

シリーズ

日本IBMのダイバーシティ&インクルージョンの取り組み

第一弾

LGBTQ+への
取り組み

はじめに

なぜいま多くの企業がダイバーシティー&インクルージョンに取り組むのでしょうか。

企業活動は、まず企業の存在価値や企業理念など、その企業がどのような存在であることを示すことからスタートします。ダイバーシティー&インクルージョンの取り組みについても同様です。ダイバーシティー&インクルージョンの取り組みの価値を社内外に示すことによって、取り組みが進んでいきます。多様性こそがイノベーションの源泉との考え方もあるでしょうし、多様な顧客に対応するためという理由もあるでしょう。また、従業員の帰属意識を高めたり、才能ある人材を集めることに価値を見出すこともあります。何が正解ということはなく、企業によってその理由はさまざまです。

一方で、社会でもダイバーシティー&インクルージョンを進化、浸透させるためには、企業一社で進めるのには限界があります。企業は共に手を取り合って取り組み、社会を変えていく必要があります。

このたび、日本IBMは今日までのダイバーシティー&インクルージョンへの取り組みをより多くの、おもに企業で働く方に対して、それぞれの企業での取り組みの参考としていただくべく、シリーズでご紹介していくことといたしました。ぜひとも、有効活用いただければと思います。最初は、work with Prideでの9年連続のPRIDE指標ゴールド受賞ならびに3年連続のレインボー認定に合わせて、LGBTQ+から開始いたします。今後、介護、障がい者、そして女性と進めてまいります。

2024年 11月 15日
日本アイ・ビー・エム株式会社

目次

はじめに	1	
目次	2	
第1章 日本IBMのダイバーシティー &インクルージョンの取り組み	3	
1 代表取締役社長：山口明夫からの メッセージ		
2 日本IBMのダイバーシティー&イ ンクルージョン フォーカス領域		
3 その取り組みの特徴		
第2章 なぜ取り組むのか	7	
1 イノベーションの源泉		
2 日本IBMの取り組みのユニークな 点		
3 日本初の制度提供		
第3章 最新の取り組みの紹介	14	
1 2024年の方針		
2 東京レインボープライド		
3 プライド月間		
4 Pride 1000		
5 他企業・他団体との取り組み		
第4章 当事者の声	19	
1 LGBTQ+の取り組みに対する当事 者とアライの声		
第5章 チャレンジ	21	
1 当事者とアライ		
2 経営層の巻き込み		
3 ダイバーシティー&インクルー ジョンの自分ごと化		
4 終わりに		
参考情報		
備考		

日本IBMのダイバーシティ&インクルージョンの取り組み

01

代表取締役社長：山口明夫からのメッセージ

2024年も含めて過去3回、東京レインボープライドのイベントに参加してきました。いまなお存在する差別や偏見のため自らのセクシュアリティをオープンにしていない人たち、そしてその支援者である「アライ」が可視化され、誰もがありがたい自分でいられる社会がこれほどまでに心地よいのだということを痛感しました。当日演奏された曲の歌詞で、「私たちは気づかずに互いを傷つけあうこともあるが、同じ空の下で共に生きており、手と手を取りあえばきっと笑いあえる」といった内容が心に沁みて、気持ちを新たにすることを思い出します。

LGBTQ+の取り組みを進めることは、当事者であろうとも非当事者であろうとも、誰もが必ずその恩恵を受けることができるものと確信しています。それは、個人であっても、企業であっても違いはありません。ぜひ多くの方、そして企業の皆さんと世の中を変えるべく、ダイバーシティ&インクルージョンを、そしてLGBTQ+への取り組みを一緒に進められればと考えております。



フォーカス領域とその取り組みの特徴

フォーカス領域

日本IBMが現在進めているダイバーシティー&インクルージョンのフォーカス領域は、女性、介護、障がい者、そしてLGBTQ+の4つです。誰もがその能力を最大限に発揮することを目的として、それぞれで取り組みを進めています。日本では、この4つとなっていますが、海外IBMでは、人種、民族、その他の領域に取り組んでいる場合があります。社会の状況によって、各国での取り組み領域は異なります。

