AsiaNet 94130 （0149）

2022年Catalyst Awardの受賞者

【ニューヨーク2022年1月19日PR Newswire＝共同通信JBN】

＊各層ジェンダー表現の改善と女性の指導的役割促進のコミットメントでBoston Scientific、Enbridge、Parexelを表彰

Boston Scientific、Enbridge、およびParexelは2022年Catalyst Award（https://c212.net/c/link/?t=0&l=en&o=3417113-1&h=2113663251&u=https%3A%2F%2Fwww.catalyst.org%2Fsolution%2Fcatalyst-award%2F%3Futm\_medium%3Dprwire%26utm\_source%3Drelease%26utm\_campaign%3Dawards22%26utm\_content%3Din-text&a=2022+Catalyst+Award ）の受賞者に選ばれ、2022年3月17日のCatalyst Awardカンファレンス＆ディナーで表彰される。彼らは女性の機会を加速し、社内身分の垣根を超えて女性の代表と包括性を増大したことが認定された。

Logo - https://mma.prnewswire.com/media/732308/Catalyst\_Tagline\_Logo.jpg

2022 Catalyst Awardsは初めて対面とバーチャルのハイブリッドイベントになり、メインのカンファレンスと授賞式はニューヨーク市のヒルトン・ミッドタウンで行われる。欧州出席者向けのバーチャルイベントもある。今年のCatalyst Awardsのテーマは「The Great Reimagining: Making Work Work for Women（素晴らしい再構築：仕事を女性の仕事に）」である。

対面イベントには数百人が出席し、Catalyst取締役会（https://c212.net/c/link/?t=0&l=en&o=3417113-1&h=819588331&u=https%3A%2F%2Fwww.catalyst.org%2Fmission%2Fboard-of-directors%2F%3Futm\_medium%3Dprwire%26utm\_source%3Drelease%26utm\_campaign%3Dawards22%26utm\_content%3Din-text&a=Catalyst+Board+of+Directors ）、Catalyst CEO Champions For Change（変化を擁護するCatalyst CEO）（https://c212.net/c/link/?t=0&l=en&o=3417113-1&h=3036651512&u=http%3A%2F%2Fwww.catalyst.org%2Fchampions%2Fceo-champions%3Futm\_medium%3Dprwire%26utm\_source%3Drelease%26utm\_campaign%3Dawards22%26utm\_content%3Din-text&a=Catalyst+CEO+Champions+For+Change ）を含む数千人がバーチャル参加する見込みである。世界的トップ企業、プロフェッショナル企業、政府、NGO、教育機関の役員や高官が2022 Catalyst Awardsカンファレンスに招集され、ダウのJim Fitterling最高経営責任者（CEO）が主催するディナー、FlexのRevathi Advaithi CEOが主催するサポーティングディナーも行われる。

今年のCatalyst Awards受賞企業のイニシアチブは以下の通り。

＊Boston Scientific：成長のための機会均等創出によって女性の進歩を加速

＊Enbridge：情報に基づくインサイトとインクルージョン

＊Parexel：ジェンダーパートナーシップを活用して女性のリーダーシップ促進

▽Boston Scientific：成長のための機会均等創出によって女性の進歩を加速

Boston Scientificは2017年、世界の従業員に「同等の能力、教育、経験のある男女は社内の昇進でも同等の機会があるか」と質問した。その結果、女性は男性より肯定が14%ポイント少なかった。同様に、米国とプエルトリコの黒人男女も、ほかの人種・民族の同僚に比べて昇進機会の回答が低率だった。

Boston Scientificでは、世界の患者に意味のあるイノベーションをもたらす科学の進歩は、全従業員の思考、スキル、経験の多様性を必要としている。同社のCreating Equal Opportunities for Growth（成長のための機会均等創出）イニシアチブは、キャリアアップの加速をサポートし、イニシアチブ開始時に女性と多文化の人材が直面していた障壁に対処する世界的な取り組みである。多角的なイニシアチブは、今日まで続く文化的変革を引き起こした。

核心的要素は、職場の多様性を高め、全従業員の多様性認識と包括性コンピテンシースキルを改善し、スポンサーシップとメンタリング機会を拡充することなどを長期間かけて進展させることである。会社はまた、多様性、公平性、包括性（DEI）のプログラムと進捗について、透明性、説明責任、コミュニケーションも高めている。

全従業員は社内全体でDEI推進の責任がある。役職やレベルに関係なく、彼らは職場とコミュニティー向上に貢献している。イニシアチブは営業、臨床試験、製造チームなど慣習的に取り残されてきた部署にも及び、彼らは人種差別など公平なヘルスケアの障害の影響について、討議し理解するよう訓練されている。

