



# グローバルなインクルージョンと ダイバーシティに関する報告書

2021年9月



# 目次

I. Pegaのビジョン

---

II. Pegaの取り組み

---

III. Pegaの受賞歴

---

IV. Pegaの責任

---



# I. Pegaのビジョン

インクルージョン。

この言葉は、Pegaの6つの価値観の1つです。従業員一人ひとりが日々全力で貢献できる文化を醸成することで、より大きな成果を上げられると考えるからです。

当社は、誰もが利益を享受できるよう、多様な考え方とコラボレーションを奨励しています。これは、意識を高めるだけでなく、時には多大な努力も必要とする取り組みです。当社の目標は、変革を進め、従業員同士、お客様、生活と就業の場となっている地域社会との関係を深めることです。

それは、自分と違う相手を受け入れるだけでなく、多様な人材、お客様、市場ニーズの変化に対応し、問題解決と変革について、異なる意見を受け入れる環境を作るということです。こうした違いには、人種、文化、世代、宗教、経済、性別、ジェンダーアイデンティティおよびジェンダー表現、性的指向など、さまざまなものが挙げられます。

真のインクルージョンを実践する包括的な企業文化は、創造性の源泉、つまり人材を活性化します。競争が激化するグローバル市場において、インクルージョンはこれまで以上に成功に不可欠な要素となっているのです。

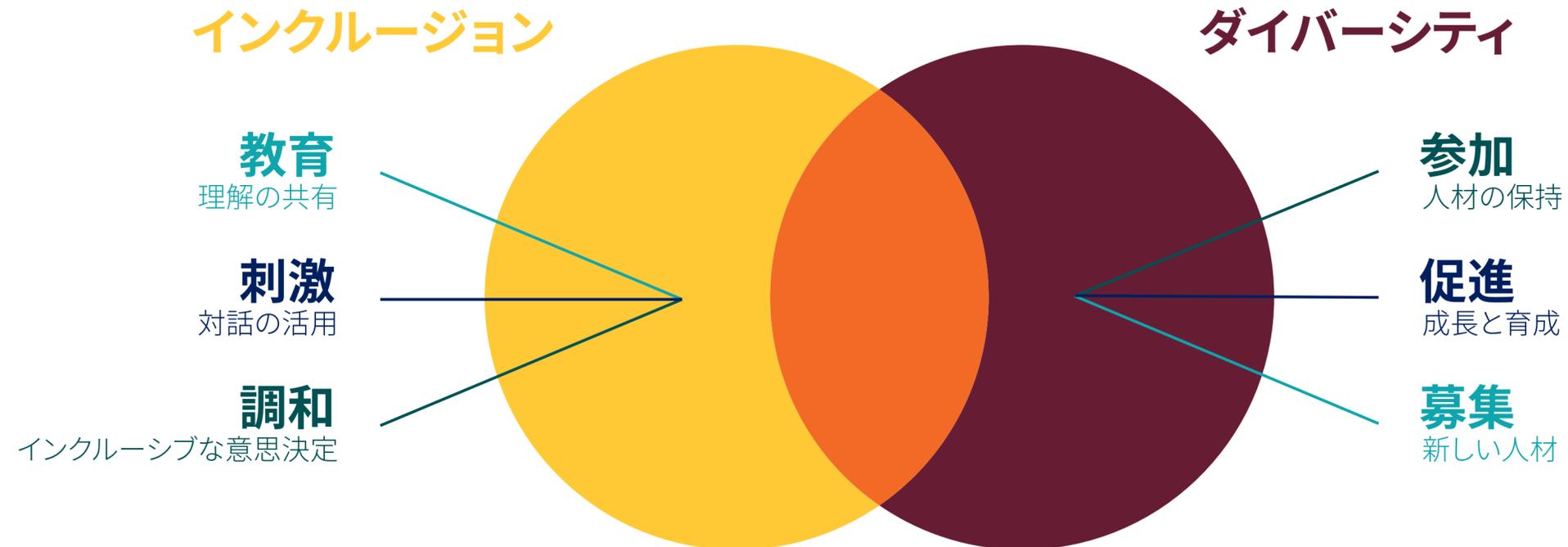


**ガイ・パシッティ**

インクルージョンおよびダイバーシティ担当グローバルリーダー

## Pegaのアプローチ

インクルージョンとは、会社が育む環境のことです。つまり、集団への帰属意識と、個性が尊重されているという感覚がバランスよく調和している状態です。多様性は、育むことができるものです。従業員のアイデンティティーにおけるさまざまな面に反映されます。



