

What makes us

Diversity
Equality
Inclusion

Micron



2023年度
DEIレポート



目次

3	マイクロンがマイクロンである理由	25	女性の進出に力を注ぐ	43	マイクロンが協力的な理由
4	サンジェイ・メロートラ社長兼CEOからのメッセージ	26	科学・技術・工学・数学分野（STEM）における女性と少女の育成	44	マイクロンの戦略的パートナーシップ
8	マイクロンが唯一無二の存在である理由	30	マイクロンがインクルーシブである理由	45	マイクロンが功労を認められる理由
9	DEIへの意欲的な取り組み	31	マイクロンにおける10の従業員リソースグループ	46	私たちの取り組みに対する国際的な評価
10	マイクロンが責任を負う理由	35	マイクロンがエキサイティングな理由	47	受賞実績とパートナーシップ
11	マイクロンのDEIデータ	37	農村地域、先住民族社会、障がいのある人々へのアウトリーチの拡大	48	付録
14	マイクロンが革新的な理由	39	マイクロンが大胆な理由	49	データディクショナリー
15	グローバル展開への準備	40	多様な金融機関との投資	51	データー一覧
16	インクルーシブな戦略パートナーシップの醸成	41	マイクロンが発展する理由		
17	大学パートナーシップの強化	42	多様性の高いサプライヤーエコシステムの構築		
20	代替となるキャリアパスの特定				
24	マイクロンが力を注ぐ理由				

マイクロンが マイクロン である理由

ニコラス・ソベラネス
マイクロンヒスパニックプロフェッショナルズ





サンジェイ・メロートラ社長兼 CEOからのメッセージ

マイクロンは、45年以上、メモリとストレージソリューションのイノベーターとして革新的な製品を展開してきました。業界を牽引する存在として、ダイバーシティ、イコーリティ、インクルージョンの戦略を実現できるよう、競争力を高め、イノベーションを促進し、会社の使命を念頭におきつつ日々取り組んでいます。

2018年以来、マイクロンは年次DEIレポートを公開し、ダイバーシティとインクルージョンに向けた主要な取り組みの進捗を公開しています。今年のレポート『What makes us Micron (マイクロンがマイクロンである理由)』には、インクルーシブな文化、つまりグローバルで多様な、かつ複雑な未来の労働力を支援する準備が整った文化を構築するというマイクロンのチームメンバーの責任と貢献、そしてすべての人の生活を豊かにするという私たちのビジョンが反映されています。

昨年1年間にわたり、メモリ・ストレージ業界は、これまでのマイクロンの歴史の中できわめて過酷な市場低迷に直面しました。それにもかかわらず、

世界中のチームが規律と集中力を維持し、マイクロンの基盤となるメモリテクノロジーにおけるリーダーシップを継続して確保し、業界をリードする製品ポートフォリオの拡大を果たしました。生成人工知能 (AI) の進歩により今後メモリソリューションに対する新たな需要の増加が予測されることから、私たちには力強い未来が待っていると言えます。

マイクロンは、インクルーシブなチーム文化の構築に一貫して取り組んできました。10の従業員リソースグループ (ERG) が積極的に取り組んでおり、2023会計年度 (FY23) には、その規模は、全世界の従業員の47%以上が加入するまでに拡大しました。20,400人を超えるあらゆる立場のERGメンバーが結集し、会社の内外で大使としての役目を果たしています。メンバーは皆、マイクロンのすべての側面における人材を代表しています。あらゆる階級から終結した彼らはマイクロンの文化の中心であり、私たちのイノベーションを推進するチームメンバーなのです。

マイクロンは、すべての人を考慮した方法で自分たちの業界を形成することが私たちの責任だと思っています。私たちのビジネス手法において何よりも先にありきなのはマイクロンのインクルーシブな価値観であり、それはサプライヤーエコシステムの多様性の向上から、科学・技術・工学・数学分野（STEM）のインクルーシブな教育への投資に至るまで多岐にわたります。私たちの地域社会への投資とパートナーシップにより、STEM分野の教師、保護者、生徒の皆様の熱意がどのように高まっているかをご紹介できることをうれしく思います。おそらく、いつの日か、彼らも私たちの一員として、この業界が世界に向けて生み出す製品に携わる日が来るかもしれません。

私たちの業界では、半導体ソリューションの今後の需要を満たすために、高いスキルを備えた技術者とエンジニアがさらに必要とされています。このような人材を見つけるためには、早期教育と労働力育成の両面において、多くの人々が直面する参入障壁を取り除く必要があります。そのため、私たちは従来のコミュニティカレッジや大学のほかに、K-12（幼稚園から高校まで）のSTEM教育

に投資しています。また、農村地方や、行政や制度などのサービスが十分に行き届いていない地域に対する活動を優先して行うことで、半導体業界でキャリアを築くという従来にはなかった将来の道筋にも目を向けてもらえるよう取り組みを進めています。

私たちはマイクロン財団と協力し、世界中でこの業界での雇用機会へのアクセスを増やす取り組みに投資しています。例としては、インドにおける若い女性向けのSTEM教育の拡大、日米の大学による半導体連携UPWARDS for the Futureの結成、女性とヒスパニック系とアフリカ系アメリカ人の工学への関心を高めることに重点を置いた組織とのパートナーシップの推進などが挙げられます。また、スキルを中心としたプログラムの構築でも提携を進め、次世代の半導体技術者になるための新たな道筋を切り拓いています。

私たちには成すべき重要な仕事はまだありますが、マイクロンの最近の進歩が、ダイバーシティとインクルージョンの推進に取り組む複数の世界的な団体によって認められたことを誇りに思います。

2023年度の特筆すべき例として、まずは Disability:INの障がい平等指標で上位のスコアを獲得したことが挙げられます。これは、企業がインクルージョンの実践を推進できるよう支援するために定められた障がい評価ツールであり、客観的に判定された指標により内容を見直すことができ、今後の実践に役立ちます。今年度はJust 100 ランキングで10位に浮上し、マイクロン史上初のトップ10入りを果たしました。また、LGBTQ+のインクルージョンにおける取り組みも世界的に認められ、ヒューマンライツキャンペーンの企業平等指数で3年連続で満点を獲得しました。日本とインドでも、同様の平等指数でそれぞれ金賞と銀賞を受賞し、Out & Equalのカンファレンスではトップ賞のWorkplace Excellence Outie Awardを受賞しました。

このような結果は、ダイバーシティとインクルージョンの取り組みに対するマイクロンチームの確固たる信念から生まれました。私たちは、こうした取り組みが、今後のメモリとストレージソリューションを開発する将来の労働力を惹きつける要になると信じ、継続して責任を果たします。私たちは

これからも、DEIに取り組みつつ業務に邁進します。力を合わせることで変化を生み出していきましょう。

その過程で、マイクロンでは誰一人取り残されることなくデータ経済が成長しています。それが、マイクロンがマイクロンである理由です。

サンジェイ・メロートラ
社長兼CEO



「私たちは、マイクロン財団のChip Campのようなプログラムを地方や米国以外の国にも展開することで、すべての人がエキサイティングなSTEMキャリアにアクセスできるよう提唱しています。同時に、私たちのイノベーションは、インクルージョンの文化に依存しています。これは、リーダーが心理的に安全な環境を生み出せるよう、つまり、初心者レベルのチームメンバーでも現状に挑戦する勇気が持てる環境を生み出せるよう、準備を整えることから始まります。これが、私たちがいちだんと強くなる源であり、マイクロンがマイクロンである理由です。」

エイプリル・アーゼン

エグゼクティブバイスプレジデント兼最高人材責任者、
マイクロン財団会長

「マイクロンの好きなところは、常に可能性を超えて行こうとする姿勢です。ですから、私たちは世界中から、どのような背景を持つ人も、どのような経験を持つ人も歓迎します。そのように、多様性のある考え方こそが、最良のアイデアを生み出し、イノベーションを推進します。それが、私たちが成長する理由、つまりマイクロンがマイクロンである理由なのです。」

フラン・ディラード

バイスプレジデント兼ダイバーシティインクルージョン最高責任者



マイクロンが 唯一無二の 存在である理由

キャシディ・ゲーリング
マイクロンヤングプロフェッショナルズ



DEIへの意欲的な取り組み

マイクロンが唯一無二であり、インスピレーションにあふれているのは、私たちの価値観から生まれ、私たちのビジネス手法に組み込まれた大胆なダイバーシティ、イコーリティ、インクルージョン (DEI) への取り組みがあるからです。2020年以降、マイクロンの業務は、ダイバーシティ、イコーリティ、インクルージョンへの責任ある取り組みを基礎としてきました。ビジネスの手法に意図的にDEIを組み込むと、イノベーションが高まり、インクルーシブな機会が生まれることを私たちは知っています。2023年度には、取り組みを6つから5つに絞り込み、よりわかりやすく、インパクトのある内容にしました。マイクロンのエグゼクティブチームは、意欲にあふれる私たちの取り組みの戦略と実行の総監督役として、説明責任を果たします。

マイクロンのダイバーシティへの責任の一環として、マイクロンは、人種、肌の色、宗教、性別、性的指向、性自認、国籍、年齢、障がい、遺伝情報や、法律で保護されているその他の特性により、従業員、求人応募者、サプライヤー、クライアント、お客様を差別することはありません。また、人種、肌の色、宗教、性別、性的指向、性自認、国籍、年齢、障がい、遺伝情報や、法律で保護されているその他の特性に関わりなくすべての人を処遇するため、アファーマティブアクション (積極的差別是正措置) を全面的に支持し、採用しています。マイクロンはまた、人材パイプラインの拡大、教育機関や政府機関との提携、すべてのチームメンバーにインクルーシブかつ魅力的で革新的なエクスペリエンスを提供する企業文化の構築にも取り組んでいます。私たちは、少数派グループが資本を得る機会を拡大できるよう金融機関と連携し、潜在的なビジネスチャンス求めて多様なサプライヤーのパイプラインを増やすよう努めています。ただし、私たちのDEIへの意欲的な取り組みは、サプライヤーに関する決定をはじめ、採用選考や昇進などについて判断するときは考慮されません。募集する職務に最もふさわしい候補者のみを雇用し、昇進の機会を与え、雇用を維持するという目標、またはビジネスニーズを満たせる最適なサプライヤーや投資先を選択するという目標に対して、マイクロンが妥協することはありません。

DEIに関するマイクロンの責任

1 従来と異なる経路、少数派グループ、社会的に不利な状況に置かれている人々からの雇用を増やす

2 賃金平等とインクルーシブな福利厚生制度を推進する

3 アドボカシーを支持し、インクルージョンの文化を強化する

4 資金管理には多様性に富む複数の金融機関を利用する

5 サプライヤーの選定と支出先オプションの多様性を高める



「マイクロンは、常に最先端のメモリソリューションを創造し、先進的な世界を実現できるよう推し進めていますが、人材不足に加え、2030年までに半導体業界が数兆ドル規模になると予測される中、そうした課題にも対処しなければなりません。そのためには、教育機関や政府機関とのさらなるパートナーシップを模索し、多様かつ優れた採用候補者の人材プールを世界規模で拡大し続けることが重要です。」

