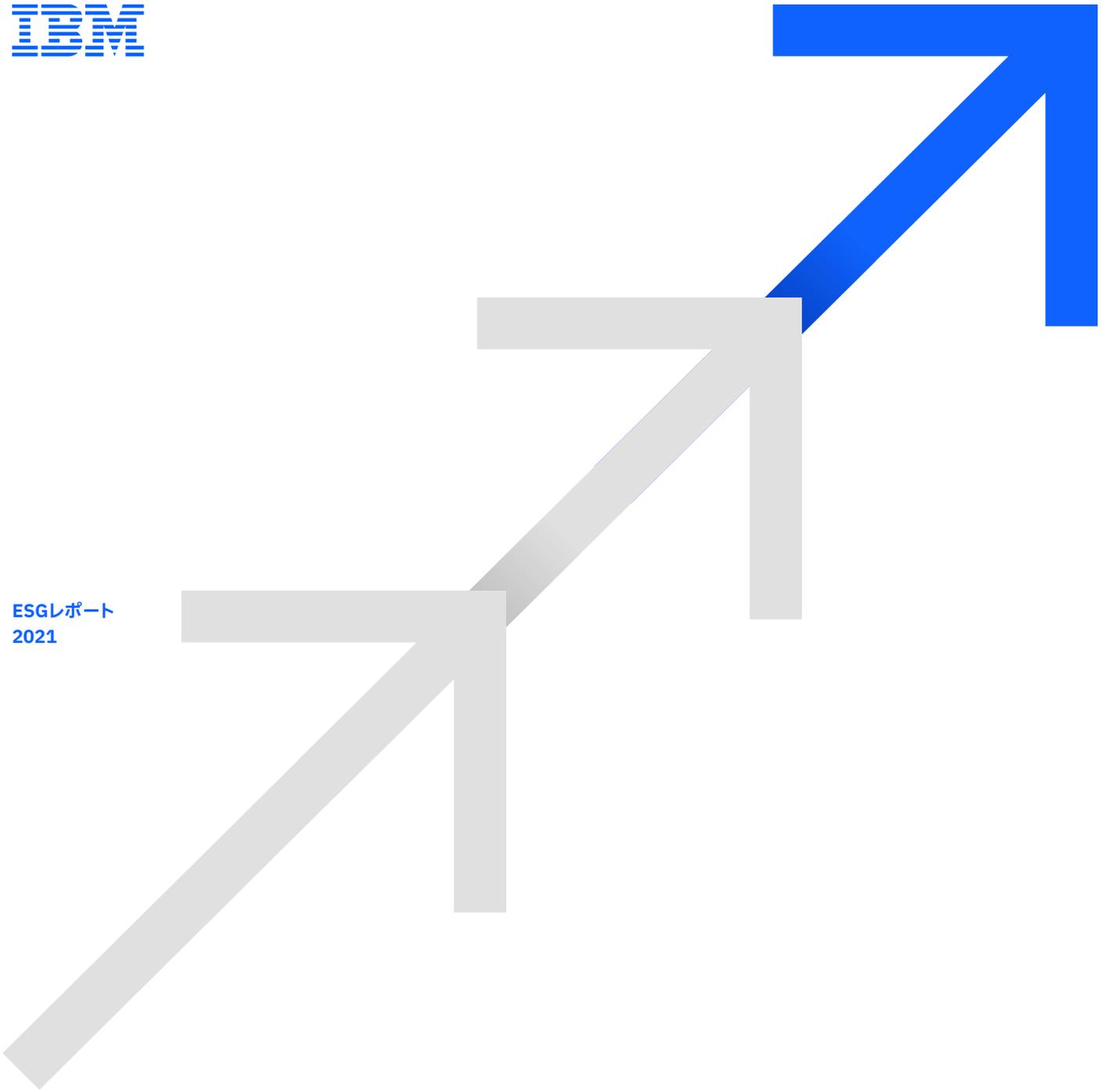




ESGレポート
2021



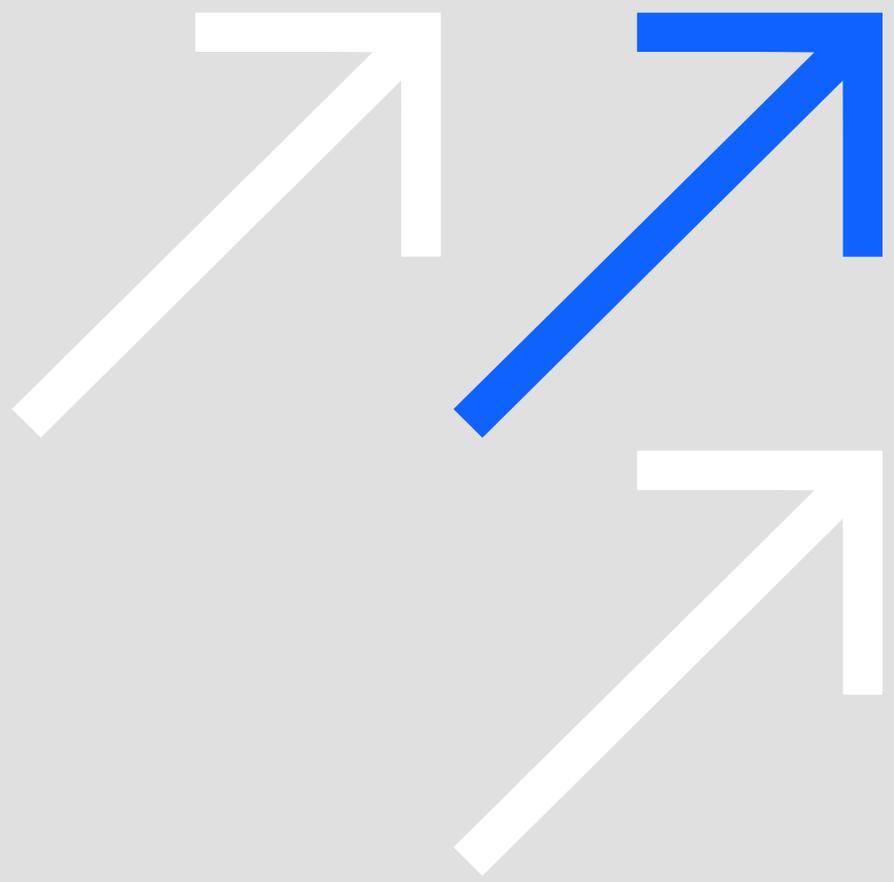
IBM
impact



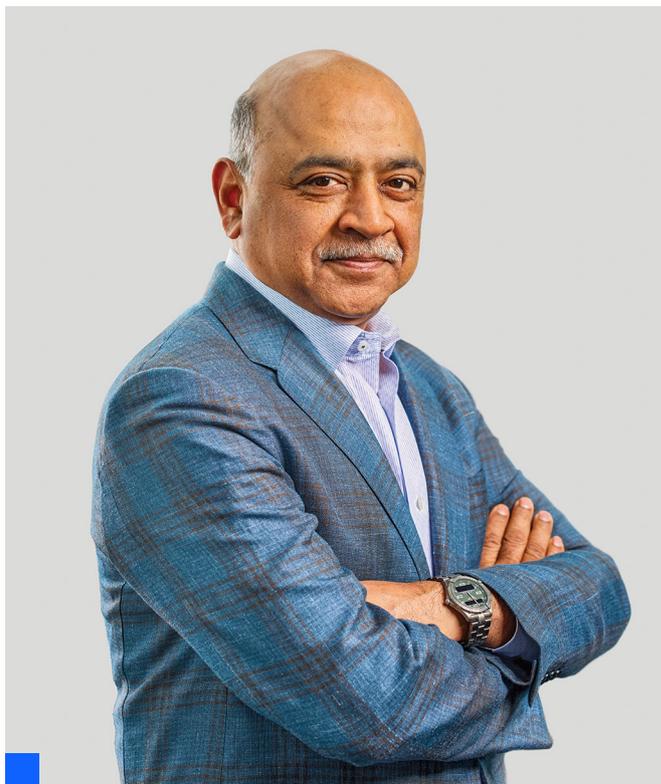
目次

はじめに	はじめに	
	会長兼最高経営責任者(CEO)からの書簡	04
	ウクライナでの戦争とIBMの取り組み	06
	IBMのESG	07
倫理的な影響	ガバナンス	
	コーポレート・ガバナンス	12
	ビジネス倫理	15
	責任あるテクノロジー	16
公平性への影響	社会	
	ダイバーシティー&インクルージョン	20
	人材に関する取り組み	29
	コミュニティの育成	31
	サプライチェーン	34
環境への影響	環境	
	環境マネジメント・システム	39
	エネルギーと気候変動	40
	環境保全と生物多様性	44
	環境汚染防止と廃棄物管理	45
	持続可能性のためのソリューション	48
付録	主な表彰と認定	50
	トップ・サプライヤー	51

はじめに



会長兼最高経営責任者 (CEO)からの書簡



アービンド・クリシュナ
IBM会長 兼 最高経営責任者(CEO)

IBM社員は常に、自身の時間、能力、およびテクノロジーを活用し、世の中に価値を提供し、社会の最も緊急な課題に対応するために、時代とともに仕事の内容を進化させてきました。これは、IBMのコア・ビジネスと、IBM社員が世界中のコミュニティーと関わるさまざまな方法の両方に当てはまります。

私たちの取り組みには、今日のウクライナの人々に寄り添うことも含まれます。IBMは、ロシアのウクライナに対する戦争を強く非難します。私たちはロシアでの事業を中断し、困難な状況に直面している可能性のあるウクライナのIBM社員を保護するための措置をとっています。ウクライナのIBM社員が近隣諸国に移転する費用を負担し、またその心身の健康にも配慮しています。IBMはウクライナにある赤十字社を支援しており、社員からの寄付金と同額を会社からも拠出し、合わせて同団体に寄付しています。

環境への影響

2021年、私たちはIBMの長い伝統により、天然資源の保護と環境汚染の低減、再生可能エネルギーの使用、および気候変動などのソリューション開発に引き続き取り組みました。IBMは、2025年の温室効果ガス排出量削減目標を新たに設定しました。その目標は、「国連の気候変動に関する政府間パネル」が示した産業革命以前の水準から摂氏1.5度までに温暖化を抑えるために必要な削減率を上回るものです。これは、2030年までに温室効果ガス排出量をネットゼロにするというロードマップにおけるもう1つのマイルストーンです。また、私たちのテクノロジーと専門知識を活かして、お客様のネットゼロの実現もご支援しています。今年初めには、環境パフォーマンス管理最大手のEnvizi社の買収を発表しました。IBMは、AIを活用したソフトウェアに投資してきており、Envizi社は、組織がより弾力的で持続可能な事業運営とサプライチェーンを構築する支援をします。IBMはまた、廃棄物のリサイクル目標も引き上げ、2025年までにIBMの非有害廃棄物全体の90%を埋立と焼却処分以外の方法で処理することを表明しました。

公平性への影響

IBMは、そのインクルーシブな企業文化に加え、重要なスキルとトレーニングに幅広くアクセスできるグローバルなプログラムを誇りに思っています。こうしたインクルージョン(包括性)を重視する姿勢は、私たちのビジネス全体に及んでいます。IBMでは2021年に全社員および経営層において、女性と、構成割合に対して人数が少ないグループに属す社員の占める割合が再び増加しました。また、2025年までに1次サプライヤーへの支出額の15%を黒人系サプライヤーに割り当てることを約束しました。IBMのキャリア形成プログラムと、170以上の新しい学術や業界とのパートナーシップを通じて、2030年までに世界で3,000万人のスキル開発を実現するよう取り組んでいます。IBMは2025年までに、働きながら学校に通う実習型プログラムや「ニュー・カラー(New Collar)人材」向けプログラムに2億5千万米ドルを投資し、需要の高いスキルの習得とテクノロジー産業の仕事に就くための新たな選択肢を提供しています。そして、2025年までにIBM社員のボランティア活動の時間を400万時間にするという目標を立てました。

倫理的な影響

IBMは、テクノロジーの責任ある活用を責務として、倫理、信頼、透明性、および説明責任を優先する方針の策定と実践に注力しています。私たちのお客様とパートナー様は、最高水準のセキュリティ、個人情報保護、データ保護、およびコンプライアンスを保持しながら、イノベーションを推進しなければなりません。私たちは、21世紀の最も信頼できる倫理的なテクノロジー・パートナーとして、お客様とパートナー様をご支援してまいります。IBMが2022年末までに、パートナー1,000社にテクノロジー倫理の研修を提供するのはこのためです。また、役員報酬制度にダイバーシティの指標を追加した理由もここにあり、組織の重要な目標である、多様性のある職場の構築に対する責任を強化していきます。

必要となる分野を強化していくための私たちの取り組みの詳細について、ぜひご一読ください。私たちは常に、お客様、パートナー様、および政府と協力して、より安全で、より公平で、平和な未来を構築していきます。この重要な責務に対するIBM社員の献身的な取り組みに、私は共感するとともに身が引き締まる思いしております。IBMは、こうした社員とともに今後数十年にわたり、「世界をより良く変えていく"カタリスト(触媒)"になる」という存在目的に邁進してまいります。

Arvind Krishna
アービンド・クリシュナ

IBM会長 兼 最高経営責任者(CEO)

ウクライナでの戦争と IBMの取り組み



IBMは暴力や侵略行為を容認しません。そして、私たちはロシアによるウクライナでの戦争を強く非難しています。

世界中のIBM社員に広がった深い共感により、現在、赤十字国際委員会に185万米ドルを超える寄付金が集まっています。この内訳は、IBM社員の寄付金が92万5000ドル、会社からの同額の寄付金が92万5000ドルとなっています。IBMはまた、ウクライナの国境沿いおよび同国内で甚大な影響を受けた地域に不可欠な支援を提供している現地の2つの団体「People in Need」および「Polish Humanitarian Action」に、それぞれ25万ドルを寄付しました。

すべての決定の中心にあるのはIBM社員の安全と安心であり、私たちの最優先事項は、被災地のIBM社員とその家族です。私たちは2022年2月以来、被災地の社員とその家族の移転の支援や資金援助など、直接的な支援を提供しています。2022年3月7日、IBMはロシアでの事業活動停止を発表しました。

IBM社員は自ら複数のボランティア活動に参加しています。これはIBMの素晴らしい価値観と企業文化を改めて示しています。

このレポートを執筆している間にも戦況は急速に変化していますが、世界中のIBM社員は一致団結し、一日も早い平和の回復を願っています。私たちは、この戦争の終結を早めるために行動した世界の指導者たちを賞賛します。

IBMのESG



IBMは、今日の世界が直面する課題や複雑な問題に常に注目しています。IBMの環境、社会、およびガバナンス(ESG)に関する報告は、3つの柱によってこの理念を体現しています。

IBM impact



倫理的な影響

倫理、信頼、透明性、そして何よりも説明責任を優先する
イノベーション、ポリシー、
ビジネスを創造すること



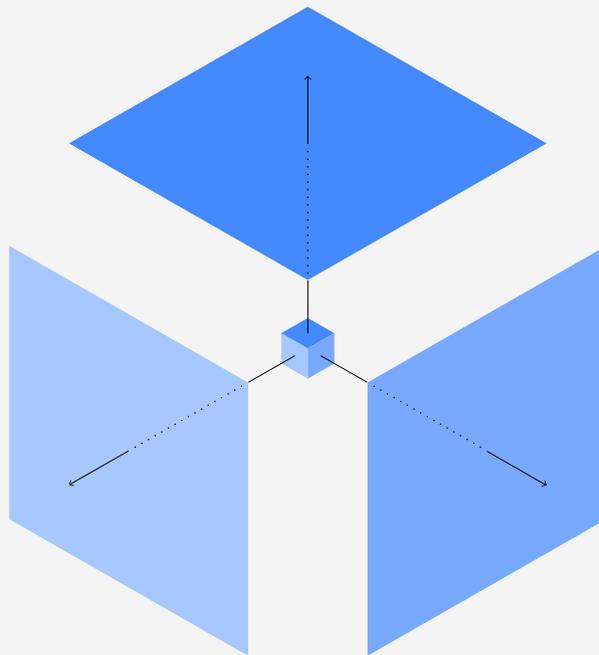
環境への影響

天然資源を保護し、汚染を低減し、
気候関連リスクを最小化するための
より良い道筋を作ること



公平性への影響

IBM社内および世界中で、ダイバーシティー(多様性)、公平性、インクルージョン(包摂性)を重視し、すべての人に安全な空間と機会を提供すること



本レポートでは、2021年の進捗状況と実績、および2022年第1四半期の主要な活動をご紹介します。記載内容の選定にあたっては、「グローバル・リポーティング・イニシアティブ(GRI)基準」、「サステナビリティ会計基準審議会」、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」、「ステークホルダー資本主義指標(Stakeholder Capitalism Metrics,))」および「国連の持続可能な開発目標」などの枠組みなどを参考にしています。GRI基準のガイドラインを用いたIBMのGRIレポート全文は、オンラインでご覧いただけます。¹

私たちは2021年、サステナビリティを専門とする非営利コンサルタント会社である「Business for Social Responsibility (BSR)」に、私たちのESGの優先事項と、作成中のESGレポートに対する評価と助言を依頼しました。

本レポートに掲載されているデータは、当社の全世界の事業を対象としています。本レポートに記載されている情報は、特に明記されている場合を除き、第三者による外部保証は受けていません。

比較可能性の観点からすると、2021年11月3日にKyndrylを分社したため、本レポートに含まれる定性・定量データは、Kyndrylのデータが含まれる2020年以前のレポートのものとは整合していません。特に記載のない限り、提示されたデータはRed Hat®を除いたものであり、同社のデータはRed Hatのコミュニティーおよび社会的責任のWebサイト上でご覧いただけます。2021年12月31日時点での、非公式なRed HatのEEO-1データは私たちの[ESG Webサイト](#)上でご覧いただけます。当社の事業実績および財務実績は、[2021年のIBM Annual Report\(年次報告書\)](#)に記載しています。

¹上記の各枠組みや取り組みは、ESGに関連する方針と重要な指標を開示しています。しかし、重要性の概念は、これらのレポートの枠組みにおいて異なる定義がなされており、私たちは、これらの枠組みにおける「重要性」という用語の多様な使い方を正式には調整していません。



環境、公平性、倫理に関するIBMの取り組みには次のような例があります。

環境への影響

- 2030年までに温室効果ガスの排出量のネットゼロ達成
- 2025年までにIBMの非有害廃棄物全体の90%(重量比)を埋立と焼却処分以外の方法へ転換
- 2025年までに、IBMソリューションを活用して環境に良い影響をもたらす、お客様との取り組みや研究プロジェクトを100件開始

公平性への影響

- 2030年までに世界で3,000万人のスキル開発
- 2025年までに400万時間のボランティア活動を記録
- 2025年までに、働きながら学校に通う実習型プログラムとニューカラー(New Collar)人材向けプログラムへ2億5千万米ドルの投資
- 2025年までに1次サプライヤー向けダイバーシティ関連支出の15%を黒人系サプライヤーに割り当て

倫理的な影響

- IBMエコシステム・パートナー向け研修にテクノロジー倫理教育を組み込み、2022年末までにパートナー1,000社に提供
- 経営幹部向け年間インセンティブ・プログラムにダイバーシティの指標を追加
- 社会的責任と環境への責任、倫理、およびリスク計画を含む健全なビジネスの実践について、100%のサプライヤーに遵守いただく

顕著な人権課題の評価

2019年にIBMは、「ビジネスと人権に関する国連の指導原則」、「世界人権宣言」、「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」などの国際基準に沿って人権を尊重することを約束する「[人権原則声明](#)」を採択しました。

2021年にサステナビリティと人権に関する非営利団体と協力を開始し、当社の事業全体で顕著な人権リスクを特定し、優先順位をつける作業を開始しました。この作業は2022年に入っても続いています。この評価を用いて、人権リスク管理において強化する分野を特定し、企業に要求される注意義務の領域に優先順位をつけるとともに、今後の人権戦略の策定に役立てていきます。当社の顕著な人権上の課題の一覧は下表のとおりです。



顕著な人権上の課題

製品と研究の乱用

製品を介した不平等・差別

サプライチェーンにおける人権

個人情報とサイバーセキュリティ

倫理と汚職

人間の自律性と尊厳

表現の自由と情報へのアクセス

IBMにおける労働権

気候変動と人権

科学への権利

IBMのESGの説明責任

IBMの長期的な戦略は、経済面、環境面、および社会面での成果とリーダーシップを統合しています。IBMの取締役会およびその委員会は、これらの領域の監督責任を負い、その指示および監督のもと、IBMの上位幹部が環境および社会的な活動に責任を負います。次の2つの委員会が、事業全体の企業責任の統合を推進します。

ESG執行運営委員会は、企業の社会的責任に関する重要な問題についての方向性を示し、組織全体の目標を設定します。IBMのCSRおよびESG担当バイス・プレジデントが議長を務め、IBMの全部門から上位幹部が参加する委員会が、毎月1回開催されています。各部門は、その目標と戦略を策定する責任があります。メンバーは以下のとおりです。

- バイス・プレジデント IBM Research 気候変動影響科学担当
- バイス・プレジデント 兼 最高サステナビリティ責任者
- バイス・プレジデント グローバル労務担当
- バイス・プレジデント 兼 最高ダイバーシティ & インクルージョン責任者
- バイス・プレジデント 兼 最高プライバシー責任者
- バイス・プレジデント 兼 最高購買責任者
- バイス・プレジデント インベスター・リレーションズ担当
- バイス・プレジデント 政策渉外担当
- バイス・プレジデント 法務部長補佐および事務担当
- バイス・プレジデント 兼 最高会計責任者

