



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

参考資料

2017年12月22日

「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2017」 P & Gが2年連続で受賞！

**25年にわたるダイバーシティ&インクルージョンの推進や、社会啓発活動が高く評価
300超の企業・団体に、自社のノウハウを提供・共有**

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、「Forbes JAPAN」が主催する「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2017」において、「人材開発賞 準グランプリ」を受賞しましたことを、お知らせいたします。

「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2017」は、世界的なビジネスリーダーのためのメディア「Forbes JAPAN」が主催する、1000人のキャリア女性と1000社の企業が選ぶ日本最大規模の女性アワードです。意欲のある女性が働きやすい環境づくりを積極的に進めている企業と、自ら道を切り拓き活躍している女性を表彰するアワードとして昨年初めて開催され、P & G は「活躍推進部門 グランプリ」「革命をもたらすリーダー賞」などを受賞しました。

そして2回目の開催となる今年は、新設された「人材開発賞」(キャリアサポートをはじめとした仕組みで、女性リーダーを輩出するだけでなく、メンター制度の整備やマネジメント層へのダイバーシティ研修など、積極的な人材開発に取り組んでいる企業を表彰)で、準グランプリを受賞いたしました。

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まいりました。

また2016年3月には、これまでに当社が培ってきたダイバーシティ&インクルージョンのノウハウを広く日本社会に提供すべく、「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。

今回の受賞においては、25年間にわたって継続的に取り組んできた社内でのダイバーシティ推進の取り組みと、社外に向けた「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」を通じ、他企業・行政・大学など約300もの組織に、ノウハウや研修を提供している取り組みが高く評価されました。



(左から2番目が P & G ヒューマン・リソース マネージャー 小川 琴音)



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に継続的に取り組むとともに、「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」の活動を通じて、日本社会における「ダイバーシティ&インクルージョン」の更なる推進に貢献してまいります。

■ご参考：P&Gのダイバーシティ&インクルージョン(多様性の受容と活用)について

<P & Gについて>

P & Gは、高い信頼と優れた品質の製品ブランドを通じて、世界中の人々の暮らしに触れ、よりよいものになっています。日本では、シェーバー「ブラウン」「ジレット」、電動歯ブラシ「ブラウンオーラル B」をはじめ、衣類用洗剤「アリエール」「ボールド」「さらさ」、エアケア製品「ファブリーズ」、柔軟剤「レノア」、台所用洗剤「ジョイ」、紙おむつ「パンパース」、ヘアケアブランド「パンテーン」「h&s」「ヘアレシピ」、スキンケア製品「SK-II」など、様々な製品を提供しています。

<P & Gの組織作り>

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、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。「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。



3本柱が相互に作用することで多様な個人の能力と成果を最大化

<文化：個々の多様性(違い)を互いに理解・尊重・活用し合う文化の醸成>

- ・「ダイバーシティ&インクルージョン=経営戦略」を社内に浸透
- ・社内イベントなどを通じて、社員の意識向上を図る
- ・社長・経営陣がロールモデルとなる

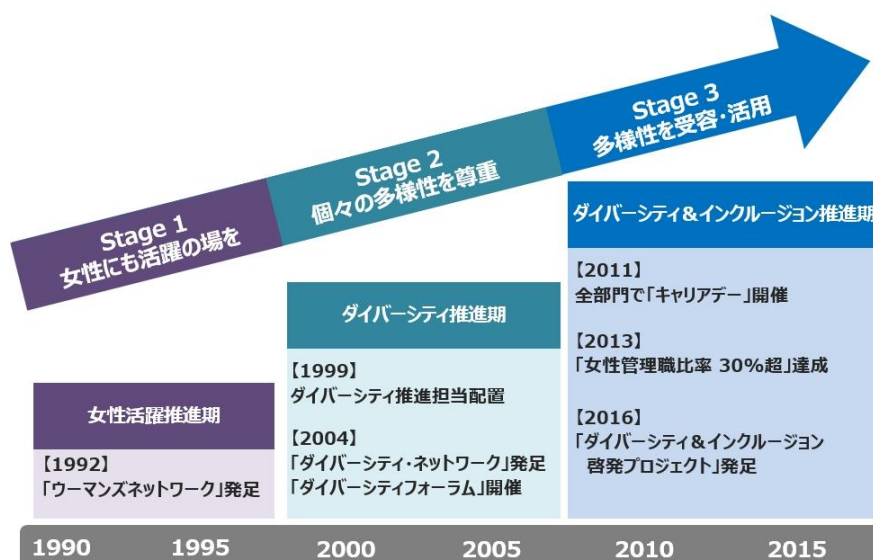
<制度：一人ひとりにあった働き方が選べる、柔軟な制度> ※詳細は次ページ参照

<スキル：社員が日々の業務の中で多様性を引き出し、活用し合うスキル(能力)の育成>

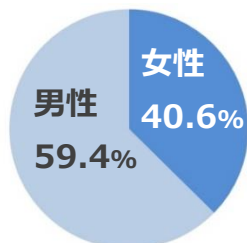
- ・数百種もの自社開発トレーニングプログラム
- ・多様性を活かす「インクルージョン・スキル」の階層別研修