スコット・デボア
テクノロジー・製品担当エグゼクティブバイスプレジデント

マイクロンが 責任を負う 理由

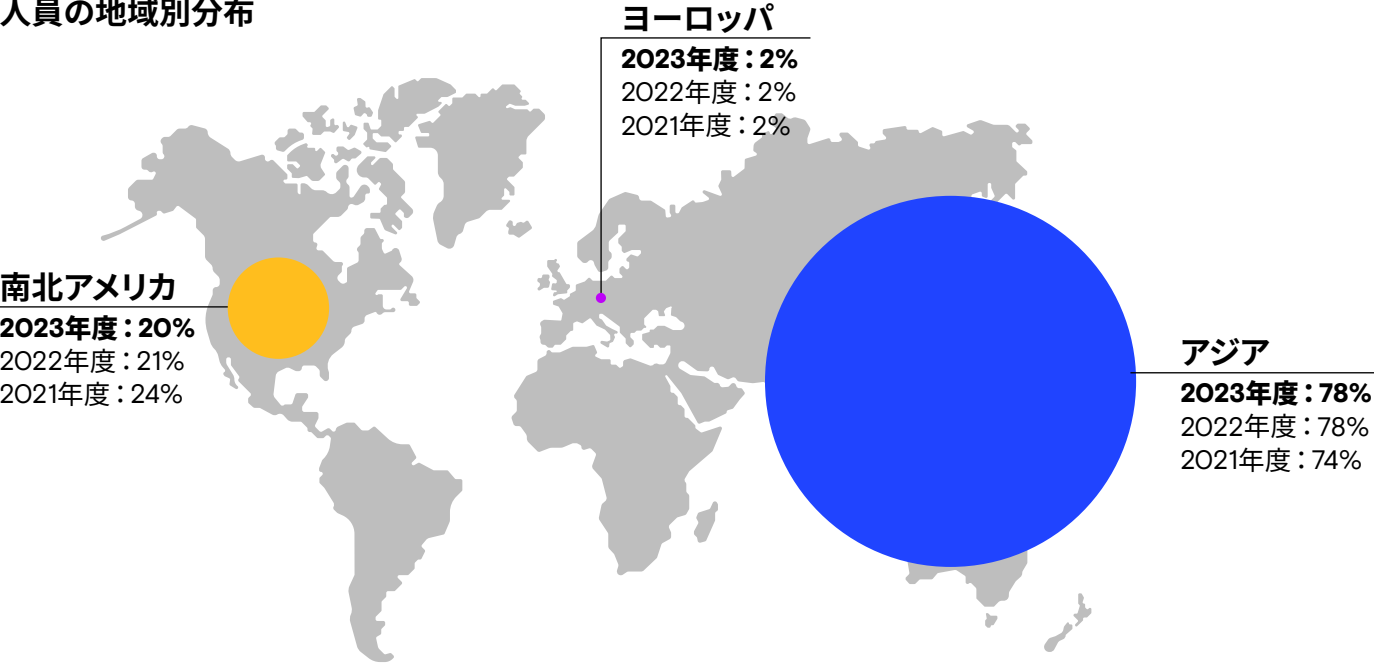
リック・フリアネーザ
モザイク



マイクロンのDEIデータ

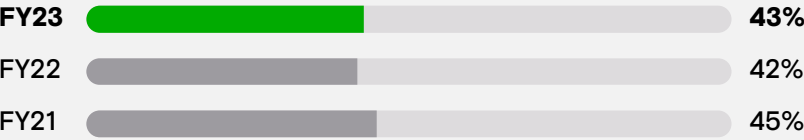
誠実さの中心にあるのは、透明性です。私たちはそのため、6年連続でデータ¹を公開し、私たちの進歩を讃え、改善のきっかけとしています。業界では採用が限られるという厳しい一年でしたが、マイクロンでの採用は、一部の分野では減少が見られたものの、ほぼ横ばいをキープしました。採用市場の状況が改善するにつれて、より多くの人材を採用できるよう、プログラムやパートナーシップの開発に注力していきます。マイクロンは、Alliance for Global InclusionとTech Accountability Coalitionへの参加を通じて、将来に向けて、ダイバーシティとインクルージョンの目標と指標を統一したうえで確立できるよう取り組んでいます。詳細は、マイクロンのインクルーシブ戦略パートナーシップをご覧ください。

人員の地域別分布

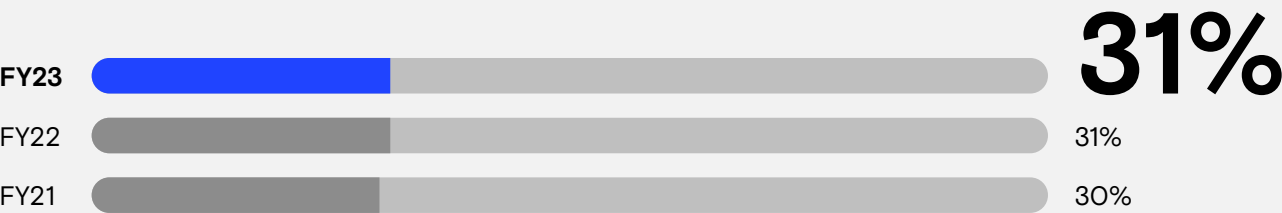


¹ 注：端数処理をしているため、合計が100%にならない場合があります。データの定義については、データディクショナリーをご参照ください。採用時に判断する際には、雇用している従業員全体を見たときにマイクロンでは適格な人材を採用していると示せるよう、責任をもって選定しています。マイクロンでは多様性のある基盤を構築したいと考えており、最もふさわしい、優秀な候補者のみを雇用するという目標に対して、マイクロンが妥協することはありません。