ESGワーキング・グループは、ESG戦略・プログラム担当者が率い、全社的なESG関連業務の意識を維持し、外部関係者の関心を議論に向ける手助けをしています。IBM全社のそれぞれの領域の担当者で構成され、少なくとも毎月1回開催し、主要な方針と戦略的課題を検討してESG執行運営委員会に提言します。IBMの企業の社会的責任とESGの機能は、マーケティング&コミュニケーション担当 シニア・バイス・プレジデント 兼 最高コミュニケーション責任者のもと、日々のESG関連活動を調整しています。

IBMのESG戦略

監督	IBM取締役会		
リーダーシップ	シニア・バイス・プレジデント マーケティング&コミュニケーション担当 兼 最高コミュニケーション責任者	バイス・プレジデント CSR & ESG担当	ディレクター ESG戦略およびプログラム担当
助言	ESG運営委員会		
	議長	その他の委員	
	ディレクター ESG戦略およびプログラム担当	環境 バイス・プレジデント 兼 最高サステナビリティ責任者	人事 バイス・プレジデント グローバル労務担当 バイス・プレジデント 最高ダイバーシティ&インクルージョン責任者
		財務と運用 バイス・プレジデント 兼 最高会計責任者	インベスター・リレーションズ バイス・プレジデント インベスター・リレーションズ担当
		ガバナンス バイス・プレジデント 法務部長補佐および事務担当 バイス・プレジデント 最高プライバシー責任者	研究 バイス・プレジデント IBM Research 気候変動影響科学担当
		政策渉外 バイス・プレジデント 政策渉外担当	サプライチェーン バイス・プレジデント 兼 最高購買責任者
サポート	ESGワーキング・グループ		

ガバナンス



倫理的な影響



コーポレート・ガバナンス

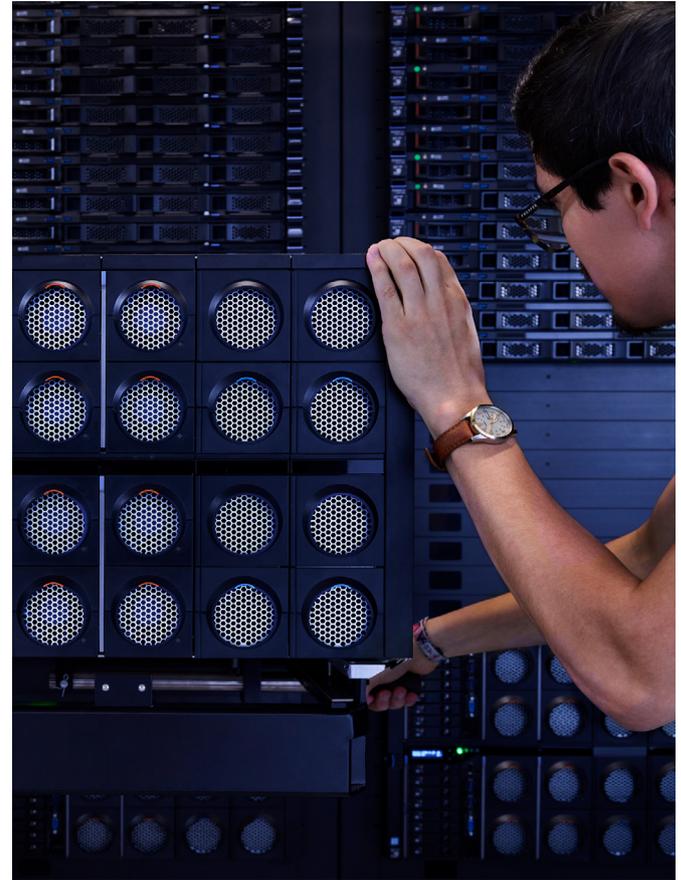
IBMの取締役会は、取締役会の継続的な活力と卓越した職務執行を確保するために設計されたガバナンス原則を長年にわたって堅持しています。25年以上にわたり、取締役会はこの原則を反映した一連のガバナンス指針を定めてきました。これには、取締役会の過半数を独立系の役員とする方針、取締役と株主の利害を一致させるための株式報酬の重要性、そして経営陣以外の取締役による、経営陣を含まない幹部会議の定期的な開催などが含まれます。[「IBM取締役会のコーポレート・ガバナンスのガイドライン」](#)には、企業のコーポレート・ガバナンス事項に関するIBMの原則が反映されています。

IBMの[「ビジネス・コンダクト・ガイドライン」](#)は、取締役、執行役員、社員の倫理規範です。当社の取締役または執行役員のいずれかに適用される「ビジネス・コンダクト・ガイドライン」の修正または権利放棄は、取締役会または取締役会委員会のみが実行でき、IBMのWebサイトで開示されます。IBMにはまた、株主およびその他の利害関係者が取締役会または経営陣以外の取締役とコミュニケーションを取ることができる[プロセス](#)があります。

ガバナンスの特記事項

効果的なリーダーシップ、独立した監督、強力なガバナンス

- 明確に定義された、強固な責任を有する独立したリード・ディレクター
- 各取締役会における、独立したリード・ディレクターが主導する幹部会議の実施
- 多様性とスキル・経験の最適な組み合わせを重視した、取締役会および委員会の積極的な刷新
- 取締役会リーダーシップ体制の年次レビュー
- 秘密投票



株主の権利および責任の追跡性

- 全取締役の年次選挙
- 無投票当選の取締役に対する多数決
- 臨時株主総会権
- プロキシ・アクセス
- 株主のライツプランなし
- スーパーマジョリティ条項なし
- 年間を通じた強固な株主エンゲージメント・プロセス
- 「COMMON SENSE PRINCIPLES 2.0」への署名
- 投資家スチュワードシップ・グループ原則の支持
- 企業の目的に関する「Business Roundtable(ビジネス・ラウンドテーブル)」の声明への署名者
- 取締役を解任する株主の権利

IBMの取締役会

IBMの取締役会は、多様なメンバーで構成されており、全員が各分野のリーダーです。現在の取締役は全員、米国内外で活動する国内外の主要機関、学術・研究機関、政府機関などでリーダーシップを発揮した経験を有しています。取締役はまた、当社の最も重要なお客様が属するいくつかの業界や顧客層における組織のリーダーとして、深い業界知識を有しています。

事業運用、イノベーション、トランスフォーメーション、およびデジタル・エクスペリエンス—1世紀以上にわたり、IBMは絶えず自己改革を行い、1つの時代から次の時代へのお客様の移行を支援してきました。テクノロジーを含む複雑な事柄を理解・分析する能力は、IBMの取締役会が当社のイノベーションとデジタル変革を監督する上で重要な鍵を握っています。IBMの取締役は全員、大規模な組織を率いた経験があります。これは、IBMのビジネスの規模、対象範囲、複雑さを理解し、監督する上で重要な経験です。

業界の専門知識—IBMは、セキュリティ、信頼、および責任ある管理へのコミットメントに支えられた、革新的なテクノロジーと業界の深い専門知識を独自に融合しています。IBMの取締役は、さまざまな業界の組織を率いた経験を有し、取締役会の知識を高めています。現在のビジネス課題に対する取締役の視点と、データ集約型組織の経営経験は、当社と株主にとっての財産です。

多様性のあるグローバルな視点—175カ国以上で事業を展開するIBMにとって、取締役会の多様性と国際的な経験は非常に重要です。当社のビジネスの成功は、多様なビジネス環境と経済状況の把握と、グローバルなビジネス機会に対する広い視野から生み出されています。

取締役会には、当社の事業を深く理解している取締役と、新しい能力や新鮮な視点を持つ役員が参加しています。取締役会では年齢と勤続年数が意図的に混成しており、これは取締役会の刷新に継続的かつ積極的に取り組んでいることを反映しています。

- 取締役任命者12名のうち11名が独立系です。
- 過去3年間で、2人の女性取締役と3人の民族的多様性を持つ取締役が加わりました。
- 取締役任命者の平均在任期間は4.9年です。
- 当社の取締役任命者の50%は、過去3年間に当社の取締役に初めて選ばれています。

取締役、コーポレート・ガバナンス委員会、および取締役会は、上記の特性に加えて、以下に述べる取締役のリーダーシップ能力およびその他の経験が、IBMの戦略を導き、その実行を監督するのに必要な視点と判断をIBMにもたらすと確信しています。

IBM取締役会—取締役任命者の経験と能力

取締役	Thomas Buberl	David N. Farr	Alex Gorsky	Michelle J. Howard	Arvind Krishna	Andrew N. Liveris	F. William McNabb III	Martha E. Pollack	Joseph R. Swedish	Peter R. Voser	Frederick H. Waddell	Alfred W. Zollar
お客様の業種 ¹ の専門知識	金融サービスと 保険	製造	医療	政府	情報 テクノロジー	化学製品	金融サービスと 保険	研究開発	医療	エネルギー	金融サービスと 保険	情報 テクノロジー
組織のリーダーシップと マネジメント	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
グローバル・オペレーションズ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
最高財務責任者										✓		
特定のリスク監視/リスク管理 のエクスポージャー	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
テクノロジー、サイバーセキュリ ティ、またはデジタル	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
学術界				✓				✓				
政府/規制、ビジネス団体、 または公共政策	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
公共委員会	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓
性別	男性	男性	男性	女性	男性	男性	男性	女性	男性	男性	男性	男性
人種および/または民族	白人/ 白人人種	白人/白色人 種	白人/白色人 種	黒人/アフリカ 系アメリカ人	アジア系/ 太平洋諸島民	白人/ 白人人種	白人/ 白人人種	白人/ 白人人種	白人/白色人 種	白人/白色人 種	白人/ 白人人種	黒人/アフリカ 系アメリカ人
アメリカ外の出生地	✓				✓	✓				✓		

¹これらのお客様の業種は、当社の取締役が関連する経験を有する多くの主要かつ多様な業種の概要を示すものです。当社の取締役の多くは、複数のお客様が属する業界での経験を有しています



リスク管理

エンタープライズ・リスク・マネジメント(ERM)に対するIBMの一貫した体系的かつ統合的なアプローチは、重大なリスクを特定、軽減、および管理することを目的としています。当社のERM機能は、組織全体のリスクを評価し、環境・気候関連リスクも含め、規制・財務環境の変化、事業運営、戦略的計画・実行から生じるリスクを全社レベルで総合的に評価します。同プログラムはまた、リスク間の相互依存性を評価し、リスク・オーナーと協働してIBM全体の措置を最適化します。

また、ビジネス・インテグリティやサイバーセキュリティなどの領域におけるオンライン教育や必須トレーニングを通じて、リスクを意識する企業文化を促進しています。これには、IBM社員がリスク管理の意識とリスク管理能力に関するコースを受講してバッジを取得できる新しいRisk Academyも含まれます。さらに、IBMの社員は、多くのオンライン・チャネルを通じて(希望すれば匿名で)潜在的なリスクを報告すること、または現地の経営陣に報告することができます。

リスク管理の監視は、IBMの取締役会から始まります。取締役会は、当社のERMアプローチを評価し、経営陣のリスク責任の遂行を監督する責任を負っています。取締役会とその3つの委員会は、ERMプログラムに関する定期的な更新を受け取り、各委員会は特定のリスク構成要素を検討します。

- **監査委員会**—IBMの企業管理フレームワークを通じて特定された、サイバー、プライバシー、AI倫理に関するものを含む財務上および監査上のリスク
- **Executive Compensation and Management Resources Committee (役員報酬と経営人財委員会)**—報酬プログラム、企業文化の指標としての従業員の関与、ダイバーシティ&インクルージョン、および他の経営資源プログラムの見直し
- **Directors and Corporate Governance Committee (取締役およびコーポレート・ガバナンス委員会)**—政府や業界の規定に関するリスク、および企業の社会的責任、持続可能性、環境およびその他の社会的なガバナンスに関連する出来事のリスク

IBMの上位幹部は、IBMのさまざまなリスク・エクスポージャーの評価と管理を日常的に行う責任があり、ERMプログラムは、最高リスク管理責任者(CFOに報告)、事業部門およびプロセスのリーダーからなるリスク協議会、および上位幹部の関連ガバナンス・フォーラムによって監督されます。

IBMは、アナリティクスとAI技術を採用したツールを開発し、ERMのプロセスを支援しています。「国別財務リスク・スコアカード」によって新たなリスク領域が特定され、国や地域のリーダーが積極的に対応できるよう警告が発せられます。「シナリオ策定アドバイザー」は、IBM Researchと共同開発したAIツールで、人間領域の知識と機械による推論・計画作成力を組み合わせ、さまざまなシナリオや新たなリスクを予測することができます。

環境および気候関連のリスク

気候変動は深刻な問題であり、地球規模で意味のある行動をとることが求められています。IBMは、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)で特定されたリスクを、リスク管理プロセスで検討しています。IBMは、他の企業と同様に、悪天候の増加、気温の変化の長期化、ハードウェア製品やデータセンターに影響する新しい規制、炭素税、お客様や規制当局などから要求される環境情報開示の増加などから生じる、潜在的な気候関連リスクやコストの影響を受けています。

IBMの上位幹部は、環境と気候に関連するリスクと機会の重要性を評価・管理しています。また、IBM取締役会とDirectors and Corporate Governance Committee(取締役およびコーポレート・ガバナンス委員会)に対し、IBMの環境プログラム、課題、および新たな問題について定期的に報告を行っています。

IBMは、気候変動または気候変動に焦点を当てた環境法・規制の遵守が、当社または当社の財務状態、経営結果、競争力に不均衡な影響を与えるとは考えていません。逆に、IBMのAIやハイブリッドクラウドなどのテクノロジーを活用して、お客様の気候関連リスクの管理を支援する機会もあると考えており、IBM Environmental Intelligence Suiteや最近買収したEnvizi社などのソリューションに投資を続け、この領域でのIBMの能力を高めていきたいと考えています。

ビジネス倫理

IBMの倫理と責任あるビジネス・プラクティスの実績は、現在も当社が事業を運営し、関係を構築する方法の中に受け継がれています。

毎年、世界中の社員がIBMの「ビジネス・コンダクト・ガイドライン(BCG)」プログラムに参加し、IBMのビジネスおよび倫理規範を理解していることを証明するとともに、インテグリティを持ってビジネスを行うことを誓います。IBMのBCGポリシーは26カ国語で提供されており、従業員が日常的に直面する可能性のある倫理的なジレンマを盛り込んだ付属のオンライン・コースは20カ国語で提供されています。毎年実施しているBCGプログラムへの参加率は、2021年も100%を達成しました。

また、IBM Trust and Complianceチームは、公共調達、接待および贈答品、汚職防止、報告、報復禁止、ゲートキーパーとしての役割、詐欺防止などについての対面およびバーチャルでのトレーニングを幅広く実施しています。これらのトレーニングは、当社のビジネス・リーダーが主催および参加し、トップ自ら範を示すものとなっています。さらに、これらの内容は受講者が直面する特定のリスクを強調するようにカスタマイズされており、またライブ投票などの新しいツールやアプリケーションを活用して、受講者の参加意欲を高める工夫がなされています。2021年には、IBM Trust and Complianceチームはインテグリティに関する教育モジュールやセッションに行動倫理を導入しました。

2021年にユーザー体験の向上を図るために刷新されたIBM社内の報告チャンネルでは、BCG関わる懸念や違反の疑い、あるいはIBM内での非倫理的または非合法的な行為を社員が報告することができます。同様の報告チャンネルがサプライヤーやビジネス・パートナー向けにも用意されており、これを利用して懸念を伝えることができます。問題や懸念事項を知ることで、IBMは早期に介入し、調査・修正することができます。

2010年から始まった年に1回の「グローバル・インテグリティ・サーベイ」では、IBM社内における倫理とインテグリティの認識について、IBM社員がフィードバックを提供することができます。この調査から得られた洞察を通じて、報告、報復、「正しい行為」に関する従業員のセンチメントを評価することができます。また、その結果に基づき、対象となるテーマのトレーニングを強化する行動計画を作成しています。2021年には、質問内容を刷新するためにベンチマーキングを実施し、さらに役立つ洞察が得られると期待しています。

IBMの教育の取り組みはIBM社員にとどまるものではなく、ビジネス・パートナーやサプライヤーにも当社の倫理やインテグリティの基準を満たすことを求めています。2021年には、世界中のパートナーおよびサプライヤーの3万4000人以上の担当者に対し、オンラインおよび対面での教育を提供しました。

テクノロジー倫理

IBMは、責任を持って新しいテクノロジーを開拓してきた長い歴史を有する企業として、AIなどの変革的なイノベーションをビジネス、政府、医療、日常生活にもたらせるよう、倫理への強いコミットメントを持って取り組んでいます。IBMは「[信頼性と透明性に関する基本理念](#)」を提唱し、AIのアプリケーションとプロセスに倫理原則を組み込むよう取り組んでいます。

IBMがオープンソース・コミュニティに貢献し、信頼できるAIのためのAIツールキット・ポートフォリオを提供することで、AI倫理におけるリーダーシップを発揮し続けています。「[AI FactSheets 360](#)」と「[Uncertainty Quantification 360](#)」は、他の組織がAIソリューションを作成する際に、当社の経験や知識を活用できるよう支援します。2022年には、エコシステム・パートナー向けトレーニングにテクノロジーの倫理を組み込み、年末までに1,000社のパートナーに参加いただくことを目標に掲げています。

世界経済フォーラムとサンタ・クララ大学マーククラ応用倫理センターは、2021年にIBMをAI倫理におけるリーダーとして認める「[Responsible Use of Technology: The IBM Case Study](#)」を出版しました。このホワイト・ペーパーでは、IBMの[信頼できるAI](#)のアプローチとベスト・プラクティスが紹介されており、IBM Researchから始まり、IBMのポートフォリオ全体、さらには世界中の外部パートナーシップまでに拡大された、長年の取り組みが評価されています。

世界経済フォーラムのグローバル評議会は、包括的で透明性が高く、信頼できるAIの導入を世界で加速するための重要な取り組みである「Global AI Action Alliance(グローバルAIアクション・アライアンス:GAIA)」を発足しました。GAIAは、IBMのCEOであるアービンド・クリシュナが共同議長を務め、世界の公益のためにAIの導入を加速させることを目的に、100以上の企業、政府、市民社会団体、学術機関が参画しています。

IBMとノートルダム大学は、現実世界の課題を検証し、倫理的なテクノロジーの設計、開発、展開のための実用的なモデルと応用的なソリューションを提供する学際的な研究イニシアチブとして、「[Tech Ethics Lab\(テクノロジー倫理ラボ\)](#)」を2020年に設立しました。同ラボは2021年に、テクノロジーの規模、自動化、識別、予測、説得、採用の倫理に関連するプロジェクトの提案を募集しました。2022年1月には、100件以上の応募の中から選ばれた[26件のプロジェクト](#)に、総額50万ドル以上の資金を提供することを発表しました。

さらに、IBMは、責任あるデータおよびAIの実践を開発・導入することを目指して2020年に設立された「[Data & Trust Alliance](#)」のメンバーでもあります。IBMは、人事や人材の決定を支援するAIを採用する際に、アルゴリズムの偏りを緩和し、透明性と説明可能性を促進できるよう、組織が測定する一連の基準の開発を主導しました。その後、他の大手企業もこの基準を支持しています。

IBMは、「デジタル技術の革新と技術の進歩による人間中心な未来」の創造に向けた協力を促進することを目的とした、バチカンの[Rome Call for AI Ethics \(AI 倫理に関するローマの呼びかけ\)](#)に最初に署名した2社のうちの1社です。2022年に、IBMは他の組織とともに、これらの原則に対するコミットメントを更新する予定です。

新しいニューロテクノロジーは、医療などの領域ですでに素晴らしい成果をもたらしていますが、この可能性には、プライバシーや消費者の福利に対するリスクの問題が伴います。2021年、IBM Policy LabとFuture of Privacy Forumは、「[Privacy and the Connected Mind](#)」を共同で発表しました。これは、侵襲的方法または非侵襲的に脳の活動を記録、処理、分析、修正可能なブレイン・コンピューター・インターフェースに関するプライバシーの促進、リスク軽減に向けた一連の提言です。IBMは、政策立案者、研究者、その他の利害関係者が、これらのリスクを積極的に理解し、的確な技術的・政策的セーフガードを策定すべきであると考えています。



サイバーセキュリティ

IBM は多角的なリスク管理のアプローチを採用して、サイバーセキュリティ・リスクの特定と対応に取り組んでいます。具体的には、社内のインフラとデータを管理する上で必要となるポリシーや手続き、および新たなリスクの特定に利用する現在査定中の技術的な管理や手法が挙げられます。IBM のセキュリティ監視プログラムとインシデント対応プロセスは、世界中のすべての IBM 事業に適用され、IBM の事業環境におけるネットワーク、エンド・ユーザー・デバイス、サーバー、アプリケーション、データ、およびクラウド・ソリューションへの脅威と攻撃を特定し、対応します。IBM はまた、オンライン・トレーニング、教育ツール、動画、およびその他の啓発イニシアチブにより、従業員のセキュリティ意識と責任の文化を育成しています。IBMの全ての社員・契約社員は、入社30日以内に指定のサイバーセキュリティ研修の受講を完了しなければなりません。以降、この研修は年次で受講することが義務付けられています。

IBMのEnterprise and Technology Securityグループは、サイバーセキュリティのリスクから会社を守ることに尽力しています。IBM 最高情報セキュリティ責任者(CISO)が、情報セキュリティ戦略、ポリシー、基準、アーキテクチャー、プロセスを担当し、この組織をリードしています。IBMでは、社内の基準、プロセスや手順の制定や実行において、情報セキュリティ活動を必要とする、広範囲な指揮命令系統を維持しています。IBM CISO はこれらの指示命令系統や他の企業ポリシーを毎年レビューし、承認します。一方、IBM の取締役会と監査委員会は、IBM のセキュリティ・マネジメントやその他のサイバーセキュリティの専門家からも定期的に報告を受けます。

