

# みんなの ために

2021年  
年次DEIレポート



Diversity  
Equality  
Inclusion

# 目次

2021年を振り返って	3
すべての人々を代表して	7
すべての人々を対象とする 賃金の平等と インクルーシブな給付	23
すべての人々への包摂性	28
すべての人々に対する社会正義	43
すべての人々に機会を与える	47
Micron Gives	52
アワードおよびパートナーシップ	54
付録	57



# 2021年を 振り返って



## 責任を持って業務を進める

### サンジェイ・メロートラ社長兼CEOからのメッセージ

43年もの歴史を誇るマイクロンは現在、世界各国で4万3,000名が勤務する国際的企業に成長し、世界全体で4万7,500件以上の永続的な特許を保有し、会計年度2021年（FY21）の売上は277億ドルに達しました。この成功は、当社で勤務する皆さんが実現したものであり、皆さんが毎日の業務で提供する多様なアイデアや経験こそ、みんなのためのイノベーションを加速化するものと言えます。当社のチームメンバーが各自の能力を最大限に発揮するためには、各自の存在が尊重され、意見が聞き入れられ、価値を認められ、敬意を払われる必要があります。このような環境を促進するには、私たち全員、特に経営陣が自らの責任を理解し、責任ある行動を実行する必要があります。

当社ではこれまで4年間にわたり、当社DEIレポートにおいて主なデータおよび展望を公表することで、ダイバーシティ、イコーリティ、インクルージョン（DEI）に対する当社のグローバルな深いコミットメントを強調してきました。今年度はこの取り組みをさらに一歩進め、当社ではじめて、[雇用機会の均等（EEO-1）のコンポーネント1であるダイバーシティに関するデータと、EEO-1のコンポーネント2である給与データ](#)も公開します。当社はこの取り組みを通じて、同業他社も同様の開示を行うことを期待しています。

当社は、[6つのDEIコミットメント](#)ごとに特定の責任者を任命するだけでなく、すべてのチームメンバーおよび経営幹部を対象として、年次インセンティブ計画の目標にDEIターゲットを含めるようにしました。当社初の試みですが、チームメンバーおよび経営幹部の報酬が、マイクロン

の全般的なDEI目標およびコミットメントと連動するようになりました。これらの目標は、マイノリティ出身の従業員が占める割合の拡大、包括的な同一賃金の実現、および、当社エンゲージメント調査における包摂インデックスのスコア向上に関する当社の取り組みを対象としています。当社では特に、様々な従業員リソースグループ（ERG）が開発、主導するインクルージョン・アライ・トレーニングコースを当社チームメンバー全体の99.9%が受講したことを非常に誇りに思っています。実際に、数千名の従業員は複数のコースを受講しており、成長を重視する心構えとアクティブなアライシップに対するコミットメントを示してくれました。私たちは共に努力することで、ほとんどすべての目標を達成することができたのです。

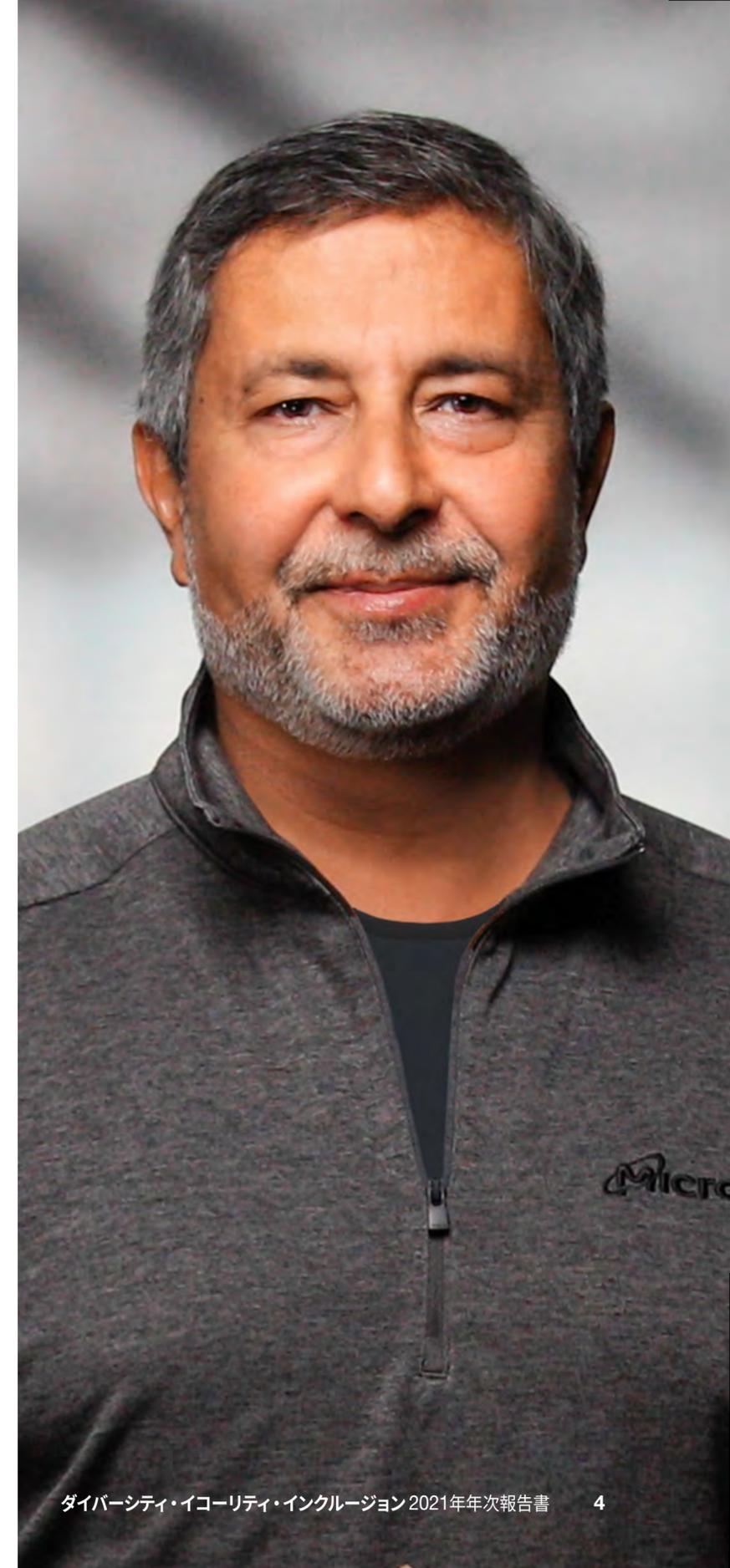
新型コロナウイルスの継続的な感染拡大で多くの被害が発生した今年において、当社は世界各国で勤務するチームメンバーのキャリアおよび生活をサポートする方法を提供できたことを嬉しく思っています。私は、アイダホ州に本社を置く他の企業のCEOと連携して[プライド月間を実施し](#)、当社チームメンバー全員における平等の権利をサポートしました。アジアでは、当社ではじめてPRIDE+Allies ERG支部を5カ所設立し、1,000名を超えるチームメンバーが参加しています。また、[Women Innovate \(WIN\)](#) プログラムでは、2018年の立ち上げ以来、マイクロンの原特許申請における女性発明者の年間総数が2倍になりました。

当社ではさらに、周辺コミュニティでの奉仕活動や募金においてもDEIの視点を取り入れています。インドの場合、新型コロナウイルスのデルタ株による被害を受けたコミュニティ支援に対し、130万ドルを提供しました。この募金は、マイクロン財団の助成金と、Micron Givesプログラムへのチームメンバーからの募金によるものです。

当社は、DEIの取り組みを進める上で、これらの課題を当社単独では解決することはできないことを実感しました。このため、戦略的なグローバル・パートナーシップを数多く締結しています。例えば、[アライアンス フォー グローバル インクルージョン](#)に参加し、競合他社と連携して半導体業界におけるダイバーシティ問題に取り組んでいます。さらに、[Diability: IN](#)や[Valuable 500](#)に参加することで、障害者差別を克服し、障害の有無を問わずすべてのチームメンバーが当社施設にアクセスでき、各自の能力を最大限発揮できる新たな勤務方法を活用するための洞察を得ています。また、[Out & Equal](#)とのパートナーシップを通じて、LGBTQ+のアイデンティティを持つチームメンバーの成長を促進するベストプラクティスを導入して、進めています。

当社は、現在の未曾有の状況においても卓越した業績を達成し、この危機を乗り越えることでかつてなく力強い企業として成長できるでしょう。まだまだ課題も多く、長期的なDEIコミットメントを実現するにはさらなる努力が必要ですが、私としては2022年が、マイクロン、当社チームメンバー、および私たちが勤務し、生活するコミュニティにとって、新たなマイルストーンを達成できる素晴らしい年になると確信しています。

サンジェイ・メロートラ  
社長兼CEO



## 深く持続的なコミットメント

### エイプリル・アーンゼン（最高人材責任者）のメッセージ

マイクロンは、すべての人を対象とするダイバーシティ、イコーリティ、インクルージョン (DEI) に強くコミットしており、このコミットメントは、当社が業務を実行する方法の基礎となるものであるだけでなく、当社の4万3,000名のチームメンバーを相互に結びつけると同時に、私たちが生活し、勤務する17カ国のコミュニティへのエンゲージメントを強化するものでもあります。私は、4回目となるこの年次DEIレポートにおいて、本年度の達成事項をお伝えできることを誇りに思っています。

DEIは、私たちが勤務し、チームメンバーをサポートする上で不可欠であるため、当社では2020年に、[6種類のDEIコミットメント](#)を作成し、当社経営陣の各メンバーがそれらのオーナーおよびチャンピオンに任命されました。各リーダーは、職場における多様性向上、公平な賃金および給付の推進、インクルーシブな社風の強化、およびすべての人の意見が平等に傾聴される環境の構築を実現するために、当社全体における連携を推進する責任を負います。

当社は、当社が約束したすべてのDEIコミットメントにわたり、ほぼすべての設定目標を達成し、大きな進展を達成したことを誇りに思っています。2021年3月には、すべてのマイノリティ集団において[包括的なグローバル同一賃金](#)を達成し、報酬総額（基本給、現金ボーナス、および株式付与を含む）につき、退役軍人、アフリカ系アメリカ人、ヒスパニック/ラテンアメリカ系アメリカ人であるチームメンバーや、世界各国における障害者および女性のチームメンバーに対する統計的に有意な賃金の格差を解消しました。また、多様性の高い金融機関にキャッシュ

管理を委託する割合、多様性の高いサプライヤーの採用割合や、支出額の合計については、目標を上回る実績を達成しました。さらに、インクルージョンの社風がより一層強化され、従業員リソースグループ (ERG) のメンバー数が2倍に増加し、世界全体でさらに20の支部が追加された他、[アジア系アメリカ人・太平洋諸島系住民ネットワーク \(AAPIN\)](#) という新たなERGを設立しました。当社ではまた、ビジネスをERGと連動させています。当社ではじめて開催したERGサミットでは、4つの「C」（コミュニティ、キャリア、コマース、およびカルチャー）に焦点を当てた目標の設定および達成に向けて、ERGリーダーがベストインクラスの戦略モデルを実施する能力を提供しました。この戦略モデルにはマイクロン財団とのパートナーシップも含まれており、ERGグループ全体に対して支給された50万ドルが、各グループの憲章に合致したミッションを持つ非営利団体に寄付されました。寄付を受けた非営利団体は、当社チームメンバーの声に基づき助成金を得られたことに対して、謝意を述べました。

当社は、当社の取り組みがいかに進展しているか、およびどの分野においてさらなる努力が必要かについて、深く学ぶことができました。その中でも顕著な実績を見せたのは、マイノリティ出身の従業員の割合を増加させる取り組みです。当社では、全地域、全レベルにわたりチームメンバーにおける女性の割合が上昇した他、インド、マレーシア、および台湾の当社拠点における女性従業員の割合はすでに半導体業界におけるベンチマーク数値を上回っています。さらに取締役会の構成における多様性の実現についても、2021年2月に女性の取締役員が占める割合が50%を突破し、人種およびジェンダーにおける多様性を持つ役員員の割合は60%を超えました。これらの数値は、Nasdaq Stock Market LLCが「取締役会

における多様性ルール」を2021年8月に発表した数ヶ月前に、すでに当社ではその基準を上回っていたことを意味します。ただし、当社における人種/民族的な多様性は従来の水準に留まっているため、マイノリティ出身のより多くの人材を募集、採用し、雇用を維持するためにさらなる努力が必要です。

当社におけるこれまでの達成を振り返ると、さらに多くの課題を実現する責任が残っていると感じます。当社では、半導体業界の他の企業とも連携し、DEIにおける様々な機会や課題に取り組むイニシアティブの旗振り役を務めることで、さらにこの取り組みを前進させる予定です。この取り組みは大変重要であるだけでなく、イノベーションを推進し、当社の企業ミッションを実現し、市場における競合上の優位性を高め、すべての人にとって正しいことを行うためにはDEIが必須であるという当社の確固とした信念に基づいています。



エイプリル・アーンゼン  
(最高人材責任者)



# マイクロンにおける 6つのDEIコミットメント

当社が昨年発表した、ダイバーシティ、イコーリティ、インクルージョンに対する6つの野心的かつグローバルなコミットメントは、当社ビジネスに組み込まれています。当社では、経営チームメンバーに対してその戦略および実行の責任を負わせると共に、これらのコミットメントを達成できるように世界各国のチームメンバーに関与を求めています。当社では、マイクロンの粘り強さやピープルバリューを体現した力強い変革を推進するには、経営リーダーとチームメンバーが一丸とならなければならないことをよく理解しています。これらのコミットメントの大部分は計画通りに進展していますが、さらに多くの課題が残っています。現在のモメンタムをさらに強化するために、会計年度2022年 (FY22) についても、従来の6つのコミットメントにさらに注力します。

本レポートでは、これまでの達成および今後の展望について深く掘り下げますが、以下にその概略をまとめました。

	1	2	3	4	5	6
当社のコミットメント	マイノリティ集団に属する従業員の割合を増加させる <sup>1</sup>	賃金平等とインクルーシブな福利厚生制度を推進する	当社のインクルージョン文化を強化する	人種間、およびLGBTQ+ (性的マイノリティ) の平等を推進し進める	キャッシュ管理において多様性が高い金融機関を採用する	多様性が高いサプライヤーを採用する割合と、支出額を拡大する
エグゼクティブオーナー	スコット・デボール テクノロジーおよび製品担当エグゼクティブバイスプレジデント	スミット・サダナ エグゼクティブバイスプレジデント兼最高事業責任者	エイプリル・アーンゼン シニアバイスプレジデント兼最高人材責任者	ジョエル・ポップン 法務担当シニアバイスプレジデント兼法務最高責任者兼コーポレートセクレタリー	デイビッド・ジンスナー エグゼクティブバイスプレジデント兼最高財務責任者	ベン・テッソーネ コーポレートバイスプレジデント兼最高調達責任者
ステータス	■	●	●	■	●	●
FY21における主な達成	FY21において、米国従業員の人種/民族構成に変化がありませんでしたが、新規採用者におけるマイノリティ出身者の割合は <b>5.4%</b> 増加し、大学新卒者については <b>7.3%</b> 上昇しました。  バイスプレジデントのうち女性が占める割合は、 <b>2.5%</b> 上昇しました。	当社は、すべてのチームメンバーの基本給、賞与、株式報酬を合わせた報酬総額において、 <b>グローバルで包括的な同一労働同一賃金</b> を実現しました。	世界各国で勤務するチームメンバー全体の <b>99.9%</b> が、少なくとも1回の <b>インクルージョンアライメント</b> を受講しました。  包摂インデックスのスコアは、FY20から7ポイント上昇して <b>85%</b> となりました。	当社の <b>社会正義委員会</b> では5つの重点分野を決定し、以下の分野における平等を追求することにしました：  ・ 経済 ・ 教育と職場 ・ テクノロジー ・ 市民の責任 ・ 環境と健康  当社はさらに、人種問題やLGBTQ+に関する運動を支援するため、 <b>290万ドル</b> を寄付しました。  マイクロンPACでは、多様性が高い議会選挙候補者を支援するPACに対し、今後3年間にわたり <b>10万ドル</b> を献金する予定です。  ユタ州レヒおよびバージニア州マナッサにおいて、現地の警察および自治体職員に対してDEIに関するトレーニングを提供しました。	多様性が高い金融機関に対する <b>キャッシュ投資の割合を3%に高める</b> という目標を実現しました。	多様性が高いサプライヤーに対する年次支出額を、FY20における <b>1億400万ドル</b> から、 <b>3億3,200万ドル<sup>2</sup></b> まで上昇させました。  ・ ティア1のサプライヤーに対する支出：2億1,200万ドル <sup>3</sup> ・ ティア2のサプライヤーに対する支出：1億2,000万ドル <sup>4</sup>
FY22における重点項目	引き続き、インクルーシブな採用に注力	インクルーシブな利益を維持するための新たな方法を検討する	マイノリティ集団出身のチームメンバーの雇用を維持し、昇進機会を増やす	社会正義委員会をアドバイザリーボードに改組する	FY22には、キャッシュ投資額を5億ドルに増額する	多様性が高いサプライヤーに対するビジネス機会を増やし、進展させる

● 順調

■ 注意が必要

<sup>1</sup> マイノリティ集団の定義については、[データ・ディクショナリー](#)を参照してください。

<sup>2</sup> 支出の対象範囲：多様性が高いサプライヤー (ティア1およびティア2) に対する支出。

<sup>3</sup> 多様性が高いサプライヤー (「ティア1」) に対するマイクロンの調達。

<sup>4</sup> マイクロンの発注書または契約に基づき、マイクロンが業務上の影響力または管理権を持つ多様性が高いサプライヤー (「ティア2」) に対するマイクロンの支出

# みんなを 代表する

# コミットメント1:マイノリティ出身の従業員を割合を増加させる。\*

## マイノリティが占める割合についての概要

当社は会計年度2021年 (FY21) において、[世界各地でマイノリティ集団からの雇用人数を拡大しました](#)が、同時にマイノリティの従業員の離職率も上昇してしまいました。科学、技術、工学、数学 (STEM) 分野では、人材確保の競争が熾烈になっています。採用活動はSTEM分野を専攻する大学生の人口構成にも左右されますが、人種/民族的なマイノリティ集団ではこの分野を専攻する学生の割合がかなり低いという現状があります。マイ

クロンでは現在、半導体業界全体に対するSTEMパイプラインの拡大に向けて懸命に努力しており、[当社の取り組み](#)については本レポートの後半でお伝えします。当社はまた、マイノリティ出身の従業員における雇用維持を実現するには、すべての従業員が存在を尊重され、意見が聞き入れられ、価値を認められ、敬意を払われる、すべての者を包摂する文化を構築しなければならないと考えています。包摂に関する当社の取り組みについては、[インクルージョンの文化を強化する](#)ための当社のコミットメントのセクションで取り上げます。

## FY21における地域別の従業員数

当社は世界全体で4万3,000人のチームメンバーを雇用しており、労働市場において採用可能な人数の目標を達成または超過するまで、採用人数を拡大する計画です。当社は、インクルーシブな採用イニシアティブを通して、より多様な従業員構成の実現にコミットしています。言うまでもなく、当社は常に最も質が高い候補者を採用します。誤解のないように付け加えると、当社における人材採用では、理由の如何を問わず、特定の人物を不公平に優遇したり、特惠を与えることはありません。

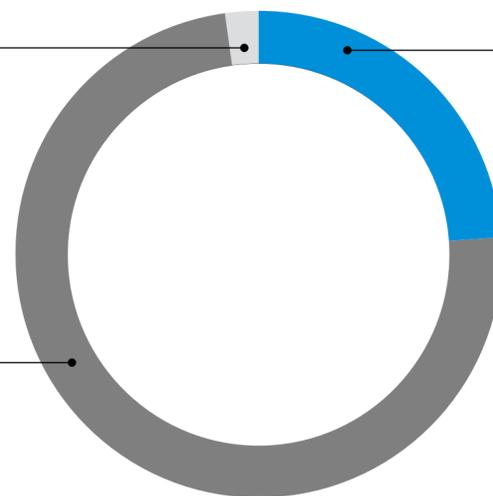
「マイクロンは、17カ国で事業を展開する半導体およびストレージソリューション分野のグローバルリーダー企業として、私たちが暮らし、事業を展開する世界と同じくらい多様な従業員構成を実現したいと考えています。多様な従業員の意見は、より多くのアイデアを生み出し、イノベーションを加速させ、より優れた意思決定を可能にし、当社がさらに力強い企業になる上で有益です。当社では、当社の従業員構成において、労働市場におけるマイノリティ集団の割合を反映させるという意欲的な目標を掲げています。この目標は、まだ実現していません。FY21においては、当社従業員全体におけるマイノリティ集団の割合はFY20からほぼ変化がありませんでしたが、全ての職務グループにわたり、女性の比率が高まりました。当社では、テクノロジーのマイルストーンを達成するための粘り強さという当社のバリューを、より多様性が高く、マイノリティが多く含まれる従業員構成を達成するためにも発揮したいと考えています。\*」

— スコット・デュボア、テクノロジー・製品グループエグゼクティブバイスプレジデント、エグゼクティブオーナー

## FY21における地域別の従業員数

欧州  
FY21:2%  
FY20:2%  
FY19:2%

アジア  
FY21:74%  
FY20:71%  
FY19:72%



米州  
FY21:24%  
FY20:27%  
FY19:26%

\* このコミットメントは一定数を割り当てるものではありません。むしろ、当社の従業員の構成割合が世界の人口動態を反映させたものになるようにするという約束です。当社は人種や性別などに無関係に接することを社会に明確に示し、最高の人材を雇用したいと考えています。この野心的なコミットメントの目標が、雇用者の選別における判断に影響を与えたり関係したりすることはありません。募集するポジションに最もふさわしい候補者のみを雇用するという目標に関し、マイクロンが妥協することはありません。