従業員はEmployee Resource Groups（ERGs、従業員リソースグループ）のリーダーおよびInclusion Councils（包括性評議会）のメンバーとしての役割を果たし、従業員の発言権を高めて変化を起こすことに役立っている。ERGリーダーは、戦略的パートナーシップとガイダンスを提供する取締役会のスポンサーと定期的に会合しており、彼らERGリーダーはその役割の一部として、最高幹部に認知されている。上級幹部と従業員双方は、Global Council for Inclusionへの関与を通じてDEIも推進している。

2017年から2020年に、経営幹部職の女性は12.5% から26.7%に14.2ポイント増加した。ディレクター、バイスプレジデントレベルの女性は27.6%から33.4%に5.8ポイント増えた。有色女性（米国／プエルトリコ）のマネジャー、監督職は7.5%から9.3% に1.8ポイント上昇した。取締役会には2017年から女性が3人（30%）おり、このうち2人は有色である。

▽Enbridge：情報に基づくインサイトとインクルージョン

Enbridgeのイニシアチブは一言に要約できる。すなわち、透明性である。Enbridgeは2016年、ジェンダー表現に関する従業員の透明性引き上げ要求を認めた。これが基で、各レベルのジェンダー表現を示すインタラクティブなオンラインツールGender Dashboardが生まれた。Enbridgeは2019年に透明性を拡大し、障害を持つ人々、退役軍人、軽視されている民族、人種グループの一員など多様性の追加的側面を含めた。

Enbridgeはデータを採用、昇進、離職率の傾向情報を含む職務レベル、機能領域、地理で区分できるDiversity Dashboard（https://c212.net/c/link/?t=0&l=en&o=3417113-1&h=2018169702&u=https%3A%2F%2Fwww.catalyst.org%2Fwp-content%2Fuploads%2F2020%2F07%2FCase-Study-Enbridge-Inc.pdf%3Futm\_medium%3Dprwire%26utm\_source%3Drelease%26utm\_campaign%3Dawards22%26utm\_content%3Din-text&a=Diversity+Dashboard ）を全従業員と共有している。Enbridgeはさらに代表制目標を公的に共有し、その進捗を報告している。エネルギー業界内でこのレベルの透明性は画期的である。

強力なサポート構造があって、包括性を安全、尊敬、品位とともに組織全体の価値の第4の柱として組み込むことは、多様性、公平性、包括性（DEI）への貢献の成文化である。

このイニシアチブは、役員レベルのEnterprise Diversity and Inclusion Steering Committee（企業の多様性と包括性推進委員会）が実行を可能にする多様性、人材、分析の人事専門家とともに推進している。

Employee Resource Groups（ERGs）は、グループに深く関与、コミットしているERG役員スポンサーのサポートによって、多くの従業員が率いて関わり、イニシアチブの恩恵を受けることが可能になっている。

Enbridgeはイニシアチブ開始以来、マネジャー以上のポストの女性を30%にする2022年の目標を超えている。Enbridgeのカナダにおける女性代表は2017 年から2021年までに、バイスプレジデント、シニアバイスプレジデントレベルが25%から33%に、ディレクターレベルが24% から31%に、マネジャーレベルが27%から35%にそれぞれ増加した。Enbridgeのカナダにおける有色女性の代表は2017 年から2021年までに、マネジャーレベルが2%から8%、バイスプレジデント、シニアバイスプレジデントレベルが2%から5%にそれぞれ増えた。現在、Enbridgeの取締役会は女性が4人（36%）おり、このうち3人が取締役会委員長、うち1人が有色女性である。

▽Parexel：ジェンダーパートナーシップを活用して女性のリーダーシップ促進

Parexelの経営陣は2014年、マネジャー以下のレベルで健全な女性代表にしても、女性は彼らが望むようなペースでシニアディレクターからバイスプレジデントレベルに昇進していないことに気付いた。これに対して会社がとった行動の1つは、初の多様性、公平性、包括性（DEI）グローバルヘッド、Aida Sabo氏の起用だった。Sabo氏の指導の下、会社はトップダウンの包括性文化を構築することによって、最高レベルの女性指導者代表の増加を目指すイニシアチブに着手した。

Oversight of Parexel's Women in Leadership（Parexel女性幹部監視）イニシアチブは、Parexel Executive Leadership TeamとDEI局のメンバー数人を含む同社Diversity Executive Committee（DEC）と連動している。このグループは四半期ごとに会合し、目標、活動、リーダーシップ代表のデータを評価している。DECからの情報は全社的な委員会に流され、委員会は組織戦略目標に基づく活動を優先する。これら全社的な委員会は指定リーダーに後援され、さまざまな問題、機能、地域をカバーして、それぞれ独自のニーズに対応する。