IBM の企業 IT セキュリティ・ポリシーとそれに関連する標準は、アメリカ国立標準技術研究所 (NIST) や国際標準化機構(ISO) をはじめとする、業界のさまざまなベスト・プラクティスに基づいて作成されています。最先端のセキュリティを維持するために、IBMでは全ての事業部で[IBM Security and Privacy by Design](#)を活用して、脅威を評価し、防御策をテストし、セキュリティ要件への適合性を検証しています。[IBM データ・セキュリティ・プライバシー原則\(DSP\)](#)では、IBMがお客様に提供するセキュリティとデータ保護についての契約上のコミットメントを詳述しています。IBM は、すべてのお客様に対するセキュリティおよびプライバシーの包括的なコミットメントを盛り込むよう、業界標準、IBM 標準慣行、法的要件を考慮した業界屈指のセキュリティ条件の集合体として、DSPを策定しています。

IBMのセキュリティ管理を検証するために、ISO、System and Organization Controls (SOC)、サーベインス・オクスレー(SOX)法、米国連邦リスク認証管理プログラム、米国の医療保険の相互運用性と説明責任に関する法律(HIPAA)などの法のフレームワークと認証活動を組合せ、定期的に監査、審査を受け、認証を更新しています。また、数多くの内部監査や外部監査を受けるだけでなく、各サービス・チームが継続的に自主点検を実施しています。IBMの社内ITセキュリティ原則の詳細は[IBM Trust Center](#)をご覧ください。

データ・プライバシー

IBMは、消費者は居住地に関わらず、一貫して強力なプライバシー保護を受ける権利があり、企業は適切なプライバシー保護を消費者に継続的に提供することで信頼を構築すべきだと考えています。また、IBMは、政策立案者が新たな規制を策定する際には、地域間での自由で安全なデータの流通を可能にし、個人情報への取り扱いに対する一貫したアプローチを促進できるよう、恒常性と互換性に焦点を当てることを提唱しています。

透明性の向上とユーザー・エクスペリエンスの改善は2021年もIBMの優先事項であり、11月には簡素化された新しい[IBM Privacy Statement](#)を発表しました。また、刷新された[IBM Privacy Portal](#)では、利用者のリクエスト状況が可視化され、自身の情報をより簡単に管理できるようになりました。

IBMは2021年に、EU一般データ保護規則(GDPR)の施行に向けた3年間の取り組みが、IBMのUnified Privacy Frameworkの開発につながったことについて詳しい[事例](#)を発表しています。このフレームワークは、ガバナンスとプライバシー管理をシステムとビジネス・プロセスに直接組み込んでいるため、IBMだけでなく、お客様がコンプライアンス・ガバナンスに積極的に対応することが可能となり、新しい規制を遵守するために必要となる時間や労力を削減します。この「継続的なコンプライアンス」についての詳細は、[IBM Policy Lab](#)をご参照ください。

すべてのIBM社員、契約社員、IBMのグループ会社の社員は、毎年、データ・プライバシーに関するトレーニングを受講しています。2021年には、毎年実施しているデータ・プライバシー教育プログラムを再設計し、実例をもとに、よりの絞った役割ごとの教育内容を提供する、新しいアダプティブ・ラーニングを導入しました。

政策の提言

IBMの公共政策に関する提言は、当社の事業や利害関係者に関連するさまざまな問題に及んでいます。世界中のリーダーを巻き込み、新技術による成長やイノベーションの促進、スキルを持つ多様な人材の育成といった社会的課題に対処するためのアイデアを提言しています。私たちは、政策立案者との信頼関係の構築や学界や市民社会との連携を通じて、国の課題に沿った革新的な政策アイデアを策定し、これを実現します。IBMは、政治献金や公職の候補者を支持することなく、また、当社には政治活動委員会は存在しません。2021年の政策提言におけるハイライトは以下の通りです。

- IBMは、米国および世界における科学とイノベーションへのアプローチを再活性化しよう提言しています。当社の「Science Forward」プラットフォームには、量子コンピューティング技術と研究への支援強化、半導体イノベーションへの投資拡大、危機時に動員される「Science Readiness Reserves」の創設などが含まれています。これらの提言の詳細については、[IBM Policy](#)のWebサイト上に掲載されているIBM CEOのアービンド・クリシュナの書簡をご参照ください。
- 2021年5月、IBM Policy LabはAIにおける偏見の軽減に関する一連の[政策提言](#)を発表し、AIシステムにおける偏見の事例を最低限に抑えるために、テスト、評価、軽減戦略の採用を強化する5つの政策優先事項を実施するよう政府に呼びかけました。IBMは9月に、EUのAIに関する規制案に対し、技術そのものではなく、AIの特定の用途を規制するというアプローチを歓迎しました。また、最もリスクの高い分野に新しいルールをより適切に適用できるよう、規制を明確化するための方法に関する詳細な意見も発表しています。

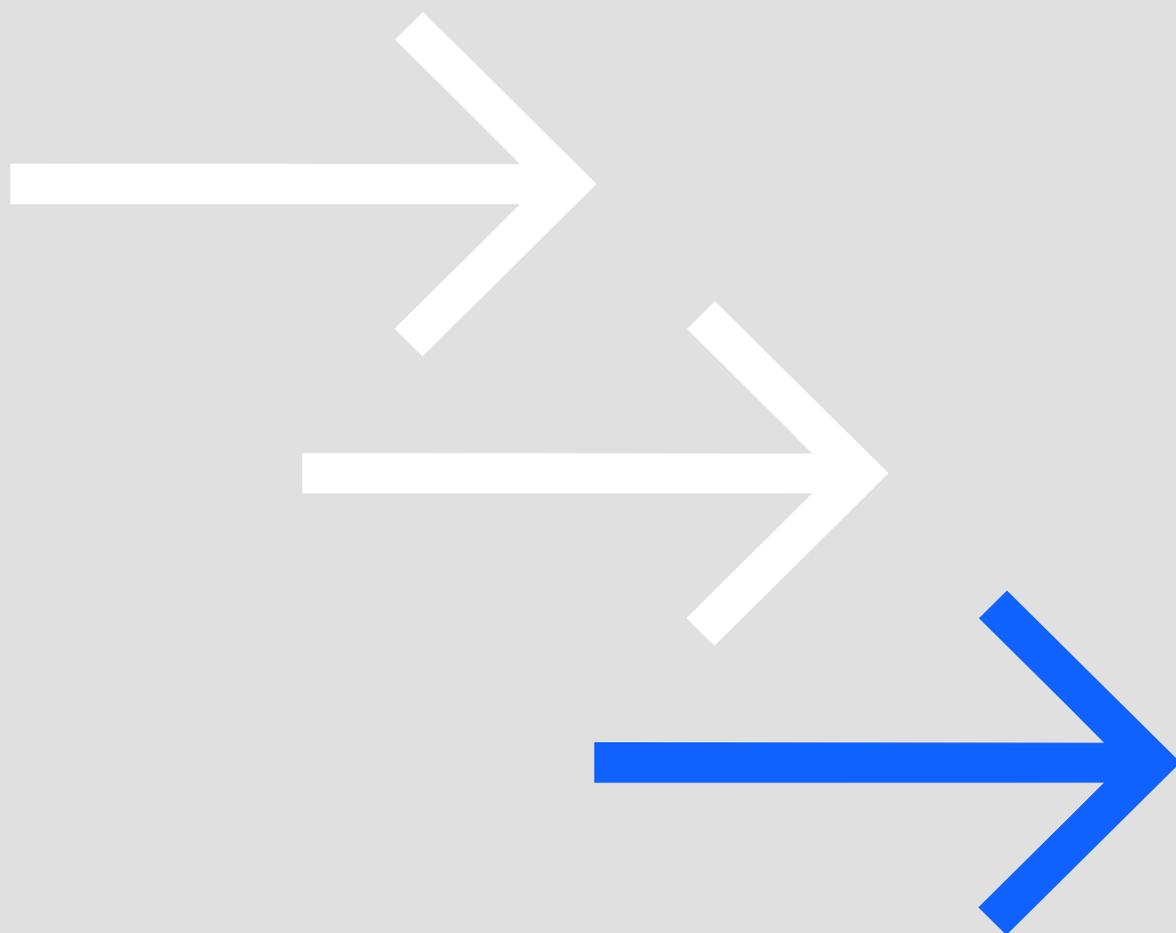
- IBMはまた、伝統的な学士号がなくても熟練した仕事に就くための資格取得を支援するプログラムや政策も継続的に支援しています。例えば、米国では、登録実習型プログラムの拡大、産業界のスキルのニーズに沿った教育、スキル優先の雇用アプローチなどを提唱しています。また、Higher Education Actを刷新し、連邦学生支援プログラムへの柔軟性とアクセスを向上させるべきだと考えています。

IBMは、業界団体を含む公共政策への関与に関して、有意義な管理および監督、そして正確な報告に努めています。IBMは、「Center for Political Accountability」や「Transparency International UK」など、ロビー活動や政治支出に関する企業プラクティスを分析する独立系分析機関から常に高い評価を受けています。当社の公共政策ガバナンスと公共報告に関する詳細は、[「Philosophy and Governance」](#)のWebページをご参照ください。



IBMはまた、ダイバーシティー&インクルージョン方針にまつわる提言にも関わっており、その詳細については21ページをご参照ください。2021年の政策提言活動の詳細については、[IBM Policy Lab](#)および[THINKPolicy](#)ブログをご参照ください。

社会



公平性への影響



ダイバーシティ & インクルージョン

IBMにおける多様性、公平性、包括性への取り組みの目標は、すべてのIBM社員にインクルージョンと帰属意識の文化を提供することです。その目的は、社員の多様性を広げ、柔軟な職場環境を培い、インクルーシブな文化を作り、社内外で公平性を訴えることによって、社員の間信頼を確立することにあります。意識的なインクルージョンと積極的なアライシップの文化を育み、IBM社員一人ひとりが本来の自分らしさを発揮しながら、社会に良い影響をもたらすことができるようにします。

2021年、パンデミックの2年目を乗り切るにあたり、IBMは社員がより優秀で、強靱で、適応力と回復力のある人になるための支援を重視しました。柔軟性、ハイブリッドな勤務体制、休暇の追加、およびメンタルヘルスのサポートならびに社員支援プログラムによる福利厚生の充実化など、社員のニーズに合わせた環境を整えました。

戦略的優先事項には、説明責任、提言、アライシップ、および従業員エクスペリエンスの4つがあり、これらは行動と結果を通じて進捗状況を測定しています。IBMは、透明性、説明責任、行動、および進歩により信頼を獲得できると確信しています。

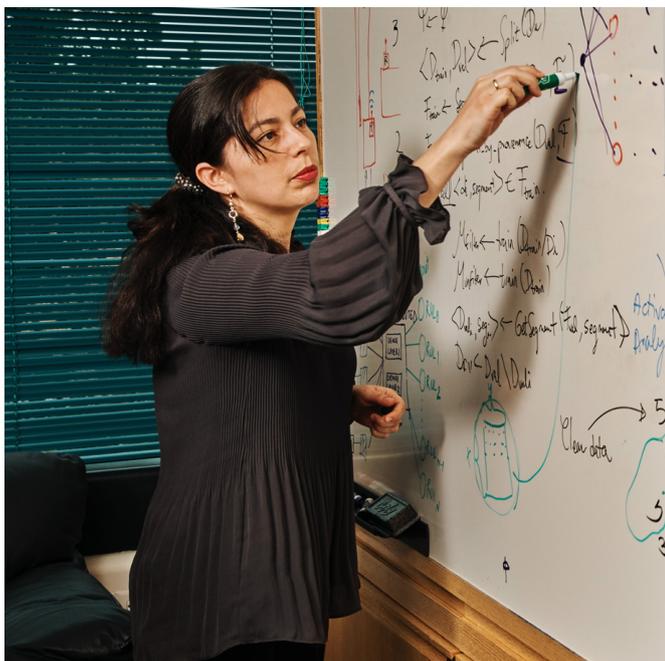
説明責任

リーダーの説明責任には、目標を達成すること、行動に責任を持つこと、および進捗状況を社員に伝えることが含まれます。IBMの2022年の「[委任状説明](#)」で掲げられたコミットメントは、毎年のインセンティブ・プログラムにおいて、ダイバーシティの成果に対する指標を用いて、世界で当社の経営層を評価することです。

ダイバーシティの指標は、世界では女性、米国ではURM、すなわち社会的マイノリティー（具体的には黒人やヒスパニック）の幹部就任の向上に基づいています。当社の目標は、これらの重要な領域における役職のギャップを改善・解消することにあります。

世界の全事業セグメントでダイバーシティの指標の目標を設定し、2021年に達成しました。世界では女性の幹部就任が1.0ポイント増、米国では黒人とヒスパニックの経営層就任がそれぞれ1.5ポイント増、0.4ポイント増と向上しました。

3年間の傾向として、全役職、管理職、経営層、および技術職の4つのカテゴリーにおいて、世界的には女性、米国ではほとんどのマイノリティーの役職および採用が前年比で増加していることが示されています。（詳細は[27~28ページ](#)をご参照ください）。さらに、2022年に米国のEEO-1データの開示を表明しました。2021年12月31日時点の非公式データを[28ページ](#)でご覧ください。



提言

提言とは、投資、パートナーシップ・プログラム、対外的な提言、および立法措置などを通じて、機会を増やすことです。IBMは、ダイバーシティーを提唱するパートナー組織に200万ドルを寄付しました。年間を通じて、IBMの多様なコミュニティを支援するために、米国議会に提出されたいくつかの法案を支援しました。

- LGBTQ+のコミュニティに公民権法の保護を拡大する「平等法」(2021年2月)
- 「若年移民に対する国外強制退去の延期措置」(DACA)、すなわち若年時に米国に入学した不法移民(ドリーマー)に保護と確実性を提供するための「ドリーム法」(2021年3月)
- 憲法上の権利に対応する「ジョージ・フロイドの警察活動における正義に関する法律」(2021年3月)
- アーカンソー州でのヘイト・クライム法成立(2021年4月)
- 「アジア系アメリカ人・太平洋諸島民(AAPI)ヘイト・クライム法案」、米国議会で可決(2021年5月)

Emb(race)

2020年6月に作られたEmb(race)™とは、行動への呼びかけと組織の方針であり、IBMとIBM社員に人種的平等を確保するための変化を呼びかける力を与える誓約から始まりました。Emb(race)の理念を通じて示された、測定可能な成果を伴う持続的な行動へのコミットメントは2021年、役職と透明性、経済機会の創出、優れたテクノロジーにおける先導性、および社会正義の政策提言に焦点を当てた4つの中核となる柱の策定によって、その勢いを増し続けています。IBMは今年も不公平性の払拭を続け、Emb(race)の提言キャンペーンをさらに推進していきます。Emb(race)は、暗黙の偏見を軽減するための継続的な提言、行動、および説明責任に対するIBMの姿勢と共有ビジョンを示しています。

- 歴史的に黒人の学生が多い大学(HBCU)への現物支給額が1億ドル突破
- 米国における多様性に富んだサプライヤーへの支出総額が10億ドル突破
- P-TECH®の学生に1,000以上の機会を提供し目標を上回る

Call for Code for Racial Justice

2020年に開始されたCall for Code for Racial Justiceのデベロッパー・チャレンジでは、7つのプロジェクトが誕生し、オープンソース・ソリューションとして提供されています。そのオープンソース・コミュニティは発足以来、コミュニティのイベントへの参加やプロジェクトへの貢献により、3,000人以上のメンバーを抱えるまでに成長しました。また、Call for Code for Racial Justiceは、ロサンゼルス大都市圏のYMCAとパートナーシップを結び、有権者抑圧対策ソリューション「Five Fifths Voter」を、50万人の有権者に対する市民参加プログラムの一環として導入しました。また、Five Fifths Voterとの取り組みが評価され、All Things Openから「Inclusion and Diversity Award」を受賞しています。

デザインにおける人種的公平性

IBMのデザイナーは2021年、[Racial Equity in Design](#)を支持する取り組みを主導しました。これは、IBMおよび業界全体のために、思考のダイバーシティーを持って、デザイナーのキャリアのパイプラインを強化することを重視するものです。IBMのデザイン組織は、デザイナーとリーダーからなる多様なコミュニティであり、エンタープライズ体験を通じて人々を指導しています。このデザイナー・チームは、「State of Black Design Conference」やCBSの販売番組「[America By Design](#)」のスポンサーとして協力し、「[IBM Design Honorary Scholar \(デザイン奨学金\)](#)」プログラムも創設しました。デザイン業界では人材の多様性が不足しているため、人種的平等についての全国的な議論を深めました。その結果、IBMの黒人デザイナーの数は倍増し、業界平均の3倍近くまで増えました。

歴史的に黒人の多い大学(HBCU)へのコミットメント

2020年には、歴史的に黒人の多い大学(HBCU)に対して、資産、テクノロジー、およびその他のリソースに1億ドルを投資し、IBM Skills Academy、コースワーク、インストラクターのトレーニング、およびカリキュラム・レビューへのアクセスを統合する約束をしました。IBMの量子研究イノベーション・センターに加えて、20以上のHBCUと提携し、サイバーセキュリティ・リーダーシップ・センターを設立し、当社はより多様性に富んだ米国のサイバー人材を育成していきます。

OneTen

10年後に100万人の黒人を、家族を支える仕事に動員するという力強い共通のビジョンに後押しされ、OneTenは60社のネットワークで1万7,000人を採用し、2021年には同組織内で4,000人の黒人社員の昇進をサポートしています。

IBMは2021年6月、OneTenのRaleigh-Durham地域のリーダーとして参画し、以来OneTenのリーダーシップと連携して人材育成、変革、プラットフォーム戦略などを展開しています。IBMチームは、Skills First Working Groupの月例ウェビナーやオフィス・アワーを企画・主催し、人材プラットフォームのセキュリティと開発を管理しました。後者は、OneTenとIBMの共通するビジョンへの130万ドルの寄付を意味します。

アライシップ

アライシップとは、IBM社員が本来の自分らしくいられるような、心理的に安全で協力的な職場を作ることです。そのためには、すべての人を包み込むインクルージョンと帰属意識を育む文化が必要です。アライシップには、すべての人の声が尊重され、受け入れられるように、他者が意図的に行動することが含まれます。現在の労働者や社会の傾向は、#MeToo、#PressForProgress、#BlackLivesMatter、#TimesUp、#NoBanNoWall、#StopAsianHate、#WontBeErased、#SayHerNameといった、社会的に重大な課題と経験を示唆しています。私たちは今、思いやり、優しさ、正義、尊厳、団結、および共感を含むアライシップが、かつてないほど必要とされている時代を経験しています。IBMにおけるアライシップとは、行動へのコミットメントです。

社員を中心としたアライシップ行動の育成は、組織的な人種差別、暗黙の偏見、行動を起こす人Upstanderになること、およびカバリングなど、これまで職場で議論されてこなかったトピックに関して、学習体験を共創することから始まります。IBMでは、アライシップに関するイントラネット・サイトを開設しました。そこではIBM社員が、アライシップへのコミットメントを推進し、行動を実践し、新しいアライシップのストーリーを共有できます。

また、「IBM Be Equal® Allies」を表彰しています。これは、自分と異なる人たちのために、意図的かつ積極的な日々の取り組みを体現している人々を対象としています。そして最後に、アライシップは進化するものであるため、Be Equalのアライシップのポータルサイトでは、IBM社員が時事問題についての会話に参加し、危機を切り抜け、Inclusive Language Guideを通じてインクルーシブな話し方を練習できるよう、情報を共有しています。

2021年7月には、当社のインクルーシブ学習をまとめる取り組みを実施しました。このコースでは、全社員を対象としたインクルーシブ文化の学習計画の構築と、アイデンティティ、偏見、人種、およびインクルーシブな行動に関するダイバーシティ&インクルージョンの概念について管理職向けの特別な学習に焦点を当てました。管理職向けの3時間のワークショップでは、よりインクルーシブな行動とチームを構築するためにリーダーが取るべき行動計画の構築に焦点を当てました。2022年のトレーニングでは、スポンサーシップとインターセクショナルリティー、そしてインクルーシブな行動に関する学習モジュールが新たに提供されます。

社員エクスペリエンス

IBMの目的は、お客様、会社、そして私たち自身の成長を実現するための企業文化に支えられています。IBMでの社員エクスペリエンスとは、すべてのIBM社員にとって、イノベーションが繁栄し、個人が進歩することができるような、意識的なインクルージョンの文化を育む行動の模範となるように力を与えることです。

あらゆる出自と経歴を持つ人々の多様な考えを促進し、前進させ、たたえることに熱心に取り組んでいます。2021年には40を超えるイベントを開催し、お互いの違いを受け入れ、共通点を見つけることができました。

また、最近の外部評価からも、社員エクスペリエンスを重視することが効果を発揮していることがわかります。例えば、Glassdoor社による社員評価は4.1に上昇し、Comparably社の「最高の企業文化」に対する評価は5段階のうち4.7でした。IBM社員の81.4%がIBMを素晴らしい職場として薦めると回答しており、これは2019年から6ポイントの上昇でした。

2021年には68,000人以上がIBMに入社し、コンサルティングや主要な技術分野で大幅な人員増強が行われました。世界では採用者の41%以上が女性で、米国では15%が黒人、10.2%がヒスパニックでした。キャリア・アップを加速させた結果、昇進率は女性社員の38%、黒人社員の8.1%、ヒスパニック社員の8.2%に達しました。

潜在能力の高い大学1、2年生を対象に、スキルアップのためのIBMアクセラレーター・プログラムを展開し、2,000人が参加しました。IBMはまた、全米のP-TECHと大学生から1,000人以上のインターンを受け入れています。

