

## インタビュー



かわだ あつし  
川田 篤さん

日本アイ・ピー・エム株式会社  
人事ダイバーシティ&インクルージョン推進担当

今年6月、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（LGBT理解増進法）は施行されました。また日本では、300を超える地方公共団体で、同性パートナーシップ制度が導入されています。今回、日本にある企業で最初に同性パートナーシップ制度を導入した、日本アイ・ピー・エム株式会社の川田篤さんに、同社の取組についてお話を伺いました。

（インタビュアー：町 亜聖（まち あせい）：日本テレビアナウンサー、同報道局記者、キャスターを経て、フリーに。医療と介護を生涯のテーマに取材、啓発活動を続けている。）

心のよりどころがあつて  
初めて自分らしさを出せる



町 御社でLGBTQに関する取組を始めたのはいつ頃ですか。

川田 2000年代に入ってからです。弊社の本国アメリカと比べて、日本におけるLGBTQの取組は20年くらい遅れていました。まだ日本ではLGBTQという言葉自体が知られておらず、手探りの状況でした。そんな中で2003（平成15）年にアメリカ本社で開催された当事者の会議に一人の日本人社員が参加しました。まだ社内では公にしていなかったのですが、その会議の中で「（LGBTQ当事者として）この会社に居られて嬉しい」という発言が注目を集め、そこから日本でも活動がスタートしました。……実はその当事者は私なんです。

町 日本ではLGBTQという言葉も一般的ではなかった中でのカミングアウトは勇気が必要だったのではないのでしょうか。

川田 同会議の数か月前、アメリカ出張の際に、当事者活動を展開する所属長と話をする機会がありました。私は相手のセクシュアリティや活動を知っているのに、自分は当事者であることをオープンにしないことが申し訳なく思い、その場で初めてカミングア

川田 篤さん

2003（平成15）年から、社内においてLGBTQに関する取組を開始。2016（平成28）年、ソフトウェア事業部在籍時に同社人事部とともに、企業としては日本で初めてとなる「同性パートナー登録制度」の新設に尽力。人事部に異動した現在も、社としての取組をけん引し続けている。

ウトしたんです。所属長は非常に喜んで、その流れで会議に出席することになりました。

**町** 当時の日本では、とても自らのセクシュアリティを明かすことはできなかったと。

**川田** 私も社内だけでなく家族にも打ち明けていませんでした。またセクシュアリティと仕事は無関係で、隠したままでも何も困らないと考えていました。ですのでLGBTQの機運を日本に広めたという思いから活動を始めたわけではなく、自分自身に素直でオープンでいたいという思いからカミングアウトができたことで「こういうアウトプットがあるんだ。日本でも何かやるべきことがあるのでは」と考えるようになりました。

### ●社内コミュニティの立ち上げ

**町** 川田さんのその一歩が大きな流れを作ることになります。会議の後に社内当事者のコミュニティを立ち上げたそうですね。

**川田** 立ち上げまで3年ほどかかりました。最初はコミュニティというよりも、コミュニケーションのための飲み会も含めて、メンバーが集まってディスカッションをして意見をまとめて人事と相談

するところから始めました。  
**町** どんな活動をされたのでしょうか。

**川田** まず当事者のネットワーク拡大のために電話会議による情報交換を四半期ごとに開催し、当事者以外にもLGBTQについて知ってもらうために、カミングアウトストーリーをまとめた本\*1を、人事の協力の下、希望者に配布して感想文を集めました。

**町** どんな感想が寄せられましたか。

**川田** 「初めて知ることがたくさんあった」という感想が多かったと思います。本を読んだだけでは次の行動に繋がらないので、感想を書いてもらったことが良かったです。そして、まだ小規模だった東京レインボープライドへの出展を考えました。スポンサーの多くが当事者が集まる新宿二丁目のバーやショップなどだったこともあり、IBMのロゴを前面に出して参加するのは難しく、企画は通りませんでした。

**町** 最初から上手くいったわけではないんですね。ですが川田さんの行動が他の当事者が声を上げる後押しになったのでは。

**川田** 自分は場をセットしただけです。交友関係が広い当事者がコミュニティに加わったことで社内のネットワークが拡大し、積極的に発言してくれる意識の高い人がけん引役になりました。役割分担をしながら活動することで次第に輪が広がっていきました。

### ●既存の制度を再構築

**町** 制度を作るのも早かったですね。

**川田** 2000年代後半にダイバーシティ&インクルージョンを推進するための5つの柱\*2を立っていました。その一つがLGBTQ+で、具体的な施策を考える段階になっていました。コミュニティと人事担当が対話を重ねる中で、結婚祝い金を同性カップルにも支給するというアイデアが出てきました。2012（平成24）年のことです。当事者への特別な配慮や厚遇ではなく、既存の制度を設計変更しLGBTQの人も対象に含めました。以前は異性婚に対しては何回結婚しても支給されていましたが、性別は問わず支給は1回と見直したことで、社としても予算を増やす必要がなくなりました。

