

インクルージョン というバリュー でリードする:

すべての人に公平な進歩と成果をもたらす

2021年グローバルインクルージョン&ダイバーシティレポート
(2022年9月)



目次

- 3 Giovanni Caforio (MD,
取締役会会長 CEO)からのメッセージ
- 4 Pamela Fisher (チーフダイバーシティ&イ
ンクルージョンオフィサー)からのメッセージ
- 6 ブリストルマイヤーズスクイブ (BMS) について
- 10 BMSのこれから: インクルージョンとダイバー
シティ (I&D) がBMSの基盤を強化する
- 13 患者さんとコミュニティ: イノベーションとインクルージ
ョンを通じて、満たされていないニーズに対応する
- 22 同僚: インクルージョンと帰属意識を通じて、グ
ローバルに多様な従業員の力を活用する
- 38 ビジネスおよび業界: すべての人に公
平な進歩と成果をもたらす
- 44 今後の道のり

注: 英語版の「2021年グローバルインクルージョン&ダイバーシティレポート (2021 Global Inclusion & Diversity Report)」との整合性と正確性を維持するため、データおよび表が英語原文のまま表示されていることがあります



Giovanni Caforio (MD, 取締役会会長 CEO) からの



Giovanni Caforio, MD
Board Chair and Chief Executive Officer

ブリストルマイヤーズスクイブ (BMS) はサイエンスに基づく企業ですが、何よりもまず、私たちは患者さんの健康改善に専念する思いやりのあるプロフェッショナルのコミュニティです。私たちのあらゆる活動において、「サイエンスを通じて、患者さんの人生に違いをもたらす」という揺るぎないコミットメントを掲げています。

私たちは最高の仕事をしていると言えます。なぜなら、32,000人を超える世界中の従業員が職場で真の自分になれるような、インクルーシブ (包摂的) でダイバーシティ (多様性) のある環境を育んできたからです。インクルージョンとダイバーシティを通じてBMSの基盤を強化することで、あらゆる人のためにサイエンスがもたらす期待と、その力を実現する集団としての能力を発揮できるのです。

このレポートは2021年の進捗を詳述するものですが、私たち一人一人が自分の行動に責任を持つことの大切さを思い出させてくれるものでもあります。当社は、世界中の患者さんの進化するニーズを満たし、持続可能なビジネスパフォーマンスを促進するために、科学的イノベーションを推進する取り組みを実施しています。

重篤な疾患に対する革新的な治療法の開発ニーズは、かつてないほど高まっています。健康格差を狭めるた

めに私たちがたゆまぬ努力をしている大きな理由は、その緊急性 (アージェンシー) にあります。BMSは、患者さんとその家族の人生を改善する上で当社の医薬品が果たせる役割を強く認識しており、ヘルスエクイティ (健康のを高めるためにできる限りの努力をしています。

インクルージョンとダイバーシティへの取り組みは、BMSの基礎となるミッションです。そのため、最高リーダーシップチームにChief Inclusion & Diversity Officerの役職を新たに作り、大胆なインクルージョン&ダイバーシティおよびヘルスエクイティへのコミットメントをビジネスと成長戦略につなげ、世界中でより公平で持続可能な医療を促進しています。

BMSは、世界中の患者さんとコミュニティの満たされていないニーズに対処し、それに応えるために成長と挑戦を続けていきます。患者さんは最高の結果を待ち望んでいます。真のヘルスエクイティが実現するまで、私たちに休息はありません。

A handwritten signature in black ink that reads "Giovanni Caforio".

Giovanni Caforio, MD
取締役会会長 CEO

「私たちは最高の仕事をしていると言えます。なぜなら、32,000人を超える世界中の従業員が職場で真の自分になれるような、インクルーシブ (包摂的) でダイバーシティ (多様性) のある環境を育んできたからです」

Giovanni Caforio, MD
取締役会会長 CEO

Pamela Fisher (チーフダイバーシティ & インクルージョンオフィサー) からのメッセージ



Pamela Fisher
Chief Inclusion & Diversity Officer

「あなたは、誰のために働いていますか？」この質問は、BMSの全従業員への行動喚起であり、私たち一人一人が、サイエンスを通じて、患者さんの人生に違いをもたらすための革新的な医薬品をインクルーシブに発見、開発、提供するために継続的に努力することを呼びかけています。また、各従業員を当社のコアバリューの1つであるインクルージョンに結び付けるためのものです。多様性を受け入れ、イノベーションと成長を促進するために、そして世界中の患者さんとコミュニティの満たされていないニーズに対応するために、私たちが互いに協力し合いながら最大限の可能性を發揮できる環境を育みます。

昨年BMSの一員となって以来、私は世界中の同僚の皆さんがあらままで、親切で、献身的であることに感銘を受けました。また、当社の強力なインクルージョン&ダイバーシティ (I&D) を強化するための取り組みに情熱を持ち、協力し合っている皆さんの姿勢から多くを学ばせていただいています。当社は、包摂性と団結力を生み出す全社的なグローバルインクルージョン&ダイバーシティ (GI&D) 戦略により、BMSのバリューである「インクルージョン」を促進し、日々の業務における人とのつながりを

強化しています。これにより、サイエンスにおける飛躍的な前進を遂げることが可能になり、最終的には患者さんやコミュニティ、同僚、ビジネス、業界に利益をもたらすことができます。

BMSの戦略は、インクルージョンとダイバーシティがすべての人に公平な進歩と成果をもたらすという信念に基づいています。人の手によるサイエンスの発展も、そこにかかっています。このレポートでは、患者さんのストーリー、世界中の同僚の団結による成果、および十分なケアを受けていないコミュニティの健康格差に対処するための持続可能な長期投資を通じて、新たな戦略がどのように実践されているのかを知っていただくことができます。また、常に謙虚さを保ち、責任を持ち、継続的に成長していくための正しい道筋を確認する手引となります。

「2025年インクルージョン&ダイバーシティ&ヘルスエクイティコミットメント」の取り組みが進んでおり、大変喜ばしく思っています。2021年グローバルインクルージョン&ダイバーシティレポートを読み、BMSにおける従業員の多様性、ヘルスエクイティ、臨床試験の多様性、そして、レポート

作成に貢献した皆さんの努力の成果をご覧ください。これらの調査結果は、BMSの新しい基準を設定し、当社が企業としてどのように業務を進めているのか、また、進化する医療環境において最高の基準を維持するためには、どのような改善が可能かを示すものです。

インクルージョン、ダイバーシティ、ヘルスエクイティを目指す道のりを皆さんと共有することができ、嬉しく思います。また、当社関連会社、および関係者の皆さんも、当社の強力なI&D基盤とビジネスの優先事項を今後も推進し続けていくことを期待しています。力を合わせれば、すべての人に公平な進歩と成果をもたらすことができると信じています。

よろしくお願ひします

Pamela Fisher
チーフダイバーシティ & インクルージョンオフィサー

数字で見るインクルージョンとダイバーシティのインパクト (影響)

Global executive* gender parity

45.5%

of global executives were women in 2021 vs. 42.6% in 2020

*バイスプレジデント以上

U.S. executive* representation by race/ethnicity

4.5%

of U.S. executives were Black/African American in 2021 vs. 2.4% in 2020

7.2%

of U.S. executives were Latino/Hispanic in 2021 vs. 4.2% in 2020

17.7%

of U.S. executives were Asian American in 2021 vs. 16.7% in 2020

*バイスプレジデント以上

Diversity in clinical trials: Bringing clinical trials to diverse communities

54%

of U.S. clinical trial sites were located in highly diverse communities in 2021

Addressing health disparities in the U.S.

\$27.9M

across 107 grants was awarded to support the health disparity efforts of non-profit organizations and external partners in 2021

Supplier diversity spending

\$899M

in spending with diverse businesses in 2021 vs. \$695M in 2020

45%

growth in supplier diversity spending between 2019 and 2021

Bristol Myers Squibb Foundation Diversity in Clinical Trials Award Program

52

scholars selected through the Bristol Myers Squibb Foundation's Robert A. Winn Diversity in Clinical Trials Award Program

73%

of Robert A. Winn Diversity in Clinical Trial scholars come from groups underrepresented in medicine

Bristol Myers Squibb Foundation Employee Giving Program

\$802K

awarded to social justice organizations (September 2020 – December 2021)

*ブリストル・マイヤーズ・スクイブは、独立系慈善団体のブリストル・マイヤーズ・スクイブ財団に寄付を行っています。

ブリストルマイヤーズスクイブについて

重点分野

私たちのミッションは革新的なサイエンスであり、目指すのは違いをもたらす医薬品です。BMSは、がん、血液疾患、免疫系疾患、心血管疾患、線維症など、患者さんに有意義な違いをもたらす機会があると当社が考える分野で、革新的な医薬品を発見、開発、提供することに尽力しています。

がん: BMSは、固形腫瘍がんの患者さんの生存期間を延長するための画期的な医薬品を開拓してきました。がん領域における数十年にわたる取り組みを通じて、10を超えるがんの治療に革命的な変化をもたらしてきました。

血液疾患: BMSはこれまで、人生に違いをもたらす医薬品の開発・提供を進めてきました。BMSが現在提供するケアの基礎となっているこれらの医薬品に加え、現在、革新的な血液がん治療の開発を推進しています。

免疫系疾患: 患者さんのお役に立ちたいというミッション、そして、20年以上におよぶ免疫系疾患領域での経験に基づく深い理解に支えられ、BMSは、リウマチ系疾患や消化器系疾患、皮膚系疾患、神経系疾患など、いまだニーズの残る領域に対応する有意義なソリューションを提供するための革新的なサイエンスを追求し続けています。

心血管疾患: 心血管疾患に対するBMSの長年にわたる深い取り組みは、60年以上前に始まりました。今日、重篤な心血管疾患を持つ患者さんのニーズに対応するために、複数の新規薬剤の研究を進めています。

線維症: BMSは、正常な臓器機能に影響を及ぼす組織の癒痕化を抑制したり、状態を回復させたりする新たな医薬品を研究しています。新しい抗線維化機構の探索を通じ、新たな線維症治療薬の次なる波を患者さんにお届けすべく取り組んでいます。

「患者さんの人生に違いをもたらす」という私たちのビジョンは、日々、私たちの意欲を支えてくれます。BMSは、50以上の化合物の開発と40を超える疾患領域の研究を進めています。当社は、新しい希望をもたらす新しい薬物化合物を発見し、試験するための複雑で時間のかかるプロセスに取り組んでいます。

パイプラインの継続的な成長

\$11.4b

invested in research and development

11

positive Phase 3 clinical trial readouts

7

high potential mid- to late-stage assets

50+

early-stage assets

16

new *Opdivo* approvals

8

approvals across New Product Portfolio in the U.S., EU and Japan

- 2 new cell therapies: *Abecma*[®] (idecabtagene vicleucel) and *Breyanzi*[®] (lisocabtagene maraleucel)
- New oral medicine for ulcerative colitis *Zeposia*[®] (ozanimod)

FDA accepted submissions for 3 next-generation assets for*:

- Relatlimab plus nivolumab fixed dose combination for metastatic melanoma
- Mavacamten for obstructive hypertrophic cardiomyopathy (HCM)
- Deucravacitinib for moderate to severe plaque psoriasis

*2021年の規制状況に基づくFDAへの提出の詳細

Strong revenue growth across portfolio

17%

Eliquis[®] (apixaban) year-over-year growth

8%

Opdivo[®] (nivolumab) year-over-year growth

20%

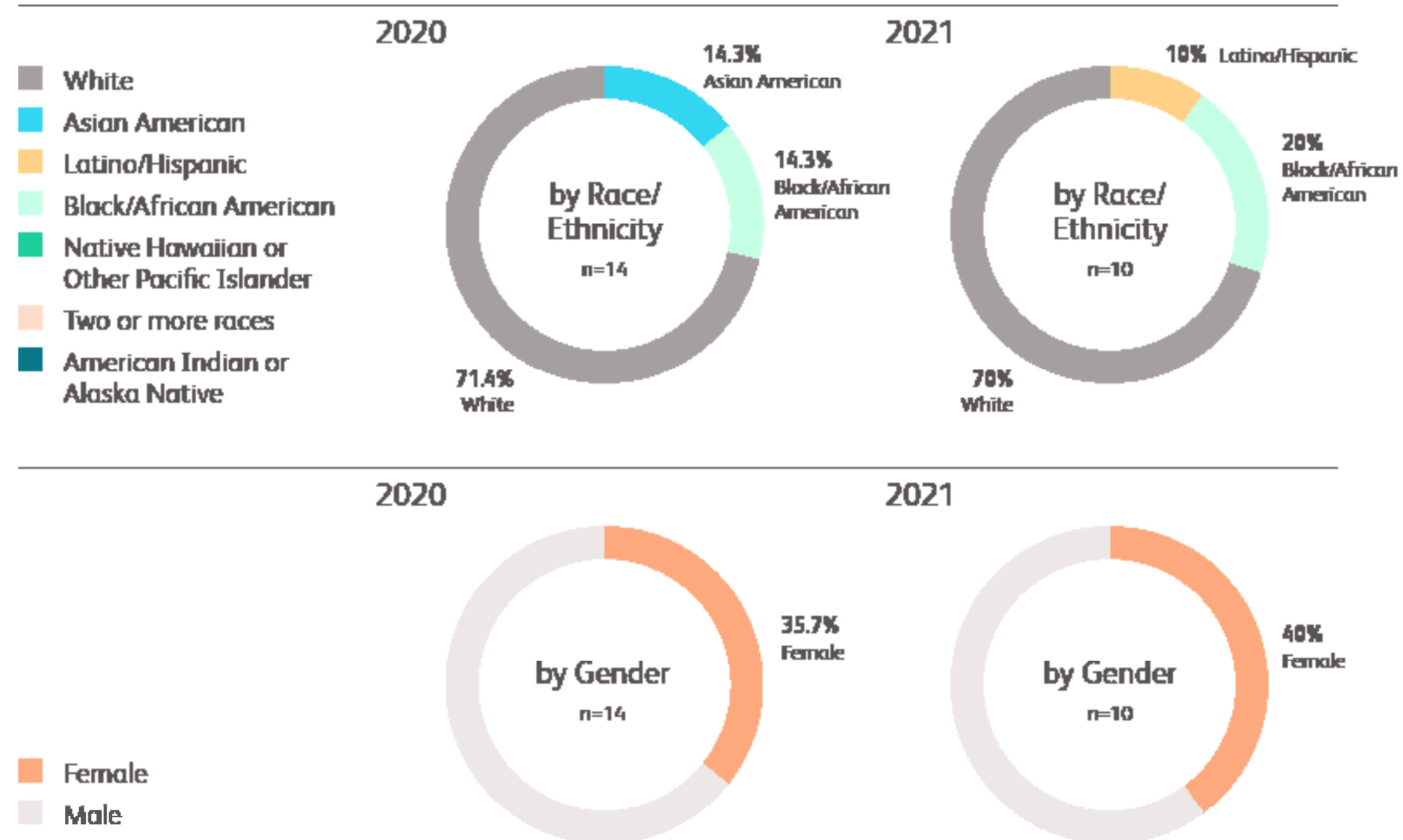
Yervoy[®] (ipilimumab) year-over-year growth

取締役会

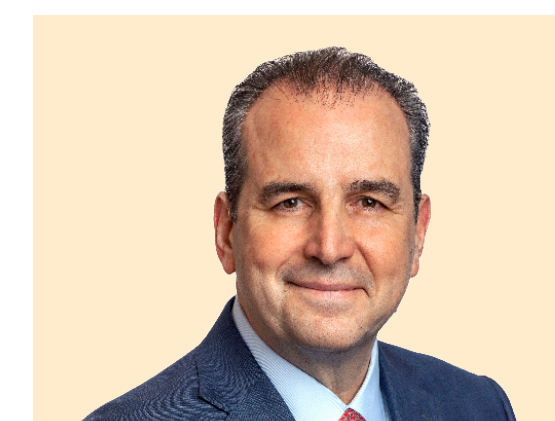
当社の株主によって毎年選出される取締役会は、広範な企業方針の策定と当社の全体的な業績に責任を負います。取締役は、会社の日常業務を担当する一部のシニアリーダーのパフォーマンス評価を行います。2021年、取締役会は当社のビジネスを前進させるために、当社のI&Dおよびヘルスエクイティの進捗状況のレビューを行いました。

以下は、2021年12月現在の取締役会の構成です。

2021年取締役会構成



Giovanni Caforio, MD
Board Chair and Chief Executive Officer



Peter J. Arduini
President and Chief Executive Officer of GE Healthcare



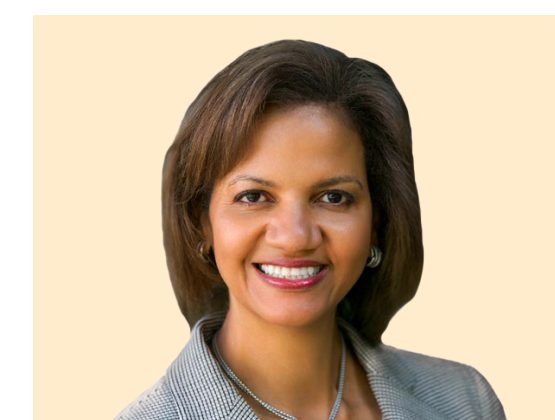
Deepak L. Bhatt, MD, MPH
Executive Director of Interventional Cardiovascular Programs Professor, Harvard Medical School*



Julia A. Haller, MD
Ophthalmologist-In-Chief, Wills Eye Hospital



Manuel Hidalgo Medina, MD, PhD
Chief, Division of Hematology and Medical Oncology, Weill Cornell Medicine and New York-Presbyterian/Weill Cornell Medical Center



Paula A. Price
Former Executive Vice President and Chief Financial



Derica W. Rice
Former Executive Vice President, CVS Health and President, Pharmacy Benefits