IBM社員は950万時間を技術習得学習に費やし、82,000のクラウド・バッジを発行しました。IBM社員のキャリアの道のりをサポートする「Your Career Guides」は、IBM社内のメンタリングやコーチングの文化をサポートするために、2021年5月に開始されました。2021年には13,000人以上のIBMコーチとメンターが40,000人を超えるユーザーのコミュニティをサポートし、2022年も成長し続けています。当社では、リーダーシップやキャリア開発を通じて多様な人材を育成・維持する目的のキャリア・アクセラレーター・プログラムの参加者数が倍増しています。プログラムの優秀な人材は、次世代リーダー候補のメンバーによるコーチングとスポンサーシップを受けました。

給与の公平性

性別や人種に関係なく、職務に応じた公平な報酬を支払うことは、任意の選択肢ではありません。それは私たちの価値観と一致する義務です。

IBMは、長年にわたって給与の公平性を実践しており、同一労働同一賃金に正面から取り組んでいます。これは、米国の法律に先立つこと数十年の1935年以来、当社のグローバル・ポリシーの一部となっています。私たちは1970年代から、米国で統計的な給与の公平性の分析を行っています。給与の公平性へのコミットメントを支えるため、毎年、一貫した方法論に従って、男女間の給与の公平性のギャップを特定して対処しています。米国では、マイノリティーの給与、および性別と人種の組み合わせによる賃金の比較も行なっています。

2021年には、IBM社員を抱えるすべての国を給与の公平性の分析対象としました。給与の公平性のための給与投資総額のうち、世界では男女の賃金格差に対応するためのものが64%、米国では人種・民族に基づくものが36%となっています。性別または人種を問わず投じられた総投資額のうち、68%が女性に、32%が男性に支払われました。

これらの取り組みの結果、IBMは全社にわたり、同様の仕事に対して公平に給与を支払っていることを誇りに思っています。世界でも米国でも、同じような仕事をした場合、男性の収入1ドルに対して女性の収入は1ドルです。米国での社会的マイノリティーについても同じことが言えます。

IBM社員の多様なコミュニティ

IBMは、あらゆる出自・経歴の社員を採用し、育成することを約束しており、特定のIBM社員のコミュニティに焦点を当てたビジネス・リソース・グループ(BRG)によって、より大きなインクルージョンが促進されています。また、IBMには、「シニア・リーダー・カウンシル」、「共同議長」、「D&Iリーダーシップ・カウンシル」のリーダーがおり、それぞれのコミュニティとともに年間戦略で設定された目標を支持しています。

女性、ニューロダイバーシティー・コミュニティを含む多様な能力を持つ人々(PwDA)、そしてLGBTQ+の3つのグローバル・コミュニティを展開しています。さらに、黒人、ヒスパニック、アジア系、アメリカ先住民の4つの米国の人種・民族グループと、退役軍人のグループも設けています。2021年には、当社のマルチレイシャル(複数人種を自認する人)のグループは全社員の0.7%を占めています。8つのD&Iコミュニティは、世界47カ国、300以上のBRGをサポートしており、32,000人以上のIBM社員がプログラム、イベント、その他のD&Iの取り組みに積極的に参加しています。アメリカ、トルコ、アルゼンチン、ブラジル、メキシコ、ポーランドなどの各国で13のBRGが新たに設立されました。以下は、8つのコミュニティと国において、私たちのインクルージョンの文化をどのように実現したかの特記事項です。

女性

当社では2020年から2021年にかけて、世界で女性社員の割合が3.7ポイント伸び、女性の採用も2.3ポイント増加しました。主に世界的なパンデミックなどの影響により、2021年に多くの女性が離職したことによる人員減少の影響がありました。今年の重点項目は、社員の定着プログラムと、女性、両親、および家族をサポートするためのキャリアと福利厚生です。3年間の傾向の詳細については[27ページ](#)をご参照ください。

IBM Women's Executive Councilは、世界の市場や組織においてIBMの文化を象徴しています。その目的は、スポンサーシップ、アライシップ、およびウェルビーイングを通じて女性の活躍を支援することであり、これはパンデミック下で特に必要とされたものです。

親や介護者であるIBM社員にとって有給休暇の給付は不可欠であるため、IBMは企業や業界団体の多業種連携の確立に協力し、米国連邦レベルでの有給の家族休暇・医療休暇政策の推進に取り組んでいます。IBMの上位幹部は、米国議会やホワイトハウスでの議論や提言活動を通じて、これらの政策を支持しています。

IBMの女性向けのコミュニティは、心臓の健康、乳がんの啓発、運動、および健康的な食事などの問題に共同で取り組んでいます。パンデミック下では、このコミュニティは社員支援プログラムおよび特別な健康プログラムなど、メンタルヘルスのリソースの開発に取り組みました。また、更年期障害啓発デーに外部の専門家を招いて講演してもらうことで、特に職場での更年期障害に対する偏見を払拭するために、世界規模の取り組みを行いました。

LGBTQ+

2021年には、LGBTQ+コミュニティの一員であると自認する社員の割合は9%となりました。LGBTQ+コミュニティは、世界のLGBTQ+コミュニティによって決定されたいくつかの優先事項を中心に変革を推進する、経営層とコミュニティのメンバーで構成されるカウンシルが率いています。IBM Institute for Business Value (IBV)は2021年4月、職場の平等のための非営利団体「Out & Equal」、「Workplace Pride」とともに、34時間にわたるオンライン対話「グローバルのLGBT+イノベーションのセッション」を初めて開催し、2,800件以上のコメントを集めました。このイベントで得られた知見は、IBMと「Out & Equal」の共著として6月に発表されたレポート「[Striving for Authenticity\(ありのままの自分で生きる\)](#)」に収録されています。本レポートには、IBVとOxford Economics社が実施した米国在住の専門職6,000人を対象とした調査も掲載されています。この調査では、法的な進展や雇用主の努力にもかかわらず、職場における差別が依然として現実であることがわかりました。本レポートにはまた、LGBTQ+のインクルージョンを向上させるための組織への提言が含まれています。

2017年に性別移行支援フレームワークと、対応するホワイトペーパーを発表して以来、IBMはトランスジェンダー社員への支援を継続的に進化させています。性自認がトランスジェンダーとノンバイナリーである全社員が法律上の名前を変更できるわけではないため、IBMは2021年に社内システムを更新し、法律上/ビジネス上の必要性がない限り、IBM社員が選んだ名前を既定として使用する選択肢を提供しました。また、2021年には、ジェンダー代名詞に関する教育を導入し、ラップトップ用のステッカーとピンバッジも作成しました。さらにIBMのシニア・リーダーが自分のジェンダー代名詞を共有し、その重要性を述べる社内動画も作成しました。

SAP社とのパートナーシップによる世界規模のWorking Positivelyの取り組みがドイツのチームから生まれました。これは、HIV陽性の社員に対する偏見を取り除き、この疾病がLGBTQ+だけでなくすべてのコミュニティに影響を与えるという認識を広めることを目的としています。この取り組みでは、雇用主がHIV陽性の社員への支援において、目に見えるロールモデルとなることを約束するよう呼びかけています。偏見のない環境を作ることで、雇用主は安全で、協力的で、インクルーシブな職場を育成することが可能です。さらに、医療給付や職場での誤った通念と偏見を取り除くための教育もサポートしています。IBMは2021年、10カ国と契約したWorking PositivelyキャンペーンでCultural Vistas Award(文化的展望賞)を受賞しました。

多様な能力を持つ人々(PwDA)

2021年末には、PwDAコミュニティの一員であると自認するIBM社員の割合が約1%でした。2020年から2021年にかけて、PwDAの採用人数を約220%増やすことができました。2022年にも、PwDA社員の割合を増加させる見込みです。

世界のニューロダイバーシティ@IBMプログラムは、2021年に驚異的な成長をとげ、認知度を向上しました。IBMは、オーストラリア、ブラジル、アイルランド、日本、メキシコ、英国、および米国で、70人以上のニューロダイバーシティのある人材を実習生、P-TECHインターン、および新入社員として採用しました。社内教育コースである「ニューロダイバーシティ101」は、61カ国で4,800人以上のIBM社員が受講し、目標の3,500人を上回りました。また、Slackでニューロダイバーシティおよび自閉症のIBM社員のためのプライベート・チャンネルを維持し、サポートのための安全な空間を提供し、経験やリソースを共有し、こうした社員の声を確実に聞けるようになっています。

IBMは国際障がい者デーを記念して、アクセシビリティ・トレーニングのライブ・セッションをはじめ、世界中で数多くの学習機会を提供しました。2021年には、800人以上のIBM社員がアクセシビリティ・アドボケイトのデジタル・バッジを取得しました。2022年の目標は、より多くのIBM社員がこのバッジを獲得することです。

私たちは年間を通じて、2020年12月に発表されたIBMのホワイトペーパー『[障がいがある人々を公平に扱うためのAIアプリケーションの設計](#)』を参考に、すべてのベンダーと協力してツールをより使いやすくするための変更を実行しました。

D&Iのリーダーシップ・チームは、IBMの職場を共同設計するために不動産戦略チームと協働しています。英国IBMの障がいのある社員のコミュニティは、IBMの新しい拠点が障がい者やニューロダイバーシティの人々にとって利用しやすいものになるよう、直接関与しました。これには、自動ドア、点字標識・触知標識、リフレクション・ルーム、および聴覚誘導ループなど、すべての社員、お客様、および訪問者を歓迎し、この場所で働くことができるようにするためのアクセシビリティ機能の追加も含まれています。英国IBMは、障がいのある人材と社員へのコミットメントを継続し、Disability Confident(障がい者雇用者に自信のある)雇用主制度のステータスを取得しました。

2022年には、障がいのある人材の活躍およびニューロダイバーシティの受容に関するワークショップを開始し、障がい者とニューロダイバーシティへの支援、雇用、定着、および昇進を世界に拡大する計画です。また、ホーム・オフィス支援に割り当てられた1人当たり600ドルに加えて、IBMの長年にわたる職場便宜供与のプロセスを刷新・標準化することにも取り組んでいます。

退役軍人

2021年には、退役軍人コミュニティの一員であると自認したIBM社員の割合は5%でした。退役軍人のコミュニティには、各軍事組織から評議会のリーダーが代表として参加しています。IBMは退役軍人を積極的に採用し、IBM SkillsBuild®など、退役軍人の民間キャリアへの移行を支援する研修プログラムにも参加しています。米国でのこうした取り組みに関する詳細は、[ibm.comの「軍人・退役軍人向け人材サービス」](#)をご覧ください。

IBMの「退役軍人執行評議会」は、仲間づくり、メンターシップ、リーダーシップの向上、採用という4つの優先事項を通じて、IBMに入社する退役軍人を支援するために活動しています。退役軍人メンターシップ・プログラムでは、IBM社員がより大きな社会的交流の道を開拓し、仲間や経営幹部とのつながりを橋渡ししています。また、IBMでは、社員自らが退役軍人であることを公表することで、退役軍人を特定して「ExecOnline開発プログラム」に招待したり、現在IBMに在籍する元軍人の中で仲間作りのイベントを開催したりしています。

「退役軍人の日」に、IBM取締役で米国海軍元帥のMichelle Howard元提督(退役)とのラウンド・テーブルなどのエンゲージメント・プログラムを展開しました。このプログラムでは、退役軍人の経験がいかにIBMのリーダーシップの機会を飛躍的に高めるか、成長を加速させるメンターの重要性、およびチームワークの価値などに焦点を当てました。

さらに、米国がアフガニスタンから撤退した後も、退役軍人の支援を行い、安心して会話できる場を設けました。国際宇宙ステーションと宇宙飛行士のMark Vande Hei氏との対話など、さまざまな話題の場を提供しました。2022年には、Cyber Center of Excellence(サイバー・センター・オブ・エクセレンス)があるフォート・ゴードン軍基地との採用イベントの支援を開始し、その後、「Soldiers to Sidelines」のイベントを後援しています。2022年には、軍人の配偶者や雇用を含めたプログラムの拡充を検討しています。

アジア系

米国でアジア系社員の割合は2021年に20.1%に増加し、採用は0.3ポイント増加しました。パンデミックなどの理由による離職が発生しました。私たちは、シニア・レベルのすべて役職で引き続きギャップを埋めることを重視しており、また定着プログラムに注力しています。IBM Institute for Business Valueによる2021年に発表された調査によると、一部のアジア系アメリカ人の経営層にとって、米国の労働環境は居心地悪いほど厳しく、差別的である可能性があることがわかりました。「[アジア系アメリカ人の職場でのインクルージョン](#)」レポートでは、1,455人の経営層、管理職、および起業家を対象とした調査から得られた知見が紹介されており、全体の約半数が職場で差別を受けたと回答しています。このレポートでは、まずアジア系の経験に焦点を当てながら、調査結果の詳細が紹介されています。

2021年は、アジア系コミュニティに対する差別、憎悪、および暴力などの困難に直面し、コミュニティ全体とその家族の安全に対する恐怖が植え付けられました。IBM社員は、「聞く」「学ぶ」および「行動する」に重点を置き、アジア系コミュニティを支援するために結集しました。

社内では2021年に、12の「Emb(race) Safe Space」セッションを開催し、アジア系コミュニティのIBM社員を招いて、直面する課題について話し合いました。これには、2,700人以上のIBM社員が参加したほか、シニア・バイス・プレジデント全員が少なくとも1回の会話に出席しました。

また、アジア系コミュニティのメンバーやアライは、アジア系コミュニティの経験について、IBM社員の仲間を教育することに力を注ぎました。これには、差別や暴力に関する個人の体験談に焦点を当てた社内動画シリーズや、アジアおよび太平洋諸島出身者の社会貢献に関する動画シリーズの制作が含まれます。さらに、新任・中堅専門職向けのエグゼクティブ・メンターシップ、キャリア開発、キャリアに関するコーチング・セッションを中心とした3つの主要プログラムを実施しました。

米国での社会的マイノリティー (URM)

IBMのURMコミュニティには、米国における人種のカテゴリーである黒人系、ヒスパニック、アメリカ先住民、ハワイ先住民およびその他の太平洋諸島民(NHOPI)、またはマルチレイシャル(複数人種)を自認する有色人種の人たちが属しています。2021年に社会的マイノリティー社員の割合が1.2ポイント増加しました。2020年にパンデミックと大きく結びついた最も高い離職率を経て、2021年には横ばいとなりました。米国では、マルチレイシャルを自認するIBM社員の割合は0.7%でした。私たちの焦点は、インクルージョンの文化、すべてのレベルにおけるマイノリティーの雇用割合、人材の定着、およびキャリア・プログラムで勢いを継続させることです。3年間の傾向の詳細については[27ページ](#)をご参照ください。

黒人

米国での黒人の割合は2021年に7.7%となり、新入社員では15%に上昇しました。当社の目標は、IBM社員が生活し働くコミュニティをより適切に反映するために、すべての役職で引き続きギャップを埋めることであり、また定着プログラムに注力しています。3年間の傾向の詳細については[27ページ](#)をご参照ください。

2020年に開始されたIBMのEmb(race)の取り組みは2021年も継続されており、これは役職／透明性、経済機会、テクノロジー、および政策提言の4つの柱を重視しています。社内では、黒人のIBM社員を支援するキャリア開発プログラムを複数立ち上げ、リーダーシップ・スキルの構築、上層部におけるメンターの確保、外部トレーニングや育成機会への参加などの手段を提供しました。2021年を通して、文化的な認識、教育、心の健康、および専門家育成に取り組むプログラムを開催しました。

対外的には、歴史的に黒人の多い大学に対する1億ドルの現物寄付を発表し、さらに追加で600万ドルの機器、ソフトウェア、およびその他のリソースを提供しました。また、2021年には、IBM Institute for Business Valueがいくつかのレポートを発表しています。『[ビジネスにおける黒人リーダー](#)』、『[黒人女性リーダーの育成](#)』、『[黒人技術人材への投資](#)』です。2022年は、採用、人材維持プログラム、そしてあらゆるレベルでの人材登用ができるよう育成することに重点を置いています。

ヒスパニック

米国では2021年に、ヒスパニック社員の割合は6.8%に増加し、新入社員では10.2%となりました。全体としての離職は横ばいですが、管理職、技術職、および経営層では減少しています。当社は、すべての役職で引き続きギャップを埋めることを重視しており、また加速プログラムと定着プログラムに注力しています。3年間の傾向の詳細については[27ページ](#)をご参照ください。

IBMは2021年6月、American Dream and Promise Actへのコミットメントを強化し、米国議会が若年移民に対する国外強制退去の延期措置(DACA)政策の下で、労働許可を得た社員に市民権への道を提供する、恒久的で超党派の立法による法案を可決すべきであるという立場を維持しています。

P-TECH、実習型プログラム、およびIBMアクセラレーター・プログラムなどを通じて、STEM分野を含むあらゆるキャリアを持つ人材を集めるための採用に力を入れました。ヒスパニック系女性リーダー向けのキャリア・アクセラレーター・プログラム、STAR技術開発情報ルート・プログラム、幹部によるスポンサーシップ、メンタリング、およびパートナー企業のリーダーシップ能力開発プログラムに重点を置きました。

2022年は、採用、人材維持プログラム、そしてあらゆるレベルでの人材登用の育成に重点を置いています。



アメリカ先住民

米国でのアメリカ先住民社員の割合は、2021年の採用においてプラスの傾向を示しましたが、離職が採用と昇進における増加に影響を及ぼしました。当社は、すべての役職で引き続きギャップを埋めることを重視しており、コミュニティー・パートナーとの雇用の取り組みと定着プログラム(例: スポンサーシップ、メンタリング、およびキャリア開発など)に注力しています。3年間の傾向の詳細については[28ページ](#)をご参照ください。

IBMの「ネイティブ・アメリカンおよび先住民の執行評議会」とコミュニティーは、パートナーである「American Indian Science and Engineering Society(アメリカ・インディアン科学技術協会)」および

「Society for Advancement of Chicanos/Hispanics and Native Americans in Science(科学におけるメキシコ系/ヒスパニック系およびネイティブ・アメリカン振興協会)」と協力して、米国内の部族大学と関係を構築し、IBM内でネイティブ・アメリカンの就労割合を増やすことに取り組んでいます。また、IBM SkillsBuild(旧Open P-TECH®)や同様の組織と協力し、先住民のコミュニティーにおけるSTEMキャリアへの認識を高め、IBM全体でこれらのコミュニティーからの採用の増加を支援しています。

2022年は、勤務地の柔軟性向上や定着プログラムによる、特徴的な採用イベントに重点を置いています。

役職および雇用傾向

	2019年	2020年	2021年		2019年	2020年	2021年
女性(世界)							
役職				新規雇用			
全体	33.3%	33.9%	37.6%	全体	39.1%	38.3%	40.6%
管理職	28.5%	29.0%	31.7%	管理職	29.7%	30.9%	34.0%
技術職	26.6%	28.1%	31.3%	技術職	28.8%	30.7%	34.8%
経営層	27.6%	28.3%	29.3%	経営層	33.5%	29.9%	32.8%

データは現役の正社員が含まれます。

社会的マイノリティー(米国)

	2019年	2020年	2021年		2019年	2020年	2021年
役職				新規雇用			
全体	13.3%	13.7%	14.9%	全体	20.7%	21.3%	25.8%
管理職	10.3%	11.0%	11.5%	管理職	11.0%	14.0%	18.4%
技術職	12.4%	12.9%	14.3%	技術職	19.2%	21.3%	23.1%
経営層	10.4%	11.6%	13.4%	経営層	11.4%	13.9%	20.5%

社会的マイノリティーには、黒人、ヒスパニック、アメリカ先住民、およびハワイ先住民とその他の太平洋諸島系住民(NHOPI)が含まれます。

黒人(米国)

	2019年	2020年	2021年		2019年	2020年	2021年
役職				新規雇用			
全体	6.8%	6.9%	7.7%	全体	11.2%	11.3%	15.0%
管理職	4.9%	5.4%	5.9%	管理職	4.5%	8.3%	9.4%
技術職	5.9%	6.0%	6.9%	技術職	10.1%	11.1%	12.9%
経営層	4.8%	5.4%	6.9%	経営層	4.8%	8.0%	11.9%

ヒスパニック(米国)

	2019年	2020年	2021年		2019年	2020年	2021年
役職				新規雇用			
全体	6.0%	6.3%	6.8%	全体	8.8%	9.4%	10.2%
管理職	5.0%	5.2%	5.3%	管理職	5.0%	5.7%	8.3%
技術職	6.1%	6.4%	6.9%	技術職	8.3%	9.7%	9.6%
経営層	5.2%	5.7%	6.1%	経営層	4.8%	5.8%	8.1%

2021年の結果は2021年12月31日現在のものです。すべてのデータ(上記の注のとおり、女性を除く)には、現役の正規社員と非正規の社員が含まれます。「全体」には、所定のコミュニティーの全メンバーが含まれます。「管理職」には、すべての経営層と人事マネージャーが含まれます。「技術職」には、技術理事、設計者、IBMフェローなど、「経営層」には取締役以上の役職が含まれます。

役職および雇用傾向 続き

	2019年	2020年	2021年		2019年	2020年	2021年
アメリカ先住民(米国)							
役職				新規雇用			
全体	0.3%	0.3%	0.3%	全体	0.4%	0.3%	0.4%
管理職	0.3%	0.2%	0.3%	管理職	1.0%	0.0%	0.4%
技術職	0.3%	0.3%	0.2%	技術職	0.4%	0.2%	0.3%
経営層	0.3%	0.3%	0.3%	経営層	1.0%	0.0%	0.0%

アジア系(米国)

役職				新規雇用			
全体	18.3%	18.9%	20.1%	全体	23.6%	24.9%	25.2%
管理職	15.8%	16.4%	18.2%	管理職	18.5%	20.2%	20.3%
技術職	24.4%	25.6%	26.1%	技術職	31.1%	32.0%	33.9%
経営層	15.0%	15.5%	17.3%	経営層	31.1%	21.2%	18.4%

マルチレイシャル(米国)

