DUTY OF CARE Awards 2021 | SPONSORED BY Marsh

genpact

インクルージョン & ダイバーシティ賞受賞

GENPACT社が実現させたDEIプログラム

従業員一人ひとりに自分の価値と参加意識を感じてもらうために

2021年デューティ・オブ・ケア・アワードでインクルージョン & ダイバーシティ（包括性と多様性）賞を受賞したGenpact社は、すべての業務において、多様性、公平性、包括性を実現するための4つの柱からなるプログラムを開発しました。

Genpact社は、デジタルとデータを活用して競争優位性を生み出すことによって、デジタルトランスフォーメーションを実現する、世界的なプロフェッショナル・サービス企業です。

Genpact社のCSOのRam Kumar Kovvaliさんは、多様性へのアプローチについて次のように説明します。
「Genpactは、職場で従業員が直面する課題を認識しています。中間管理職からリーダーレベルにおける多様な代表の不足、人材の確保、そして自分が職場で信頼されていないのでは、あるいは無視されているのでは、という不安です。このような課題に取り組むために、私たちの多様性、公平性、包括性プログラム（以下DEI）は、「すべての人にとってよりよい世界を絶え間なく追求する」という目的を『#BetterTogether』という信念で前進させるものです。」

トップダウンで進める

説明責任はトップから始まります。CEOの“タイガー”Tyagarajanさんは、DEIの強力な支持者で、多様性協議会の議長も務めています。世界中のDEIのトップと、Genpact社のDEIチームのほかのメンバーが協力して、DEIと事業戦略との整合性を図り、合意された施策を実施します。
シニアリーダーで構成されるDEI諮問委員会は、チームへの説明責任を果たす相談役を務めます。多様性を推進するアンバサダーグループとDEIカタリスト（アンバサダーとともに活動する従業員）が、プログラムを円滑に実行していきます。

4つの柱

Genpact社のDEI戦略は、4つの柱をベースとしています。

1. **支援するエコシステムの構築 - Genpactの多様な従業員が直面するニーズと課題に対応するために**

- インドとフィリピンにおける**「ママの復帰」プログラム**は、新米ママたちが希望するシフトと勤務場所を提供します。出産後も、インドでは 95%の、フィリピンでは100%の女性従業員が、順調に配属されました。
- **2021 年には、3 万名以上の従業員**が、Genpact のオンライン「子育てコミュニティー」に参加しました。
- **バーチャル・デイケア**は、インドの従業員の子どもたち向けのバーチャル学習とデイケアを融合させたアクティビティで、80 名以上が参加しました。
- **親和性の高いグループによる安全な空間づくり** ― イギリス、アメリカ、カナダでは、400 名以上の従業員が黒人とラテン系のアフィニティー・グループ（類縁集団）に、そして世界中で 120 名以上が LGBTQ+のアフィニティー・グループに登録しています。

2. リーダーを育てる – そして、存在感の薄い多様な人材も育成する

- **女性のための「恩送り*」支援プログラム**は、師弟関係を奨励し、それぞれの弟子にキャリアアップの機会を提供します。2013年の32組から、2021年には2503組に拡大し、定着率も75%に達しています。
  *誰かから恩を受けたり、親切にしてもらったりした場合に、その人に恩返しをするのではなく、その恩を別の人に送ること。
- **女性リーダーシッププログラム**は、ハーバードビジネス出版との協業による、自薦方式の12か月間速習コースです。313名の女性がこのプログラムに登録しました。72名がすべての学習を終えて最終段階まで到達し、上位50名が卒業してキャリアアップの道が開けました。
- 黒人とラテン系の従業員を**後援し指導するプログラム**は、社会的地位の低いマイノリティの中から高い潜在能力を持つ人材を選んで、12か月間にわたって体系的に育成するプログラムです。94組の師弟が参加しています。
- **グローバル・オペレーションズ・リーダーシップ開発（GOLD）**は、マネジャーとシニアマージャー向けの18か月間のプログラムで、受賞歴もあります。各チームにおいて40%の多様性という目標を掲げています。
- **リーダーシップ・ダイレクト・プログラム （LDP）**は、高い潜在能力を持つ100名の候補者を、Genpact社の上位1,000名の副社長職へ投入するのを目的とした、非常に意欲的な12か月間のリーダーシップ開発プログラムです。このプログラムでは、性別の多様性の割合は40%です。

3. 多様な人材の確保・維持・登用

Genpact社における性別の多様性は41%で、業界平均の39%を上回っています。取締役の性別の多様性は、2018年の27%から2021年には45%に上がりました。Genpactリーダーシップ協議会では29%から35%に、副社長レベルでは21%から22%に、そして上級副社長レベルでは23%に増えました。

多様な人種の候補者を獲得するため、Genpact社は、黒人やラテン系の管理職・役員レベルに特化した人材紹介会社を通じて、また対象となるMBAスクールのマイノリティ・アフィニティ・グループ、マイノリティ関連組織や会議などを通じて、採用ルートの作り直しに注力しています。

4. 多様性の受容推進 - 人々が自分らしさを発揮できる職場環境づくり

すでに多くの成果をあげています。

- **77,975名の従業員**が、2020～2021年に行われた「無意識の偏見研修」に参加しました。
- 2021年には、**59,000名の従業員**が、「Genpact 女性ネットワーク」という、世界規模のネットワーキング・フォーラムに参加しました。
- 2018年以降、Genpact社のバーチャル・シェアポイント・コミュニティー「性別・人種・LGBTQ+」に177,609のアクセスがありました。
- アライシップ（長年にわたって社会から差別・抑圧・疎外されてきた人々に対する支援、または支援者であること）プログラムは、積極的な同調者を採用し、力づけます— 300名以上が黒人やラテン系のプログラムに、100名以上がLGBTQのプログラムに申し込みました。

Genpact社は長期的に、組織の全てのレベルで50%の性別の多様性を目指し、そして人種やLGBTQ+の公平性への深い関与を目指して努力していきます。

Ram Kumar Kovvaliさんは、次のように締めくくります。

「多様性プログラムを実施することで、私たちは明確かつ測定可能な効果を実感してきました。私たちは行動変革を推進し続けます。オンライン・ネットワーキング・フォーラムを通じて、パワフルな議論を交わし、新しい視点を得ることを目指します。また、目的意識を駆り立て、信頼関係を構築し、レジリエンス、健康、そしてリモートチーム間の一体性を促進することにより、従業員の精神的・感情的な健康にも注力していきます。誰もが大切にされていると感じられるように努力します。」

成功要因

- 従業員のニーズに応える支援するエコシステムの創出
- 社会的地位の低い多様な人材の育成
- 多様な人材の確保・維持・登用
- 受容性のある職場環境の構築