その取り組みの特徴

日本IBMのダイバーシティー&インクルージョンの特徴は、当事者ならびにその支援者であるアライが活動の主体となった自発的なコミュニティー「ビジネス・リソース・グループ」(BRG)が推進し、人事部門が支援するというその体制にあります。それぞれのコミュニティーに対して、役員であるエグゼクティブ・スポンサーをアサインし、経営層も直接関わっています。

LGBTQ+についても、2003年、一人の当事者が人事部門にコンタクトしたことから活動がスタートし、2006年には当事者コミュニティーが立ち上がり、2014年からはアライも活動も参加いたしました。エグゼクティブ・スポンサーは2004年からアサインしています。

最新の取り組みの紹介

02

2024年の方針

このLBGTQ+とアライによるコミュニティの2024年の活動方針は「自分ごと化」。2020年の株式会社電通によるLBGTQ+の大規模調査^{*1}では、非当事者のクラスター分析が実施され、「アクティブ・サポーター層」から「批判アンチ層」までの6層に分類しました。この中でもっとも多くを占めたのが「知識ある他人事層」で、34.1%に及んでいます。20年以上もLBGTQ+に取り組んでいる日本IBMにおいても状況は同じで、500人を超えるアライが存在していても、具体的な活動に参加する人は限られており固定化しているのが現状です。会社を変えるためには、より多くの社員を巻き込んで、それぞれの社員が「自分ごと化」としていく必要があります。

^{*1}: 2021年4月8日 株式会社 電通 調査レポート「電通、」 「LBGTQ調査2020」を実施」 <https://www.dentsu.co.jp/news/release/2021/0408-010364.html>



東京レインボープライド

このような日本IBMにおいて、LGBTQ+の活動で最も注力しているのが、東京レインボープライド*2への参加と、LGBTQ+を祝福する月間である6月のプライド・マンスでのイベントです。

現在では多くの企業が参加し、またスポンサーとなっている東京レインボープライドですが、日本IBMが初めて参加した2013年時点はまだ限られた数の企業しか参加していませんでした。その日本IBMにおいても、LGBTQ+当事者の働きかけにより数年がかりで参加が実現しました。

このようなLGBTQ+関連イベントに参加することで、企業のLGBTQ+に対する取り組み姿勢を広く発信できるとともに、社内に対しても具体的に示すことができます。東京レインボープライド会場内の日本IBMブースに立ち寄ってくれた学生が、就職先として日本IBMを選び入社につながることもあります。



東京レインボープライドー 続き

2024年の東京レインボープライドではゴールド・スポンサーとして協賛、ブース出展するとともに社長、役員を含めて200名を超える社員、その家族や友人でパレードに参加しました。パレード参加にあたっては、参加IBM社員全員がLGBTQ+の基礎知識、IBMのLGBTQ+への取り組み、なぜ職場でLGBTQ+に取り組む必要があるのかという内容の事前セミナーに参加しています。