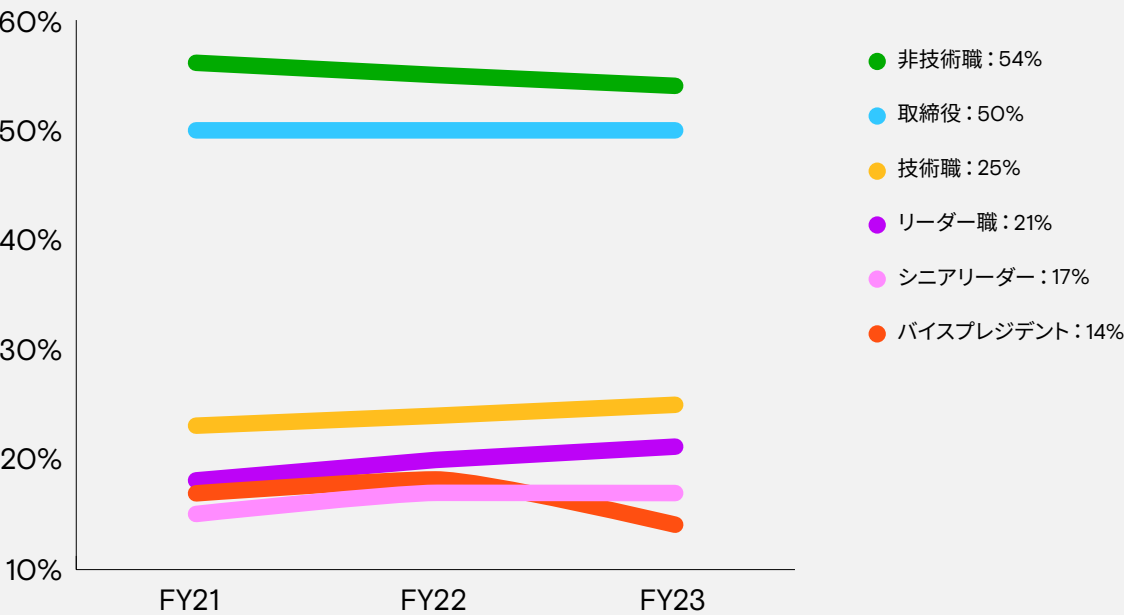
世界全社の新規採用者における少数派グループの割合



世界全社における女性の割合

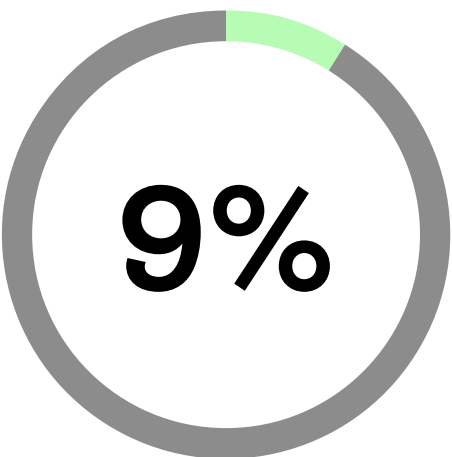


世界全社の職制別女性比率



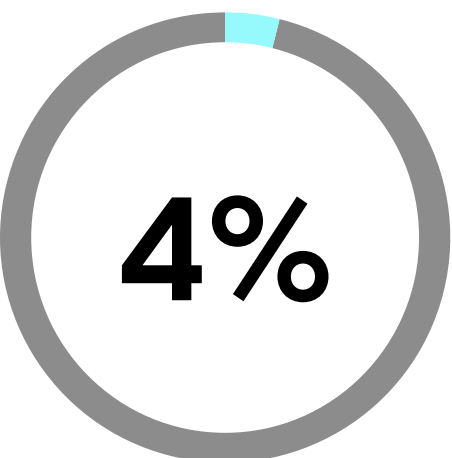
米国の退役軍人

米国従業員の割合

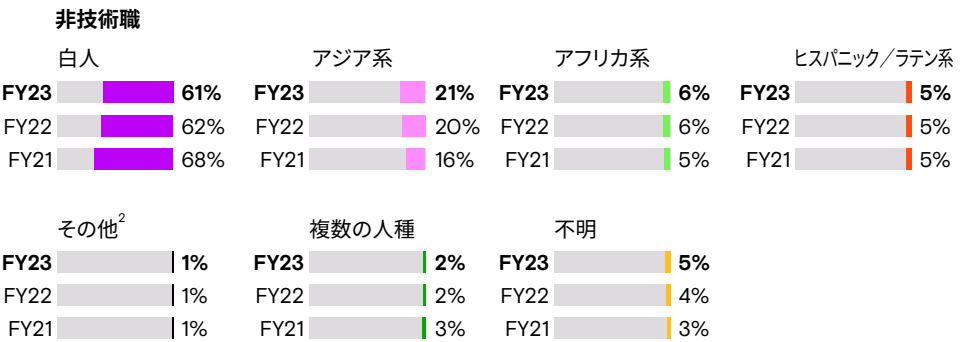
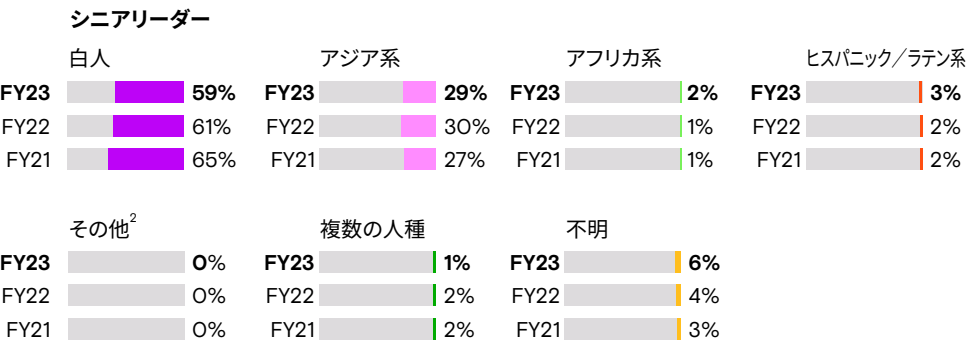
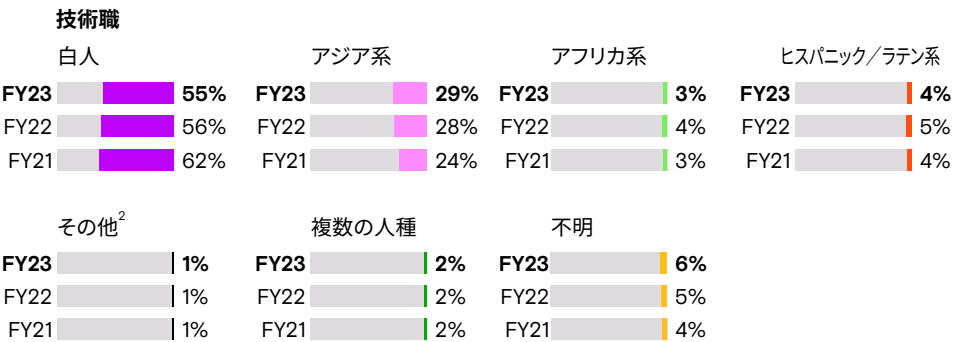
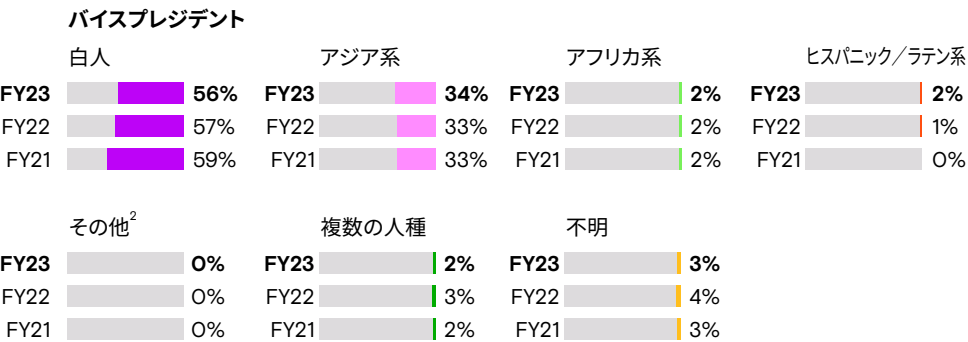
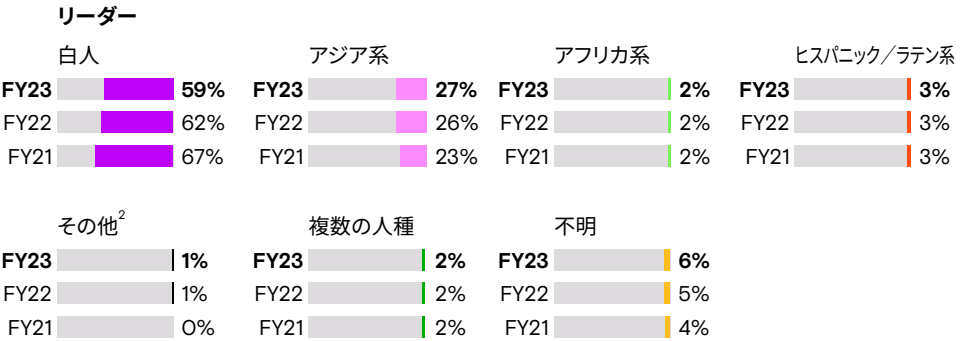
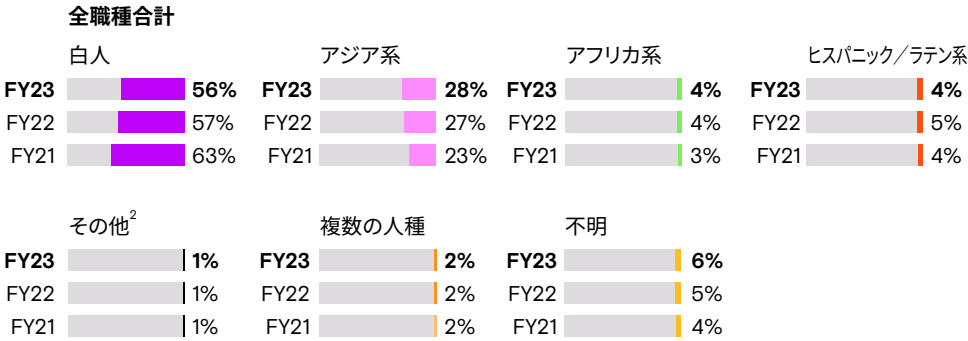


シンガポールのマレーシア系民族

シンガポール従業員の割合



米国内の
人員の人種／民族¹



¹ データの定義については、データディクショナリーをご参照ください。端数処理をしているため、合計が100%にならない場合があります。

² 少数派グループに該当するその他の人種／民族。

マイクロンが 革新的なの 存在である 理由

バーバラ・ベイリー
Tenured & Experienced @マイクロン



グローバル展開への準備

世界中で、スマートフォンでの音声入力から自動車をより安全にするセンサーまで、マイクロンが築き上げたメモリチップによって現代的な生活が実現しました。需要に応えるため、マイクロンは**昨年**、私たちの未来に必要な製造能力を構築するため長期的な投資を複数行うと発表しました。

こうした投資プロジェクトが実りある結果を生み出せるのか – それはマイクロンが多様な人材を獲得できるか否かにかかっています。多様な人材はマイクロンの最も重要なリソースであり、マイクロンの競争上の優位性を高めるカギとなるのです。米国半導体工業会 (SIA) の予測では、学位取得率が現在のペースで続けば人材不足

となり、**2030年までに米国だけでも67,000人の労働者が不足する**としています。この不足を補うため、マイクロンは新しい人材パイプラインに投資し、教育機関や政府機関と提携し、すべてのチームメンバーにインクルーシブで魅力的かつ革新的なエクスペリエンスを保証する文化の創造に取り組んでいます。



インドが、半導体製造の世界舞台に進出

インドのグジャラート州サナンドで2023年9月、マイクロンの組み立て・テスト施設が着工されました。操業の第一段階は2025年初頭を予定しており、重要な役職の採用活動も始めています。また、早期にサイトを立ち上げられるよう、初回採用者の一部がすでにマレーシアのチームのもとでトレーニングを受けています。マイクロン社長兼

CEOのサンジェイ・メロートラはインドで開催された複数のイベントで登壇し、インドが世界有数の半導体エコシステムを構築できるよう、労働力を開発し、雇用機会を創出していくと語りました。こうしたイベントでは、インドのナarendra・モディ首相をはじめ、政府関係者や業界のCEOとの会談も行われました。

マイクロン社長兼CEOのサンジェイ・メロートラとインドのナレンドラ・モディ首相が会談し、インドの半導体エコシステムの強化に向けたマイクロンの取り組みについて話し合う。

インクルーシブな 戦略パートナーシップ の醸成

人材獲得のカギとなるのは、インクルーシブなグローバル戦略パートナーシップに対する取り組みです。今後、多様で豊かな労働力を円滑に築き上げるには、マイクロンだけでは実現不可能です。現在、世界規模で展開する準備を進める中で、業界パートナーや教育パートナーとも緊密に連携しています。共に力を合わせることで生まれる影響力を最大限に活かしながら、マイクロンとグローバル半導体業界の人材ニーズを拡大していきます。



マイクロンとMENDAKIの代表者が覚書に署名。左から右に、MENDAKI副CEOのズライハ・ユスフ、MENDAKI CEOのズライダ・アブドラ、国務大臣兼MENDAKI副議長のザキー・モハマド、マイクロングローバル人材採用&モビリティ担当バイスプレジデントのシム・シェール・ウィー、マイクロン組み立て&テスト業務SG担当バイスプレジデントのジアーニパオロ・メッティフォゴ

主なコラボレーション

シンガポールの Yayasan MENDAKI

学生や個人に対する教育や研修を支援し、シンガポールのマレー系民族やイスラム教徒社会の教育面での向上を促し、強靱な柔軟性と適応力を伸ばすプログラムです。

日米による UPWARDS for the Future

11大学によるこの強力なネットワークは、STEMにおける男女平等の格差を埋めながら、米国と日本の次世代の労働力を育成し、半導体を中心とした研究を推進するために築かれました。業界の未来の労働力を確保するうえできわめて重要な活動です。

グローバル半導体アライアンス

業界の先端を行くこの団体は、コラボレーションに向けた独自のプラットフォームを展開しています。グローバルなコラボレーション、ベストプラクティスの推進、イノベーションの多様性とインクルージョンの促進に重点を置き、収益性の高い持続可能な半導体エコシステムを維持することを目的としており、半導体業界を牽引する企業の数々がこのプラットフォームを活用しています。

インドのHerKey (旧JobsForHer)

マイクロンは、2年前にHerKey (旧JobsForHer) との提携を開始し、New Beginningsプログラムのもと、第1グループとして20名の女性をエンジニア職で採用しました。就労年齢にある都市部のインド女性のうち、インド国内の労働力として働いているのは**わずか20%**です。New Beginningsなどのパートナーシップは、女性のキャリア形成を導き、キャリアを再構築する際に女性が自信を持てるような仕組みを特長とします。

Tech Accountability Coalition – The Aspen Institute

Tech Accountability Coalitionは、テクノロジー企業、テクノロジー業界の少数派グループから委託された組織、学術機関、シンクタンクとのパートナーシップにより共同設立されました。その目的は、テクノロジー企業にDEIへの責任を課し、かつ協働を基礎としつつ、業界レベルでDEIを追跡、測定し、促進することです。今後は、テクノロジーの透明性を高めつつ説明責任を重んじるための重要なインサイトが発表されると見られます。また、協働するうえでの目標に沿って、他の企業や団体が従うモデルとして活動していくことでしょう。

マイクロンのグローバル戦略パートナーの詳細はこちら ➤

大学パートナーシップの強化

大学ネットワーク

マイクロンは、業界のリーダーとして、教育パートナーと共に大学の半導体ネットワークの構築を提唱し、業界主導のもと、優先事項の実現に向けて活動してきました。これには、Northwest and Northeast Semiconductor Networksや、マイノリティを多く受け入れている教育機関 (MSI) のネットワークなどが挙げられます。さらに、マイクロンはその他業界パートナーと共に、UPWARDS for the Future (半導体の未来に向

けた人材育成と研究開発のための日米大学パートナーシップ) も立ち上げました。これらはすべて、次世代の半導体に向けた労働力を共同で開発し、半導体エコシステムについては基礎研究に加えて新たな研究も推進し、教育パートナー同士の連携を強化するという任務を負っています。カリキュラムはすべて、米国半導体アカデミー (ASA) イニシアチブとSEMIが定める共通の目的に沿って決定されます。

このネットワークに対するマイクロンの取り組みの一環として、大学カリキュラムの近代化に向けてマイクロンのテクニカルコンテンツを提供し、クリーンルームやラボでの体験学習プログラムの機会を拡大できるよう支援し、学部内で業界についての深い知識を備えられるよう講義を実施し、大学の諮問会議や委員会を通じて業界関連のガイダンスを提供します。さらに、学生は夏季研修

プログラム、研究の機会、定着プログラム、支援サービスへのアクセスも得られます。



UPWARDS for the Future (半導体の未来に向けた人材育成と研究開発のための日米大学パートナーシップ)

シンガポールの 技術専門学校との覚書

アジアにおけるSTEM教育への取り組みをさらに強化するため、マイクロンは、テクノロジー業界のエンジニアの人材パイプラインを強化し、拡大することを目的として、**シンガポールの5つの技術専門学校**と覚書 (MoU) を締結しました。この締結は、半導体企業として初となります。

この提携には、奨学金、インターンシップ、技術専門スタッフの育成など、一連の学生エンゲージメント活動や実務に向けた機会も含まれています。

多様なインターシッププログラム

マイクロンは、少数派グループの人々に対するインターンシップの機会を強化するプログラムへの投資を続けています。私たちは数年前から、民族的に多様な高校生や大学生のキャリアパスを新たに形作る活動を行う非営利団体**INROADS**と提携しており、2023年度には初となる2名の**National GEM Consortium**フェローを迎えました。GEM (Graduate Education for Minorities) プログラムの内容は、工学と科学の修士レベルと博士レベルにおいて、少数派グループ (アフリカ系アメリカ人、アメリカ先住民、ヒスパニック系アメリカ人) の参加者数の増加を目的としています。