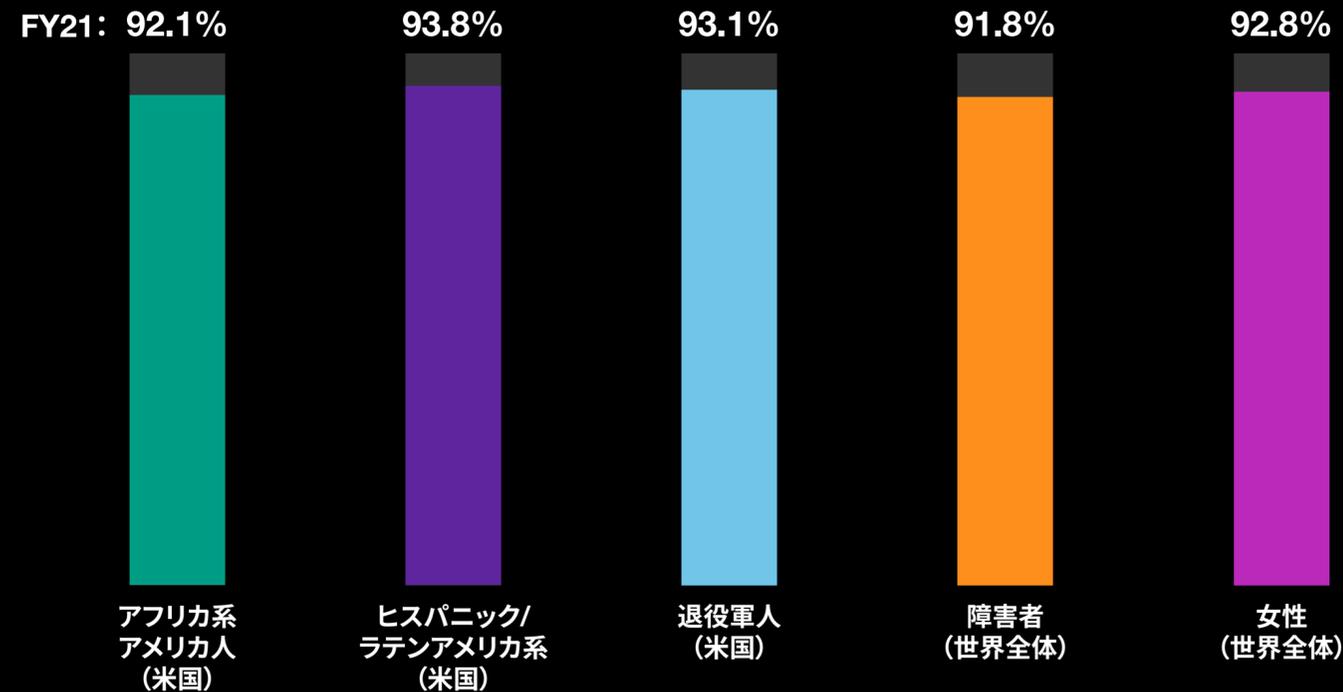
## 人材の定着

当社では、当社の従業員構成におけるマイノリティ集団の割合を増やす機会をより正確に把握するため、離職率データを積極的に追跡しています。ビジネス目的を達成するには、すべての人材の雇用を維持することが非常に重要です。マイノリティ出身の人材の雇用を維持すること

は、従業員構成に関する当社の目的を達成するために必須であるだけでなく、思考の多様性を通じて、より優れたアイデアやソリューションを生み出すことにもつながります。当社では、透明性向上のために、今回はじめてこのデータを開示しますが、今後のレポートにおいてもこのデータを公開することを約束します。

当社では、労働市場で提供される人材の割合を満たし、あるいは上回るまで、マイノリティ出身の雇用者数を毎年増加させる計画です。

## マイノリティの従業員における雇用維持率\*



# インクルーシブな雇用

従業員構成におけるマイノリティ集団の割合を高めるためには、インクルーシブな採用慣行を遵守し、世界各国における業務展開においてそれらを徹底するという当社のコミットメントが非常に重要です。当社ではFY20からこれらの慣行を導入し、FY21においてはいくつかのプログラムが大きく進展したことで、マイノリティ集団の採用者数が増加しました。当社では、従来の採用プロセスに含まれていなかった場所でも人材を発掘することで、候補者プールを拡大しています。従来と同様に、候補者は当社での採用に値する能力を持つ必要があり、マイノリティ出身であるか否かを問わず、最も有能な候補者のみを選択し、雇用します。

## 候補者アライ制度の導入

当社はFY21に、当社の採用プロセスにおける無意識のバイアスを回避するために、候補者アライ制度を導入しました。世界各国の従業員リソースグループ (ERG) から選ばれた585名に対し、候補者アライのトレーニングを実施し、マイクロンの文化とバリューを体現する者として面接プロセスに参加させています。候補者アライは、候補者の面接を行うだけでなく、面接後のディスカッションにおいても当社における無意識のバイアスについて確認し、かかるバイアスを発生させないための役割を果たしています。候補者アライは、公平かつ公正な候補者選定プロセスを実現する上で、重要なリソースです。当社はさらに、求人広告の作成、履歴書レビュープロセスの開始時における特定可能情報の削除、および候補者における多様性の確保のために、人工知能 (AI) 技術を活用しています。

## 多様性を高める人材紹介に対するボーナス

当社では紹介ボーナスプログラムを拡充し、マイノリティ集団の候補者が実際に採用された場合に、この候補者を紹介したチームメンバーに対する支給額が増額されるようになりました。FY21には、この紹介プログラムを通じて、マイノリティ集団の候補者が250名以上採用されました。

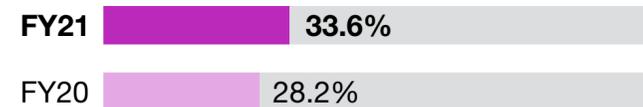
## 新卒者の採用を助けるパートナーシップの拡充

当社では、マイノリティ集団に属する新卒候補者の採用数を増やすために、世界各国で重要なパートナーシップを締結しています。[詳細を見る](#)。

## 世界各国におけるマイノリティ集団からの採用

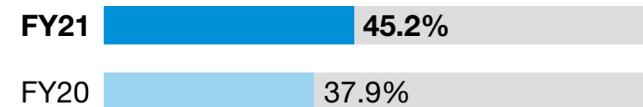
### 経験者採用

# 5.4%増



### 新卒者採用

# 7.3%増



\* データの定義については、[データ・ディクショナリー](#)を参照してください。

## スポットライト

### 候補者アライ



「私は候補者アライとして、候補者を公平に評価するために取り組んでおり、候補者の皆さんがマイクロンにおいて敬意を持って価値を尊重されることを保証します。」

— ディー・ミッチェル、  
候補者アライ



「各候補者が公平に評価される体制を整えることで、マイクロンの各チームがさらに強力になります。」

— グレグ・カフラ、  
候補者アライ



「私は、マイクロンのアンバサダーとして、当社のバリュー、文化、および優位性について宣伝しています。」

— シュミン・イエオ、  
候補者アライ

# 多様性が高い取締役会を実現する業界リーダー

Alliance of Board Diversity (取締役会の多様性アライアンス) およびコンサルティング企業Deloitteが行った最近の調査によれば、Fortune 500企業の取締役会において女性やマイノリティの人種/民族が占める割合はわずか38%です。米証券取引所ナスダックでは、上場企業の取締役会における多様性を向上させるため、2021年8月に[取締役会における多様性ルール](#)を導入しました。このルールは、ナスダック上場企業に対し、最低でも2名(最低でも女性1名およびマイノリティ集団1名)の多様な取締役を含めることを義務付けるもので、実行できない場合はその理由を説明しなければなりません。

マイクロンでは、このルールが導入される以前にすでにこの要件を満たしていました。さらに2021年2月には、当社取締役会における女性およびマイノリティ集団出身者の割合がさらに上昇しました。現在、当社取締役会では、ジェンダーおよび人種/民族におけるマイノリティの

割合は60%\*を上回っています。今回導入されたナスダックのルールでは、米国の退役軍人が対象に含まれていませんが、当社の取締役会には1名の米国退役軍人が含まれています。

当社の取締役はさらに、ダイバーシティ、イコーリティ、インクルージョン (DEI) に向けた当社の取り組みにも積極的に関与し、当社ERGが開催した「退役軍人の日」パネルおよび「国際女性デー」パネルに参加しました。

FY21にはさらに、[リニー・ヘインズワース](#)が取締役会に加わったことで、取締役会の男女別の構成比は50%を達成しました。リニーはまた、当社初のアフリカ系アメリカ人の取締役役員でもあります。当社は、取締役会における多様性向上において業界をリードしていることを誇りに思うと同時に、今後においてもさらなる多様化を進める方法を掘り下げていく予定です。

マイクロンのDEIへの取り組みは全社的に行われており、この取り組みに対してはDEIチーム、上級幹部、さらに最高レベルにおいてはマイクロン取締役会が監督業務を担っています。取締役会は、マイクロンにおけるDEI戦略の立案および統合を監督、監視し、DEIパフォーマンスについて定期的にレビューします。

## スポットライト



「リーダーは私を常に支えてくれましたし、私も常に他の社員を支えてきました。」

— リニー・ヘインズワース、  
マイクロンの最も新しい取締役



「私たちは皆、兵役に就くことで非常に力強いスキルセットや個性を身に付けられることを知っています。私たちは、指揮をとり、モチベーションを上げ、管理し、成果を出す方法を学べるのです。」

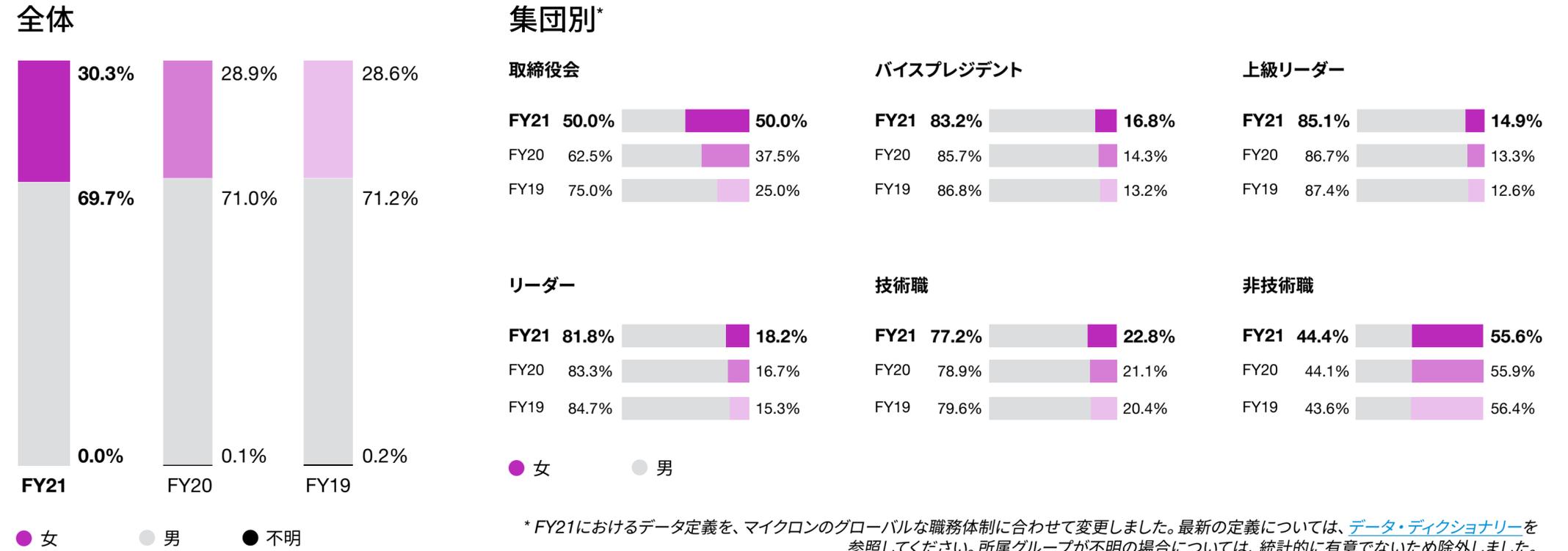
— リチャード・バイアー、  
取締役 (米国退役軍人)

\*注：取締役会における人種/民族には、アジア系、アフリカ系アメリカ人、ヒスパニック/ラテンアメリカ系、複数の人種を持つ者、アメリカインディアン/ネイティブアラスカン、ネイティブハワイアンまたは太平洋諸島系住民、および白人が含まれます。

# 従業員構成における女性の割合の拡大

取締役会におけるダイバーシティ向上の進展に加えて、当社のすべての職務グループにおいて女性の割合が高まりました。当社では、マイクロンおよび当業界全体においてより多くの女性が勤務するようになることを目指しており、大々的なアウトリーチ活動、インクルーシブな雇用、グローバルな同一賃金、昇進プログラムなどを通して、実現に向けて取り組んでいます。

## 世界全体における女性従業員の割合 (%)



## FY21における女性関連の主な達成事項



### 地域別に見た技術職の女性従業員

マイクロンで技術職に就く女性従業員の数は、FY21においてほぼ2%上昇しました。これにはいくつかの要因がありますが、そのひとつとしては、当社が大学のエンジニア関連プログラムにおける多様性向上を支援した点が挙げられます。当社はFY21において、グローバルメンターシッププログラムを立ち上げましたが、これは技術分野を専攻する女子学生に対して当社の女性シニアリーダーを紹介するものです。当社は引き続き、当社の影響力を通じて当業界における女性の比率を高めたいと考えています。

マイクロンではさらに、女性従業員の採用、能力開発、雇用維持、および昇進を進めるために様々なプログラムを導入して、多様性の向上に努めています。様々なプロ

グラムに投資し、世界中の関連組織とパートナーシップを締結することで、マイクロンおよび半導体業界全体における女性人材のパイプラインを拡大したいと考えています。このような当社の取り組みは高く評価されており、FY21には、グローバル半導体アライアンス (GSA) の女性リーダーシップイニシアティブにおける初回技術コンファレンスにおいて、当社におけるDEIの取り組みに対して [Designing the Difference Award](#) を受賞するという名誉に預かりました。

### グローバル ウーマン メンターシッププログラム

当社では、テクノロジーの未来を生み出す若い女性を応援したいと考えています。当社のグローバル女性メン

ターシッププログラムは、当社の女性従業員の割合を高める手段のひとつです。当社はFY21にこのプログラムの試験導入を開始し、11カ国、35大学から102名の若い女子学生に対して、マイクロンの女性リーダーがメンタリングを提供しました。このようなプログラムは、マイクロンのみならず、当業界全体における若い女性の候補者パイプラインを拡大するのに役立ちます。さらに、マイクロンのグローバルな認知度を高めることで、当業界での成功に必要とされる技術的な鋭敏さやスキルを兼ね備えた、優秀な女性候補者を発見するのに役立ちます。このプログラムは、FY22においても、新たなメンターおよび学生を対象として継続します。

### スポットライト



## 「Rising Women of Influence (影響力が高い新たな女性リーダー)」にノミネート

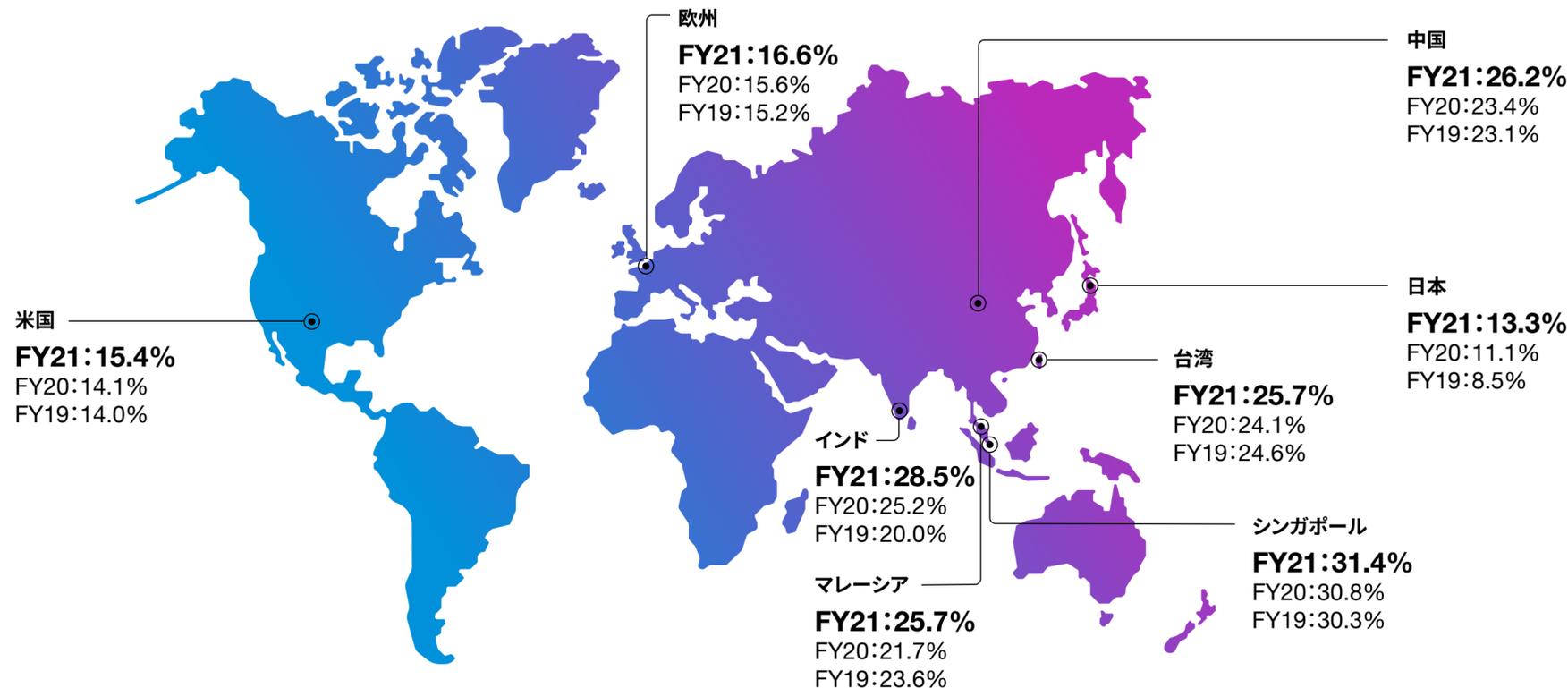
「Rising Women of Influence Award」は、半導体業界での次世代の女性リーダーを表彰し、紹介するものです。技術関連のバックグラウンドおよび教育を持ち、3~4年後には経営陣の一員となることが予想される女性を各社が推薦します。女性のみで構成されるエグゼクティブコミッティーが推薦者を審査し、GSA年次アワード授賞式において候補者4名を表彰します。

マイクロンでテクノロジー開発担当シニアディレクターを務める青砥 なほみは、誇り高きマイクロンの代表者として、この栄えあるアワードの受賞者に選ばれました。アオトは、大胆かつ粘り強いリーダーであり、日本における大規模なDRAM技術開発チームを率いています。彼女は、メンターシップや他の関連プログラムを通じて、優秀な女子学生に半導体業界を紹介するためにたゆまず努力しています。

## マイクロン全体

FY21:  
**22.8%**

FY20:21.0%  
FY19:20.7%



## マイクロン女性リーダーシップネットワーク

マイクロン女性リーダーシップネットワーク (MWLN) とは、チームメンバーが主導し、ボランティアが運営する ERG であり、マイクロンの女性社員におけるリーダーシップ、エンゲージメント、および意見の強化を目指しています。社内ではじめて結成され、参加者数もおおよそ 4,500 名と最大規模です。女性とそのアライで構成されるこのコミュニティは、全社的なメンターシップの機会を促進しており、これには、イノベーションを促進し、女性による特許申請を応援するプログラムである「Women Innovate (WIN)」も含まれています。

## アジアにおける女性向けメンターシッププログラム

メンターシップを提供するプログラムは、日本、シンガポール、マレーシア、台湾、および中国で展開されており、技術職の女性のキャリア開発に役立っています。西安では、技術職および専門職の 29 名の女性が当社リーダーとペアを組み、10 か月にわたりワークショップや 1 対 1 のコーチングセッションなどのメンターシッププログラムに参加しました。上海、北京、および深圳では、技術職および専門職のリーダーとペアを組んだ 17 名の女性が、9 か月のメンターシップを体験しました。マイクロン台湾バックエンド検査エンジニアリング担当ディレクターのトニー・ホアンは、このプログラムについて、メンターとメンティーの両方にとって有益であり、「私自身も、若い世代の視点から物事を把握する能力を身に付けることができ、メンティーの学生が直面している課題に対して共感できるようになりました」と語っています。

## MWLN インドによる、キャリア準備中の女性に対する支援

MWLN インド支部では、現地の工学大学と連携して、800 名以上の学生に対する就労支援を展開しています。

MWLN のメンバーは、「女性が技術職に就くにはどうすればよいか」、「キャンパス面接に準備する方法」、「新型コロナ後に未来の標準はどう変化するか」、さらに「コロナ禍においてやる気を保つ方法」といった様々な話題を取り上げた講演セッションを実施しています。インドで IT ディレクターを務めるラドヒカ・チェンナケシャブラは、次のように述べています：「STEM 分野に女性のロールモデルが少ないことが、STEM 分野を専攻する若い女性が少ない最大の理由のひとつです。未来のパイプラインを構築するには、早期のエンゲージメントが必須です。マイクロンが開催している STEM 意識向上セッションは、このエンゲージメントを実現するものです。私個人としては、これらのセッションにおける若い女子学生とのやり取りを通じて、草の根レベルで彼女たちの課題について学び、ソリューションを見出せることに対して、大きなやりがいを感じています。」

## マイクロン台湾におけるジェンダーギャップ解消の取り組み

台湾では、装置技術部門や、人材採用部門、DEI チームが各サイトでジェンダーギャップについて学ぶ取り組みを進めています。具体的には、フォーカスグループや新たな心構えを身に付けるためのワークショップを実施し、採用プロセスにおけるジェンダーバイアスについて学習すると共に、よりインクルーシブな雇用方法を導入しました。その後間もなく、装置技術部門でははじめて、女性のソフトエンジニアを採用しました。現在同チームには、12 名以上の女性が在籍しています。

## ジェンダー平等のためのプログラム

マイクロンでは、女性が自らのキャリアを開発し、成功を収めるために役立つ各種のプログラムを提供しています。リーダーシップチームおよび能力開発チームでは、「メンタリング アット マイクロン」プログラムを拡充し、

