

女性が活躍する会社に 日本IBMが選ばれる理由



女性活躍する会社であり続ける理由

～ダイバーシティーな企業文化と3つの取り組み事例～

時代に先駆けて追求し続ける柔軟な働き方

work

1987年よりIBMは育児休業を会社の制度として導入。育児介護休業が法律で制定されたのは1991年。誰にとっても働きやすい環境を提供するため、IBMは時代に先駆けて努力を常に続けています。

中長期的なキャリア形成に向けた取り組み

career

ダイバーシティーを推進する上で、数値目標の設定や制度導入だけでは形式的な取り組みになりかねません。

IBMでは女性の中長期的なキャリア形成を支援するため、キャリア支援制度や学習コンテンツの提供、管理職登用に向けた研修プログラム等で手厚くサポートしています。

社員に根付く
ダイバーシティーの
DNA

20年以上の継続的な女性活用への取り組み

support

キャリアにおける課題を解決・サポートするコミュニティは、女性執行役員リードのもと、20年以上に渡り活動を続けています。

近年は男性管理職もコミュニティへ参加。女性が活躍する会社へ、リーダーと社員が一体となり取り組んでいます。



// 社員に根付くダイバーシティのDNA //

～100年以上に渡るダイバーシティの歴史～

IBMのダイバーシティの歴史は100年以上前に遡ります。

年齢や人種、思想、文化、性的指向、障がいの有無などに関わらずお互いの違いを尊重し、全ての社員が最大限に能力を発揮することによって、IBMは価値あるイノベーションを生み出し続けています。

個々人を尊重する意識は現在のIBM社員にも根付いており、会社もあらゆる個性をもつ個人が働きやすいよう、環境整備を続けています。

■ IBMのダイバーシティの歩み

1911年

創業時より女性と黒人の採用開始



1914年

身障者の雇用開始
ダイバーシティ企業として、
世界をリード



1935年

人種、性別による
格差ない給与



1946年

初の黒人営業担当

1943年

初の女性副社長



2012年

初の女性CEO



2016年

LGBTが働きやすい会社
15年連続1位



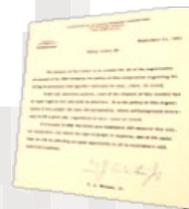
2015年

同性パートナー
登録制度



1953年

機会均等に関する
ポリシーレター



時代に先駆けて追求し続ける柔軟な働き方

Work @IBM

～IBMの働き方改革と最近の取り組み事例～

■ IBMの柔軟な働き方を支える仕組み

01 会社としての制度

- ・フレックス勤務
- ・短時間勤務(60%/80%)
- ・各種休職制度
(育児、介護、教育)



02 自由度の高いワーク環境

- ・リモートワーク
- ・サテライトオフィス
- ・フリーアドレス



03 全社員向けのITインフラ

- ・モバイルデバイス(iPhone)
- ・セキュアなリモート接続(VPN)
- ・クラウドデータ管理(Box)
- ・勤怠管理(Workday)



04 コミュニケーションツール

- ・メールアプリ(IBM Verse)
- ・チャットアプリ(Slack)
- ・ウェブ会議(WebEx)



■ 最近の”働き方”に関する取り組み事例

1 コロナ禍における迅速な特別有給休暇措置

新型コロナウイルス感染拡大に伴い学校やデイケア・サービスが休業する中、2020年4月7日に政府が緊急事態宣言を発表した1ヶ月以上も前の3月2日、子供や要介護家族の監護を必要とする社員を支援するため、特別有給休暇の措置を発表しました。

休暇を利用した社員数 **約430人** 平均**6日**
(2020年7月時点)

2 ジェンダーギャップ解消のための男性育児支援

IBMは男性社員の育児参画も積極的に推進しています。

育児特別休暇を申請した社員数
(2020年4-12月) **約190人**



男性社員の育児休業 **約12.3%** 平均**59日**
(2019年)

時代に先駆けて追求し続ける柔軟な働き方

Work @IBM

～IBM社員の時間と場所に捉われない働き方～

■ 佐藤さんのある1日

Morning	8:30	忙しい朝の時間。朝食を食べさせ、 子供の身支度を終えてバタバタと見送り
Daytime	8:40	自宅からリモートワーク開始 資料作成やWeb会議でメンバーと進捗管理
	12:00	午前の仕事がひと段落 昼食のついでに夕飯の仕込み
Afternoon	13:00	リモートワーク再開 仕事とのオンオフの切り替えが課題
	15:00	急遽MTGが1件キャンセルに 空いた時間で洗濯物の取り込み
	15:50	時短勤務のためここで業務終了 子供のお迎えに保育園へ 早く着いたので、スマホでメールチェック
	19:00	家族みんなで夕食 食後は片付け→お風呂でバタバタ・・・
Night	22:00	子供を寝かしつけ、 明日のスケジュールとメールをチェック