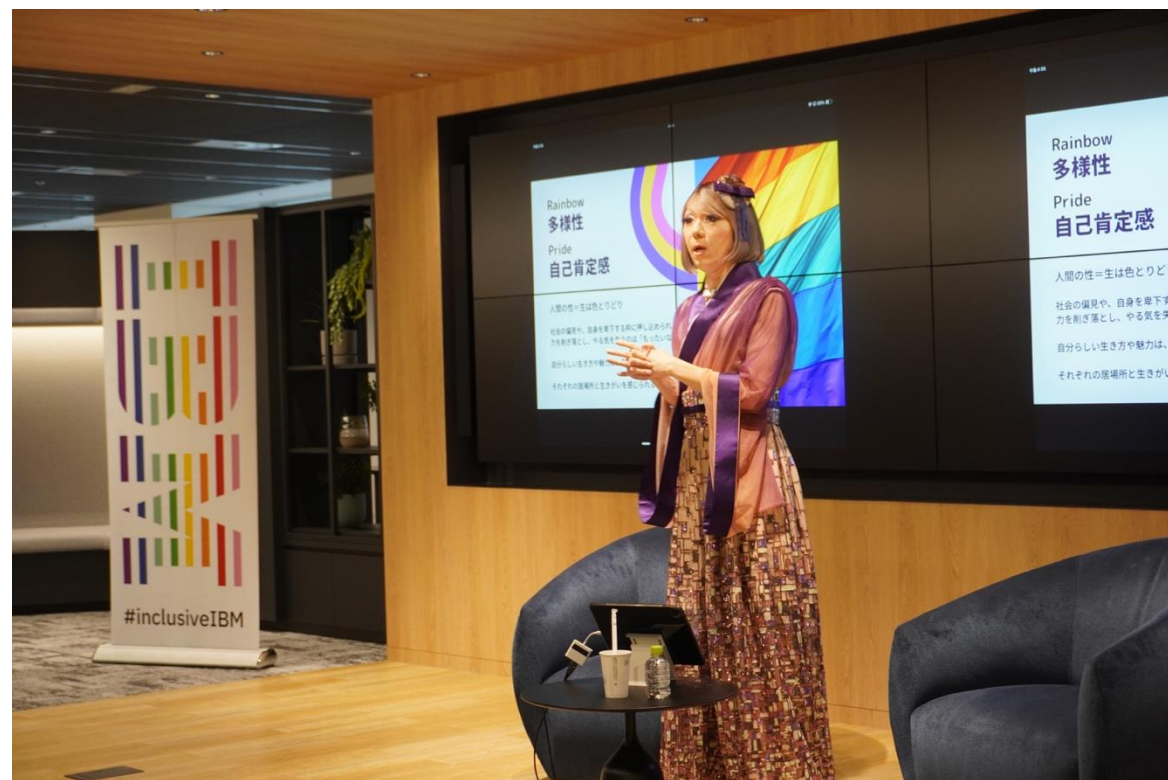
東京レインボープライドの参加にあたっては、計画立案から当日の運営までを担当する社内ボランティアを広く社内から募っていて、その数は2024年では50名に及んでいます。なぜ東京レインボープライドに参加するのかの議論を重ね、「より良い世の中に変えるために、私たち一人ひとりが枠を超えて、インクルージョンをさらに進める」という目的を定めるとともに、ブースでの展示も「世の中の変わってほしいことと自分自身の行動宣言」を来場者に記載していただくという内容としました。

本来の業務以外で、業務では知り合うことのないさまざまな部門から、さまざまな職種の、そして年齢の異なる社員が集まり、一つのことを成し遂げています。これは参加した社員にとってビジネスでも活かすことができる貴重な経験となっています。



プライド月間

LGBTQ+を祝福するプライド月間（6月）には、毎年数多くのイベントを実施しています。LGBTQ+ & アライ・コミュニティのエグゼクティブ・スポンサーによる全社員向けメッセージを皮切りに、毎年その時点でのホットな話題を取り上げて複数のセミナーを開催してきました。2024年は女装パフォーマーのブルボンヌさん^{*3}をゲストに招いて、キーノート「男らしさ、女らしさより 自分らしさが社会を変える～LGBT・男性・女性とは～」を開催、LGBTQ+当事者に限らず、多くの社員からポジティブなコメントが返ってきました。また、啓発活動は社員のそれぞれの層別に実施することが効果的であり、日本IBMでは管理職向けのセミナーも毎年欠かさず開催しています。LGBTQ+の知識は管理職の誰もが身につけるものとして、継続的に受講を促進しています。



PRIDE 1000

このようなLGBTQ+の活動は、一社だけで、また社内だけで完結するものではありません。多くの企業と協業して一緒に進める必要があります。その一つの例が、一般社団法人work with Prideが推進しているPride 1000^{*4}です。これは日本社会におけるLGBTQ+に関する理解促進、および日本企業におけるLGBTQ+の人々の働きやすさを推進していくために、企業経営者の人々の理解と積極的な発信にフォーカスしたもので、日本IBMからもチーフ・ダイバーシティ・オフィサーの今野智宏と、LGBTQ+アライ・コミュニティのエグゼクティブ・スポンサーの今木正英が参加しています。今木は、社内においても、定期的に全社員向けにLGBTQ+に関するメッセージ発信を行うとともに、アライ・コミュニティのチャットにおいても時事のニュースや、感じたこと等を頻繁に書き込んで、エグゼクティブ自らLGBTQ+の活動を推進しています。