Theodore R. Samuels
Lead Independent Director and Retired President of Capital Guardian Trust Company



Gerald L. Storch
Chief Executive Officer, Storch Advisors



Karen H. Vousden, PhD
Senior Group Leader, The Francis Crick Institute and Chief Scientist, Cancer Research UK

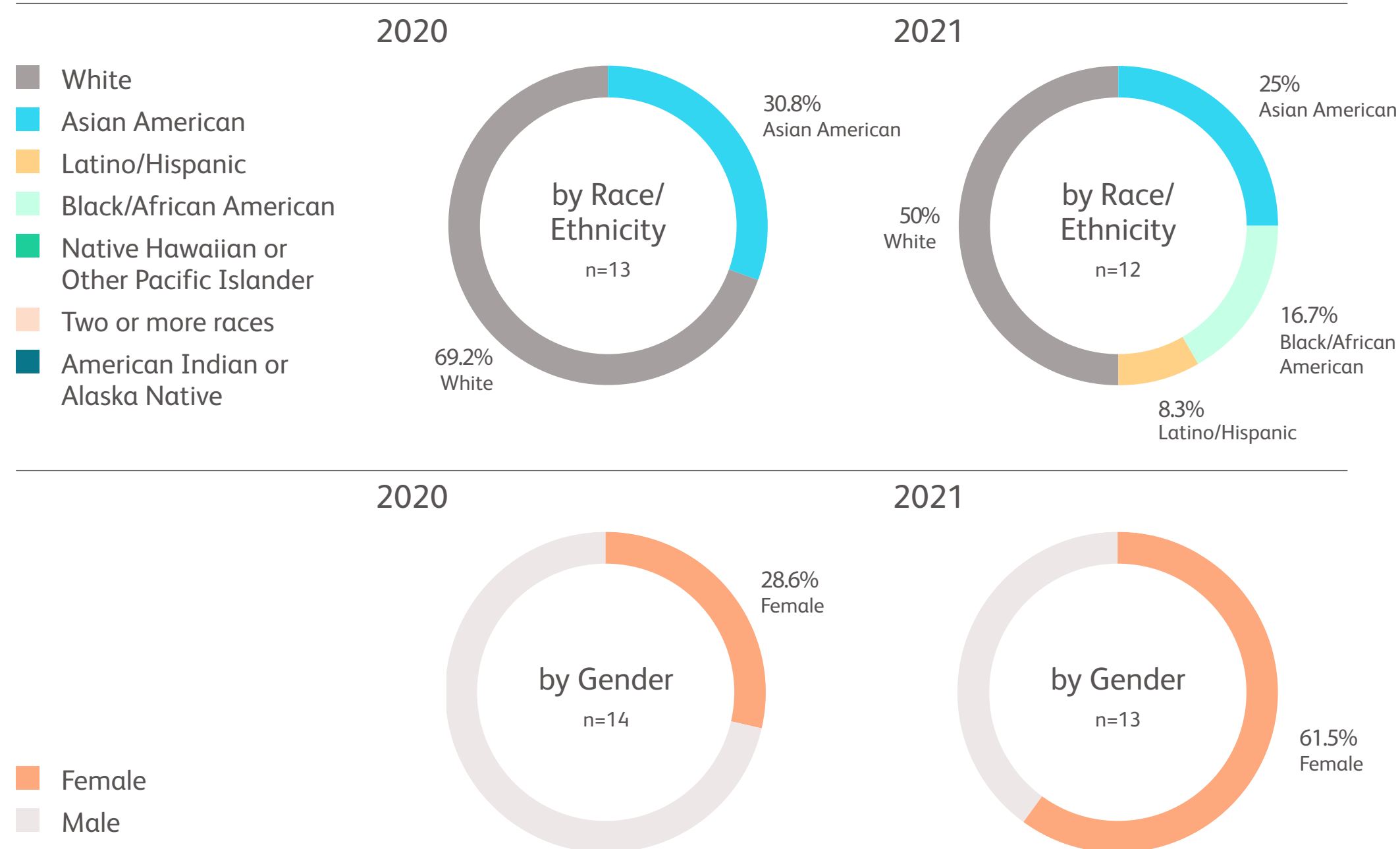


Phyllis R. Yale
Advisory Partner, Bain & Company

*2022年選出の上取締役会

リーダーシップチーム

当社のリーダーシップチームは、豊富で多様なグローバル体験を生かし、急速な変化によって進化し続けるグローバルなヘルスケア環境でその力を発揮しています。リーダーシップチームは、患者さんとコミュニティ、同僚、そして当社のビジネスと業界に対するインクルージョン&ダイバーシティ(I&D)とヘルスエクイティのコミットメントを実現する責任を負っています。私たちの成功の基準は、患者さんの人生にどれだけ違いをもたらせるかという点です。



Giovanni Caforio, MD
Board Chair and Chief Executive Officer



Chris Boerner, PhD
Executive Vice President, Chief Commercialization Officer



David Elkins
Executive Vice President and Chief Financial Officer



Pamela Fisher
Chief Inclusion & Diversity Officer



Cari Gallman
Chief Compliance and Ethics Officer



Samit Hirawat, MD
Executive Vice President, Chief Medical Officer, Global Drug Development



Sandra Leung
Executive Vice President, General Counsel



Greg Meyers
Executive Vice President, Chief Digital & Technology Officer*



Elizabeth A. Mily
Executive Vice President, Strategy & Business Development



Ann M. Powell
Executive Vice President, Chief Human Resources Office



Karin Shanahan
Executive Vice President, GLOBAL Product Development & Supply*



Catalina Vargas
Chief of Staff to the Chief Executive Officer



Rupert Vessey, MA, BM, BCh, FRCP, DPhil
Executive Vice President and President, Research and Early Development



Estelle Vester-Blokland, MD
Senior Vice President, Global Medical Affairs

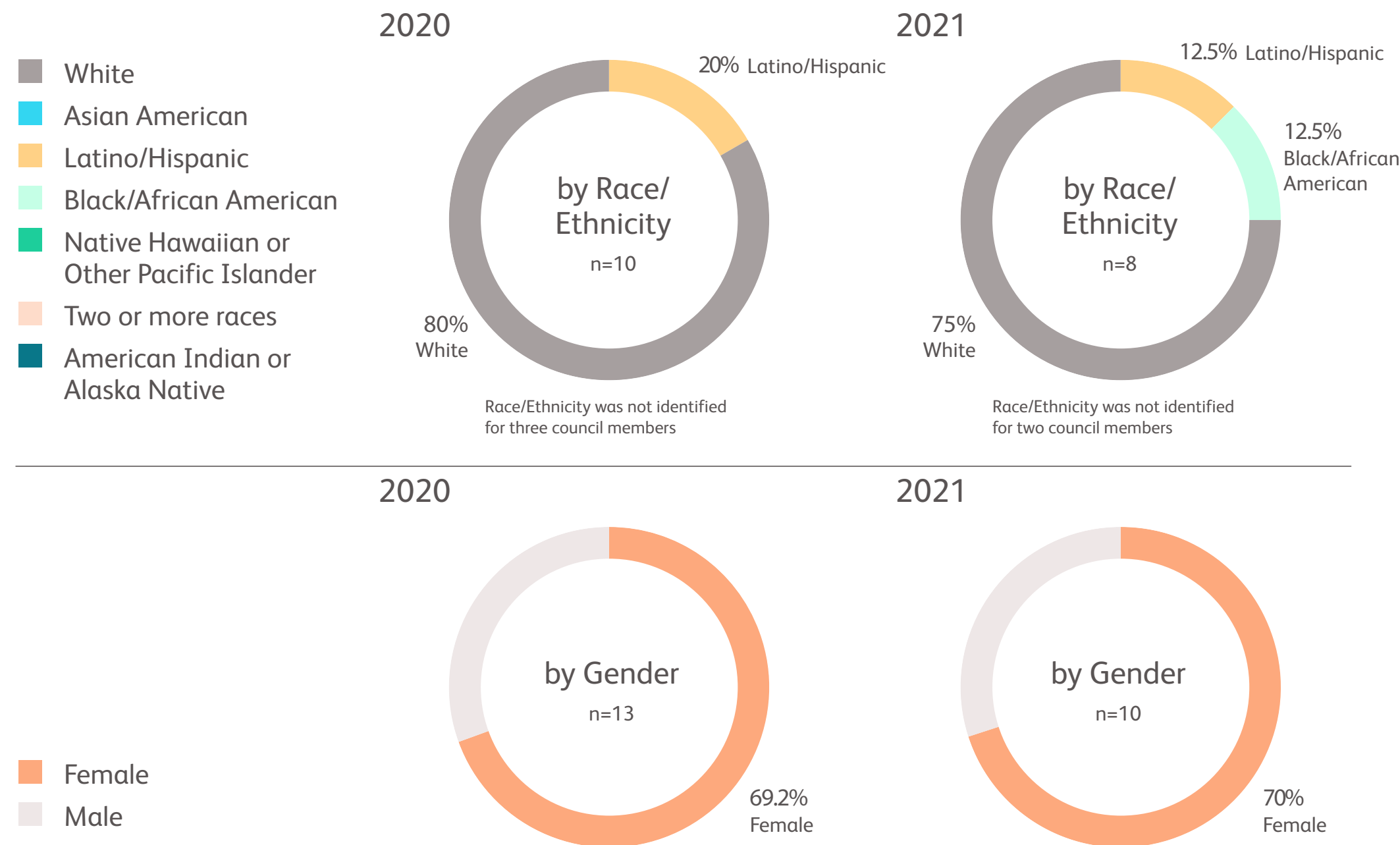


Michelle Weese
Executive Vice President, Corporate Affairs

*2022年選出のリーダーシップチームメンバー

当社のグローバルインクルージョン&ダイバーシティ評議会

Chief Executive Officer (CEO) が議長を務めるグローバルインクルージョン&ダイバーシティ評議会 (GIDC) は、企業およびビジネスユニット/ファンクショナルレベルで戦略的方向性、ベストプラクティスの共有、アカウントビリティを提供し、BMSのI&Dおよびヘルスエクイティの優先事項を推進し、有意義な成果をもたらします。



Giovanni Caforio, MD
Board Chair and Chief Executive Officer



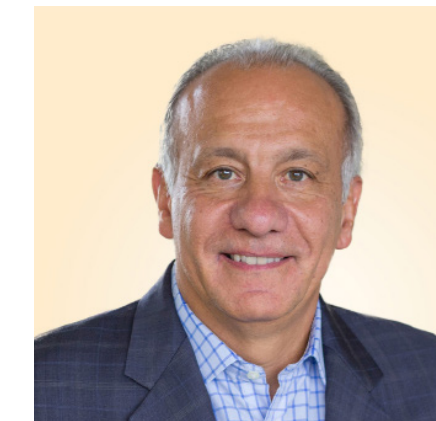
Ann M. Powell
Executive Vice President, Chief Human Resources Officer



Pamela Fisher
Chief Inclusion & Diversity Officer



Ester Banque
SVP GM of US Hematology, Worldwide Commercial



John Damonti
President, Bristol Myers Squibb Foundation; VP Corporate Philanthropy



Amadou Diarra
SVP, Global Policy, Advocacy and Government Affairs, Corporate Affairs



Kimberly Jablonski
VP Corporate Governance and Securities Law, Employee Benefits & Corporate Secretary, Corporate Legal



Sydney Klein
SVP, Chief Information Security Officer & Head of IT Core Services, Information Technology



Rao Mantri
SVP, Product Development Global Product Development & Supply*



Farryn Melton
SVP, Chief Procurement Officer, Global Business Operations



Kathryn Owen
SVP, Global Development Operations, Global Drug Development

*2022年選出のGIDCメンバー



アルゼンチン

01

将来への道のり: インクルージョンとダイバーシティはBMSの基盤を強化する

私たちは、「サイエンスを通じて患者さんの人生に違いをもたらす」という同じビジョンを持ち、当社の6つのコアバリューの1つである「インクルージョン」を共に実践します。このビジョンを実現するために、インクルージョンとダイバーシティに関わるBMSの豊かな経験と長年のコミットメントを生かし、患者さんとコミュニティ、同僚、そしてビジネスと業界に有意義な影響を与え、成果をもたらしてきました。進化したグローバルインクルージョン&ダイバーシティ戦略と優先事項は、その前進への第一歩となるものです。

BMSのバリュー

インクルージョン

多様性を受け入れ、全員が可能性を最大限に発揮して協力し合える環境を育みます

インテグリティ

患者さん、お客様、同僚のために行うすべてのことにおいて、倫理、インテグリティ、品質を実践します

アージェンシー

解決策を待っている患者さんのために協力し合い、品質を届けるために迅速に行動します

アカウンタビリティ

私たち一人一人が Bristol Myers Squibb の成功に責任を持ち、透明性を保ち、コミットメントを果たすよう努力します

イノベーション

私たちは、患者さんのために革新的で大胆なソリューションを追求します

パッション

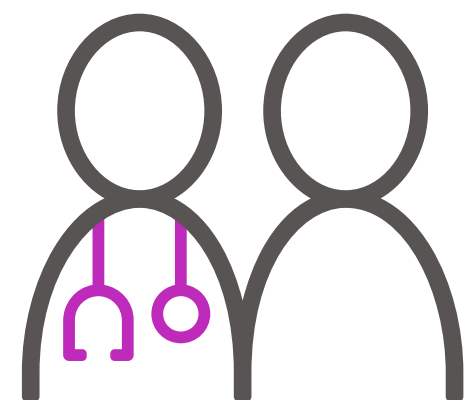
ラーニング(学習)とエクセレンス(卓越性)に熱心に取り組み、優れた結果をもたらします



インクルージョンというバリューでリードする

当社のグローバルインクルージョン&ダイバーシティ戦略では、極めて重要な3つの柱に重点を置きます。

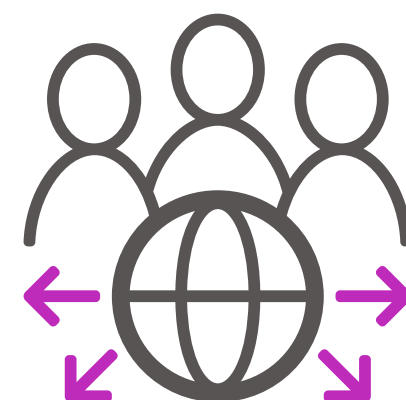
Global Inclusion
& Diversity



患者さんとコミュニティ

イノベーションと成長を推進し、ますます多様化する世界中の患者さんとコミュニティの満たされていないニーズに対応します。

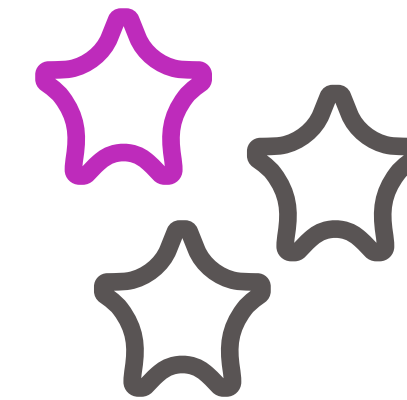
当社は、世界中の患者さんやコミュニティの多様化しているアンメットニーズをよりよく理解し、それに対応するために、イノベーションと成長に絶えず投資し、推進しています。私たちは、健康の社会的要因と健康格差に対処することで、患者さんとコミュニティを包括的にケアしなければならないことを理解しています。当社は、臨床試験の多様性、世界的な公衆衛生、サプライヤーの多様性など、医療エクイティへのコミットメントを通じて、この取り組みを推進し続けています。



同僚

インクルージョンのバリューを実践することで、従業員が帰属意識を持ち、独自の視点が尊重され、報われる職場を推進しながら、世界中の患者さんやコミュニティの多様な文化、背景、経験を反映したグローバルな従業員を育成します。

当社のインクルーシブなカルチャーは、世界中の同僚たちの力を集め、活用することを可能にしています。私たちは、あらゆるレベル、ビジネス、そして市場においてインクルーシブなリーダーシップ能力を強化し続け、グローバルに多様なタレント(人材)を引き寄せ、惹きつけ、維持し、ピープルリーダーとしての透明性を高め、アカウンタビリティを強化します。



ビジネスおよび業界

ビジネスおよび業界の慣行、プロセス、ポリシーを再考し、変革して、すべての人に公平な進歩と成果をもたらします。

当社は、自分自身と業界に挑戦し続けることで、大胆なリーダーとしてビジネス慣行を変革して持続可能で体系的な変化を推進します。



02

患者さんとコミュニティ

インクルージョンとダイバーシティは、BMSの基盤を強化し、科学的イノベーションを推進し、世界中の患者さんとコミュニティの多様化するアンメットニーズに応えます。

中国

患者さんのニーズが多様化する中で、あらゆる人のために、インクルージョンが主導する未来を形作る



「サイエンス主導の企業で働く私たちは、患者さんが重篤な疾患を克服するのに役立つ革新的な医薬品を発見、開発、提供するための秘訣は、多様な思考と経験であることを実感しています。患者さんは、これらの救命治療の開発に責任を持つ人々に自分のコミュニティが反映されていると感じれば、当社の医薬品により大きな信頼を寄せることができます。患者さんが誰であるか、どこにいるかにかかわらず、当社の支援を必要とする患者さんにサービスを提供できることは、私たちの特権です」

Samit Hirawat, MD

執行副社長、チーフ・メディカル・オフィサー、グローバル製薬部



BMSは、すべての人に公平な進歩と成果をもたらすために、インクルージョンとダイバーシティの優先事項を推進することで、組織としての集合的な能力を発揮できます。当社は、世界中で疾病の治療における格差が拡大していることを懸念しています。社会的、経済的、環境的要因を含む健康の社会的要因が健康の不平等に寄与していることは明らかです。

