

みんな仲間

2023 多様性、公平性、インクルージョンに関する影響評価（レビュー）



ようこそ

私たちの信条に根ざした多様性、公平性、インクルージョン（DEI）の価値観は、より健康で公平な世界を創るための私たちの取り組みの原動力となっています。DEIは、100年以上もの間、私たちの企業文化の一翼を担ってきました。

DEIに関する強固な基盤により、私たちは常に耳を傾け、大胆な行動を起こして、ビジネスに影響を与える新たな課題に対応することができます。私たちは、DEI戦略とプログラムを継続的に評価し、ステークホルダーのニーズに応えられるよう進化していきます。私たちの戦略的アプローチは、ジョンソン・エンド・ジョンソンを**みんなが自分の居場所だと感じられるような場所**にすることを目指し、13万人以上の従業員に力を与えています。

私たちは、人々が自分の居場所だと感じられる組織、そしてグローバルな社会を創ることが、今日のヘルスケアにおける最大の課題を解決できる道だと信じています。

我が信条

我々の第一の責任は、我々の製品およびサービスを使用してくれる患者、医師、看護師、そして母親、父親をはじめとする、すべての顧客に対するものであると確信する。顧客一人ひとりのニーズに応えるにあたり、我々の行なうすべての活動は質的に高い水準のものでなければならない。我々は価値を提供し、製品原価を引き下げ、適正な価格を維持するよう常に努力をしなければならない。顧客からの注文には、迅速、かつ正確に応えなければならない。我々のビジネスパートナーには、適正な利益をあげる機会を提供しなければならない。

我々の第二の責任は、世界中で共に働く全社員に対するものである。社員一人ひとりが個人として尊重され、受け入れられる職場環境を提供しなければならない。社員の多様性と尊厳が尊重され、その価値が認められなければならない。社員は安心して仕事に従事できなければならない。仕事を通して目的意識と達成感を得られなければならない。待遇は公正かつ適切でなければならない。働く環境は清潔で、整理整頓され、かつ安全でなければならない。社員の健康と幸福を支援し、社員が家族に対する責任および個人としての責任を果たすことができるよう、配慮しなければならない。社員の提案、苦情が自由にできる環境でなければならない。能力ある人々には、雇用、能力開発および昇進の機会が平等に与えられなければならない。我々は卓越した能力を持つリーダーを任命しなければならない。そして、その行動は公正、かつ道義にかなったものでなければならない。

我々の第三の責任は、我々が生活し、働いている地域社会、更には全世界の共同社会に対するものである。世界中のより多くの場所で、ヘルスケアを身近で充実したものにし、人々がより健康でいられるよう支援しなければならない。我々は良き市民として、有益な社会事業および福祉に貢献し、健康の増進、教育の改善に寄与し、適切な租税を負担しなければならない。我々が使用する施設を常に良好な状態に保ち、環境と資源の保護に努めなければならない。

我々の第四の、そして最後の責任は、会社の株主に対するものである。事業は健全な利益を生まなければならない。我々は新しい考えを試みなければならない。研究開発は継続され、革新的な企画は開発され、将来に向けた投資がなされ、失敗は償わなければならない。新しい設備を購入し、新しい施設を整備し、新しい製品を市場に導入しなければならない。逆境の時に備えて蓄積を行なわなければならない。これらすべての原則が実行されてはじめて、株主は正当な報酬を享受することができるものと確信する。

この評価について

今年で5年目を迎える「We All Belong（みんな仲間）」：DEIの影響に関するレビューでは、ジョンソン・エンド・ジョンソンの同僚やパートナーが、私たちの組織全体や市場でDEIを推進しているストーリーを紹介しています。私たちは、DEIとイノベーションの関連性を示し、その結果としてたらされる患者、顧客、従業員、地域社会への利益について説明します。私たちのDEIのビジョン、ミッション、戦略は、グローバル組織全体におけるあらゆる活動を支えているため、DEIは当社の毎日の業務のあり方となっています。

ジョンソン・エンド・ジョンソンおよびその子会社の財務実績に関する情報、ならびに「将来の見通しに関する記述についての注意事項」は、ジョンソン・エンド・ジョンソンの年次報告書 (www.jnj.com/about-jnj/corporate-reports) でご覧いただけます。

2021年11月、私たちは消費者向けのヘルスケア事業を分離し、新たに株式公開企業として分離する意向を発表しました。現在の社名はケンビュー（Kenvue）です。ケンビューの分離は2023年に完了しており、ケンビューに関するすべての情報やデータは本レビューの対象外です。

本レビューの内容に関するお問い合わせやご意見は、DiversityandInclusion@its.jnj.comまでお寄せください。



最高経営責任者（CEO）からのメッセージ

ジョンソン・エンド・ジョンソンでは、DEIはビジネス上の必須条件です。当社の多様性に富んだグローバルな従業員と帰属意識の高い企業文化は、イノベーションを加速させ、世界が直面する最も困難な健康上の課題に取り組むことができます。

変動の激しい世界において、DEIに対する確固たる基盤を持つことで、私たちは事業を拡大し、私たちを頼りにして下さるすべての人々のニーズに応えることができます。

毎年恒例のWe All Belong（みんな仲間）：DEIの影響に関するレビューでは、ジョンソン・エンド・ジョンソン全社から集めたDEIのベストプラクティスを世界中からのデータやエピソードと共に紹介しています。



2023年に私たちのチームが成し遂げたことを誇りに思います。最新の信条に関する調査では、85%の従業員が「J&Jは、従業員一人ひとりが個人として尊重される包括的な職場環境を提供している」という回答に同意しました。従業員が本来の自分らしさを発揮し、自分自身や地域社会のために行動する力を与えられると、私たちの成功の可能性はさらに高まります。

私たちは、より良いビジネス環境とより健全な世界を作り出すために、公平性の力を信じています。2020年以来、「私たちの健康格差解消への取り組み（Our Race to Health Equity）」は、地域主導のプログラムを通じて、米国に住む有色人種450万人に不可欠な医療サービスや情報を提供してきました。そうすることで、人種間の健康格差を縮め、より公平な医療へのアクセスを促進する手助けをしています。

また、臨床試験がより多様で包括的かつ公平なものであるようにすることで、臨床試験の未来形成にも貢献しています。これにより、当社がサービスを提供する多様なコミュニティのニーズをより深く理解し、そのニーズに応えることができます。米国では、ティア1の多様な小規模企業サプライヤーに39億ドルを支出し、20カ国で事業を展開するサプライヤー多様性プログラムをグローバルに推進し続けました。

ジョンソン・エンド・ジョンソンの同僚の皆様の共通したコミットメントがなければ、私たちのDEIの影響は、実現できませんでした。私たちは力を合わせて、毎日私たちを頼りにしてくれる人々に公平な機会と健康が手の届く未来を築いています。

ホアキン・ドゥアト
会長兼最高経営責任者



ニュージャージー州ニューブランズウィックにあるジョンソン・エンド・ジョンソン本社で開催された社内イベントで、従業員と記念撮影をするホアキン・ドゥアト会長兼最高経営責任者（CEO）。



ジョンソン・エンド・ジョンソンの研究所を視察し、従業員と交流するホアキン・ドゥアト会長兼最高経営責任者（CEO）。

多様性・公平性・インクルージョン担当最高責任者 (CDEIO) からのメッセージ

私たちの信条に根ざしたDEIの価値観は、より健康で公平な世界を創るといふ私たちの取り組みの原動力となっています。

2023年はジョンソン・エンド・ジョンソンにとってエキサイティングな年でした。「私たちは、一人ひとりの尊厳と多様性を尊重し、その功績を認める包括的な職場環境を提供しなければならない」と表明する企業理念の80周年を祝いました。

本レポートでご紹介する同僚からのデータや体験談は、DEIに対する揺るぎない取り組みを例証するものです。**この取り組みは、今日においても以前と変わらず重要なものです。**グローバルなDEI戦略に導かれ、私はこの1年の成功例をいくつかご紹介できることを誇りに思います。



私たちは、多様な経歴、文化、能力、考え方を持つ人材の育成を続けています。「障がい者採用・支援プログラム（Access-Ability Disability Recruitment & Support Program）」は、障がいを持つ人材に包括的で、能力を発揮できる環境を提供するという私たちのビジョンとミッションを体現しています。

私たちは、誰もが自分の居場所を見つけられるようなグローバルな企業文化の形成を加速させています。私たちは、DEIの成熟度モデルを発表しました。これは、地域レベルでのDEIを通じてビジネス成果を最適化する目的で設計された、これまでにないツールです。このツールを5カ国で試験的に導入し、各国のニーズに合わせたDEI戦略を策定することができました。

私たちは、世界中の市場にサービスを提供するために、イノベーションと成長を推進しています。グローバル・インキュベーター・ネットワークであるJLABSを通じて、初期段階のイノベーターに投資しており、その中には48の女性主導チームと36の有色人種主導チームが含まれています。

私たちは、すべての人々の健康の公平性を推進する決意です。2023年現在、「私たちの健康格差解消への取り組み（Our Race to Health Equity）」を通じて、累計8,000万ドルが投資され、米国の有色人種に不可欠な医療サービスと情報が提供されています。これらの取り組みにより、450万人の有色人種に不可欠な医療サービスと情報が提供され、60万人の医療従事者が研修を受け、支援を受けることで、より文化的に配慮したケアが可能になります。

このような成果を可能にしてくれた世界中のジョンソン・エンド・ジョンソンの同僚やパートナーに感謝します。

私たちは力を合わせて、世界で最も差し迫ったヘルスケアの課題を解決するために、DEIの力を高めています。

ワンダ・ブライアント・ホープ
多様性・公平性・インクルージョン担当最高責任者



ニュージャージー州ニューブランズウィックにあるジョンソン・エンド・ジョンソン本社で、多様性・公平性・インクルージョン担当最高責任者（Chief Diversity Equity & Inclusion Officer）、ワンダ・ブライアント・ホープが同僚と打ち合わせをしています。



ニュージャージー州ニューブランズウィックにあるジョンソン・エンド・ジョンソンのパワーハウス・ミュージアムを見学する多様性・公平性・インクルージョン担当最高責任者、ワンダ・ブライアント・ホープ

ジョンソン・エンド・ジョンソンのDEIの主な出来事

1886年から1944年まで



創業は1886年。最初の従業員14人のうち8人が女性でした。*

1898年、当社は、現役の軍務に就いている従業員に対して、その地位と給与を支払うという方針を開始しました。



1908年には、初の女性科学者が採用されました。36人の部門監督者のうち8人が女性です。*



世界恐慌の最中、ロバート・ウッド・ジョンソン将軍が週30時間～40時間労働を提唱し、1933年には5%の賃上げが提案された。**



1943年に当社の信条が起草され、当社の責任、価値観、責任ある運営方法の概要が示された。



ジョンソン・エンド・ジョンソンのDEIに関する出来事の詳細については、[こちらをクリックしてください。](#)

1945年から1969年

1945年、第二次世界大戦の傷痍退役軍人の雇用を優先しました。このグループは兵役後に就職先を見つけるのが困難な状況でした。当社の方針は1945年当時、業界で最も寛大な方針であったと言われていました。

1963年、当社の経営陣はニュージャージー州ニューブランズウィックにある本社でマーティン・ルーサー・キング・ジュニア牧師と面会しました。そのトピックのひとつが、黒人／アフリカ系アメリカ人従業員の雇用拡大です。

当社は、ジョンソン米大統領が1964年に打ち出した雇用差別撤廃を目的とした「進歩のための計画」のパートナーとなりました。

1969年には、他の採用活動の一環として、21のHBCU（歴史的に黒人の多い大学）で採用活動を行い、また3つのHBCUと共同教育プログラム（Co-op）を立ち上げました。会社の支援を受けて、シカゴの従業員5人が社内でボランティア雇用バンクを運営し、アフリカ系アメリカ人の大学卒業生と全米企業の求人とをマッチングさせています。

