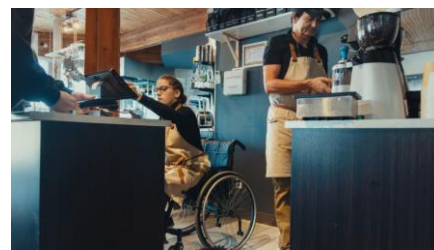




**「平等な機会とインクルーシブな世界の実現」
を経営戦略に掲げる P & G が取り組みをさらに強化**
国際女性デーに向け、新 TV-CM「#平等は実現できる」を公開
2021年3月5日（金）10時より公式 YouTube で先行公開
2021年3月15日（月）より全国で放映開始
P & G 社内でも「E&I（Equality&Inclusion)ウィーク」を開催

P & Gジャパン合同会社（本社：神戸市/以下 P & G）は、3月8日（月）の国際女性デーに先立ち、新 TV-CM「#平等は実現できる」を3月5日（金）10時より P & G 公式 YouTube チャンネルで先行公開、3月15日（月）より全国で放映します。

P & G は、すべての人に平等な機会が与えられ、インクルーシブな職場と世界を実現することを目指し、経営戦略として掲げています。今回の TVCM はその思いの下、一人ひとり平等な未来へ歩むことを選べば、平等を実現する新たなチャンスが生まれるというメッセージが込められています。平等に思いやり、平等に雇用し、平等に対価が支払われ、平等が手本となり、平等に行動し、そして平等を選ぶ。動画内では、そんな平等な未来へ向けた思いが、年齢や性別、国籍の異なるさまざまな人々の暮らしとともに語られます。



また、P & G 社内では国際女性デーに合わせて、全従業員を対象としたイベント「E&I（Equality & Inclusion)ウィーク」を開催します。E&I ウィークでは、有識者の講演やヒューマンライブラリーを通じて、ジェンダーや LGBTQ+、障がいなど互いの違いへの理解を促進し、それぞれに異なる多様な社員が、あらゆる違いと自分らしさを大切にしながら活躍できる組織・職場づくりを目指します。

平等な未来を築くために、P & G はこれまで以上に、「平等」について考え、誰もが平等な機会を得て、自分らしさを受け入れられるインクルーシブな世界の実現に取り組んでまいります。



■新 TV-CM「#平等は実現できる」について

公開日：3月5日（金）10時よりP & Gジャパン公式 YouTube チャンネルにて先行公開

<https://youtu.be/ijK494IxGuo>

3月15日（月）より全国で放映開始

■カット表



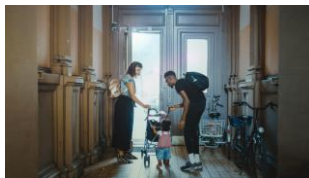
テロップ 平等とは？

いま私たちに、平等を



見つめ直すきっかけが

与えられた。



私たち一人ひとりが、



平等への一步を
踏み出せたら



平等に思いやり



平等に雇用し



平等をお手本とし



平等に行動する



私は、平等を選びます。

テロップ
#choose equal
平等を選ぶ



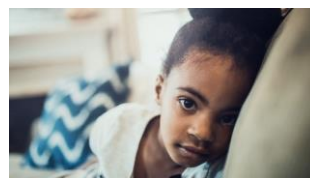
家庭から



職場から



今日、この日から



平等な未来のために。



テロップ
#平等は実現できる



■ E&I (Equality&Inclusion) ウィークについて

人材はP & Gにとって最も重要な経営資源です。そのため、P & Gでは経営戦略の一環として「ダイバーシティ（多様性）・平等な機会・インクルージョン（受容と活用）」を掲げ、社員一人ひとりを「個人」として尊重し、多様な社員が能力を最大限に発揮できる組織づくりに30年近くにわたって取り組んできました。さらに、今年からは、多様性を受容・活用するだけでなく、すべての人が平等な機会を得られるべきという考えから、「イクオリティ&インクルージョン（平等な機会とインクルーシブな世界の実現）」へと進化させ、活動を推進しています。毎年3月に開催している社内向けセッション「E&Iウィーク」では、全ての社員がベストな自分であるため、そして組織がよりインクルーシブな文化を育むために、社員一人ひとりが多様性・平等な機会・インクルージョンについて考え、その重要性の理解を深めることを目的としています。