世界最大のヘルスケア企業の1つとして、私たちは健康の不平等に対処する責任があり、患者さんとコミュニティを包括的にケアすることを目指しています。BMSは臨床試験の多様化を進め、ヘルスケア業界のさまざまなパートナーと共同で、グローバルコミュニティ全体で差別化された教育と経済開発の成果を推進するという共通のコミットメントに取り

組んでいます。私たちは、体系的な変化をリードする上で果たすことのできる重要な役割が当社にあることを認識しています。

「すべての経済が健全になるための道のりは、正しい行動に価値を置くことから始まります。そうして初めて、私たちは正しい価値(バリュー)を持つ行動に集中することができるのです」

世界保健機関 万人のための健康の経済学に関する評議会¹



BMSIは、世界中の患者さんとコミュニティの満たされていないニーズに対応するというコミットメントに取り組むため、疾患負担の格差と質の高い医療へのアクセスの不平等に対処します。

がん

33%

新規がん症例の33%が東アジア²

49%

新規がん死亡の49%が東アジアおよび中央アジア²

61.7%

血液がん症例の5年相対生存率(61.7%)が最も低かったのはアジア/太平洋諸島³

2倍

ラテン系/ヒスパニック系の肝臓がん罹患率と死亡率は、非ヒスパニック系白人に比べて2倍高い⁴

60%

アジア系アメリカ人男性の肝臓がんによる死亡率は、非ヒスパニック系白人男性に比べて60%高い⁵

5万

毎年5万件の新規がん症例が退役軍人局に報告されている⁶

多発性硬化症

3倍

多発性硬化症の発症率は、男性よりも女性で3倍以上高い⁹

障害者

4倍

障害者は医療施設において不当な扱いを受けている確率が4倍高いことが報告されています。また、障害のない人と比較して、医療サービス提供者やその他の医療施設のスタッフからの偏見やスティグマ(恥ずかしい思いなど)、または差別をより多く経験していることが報告されています。¹⁰

LGBTQ+

LGBTQ+の人々は、スティグマを懸念して

医療サービスを利用しないことがよくあります。¹¹

ヘルスリテラシーの習熟度

わずか12%

ヘルスリテラシーに習熟している米国成人はわずか12%¹²

世界の疾病負担

23%

世界の疾病負担の23%はサハラ以南のアフリカにあるが、世界の人口の16%を占める¹³

心臓病

+30%

黒人/アフリカ系アメリカ人の心臓病による死亡率は、非ヒスパニック系白人に比べて30%以上高い⁷

関節リウマチ

75%

関節リウマチ患者の75%が女性で、40代にさしかかる頃に発症することが多い⁸

「テクノロジーとデジタル能力により、医薬品の開発、患者体験の向上、中核事業運営のあり方など、私たちの働き方は大きく変わるでしょう。人工知能や機械学習などの分野における技術の進歩は、これまで以上に、当社の患者さんを反映した臨床試験を実施し、患者さんが重篤な疾患を克服するための革新的な医薬品を開発し、提供することに役立ちます」

Greg Meyers

最高デジタル・テクノロジー責任者執行副社長


患者さんの教育方法と臨床試験の参加募集方法、および、医療へのアクセスの公平性を改善する方法を確立する

当社の医薬品の有効性と安全性を確保するためには、発見、開発、および提供プロセスにおいて、患者さんとコミュニティの関与が欠かせません。BMSは10年近くにわたり、臨床試験における多様性を向上させるためのグローバルな取り組みに重点を置いてきました。これにより、2020年、I&D（インクルージョン&ダイバーシティ）と医療の公平性を加速するために5年間で1億5,000万ドルを投資するという当社のコミットメントが促進されました。当分野のリーダーシップにより、BMSの長年にわたる経験を基盤として、臨床試験の多様性への取り組みを拡大し、これにより、米国の人種的および民族的に多様な都市における臨床試験研究施設の特定と活性化を含む、当社の既存の取り組みが加速しました。また、臨床試験により参加しやすくするため、および多様性（ダイバーシティ）と包摂性（インクルージョン）をもたせるため、臨床試験を実施する治験責任医師と臨床試験に登録する患者の両方の観点から、臨床試験の実施方法にも変化がもたらされました。2021年時点では、米国の臨床試験施設の54%が多様性のあるコミュニティに所在しています。

さらに、2020年以来、BMSはペイシエントエキ

スパート エンゲージメントリソース (PEER) と呼ばれるイニシアチブを通じて患者支援者と密に協力し合い、製薬の発見や開発から商品化まで、あらゆる段階で患者さんの声をより正式に取り入れ、広げてきました。PEERでは、参加の除外や参加基準、臨床試験実施施設の選択などについて、患者支援者に臨床試験デザインについての意見を提供してもらいます。また、内部承認の前に、すべてのピボタルな臨床試験実施計画書について患者支援者の意見を求めるようにしています。

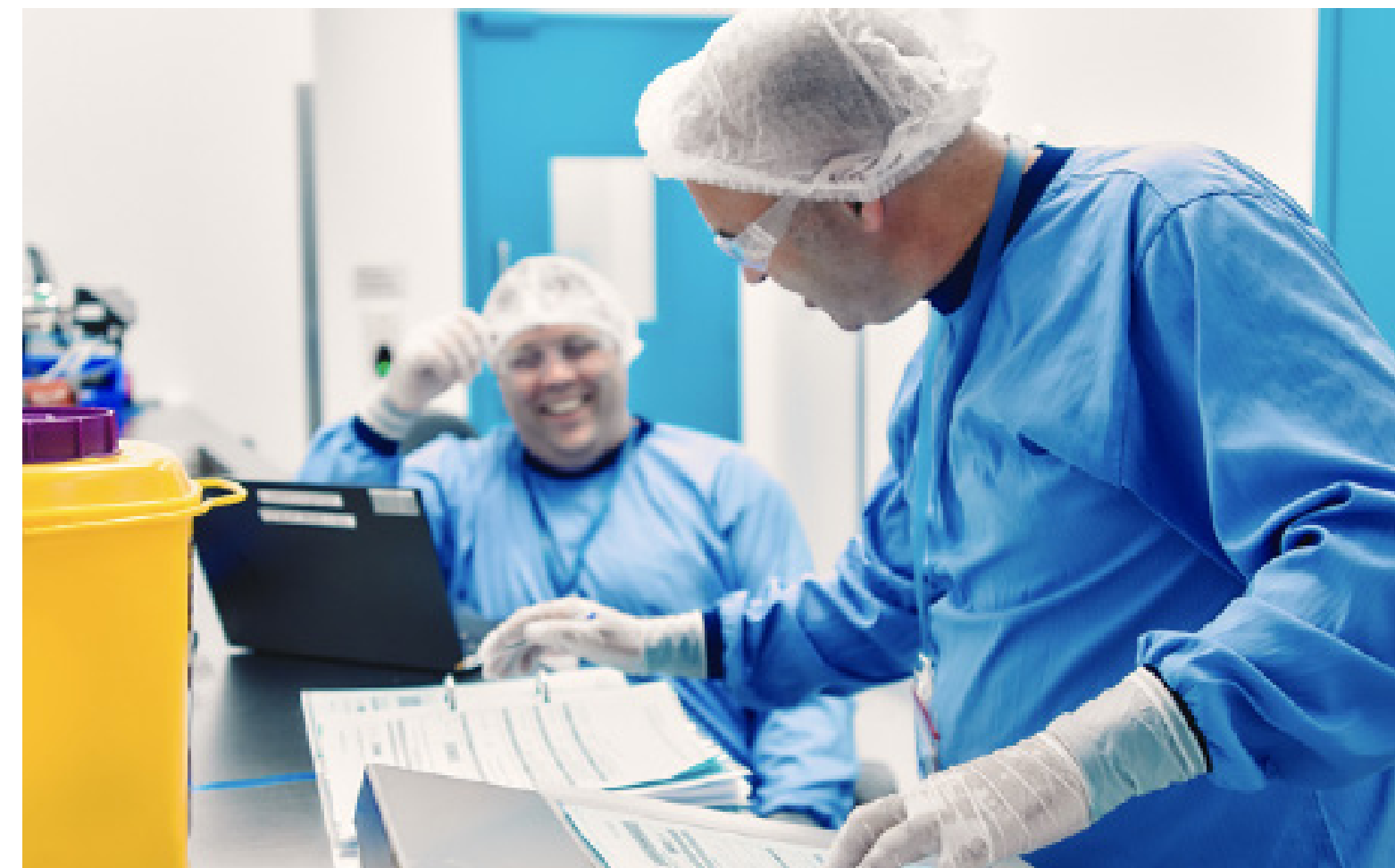
「サイエンスとヘルスエクイティに強い熱意を持って臨床業務に従事する者として、私はアルゼンチンで民間保険に加入している人と公的支援を受けている人の格差に心を痛めています。アルゼンチンでは、患者の40%が国公立病院で治療を受けていますが、革新的な医薬品を入手できる患者は多くありません。私は同僚と共に、地元の病院や学術機関と協力して、すべての患者さんが収入に関係なく確実に治療を受けられるようにプロセスを簡素化し、標準化し始めました」

Cecilia Dantuono
Regional Clinical Operations
BMS Americas Region, **Argentina** 

「Global Medical Affairsは、医療コミュニティを関与させ、当社のサイエンスを臨床診療に導入する上で重要な役割を果たします。より大きなコミュニティと交流する機会を持つことで、過小評価されているコミュニティが直面する不平等の一部に目を向けることができ、救命医療に頼る患者さんにとって最善のサービスを提供するために新しい考え方を追求する意欲が高まりました」

Estelle Vester-Blokland, MD

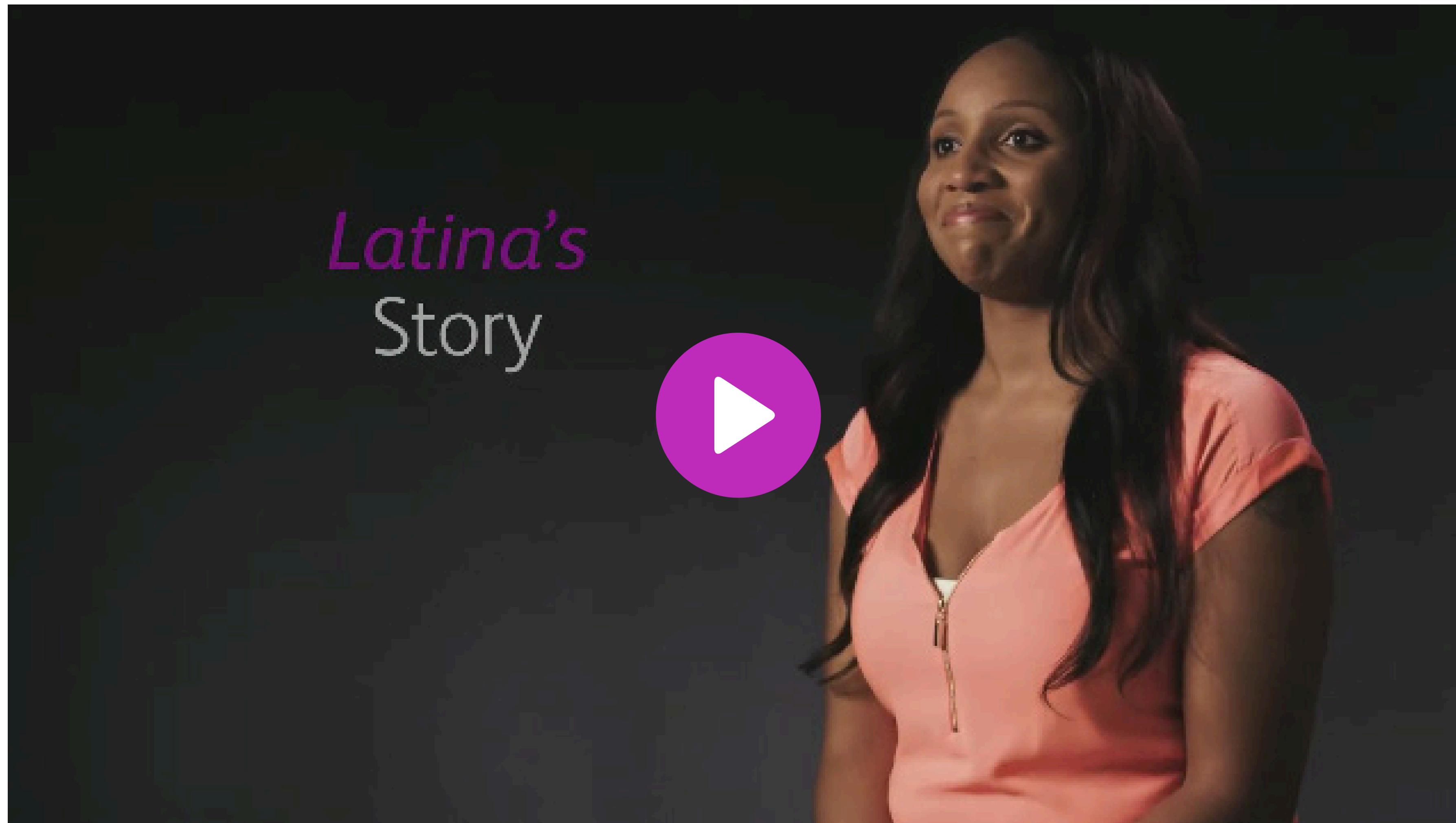
上級副社長兼グローバル・メディカル・アフェアーズ部長



自分の未来、そして子どもの未来を見ることができないという現実、それが私の現実でした BMSの患者であり、看護師であり、がん生存者のLatinaをご紹介します。

子供の頃から、私は大人になったら強い女性になろうと思っていました。その気持ちを持ち続けたことで今の私があり、看護師としての自分があるのもそのおかげです。しかし、がんと診断されたとき、それを受け止めることができませんでした。さらに、もし10年前に診断を受けていたら、余命がたった5年だったかもしれないと言われました。がんになったことを夫に伝えると、夫は力強く支えてくれ、おかげで私も闘う覚悟が決まりました。BMSの新しい治療を開始すると、良い結果が出始めました。がんが良くなるにつれて、私の意識が変わっていきました。サバイバーとして、自分と家族だけでなく、愛する事をやり続けられることに感謝しています。BMSの治療が成功したおかげで、私が大好きな、「人を助ける」仕事を続けることができます。

[Latinaのストーリーをご覧ください。](#)



BMSのI&Dおよびヘルスエクイティの目標に連なる、「サプライヤーダイバーシティ」へのコミットメント

「サプライヤーの多様性(ダイバーシティ)はイノベーションを促進し、雇用創出を推進し、全社的な影響力を持っています。だからこそ、当社は主要なベンダーとの関係を育み、当社の患者集団の豊かな多様性と人口動態を反映したパートナーの基盤を構築するという目標を達成してきました」

David Elkins

執行副社長最高財務責任者

当社のサプライヤーダイバーシティイニシアチブは、米国、ラテンアメリカ、ヨーロッパ、アジアでパートナーシップを組むうえで、グローバルな必須課題です。多様性のあるサプライヤーや企業との協力を通じて、当社は、患者さんやコミュニティに利益をもたらす最先端の革新的な製品とサービスを推進し続け、同時に、雇用の創出やその他のポジティブな影響を通じてビジネスパートナーが繁栄できるように支援します。

BMSにとって、サプライヤーダイバーシティは、ビジネスバリューチェーン全体で次世代のイノベーションと競争上の優位性をもたらすと同時に、多様なコミュニティをケア、サポートし、健康転帰の社会的要因である経済的ギャップに対処することを可能にします。当社の目標は、メンタリングを通じて、またサプライヤー開発プログラムに奨学金を

付与することによって、これらの事業の能力を開発および構築することです。

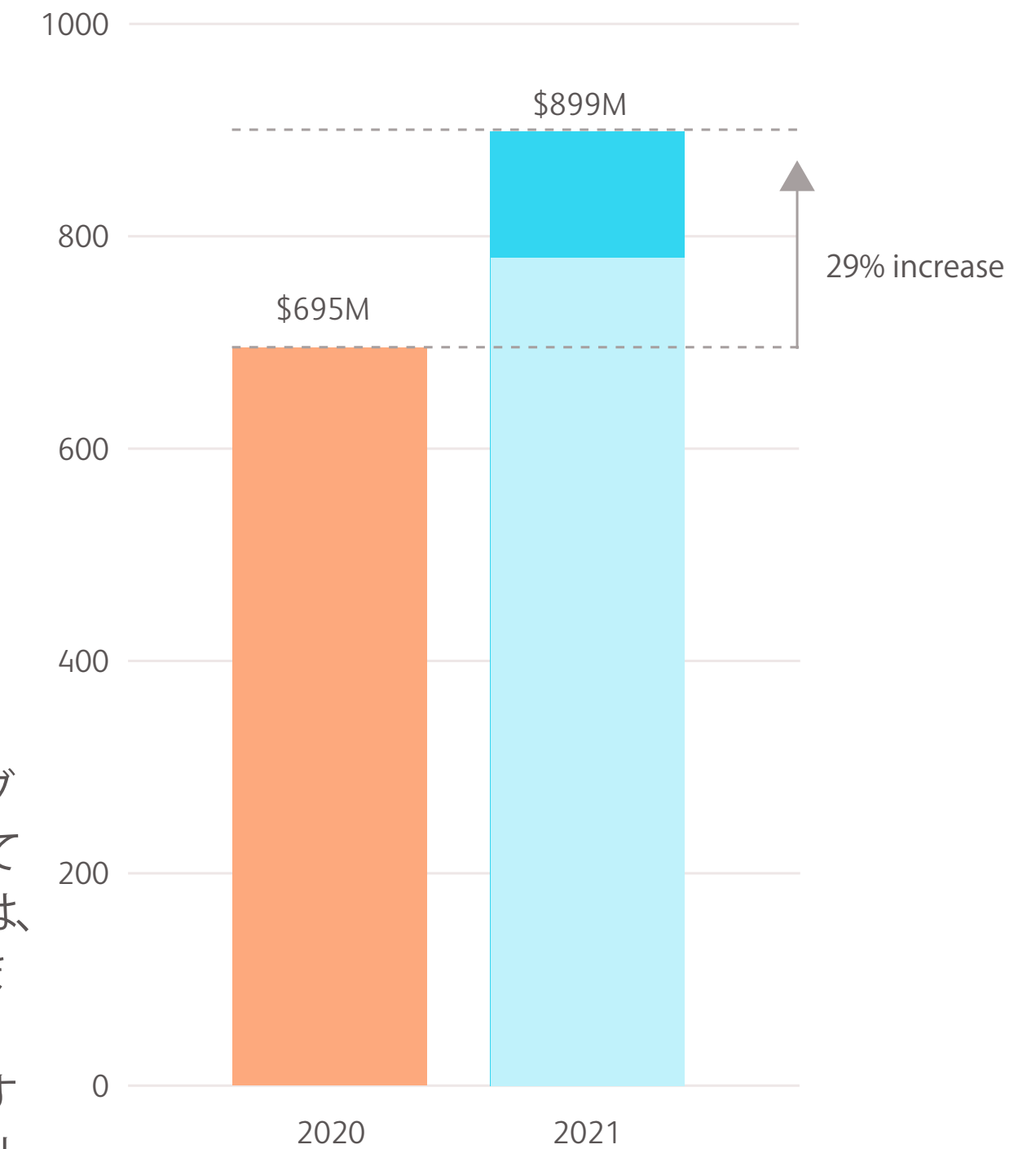
また、サプライヤーダイバーシティの一環である「Power2Impact」プログラムを通じて、私たちが実際に生活し、仕事をしている地域のコミュニティを支援しました。2016年以来、それらコミュニティを支援するために、20件以上の奉仕活動を実施してきました。これによるインパクト(影響)は、「Hope 4 The Holidays」などのイニシアチブを通じて実証されています。このイニシアチブでは、アトランタ市、フェニックス市、トレントン市の16,000人以上の人々にフードボックス、ウォーマーキット、ブランケットを配布したり、フロリダ地域でLGBTQと虐待を受けた女性へのアウトリーチを共同で支援して医療サービスを提供したり、WBENCと協力して