Pegaでは、多様な多くの従業員が成功に貢献できるよう、全力で取り組んでいます。

## インクルージョン

---



当社は、従業員**教育**を行い、互いの経験を理解して共有しています。



包括的な考え方を推進し、現状を変えていくことで、**刺激**を与え、対話を促しています。



従業員のライフサイクル全体でインクルージョンとダイバーシティ(I&D)を実践することで、**組織の調和**を図っています。

## ダイバーシティ

---



当社は、I&Dと事業目標を支援するプログラムを計画・実行することで、多様な従業員グループの**参加**を促しています。



スキルアップやプロフェッショナルとして成長する機会を確保し、多様な人材の育成を**促進**しています。

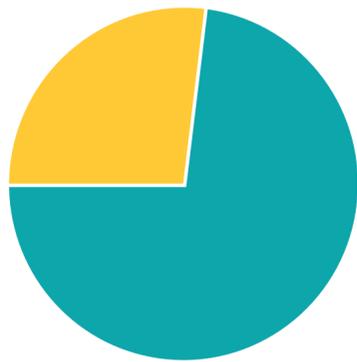


また、会社の魅力を伝えながら多様な人材を**募集**し、採用、育成しています。

## Pegaの多様な人材

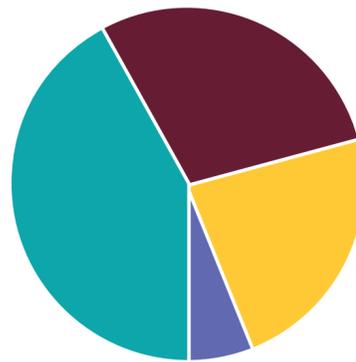
Pegaは、20か国以上で6,000人の個性的な従業員が活躍するグローバル企業です。当社の人材が持つさまざまな文化的バックグラウンドのうち、性別、地域、米国の人種・民族は、当社独自の組織構成を反映しています。

性別



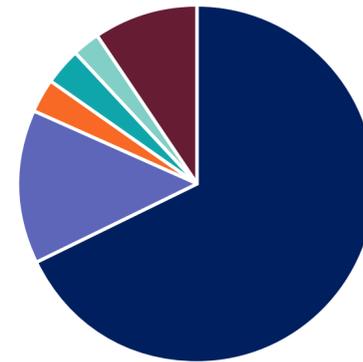
27% 女性  
73% 男性

地域



42% 北米・南米  
29% インド  
23% EMEA  
6% APJ

米国の人種・民族



67.8% 白人  
14.0% アジア人  
3.0% 黒人/アフリカ系アメリカ人  
3.2% ヒスパニック/ラテン系  
0.1% アメリカ先住民/アラスカ先住民  
0.1% ハワイ先住民/太平洋諸島民  
2.5% 2種類以上の複合民族  
9.2% 未公表

Pegaは過去3年間、米国の人種・民族の多様性を重視した採用を行い、多様性を40%以上高めるなど、着実に成果を上げています。当社の新規採用者のうち、1) アジア人は2019年の8.6%から2021年には13.5%に増加、2) 黒人/アフリカ系アメリカ人は2.1%から4.4%に増加、3) ヒスパニックは4.2%から3.4%に減少、4) 複合民族は2.8%から4.2%に増加となっています。

## II. Pegaの取り組み

### 従業員のサポート

Pegaの方針、慣行、プログラムは、当社の現在および将来の従業員に包括的で安全な環境を提供することを目的としています。これには、人種、肌の色、性別、宗教、国籍、年齢、障がい、性的指向、ジェンダーアイデンティティー、退役軍人、または法律で保護されているその他のカテゴリーに関わらず、Pegaが、全職種における参加、募集、雇用、昇進、研修、教育訓練、報酬を確保するという**雇用機会均等**ポリシーが含まれます。

Pegaの**行動規範**（全従業員が署名）により、従業員は、互いを尊重し合い、公平に接し、革新性、包括性、情熱、エンゲージメント、誠実性、適応性というPegaの価値観を守ることを誓約します。