フランチェスカ・ベルビューは、バージニア州マナサスにあるマイクロンの施設で、業界システムチームの一員として働きました。彼女はフロリダA&M大学で産業工学の博士号取得を目指しています。オスカー・レイノゾは、アイダホ州ボイシのDRAM製品エンジニアリングチームで働きました。彼は、ライス大学で電気工学の修士号取得を目指しています。

上記の学生はどちらも、マイクロンでの勤務を終えるときに、バーチャルでの挨拶で締めくくりました。画面を通して、マイクロン社長兼CEOのサンジェイ・メロートラ、エグゼクティブバイスプレジデント兼最高人材責任者のエイプリル・アーンゼン、テクノロジーと製品担当エグゼクティブバイスプレジデントのスコット・デボア、テクノロジー開発部門シニアバイスプレジデントのナガ・チャンドラセカランと言葉を交わしました。



マイクロンNational GEM Consortiumフェローのフランチェスカ・ベルビュー、National GEM Consortiumのリーダーたち、DEIシニアマネージャーのドナ・アロン・トッティ



マイクロンNational GEM Consortiumフェローのオスカー・レイノゾ

マイクロンが革新的な存在である理由

SWE、NSBE、SHPEとの 業界パートナーシップ

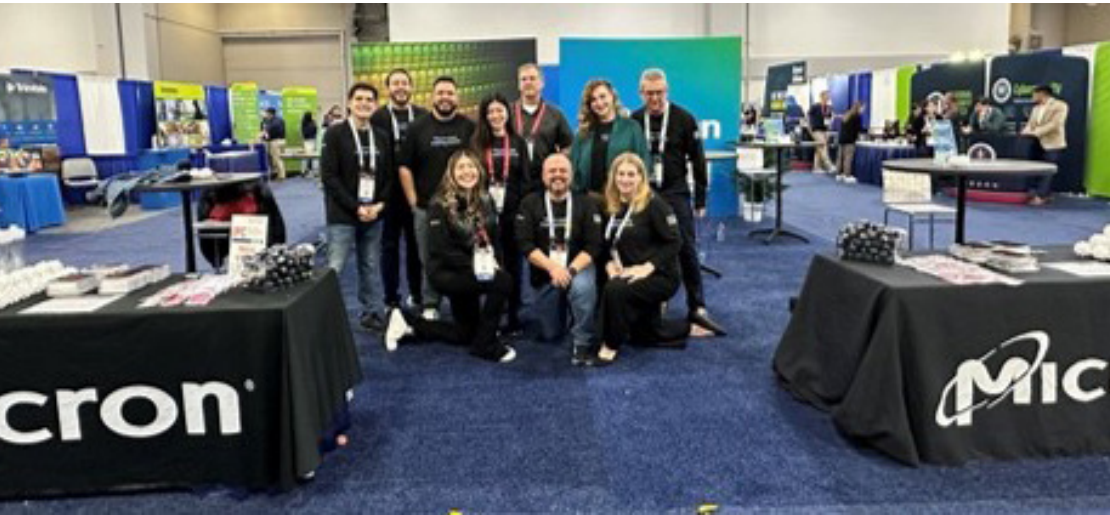
マイクロンは、女性エンジニア協会 (SWE) の企業パートナーシップ協議会、全米黒人エンジニア協会 (NSBE) の関連会社取締役会、ヒスパニックプロフェッショナルエンジニア協会 (SHPE) の業界パートナーシップ協議会のメンバーです。こうした関係を通じ、マイクロンは、プログラムへの資金、情報交換の機会、採用方式に関するインサイトについて支援しています。私たちは、取り組みの一環として、バイスプレジデント兼ダイバーシティ・インクルージョン最高責任者のフラン・ディラード、マイクロンのテクニカルリーダー、業界パートナーと共にカンファレンスによるワークショップを実施し、半導体業界でのキャリアを刺激的で充実した職業上の機会として紹介しました。



マイクロン人材採用チームとDEIチームが、マイクロン女性リーダーシップネットワークERGと共にカリフォルニア州ロサンゼルスでのWE23に参加し、SWEの情報と採用ブースをサポート。



2023年10月、マイクロングローバルフロントエンドプロキュアメント担当バイスプレジデントのディー・トラン、バイスプレジデント兼ダイバーシティ・インクルージョン最高責任者のフラン・ディラード、iRelaunch CEO兼共同創設者のキャロル・フィッシュマン・コーエン、ワシントン大学工学部長のナンシー・オルブリットン、ノースロップ・グラマン・シニアシステムエンジニアリングマネージャー兼SWE取締役エナン・ゲイ・デュー・ファレ。全員、マイクロン主催のWE23での、「What the CHIPS and Science Act Means for Women and Girls (女性と少女たちにとってのCHIPSと科学法)」にパネリストとして参加しました。



マイクロン人材採用チームとDEIチームが、マイクロンヒスパニックプロフェッショナルズERGと共に、ユタ州ソルトレイクシティで開催された全国SHPEカンファレンスに参加し、サポート。

代替となる キャリアパスの 特定

半導体技術分野のあらゆるキャリアにおいて、4年間かけて学位を取得する必要がなくなる可能性があるため、マイクロンは優秀な人材を発掘し、高収入の仕事への新たな経路を作り出すことを目的として、スキルを中心としたプログラムにも投資しています。このプログラムでは主に、これまでSTEMの機会を得る環境になかった少数派グループや地方の人々を対象としています。

ニューヨーク

オノンダガコミュニティカレッジ (OCC) にてこの秋、1学期に約75人の学生が登録できる電子機械技術認定と応用化学準学士号 (AAS) プログラムを立ち上げました。マイクロンはキャンパスにクリーンルームシミュレーションラボの建築・整備に向けた500万ドルの投資を約束し、そこに郡と

州から合計1,500万ドルの投資も加わりました。このラボは、2025年春の開設に向けて現在準備が進められています。2023年11月には、OCC学生としてRJ・ティンズリーが、ボイシで2024年夏季のインターンとして初めて採用されました。



2023年10月、グローバルオペレーション担当エグゼクティブバイスプレジデントのマニッシュ・バーティアは、オノンダガコミュニティカレッジを訪問し、マイクロンクリーンルームシミュレーションラボの完成予想図を確認し、電子機械技術で初となる第1グループの学生を歓迎しました。

アイダホ

Idaho Workforce Development Councilは、ウェスタンアイダホ大学 (CWI) の先進メカトロニクス技術 (AMET) プログラムを支援するため420万ドルを授与しました。このプログラムでは、マイクロンの登録技術者実習制度に応募できる実力を備えた卒業生や、卒業後にフルタイムで働く技術者の能力の向上を見込んでいます。

写真に写る2人はオリビア・ジーレンバーグとイーサン・マクテグで、マイクロンの登録実習制度プログラムの第1グループに参加している学生です。実習生は、収入を得ながら実務経験を積みつつ現場で学ぶことで、長期的なキャリアを見すえながら迅速に昇進する機会を得られます。



大学生のオリビア・ジーレンバーグとイーサン・マクテグは、マイクロンボイシキャンパスで実施している新しい実習プログラムに参加しています (ボイシキャンパスで撮影)。

「実習生は、雇用先で昇進できます...それで、パイプラインを広げることができるのです。私たちは、高校を卒業したばかりの人をすぐに採用することもできますし、他のキャリアから人を引き抜くことで、その人がすでに得た知識をふまえてどう前進するかを判断することもできるのです。」

「[Chip ecosystem apprenticeships help close the talent gap](#)」でインタビューを受ける National Institute for Innovation and Technology社長兼CEOのマイク・ルッソ



マイクロンの登録実習制度プログラムに参加しているウェスタンアイダホ大学 (CWI) の第2グループの学生とポーズをとるマイクロンエグゼクティブバイスプレジデント兼最高人材責任者のエイプリル・アーンゼン。

民間キャリアへの移行を支援する

マイクロンは、高度なスキルを持つ退役軍人が、退役後に民間のキャリアにスムーズに移行したいと希望した際の最適な雇用主としての地位を確立してきました。私たちは、軍関係採用の取り組みを強化するため、スペシャリストであるジョージ・ラムジーを雇用しました。彼は陸軍歴30年で、米陸軍新兵募集司令部に15年間勤務しました。2023年度は、厳しい市場環境により雇用が制限された1年間でしたが、マイクロンの米国従業員における退役軍人の割合は、9%という安定した数値を維持しました。私たちは、2045年までにニューヨーク中心部で1,500人の退役軍人を雇用するなど、時間の経過とともにこの割合を高めることを目指しています。マイクロンの退役軍人雇用戦略には、軍事施設、コミュニティカレッジ、大学、退役軍人支援組織を通じた退役軍人への直接的な働きかけのほか、次のような取り組みがあります。

- **Military.com**に投資し、ウェブ上でのブランディングと軍事職業専門(MOS)スキルトランスレーターを構築・設定し、軍事スキルと民間雇用機会のマッチングを図る。
- 高等教育初の分野横断的な学術機関であり、国の退役軍人とその家族の退役後の生活を向上することに特に重点を置くシラキュース大学の**D’Aniello Institute for Veterans and Military Families (IVMF)**との提携。マイクロンは、IVMFと提携して半導体ハブ認定プログラムを創造し

ています。このプログラムにより、半導体業界の認知度が高まり、かつ半導体キャリアにおける基本スキルが向上します。また、全国のマイクロンの退役軍人パイプラインが強化され、退役軍人と軍人の配偶者に対する雇用が生まれ、支援を提供できます。

- 国防総省の**SkillBridge**、労働省の**HIRE Vets Medallion Program**、米国商工会議所財団の**Hiring Our Heroes**とのパートナーシップを推進。
- **マウンテンホーム空軍基地**、**Mission43**、**アイダホ退役軍人商工会議所**、**Idaho Army National Guard**など、地元の退役軍人組織とのパートナーシップを強化。
- 米陸軍の**Partnership for Your Success (PaYS)**プログラムに向けたマイクロンの確固たる取り組みについての覚書に署名。
- **U.S. Army’s Fort Drum**や**Hancock Field Air National Base**など現地ニューヨークの軍事施設に加え、**Clear Path for Veterans**と提携し、半導体業界内での雇用機会に対する意識向上を図る。



人材採用シニアマネージャー兼軍関係採用スペシャリストのジョージ・ラムジー



アイダホ州兵軍のコール・バックウッド准将とマイクロンのエグゼクティブバイスプレジデント兼最高人材責任者エイプリル・アーンゼンが、PaYSプログラムへのマイクロンの取り組みを記念する証明書を掲げる



職場への復帰を支援する

マイクロンは、魅力ある半導体キャリアへの道を整えるため、従来と異なる内容のプログラムの数々に投資しています。2024年、マイクロンのボイシキャンパスでは、[iRelaunch](#)と提携し最初の職場復帰パイロットグループを迎える予定です。

体系化された16週にわたるプログラムを通じて、難民や軍人の配偶者など、キャリアにブランクのある人たちが職場になじめるよう支援し、スキルアップを図ってもらいます。

働く親への支援

世界中で質の高い託児施設が不足していることが、すべての働く親にとっての課題となっています。この課題の克服を目指し、マイクロンは官民のパートナーシップに投資しています。2022年11月に最初にパートナーシップを結んだのがマレーシアにオープンした[Penang State Government and TalentCore](#)です。この施設は、3歳から6歳までの子どもを最大100人収容できます。

