

2022年グローバルな公平性、ダイバーシティ&インクルージョンに関する報告書

概要

ともに高みを目指す

「私たちが住む世界を守り、世界でつながり、そしてその中で探求し続けるためには、私たちのミッションを前進させるための課題に取り組む多様なチームが必要です。この1年、私たちはダイバーシティ&インクルージョンに関する取り組みを進めてきましたが、まだまだやるべきことはたくさんあると認識しています。私たちは、互いに支え合い、多様な視点を求め、好奇心を持って耳を傾けることで、想像もつかないことを成し遂げられることを目の当たりにしてきました。これらの大きな成果に鑑み、確固たる決意でこの取り組みを推進していきます」



サラ・ボーウェン
グローバルエクイティ、ダイバーシティ&インクルージョン本部
ヴァイスプレジデント

[報告書全文を表示\(英文のみ\)](#)

[グローバルな公平性、ダイバーシティ&インクルージョン \(Global Equity, Diversity & Inclusion, GEDI\) 戦略PDFをダウンロード](#)

[データ用語集をダウンロード](#)

私たちについて

私たちは、特に過去一年、新型コロナウイルスによるパンデミックと困難な時期にもかかわらず、進展を遂げることができたことに勇気づけられています。全米および65カ国以上で約142,000人の従業員を抱える当社は、今後も多様な人材の採用、支援、育成に取り組んでいきます。

昨年度に比べ、女性および人種・民族的マイノリティの割合が全体的に増加しています。また、今年初めて、有色人種の女性、障がい、ジェンダー・アイデンティティ、性的指向に関するデータも共有しています。

↑ ↓ 前年比の%増減

性別 – 米国およびその他の国

米国全体			その他の国全体		
非公開	男性	女性	非公開	男性	女性
0.5%	76.3%	23.2%	3.4%	71.9%	24.6%
		↑ +.3pt			↑ +.3pt

人種/民族性*

米国全体

アジア人	黒人	ヒスパニック系/ ラテン系/a/x	アメリカ先住民	太平洋諸島民	白人	2種以上の 人種
14.6%	6.6%	7.4%	0.8%	0.7%	67.1%	2.3%
↑ +.4pt	↑ +.2pt	↑ +.4pt	変更なし	↑ +.1pt	↓ -1.7pt	↑ +.1pt

米国退役軍人

退役軍人
14.6% ↓ -.2pt

米国身体障害者

セルフID
参加率
28%

セルフIDによる障
がいの自認
6.4%

米国LGBTQIA+

性自認
セルフID参加率
7.1%

性的指向
者の参加率
6.1%

*社員のアイデンティティをより正確に反映するために2021年に人種識別フォーマットを変更。

当社の目標に向けた進捗

昨年、2025年までに達成すべき短期的な目標を設定し、より強いチームを作り、より良いビジネス成果を達成するための「求め、声を上げ、聴く(Seek, Speak & Listen)」習慣を導入しました。私たちは正しい方向に向かっていますが、変化を加速させたいと考えており、またその必要があります。私たちはこれからも、あらゆる人に耳を傾けながら、私たちの志を進めていきます。



米国における黒人の割合を20%増加させる

黒人の割合は、米国で6.4%から6.6%に増加し、割合で3%の増加を見せました。*SS&L習慣など、インクルージョンを進め、偏見をなくす行動を促すことで、私達は正しい方向に進み始めていますが、この取り組みを今後も維持し、加速させる必要があります。



全グループの定着率の均等化を達成する

2021年の各四半期の離職率の差は、女性、男性、全人種のチームメイトでそれぞれ1ポイント以内となり、2020年と比較して改善しました。「ステイインタビュー」や「チェックインガイド」などの新しいツールにより、マネージャーはチームメイトのニーズや目標をサポートするために率直な対話をすることができるようになりました。



過小評価されたグループと評価されたグループの職場での体験の間に統計的に有意な差がないようにする。

四半期ごとに実施されるパルスサーベイでは、白人従業員の87%がマネージャーがバイアスに対処してくれると信じているのに対し、黒人では68%でした。これは、まだ多くの取り組みが必要であることを示唆しています。人種の公平タスクフォース、BRGs、そしてその他のチームメイトは、私たちがギャップを特定し、障壁に対処するのを支援してくれています。私たちは、簡単な対処方法がないことを理解しており、体験のギャップを埋めるためには、持続的かつ断固たる努力が必要であることを理解しています。



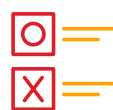
共通の理解、経験の共有、相互尊重の促進

2021年には、企業全体のリーダー主導の学習を通じて、「求め、声を上げ、聴く(Seek, Speak & Listen)」習慣を導入しました。これらの習慣は、より強力なチームを作り、より良いビジネス成果を達成するのに役立ちます。従業員の97%が2021年末までにSS&Lの学習体験を完了し、アンケート回答者の85%が日常の交流の中でこの習慣を活用していると回答しています。



歴史的に過小評価されているグループの割合の格差を埋める

人材選定プロセスにおける公正性の強化、採用マネージャー向けのバイアス緩和トレーニング、継続的な説明責任などにより、女性、人種・民族的マイノリティの方々の割合は全体的に増加しています。



ダイバーシティ指標と進捗状況を毎年報告する

当社が創立してから初めて、不平等に立ち向かうためのコミットメントの一環として、2021年にダイバーシティの数値を公表しました。この情報の開示は毎年行われます。

*この代表値の増加率は、2020年と2021年の代表値の差を反映しています。(6.6% - 6.4%)/6.4% x 100 = 3%.

お互いに支え合う文化を創る

「求め、声を上げ、聴く(Seek, Speak & Listen)」習慣は、私たちがどのような存在であり、どのように一緒に働くのかの基礎となるものです。私たちにとっての成功とは、信頼、思いやり、そしてつながりを大切にする文化です。このオープンでインクルーシブな文化によって、安全性、品質、生産性、パフォーマンス、そしてインクルージョンにおいて改善されたビジネス成果を収めることができます。

これらのシンプルな習慣を取り入れることで、私たちはより良い意思決定を行い、イノベーションを推進し、つながりを構築していきます。本レポートでは、現地のインクルージョンを推進するために、チームがこれらの習慣をどのように受け入れているかをご紹介します。たとえば、カナダでは、求め、聴くことで、ボーイングカナダの全従業員の先住民に対する意識向上のためにトレーニングの必要性があることを特定し、従業員が声を上げ、ボーイング従業員先住民ネットワークBRGの最初の国際部会を発足したことが紹介されています。またアリゾナ州メサのチームは、「求め、声を上げ、聴く(Seek, Speak & Listen)」習慣を彼らの全ての行動に取り入れるように努め、その結果、ニューロダイバーシティ(神経障害のある)チームメイトをより良くサポートするための変化を起こしてきたことが紹介されています。これらは、ボーイングのチームメンバーが多様な視点を求め、学ぶために耳を傾け、声を上げ、行動を起こしている多くの事例のうちのほんの2例に過ぎません。

当社とコミュニティの変革を推進するために、現在そして将来のチームメンバー、お客様、サプライヤー、そしてパートナーの皆様にもこの取り組みにご賛同いただきたく思います。質問がある場合や、あなたの洞察を共有したい場合、オンラインでハッシュタグ#seeksspeaklistenを含めてコメントをお寄せください。