大和総研
Daiwa Institute of Research

2025 年 5 月 13 日　全 10 頁

「反 DEI」にいかに立ち向かうか

米国における「DEI バックラッシュ」の展開と日本企業への示唆

金融調査部 研究員　中 澪

[要約]

- 米国において、ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DEI）の推進に対するバックラッシュ（反動、揺り戻し）が勢いを増している。近年の米国における「DEI バックラッシュ」は、明確な背景や目的を持った個人や組織の運動によって仕掛けられたものである。その初期には一部の企業の LGBTQ＋に関する取組みが標的とされ、その後、大企業の DEI 全般へと標的が移されていった。

- バックラッシュの担い手は、株主提案を手段として企業に DEI の中止等を要求している。しかし、そのような株主提案はほとんど賛成を得られずに否決されており、運動に対する投資家の支持はまったくといってよいほど集められていないと考えられる。国際社会は、人権の観点から米国企業に DEI の維持を求めている。

- 第 2 次トランプ政権の誕生は、リスク回避的な企業行動を誘発している。特に、法的責任の観点から、連邦政府と取引関係のある企業等を中心に取組みからの撤退が広がるかもしれない。一方、企業の社会的責任としての取組みまでもが停滞するとすれば、市民社会の多様なステークホルダーとコミュニティに対する影響が懸念される。

- マイノリティの権利保障が後退している今だからこそ、DEI の推進は、企業が人権を尊重し、社会的責任を果たすための企業行動として大きな意義を持つ。米国の法的・政治的環境の下で事業活動を行う日本企業がこれからの DEI 推進のあり方を検討する上では、バックラッシュに立ち向かった米国企業の対応が参考になると考えられる。

第 2 次トランプ政権の誕生と「反 DEI」の増長

「私は、人種とジェンダーを公的・私的生活のあらゆる側面へ持ち込もうとする政策を終わらせる。（中略）米国政府の方針として、今日から性別は男女の 2 つのみとする。」（以下、特に断りのない限り日本語訳は筆者による。）

2025 年 1 月 20 日、第 47 代米国大統領に就任したドナルド・トランプ氏は、就任演説でこのように述べ、多様性の推進に対して否定的な姿勢を明確にした。そのような姿勢はすぐに大統領令という形で体現され、就任初日には、連邦政府の「過激で無駄な」ダイバーシティ、エクイ

このレポートは投資勧誘を意図して提供するものではありません。このレポートの掲載情報は信頼できると考えられる情報源から作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。また、記載された意見や予測等は作成時点のものであり今後予告なく変更されることがあります。㈱大和総研と大和証券㈱は、㈱大和証券グループ本社を親会社とする大和証券グループの会社です。内容に関する一切の権利は㈱大和総研にあります。無断での複製・転載・転送等はご遠慮ください。

ティ＆インクルージョン（DEI）を終了させる大統領令（第 14151 大統領令）に署名した。さらに、翌日には「違法な差別」の撤廃と「能力に基づく機会」の復活を命じる大統領令（第 14173 大統領令）に署名した[1]。米国では大統領選挙の前から「反 DEI」を掲げる保守運動（以下、「反 DEI 運動」とする）が勢いを増していたが、第 2 次トランプ政権の誕生によって、DEI を推進する企業に対して抑圧的な法的・政治的環境が急速に形成・強化されている[2]。

本稿では、2020 年代以降の米国における「DEI バックラッシュ（反動、揺り戻し）」の展開過程を詳細に記述するとともに、米国企業の対応を確認する。次に、資本市場や国際社会がいかにバックラッシュと対峙しているのかを確認する。これらを踏まえた上で、米国企業に対する影響と、日本企業の DEI に対する示唆を議論したい。