主なプログラム

E&Iウィークでは、経営層によるパネルディスカッションや、E&Iについてのオンライン研修に加え、ジェンダー、LGBTQ+、障がいのそれぞれにおいて、社内の当事者および外部の有識者をゲストに迎え、実際の体験談からE&Iについて考えるプログラムを予定しています。

<ジェンダー>

- ・大正大学心理社会学部人間科学科准教授 田中俊之さんによる講演

<LGBTQ+>

- ・メイクアップアーティスト/僧侶 西村宏堂さんによる講演
- ・社内外の当事者によるヒューマンライブラリー
ゲスト：松中権さん（NPO 法人グッド・エイジング・エールズ代表/プライドハウス東京代表）
サリー楓さん（モデル） など

<障がい>

- ・社内の障がい者支援コミュニティ「PWD（People with Disabilities)アライ」による研修
- ・社内外の当事者によるヒューマンライブラリー
ゲスト：垣内俊哉さん（株式会社ミライロ代表）

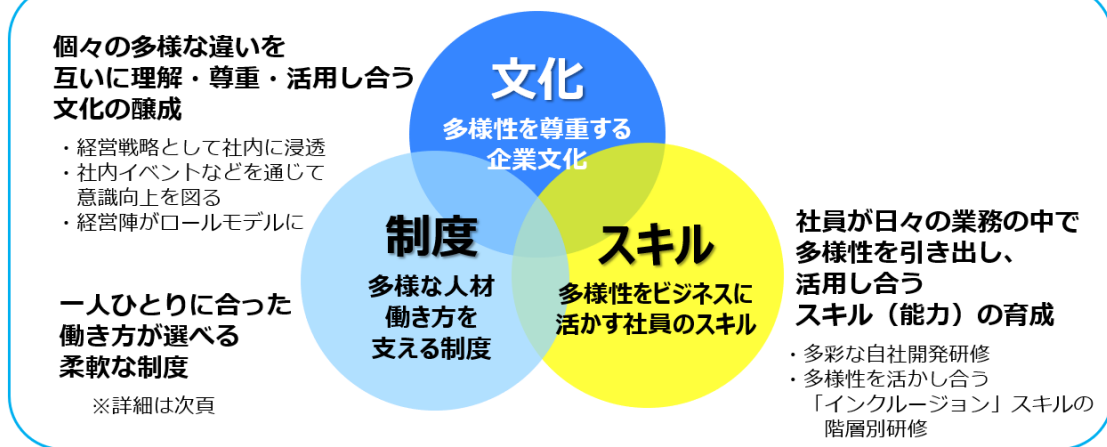


P & Gの経営戦略 「平等な機会とインクルーシブな世界の実現」

多様な社員一人ひとりが、等しく機会を得て
最大限の能力を最大限に発揮できる組織へ

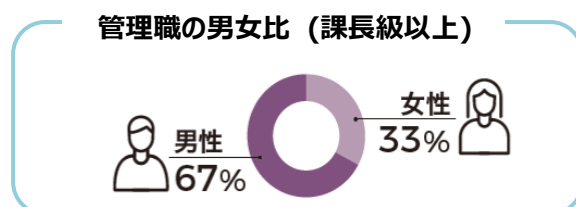
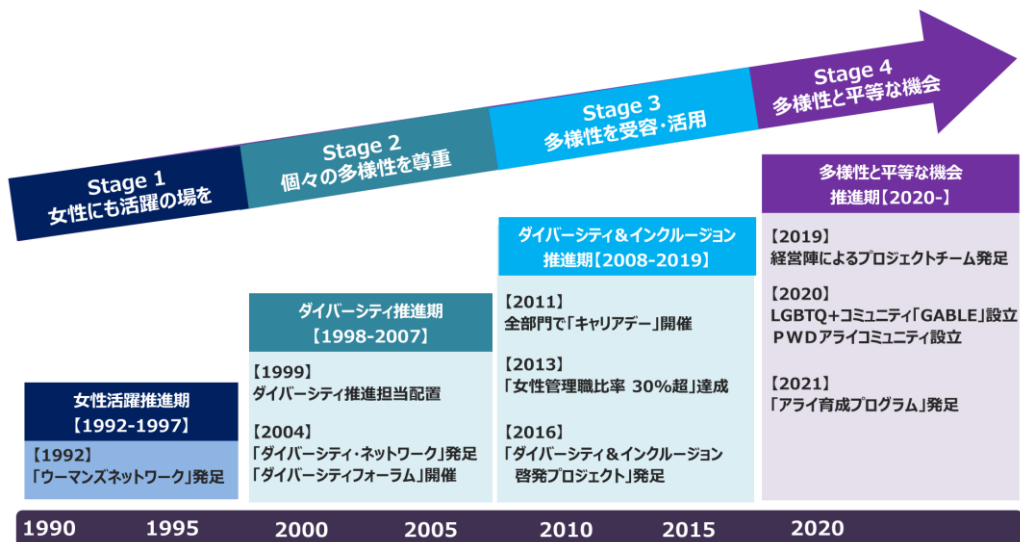
P & Gでは、「平等な機会とインクルーシブな世界の実現（Equality & Inclusion = E&I）」を経営戦略の一環として掲げ、多様な社員一人ひとりが、等しく機会を得て能力を最大限に発揮できる組織づくりに取り組んでいます。「文化」「制度」「スキル」を3本柱に、1992年から30年近くにわたって、女性活躍推進、ダイバーシティ（多様性）推進、個々の違いを受け入れて認める「インクルージョン」を推進し、それによって多様な社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる組織づくりを進めてきました。より多様な社員が、等しく機会を与えられ、自分らしさを大切にしながら活躍できる組織を目指し、ジェンダー平等、LGBTQ+の社員、障がいをもつ社員に向けての取り組みも強化しています。

3つ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



■ P&Gのインクルージョン推進の変遷／日本法人 関連データ（2020年10月現在）

1992年から30年近くにわたって、ジェンダー平等やダイバーシティ、インクルージョンの推進に取り組んでいます。