1970年から2010年



ナンシー・レーンは1976年、女性として初めて、また黒人／アフリカ系アメリカ人として初めて副社長に就任しました。*



恵まれない地域の高校生を対象とした「就労への架け橋（Global Bridge to Employment）」プログラムが1992年に開始されました。*

当社のグローバル・サプライヤー多様性・インクルージョンプログラムは1998年に設立されました。



従業員福利厚生制度に、同性パートナーが含まれたのは2003年です。

「性自認と性表現」は、2005年に当社の差別禁止方針に追加されました。福利厚生制度は2009年に拡大し、トランスジェンダーの従業員も対象になりました。



2011年から2018年まで

2011年に「10億ドル円卓会議（Billion Dollar Roundtable）」に加盟し、毎年少なくとも10億米ドルを認定を受けたマイノリティおよび女性が経営する企業に支出しています。



2015年にWiSTEM²Dイニシアティブ（科学、数学、製造、設計に携わる女性）を立ち上げました。



初のインクルージョン指数が、2017年に毎年実施される「Our Voice従業員調査」に導入されました。



2017年、私たちは、初のグローバルDEI戦略を立ち上げ、DEIに焦点を合わせ、グローバルに共感を呼び起すビジョン、ミッション、定義を組み入れることができました。



2018年、当社の信条を更新し、DEIへの取り組みを強化するために「私たちは、一人ひとりが個人として尊重される、包括的な職場環境を提供しなければなりません」という言葉を追加しました。従業員の多様性と尊厳を尊重し、その功績を認める必要があります。」

2019年から2023年まで



2019年、ジョンソン・エンド・ジョンソン財団から2億5000万ドルの拠出を受けて、経験豊富な退役軍人リーダーシップ育成プログラムと医療従事者イノベーションセンターを立ち上げました。



当社は、黒人母子の健康に関する包括法案（Black Maternal Health Momnibus Act）を支持する唯一の企業であり、2020年には公平な母子健康連合（Maternal Health Coalition）の共同創設者となりました。



2020年には、臨床試験における多様性を高める取り組みを拡大し、社会的に過小評価されているコミュニティにおける健康格差の解消に貢献します。

2022年、DEI事務局は当社のグローバル戦略を刷新します。

2023年には、当社はDEI成熟度モデル評価ツールを5カ国で試験的に導入し、DEIの140の項目と20の次元にわたる分析を提供します。

*画像提供ジョンソン・エンド・ジョンソン、アーカイブ

**画像提供：米国議会図書館版画・写真部、ハリス&ユーイング撮影 [複製番号、例：LC-USZ62-123456]

2022年から2023年DEIの受賞歴

最高の職場



退役軍人



身体的障害



性別



LGBTQIA+



民族/人種



専門分野

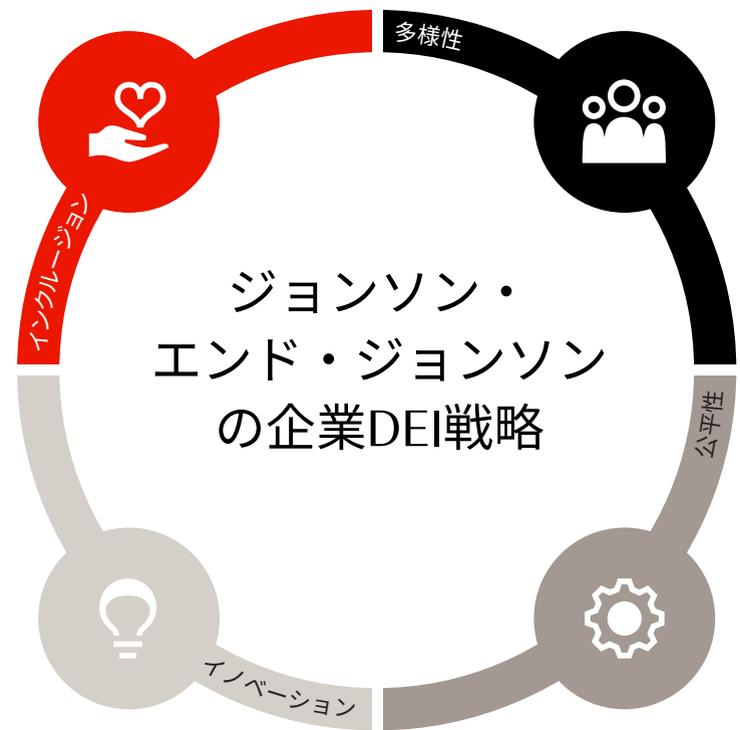


当社のDEI戦略

135年以上にわたり、多様性、公平性、インクルージョンという価値観は、ジョンソン・エンド・ジョンソンの企業文化の一部であり、日々の業務のあり方に織り込まれてきました。私たちの信条は、すべての人々の尊厳と多様性を尊重し、誰もが受け入れられる環境を創るという責任を概説しています。

私たちのDEI戦略は、データと洞察力を駆使して、グローバルな優先事項を決定し、イノベーションを加速させ、患者、従業員、医療従事者への影響を最大化します。

<p>私たちのDEIビジョン： ありのままの自分で世界を変えていきましょう</p>	<p>私たちのDEIの定義 多様性、公平性、インクルージョン = 「みんな仲間」</p>	<p>私たちのDEIミッション 多様性、公平性、インクルージョンを、毎日の仕事のあり方としていきましょう</p>
--	---	---



インクルージョン
誰もが所属できるグローバルな文化を加速させます。



多様性
多様な経歴、能力、文化、考え方を持つ人材で職場を構成します。



公平性
全ての人に公平な機会を提供するために、人材とビジネスプロセスを変革します。



イノベーション
世界中の多様な市場にサービスを提供し、イノベーションと成長を推進します。



多様性

多様性とは、一人ひとりが持つ独自の視点のことで、私たち一人ひとり、同僚、そして私たちが大切に思う世界についてです。あらゆる背景、能力、信念、そしてあらゆる人間的経験が含まれます。



公平性

一人ひとりの独自のニーズを満たすためのツールやリソースをカスタマイズし、システムやプロセスを継続的に改善することで、誰もが潜在能力を最大限に発揮する機会を提供しています。



インクルージョン

インクルージョンとは、深い帰属意識を生み出すことです。一人ひとりが尊重され、アイデアがオープンに共有され、この文化が誰にとっても発展していくことです。

DEIの目標

SDGの推進

私たちの目指すDEIの目標は、国連が掲げる持続可能な開発目標（SDGs）17項目のうち、5項目で想定されているような前向きな成果を生み出すことを目的としています。

[詳しくはこちら](#) →



2023年、当社はコンシューマーヘルス事業の分離とそれに伴う約15%の人員削減を受け、人間性尊重の理念に基づく多様性に関する目標を再評価しました。従業員総数の変更に伴い、黒人／アフリカ系アメリカ人の管理職への登用率を成長率として評価するのではなく、この意欲的な目標を全従業員に対する割合として再表示していました。これは当社の他の多様性目標と一致しています。この方法により、採用、離職、買収／分割が正規化するのに役立ち、業界のベストプラクティスとも合致しています。

[詳細はこちら](#) →

進捗状況は次の通りです。

私たちが目指すDEIの目標

私たちが目指す目標：2025年までに、全世界で管理職に就く女性の割合を50%にすることを目指します。

当社の成果：2023年末時点で、全世界の管理職の49%を女性が占めています。¹

進行中



私たちが目指す目標：2025年までに、米国における管理職に占める黒人およびアフリカ系アメリカ人の従業員の割合を6.8%にすること。

当社の成果：2023年末時点で、世界の管理職の6.5%を黒人およびアフリカ系アメリカ人が占めている。²

進行中



2022年には、米国における管理職の民族／人種多様性を36%まで達成。2023年には、管理職の民族／人種多様性を36.4%達成し、業績を改善。¹

ジョンソン・エンド・ジョンソンにおけるDEIは、人類の健康の軌跡を大きく変えるという「私たちの目的」に向けて前進するための不可欠な要素であり、J&Jの環境・社会・ガバナンス（ESG）戦略に沿ったものです。ESG戦略は、J&Jが持続的な影響を与え、ビジネスと社会のために長期的な価値を創出することを支援します。また、私たちの野心を形にし、行動に情報を提供し、未来へのビジョンに対する説明責任を果たすものです。

進捗状況の測定

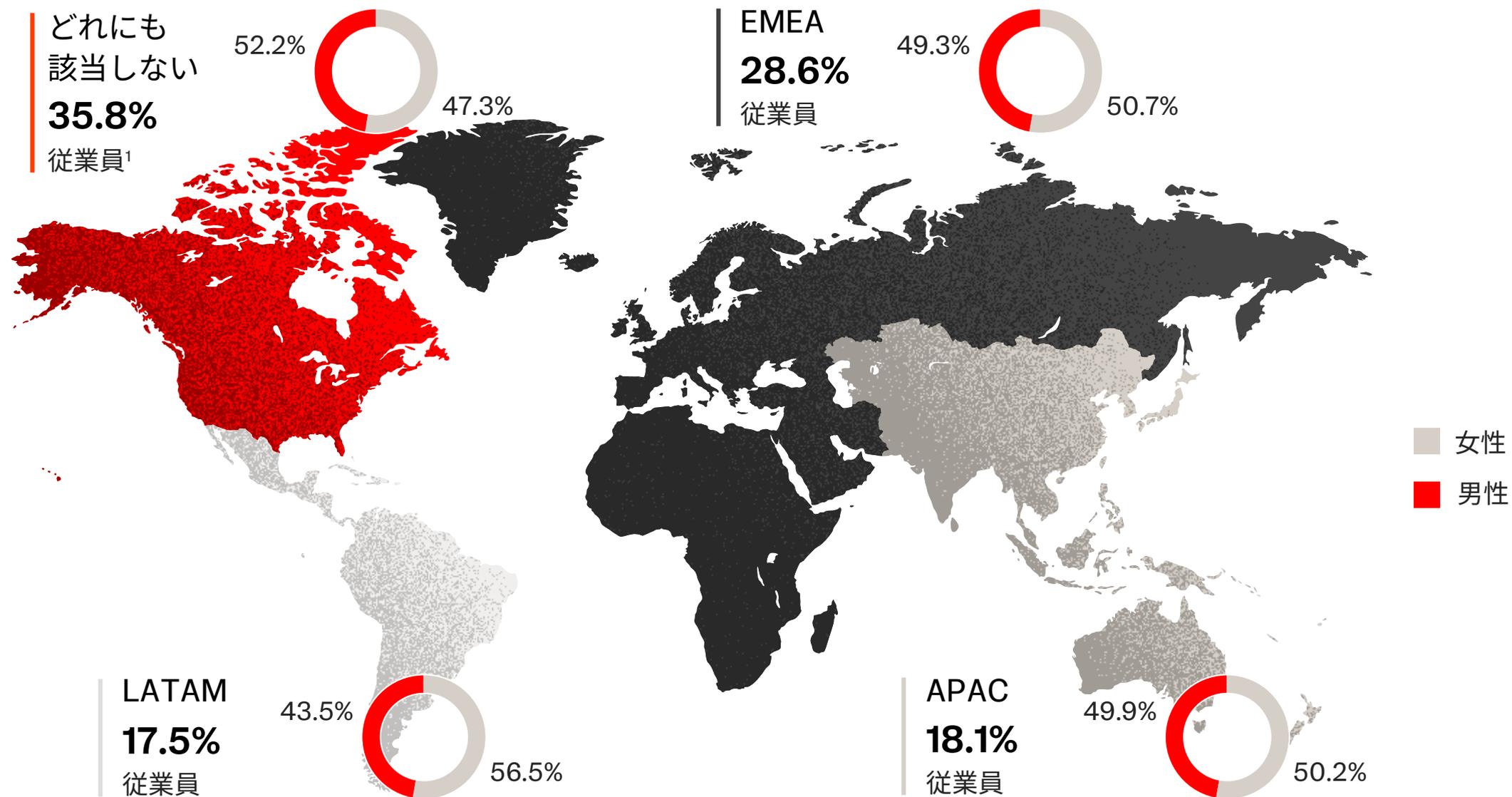
私たちは、従業員、患者、顧客、投資家のニーズをより確実に満たすために、組織全体におけるDEIの進捗状況をさまざまな方法で追跡しています。主な進捗状況の測定と開示方法には、以下のものが含まれます。