1. 米国における「DEI バックラッシュ」の展開

(1) 初期の標的は LGBTQ＋に関する取組み

米国企業による DEI の見直しが相次いでいる背景には、保守化する米国の法的・政治的状況の下で[3]、反 DEI 運動が勢いを増していることがある。このような運動が目立ちはじめたのは 2023 年頃からで、初期の標的は LGBTQ＋、特にトランスジェンダーの人々であったと考えられる。2023 年、ビールの「バドワイザー」等のブランドを展開するアンハイザー・ブッシュ・インベブが、トランスジェンダーのインフルエンサーをマーケティングに起用したことで不買運動に直面した。また、小売チェーンのターゲットは、同年 6 月の「プライドマンス」（毎年 6 月は「プライドマンス（プライド月間）」と呼ばれ、LGBTQ＋の権利保障を求めるパレードや関連のイベント等が行われる）に向けて LGBTQ＋の権利にちなんだ商品を販売したことで脅迫や迷惑行為を受け、一部の店舗から商品を撤去する事態に陥った。

このような展開が見られたのち、2024 年頃からは LGBTQ＋の権利擁護団体である「Human Rights Campaign (HRC) Foundation」が算出する「Corporate Equality Index (CEI)」に参加する企業が標的とされはじめる。CEI は、2002 年から開始された LGBTQ＋包摂に関する企業評価で、企業の方針、福利厚生、文化、社会的責任という 4 つの基準から LGBTQ＋にとっての働きやすさを評価するものである。2024 年のプライドマンス以降、一部の米国企業が相次いで CEI に参加しない方針を取ったことが報じられた。

2024 年 6 月には農村ライフスタイル小売チェーンのトラクター・サプライが、HRC とのデー

[1] これらの大統領令等に対しては多くの訴訟が提起されており、執行をめぐっては流動的な状況である。
[2] とりわけ、就任演説における「性別は男女の 2 つのみ」との発言に象徴されるように、ジェンダー・アイデンティティの多様性や流動性を認識する考えや実践を徹底的に抑圧しようとしている。「性（sex）」の生物学的な定義のみを認める大統領令（第 14168 大統領令）や、トランスジェンダーの人々を軍務から排除する大統領令（第 14183 大統領令）、19 歳未満の人々の性別移行のための医療アクセスを大幅に制限する大統領令（第 14187 大統領令）に見られるように、さまざまなマイノリティの中でも特にトランスジェンダーやノンバイナリーの人々の権利保障は著しく後退しているといえる。
[3] 企業の DEI に不確実性をもたらす状況は、第 2 次トランプ政権が誕生するより前から生み出されていた。米国では 2022 年、人工妊娠中絶の権利を認めた 1973 年の「ロー対ウェイド判決」が覆されたり、2023 年に大学入試におけるアファーマティブ・アクションに違憲判決が出されたりと、多様性の推進に逆風が吹いていた。

タ共有を終了することが伝えられた。8 月には自動車メーカーのフォード、生活家電チェーンのロウズ、二輪車メーカーのハーレーダビッドソン、飲料メーカーのブラウンフォーマンが CEI に参加しないことが報じられた。9 月には、電動工具メーカーのスタンレーブラックアンドデッカーと飲料メーカーのモルソン・クアーズがこの流れに加わった（図表 1）。

これらの事例から、2023 年から 2024 年末頃までは、バックラッシュの対象が LGBTQ＋に関する企業の取組みに集中していたことが分かる。また、男性的な、あるいは農村的なライフスタイルに関連した製品を取り扱う企業が主な標的にされていたと考えられる。

図表 1 DEI をめぐる米国企業の主な動向（2023 年 6 月から 2024 年 9 月）

年月	企業	企業を取り巻く状況や対応
2023年6月	ターゲット	2023年、プライドマンスの6月にLGBTQ＋をテーマとした製品を販売したことに対するバックラッシュを経験する。2024年5月、LGBTQ＋をテーマにした製品の販売を縮小。2025年1月、採用目標を含む人種間平等に関する施策と、多様性に関する外部調査への不参加を発表
2024年6月	トラクター・サプライ	DEI目標を廃止するとともに、DEIに関わるすべての職務を撤廃する。LGBTQ＋プライドに対する支援や、LGBTQ＋の権利擁護団体であるHuman Rights Campaign（HRC）とのデータ共有を終了する
2024年7月	ディア＆カンパニー	「文化的に意識の高い」イベントへの支援を止める、社内の研修資料から「社会的に動機付けられたメッセージ」を削除する
2024年8月	フォード	従業員リソースグループの目的を見直し、属性に限らず誰もが参加できるようにする。HRCの「Corporate Equality Index（CEI）」などの外部調査には参加し
2024年8月	ロウズ	複数に分かれていた従業員リソースグループを統一化する。HRCの調査には参加しない。外部のイベント等への支援を停止する
2024年8月	ハーレーダビッドソン	外部組織の取組みに対する支援や提携を見直す。LGBTQ＋プライドへの支援を停止。HRCとの関係を終了。2024年4月以降、DEIを実施していないことを
2024年8月	ブラウンフォーマン	DEIの成果と役員報酬の連動、従業員とサプライヤーの多様性目標を廃止。HRCのCEIには参加しない
2024年9月	スタンレーブラックアンドデッカー	DEIを抜本的に見直す。HRCを含む、外部機関が実施する調査には参加しない
2024年9月	モルソン・クアーズ	マイノリティの代表性と役員報酬の連動、サプライヤーの多様性目標を廃止する。HRCの企業評価には参加しない