**町** LGBTQを特別扱いしな

\* 1) 『カミングアウト・レターズ 子どもと親、生徒と教師の往復書簡』（RYOJI、砂川秀樹共編）  
<http://www.tarojiro.co.jp/product/4212/>

\* 2) ①「女性の活躍推進」、②「障がい者の活躍推進」、③「LGBTQ+当事者の活躍支援」、④「子育て応援」、⑤「ワーク・ライフ」  
<https://www.ibm.com/ibm/responsibility/jp-ja/inclusion/>

い発想が柔軟で素晴らしいですね。

**川田** 対話を重ね、全ての人のとって公平な制度にしました。より多くの人のとってメリットとなる制度設計が一つのキーポイントになっていきます。最近SNSなどでLGBTQの取組に対するバッシングが激しいですが、ユニバーサルな取組であれば、もっと受け入れられやすくなるのではないかと感じています。

**町** 女性活躍に関しても「女性ばかりを優遇するな」「逆差別だ」といった声上がるなど、同じような現象が起きています。制度導入時の反響はいかがでしたか。

**川田** 残念ながら社内では当事者以外にはあまり広まりませんでした。社外からの反響は大きかったです。取材依頼も多く、企業の顕著な活動の表彰に弊社が選出されるなど、他社にも普及するきっかけになったと思っています。

### ●自分らしくいられる社会

**町** LGBTQに対する意識改革を企業としてけん引してきたIBMですが「Work with Pride」\*3はどんな取組ですか。

**川田** 「Work with P

ride」は2012（平成24）年にNPOと弊社が発起人となり立ち上げた、企業がLGBTQについて学ぶ場を提供する活動です。当初参加企業は20社程度でしたが、その後、増え続けていきます。最初の頃は専門家による講義や当事者が発言する内容でしたが、2016（平成28）年からは米国ではすでに実施されていた企業のLGBTQに関する取組を評価する「PRIDE指標」を日本でも取り入れました。

**町** 「PRIDE指標」はどのようなものですか。

**川田** 5つの指標\*4で評価をし、各指標内でそれぞれ一定の得点を取った企業をゴールド、シルバー、ブロンズ認定しています。最初の年が50社強の応募でしたが、昨年は700社を超えました。

**町** 民間企業の取組が進んでいて頼もしいです。IBMでは独自の調査も行っているそうですね。

**川田** 調査に関してはグローバルで実施しています。直近ではLGBTQに対する差別の状況について日本語版として公開しています。2018（平成30）年には、トランスジェンダーの方が仕事を続けながら性別移行することに関

する非常に先進的なガイドンスを作って発表しています。

**町** 経済産業省のトランスジェンダー職員へのトイレの使用制限に関して最高裁が「使用制限は著しく妥当性を欠く」と判断し職員の逆転勝訴が確定しています。

**川田** トランスジェンダーの方が性別移行するに当たっては、辞職して別の会社に行かざるを得ない場合がほとんどで、同じ職場で仕事を続けながら性別移行するケースは多くはありませんでした。私も1人の社員から性別移行で悩んでいると直接相談を受けてサポートをしたケースがありました。

**町** その方は辞めなくてよかったですということですね。

**川田** 自分らしく生きるための選択として、何も諦めなくていい社会にしたい。特にトランスジェンダーやレズビアンの方は就労の機会に恵まれず、世帯収入が非常に低いことも大きな問題だと思います。ある団体の調査によると、トランスジェンダーやレズビアンの方が職場でカミングアウトしている人は2割程度といわれています。弊社では、幸いなことに若い世代はさりとカミングアウトしています。そこは、世代による違

\* 3) Work With Pride  
<https://workwithpride.jp/>

\* 4) ①Policy（行動宣言）、②Representation（当事者コミュニティ）、③Inspiration（啓発活動）、④Development（人事制度・プログラム）、⑤Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）の5つ

いが大きいと思っています。

**町** 川田さんはじめ、道を切り開いてきた先達のおかげですね。

**川田** セクシュアリティを気にせずに仕事ができる環境が整いつつあるのだと思います。そして当事者の考え方の変化を感じます。自分のセクシュアリティを隠すべき恥ずべきものという意識から、数多くある特性や特徴の一つだと言い切れる世の中になりました。社として障害者雇用も推進していますが、自分の障害を受け入れていくかどうかで活躍の度合いに大きな差があります。LGBTQの当事者も同様です。弊社の過去の調査によると、当事者は自分のセクシュアリティを隠すために、常に5%から10%ぐらいの能力をアイドリング的に使っているという結果が示されました。このことは私自身が社内でカミングアウトした後、痛感しました。セクシュアリティを隠すことで自らが壁を作っていたと思いましたが、自分を受け入れることで何事も前向きに捉えられるようになりました。