2021年には、多様性のあるサプライヤーへの支出が8億9,900万ドルに達し(目標支出額は7億8,000万ドル)、2020年度比で29%増(6億9,500万ドル)、2019年比で45%増(6億1,900万ドル)となりました。

米国の学校全体で1,000冊のSTEM書籍を配布する「Planet Mogul」を支援したりしました。

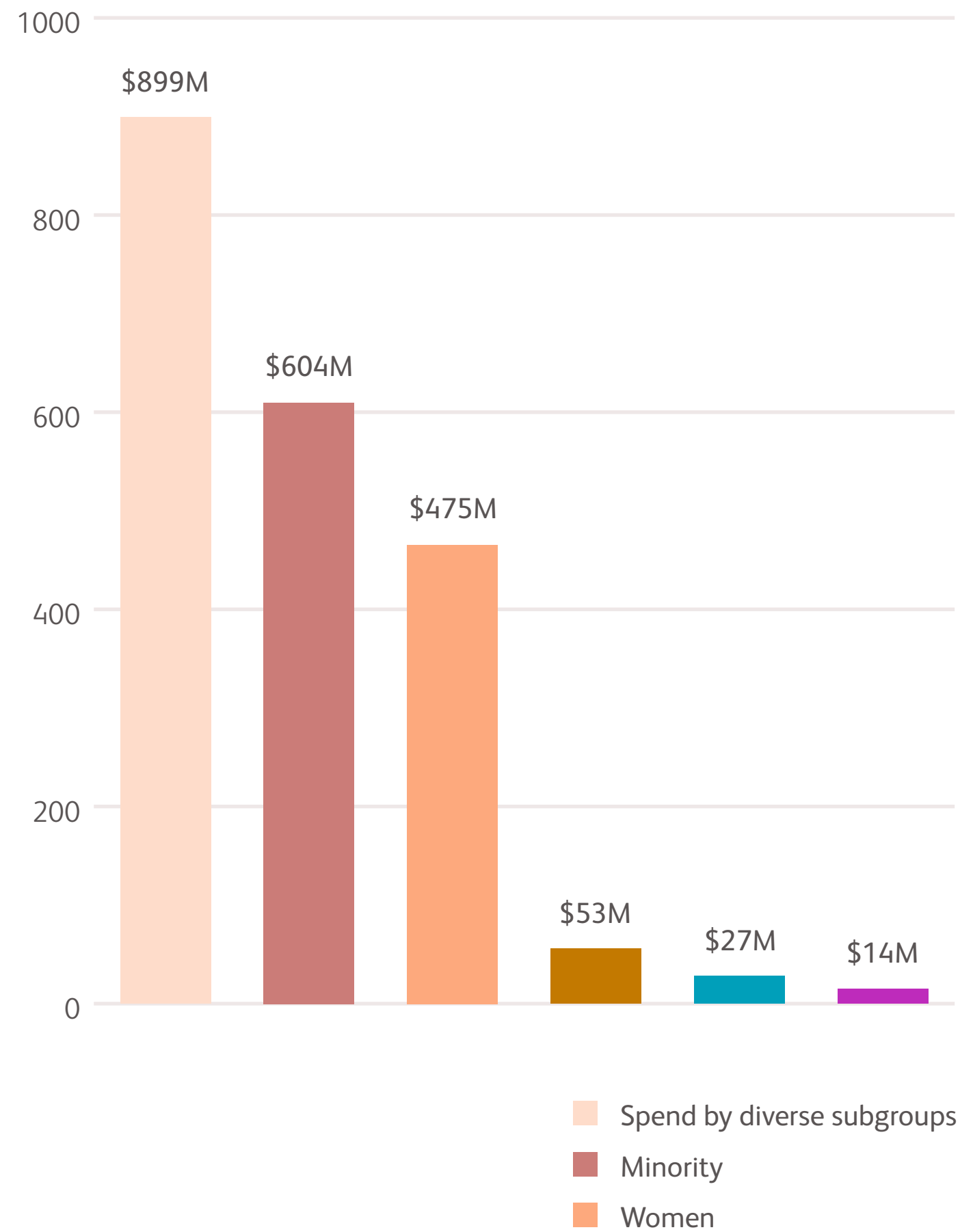
当社のサプライヤーダイバーシティ購買調達イニシアチブは全社共通の目標で、ビジネスに実質的に統合されています。BMSのサプライヤーダイバーシティプログラムは、「目的を持ったパートナーシップ」の精神に基づいています。BMSという組織の目的は、コミュニティにおける経済的なエンパワーメント、富の創出、雇用の創出を推進すると同時に、インクルーシブなイノベーションと、会社のバリュー、患者さん、そして世界を反映するサプライチェーンを育むことです。このプログラムは、有意義なパートナーシップを通じて信頼を築き、変化を起こしながら、変革的なインパクトを与え続けます。

サプライヤーの多様性に関する支出

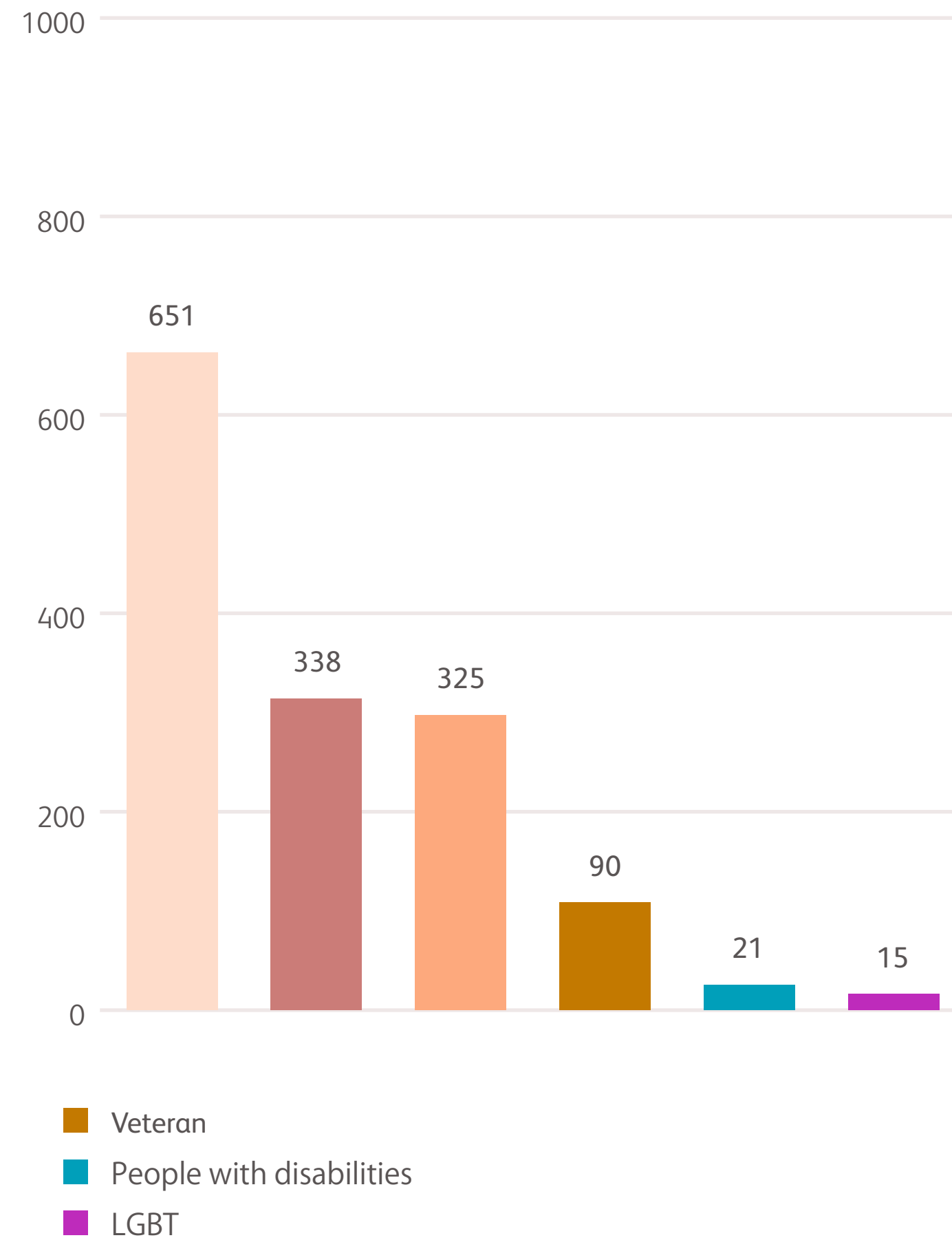


BMSのI&Dおよび医療エクイティの目標に連なる、「サプライヤーダイバーシティ」へのコミットメント（続）

多様性のある関連会社の支出



多様性のある関連会社数



ケーススタディ: 多様性のあるチームと視点が、インクルーシブな文化とビジネス成果を促進



インクルージョンと帰属意識の文化を維持するという当社のコミットメントを実証するため、BMSの多様な社員と統合施設管理パートナーであるJones Lang LaSalleが、BMSネットワーク全体でフードサービスプログラムを統合するための共同調達の手配を主導しました。チームは、マイノリティ所有ビジネス (MBE) であるSodexoMagicを、米国のBMSオフィス17社の食品およびサービスプロバイダーに選定しました。

SodexoMagicは、バスケットボール界を引退したスーパースターでもあり、ビジネスアイコンでもあるEarvin (Magic) Johnson (SodexoMagicの51%を所有) のポートフォリオに属しており、コミュニティに直接的な社会的影響をもたらしています。このパートナーシップは、アジリティとイノベーションを駆使した富と雇用の創出を通じて経済開発を推進するという、当社のサプライヤーダイバーシティプログラムの全体的なミッションに連なるものです。BMSは現在、従業員と訪問者に新しい料理プログラムを提供しています。このプログラムでは、サステナビリティを推進すると同時に、最新のレシピを使用して多様な文化を反映した食品を提供しています。

Facilities Services ProcurementアソシエイトディレクターであるBrian Vossは、「SodexoMagicとBMSの働き方やバリューは非常に似ている」として、「Magic Johnsonは、ヘルスエクイティやコミュニティ構築などに関する問題に真剣に取り組んでいる」と述べています。



従業員の寄付によってコミュニティに還元する

寄付の形は様々

Mike Pattenが「Skills2Give」を知ったきっかけは、彼のマネジャーから、それがボランティア活動とスキル開発の両方において興味深い機会になると聞いたことでした。Research & Early Development Alliancesのシニアディレクター

であるPattenは興味をそそられ、Skills2Giveに参加している同僚たちからも、「とても楽しいよ」と聞き、自分も試してみたいと思いました。

2017年以来、Skills2Giveプログラムは、スキルベースのバーチャルボランティア形式で、従業員と非営利団体を結びつけてきました。このプログラムでBMSの従業員が非営利部門に寄付したプロボノサービスは、総額100万ドル以上になりました。

ピープルマネージャーであり、また数年間コーチングとメンタリングを行ってきたPattenは、薬物乱用とメンタルヘルス治療を必要とする若者を支援する団体「Phoenix House Texas」を支援しようと思いました。その団体の目的にも強く賛同していたこともありました。非営利セクターで働く人々は、プロフェッショナルな能力開発を求めています。しかし、非営利セクターの組織には、この分野に投資する予算がほとんど、またはまったくないことが多いのです。スタッフの多くは一人で何役もこなし、とても厳しい状況の中で仕事をしています。コーチングやプロによる能力開発を受けることは、これらの組織にと

って真の変革をもたらすチャンスとなるのです。

2017年以来、彼はスタッフメンバーと1対1で仕事をし、成長分野について毎週コーチングを行うことで、素晴らしい成果を上げています。

「非常に充実しています。自分の経験を共有することで誰かの役に立てるのは、とても素晴らしいことです。個人的には、自分のスキルを磨き、伸ばし、マネジャーやメンターとして改善できる点を引き続き考えてみる良い機会となります。とてもやりがいがあります」

Mike Patten

Senior Director, Global Alliances,
Business Development
BMS Americas, United States 🌐

\$100万

BMS従業員による100万ドルのプロボノサービス

寄付マッチングプログラムで、寄付の方法を選択できます

ブリストルマイヤーズスクイブの従業員寄付プログラムは、米国とプエルトリコの従業員が適格な慈善団体に寄付するのを支援する、年間を通してのイニシアチブです。従業員の寄付は、ブリストルマイヤーズスクイブ財団が1ドル:1ドルで換算します(マッチング)。

2020年9月にI&Dおよびヘルスエクイティの取り組みの一環として「2対1従業員寄付プログラム」を開始して以来、当社の従業員は、差別と闘い、社会的正義を促進する24の指定団体に267,400ドルを寄付しました。寄付をした団体は、the Equal Justice Initiative、the Trevor Project and the NAACP Legal Defense and Educational Fund、the World Institute on Disability、the Asian and Pacific Islander Health Forumなど、米国および世界で活動するアウトリーチ組織です。全体として、2020年9月から2021年12月までにこれらの指定団体に寄付された総額80万2,200ドルのうち、「米国とプエルトリコ2対1」の寄付が53万4,800ドルに換算されました(ブリストルマイヤーズスクイブ財団の換算による)。2021年、米国とプエルトリコの従業員は750万ドル以上のマッチング寄付を受け取りました。

プログラム開始以降VSプログラム開始以前

632人

寄付者数

\$267,400

従業員寄付額

\$534,800

ブリストルマイヤーズスクイブ財団のマッチング額



ブリストルマイヤーズスクイブ財団： 臨床試験における多様性の反映を推進

米国の臨床試験における多様性の反映を推し進めるために、独立慈善団体であるブリストルマイヤーズスクイブ財団は、「ロバート・A・ウィンダイバーシティインクリナルトライアルズアワードプログラム」を設立しました。この独自のイニシアチブは、臨床試験における治験責任医師の多様性を向上することを目指しています。過小評価グループの患者さんは、同様の生活経験を持つ医師や治験責任医師を信頼し、ケアやガイダンスを求める傾向があることが分かっています。

そのため、ブリストルマイヤーズスクイブ財団は非営利の医療パートナーとともに、全国で多様性のある人種や民族的背景を持つ研究者、または臨床試験における多様性の向上へのコミットメントを示す250名以上の新しい研究者の研修と開発を行っています。この力強い取り組みにより、臨床研究のキャリアパスに過小評価グループから250人以上の医学生が導入、誘致され、臨床現場の様相に変化をもたらしています。