Jamie Macdonald 最高経営責任者（CEO）とParexel取締役会は引き続き知名度の高い外部講演者を招き、最高経営陣に無意識の偏見トレーニングを提供、上級幹部文化の大きな変化を導いている。最高幹部レベルの文化改革は地域、機能、レベルを超えてParexel全社に浸透している。

世界的に上級管理職の女性代表は2014 年から2021年にかけて、各職域を超えて増大している。特に注目すべき点は、この間のシニアバイスプレジデントレベルが13.3%から38.8%に、バイスプレジデントレベルが32.3%から50.3%にそれぞれ増えたことである。さらに米国では、Parexel全従業員の有色女性代表がSVP（シニアバイスプレジデント）レベルで0% から10%に10ポイント、VP（バイスプレジデント）レベルで3.3%から14.8% に11.5ポイント伸びるなど、いくつかの職務レベルで増えている。Parexelの新取締役会には女性が57%、有色女性が29%いる。

CatalystのLorraine Hariton社長兼最高経営責任者（CEO）は「Boston Scientific、Enbridge、Parexelのイニシアチブは、データと透明性を活用して、女性と全ての人のためにより包括的な組織文化を構築した模範例である。彼らのリーダーシップと従業員は、社内で幹部の代表を増やし、包括的な文化を構築することが成功の真の尺度であると理解している」と語った。

Catalystはまた、恒例の表彰式はじめ、署名募金、基調講演の開催、学習セッション、アクティビティー、広範なネットワーキング、多彩なリソースライブラリーを通じて、創業60周年も祝賀する。

今年の基調講演者として、WNBAのキャシー・エンゲルバート（Cathy Engelbert）コミッショナー、プムズィレ・ムランボ＝ヌクカ（Phumzile Mlambo-Ngcuka）元国連事務次長、UNウィメン事務局長が確認された。

Target CorporationはAwardsのプレゼンティングスポンサーである。

2022 Catalyst Awardsの登録詳細は以下参照：

https://c212.net/c/link/?t=0&l=en&o=3417113-1&h=982115723&u=https%3A%2F%2Fwww.catalyst.org%2Fevent%2Fcatalyst-awards-2022%2F%3Futm\_medium%3Dprwire%26utm\_source%3Drelease%26utm\_campaign%3Dawards22%26utm\_content%3Din-text&a=registration

具体的な質問はcommunity@catalyst.org へ。

ハッシュタグ#TheGreatReimaginingと#CatalystAwards2022を使って、Facebook.com/CatalystInc（https://c212.net/c/link/?t=0&l=en&o=3417113-1&h=2678157334&u=https%3A%2F%2Fwww.facebook.com%2Fcatalystinc&a=Facebook.com%2FCatalystInc ）、Instagram.com/CatalystInc（https://c212.net/c/link/?t=0&l=en&o=3417113-1&h=2809475972&u=https%3A%2F%2Fwww.instagram.com%2Fcatalystinc%2F&a=Instagram.com%2FCatalystInc ）、Twitter.com/CatalystInc（https://c212.net/c/link/?t=0&l=en&o=3417113-1&h=2173950413&u=https%3A%2F%2Ftwitter.com%2FCatalystInc&a=Twitter.com%2FCatalystInc ）でCatalystをフォローし、2022 Catalyst Awardsの会話に参加を。

# # #

▽Catalyst（カタリスト）について

Catalyst（https://c212.net/c/link/?t=0&l=en&o=3417113-1&h=2428608516&u=https%3A%2F%2Fwww.catalyst.org%2F%3Futm\_medium%3Dprwire%26utm\_source%3Drelease%26utm\_campaign%3Dawards22%26utm\_content%3Din-text&a=Catalyst ）は、世界の最も強力なCEOや主要企業の一部との協力で、女性のためになる職場の構築を支援する世界的な非営利組織である。1962年に設立されたCatalystは、女性が指導者になることを加速し前進させるため、卓越したソートリーダーシップ、実用的なソリューション、活気に満ちた多国籍企業のコミュニティーによって変化を推進する。女性の前進はあらゆる人の前進でもあるからだ。

▽メディア問い合わせ先

Naomi R. Patton

Vice President, Global Communications

Catalyst

npatton@catalyst.org

Stephanie Wolf

US Communications Consultant

Catalyst

stephanie@stephaniewolfpr.com

ソース：Catalyst