- **年次「人間性のための健康（ヘルス・フォー・ヒューマニティ）報告書」：**私たちは、理想とするDEI関連の「人間性のための健康（ヘルス・フォー・ヒューマニティ）」の目標に対する進捗状況を、外部検証および保証されたパフォーマンス・データ一式と共に、公開し、透明性をもって報告しています。
- **コンプライアンスと機会均等：**私たちはグローバルな方針を策定し、雇用やDEI関連に関する現行および新たな法律の遵守について厳格な監視を行なっています。
- **社内報告：**私たちは、定期的に、人材開発、インクルージョン、多様性の指標をリーダーに提供し、進捗状況を評価できるようにしています。
- **DEIリーダーシップへの期待：**J&Jのリーダーは、多様性で包括的なチームを育成し、全従業員の帰属意識を高める文化を醸成する責任を負っています。
- **従業員の意見に耳を傾ける：**毎年実施される「私たちの信条（Our Credo）」調査の回答の一部を集計し、「インクルージョン指数（Inclusion Index）」を作成しています。これは、当社のリーダーたちがいかにインクルージョンの文化を浸透させているかを総合的に示す指数です。インクルージョン指数は、バイス・プレジデント（VP）のDEIステータス・レポートの一部であり、VPレベルのパフォーマンス評価全体に影響を与えます。
- **業界のリーダー：**同業他社との比較は、私たちがDEIを通じて及ぼしている影響を反映するものです。私たちのDEIプログラムは頻繁に表彰され、複数の格付け機関から高いランクを獲得しています（セクション参照：[受賞歴と評価](#)）。

¹ 管理職とは、ジョンソン・エンド・ジョンソンの事業部門および機能グループ全体におけるM1以上の役職を指します。

² 人口構成を反映するため、目標が更新されました。

ジョンソン・エンド・ジョンソンの従業員



¹ 0.5%が回答を拒否しました。
数値は小数点以下第2位を四捨五入しています。四捨五入の関係上、表示された数値は合計と一致せず、またパーセンテージは絶対値を正確に反映していない場合があります。

患者と顧客 にインパクト を与える

私たちは、毎日私たちを頼りにしてくれる人々に、公平な機会と健康が手の届くところにある未来を築いています。私たちは、企業、政策立案者、学術団体、支援団体と協力し、ヘルスケアの向上に努めています。私たちは、病気の状態や文化的に適切なヘルスケア・アプローチに対する認識を高めるために、自社のプラットフォームを活用しています。



人種間の健康格差の是正

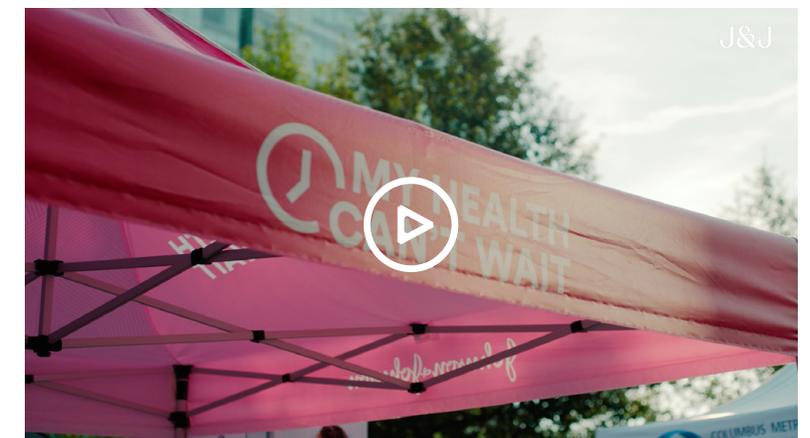
J&Jの健康の公平性へのコミットメントの根底にあるのは、肌の色によって医療へのアクセスや医療の質、健康状態が変わるようなことのない世界を作りたいという願いです。

2020年に発足した「私たちの健康格差解消への取り組み（Our Race to Health Equity: ORTHE）」は、米国の人種間の健康格差解消に焦点を当てた、複数年にわたる数百万ドル規模の取り組みです。ORTHEは、米国に住む有色人種の健康格差をなくすことで、公衆衛生の脅威としての人種的・社会的な不正を根絶することを目的としています。
詳細はこちら →

ORTHE主導のビジネス・マッチング・ファンドには、3,800万ドル近い投資が行われ、これまでに50以上のプログラムを支援してきました。J&Jは、米国における健康格差是正の取り組みに各事業部門が投資した金額と同額を拠出し、健康格差是正を貢献する団体を支援しています。また、2023年には、医療の障壁を取り除き、医学教育における多様性を推進し、健康の公平性を支援することを目的としたプログラムを立ち上げ、継続しました。

地域社会の健康を支える

My Health Can't Wait（私の健康は待ってくれない）」イニシアティブは、全米各地の都市で開催されるコミュニティの健康イベントを支援するもので、有色人種の人々が今いる場所で出会い、健康維持の旅に必要な情報やリソースを得られるようにすることを目的としています。2023年には、地域の団体が主催するウェルネス・イベントや、[MyHealthCantWait.com](https://www.MyHealthCantWait.com)を介したオンラインを通じて、十分なサービスを受けていない地域の患者や介護者のために、重要な健康情報の提供と支援を拡大しました。



公平性と共に歩む

私たちは、ブラック・アメリカン（黒人系アメリカ人）が適切な治療を受けられるよう、また不必要で悲惨な四肢切断を回避できるよう支援するという使命を今後も続けていきます。末梢動脈疾患（PAD）を患う黒人アメリカ人は、白人アメリカ人に比べて最大4倍も切断のリスクが高いことがわかっています。³ Save Legs, Change Livesは、PADによる切断という隠れた脅威に対処するための、当社の複数年にわたる取り組みです。



PADによる切断のリスクが高い米国の地域を特定するツールであるPAD Health Equity Assessment Trackerの情報に基づき、当社はリスクの高い地域での教育を優先し、全国68のイベントで無料検診を行い、PADの早期発見を推進しました。年間を通じて、私たちは議員リーダーたちと、切断回避・思いやり法（Amputation Reduction and Compassion Act）の再導入に取り組んできました。この法案は、PADのリスクが高いと判断された受益者に対するスクリーニング検査をメディケアとメディケイドが全額負担することを義務付ける超党派法案です。

詳細はこちら →

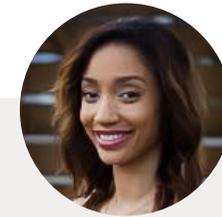
呼吸を楽に

肺がんは、黒人やアジア系アメリカ人、ハワイ先住民、太平洋諸島出身者（AANHPI）のコミュニティに不釣り合いな影響を及ぼしています。これらの人々は、早期発見の妨げとなる障壁に直面している歴史的に医療サービスが十分に行き届いていない人々です。黒人コミュニティのメンバーは、肺がんを患った場合、5年生存率が白人アメリカ人の21%低いという調査結果があります。⁴ 2023年、私たちはAANHPIと黒人患者の健康格差に向けた取り組みを開始しました。

私たちの取り組みには、以下のものがあります。

- 肺がんに焦点を当てた非営利団体LUNGevityおよびアジア太平洋諸島系米国人健康フォーラムと提携し、AANHPIコミュニティのために、またAANHPIコミュニティによって作成された多言語による教育リソースを開発し普及させること。
- 非小細胞肺がんを患うAANHPI患者を治療するための臨床アプローチを模索するため、AANHPIの腫瘍医を招いて2つの諮問委員会を開催しました。
- BeLUNG Hereの立ち上げ、AANHPIと黒人の人々がオンライン擁護者になれるようにするためのデジタル擁護プログラムで、参加者は自身の体験談を共有し、より良いケアを求めて声を上げることができるようになります。

詳細はこちら →



それは私にとって重要です。

ニシェル・スティガー、BeLUNG擁護者、肺がん生存者

あなたの体験談を教えてください。

「めまいがして気が遠くなり、救急外来（ER）に行きました。血液検査では異常は見られませんが、X線検査で肺結節が見つかりました。私はPET検査を強く希望しましたが、医師は私がまだ若い（32歳）ので心配せず、様子を見るよう勧めました。しかし、6カ月後、そのしこりは大きくなっており、これはがんである可能性を示唆していました。」

そのことについて、どう思いましたか？

「とても腹が立ちました。『大したことはない！』と意気混んで言われたのが、急に『すぐに手術が必要だ』と深刻に言われたら、戸惑いますね。」

それから？

「私は肺の腫瘍を取り除くために腹腔鏡手術を受け、その後、非小細胞肺がんであると診断されました。幸い、手術でがんが取り除かれたので、化学療法を受ける必要はありませんでした。がんが体からなくなると、私はほっとしました。でも、がんを克服したほとんどの人が言うように、根底には常に不安があります。」

どうすればいいのでしょうか？

「私は皆さんに、基準に当てはまらなくても肺がんになる可能性があることを知ってほしいのです。年齢や喫煙経験は関係ありません。そして早期発見がすべてです。自分の直感に耳を傾け、自分の不安を真剣に受け止め、耳を傾け、あなたを信じてくれる医療チームを見つけるまで探し続けてください。」

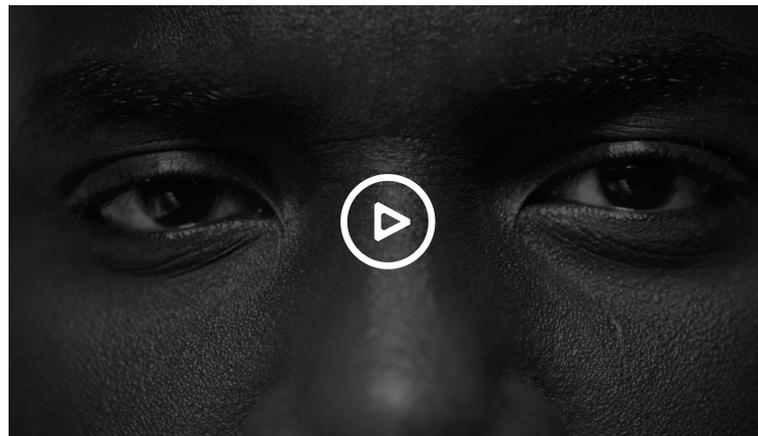
³ 米国立心肺血液研究所「アフリカ系アメリカ人における末梢動脈疾患（PAD）に関する事実」 https://www.nhlbi.nih.gov/files/docs/public/heart/pad_extfactsheet_aa_508.pdf、2024年3月アクセス

⁴ アメリカ癌協会、https://www.acs4ccc.org/wp-content/uploads/2021/07/Facts-On-Our-Fight_Cancer-Disparities-in-the-Black-Community_FINAL_05.21.2021.pdf、2024年3月アクセス