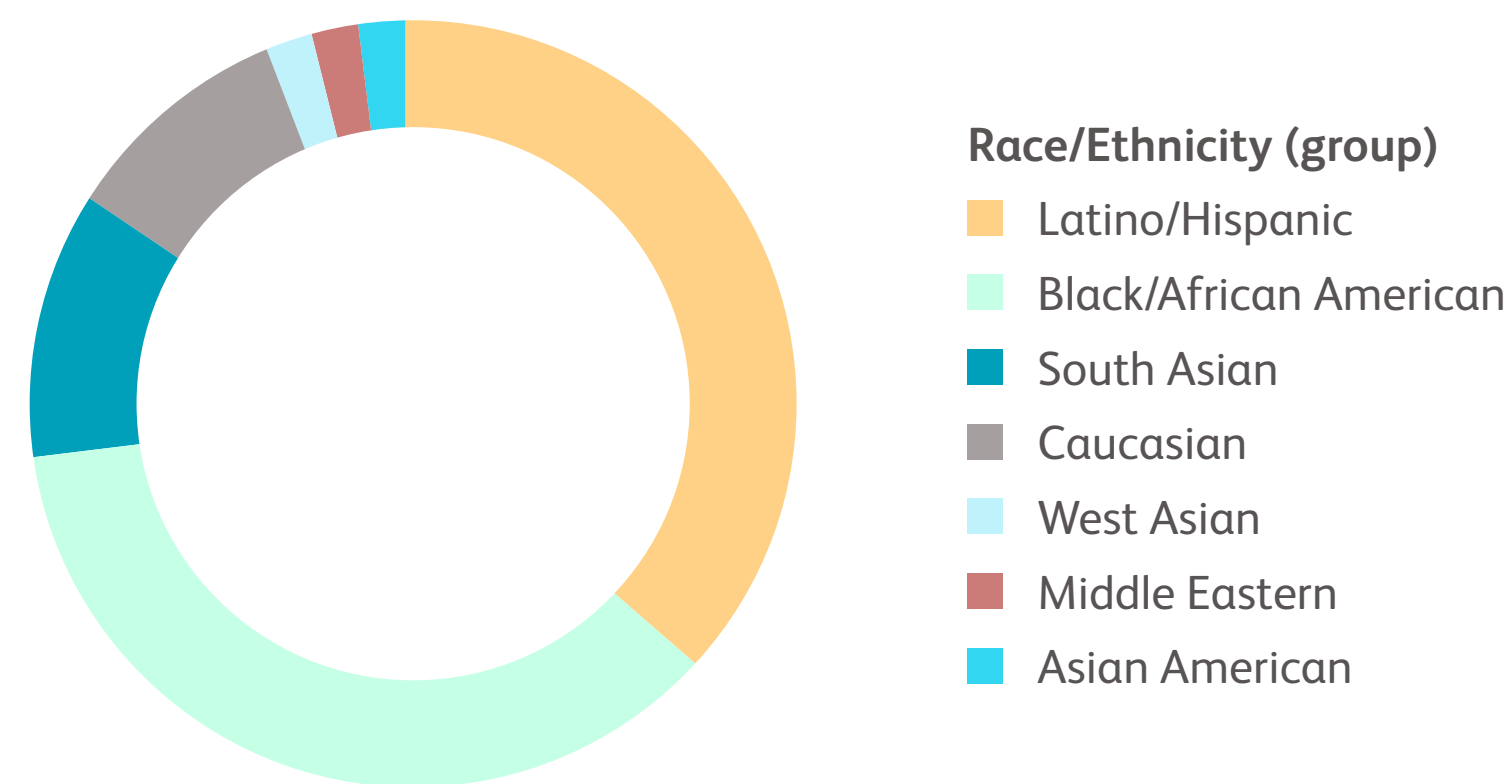
また、このプログラムは、治験責任医師の能力構築を支援し、多様な患者集団を持つコミュニティにおける臨床試験実施施設の拡大を支援します。

このプログラムに加えて、ブリストルマイヤーズスクイブ財団からの継続的な助成金は、治療における人種格差を縮小し、ヘルスエクイティを達成する取り組みにおいて、今後も大きな影響を与えていきます。

*ブリストルマイヤーズスクイブは、独立系慈善団体のブリストルマイヤーズスクイブ財団に寄付を行っています。

奨学金選考における過小評価グループ

2021年、ブリストルマイヤーズスクイブ財団の「ロバート・A・ウィンダイバーシティインクリナルトライアルズアワードプログラム」を通じて52名の奨学生が選出され、そのうち73%が医療分野で過小評価されているグループから選ばれました。ラテン系/ヒスパニック系19名、黒人/アフリカ系アメリカ人19名、南アジア系6名、白人5名、西アジア系1名、中東系1名、アジア系アメリカ人1名*



*Data refers to Cohort I Physicians in the Winn Award Program

「ブリストルマイヤーズスクイブ財団のプログラムには、ユニークな点が多くあります。臨床試験実施者がコミュニティに関与しながら研究する経験を積めるよう支援することは、より多くの有色人種が安心して臨床試験に参加できるようにするために重要です。しかしこのようなプログラムは他に類を見ません」

Eliseo J. Pérez-Stable, MD

**Director of the National Institute on
Minority Health and Health Disparities
National Institutes of Health**



03

従業員

インクルージョンとダイバーシティは、BMSの基盤を強化し、世界中の従業員の多様な文化、背景、視点を集合的な力として発揮させることができます。

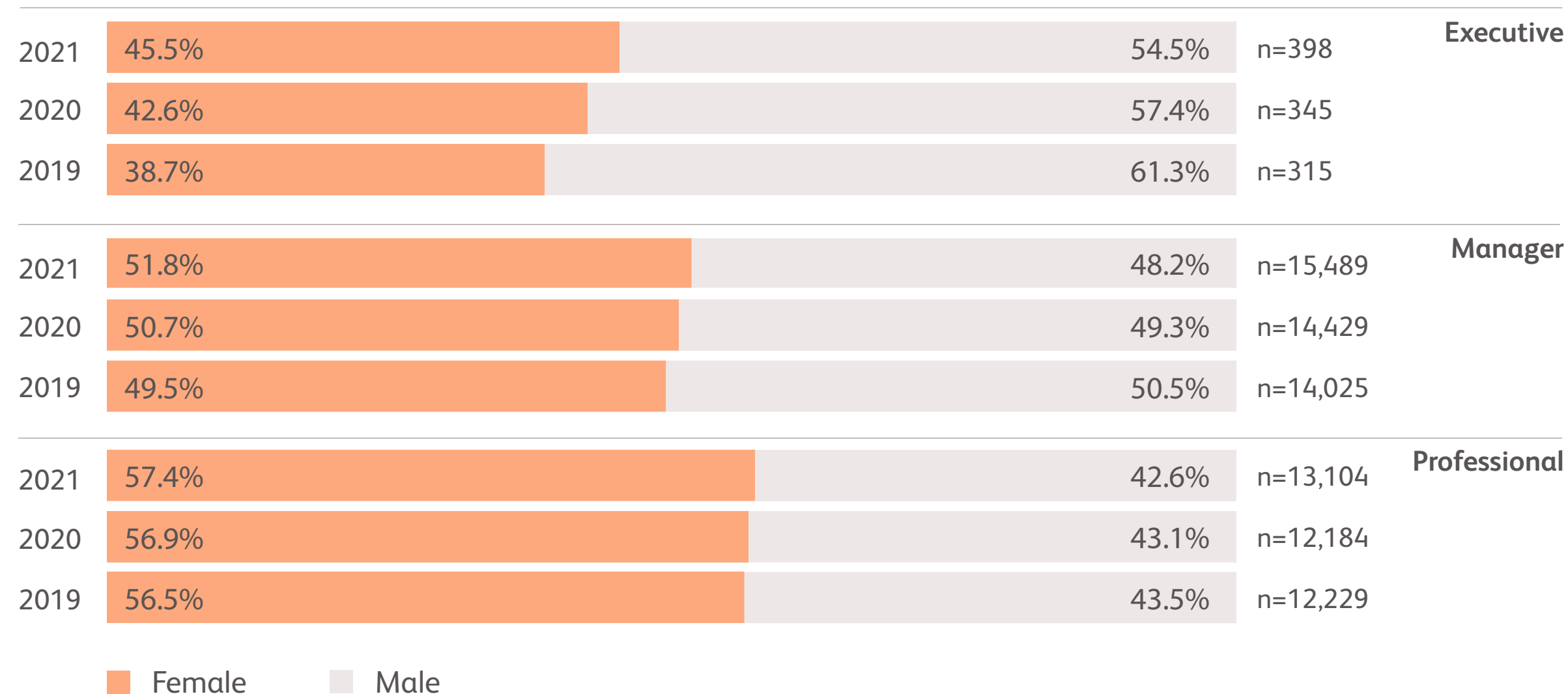
アイルランド

インクルージョンと帰属意識のカルチャーを構築し、グローバルに多様な従業員の力と影響力を活用する

「タレント（人材）は当社の最大の強みです。世界中の患者さんやコミュニティの多様な文化、背景、経験を、従業員にもグローバルで反映させることが不可欠です。私たちは、誰もが帰属意識を持ち、独自の視点が尊重され、サイエンスを通じて患者さんの人生に違いをもたらすというBMSのビジョンに、全面的に貢献できる職場の創出に注力しています」

Ann M. Powell
執行副社長、人事部長

マネジメントレベル別グローバルジェンダーチャート



引き寄せ
惹きつけ
育成する

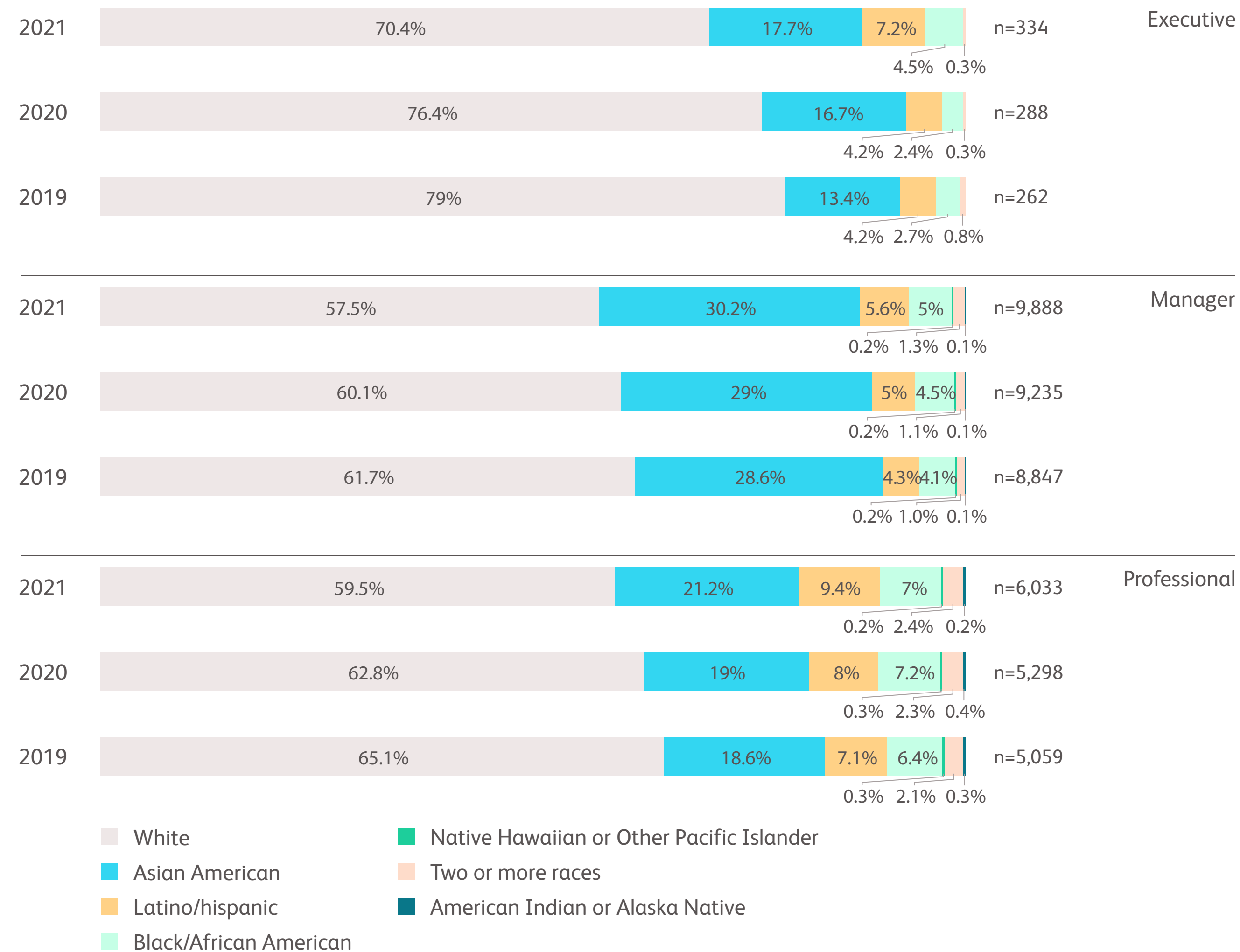
インクルージョンと帰属意識のカルチャーを構築し、グローバルに多様な従業員の力と影響力を活用する(続)

グローバル規模で従業員のダイバーシティを構築するには、意図を明確に持つこと、そして透明性、アカウンタビリティが必要であり、タレントマネジメントのベストプラクティス、リーダーシップ開発の加速、インクルーシブなリーダーシップビヘイビア(言動)を活用することで、従業員が集合的な力を発揮し、毎日の業務に人間のつながりとイノベーションをもたらすことができます。

エグゼクティブ、マネジメント、および専門チームのダイバーシティ拡大において、BMSIは大きな進歩を遂げています。



マネジメントレベル別米国内民族チャート



私たちは、患者さんやコミュニティの視点や背景を反映したエグゼクティブチームを大切にしています

従業員のダイバーシティに関する意欲的な目標

2020年、当社は組織的な不平等に対処し、有意義な変化を推進する取り組みを加速させるため、インクルージョン、ダイバーシティ、ヘルスエクイティへの大胆な取り組みを行いました。意欲的な目標を達成するために明確な意図とアカウンタビリティを持ち、これまでエグゼクティブレベルで以下のことを達成してきました。

- 2022年までに全世界のエグゼクティブレベル（VP以上）でジェンダー平等を達成する
- 2022年までに、米国における黒人/アフリカ系アメリカ人のエグゼクティブ（VP以上）の数を2020年の2倍にする
- 2022年までに、米国のラテン系/ヒスパニック系エグゼクティブ（VP以上）の数を2020年の2倍にする

「インクルージョンとダイバーシティは文化、国、地域によって異なります。そこで、**政治的、社会的、経済的な組織的不平等の影響を軽減し、グローバルなビジネスイノベーションを推進するために、BMS全体としてベストプラクティスとプログラムを推進することで、多様で堅牢なパートナーシップのパイプラインを構築することができます**」

Elizabeth A. Mily

執行副社長、戦略および事業開発

グローバルエグゼクティブのジェンダーパリティ

45.5%

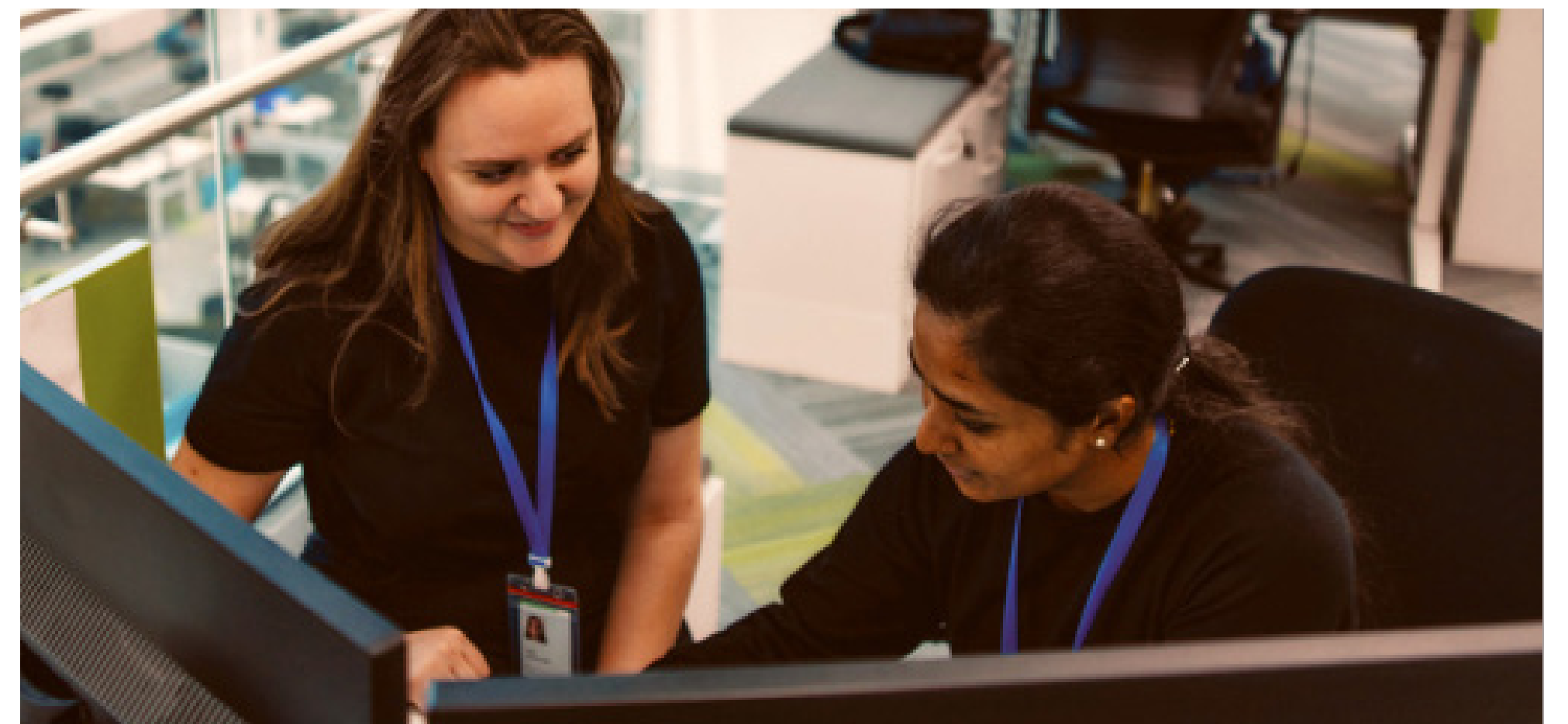
2021年には、グローバルエグゼクティブの45.5%が女性（2020年には42.6%）