多様な従業員をさまざまなライフステージでサポートすることは、Pegaが提供する業界トップクラスの**福利厚生パッケージ**の重要な理念です。配偶者手当や事実婚手当のほか、手厚く柔軟性の高い有給介護休暇や養子縁組休暇も盛り込まれています。**PegaUp!**プログラムは、従業員の総合的な福利厚生をサポートするために、身体の健康、心の健康、経済的な健全性、個人の幸福という4本の柱を中心に構成されています。体力作りからメンタルヘルス、従業員支援まで、さまざまなプログラムを提供しています。

### 公平性の確保

Pegaと当社の経営陣は、**トータルリワード（総合的な報酬）**へのアプローチを含め、当社のあらゆる事業活動において、公正、平等、インクルージョンの実現に努めています。当社は、年次報酬サイクルの前、期間中、そしてその後、定期的に男女の給与差について調査しています。また、この調査結果をCEOや取締役会と確認し、組織全体の報酬の平等性を支援・促進する取り組みにも注力し続けています。

## 従業員リソースグループ

### 従業員による変革の推進を支援

Pegaは、全従業員が従業員リソースグループ(ERG)に参加し、当社にとって重要な人材の課題解決に貢献する機会を提供しています。各ERGは、経営幹部レベルのリーダーが支援し、1) 多様な人材の採用、2) 多様な人材の登用・昇進、3) 各構成員の登用を促進する外部組織との社会貢献活動といった分野で、各自治グループに戦略的な方針を示しています。従業員の約20%が、1つ以上のERGに積極的に参加しています。



Asian@Pega



Black@Pega



Latino@Pega



Pride@Pega



PwD@Pega



Veterans@Pega



Women@Pega

## 従業員ネットワーク

Pegaは、文化的多様性啓発ネットワークを設立し、世界各国、各機能グループ間で文化的に多様なバックグラウンドを持つ従業員との交流を促進しています。このネットワークは、当社が事業を展開している各国の全従業員が、さまざまな視点を持つ異文化出身者と仕事上の関係を深めることができるよう奨励するものです。

ワーキングペアレントと介護者のネットワークは、つながり合い、支え合い、理解し合える環境を作るための場です。これは、ワークライフバランス、経済的な制約、医療上の問題、通学や育児に関する制限など、さまざまな問題を抱える従業員固有のニーズに焦点を当てた従業員主導のグループです。このネットワークでは情報やリソースの提供、ウェビナーやイベントの開催などを通して、メンバーが同僚にアドバイスを求めることができます。

## 候補者

### 多様な雇用活動の指針

Pegaのグローバル人材募集 (Talent Attraction) 組織では、専任の多様性・人材募集コンサルタント (TAC) が常駐し、多様な才能を持つ人材との関係構築を図りながら、あらゆる募集職種に対する多様な候補者とのパイプラインを充実させることに尽力しています。また、TACは候補者のライフサイクル全体において最適な多様性を確保し、PegaのERGと連携する役割も担っています。

その他、多様な従業員で構成される面接委員、採用担当者全員を対象とした面接のトレーニング、全求人情報における性別にとらわれない表現の使用などを通して、多様な人材の採用を支援しています。

Pegaの多様性戦略の一つは、世界の様々な職務に対して多様な候補者を検討することを採用担当者に促すことです。





## 学習体験

### 包括的な文化の推進

Pegaは、すべてのリーダーが考え方を換え、新しい視点を獲得し、自分の意見を活用し、帰属意識の高い文化を醸成するために意義ある行動を起こし、真の支援への発展を計画できるよう、**包括的なリーダーシップ**のためのワークショップを提供しています。

Pegaは、すべての社員を対象に、**包括的な職場**ワークショップを開催し、人間関係のパターンに対する自分自身の偏見や個人的な特性（「みんな同じ」に安心感を求める傾向や、未知の事物に対する不快感など）について認識を広げられるようにしています。

### 多様な人材の活躍を促進するパートナーシップの構築

**バブソン大学女性リーダーシッププログラム**は、高い潜在能力を持つ女性が、コーチ役の同僚や上司からフィードバックを受けながら、自分に合わせた行動計画を開始する機会を提供しています。

**リーダーシップコンソーシアム**では、クラス最高の企業から参加者が集まり、リーダーシップの影響力を高める能力開発をバーチャルに体験できます。このプログラムは、厳選されたハーバード・ビジネス・スクールの教授陣が、恵まれない環境にある潜在能力の高い人材を対象に提供するものです。リーダーは、自己分析のできる上級管理職に成長します。これにより、チームを主導して強化し、広範囲で組織の戦略を指揮できるようになります。