注：年月は報道等の公表年月を指す
出所：各社ウェブサイト及び報道等より大和総研作成

(2) 運動の標的が大企業の DEI 全般に拡大

2024 年 11 月頃から、バックラッシュの展開に変化が見られるようになる。以前のように一部の取組みだけではなく DEI 全般が運動の標的となり、さまざまな業種で日本においてもよく知られた大企業が DEI を見直す事例が目立ちはじめた。このような事例は、大統領選挙でトランプ氏が勝利して以来、顕著に見られるようになった。

ウォルマートは、HRC とのデータ共有中止、サードパーティー業者によるウォルマート公式ウェブサイトでの LGBTQ＋をテーマとした子ども向け商品の販売禁止、公式コミュニケーションにおける「DEI」と「Latinx」（「ラテンアメリカ系」という意味で、男性形（Latino）と女性形（Latina）を区別しない形）という用語の不使用、人種間平等に向けたフィランソロピー（企業の社会貢献

活動）の契約更新停止等、複数の DEI プログラムから撤退すると報じられた（図表 2)。

2024 年 12 月にはアマゾンが DEI を縮小、2025 年 1 月にはフェイスブックやインスタグラム等のソーシャルメディアを運営するメタ・プラットフォームズとマクドナルドが DEI の見直しや縮小を行ったとされる。第 2 次トランプ政権の発足以後は、2 月にシティグループが DEI 目標を廃止し、求職者や面接官の多様性に関する要件を削除した。また、グーグルが DEI 関連の採用目標を終了するとともにその他の取組みも見直す方針であることが伝えられた。第 2 次トランプ政権の発足後に DEI の見直しや廃止を決定したとされる企業の中には、反 DEI の大統領令や政策変更をその理由に言及する企業もある。

図表 2 DEI をめぐる米国企業の主な動向（2024 年 11 月から 2025 年 2 月）

年月	企業	企業を取り巻く状況や対応
2024年11月	ウォルマート	HRCとのデータ共有を行わない、サードパーティー業者に対してウォルマートの公式ウェブサイトでLGBTQ＋をテーマとした子ども向け商品の販売を禁止、公式コミュニケーションにおいて「DEI」と「Latinx」という語を用いない、ウォルマート財団による人種間平等のためのフィランソロピー・プログラムの契約更新を停止
2024年12月	アマゾン	多様性の確保に関する「時代遅れの取組み」を終了。2025年1月、ウェブサイトからトランスジェンダーと黒人の権利に関する記述が削除される
2025年1月	メタ・プラットフォームズ	DEI専門部署を廃止。チーフ・ダイバーシティ・オフィサーは「アクセシビリティとエンゲージメント」のポジションに異動。「エクイティ＆インクルージョン」プログラムを廃止し、代わりに「バックグラウンドによらず、偏見を軽減するための、公平で一貫性のある実践のためのプログラム」を確立。多様性を考慮した調達方針を廃止し、中小企業からの調達を重視。異なる背景を持った候補者を重視し続けるものの、多様性を考慮した採用方法を終了。人種とジェンダーの代表性に関する目
2025年1月	マクドナルド	マイノリティの代表性に関する目標設定をしない代わりに、インクルージョンの実践に焦点を当てる。外部調査への参加は停止し、内部の取組みに注力。インクルージョンに関する議論を深めることを優先し、DEIに関するサプライヤーとの協働プログラムを停止。インクルージョンを重視する価値観と実際の仕事内容に合わせて、ダイバーシティ・チームの名称を「グローバル・インクルージョン・チーム」に変
2025年2月	シティグループ	DEI目標を廃止し、求職者や面接官の多様性に関する要件を削除する
2025年2月	グーグル	DEI採用目標を終了。その他の取組みも見直しを検討する。親会社のアルファベットはアニュアルレポートからDEIに関する記述を削除