その話をしよう

前立腺がんは黒人男性に不均衡な割合で発症します。⁵ 2021年7月に開始されたTalk That Talk®は、黒人男性が前立腺の健康について積極的に取り組むために必要な情報を提供することを目的とした、複数年にわたる教育プラットフォームです。このプラットフォームは、黒人男性と彼らを支援する地域社会に、前立腺がんのリスクに対する認識を喚起し、前立腺がんに関する会話を当たり前のものにし、この病気の早期検診、早期発見、早期治療を推進するための包括的なリソースを提供します。2023年には、黒人のインフルエンサー、医療提供者、支援団体「バalm・イン・ギリード Balm in Gilead」と提携して3つのウェビナーを開発し、200人以上の参加者を集めました。さらに、「My Health Can't Wait」をはじめ、ジョージア州アトランタ、ミネソタ州ジャクソン、オハイオ州コロンバス、クリーブランド、ヤングスタウン、ルイジアナ州ニューオーリンズ、カリフォルニア州ロサンゼルスなどの主要都市で開催された全米30以上のコミュニティ・イベントでも、私たちのカスタマイズされたリソースが配布されました。また、LUGPA（Large Urology Group Practice Association：大規模泌尿器科グループ診療協会）のような主要な顧客や専門家団体とも協力し、彼らが奉仕する多様なコミュニティをより良くサポートするために、当社のリソースや専門知識を共有しました。

詳細はこちら →



約束する

私たちは、2023年3月に「That's My Word」を立ち上げ、リスクのある人々の間で多発性骨髄腫に対する認識を高め、より良い治療成果につながるよう支援しています。このキャンペーンは、多発性骨髄腫に不均衡な影響を受けている人々に、この病気についてもっと学ぶための「Make a Promise（約束しよう）」を奨励することを目的としています。黒人やアフリカ系アメリカ人のコミュニティで影響力のある有名人や患者擁護者と提携することで、That's My Wordは、より多くの人々がこの病気を認識し、コミュニティでより良い健康結果を生み出すために行動を起こすきっかけとなる運動を生み出しました。J&Jは、ソーシャルメディア・チャンネルでのキャンペーンを通じて行われた約束1件につき1ドルを国際骨髄腫財団に寄付することを約束した。



ヒップホップ・バンド、ザ・ルーツのオリジナル・ベーシスト、レナード・"ハブ"・ハバードの妻ステファニー・ハバードは、48歳で多発性骨髄腫と診断されました。彼女は、早期発見が、なぜそれほど重要なのか、ご夫妻のストーリーを語ってくれました。

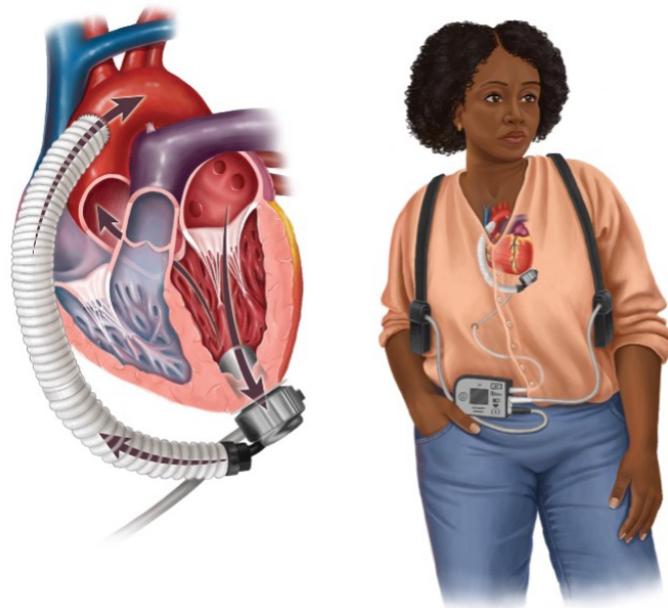


5 癌。2022年11月1日、<https://acsjournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cncr.34433>、2024年3月アクセス。

変化を図示する

イラストレート・チェンジの創設パートナーであり投資家でもある私たちは、医学イラストレーションに表現される多様性を高めることで、医学教育における人種間の健康の公平性を推進しています。医療画像で黒い肌を描いているのは5%以下です。⁶ イラストレーション・チェンジは、メディカルイラストレーター協会（AMI）との提携により、有色人種の人々を描いたイラストのライブラリーを拡充するAMIダイバーシティ・フェローシップを開始しました。これらのイラストは、自分が認められていると患者が感じられるようにするために必要な情報を医療従事者（HCP）に提供し、医療における包括的な文化を構築します。

さらに、コロンビア大学との共同研究により、有色人種における単純な皮膚疾患および複雑な皮膚疾患の特徴に関する認識、同定、診断スキルに対する継続的医学教育カリキュラムの影響を検証するため、全米のHCPと協力しています。



知識の構築

乾癬を患う有色人種の多くの人々⁷は、診断の遅れ、誤診、診断検査へのアクセス制限など、公平な医療を受ける上での障壁に直面しています。2020年、ジョンソン・エンド・ジョンソンは、これらの不公平に対処するための具体的なかつ長期的な解決策の開発を支援するため、患者、擁護者、医療提供者と共に、健康運動であるDetermi-Nationを共同で創設しました。2023年、デテルミネーション（Determi-Nation）は次の解決策を発表しました。

- **教科書を超えて：**有色人種における乾癬性疾患：HCP向けの教育リソースで、さまざまな肌の色の人々に現れる乾癬の画像を掲載し、患者や専門家の視点、包括的なコミュニケーションのための実用的な洞察を紹介しています。
- **ニューヨーク州立大学ダウンステート校との患者支援プログラム：**ニューヨーク州ブルックリンにあるSUNY Downstate Health Sciences Universityとの提携プログラムで、医療フェローと提携し、医療学生を患者ナビゲーターとして登録し、乾癬性疾患のリスクを抱える200人の患者の予約の取り方、処方箋の記入、検査項目の確保、医師からの情報の翻訳、予約と予約の間の懸念事項の管理などを支援しています。参加者からのフィードバックと好調な初期結果に基づき、このケアモデルを再現するためのロードマップを各施設に提供することを計画しています。



それは私にとって重要です。

ハワード・チャン、博士、
Determi-Nation乾癬患者擁護者

なぜ患者擁護者になったのですか？

「両親とも乾癬です。私は40年にわたって乾癬と闘い続けており、患者支援団体であるDetermi-Nationに成立当初から、患者擁護者として活動してきました。私の家族では、高齢のアジア系アメリカ人が、乾癬の診断で障害や障壁、困難に直面する様子を目の当たりにしてきました。」

何を成し遂げましたか？

「教科書を超えて」という、これまでにない医療提供者向けリソースに、患者の立場から貢献できたことを誇りに思います。これにより、医療提供者は、有色人種に乾癬性疾患がどのように現れるか、また、有色人種との会話を文化的に包括的な方法で進める方法について学ぶことができます。」

その過程で学んだことは？

「粘り強さ、共感力、忍耐力、そして他者のために擁護することの大切さを学びました。ウェルネスと健康は、身体的なものだけでなく、全体的なものであり、また共同体的なものでもあります。慢性疾患を抱える患者に医療費の負担を課すべきではありません。医療制度に負担を戻すことで、誰も取り残されないようにする必要があります。Determi-Nationは、この問題を解決するのに役立ちます。」

⁶ 医療テキストにおける皮膚画像の多様性：医療教育における学生の擁護に関する提言、トリシャ・カウディニャとルーパル・V・クンドウ、<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8202324>、2024年2月アクセス。

⁷ 乾癬性疾患とは、尋常性乾癬（PsO）と関節症性乾癬（PsA）を指します。

健康の公平性を高めるための協力

世界的な健康の公平性を推進するための取り組みの中心には、世界のさまざまな地域におけるさまざまなコミュニティや組織との複数の協力関係があります。私たちの共同の取り組みは、医療への公平なアクセスを実現する上で、多くの多様な人々のニーズに応えることを目的としています。

🎯 2023年の影響

90,000以上

投資先企業のプログラムを通じて支援された医療従事者

340万人以上

投資先企業のプログラムを通じて直接患者に接触

起業家への資金供給

J&J財団を通じて、私たちは5,000万ドルのインパクト投資ファンド、J&Jインパクト・ベンチャーズ（JJIV）を維持し、健康格差の改善に向けた革新的な取り組みを行う企業や起業家を支援しています。成功した投資先企業からの収益は再投資され、ファンドの影響力のさらなる拡大を可能にしています。2023年は、大きな投資活動の年となり、JJIVのポートフォリオ規模は2倍以上拡大し、20件以上となり、その大半が低所得国および中所得国を対象としています。さらに、JJIVアクセラレーターは、初期段階の支援を提供しており、多くの場合、十分な実績のない創業者を対象としています。2023年には、32の企業に研修、メンターシップ、一時的な助成金を提供しました。このうち50%が女性、84%が有色人種が設立した企業であり、健康の公平性に焦点を当てた幅広い多様性を反映しています。

支持者の声を届ける

J&Jが運営するオンライン健康支援者向けプラットフォーム「HealtheVoices」は、患者擁護者、介護者、医療従事者、そしてJ&Jの経営陣を招き、3日間にわたる年次総会を開催しました。この総会では、すべての人々の健康増進に役立つ知見の共有や、学習、ネットワーキングが行われました。数十の健康コミュニティから110人以上の健康擁護者が参加し、その3分の2は有色人種の擁護者であると回答しました。3日間にわたるイベントを通して、J&Jのリーダーたちは、臨床試験における多様性、文化的に適切なケアの重要性、健康に対する偏見といった重要なテーマについて議論を交わしました。この会議は、ソーシャルメディア・チャンネルに700件以上の投稿がなされ、200万人以上にリーチしたと推定され、HealtheVoicesの参加者によって生み出された洞察がさらに増幅されました。



それは私にとって重要です。

アシュリー・ウィズダム、JJIVが支援する企業「Health In Her HUE」

Health In Her HUEを始めたきっかけは何ですか？

「私は、医療現場で常に差別、無関心、無視に直面することから生じる苦痛を身をもって体験してきました。孤立でやる気を無くさせるもので、数え切れないほどの黒人女性も同じように感じていると私に話してくれました。Health In Her HUEは、こうした問題に取り組む有色人種の女性に力を与えています。私たちは力を合わせて健康を回復し、管理していきましょう。」

認知度を高めるためにどのような取り組みを行っていますか？

「J&J Impact Venturesは、Health In Her HUEの成長と影響力拡大に貢献してくれている大切な投資家であり、パートナーで、本当に感謝しています。特に、今回の資金調達、ケア・スクワッドやバーチャルコンサルテーションの規模を拡大し、新たなコミュニティ・メンバーを獲得し、プラットフォームをさらに発展させる計画を支援するものです。」



それは私にとって重要です。

モニーク・ゴア・マッシー、ルプス、自己免疫疾患と女性の健康擁護者

HealtheVoicesのようなイベントはどのように役立ちますか？

「HealtheVoicesとの関わりは、私の生活と擁護活動をの架け橋となり、絶え間ない波及効果以外の何ものでもありません。大きな表現でなく、HealtheVoicesのようなオンラインや対面式の健康コミュニティに出会ったことがありません！この環境は、私のような患者の声がこれまで厳しく規制されてきた分野での洞察や業務へのアクセスを促進します。彼らは病状、社会的アイデンティティ、構造的要因にまたがる対称性を解決する独自の方法を発見し、そのすべてが患者中心のアプローチを強化するものです。」

HealtheVoicesは、医療関係者である私たち一人ひとりが、多様な意見や状況についてさらに知識を深めることを可能にします。私は個人的に、ヘルスケアのエコシステム全体において、「より良く」を実現することに情熱を燃やす素晴らしい人たちと一緒に、またその人たちのために場所を確保することに恵まれてきました。」

包括的なヘルスケアを支援するシステム

ジョンソン・エンド・ジョンソン全体として、私たちは、マーケティング活動、より多様な医療従事者に対する支援、政策立案環境における提言活動などを通じて、ヘルスケアのさまざまな側面における多様性と文化的代表性のギャップを埋めるお手伝いをしています。

文化に関連性を持たせる

J&J Innovative Medicineでは、患者にとって有意義であり、医療へのアクセスと治療結果の向上につながる方法で患者にアプローチできるよう、マーケティング・コミュニケーションの文化的関連性を強化するよう努めています。