2023年5月、Idaho Community Investment Frameworkの一環として、マイクロンは、アイダホ州全土のインクルーシブな成長を牽引できるようマイクロンとそのパートナーが定めた共通の優先事項として、[アイダホ州保育センター](#)の建設に着工しました。これは[Treasure Valley Family YMCA](#)が運営する世界トップクラスの保育施設で、STEMに基づくプログラムの提供を特長としています。このセンターは、マイクロン本社と将来建設予定のファブの向かいに位置しており、親が自分の子どもの面倒を見に行きやすいことから、労働力参入

の際の障壁を解消する糸口にもなります。また、マイクロンのチームメンバー、特に母親であるメンバーは柔軟に復職できるようになります。Idaho Community Investment Frameworkは、アイダホ州とボイシ市との長年にわたるマイクロンのパートナーシップの表れであり、マイクロンの取り組みの指針として、人材パイプラインを開拓し、チームメンバーが暮らし、働く地域社会を豊かにすることを目的としています。このフレームワークは、将来の労働力の構築、すべての人々に向けたSTEM教育への投資、地域社会との関わりという3つの要素を柱としています。

マイクロンはニューヨークでも、[YMCA of Central New York](#)と提携し、地域内で行政や制度などのサービスを十分に受けられない少数派グループに対して質の高い保育、早期学習、青少年育成の場を提供できるよう、[50万ドルの初期投資](#)の実施を発表しました。

2022年11月、マイクロン社長兼CEOのサンジェイ・メロートラが、マレーシアのパナンにある新しい官民保育センターで子どもたちと触れ合う。

マイクロンが 力を注ぐ理由

マイティリー・モトラグ
マイクロン女性リーダーシップネットワーク



女性の進出に 力を注ぐ

マイクロンは、少女のSTEM学習や半導体キャリアの追求を奨励するとともに、採用と昇進の障壁をなくせるよう力を注いでいます。2023年度は半導体メモリ市場とストレージ市場で厳しい状態が続いたため、期待したような進歩は見られませんでした。採用における割合と性別の割合は、ほぼ横ばいのままでした。市場の回復に合わせて、マイクロンは、女性をはじめとするすべてのチームメンバーが成長し、昇進し、キャリアでの成功を達成できるインクルーシブな環境の構築に引き続き重点的に取り組んでいきます。

マイクロンのジェンダー平等については、取締役会の構成、従業員の全体比率、技術職の女性などで多くの業界基準を上回っていますが、エグゼクティブやリーダー的役割におけるジェンダー比率はいまだ改善する余地があります。調査によると、女性の昇進はビジネスによい結果をもたらすことが分かっています。[Accenture and Global Semiconductor Alliance \(GSA\) の調査](#)によると、現在、上場半導体企業の幹部職に占める女性の割合はわずか13%です。ただし、多様性にあふれるチームが指導的役割を果たしている企業の4分の3で、財務目標やその他の指標を上回っていることが調査で示されています。

STEMにおける女性と少女の育成

2023年度の取り組みでは、マイクロンの特徴であるSTEMプログラムを、これまで以上に多くの人と地域に拡大することに重点を置きました。例として、少女、若い女性、ノンバイナリーまたはジェンダーフルイドを自認する人々を対象とするプログラムもありました。



Girls Going Tech en Españolを通じた啓発

2023年10月、オノンダガコミュニティカレッジ（OCC）とLa Ligaとのパートナーシップのもと、マイクロン財団は、シラキウス市の学区から50人を超える8年生の女子生徒をOCCキャンパスに招き、マイクロンの特徴的なプログラムであるGirls Going Techの特別セッションを、全編スペイン語で開催しました。Girls Going Tech en Españolでは、STEM教育に対する言葉の壁を取り除くことで、スペイン語を話す生徒が自分と同じ民族出身のロールモデルから学ぶことができます。言葉の壁がなくなったことで、学生に特別なつながりが生まれました。学生はSTEMキャリアを追求する意欲が触発され、興奮冷めやらぬままプログラムを終了しました。

Girls Going Tech

新しいスキルを学んで ガールスカウトのバッジを 獲得する

ガールスカウトでは、新たなスキルを習得するとバッジを取得できることがよくあります。広島にてマイクロン財団はガールスカウト日本連盟と連携し、二値論理学とロボット工学の2つ分野における新たなSTEMスキルを教えました。

キャリアを促進する関係を構築する

マイクロンは5年間、グローバル女性メンターシッププログラムへの投資も続けています。これは、STEM専攻の優秀な大学生や大学院生たちにとっては、技術職として現場で働いている女性たちと有意義な関係を築けるまたとない機会です。マイクロンの女性リーダーたちは、若い女性にマイクロンという企業と半導体分野における雇用機会について伝え、世界各地で認知度向上に取り組んでいます。2023年度は、84人のマイクロンの女性メンターが11か国、103の大学でSTEMを学ぶ263人の女子学生を支援しました。

将来のリーダーに力を与える

2022年秋、マイクロン財団は、2つ目の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に出資しました。これは、歴史ある黒人女子大学(HBCU)であるSpelman Collegeで立ち上げられ、2023年の秋に、1年生6人で構成された最初のグループを迎えました。このプログラムは、帰属意識を生み出し、リーダーシップスキルを高め、工学分野の学位取得を向上することを目的としています。ボイシ州立大学でも、同様のプログラムが立ち上げられています。



テクラ・ギラルディは、マイクロンのフェローという役職に昇進した初の女性です。

女性発明者の開拓

会社の特許開発グループとマイクロン女性リーダーシップネットワーク (MWLN) ERGは、2018年にWomen Innovate Network (WIN) プログラムを開始しました。マイクロンで多くの女性が発明家になれるよう奨励することが目的です。2023年度にマイクロンが申請した原特許申請の17%以上で女性が発明者として記名されました。

さらに、テクニカルリーダーシッププログラム (TLP) では、初の女性フェローとしてテクラ・ギラルディが任命されました。フェローとは、業界で

認められた各分野の第一人者であり、1つ以上の技術分野で実績のあるイノベーターです。フェローは私たちのテクノロジーロードマップの目標の達成に向けて、複数のエンジニアリンググループと連携し、将来の技術リーダーを指導し、コラボレーションを通じてイノベーションを推進します。テクラは、NANDセルのプロセス開発の初期段階に注目し、スケーリングの課題とプロセス・設計ソリューションをはじめ、数々の研究を行っています。

復職の促進

マイクロンは、iRelaunchと女性エンジニア協会とのパートナーシップを通じてSTEM Reentry Task Forceに参加し、キャリアを中断した人たちも対象となるようにマイクロンの人材パイプラインを拡大しました。このタスクフォースは、インドのマイクロンのNew Beginnings復職プログラムに追加する形で立ち上げられ、職場に復帰するすべての人にキャリアコーチングの機会が設けられます。これによりマイクロンは、他の会社リーダーとの相互学習や関係構築に取り組むことができます。

FAMEの立ち上げ

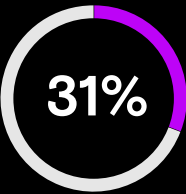
McKinseyの調査であるWomen in the Workplaceによると、2023年は取締役の女性が職を離れる率がここ数年よりも高まっています。彼女たちの離職率は、同じ役職の男性よりも高いため、トップの地位に就いている女性の数は減っていることになります。これは、有色人種で特に顕著です。私たちは、エグゼクティブの女性を支援するというマイクロンの責任を示すための具体的な措置として、2023年、女性エグゼクティブリーダー向けのパイプラインを立ち上げる初のイベントを実施しました。Called FAME (females at Micron executives：マイクロンエグゼクティブの女性)というこの意欲にあふれたイベントには、真のつながりを形成するため、幹部の才のある現職のエグゼクティブや新たに就任した女性が集まり、インサイトを得て、より多くの女性が幹部レベルに昇進できるようネットワークを築きました。



「FAMEは、女性リーダーシップを開発する私たちの責任の土台です。FAMEを学びの場として、より多くの女性リーダーが成長し能力を最大限に発揮できるようになると確信しています。」

ベティ・ウー
AT DRAM事業コーポレートバイスプレジデント
兼中国カントリーリーダー

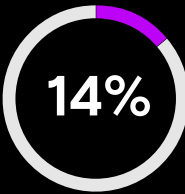
マイクロンにおける女性進出



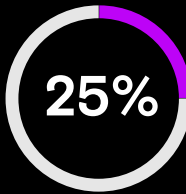
世界全体での女性の割合
(変化なし)



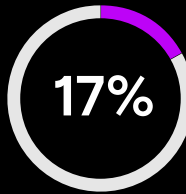
女性の取締役の割合
(変化なし)



女性のバイスプレジデント
(↓ 4%)



技術職に就いている女性
(↑ 1%)



原特許申請で発明者と
記載された女性従業員の数
(↓ 5%)

マンスフィールドルールで業務を継続

2022年にマンスフィールドルール認定を達成し、法務専門職のダイバーシティ、イコーリティ、インクルージョンを推進する取り組みを継続してきたマイクロンの法務部門は、「マンスフィールドルール法務部エディション2023-2025 (MRLD)」への参加を誇らしく思っています。MRLDは、ナショナルフットボールリーグのルーニー・ルールと、米国で女性初の弁護士となったアラベラ・マンスフィールドから着想を得て創設されました。MRLDのスポンサーであるDiversity Labは、認定プロセスを構造化し、法務部門のすべての人材が公正・公平にリーダー的役割に進む機会を与えられるよう仕組みを整えたプログラムを構築しました。2023年9月15日から2025年9月14日まで実施される現行の認証プロセスでは、法務部が、部署内での

重要なリーダーシップの役割とキャリアアップの機会において、また外部の弁護士を雇用するときに、歴史的な少数派グループも含め幅広い人材を考慮しているかどうかを測定します。考慮する人材プールの幅を広げるというMRLDの目標は、数々の少数派グループがリーダーとなる経路の透明性を高めることです。チームメンバー全員が、自分が注目され、評価され、話を聞いてもらえる機会を平等に与えられていると感じる文化は、DEIの取り組みにより促進される – この会社の強い思いを反映しつつ、マイクロンの法務部は引き続き、意欲をもってDEIの取り組みを進め、MRLDなどのプログラムに参加することで多様性に関する取り組みの内容を向上します。



マンスフィールドルール認証のアライシップと取り組みにより表彰を受けたマイクロン法務チーム。

スキル教育とアウトリーチを通じて、STEMの女性の可能性を引き上げる

インドでは、性別の平等を世界規模で擁護するUN Women (国連女性機関) が、貧困や性別により差別を受け、幼少のころからさまざまな機会が与えられず、社会的に大切にされてこなかった女性たちの可能性を引き上げるために、さまざまなプログラムを導入しています。

マイクロン財団は、UN Womenと提携し、バラガット、マンドラ、ディンドリ、チンドワラ地区の若い女

性がSTEM分野で教育を受け、キャリアを目指そうと考えてもらえるようEmpowering Women in STEMプログラムを立ち上げました。UN Womenは、Head Held High (HHH) と協力し、部族地域にある高等教育機関 (HEI)、職業教育機関、技術教育機関で若い女性がスキルアップを図れるよう、また、STEM分野の高等教育で経済的に利益の得られる選択や情報に基づいた選択ができるよう支援します。

全4地区の学生たちとのオリエンテーションセッションが実施され、プログラムの主要目標と機会について説明し、将来STEM分野へと向かう道にこうした女性を導くキャリアコーチをこれらの地区に配属しました。若い女性たちは、プログラムを通じて、デジタル・金融リテラシー、ソフトスキル、就活スキルを学び、インターンシップ、実習生、そして最終的にはSTEM分野での雇用を目指します。

マイクロンが

インクルーシブ である理由



デール・スタンプ
退役軍人従業員リソースグループ

マイクロンにおける10の従業員リソースグループ

マイクロンのインクルーシブ文化の中心には、従業員リソースグループ (ERG) があります。これは、利益や背景、また、性別、民族、経験など、共通の要素をもつ多様なチームメンバーのグループです。2023年度現在、世界中に10のERGがあり、92か所の支部を有しています。マイクロンの従業員のほぼ半数 (47%以上) が少なくとも1つのERGに所属し