注：年月は報道等の公表年月を指す
出所：各社ウェブサイト及び報道等より大和総研作成

(3) 反 DEI 運動の論理と戦略

反 DEI 運動の例として、インフルエンサーで保守活動家として知られるロビー・スターバック氏は、ソーシャルメディアの X（旧 Twitter）上で DEI に取り組む企業を標的として、フォロワーにボイコットを呼びかける運動を展開している。2024 年 6 月以降に DEI の見直しや撤退を決めたトラクター・サプライ、ディア＆カンパニー、フォード、ロウズ、ハーレーダビッドソン等は、スターバック氏に標的とされた企業である。

日本経済新聞社が行ったインタビューは、スターバック氏による反 DEI 運動の論理や戦略を

明らかにしている[4]。スターバック氏は、DEI は白人やアジア系に対する「逆差別」であり、企業による特定の人種への採用枠の割当ては「違法」であると主張している。DEI における「公平性（equity)」は「共産主義的な考え方で、資本主義に反する」ものであり、ジェンダー平等を例に「機会の平等についてのいくつかの議論は、すでに時代遅れになっている」との見解を述べている。また、運動の戦略については、まずは保守層の顧客が多い企業を狙い、それらの企業での成功を下地として誰もが知る大企業へと広げる戦略を取ったことが明かされている。運動の目標は、「すべての米国企業で DEI 施策をなくすこと」であるという。

バックラッシュの担い手はスターバック氏のような影響力のある個人だけではない。例として、保守系シンクタンクと自らを称し、反 DEI や気候変動の否定等を掲げる全米公共政策研究センター（NCPPR）や、「倫理の推進」を掲げ、規制等を通じた経済への介入が弱い「小さな政府」を志向する保守系の全米政策法律センター（NLPC）が挙げられる。NCPPR は企業を標的としたキャンペーン“Free Enterprise Project”を立ち上げており、その手段として株主提案を用いている。2024 年以降は、シティグループやザ・コカ・コーラ・カンパニー、ペプシコ、MGM リゾーツ・インターナショナル等に対し、反 DEI の株主提案が出されている。NLPC も、企業を標的としたキャンペーンである“Corporate Integrity Project”を実施しており、反 DEI 株主提案を行っている。米国における DEI バックラッシュは、このような明確な背景や目的を持った個人や組織によって、さまざまな手段を用いて仕掛けられたものであることが分かる。

2. 資本市場と国際社会はいかに対峙しているか

(1) 反 DEI 株主提案の内容と圧倒的な反対

反 DEI 運動が広がる中、資本市場においては、このような運動に対する投資家の支持はほとんど集められていない。NCPPR や NLPC がこれまでに提出した反 DEI 株主提案は、ほとんど賛成票を得られずに否決されている（図表 3)。

2023 年、NLPC はマイクロソフトに対して「ジェンダーに基づく報酬格差とそれに伴うリスクについての報告」を求める株主提案を出している。その内容は、同社が性別移行（出生時に割り当てられた性別ではなく、性自認に合致するように外見や身体のあり方を変えること）の費用を保険でカバーしているのに対して、「ディトランジション」（性別移行を経験した後でまた別のあり方に移行したり、一時的に中断したりすること）を求める人にはその費用をカバーしていないのは不平等であるとの主張に基づき、福利厚生を含む報酬のジェンダー格差と、このような福利厚生を提供することに伴うリスクについての報告を求めるものであった[5]。同株主提案の賛成率は 1.0%にすぎず、圧倒的な反対によって否決されている。