他企業・他団体との協業

日本IBMは、Pride 1000でのエグゼクティブの参加以外にも、他企業・他団体の交流や協業も積極的に行なっています。

IT業界のLGBTQ+ネットワーク「NIJIT」*5は、Google、日本マイクロソフト、Yahoo! JAPANと日本IBMが立ち上げた交流会で、その後参加企業は増加の一途をたどっています。2024年10月時点で20社が幹事企業として参加しています。NIJITでは、四半期ごとに各社での取り組みの情報共有を行い、取り組みのノウハウ、成功事例を一社内に止めることなく相互参照しています。また、セミナーを共同開催したり東京レインボープライドでのコラボ企画を実施したりしています。

また、日本IBMでは個社とのコラボレーションも積極的に行っています。IT業界は社内文化が近いために組みやすい一方で、異業界とのコラボレーションは逆にお互い吸収するものが多いのが特徴となっています。社員が社外でプロボノで講師を担当する場合があります。

さらに、2024年は認定NPO法人ReBit*6が、IBMの社会貢献プログラムで、現代の社会で需要の高いスキルを習得し、よりよい就労への道を開くことを支援する学習プラットフォームIBM SkillsBuildの運営パートナーとなり、マイノリティーに対してスキルアップの機会を提供することでLGBTQ+当事者の就職や貧困の問題解決に取り組んでいます。



なぜ取り組むのか

03

イノベーションの源泉

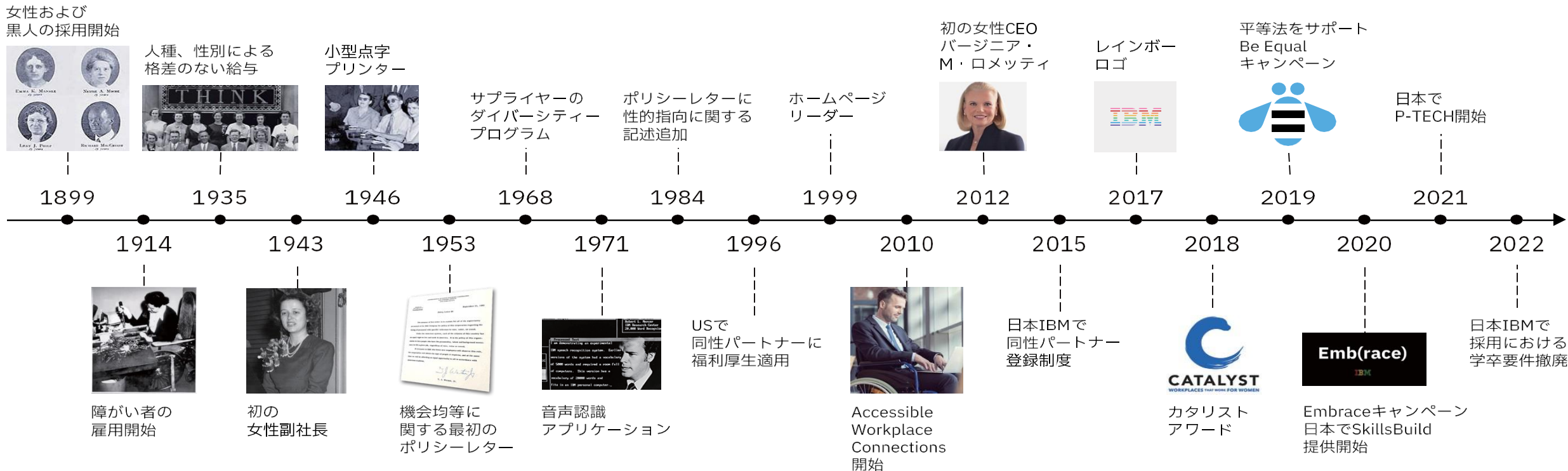
では、なぜIBMがダイバーシティー&インクルージョン、そしてLGBTQ+に対してこのように積極的に取り組んでいるのでしょうか。そこには、過去から脈々と引き継がれている、ダイバーシティー&インクルージョンこそがイノベーションの源泉という考え方がその根底にあります。強い思いをもって、過去から一貫して取り組んできています。