Mass Tech Leadership Councilの**Board-Ready Bootcamp**は、黒人、ラテン系、LGBTQ、女性の技術系幹部などマイノリティの技術系リーダーを育成するとともに、役員会の基礎、戦略、ガバナンス、実践的インサイトに関する効果の高いカリキュラムで、技術系役員が多様性不足を解消することに焦点を当てています。



## 家族向け福利厚生

- 有給のグローバル育児休暇、20週間（主介護者）、4週間（副介護者）を取得可能
- 有給の忌引休暇、2週間（近親者）、5日間（その他の親族）を取得可能
- 職場や家庭での健康をサポートするグローバルな福利厚生リソース、ウェビナー、プログラム、モジュール、デジタルヘルスおよびフィットネスプラットフォーム
- 心の健康に関する問題の軽減を目的としたメンタルヘルス啓発プログラム
- 瞑想アプリ：瞑想に簡単に取り組めるモジュールに無料でアクセス可能
- フィットネスアプリ：包括的なヘルス・ウェルネスプラットフォーム（心身の健康、経済的健全性）
- ワークライフバランスとメンタルヘルスに関するグローバル従業員支援プログラム提供企業と連携（カウンセリング、福利厚生のリソース）
- グローバルな家族支援策（扶養家族、養子縁組支援、代理出産、不妊治療給付）



### PEGAアライシップ向上プログラム

Pegaでは、全員が尊重され、評価され、帰属感を得られる文化を醸成することで、より大きな成果を上げられると考えています。その実現のために、当社は世界中の従業員にアライシップを持って行動するよう啓発を行っています。アライシップとは、バックグラウンドの異なる相手と信頼、一貫性、説明責任に基づく関係を築き、相手のために意識的に行動を起こすことです。このために設置されたPegaアライシップ向上プログラムは、6つのモジュールで構成されており、従業員が職場の内外でアライシップを実践するための包括的なツールと体験を提供しています。

# III. Pegaの受賞歴

Pegaは、インクルージョンとダイバーシティへの積極的な取り組みが評価され、テクノロジー業界の内外を問わず数々の賞を獲得しています。



ウィメン・オン・ボード：  
2020年受賞



Parity: 女性の社会進出  
に貢献した企業 (Best  
Companies for Women  
to Advance) に2020年、  
2021年選出



Comparably: 2019年  
Diversityで最優秀企業に  
選出



Great Place to Work：  
2019年および2020年の  
インドの女性にとって最適な  
職場 (Best Workplaces for  
Women India) に選出



AvtarおよびWorking  
Mothers: 2020年インド  
の女性にとって最適な企業  
ベスト100社 (100 Best  
Companies for Women  
India 2020) に選出



B&T Women in Tech:  
2021年Advocacy  
Awardを受賞



CRN: 2021年ウィメン・  
オブ・ザ・チャンネル・パワー  
100アワード (Women  
of the Channel - Power  
100 Award) に選出

他にも、Pegaの業界を  
リードするソフトウェアの  
[直近の受賞歴](#)や、当社の  
お客様や従業員が実現  
したイノベーションを  
ご覧いただけます。



## IV. Pegaの責任

当社は、責任あるグローバルな企業市民として行動し、従業員、パートナー、およびお客様の生活と就業の場所である地域社会に積極的に貢献できるよう努力しています。当社は数十万ドルを投資し、従業員のボランティア精神を高め、テクノロジー業界での就業を目指す女性や女兒、その他経済的に恵まれない人々の教育や人材育成を支援しています。



### PEGA SCHOLARSプログラム

Pega Scholarsプログラムは、テクノロジーやコンピューター科学の学位取得を目指す、経済的に恵まれない学生を対象としたグローバルな奨学金プログラムです。受給者には、2年制または4年制の認定校での就学資金が提供されるほか、業界のメンターやPegaのリーダーとの人脈も得られます。

