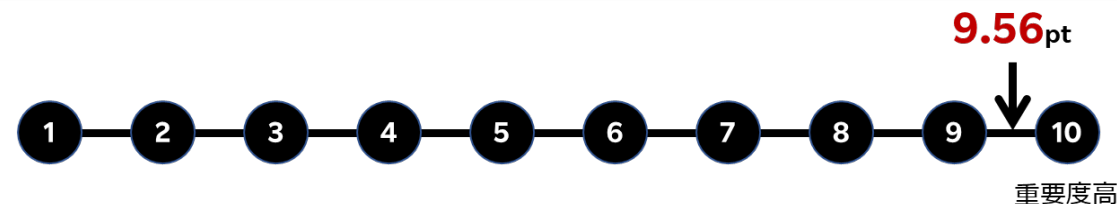
Dialogue for Change 2022 参加者アンケートから



参加者のバックグラウンド

行政・高校生・大学生・教員・独立行政法人・NPO・
スタートアップ・フリーランス・楽天市場出店店舗様 ほか

Q：より良い未来を創るために「対話」が重要だと思いますか？



2023年1月（n=78）

Q：プログラムに参加してみて、どんな変化や気づきがありましたか？

・ジェンダー平等の課題

女性に限らず、多様なステークホルダーを巻き込んでアクションしていくことの重要性を感じた。環境や社会構造のシステムにも課題があると感じた。

・多様なリーダーシップの形

強くなくてもリーダーになれる。想いがあれば誰でも取り組める。リーダーシップには様々な形があることに気づいた。

・対話の力

対話・議論・会話の違いがわかった。改めて対話を持つ可能性を感じることができた。日々の仕事や生活でも意識して活用したい。

・地域とのつながり

地域の暮らしや想いを肌で感じる事ができた。社会と地域がつながるには「きっかけ」が必要なのだと感じた。

今後に向けて

2022年のDialogue for Changeでは「**女性のリーダーシップとエンパワーメント**」というアジェンダに向き合い、対話を通じて様々なアクションが生まれました。アクションの内容はそれぞれ異なりますが、以下のような「ありたい未来」を実現するための共通する要素が浮かび上がってきました。

個人

・多様な生き方を知る

多様な人の多様な生き方・働き方に触れることで、一つの正解にとらわれない、自分らしい幸せのあり方を考えたり、キャリアの選択肢を広げることにもつながる。

・バイアスやステレオタイプに気付く

多様な人との対話は、自分自身が無意識のうちに持っていたジェンダーに関するバイアスやステレオタイプに気づくきっかけにもなる。

組織

・コミットメントを示す

企業や組織としてジェンダー平等へのコミットメントを明確にすることで、組織内での取り組みに留まらずに社会全体で女性のエンパワーメントを推進していくことにつながる。

・対話の促進、コミュニティづくり

従業員同士が部署や世代を超えて気軽にライフステージに伴う悩みを共有し、サポートし合える場があることで、安心して働き続けられる職場になる。

社会

・チャレンジを応援する

様々な地域で女性起業家が増えることは、女性の働き方の選択肢を増やし、地域を元気にすることにもつながる。そのためには、新しいチャレンジを応援していくことも重要。

・次世代のエンパワーメント

子どもの頃からジェンダー平等を当たり前のものとして考えられるような教育や環境づくりを、社会全体で行っていく。

今回のDialogue for Changeに関わった楽天従業員や対話パートナーの方からは、「対話」の重要性を再認識した、という感想が多く聞かれました。同時に、多様な人と「変化」のプロセスを共にすることの大切さも垣間見ることができました。ここで生まれたアクションをこの場限りに留めるのではなく、様々な形で具体的な変化につなげていきたいと思えます。

おわりに

プログラム運営に多大なご協力を頂いたお二人にもコメントを頂きました

宮城県気仙沼市

一般社団法人
まるオフィス
千葉可奈子さん



フィールドワークをお手伝いさせていただき、本当に！参加できて良かったです。
気仙沼は東日本大震災を経験したということもあり「対話」のワークショップが多くありました。それを経験した私にとって対話は「お互いの違いを味わうもの」でした。ところが、楽天の皆さんとの対話は「変化、アクションに向かうもの」でした。対話によって、自分の中の対話のルールが変化したのです。これは「受け入れ」をしている私にとって大きな衝撃でした。地域に人を迎え入れる時、多くの場合地域の人々がマジョリティでありルールです。私たちは、無意識レベルで「こちらのルールに迎え入れる」ことをしています。でも、時代が明確に変わろうとしている今、問われているのは「“あなたは”どう変わる？」ということ。そんな時代に、たくさんの外の人々がわざわざ赴いて、自分たちが変わるきっかけが作られるんです。これって本当にすごいこと！これからDialogue for Change with Rakutenが向かう地域の皆さん、このチャンスを存分に楽しんでください！

株式会社
フューチャー
セッションズ
上井雄太さん



10年以上対話と共創のファシリテーションをしてきた経験の中で、一つの企業がここまで「対話」を中心に添えて、多様なステークホルダーとのアクションを生み出していく姿勢に感銘しました。特に印象的だったのが、社員の楽天ファシリテーターメンバーの存在です。基礎的なファシリテーションのトレーニングをした後すぐに、6つのチームの企画にそれぞれジョインし、実践・実践・実践。壁にぶち当たることもあったと思いますが、「対話」を中心にそれぞれのチームの活動を促進してくれました。50人を超える多様なステークホルダーのアクションを、しなやかに創造していった背景には、楽天ファシリテーターメンバーの存在が欠かせなかったと改めて感じました。Dialogue for Changeが新たなモデルとして発展していくことを大いに期待して、今後も応援し続けたいと思います！！貴重な経験をありがとうございました！

楽天グループ株式会社
サステナビリティ部
崎村 奏子



楽天では、社会起業家やNPO、自治体、高校生など、多様な方と共に従業員参画型の社会貢献活動を行ってきました。私は、そこで生まれる新しい出会いや気づきにこそ、大きな価値があると感じてきました。従来の社会貢献活動の枠を超えて、多様な人が集まり、フラットな目線で対話することを中心に据えた活動によって、もっと社会を本質的に変えるアクションにつなげていくことができるのではないかと。そんな思いから、Dialogue for Changeを開始しました。まずは「対話」が重要と考え、気仙沼でのフィールドワークやワークショップを企画しましたが、その後のプロセスを経た今、「変える」ということの大切さを実感しています。たとえ小さなことであっても、多様なメンバーが力を合わせて変化を起こす。その経験を積み重ねることで、やがて大きな社会変革につながっていくと確信することができました。今回、初の試みをご一緒頂きました気仙沼の皆様、全国各地からご参加くださった対話パートナーの皆様、本当にありがとうございました。これからも、より良い未来に向けた変化を生み出していくために、様々な場所で、様々な方と対話を続けていきたいと思っています。

Dialogue for Change with Rakuten ウェブサイト

<https://corp.rakuten.co.jp/sustainability/dialogue-for-change/>



Dialogue for Change with Rakuten 運営チーム

楽天グループ株式会社

サステナビリティ部 ソーシャルインパクト課

崎村奏子、川那賀一、花田恭子

制作協力

楽天グループ株式会社

鈴木満貴