自発性に基づく成長マインドセットの育成を応援しています。さらに、当社に在籍する女性の技術専門家がキャリアパスを計画し、実行するために、技術リーダーシッププログラム (TLP) や WIN プログラムをはじめとするその他のプログラムも用意されています。

## WIN プログラム

Women Innovate プログラムとは、MWLN とマイクロンの特許開発グループによるパートナーシップであり、マイクロンにおいて、より多くの女性従業員が発明家になることを推進するものです。WIN プログラムが 2018 年に立ち上げられて以来、各年度におけるマイクロンの原特許申請の中で発明者として登録された女性の数は 2 倍以上に増加しました。さらに FY21 には、WIN プログラムの対象を、米国、イタリア、日本、およびシンガポールの複数のサイトで勤務するチームメンバーに拡大しました。FY22 には、世界中のさらに多くのロケーションに対象が拡大する予定です。

## マイクロン・モーメント

当社では、当社チームの女性従業員を高く評価しており、彼女たちの貢献および成功を祝うための機会が発生するたびに、必ず祝福しています。

- ・ [テクノロジー分野における女性の活躍を祝福する](#)
- ・ [マイクロンが、女性リーダーシップの拡大を証明](#)
- ・ [マイクロンは、国際女性エンジニアデーにおいて、当社の女性エンジニアを祝福しました](#)
- ・ [女性の影響力の強まり：ナホミ・アオト](#)

## スポットライト



## マイクロンはインドにおいて、職場での女性支援について各種の賞を受賞しました

マイクロン・インドでは今年 4 月に、2021 年 [JobsForHer DivHersity Awards](#) に参加し、「女性リーダーシップ開発における革新的プラクティス」において最優秀賞 5 社に選出された他、シャミラ・カーンが「DivHERsity チャンピオン上位 20 名 (大企業部門)」に選出されました。これらの受賞は、マイクロン・インドにおける、多様性が高くインクルーシブな組織を実現するための当社の投資および力強い取り組みを反映しています。

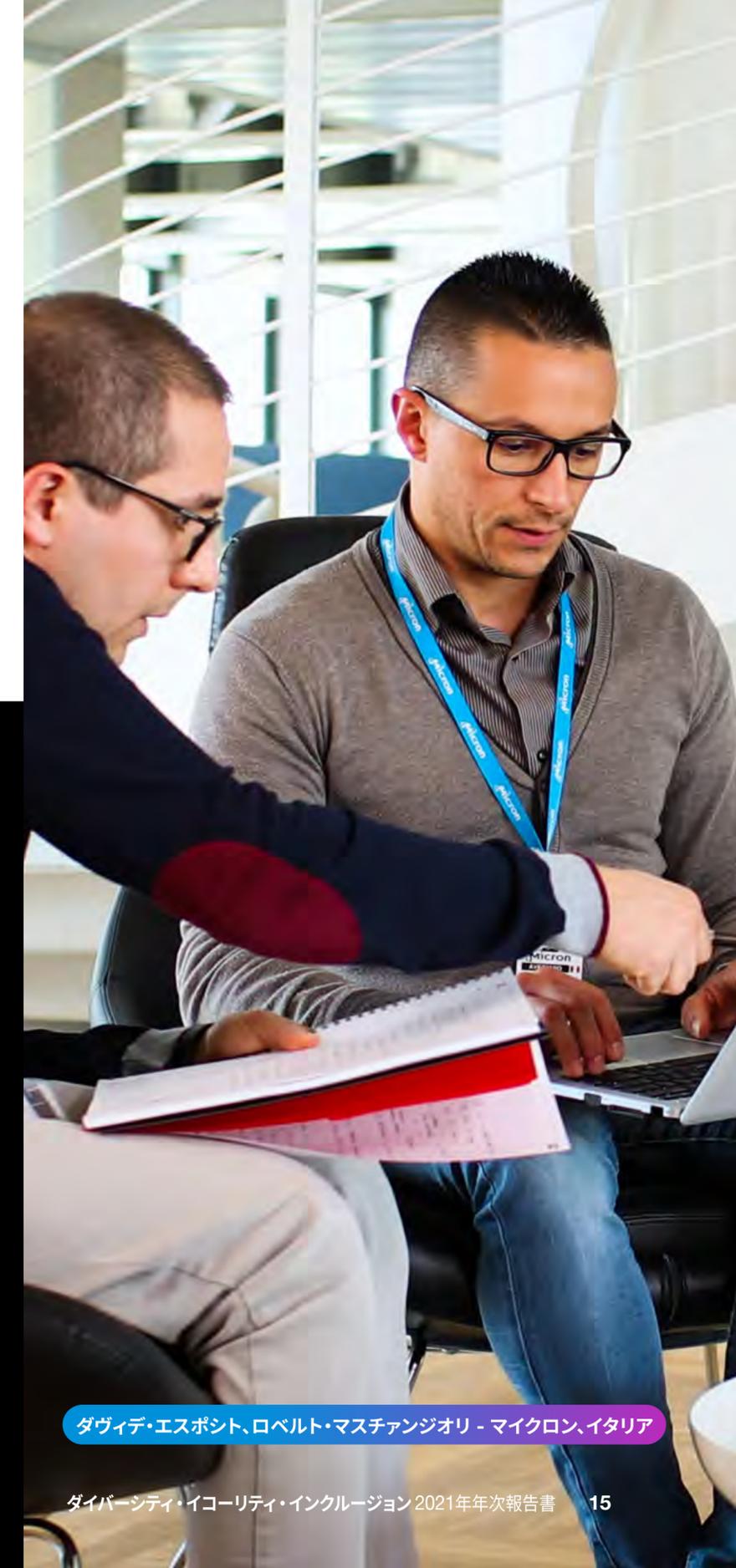
マイクロン・インドではさらに 8 月に、すべてのチームメンバーの存在が尊重され、意見が聞き入れられ、価値を認められ、敬意を払われる環境を構築した点において、「Zinnov Inclusion & Diversity Award」を受賞しました。この受賞は、当社における優れた雇用慣行、女性の雇用維持、ジェンダー少数派の職場参加、および MWLN の会員数および影響力の増加を反映したものだと言えます。

## 米国における人種と民族

女性やマイノリティの人種/民族である従業員の割合を増やす取り組みは、短距離走ではなくマラソンです。アフリカ系アメリカ人である従業員の全体的な割合がわずかに増加したことは素晴らしい成果ですが、採用や雇用維持

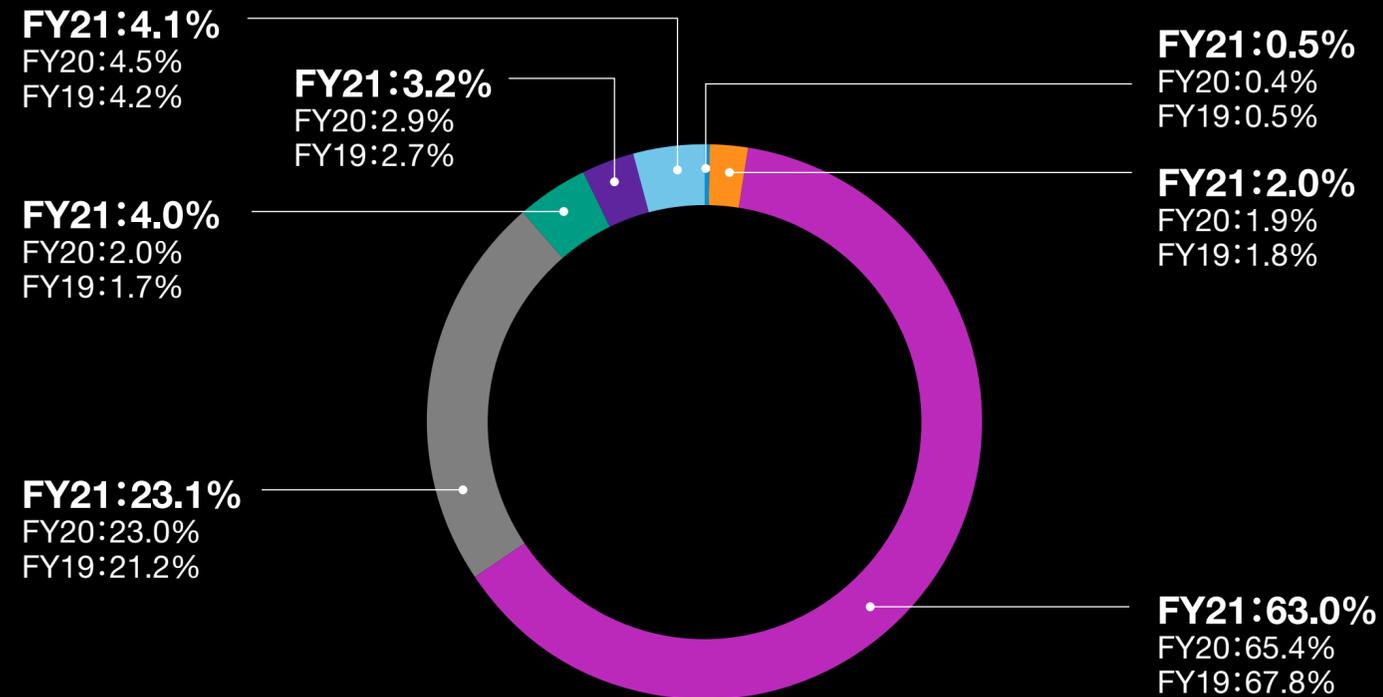
の点ではより多くの努力が必要でありその実現は可能だと考えており、特に技術職や管理職、そして全職務階層におけるヒスパニック/ラテンアメリカ系の割合を増やす必要があります。今後の有意な進化を実現するために、

様々なグループと連携して取り組んでいます。2022年度はアジアや欧州で、人種と民族関連の取組みへの理解を深めています。



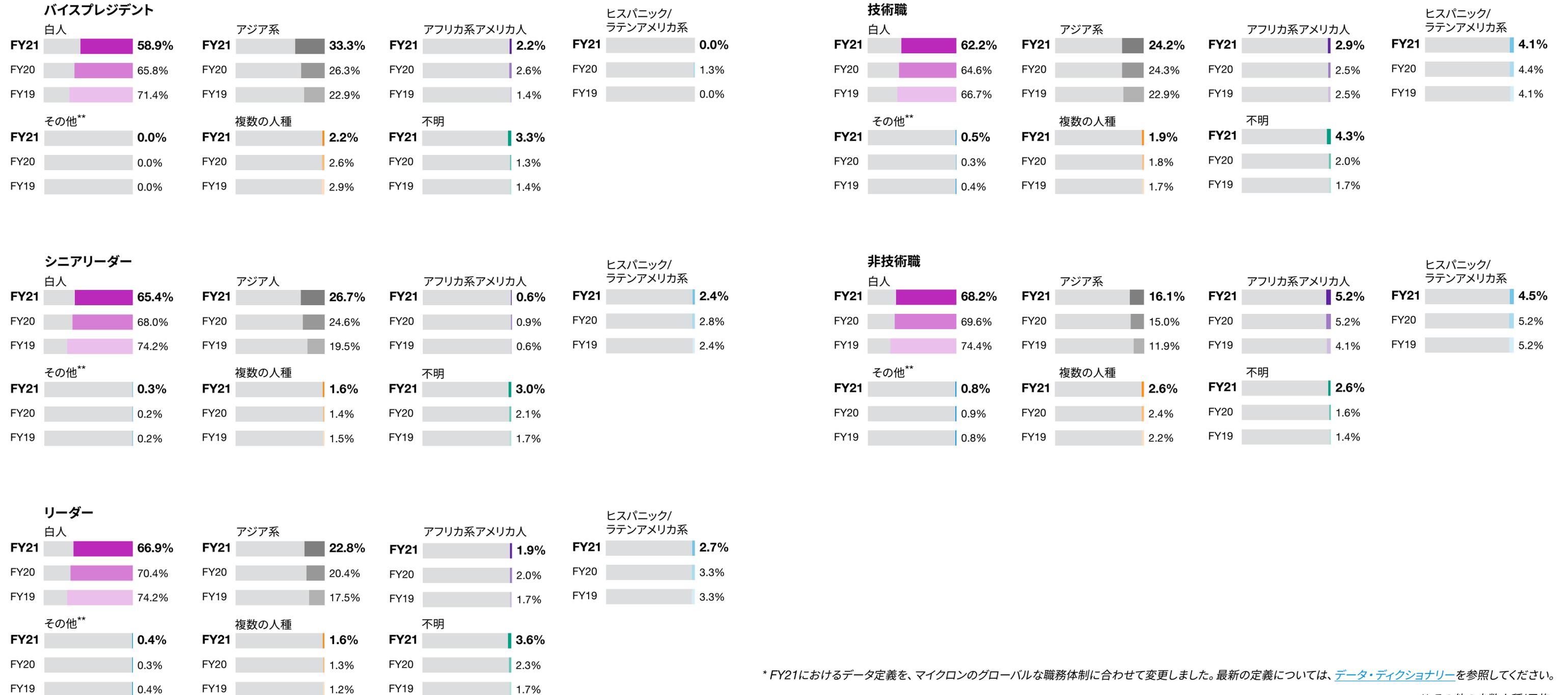
### 米国全体の人種/民族\*

- 白人
- アジア系
- アフリカ系アメリカ人
- ヒスパニック/ラテンアメリカ系
- その他の少数人種/民族
- 複数の人種
- 不明



\* データの定義については、[データ・ディクショナリー](#)を参照してください。

## 米国における人種/民族別の集団\*



\* FY21におけるデータ定義を、マイクロンのグローバルな職務体制に合わせて変更しました。最新の定義については、[データ・ディクショナリー](#)を参照してください。

\*\* その他の少数人種/民族。

## 米国退役軍人

マイクロンでは、マイノリティ集団の従業員数に米国の退役軍人も含めています。当社では、退役軍人の価値感  
はマイクロンにおける粘り強さとコラボレーションという  
価値と密接な関連性があると考え、彼らを積極的に採用  
しています。この取り組みを通じて、FY21には、従業員  
全体において米国退役軍人が占める割合が1%上昇し  
ました。ただしこの上昇には、退役軍人の定義につき、退  
役軍人ステータスが保護対象であるか否かを問わず、すべ  
ての退役軍人を含めるように変更したことも一因です。

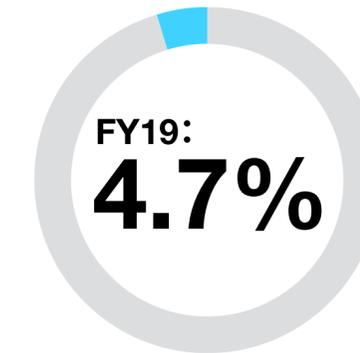
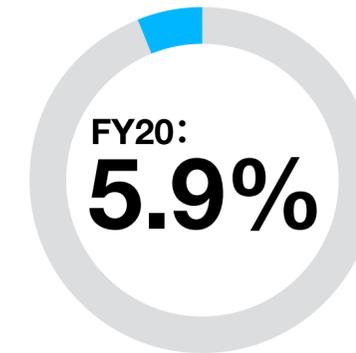
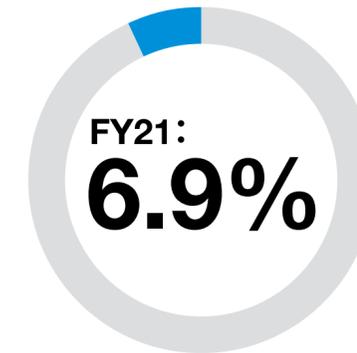
## 米国におけるジェンダーと人種の インターセクショナルリティ\*

個人の人格を全体として大切にするには、多様な側面が  
チームメンバーに与える影響について理解する必要があります。つまり、マイノリティの人種/集団に属するチーム  
メンバーが、ジェンダーやダイバーシティの別の側面では、多数派集団に属することもあります。この複雑さを、  
インターセクショナルリティと言います。インターセクショナ  
リティの概念への理解を深めることは、「女性」といった  
特定のグループに対して公平さを提供するためのプログラ  
ムが、同グループ内の一部のみを尊重し、他の人々を  
排除する（例：白人女性のみを支援し、その他の女性は  
支援しない）ことがないようにするために重要です。

インターセクショナルリティに関するデータは、関連情報に  
新しい側面を追加します。例えばこのデータにより、当社  
従業員における有色人種の女性の割合を高める必要が  
あることが判明しました。インターセクショナルリティに関  
するデータはさらに、WINプログラムにつき、女性だけで  
なく、すべてのマイノリティ集団を対象を拡大するという  
当社の決定の根拠でもあります。

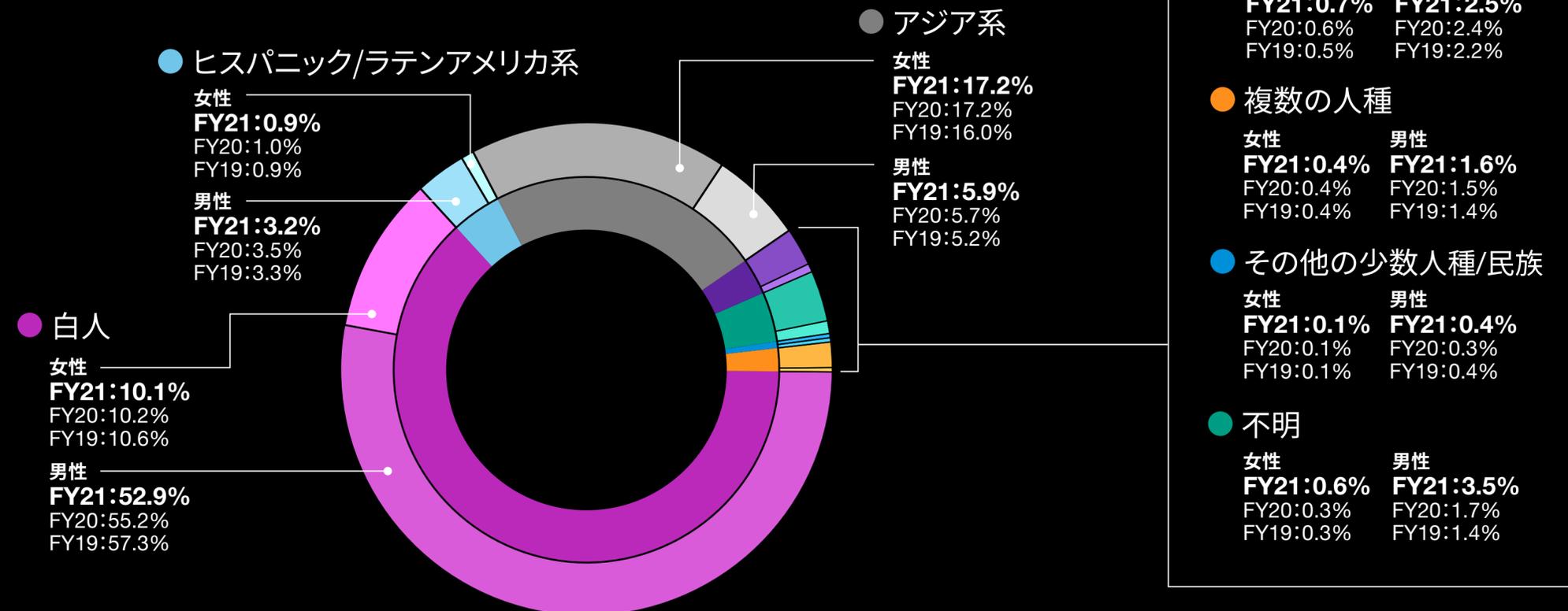
\* データの定義については、[データ・ディクショナリー](#)を参照してください。

## 米国退役軍人\*\*



\*\* 2020年DEIレポート内容の訂正：米国退役軍人に関するデータは、「Great Place to Work」のデータによるものではなく、マイクロンのHRISシステムから  
取得したものでした。FY21のデータも、HRISシステムに基づいています。データの定義については、[データ・ディクショナリー](#)を参照してください。

## 米国におけるインターセクショナルリティ



## ダイバーシティにおける他の側面

ダイバーシティとは、人種やジェンダーだけを指す概念ではありません。私たちは皆、自分だけが知っており、他人には見えない側面を持っています。しかしチームメンバーがそのような側面をマイクロンと共有することにより、当社は従業員に対する理解を深めることができ、すべての人をサポートするプログラムを構築することができます。一例としては、PRIDE+AlliesのERGに所属するチームメンバーから、米国マイクロンの福利厚生制度は彼らのコミュニティにおけるニーズにできていないという懸念の声が上がったため、当社は適格性を拡大し、一部の対象範囲を拡大しました。

FY21には、米国従業員のうちほぼ35%が「Great Place to Work」調査に回答し、米国における障害を持つ従業員やLGBTQ+のアイデンティティを持つ従業員のデータ

を得ることができました。このデータは、従業員全体を完全に代表するものではありませんが、米国の従業員全体に対する有効な推定値として利用できると考えています。

世界各国で勤務する従業員の皆さんからも各自のアイデンティティについて当社にお知らせいただくため、FY21には「Count Me In」キャンペーンを立ち上げました。この取り組みでは、世界各国のマイクロン拠点で勤務するチームメンバーが、自ら登場する動画において自分のダイバーシティに関する側面を報告し、なぜマイクロンに対してその側面について知って欲しいかを語っています。当社はまた、このアイデンティティに関する情報が、本人の上司やその他の人物に提供されないことを保証するための、厳格なセキュリティおよびプライバシー保護

制度が導入されていることを説明しました。このデータは集計された形のみで報告され、従業員の構成に関する理解を深めるために役立てられます。

FY21における「Count Me In」の参加状況は、統計的に世界各国の従業員を公平に代表するものではないため、本レポートでは従来通り米国の「Great Place to Work」データを参照します。当社では、チームメンバーとの信頼関係を深める取り組みを継続しており、様々なERGと連携して、アイデンティティを自己報告する従業員を徐々に増やしたいと考えています。しかし、これについては長期的に取り組む予定です。