■P&Gのダイバーシティ&インクルージョン推進の変遷/日本法人 関連データ(2017年7月現在)

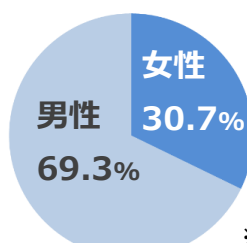
1992年から約25年にわたって、女性活躍推進やダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組んでいます。



<総合職社員における男女比>



<管理職における男女比>



※課長級以上

<社員国籍数>

18カ国

■柔軟な働き方を実現する P&G の社内制度

P & G では、多様な人材・働き方を支えるべく、一人ひとりにあった働き方が選べる柔軟な社内制度を導入。既に多くの社員が活用していますが、これらの制度は、社会情勢や社員のニーズにあわせて常に進化・拡充させています。

<制度例>

・フレックスタイムの進化形「フレックス・ワーク・アワー」(2000年～)

- 勤務時間を月単位で管理し、コアタイムを満たせば日ごとの開始・終了時間を柔軟に調整可能
- 特別な事由(育児や介護など)がなくても取得可能

・在宅勤務の進化形「ロケーション・フリー・デー」(2015年～従来制度を拡充)

- オフィスに限らず、自宅やそれ以外の場所でも勤務可能(情報セキュリティの確保などが条件)
- 特別な事由(育児や介護など)がなくても、曜日指定なく月に5日まで取得可能(事由次第では最大10日まで)

・時短・在宅勤務の進化形「コンバインド・ワーク」(2015年～従来制度を拡充)

- 1日の中で会社と自宅の両方で働くことができる(計7時間40分、うち会社で4時間30分以上の労働が条件)
- 育児や介護などの理由が原則必要で、週に最大5日間まで取得可能

・インフラの整備

- ビデオ会議や社内チャットシステムの活用、クラウドサービスなどをフル活用し、オフィス外でも効率的に業務を行うことが可能。

<制度利用例>

・「ロケーション・フリー・デー」を利用している男性管理職の事例



週1日は在宅勤務。長い通勤時間を省いて、重責ある仕事で成果を出しながら、効率よく育児・家事との両立を図っている。管理職自ら率先して制度を活用することで、部下も制度を利用しやすい環境を作っている。

・「コンバインド・ワーク」を利用しているママ社員の事例



夕方に一度退社して子どもの迎えや夕食準備をした後、夫に家事・育児をバトンタッチし、再度自宅で勤務することが可能に。働く時間帯と場所の制約が取り払われることで、育児・家事をしながら時短勤務を取らずに働くことができています。

■ 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」

P & Gでは 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、他企業へのレクチャーや
ヒアリングなども行っており、これまでに約 250 社にノウハウを提供しています。

・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：ダイバーシティ&インクルージョン研修プログラムを社外に無償提供 ※詳細は下記参照

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

■「ダイバーシティ&インクルージョン研修プログラム」とは？

・ダイバーシティ推進を形だけに終わらせない、個人の
“インクルージョン・スキル”(=個々の多様性を受け入れ、
活用する能力)を身につけるために、P & Gが独自開発した、
管理職向け研修プログラム。

・約 25 年にわたってダイバーシティ&インクルージョンを推進してきた
P & Gの知見やノウハウを、日本社会に広く共有すべく、
これまで門外不出だった研修プログラムを、日本の企業様・
団体様に無償で提供。

・P & Gの中でも特にダイバーシティ&インクルージョンに精通した社員や執行役員が講師を担当し、
高品質の研修プログラム提供を実現



<概要>

・場所：各企業様・団体様の会議室・研修室など

・対象：部下をお持ちの管理職の方など

・人数：20～30 名程度

・時間：3 時間～4 時間程度

・プログラム構成：

講義

(約 1 時間)

① ダイバーシティ&インクルージョンを“理解する”

- ・ダイバーシティ&インクルージョンの考え方と、ビジネスにおける重要性
- ・P & Gの事例紹介（理念、取り組み、社内制度、効果など）
- ・ダイバーシティ&インクルージョン推進のために必要な 3 つの柱

ワークショップ

(約 2～3 時間)

②ダイバーシティ&インクルージョンのスキルを“身につける”

- ・ダイバーシティ&インクルージョン推進における管理職の重要性
- ・グループ討論（日々の部下とのコミュニケーションを振り返って、インクルージョンを考える）
- ・ダイバーシティ&インクルージョンを阻む「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」
- ・管理職⇔部下のコミュニケーションに必要なこと
- ・明日から実践できるアクション