IBMは113年前に米国で創業いたしました。創業当初は小さな企業であり、社員を集めるにも苦労したと伝えられています。そのような状況の中で、創業者であるトーマス・ワトソン・シニアが着目したのが、女性や黒人の存在でした。その後、しばらくして障がい者雇用にも取り組むようになりました。能力とやる気さえがあれば、それ以外の属性はビジネスに影響を与えるものではないということを、当時から認識していたのです。その後、このような社会的弱者であるマイノリティーが活躍するためには、社内環境を差別や偏見のないものとする必要があると強く考える様になりました。IBMで機会均等のポリシーレターが発行されたのは1953年であり、公民権運動が始まる前のことでした。

LGBTQ+についても、1984年にはポリシーレターに追加されており、1996年には米国において同性パートナーに対しても福利厚生プログラムの提供を開始しました。

ダイバーシティー&インクルージョンを進めることは、企業にとってはどのような利点があるのでしょうか。多様なバックグラウンドの社員が集まることで、これまでにないアイデアを生み出すことができるようになります。優秀な社員もさらに集まってきます。マイノリティーが働きやすい環境は、実はマジョリティーであっても働きやすい環境であり、社員のモチベーションを上げることができます。これらの考え方から、IBMではダイバーシティー&インクルージョンをビジネス戦略として位置付けています。

IBMのダイバーシティ&インクルージョンの歴史



日本IBMの取り組みのユニークな点

日本IBMのLGBTQ+への取り組みのユニークな点として、LGBTQ+当事者の存在を忘れることはできません。2003年に一人のゲイの社員が人事と接点を持ったことから日本IBMのLGBTQ+の活動はスタートし、しばらくは当事者によるコミュニティがその活動の主体でした。アライという概念が世の中に出現したのは、日本IBMでLGBTQ+の活動を開始して何年も経過してからとなります。このような状況より、日本IBMでは当事者の生の声を聞くことができ、ニーズを正確に把握することが可能となっていました。

その後、2014年ごろになってアライが活動に参加するようになりましたが、その当時は社会的にもまだ当事者かストレート・アライ（非当事者のアライ）であるかが意識されていました。議論を重ねて、当事者であってもそうでなくても、誰もが誰かのアライになれるとの考えのもと、LGBTQ+アライ・コミュニティが組織され、現在のLGBTQ+アライ・コミュニティの中では誰が当事者なのか分からない、尋ねもしない状態となっています。本人が希望すればそのセクシャリティーをオープンにするという理想の形が実現できています。

ダイバーシティー&インクルージョンを推進するにあたっては、その阻害要因として差別や偏見があるということは、女性や障がい者といった他のコミュニティでも共通となっています。このため、各領域でそれぞれの取り組みを行うのではなく、コミュニティ間で連携して情報共有し、ともに活動することで取り組みを促進することができます。複数のマイノリティー性を有するケースも少なくありません。多面的なアプローチを取ることで当事者性が高まり、誰もが自分ごと化できる可能性が高まります。

日本初の制度提供（結婚祝い金とIBMパートナー登録制度）

日本IBMは、LGBTQ+に関する制度をいち早く提供してきました。同性カップルへの結婚祝い金とパートナー登録制度です。

同性カップルへの結婚祝い金を導入したのは2012年のことであり、それまでは異性カップルに対してのみ結婚祝い金を支払っていました。その当時は再婚でも再々婚でも、異性カップルに対しては何度でも結婚祝い金を支払っていました。この制度を見直し、異性カップルであれ同性カップルであれ、全ての社員に対して結婚祝い金を一回のみの適用とすることにより、公平性を担保する新しい結婚祝い金制度を提供することができました。少数者への制度提供を検討した結果、実は誰にとっても公平なデザインとなった好例ということができます。