役職				新規雇用			
全体	0.8%	0.7%	0.7%	全体	0.2%	0.1%	0.1%
管理職	0.8%	0.8%	0.7%	管理職	0.0%	0.0%	0.0%
技術職	0.9%	0.8%	0.7%	技術職	0.3%	0.0%	0.0%
経営層	0.7%	0.7%	0.6%	経営層	31.1%	0.0%	0.0%

2021年の結果は2021年12月31日現在のものです。すべてのデータ(上記の注のとおり、女性を除く)には、現役正規社員と非正規の社員が含まれます。「全体」には、所定のコミュニティの全メンバーが含まれます。「管理職」には、すべての経営層と人事マネージャーが含まれます。「技術職」には、技術理事、設計者、IBMフェローなど、「経営層」には取締役以上の役職が含まれます。

以下のデータは、2021年12月31日現在、IBMが非公式に提出した米国のEEO-1データです。EEO-1の報告基準により、一部のデータは上記の就労割合および採用傾向の表と若干異なっています。

EEO-1の スナップショット	女性							男性							合計数
	アメリカ先住民	黒人	太平洋諸島系住民	白人	アジア系	ヒスパニック	マルチレイシャル	アメリカ先住民	黒人	太平洋諸島系住民	白人	アジア系	ヒスパニック	マルチレイシャル	
役員/上級役員およびマネージャー	4	68		547	110	48	7	4	92	2	1,101	298	96	7	2,384
新任・中堅レベルの役員とマネージャー	10	227	2	1,742	386	121	27	10	208	6	3,382	999	258	37	7,415
専門職	34	1,195	23	6,020	2,601	828	98	50	1,359	40	13,557	5,014	1,504	132	32,455
技術者	4	183	1	797	286	115	12	12	340	13	2,187	465	351	28	4,794
営業職	11	201	5	1,073	227	129	9	21	306	7	3,207	615	299	23	6,133
事務職	1	59		56	15	21	1		28	1	107	27	35	1	352
技能職		5		20	6	1			7	1	37	1	6		84
熟練工				3							8				11
合計数	64	1,938	31	10,258	3,631	1,263	154	97	2,340	70	23,586	7,419	2,549	228	53,628

データには、現役正社員、パートタイム雇用、臨時雇用、一時雇用(会社の給与体系にある場合)、職場体験/インターン、短期的障害者などを含む、IBMの給与体系にあるすべての米国社員が含まれています。非正規社員、解雇、契約解除者、退職者(ただし、手当や支給のために給与体系にある者)、国外居住者、契約社員、外国人給与支払者、長期障害者などは含まれません。

IBM社員のスキルとリーダーシップの育成

IBMは、さまざまな先進的なツールやリソースを提供して、社員の専門的な育成に投資しており、IBM社員がキャリア・パスを自分自身で決定し、目標を追求するために必要なスキルを身につけることができます。2021年は、IBM社員にオンライン・リソースをより広く知ってもらい、利用を促進することに重点を置きました。

Your Career and Learningは、Watson AIテクノロジーを利用したデジタル・プラットフォームであり、向上が推奨されるスキルや、そのための研修教材などのパーソナライズされた情報を提示します。Your Learning Boostは、IBM社員が学習目標や成果を協力して共有するためのアプリです。IBMでのキャリアは、IBM社員が現在のスキルを評価し、新しい職務に必要なスキルを特定し、IBMでのキャリアの機会を見つけることができるよう設計されています。IBM社員と認定プログラムを結びつけ、さらにコーチングやメンタリングで育成を補完しています。

リーダーシップの育成

当社は、IBMの文化を実現するための行動を理解し、実践できるよう、IBM社員一人ひとりの能力を高めることを目指しています。この取り組みの一環として、IBM Growth Behaviorsを立ち上げました。成長志向、信頼、チーム重視、勇気を持つ、臨機応変、および成果重視です。この6つの行動は、IBMの潜在能力を最大限に引き出し、成長を加速させるために、新しいアイデア、コラボレーション、インクルージョン、およびスピード向上を推進するために必要なIBM社員の考え方や習慣を反映しています。これらは、当社の現在の姿を表していると同時に、継続的に進化していくために、どこに焦点を当てるべきかの指針でもあります。

IBMのリーダーはデジタル・イネーブルメントとワークショップを通じて、またシニア・リーダーはアクセラレーション・チームの主要な活動を通じて活性化されました。特に注目すべきは、Growth Behaviorsが戦略的な人事ポートフォリオに組み込まれ、採用時に求めるもの、チームの評価と報酬、エンゲージメントとパフォーマンスの測定方法、さらにはリーダーの評価、選抜、育成の方法を示していることです。2021年には、以下の取り組みを行いました。

- 第1四半期に開設されたIBM Growth BehaviorsのWebサイトでは、デジタル・イネーブルメントの学習とリソースが提供され、32,000人以上のIBMユーザーが訪問しました。第2四半期にはIBM Growth Leadership ワークショップを開催し、454回のセッションを通じて9,700人以上のリーダーが受講しました。リーダーシップの能力開発のポートフォリオ全体が、新しい「率直なフィードバック」ワークショップやデジタル・イネーブルメントを含む、Growth Behaviorsに沿ったものに更新されました。
- アクセラレーション・チームは、外部のソート・リーダーによるプレゼンテーション、チーム活性化セッション、ワークショップ、週1回の「Culture Cue」シリーズを受講しました。プロのコーチがGrowth Behaviorsとの整合性を調整しました。
- すべてのリーダーシップ・レベルにおいて、「Growth Behaviors 360」と「Growth Assessment for Motivation and Preferences」を更新し、既存のさまざまな評価に代えて、一貫性と大規模な行動変容を促進するようにしました。

実習型プログラムとリターンシップ

[IBMの実習型プログラム](#)は、関連するスキルはあるが高学歴ではない、すなわち私たちが「ニュー・カラー (New Collar) 人材」と呼んでいる人たちに、IBMへの入口を提供します。登録された能力をベースとしたプログラムにより、実習生はさまざまな戦略的職務に必要なスキルを身につけながら、給与を受け取ることができます。2017年に開始されたこのプログラムは、ソフトウェア・エンジニアリングから始まり、データ・サイエンス、サイバーセキュリティ、およびデザインなど、20以上の職種に拡大しています。2022年末には実習生の採用数が1,000人を突破する見込みで、過去のプログラム卒業生の90%以上がIBMの正社員になっています。

[IBMのTech Re-Entry プログラム](#)は、キャリアを中断したあと、復職を目指している人を対象としています。この有給の「リターンシップ」では、フルタイムの雇用に戻る道を提供し、IBMのエキスパートによるメンタリングを通じてスキルアップを支援します。この取り組みは9カ国で実施されており、新型コロナウイルス感染症の流行でキャリアを中断した人々にも機会を提供しています。

	2019年	2020年	2021年
社員の学習			
従業員1人当たりの投資額(ドル)	1,321	940	1,124
全世界の合計時間(百万)	29.0	32.5	22.5
従業員1人当たりの時間	77.0	88.0	84
全世界の投資(百万ドル)	452	308	298

特に明記のない限り、本レポート中の表中の2021年実績は、2021年11月までのKyndrylの実績を含みます。

IBMは、実習型プログラムとリターンシップ・モデルによって、機会の格差を減らすと共に、ITのスキル・ギャップを縮めることができると信じています。このアプローチを推進するため、IBMは2025年までに2億5,000万ドルを実習型プログラムとニュー・カラー人材向けプログラムに投資することをコミットしています。また、IBMは、全米民生協会 (Consumer Technology Association) による「[CTA Apprenticeship Coalition](#)」の創設に加わりました。この事業の使命は、企業が実習型プログラムを開設し、米国でニュー・カラー人材を生み出すことを支援することです。2021年には、[OneTen Coalition](#) および [New York Jobs CEO Council](#) の創設メンバーとなり、さらには Business Roundtable の [Multiple Pathways Initiative](#) の議長も務めています。これらの取り組みは、ニュー・カラー人材向けプログラムを拡大し、企業にスキル優先の人材戦略の導入を推奨することで、ニュー・カラー人材の機会を拡大することを目指しています。

IBMでの健康と安全

社員の健康、安全、およびウェルビーイングは引き続き最優先事項であり、2021年も継続して、科学とエビデンスに基づいて、IBM社員、お客様、および契約社員を新型コロナウイルス感染症から保護しました。IBMは新型コロナウイルス感染症のリスクを管理するための堅固な症例管理システムと、職場の健康と安全対策に関する包括的なプレイブックを導入しており、地域の状況に応じて事業所を再開し、収容水準の調整を可能にしています。これらの安全衛生対策は、進化する感染症のパンデミックの状況や政府の要求に基づいて、常に調整されています。対策には、不要不急の出張や対面での会議とイベントを制限し、職場に入る前のセルフ・チェックの義務付け、厳格な

ソーシャル・ディスタンスの取り方やマスクの着用など、さまざまな方法があります。

新型コロナウイルス感染症による危機的な状況の間、IBM社員も影響を受けることが予想されました。インドでは、社員に対する保険適用範囲の拡充、情報提供や医療相談のための電話によるヘルプライン、酸素濃縮器が必要な場合の社員とその家族向けの提供、ホテルや病院チェーンと提携した軽症者向けの新型コロナウイルス感染症ケアセンター、グリーフ・カウンセリング支援、およびIBM社員とその家族のための新型コロナウイルス感染症のワクチン接種キャンプを提供しました。

パンデミックでこれまで経験したことのないストレスが生じる前から、社員のメンタルヘルスは常にIBMの優先事項でした。世界中のすべてのIBM社員は、社員支援プログラムやその他のメンタルヘルスのリソースを通じて、必要なサポートを24時間365日、誰にも知られずに得ることができます。世界メンタルヘルスデーに、当社は「メンタルヘルス・アライ・バッジ」プログラムを開始しました。このオンライン・トレーニングでは、メンタルヘルスに関する基本的な情報、偏見に対処する方法、およびサポートが必要な人を適切なサービスやリソースにつなぐ方法などを学びます。

1999年に設立されたIBM Health and Safety Management System (HSMS) は、健康と安全に関するIBMの方針と基準、および各国の法的要件の遵守に支えられ、健康および安全面でのリスクを管理するための枠組みを提供します。このシステムにより、IBMは、現在のパンデミックのような新たなリスクも含め、IBM社員が日々の業務活動で直面する健康と安全のリスクを特定、評価、処置することができます。IBMのHSMSは、健康と安全に関する国際規格であるISO 45001:2018の認証を全社規模で取得しています。

業務関連の怪我	2021
死亡者数	0
死亡率	0
重大な業務関連の怪我の件数 [†]	5
重大な業務関連の怪我の割合 [†]	0.0082
記録可能な業務関連の怪我の件数 ^{†, §}	38
記録可能な業務関連の怪我の割合 [†]	0.0625
労働時間	607,952,000
業務関連の怪我の主な種類	スリップ、転倒、落下、自動車、および追突

これらの結果には、2021年9月までのKyndrylの情報が含まれています。

[†]割合の計算には、100万時間の労働時間が使用されています。

[‡]「ASTM E2920-19業務上の負傷および疾病の記録のための標準ガイド」が業務上の傷病を報告する際に使用されています。

[§] ASTM E2920-19で定義されたレベル1の怪我と疾病が記録可能なものとして報告されています。

[†] GRI 403-9に基づいて、重大な業務上の怪我が報告されています。

業務関連の体調不良	2021
業務関連の体調不良による死亡者数	0
記録可能な業務関連の体調不良の件数 [†]	22
業務関連の体調不良の種類	難聴と筋骨格系疾患

コミュニティの育成

スキル

IBMは、2030年までにあらゆる世代の3,000万人に、仕事に必要な新しいスキルを提供するというコミットメントを行い、2021年10月に世界規模の計画を発表しました。[この取り組み](#)は、IBMの既存のプログラムやキャリア構築のプラットフォームを活用し、教育と需要の高い技術職へのアクセスを拡大するために、170以上の新しい学術・産業パートナーシップを始めました。パートナーシップは、NGOにも及んでいます。特に社会的マイノリティー、および歴史的に不利な立場に置かれているコミュニティに焦点を当てたNGOが対象となっています。

IBMの教育の取り組みを合わせると、参加者は2021年に350万人に達しました。これは、IBM SkillsBuild、STEM for Girls、IBM Global University Programs、P-TECH、edXやCourseraで提供する無料コース、Cognitive.ai、IBMのトレーニングおよびその他の取り組みを通じて実施されました。

IBM SkillsBuild

[IBMSkillsBuild](#)とは、経歴や学歴を問わず、学生と社会人がスキルを身につけ、キャリアの選択肢を検討し、就業機会に繋げることができるよう支援する無料のデジタル・トレーニング・プログラムです。2022年現在、IBM SkillsBuildは159カ国で運営されており、サイバーセキュリティ、AI、量子コンピューター、データ分析などの技術分野や、職場のスキルについて、19言語による1,000以上のコースを提供しています。参加者は、関連スキルを証明するIBMが発行するデジタル資格証明を取得でき、90の非営利パートナーで構成されるグローバル・ネットワークが、学習者と地域の就業機会を結びつけるのに役立っています。大半の学習者は未経験から参加しますが、実践的な体験学習とメンターのサポートによって、6カ月以内にIT職への応募が可能なレベルに到達できます。2022年2月時点で、全世界で172万人がIBM SkillsBuildに参加し、学習時間は400万時間近くに達しています。また、教師は、実践的なプロジェクトとクラスでのディスカッションの指導をサポートするための追加リソースや、生徒の学習状況を把握するためのダッシュボードを利用できます。

STEM for Girls

STEM for Girlsは、学校での女子教育と進路を改善するためにインドで始まった取り組みです。現在までに、20万人の女子学生がこのプログラムに参加しています。女子学生たちは、デジタル知識、コーディング、テクノロジー・スキルを身につけ、キャリア開発のメンターのサポートを受けることができます。基準値を策定し、STEMに対する高い意欲と参加者の自信の向上など、初期指標をいくつか設定しました。プログラムは最近、台湾とイタリアにも拡大されました。

University programs

[IBM Global University Programs](#)は、学術と産業との相乗効果のある関係を構築します。IBMは、今日の人材にとって適切なスキルを向上させるために、テクノロジーを提供し、研究を支援し、資産を創造しています。現在までに10,000の大学、90万人以上の学生が参加し、334以上の専門的な学術コースを提供しています。

- IBMアカデミック・イニシアチブは、認定教育機関の学生と教員へ、学習や非営利の研究を目的として、特定のIBMリソースにセルフサービス方式で無料アクセスを提供するものです。参加者は2021年に、67,000時間の学習を完了しました。
- IBM Skills Academyは、教員メンバーにオンラインで「指導者研修」セッションを実施し、需要の高いテクノロジー・スキルを持つ大学生への指導力を強化します。2021年には、87,000人の参加者が650万時間の学習を完了しました。
- IBM University Awardsでは、イノベーションに欠かせない分野やIBMにとって戦略的に重要な分野での基礎研究、カリキュラムの革新、教育的な支援を、賞金や賞品でサポートします。2021年には99件、1,100万ドル相当の賞を授与しました。
- IBM University Guest Lecturesプログラムでは、IBM Academic Ambassadorが、大学で専門的なトピックについて講義を行います。無料講義は、教室、バーチャル、またはオンデマンドで提供可能です。2021年には66,000時間の講義を提供しました。

また、IBMは、歴史的に黒人の多い大学(HBCU)と共同で、[IBM-HBCU量子センター](#)の教育と研究の取り組みに投資し続けています。2020年の発足以来、全米23のHBCUが参加し、500人以上の教員、研究者、学生が参加する取り組みに発展しています。IBMはまた2021年に、20以上の歴史的に黒人の多い大学(HBCU)と提携し、より多様な米国のサイバー人材を育成するためのCybersecurity Leadership Centersを設立することも発表しています。

P-TECH

P-TECHは、公立高校と無償のコミュニティー・カレッジを統合したグローバルな教育・キャリア準備モデルです。インダストリー・パートナーによる指導と有給の職場体験を提供し、卒業生がニュー・カラー人材のキャリアを開始するためのスキル育成、継続的な訓練、あるいはその両方を実施しています。2011年の開始以来、このプログラムは300以上の学校と600以上のインダストリー・パートナーが参加するまでに成長し、米国で1,000以上のIBM有給インターンシップが提供されています。

社会に貢献するテクノロジー

IBMサステナビリティ・アクセラレーター

IBMサステナビリティ・アクセラレーターは、IBMの新しい重要なプログラムで、環境に関する社会的影響を与えるものです。2022年2月に開始され、非営利団体や政府機関の事業を強化・拡大するために、IBMのテクノロジーとエキスパートのエコシステムを無償で提供します。この取り組みの目標は、気候変動、異常気象、および環境汚染などの環境問題の影響を特に受けている人々を支援することです。IBMの専門知識とサポートが役立つプロジェクトの提案を世界中の組織に呼びかけており、その中から毎年5つ程の組織と連携していく予定です。

2021年の試験的な立ち上げの一環として、IBMは持続可能な農業に焦点を当てる3団体のプロジェクトを支援しました。1つは、Heifer Internationalと連携して、スケーラブルで安価なデジタル・ソリューションを開発し、マラウイの農民共同組合に天候と作物収量の予測を提供することで、収穫量と所得の増加を支援しています。また、The Nature Conservancy Indiaとのプロジェクトでは、北インドでの作物残渣(ざんざ)の焼却をなくすための公開情報プラットフォームを構築しています。3つ目は、持続可能な人材開発のためのPlan21 Foundationと連携し、ラテンアメリカ地域の小規模農家がより持続的に作物を管理できるよう支援しています。2022年のRFPでは「クリーン・エネルギー」に焦点を当て、2022年4月まで、クリーン・エネルギーの利用、移行に関連する公平性、科学、学術を推進するテクノロジー主導の取り組みについて、非営利団体や政府機関からの提案を募集しています。

全世界でのIBMの寄付

IBMは包括的な寄付戦略によって、サービス、テクノロジー、および現金による寄付の幅を広げることで、教育とスキル、サステナビリティ、社会的正義など、企業の社会的責任に関するミッションと優先事項をサポートしています。私たちの寄付戦略はグローバルで、IBMが提供する支援を最も必要としている人々に大きな影響を与える地域を重視しています。

	2019年	2020年	2021年
全世界の寄付合計(百万ドル)	728.9	394.9[†]	470.6
種類別寄付(百万ドル)			
テクノロジー	629.8	317.1	387.8
サービス	62.0	36.8	42.1
現金	37.1	41.0	40.7
課題別寄付(百万ドル)			
教育	708.1	367.8	456.8
福祉	8.2	13.7	3.9
環境	1.8	4.3	3.9
医療	5.3	3.7	3.5
文化	3.3	2.0	0.5
その他	2.2	3.4	2.0
地域別寄付(百万ドル)			
ヨーロッパ、中東、アフリカ	279.3	129.1	167.6
アジア太平洋	160.0	69.6	150.2
北アメリカ	235.3	168.3	106.4
ラテンアメリカ	54.3	27.9	46.4

[†] 新型コロナウイルス感染症のパンデミックの影響による、教育およびテクノロジー、および全地域で計上されたIBM Academic Initiative によるソフトウェアの寄付が反映されています。

Call for Code

[Call for Code](#)は、この種の最大のtech-for-goodの取り組みであり、2018年以降、180カ国から50万人以上のデベロッパーが、自然災害、人種の正義、新型コロナウイルス感染症などに対応するオープンソース・ソリューションを作成しています。2021年のチャレンジでは、「浄水と衛生」、「ハンガー・ゼロ（飢餓のない社会）」、「責任ある生産とグリーン消費」の3つの重点分野において、気候変動に立ち向かうソリューションを募集しました。最優秀賞は、農村地域で生活する人々のための利用しやすい水質センサーおよび分析プラットフォームである[Saaf Water](#)が受賞しました。IBM Service Corpsを活用し、Saaf Waterと協力して、家庭用水として地下水に依存しているコミュニティで、そのソリューションをインキュベート、テスト、および展開する予定です。

AIインキュベーター

IBMは2021年、社会的影響を及ぼす組織が、そのミッションを推進するために影響力のあるデータ・サイエンスやAIプロジェクトを検討し、利用することを支援するAIインキュベーターを実施しました。IBM AI for Social Goodでは、提案を募り、3つのプロジェクトを推進する4つの団体を選び、IBM Cloud Pak® for Data as a Serviceプラットフォームの力を活用しながら、IBM AIの専門家と協働することになりました。この取り組みの目標は、データとAIにおけるギャップまたは目指す姿を持つ組織を支援し、その組織が奉仕するコミュニティに与える長期的な影響力を強化することにあります。その[3つのプロジェクト](#)とは、アラバマ州の刑事司法制度における社会的格差をAIとデータ・サイエンスのツールを使って分析する取り組み、低賃金労働者の財務特性と財政難に陥る確率の関係を分析するプロジェクト、および低所得者層におむつなどの衛生用品を配布する組織が顧客のニーズをより包括的に理解するためのプロジェクトです。

Science for Social Good

IBM Research®は、社会変革に取り組む組織と共同研究を行い、その使命に関連する問題に対するアルゴリズム・ソリューションを開発する、長年の「Science for Social Good」プログラムを継続しました。2021年の目標は、社会分野のさまざまな領域の組織と協力し、そのニーズに対応するために、共通の再利用可能なソリューションのフレームワークを考案することでした。チームは、ホームレス支援活動

50万

2018年以降、50万人以上のCall for Code開発者が、世界的な人道的課題に対するオープンソース・ソリューションを作成しました。

を行うBreaking Ground、社会経済的に恵まれない人々へのフィナンシャル・コーチングを行うChange Machine、収穫されていない食物を集めるLekeなどの団体の意思決定を支援するために、停止することがない、新しい多腕バンディット・アルゴリズムを開発しました。詳細は[IBM Research](#)をご覧ください。