ており、2022年度から9%増加しています。すべてのERGがインクルーシブで制限がなく、すべての従業員が参加できます。ERGは、多様性を尊重するだけの職場でなく、画期的なイノベーションを生み出すインクルーシブな行動を積極的に促す職場を構築するうえできわめて重要です。

ERGの影響

47%

のチームメンバーが少なくとも1つのERGに所属しており、その割合は22年度から9%増加した

92

ERG支部が12の国に

10,000人

のチームメンバーがERGとDEIプログラムに参加している

50万ドル

がマイクロン財団とのコラボレーションであるERG助成金プログラムを通じて分配されている

10のグローバルERG



アジア・太平洋諸島系アメリカ人ネットワーク (AAPIN)



アフリカ系アメリカ人従業員ネットワーク (BEN)



Capable



マイクロンヒスパニックプロフェッショナルズ (MHP)



Mosaic (モザイク)



PRIDE+ アライ



Tenured & Experienced @マイクロン (TE@M)



退役軍人従業員リソースグループ (VERG)



マイクロンヤングプロフェッショナルズ (MYP)



マイクロン女性リーダーシップネットワーク (MWLN)



マイクロンのテクノロジー・製品担当エグゼクティブバイスプレジデントのスコット・デボアと、アフリカ系アメリカ人従業員ネットワークERGのメンバーたち。マイクロン主催のSTEM Villageにて、ボイスのソウルフードフェスティバルの一幕。

世界規模で、STEMの障壁を打ち破る

ERGメンバーは世界中で、マイクロン財団のK-12プログラムでのボランティア活動や、大学のイベントやさまざまなカンファレンスイベントへの参加を通して、STEM教育とキャリアの魅力を発信しています。メンバーたちは、戦略パートナーシップを最適に展開するという重要な役目も担っています。たとえば、インド、マレーシア、シンガポールのマイクロン女性リーダーシップネットワーク（MWLN）のメンバーは、それぞれの国で女性エンジニア協会支部の創設を支援し、マイクロンと半導体業界全体に貢献しました。

最大のERGであるCapableを讃える

Capableは、目に見える障がいをもつ人にとっても目に見えない障がいをもつ人にとっても、働きやすいインクルーシブな職場を作ることを目的としたマイクロンの従業員リソースグループです。2023年度末でメンバーは8,100人を超えており、現在マイクロン最大のERGです。Capableは、障がいをもつ人々を監督するためのリーダーシップやその他のトレーニングを提案しており、メンバーは、介助動物、色盲矯正メガネ、音声認識ソフトウェアを使用できるようにするなど、障がいのある人々を受け入れられるよう、さまざまな方法を模索しています。こうした活動の結果、マイクロンは**障がい平等指数**で初めて100点を獲得しました。



HARMONYロードショーでダイバーシティとインクルージョンに対する会社の取り組みを語るインドのマイクロンチームメンバー。

LGBTQ+社会の 固有のニーズに取りくむ

2023年、マイクロンは、LGBTQ+のチームメンバー固有のニーズに対応するために、**LGBTQ+ benefits guide**の初回発行をはじめとする複数の措置を講じました。

2月に、マイクロンのPRIDE+アライERGリーダーとDEIチームは、**Alliance for Global Inclusion**の企業からのERGリーダー・DEIリーダーと「Beyond the rainbow」交流ディスカッションを開催しました。このフォーラムでは、LGBTQ+社会にとって最も差し迫った課題と機会に焦点が当てられました。ディスカッションの進行役は、**PFLAG National**の学習・インクルージョン担当ディレクターであるジャン＝マリー・ナベッタが務めました。フォーラムでは、LGBTQ+社会の優先目標の設定、政治的課題に取り組むアライアンスメンバーへのガイダンスとメッセージの作成、アライシッププログラムの作成や更新などが行われました。マイクロンはまた、ジョージア州アトランタとニューヨーク州シラキュースでの初めてスポンサーシップなど、Pride関連のイベントやパレードのスポンサーも務めました。マイクロンのアドボカシーやインクルーシブに関するポリシーは、Out & Equalから贈られた**Workplace Excellence Outie Award**の初回受賞など、世界中で数々の賞や評価を獲得しています。[詳細はこちら](#)をご覧ください。

主要なERGパートナーと グローバルウェルビーイング を促進する

マイクロンのグローバルウェルビーイングチームは、世界中の至る所で活動し、ERGメンバーと協力して、お互いに思いやりというマイクロンの価値観を実践しています。インクルーシブな文化は、中国で行われた金銭的ウェルビーイングワークショップでのマイクロンのTenured & Experienced ERGとの協力から、インドのDEIメンバー・ERGメンバーとの提携、マイクロンのインクルージョンの取り組みを語るHARMONYロードショーの主催まで、さまざまな活動を通じて育まれています。グローバルウェルビーイングチームは、チームメンバーが自身のワークライフバランスをサポートできるプログラムやリソースがあることを知ってもらえるよう、力を合わせて取り組みました。

戦争、法的政策、自然災害などが発生した場合、グローバルウェルビーイングチームの担当者が直ちに行動を起こし、マイクロン社員とその家族をサポートし、共に悲しみに対処するための専門カウンセラーとのリスニングセッションなど役に立つリソースを案内します。

ERG助成金を通じて地域にあわせた活動を行う

2020年以降、マイクロンの従業員リソースグループ (ERG) は、インクルーシブ向上キャンペーンの導入で中心的な役割を果たしました。4年連続で、マイクロンのERGは、**マイクロン財団**と提携し、援助を行う地域に関連する非営利団体に、**Micron Gives ERG助成金プログラム**を通じて総額50万ドルの支援金を送りました。

今年、ERGには、国や地域に合わせて助成金を活用する権限が与えられました。地域単位でまとまった少額の助成金を送るのではなく、それぞれの現地単位で少額であっても十分な金額を送ることで、ERG助成金が行き届き、世界中の非営利団体が活動する地域に対していちだんと貢献できます。その結果、2023年には助成金を送る機会は51に増え、チームメンバーが働き生活する地域社会にある46の異なる非営利団体に助成金を送られました。私たちは、力を合わせてすべての人々の生活を豊かにし、有意義な貢献を行うことで影響を与えています。

マイクロンには10のERGがあり、2023年のMicron GivesによるERG助成金の受賞者は以下の通りです。

AAPIN

- Asian Mental Health Collective
- South Pacific Islander Organization

BEN

- Barbershop Books

Capable

- China Women’s Development Foundation
- Autismo Abruzzo Onlus
- Samarthanam Trust for the Disabled
- nicoloop
- Cerebral Palsy (Spastic) Children’s Association of Penang

TomoWork

- Syin-Lu Social Welfare Foundation
- Disability Rights Advocates

MHP

- Hispanic Heritage Foundation
- Hispanic Scholarship Fund

Mosaic (モザイク)

- China Women’s Development Foundation
- Bhushan Educational Society of Tadepalligudem
- 日本財団
- Rotary Club of Muar
- Yayasan MENDAKI

One-Forty

- American Indian Science and Engineering Society

MWLN

- China Women’s Development Foundation
- Cooperativa Sociale New Hope
- Rural Development Foundation Telangana
- ガールスカウト日本連盟
- Penang Science Cluster: Girls in STEM
- Zonta Club of Singapore: Project Pari Fund
- The Garden of Hope Foundation
- Women's and Children's Alliance

MYP

- China Women’s Development Foundation
- Fondazione Santobono Pausilipon Onlus
- Ashray Akruti
- Manabinominato
- Penang Science Cluster
- Arc Children’s Centre
- Teach For Taiwan
- National Consortium of Graduate Degrees for Minorities in Engineering (GEM)

PRIDE+アライ

- Arcigay
- PURE India Trust
- ReBit
- Omprakash
- 台湾LGBT Family Rights Advocacy
- Services and Advocacy for LGBTQ+ Elders (SAGE)

TE@M

- China Women’s Development Foundation
- E.V.A. Società Cooperativa Sociale
- Child Welfare and Holistic Organization for Rural Development (CHORD)
- 特定非営利活動法人三段峡 - 太田川流域研究会
- Blossom Seeds
- Huashan Social Welfare Foundation
- Bull Run Mountains Conservancy

VERG

- Willing Warriors
- Wyakin Foundation

マイクロンが エキサイティング な理由

フリオ・ピネダ
マイクロンヒスパニックプロフェッショナルズ



私たちが働き生活する地域社会で STEMの未来を形成する

ドイツ博物館 – ミュンヘン (ドイツ)

マイクロン財団と**ドイツ博物館**は、提携してTech & Tinkering Labを創設し、学生たちが物理学と工学を学びながらマイクロエレクトロニクスとDRAMにも実際に触れられる場を設けました。このパートナーシップは2024年も継続し、さらにプログラムを拡大する予定です。

ユニセフ – インドにて

マイクロン財団とのパートナーシップを通じて、ユニセフはSTEMに重点を置きつつインドの学校で21世紀型のスキルとイノベーションを育むための体系的なアプローチを強化しています。この革新的なプログラムには、**2つの重要な目的**があります。一つは、**Atal Tinkering Lab (ATL)** の強化です。カルナータカ州の23のハブにあるATLでは、9,200人の中高校生にデザイン思考やティンカリングスキルを教えています。カルナータカ州政府は現在、ワークスペースを通して学校からイノベーション

が生まれるよう、公的資金を割り当てています。さらに、テランガーナ州とカルナータカ州では、マイクロン財団が、部族出身の女子生徒向けの寄宿学校 (名称: Kasturba Gandhi Balika Vidyalaya) 内に、40か所のワークスペースを低コストで設けるための資金を提供しています。これにより、女子生徒はSTEM学習を通して学校という場で実務を学びつつSTEMへの関心を高め、知識を得られます。もう一つの目的は、**Passport to Earning (P2E)** を通じて21世紀型のスキルへさらにアクセスできるようにすることです。P2Eは、少数派グループに属する若者と、関連するスキルや雇用に向けた学習とを結び付けるeラーニングプラットフォームです。このプログラムにより、カルナータカ州の14,500人以上の若者がデジタル生産性と金融リテラシーに関するコースを通じてスキルを習得することができました。P2Eの全ユーザーの65%以上が、若い女性でした。

ミルトン J. ルーベンシュタイン 科学技術博物館 (MOST)

慈善活動やボランティア活動を通じて、チームメンバーが生活し働く地域に投資し、地域を豊かにするというマイクロンの長年にわたる取り組みの一環として、マイクロンは地域社会投資フレームワークに基づくMOSTへの**50万ドルのスポンサーシップ**を発表しました。投資のハイライトとして立ち上げたのが、半導体関連の常設展示となる「DECONSTRUCTED: Semiconductors and other secrets inside everyday technology (解体：身近なテクノロジーを支える半導体や隠れた技術)」です。

約111平方メートルの展示コーナーは4つのセクションで構成されています。訪れた人にとってはどのセクションも足を踏み入れやすく、MOSTの目玉として実践的なSTEM学習を体験できるよう整えられています。



MOSTのテープカット。ニューヨーク州シラキュースにて。

農村地域、先住民族社会、障がいのある人々への アウトリーチの拡大



アイダホ州の農村地域に 向けたChip Campの拡大

農村地域の生徒に手を差し伸べるのが、マイクロンとマイクロン財団の優先事項です。そのための取り組みの一つとして、交通の便などの問題を取り除くため、マイクロンを代表するプログラムの対象を大きな都市から農村地域へと広げ、子どもたちに教育を届けています。この夏、アイダホ州キャニオン郡のウェスタンアイダホ大学 (CWI) と提携して、Chip CampとSTEM教育をこの地域にも展開し、生徒たちに体験してもらいました。登録とコミュニケーションは英語とスペイン語でできるようにしました。CWIの通訳チームは学生とその保護者に対し、登録の際に質問や言葉の壁がある場合はサポートしました。