その後2015年に発表したパートナー登録制度も、人事部門とLGBTQ+当事者とで会話を重ねることで生まれています。当時、日本初のパートナーシップ制度が先進的な自治体から発表されていましたが、費用のかかる公的書類が申請にあたって必要となるなど、当事者にとってはハードルの高いものであったことを鑑み、日本IBMでは、

本人の自己申告と第三者（誰でも可）の保証だけで申請を受け付けています。虚偽申告した場合は、就業規則にもとづき処罰の対象となりえることを示すことで、申請にあたってのハードルを下げることができました。

先に述べていますが、当事者の存在こそが、日本IBMのLGBTQ+の取り組みの特徴ということができます。

当事者の声

04

当事者とアライの声

ここで、LGBTQ+当事者やアライの生の声をいくつかご紹介します。

- 皆が幸せで生きやすい、暮らしやすい社会になれるよう、自分のまわりから少しずつでも変えていきたいと強く思います。
- LGBTQ+の人は割と身近にたくさんいると思います。カミングアウトできずに悩んでいるかもしれません。
- 実際にパレード参加することで、社内や座学だけでは得られない学びを得られたことが分かりました。一人でも多くの社員が、この学びに行き着いて欲しいです。
- 勉強会で、パレードに参加したら人生変わりますと言っていた社員がいて、半信半疑でしたが、終わってみると本当に価値観が変わるものだと実感いたしました。この感覚は一生忘れないです。

- 多くの人々がLGBTQ+の可視性及び社会における平等性のために全員で賛同・支援することがとても感動的でした。
- 東京レインボープライドに参加するたびにダイバーシティ&インクルージョンの美しさを感じるとともにIBMのことを大好きになります



チャレンジとまとめ

05

当事者とアライ

当事者コミュニティが先に立ち上がり、その後にアライが参画したというケースは、日本の企業ではあまり多くないでしょう。当事者の存在が見えないことに問題意識を持つ企業の話を知ることができますが、独自の歩みを経た日本IBMにおいても挑戦はありました。それは、当事者とアライとで見えない壁ができてしまったことです。

当事者には、アライがなぜ自身が当事者でもないのにLGBTQ+に積極的に取り組んでくれるのか理解できませんでした。一方、アライは当事者に対して距離を感じていました。アライ内でこの状況を打開すべくディスカッションが重ねられ、日本IBM独自の「LGBTQ+アライ宣言」を導入することにつながりました。アライ宣言を行った社員が社内で可視化されて安心できる環境を提供するとともに、アライとなった理由をリレー形式で社内ブログ公開することで、誰もが自分らしくいられる職場をともに築いていく基盤ができ、そして各アライの思いを当事者とアライお互いで理解することができました。

先ほど紹介したとおり、当時まだ「ストレート・アライ」という言葉があった時代です。自分はストレート（異性愛者）だけどアライ、そう発言した瞬間に高い壁が作られてしまっていました。このような時代に当事者とアライの相互理解が深まり、今日では誰もがアライであり、誰が当事者であるかは分からない、尋ねもしない状態で心理的安全性が確保された状態でコミュニティが運営されています。