IBM Volunteers

[IBM Volunteers®](#)は、人とリソースの力を結集し、世界中に大きな影響を及ぼすことを目指しています。このプログラムは、学術界、草の根活動、および地域社会づくりに貢献する団体に対して、自分の時間と専門知識を提供する現役および退職したIBM社員をサポートしています。また、こうした支援を受け入れる団体は、IBMから助成金を受け取ることもできます。ボランティアは、コーディングとサイバーセキュリティなどの技術を紹介するためのActivity Kitを使用したり、リサイクルやAIなどに焦点を当てたプロジェクトを実施することができます。IBM Volunteersには、89万人が登録しており、2021年には86万時間を超えるボランティア活動の時間を記録しました。IBMは、2025年までにボランティア活動時間を400万時間登録するという目標を設定しました。

IBM Service Corpsは、IBM社員に、教育、人道的活動、サイバーセキュリティ、および経済開発などの複雑な課題に取り組む地域社会を支援するために、専門的スキルを活用する機会を提供します。2008年以来、IBM Service Corpsは、4,000人以上の社員がチームを組み、54カ国で456のプロジェクトに取り組んでいます。

2019年

2020年

2021年

ボランティア活動

全世界での退職者／従業員の時間

125万

202万

86万[†]

[†] 新型コロナウイルス感染症によるリモートワークの影響、およびKyndryl社の影響を一部含みます。

サプライチェーン

IBMは、2021年に13,000社のサプライヤーへ222億ドルを支出しました。また、グローバルなサプライチェーンと業界とともに、社会的責任へのコミットメントを引き続き推進しました。

IBMは、Responsible Business Alliance (RBA)の創設メンバーです。RBAは非営利の業界団体で、メンバーがサプライチェーンの社会的、環境的、倫理的責任面で継続的に改善できるよう支援します。私たちは、ハードウェア、ソフトウェアおよびサービス(およびIBM自身のオペレーション)に関する一次サプライヤーに対して、労働、健康と安全、環境要件、倫理、およびマネジメント・システムに関する条項を含む、RBA行動規範を順守するよう求めています。新しいサプライヤーは、IBMとの取引開始後1年以内に、社会的および環境的責任に関するマネジメント・システムを持つ必要があります。サプライヤーは、目標を設定し、結果を開示し、IBMの要求を次段階のサプライヤーへ引き継がなければなりません。IBMは2022年、社会的・環境的責任、倫理、およびリスク計画を含む健全な実践について、当社のサプライヤーを100%関与させることをコミットしました。詳細は[IBM Supply Chain Responsibility](#) (IBMサプライチェーンの責任)のWebサイトをご覧ください。

サプライヤーが当社の要件を満たせるよう、IBMは多くのサプライヤーにRBAの学習アカデミーへのオンライン・アクセス、RBAコースを補足する教材などの教育を提供しています。また、評価によって改善が必要とみなされた分野についてはプログラムを継続的に更新しています。また、IBMはサプライヤーに対して、それぞれの企業責任プログラムとその成果について公表するよう推奨しています。2021年には、上位100社のうち63社が報告書を発行し、そのうちの52%がIBMと同様に、Global Reporting Initiativeガイドラインに従っていました。IBMは今後、サプライチェーンの透明性を高め、ベスト・プラクティスの共有を推進する一環として、主要なサプライヤーによるESGレポートの公開に改めて重点を置いていく予定です。IBMのトップ・サプライヤーの一覧は[51ページ](#)に記載されており、ESGレポートがある場合はそのリンクが張られています。

IBMは、社会的責任を高めるためにさまざまな外部組織と協力し、サプライヤーにも参加を推奨しています。2021年には、環境への影響や鉱物調達に関する公開報告の拡充を義務付け始めたRBAの行動規範の推進に貢献しています。また、メキシコのNGOであるCentro de Reflexión y Acción Laboralなどの団体と協力し、メキシコのサプライチェーンでの労働環境に関する共通の課題に対処しています。

	2019年	2020年	2021年
カテゴリー別サプライヤー支出(十億ドル)			
サービスおよび一般調達	208	203	188
生産調達	3.7	3.3	2.9
物流調達	6	6	0.5
合計(十億ドル)	251	242	222
地域別サプライヤー(十億ドル)			
北アメリカ	113	109	102
アジア太平洋	70	51	50
ヨーロッパ、中東、アフリカ	56	55	49
ラテンアメリカ	1.2	27	21
合計(十億ドル)	251	242	222
一次サプライヤー支出			
米国合計(十億ドル)	101	95	85
国籍:米国(十億ドル)	14	15	14
国籍:米国以外(百万ドル)	621	570	584.3

2021年のサプライヤー・ダイバーシティ(米国および米国以外)の実績には、Red Hatが含まれます。

サプライヤーの監査

毎年、IBMの一部のサプライヤーに対してRBAの検証による監査を受けるよう要請し、RBA行動規範およびIBMの基準を満たしていることを確認しています。監査によって不適合性が判明した場合、IBMはサプライヤーと協力して是正するための行動計画を見直し、規範に適合するための推奨事項を提案します。また、RBAの評価プロセスに従い、それらのサプライヤーに対し、完全な適合に向けた進捗状況を評価するための再監査を求めます。

IBMのサプライヤーは2021年、社会的責任に関するリスクが高まっていることが知られている19カ国において、68件のRBAの全面的監査と25件の再監査に参加しました。

68件の全面監査では、RBA行動規範の5つの暫定的な項目に対して、661件の不適合性が発見されました。不適合発生頻度の最も高い10件は次ページのグラフに示されています。

IBMは2021年に25社のサプライヤーと協力し、2019年から2021年に実施した全面監査に関連する是正措置計画を精査するためにRBA再監査を計画・実施しました。この再監査では、全面監査の不適合に対して80%の改善が見られました。

この同じグループでは、監査、是正処置、および再監査を1サイクルとして、60%のサプライヤーがRBA行動規範への完全準拠を達成しました。不適合性が残っていて、2回目の是正処置計画の策定が必要なサプライヤーについては、引き続き関与しています。

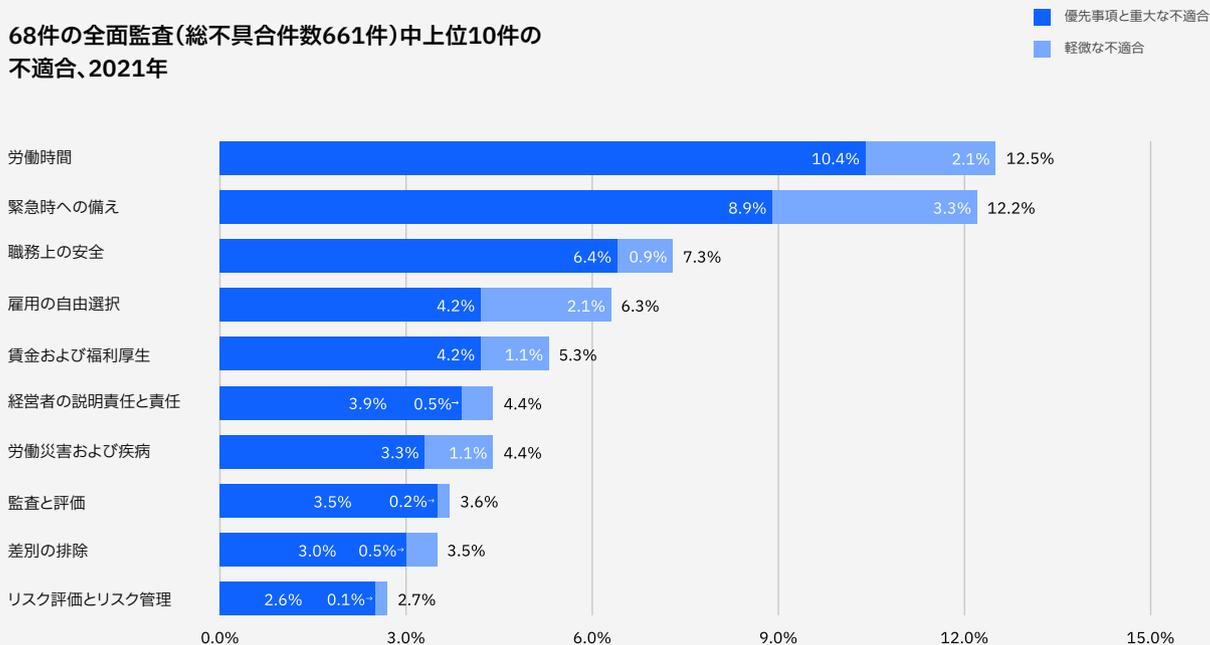
RBA行動規範への適合性管理システムの一環として、IBMでは購買チームとバイス・プレジデントが毎月、全面的監査と再監査結果を確認し、最高購買責任者が四半期ごとにレビューしています。このやりとりに基づき、IBMはサプライヤーの教育プログラム、支援、および将来の調達パターンを変更します。

2021年の国別の全面監査と再監査

	全面監査	再監査	合計数
中国	17	13	30
インド	10	0	10
メキシコ	6	2	8
韓国	4	2	6
台湾	5	1	6
タイ	5	1	6
ブラジル	2	1	3
チリ	3	0	3
ハンガリー	3	0	3
フィリピン	2	1	3
シンガポール	2	1	3
日本	1	1	2
ポルトガル	2	0	2
ルーマニア	2	0	2
アラブ首長国連邦	1	1	2
マレーシア	0	1	1
サウジアラビア	1	0	1
トルコ	1	0	1
ベトナム	1	0	1
合計数	68	25	93

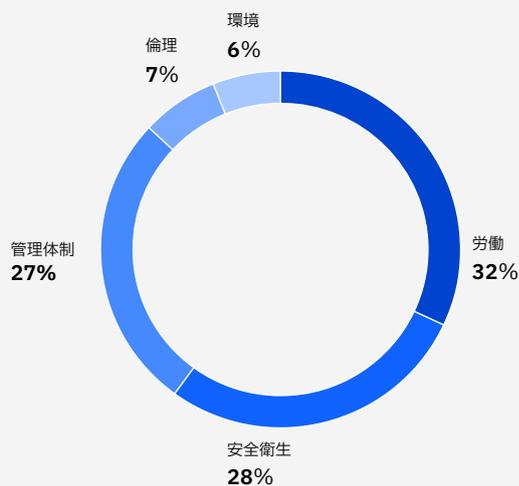
これらの結果には、Kyndrylが通期で含まれています。

68件の全面監査(総不具合件数661件)中上位10件の不適合、2021年



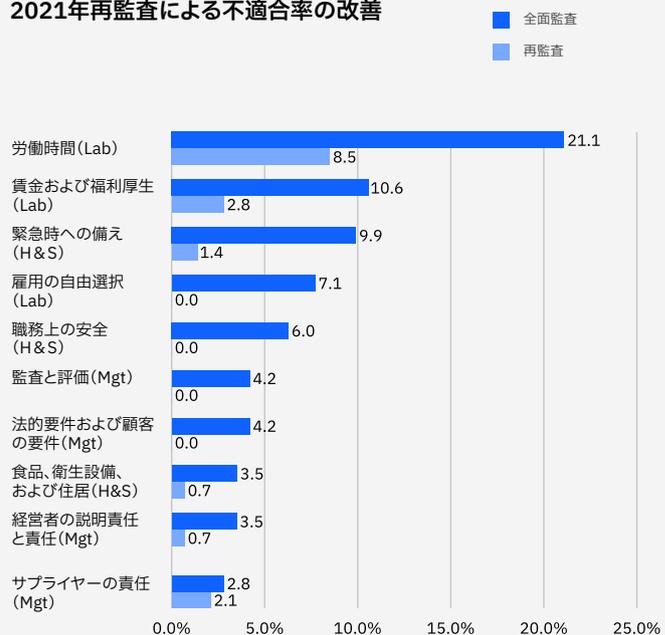
これらの結果には、Kyndrylが通期で含まれています。

2021年RBA行動規範の項目別不適合の分布 (68件の全面監査)



これらの結果には、Kyndrylが通期で含まれています。

2021年再監査による不適合率の改善



これらの結果には、Kyndrylが通期で含まれています。

サプライヤーのダイバーシティー

IBMのサプライヤー・ダイバーシティー・プログラムは、事業を展開するすべての国で運営されており、すべての調達カテゴリーでさまざまなサプライヤーが製品とサービスを提供しています。IBMは2021年、全世界でダイバーシティー認定された一次サプライヤーに19億ドルを支出しました。これには、米国での14億ドルが含まれます(両方の合計にはRed Hatと10カ月分のKyndrylのデータが含まれます)。IBMはまた、2025年までにダイバーシティー認定された一次サプライヤーへの支出額の15%を黒人系サプライヤーに割り当てることをコミットしています。

IBMは一次サプライヤーに対して、IBMとの契約に関わる二次サプライヤーのうち、ダイバーシティー認定されたサプライヤーへの支出額を報告するよう求めています。この支出を含めると、2021年の総計(一次および二次)は24億ドルに上ります。同様に、IBMは約300社のお客様に対して、ダイバーシティー認定されたサプライヤーへの支出に関する四半期ごとの報告書を提出しています。

当社のプログラムには、人種または民族的なマイノリティー(各国や地域での定義付け)の人々、女性、退役軍人、LGBTQ+、または障がいのある人々が過半数を所有、運営、および管理しているサプライヤーが含まれます。また、障がい者を雇用する非営利組織や米国のHUBZone企業にも機会が拡大されています。当社プログラムの詳細情報は、[IBM Global Procurement](#)のWebサイトでご覧ください。

責任ある鉱物の調達

2010年に「ドッド・フランク・ウォール街改革および消費者保護に関する法(金融規制改革法)」第1502条(紛争鉱物条項)が成立して以来、IBMは、製品に使用されている3TG鉱物(タンタル、スズ、タングステン、金)が、コンゴ民主共和国と隣接する国の武装集団に直接的または間接的に貢献しないようにすることに重点を置いています。そのために、強固な方針と実践、外部との連携など、多面的なアプローチを展開しています。

2021年末時点で、対象範囲内にあるIBMのサプライヤーは266のSOR(製錬所/精製所)を使用していると報告しており、適合、アクティブ、または再利用された3TG鉱物SORの使用率は3年連続で100%を達成しています。

IBMの責任ある鉱物調達ポリシーは、経済協力開発機構(OECD)による「Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas」の枠組みに沿ったものです。IBMは、3TGに関してサプライヤーと築いたアプローチに基づき、この倫理的に調達する取り組みを拡大し、コバルトも対象に含めています。

IBMは、Responsible Minerals Initiative(責任ある鉱物調達のイニシアチブ)のメンバーであり、サプライヤーと直接関わり、協力し合い、能力を高め、持続的な進歩を推進しています。サプライヤーに対し、3TG鉱物の調達に関して、公認のサード・パーティーの評価指標

で適合またはアクティブであるとみなされている倫理的な製錬所/精製所(SOR)から調達するか、100%リサイクルされたスクラップ源から調達することを求めています。IBMでは、「責任ある鉱物調達」チームの熟練したメンバーとサプライヤーがペアを組み、トレーニング、ベスト・プラクティスの共有、製錬所または精製所の状態変化が起きて適応が求められるダイナミックな市場環境での課題の克服に取り組んでいます。持続的な進展を目指すために、私たちの関係は、多くの相互関係が存在するサプライチェーンの複数の層に及んでいます。

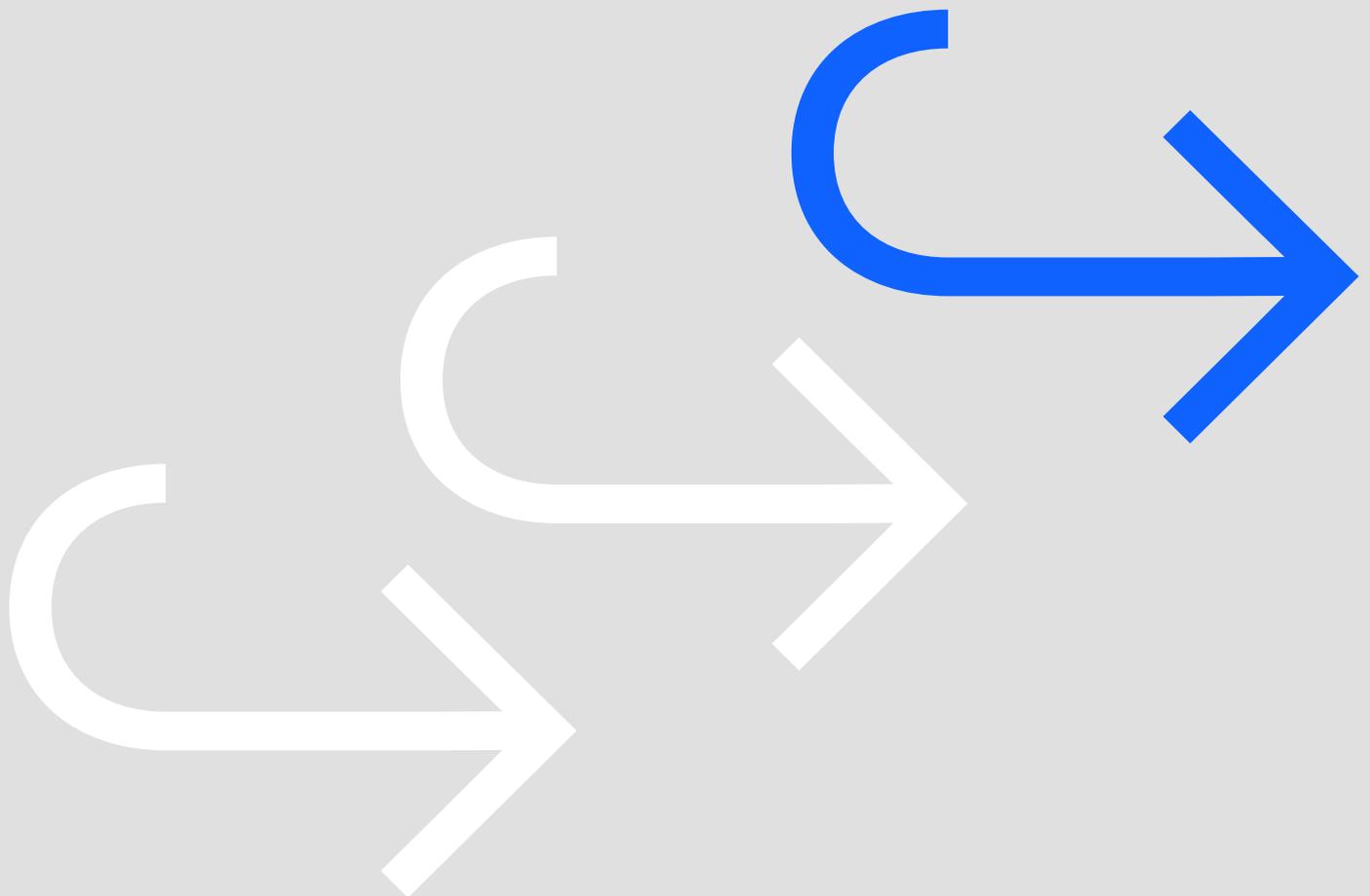
さらに、IBM Almaden Research Centerは、ニッケルとコバルトを使用しない[バッテリー技術](#)を発明しました。これは、バッテリー製造における重金属の必要性をなくすことに役立ち、エネルギー・インフラストラクチャーの多くの要素の長期的な持続可能性を変える可能性があります。

IBMの責任ある鉱物ポリシーとデュー・デリジェンス・プロセスの詳細については、IBMの「[Responsible Minerals\(責任のある鉱物調達\)](#)」のWebサイトで、当社の年次の「Conflict Minerals Reports(鉱物紛争に関する報告書)」とホワイトペーパー「IBM's journey in Responsible Minerals Sourcing(責任ある鉱物調達におけるIBMの道のり)」をダウンロードしてご覧ください。

2013~2021年の3TGの製錬所または精製所(SOR)の検証



環境



環境への影響



IBMは50年以上にわたり、環境に対してコミットし、積極的に取り組んできました。1971年に環境ポリシーを正式に表明して以来、環境に対する責任がビジネスのあらゆる側面に組み込まれるようになりました。

IBMは、環境に対するリーダーシップを長期的な戦略課題として捉えており、現在も継続して意欲的な目標を設定し、当社の技術を応用して地球環境問題への解決を加速しています。

グローバル環境マネジメント・システム(EMS)

IBMの[環境ポリシー](#)は、当社のグローバル環境マネジメント・システム(EMS)の戦略的枠組みを提供するものです。IBMは、数十年にわたり確固たるEMSを維持してきました。そして、当社の環境問題との関わりを反映して継続的に更新しています。IBMのEMSの全世界での適用および対象範囲は、ハードウェア製品の設計、製造、データセンター、不動産戦略、調達、ロジスティクス、アセット・リカバリー・サービス、およびビジネスサービスなど多岐にわたっています。

今年、IBMがISO 14001 EMS規格の統合認証をグローバル企業として最初に取得してから25年、また、エネルギー・マネジメント・システムに関するISO 50001規格の認証を受けてから10年の節目となりました。現在も、両方の規格の認証を継続的に維持しています。

環境の持続可能性に関する21の目標

IBMは2021年、IBMが環境問題に取り組む際の、一連の包括的かつ自主的な21の環境の持続可能性目標の更新を発表しました。これには、エネルギーと気候変動、環境保全と生物多様性、環境汚染防止と廃棄物管理、サプライチェーンとバリューチェーン、そしてグローバル環境マネジメント・システム(EMS)の目標が含まれています。私たちは、真の進捗と説明責任を果たすために、透明性と信頼性がある短期目標を設定します。そして、私たちは、成果を不透明な形で表現することを避ける努力をしています。各目標の詳細については、[「Driving progress with 21 goals for environmental sustainability\(環境の持続可能性に関する21の目標の進展の推進\)」](#)を参照してください。