キャニオン郡でChip Campと
ウェスタンアイダホ大学が提携。

聴覚障がいのある 学生のために中国で Chip Campを創設

2022年、マイクロン財団はChip Campを新しい地域と新しい学生に拡大するというミッションを開始しました。中国では、両方を実現しました。上海では聴覚障がいのある学生を対象とした初のChip Campを開催しました。マイクロンのCapable ERGと提携し、Chip Campの活動についての口頭での説明を手話通訳し、参加者をマイクロンの社内見学に招待しました。見学では参加者たちが、半導体企業で科学者やエンジニアがどのような仕事をしているのかを体験しました。



American Indian Science and Engineering Societyの支援

1977年に創設されたAmerican Indian Science and Engineering Society (AISES) は、STEMの研究とキャリアで北アメリカの先住民と太平洋諸島民の割合を大幅に引き上げることを目的とした国立非営利団体です。

マイクロン財団は、2023年から2024年の学校年度の間、AISESが「SPRK-ing Interest in Computer Science (CS) 教育プログラム」を実施するにあたり、この組織に資金を提供しています。このプログラムは、幼稚園前から8年生までのネイティブアメリカンの生徒を対象にしていますが、中でも中学生に重点が置かれています。

このプログラムは、Spheroコンピューターロボットテクノロジーを使ったコンピューターサイエンスの授業を教室で行うため、生徒にとって魅力的な内容となっています。またAISESは、アメリカ先住民の文化と言語をコンピューターサイエンスの授業に取り入れています。

また、マイクロンは今年初めて、AISES National Conferenceのスポンサーも務めました。マイクロンのDEIチーム、人材採用チーム、ERGのメンバーが出席し、先住民学生に半導体のキャリア機会についての意識を高めてもらいました。

アイダホ州ワイルダー地区でのChip Camp

Idaho Hispanic Youth Leadership Summitを支援してアイダホ州の農村地域にSTEM教育を導入

Idaho Commission on Hispanic Affairsは毎年、ヒスパニック系高校生を対象に青少年リーダーシップサミットを開催しています。このサミットは、農村地域を含む州全域の複数の場所で開催されます。インタラクティブかつ実践を伴うSTEM関連のブレイクアウトセッションなどのイベントに参加した学生は、リーダーシップスキルを向上し、リーダーシップのあるべき姿を追求する基調講演の講演者に感銘を受けました。学生たちはまた、大学説明会に参加したり、奨学金を申請したり、地域の雇用主と会話したり、また、大学が自分たちの将来像に沿っているかについて垣間見る機会を持つことができました。

マイクロンが 大胆な理由

シンシア・アタンガ
アフリカ系アメリカ人従業員ネットワーク



多様な金融機関との投資

私たちは、「すべての人々の生活を豊かにする」というマイクロンのビジョンには、行政や制度などのサービスを十分に受けられない地域に資本や金融サービスを提供している金融機関と共に、そうした地域に対して意図的に投資を行うことも含まれると考えています。そのような投資により、少数派グループの経済に幾重もの効果を生むこととなります。また、ウォール街の多様性を高めることにもつながります。

2023年度は、多様性を備えた金融機関が管理する固定収益投資を7億5,000万ドルに拡大するという目標を達成しました。

マイクロンはまた、**ホワイトハウスのエコノミックオポチュニティーコアリション**の創設メンバーにもなりました。これは、有色人種、低収入地域、非都市部など歴史的に見て支援が十分に行き届いていない地域の可能性を最大限に引き出すこと

を目的とする官民のパートナーシップです。マイクロンは、創設メンバーである12の企業のうち、唯一の半導体企業です。

2023年、マイクロンはまた、35億ドルの債務発行の引受先として多様な金融機関の参加も募りました。

このような取り組みは、多様性を備えた金融機関に投資し、少数派グループが資本にアクセスできるようにするというマイクロンのDEIの取り組みに沿っています。

マイクロンは、地域開発金融機関(CDFI)に2,000万ドルの預金を約束しました

1,000万ドル

カーバー連邦貯蓄銀行に預託
(完了)

300万ドル 400万ドル

Syracuse
Cooperative
Federalに預託
(完了)

2024年に
Clarity Credit Unionに
預託予定

300万ドル

Virginia Community
Capital (VCC)
に預託(完了)

マイクロンが 発展する 理由

テ・ライ
モザイク



多様性の高いサプライヤーエコシステムの構築

強固でサステナブルなサプライヤーエコシステムを構築するため、マイクロンは、次の4方面に向けた柱を中心とする戦略を採用しています。

第1の柱は直接的な影響です。マイクロンが直接行う調達に影響し、具体的にはエンドツーエンドの調達プロセスと、私たちの円滑な業務を管理するシステム、ツール、ポリシーが含まれます。たとえば、多様性のある企業を特定するデータベースツール、競争入札でのインクルージョンを測定するように構成された調達プラットフォーム、新しい調達先を決定する際に多様性を尊重する企業を採用するというポリシーなどが挙げられます。

間接的な影響が第2の柱となります。マイクロンは、半導体業界の世界的なリーダーとして、大規模なサプライチェーンエコシステム内で大きな影響力を有します。そのため、サプライヤーに対して、多様性に関する独自のプログラムを導入するよう強く推奨しています。私たちはサプライヤーが目標を設定し、サプライヤーが自らの能力を築き上げていけるよう協力し、支援します。また、サプライヤースコアカードなどの業務管理プロセスを通じて、サプライヤーに責任を担ってもらいま

す。さらに私たちは、サプライヤーと提携してサプライヤーの多様性プログラムを実施し、マイクロンの契約の履行に向けて多様性のある企業を採用することで、マイクロンの影響力を高め、ティア2レベル以降での機会を促進します。

第3の柱はエコシステムへの影響です。多様性を備えた企業が成長し繁栄できるビジネスエコシステムを醸成するため、マイクロンは国家レベルでも地域レベルでもパートナーシップに投資し、アクセス拡大、人材育成、アドボカシー、研修を通じて多様な企業の成長と成功を支援しています。マイクロンは、[全米マイノリティーサプライヤー開発会議](#)、[WEConnectインターナショナル](#)、[全米LGBT商工会議所](#)、[U.S. Black Chamber of Commerce](#)、[Women’s Business Enterprise National Council](#)、[Disability:IN](#)のメンバーです。マイクロンが事業を営む地域のパートナーも、それぞれの地域でマイクロンの戦略を広めてくれています。

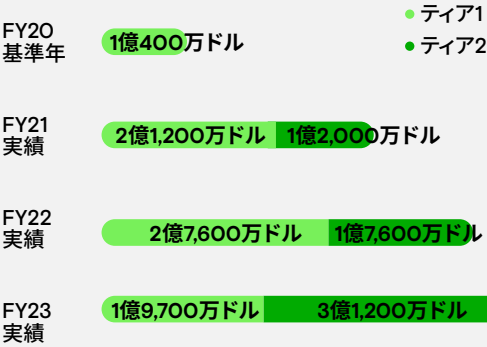
2023年マイクロンは、WEConnectインターナショナルがDisability:INと全米LGBT商工会議所と共催するTop Global Champions for Supplier

Diversity & Inclusionでプラチナ賞を受賞しました。この賞では、米国外で女性が営む企業への支援額の上位15社が表彰されます。

第4の柱は業界への影響です。マイクロンは、[SEMI Manufacturing Ownership Diversity Working Group](#)の共同議長を務めています。このグループで、私たちの同僚、顧客、サプライヤーと連携してベストプラクティスを策定し、マイクロンのグローバルサプライチェーン全体での意識向上とベストプラクティスの導入を図っていきます。

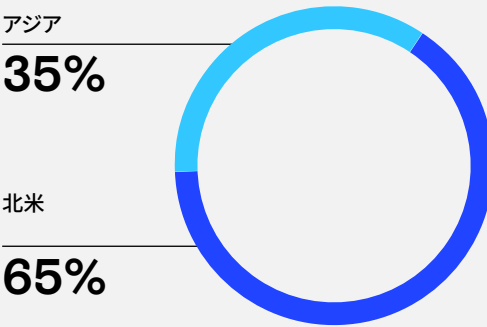
マイクロンは、取引先に関する意思決定が総じてマイクロンの事業と地域社会に影響を与えることを理解しています。また、すべての人々の生活を真の意味で豊かにする取り組みや事業上の意思決定を行うことが、会社とパートナーの共通の責任であることも認識しています。なぜなら、マイクロンの事業の成功と回復力は、私たちのサプライチェーンの多様性とインクルージョンに密接に結び付いているからです。

多様性の高い サプライヤーへの支出額 (FY23)



「支出」の範囲：多様性の高いサプライヤーのティア1とティア2への支出
ティア1：マイクロンに商品・サービスを直接販売するサプライヤー。
ティア2：マイクロンのティア1サプライヤーに商品・サービスを販売するサプライヤー。

ティア1への支出の地域別内訳



ティア1への支出の地域別内訳：35%がアジア

マイクロンは常に、ビジネスニーズを満たす最も適切なサプライヤーを選択します。

マイクロンが 協力的な 理由

アリエラ・グルシカ
マイクロンヒスパニックプロフェッショナルズ

スウェサ・スリダラン
マイクロン女性リーダーシップネットワーク



マイクロンの 戦略的 パートナー シップ

マイクロンは長年を通して、多くのパートナーと重要な関係を構築してきました。パートナーが提供してくれるフィードバック、調査結果、インサイトのおかげで、私たちはDEIの取り組みを進めることができますのです。

Alliance for Global Inclusion

ASPIRE PAC

Blue Sky Institute

BOLD PAC

Catalyst

CEO Action for Diversity & Inclusion

CenterState CEO

中国障がい者連盟

米国連邦議会アフリカ系議員協会

米国連邦議会ヒスパニック系議員協会

DRR Advisors

Disability:IN

Empire State Development

Equality PAC

Future-Ready Workforce Innovation Consortium

Global Women’s Innovation Network

グローバル半導体アライアンス

Grace Hopper Celebration

HBCU Partnership Challenge

ヒューマンライツキャンペーン

Idaho Manufacturing Alliance

Idaho Workforce Development Council

INROADS

Manufacturers Association of Central New York

全米LGBT商工会議所

全米科学財団

全米黒人エンジニア協会

Out in Science, Technology, Engineering and Mathematics

Out & Equal

株式会社アウト・ジャパン

SEMI Foundation

シンガポール女性組織委員会

ヒスパニックプロフェッショナルエンジニア協会 (米国)

女性エンジニア協会 (米国)

STEMM Opportunity Alliance

シラキュース大学 D’Aniello Institute for Veteran and Military Families (IVMF)

Tech Accountability Coalition – The Aspen Institute

Tent Partnership for Refugees

The Valuable 500

Yayasan MENDAKI

Year Up

マイクロンが 功労を 認められる 理由

レイチェル・バーケット
アジア・太平洋諸島系アメリカ人ネットワーク



私たちの取り組みに対する国際的な評価

マイクロンにおけるダイバーシティ、イコーリティ、インクルージョンの取り組み全体において、実りある結果を生み出していると判断できるのは、アンケート結果や、競争力のある会社や個人に向けた賞を授与されたことによります。マイクロンはまた、企業に対して評価を行う第三者機関がまとめたさまざまな格付けやランキングのリストに掲載されることもあります。