WE ARE UNIQUE, WE ARE UNITED 多様な人々が、自分らしく活躍するための P&G ジャパンの取り組み

■ 柔軟な働き方を実現する P&G の社内制度

P & Gでは、多様な人材の多様な働き方を支えるべく、社会情勢や社員のニーズに合わせて社内制度を進化・拡充させています。新型コロナウイルスの影響で急速に普及した在宅勤務も、P & Gでは2001年より育児や介護など特別な事由のある社員を対象に導入し、2008年にはオフィスに勤務する全社員を対象に拡大、さらに2015年からは自宅以外での勤務も可能とするなど、約20年にわたって推進してきました。

<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 「ワーク・フロム・ホーム」(2008年～)

- 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)

※2001年より育児や介護など特別な事由のある社員を対象に導入。2008年にはオフィスに勤務する全社員を対象に拡大、さらに2015年からは自宅以外での勤務も可能に。

●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

■ ジェンダー平等における取り組み

P & Gは、すべての人にとってよりよい世界をつくり上げること、すなわち性別に対する偏見がなく、性別にかかわらず誰もが平等な機会を得られる職場と世界の実現を目指しています。2020年9月にはWEコネクト・インターナショナル(本部:米国ワシントン DC)、株式会社TBWA¥HAKUHODO(本社:東京都港区)と共同で、女性起業家を対象とした女性起業家育成プログラム『Women Entrepreneurs Development Program (WEDP)』を、オンラインにて初開催しました。



グローバルにおける取り組み

P & Gは、世界中でE&Iの推進に取り組んでいます。2021年2月に開催された「#We See Equal サミット」では、ジェンダー平等に関して以下の新たな宣言を発表しました。

- 今後3年間に生理用品「Always」および「ウイスピー」の「Keeping Girls in School(女子の通学を継続させる)」プログラムを通じて、アジア太平洋、中東およびアフリカ全域の3000万人以上の少女たちに思春期と衛生に関する教育を提供する
- 2022年末までにアジア太平洋、中東およびアフリカ全域の経営層において50-50の男女バランスを達成する
- 2025年までに、アジア太平洋、中東およびアフリカ全域の女性経営企業と協力し、累計2億米ドルを拠出する