もっとも、「ディトランジション」に関するこのような主張を文字通りに受け取ることは適切

[4] 日本経済新聞「『逆差別、平等損なう』　なぜ反 DEI？米著名活動家に聞く」（2025 年 2 月 24 日）
[5] 性別移行の他、人工妊娠中絶の費用を補助していることについても、子どもを産む選択をする女性と、産まない選択をする女性との間で「不平等」が生じている、との理由で言及されている。

ではないと筆者は考える。米国以外でも、各国・地域でトランスジェンダーやノンバイナリーの人々を標的とする反ジェンダー運動（anti-gender movement）が見られる。その展開においては、「性別移行を後悔している人」の証言が用いられ、性別移行のためのさまざまな医療の「危険性」が喧伝されてきた。「ディトランジション」は、このようにトランスジェンダーの権利を否定する文脈で用いられやすい用語であり、この語を用いた主張の受け止めには注意が必要である[6]。株主提案を手段とした反 DEI 運動においても、ソーシャルメディア上での反 DEI 運動と軌を一にして、トランスジェンダーに関する取組みを行う企業が標的にされたと考えられる。なお、NLPC は、同様の株主提案を 2025 年 1 月にビザに対しても出しているが、賛成率はさらに低く、0.8%にすぎない。

また、ゴールドマン・サックスに対しては「役員報酬と DEI 目標の関連付けの中止」を求める株主提案を出していた。しかし、4 月に行われた同社の年次株主総会の結果、1.6%の賛成率しか得られず、否決されている。

図表 3 米国企業が受けた主な反 DEI 株主提案の内容と賛成率

年月	企業	提案内容	賛成率
2023年12月	マイクロソフト	ジェンダーに基づく報酬格差とそれに伴うリスクの報告の要請	1.0%
2024年4月	シティグループ	DEIを継続するリスクの報告の要請	1.2%
2024年5月	ザ・コカ・コーラ・カンパニー	DEIを継続するリスクの報告の要請	1.6%
2024年5月	ペプシコ	DEIを継続するリスクの報告の要請	2.7%
2024年5月	MGMリゾーツ・インターナショナル	DEIを継続するリスクの報告の要請	1.7%
2025年1月	コストコホールセール	DEIを継続するリスクの報告の要請	1.7%
2025年1月	ビザ	ジェンダーに基づく報酬格差とそれに伴うリスクの報告の要請	0.8%
2025年2月	アップル	DEIを中止する要請	2.3%
2025年2月	ディア＆カンパニー	人種とジェンダーに基づく採用格差についての報告の要請	1.3%
2025年3月	ウォルト・ディズニー・カンパニー	HRCのCEIへの参加を再考する要請	1.5%
2025年4月	ゴールドマン・サックス	役員報酬とDEI目標の関連付けを中止する要請	1.6%
2025年4月	リーバイ・ストラウス	DEIを中止する要請	0.2%

注：年月は各社の年次株主総会の開催年月を指す。賛成率は、「賛成」「反対」「棄権」の合計に占める「賛成」票の割合
出所：各社 Form 8-K より大和総研作成

[6] 2025 年 4 月 11 日付の米国公共ラジオ放送（NPR）の報道によると、米国政府が国立衛生研究所（NIH）に対して性別移行の身体的・精神的影響に関する調査を命じており、特に性別移行を経験した人の「後悔」と「ディトランジション」についての調査を求めていると伝えられている。NPR “White House orders NIH to research trans ‘regret’ and ‘detransition’”（最終アクセス：2025 年 4 月 18 日）。同記事で紹介されている通り、既刊の学術論文の体系的なレビューにより、性別移行を後悔する人の割合は 1%未満であり、例えば豊胸や脂肪吸引といった他の医療措置、出産やタトゥーを入れるといった他の人生の選択を後悔する人の割合よりも大幅に低いことが明らかとされている。Thornton, S. M., Edalatpour, A., and Gast, K. M. (2024) “A systematic review of patient regret after surgery- A common phenomenon in many specialties but rare within gender-affirmation surgery” *American Journal of Surgery 234*: 68-73.

