

アライコミュニティの未来 先に目指す

～人として尊重する「姿勢」～

アッヴィ合同会社とアラガン・ジャパン株式会社は
なぜLGBTQ+の取り組みを行うことになったのか
そして何に取り組む、どこを目指すのか
株式会社アカルクとの3社対談をお届けします



組織で取り組む

「自ら手を上げるといふ」
堀川 御社が「LGBTQ+」の取り組みを行うことになった背景をお聞かせください。

田島 アッヴィでは、以前からグローバルで「LGBTQ+」を含む多様な性の理解を進める活動(ED&I)に取り組んでいました。2020年にはD&I「ミッティ」という組織が立ち上がり、2022年にはそれを進化させ、従業員が率先的に活動するERG(Employee Resource Group)という組織が立ち上がりました。その中で「私たち社員一人ひとりが「LGBTQ+」をひとつの個性として認め合うこと、ありのままの自分で活躍できる会社となる。カミングアウトしてもなくても心地よい環境に。」をビジョンに掲げ、プライドというチームが発足しました。以前はボランティア的な取り組みでしたが、中々の体制となり経営の関与も高まり加速されました。

堀川 ERGは社員からの声でできたのか、会社の方針で立ち上げたのか、という流れでしたか？

久保田 グローバルの体制に倣い、経営が全面的に後押しするグループとして立ち上がりました。ERGは「プライド」を含め、「ジェンダー」や「ジエネレーション」など4つのグループから構成されていますが、どのグループに所属して何をやりたいかは、社員の自主性に任されています。それをビジネスゴールに加えることで責任を持つて進める形になっています。

堀川 今年で3年目ですが、なぜ当時起業したばかりのアカルクと組もうと思ったのでしょうか。

久保田 2020年に「LGBTQ+」について社内学べる機会を作ろうと「E-learning」を作成しようとなり、

「みたい人」という形で手を挙げており、その時点でそのタスクチームに入っている社員は、主体的な活動をする仲間になっていると実感しています。また会社のビジョンとして「全ての社員がそのままで、差別を受けることがない環境で活躍すること、ビジネスの成長も実現できる」ことを目指しており、そこに向けて自分たちは何ができるのか、やっていることに誇りを持っているのか、ということが一番の原動力になっていると思います。

田島 私も同じく、社員が様々なことに積極的に関わるカルチャーだと思っています。その中で、もっと会社を良くしたいという風土がその土台にあると思います。去年から、心理的安全性の重要性が全社で再認識され始めています。特に心理的安全性を考えた時に、「LGBTQ+当事者の方を含めて他にも様々な課題があると思いますが、そういうところを含めて心理的安全性を目指そうと全面的に押し出している点が変わってきているな」という印象は特にあります。

堀川 普段の会議に参加していても、業務を進める部分と尊重し合う姿勢が絶妙なバランスで成立していますよね。

田島 普段から当たり前に前になっているかもしれませんが、会社の原動力は成長だと思っています。ダイバーシティが成長につながると思います。個人の成長がないと会社の成長はあり得ないですが、個人の成長はスキルや経験だけでなく、心の成長が絶対大事だと思います。その中で、相互間の理解や尊重の気持ちは培われてきており、全員で成長する文化が絶対的にあると思います。特にアッヴィは新しい会社で、急速に大きくな

アカルクがサポートできるということ、お願いしたのが最初のきっかけです。その中で、マテリアル作成だけでなく、どうして活動していくべきかの助言をいただくことが増えました。当事者としてどうなのか、声を社内から拾うことは非常に難しいことで、的確な意見をいただけることは貴重な機会でした。幅広く多様な推進をサポートできる点、堀川氏が当社の様々なニーズにフレキシブルに対応してくれる点を魅力に感じ、パートナーシップを組みました。



深い理解と高い感性 「無関心を無くす」

堀川 具体的にどのような取り組みをされたのか、教えてください。

田島 社員の行動変容の成果として、社員の中にアライを増やすことを目指しました。同性婚・事実婚を法律婚と同様に扱うといった社内人事制度の改定や、外部相談窓口の設置により目に見える形で「LGBTQ+」の社員をサポートできる体制を整えました。啓発活動として、「LGBTQ+」について理解を深めるためのスライドキットの作成、社員向けのウェブセミナーの開催、社員が集まる場において外部講師を招いた「LGBTQ+」の研修

の中でさまざまな多様性を積極的に取り入れてきました。その中でさらに成長しよう、いいところを取っていこうとしてきました。このようなリスベクトの根底には、成長が絶対的にあると思います。堀川 取り組みをしている中で感じる現在の課題は何でしょうか？