米国エグゼクティブの人種/民族内訳

4.5%

2021年には、米国エグゼクティブの4.5%が黒人/アフリカ系アメリカ人（2020年には2.4%）



7.2%

2021年には、米国エグゼクティブの7.2%がラテン系/ヒスパニック系（2020年には4.2%）

17.7%

2021年には、米国エグゼクティブの17.7%がアジア系アメリカ人（2020年には16.7%）*

当社のバリューによって推進される、グローバルで多様な従業員の形成

賃金の平等

当社は、インクルーシブで多様な職場環境を実現する要素の1つとして、公平性を尊重することに尽力しています。BMSの理念は、従業員の業務、従業員の能力と経験、および従業員が示すパフォーマンスとバリューに基づいて、公平に報酬を支払うことです。当社では、組織

内のすべてのレベルの職務に市場と比較したアプローチを使用して初任給を設定し、給与の決定を行います。

意欲的な目標 — アカウンタビリティと透明性

アナリティクスデータや外部市場データを活用することで、当社は5年間の目標を設定し、ヘルスケア業界において、グローバル規模で女性の活躍機会を増やすとともに、米国ではこれまで過小評価されてきた人種や民族グループを増やすことを目指しています。当社は、堅固な後継者育成計画などの重要なタレントマネジメントデータに結びついた主要業績評価指標 (KPI) を通じて責任を負い、候補者や面接パネルの多様性を確保・追跡することで、これらの目標の達成に努めます。

リーダーシップ開発と進歩の加速

当社は、リーダーシップ開発の加速に向けて長年行ってきた投資を強化し、世界中の女性、および米国で過小評価されている人種や民族グループ向けのユ

ニークで関連性のあるコンテンツを開発しました。これらのイニシアチブには、リーダーが将来のグローバルな課題に備えるために行われる、差別化された開発機会と開発プランニングの作成が含まれます。

Insights for Success

当社の「Insights for Success」プログラムは、女性や黒人/アフリカ系アメリカ人、ラテン系/ヒスパニック系、ア

ジア系アメリカ人など、多様性のある従業員に提供されており、組織的および個人的なキャリアの成功を高め、公平なリーダーシップの機会を提供しています。2021年には、このプログラムが複数回実施され、LGBTQ+の従業員に焦点を当てた最初のプログラムも実施されました。

「BMS Greece Market Accessチームの一員として、多様な背景を持つ候補者を採用し、より強力な基盤とチームを作ることが重要でした。なぜなら、強みは類似性ではなく、違いにあるからです。それを前提に、私たちは経験は少なくとも、前向きな姿勢を持ち、コミットメントと基礎スキルの優れた人にチャンスを与えることにしました。私の出産休暇中、新任のスタッフたちは優れた成績を収め、新しいアイデアを引き出し、比類のない熱意を持って新しい任務に就いてくれました」

Zefi Vlachopioti
Market Access Lead
BMS Europe Region, **Greece** 🌐

「倫理とインテグリティに対するBMSの深く揺るぎないコミットメントは、私たちが行うことすべての基礎となります。このコミットメントは、同僚や外部パートナーとの関わり方や、世界中の患者さんやコミュニティのために行う私たちの働き方の指針となります」

Cari Gallman

コンプライアンスおよび倫理担当役員



将来のタレント(人材)を特定し、育成するために幅広いプログラムを展開

メンタリングプログラムの活用

BMSの「コネクションメンタリングプログラム」では、社内グローバルグループメンタリングを活用して人間関係を構築し、他者の多様な視点から学習することができます。2007年に立ち上げられた同プログラムは、ビジネスリソースグループ(PBRG)のメンバー向けのリーダーシップ開発を強化し加速させるためのプログラムです。当社調査によると、プログラム参加者の昇進とリテンションにプラスの効果が出ています。

One Young World

One Young World(OYW)は、あらゆる国やセクターの若いリーダーを結集し、それぞれが目指す加速的な変化を起こすためのグローバルな非営利団体です。BMSは2012年から参加してリーダーシップ開発を提供し、会社の新興リーダーを育成し成長させるという当社のコミットメントを示す機会としてOYWをサポートしています。

今日の教育支援で明日のリーダーを奨励する

よりインクルーシブな組織になるというミッションを果たすには、患者さんの転帰の改善に焦点を当てた強力なリーダーシップが必要です。だからこそ当社は、世界中の多様性のある患者さんの医療格差を低減するためにリードできる、次世代の意思決定者やオピニオンリーダーを育成しています。

グローバルなインクルージョンとダイバーシティを

重視する当社は、サイエンス、技術、工学、数学(STEM)における、多様性のあるトップタレントから選ばれる雇用主として世界的な評判を確立しています。しかし、STEMに対する当社のコミットメントは、当社の事業のために将来の従業員を育成することだけにとどまりません。私たちがSTEMをサポートするのは、サイエンスの力と、それによって社会に貢献できること信じているからです。

歴史的黒人大学(HBCU)と提携し、STEMの格差を解決

特に学士と修士のレベルにおいて、STEM修了者の数が増加しています。しかし、黒人/アフリカ系アメリカ人およびラテン系/ヒスパニック系のタレントは、全従業員の割合と比較して、STEM従業員の中では依然として過小評価されています。HBCUの卒業生の20%がSTEM関連の学位を取得しており、格差の軽減を目指しています。STEMでの成功を目指す黒人/アフリカ系アメリカ人の学生の場合、大学入学前に経験できていないリソースとガイダンスを必要とする場合があります。

このギャップに対処するため、当社の8つのPBRGの1つであるBOLD(Black Organization for Leadership and Development)は、中学校、高校、大学の学生をSTEMメンタリングに従事させるだけでなく、エグゼクティブリーダーシップカウンスルBMS奨学金プログラムとUnited Negro College Fund Postgraduate Fellowship Programの継続的なスポンサー活動も行っています。

BMS Network of Women(B-NOW) PBRGは、STEMをサポートするRutgers Douglass WiSE Programのメンタリングプログラムを後援し、指導しています。BMS-Douglass WiSE WORKSメンタリングプログラムでは、学年度に合わせてDouglass WiSEプログラムの女子学生とBMS従業員との間で、1対1のメンタリングが行われています。2019年以来、B-NOWはBOLDおよびOrganization for Latino

Achievement(OLA) PBRGとも連携し、これらのPBRGからさらに5人ずつ追加で学生を参加させています。メンタリングは、ラボツアー、Women in STEMセミナーシリーズ、レジュメ作成、エレベーターピッチワークショップ、スピードネットワーキングなど、学年度を通して行われる一連のグループメンタリング活動と連携しています。



ニュージャージー州中部で STEMを探求

ブリストルマイヤーズスクイブのニュージャージーSTEMチームは、地元の若者のSTEMに対する情熱の育成を支援しています。

新生サイエンティストの意欲を高めることは、BMSの研究開発チームの極めて重要な使命です。その一環として、ニュージャージー州中央部のSTEMチームが支援する新しいSTEM教育プログラムがあります。メンバーは、毒物学、薬物代謝と薬物動態学、化学、生物学、トランスレーショナルサイエンス、臨床ファーマコメトリクス研究者で、全員がボランティアとして時間を割き、サイエンスへのパッションを共有しながらSTEM学習を奨励しています。

ニュージャージー州トレントンにあるYoung Scholars InstituteのThe Science of Meプログラムでは、3年生から6年生までの地元の学生にSTEM授業を提供しました。8週間のプログラムに参加する学生は、楽しい科学実験や教育ゲームに参加しながら学ぶ機会を得ました。さらに、コンピューターサイエンスを学ぶ準備として、JavaScriptとコーディングコホートについて学びました。

BMSのSTEMへの取り組みの詳細については、[こちら](#)をクリックしてください。

「当社のSTEM評議会は、組織のあらゆる場所から人を集め、次世代の科学者やイノベーターに利益をもたらすプログラムを構築します。若者の心を刺激するリソースを提供することでより大きなコミュニティに影響を与えるだけでなく、会社と業界に多様なタレントのパイプラインを拡大します」

Rupert Vessey, MA, BM, BCh, FRCP, DPhil

執行副社長、研究・初期開発



退役軍人、障害者、LGBTQ+ステータスの自己申告

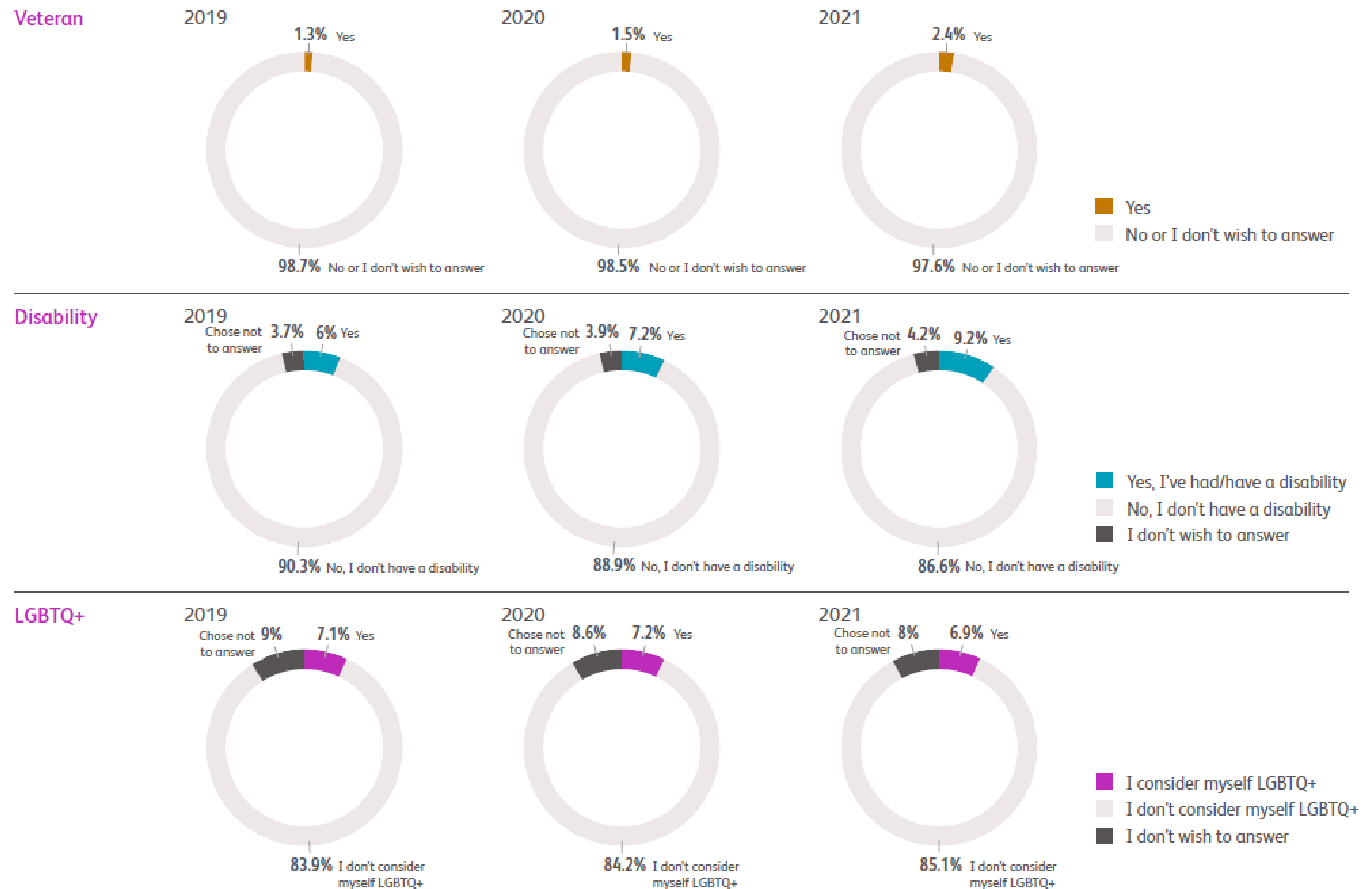
米国およびプエルトリコでは、従業員は当社の人事記録システムで退役軍人ステータス、障害ステータス、LGBTQ+ステータスを開示することができます。「Everybody Counts (一人一人が大切)」というリーダーのメッセージや従業員ビデオなどによって自己認識プログラムが推進されていることにより、自主的に退役軍人、障害、LGBTQ+ステータスを報告する従業員が増えています。

2019年から2021年にかけて、障害ステータスの開示を希望する人の割合が36.7%から44.4%に増加しました。また、LGBTQ+の従業員については、アイデンティティの開示を希望する従業員の割合が6.4%から14.8%に増加しました。これらの結果から、BMSでは、人々が自分のアイデンティティの全容を開示できると感じる、信頼と心理的安全性のある環境を構築していることがわかります。

ステータスを開示する従業員の割合

	Veteran*	Disability	LGBTQ+
2021	63%	44.4%	14.8%
2020	75.7%	41.3%	13.2%
2019	83.4%	36.7%	6.4%

*2019年から2021年のデータ取得状況を調整することにより、データの利用状況が変更されました。



インクルージョンと帰属意識の文化を醸成する

私たちは、多様な文化、経歴、経験を持つ世界中のすべての従業員が認識され、尊重され、帰属意識を感じることができるよう努めています。これにより、従業員がありのままの自分で仕事すること、また、自分の本心話して当社の前進に貢献するように促すカルチャーを創造するという取り組みが現実のものとなります。

96%

インクルーシブな環境で仕事をしていると感じるBMS従業員の96%が、BMSを素晴らしい職場として他の人に推薦すると答えています。

「BMS Middle East Africa Region (MEA) では、日々ダイバーシティを実践しています。私たちのオフィスにはインクルージョンが根付いています。異なる意見や背景を歓迎し、それぞれの意見を求めることで互いに学び合うことを促しています。私の所属する財務部門には11の異なる経歴と国籍があり、8カ国語を話しています。インクルージョンは当社の成功に不可欠です」

Israel Eduardo Lopez
Finance Manager

BMS Middle East & Africa Region, **Dubai** 🌐

無意識のバイアス教育

職場における偏見の影響を軽減するため、グローバルリーダーシップチームとマネジャー、そして従業員向けの無意識の偏見ワークショップへの焦点を新たに絞り、さらに深めました。

7,700人+

2021年には、7,700人以上のリーダーとマネジャーが無意識のバイアス教育トレーニングに参加する機会を得ました。

さらに、グローバルインクルージョン&ダイバーシティを通じて、世界中の全従業員が無意識のバイアス教育に関するオンデマンドトレーニングを受けることができます。

Possibility Lives

私たちは、インクルージョン、ありのままの自分、帰属意識を通じて、従業員が本来の自分になることを促すカルチャーを体現します。「Possibility Lives」は、神経科学と組織変革のベストプラクティスに基づくカルチャー変革プログラムで、世界中の約800人のグローバルアンバサダーと、認証されたインクルージョンパートナーの協力をを受けて実施されています。このプログラムにより、オフィス、リモートワーク、現場、グローバルなタイムゾーン、ハイブリッドな職場環境など、あらゆる場所においてインクルーシブな職場を構築することができます。「Possibility Lives」を通じてダイバーシティが称えられ、イン

クルージョンを意識することで、あらゆる人に、中でも患者さんに利益がもたらされます。

BMSは、グローバルなPBRGリーダーシップチームと協力して、I&D目標を推進するための正しい習慣と行動を開発しました。



インクルージョンと帰属意識の文化を醸成する(続)

従業員のウェルビーイングを重視する

2021年度、BMSの従業員やその家族、患者さん、コミュニティのウェルビーイングを促進するLivingLifeBetter(生活改善)戦略に引き続き投資が行われました。これにより、従業員は各自のニーズに基づいてオファーを選択できます。さらに、精神的なウェルビーイングを支援するために、BMSの従業員が互いにリアルタイムで感情的なサポートを行えるように訓練するメンタルヘルスアライプログラムを作成しました。これは、当社のグローバルな従業員支援プログラムと、メンタルヘルス専門家へのアクセスに対する継続的な投資を補完するものです。メンタルヘルスアライプログラムを導入した結果、従業員支援プログラム(EAP)サービスの利用とメンタルヘルスアライとの会話に対する好意的な感情が2桁増加しました。

また、従業員の福祉において、経済面での安定が極めて重要な役割を果たすことも認識しています。BMSは、競争力のある報酬、保険、退職手当、およびファイナンシャルゴールの達成を支援するカウンセリングを提供しています。

当社は、各従業員には仕事以外の個人的な優先事項があることを理解しています。そのため、当社は以下のサポート*を行います。

- 育児有給休暇、育児休暇ブリッジバック*、養子縁組/代理出産還付金
- 不妊治療手当
- 出張時の託児所補助
- 介護休暇
- 子供、高齢者、ペットのケアリソース
- 交通費控除用口座
- 傷病休暇、長期休暇、祝日、および年次ボランティア休暇
- 服喪休暇
- 兵役休暇および兵役介護休暇