私たちは、さまざまなメディアチャンネルを通じて北米 全域の患者に情報を届けることを目指し、CIR（Culturally Inclusive & Relevant）マーケティング能力プログラムを開発しました。CIRプログラムは、主要なビジネス・パートナーや協力者の研修や教育を支援する一方、マーケティング・

チームが活性化プランに文化的なコンテンツや多様な思考リーダーシップを取り入れる力をつけるための政策やアプローチを通じて能力開発も行なっています。例えば、CIRのアプローチの初期の応用例として、多発性骨髄腫のリスクと症状に関する認知度を高めるために、CIRエージェンシーのヒーロー・コレクティブ（Hero Collective）と共同で作成したノーブランドの「That's My Word」キャンペーンがあります（セクション参照：[人種間の健康格差の是正](#)）。

包括的な医療専門職を構築する

私たちは、さまざまな経験や経歴を持つ医療従事者ほど、患者のニーズを理解し、患者と効果的に関わることができると思っています。同様に、科学、技術、工学、数学（STEM）および医療分野の学生や奨学生を奨励する包括的なアプローチにより、医療関連職業で活用できるスキルの幅を広げ、当社にとって有望な人材のパイプラインを構築できると確信しています。私たちは、STEM研究や医療専門職への関心を高める取り組みと、J&Jや業界での機会へのアクセスを増やす取り組みの両方を推進しています。インターンシップ・プログラムについては、[こちら](#)をご覧ください。[将来の科学分野のリーダーの育成](#)。

2023年に開始された英国の**STEM奨学金プログラム**は、英国におけるキャリア開発の多様性ギャップ、特に黒人個人のギャップを埋めることを目的としています。このプログラムは、高い潜在能力を持つ奨学生を対象に、STEM分野や生命科学の分野でのキャリアを築くための障壁を取り除き、その道を切り開くことを目的としています。8月には23人の学生が第1段階を卒業し、9月には10人の学生をアレト財団と共同でロンドン・センターに招き、プログラムの第2段階を開始しました。

J&J MedTechは、包括的なトレーニング、経験の共有、最先端技術の統合を通じて、医療従事者が患者ケアの質を高めることができるよう支援するために特別に企画された、2023年に開催された**第1回アルゼンチン・トランスジェンダー・ヘルスケア会議（First Argentine Transgender Healthcare Congress in 2023）**を後援し、参加しました。この会議には、さまざまな専門分野から200人の医療専門家が参加し、ワークショップやパネルディスカッションを行いました。J&J MedTechが主導したパネルディスカッションでは、患者が医療制度を利用する際の患者の声について話し合われました。

手術を包括的なものにする

2019年以降、J&J MedTechは黒人外科学会（SBAS）と提携し、**多様な外科医育成イニシアティブ（Diverse Surgeons Initiative - DSI）** 2.0プログラムを通じて、有色人種の外科研修医にトレーニングを提供しています。毎年、SBASはDSIに参加する研修医を選択し、J&J研究所での補足的な外科トレーニングを受ける私たちの全国対面トレーニングプログラムに参加します。DSI 2.0は、社会的地位の低いグループの外科研修医に基本的な外科技術を提供し、研修医として優れた成績を収め、フェロウシップを開始する際に確固たる基盤を築くことを目的としています。2023年には、米国の28の大学医学部から52人の外科研修医が、当社の**MedTech Future Leaders Program**を通じて研修を受けました。

J&J MedTechの**Women of Orthopaedics**チームは、さまざまな刺激的な業界イベントの開催、主要団体との提携、整形外科用インプラント、器具、技術設計の開発などを通じて、世界中の1,000人以上の女性整形外科医と交流を深めました。

J&J MedTech **Women in Surgery Advisory Board Asia Pacific**は、アジア太平洋地域の女性外科医が直面する課題をよりよく理解し、彼女たちをよりよくサポートする方法を理解するために設立されました。この地域の女性外科医を対象とした調査に続き、アドバイザリー・ボードは、J&Jにおける的を絞った行動を通じて変化を生み出す機会を特定する手助けをしました。その結果、私たちは、業界内で共有するために、メンターシップ、同盟、偏見に対抗するための社内リソースを活用する方法を模索しています。

🎯 2023年の影響

1,300

マーケティングプログラムに文化的に適切なコンテンツを含めることについて、CIRのマーケティング専門家と協議

10

北米のJ&J社内で開催された部門横断サミット

1,250以上

J&Jおよび当社の各市場のリーダーは、サミット、eラーニング、ランチ&ラーニング・イベントを通じてCIRに関するトレーニングを受けた

シルバー・インパクト賞

That's My Wordキャンペーンが、Modern HealthcareとAd Ageが主催する2023年ヘルスケア・マーケティング・インパクト賞を受賞

眼科医療の多様性を高める

の調査によると⁸、米国の研修医プログラムにおいて、眼科は他の分野と比較してマイノリティの割合が最も低いことが示されています。J&JのInnovative Medicineは、この状況を改善するために、優秀な学生が医学部を1年間休学し、研究プロジェクトに専念することができる**Research to Prevent Blindness Medical Student Eye Research Fellowship**に資金を提供しています。このプログラムは、女性および／または過小評価されているマイノリティであることを自覚している個人に対し、視覚研究の分野に不可欠な公平性と多様性をもたらすために応募するよう奨励しています。2023年、チェレル・プライスはこのプログラムに参加する最初のフェローとなり、ハーバード大学医学部眼科に1年間のプログラムに参加し、網膜色素変性症の治療法を研究します。



それは私にとって重要です。

チェレル・プライス、モアハウス医科大学、失明予防研究医学生眼科研究フェロー

「医学部に入学して以来、恵まれない人々や不利な立場にある人々にサービスを提供することは、常に私の使命の中核をなしてきました。眼科の分野に足を踏み入れる中で、遺伝性網膜疾患（IRD）の患者さんが直面する多くの困難、ひいては視力喪失に心を動かされました。この分野は複雑で多くの障害がありますが、私は、最大の挑戦は最大の報酬をもたらすと固く信じています。私は、いつか遺伝子治療が実現することを願いつつ、IRDの知識の進歩に貢献したいと思っています。」

政策立案者と関わる

J&Jは、医療におけるDEIに対する戦略的コミットメントを示し、公平な政策立案を支援するために、米国の州および連邦レベルで、外部の政策および擁護パートナーと協力しています。私たちは、患者のためのイノベーションと健康の公平性を支援する政策環境の推進するために、連邦レベルや州レベルの公衆衛生団体や政府機関が主催するイベントにしばしば参加しています。

2023年、米国でJ&Jは次の事業に参加しました。

- **アジア太平洋系米国人議会研究所（APAICS）立法リーダーシップ・サミット**：J&J Innovative Medicineのニューロサイエンス担当プレジデントのパール・ピューは、医療従事者のメンタルヘルス改善に焦点を当てた米国初の法案である「ローナ・ブリン医師医療従事者保護法」の成立に向けた私たちの取り組みを後押ししました。
- **米国議会黒人議員連盟（CBCF）年次立法会**：J&Jのリーダーは、黒人コミュニティにおける健康リテラシー向上への取り組みと、黒人女性とその家族にとって経済的な平等の重要性について話し合いました。J&Jは、健康とウェルネスに関するパビリオンも開催し、来場者数千人に重要な健康情報を提供し、末梢動脈疾患（PAD）の健康検査を実施しました。
- **米国議会ヒスパニック・コーカス研究所（CHCI）の年次リーダーシップ会議**：J&Jは、ラテン系コミュニティに不均衡な影響を及ぼす慢性的な自己免疫疾患に関するセッションを支援しました。
- **全米州議会議員会議（NCSSL）**：J&JはWomen in Government Summitに参加し、Innovative Medicineの循環器代謝部門メディカルアフェアーズ担当バイスプレジデントであるエイブリー・インズ博士が、末期のPADの臨床管理における人種間格差に焦点を当てました。

オーストラリアでは、以下の支援を行いました。

- **先住民による議会への意見表明**：連邦政府主導で行われた2023年の住民投票では、先住民に議会内での発言の場を与えると共に、憲法で先住民の存在を認めることが提案されました。J&Jは「イエス」キャンペーンを支持し、オーストラリア国民に「イエス」投票を呼びかける業界全体の公開書簡に最初の署名した125の医療団体の1社となり「イエス」投票を奨励しました。この取り組みの一環として、J&Jは、保健大臣が保健予算の内訳を説明するJ&J主催の年次イベントに、先住民の医療従事者数名を招待しました。
- **国会議事堂での看護奨学金イベント**：J&Jと提携先のオーストラリア看護大学に、数名の上院議員や国会議員が加わり、21人の看護学大学院修了生に奨学金が授与されました。この奨学金は先住民出身の応募者にも授与されました。

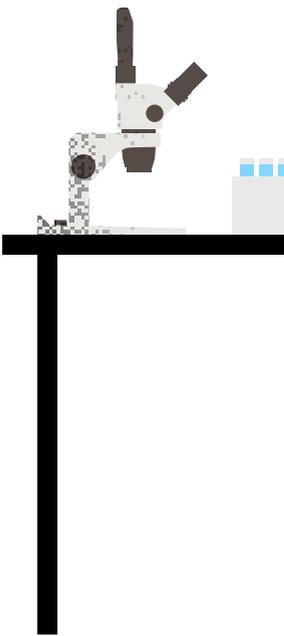


2023年米国議会黒人議員連盟財団年次立法会議にて、Global Innovative Medicine Communication広報担当のサンディ・ウェイト副社長とニュージャージー州選出下院議員のボニー・ワトソン・コールマン。

8 2019年から2020年にかけてカリフォルニア大学デービス校が実施した調査によると、医学系大学の学生のうち、過小評価されている少数民族は約19%を占めているのに対し、眼科お研修プログラムではわずか6.3%にとどまっています。

イノベーション における多様性

私たちは、次世代を担う医療従事者に投資し、患者体験の向上、治療結果、革新的治療へのアクセスを支援しています。私たちのイノベーションへの取り組みは、患者や顧客の多様なニーズに対応しています。私たちは、専門知識と最先端の科学技術を駆使して、すべての人のための医療の向上に取り組んでいます。



すべての人に臨床試験を

私たちは、臨床試験がより多様で包括的かつ公平なものであるようにすることで、臨床試験の未来形成に貢献しています。当社のグローバルな臨床試験における多様性、公平性、インクルージョン（DEICT）チームは、臨床試験プロセスのあらゆる段階で DEI を組み入れるために活動しています。

臨床試験の対象者に有色人種の患者を加えることで、私たちのイノベーション・チームは、その病気に不均衡な影響を受けている人々を特にターゲットにした医薬品を開発することができます。私たちは、実際のデータ、国の人口統計、過去の臨床試験における被験者募集を用いて、臨床試験における過小評価されているグループの被験者募集目標を定義する枠組みを作成しました。データを分析した結果、免疫学、循環器学、腫瘍学の各分野において、これから開始される、あるいは募集中の18の研究を対象に、DEIの目標を作成しました。

患者を含める

私たちは、多様な臨床試験への参加を促進することを目的として、患者と現在実施中の臨床試験、および患者擁護団体をつなぐウェブサイト（**Research Includes Me**）を引き続き活用し続けています。また、多様な臨床施設の選択と患者募集、さらにはエンド・ツー・エンドの療法と機器設計に公平性を取り入れることを通じて、臨床試験における多様な代表性を高めることを目指しています。2023年、Research Includes Meのウェブサイトは、当初のブラック＆ブラウン・コミュニティに焦点を当てた内容に加え、LGBTQIA+の人々、高齢者、妊娠中または妊娠する可能性のある人々へのリーチを広げるため、コンテンツを追加して刷新されました。デジタルによる情報提供を補完するため、私たちは「Research Includes Me」のモバイルユニットで数千人の患者に接触し、複数の地域や地域の医療イベントで、臨床試験について患者を教育しました。
詳細はこちら →