# 女性

## Girls in Tech

**Girls in Tech**は、テクノロジー分野における女性の参画、教育、エンパワーメントに焦点を当てた世界的な非営利団体です。Pegaは戦略的パートナーであり、主要なスポンサーでもあります。

**Grace Hopper Celebration**は、AnitaB.orgが開催する旗艦イベントです。コンピューター業界の女性の研究とキャリアへの関心、女性によるテクノロジー業界への貢献を奨励しています。

**Massachusetts Conference for Women**はマサチューセッツ州最大の女性会議です。参加者にコミュニティとつながり、情報やインスピレーションを提供し、モチベーションや推進力を高めています。

**GirlUp**は、国連財団の世界的な取り組みです。世界中の女の子が内面にある力を発揮して、スキル、権利、機会を獲得する支援を行っています。

**Girls Who Code**は、テクノロジー業界におけるジェンダーギャップを解消するために活動する世界的な非営利団体です。21世紀の可能性を追求する若い女性に対し、啓発と教育を行っています。

**G|Code House**は、マサチューセッツ州ロックスベリーにある、テクノロジー業界でのキャリアを積む若い女性やノンバイナリーの人々（男性にも女性にも分類されない人）のための地域に根ざしたコミュニティです。

**Udayan Care**は、教育、スキルアップ、女性のエンパワーメントを通じて、弱い立場の子どもや若者を保護し、育成しています。

**Science Club for Girls**は、社会から疎外されている女の子や若い女性のために、STEMに対する関心、自信、リテラシーを向上させています。

**TechTogether**は、テクノロジーの学際的な分野において、ジェンダーで差別された人々のアクセス、進出、インクルージョンを向上させるために活動しています。



Pegaは、恵まれない環境にある将来の技術者のパイプラインを拡大するという当社のミッションを共有する非営利団体に投資していることを誇りに思っています。



## アフリカ系市民



**Black and Brown Founders**は、起業家がスタートアップを立ち上げるための知識、ツール、最先端の事業戦略を提供しています。

**Black Girl Ventures**は、黒人/有色人種/女性であることを自認する人々が設立した団体です。テクノロジーを活用し、収益を上げている企業に資金を提供し、規模を拡大する支援を行っています。

**Black Girls Code**は、アフリカ系アメリカ人の女兒に対するテクノロジー教育の提供に注力する非営利団体です。

Pegaは、恵まれない環境にある将来の技術者のパイプラインを拡大するという当社のミッションを共有する非営利団体に投資していることを誇りに思っています。

## LGBTQIA+

**lesbians  
WHOTech**  
QUEER | INCLUSIVE | BADASS

**Lesbians Who Tech**は、世界最大のLGBTQテクノロジーコミュニティです。可視性、交差性、テクノロジーのあり方を変えることに取り組んでいます。

**THE TREVOR PROJECT**は、若年層（25歳未満）のLGBTQの人々に危機介入と自殺防止サービスを提供する全米有数の組織です。

**Campaign Against Homophobia (Kampania Przeciw Homofobii)**は、政治、社会、法的な提言を通じてLGBTの人々とその親族のために活動する非政府組織です。

**Stonewall**は、LGBTのエンパワーメント支援、制度変革、差別の撤廃を行い、LGBTが平等な権利を持てるよう法律を守る非営利団体です。

**Pride Foundation Australia**は、最も不利な立場にあるLGBTQIA+のオーストラリア人の公平性を高めるなど、オーストラリアのLGBTQIA+の人々を支援しています。

Pegaは、恵まれない環境にある将来の技術者のパイプラインを拡大するという当社のミッションを共有する非営利団体に投資していることを誇りに思っています。



## 退役軍人

### **TECHVETS**

**TechVets**は、退役軍人の技術職への転職を支援する非営利団体です。Pegaは、退役軍人がトレーニングおよび認定試験のハブである、Pega Academyを活用する機会を提供しています。

**WithYouWithMe**は、オーストラリアを拠点とする団体で、元軍人の不完全雇用に対処することを目的としています。経験ではなく個人の潜在能力を重視し、技術職をより身近なものにすることによって、雇用問題の解決を図っています。

Pegaは、恵まれない環境にある将来の技術者のパイプラインを拡大するという当社のミッションを共有する非営利団体に投資していることを誇りに思っています。

## 恵まれない環境にいる若者



**Year Up**は、機会の格差解消を目指し、若年層が潜在能力を発揮するために必要なスキルと経験をキャリアや高等教育を通じて身につける支援を行っています。

**BUILD**は、全米規模の青少年支援団体です。恵まれない地域に居住する青少年が潜在力を発揮するのを支援し、高校や大学、キャリアでの成功に導くために活動しています。

**Bottom Line**は、大学進学と教育の公平性に関する非営利団体です。米国内にいる第一世代の低所得学生を対象に活動しています。

**Teach For Change**は、インドを拠点に活動しており、子どもの可能性を最大限に引き出すために、インド各地の公立学校で4つのプログラムを実施しています。識字率向上プログラムでは、会話や読み書きの練習を印刷版の教科書を使用して実施し、公立の小学校に通う子どもたちに配布しています。

