



プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社
〒651-0088
神戸市中央区小野浜南通 7-1-18
報道関係者宛先：0120-123021
<http://jp.pg.com/>

News Release

2016年9月30日

P & G の男性管理職社員が、 厚生労働省「イクボスアワード 2016」でグランプリを受賞！ ～「ダイバーシティ&インクルージョン」を実践・体現し、 チームの業務改善や、多様な部下を活かす取り組みが高く評価～

P & G（プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社、本社：神戸市）は、このたび当社の男性管理職社員が、厚生労働省「イクメンプロジェクト」による「イクボスアワード 2016」にて、グランプリを受賞しましたことを、お知らせいたします。

本アワードは、厚生労働省の「イクメンプロジェクト」（<http://ikumen-project.jp>）が、育児を積極的に行う男性＝「イクメン」を応援し、また、部下の育児と仕事の両立を支援する管理職＝「イクボス」を企業などからの推薦によって募集・表彰するものです。

今年度の「イクボスアワード 2016」においては、グランプリ 3 名と特別奨励賞 4 名の計 7 名が選出され、当社社員で経営管理本部 アソシエイトディレクター（部長級）の鷲田淳一が、グランプリを受賞いたしました。

■ 概要

- ・受賞内容：「イクボスアワード 2016」グランプリ
 - ・受賞者：鷲田 淳一（わしだ・じゅんいち）
P & G ジャパン 経営管理本部 アソシエイトディレクター
 - ・受賞理由：
「多様な部下（男性も女性も）が活躍できる働き方を提案・実現」
「重責ある仕事で結果を出しながら、自らも仕事と子育ての両立を実践」
などの取り組みが高く評価されました。
- ※受賞者のプロフィール詳細は 2 ページ目をご参照ください。



P & G では、経営戦略の一環として「ダイバーシティ&インクルージョン（多様性の受容と活用）」を掲げ、「文化（多様性を互いに受け入れる企業文化の醸成）」「制度（多様な人材・働き方を支える社員支援制度の整備）」「スキル（多様な社員が活躍するためのスキルの育成）」の 3 本柱で、1992 年から約 25 年にわたって、女性の活躍推進や、ダイバーシティ&インクルージョンを推進してまいりました。

特に、日々多くの社員と接する管理職の“インクルージョン・スキル”（部下の多様性を受け入れ、組織の強みとして活用するマネジメントスキル）を重要視しており、様々な研修プログラムなどを通じて、管理職をはじめとする社員の意識改革とスキル習得に努めてきたことが、このたびの受賞につながったものと考えております。

これからも当社では、多様な社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる組織づくりのため、「ダイバーシティ&インクルージョン」の更なる推進を図ってまいります。

■受賞社員プロフィール



P & G ジャパン 経営管理本部 アソシエイトディレクター

鷺田 淳一（わしだ・じゅんいち）

生年月日	1969年11月24日（46歳）
経歴	<ul style="list-style-type: none"> ・1993年 P & G入社 経営管理本部 配属 ・2000年7月～2002年2月（アメリカ・シンシナティ） 同部門、グローバルフェミニンケア担当グループマネージャー ・2002年3月～2006年9月（日本） 同部門、日本と韓国のパーソナルビューティーケア担当 アソシエイトディレクター昇進 ・2006年10月～2007年8月（シンガポール） 同部門、グローバル SK-II 担当 ・2007年9月～2009年7月（日本） 同部門、グローバル内部監査担当 ・2009年8月～2010年7月（日本） 同部門、日本市場担当 ・2010年8月～（日本） 同部門、営業統括担当 現在に至る
家族構成	妻、長男（3歳）
活用中の社内制度	「ロケーション・フリー・デー（在宅勤務の拡充版）」、「フレックス・ワーク・アワー」

<「イクボス」としての主な取り組み>

◆全ての部下が活躍できるためのマネジメント

性別や年齢、育児や介護の有無などに関わらず、全ての部下が活躍できるよう、“業務の優先順位や仕事への期待値を明確にする” “柔軟な働き方ができる社内制度の活用を積極的に勧める”など、全面的にサポート。また、2週間に1回、1時間ずつ部下一人ひとりと個人面談を実施。

◆自らも社内制度を活用し、「イクメン」を実践

部長級として重責ある仕事を担い、結果で応える一方、毎日定時出退社して息子を幼稚園に送迎。加えて、家事全般を行う。

◆「イクボス」のロールモデルとして社内外で認知

P & G ジャパンのみならずグローバルでもロールモデルとして認知されており、社外においても取材や講演などを通じて管理職のロールモデルとして紹介。

■ご参考：P & Gのダイバーシティ&インクルージョンの取り組み

P & Gでは、経営戦略の一環として「ダイバーシティ&インクルージョン（多様性の受容と活用）」を掲げ、「文化」「制度」「スキル」を3本柱に、1992年から約25年にわたって、女性活躍推進、ダイバーシティ&インクルージョンの推進、多様な社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる組織づくりに取り組んでいます。



P & Gのダイバーシティ&インクルージョンを支える3本柱

<文化>

- ・個々の多様性（違い）を互いに理解・尊重
- ・「ダイバーシティ&インクルージョン＝経営戦略」という共通認識を浸透
- ・ダイバーシティに関する社内イベント

<制度>

- ・フレックスタイムの進化形「フレックス・ワーク・アワー」（勤務時間を月単位で管理）
- ・在宅勤務の進化形「ロケーション・フリー・デー」（月に5日間、オフィス以外で勤務可能）
- ・時短・在宅勤務の進化形「コンバインド・ワーク」（オフィス勤務と在宅勤務を合わせたフルタイム勤務）
- ・「時短勤務制度」

ほか

<スキル>

- ・数百種もの自社開発トレーニングプログラムで、「インクルージョン・スキル」を取得

<新たな取り組み> 社外啓発組織「P & G ダイバーシティ&インクルージョン啓発プロジェクト」

1992年から約25年にわたって、女性活躍推進とダイバーシティ&インクルージョンの推進・活用に取り組んできたP & Gでは、これまで培ったノウハウを社外に広く提供・共有することで、日本社会・他企業や行政などでの多様性推進と活用に貢献したいとの思いから、2016年3月に、社外啓発組織「P & G ダイバーシティ&インクルージョン啓発プロジェクト」を発足いたしました。

同プロジェクトでは、ダイバーシティ&インクルージョンの啓発活動と、P & Gが独自に開発したダイバーシティ&インクルージョン研修プログラムの無償提供を軸に活動を展開しています。

【活動①】

ダイバーシティ&インクルージョンの啓発



「プレスセミナー」「アンケート調査」「シンポジウム」などを通じて、「ダイバーシティ&インクルージョン」の意義を啓発

【活動②】

P & Gの研修プログラムを社外に無償提供



P & Gが開発したダイバーシティ&インクルージョンの研修プログラムを、他の企業や団体に無償で提供（P & G社員がトレーナーとして訪問し、実施）