患者を認識する

私たちは、すべての患者のケアを改善し、そのニーズを把握するための臨床研究に取り組んでいます。2023年、オープン＆アウト Open&Out (O&O) 従業員リソースグループ (ERG) は、LGBTQIA+の健康上のニーズに対する理解を深め、健康上のリスクを軽減するための新しいリソースを作成するプログラムを推進しました。LGBTQIA+コミュニティ特有の医療ニーズに応えるため、J&Jのビジネスチームをサポートする約20人の専任医師、科学者、臨床業務担当者、活動家が従事しました。

この研究は、臨床試験の参加に関する先駆的なアプローチに貢献しました。2023年に開始された私たちのLIBERTAS[®] 腫瘍学臨床研究は、性的少数者および性的少数者の健康公平性の向上を目指す私たちにとって、腫瘍学におけるジェンダー排除とトランスジェンダーの包括を初めて試みたプロトコルのひとつです。LIBERTAS研究を通じて、私たちは臨床研究における障壁を取り除き、包括的な代表性を確保する革新的な臨床研究の先駆者となることを目指しています。

患者を引き込む

J&J MedTechは、**MedTech Color**および**MedTech Color Collaborative**と協力し、臨床研究における代表性の向上、多様な背景を持つ臨床研究従事者を育成し、イノベーションと成長を推進して、多様な背景を持つ患者にサービスを提供するという戦略的イニシアチブを継続して実施しています。J&J MedTechは、MedTech Color Collaborativeの臨床試験研究と製



🎯 2023年の影響

80%

J&Jの臨床試験のうち、多様性を考慮した被験者募集目標が達成した試験の割合

2023年末時点で、84%（37試験中31試験）の積極的な募集研究が、多様性行動計画で計画された通り、多様な患者を対象とした登録目標を達成していました。J&Jは、2022年に草案の指針が発表された後、FDAに多様性行動計画を提出した最初の企業の一つでした。

26

FDAに提出する臨床試験計画書における、全ての治療領域の臨床試験にわたる多様性行動計画

品開発におけるDEI活動を形成するいくつかの委員会に参加しています。例えば、採用・定着分科委員会は、医療機器臨床試験における少数派患者と治験責任医師の採用と定着に関するベストプラクティス・リソースを開発し、Desease State Awareness Subcommittee（疾患啓発分科委員会）は、有色人種の女性のケアと治療における健康格差につながる構造的障壁の排除を支援する「ハート・トゥ・ハート・プログラム」を立ち上げました。

9 LIBERTASは、転移性去勢感受性前立腺がん（mCSPC）患者を対象とした、アパルタミド単剤療法と断続的アンドロゲン除去療法（ADT）アプローチの研究です。

医療分野における革新者を支援

ジョンソン・エンド・ジョンソン社イノベーションの専門チームは、患者の健康状態を改善する可能性のある初期段階の優れたイノベーションを、その発祥の地に関わらず、見つけ出すことを使命としています。私たちは、イノベーションには村全体での取り組みが必要であり、患者を第一に考えたイノベーションを推進するためには、さまざまな背景、視点、経験を持つ人々の参加が不可欠であることを知っています。

JLABSは、ライフサイエンスおよび医療技術のイノベーションが患者に届くまでの時間を短縮するために、初期段階のイノベーターに資金、リソース、専門知識、業界人脈へのアクセスを提供する、当社のグローバルなインキュベーター・ネットワークです。JLABS QuickFire Challengesは、地域社会のための潜在的な健康解決策を見出すことを目指す革新者や起業家を支援するユニークなコンテストです。受賞者には、資金プールによる財政的支援と、グローバルなJLABSネットワークへのアクセスが提供されます。

健康の公平性に焦点を当てた2023年のクイックファイヤーの課題は以下の通り：

- 炎症性腸疾患（Inflammatory Bowel Disease - IBD）クイックファイヤー・チャレンジは、データ主導型の研究ソリューションを特定し、医療サービスが十分に行き届いていない地域における健康格差の決定要因をより深く理解することを目的としています。このチャレンジでは、優勝チームに総額25万ドルの助成金が授与されました。

詳細はこちら →

- バイエリア・ヘルス・エクイティ・クイックファイヤー・チャレンジは、恵まれない人々に悪影響を及ぼす腫瘍、免疫、神経、循環器／代謝性疾患を対象とした解決策見出すことを目的としています。このチャレンジには、2024年に10万ドルの助成金プールがあります。

🎯 2023年の影響

48

クイックファイヤー・チャレンジの受賞者とファイナリストは、女性が率いるチームでした

36

2023年のクイックファイヤー・チャレンジ受賞者とファイナリストは有色人種が率いるチームでした

1190万ドル

35人の革新者に賞金を授与
(2022年より600万ドル増額)



それは私にとって重要です。

ケビン・ブラウン、カルネウム・ヘルス創設者兼CEO、IBD QuickFireチャレンジ受賞者、2023年

カルネウム・ヘルスとは？

「私たちは、一般的に研究の機会から除外されている病院における臨床試験の民主化のプロセスをさらに推進したいと考えています。私たちは、有色人種のコミュニティの多くが臨床研究とは何かを理解しておらず、歴史的に見ても、臨床研究は彼らにとって極めて不快なものであることに気づきました。カルネウム・ヘルスが収集したデータは、臨床試験のスポンサーにフィードバックすることができます。こうした誤解を解消するのに役立てることができます。」

JLABSは、あなたの進歩をどのようにサポートしていますか？

「ジョンソン・エンド・ジョンソンは多くの臨床試験に携わっているため、私たちのプロジェクトをテストし、実際に使用する人々にとってより優れたものになるよう確認する素晴らしい場を提供してくれています。2025年までに25～50の地域医療システムや病院、15～20の製薬会社を取り込みたいと考えています。」

あなたのビジョンは？

「臨床試験を取り巻くテクノロジーが進歩し続けるにつれ、将来的には、地域医療システム、地方の医療センター、あるいは非学術機関であれば、どこでも臨床試験に参加できるようになると私は考えています。そうすれば、臨床試験へのアクセスだけでなく、その結果自体も改善できるでしょう。」

従業員を大切に にすること

私たちの使命は、DEIを日々の仕事のあり方としていくことです。これは、誰もが歓迎され、安全で、尊重され、自由に自己表現できると感じられるような、帰属意識の高い組織文化を作り上げることです。私たちは、ジョンソン・エンド・ジョンソンが魅力的な雇用者であり、未来を担うヘルスケア企業であり続けるために、従業員の能力開発と成長を重視しています。



文化を築く

私たちはみんな仲間であるからこそ、組織、従業員、そしてジョンソン・エンド・ジョンソンに日々信頼を寄せてくださる患者さんやお客様のために、最善の結果を提供できるのです。

文化は、企業全体にDEIを浸透させるための包括的な戦略的アプローチから、私たち全員が日々行っている分刻みの行動、反応、決断に至るまで、実にさまざまな要素から成り立っています。

DEIの成熟を推進する

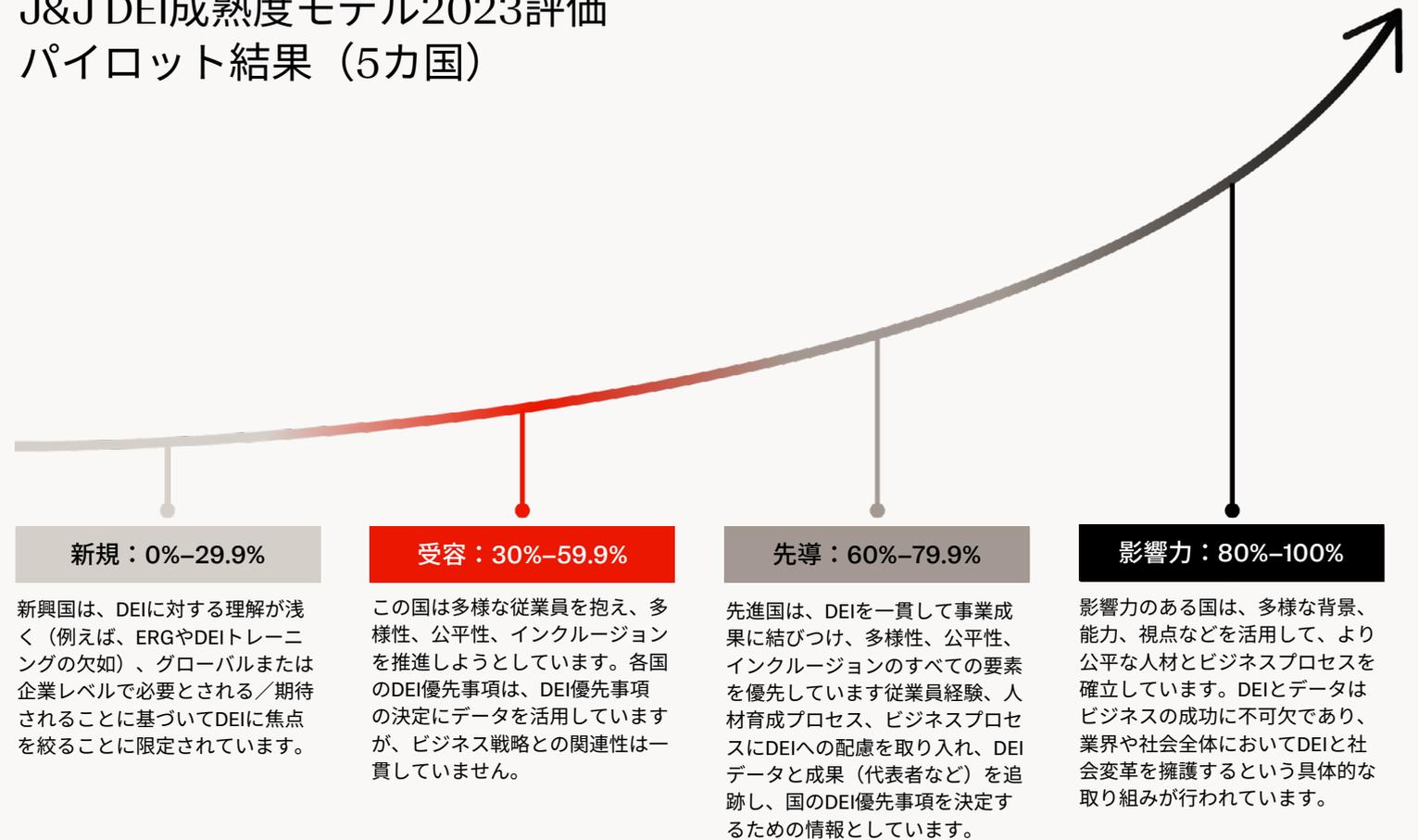
J&JのDEI戦略を世界中で実行に移せるようにするため、2023年には、各国におけるDEIの現状を評価する「DEI成熟度モデル評価ツール」を開発しました。当社のプログラムは、現地の法律や文化、慣習に根ざした微妙な違いにも対応できる柔軟性を備えながら、DEIプログラムの主要部分を一貫して実施することを可能にします。

このツールは、その国のDEIに関する140の基準と20の側面について、詳細な定性・定量分析を提供します。私たちは、ERG、ビジネス、人事のリーダーを含むさまざまなチームとともに、5カ国でパイロット評価を完了しました。これらの洞察により、それぞれの国でDEIを推進するためのカスタマイズされたアプローチを開発することができました。

「DEI成熟度モデルにより、カナダのMedTech事業は、短期的・長期的に何を重視すべきかを示す行動計画を作成することができました。これは、従業員や市場など、社内のあらゆる側面を対象としています。このロードマップは、私たちの事業計画にDEIを組み込むことで、顧客や患者に影響を与えるだけでなく、パートナー企業の中でもDEIのリーダーであり続けることにも役立ちました。」