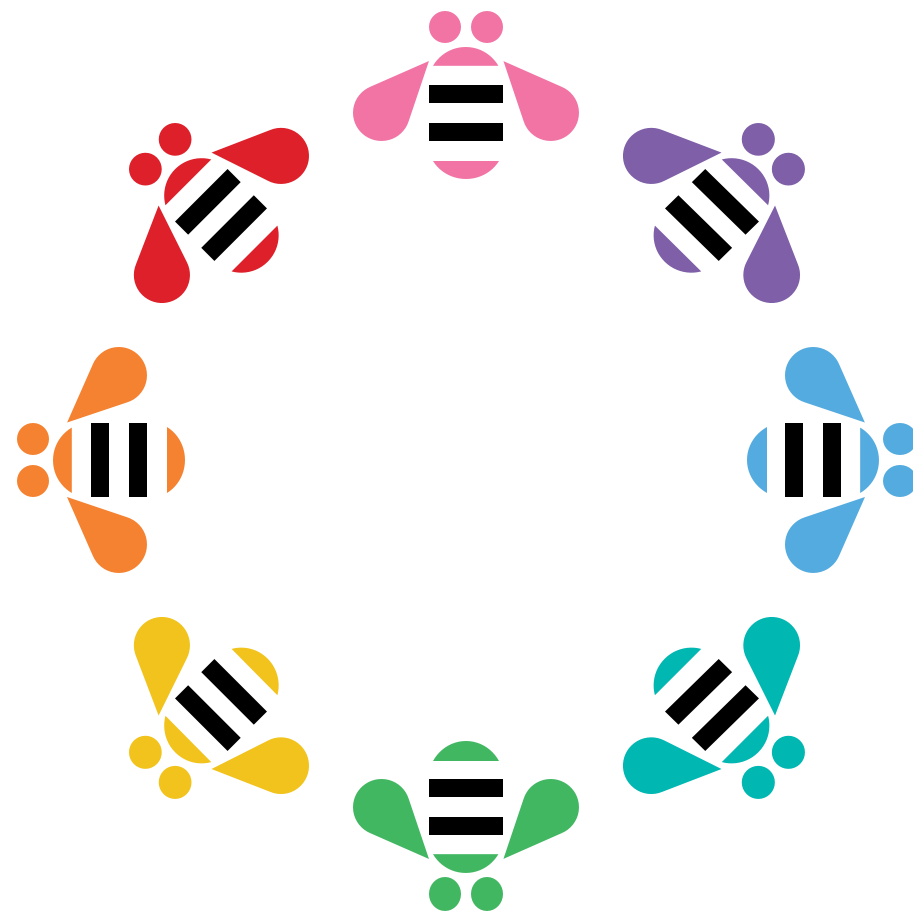
アライとして学びを継続している実践例として、「LGBTQ+アライ・ラウンジ」をここに紹介します。このアライ・ラウンジは毎月第一金曜日のランチタイムに、全ての社員向けにLGBTQ+についての情報に触れる場として提供しており、2025年1月で100回目の開催を迎えます。国内外でのLGBTQ+に関わるニュースの解説、社内外のLGBTQ+関連イベントの紹介、LGBTQ+に関連したエンターテイメントの紹介、ならびに毎回異なる内容での参加者間でのディスカッションは、アライのネットワークを広げ、強固なものとするのに非常に役立っています。

経営層の巻き込み

IBMのダイバーシティー&インクルージョンの取り組みのユニークな点として、各コミュニティに役員レベルのエグゼクティブ・スポンサーをアサインしていることは先述のとおりですが、それだけでは十分ではありません。すべての経営層を巻き込んでいく必要があります。

日本IBMにおいては、社長自らダイバーシティー&インクルージョンの重要性を積極的に発信しており、また東京レインボープライドにもこれまでに複数回参加して、社員と一緒にパレードを歩いています。また、社長直属の役員全員がLGBTQ+アライ宣言を行っています。さらに、毎月開催しているLGBTQ+に関する最新情報入手の場

「LGBTQ+アライ・ラウンジ」では、毎回エグゼクティブ・スポンサー以外の役員が参加して、自身の言葉でメッセージ発信するとともに、次回のアライ・ラウンジに参加する役員をリレー形式で指名しています。このLGBTQ+アライ・ラウンジは、2025年1月には100回目の開催を迎えます。「学び、理解し、発信する。」経営層であれ、社員であれ、ダイバーシティー&インクルージョンにおける基本となるこのステップは日本IBMの社員全員で一緒に歩んでいます。



ダイバーシティー&インクルージョンの自分ごと化

現在、LGBTQ+&アライ・コミュニティーがもっともフォーカスしているのは、冒頭でも説明したとおり、「知識ある無関心層」をいかに取り込むかです。

日本IBMでは、多くの社員が自社のダイバーシティー&インクルージョンが進んでいると考えていることが、全社員を対象とした調査結果から分かっています。一方で、具体的な活動となると残念ながらまだ参加者は決して多いわけではなく、また参加者も固定化される傾向にあります。この背景には、アライとして何を行えば良いかわからないという声や、十分な知識を持っていないためにアライとして活動することを躊躇するという声が見えてきます。これらの、これからアライとして歩いていくアライ初心者の後押しする活動や情報発信が必要なが分かってきました。