ステークホルダーのエンゲージメントと自主的なコラボレーション

当社は、NGO、政府機関、企業、業界団体、投資家、学界、地域社会、および社員など、さまざまな立場のステークホルダーと積極的に関わり、協働しています。以下にいくつかの例を挙げます。

IBMは、国連環境計画の「環境に関する科学・政策・ビジネスのフォーラム」(UNEP-SPBF)の創設メンバーとして、データと高度な情報技術がいかに絶えざる環境問題に対する新しいソリューションを下支えできるかについて、その実証に貢献しています。IBMは2021年、UNEP-SPBFアジア支部の立ち上げに参加し、次のような情報を共有しています。

- 農家による、データとAIから得られる洞察を利用した、作物の収穫量の向上。
- IBMとAlliance to End Plastic Waste(廃棄プラスチックをなくす国際アライアンス)が共同開発したPRISM(プラスチックの回収情報と運営モデル)による、プラスチック廃棄物の流出を減らすための意思決定に役立つ、異種のデータの処理と分析。
- IBMが開発したVolCatプロセスを活用した、食品包装やポリエステル衣料によく使われるプラスチックの一種であるPETの、再生可能な資源への転換。
- IBMによる、二酸化炭素(CO₂)を脂肪族ポリカーボネートなどの新材料に変換する際の効率向上を可能にする新しい触媒の特定。

IBMは2021年に「Climate Neutral Data Centre Pact (気候中立データセンター協定)」に参加しました。メンバーとして、エネルギー効率の向上、再生可能電力の追加購入、水の節約、およびIBMデータセンターでのIT機器の再利用と修理の促進を継続して行きます。

また、IBMは2021年に「European Green Digital Coalition (EGDC: 欧州環境保護デジタル連合)」の創設メンバーになりました。EGDCとは、EUのグリーンおよびデジタル・トランスフォーメーションへの支援をコミットする企業グループです。IBMはこの連合に参加することで、エネルギー効率や材料効率がより高いデジタル技術およびサービスの開発に加え、それらの技術による環境への影響を測定する方法とツールの開発を続けることを表明しました。

IBMは、他の12社の企業とともに、マサチューセッツ工科大学の「Climate and Sustainability Consortium (気候・サステナビリティ・コンソーシアム)」に創設メンバーとして参加しました。このコンソーシアムは、気候変動の脅威に対処するためのソリューションの大規模かつ現実的な適用を加速させることを使命としています。



写真提供: DSkillton / UN-SPBF

IBM Research AfricaのCharity Wayuaは、2022年3月に開催された国連環境総会で、環境のためのビッグデータについて講演を行いました。

IBMのマネージド・インフラストラクチャー・サービス事業の分社化

IBMは2021年11月3日に、マネージド・インフラストラクチャー・サービス事業を分社化し、現在はKyndryl社という上場企業になっています。これに伴い、本レポートの環境情報には、当該事業の10カ月分のデータが含まれています。当社が2022年の結果を公表する際には、これまでとは大きく異なる事業領域が対象となります。

エネルギーと気候変動

IBMは30年前から気候変動への対応を明確にコミットしています。IBMは創設パートナーとして、1992年に米国環境保護庁(EPA)がオフィス機器の国際的省エネルギー制度「ENERGY STARプログラム」を立ち上げる支援をしました。1994年にCO₂排出量の開示を開始し、2001年に初めて事業用の再生可能電力を購入しました。2007年には、気候変動に関するIBMの方針を発表しています。これは、気候変動が深刻な問題であり、世界規模でタイムリーかつ有意義な行動をとるべきであることが認識され、今日のように重要視されるずっと前のことです。

2015年には、パリ協定への支持を表明し、2017年にはその支持を再確認しました。また、2019年には、Climate Leadership Council (クライメイト・リーダーシップ・カウンスル)の創設メンバーとなり、「炭素配当金」による炭素税を市民に還元するという超党派の計画を引き続き支持しています。

最新の目標

IBMは2021年、再生可能電力の使用に関する第3次目標、温室効果ガス(GHG)排出量削減に関する第5次目標、温室効果ガス排出ネット・ゼロの達成目標、および省エネ、データセンターのエネルギー効率、エネルギー効率の高い製品設計、サプライヤー、お客様エンゲージメントなどに関する目標を設定しました。これら目標のうち9つは、気候変動に関係しています。5つの目標は以下にて、その他の目標は本レポートの製品のエネルギー効率とサプライヤーの環境目標に関するセクションにて説明しています。

- IBMが消費する全世界の電力の75%を2025年までに、90%を2030年までに、再生可能電力から調達する。
- IBMの温室効果ガス排出量を、2025年までに基準年である2010年比で65%削減する(事業買収と売却を調整した値)。
- 2030年までに、実現可能な技術を用いてIBMの残存排出量と同等またはそれを上回る量の温室効果ガスを除去し、温室効果ガス排出量をネット・ゼロにする。また、残存排出量は2030年までにCO₂換算で35万トン相当、またはそれ以下とすることを目指す。

- + これらの目標はボランタリー基準である「温室効果ガス・プロトコル」を参考に、スコープ1、スコープ2、およびサード・パーティー・コロケーション・データセンターでの電力消費に関連するスコープ3の排出量を対象とします。
- + またIBMは、自社のソリューションを活用して環境に良い影響をもたらすお客様との取り組みや研究プロジェクトを、2025年までに100件開始することをコミットしています。例えば、IBM Researchは、実現可能な素材の発見を加速させ、新しい炭素除去ソリューションの開発を支援しています。
- 2021年から2025年にかけて、最低3,000の新規省エネルギープロジェクトを実施し、275,000メガワット時(MWh)のエネルギー消費量を回避する。
- データセンターの平均冷却効率を、2025年までに基準年である2019年比で20%向上させる。

IBMの新しい2025年の温室効果ガス排出量削減目標は、「国連の気候変動に関する政府間パネル(IPCC)」の科学者が、地球の温暖化を産業革命以前の水準から摂氏1.5度までに抑えるために必要と指摘している削減率を上回る基準となっています。

私たちのエネルギーと排出の目標およびレポーティングは、IBMが所有またはリースしている施設(Red Hat社を含む)で行われるすべての活動を対象としています。これらの施設には、IBMがエネルギー調達をせず、建物の運用管理をしていない、第三者が管理する施設にあるIBMデータセンター(別名コロケーション・データセンター)も含まれます。

省エネルギー

IBMの50年にわたるコミットメントを継続し、2021年には世界の190以上の拠点で936の省エネプロジェクトを実施し、9万MWhのエネルギー消費と2万6500トンのCO₂排出を回避し、990万米ドルを節約しました。¹

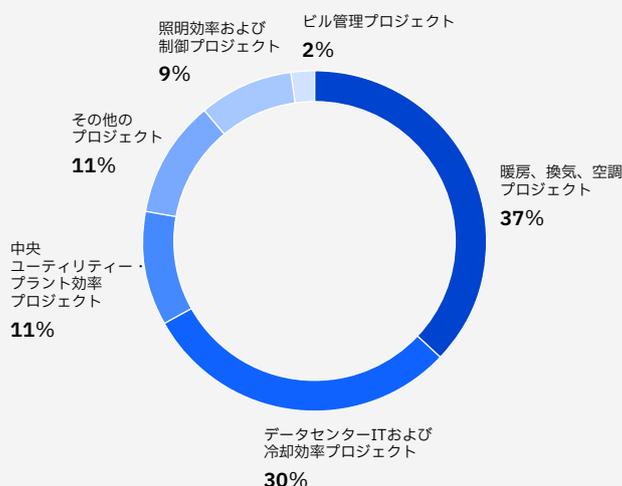
新型コロナウイルス感染症のパンデミックで建物が十分に活用されていない間、不要なエネルギー消費を回避するために、照明レベル、温度、およびその他のビル関連システムのスケジュールを調整しました。また、私たちのデータセンターでは、冷却装置とIT機器の両方のエネルギー効率を改善するプロジェクトを実施し、照明の改修を行い、ビルのインフラストラクチャーの運用効率を向上させました。

¹IBMの省エネルギー目標に対する実績を測定する際には、プロジェクトによる初年度の節約分のみを含めています。したがって、これらのプロジェクトによるIBMの総エネルギー節約量とCO₂排出回避量は、この単純な年間実績の合計よりも大きいものとなります。また、事業縮小、事業売却、あるいは燃料転換やオフピーク負荷シフトなどのコスト回避行動によるエネルギー消費量の削減は、省エネルギー実績には含めていません。



IBMは2022年6月に、温室効果ガス排出量の計算プロセスと基礎データに関する年次の外部限定的保証監査を完了し、新しい再生可能電力と温室効果ガス排出量削減目標に対する2021年末の進捗状況を公表する予定です。

2021年プロジェクト・タイプ別省エネルギー削減量



	2017	2018	2019	2020	2021
エネルギーと気候変動					
IBMの総消費電力量(メガワット時)	4,845,695	4,666,514	4,455,805	4,118,636	†
総電力消費量に占める再生可能電力の調達比率 (2025年までに75%が目標)	39.0	37.9	47.5	59.3	†
2005年基準年のCO ₂ 排出量に対するCO ₂ 排出量の削減率 (従来目標は2025年までに40%)	30.1	32.2	39.7	56.6	†
IBMの事業活動におけるCO ₂ 総排出量(単位:トン)	1,417,985	1,375,027	1,222,623	880,188	†

注:電力と排出の目標および報告は、IBMが所有またはリースしている施設(Red Hat社を含む)で行われるすべての活動を対象としています。これらの施設には、コロケーション・データセンターが含まれます。再生可能エネルギーによる電力調達には、契約による購入と、通常の系統電力を介して自動的にIBMに供給される再生可能エネルギー電力が含まれます。CO₂排出量削減データは、買取・売却を考慮して調整しています。

†IBMは、温室効果ガス排出プロセスと基礎データの外部限定的保証監査を完了した後、2021年のエネルギーおよび気候変動データを2022年6月に公表する予定です。

IBMのIoTと分析ソリューションを、IBMの25の主要な事業所における190棟の建物に展開し、IBMの全世界のエネルギー消費の41%をカバーしました。2021年には、このプログラムによって省エネルギーの機会が特定され、3,400MWhのエネルギーと356,000米ドルの経費を削減しました。

1990年から2021年までの間に、IBMは990万MWhの省エネルギーを達成しました。これはIBMの現在の年間エネルギー消費量の2倍以上に相当し、6億7000万米ドルの節約と460万トンのCO₂排出を回避することができました。

データセンターのエネルギー効率

IBMは、データセンターのエネルギー効率の管理・改善に総合的なアプローチを取っています。これは、既存スペースの改良による単位面積あたりのワークロードの改善から、ITインフラストラクチャーのモダナイゼーションとエネルギー消費の削減、そしてより効率のよいスペースの新設やリースまでが含まれます。

当社が管理する多くのデータセンターで電力使用効率(PUE)¹を計算し、またコロケーション・データセンターの事業者からPUEデータを取得しています。PUEデータを入手できない限られたデータセンターについては、業界平均のデータを使用しています。この方法を用いて、2021年の加重平均PUEを1.53と算出しました。² これにより、2019年を基準年として2025年までにデータセンターの平均冷却効率を20%向上させるという目標の達成に目途がつかしました。

2021年にIBMのマネージド・インフラストラクチャー・サービス事業を分社後、IBMのデータセンターの大半は、第三者が運用するコロケーションに存在しています。目標達成に向けてサポート・インフラストラクチャーの効率を向上させるために、ビル・オーナーと協働、協力できるような賃貸条件を策定し、交渉しています。

再生可能エネルギーの使用

2020年には、IBMの全世界の業務で消費される電力の59.3%が再生可能エネルギー源によるものでした。この内訳は、IBMが直接契約した電力供給会社からの供給が43.3%、残りの16%は既にグリッドのエネルギー・ミックスに含まれていたものです。2021年、新たに7件の再生可能電力契約を締結し、7カ国にわたる6件の既存契約およびリースで再生可能エネルギー供給を拡大し、引き続き再生可能エネルギーの利用を増加させました。IBMは、2021年の温室効果ガス排出インベントリーを公表する2022年6月に、2021年全体の進捗状況を公表する予定です。

再生可能エネルギーの電気消費量の報告には、実際に消費した送電網地域で発電されたもののみを計算に入れています。IBMは、自社で直接消費できないエネルギーも含む分離型再生可能エネルギー証明書(REC)は、再生可能エネルギー消費量を誇張する可能性があるため、購入しません。IBMが再生可能エネルギーの消費量を計算する方法の詳細については、当社の[Webサイト](#)をご覧ください。

¹電力使用効率(PUE: Power Usage Effectiveness)とは、データセンターが消費する総電力量をIT機器の消費電力量で割った比率のことです。値が1に近いほど、データセンターとその冷却装置のエネルギー効率が低いことを意味します。

²Kyndryl分社後にIBMに残ったデータセンターのみ含まれます。

CO₂排出量の削減

2020年、IBMの事業活動におけるCO₂排出量は、基準年2005年に対して56.6%減少しました(事業買収・売却を調整した値)。IBMは、自然由来のカーボン・オフセット購入を行って排出量の削減をすることは行いません。IBMは、新しい温室効果ガス(GHG)排出量削減目標に対する2021年の進捗状況を、2021年のGHG排出インベントリーとともに、2022年6月に公表する予定です。

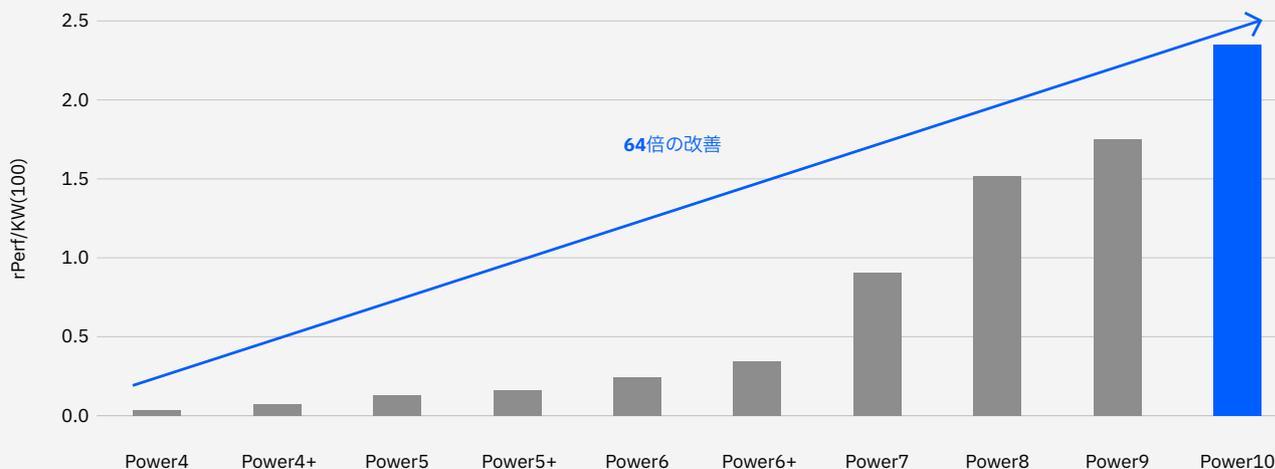
製品のエネルギー効率

IBMは、エネルギー効率を高め、リサイクル素材や環境に配慮した素材を採用し、製品使用後の再利用やリサイクルを容易にするよう製品を設計しています。20年以上にわたって、新しいサーバー製品の単位キロワット時あたりの処理能力を有効なアップグレード・パスのある旧世代製品と比較して改善するという目標を掲げてきました。IBMの最新Power10搭載サーバー「E1080」は2021年に発売され、前世代のIBM Power9搭載サーバーに比べて単位消費電力あたりの処理量(rPerf/キロワット[KW])を34%向上させました。

IBM Power®は、20年以上にわたって単位ワットあたりのシステム性能を向上させてきた歴史があります。2001年にPower4プロセッサを搭載した最初のシステムをリリースしてから、2021年にPower10プロセッサ搭載サーバーをリリースするまでに、IBM Powerファミリーはその性能を43倍向上しました。消費電力あたりの性能(rPerf/KW)を測定すると、IBM Powerプロセッサ搭載サーバーは64倍もの向上を示しています。

IBMは、米国EPAのENERGY STARプログラムによる製品の認証を継続しています。2021年にIBMには、ENERGY STAR基準の対象となるPower9ベースのサーバーが5モデルあり、そのうち4モデルが認証を受けました(S914、S922、S924、およびE950のモデル)。2021年に発売されたIBM Power10サーバーは、ENERGY STAR基準の対象外でした。また、IBMは2021年に4つのストレージ製品でENERGY STARの認定を受けています。

IBM Powerの相対的パフォーマンス、消費電力1キロワットあたり(rPerf/KW)の向上



参考資料:

[IBM Power Performance Report Power7 to Power10](#)

[IBM Power Systems Performance Report Archive \(Power8, Power7, Power6, and Power5\)](#)

注:

-Powerプロセッサの世代間比較は、マシンからマシンへのサーバーのアップグレードの可能性に基づいて行われます。

-Power4からPower6+の値は、rPerf SMT2に基づいています。Power7では、ハイエンドのrPerfの値はSMT4に基づいています。Power8およびPower9のrPerf SMT4の値が使用されています。

-公表されている消費電力値は、IBMの「最大測定消費電力」に基づいています。これは、最大の構成と最高の利用率に基づく最大の総合消費電力です。rPerfの構成はより小さく、100%の利用率で動作していない可能性があります。消費電力が一貫して公表されているモデル間の公正な比較のために、測定された最大消費電力を使用しています。

環境保全と生物多様性

IBMは、天然資源の保全と生態系の生物多様性の保護に役立つ包括的なプログラムと目標を掲げています。

水資源の保全

水資源を守り、流域を保護することは重要な優先事項です。IBMの水資源保全の目標は、水不足の地域にある大規模なIBMの拠点やデータセンターでの取水量を前年比で削減することです。2021年には、これらの拠点での取水量は2020年比で1.2%減少しました。

この目標の対象となる地域でのIBMの主な水の使用は、オフィスやデータセンターでの冷却と湿度調整（総取水量の40%）、水利（総取水量の31%）、および職場の生活用水（総取水量の29%）です。2021年の取水量削減努力には、自動水利システムの導入と景観用水利用全体の削減、冷却塔設備と貯水タンクの更新、水道管の継続的なメンテナンスがありました。これに加え、IBMは26,500立方メートル以上の水を再利用またはリサイクルして、景観用水利用や冷却塔システムで使用する補給水の補充に使用しました。さらに、新入社員研修で水の効率的な使用と節約の重要性を啓蒙しています。

また、IBMは水不足の地域以外の拠点でも、水の使用量を削減する機会を模索し続けています。2021年には、IBMの研究拠点が逆浸透膜浄水システムをアップグレードし、濃縮水(Rejected Water)を再利用できるようにするなど、さまざまな節約プロジェクトによって4万立方メートル以上の水を節約しました。

紙および紙/木材ベースの包装材

IBMは2002年以来、紙および紙/木材ベースの包装材の責任ある調達に関する自主的な目標を維持しており、IBMが直接調達する紙および紙/木材ベースの包装材は、持続可能な方法で管理された森林から調達することを要件にしています。サプライヤーは、紙および紙/木材ベースの包装材の調達先をIBMに開示するか、調達先がFSC(森林管理評議会)、PEFC森林認証プログラム、SFI(持続可能な森林イニシアチブ)、またはCSA(CSAグループ持続可能な森林管理システム)の基準などの公認された第三者認証制度によって持続可能に管理された森林からのものであると証明する証拠を提供しなければなりません。2021年、全世界でIBMが直接調達した紙および紙/木材ベースの包装材の99%以上(支出ベース)が、持続可能な方法で管理された森林に由来することを保証するサプライヤーから提供されました。



IBMは、エンタープライズ・リスク・マネジメントのプロセスにおいて、気候変動に関連するリスクを考慮しています。詳細情報は[15ページ](#)をご参照ください。

生物多様性

IBMは1991年以来、WHC(Wildlife Habitat Council)のメンバーです。IBMの4つの拠点(ニューヨークのIBM本社、ノースカロライナのIBM Research Triangle Park、およびカリフォルニアのIBM Almaden Research CenterとIBM Silicon Valley Laboratory)は、17年以上にわたり野生生物の生息地管理および保護教育プログラムに対してWHC保護認証を維持しています。2021年には、WHCと協力して花粉を運ぶ媒介者にやさしい生息地(ポリネーターガーデン)の作り方に関する教育資料を作成し、世界中のIBM社員に提供しました。また、2023年末までにグローバルのIBM拠点到ポリネーターガーデンを50カ所設置することを目標としました。この目標に向けて現在、計画・設計を進めています。

地域のさまざまな環境活動にボランティアで参加する社員によるエコチームが、生態系の多様性と保護を支援するプロジェクトをリードしています。21カ国の70のIBM拠点到またがる28のエコチームは、2021年に、学習イベントの開催、植樹、ポリネーターガーデンの維持、鳥の巣箱、および蜂の巣の管理、ビーチの清掃活動への参加など、約180の活動を実施しました。

	2017	2018	2019	2020	2021
水資源の保全					
水不足の地域のデータセンターおよびその他の大規模なIBMの拠点における年間取水量削減率(目標は前年比削減)	2.9	0.4	2.0	6.7	1.2

環境汚染防止と廃棄物管理

環境汚染の防止には、廃棄物の発生を元から断つことが一番です。これは1971年以来、IBMの環境汚染防止プログラムの基本的な信条です。発生した廃棄物については、包括的かつ積極的な廃棄物管理プログラムを通じて、環境汚染の防止に注力しています。IBMの廃棄物管理方法は、優先順位の高い順に次のとおりです。(1) 予防と発生源の削減、(2) 再利用、(3) リサイクル、(4) 再生、(5) その他の処理、(6) 埋立処分です。