2023年に、マイクロンは、インクルーシブでアクセシビリティの高い職場づくりを目指した組織としての取り組みが認められ、**障がい平等指数**で初めて満点と評価されるなど、十数件の賞を受賞しました。私たちはまた、LGBTQ+の面でインクルー

シブな職場環境についても複数の賞を受賞しました。これには、**ヒューマンライツキャンペーン**から3年連続で**イコーリティ100アワード**を受賞したことに加え、**日本、インド、台湾**でも同様の表彰を受けたことも含まれています。さらに、Out & Equalから、**Workplace Excellence Outie Award**も受賞しました。

また、退役軍人、軍人の配偶者、サプライヤーの多様性への取り組みなどから軍に手厚く配慮する雇用主として、米国労働省からも**HIRE Vets Medallion Platinum Award**を受賞しました。

最後に紹介するのはマイクロンの社員です。2023年度に、社員個人としてのインクルーシブな文化の創造やテクノロジーの向上への取り組みを認められ、受賞にいたりしました。バイスプレジデント兼ダイバーシティインクルージョン最高責任者のフラン・ディラードは、**2023年ダイバーシティとインクルージョンで最も影響を及ぼした人物**の一人として選出され、シニアディレクターのキア・ヒャン・タンは、**Champion of Global Diversity** **トップ15**に選出されました。デボラ・ベル（マイクロンDRAM製品エンジニアリング担当バイスプレジデント兼PRIDE+アライ従業員リソースグループ担当エグゼクティブ共同スポンサー）は、**Outstanding LGBTQ+ Executive of 2023**に選ばれました。

シニアアシスタント法務顧問のアン＝マリー・デガは、**Association of Corporate Counsel's Mountain West Chapter**によって、**Ally of the Year**にランクインしました。さらに、マイクロンのグローバルフロントエンドプロキュアメント担当バイスプレジデントのティー・トランは、グローバル半導体アライアンスから、**2023年Rising Women of Influence**を受賞しました。シニアデザインエンジニアのナヴィヤ・スリ・スリーラムは、**GSA Wish List Finalist for the Up and Comer Award**に選出されました。



Out & Equal Workplace Excellence Outie Awardを受賞するマイクロンPRIDE+アライERGのメンバー



GSA Rising Woman of Influence Awardを受賞するティー・トラン

受賞実績とパートナーシップ



付録

データディクショナリー

本レポートは、マイクロンが世界で行う全事業が対象です。従業員データの大半は2023会計年度（FY23）末時点の世界全社の従業員データ（人員構成を含む）に基づいていますが、一部、マイクロンテクノロジーグループの従業員リソースグループのデータが含まれています。マイクロン財団はマイクロンテクノロジーとは別の法人であり、会計年度も異なります（2023年1月～12月）。マイク

ロン財団のデータは、同財団の独立したシステムから取得しています。米国の人種・民族のカテゴリーは、米国雇用機会均等法（EEO-1）の報告ガイドラインで使用されている定義に従っています。データには、休職中の者も含め、常勤のすべてのチームメンバーが含まれていますが、契約社員とインターンは対象外です。マイクロンのデータ収集プロセスを規定する「ダイバーシティ、イコーリ

ティ、インクルージョン（DEI）データプレイブック」は、Buck社による第三者レビューを実施済みです。Buck社は、現在はGallagher Companyに買収され、人事、年金、従業員福利厚生のコサルティング、テクノロジーや総務など総合的なサービスを提供する会社です。私たちは、インターセクショナリティ、LGBTQ+、障がい者など、統計的に有意ではない自己申告データの開示を廃止しま

した。マイクロンの環境、社会、ガバナンスに関する取り組みの全体像については、マイクロンのサステナビリティのウェブページをご覧ください。

指標	定義
アジア系	極東、東南アジア、インド亜大陸のいずれかの原住民にルーツがある者。
アフリカ系	アフリカ大陸の黒人人種グループのいずれかにルーツがある者。
取締役会	マイクロンの取締役会は現在8名で構成されています。取締役会における人種や民族には、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、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、ネイティブハワイアンまたは太平洋諸島系）
多様性の高い金融機関	所有・経営・管理を行う者においてマイノリティが51%以上を占める企業で、銀行、信託会社、保険会社、証券会社、投資顧問会社など、金融サービス部門の幅広い業務に従事する企業。
多様性の高いサプライヤー	持ち分の過半数が、歴史的に少数派であるグループに属する個人、女性、障がい者、LGBTQ+、退役軍人1名または複数名により所有される会社。マイクロンは、サプライヤーが所在する国の認定基準に従います。
エンジニア	職務レベルフレームワークで「テクニカルエンジニアリング」の区分に該当するチームメンバー。
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チームメンバー。
世界全社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。

指標	定義
世界全社における女性の割合	すべての職務レベルにおける女性従業員の割合。
世界全社の人員構成	すべての職務レベルにおけるジェンダー別、民族別の構成。
ヒスパニック／ラテン系	キューバ人、メキシコ人、プエルトリコ人、中南米人であるか、その他のスペイン文化圏やスペイン系に該当する者で、その人種は問わない。
リーダー	チームを率いるチームメンバーすべてを指し、シニアリーダーとバイスプレジデントを含む。
マイノリティを多く受け入れている教育機関	法律またはマイノリティ派の学生の入学率という2つの別個の基準のいずれかに基づき、マイノリティを多く受け入れている機関として分類される高等教育機関。
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（中央アメリカを含む）の原住民のいずれかにルーツがあり、現在も同部族に属しているか、その共同体に愛着を有している者。
ネイティブハワイアンまたは太平洋諸島系	ハワイ、グアム、サモア、その他の太平洋諸島の民族のいずれかにルーツがある者。
新卒採用	マイクロンに雇用される時点で、大学新卒2年以内のチームメンバー。
非技術職	担当職務に技術職以外の職務が含まれるチームメンバー、および、技術職以外の者のスーパーバイザーにあたるチームメンバー。
シニアリーダー	グローバル職務体制（GJS）レベルにおいてディレクター以上の職位にあるチームメンバー（バイスプレジデントを含む）。
技術職	担当職務に技術職の職務が含まれるチームメンバー、および、技術職の者のスーパーバイザーにあたるチームメンバー。
テクニカルリーダーシッププログラム（TLP）	職務レベルフレームワークで「テクニカルリーダーシッププログラム」の区分に該当するチームメンバー。
複数の人種	以下のいずれかのカテゴリに対し、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、ネイティブハワイアンまたは太平洋諸島系住民。
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、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、ネイティブハワイアンまたは太平洋諸島系）
少数派グループ	女性（全社共通）、障がい者（全社共通）、マレー系シンガポール人（シンガポールのみ）、退役軍人（米国のみ）、ヒスパニック／ラテン系（米国のみ）、アフリカ系（米国のみ）、2つ以上の人種にルーツを持つ者（米国のみ）、その他少数派グループに該当する人種／民族（米国のみ）。
退役軍人	集計に含まれているのは、米国の人員のうち、雇用差別に対する保護対象（または非保護対象）の退役軍人であると自らの意思で申告した者。
バイスプレジデント	グローバル職務体制（GJS）レベルにおいてバイスプレジデントの職位にあるチームメンバー。
白人（ヒスパニック／ラテン系をルーツに持つ者を除く）	欧州、中東、北アフリカの原住民のいずれかにルーツがある者。

データ一覧

端数処理をしているため、合計が100%にならない場合があります。

人員の地域別分布

	FY21	FY22	FY23
アジア	74%	78%	78%
南北アメリカ	24%	21%	20%
ヨーロッパ	2%	2%	2%

世界全社における女性の割合

	FY21	FY22	FY23
女性	30%	31%	31%
男性	70%	69%	69%

世界全社の新規採用者における少数派グループの割合

	FY21	FY22	FY23
経験者採用	34%	35%	31%
新卒採用	45%	42%	43%

世界全社の職制別女性比率

	FY21	FY22	FY23
取締役会	50%	50%	50%
バイスプレジデント	17%	18%	14%
シニアリーダー	15%	17%	17%
リーダー	18%	20%	21%
技術職	23%	24%	25%
非技術職	56%	55%	54%

米国の退役軍人

	FY21	FY22	FY23
退役軍人	7%	9%	9%

シンガポールのマレーシア系民族

	2022年度	FY23
シンガポールのマレーシア系民族	5%	4%

米国における人種／民族

総合評価

	FY21	FY22	FY23
アジア系	23%	27%	28%
アフリカ系	3%	4%	4%
ヒスパニック／ラテン系	4%	5%	4%
少数派グループに該当する その他の人種／民族	1%	1%	1%
複数の人種	2%	2%	2%
白人	63%	57%	56%
不明	4%	5%	6%

バイスプレジデント

	FY21	FY22	FY23
アジア系	33%	33%	34%
アフリカ系	2%	2%	2%
ヒスパニック／ラテン系	0%	1%	2%
少数派グループに該当する その他の人種／民族	0%	0%	0%
複数の人種	2%	3%	2%
白人	59%	57%	56%
不明	3%	4%	3%

シニアリーダー

	FY21	FY22	FY23
アジア系	27%	30%	29%
アフリカ系	1%	1%	2%
ヒスパニック／ラテン系	2%	2%	3%
少数派グループに該当する その他の人種／民族	0%	0%	0%
複数の人種	2%	2%	1%
白人	65%	61%	59%
不明	3%	4%	6%

リーダー

	FY21	FY22	FY23
アジア系	23%	26%	27%
アフリカ系	2%	2%	2%
ヒスパニック／ラテン系	3%	3%	3%
少数派グループに該当する その他の人種／民族	0%	1%	1%
複数の人種	2%	2%	2%
白人	67%	62%	59%
不明	4%	5%	6%

技術職

	FY21	FY22	FY23
アジア系	24%	28%	29%
アフリカ系	3%	4%	3%
ヒスパニック／ラテン系	4%	5%	4%
少数派グループに該当する その他の人種／民族	1%	1%	1%
複数の人種	2%	2%	2%
白人	62%	56%	55%
不明	4%	5%	6%

非技術職

	FY21	FY22	FY23
アジア系	16%	20%	21%
アフリカ系	5%	6%	6%
ヒスパニック／ラテン系	5%	5%	5%
少数派グループに該当する その他の人種／民族	1%	1%	1%
複数の人種	3%	2%	2%
白人	68%	62%	61%
不明	3%	4%	5%



本レポートには、多くのリスクと不確実性を伴う将来予測に関する記述が含まれています。「目標」、「責任」、「予想される」、「期待する」、「意図する」、「公約」、「約束する」、「計画」、「機会」、「将来」、「信じる」、「ターゲット」、「予定通り」、「推定する」、「継続する」、「可能性のある」、「場合がある」、「予定だ」、「だろう」、「はずだ」、「かもしれない」、およびこれらの語句の変化形や類似表現などが使用されている記述は、将来予測に関する記述である場合があります。ただし、このような語句や類似表現が使用されていない場合でも、その記述が将来予測に関する記述ではないことを意味するものではありません。このような将来予測に関する記述には、DEIの取り組みやその達成に向けた計画に関する記述なども含まれます。将来予測に関する記述はいずれも、多くのリスクや不確実性の影響を受ける可能性があり、これにより実際の事象と大きく異なることがあります。詳しくは、米国証券取引委員会 (SEC) に提出している文書、特に年次報告書「Form 10-K」および四半期報告書「Form 10-Q」の各最新版をご参照ください。実際の業績が将来予想に関する記述と大きく異なる原因となりうる重要な要素が示されています。マイクロンは、将来予測に関する記述に反映されている予想は妥当だと考えていますが、将来の結果、活動水準、業績、および達成を保証するものではありません。マイクロンは、将来予測に関する記述を実際の結果と一致させることを目的に将来予測に関する記述を更新する義務を負いません。