### 障害者\*



FY21:  
**9.4%**  
FY20:7.2%  
FY19:3.3%

👤 = 1%

### LGBTQ+\*



FY21:  
**2.7%**  
FY20:2.2%  
FY19:2.4%



## マンスフィールド・ルール 認定プログラム

当社は、マイノリティ集団出身の弁護士人材を保有することにより、豊富で幅広い経験、文化的視点、および経歴に基づく創造的かつ革新的なソリューションや戦略が得られると考えています。法務部は、人材採用の決定にDEIの概念を組み入れることにより、チームメンバー、新入社員、およびパートナーに対し、DEIがマイクロンの最優先事項であることを示しているのです。

マイクロン法務部はFY20に、マンスフィールド・ルール：法務部エディション2.0プログラムを導入しました。これは、米国ではじめて弁護士事務所を開業した女性にちなんで名付けられた、2年間におよぶ集中的なプロセス

であり、法務部におけるDEIの取り組みを測定する基準を提供するものです。

マンスフィールド・ルールによる認定を受けるためには、対象となる2年間において、採用機会、注目度の高い機会、社内の昇格、主要なリーダーシップ役割、および社外の法務顧問を登用する機会のうち全体の70%以上において、全候補者の少なくとも50%以上の人数のマイノリティ集団の候補者を検討しなければなりません。マイクロンでは、2022年6月30日までに、この認定を取得することを目標として尽力しています。

人材採用の決定にDEIの概念を組み込むことにより、当社法務部は、チームメンバー、新入社員、およびパートナーに対し、ダイバーシティ、イコーリテイ、インクルージョンがマイクロンにおける最優先事項であることを明確に示しています。

# 人材パイプライン

## 多様な人材の獲得

マイノリティ集団に属する従業員の割合を高めるという当社のコミットメントを推進するため、当社は引き続き、アジアにおいて追加のマイノリティ集団を特定し、技術分野における女性進出を促進するために各大学との協力関係を強化することにより、STEM人材パイプラインの多様化に投資します。

当社の戦略には、マイノリティ集団に属する一流の人材を発見、獲得することに尽力することが含まれます。米国の場合、より多くの退役軍人、アフリカ系アメリカ人、ヒスパニック/ラテンアメリカ系の候補者に接触することが含まれます。その他の各国においては、女性や障害者に対する働きかけを強化します。シンガポールをはじめとする一部の地域では、マイノリティ集団の定義を拡大し、様々な国籍を持つ人材に働きかけます。当社では、これらの集団との関係を深めるための新たな方法を見つけ、採用プロセスにおけるバイアスを除去するために追加の手順を実行することで、この取り組みを推進しています。

## 新卒者採用の割合を高める

マイクロンではFY21に、マイノリティ集団からの新卒者採用の割合を前年比で7.3%増加させました。これは、歴史的なBlack college や、ヒスパニック系が中心の組織、工学など全STEM分野における女性の進出促進プログラムを展開するアジアの諸大学との、連携を深めることで実現しました。工学だけでなく、数学や物理学といった分野にまで対象を拡大することにより、半導体業界でのキャリアに対する若い女性の意識や関心を増大することができました。さらに、[Society of Women Engineers](#)、[National Society of Black Engineers](#)、および[Society of Hispanic Professional Engineers](#)といった米国のエンジニア関連組織と緊密に連携することで、これらの組織に属する25名の新卒者を採用することができました。また、米国およびインドにおいて、テクノロジー分野で勤務する数千名もの女性が交流する[Grace Hopper Celebration](#)に参加しました。当社とこれらの団体との関係には、研究、教授、および奨学金制度への支援や、就職説明会への参加が含まれます。

## HBCUパートナーシップ・チャレンジへの参加

マイクロンでは、当社における既存の取り組みをさらに強化するため、民間企業とHistorically Black colleges and universities (HBCU) との間のエンゲージメントや支援を強化することを目的とした、Congressional Bipartisan HBCU Caucus パートナーシップ・チャレンジに参加しました。さらに、HBCUの数校と連携して、情報セッションを開催し、就職説明会に参加すると共に、STEM教育へのアクセスを強化するために学費支援を提供しています。

具体例として、マイクロンではノーフォーク州立大学 (NSU) の「クリーンルーム」を支援しています。クリーンルームはキャンパス内の製造プロセスを劣化させる公害物質を低レベルに管理する環境であり、これを実現することで、学生はチップの設計や製造における最新のテクノロジーに触れることができます。この取り組みは、潜在的な当社への求職者との関係を深めるだけでなく、半導体業界全体における多様性の向上にもつながります。マイクロンでは過去3年間において、NSUの卒業生を20名採用しました。

## スポットライト

# HBCUパートナーシップ・チャレンジ



マイクロン テクノロジー バージニア (MTV) のバイスプレジデントであるデルバート・パークスはNSUの理事会に加わり、STEM教育の開発を支援しています。



MTVで情報テクノロジー担当ディレクターを務めるブライアン・ベストは、過去3年間にわたりNSUのエンジニアリング・アドバイザリーボードの一員を務め、NSUクリーンルームに対するマイクロンの支援において重要な役割を果たしました。



ベストは現在、ノースカロライナ農業技術州立大学の製品デザインおよび先端製造 (CEPDAM) センター・オブ・エクセレンスにおいてアドバイザリーボードに加わったため、MTVプロセスエンジニアのアンソニー・デイビスがNSUのアドバイザリーボードに加わっています。

## 多様性の高いインターンを募集するための、 戦略的関係の構築

マイクロンは、非行に走る可能性がある若者にトレーニングを提供し、学位取得を支援し、企業パートナーにおけるインターンシップを提供することで、第二のチャンスを与える米国の組織であるYear Upの企業パートナーを務めています。マイクロンでは、Year Upの支援に基づき、2020年8月にはじめて、本プログラムによる15名のインターンを受け入れました。その後も3回にわたりインターンを受け入れており、FY22には合計27名の学生がインターンとして勤務する予定です。さらに当社は、ビジネス嗅覚やリーダーシップといった通常は大学であまり教えられないトピックにつき、多様性のある学生に対して追加のトレーニングを行う米国の非営利団体であるINROADSからも6名のインターンを受け入れています。

## 退役軍人の採用

マイクロンでは、高いスキルを持つ米国退役軍人に対して適切なキャリアを提供するため、Eightfold AIと緊密なパートナー関係を築いています。スキルや職務とのマッチングを実現するため、AIを活用して、軍関連のスキルから民間企業におけるスキルへの移行をよりスムーズに実現しています。当社の取り組みは、Eightfold AIから2021年Eightfold Award for DE&Iを授与されました。

当社はさらに、現役軍人および退役軍人をテクニシャンとして雇用する業務を取り扱う就職斡旋企業であるOrionとパートナーシップを構築しています。また、当社の大学採用チームを通して、ペンシルベニア州立大学とノーフォーク州立大学が連携したプログラムであるナノ製造認定プログラムにも参加しています。このプログラムは、ナノテクノロジーに基づく製造や新製品開発に関

するスキルを退役軍人に身に付けさせ、暮らしを一変させるようなナノスケールのアプリケーションを研究室から商業用に移行させる必要があるマイクロンのような企業に退役軍人が就職することを支援するものです。当社は2021年の春と秋に、この認定証の取得を目指す退役軍人を対象とする情報セッションを実施しました。

## スポットライト



## Year Upの参加体験

「私は、ロボットについて教える経験を得ることができました。さらに、私がシャドーイングを行った技術者は私のことをとても信頼してくれたので、私自身で様々なことを行うことができました。」

— ケニア・モリナ・ヴェントウラ、  
機器テックインターン、  
マイクロン テクノロジー バージニア

エイプリル・アーンゼン、インターンデイのイベントにて - マイクロン、ボイシ市

# STEMへのコミットメント

マイクロンは世界各国において、テクノロジー業界の従業員構成における多様性および包摂の向上を実現しなければならないと考えています。STEMの人材パイプラインをさらに拡大する必要があるため、STEM分野の教育および求人に対するアクセスを高める取り組みを行っています。この取り組みは、当社のみに対する人材パイプラインを強化するというより、業界全体の人材パイプラインを構築するためのものです。

具体的には、米国で第7学年または第8学年を修了した学生を対象として、無料のサイエンスおよびエンジニアリングキャンプ（「チップキャンプ」）を開催しました。新型コロナウイルスの感染が始まるまでは、このチップキャンプを対面式で実施しました。2020年および2021年においては、オンラインの実施方法に切り替え、名称を「テックキャンプ」に変更しました。この3日間のキャンプでは、半導体業界に関するトピックにつき、マイクロンのチームメンバーがサイエンスに関するアクティビティを直接指導しました。

テックキャンプは、バーチャル環境での実施にも関わらず、従来の参加者数の2倍となる400名以上の学生が全米から参加しました。特に注目されるのは、社会的に弱い立場にあるコミュニティの子供や家族への機会提供を目指す組織である全米児童家族センター（NCCF）が支援する数十名の学生がこのキャンプに参加したことです。マイクロンはこのパートナーシップに対して、[2021年に、NCCFのHeART of the Communityアワード](#)を受賞しました。マイクロン財団でエグゼクティブディレクターを務めるディー・ムーニーは、次のように語っています：「このキャンプは、学生がテクノロジーやエンジニアリングに

関心を持つ機会であると同時に、マイクロンのチームメンバーが自らの仕事に対する熱意を示す機会でもありません。おそらくこの経験を通じて、子供たちの未来のキャリアにつながる関心を引き起こすことができるでしょう。」

マイクロンの学習支援チームでは、人口層のギャップを小さくし、すべての人に質の高いSTEMプログラムを提供するため、キャンプ参加者のうち少なくとも50%以上がマイノリティ集団や恵まれない集団/コミュニティに属する学生となるように努力しています。この目標の対象には、ジェンダー、人種/民族、社会経済的ステータス、および地理的に不利な条件（インフラ整備が遅れた過疎地域等）が含まれています。直近のキャンプでは、参加者の30%以上が女子であり、35%がリソース不足の学校に通学する学生でした。

## 若者に対して、STEM分野でのキャリアへの関心を喚起する

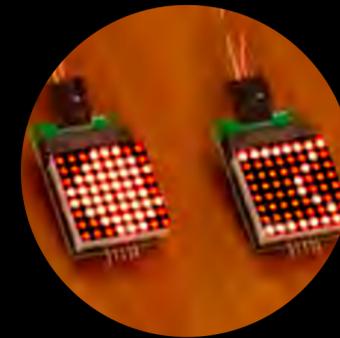
学生は、自分のアイデアが持つ力と、想像、発見、作業、遊び、および実行することの喜びとの間の関連性を把握することで、自分が世界を変える力を持っていると気づきます。STEM教育は、様々な可能性を切り開く上で非常に重要です。以下に、FY21において当社が実施した主なSTEM教育関連のアクティビティについて紹介します：

- **DigiGirlz**は、部族コミュニティに所属する女子を支援するプログラムです。当社は今年のイベントにおいて、マイクロソフトとのパートナーシップを通じて、人工知能やその有益な応用方法について講演しました。米国

内務長官のデブ・ハーランド氏は、先住民の出身としてはじめて米国連邦政府の内閣閣僚に就任するまでの彼女の生涯について紹介し、ボランティアを感動させました。

- **当社のバーチャル職務シャドーイング・プログラム**は、半導体業界について学生に紹介するものです。このプログラムでは、高校生が半導体業界について学ぶと同時に、マイクロンのエンジニア、サイエンティスト、および技術者を「シャドーイング」することで、自らの進路やキャリアについて深く知ることができます。
- **Girls Going Tech**は、女子学生を対象として、マイクロンにおけるSTEM関連の各分野で勤務する女性従業員と共に楽しい体験活動を行うことで、STEM関連の概念について学ぶイベントです。このグローバルなプログラムは、台湾、日本、および米国において計7回開催され、将来テクノロジー業界への就職を考えている500名以上の女子学生が参加しました。
- **Women in Technical Careers (WITC)** は、第9学年から第12学年までの女子学生を対象として、気軽に双方向的なキャリアについての情報交換を行える場を提供します。
- **バーチャルSTEMレッスン**は、アイダホ州の過疎コミュニティをはじめとする社会的に恵まれない地域の学校を支援するため、マイクロンのチームメンバーが授業を行うものです。

## スポットライト



## Love Micron

マイクロン上海では、第7学年の生徒たちを自社サイトに招待し、チームメンバーと共にSTEM活動を行うイベントを開催しました。生徒たちはLEDを含む回路を組み立てましたが、「Love Micron」を意味するハート型と「M」の字の形をしたLEDが点灯するのを見てとても興奮しました。さらに生徒たちは、携帯電話を分解し、エンジニアがその主な構成部品について説明するのを聞いたり、携帯電話に対する簡単な検査を行う方法について学びました。



すべての人を  
対象とする  
同一賃金と  
インクルーシブな  
福利厚生制度

## コミットメント2: 同一賃金とインクルーシブな福利厚生制度を推進する

### グローバルな同一賃金の達成

当社は2021年3月に、当社チームメンバーの基本給、賞与、株式報酬を合わせた報酬総額において、グローバルで包括的な同一労働同一賃金を実現したと発表しました。

当社では会計年度2021年 (FY21) に、ダイバーシティ、イコアリティ、インクルージョン (DEI) に関する6つのコミットメントのひとつとしてグローバルな同一賃金の目標を設定しました。新たに導入されたこの目標は、2018年においてグローバル規模で女性に対する同一賃金を達成したことに続くものですが、女性における同一賃金についてはその後毎年継続して達成しています。FY21の目標は、すべてのマイノリティ集団を対象として同一賃金を達成することを目指すものであり、その対象には、退役軍人、アフリカ系アメリカ人、ヒスパニック/ラテンアメリカ系アメリカ人だけでなく、世界各国の女性や障害者が含まれます。当社はすでに、基本給、賞与、および株式報酬を含む報酬の全側面において、給付額ギャップを解消することができました。これは、給付額の差違を分析、把握するために様々なテクノロジーを使用し、統計的に有意な差を修正することで実現したものです。

当社では、この重要な目的を達成するために当社チームが絶え間なく努力したことを何よりも誇りに思っています。マイクロンの[同一賃金に関するプロセス](#)について詳しく知る。

「欧州全体にわたり、多くの国々では新たな規則や法律を導入してジェンダーによる給与ギャップを解消しようと努力しています。しかしマイクロンでは、世界全体における同一賃金の達成度を評価する上で、ジェンダー以外の項目についても検討しました。同一賃金を達成することで、最高の人材を獲得できるだけでなく、より重要なことは、マイクロンで勤務するすべてのチームメンバーがやる気やエンゲージメントを高めることができ、当社全体の生産性が向上するのです。私は、すべての人々に対する同一賃金の実現というマイクロンのコミットメントを実現する取り組みに参加したことを、誇りに思っています。」

— ルシア・シモナツジ、イタリア・アヴェッザノで勤務する  
グローバルビジネスピープルパートナー

### EEO-1 コンポーネント2の給与データ

マイクロンは2019年に、米雇用機会均等委員会 (EEOC) からCY2017年と2018年の給与や勤務時間数などの、EEO-1コンポーネント2の給与データの公開を要求されました。EEOCは2020年の時点でこのデータの収集に関する要件を取り下げましたが、マイクロンでは、当社ではじめてCY2019年および2020年に対する給与データを公開することで、透明性に対する当社の姿勢を引き続き強化しています。この[EEO-1コンポーネント2の給与データ](#)は、米国で勤務する当社チームメンバー全員を対象とするものであり、他の国々で勤務する従業員は対象に含まれていません。この給与データ(11月の給与期間のみを対象)には、ジェンダー、人種、および職務カテゴリー別のW-2情報が含まれていますが、マイクロンの職務グループや報酬体系 (DEIレポートの数値) とは連動していません。

「当社がビジネスに成功するには、多様なアイデア、視点、経験を提供してくれる、世界で最も優秀で有能な人材を雇用し、関与させ、つなぎとめる能力を高めなければなりません。今年度における同一賃金の達成は、チームメンバーひとり一人がその存在を認識され、意見が聞き入れられ、価値を認められ、尊重されていると感じるインクルーシブで歓迎的な職場を実現する上で大きな前進だと言えます。私たちは、可能な限りあらゆる方法で公平な機会を与えるため、熱意をもって次のステップに取り組んでいます。すべての目標を実現したと宣言するには至っていません。私たちは、より多くの取り組みを実施し、すべての人々のためにより良いことをするという私たちのコミットメントに責任を負い、このコミットメントを守り続けるため、DEIレポートを公表します。」

— スミット・サダナ、エグゼクティブバイス  
プレジデント兼最高事業責任者

## インクルーシブな福利厚生制度への コミットメント

当社において、人材ほど重要なものは他にありません。当社では、ここ数年にわたり、チームメンバーそれぞれのダイバーシティに関わらず、全員のウェルビーイングが尊重、促進される就労環境を構築するために尽力してきました。

当社では過去数年にわたり、PRIDE+Allies従業員リソースグループ (ERG) が中心となって、福利厚生制度を充実させてきました。FY21には、LGBTQ+コミュニティ

における固有のニーズについて理解し、文化的に対応できる医療プロバイダーを紹介できるように、健康関連を含むコンシェルジュサービスを追加しました。この取り組みは、ジェンダー確認のための外科手術やLGBTQ+に関する問題に対するメンタル面のサポートなど、個人的な事項に関する情報や治療法を求める従業員に対し、医療をより手軽に提供することを目標としています。

当社では、ここ数年にわたり、チームメンバーそれぞれのダイバーシティに関わらず、全員のウェルビーイングが尊重、促進される就労環境を構築するために尽力してきました。



プライド月間を祝う - マイクロン、ポイン市

## グローバルな健康とウェルビーイング

マイクロンで勤務するすべての人々におけるウェルビーイングを向上させることは、コラボレーション、創造性、効率性、エンゲージメント、および職務満足度といった項目を強化することにつながります。マイクロンでは、チームメンバーに対するコミットメントの一環として、グローバルに適切であり、地域ごとの違いに配慮した給付、リソース、ツール、教育、およびイベントを提供すると共に、ERGが成功するために必要な教育、サポート、およびリソースを提供しています。

### チームメンバーが最も必要とする時に、サポートを提供する

今年は、全世界的な新型コロナウイルスの感染拡大、各国におけるアジア系住民に対する攻撃、さらにジョージ・フロイド氏を殺害した罪で起訴されたデレク・ショーヴィン警察官に対する裁判など、多くの深刻な出来事が発生した1年でした。マイクロンでは、これらの出来事が精神的に大きな苦痛を与えるものであるため、チームメンバーがストレスを管理できるように、マイクロカウンセリングやグループ傾聴セッションを実施しました。当社ウェルビーイング担当チームは、集団トラウマに関するミーティング、臨床分野のゲストスピーカーによる講演、および個別にカスタマイズしたカウンセリングセッションを通じて、これらの未曾有の出来事に対処するために必要なケアを当社チームメンバーに提供しました。

マイクロンのチームメンバーのウェルビーイングを向上させる取り組みには、現在のイベントベースのプログラムに加えて、メンタルヘルスや感情的な健康がどのような利益を持つのかに関する継続的な教育も含まれています。マイクロンでは、包括的なグローバル従業員支援プログラム (EAP)、チームメンバー支援チーム、およびマイクロンコネクグループなど、数多くのチームメンバー支援プログラムを提供しています。

- ・ チームメンバーは、マイクロンのEAPによる短期的なカウンセリングを通じて、メンタルヘルスケアを無料で受けることができる他、ワークライフバランスに関する様々な問題を支援するための多くの福利厚生制度を活用することができます。チームメンバーおよび同居家族は、1年を通じて無料でカウンセリングを受けることができ、新型コロナウイルスの感染拡大時においては世界中におけるニーズの高まりに直接対応するために提供セッションの数を増やしました。
- ・ さらに、チームメンバー支援員による独自のサポートを通じて、情報、ガイダンス、およびリソースを受け取ることができます。支援員は、自分の意見が聞き入れられていないと感じているチームメンバーの気持ちをくみ取り、彼らの懸念を深刻に捉え、彼らの権利が尊重されるように努めます。チームメンバー支援員の役割は、問題解決を促進すると共に、チームメンバーが私生活および職場において自身の潜在能力をフルに発揮できるように手助けすることにあります。

- ・ コネクグループは、類似の経験を持つチームメンバーのグループが共同で議論し、リソースを共有し、学ぶ場を提供する同僚サポートのためのプログラムです。コネクグループはこれまで、PRIDE+Alliesやマイクロン女性リーダーシップネットワークなどの特定のERGが定めたミッションと連動して活動してきました。現在コネクグループが焦点を当てているトピックとしては、LGBTQ+の子供に対する子育て、高齢者または障害者の家庭介護、配偶者に先立たれた場合のケア、およびチームメンバーが直面するその他多くの課題が挙げられます。



# グローバル・ウェルビーイングの具体的な事例

これらのプログラムに加えて、マイクロンはFY21に、世界各国の6,700名以上のチームメンバーを対象として、DEIに焦点を当てたウェルビーイング関連イベントを計107回実施しました。



**米国**  
当社ウェルビーイングチームは、米国退役軍人局およびマイクロンの退役軍人従業員リソースグループ (VERG) と連携して、心的外傷後ストレス障害 (PTSD) に関する講演を実施しました。当社ウェルビーイングチームとVERGは、さらに共同で、軍人の配偶者における意識向上に焦点を当てた教育的記事を執筆しました。また、当社ウェルビーイングチームは、集団的なトラウマや社会的正義に関するイベントにより影響を受けたグループに対して、ストレス解消のためのセッションを提供しました。

**インド**  
リーダーシップ開発コーチ、作家、アドバイザー、および講演者であるジャシント・ジャヤチャンドラン氏を外からお招きし、MWLNと共同で「Crafting a Career for Fulfillment (満足できるキャリアを上げる方法)」と題するディスカッションを開催しました。このセッションでは、あえてメンタルヘルスに焦点を当て、コロナ禍においてチームメンバーが生活上の目的意識とバランス感覚を維持するための方法を紹介しました。

**マレーシア**  
チームメンバーは、継続的な新型コロナウイルスによる問題を乗り越えるために実施されたメンタルヘルス関連のウェビナーに参加しました。このウェビナーでは、対立を生みずにコミュニケーションを図る方法や、困難な時期にパートナーを助ける方法などについて取り上げました。

**ミュンヘン**  
マイクロン女性リーダーシップネットワーク (MWLN) は、欧州全体を対象として、心臓病に焦点を当てたウェビナーを開催しました。心臓内科医であり、栄養士であり、スポーツ医学の専門家でもあるアレッサンドラ・ポステリ博士が、心臓病におけるリスク要因や予防について講演しました。