久保田 取り組んでいるメンバーは意識も高いですし、話をする環境にあるので分かり易いですが、社員の巻き込みがまだ足りていないなと思っています。このような話が色んな場所にいる社員同士でも起るということが、目指すところでは、我々にも見えていない部分



意識なく尊敬する 「D&I」の目標

堀川 取り組みを通して、目指すビジョンをお聞かせください。

久保田 「パーソナリティの違いを意識せずに仕事を」というスタンスが当たり前になることが、目指す世界だと思っています。今はきっかけを作るべく、意識してもらえそうな施策を日、日常生活

などを展開してきました。その中でアライになることを呼びかけ、実際にアライを表明してくれた仲間にはレインボーストラップやシールなどを配って身に付けてもらうことで、より多くの社員の目に触れる機会を作りました。

久保田 社外に向けては4月の東京レインボープライドへの協賛およびパレードへの参加、Business for Marriage Equalityへの賛同表明などを行ってきました。また、「LGBTQ+」の啓発に取り組み団体や他社とも協議を開始しました。これらの活動を通じて、今年も2年連続でプライド指標のゴールドを受賞することができました。2023年は、これらの活動を社内外に向けてさらに発展させていく予定です。

堀川 実際に取り組んだことで、効果や結果はありましたか？

田島 アカルクと取り組み、様々な活動の目的や手段が明確になりました。例えばアライを増やす目的で行ったセッション内容では、様々な背景の視聴者に対して何を訴求すべきなのかを意見いただき、視聴者満足度も高かったです。またプライド指標にむけては、何がアピールできるのか、どの点を補強することが必要なのか、アドバイスいただきました。それが2年連続のゴールド指標の取得につながり、Recognition 取得の道筋も明確になったと思います。

久保田 毎年全社員を対象に、会社の様々な活動に対するアンケートを取っています。その中で「アッヴィ・アラガン」という会社が多様性を認め、同性婚を認める、当事者の方々が受け入れられている会社であると感じますか」という質問があり、その割合が上がってきています。これは人事からも評価を

活の中で当たり前の感情として、当たり前の行動として相手を尊重するスタンスが染み込んでいることが目指す世界でしょうか？

田島 相手を思いやる意識が徐々に行動にも繋がると思っており、「私もアライです」と表明することが大切だと思います。全社員が相手をリスベクトして仕事ができる、そういう世界にしていきたいと思っています。

堀川 お一人にとって、アライとは何でしょうか？

久保田 「私はアライです」と表明する時は、おそらく流れの中でもまだ最初の方だと思います。アライであるのに関わらず、当たり前のようにアライの行動ができる会社になりたいと思います。もちろん世の中がそうなる一番いいですが、まずは自分の会社で全ての人が相手の性的指向・性自認を含む「パーソナリティ」の違いを尊重してコミュニケーションができるようにしたいです。そのような環境を作りたいと常に思っています。仲間が私なりのアライだと思っています。

田島 相手を思いやり、考え方を否定せずに尊重し受け入れる。人として大切な姿勢です。アライは「D&I」という言葉で表現できるかも知れませんが、行動はなくとも、気持ちだけでも私はいいいと思います。気持ちがあっても、間違えた行動をする人もいるかも知れませんが、行動は学んでいけばいいです。まずはそこから始めるべきだと思います。

ただいている部分です。この割合がたとえ少しであっても上がるといことは、全社員のうち既に理解を示して好意的だと思っている仲間が増えていることであり、非常に大きな成果だと感じています。

田島 また、社内の意識アンケートで行動変容が起らなかった社員に理由を聞いていますが、凄くポジティブな回答が返ってきています。「何をしたいか分からない」「周りにいるのかわからない」「周りにいるのかわからない」「無関心ではないんです。間違いないポジティブに動きたいからこそ、何をしたいか分からないと答えているのだと思います。今まで無関心な社員がいたとしても、考えがポジティブに変わってきて、自分たちも取り組みたいという気持ちが出てきている印象を受けています。



堀川 このような活動を推進できる秘訣やモチベーションを教えてください。

久保田 社員一人一人の意識が高いとは感じます。強制ではなく「こういう機会があり、普段の業務時間を割いてでもしっかりと取り組

田島 正浩
アッヴィ合同会社
カスタマーエクセレンス本部
ブランドチーム
パートナー統括部長
製薬業界に約20年従事しており、2019年アッヴィ合同会社に入社。2021年より現職。

久保田 俊之
アラガン・ジャパン株式会社
メディカルアフェアーズ本部長
免疫学で博士号を取得後、コンサルティング業務を経て製薬業界に従事。2021年よりアラガンに入社。

堀川 歩
株式会社アカルク
代表取締役社長
LGBTQをはじめとする多様な人が働きやすい職場環境作りを行い、全国各地で年間100本以上研修や講演を行っている。