Associate Partner

佐藤 ともこさん(仮名)の例

- ✓ 43歳でAssociate Partnerに昇格
- ✓ 80%の時短勤務
- ✓ 夫と小学生と保育園児の4人家族
- ✓ 夕方以降は怒涛の育児タイム



Point 1



その日の予定で、働く場所を選択

- ✓ 社員に在宅勤務が定着。
社内会議や研修は基本的にリモートで開催。
- ✓ 保育園の送迎や顧客オフィス訪問の前後など、
空いた時間も好きな場所で仕事を推進。

Point 2



生活リズムに合わせて、働く時間を調整

- ✓ 生活リズムに合わせて、業務時間は自分で調整。
朝は早く夕方は迎えに合わせて業務を切り上げ。
- ✓ 時短勤務も60%と80%で選択が可能。
体調や家庭の状況で働き方をシフト。

中長期的なキャリア形成に向けた取り組み

Career@IBM

～管理職登用を後押しするプログラムと各支援制度～

女性管理職育成プログラム「W50」

日本IBMでは管理職を目指す女性社員数の伸び悩みに直面し、2019年末に17%となるまでの過去5年間、数値は横ばい(13%)となっていました。

そこで、管理職を目指す女性社員を後押しするため、スポンサー役員のもとリーダーシップを育成する1年間のプログラムを導入。定期的なワークショップや役員による継続的なメンタリング、キャリアセミナーの開催により仲間とともにスキルを深めた結果、女性管理職比率を底上げしました。

「W50」実施効果

- 女性管理職比率 2019年末：**17%**
- 部下を持つ管理職に着任 参加者(54名)のうち 約**40%**
- 「管理職になりたくない」社員 40%→**10%**
- 参加者の声 *「私にもできるかもしれない・・・！」*
「困ったら周りに相談すればいい」

キャリア支援制度

IbD (IBMer by Degrees)

中途採用者がIBMerとして早期に活躍できるよう支援するプログラム

Career Conversation

中長期的なキャリア形成を目的に所属長と定期的を実施するコミュニケーション制度

Mentoring

キャリアのアドバイスや新たな領域、職責への挑戦を後押しする、エグゼクティブを中心としたメンタリング制度

Check Point

具体的なゴール設定、フィードバックを通じて、短期的なキャリア形成の支援制度

ラーニング支援制度

Your Learning

一人一人にパーソナライズされた学習プログラムを提供。効率的かつ効果的な学習を支援。豊富な学習コンテンツが時間、場所を問わず学べるようになっている

Lighthouse

社内横断ナレッジポータル。世界各国のIBM社員の知見に触れることが可能。社員による社員のための、情報共有、活用を支援する仕組み



// 20年以上の継続的な女性活用への取り組み //

Support@IBM

～働く女性を支援するコミュニティ活動～

JWC (Japan Women's Council)

Since 1998

女性がキャリアを継続していく上で直面するさまざまな課題を検討していくための諮問委員会として、1998年に発足。

女性社員自らがキャリア課題を確認し、目標を掲げて、結果に結びつく施策を提言すべく継続的に活動をしており、2019年8月よりダイバーシティ&インクルージョンにスコープを広げ、JWC史上初となる男性メンバーを含む総勢32名のメンバーで活動を推進しています。

外部発信

- ・ IBM Think Blogを通じた発信
- ・ 他企業との提携を含むイベントの企画

社内課題解決

- ・ 所属長セッションの実施、
- ・ 支社文化の発信、共有

Lean In

- ・ 「マネージャになりたくない理由」調査
- ・ 会社および女性社員への提言の実施
- ・ 活動を通して得た気づきやアイデアの共有

COSMOS

Since 2005

2005年テクノロジーとイノベーションの世界で活躍する、IBMの女性技術者を支援する全社横断的なコミュニティとして発足。

1990年代より取り組んできた女性社員活躍のための支援を本格化させ、COSMOSを母体として、女性技術者にフォーカスした意識改革、キャリア育成に取り組み始めました。

女性技術者のネットワーク醸成

- ・ イベント(COSMOS Day)開催
- ・ 社内向け情報発信(ニュースレター配信)

IBMにおける技術キャリア促進

- ・ キャリアアンケート分析、ロードマップ作成
- ・ 特許プロジェクト

アウトリーチ&ビジビリティ向上

- ・ 社内外のイベント参画
- ・ ブログ、SNSでの社外向け情報発信