*米国内で提供されるサポート

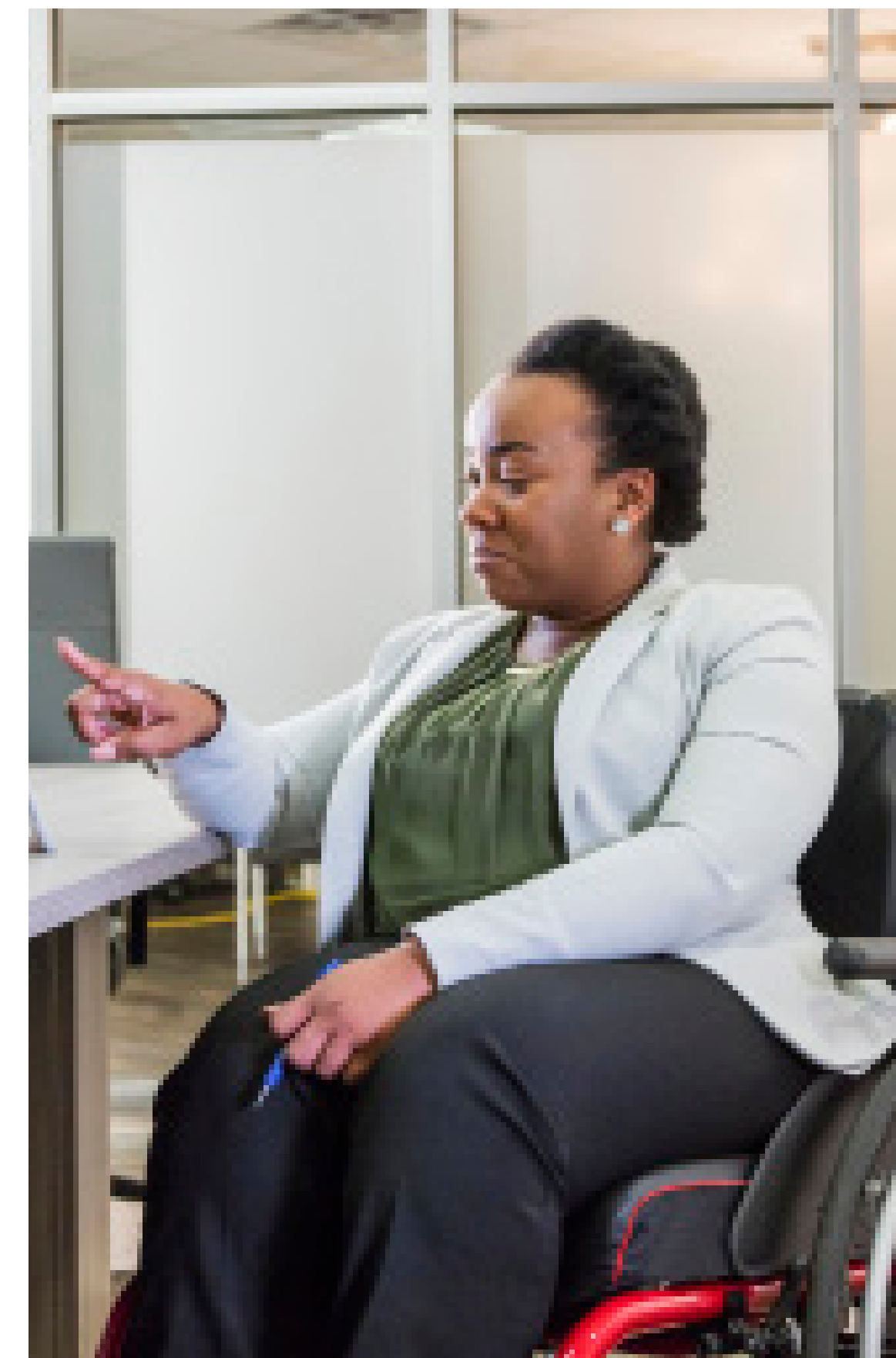
ユニバーサルデザイン

BMSは、当社の建物にユニバーサルデザインを採用し、バリアフリーで誰もがアクセスできる、インクルージョンを実現する建物設計を行っています。BMSの施設は、できるだけ多くの人々が快適に使用または操作できるように、柔軟な使用が可能な設計を行い、人々のスキル、知識、ニーズの多様性を考慮してさまざまな工夫を施して建築、改装されています。

「私はまず、深刻な疾患を持つ患者さんに必要とされる高い治療を提供することができるバイオフーマ業界に惹かれました。この会社で多くの役割を担ってきましたが、BMSが変革を遂げるのを目の当たりにするたびに、力強さや高揚感、そして大きなやりがいを感じることができます」

Catalina Vargas

最高経営責任者の首席補佐



当社のタレント(人材)およびビジネスリソースグループリーダ

PBRGは、私たちがサービスを提供する患者さんとコミュニティの多様性を従業員に反映させ、インクルージョンと帰属意識のカルチャーを育み、イノベーションとビジネス成果を促進するために、インクルージョンとダイバーシティの優先事項に焦点を当てています。

8つのPBRGにはそれぞれ、BMSリーダーシップチームメンバーの直属の部下であるフルタイムのビジネスリーダーがいます。彼らは信頼できるアドバイザリーグループとして機能し、主要なビジネスイニシアチブに関する重要な洞察とバリューをもたらし、従業員の代理としてその声を広め、患者さんからのさまざまな意見や知識によってイノベーションを推進します。当社のPBRGは、メンバーがビジネスリーダーとなる力を与えます。各メンバーは、ビジネスプランニングの実行と加速されたリーダーシップデベロップメントを通じて付加価値を作りだします。PBRGは、従業員にさまざまなを提供してビジネスの優先事項をサポートし、従業員のエンゲージメントを促進し、インクルージョンのカルチャーを形成します。

2021年度現在、PBRGに参加しているメンバーは、44か国200以上の支部で12,200人を超えました。

40%

世界中のBMSの従業員の約40%がPBRGのメンバーです。

B-NOW Bristol Myers Squibb Network of Women

BOLD Black Organization for Leadership and Development

CLIMB Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond

DAWN Disability Advancement Workplace Network

OLA Organization for Latino Achievement

PAN Pan Asian Network

PRIDE Alliance

VCN Veterans Community Network



Tinamarie Duff
Global Lead, Disability Advancement Workplace Network (DAWN)



Patrick Krug
Global Lead, Veterans Community Network (VCN)



John Loveseth
Global Lead, Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond (CLIMB)*



Nataly Manjarrez-Orduño
Global Lead, Organization for Latino Achievement (OLA)



Thalia Mingo
Global Lead, Bristol Myers Squibb Network of Women (B-NOW)



Monique Phillips
Global Lead, Black Organization for Leadership & Development (BOLD)



Jennifer Rasing
Global Lead, PAN Asian Network (PAN)



Paul Shay
Global Lead, PRIDE Alliance



Adriana Zupa-Fernandez
Global Lead, Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond (CLIMB)

*New CLIMB Global Lead appointed In 2022

ビジネスリソースグループリーダーシップ (PBRG) のハイライトと進捗状況

B-NOW Bristol Myers Squibb Network of Women

ジェンダーパリティ (ジェンダー公正) とアライシップへのインパクト (影響)

「B-NOWは、BMSの成功とジェンダーパリティの実現というエグゼクティブ目標に貢献しています。まず、社外との戦略的パートナーシップを確立しながら、社内ではパイプラインとなるタレント (人材) の成長とリテンションに重点を置いています。B-NOW PBRGは、グローバルなインクルージョンのカルチャーを育むことを意図しています。そのため、すべてのメンバーが帰属意識を感じ、BMSのミッションと当社の医薬品を患者さんに届けるというビジョンを推進することに真摯に貢献しています」

Thalia Mingo

B-NOW, Global Lead

メンバーの声: アライシップ

「B-NOWのイタリア支部に参加して以来、私たちのグループは女性だけで構成されるのではないことを知り、とても誇りに思います。グループには、女性の地位向上に強く賛同する男性も参加しています。また、ジェンダーの役割に関する一般的な固定観念とは逆に、人々の見解を形成する上で実際に大きな役割を果たしているのは、その背景や状況であることに気づき、驚きました。B-NOWに参加したことで、変化をもたらしたい企業にとってインクルージョンとダイバーシティがいかに重要であるかを理解することができました。そして、私がなぜバレエが大好きなのかを思い出しました。それは、素晴らしいパフォーマンスには、全員が自分の役割を果たすことが必要だからです。B-NOWを通じて、私たちはより大きな利益のために努力しながら、パッションと好奇心を持ってこの課題に立ち向かうことができます」

Michela Ferri

Associate Director, Oncology, Marketing
BMS Europe Region, **Italy** 🌐

BOLD Black Organization for Leadership and Development

STEMとプロフェッショナルデベロップメントへのインパクト

「BOLDは、黒人/アフリカ系アメリカ人コミュニティにおけるSTEMアウトリーチを通じて、タレント (人材) の未来を形成しています。これは、大学、高校、市民団体、非営利団体との関係を通じて行われ、これらの取り組みを通じて、BOLDは年間約1,800人の学生に影響を与えています。学生は医薬品業界におけるサイエンスやさまざまなキャリアに触れる機会を得て、製品ラベルの読み方などの実践スキルも教わるすることができます」

Monique Phillips

BOLD Global Lead

メンバーの証言: プロフェッショナルデベロップメント

「PBRGに参加して、自分でも気がついていなかった自己の能力を強化できることに気づきました。PBRGは、安全なデベロップメントの場であり、安心して試行錯誤できる場です。私は、全員が少なくとも1つのPBRGに参加することをお勧めします。私自身、8つすべてのPBRGに参加しています。ここでの経験は、『従業員のための、従業員による』プロフェッショナルデベロップメントと言えるでしょう」

カーラのストーリーについて、詳しくは[こちら](#)をご覧ください。

Carla Daily

Senior Director Development of People Operations
BMS Americas Region, **United States** 🌐

ビジネスリソースグループリーダーシップ (PBRG) のハイライトと進捗状況

CLIMB Cultivating Leadership and Innovation for Millennials and Beyond

サステナビリティ (持続可能性) とメンタリングへのインパクト

「CLIMB PBRGは、社内のコミュニケーションチャネルを活用して、サステナビリティカレンダーチャレンジを作成しました。毎月、従業員は環境、安全、またはウェルビーイングに関する課題に参加することが奨励されています。デジタルカレンダーでは教育コンテンツを利用でき、全員が行動を起こす方法についての例が共有されます。昨年、このプログラムは10,000件以上の成果を生み出しました。企業として、そして人間としてサステナビリティに重点を置く中で、CLIMBは個人として、または集団として、自身の役割を果たすことに尽力しています」

Adriana Zupa-Fernandez

CLIMB, Global Lead (2021 Global Lead)

メンバーの証言: リバースメンタリング

私が所属するCLIMBの支部で昨年、リバースメンタリングの試験的実施が提案されたとき、私は興味を持ちました。シニアスタッフが若いミレニアル世代の従業員に助言する代わりに、私たちがメンターとなるのです。すぐに申し込みましたが、メンティーとの初めてのバーチャルミーティングの前に、自分でも驚くほど緊張してしまいました。良い第一印象を与えるられるか心配だったからです。私は、有意義な仕事をするのがなぜ大切なのかについて多くのことを学ぶことができました。2回目のセッションでは、彼女が目的意識に駆られて仕事をしていることを聞き、彼女の世代の多くの人々が、私たちの世代と同じ使命を共有していると感じました。彼女の話聞いて、私自身の目的を思い出しました。私は、医療チームと共に、医療提供者と定期的に話をし、当社の医薬品が患者さんにどのように役立つかを知ることができたことに、改めて感謝の気持ちをもつことができました。なぜなら、患者さんにどのような影響を与えているのかを実際に知ることで、BMSで働く意義を見出しやすくなるからです。目的を見つけることは、ミレニアル世代が持つ価値だけではないことがわかりました。それは私たち全員に共通することです」

Emilie Brosse
Manager, Global Procurement
Site Support, Global Procurement
BMS Europe Region, **Switzerland & Austria** 

Eveline Trachsel
Medical Director
BMS Europe Region, **Switzerland & Austria** 

DAWN Disability Advancement Workplace Network

自主的な自己開示と従業員のエンパワメントへのインパクト

「DAWNはBMSにおける障害者雇用アプローチをリードし、その各ステップが完全にインクルーシブ (包括的) であることを保証します。DAWN PBRGは、当社のプラットフォーム、文書、宿泊施設、建物設計のアクセシビリティにおいて改善できる点を特定しました。社内外で障害のインクルージョンに関するメッセージを強調すると同時に、そのための会社の能力を構築することで、応募者と既存の従業員による障害の自己開示が数年間連続で増加しています。コミュニケーションとプロセスに変更を加えてから、申請時点で障害が開示される件数が2倍にも増えたことは素晴らしい成果です」

Tinamarie Duff

DAWN Global Lead

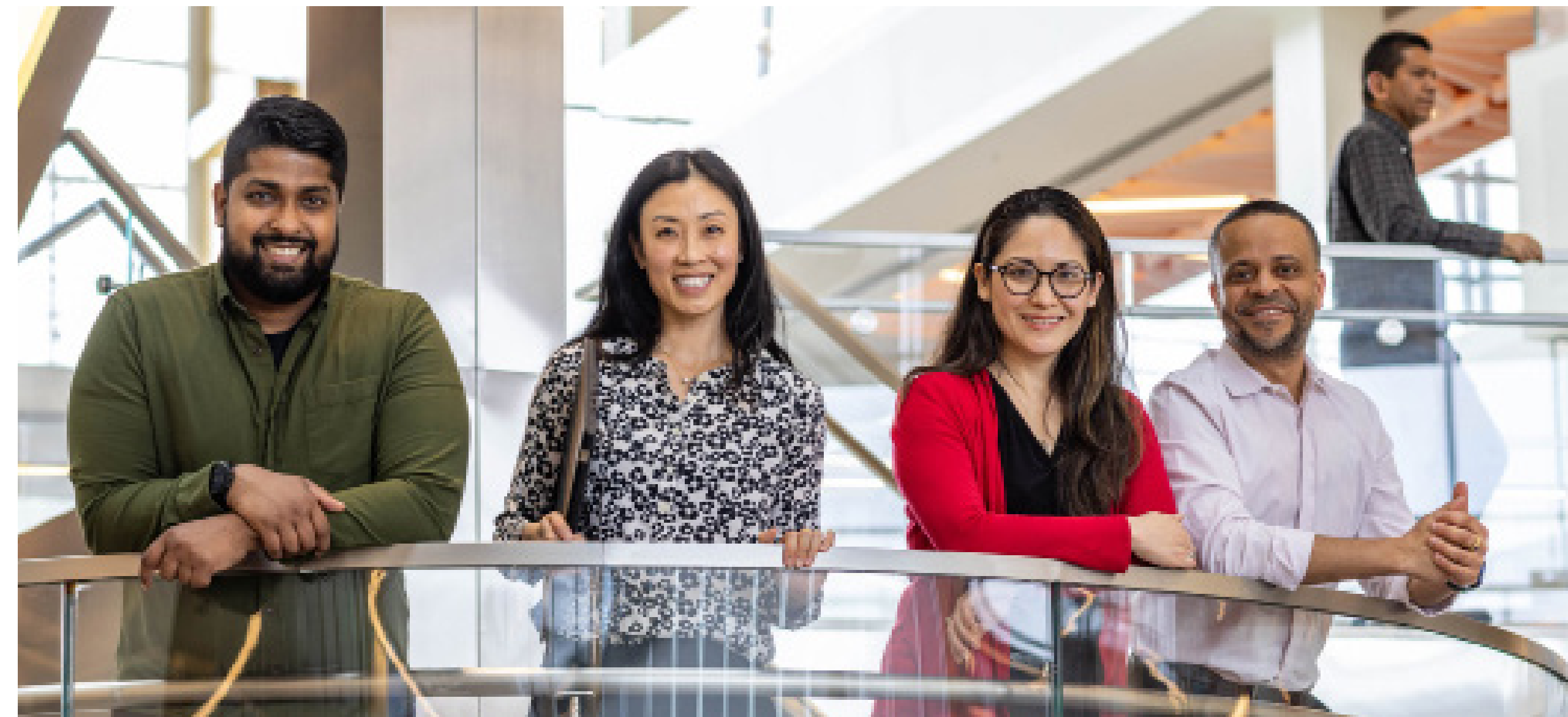
メンバーの声: 障害が自分の力となる

障害によって自信が持てるようになった
「線維筋痛症を患い、障害のある私は、BMSが私のような従業員をサポートするためのユニークな取り組みを行っていることに、大きな誇りを感じています。入社して以来の私の唯一の望みは、きちんと仕事をこなすことです。同僚たちは、そのために必要なものがすべてそろっているかどうか、とてもよく配慮してくれます。BMSは私に、『私たちにできることは何ですか』と聞いてくれた唯一の会社でした。私がデスクで業務を行うのに必要なツールがそろっているか確認してくれたり、緊急事態にどの非常口から逃げるかなどの対応計画を教えてくれたりなど、BMSは常に私に寄り添ってくれていると感じることができます」

Debbie Le Goff

Director of International Contracting
BMS Europe Region, **Ireland** 

世界中のビジネスリソースグループリーダーシップ (PBRG) のメンバー



ビジネスリソースグループリーダーシップ (PBRG) のハイライトと進捗状況

OLA Organization for Latino Achievement

臨床試験および臨床試験患者確保へのインパクト

「インクルージョンとダイバーシティは、患者さんとコミュニティにとってよりよい成果をもたらすために不可欠です。OLAでは、ラテン系/ヒスパニック系患者の声を優先しています。OLA PBRGは、テキサスとニューメキシコのラテン系/ヒスパニック系コミュニティの治験コーディネーターの認定に必要なトレーニングを提供する治験アカデミーのスポンサーです。このイニシアチブでは、医療においてラテン系/ヒスパニック系の患者さんの声を反映させ、アカデミーに選ばれた人々が高賃金の仕事につけるようにすることで地域経済に影響を与えています。また、患者さんは多様な背景を持つ臨床チームからケアを受けることとなります。これによって、臨床試験に参加する可能性を高めることが知られているからです。この取り組みによって、今後3年間で、5万人以上の人種的および民族的に多様な患者さんが臨床試験に参加してくれることが期待されています」

Nataly Manjarrez-Orduño

OLA Global Lead

メンバーの声: 患者アクセス

「私はかねてから、メキシコの国公立病院でも、他国のようにBMSの革新的な治療を受られるようになってほしいと願っていました。今年、メキシコ政府が販売契約に署名して、ついにその夢が実現しました。これらの薬を国公立病院に提供できるのだと思うと、どんな疲れも吹き飛びました。BMSに入社して15年になりますが、メキシコの国公立病院と私立病院の両方で当社の革新的な治療法を利用できるようになり、本当にうれしいです。当社の医薬品をより多くの人が使用できるようにすることは困難でしたが、非常に大きなやりがいを感じています」