**中国**  
マイクロン西安では、MWLNとのパートナーシップに基づきハタヨガ教室を開設し、特に同じ姿勢で長時間座ったり立ったりすることによる背中やその他の症状を対象として、より質の高いセルフケアの実現を促進しています。

**日本**  
「Tenured and Experienced at Micron (TE@M)」のERGは、当社ウェルビーイングチームと連携して、特に消化器の健康や腸内細菌の有益性に関する話題を取り上げた栄養に関する企画を展開しています。

**台湾**  
MWLNでは、新型コロナウイルスの継続的な感染拡大を受けて、当社ウェルビーイングチームと共に国際女性デーにおいてリラクゼーションとセルフケアに焦点を当てたイベントを実施しました。

**シンガポール**  
5月に実施したメンタルヘルスマンモントにおいて、Capable、MWLN、PRIDE+Allies、Mosaic、Micron Young Professionals、およびTE@Mを含むERGが、当社ウェルビーイングチームと連携して、シャンヨウ・カウニングセンターのシュー・クム・ユー博士 (臨床ディレクター) およびホアン・ウェイ・シン (カウンセラー) によるメンタルヘルスに関する対話セッションを提供しました。

# すべての 人々を 包摂する

## コミットメント3: 当社のインクルージョン文化を強化する

### マイクロンにおいて、インクルージョンは単なるはやり文句ではありません。

当社では、すべての人が、そのアイデンティティや勤務地に関わらず、存在を尊重され、受け入れられていると感じられる職場でなければならないと考えています。今年度は、当社の包摂インデックスのスコアが上昇しただけでなく、包摂性を高める当社の取り組みに対していくつかの組織から表彰を受けました。

- ・ 当社は、主要な職場による従業員保護制度、インクルーシブな福利厚生制度、およびLGBTQ+のチームメンバーに対する支援と包摂の文化について評価する人権キャンペーンである**コーポレート・イコリティ・インデックス**において、はじめて100点満点を達成しました。これは、会計年度2020年 (FY20) のスコアである85から上昇したものです。この成果を実現する上では、

当社PRIDE+Allies従業員リソースグループ(ERG)が、LGBTQ+コミュニティに対する支援を改善できるように当社の給付制度をどう変更すべきかについて意見を提出し、当社経営陣が同コミュニティのニーズをより正確に理解する上で大きく貢献しました。

- ・ 当社はまた、アメリカ障害者協会とDisability:INの共同イニシアティブである**障害者平等インデックス**において、はじめて100点満点中80点のスコアを達成しました。これは、アクセシビリティを向上させる当社の取り組みが評価されたものです。この取り組みの例としては、聴覚障害を持つ従業員のためにZoom会議にクローズドキャプション機能を追加したり、色盲の従業員がコンピュータのカラーフィルターを調節してコントラストを改善し、画面の文字を読みやすくするために設定する方法を公開したことなどが挙げられます。FY22に実施予定のさらなる取り組みとしては、従業員によるデジタルコンテンツのアクセスを保証すること、障害

を持つ従業員の視点から見て包摂性をさらに高められるように、当社の福利厚生制度についてグローバルな評価を実施すること、およびすべての求人応募者が面接時に宿泊施設を申請できるようにすることなどが挙げられます。

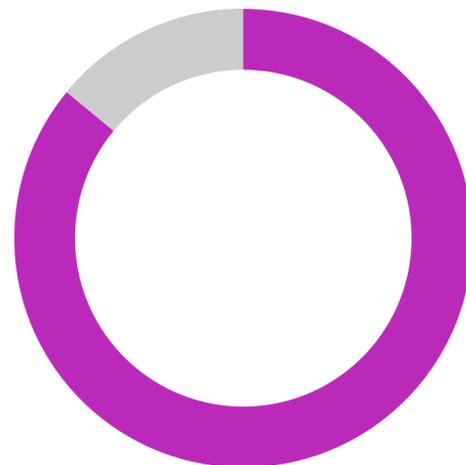
当社はまた、すべての人々にとってよりインクルーシブな職場を提供するために、戦略的パートナーシップを締結しています。具体的には、障害者における社会的価値や経済的価値の実現にコミットしている米国企業および多国籍企業500社以上が参加する**Valuable 500**に参加しました。さらに、障害者の包摂と平等を実現するためにほぼ300社が参加している**Disability:IN**にも、企業パートナーとして参加しています。さらに、LGBTQ+コミュニティに対する職場の平等をさらに推進する組織である**Out & Equal**にも正式に参加しました。



「高い目標の達成を目指すすべての企業にとって、インクルーシブかつ多様で公平な文化を追求することが必要不可欠となっています。私たちにとって、この文化は個人的な重要性を持っています。すべての声、すべてのアイデア、すべての見方に耳を傾けることが、私たちのビジョンと価値観のDNAであり核心的な部分です。私たちは、誰もがどこで働いていようとも、意見が聞き入れられ、存在が尊重され、価値が認められてほしいと考えています。雇用と公平な賃金を保証するだけではダイバーシティのギャップに対処できません。私たちはさらに、人材をつなぎとめ、個々の能力を最大限に引き出せるよう刺激を与え、それにより各自が自分の潜在力を最大限に発揮できる環境をつくらなければなりません。私たちは大きく前進していますが、この重要な旅にはまだ長い道のりが残されています。」

— エイプリル・アーンゼン (シニアバイスプレジデント兼最高人材責任者、エグゼクティブオーナー)

### 包摂インデックスのスコア



# 85%

FY21において、当社の包摂インデックスのスコアは前年度から7ポイント以上上昇して85%となりました。このスコアは、チームメンバーに対するエンゲージメント調査のうち、インクルージョンを支援する行動に対するマイクロンの文化を評価するための2つの質問に対する回答に基づいて算出しています。真の変化は、短期間には実現できません。これらの数値は、当社の方向性が正しいことを示しています。

## 能力開発および昇進に関するプログラム

皆さんの雇用を維持するためのひとつの方法は、マイクロンでのキャリアを前進させ、成長を促すための公平な機会をすべての人に提供することです。当社では、チームメンバーの皆さん全員に対して、能力開発および昇進を支援するいくつかのプログラムを提供しています。

### アドバンススポンサーシップ・プログラム

当社ではFY19に、アドバンススポンサーシップ・プログラムを立ち上げ、女性のシニアリーダーに対し、スポンサーシップ、役員によるコーチング、マイクロン取締役と知り合う機会、および高度な業務機会を提供してきました。このプログラムを修了しても、実際に昇進を実現するまでには時間がかかりますが、これまで2回のプログラムの参加者のうち50%が実際に昇格しました。3回目となるFY21のプログラムには、8名の女性が参加しました。当社は引き続き参加者の状況を追跡調査し、本プログラムの成功度および改善点について評価する予定です。

### Elevateプログラム

マイクロンではさらに、リーダー職に就くまでの過程において早期からチームメンバーを育成することで、当社における女性リーダーのパイプラインを開発、支援する必要があると考えています。FY21後半においては、マイクロンで中級リーダーを務める女性を対象としたElevateプログラムを立ち上げました。世界各国で勤務する50名の女性リーダー（米国および欧州：20名、アジア：30名）が本プログラムに参加しています。このグループベースのプログラムは、参加者同士のネットワーキング、各種ツールやベストプラクティスの共有、および各自におけるリーダーシップスタイルの発見を目標としています。当社は引き続き、参加者のキャリア進展について追跡、報告する予定です。

### 90日間のリーダーシップ競争

マイクロンでは、ヒスパニック/ラテンアメリカ系のチームメンバーを対象とする能力開発の機会である「90日間のリーダーシップ競争」を試験的に導入しました。このプログラムは、ロベルト・ロドリゲス博士が責任者を務め、ヒスパニック/ラテンアメリカ系のチームメンバー163名を対象に、3つのセッションを提供します。具体的には、職場で活用できるアセットとして自らの文化や伝統を利用する方法や、キャリアの転換点をどのように見つけ、管理するかについて学びます。さらに、キャリアに関するアクションプランを作成する方法についても学ぶことができます。本プログラムの重要な一部としては、ヒスパニック/ラテンアメリカ系の部下を持つ直属の上司72名に対するセッションが挙げられ、このセッションでは、すべてのチームメンバーの成功を促すインクルーシブで包容力がある文化を生み出す方法について理解を深めることができます。

## スポットライト



## 包摂にインスパイアされる

サプライチェーンエンジニアを務めるトシン・アキンロは、産業エンジニアリング専攻の新卒者として、および全米黒人エンジニア協会（NSBE）のメンバーとして就職活動を進める際に、「この企業はPRのために私を採用しているのか、それとも本当にダイバーシティやインクルージョンを実現しようとしているのか」と疑問に思うことが多かったと言います。

しかし、マイクロンは違いました。NSBEのコンファレンスでマイクロンの採用担当者と話合った際に、マイクロンはダイバーシティ、イコアリティ、インクルージョン（DEI）にコミットしており、言葉を並べただけではないと実感できたからです。

そして彼の直感は間違っていませんでした。トシンは、入社してすぐに周囲に受け入れられていると感じました。

## マッキンゼー・アフリカ系アメリカ人リーダーシップアカデミー

マイクロンのリーダー50名が、「マッキンゼー・アフリカ系アメリカ人リーダーシップアカデミー」プログラムに参加しました。このアカデミーでは、「アフリカ系アメリカ人エグゼクティブリーダーシッププログラム」および「アフリカ系アメリカ人リーダー向け経営アクセラレーター」という2種類のプログラムが提供されています。これらのプログラムは、本質的なビジネス洞察力を強化すると共に、経営者としての心構えにつき多くの人が抱えている課題を克服し、問題解決能力や戦略的思考に基づき経営手腕を構築することを目標としています。また、キャリアの中途にあるマネージャーや、取締役に至る昇進トラックに含まれるリーダーを対象に、各自のキャリアにおける次の重要なステップを達成する上で役立つ各種セッションが実施されました。

## インクルージョン支援者

当社では、上級リーダーがチームメンバーの昇格機会について評価する際に、無意識のバイアスを排除したいと考えています。マイクロンではこのため、人材レビューおよび継承計画の会議において、インクルージョン支援者を参加させています。当社では世界各国において、当該

トレーニングを受講した50名のインクルージョン支援者を設置しています。インクルージョン支援者は、無意識のバイアスが発生していないかを注意深く監視し、発生した場合には当該チームにその旨を伝えると共に、不公平な思い込みに対して異論を唱えることで、昇進、ローテーションの任命、トレーニングへのアクセス、およびその他の昇進機会につき、公平な決定を導くために貢献しています。

## 柔軟な働き方

マイクロンでは、対面式の就労環境こそ最大の生産性および効率性を実現できると考えています。しかし新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、このアプローチは変更を余儀なくされ、当社の知的労働者が自宅で勤務できる能力を提供しなければならなくなりました。一部のチームメンバーはオンサイト勤務を望んでいますが、他の多くの従業員は勤務場所を選択できる柔軟性を好んでいます。当社ではこの状況に基づき、柔軟な働き方を促進するパイロットプログラムを導入しました。マイクロンは、これらのプログラムの成功度につき、マネージャーおよびチームメンバーからのフィードバックを基に慎重に検討します。

## マイクロン・モーメント

マイクロンは、障害を持つチームメンバーやLGBTQ+コミュニティの一員であるチームメンバーの権利、尊厳、および生活を擁護する企業であることに誇りを持っています。

- ・ [障害者支援者から学ぶインクルージョン](#)
- ・ [トランスジェンダーの存在を認めることで、彼らの価値を評価し、敬意を払うことができる](#)



# チームメンバーが先頭に立つ

チームメンバーの意見は、当社におけるインクルージョン文化の基礎となるものです。当社従業員リソースグループ (ERG) は、昨年度における多くの取り組みを進展させる上で原動力となりました。

当社では現在10種類のERGが活動しており、アジア・太平洋諸国系、アフリカ系アメリカ人、ヒスパニック/ラテンアメリカ系、女性、ヤングプロフェッショナル、障害者、テニユア付きおよび経験豊かな従業員、退役軍人、多文化、LGBTQ+のアイデンティティを持つチームメンバーと、そのアライによるコミュニティを提供しています。これらのERGは、チームメンバーが連帯感を強めるのに役立つだけでなく、マイクロン社内、並びに私たちが勤務し、生活するコミュニティにおいて、平等を実現するために支援し、各自の能力を引き出す組織です。

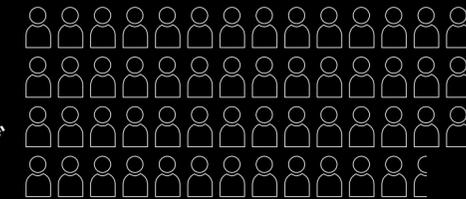
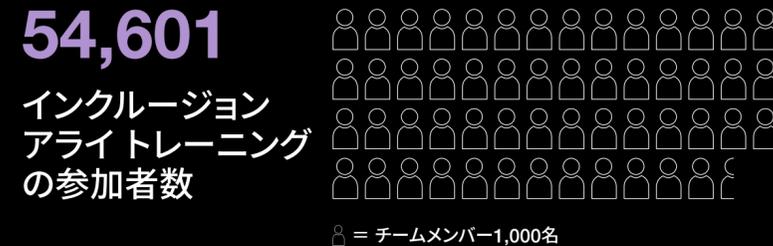
アイダホ州ボイシ市にあるマイクロン施設で製品エンジニアリング担当シニアマネージャーを務めるロージー・アヴィラ＝ヘルナンデスは、現在とても有名なマイクロンヒスパニック系プロフェッショナル支部をボイシ市で立ち上げましたが、以下のように語っています：「私は、ERGがなければ出会えなかった多くの従業員と知り合うことができました。私自身の視野が広がり、他のメンバーの個性豊かなエピソードや奮闘についても理解が深まりました。最も重要なのは、他のメンバーを支援し、彼/彼女らのために権利を主張する方法を学べたことです。」

マイクロンでは、ERGの影響力を高く評価した上で、マイクロンのビジネス開発および専門的能力開発にさらに貢献できるようにするため、ERGの方向性を当社の目標とより合致させることを決定しました。

## 「ERGがマイクロンで育む文化は、最終的には会社としての業績を向上させ、コミュニティへの社会貢献を拡大するものだと信じています」

— サンジェイ・メロートラ (マイクロン社長兼CEO)

顧客企業におけるダイバーシティ、リーダーシップ、およびインクルージョンを促進するための業務慣行につき、その開発を支援する[DRR Advisors社](#)によれば、大部分の企業が設置しているERGの数は6～8であり、目標とする加入率は8～10%であり、理想的な加入率は20%であるとのこと。マイクロンはこの水準を大きく上回り、ERGの加入率がほぼ30%近くに達しています。



☒ = チームメンバー1,000名



### マイクロンにおける10のERG\*

- Asian American & Pacific Islander Network
- Black Employee Network
- Capable
- Hispanic Professionals
- Women's Leadership Network
- Young Professionals
- Mosaic
- PRIDE +Allies
- Tenured & Experienced at Micron
- Veterans Employee Resource Group

詳しく見る

\* 当社ERGコミュニティには、同グループのメンバーおよびアライを含みます。

## 新たに設立されたアジア系のERG

[Pew Research Center](#)の調べによれば、米国には現在2,000万人以上のアジア系住民が暮らしており、最も速い速度で人口が増えている主要な人種/民族集団になっています。彼らのほぼ全員が、東アジア、東南アジア、またはインド亜大陸の20カ国に先祖を持ちます。

FY21には、アジア・太平洋諸国系アメリカ人の従業員コミュニティおよびその支援者が集まり、マイクロンで10番目となる「アジア・太平洋諸国系アメリカ人ネットワーク (AAPIN)」を設立しました。このERGの目標は、特にコロナ禍において悪化している同コミュニティを標的にしたヘイト犯罪や、何世紀にもわたりアジア系コミュニティが経験してきた不公平なステレオタイプに対する意識を

向上させることです。このステレオタイプは、1880年代の中国人排斥法や、第二次大戦時における日系アメリカ人の強制収容といった差別を生み出しました。

AAPIコミュニティは同時に、アジア系住民の勤勉さ、独創性、および創意工夫により、米国に大きく貢献してきました。芸術、科学、および商業における彼らの貢献は、全米各地で目にすることができます。アジア系のチームメンバーはまた、当社が5月にはじめて実施した[アジア系/太平洋諸島系アメリカ人ヘリテージ月間](#)にも貢献しました。

アジア系アメリカ人は米国において最も速い速度で拡大している主要な人種/民族グループであり、Pew Reserach Centerの調べによれば、現在米国には2,000万人以上のアジア系住民が暮らしています。



## ERGに力を与える

マイクロンでは、ERGがさらに多くを達成できるように能力を高めることを目的として、今年初めて年次ERGアクセラレーター・サミットを開催しました。世界各地から、ほぼ500名のERGリーダーおよびエグゼクティブスポンサーが、この2日間にわたるバーチャルイベントに参加しました。参加者は、ERGがマイクロンをどのように支援できるか、リーダーシップスキルの向上にどのように役立つか、および各自のキャリアを前進させる上でどのように有益かについて学びました。参加者はさらにベストプラクティスを共有し、ERGをビジネスとより合致させるための新たなモデルについても学びました。[詳しく知る](#)。

### 「4C」モデルが指針になります

このサミットは、ERGリーダーが相互に関係を築き、学び、成長するための場となりました。同サミットでは、[DRR Advisors](#)の創業者兼社長であるロバート・ロドリゲス氏が、ERGの運営モデルとして業界標準になっている「4Cモデル」について紹介しました。ERGリーダーはこのモデルを用いて、各ERGのビジネス計画における文化、キャリア、コミュニティ、および商業の要素につき、より意図が明確で、実行可能な目標を策定することができます。これらの「4C」はすべて、マイクロンに対してERGが大きく貢献できる分野です。

シンガポールでMosaic担当グローバルリードを務めるテディ・プラモノは、「サミットを通じてもっとできることがあることがわかり、自分のERGがさらに高いレベルに達することができるよう頑張る意欲がわきました」と述べています。

このサミットでは、地域別およびグローバル単位のERGリーダーが選出、発表されました。これらのリーダーは、ERGの活動を4Cモデルに合致させる作業を手助けします。さらに、2年間を対象とする戦略的ロードマップの開発を主導し、当社のERG運営委員会およびCEOに対してロードマップを発表します。ERGは引き続き、これらの戦略を共有し、それに基づいて行動します。以下に、2つの例を挙げます：

- ・「Capable」ERGでは、4Cモデルに合致した6件のグローバルプロジェクトを特定しています。同ERGのメンバーは、中央施設チームと連携して、インクルーシブな建築計画やアクセシビリティ向上プロジェクトに対する予算の作成に協力しています。同ERGはまた、聴覚障害を持つ従業員のためにZoom会議にクロードキャプション機能を追加する取り組みにおいても主導的な役割を果たしています。さらに、コンピュータ画面のコントラストを調整するためにカラーフィルターを操作する方法や、色覚障害の従業員が画面をより使いやすくする方法につき、ステップごとに紹介する文書を公開しています。
- ・アフリカ系アメリカ人従業員ネットワークおよびPRIDE+Alliesのメンバーは、各ERGの購買計画を支援するため、マイクロンの調達チームを通して、認定済みのマイノリティ企業におけるビジネス機会を促進する組織である全米マイノリティサプライヤー育成評議会および全米ゲイ・レズビアン商工会議所との間で、それぞれ初会合を持ちました。[サプライヤーにおける多様性](#)の向上は、マイクロンにおける6つのDEIコミットメントに含まれています。

「サミットを通じてもっとできることがあることがわかり、自分のERGがさらに高いレベルに達することができるよう頑張る意欲がわきました」

— テディ・プラモノ、  
シンガポールMosaicグローバルリード

## マイクロンは、ERGが良い行いをするための力を与えます

マイクロンの各ERGは昨年、新型コロナウイルスの感染拡大により他の集団よりも甚大な被害を受けたマイノリティのコミュニティをどのように支援すべきかにつき、マイクロン財団に助言を提供しました。この取り組みが成功を収めたことを受けて、マイクロンの社長兼CEOであるサンジェイ・メロートラは、「ERG助成チャレンジ」というイニシアティブに基づき、マイクロンにおける10のERGに対しそれぞれ5万ドルを提供すると発表しました。

当社初の試みであるこのチャレンジは、チームメンバーが生活し、勤務するコミュニティをさらに支援するために、各ERGがリソースを割り振り、投資することを可能にするものです。各ERGは、[50万ドルの予算を合計19の非営利団体](#)に提供しました。このチャレンジには、当社のクラウドソーシング用プラットフォームであるSparkを通じて、ERG10組織のうち9組織が参加し、非営利団体を選定しました。各ERGでは、資金提供先における業務の関連性、4Cモデル、およびマイクロン財団の支援の柱に合致した非営利団体1~2組織を投票により選定しました。本チャレンジの期間中に設立された最も新しいERGであるAAPINも、希望する資金提供先の非営利団体を選定することができました。

マイクロンで最高人材責任者を務めるエイプリル・アーンゼンは、「慈善活動を通じて地域社会の団体や人々を支援することは、企業としての重要な役割であり、ERGとの新たなパートナーシップを非常に誇りに思っています」と述べています。

## マイクロンは、ERGの成功にコミットしています

ERGアクセラレーター・サミットでは、ERGの目標は一朝一夕に達成できるものではなく、多くのメンバーがプライベートな時間を使ってERGの成功のために奮闘していることが紹介されました。当社はこれを受けて、ERGメンバーが勤務時間のうち毎月最長5時間までをERGプログラムに関連する業務に利用できるという方針を発表しました。これは控えめな数字ですが、すべての人々を包摂する企業を生み出すという目標に対してERGメンバーが持つ熱意をマイクロンがよく理解していることを示しています。