### ● 周囲の理解と支援

**町** 私の母は中途の重度障害でしたが、母の気持ちを100%理

解できていたかどうか分かりません。大切なのは理解しようとするプロセスだと思いますがLGBTQにも同じではないでしょうか。

**川田** 当事者ではなく、LGBTQを理解し支援するということを確認している人を「アライ」と呼びますが、弊社の中でも早い段階からアライが立ち上がってくれました。2013（平成25）年に東京レインボープライドに社として正式に参加できるようになったのもアライの存在が大きく、そこからネットワークが広がっていきました。アライがいるということ自体が、当事者にとっては安心、安全な環境が確保されるということに繋がるのでアライの存在は非常に大きいと感じています。

**町** アライに対しても啓発活動はしているんですか。

**川田** 2016（平成28）年にコミュニティのルールを守ることなどを誓う「アライ宣言」を社内から始めて、アライになった理由も話してもらおうにしました。言わばアライ版のカミングアウトですが、その中で個人的な話まで全部オープンにした人もいました。相互のコミュニケーションがあった

で、当事者とアライが一体になることができたかなと思います。それは今でも続いています。

**町** 心の中で思っているだけでは相手に伝わりません。自分の思いを言語化することは信頼関係を構築するために大切なことですね。

### ● 新たな法律、取組、課題

**町** LGBTQ理解増進法が6月に成立・施行されました。差別の禁止までは踏み込んでいませんが、法律がとりあえずできたことについてどう思いますか。

**川田** 弊社では「LGBT平等法」の実現に賛同しているとともに、同性婚の合法化に関しても賛同しています。このような活動に対して、企業としてサポートポジションを出すことが重要だと考えています。「Pride Month」にあたる毎年6月には社内ですまざまなセミナーを実施していますが、現在進行形の裁判についても、原告団の弁護士をお呼びして説明してもらいました。トランスジェンダーへのバッシングも激しい状態ですので、特化した社内イベントなど一歩踏み込んだ理解を進める活動を展開しています。

\* 5) Unconscious Bias：無意識の思い込み、偏見

**町** IBMでは生き辛さを抱えている人の課題解決により具体的にに取り組んでいるのですね。

**川田** 現実問題として社員の中でも日本で結婚できないからカナダで結婚したとか、もしくは同性パートナー間で子どもをもうけるといったケースがありますが、法律が追い付いていません。企業が何を成すべきかが問われています。企業は政治の専門家ではありません。ただこういった課題やニーズがあることは伝えていかなければならないという観点から同性婚や法制化について、社としての意思表示が必要だと思っています。

**町** 政治は私たちの「暮らし」を守り豊かにするためにあるものです。政治家だけのものではない。生き辛さを抱える人々の声を届けることは民間企業にとっても大事な使命だと思います。

**川田** 弊社には社員のコーポレートポリシーがあります。性自認や性的指向による差別を禁じる会社の中の憲法があります。私は、社内での差別を受けた場合によりどころとなる安心材料があったからカミングアウトできました。社会についても同じで、差別禁止や同性婚を認める法律があることで、

初めて動き出せる人がいるのです。活動している勇氣ある人は本当に氷山の一角で、その後ろにはカミングアウトできていない大勢の人がいることを想像して欲しいです。

**町** 当事者のご家族を対象にした活動はあるのでしょうか。

**川田** パレードなどは家族と一緒に参加する方もいます。思春期ぐらいのお子さんを連れて来てダイバーシティについて教える親御さんもいます。コロナ禍で中断していましたが、社内のファミリーイベントで子ども向けに偏見をなくすという観点でLGBTQの本の読み聞かせもやっています。

**町** アンコンシャスバイアス<sup>\*5</sup>のない子どもの頃から多様性に触れることは大事ですね。川田さんが今感じている課題はなんですか。

**川田** やはり社会の分断化です。SNSの普及で便利になる一方で、一部の匿名で声の大きな人のネガティブな意見が、あたかも世論のように見えてしまうのは危険です。一方で、そういった声に正面から向き合い闘っても何の成果も上がりません。私たちにできるのはLGBTQの課題を「自分事」として捉えてもらえるような発信を地道に続けていくことです。

学び、理解し、言語化し、発信する。そうすることで自分の意識が整理できて初めて定着します。大切なのは、人は一人一人違うということをそのまま受け入れることです。違いを評価したり差別したりするのではなく尊重できる社会にするためにも、次に繋がるような活動を続けていきたいと思っています。



● IBM…ダイバーシティ&インクルージョン

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



\*後記 自然な流れの中でカミングアウトができた川田さん。一つだけ後悔しているのは家族にはずっとカミングアウトができていなかったことだと打ち明けてくれました。しかし、2年前に亡くなられたお母様は実はご存知だったそうです。生きている間に大切な人をもっと会えたかったし、何より「自分は幸せだ」と伝えたかったと…。自らの悔いを繰り返して欲しくない、そんな願いも込めて川田さんは活動を続けています。