他方のNCPPRが提出した主な提案を確認すると、“Free Enterprise Project”の標的となったいくつかの企業に対して「DEIを継続することのリスクについての報告」を求める提案が出されている。しかし、このような提案への賛成率は非常に低く、最も高い賛成率を得たペプシコで2.7%、最も低いシティグループでは1.2%の賛成率しか得られていない。コストコホールセールにも同じ内容の株主提案が出されていたが、2025年1月の年次株主総会で1.7%という低い賛成率で否決されている。同年2月のアップルの年次株主総会では、同社に対してDEIの中止を要求する株主提案が採り上げられたが、賛成率は2.3%で否決された。同内容の株主提案がリーバイ・ストラウスにも出されていたが、賛成率はさらに低く、0.6%で否決されている。

コストコホールセール、アップル、リーバイ・ストラウス等の取締役会は、年次株主総会に先がけ、これらの提案に反対票を投じるよう株主に推奨していた。米国の法的・政治的状況が大きく変わり、DEIを見直す企業が相次いだ中でも、DEIの重要性を認識し、改めて表明する企業もある。また、これらの企業の株主の多くはDEIに取り組む企業の姿勢を支持しているか、取組みを継続することに対して積極的に反対しているわけではないと考えられる。

(2) 資本市場からの反応

環境・社会・ガバナンス（ESG）要因を投資判断に組み入れるESG投資を推進する責任投資原則（PRI）は、2024年11月にブログを公開し[7]、「PRIの活動は常に、責任投資の実践に取り組むことは署名機関が顧客や受益者のためによりよい仕事をすることにつながる、との価値観に支えられてきた」と再確認している。その上で、「PRIの政策関連の活動はこれからも常に、責任投資を妨げる障壁を取り除くことであり、政策の移り変わりに関わらず、これまでもこれからも責任投資家が政策に求めるものは同じであることを明確にしてきた」と述べ、短期的な状況の変化よりもむしろ、中長期的に変わらないことの重要性を強調している。

大統領令に対して積極的に反論する機関投資家もある。ニューヨーク市の公的年金基金の運用を管理する会計監査官は、2025年1月20日に声明を発表し[8]、トランプ氏の排外主義的な移民政策やトランスジェンダーの排除にも言及しつつ、次のように述べている。

「今日の大統領令は、生活費を下げることや、人々を安心させること、または政府が人々にとってよりよい働きをすることにはまったく役立たない。むしろ、トランプ大統領は脆弱なコミュニティをスケープゴート化し、ロサンゼルスが山火事の中で環境保護から撤退し、キング牧師の功績を汚している…（中略）…キング牧師の誕生日にDEIを推進する取組みを解体させることは特に侮辱的だ。私たちは、アセットマネージャーの多様性を推進しながら年金基金で高い収益を達成し、昨年は18億ドルの市の財政を助け、年金がこれまでよりもさらに充実したことを誇りに思っている。ワシントンで何が起ころうとも、私たちはこの取組みを縮小したり、撤

[7] Hershman, Gregory “Understanding the US federal elections for responsible investors” PRI BLOG（最終アクセス：2025年4月18日）
[8] New York City Comptroller Brad Lander “Statement by New York City Comptroller Brad Lander on President Donald Trump’s Executive Orders”（最終アクセス：2025年4月18日）

退したりはしない」。声明は、「私たちはあらゆる手段を使って、ニューヨーカーの自由や経済の安定、あるいはウェルビーイングを蝕む大統領令や連邦政府の政策に対抗する」という力強いメッセージで締めくくられている。

議決権行使助言会社の対応は分かれている。大手2社のうち、インスティテューショナル・シェアホルダー・サービシーズ（ISS）は2025年2月、米国企業の取締役選任議案において、取締役会のダイバーシティを考慮した助言方針を適用しないことを発表した[9]。その背景として、トランプ氏の大統領令をはじめとした米国の状況変化に言及している。一方のグラス・ルイスは3月、取締役会のダイバーシティを考慮した助言方針を継続することを発表した[10]。発表された声明では、DEIをめぐる米国の状況変化に言及しつつ、ダイバーシティと長期的な企業価値の肯定的な関係を確信し続けていることを明らかにした。ただし、多様性に関わる問題に対して顧客である機関投資家の視点やアプローチがさまざまであることを踏まえ、顧客にはダイバーシティを考慮した助言と考慮しない助言の 2 つを提供し、選べるようにする。グラス・ルイスの方針では、ジェンダーや人種・エスニシティの面でのマイノリティに加え、性的マイノリティが取締役会にいない場合も反対投票を推奨する場合がある。