■ LGBTQ+における取り組み

P & Gには「GABLE」という独自の言葉があり、これは「ゲイ・アライ・バイセクシュアル・レズビアン・トランスジェンダー・エンプLOYEE」の略で、LGBTQ+(性的マイノリティー)当事者とサポートするアライ社員の総称です。GABLEの使命は、LGBTQ+の社員や支援するアライ、そして全ての社員が安心して自分らしく、最大限の能力を発揮することができる、安全かつインクルーシブな職場環境をつくっていくことです。

社内啓発

経営層からあらゆる社員に至るまで、LGBTQ+についての基礎知識、インクルーシブなアライになるためにできることなどを学ぶ機会を提供し、一人ひとりの社員が持つ多様性と可能性を発揮できるための職場づくりを目指しています

これまでの取り組み

各層に向けた GABLE 研修（経営層・人事部門・管理職・全社員）、アライ希望者への GABLE 講習、ステッカー等によるアライの表明、福利厚生制度の整備（同性パートナーシップ）、定期的な社内ニュースレター配信 等

採用活動

性的指向・性自認を含め、一人ひとりを持つ多様な違いを受け入れ、それぞれ社員が持つ多様性を積極的に活用していくための採用活動を実施していきます

これまでの取り組み

面接担当者に対する研修、エントリーシートの性別選択肢（男・女・答えない）、内定者への GABLE 活動の紹介 等

社外発信

社外パートナー団体と協働しながら、LGBTQ+当事者が自分らしく生きられる社会を目指し、それを支援する活動・情報発信をしています

これまでの取り組み

社外向けシンポジウムの開催、製品ブランドによるメッセージ発信（「バンテン」 #PrideHair）、プライドハウス東京との協働、当社ホームページを通じた活動報告 等

■ PWD（障がい者）における最近の取り組み

P & G ジャパンでは、障がい者を指す PWD（People with Disabilities）を「PWD = People Who are Differently-abled」と考えています。私たちは障がいを持つ人を含めた多様なすべての社員が「最高の自分」でいられる魅力的でインクルーシブな職場環境と文化を育んでいくことを目標に掲げています。

2020年10月には、社内で PWD アライコミュニティを立ち上げ、12月、国際障がい者デーをきっかけとして初めての「P & G PWD インクルージョンウィーク」を開催しました。互いの違いに関する理解を深める一歩として、PWD に関する情報や活動を社内に紹介し、社内ニュースレターの配信やオンライン研修を実施しました。

■ 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（多様性）& インクルージョンの啓発活動と、P & G が独自に開発した「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なども行っており、これまでに 400 社以上へノウハウを提供しています。

・活動①：ダイバーシティ（多様性）・平等な機会・インクルージョンの啓発

外部講演やシンポジウムへの登壇などを通じて、ダイバーシティ・平等な機会・インクルージョンの意義を啓発

・活動②：インクルージョン研修プログラムを社外に無償提供 ※詳細は次頁参照

P & G が開発した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

■「インクルージョン研修プログラム」とは

- ・多様性・平等な機会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)を身に付けるために、P & Gが独自開発した、管理職向け研修プログラム。
- ・30年近くにわたってインクルージョンへの取り組みを推進してきたP & Gの知見やノウハウを、日本社会に広く共有すべく、従来は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



<プログラム構成>

講義 (約 1 時間)	① 多様性・平等な機会・インクルージョンを“理解する” <ul style="list-style-type: none">・多様性・平等な機会・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)・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インクルージョンのスキルを“身に付ける” <ul style="list-style-type: none">・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)・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

■ 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、衣料用洗剤「アリエール」「ボールド」「さらさ」をはじめとして、柔軟剤「レノア」、エアケア製品「ファブリーズ」、台所用洗剤「ジョイ」、紙おむつ「パンパース」、吸水ケアブランド「ウイスペア」、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」、シェーブケアブランド「ジレット」「ブラウン」、オーラルケアブランド「Oral-B by Braun」など、様々な製品を提供しています。(https://jp.pg.com/)