Maria Guadalupe Leon

Access Director

BMS Americas Region, Mexico 

PAN Pan Asian Network

ヘルスエクイティと帰属意識へのインパクト

「アジア系アメリカ人は、非ヒスパニック系白人よりも慢性B型肝炎を発症する可能性が2倍高く、肝臓がんおよび胃がんの死亡率が最も高いことが分かっています。アジア系アメリカ人およびハワイ先住民/太平洋諸島民 (AANHPI) のコミュニティを代表するPAN PBRGは、深刻な疾患に罹患しやすい集団の健康転帰を改善するために、ヘルスエクイティを促進することに尽力しています。PANは社内外の組織や擁護団体と提携して、疾病の意識向上、教育プログラムの提供、文化に適した医療サービスの開発、およびAANHPIコミュニティへのアウトリーチを促進します。私たちの取り組みは、あらゆるレベルで臨床試験の多様性を広げ、多様な知識と経験を持つ人々と関わり、彼らのストーリーを共有し、草の根レベルで彼らの声をより広く伝えていくものです」

Jennifer Rasing

PAN Global Lead

メンバーの声: 帰属意識

アジア系アメリカ人ビジネスデベロップメントセンターから優秀なアジア系アメリカ人に送られる、

「50 Outstanding Asian Americans in Business Award」を受賞したRita Thakkarが、帰属意識について語ります。「私にとって帰属意識とは、自分の貢献が認識・評価される場所があり、個人として私を大切にしてくれるチームの中で自分について率直に話すことができ、自分のアスピレーション (願望・志向) を共有し、自由に意見を述べることを意味します。また、『帰属する』とは、女性や多様性のある人々が成功できる、可能性に満ちた環境にあることを意味します。長い間、私は自分や自分のカルチャー、バリュー、目的、達成したことについては、尋ねられない限り、あまり共有しませんでした。しかし、自分自身について心を開き、ありのままの姿で自分の目標や達成したことを共有することが、いかに重要であるか徐々にわかってきました。それは私が今も取り組んでいることです。帰属意識を養う上で何が役立ったかを振り返ると、数年前にセルジーンからBMSに入社したときのことを思い出します。BMSのカルチャー、背景、歴史、優先事項をより良く理解するために、その手助けをしてくれるリーダーを探しました。それらのリーダーとの話し合いの中で、私のパッションとバリューが会社のバリューと同じであることに気づいたのです」

Rita Thakkar

SVP, Chief Audit Executive

BMS Americas Region, United States 

ビジネスリソースグループリーダーシップ (PBRG) のハイライトと進捗状況

PRIDE Alliance

ヘルスエクイティ、帰属意識、インクルージョンへのインパクト

「トランスジェンダーの患者さんは、ジェンダーアファメーションセラピー (ジェンダー肯定療法) や手術を受けている間、血栓としても知られる静脈血栓塞栓症 (VTE) のリスクが高くなります。しかし、多くの医師は、この患者集団におけるVTEリスクの評価および管理方法を知らないため、患者さんも気づいていない可能性があります。PRIDE Allianceは、北米血栓フォーラムのイニシアチブを支援し、血栓症のリスクを最小限に抑えながら、ジェンダーアファメーション手術の実施方法について患者さんと医師への教育を行っています。PRIDE Allianceはさまざまな治療領域において内外の意識を高め、ソリューションの開発に励む組織を支援しながら、LGBTQ+コミュニティのヘルスエクイティの機会を見つけ出し、その理解を深めることに力を入れてきました」

Paul Shay
PRIDE Alliance Global Lead

メンバーの声: 帰属意識とインクルージョン

From Taiwan with PRIDE (台湾からPRIDEを持って)
「台湾におけるLGBTQの権利は、アジアで最も進歩的であるとされています。2017年5月、台湾最高裁判所は同性婚を禁止する法律が憲法に反するとの判決を下し、2019年には同性婚が完全に合法化されました。台湾はこの目標を達成したアジア初の国です。結果的にはプラスとなりましたが、合法化のわずか6カ月前の2018年11月の国民投票で、台湾の有権者のほとんどが同性婚に反対したのを知り、私は失望しました。国民投票の結果を受けて、私は同僚とBMS台湾でPRIDE Allianceの支部を立ち上げることにしました。私たちの目標は、LGBTQコミュニティの人々に私たちのアライシップを示すことでした。支部の立ち上げは、LGBTQコミュニティに対してよりインクルーシブな姿勢を持つための最初の一步に過ぎません。私は、インクルージョンを推進するための継続的な努力により、BMS Taiwanの全従業員が互いの違いを受け入れ、ダイバーシティを称え、互いを受け入れ合う (インクルージョン) ことができると確信しています」

Viv Chen
BI&A Manager
BMS Asia Pacific Region, **Taiwan** 🌐

VCN Veterans Community Network

退役軍人の雇用と兵役休暇の支援へのインパクト

「VCNは、より多くの退役軍人や軍関係者を対象として、求職者層を拡大することに重点を置いています。2021年、VCN PBRGは採用部門と密接に連携し、より多くの退役軍人求職者がBMSに応募しました。その結果、退役軍人の雇用は前年度と比較して350%以上増加しました。通常、軍関係者には、軍人、予備兵、軍人の配偶者 (軍人の配偶者は統計的に主に女性) が含まれます。軍事キャリアを持つ配偶者を献身的に支援するもう一方の配偶者が、自身のキャリアにおいて犠牲を払うことが多いことが知られています。そのため、VCNと同様、先進的なPBRGであるB-NOWと協力しながら、軍人の配偶者に機会を与えるための試験的な復職者プログラム作りに取り組んでいます」

Patrick Krug
VCN Global Lead

メンバーの声: 兵役休暇中の支援

「BMSに入社して間もない頃、私は空軍州兵として数か月間徴兵されることになりました。兵役休暇中、上司とチームはためらうことなく、私を支援するためにさまざまな配慮をしてくれました。帰国後、私が可能な限りスムーズに通常の生活に戻れるよう、すべての関係者が協力してくれました。その時のサポートはとてありがたく、今でも忘れることはできません」

ケンのストーリー動画は[こちら](#)からご覧ください。

Ken Faria
Senior Associate Scientist
BMS Americas Region, **United States** 🌐



04

ビジネスおよび業界

インクルージョンとダイバーシティは、BMSの基盤を強化し、すべての人に公平な進歩と成果をもたらします。

アイルランド

システム、ポリシー、プロセスの不平等に対処する

「インクルージョンと帰属意識のカルチャーが創造性とイノベーションを育み、奨励します。当社製品のコマースライゼーションリーダーとして、私は、救命治療を必要とする人々に最善の治療法は直接話すことであることを理解しています。これは、思考の多様性が当社のミッションにとって非常に重要であるもう一つの理由です。私たちの業務において、インクルージョンとダイバーシティを後回しにすることはできません。健康格差に対処する当社の豊かな伝統により、世界中の患者さんの転帰が改善しています」

Chris Boerner, PhD

執行副社長、チーフ・コマースャル・オフィサー



「バイオフーマ業界は、現在および将来サービスを提供する対象となる多様なコミュニティを従業員に反映させる取り組みを行っています。これは、人種平等とインクルージョンの文化についてオープンで率直な会話を持つことから始まります。また、採用アプローチを改善し、エントリーレベルから取締役レベルまで、より多様で資格のあるタレント（人材）を採用することが必要です。また、将来の従業員を育てるために、過小評価グループの学生を対象としてSTEMやその他のカリキュラムを実施することで、有色人種の人々がバイオフーマ業界に進むための道を大きく開拓する必要があります。そして、有色人種のコミュニティにより良い投資を行い、すべてのコミュニティにおける経済変化の原動力となるために、ビジネス慣行の多様化に重点を置く必要があります」



2021年、プリストルマイヤーズスクイブは、以下に焦点を当てた107件のヘルスエクイティ助成金（合計2,790万ドル）を承認しました。

- 信頼できる疾患啓発と教育
- 患者支援サービスおよび健康に関する社会的要因
- 質の高いケアへのアクセス
- 臨床試験における多様性
- 医療および生物医学研究に携わる従業員の多様性
- 健康格差調査
- ヘルスエクイティ対策の進展

ヘルスエクイティへの取り組みは米国に重点を置いています。BMSは、患者擁護団体、世界中の幅広いコミュニティにサービスを提供しているコミュニティおよび宗教関連組織、医学会、非営利医療機関を支援することにより、実証済みのヘルスエクイティソリューションへの投資を世界的に拡大し続けています。

\$2,790万

臨床試験の多様性を向上し、米国で医療サービスが十分に受けられない患者さんやコミュニティが質の高い医療サービスを公平に利用できるようにするために、107の非営利団体に総額2,790万ドルが提供されました。

公平な健康転帰を目指すうえで直面する壁を乗り越えるために、パートナーシップを構築

より公正で公平な社会を推進するには、世界中のコミュニティの健康格差と健康の社会的要因に対処しなければなりません。そこでまず私たちは、米国の都市圏に臨床試験施設を作り、より多様な臨床試験グループを取り込めるようにしています。結果が出るのには時間がかかることがあります。持続的な変化のためには継続的な資金、教育、リソースが不可欠です。

持続的なパートナーシップの構築に重点を置くことは、インクルージョン&ダイバーシティ戦略における重要な差別化要因です。当社は、患者さんやコミュニティ、同僚、医療業界など、当社のステークホルダー全てを強化する業績とグローバルなイノベーションを積極的に推進しています。

「ダイバーシティとインクルージョンに関する施策の中には、法律で定められたものもあれば、当社の指針となるものもあります。どちらもBMS全体としての健康、ウェルビーイング、そして前進を促すものです」

Sandra Leung

執行副社長、ゼネラルカウンセル

直面
直面
直面

壁を

乗り越え
乗り越え
乗り越え

公平な健康転帰を目指すうえで直面する壁を乗り越えるために、パートナーシップを構築 (続)

Total BMS U.S. spend on health equity commitments addressing health disparities from August 2020 to December 2021

\$54.6M | **194 grants**

The Bristol Myers Squibb Foundation committed

\$29.7M

in multi-year grants across oncology, immunology and cardiovascular therapeutic areas (of which \$12.8 million has been paid out via milestone payments)

Number of people reached with BMS health equity programs and services

619K

People have been reached with programs and services

4K

People have been trained

The Bristol Myers Squibb Foundation

Empowers grantees to develop and test innovative solutions to advance health equity and improve access to quality healthcare for patients

18,798

Vulnerable people served

6,767

Healthcare workers trained

Educational resources and newly created

537

Educational events and convenings

85

Educational resources and platforms

119

Collaborations with other institutions/stakeholders

372

Partnerships established

\$1.350M

Additional funding secured

当社がサービスを提供する患者さんのための、業務および業界の慣行、プロセス、ポリシーの改善

BMSでは、すべての人に公平な進歩と成果をもたらすために、業務および業界の慣行、プロセス、ポリシーを再考し、変革しています。当社には、健康格差に対処し、世界中の患者さんの健康転帰を改善してきた豊かな伝統があります。

当社は、今日の世界的な健康格差に有意義な影響を与えるために尽力し、インクルーシブな研究の実施や革新的な医薬品、質の高いケアとサポートの提供などにより、医療ケアを十分に受けることのできない多様性のある患者さんたちが恩恵を受けられるよう尽力しています。例えば、当社のグローバルなコマーシャルブランドプラン

ニングツールには、ヘルスエクイティに関する検討事項や業務上の質問事項が含まれています。また、現在、医療格差やインクルーシブな研究が、医療および患者擁護諮問委員会の定期的なトピックとなっており、独立系医療教育プログラムによって、医療従事者の中で無意識の偏見や医療の質格差に対する意識が高まっています。さらに当社は、関連する政府機関と連携し、医療現場で極めて重要な政策の進展を進めています。

「BMSの世界的な製品開発、製造、供給を監督する中で、命を救うための医薬品を、それを必要とするコミュニティに提供する際、物流上のさまざまな課題があることを経験上理解しています。初めて仕事を始めたのがBMSでしたが、今またBMSに戻ることができ、とてもうれしいです。BMSは、いかなる地域であっても、医薬品に確実に安全にアクセスできるよう尽力しています」

Karin Shanahan

グローバル製品開発・供給部長



Greece

業界内のさまざまなステークホルダーから 評価される企業

患者さん、コミュニティ、同僚、ビジネス、業界に向けた当社の包括的なコミットメントは、さまざまな形で認識されています。やるべきことがまだあることは事実ですが、成果が評価されたことを光栄に思います。これらの称賛は、私たちが正しい方向に進んでおり、有意義な違いを生み出していることを裏付けています。女性、退役軍

人、人種および民族的に多様な人々、LGBTQ+コミュニティ、障害のある人々を支援してきた当社の評判と経歴は、よりインクルーシブであろうとする当社のバリューと熱心なコミットメントを反映しています。

「絶えず変化する世界では、すべてのステークホルダーを関与させ、協力して患者さんの人生を改善することが重要です」

Michelle Weese

執行副社長、コーポレート・アフェアーズ

ダイバーシティ

女性



多文化



LGBTQ+



障害



退役軍人



グローバル



サステナビリティ





05

今後の道のり

インクルージョンが道を切り拓く

アメリカ

BMSはインクルージョンというバリューでリードし、あらゆる人のために組織的な変化と公平な進歩を推進します

BMSには、インクルージョンとダイバーシティへのコミットメントと、あらゆる人のために公平な進歩と成果を推進するために進んでいる有意義なプロセスがあります。インクルージョンを促進するためには皆が協力して取り組む必要があります。そのためには組織全体の透明性が不可欠です。私たちは、従業員やパートナー、そして患者さんに、当社のインクルージョンのカルチャーと、世界中の患者さんへの継続的なサービスを成長させるというコミットメントを認識していただきたいと考えています。

私たちは、多様な文化、経歴、経験を持つ世界中のすべての従業員が認識され、尊重され、帰属意識を感じることができるよう努めています。これにより、従業員がありのままの自分で仕事をする、また、自分の本心を話して当社の前進に貢献するように促すカルチャーを創造するという取り組みが現実のものとなります。

患者さんやコミュニティ、同僚、ビジネスや業界の満たされていないニーズに大胆に対処し、イノベーションと成長を促進するうえで大切なのは、人と人とのつながりです。これを深めることで、業績が向上するだけでなく、サイエンスの革新が可能になり、誰もが社会を前進させることができるのです。

改善点を成長の機会として認める

私たちには成長と進歩の大きな機会が待ち受けています。当社のグローバルインクルージョン&ダイバーシティ(GI&D)戦略の成果を継続的なものとするため、私たちはより多くの患者さんにつながり、より健康的な社会を築くうえで直面する障害を組織全体で乗り越えていけるよう、日々努力しています。

当社は、患者さん、従業員、サプライヤーが最大限の可能性を発揮できるよう、インクルージョンのカルチャーを創造することで、公平性を促進することを目指しています。またそれが、世界中により良いサイエンス、より良い医薬品、より良いコミュニティをもたらすことにつながると確信しています。



参考文献

1. The WHO Council on the Economics of Health for All. “Valuing Health for All: Rethinking and building a whole-of-society approach”. (March 8, 2022) https://cdn.who.int/media/docs/default-source/council-on-the-economics-of-health-for-all/who_councilbrief3.pdf?sfvrsn=b121f943_11&download=true
2. American Cancer Society. “Global Cancer Facts & Figures 4th Edition. Atlanta: American Cancer Society”. (2018) <https://www.cancer.org/content/dam/cancer-org/research/cancer-facts-and-statistics/global-cancer-facts-and-figures/global-cancer-facts-and-figures-4th-edition.pdf>
3. Leukemia & Lymphoma Society. “Facts 2020-2021: Updated Data on Blood Cancers”. https://www.lls.org/sites/default/files/2021-08/PS80%20FactsBook_2020_2021_FINAL.pdf
4. U.S. Department of Health and Human Services Office of Minority Health. “Cancer and Hispanic Americans”. (August 26, 2021) <https://minorityhealth.hhs.gov/omh/browse.aspx?lvl=4&lvlid=61>
5. U.S. Department of Health and Human Services office of Minority Health. “Chronic Liver Disease and Asian Americans”. <https://minorityhealth.hhs.gov/omh/browse.aspx?lvl=4&lvlid=47>
6. U.S. Department of Veteran Affairs Office of Veteran Research and Development. “VA research on Cancer”. <https://www.research.va.gov/topics/cancer.cfm>
7. U.S. Department of Health and Human Services Office of Minority Health. “Heart Disease and African Americans”. (January 31, 2022) <https://minorityhealth.hhs.gov/omh/browse.aspx?lvl=4&lvlid=19>
8. Gandhi S. Women’s Web. “What Should I Know As A Woman Living With Rheumatoid Arthritis In India?”. (September 13, 2019) <https://www.womensweb.in/2019/09/woman-living-with-rheumatoid-arthritis-in-india-sept19wk3mad/>
9. National Multiple Sclerosis Society. “Who Gets MS? (Epidemiology)”. <https://www.nationalmssociety.org/What-is-MS/Who-Gets-MS>
10. World Health Organization, Disability and Health, November 24, 2021. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
11. Center for American Progress. “Discrimination Prevents LGBTQ People From Accessing Health Care”. (January 18, 2021) <https://www.americanprogress.org/article/discrimination-prevents-lgbtq-people-accessing-health-care/>
12. Office of the Surgeon General. “Health Literacy Reports and Publications.” <https://www.hhs.gov/surgeongeneral/reports-and-publications/health-literacy/index.html>
13. Ogbuaji O., Bharali I., Emery N., and McDade KK. Brookings Institute. “Closing Africa’s health financing gap”. (March 1, 2019) <https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/03/01/closing-africas-health-financing-gap/>
14. Graham M. AfroTech “HBCUs Are Producing Black STEM Professionals — But PWIs Aren’t Matching That Energy” (September 10, 2021) <https://afrotech.com/hbcus-black-stem-professionals>

特記のない限り、すべてのデータは2021年度のものです。

2021年度BMS EEO-1雇用機会均等に関する統合レポート ([EEO-1 report](#))