ジェームズ・プロディ、ジョンソン・エンド・ジョンソン、MedTechカナダ、ゼネラルマネージャー

J&J DEI成熟度モデル2023評価 パイロット結果（5カ国）



私たちの仲間を知る

自己申告は、従業員が性別、人種、障害の有無など、多様性の側面に関する情報を自主的に提供する機会です。正確な人口統計データを把握することで、従業員が自分の居場所を感じられるような包括的な企業文化を創造する努力を続けることができます。J&Jは、自己申告することで、従業員のニーズをよりの確に把握し、より多様な労働力の実現に向けた進捗状況を測定することができます。さらに、J&Jは米国連邦政府の連邦契約請負業者であり、従業員を対象とした調査をすることで、政府の義務を遵守しています。

Self-IDのグローバルな展開は、各国の地域的、文化的、規制的、法的条件を尊重しつつ、保護された情報を集約し、保護するための標準化されたアプローチで構成されています。2023年現在、7カ国でセルフIDを導入しており、2024年にはさらなる拡大を計画しています。



それは私にとって重要です。

ジョンソン・エンド・ジョンソン、ペイヤー戦略・治療アクセスマーケティング担当シニアディレクター、ロブ・トレムル

インクルージョン・ダイアログの良いところは？

「私は、参加者としてもチームリーダーとしても、インクルージョン・ダイアログに関わってきました。すべての人の声が尊重され、チーム全体に届き、評価され、対応されるような、包括的な企業文化を醸成するために、私たちの機会、問題、共通のアイデアについて、率直に話し合う素晴らしい機会となりました。」

「対話を続ける」ことは日々の仕事に影響を与えていますか？

「インクルージョン・ダイアログ」に参加したことで、私自身も職場に全人格をもって臨み、他の人たちにも同じようにしてもらうよう促すという模範を示す責任を強く感じるようになりました。ダイアログの力は、フィルターのかかっている微弱性と透明性をもって対話に臨むことにあります。自分が仲間として受け入れられていると感じるところ、

私たちの仲間を理解する

2023年、当社の北米Innovative Medicine部門は、リーダーがチームの意見に基づいてインクルージョンを浸透させるためのツールとして、インクルージョン・ダイアログを導入しました。このようなチームレベルの話し合いにより、グループで特定された特定の包括的行動に対する行動と説明責任への取り組みが共同で行われます。2023年には、すべての副社長、70%の上級取締役、56%の取締役が対話を実施しました。すべてのリーダーは、6カ月以内にフォローアップ・セッションを実施することに同意しました。リーダーたちは、チーム文化を向上させ、従業員が自分の意見を聞いてもらえると感じ、意思決定プロセスの透明性を高めるような行動をとることを約束しました。

排除されていると感じるかについて、個人的な経験や考え方を共有することで、共通点が明らかになり、私たち一人ひとりにとって、またグループ全体にとって、インクルージョンとは何かを定義することができました。」

インクルージョン・ダイアログを通じて、自分自身について何か学びましたか？

「これらの会話を通じて、私は非常に多くのことを学びました。最も重要なのは、感謝、喜び、帰属意識といった個人的な感情が、私にとって真に包括的な文化の指標となることです。日々、これらの感情を見つけ、経験するために自分自身を集中させることは、私がベストを尽くし、他の人のベストを引き出す手助けができるような個人的な基盤を築くことができました。」

私たち仲間のつながり

2023年、J&Jテクノロジーはインクルーシブ・デジタル・エクスペリエンス（IDE）プログラムを立ち上げ、プログラムの体系的なインクルーシブ・デジタル・プログラムを開始しました。これにより、すべてのデジタル製品がすべての人に利用可能になり、誰もが体験の向上を実感できるようになります。IDEプログラムの目的：

- 「そのためのデザインではなく、それが備わったデザイン」のモットーを体現し、共感力を私たちの超能力として活用すること。エイブル・イノベーション・ラボを通じて、社内でのアクセシビリティ・テストを行う方法を模索するため、多様性推進同盟（ADA）のERGと緊密に協力しています。ラボの活動は、手作業によるテストからコミュニティの構築、啓蒙活動まで多岐にわたります。私たちの取り組みは、どのような障害をお持ちの方にも、特別な体験ができるようにすることを目指しています。私たちすべてに、肉体的、精神的、神経学的、状況的、そして将来を見据えた体験を提供します。
- DEI、ADA、検討とウェルビーイング、および必要不可欠な製品オーナーと緊密に連携し、多様な能力とニーズを統合してアクセシビリティに取り組むという、積極的かつ総合的なアプローチを実施します。
- 最初からアクセシビリティに配慮した体験を作り出すために：IDEハブは、チームがどのように着手すべきかを理解するための場所であり、チームのためのガイダンス、コーチング、リソース、チェックリスト、ツールキットを提供しています。包括的なデジタル体験ハブでは、デジタルチームの進捗状況や、製品をより利用しやすくするための道のりを紹介します。
- 当社の「ランチ＆ラーン（Lunch & Learn）」シリーズにアクセスし、学習セッションに参加し、注目のケーススタディを確認し、J&Jラーンでデジタル・アクセシビリティの認定を受けることで、製品オーナーとそのチームがJ&J社内のアクセシビリティのチャンピオンやエキスパートになるための好奇心と責任感を鼓舞します。

2004年以来、J&JはCoqualの創設メンバーであり、パートナーであります。Coqualは世界的な非営利のシンクタンク兼諮問グループで、偏見に対処し、職場における不特定多数の人々の昇進の障壁を取り除くことを目的として設立されました。2023年、J&Jは2つの研究にスポンサーとして支援しました。



表紙画像をクリックすると、各調査の詳細をご覧ください。

私たち仲間を エンパワーメント

#IAmRemarkable（アイアムリマーカーブル）は、すべての人が職場内外での功績を賞賛できるようにすることを目的とした、外部のグローバルな取り組みです。2023年、欧州・中東・アフリカ地域の女性リーダーシップ&インクルージョン（WLI）ERGは、WLIアドバンスメント・アカデミーの中で、#IAmRemarkableを地域全体に展開しました。これは、多くの従業員から寄せられた明確なニーズに応えるもので、メンタリングなどの既存のツールや活動を補完するものです。#IAmRemarkableワークショップに参加することは、仕事に対する自信とスキルを養う機会であり、他者のリーダーシップ研修を開発するファシリテーターになるための第一歩です。



それは私にとって重要です。

ジョンソン・エンド・ジョンソンの
Innovative Medicine、P&RPイベントマネージャー、**オーレリー・デバエン**

「IAmRemarkableは、自分自身を称えることの大切さを思い出させてくれる素晴らしい取り組みでした。自分の成功を認識する方法を知っていることと、それを定期的に継続するためのヒントを得たことです。

この革新的なセッションは、私を快適ゾーンから押し出しました。時には難しい作業でしたが、「私は素晴らしい存在です。なぜなら...」で文章を始めることの難しさを思い知らされましたが、お互いの思いやり、耳を傾ける雰囲気のおかげで、そうすることを励まし合いました。

このワークショップに参加して、自分が得意な分野があることに気づきました。それをあえて口に出して言うためののです。私は、日常生活、日々の暮らし、そしてちょっとした慎みによって、私は自分がどんなに強い女性であるかを忘れていたことに気づかされました！」

2023年の取り組み

22

J&Jのファシリテーターたち

863

従業員参加者数

46

ワークショップ



私たち仲間のサポート

J&J MedTechでは、支援関係の推進を重点分野のひとつとしており、公平で包括的な職場づくりに不可欠な帰属意識の文化を育む「キッカケ」となっています。2023年のスパーク・アライシップ・シリーズでは、当社のMedTechチームが、帰属意識、心理的安全性、インクルージョンのビジネスケースに焦点を当てた四半期に一度のライブ・イベントを開催し、6,000人以上の従業員が参加し、議論されたトピックに合わせたオンデマンド学習モジュールを提供しました。私たちはまた、チーム内でこのような会話を続けるためのリソースをリーダーたちに提供しました。

「J&J MedTechで取り組んでいる仕事は、世界中の患者さんに確かなソリューションを提供するために、常に新しい発見と革新に努めています。私たちは、アイデアが生まれ、探求し、成長するために職場が安全であることを保証することによって、そこに到達します。専門家たちとの会話は、新鮮な視点をもたらし、私たちが毎日の仕事の仕方に包括的な行動をどのように取り入れるかに、さらなる「足場」追加します。」

ニシャ・ジョンソン、社長、創傷ケア事業部、スパーク・アライシップ・パネリスト

J&Jはエイジング・ビジネス・ラウンドテーブルの創設メンバーとして、シンガポール社会科学大学のキャロル・マー准教授と提携し、あらゆる分野の専門家を集めて、高齢化社会への取り組みを行っています。円卓会議の参加者が作成した「長寿の枠組み」は、年齢に関係なく働ける職場づくりのために企業が独自の枠組みを作るためのチェックリストとして役立ちます。

惹きつけ、採用する

多様な経歴、能力、文化、考え方を持つ人材を育成するという当社の戦略に沿って、才能ある人材を積極的に採用し、誰もが受け入れられるような職場環境を整えるため、さまざまなアプローチを採用しています。

非伝統的で活用されていないチャンネルを通じて人材へのアクセスを拡大する一方で、採用プロセスを通じて性別や人種の偏りを取り除くための慎重なアプローチもっています。当社の企業行動規範に従い、雇用と能力開発の決定は資格と技能に基づいて厳格に行われ、人種、性別、民族的地位、年齢、その他の人口統計上または保護されている地位に基づくものではありません。

優秀な人材の重要性を認識することが第一歩ですが、そのような人材とつながり、惹きつけるためには、組織内の協調的な努力だけでなく、外部のネットワークとの協力も必要です。例えば、A-kwadraat、Lime Connect、HBCU Connect、Society for Advancing Chicanos & Native Americans in Science (SACNAS) などの人材団体と提携し、ネットワークを広げ、さまざまなコミュニティの優秀な人材にアクセスしています。

🎯 2023年の影響

18,193

世界中で採用された個人：51%が女性、7.4%が50歳以上でした。

多様な能力を魅きつける

Access Ability 私たちは従業員の多様なニーズに対応し、誰もが活躍できる包括的な環境づくりを目指しています。Access Abilityは、自閉症や発達障害、障害を持つ人々のユニークなスキルと、空いているポジションをマッチングさせます。

Access Abilityチームは、各国の専門機関と提携し、多様な能力を持つ個人を対象に積極的に働きかけを行いました。新入社員の成長を支援するため、新社員には「ピアパートナー」が割り当てられ、組織と新しい職務に快適に馴染めるようサポートします。また、ライブ学習プラットフォームと自己学習プラットフォームに障がい者の受け入れを統合するため、企業研修プログラムも立ち上げました。2023年下半期には、「洞察と理解」シリーズの一環として、200人以上の従業員と管理職が研修を受け、採用担当者は全員、採用活動を開始する前に「インクルーシブ面接」研修を受けなければなりません。

🎯 2023年の影響

46

米国および欧州・中東・アフリカ地域における臨時雇用

215

「洞察と理解」シリーズの一環として研修を受けた従業員

91%

プログラム全体の定着率



将来の科学分野の リーダーの育成

科学の未来は、革新的な医療、医療技術、その他の医療専門職において成功するキャリアを築き、人類の健康に多大な影響を与えることのできる奨学生に強力なパイプラインにかかっています。私たちは、ジョンソン・エンド・ジョンソンに若い科学者を迎え入れる用意が常にあり、複数のチャネルを通じて、当社や業界で科学を基盤とする職務に若い人材を惹きつける努力をしています。私たちの取り組みは包括的であり、医療専門職には歴史的に包括的な代表者を不足していることを認識しています。2023年、私たちは次世代の科学分野のリーダーを育成を支援するためのプログラムに引き続き投資しました。