## 以下の非営利団体に対し、チャレンジ助成金を提供しました：

ERG	組織	金額
アジア・太平洋諸国系アメリカ人ネットワーク (AAPIN)	<a href="#">Center for Asian American Media</a>	20,000ドル
	<a href="#">Asian Immigrant Women Advocates</a>	30,000ドル
Black Employee Network (BEN)	<a href="#">Black Girls Code</a>	50,000ドル
	<a href="#">Cerebral Palsy Alliance Singapore (CPAS)</a>	25,000ドル
Capable	<a href="#">全米精神疾患患者家族会 (NAMI)</a>	25,000ドル
	<a href="#">AYUDA</a>	25,000ドル
マイクロン ヒスパニック プロフェッショナルズ (MHP)	<a href="#">Idaho Latino Scholarship Foundation (Idaho LSF)</a>	25,000ドル
	<a href="#">Days for Girls</a>	25,000ドル
マイクロン女性リーダーシップネットワーク (MWLN)	<a href="#">Hagar Singapore Limited</a>	25,000ドル
	<a href="#">Smile Always Foundation</a>	20,000ドル
マイクロンヤングプロフェッショナルズ (MYP)	<a href="#">World Central Kitchen</a>	30,000ドル
	<a href="#">Muslim Missionary Society Singapore (JAMIYAH)</a>	30,000ドル
Mosaic	<a href="#">ピースウィンズ・ジャパン</a>	20,000ドル
	<a href="#">Taiwan Tongzhi (LGBT) Hotline Association</a>	25,000ドル
PRIDE+Allies	<a href="#">The Community Center</a>	25,000ドル
	<a href="#">Blossom Seeds</a>	30,000ドル
Tenured and Experienced @ Micron (TE@M)	<a href="#">La Locanda Di Emmaus</a>	20,000ドル
	<a href="#">Neptune Warrior</a>	15,000ドル
退役軍人ERG (VERG)	<a href="#">Serve Our Willing Warriors</a>	35,000ドル

## グローバルな取り組み

より多様性が高くインクルーシブな職場を作るという当社の目的は、グローバルに適用されます。その一方で、各地域は、その独自の特性に基づき、具体的な目標を設定します。世界各国において、ジェンダー平等、キャリア開発、障害を持つ従業員に対する機会の提供、および人材パイプラインの拡充を目指す取り組みが推進されています。以下に、当社がグローバルに展開するDEIの取り組みの実例をご紹介します。

### よく準備され、能力を持つ (中国)

マイクロン上海では10月に、障害を持つ大学生がハイテク業界で就職するための能力を提供するため、「キャリア・エンジェル」プログラムを立ち上げました。このプログラムでは、特にDRAMテクノロジーに関する授業を含むSTEM中心の授業を受講すると共に、職場のエチケットを学び、面接スキルを身に付け、メンターシップ・プログラムに参加することができます。当社においては今後も障害を持つチームメンバーの数が増加すると予想されるため、彼らを支援し、業務に対応できる能力を身に付けさせるために、西安で勤務するチームメンバーが新たに「Capable」ERGの支部を立ち上げました。

### ジェンダーバイアスの軽減 (欧州)

マイクロン女性リーダーシップネットワーク (MWLN) は、欧州全体にわたり偏見をなくし、アライシップを構築し、DEI目標を推進するためのいくつかのイニシアティブ

を主導しました。イタリアでは、「偏見を恐れているのは誰か」と題したワークショップを実施し、ジェンダーバイアスを認識、克服するためのヒントを提案しました。MWLNはさらに、ミラノ工科大学と共同で「グローバル女性メンターシップ」プログラムの試験的な実施に協力し、女子学生における将来のキャリア準備に貢献しました。FY21にはまた、[マイクロン女性メンターシップ・プログラム](#)がグローバルに導入されました。MWLNはさらに、欧州全域においてインクルージョン・アライ・プログラムに関する昼食持参の会議を開催し、DEIの目標やMWLNによる支援方法について話し合いました。

### LGBTQ+の包摂 (インド)

マイクロン・インドでは、当社がグローバルに展開するLGBTQ+の人々を対象としたインクルージョン向上の取り組みを支援するため、ドメスティックパートナーに対する保険範囲を拡大したり、ジェンダー中立のトイレを設置した他、「ホモフォビア、トランスフォビア、およびバイフォビア反対国際デー」のバーチャルイベントを開催しました。さらにインドのオフィスにおいてはじめて、去る6月のプライド月間にはプライドフラッグを掲げました。一連の過程を通じて、PRIDE+Allies支部のメンバー数は250名に増加しました。PRIDE+Alliesのインド支部では、インドのみを対象とした「インド職場平等インデックス」調査を実施し、職場におけるLGBTQ+の包摂向上に関する進捗状況を測定することを目標に掲げています。

より多様性が高く  
インクルーシブな職場を  
作るという当社の目的は、  
グローバルに適用されます。  
世界各国において、  
ジェンダー平等、  
キャリア開発、障害を持つ  
従業員に対する機会の提供、  
および人材パイプラインの  
拡充を目指す取り組みが  
推進されています。

## 世界ダウン症の日（日本）

マイクロンでは、バイアスをなくし、包摂的な文化を創造するというミッションの一環として、世界ダウン症の日のイベントを開催しています。広島サイトの「Capable」では、ダウン症に対する意識向上を目指して、世界ダウン症の日関連イベントを1週間にわたって開催しました。「Capable」ERGでは、ダウン症の人たちの大型写真を掲示する他、障害者が作った商品を販売するチャリティセールを実施し、200人が購入しました。さらに、ダウン症の子供を持つ家族の経験を共有するセミナーには400名のチームメンバーが参加しました。また、150名のチームメンバーがMicron Givesを通じて関連の慈善団体に対して200万円を募金し、マイクロン財団が募金先のマッチングを行いました。

## 障害を持つ従業員に対する支援（シンガポール）

マイクロン・シンガポールでは、障害を持つ従業員に対して機会を提供し、支援するため、いくつかの組織と連携しています。当社はテクノロジー企業としてはじめて、シンガポールの「雇用促進の誓約」に参加しました。シンガポールのハリマ・ヤコブ大統領は、障害を持つ人々にとってよりインクルーシブな職場を生み出すために、この誓約を制定しました。マイクロンは、同誓約に参加した後、6月に大統領を当社にお招きするという栄誉に預かりました。大統領はこの訪問でCapableチームの数名と面会した他、障害を持つ従業員の潜在能力をフルに発揮する上でマイクロンのスマートアプリケーションがどのように役立つかについて学びました。

## 場所を問わない人材獲得（台湾）

北アジア人材獲得ディレクターを務めるミラン・チャンは、アジア各地の当社ロケーションにおいては、国際的な人材採用を通じて多様性が高くインクルーシブな企業文化を生み出すことができると考えています。そのためマイクロン台湾では、海外、特に香港およびフィリピンの大学でも採用活動を行っています。当社はまた、台湾の大学で学ぶ海外留学生に対してもアプローチし、当社リーダーが当社における人材および多様性に関するベストプラクティスについて説明しています。マイクロエレクトロニクス業界で世界第二の規模を誇る展示会「2020年SMICON台湾」においても、マイクロンからの参加者がテクノロジー業界における女性をテーマとするパネルディスカッションに参加しました。このパネルディスカッションでは、半導体業界全体にわたる多様性の向上を実現するために様々なアイデアが提起され、当社からの参加者および他のパネリストの間で活発な議論が交わされました。



## 独自性を祝福する

チームメンバーを祝うことは、チームメンバー間の距離を縮め、社員ひとり一人が価値を認められ、敬意を払われていると感じるために必要な共通認識を生み出すことができます。マイクロンでは、世界各国において、当社チームメンバーが暮らし、勤務する様々な文化の独自性を検証するために多くのイベントを実施しています。

### アジア系および太平洋諸島系アメリカ人のヘリテージ月間

マイクロンは5月に、当社ではじめてアジア・太平洋諸国系アメリカ人のヘリテージ月間を実施しました。AAPIの歴史や、AAPIコミュニティに対する有害なステレオタイプについて関心を喚起するために、2つの主要イベントを企画しました。ポイン州立大学の教授2名と、[Asian Americans/Pacific Islanders in Philanthropy](#)におけるパートナーシップ担当バイスプレジデントが、米国におけるアジア・太平洋諸国系アメリカ人の多大な貢献や、これらのコミュニティが経験してきた敵対的な環境について議論しました。彼らはさらに、AAPIという枠に含まれる民族や文化にはおよそ50の民族集団が含まれていることから、非常に多様性に富んでいる点についても述べました。AAPIコミュニティに対するメディア上のステレオタイプや、それを克服するためにどのような取り組みが必要かについてのディスカッションには、俳優、ジャーナリスト、アジア系アメリカ人を対象とするオンラインニュース企業のCEO、およびメディアおよびエンターテインメント界においてアジア系住民を肯定的に描写するように支援する団体の設立者が参加しました。また、コロナ禍において発生したアジア系コミュニティに対する暴力行為の増加を受けて、AAPIのコミュニティに属するマイクロンの

チームメンバーとそのアライが共同で、当社で10番目となるERG「[アジア・太平洋諸国系アメリカ人ネットワーク](#)」を立ち上げました。

### アフリカ系アメリカ人の歴史月間

マイクロンでは、いくつかのイベントを通して、アフリカ系アメリカ人の複雑な歴史を振り返り、祝福する機会を持ちました。アフリカ系アメリカ人医師によるパネルディスカッションでは、新型コロナウイルス用ワクチンや、アフリカ系アメリカ人コミュニティにおいて特に検討すべき事項について議論しました。アフリカ系アメリカ人警察官によるパネルディスカッションでは、ブラック・ライヴズ・マター運動と警察組織のインターセクショナルリティについて議論した他、人種の正義の運動家であるティム・ワイズ氏が米国における人種関係について講演しました。アフリカ系アメリカ人の歴史月間の最後は、オークランド・インターフェイス・ゴスペル合唱団による祝典で締めくくりました。

### ディーワラー：

インド全土における様々な伝統において祝われているディーワラーは、インドにおける光の祭典であり、同国で最も重要かつ歴史が古い祝日のひとつです。当社では、Mosaic ERGとの協力の下で、インド、日本、台湾、シンガポール、および米国出身の様々な信仰を持つチームメンバーが一堂に会し、この祭典を楽しみました。FY21は、日本勤務のチームメンバーが伝統的な衣装とヘナの入れ墨の格好をしてランゴリーを持って参加しました。ユタ拠点では、インドから移民したチームメン

バーとその家族が伝統的な衣装をまとい、インド音楽に合わせて踊り、インド料理を楽しみました。

### ヒスパニック伝統月間：

マイクロンでは、9月と10月にヒスパニックヘリテージ月間を実施し、様々なイベントを開催しましたが、その一例としては、ヒスパニック系コミュニティにおける新型コロナウイルスの影響が他の集団よりも深刻である点に関するウェビナーが挙げられます。このウェビナーには、Community Foundation of Northern Virginiaの社長兼CEOであるアイリーン・エルズワース氏、Hispanics in Philanthropyで戦略担当アソシエイト・バイスプレジデントを務めるアマリア・プリンディス＝デルガド氏、在ポインメキシコ領事館で副領事を務めるルネ・ダヴィド・メヒア・クインタナ氏、および在ユタメキシコ領事であるホセ・ヴィチェンテ・ボルホン氏が参加しました。マイクロンの「ヒスパニック・プロフェッショナルズ」ERGはさらに、ヘリテージ月間を締めくくるに当たり、サウンドウェーブイベントを含むバーチャル・ラテンダンスパーティを開催しました。

### 国際障害者デー

国際障害者デーにおいて、マイクロンの「Capable」ERGは、マイクロンで実践している職場におけるアクセシビリティの向上の取り組みにつき、多くの事例を紹介するディスカッションの司会を務めました。まだまだ課題は多いとはいえ、今年度を通じたCapableの取り組みは、私たち全員が障害者差別を克服するために役立つでしょう。



## 国際青少年デー

インドの「マイクロン・ヤングプロフェッショナルズ」ERGでは、国際青少年デーに合わせて、100名以上のチームメンバーが参加したハッカソンを実施しました。このハッカソンは、コンピュータプログラマーとソフトウェアデザイナーが力を合わせて、既存の問題に対する技術的なソリューションを創案するものです。マイクロン社内における様々なユーザーからの問合せに対して手軽に情報を提供できるチャットボットのプロトタイプを見事に作成した、チーム7のメンバーであるロヒタ・アヴアルとサイ・アジャイ・クマルが最優秀賞を受賞しました。このチャットボックスを使えば、ボットとユーザー間の会話を効率的に進められ、アクションベースの問合せに対して自動的に対応できるため、ユーザーからの質問に自国語で回答するのに役立ちます。

最優秀賞を受賞した2人は、アイディエーションからプロトタイプ完成までをおよそ3週間で完了しました。審査員は、ソリューションの発表内容、重要性、スケーラビリティ、使用したテクノロジー、およびマイクロンの価値の体現といった項目に基づいて同チームを選出しました。

## ジュンティーンズ

マイクロンは去年から2年連続で、ジュンティーンズ（自由の日）を祝い、多くの場合Black Employee Network (BEN) がスポンサーを務める自己省察を促進するための各種イベントを開催しました。BENの旗が掲げられた他、当社サイト数カ所では赤、黒、および緑色（BEN旗の色です）のライトアップが実施されました。さらに一部のサイトでは、アフリカ系アメリカ人所有の企業やソウルフードのトラックを招待して食事やデザートを振る舞いました。

ジョー・バイデン大統領がジュンティーンズを連邦祝日にすると発表した翌日、当社最高人材責任者のエイプリル・アーンゼンは、2022年から、米国マイクロンにおいてジュンティーンズを有給の祝日とすることを発表しました。アーンゼンは、以下のように述べています：「マイクロンでジュンティーンズを祝うことは、私たちが過去の歴史をよく認識し、より優れたインクルーシブな未来の実現に責任を持つことを約束するものです。祝福の機会であると同時に、歴史を振り返り、学び、すべての人々の平等に対するコミットメントを再認識する機会でもあります。」

## プライド月間

マイクロンはプライド月間において、文字通り、および比喩的な意味において、世界を色鮮やかに飾り付けました。いくつかの建物はプライドフラッグの多彩な色で輝き、新たにアジア5カ所で設立されたPRIDE+Alliesの支部を含む世界各国の当社拠点で、プライドフラッグが掲げられました。

最も印象的だったイベントのひとつとしては、トランスジェンダーの子供を持つ3人の母親が登場したイベントが挙げられます。彼女たちは、子供たちがトランスジェンダーとして成長する上で最適な支援法を学ぶ過程について各自のエピソードを紹介しました。3人の母親は、子育ての経験を通じて、どのように自らの子供たちだけでなく、トランスジェンダーのコミュニティ全体に対する熱心な擁護者となっていったかについて説明しました。また、今年度の米国州議会において、いかに多くのトランスジェンダーに反対する法律が議論されているかについて指摘しました。さらに台湾では、ノンバイナリーの人物として初めて政務委員（デジタル担当）に任命されたオードリー・タン氏による力強い講演を実施しました。子供の頃から驚異的な才能を示したタン氏は、15歳の若さで企業し、現在は台湾におけるデジタルおよびソーシャルイノベーションを推進しています。

「これは、祝福の機会であると同時に、過去を振り返り、教育を提供し、すべての人々の平等に対するコミットメントを再確認する機会でもあります。」

— エイプリル・アーンゼン (マイクロンSVP兼最高人材責任者)

## ラマダン

当社シンガポールオフィスでは、ムスリムのチームメンバーを支援するため、ラマダン期間中に複数の宗教に対応した祈祷室を導入し、FY22に予定されている同サイトの建物拡張においては、さらにもう1室の祈祷室とハラール用台所を設置予定です。チームメンバーには、ラマダンの重要性やエイド・アル=フィトルおよびエイド・アル=アドハの祝祭をはじめとするイスラム教の宗教的慣習について、深く学ぶ機会が設けられました。

さらに、マイクロンの台湾拠点およびインド拠点では、主なすべての建物において祈祷室を設置しています。これにより、チームメンバーは各自の宗教やそれぞれの違いを受け入れやすくなりました。さらにラマダン期間中に、ムスリムのチームメンバーは周辺住民にイスラム教やムスリムの文化を紹介する昼食セッションを開催しました。Mosaic ERGのメンバーは、多くのサイトにおいて、インドの伝統衣装、音楽演奏、および食事を含むお祝いのイベントを開催しました。

## ベテランズデー

退役軍人の名誉を称え、ベテランズデーを祝うために、元海兵隊員で現在はマイクロンの取締役役員を務めるリチャード・M・バイヤーが、退役軍人従業員リソースグループ (VERG) に所属するチームメンバーと共にパネルディスカッションを行い、退役軍人が職場で活用できるスキル (リーダーシップを含む) について話し合いました。マイクロンは、当社の[退役軍人雇用促進イニシアティブ](#)に深くコミットしており、この取り組みは高く評価されています。このパネルディスカッションではさらに、退役軍人が軍事分野から民間分野に移行するプロセスをどのように支援すべきかについても話し合われました。さらに、[Neptune Warrior](#)をはじめとする、軍での服務中に発生したトラウマの克服を手助けする組織が表彰されました。

## 女性歴史月間および国際女性デー

マイクロンでは、米国における女性歴史月間および世界各国における国際女性デーを祝ういくつかのイベントを開催しました。最高人材責任者のエイプリル・アーンゼンは、マイクロン取締役役会のメンバーである女性の取締役たちを招いて、アライの構築、メンターの発見、およびリスクを引き受けることを含む彼女たちのリーダーシップの成長について話し合いました。当社CEO兼社長のサンジェイ・メロートラは、Arista Networks社CEOのジェイシュレー・ウラルとのフォーラムにおいて、元々エンジニアだったウラル氏が、マーケティング部門を経てCEOに就任した過程について話し合いました。さらに、テクノロジー開発担当シニアバイスプレジデントのナガ・チャンドラセカランが、オリンピック選手であるアリシア・モンタニョ氏にインタビューし、キャリアと子育てを両立するためのアドバイスについて伺いました。

## マイクロン・モーメント

- ・ [マイクロン、プライド月間を世界中で祝福](#)
- ・ [マイクロン、世界ダウン症デーに参加](#)
- ・ [アフリカ系アメリカ人の歴史月間における社会的正義に関するティム・ワイズとの対話](#)
- ・ [マイクロンは、アジア系/太平洋諸島系アメリカ人のヘリテージ月間を祝福します](#)



## すべての人に空間を与える

当社では、インクルーシブな文化を創造することは、私たち全員が取り組むべき作業であり、マイノリティ集団の従業員のみが実行するものではないと考えています。支援者は、皆が歓迎されていると感じるように促す上で重要な役割を果たします。

### インクルージョン アライ トレーニング

マイクロンでは、単なるアライシップを通してだけでなくアクティブなアライシップを通して、すべてのチームメンバーが周囲に受け入れられていると感じられる環境を構築する方法を皆が学ぶことにより、すべての人々を包摂する空間を作り上げたいと考えています。このため当社では、アライ向けトレーニングに投資すると共に、チームメンバー全員がこのトレーニングをFY21末までに受講するという目標を定めました。チームメンバーは、各ERGごとに定められた9種類のインクルージョン アライ トレーニング (10番目のERGであるAAPINは本会計年度の後半に設立されたため対象に含みません) のうちいずれかを受講します。このトレーニングに参加するチームメンバーは、アライシップについての知識を深め、マイノリティ出身のチームメンバーからエピソードを聞き、これらのコミュニティに属する人々の権利を擁護する方法について学びます。

結果的に99.9%のチームメンバーがアライ トレーニングのセッションを最低1回は受講したため、当社は目的を達成しました。この達成は、職場における多様性およびインクルージョンの実現がもたらす有益性について当

社のチームメンバーがよく理解していることを示すものです。さらにこれだけに留まらず、全トレーニングコースの参加者数は合計で5万4,600名を上回りました。つまり、当社における4万3,000名のチームメンバーのうちほぼ1万2,000名が、すべての人々のアライとなるために、ERGが主催するトレーニングを2回以上受講したのです。

チームメンバーは、トレーニングの受講に加えて、アライ/バイスタンダー (その場に居合わせた人) 用介入ガイド介入ガイドをダウンロードして入手できます。このガイドは、職場においてプロフェッショナルらしからぬ振る舞いやマイクロアグレッションを見聞きした場合にどう対応すべきかについて説明するもので、議論のためのシナリオや適切な介入方法 (直接介入すべき時期はいつか、直接的な介入を避けて周囲の助けを求める方が安全なのはいつかなど) の概要が記載されています。

### グローバル・インクルージョンアライ・アワードの受賞者

当社では、抜きん出たアライシップを実践するチームメンバーに対してその功績を認め、表彰することが重要だという考えに基づき、四半期ごとに「グローバル・インクルージョンアライ・アワード」を授与しています。FY21には26名の受賞者が選ばれ、全チームメンバーが参加したタウンホールミーティングにおいて、経営陣が直接受賞者を発表しました。以下に、本アワードを受賞したグローバルなインクルージョンのイニシアティブの例を挙げます：

- ・ 全社員に提供されるツールを色盲のチームメンバーも使えるようにするためのシステムの導入。当初ユタ州レヒで導入され、その後グローバルに導入された。
- ・ 中国西安におけるメンターシップ・プログラムの開発
- ・ 日本における、障害を持つチームメンバーにおける不便さを解消するためのバリアフリートイレの設置。
- ・ 米国で新型コロナウイルスの感染率が高くなっているナバホ族に対する治療パッケージの提供。
- ・ イタリアにおける、献血や健康関連の募金活動に関するコミュニティ活動の促進。
- ・ マイクロンにおける、世界全体を対象とするインクルージョン アライのトレーニング・カリキュラムの作成。
- ・ 日本で勤務する男性のアライが、アライシップに関する自らのエピソードを共有することで、ジェンダー平等およびエンパワーメントを支援しました。



## 理解の日

当社は、職場および社会におけるバイアスの解消を目指して[CEO Action for Diversity & Inclusion](#)が企画したイベント「理解の日」に参加しました。参加企業数百社のCEOおよびリーダーが、人種、ジェンダー、およびセクシュアリティといったトピックに関する主な課題に関するディスカッションに参加し、様々な違いに対する理解と認識を深めました。今年度のテーマである「インクルージョンを支援するアライシップ：すべての人に空間を与える」に基づき、世界各国において活発な議論やイベントが展開されました。チームメンバーにはアライ/バイスタンダー（その場に居合わせた人）用介入ガイドが提供され、アライシップに関する小規模のグループディスカッションを実施しました。