**Youth for Seva**は、インドを拠点に活動しており、若者にボランティア活動を奨励し、地域社会に貢献する有意義な機会を提供しています。Abhyasika Programを通じて、貧困地域や農村部に教員や施設、電気などの基本設備を提供し、児童・生徒・学生の就学を支援しています。

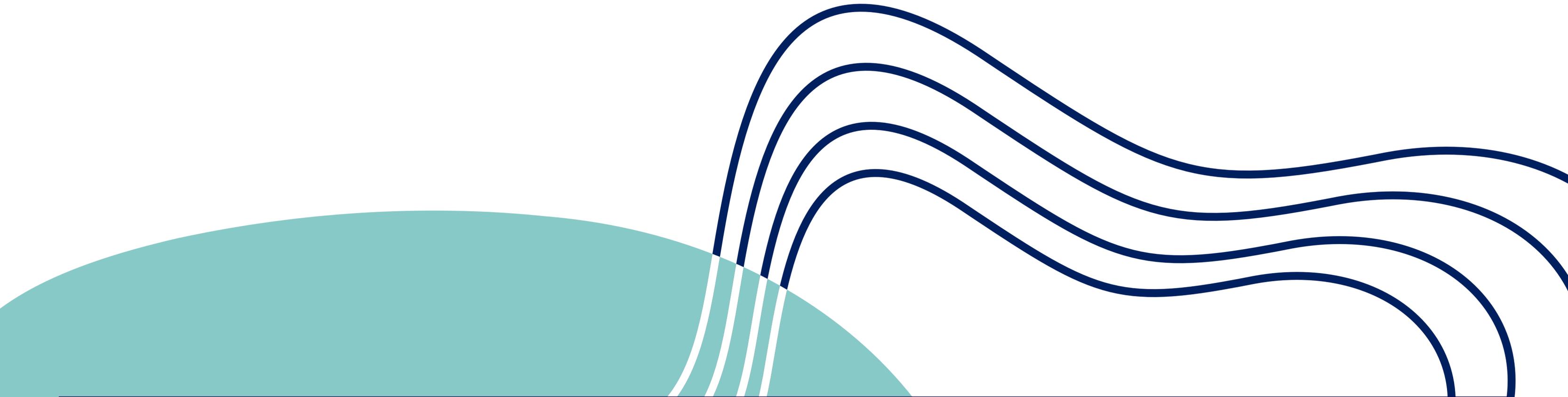


Pegaは、恵まれない環境にある将来の技術者のパイプラインを拡大するという当社のミッションを共有する非営利団体に投資していることを誇りに思っています。

「Pegaでは、多様な人材を集めるだけでなく、障壁を取り除き、全員の意見を活用する取り組みを広めることが重要だと考えています。当社は、誰もがチームへの帰属意識を持ち、個性が尊重されているという実感を得られるように、意識した環境作りを行っています。」

- ガイ・パシツティ

インクルージョンおよびダイバーシティ担当グローバルリーダー



## Pegasystemsについて

Pegaは、ビジネスの複雑性を解消する革新的なソフトウェアを提供しています。顧客生涯価値の最大化から、効率を高めるためのサービスの合理化まで、Pegaは世界の主要ブランドが問題をすばやく解決し、未来に向けた変革を成し遂げるお手伝いをしています。Pegaのお客様は、リアルタイムAIとインテリジェントオートメーションにより意思決定の質を高め、成果を生み出しています。1983年以来、Pegaは、急激な変化の中で勝ち残るための拡張性のあるアーキテクチャとローコードプラットフォームを構築してきました。Pegaのソリューションは多くの人々の時間を節約し、お客様の従業員と顧客がより重要なことに専念できるようお手伝いします。

詳細については、当社ウェブサイト [pega.com/ja](https://pega.com/ja) をご覧ください。

© 2021 Pegasystems, Inc. All rights reserved.すべての商標はそれぞれの所有者に帰属します。