(3) 国際社会からの異議申し立て

2025年2月27日、国連人権理事会「ビジネスと人権」作業部会を含む国連の活動に関わる人権専門家らは、米国の新政権に対して国内外の人権に対するコミットメントを再確認するように求めた[11]。国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）のプレスリリースによると、人権専門家らは「国内の人権保護を弱らせ、国際的な人権と人道システムを棄損し、何十年にも及ぶジェンダー平等に向けた歩みを後退させ、世界中で国際機関と市民社会の基盤を崩壊させようとする米国の新政権の企て」に対する懸念を表明している[12]。

3月10日には別の声明で[13]、「違法な」DEIの廃止を促すとした第14173大統領令について、特にトランスジェンダーとノンバイナリーの人々を中心にLGBTQI＋の権利を侵害するとして警鐘を鳴らしている。人権専門家らは、2011年に国連人権理事会において全会一致で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために(A/HRC/17/31)」（UNGPs）の重要性を指摘する。UNGPsは、「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」、「救済へのアクセス」の3つを「一般原則」として定めている。人権専門家らが強調するのは、国家の義務と企業の責任は互いに独立していることである。声明では

[9] Institutional Shareholder Services “Statement Regarding Consideration of Diversity Factors in U.S. Director Election Assessments”（最終アクセス：2025年5月13日）
[10] Glass Lewis “Supplemental Statement on Diversity Considerations at U.S. Companies”（最終アクセス：2025年4月18日）
[11] トランプ氏は、2025年2月4日に国連人権理事会を含む複数の国際機関からの脱退や加盟の見直しを行う大統領令に署名している。
[12] OHCHR “The new US administration must recommit to human rights at home and abroad: UN experts”（最終アクセス：2025年4月18日）
[13] OHCHR “USA: Businesses must stand firm on Diversity, Equity and Inclusion, say experts”（最終アクセス：2025年4月18日）

「政府の行為や政治環境に関わらず、ビジネス界はこれまで以上に人権を尊重する責任を守り、包摂的で安全な職場を作ることへのコミットメントを維持し、国際人権法や基準に則って行動しなければならない」と述べ、企業に DEI を維持するよう求めている。

3. バックラッシュの影響と日本企業への示唆

(1) 数値目標の設定や情報開示には負の影響

反 DEI を掲げる第 2 次トランプ政権の誕生は、DEI をめぐる不確実性を増大させ、米国企業の間でリスク回避的な企業行動を誘発している。さまざまな取組みの中でも特に後ろ向きの影響が生じやすいと考えられるのは、DEI に関連した数値目標の設定と、DEI に関する情報開示である。前者については、多様性を考慮した採用目標を廃止する企業の事例がすでにある。

2025 年 3 月に米国雇用機会均等委員会（EEOC）と米国司法省（DOJ）が公表した文書で[14]、第 14173 大統領令における「違法な DEI」の定義がある程度、明確化された。そこでは、EEOC および DOJ が「違法」と判断する可能性がある取扱いとして、採用、解雇、昇進、降格、報酬、福利厚生等で従業員や求職者の人種や性別等を考慮すること（これらでは数値目標が設定されるか、または取組みの度合いが数値化されやすいと考えられる）が例示されている。法的責任を追及されるリスクを回避する観点から、連邦政府と取引関係のある企業や助成金を受けている企業等を中心に、これらに該当する取組みからの撤退が広がるかもしれない。

情報開示については、公式コミュニケーションにおいて「DEI」という語を用いないことを表明した企業や、アニュアルレポートから DEI についての記述を削除する企業の事例がすでにあるように、企業が自主的な情報開示に消極的になることが予想される。そうなった場合、ステークホルダーにとって企業の DEI について知ることが困難になると考えられる[15]。