- ・ 当社の中国オフィスおよび台湾オフィスでは、すべてのニューロタイプの従業員にとってインクルーシブな環境を生み出す方法について学びました。
- ・ マイクロン・インドでは、無意識のバイアスを特定、解消するための作業ステップについて議論しました。
- ・ 日本オフィスでは、職場で本当の自分を見せる勇気を持つことについて掘り下げました。参加者は、各自のエピソードを共有すると共に、ケーススタディを題材として、日本文化を尊重しながら個人の勇気を発揮するための双方向性のディスカッションを行いました。出席者はこのセッションの最後に、自らが勇気を発揮し、職場においてマイノリティのコミュニティの立場に立って意見を出すことを約束しました。
- ・ マイクロン・マレーシアでは、英語およびマレー語を用いて、「理解の日」セッションを2回実施しました。このセッションでは、チームメンバーが自分にとって包摂が

何を意味するかについて語った後、包摂の実現を妨げるバリア（多くの場合は無意識のバイアスです）について、およびこのバリアを打ち破る方法について議論しました。さらに、今後において包摂を重視して行動することにコミットするという誓約を決議しました。また、マイクロン社内におけるインクルージョン文化の創出に対する理解を深めることを目的として、毎月実施される「#Let'sTalkDEI」対話シリーズが開始されました。

- ・ シンガポールでは、チームメンバーが各自の実体験に基づき、ステレオタイプに関するエピソードについて議論しました。ジェンダー中立的な用語の使用や、ステレオタイプについて反省し、ステレオタイプを用いないようにすることで、責任を果たすことについて話し合いました。
- ・ 米国および欧州においては、マイクロン最高人材責任者のエイプリル・アーンゼンの司会で、アイダホ州ボイシにあるアハバ・ベス・イスラエル会衆のラビ・ダン・フィンク氏とカリフォルニア州立大学のメリナ・アブドゥッラー博士がアライシップに関する迫力のある議論を繰り広げました。またマイクロンのアライも数人登壇しました。例えば、ストレージ事業ユニットのコーポレート副社長兼本部長のジェレミー・ワーナー、不揮発性メモリ処理開発エンジニアリング副社長のマーク・キールバウチ、自動車部門副社長のジョルジオ・スクロが各自のアライシップの道について語りました。アーンゼンは、人の話を聞くことが、自分にとってアライシップの意味を思い起こす良い機会になると語り、聞いて学び、反省し、自己認識する必要性を強調しました。

当社は、職場および社会におけるバイアスの解消を目的としてCEO Action for Diversity & Inclusionが企画したイベント「理解の日」に参加しました。

# すべての人々に 対する社会正義



## コミットメント4:人種間およびLGBTQ+ (性的マイノリティ)の平等を推進する。

### マイクロン社会正義委員会

当社では、人種差別の解消やLGBTQ+の権利擁護をはじめとする世界全体の改革を推進する上で当社のチームメンバー、慈善活動、および方針がどのように貢献できるかを掘り下げるために、社会正義委員会を立ち上げました。同委員会には、世界各国で勤務するチームメンバーが参加し、マイクロンの人材とリソースを用いて最大の影響を及ぼすための最善の方法を決定します。

同委員会は、5つの主要分野に的を絞り、以下の達成を通じて、すでに社会正義の実現に貢献し始めています：

### 経済的な平等

- ・ 公共セクターにおける契約拡大、全米的な差別禁止政策の導入、および経済的機会の特定を目的とする支援組織「全米LGBT商工会議所」に参加しました。
- ・ ビジネス・ラウンドテーブルによる「セカンドチャンス・ビジネス連合」に参加しました。
- ・ アジア系アメリカ人財団による「AAPI Giving Challenge」に参加し、マイクロン財団が今後5年間にわたり200万ドルの資金を提供することを約束しました。
- ・ 避難民を支援するため自社の業務を活用することを目的として140社以上の大企業で構成される、「Tent」コミュニティに参加しました。

### 教育および職場における平等

- ・ HBCUパートナーシップ・チャレンジに参加しました。
- ・ LGBTQ+に対する職場の包摂を目指すグローバルな取り組みを支援するため、Out & Equalとパートナーシップを締結しました。
- ・ Out & Equalのグローバルプログラムチームと連携して、インドおよび中国においてLGBTQ+の取り組みを推進するためにマイクロンが貢献できるパートナーシップ構築の機会を特定しました。

### テクノロジーにおける平等

- ・ ユタ州レヒおよびバージニア州マナッサにおいて、警察および地方自治体職員に対し、職場やコミュニティにおける包摂リーダーとなるためのトレーニングを実施しました。
- ・ 地元警察とのパートナーシップを通じて、データ追跡や、マイクロンがこれらの取り組みを支援する方法について理解を深めました。
- ・ 2020年の警察法におけるジョージフロイド正義に含まれるデータドリブンの司法改革を支持しました。
- ・ 過疎地域ブロードバンド加速化法に含まれる、ブロードバンド接続の浸透および導入概念を支持しました。

### 市民の平等

- ・ 政治行動委員会 (PAC) であるマイクロン従業員PACとのパートナーシップに基づき、今後3年間において、多様性を持つ立候補者を支援するPACに対し10万ドルを寄付しました。
  - BOLD PAC (ヒスパニック/ラテンアメリカ系)
  - 連邦議会黒人議員幹部会
  - Equality PAC (LGBTQ)
  - ASPIRE PAC (AAPI)
- ・ LGBTQの権利を侵害する州法制定に反対する、ヒューマン・ライツ・キャンペーンによるビジネスステートメントに署名しました。

### 環境/健康の平等

- ・ 米国、インド、およびその他の国においてワクチン接種が可能になった段階で、施設内におけるワクチン接種を実施しました。
- ・ Reconnecting Communities Actと、クリーンエネルギーおよび持続可能性アクセラレーター法を支持しました。



「マイクロンで働く私たちは、すべての人々のために、より良い、より未来につながる道を提唱し、導くことを信条としています。これは、不正を知ったときに声を上げ、変化をもたらすためにこの信条に基づいて行動するという事です。この1年で、企業が世界中の不平等と不正の問題に立ち向かうための十分な機会がもたらされています。マイクロンとチームメンバーが私たちのコミュニティにおける基本的人権を擁護して発展させるためにグローバルパートナーと行動を起こしていることを私は誇りに思います。」

— ジョエル・ポッペン (法務担当シニアバイスプレジデント兼法務最高責任者兼コーポレートセクレタリー、エグゼクティブオーナー)

## 社会正義に関するイベントや活動

当社がすべての場所における基本的な人権を擁護し、向上させようと取り組んでいるのは、それが正しいことだからです。当社における最近の活動内容としては、以下が挙げられます。

### Stop AAPI Hate

アジア・太平洋諸国系アメリカ人 (AAPI) コミュニティに対するヘイト行為の増加を受けて、マイクロンではチームメンバーが参加するタウンホールを実施しました。このタウンホールでは、AAPIに所属するチームメンバーが、本人、友人、または家族が直接体験した憎悪や暴力のエピソードについて語り、当社はチームメンバーがサポートを提供できる方法について紹介しました。マイクロン財団では、チームメンバーからの寄付および財団によるマッチング寄付により、2つの組織 ([Asian Americans/Pacific Islanders in Philanthropy](#) および [Asian Americans Advancing Justice | AAJC](#)) に対し、10万ドルの助成金と支援金27万ドルを提供しました。

その後、マイクロンのチームメンバー数名により、新たなERGである[アジア・太平洋諸国系アメリカ人ネットワーク \(AAPIN\)](#) が立ち上げられました。

### LGBTQ+に対するサポート

マイクロンは、[米国州議会レベルでの反LGBTQ+の法制度導入に反対するHuman Rights Campaignの企業ステートメント](#) に賛同しました。当社は、LGBTQ+に該当する人々の社会アクセスを制限することを目的とする有害な法制度の導入に対し、明確に反対する立場を表明しています。マイクロンの社長兼CEOであるサンジェイ・メロートラはさらに、アイダホ州で勤務する他のリーダーと共に、プライド月間を祝うオープンレターを作成し、当社におけるすべてのチームメンバーが平等の権利を持つことを再度確認しました。このオープンレターは、[Idaho Statesman紙](#) に掲載された他、様々な署名企業の従業員により、[読み上げ](#) られました。

マイクロンは今後も、当社の方針と職場文化の両方において、さらに地域社会における提唱者として、チームメンバーの権利と尊厳を擁護していきます。メロートラは、米国で勤務するチームメンバーに対し、このオープンレターへのリンクを送付すると共に、私たち全員がこの取り組みに参加し、LGBTQ+のチームメンバーのアライとして連帯することを呼びかけました。



## ミャンマーとの連帯

ミャンマーにおける政治的な暴力が深刻化する中、マイクロンの社長兼CEOであるサンジェイ・メロートラは、当社の経営陣およびチームメンバーがミャンマー国民と共にあるという明確なメッセージを発表しました。当社はミャンマーで業務を展開していないものの、数百名に上るミャンマー出身のチームメンバーが世界各国の当社サイトで勤務しています。メロートラは、ミャンマー国民との連帯を訴えるメッセージの中で、暴力行為により被害を受けた方々に対するチームメンバーによる募金を呼びかけると共に、ミャンマー出身のチームメンバーに対しては追加のリソースを提供しました。メロートラは、「私たちは、地球上のどこで勤務していてもひとつのマイクロンチームです。困難な時期には、私たちのピープルバリューを発揮し、団結し、お互いを助け合わなければなりません」と述べました。Micron Givesチームは、[セーブ・ザ・チルドレン](#)との共同キャンペーンを開始し、20万ドル以上の募金を達成しました。セーブ・ザ・チルドレンでは、死を伴う暴力により被害を受けたミャンマーの子供たちや家族に対する支援を提供しています。この募金キャンペーンに対してチームメンバーから寄せられたすべての募金は、2対1のマッチング募金と共に寄付されました。

## 反ユダヤ主義に対する反対運動

マイクロンでは、2020年12月にアイダホ州ボイシにある[アイダホ州アンネ・フランク人権記念碑](#)に対する破壊行為が発生した際に、この行為をただちに糾弾しました。さらにマイクロン財団では、[ワスマス・センター・フォー・ヒューマン・ライツ](#)および[ユダヤ人支援基金](#)に4万ドルを寄付することで、彼らのミッションに対する当社の支持を表明しました。世界各国における反ユダヤ主義的な攻撃や、米国における特に悪質な攻撃に対抗するため、Micron Givesチームはさらに会計年度2021年において、[名誉毀損防止同盟 \(ADL\)](#) に対する募金キャンペーンを開始しました。ADLは、反ユダヤ主義の事件を監視する業務に加えて、地元ユダヤ系コミュニティと共に、リソースやベストプラクティスを共有し、彼らの安全や福祉のために活動しています。マイクロン財団では、チームメンバーからの募金と2対1のマッチング募金を同キャンペーンに提供しました。

「地球のどこにしようと、  
私たちは皆、マイクロンという  
1つのチームです。困難な時には、  
仲間の価値を大事にし、  
団結して、支え合わなければ  
なりません」

— サンジェイ・メロートラ (マイクロン社長兼CEO)



# すべての人々に 機会を 与える

## コミットメント5: キャッシュ管理において多様性の高い金融機関を登用する

### 多様性が高い金融機関への支援

当社は会計年度2021年 (FY21) において、当社におけるキャッシュ投資につき、マイノリティ所有の金融機関への投資額を約2億8,000万ドルに増やす計画を設定しましたが、実際の投資額は3億ドルを超過したため、今年度の目標を達成することができました。これらの投資は、マイノリティ・コミュニティにおける経済環境に対して様々な波及効果をもたらすと共に、ウォール街の多様性向上を促進するものです。FY22については、マイノリティ

所有の金融機関に対するキャッシュ投資額を5億ドルに増額する予定です。

マイクロンではさらに、FY22における20億ドル規模の債券新規発行につき、これを取り扱う20社を超える投資銀行および金融サービス企業のグループに、業績優秀かつ多様性が高い投資銀行を参加させるという取り組みを実行しました。

「マイクロンは、投資ポートフォリオを通じてこの取り組みの先頭に立っており、私たちのコミュニティにおける経済的な機会平等の実現という重要なニーズに対応しています。」

— アニー・シーラウス (R. Seelaus & Co社CEO)

[詳しく見る](#)

# 2億ドル

Ramirez & Co. (ヒスパニック系所有) に対する債券投資

# 5,000万ドル

R. Seelaus & Co. (所有者が女性) への投資により、主にアフリカ系アメリカ人が居住するコミュニティにおける自宅所有を支援しました。

# 5,000万ドル

Academy Securities (障害を持つ退役軍人が所有する企業) を通じたその他の投資により、主にアフリカ系アメリカ人が居住するコミュニティにおける自宅所有と中小企業を支援しました。



「当社は引き続き、過小評価されたコミュニティでより大きな経済的機会を創出するために当社の強みと資源を活用しています。当社は、女性、有色人種、障害者が所有する企業への投資を増やすとともに、多様性が高いサプライヤーへの支出を増やしています。こうした取り組みは、「私たちが住み、働く地域社会における深く永続的な変化を促すのに役立ち、すべての人々の生活を豊かにする」という当社のビジョンと合致しています。当社はこの分野で成功を収めていますが、来年はさらに多くのことを実行する予定であり、多くのことを学ぶ必要があると認識しています。」

— デビッド・ジンズナー (エグゼクティブバイスプレジデント兼最高財務責任者、エグゼクティブオーナー)

## 多様性の高い企業への投資

テクノロジーを最優先したスタートアップ企業へのマイクロンの投資につき、投資先を特定し、方向性を決定する当社チームである[マイクロン・ベンチャーズ](#)は、所有者がマイノリティである企業への直接投資も行っています。どんな企業でも、資本調達はやさしいではありません。しかし、

社会的な不平等や新型コロナウイルスの感染拡大が継続しているに伴い、マイノリティの企業家における財務上の課題はさらに深刻化しています。マイクロンではこの状況を受けて、彼らの業務を支援し、経済的な機会を拡大するために助成金を提供しています。

### スポットライト



## Adapdix

2015年に設立されたAdapdix社は、企業におけるデジタル変革の取り組みを加速化させる、アダプティブな企業向けソフトウェア分野のパイオニア企業として急速に名声を確立しました。同社の顧客ポートフォリオにはFortune 500企業が名を連ねていますが、オーナーであるアンソニー・ヒル氏は、どうすれば顧客が要求する高い水準を継続して満たすことができるか、および、どうすれば同社が望む速さで企業を成長させられるか、という2つの懸念を抱えていました。しかし、マイクロン・ベンチャーズの投資により、後者の懸念については軽減することができました。

写真：アンソニー・ヒル (Adapdix社長兼CEO)



# コミットメント6:多様性が高いサプライヤーを登用する割合と、支出額を拡大する

## 当社サプライチェーンにおける多様性の強化

当社調達チームでは、多様性が高いサプライヤーへのコミットメントを加速化するため、FY21において、サプライチェーンにおけるマイノリティ集団の従業員の割合を増やすと共に、FY23までに多様性が高いサプライヤーからの調達(年次支出)を2倍にするという野心的な目標を

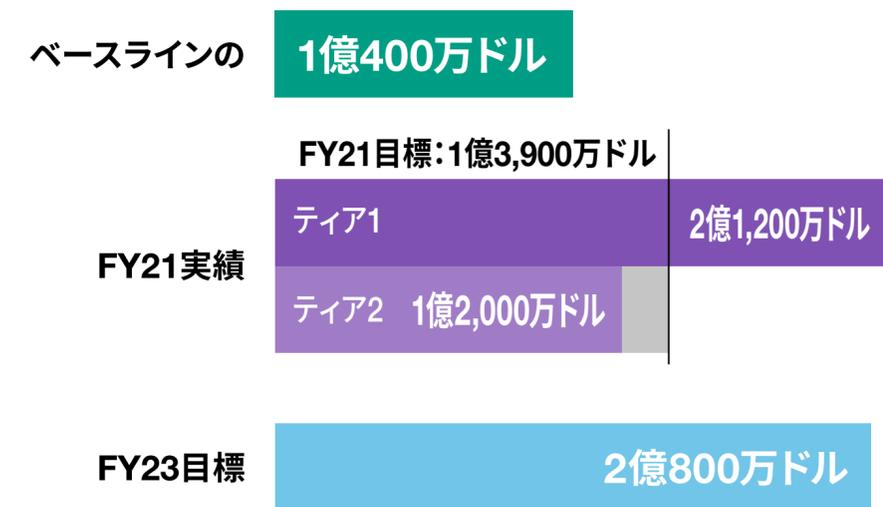
設定しました。グローバル年次支出については、FY20の1億400万ドルをベースラインとして、多様性が高いサプライヤーからの調達をFY23までに2億800万ドルまで増加させることを目標としています。

この取り組みを通じ、FY21における多様性が高いサプライヤーに対する年次支出額を2億1,200万ドルまで増加させ<sup>1</sup>、同年度の目標だけでなく、計画におけるFY23

までの目標も突破することができました。多様性が高いサプライヤーへの支出はグローバルに増加しましたが、特に米国以外の国において大幅に伸びました。当社ではさらに、ティア2の報告プログラムの対象を拡大し、この取り組みを通じてティア2の支出についても追加で1億2,000万ドル<sup>2</sup>を達成しました。

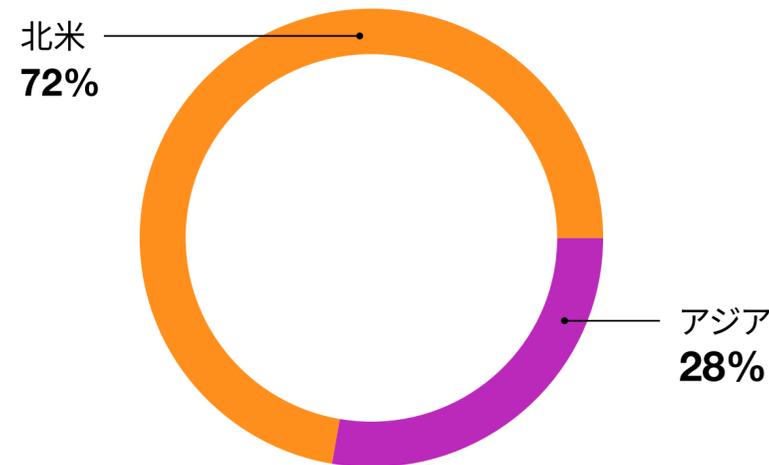
## 目標の進捗状況

FY21における多様性が高いサプライヤーに対する支出<sup>3</sup>(米ドル)



## 地域別に見たティア1の多様性が高いサプライヤーに対する支出

FY21において多様性が高いサプライヤーに支払われた請求額(米ドル)



<sup>1</sup> マイクロンにおける、ティア1の多様性が高いサプライヤー(「ティア1」)からの調達額。

<sup>2</sup> マイクロンの発注書または契約に基づき、マイクロンが業務上の影響力または管理権を持つ多様性が高いサプライヤー(「ティア2」)に対するマイクロンの支出。

<sup>3</sup> 支出の対象範囲: 多様性が高いサプライヤー(ティア1およびティア2)に対する支出。



「当社は半導体業界のリーダーとして、未来のサプライチェーン、すなわち革新的で、回復力があり、多様なサプライチェーンの形成に向けて貢献しなければならないと考えています。マイクロンのサプライヤーダイバーシティプログラムは、多様なサプライヤーとして知られる女性、過小評価されたコミュニティ、障害者、LGBTQ+コミュニティのメンバー、退役軍人が持ち分の過半数を所有する企業との間で相互に有益なパートナーシップを構築することを目的に、19年度に設立されました。こうしたパートナーシップは、当社のサプライチェーンとコミュニティを強化する上で非常に重要です。多様な企業のために経済的機会を創出することは、私たちが住み、働き、遊ぶ地域社会に永続的な影響を与えます。」

— ベン・テッセーネ (コーポレートバイスプレジデント兼最高調達責任者、エグゼクティブオーナー)

当社では、目的を達成するため、FY21において以下の4分野に注力しました：ツールおよびリソースへの投資、アドボカシーおよび業界パートナーシップの構築、サプライヤーに対するエンゲージメントの強化、およびマイクロンにおけるインクルーシブな調達文化の強化。

当社では、FY22を目前に控えて、FY21に達成した推進力をさらに強化することを約束すると共に、すべてのカテ

ゴリー分野にわたり、グローバルな調達業務につき野心的な社内目標を設定しています。さらに当社プログラムの一環として、多様性の高いサプライヤーにおける機会創出を実現するための当社チームに対する社内リソースの投資を計画しており、これにより、変化を推進するために社内外の組織とのパートナーシップを強化すると共に、当社サプライベースおよび半導体業界全体における

サプライヤーの多様性強化を実現するためのベストプラクティスを構築したいと考えています。当社が登用できるサプライヤー候補のプールを拡大することで、業務開発と競合を推進し、品質とコストを改善し、さらに独自の視点や革新的な思考を促すことができるためです。

## マイクロンのプログラムの拡張

### ツールおよびリソース： 多様性が高いサプライヤーの 特定が容易になる

- サードパーティによる多様性が高いサプライヤーのデータベースをインストール済み
- マイクロンのオンボーディングプロセスを、多様性に関する指標を追加して拡充
- サプライヤー登録メカニズムを通じて、多様性が高いサプライヤーのパイプラインを拡大
- 多様性の高いサプライヤーに対する支出ダッシュボードを開発済み

### アドボカシーおよび 業界パートナーシップ： 公正な影響力と経済的支援を サポート

- る全米マイノリティサプライヤー育成評議会
- 全米ゲイ・レズビアン商工会議所
- WEConnect International
- SEMI製造業オーナーシップ・ダイバーシティ・ワーキンググループ

### サプライヤーのエンゲージメント： コミットメントの共有を体現する

- ティア2のサプライヤーに要求される報告業務の範囲を拡大
- サプライヤーの年次パフォーマンス・スコアカードに、ダイバーシティ関連プログラム評価の項目を組み込む

### インクルージョン文化：意識向上 と説明責任の強化

- 全レベルにわたる説明責任
- 毎月の進捗レポートをステークホルダーに提供
- ダイバーシティ、イコーリティ、インクルージョン (DEI) チームおよびサステナビリティチームとの連携
- グローバル調達チャンピオンネットワークにおける包摂性
- 従業員リソースグループ (ERG) およびエグゼクティブ運営グループへの発展