この問題認識はあるものの動き出せていないという状況はLGBTQ+に限ったことでなく、女性や障がい者についての活動でも同じ状況となっています。1人でも多くの社員がダイバーシティー&インクルー

ジョンを自分ごと化できるよう、入り口を増やすとともに、多面的なアプローチで活動を強化していきます。

終わりに

ダイバーシティー&インクルージョンにゴールはあるのでしょうか。

もし、世の中から差別や偏見が一切なくなり、誰もがやりたい自分でいられて活躍できる社会ができれば、それは一つのゴールと言えるでしょう。

ただし、残念ながら現在は世の中の分断化はますます激しくなっています。LGBTQ+に関するニュースが流れれば、すぐにSNS上にネガティブなコメントが溢れかえります。そして、事実ではない情報があたかも事実のように拡散されていくことも少なくありません。まだまだゴールまでの道のりは遠い状況です。

それぞれが自分が正しいと考えることを一方的に発信して、お互いに対話のない状態では、共通の正しさを生み出していくことができません。相手の言葉に耳を傾けて対話を続けていく、地道な活動を今後も続けていく必要があります。必ず世界は変わると信じて、日本IBMはLGBTQ+の取り組みを継続していきます。



参考情報

日本IBMのソリューション・ブログ

「2人ともママです!|わたしが手にしたものと、未来の社会のために」

<https://www.ibm.com/blogs/solutions/jp-ja/iot-bothmothers/>

「ありのままの自分で生きる」

<https://www.ibm.com/blogs/solutions/jp-ja/iot-pridestrength/>

「文化への謙虚さ」

<https://www.ibm.com/blogs/solutions/jp-ja/iot-pwda11-2/>

「ダイバーシティー」

<https://www.ibm.com/blogs/solutions/jp-ja/iot-pwda13/>

IBMのレポート

「ありのままの自分で生きる」

<https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/jp-ja/report/lgbt-inclusion>

備考

*1 2021年4月8日 株式会社 電通 調査レポート「電通、」 「LGBTQ調査2020」を実施」

<https://www.dentsu.co.jp/news/release/2021/0408-010364.html>

*2 東京レインボープライド：LGBTQ+当事者並びにその支援者(Ally)と共に「“性”と“生”の多様性」を祝福するイベント。

<https://tokyorainbowpride.com/>

*3 ブルボンヌ：日本の女装パフォーマー、ドラッグクイーン、エッセイスト。

*4 Pride 1000：一般社団法人work with Prideが立ち上げた、企業経営者のアライの輪を広げ、ポジティブなメッセージ発信を進めていくためのネットワーク。 <https://workwithpride.jp/pride1000/>

*5 NIJIT：企業文化や価値観で共通点の多い、IT企業ではたらくLGBTQ当事者およびアライが、LGBTQへの取り組みについて情報交換する場。 <https://nijit.wordpress.com/>

*6 認定NPO法人ReBit <https://rebitlgbt.org/news/10647>

最後までお読みいただき、
誠にありがとうございました。

日本アイ・ビー・エム株式会社

<https://www.ibm.com/jp-ja>

ダイバーシティー&インクルージョ
ン

<https://www.ibm.com/jp-ja/impact/diversity-inclusion>

本書に含まれる情報は、貴社内部のご検討、評価の目的のために提供されるものです。貴社内でのご使用、複製、開示はこの目的のために必要な範囲でのみお願いします。

貴社との間で正式な契約が成立した場合には、それに従ってこれをお取り扱い願います。なお、貴社にて既に取得されている情報については、これらの制限は及びません。

© Copyright IBM Corporation 2024

IBM, the IBM logo are trademarks or registered trademarks of International Business Machines Corporation, in the United States and/or other countries. Other product and service names might be trademarks of IBM or other companies. A current list of IBM trademarks is available on ibm.com/trademark.

The information contained in these materials is provided for informational purposes only, and is provided AS IS without warranty of any kind, express or implied. Any statement of direction represents IBM's current intent, is subject to change or withdrawal, and represent only goals and objectives.