(2) 社会的な取組みの停滞とコミュニティへの影響

社会的責任の観点からは、法的リスクを回避しようとする企業行動が拡大するあまり、社会的な取組みまでもが停滞してしまうことが懸念される。筆者が注目しているのは、プライドマンスの 6 月に何が起こるかである。

2025 年は、世界規模のプライド（LGBTQ＋の権利を求めるパレードを中心としたイベント）である「ワールドプライド」がワシントン D.C. で開催予定であり、米国の LGBTQ＋にとって象徴的な年となることが予想される。しかし、第 2 次トランプ政権が発足して以来、コンサルティングファームのブーズ・アレン・ハミルトンが、ワールドプライドへの協賛を中止したと伝えられ

[14] Office of Public Affairs “EEOC and Justice Department Warn Against Unlawful DEI-Related Discrimination”（最終アクセス：2025 年 4 月 18 日）
[15] 制度開示については、2024 年 12 月 11 日に、NASDAQ 上場企業に取締役会のダイバーシティに関する情報開示を義務づける規則を無効とする判決が下されている。

た。同社は、連邦政府を重要な顧客としていることで知られている。

DEI バックラッシュの初期には、プライドマンスに LGBTQ＋に関連した取組みを行う企業が反 DEI 運動の標的にされた経緯がある。2025 年のプライドマンスにおいて、企業の取組みが例年通りに行われるのか、それとも縮小や撤退が図られるのかに注目することで、その企業の DEI に対する姿勢を推し量ることができると、筆者は考えている。法的リスクを回避する企業行動が顕在化した結果、企業の社会的責任としての取組みまでもが停滞するとすれば、市民社会の幅広いステークホルダーとコミュニティに対する影響が懸念される。

(3) 日本企業の DEI への示唆

米国における DEI バックラッシュは、日本企業に対して DEI の重要性を再確認する機会を提供していると筆者は考える。米国を含め、グローバルに事業を展開する企業は、UNGPs 等の「ビジネスと人権」に関する国際規範に則って事業活動を行う必要がある。国連の人権専門家らが警告するように、マイノリティの権利保障が後退している今だからこそ、DEI の推進は、企業が人権を尊重し、社会的責任を果たすために求められる企業行動として大きな意義を持つ。

最近の米国では、反 DEI 運動に屈して取組みを後退させた企業に対し、対抗運動が生じている。その一例として、2025 年 3 月 5 日には、DEI を後退させたターゲットに反発した消費者らによる 40 日間の不買運動が始まった。「ターゲット・ファスト（断食）」と呼ばれるこの不買運動は、ジョージア州にあるバプテスト教会の牧師、ジャマル・ブライアント氏が呼びかけたもので、同氏によると 20 万人超の賛同者を動員したとされる[16]。これは、いかに多くの人々が企業の DEI に対して期待を寄せていたかを反映していると考えられる。米国の法的・政治的環境の下で事業活動を行う日本企業には、法的責任を追及されるリスクを回避しながら、人権や企業の社会的責任の観点からの DEI の推進が求められている。

日本企業がこれからの DEI のあり方を検討する上では、これまでに DEI バックラッシュに立ち向かった米国企業の対応が参考になると考えられる。そのような米国企業の中には、対外的には DEI の見直しを表明しつつ、社内における実質的な取組みを継続している企業も多いとみられる。例えば、ダイバーシティが一定の水準に達した企業にとっては、そこからいかにインクルージョンを実現していくかを検討することが重要と考えられる[17]。また、DEI のあり方をめぐって、ステークホルダーとの対話の重要性はますます高まっている。反 DEI の株主提案を受けたいくつかの米国企業では、取締役会が反対票を投じるように株主に呼びかけていた。このようなコミュニケーションは、投資家のみならず、消費者や従業員等の幅広いステークホルダーに対し、DEI に対する企業の姿勢を伝えることにつながると考えられる。

---

[16] CNN “Target rolled back DEI efforts. A boycott ensued - and traffic dropped”（最終アクセス：2025 年 4 月 30 日）

[17] ただし、日本企業は上場企業でさえも、依然としてダイバーシティの確保に課題がある企業が多いと考えられる。例えば、中澤「日本の上場企業における女性管理職比率と男女間賃金格差の現状」（2024 年 12 月 25 日、大和総研レポート）を参照。