# Micron Gives



# Micron Gives

マイクロン財団への寄付と、マイクロンのチームメンバーによる募金やボランティア活動を組み合わせたMicron Givesプログラムは、世界各国で様々な活動を行っています。当社および当社チームメンバーは、周辺コミュニティでの活動に参加しており、今年度においては、Micron Givesを通じて非営利団体に時間または募金を提供したチームメンバーの割合は、全体の47%以上となっています。マイクロン会計年度2021年 (FY21) において、マイクロン財団が世界各国において提供した助成金の総額は727万ドルであり、科学、テクノロジー、エンジニアリング、および数学 (STEM) 分野の教育に対するアクセス向上や、人間の基本的なニーズに対応することに焦点を当てました。マイクロン財団は同時期においてさらに、マッチング募金により430万ドル以上を寄付しました。

マイクロンおよびマイクロン財団は、今年度も複数の組織および運動に対して財務支援を提供しました。以下は、その主な例です：

<h2>10,000ドル</h2> <p>ソルトレイク・コミュニティカレッジにおいて、「公平、多様性、および包摂のためのマイクロン基金」を設立するために提供。同基金は、同大学に設置された「社会変革のための正義、公平、多様性、および包摂 (JEDI4ST) センター」を支援し、周辺コミュニティにおけるDEIの実現に対する当社のコミットメントを示すものです。</p>	<h2>200万ドルの提供を約束</h2> <p>Asian American Foundationとの連携により、アジア・太平洋諸国系アメリカ人 (AAPI) Giving Challengeに今後5年間参加し、これらのコミュニティに対するヘイト行為を防止します。</p>	<h2>100,000ドル</h2> <p>ボイシ州立大学に対し、マイクロンアカデミー フォー インクルーシブリーダーシップを支援。</p>
<h2>募金額3万2,685ドルを達成</h2> <p>世界中における反ユダヤ主義の高まりに対抗するため、2対1のマッチング募金を名誉毀損反対同盟に提供。</p>	<h2>募金額36万5,000ドルを達成</h2> <p>インドでのコロナ禍に対し、医療、食料不足、および教育格差の面で支援。</p>	<h2>20,000ドル</h2> <p>ボイシ市のワスマス・センター・フォー・ヒューマン・ライツ (アイダホ州アンネ・フランク人権記念碑が設置されている) が破壊行為を受けた後の募金。</p>
<h2>20,000ドル</h2> <p>アイダホ州ユダヤ人支援基金への募金。</p>	<h2>25万ドル</h2> <p>マイクロン拠点が所在する、貧困率が高い米国のコミュニティにおいて、ワクチン接種を推進し、反ワクチン運動に対抗することを目的として、非営利の医療センターに寄付。</p>	<h2>11万2,048ドル</h2> <p>デジタル包摂のためのSG Enable、シンガポール障害者スポーツ委員会、および肉体的/社会的な包摂のためのスペシャルオリンピックをはじめとする障害者関連のプログラムを支援するため。</p>
<p>チームメンバーは、多くのお金、有給休暇、給与からの源泉徴収、およびBravo!ポイントを寄付しました。</p> <h2>80万ドル以上</h2> <p>チームメンバー助成基金に提供</p>	<p>インドにおける新型コロナウイルスの感染急増に対応するための助成金および2対1のマッチング募金の総額</p> <h2>83万9,000ドル</h2>	<p>暴力の被害を受けているミャンマーの子供や家族を支援するため、チームメンバーからの募金および2対1のマッチング募金をセーブ・ザ・チルドレンに提供。</p> <h2>募金額21万7,014ドルを達成</h2>

# アワードおよび パートナーシップ



# アワードおよびパートナーシップ

ダイバーシティ、イコーリティ、インクルージョン (DEI) に対する当社の継続的なコミットメントは、当社が受賞したアワードや当社が締結したパートナーシップに反映されています。当社は、当社におけるグローバルな取り組みや、当社が奉仕する地元コミュニティに対する貢献を誇りに思っています。

以下に、主な表彰について紹介します。

## 世界各国における働きがいのある職場

認定を受けるにふさわしい当社のすべてのサイトは、Great Place to Work (GPTW) Instituteにより認定されたか、GPTWが作成したリストにランクインしています。ドイツ、日本、および台湾については、各国ではじめて最優秀職場リストに選出されたほか、中国、イタリア、およびシンガポールは再び選出されました。マイクロンはまた、アジアにおける最優秀職場リストと、米国の製造および生産部門における最優秀職場リストにも選出されています。

マイクロンは、新卒の求職者にとって魅力的な雇用主です。Forbesによる「新卒者が選ぶ最優秀雇用主」リストで第21位に、シンガポールの「新卒者雇用主調査」リストでは第9位に選出された他、中国では「2021年度新卒者向け最優秀雇用主」リストに選出されました。また、Forbesによる「2021年度全米における多様性分野の最優秀雇用主」リストにおいて、順位を200位上昇させました。

## バリアフリーの職場

当社は引き続き、目に見える障害および目に見えない障害の両方に対するバリアをなくし、職場における差別の撤廃を実現するために取り組みます。当社は、台湾労働部労働力発展署による2020年障害者ゴールデン・ウィングスパン・アワードにおいて、「グッド・ディーズ・アワード」を受賞することができました。当社の取り組みはさらに2021年4月に、台湾市政府から「障害者アコモデーションアワード」を受賞しました。



## スポットライト

# マイクロンのリーダーに対する表彰

数多くの当社リーダーが、ダイバーシティおよびインクルージョンの支援に関して表彰されました。



ラヒル・ハサンとチェル・ウィー・シムは、全国ダイバーシティおよびリーダーシップ・コンファレンスにおいて、2021年 DEIチャンピオンとして表彰されました。シムは、マイクロンにおけるグローバル人材獲得およびモビリティ担当バイスプレジデントであり、「マイクロン女性リーダーシップネットワーク」従業員リソースグループ (ERG) に対するシンガポールサイトのスポンサーを務めています。ハサンは受賞時にはマイクロンメモリジャパンでリーダーを務めていましたが、現在は、学習、能力開発、およびウェルビーイング担当バイスプレジデントであり、「Capable」従業員リソースグループの共同エグゼクティブスポンサーです。このアワードは、ダイバーシティとインクルージョンの分野に対して熱意を持って貢献したプロフェッショナルを称える賞です。



マイクロン・インドでグローバルビジネススピールパートナーを務めるシャーマ・カーンは、マイクロン・インドを女性に優しい職場にするための功績を認められ、DivHERsityチャンピオン上位20名 (大企業部門) に選出されました。

## その他の主な表彰

- [2021年人権キャンペーンによる企業における平等インデックス](#)において、満点である100を達成。
- 女性のリーダーシップ開発における革新的な取り組みにつき、[2021年DivHERsityアワード](#)を受賞 (インド)
- [2021年Zinnovインクルージョン&ダイバーシティ \(女性\) アワード](#)
- [DENSO 2020年北米最優秀ビジネスパートナー：ダイバーシティリーダー賞](#)
- [2021年Disability:In 障害者公平性インデックス](#)
- Human Resources Onlineが主催するEmployee Experience Awardsにおいて、[2021年最優秀ダイバーシティおよびインクルージョン戦略部門で銀賞を受賞](#) (マイクロン・マレーシア)
- [Ciscoによる2021年「Excellence in Supplier Diversity Award」を受賞](#)
- [2021年Eightfold Award for DE&I](#)

## 戦略的パートナーシップ

- [ASPIRE PAC](#)
- [Blue Sky Institute](#)
- [BOLD PAC](#)
- [Business Roundtable](#)
- [「ダイバーシティ&インクルージョンに向けたCEOアクション」](#)
- [中国障害者連盟](#)
- [連邦議会黒人議員幹部会](#)
- [DRR Advisors](#)
- [Disability:IN](#)
- [DRR Advisors](#)
- [グローバル半導体アライアンス](#)
- [Grace Hopper Celebration](#)
- [HBCUパートナーシップ・チャレンジ](#)
- [INROADS](#)
- [Jennifer Brown Consulting](#)
- [全米LGBT商工会議所](#)
- [全米黒人エンジニア協会](#)
- [Out & Equal](#)
- [シンガポール女性組織委員会](#)
- [ヒスパニック系専門的エンジニア協会](#)
- [女性エンジニア協会](#)
- [Tent Partnership for Refugees](#)
- [The Valuable 500](#)
- [Year Up](#)



# 付録

# データ・ ディクショナリー

本レポートは、マイクロテクノロジーの世界各国における業務を対象としています。従業員データは、会計年度2021年 (FY21) の末日における世界全体の従業員数のデータに基づき算出されています。表示した数値は、小数点第1位で四捨五入されています。すべてのデータは、以下の2つの例外を除き、マイクロのHRISシステムに基づいています (米国における障害者およびLGBTQ+のアイデンティティを持つ従業員に関するデータは、Great Place to Work調査における自己申告情報に基づいています)。米国における人種/民族のカテゴリーは、米雇用機会均等委員会 (EEO-1) の報告ガイドラインで用いられる定義に従っています。データの対象には、休暇ステータスに関わらず、すべての正社員が含まれます。請負業者およびインターンは対象に含まれていません。DEIに関するデータは、マイクロのピープルアナリティクスチームにより検証された上で、[Teneo](#)並びにマイクロの財務、法務、およびサプライヤー・ダイバーシティチームが内容をレビューしています。

FY21については、データ定義の一部を修正しました。FY19およびFY20について報告したデータは、修正後の定義に基づき再計算されています。

FY21については、米国退役軍人の定義につき、退役軍人ステータスが保護対象であるか否かを問わず、すべての退役軍人を含めるように変更しました。FY20における米国退役軍人のデータは、当社HRISシステムから取得したものであり、Great Place to Work調査には基づいていません。

マイクロにおけるより広汎な環境、社会、および政府に関するコミットメントについての包括的なレビューについては、[Fast Forward : 2021年サステナビリティレポート](#)をご覧ください。

指標	説明
世界全体の従業員構成	全従業員レベルにわたるジェンダーおよび民族構成
取締役会	取締役会における人種/民族には、アジア系、アフリカ系アメリカ人、ヒスパニック/ラテンアメリカ系、複数の人種、アメリカインディアン/ネイティブアラスカン、ネイティブハワイアンまたは太平洋諸島系、および白人が含まれます。複数の人種を持つ者とは、以下のカテゴリーのうち2つ以上のアイデンティティを持つ者を指します：(白人 (ヒスパニック/ラテンアメリカ系を除く)、アフリカ系アメリカ人、ヒスパニック/ラテンアメリカ系、アジア系、アメリカインディアンまたはネイティブアラスカン、およびネイティブハワイアンまたは太平洋諸島系)
バイスプレジデント	グローバル職務体系 (GJS) レベルにおいてバイスプレジデントの職位にあるすべてのチームメンバーを指す。
シニアリーダー	ディレクターと同等またはそれ以上のGJSレベルを持つすべてのチームメンバーを指す、バイスプレジデントを含む。
リーダー	チームを率いるすべてのチームメンバーを指し、シニアリーダーおよびバイスプレジデントを含む。
技術職	技術職の役割を担う従業員と、技術職の従業員に対して上司を務めるすべてのチームメンバーを指す。
非技術職	技術職以外の役割を担う従業員と、技術職以外の役割を担う従業員に対して上司を務めるすべてのチームメンバーを指す。
全世界の女性の比率	すべての職務レベルにおける女性従業員の割合。
世界全体における女性技術職の割合 (%)	すべての職務レベルにおける、女性技術職の割合。
LGBTQ+	米国従業員のうち、ゲイ、レズビアン、バイセクシュアル、またはトランスジェンダーのアイデンティティを持つことを自発的に開示した者の割合。*
退役軍人	米国従業員のうち、保護対象または非保護対象の退役軍人であることを自発的に開示した者の割合。
障害者	米国従業員のうち、肉体的、精神的、または感情面における健康問題、疾病、またはその他の障がいを持つことを自発的に開示した者の割合。*
米国における人種/民族	本人の人種または民族につき、アジア系、アフリカ系アメリカ人、ヒスパニック/ラテンアメリカ系、複数の人種、アメリカインディアンまたはネイティブアラスカン、ネイティブハワイアンまたは太平洋諸島系、および白人のいずれかのアイデンティティを持つことを本人が自発的に開示した者の割合。複数の人種を持つ者とは、以下のカテゴリーのうち2つ以上のアイデンティティを持つ者を指します：(白人 (ヒスパニック/ラテンアメリカ系を除く)、アフリカ系アメリカ人、ヒスパニック/ラテンアメリカ系、アジア系、アメリカインディアンまたはネイティブアラスカン、およびネイティブハワイアンまたは太平洋諸島系)
ヒスパニック/ラテンアメリカ系	人種を問わず、キューバ、メキシコ、プエルトリコ、中南米、またはスペインの文化または先祖を持つ者。
白人 (ヒスパニック/ラテンアメリカ系を除く)	欧州、中東、または北アフリカの先住民の先祖を持つ者。
アフリカ系アメリカ人	アフリカにおける黒人の人種グループの先祖を持つ者。
ネイティブハワイアンまたは太平洋諸島系住民	ハワイ、グアム、サモア、または他の太平洋諸島の民族を先祖に持つ者。
アジア系	極東、東南アジア、またはインド亜大陸の先住民を先祖に持つ者。
ネイティブアメリカンまたはネイティブアラスカン	北米および南米 (中南米を含む) の先住民を先祖に持ち、引き続き部族に加入しているか、共同体へのつながりを維持している者。
複数の人種	以下のいずれかのカテゴリーに対し、複数のアイデンティティを持つ者：白人 (ヒスパニック/ラテンアメリカ系を除く)、アフリカ系アメリカ人、ヒスパニック/ラテンアメリカ系、アジア系、アメリカインディアンまたはネイティブアラスカン、およびネイティブハワイアンまたは太平洋諸島系住民。
経験者採用	エンジニアリングまたはプロフェッショナルの階層以上で勤務経験がある候補者。
新卒者採用	マイクロで雇用を開始される時点から2年以内に大学を卒業した候補者。
マイノリティ集団	マイクロでは、マイノリティ集団につき、世界各国における女性、障害者に加えて、米国におけるアフリカ系アメリカ人、ヒスパニック/ラテンアメリカ系、複数の人種アイデンティティを持つ者、アメリカインディアンまたはネイティブアラスカン、ネイティブハワイアンまたは太平洋諸島系、および退役軍人と定義しています。複数の人種アイデンティティを持つ者とは、以下のカテゴリーのうち2つ以上のアイデンティティを持つ者を指します：(白人 (ヒスパニック/ラテンアメリカ系を除く)、アフリカ系アメリカ人、ヒスパニック/ラテンアメリカ系、アジア系、アメリカインディアンまたはネイティブアラスカン、およびネイティブハワイアンまたは太平洋諸島系)
その他の少数人種/民族	ネイティブアラスカン/アメリカンインディアンまたは、ネイティブハワイアン/太平洋諸島系のアイデンティティを持つ者。
人材の定着	当社が雇用を維持したマイクロンチームメンバーの割合 (%) を示します (離職率は、自発的な退職者のみを対象として算出しています)。

\* この定義は、Great Place to Workによるものです。

### 地域別人数の比率

	FY19	FY20	FY21
アジア	72%	71%	74%
米州	26%	27%	24%
欧州	2%	2%	2%
合計	100%	100%	100%

### 世界全体における女性の割合(%)

	FY19	FY20	FY21
男性	71.2%	71.0%	69.7%
女性	28.6%	28.9%	30.3%
不明	0.2%	0.1%	0.0%
合計	100%	100%	100%

### グループ別にみた世界全体における女性の割合(%)

#### 取締役会

	FY19	FY20	FY21
男性	75.0%	62.5%	50.0%
女性	25.0%	37.5%	50.0%
合計	100%	100%	100%

#### バイスプレジデント

	FY19	FY20	FY21
男性	86.8%	85.7%	83.2%
女性	13.2%	14.3%	16.8%
合計	100%	100%	100%

### マイノリティ集団に帰属する従業員の雇用維持

	FY21
アフリカ系アメリカ人(米国)	92.1%
ヒスパニック/ラテンアメリカ系(米国)	93.8%
退役軍人(米国)	93.1%
障害者(世界全体)	91.8%
女性(世界全体)	92.8%

### 地域別に見た技術職の女性

	FY19	FY20	FY21
マイクロン全体	20.7%	21%	22.8%
中国	23.1%	23.4%	26.2%
欧州	15.2%	15.6%	16.6%
インド	20.0%	25.2%	28.5%
日本	8.5%	11.1%	13.3%
マレーシア	23.6%	21.7%	25.7%
シンガポール	30.3%	30.8%	31.4%
台湾	24.6%	24.1%	25.7%
米国	14.0%	14.1%	15.4%
合計	100%	100%	100%

### シニアリーダー

	FY19	FY20	FY21
男性	87.4%	86.7%	85.1%
女性	12.6%	13.3%	14.9%
合計	100%	100%	100%

### リーダー

	FY19	FY20	FY21
男性	84.7%	83.3%	81.8%
女性	15.3%	16.7%	18.2%
合計	100%	100%	100%

### 世界各国におけるマイノリティ集団からの採用

	FY20	FY21
新卒者採用	37.9%	45.2%
経験者採用	28.2%	33.6%

### 技術職

	FY19	FY20	FY21
男性	79.6%	78.9%	77.2%
女性	20.4%	21.1%	22.8%
合計	100%	100%	100%

### 非技術職

	FY19	FY20	FY21
男性	43.6%	44.1%	44.4%
女性	56.4%	55.9%	55.6%
合計	100%	100%	100%

## 米国全体の人種/民族

### 総合評価

	FY19	FY20	FY21
アジア系	21.2%	23.0%	23.1%
アフリカ系アメリカ人	2.7%	2.9%	3.2%
ヒスパニック/ ラテンアメリカ系	4.2%	4.5%	4.1%
その他の少数人種/ 民族	0.5%	0.4%	0.5%
複数の人種	1.8%	1.9%	2.0%
白人	67.8%	65.4%	63.0%
不明	1.7%	2.0%	4.0%
合計	100%	100%	100%

### リーダー

	FY19	FY20	FY21
アジア系	17.5%	20.4%	22.8%
アフリカ系アメリカ人	1.7%	2.0%	1.9%
ヒスパニック/ ラテンアメリカ系	3.3%	3.3%	2.7%
その他の少数人種/ 民族	0.4%	0.3%	0.4%
複数の人種	1.2%	1.3%	1.6%
白人	74.2%	70.4%	66.9%
不明	1.7%	2.3%	3.6%
合計	100%	100%	100%

### バイスプレジデント

	FY19	FY20	FY21
アジア系	22.9%	26.3%	33.3%
アフリカ系アメリカ人	1.4%	2.6%	2.2%
ヒスパニック/ ラテンアメリカ系	0.0%	1.3%	0.0%
その他の少数人種/ 民族	0.0%	0.0%	0.0%
複数の人種	2.9%	2.6%	2.2%
白人	71.4%	65.8%	58.9%
不明	1.4%	1.3%	3.3%
合計	100%	100%	100%

### 技術職

	FY19	FY20	FY21
アジア系	22.9%	24.3%	24.2%
アフリカ系アメリカ人	2.5%	2.5%	2.9%
ヒスパニック/ ラテンアメリカ系	4.1%	4.4%	4.1%
その他の少数人種/ 民族	0.4%	0.3%	0.5%
複数の人種	1.7%	1.8%	1.9%
白人	66.7%	64.6%	62.2%
不明	1.7%	2.0%	4.3%
合計	100%	100%	100%

### シニアリーダー

	FY19	FY20	FY21
アジア系	19.5%	24.6%	26.7%
アフリカ系アメリカ人	0.6%	0.9%	0.6%
ヒスパニック/ ラテンアメリカ系	2.4%	2.8%	2.4%
その他の少数人種/ 民族	0.2%	0.2%	0.3%
複数の人種	1.5%	1.4%	1.6%
白人	74.2%	68.0%	65.4%
不明	1.7%	2.1%	3.0%
合計	100%	100%	100%

### 非技術職

	FY19	FY20	FY21
アジア系	11.9%	15.0%	16.1%
アフリカ系アメリカ人	4.1%	5.2%	5.2%
ヒスパニック/ ラテンアメリカ系	5.2%	5.2%	4.5%
その他の少数人種/ 民族	0.8%	0.9%	0.8%
複数の人種	2.2%	2.4%	2.6%
白人	74.4%	69.6%	68.2%
不明	1.4%	1.6%	2.6%
合計	100%	100%	100%

### 米国におけるジェンダーと人種のインターセクショナルリティ

		FY19	FY20	FY21
アジア系	男性	16.0%	17.2%	17.2%
	女性	5.2%	5.7%	5.9%
アフリカ系アメリカ人	男性	2.2%	2.4%	2.5%
	女性	0.5%	0.6%	0.7%
ヒスパニック/ ラテンアメリカ系	男性	3.3%	3.5%	3.2%
	女性	0.9%	1.0%	0.9%
その他の少数人種/ 民族	男性	0.4%	0.3%	0.4%
	女性	0.1%	0.1%	0.1%
複数の人種	男性	1.4%	1.5%	1.6%
	女性	0.4%	0.4%	0.4%
白人	男性	57.3%	55.2%	52.9%
	女性	10.6%	10.2%	10.1%
不明	男性	1.4%	1.7%	3.5%
	女性	0.3%	0.3%	0.6%
小計	男性	82.0%	81.8%	81.3%
	女性	18.0%	18.3%	18.7%
合計		100%	100%	100%

### 米国退役軍人

	FY19	FY20	FY21
退役軍人	4.7%	5.9%	6.9%

### 米国における障害者およびLGBTQ+の人々

	FY19	FY20	FY21
障害者	3.3%	7.2%	9.4%
LGBTQ+	2.4%	2.2%	2.7%



©2021 Micron Technology, Inc. All rights reserved. 情報、製品および仕様は予告なく変更される場合があります。マイクロン、マイクロンのロゴ、およびその他のすべてのマイクロンの商標は Micron Technology, Inc. に帰属します。他のすべての商標はそれぞれの所有者に帰属します。