非有害廃棄物

2021年、IBMは非有害廃棄物の目標を更新しました。2025年までにIBMの非有害廃棄物全体の90%以上(重量比)を、再利用、リサイクル、コンポスト、またはエネルギー回収(サーマルリサイクル)処理し、埋立と焼却処理を回避する。さらに、エネルギー回収(サーマルリサイクル)の割合をその10%以下(重量比)に抑えるというものです。この目標は、数十年にわたるIBMの過去の廃棄物管理目標に基づいています。

2021年、当社の業務により全世界で20,700トンの非有害廃棄物が発生しました。これにはIBMが所有する使用済みの製品、部品、材料が含まれ、IBMの全世界の非有害廃棄物の重量比で48%を占めています。IBMは、非有害廃棄物全体の94.2%(重量比)を埋立と焼却処分から回避しました。埋立と焼却処分されなかった非有害廃棄物のうち、エネルギー回収(サーマルリサイクル)に送られたのはわずか9.7%(重量比)でした。

これらの結果は、IT製品の再利用とリサイクルを促進するIBMの機器回収センターのグローバルネットワークによる使用済みIT材料の適切な管理、オフィス、カフェテリア、庭のゴミ収集インフラの改善によるゴミ分別の向上、カフェテリアから一部の不要な使い捨てプラスチック製品および包装を排除することによって達成されました。さらに、2021年に新たに開始した、社員および外部組織向けの家具寄贈プログラムにより、424トンの廃棄物の発生を回避し、推定20万ドルの廃棄費用を削減しました。

	2017	2018	2019	2020	2021
非有害廃棄物の埋立・焼却の回避					
合計(トン×1,000)	36.7 [†]	34.0 [†]	31.5 [†]	22.1 [†]	20.7
埋立または焼却から回避された重量比率 (目標は2025年までに90%)	87.7 [†]	89.4 [†]	87.3 [†]	83.3 [†]	94.2
エネルギー回収(サーマルリサイクル)に回された廃棄物の 重量比率(2021年の目標は10%以下)	-	-	-	-	9.7

[†]2017~20年の間に、有害廃棄物として適切に管理されている一部の電池が、誤って非有害廃棄物として報告されていました。変更内容は極めて小さいものの、この有害廃棄物の除去量で実績を更新しています。

製品再利用とリサイクル

IBM使用済み製品プログラムによって埋立または焼却処理に送られたIT製品の総廃棄物の重量比率(目標は重量比で合計3%を超えないこと)

0.7	0.7	0.8	0.5	0.3
-----	-----	-----	-----	-----

カフェテリアの使い捨てプラスチック

IBMは2021年に、全世界のIBM管理下のカフェテリアで、2025年までに削減可能な使い捨てプラスチック製品(カップ、ストロー、食卓食器類、皿、持ち運び用バッグ、食品容器など)を廃止する取り組みをさらに進めるという目標を設定しました。2021年には、最大のカフェテリア・ベンダーと協力し、17カ国にまたがる37カ所のIBM管理下のカフェテリアで使用されている使い捨てプラスチック製品の特定に重点を置きました。これらの使い捨てプラスチック製品の代替品として、再利用可能なもの、または各事業所が所在する地域のリサイクル/コンポストのインフラに適合するものを特定し、2022年に展開を開始する予定です。

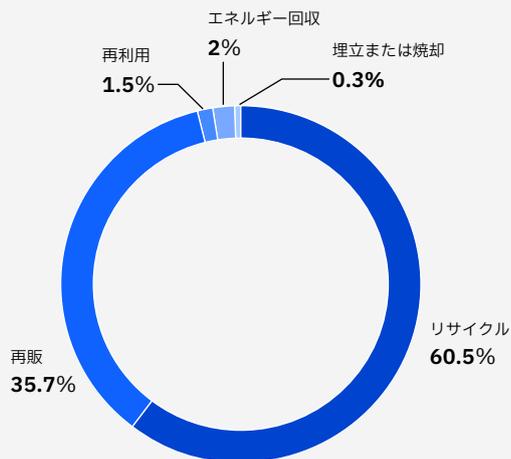
製品の包装

IBMは2021年に、2024年末までにIBMロゴ入りハードウェアの包装から、必要不可欠でないプラスチック使用をなくすという目標を設定しました。必要不可欠なプラスチック包装については、100%再利用可能、リサイクル可能、または堆肥化可能、あるいは技術的に可能な限り30%以上のリサイクル材を組み込んだ設計とすることを目標としています。目標の達成に向け、パッケージング・エンジニアとロジスティクスの専門家チームを設立しました。このチームはプラスチック製包装資材の棚卸しを行い、必要不可欠なものであるかどうかを判断しました。必要不可欠でないものを排除し、残ったものについては代替品の可能性の検討を開始しました。

現在までに、18の使い捨てプラスチック包装の廃止と資材代替プロジェクトが特定され、さまざまな調査・実施段階にあります。2021年に完了した2つの具体的なプロジェクトは次のとおりです。

- 風雨から部品や機械を守るために使用されていたストレッチ・フィルム(低密度ポリエチレン)の除去。このプロジェクトの実施により、年間1.9トン、もしくは23.8万メートルのストレッチ・フィルムの資材削減が見込まれます。
- IBM z Systems®、Power、およびストレージ製品に使用される高リサイクル成分のポリエチレン製緩衝材の認定と実装。これらの取り組みにより、新品の包装材使用量を60%削減しました。このプロジェクトの実施により、年間90トンの資材削減が見込まれます。

2021年使用済みIT製品の処理方法



製品再利用とリサイクル

IBMは何十年にもわたり、製品の保守やアップグレードのしやすさ、製品に使用されている資材の再利用、リサイクル、および回収のしやすさなどに配慮して製品を開発してきました。また、使用済み製品の再利用またはリサイクルを行い、埋立または焼却に回される廃棄物量が総処理量の3%(重量比)を超えないことを長期的な目標として掲げています。IBMは2021年、18,000トン以上の使用済み製品および製品廃棄物を処理し、97.7%(重量比)が再利用、再販、またはリサイクルに回され、2.0%が最終処分としてエネルギー回収(サーマルリサイクル)に送られ、0.3%が埋立または焼却に回されました。1995年に製品廃棄物に関する報告を開始して以来、IBMは世界中で112万トン(24億6000万ポンド)の製品および製品廃棄物を処理してきました。

サプライヤーの環境目標

2010年以降、IBMはすべての1次サプライヤーに対して、独自の社会・環境管理システムを構築すること、またエネルギー管理、温室効果ガス排出量削減、および廃棄物管理の領域で定量的な目標を設定し、その目標に対する進捗状況を公開することを求めています。これは、IBMがハードウェア、ソフトウェア、およびサービスのサプライヤーと共にレスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA)行動規範を展開する上で重要な側面です。

IBMは2021年、サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量削減の加速に役立てるため、また、サプライヤーがサステナビリティの幅広いテーマについて責任を持ち、その能力を高めることを奨励するために、3つの目標を設定しました。これらの目標は次のとおりです。

- 排出量が多いビジネス分野の主要サプライヤーに対し、産業革命以前の水準から摂氏1.5度までに地球温暖化を抑制するという国連IPCCの科学的勧告に沿った、スコープ1およびスコープ2の温室効果ガス排出に関する排出量削減目標を2022年までに設定することを求める。
- + 2021年には、物流、航空、ホテルのサプライヤー（目標範囲に含まれるサプライヤーの28%に相当）と協力して、排出量削減目標に関する情報を収集し、国連IPCCの勧告との整合性を判断するための評価を開始しました。2022年には、残りの対象範囲内にあるサプライヤーに連絡し、目標の評価を完了させ、まだ目標を達成していないサプライヤーと協力して行動計画を策定する予定です。
- 2021年末までに、IBM製品の全世界の流通に関わる主要な輸送業者および出荷業者と協力して、主要車両の排出原単位（炭素強度）の個別基準値を設定する。2022年から、各サプライヤーと協議して、サプライヤーがIBMに提供するサービスを対象とした車両の排出原単位（炭素強度）の削減目標を設定する。
- + 2021年には、物流の上位5社と協業し、物流業務の車両の排出原単位（炭素強度）の基準値を設定しました。2022年には、これらのサプライヤーと協力し、車両の排出原単位（炭素強度）についてより多くの知見を得て、削減目標を設定する予定です。
- 「持続可能性リーダーシップ・シンポジウム」を毎年開催し、環境スチュワードシップに該当する領域での排出量の多い事業部門のサプライヤーの進捗と功績を表彰する。
- + 2022年後半には、初の「サプライヤーの持続可能性リーダーシップ・シンポジウム」を開催する予定です。

浄化

IBMでは、旧拠点と現拠点で発見された環境汚染を迅速に浄化し、将来の汚染を防止するための積極的な対策に取り組んでいます。1977年に、ある事業所で地下水汚染が初めて発見されたとき、IBMは自主的に世界中の製造・開発拠点で地下水の監視を開始しました。現在、IBMでは、現在および過去の事業所に、2,000本以上の監視用の井戸を設置しています。

IBMは2021年、現在操業中の3つのIBM拠点と12の旧IBM拠点で稼働する浄化システムで、地下水と土壌蒸気から約10,200ポンドの溶剤を除去しました。また、IBMは、さらに1カ所の旧拠点における浄化の金銭的責任を負っています。

米国の環境保護法の一つ、スーパーファンド法に基づき、IBMは米国内の一部の第三者所有地の浄化活動にも携わっています。スーパーファンド法では、敷地の運営および／または敷地への廃棄物の出荷が当時合法であり、また当時のベスト・プラクティスであっても、それらにかかわらず、廃棄物源を含む敷地の汚染に関わったすべての関係者に対して遡及的に責任が課されます。IBMは現在、19カ所のスーパーファンド法の適用を受ける敷地で浄化活動に参加しているか、何らかの金銭的責任を負っています。

テクノロジーと専門知識を活用して、お客様と世界に貢献する

IBMは今後も、テクノロジーと専門知識を活用して、お客様の環境面での持続可能性を高める支援や、環境問題へのソリューションを加速させていきます。

AIを活用し、廃棄物の埋立の削減に貢献

イタリア最大の廃棄物管理・リサイクル企業であり、マルチ・ユーティリティの主要企業であるHera社は、最前線で廃棄物の削減と環境への影響の最小化に取り組んでいます。Hera社の担当者は、工場に搬入された廃棄物を手作業で分析し、回収可能なものを下流の選別に回す支援をしています。それは大変な作業です。89の工場では1,400人の監視員が、毎年630万トンもの廃棄物を処理しています。Hera社はIBMと協力し、AIによる自動化がどのように効率を改善し、より多くの素材を新しい用途に流すことができるかを検討しました。IBM Garage™を利用し、IBM Watson® StudioとIBM Watson Machine Learningの技術を取り入れることで、Hera社とIBMはわずか8週間でMVP (minimum viable product: 実用最小限の製品) を共同作成して、リリースしました。この製品は個々の回収ポイントでゴミをビデオ撮影し、AIを使って再生・再利用に値するプラスチック廃棄物を認識するものです。そして、回収可能な廃棄物を見つけられるようにAIを訓練し、MVPの規模を拡大するための取り組みを続けています。詳細は[こちら](#)をご覧ください。

データとAIを活用してインサイトを導き出す

企業は、持続可能性に関する活動進捗を定量的に示す必要性がますます高まっていることに気づきつつあります。IBMは、環境がビジネスに与える影響とビジネスが環境に与える影響を企業が評価できるようにするための、AI搭載ソフトウェアのポートフォリオを増やしています。最近買収したEnvizi社もその一つです。企業は、Envizi社のテクノロジーとIBMのより広範なAI搭載ソフトウェアを共に使用することで、企業の環境イニシアチブと日常業務における運用エンドポイントとの間で生成されるフィードバックを自動化できるようになります。これは、持続可能性への取り組みを、よりスケーラブルにするために重要なステップです。例えば、EnviziをIBM Maximo®資産管理ソリューション、IBM Sterling®サプライチェーン・ソリューション、およびIBM Environmental Intelligence Suiteと統合し、環境条件が業務に与える影響を評価・計画することで、企業のレジリエンスを高める支援をします。詳細は[こちら](#)をご覧ください。

再生可能電力市場の成長を支援

米国のメイン州は、再生可能な資源の利用を促進しています。これは、分散型発電設備と電力消費者をつなぐための電力流通事業に大きな変化をもたらしました。IBMは、メイン州最大の電力会社の1つであるVersant Power社が、再生可能電力市場の成長をサポートするために、新しいビジネス・プロセスを定義し、システムをアップグレードする支援をしました。2021年半ばにこの改良型システムが導入されて以来、メイン州の電力供給には新たに11の再生可能発電施設が加わり、17.4メガワット(MW)の容量がオンライン化されました。今後2年以内にさらに342.7MWが追加される予定です。

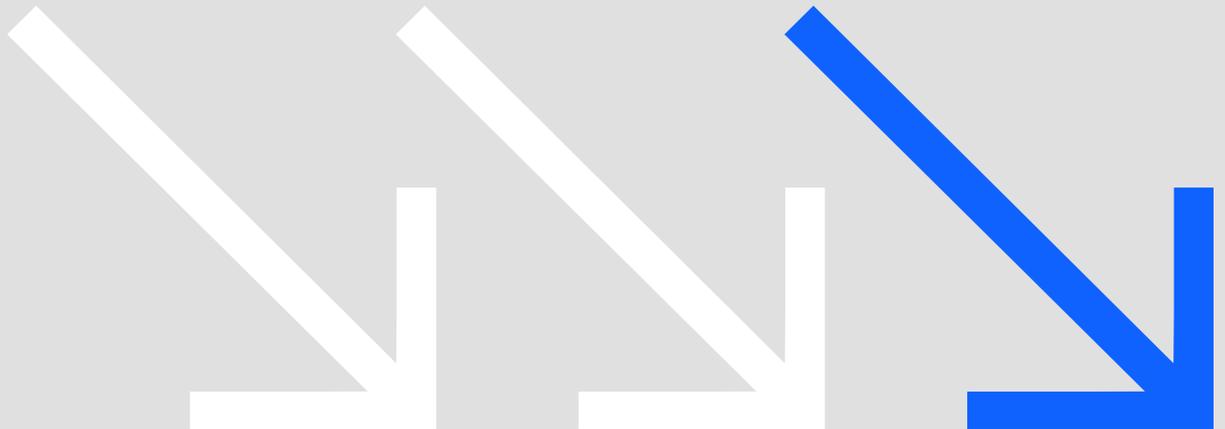
より持続可能な素材の発見を加速

IBMの研究者は、AI、ハイブリッドクラウド、量子コンピューティングを駆使して、より持続可能な新素材の発見を加速しています。素材発見の分野では、新素材の特定に10年の研究期間を要したり、開発に1,000万ドルから1億ドルの費用がかかったりすることもあります。IBM Researchで開発されたAIを活用したAccelerated Discovery (発見加速)アプローチは、高度なコンピューティング技術の組み合わせにより、研究者が特定の特性を持つ新素材を迅速に設計し、より持続可能な製品の開発、気候変動の緩和などに活用できるようにするものです。このアプローチの最近の成功例には以下があります。

コンピュータ・チップ: 光酸発生剤(PAG)は、コンピュータ・チップの製造において重要な役割を担っていますが、半導体製造に使用される化学物質のうち、近年、世界の環境規制当局の監視が強化されているものの1つです。IBMの研究者たちは、環境特性を改善した新しいPAGの設計と合成のプロセスを加速させることができました。詳細は[こちら](#)をご覧ください。

炭素回収: 目に見えず、回収が困難なCO₂は、気候変動への取り組みにおいて大きな課題となっています。発生源での回収が、環境への放出を抑制する最も有効な方法のひとつと考えられています。IBMの研究者は、工業プロセスで排出されるCO₂を回収するための既存の分離膜に代わる、より効率的で安価な分離膜を可能にする数百の分子構造を特定しました。現在、研究者はこれらの候補分子の評価を行っています。詳細は[こちら](#)をご覧ください。

付録



主な表彰と認定

IBMの企業責任の取り組みは毎年、世界中の出版社、支援団体、政府、非政府組織から評価されています。以下は、2021年から2022年初頭にかけての当社の受賞と認定に関するハイライトです。

Fast Company「イノベーターに最適な職場」(2021年:5位、84位からランクアップ)

ロイター「責任あるビジネス・アワード 2021」—DE&Iの最終候補

フォーチュン誌「働きがいのある会社ランキング 2021」—72位

PEOPLE/Great Place to Work「50 Companies That Care 2021」

AnitaB.org「2021年女性技術者が活躍する企業ランキング」

Human Rights Campaign「2021年LGBTQの平等にとって最適な職場」

Ethisphere「2021 World's Most Ethical Companies(世界で最も倫理的な企業)」

3BL Media「Best Corporate Citizens of 2021」

AI Breakthrough Awards 2021 —「Best Overall Natural Language Processing Company」

Global CSR Awards 2021「Best Environmental Excellence Award(環境最優秀賞)」—プラチナ賞

JUST Capital 2022「JUST 100」— 総合19位、業界1位

フォーチュン誌「世界で最も賞賛される企業 2021」— 総合46位、ITサービス業界3位

Business Intelligence Group「2021サステナビリティ・リーダーシップ・アワード」(団体)

サステナブル市場へのコミットメントに対する、英国チャールズ皇太子による「2021年 テラカルタ(Terra Carta)勲章」受章

Institute of Directors(インド)「2021 Golden Peacock Global Award for Sustainability(ゴールデン・ピーコック・グローバル・アワード サステナビリティ部門)」

S&P Global Platts「2021 Global Energy Awards — エネルギー消費者サステナビリティ賞」

SEAL Awards —「2021年SEALサステナブル製品賞」(IBM z15™向け)

Telecommunications Industry Association(米国電気通信事業者協会)「2021年グローバル・サステナビリティ賞」

フォーチュン誌「Best Big Companies to Work For 2021(働きがいのある大企業)」—14位

フォーチュン誌「Best Large Workplaces in Technology 2021(テクノロジー分野の働きがいのある大企業)」— 13位

「2022年軍に優しい雇用主」—第3位

Winds of Change誌「Top 50 Workplaces for Indigenous STEM Professionals 2021(先住民のSTEM専門職が活躍できる職場)」

IBM Canada— 2021年に、3年連続で「Canada's Best Diversity Employers(カナダで最高の多様性のための雇用主)」の1社に認定

フォーブス誌とStatista「America's Best Employers for New Grads 2021(新卒者にとっての米国の最優秀雇用主)」の1社にIBMを認定

フォーブスとStatista「America's Best Employers for Diversity 2021(多様性のための米国の最優秀雇用主)」の1社にIBMを認定

トップ・サプライヤー

IBMの生産および物流調達のサプライヤーは、当社のハードウェア事業と製品流通業務を支援し、サービスおよび一般調達のサプライヤーは、お客様サービス、ソフトウェア提供、社内業務を支援しています。以下は、2021年におけるIBMの各カテゴリーの上位50社の一覧で、企業責任報告書がある場合は、そのリンクも掲載されています。（企業名をクリックするとレポートに移動します。）

生産および物流

以下の50社は、このカテゴリーにおけるIBMの支出の89%を占めています。

II-VI Incorporated	Marvell
AcBel Polytech	Mercury Corporation
Amkor Technology	Micron Technology
Advanced Energy	Molex
Amphenol	NCR
BDT Media Automation	NEC Platform Technologies
Benchmark	日本通運
Broadcom	NVIDIA
Celestica	Redsis
Cisco	Samsung
Delta Electronics	Seagate
Deutsche Post DHL	SK hynix
FedEx	SMART Modular Technologies
Flex	ソニー
富士電機	Super Micro Computer
富士フイルム	Teleplan
富士通	東芝
Geodis	Trenton Systems
GlobalFoundries	UPG
Intel	UPS
Iron Mountain	Venture Corporation
Jabil	WESCO
Kioxia	Western Digital
京セラ	Wistron
Lenovo	Zollner Elektronik

サービスおよび一般調達

以下の50社は、このカテゴリーにおけるIBMの支出の47%を占めています。

Adecco	Kyndryl
Akamai	Lenovo
Amazon Web Services	Manpower Group
Aon	MetLife
Apleona	Microsoft
Artech	NTTグループ
AT & T	Open Systems Technologies
Beijing Foreign Enterprise Service	Oracle
BMC Software	Persistent Systems
BrandMuscle	Rocket Software
Broadcom	Salesforce
Capgemini Engineering	SAP
CBRE	SDI Incorporated
Cisco	ServiceNow
Cloudera	SHI International
Collabera	State Street
Computer Task Group	住友商事
CRESCO Group	Tech Mahindra
Dell Technologies	The Employment Solution
Deloitte	TIS INTEC Group
Ernst & Young	UNICOM Systems
George P. Johnson	Verizon
HCL Technologies	Westcon-Comstor
Infinite Computing Systems	Willis Towers Watson
Jones Lang LaSalle	WPP



日本アイ・ピー・エム株式会社
〒103-8510
東京都中央区日本橋箱崎町19-21

© 2022 International Business Machines Corporation.
All rights reserved.

IBM、IBMロゴ、IBM.com、Be Equal、Emb(race)、IBM Cloud Pak、IBM Garage、IBM Research、ibm Sterling、IBM Volunteers、IBM Watson、Maximo、Open P-TECH、P-TECH、Power、SkillsBuild、z Systemsおよびz15は、世界中の多くの管轄地域で登録されているInternational Business Machines Corp.の商標または登録商標です。

Red Hat社は、Red Hat, Inc.またはその子会社の米国およびその他の国における登録商標です。Intel社は、Intel Corporationまたはその子会社の米国およびその他の国における登録商標です。Microsoft社は、Microsoft Corporationの米国、その他の国、またはその両方における商標です。その他の製品名やサービス名は、IBMや他社の商標である場合があります。