米国のSACNASは、STEM分野におけるメキシコ系／ヒスパニック系およびネイティブ・アメリカンを代表する団体です。



米国のHBCUコネクトは、歴史的に黒人の多い大学（HBCU）に所属する学生、卒業生、専門家のニーズに応えるネットワーク・ハブおよびリソース・センターです。



米国とカナダで展開されているライム・コネクト（Lime Connect）は、障害のある人が潜在能力を最大限に発揮できるよう支援し、誰もが働きやすい職場づくりを推進しています。



ベルギーのA-kwadraatは、職業上の障害を持つ人々がより回復力を高め、よりやりがいのある仕事に就けるよう支援しています。

Global Oncology Summer Internship Program 学部生および大学院生の早期参加を支援している。さまざまな組織との連携を生かし、学生に製薬業界やヘルスケア業界でのキャリアを体験できる12週間のインターンシップの機会を提供しています。サマー・インターンシップでは、強力で献身的な多様な指導者グループに支えられた、包括的で尊重される環境を提供します。2023年のインターンシップ・プログラムには、世界各地の664校から4,000件を超える応募がありました。36件のインターンシップが実施され、そのうちの81%が女性、78%が有色人種でした。

J&J Technology LATAM Early in Career (EIC) プログラムは、キャリアの浅いプロフェッショナルを対象に、技術、特にソフトウェア開発における重要なスキルを身につける機会を提供することを目的としています。2つの主要プログラム、「1000 Devs - Talent for Good」と「Johnson Endeavor Development Innovation (JEDI)」プログラムは、包括的なトレーニングカリキュラムとJ&J社員による指導を組み合わせた実践的な経験を提供します。特に注目すべきは、医療分野に起きているデジタル変革であり、そこでは技術的ソリューションが患者のケアを強化していることです。このプログラムは、STEM分野でのキャリアに踏み出すための足がかりとなります。2023年には、ブラジルの20州から150人の若者が1000 Devsを通じてソフトウェア開発ツールのトレーニングを受け、JEDI参加者の3つのグループが、J&Jのボランティア・コーチ50人のサポートを受けながら500時間のトレーニングを受けました。

「J&Jのアーリーインキャリア・プログラムに参加することは、その人の人生を変える可能性があります。それが私の人生を変えました。人生について、仕事において自分が何を達成できるかという、私の視野が広がってくれました。8年経った今でも、ラテンアメリカ地域の若手社員に同じような影響を与えているのを目の当たりにしています。J&Jとその功績について語るときの彼らの熱意と情熱は、J&Jがいかに世界の人々を一人一人を大切にしているかを示しています。

ジョバンナ・サントス、ジョンソン・エンド・ジョンソン、ブラジル情報技術責任者



それは私にとって重要です。

ジャスティン・プロメル、BS、2023年腫瘍学発見科学者サマー・インターン
2024年モーハウス・カレッジ生物学／環境学卒業
ジョンズ・ホプキンス大学の次期
ヴィヴィアン・トーマス博士奨学生

このインターンシップは、あなたのキャリアパスにどのような影響を与えましたか？

「インターンシップの機会をいただき、光栄であり、感謝しています。血液学グループの腫瘍発見科学者インターンになる前は、業界での経験はありませんでした。このプログラムに参加したことで、博士号を取得後、産業界に進むという私のキャリアパスがさらに確かなものになりました。

ジョンズ・ホプキンス大学のヴィヴィアン・トーマス博士奨学金プログラムへの応募から合格に至るまで、必要な指導や推薦状を提供してくれたJ&J Innovative Medicineの腫瘍学インターンシップの指導教官に感謝しています。

将来の腫瘍学インターン生には、大胆になり、廊下にいる人と積極的に交流し、講義シリーズの講師やコーヒープレイクのゲストをフォローアップすること、そして自分がこの一員であり、ここにいてくれるのだということを自覚することをアドバイスしたいです」。

軍隊員の才能を見抜く

ジョンソン・エンド・ジョンソンには、米軍関係者や退役軍人、その家族や配偶者、退役軍人の介護者を歓迎する長い歴史があります。退役軍人や軍人の配偶者が私たちのビジネスにもたらすユニークなリーダーシップ・スキルや経験を、私たちは彼らの貢献に感謝すると共に、引き続き高く評価しています。軍関係の人材を採用する取り組みには、政府機関や退役軍人支援団体との協力も含まれます。また、退役軍人の入社時研修や能力開発プログラムは、民間人としての生活、仕事、キャリア開発への移行を支援しています。軍関係者のコミュニティに所属するすべての方々は、活発な活動を行っている退役軍人リーダーシップ評議会従業員リソース・グループ（ERG）への参加を歓迎します（セクションを参照：[ERGに参加する](#)）。

J&Jの**退役軍人リーダーシップ開発プログラム（MLVD）** およびその他の退役軍人向けプログラムは、退役軍人の職業能力開発とキャリアの機会を提供しています。

2023年、J&Jは米国商工会議所（U.S. Chamber of Commerce）の「**Hiring Our Heroes**」イニシアティブを初めて主催し、医療業界における軍隊経験者のキャリアパスについて、医療業界、非営利団体、連邦政府、州政府のリーダーを集めた座談会を開催しました。このトピックに関する実務的な議論に業界特有の視点が初めて取り入れられたのです。この円卓会議には、J&Jの複数のリーダーが出席し、イベントでスピーチを行いました。例えば、当社の退役軍人担当責任者であるティファニー・ドーガティは、ヘルスケア業界向けに「軍関係の人材が適任である理由」をテーマにしたパネルディスカッションで司会を務めました。

また今年、J&Jは「4+1コミットメント」の創設署名企業となりました。**軍人の配偶者が成功するための公式**この取り組みは、2つの軍事関連の非営利団体によるパートナーシップによって主導されています。米国商工会議所財団の「Blue Star Families」と「Hiring Our Heroes」。「4+1コミットメント」は、軍人の配偶者の雇用を促進し、職場における支援することによって、軍人の配偶者の失業率21%を削減するという、新しい全国的な取り組みです。

🎯 2023年の影響

4

軍退役軍人リーダーシップ開発プログラムにマネージャーが参加

8

国防総省のスキルブリッジ・プログラムを通じて、兵役からJ&Jに直接移行したインターン生

6

軍退役軍人リーダーシップ開発プログラムにマネージャーが参加

95

J&Jが参加する軍関係者向けの情報提供およびリクルートイベント

10

ベテラン・セールス・アソシエイト・プログラムに営業社員が参加

「J&Jは、軍関係者コミュニティにとって魅力的な雇用先となることを目指し、退役軍人や軍人の配偶者のキャリアを支援することを約束します。私にとって、J&Jの目的達成に貢献すると同時に、このような人々に奉仕できることは光栄なことです。軍関係者は、当社の組織全体において、強力な貢献者であることが証明されています。」

ティファニー・ドーハーティジョンソン・エンド・ジョンソン、
軍退役軍人担当責任者



それは私にとって重要です。

ウィリアム・コーリー、ジョンソン・エンド・ジョンソン、EICタレント・プログラム・マネージャー（HOHコーポレート・フェローシップ・プログラム修了生）

「陸軍で気に入っていたことのひとつは、自分よりも大きなものの一部となれることでした。犠牲を払うことは決して簡単なことではありませんが、より大きな利益を理解すれば、何とかなるものです。民間企業へのキャリアの移行は難しいと思っていましたし、陸軍が提供している多くの条件を満たす組織を見つけるのは難しいだろうと思っていました。

そこにジョンソン・エンド・ジョンソンが現れました。他人を助け、深い目的を持つことに慣れている私にとって、医療業界は自然な選択でした。自分のスキルや資質に合うポジションが分からなかったのですが、SkillBridgeの軍人とつながった人材パイプライン・プログラムの下、Hiring Our Heroes Fellowshipを通じてジョンソン・エンド・ジョンソンを調べることができました。

フェローシップ終了後、私はプログラム・マネージャーとしてフルタイムの職に就き、大学での採用プログラムを担当することになりました。それは、私が陸軍でリーダーとして経験した人材育成と指導に対する情熱と本当に一致しています。入社1年目は、複数の若手人材プログラムを主導し、プログラムに良い影響を与えることができました。世界をリードするヘルスケア企業で働き、キャリアの浅い人材に影響を与えられることは、本当に恵まれていると思います。」

研修と育成

意識、学習、トレーニングは、帰属意識の文化を醸成させるための核となるものです。当社の焦点は2つあります。一方では、ジョンソン・エンド・ジョンソンの全従業員が、なぜDEIが重要なのか、どのようにすれば組織全体で公平な企業文化を支えることができるのかを理解することを目指しています。他方では、すべての従業員が学習、研修、専門能力開発の機会を公平に利用できるよう、必要に応じてカスタマイズしたプログラムを提供するよう努めています。

私たちは、DEIに対する認識とリーダーシップ能力を向上させるさまざまなプログラムを実施しています。例えば、**多様なリーダーシップ・イマージョン・プログラム (DLIP)** は、J&Jテクノロジーの取り組みであり、管理職や取締役を対象に、文化的に適切なキャリア開発およびリーダーシップ開発を提供しています。参加者は6カ月間にわたり、信頼でき、透明性が高く、安全な会話を行うことで、強固なコミュニティを築き、帰属意識を高めると共に、キャリア開発への準備態勢を強化します。2023年、DLIPは30人の参加者を迎え、プログラム終了後のアンケートでは、92%が「このプログラムが長期的に自分のキャリアに役立つ」と回答しました。プログラムを修了者は合計49人となり、その成果は多方面にわたるスキルの向上が裏付けています。



2023年には、**コンシャス・インクルージョン（意図的なインクルージョン）**研修をすべてのリーダーを対象に拡大し、2022年にはすべての副社長と取締役を対象とした研修を開始しました。私たちは、2つのeラーニング・モジュール（1つはリーダー向け、もう1つは全従業員向け）と、学習者が包括的にリーダーシップを発揮するために必要な習慣を定義し、日々実践するために必要なツールとスキルを身につけるためのディスカッション・ガイドを追加しました。2022年と2023年には、J&J全体で合計9万人以上の従業員がコンシャス・インクルージョン研修を修了しました。

コンシャス・インクルージョンを超えて、企業全体で、私たちの**DEIラーニング・チャンネル**は、DEIに関連するすべての学習のためのワンストップ・ショップであり、多様性、公平性、インクルージョン、帰属に関連するトピックに関するスキルと能力を高めるために従業員をサポートします。この専用チャンネルは2023年に開設され、従業員がインクルージョンの文化を創造し、イノベーションを推進するために多様性の力を活用することの重要性を理解するための学習・育成コンテンツを提供する。

ニュージャージー州ニューブランズウィックにあるパワーハウス博物館にて、DLIPのスポンサー、共同リーダー、パートナーと共に2023年度DLIP第2期修了生を迎える

一から始める

DEIに関する研修や教育の多くは、各国のERGのメンバーによって、組織全体の実際のニーズに基づいてゼロから開発しています。2023年のDEIの活動例には、次のようなものがあります。



2023年、私たちのWLI ERGは、マイクロアグレッション・ツールキットを補完する詳細なマイクロアグレッション研修資料を作成・配布により、職場におけるマイクロアグレッション回避する意識を維持しました。さまざまなチームや地域から集まった300人以上のJ&J社員が、組織全体でこのトレーニングを実施するための「トレーナー養成」プログラムを修了し、このトレーニングを組織全体に展開しました。



スイスのHOLAは、職場における異文化理解と共感を高める革新的なプログラムを開始し、言語を通じて従業員の地域社会に溶け込めるよう統合も改善しました。ランゲージ・タンデム・プログラムは、他言語を流暢に話せるようになりたい従業員と、コミュニケーション・ビジネス・スキルを向上させ、スイス文化に溶け込むことを目指す従業員をペアにしています。このプログラムでは15カ国語を学ぶ機会を提供し、語学力だけでなく、組織全体のネットワークを構築するのに役立っています。



オープン&アウト (Open&Out) は、LGBTQIA+コミュニティのメンバーが直面する課題について、アジア太平洋地域におけるリーダーを対象としたアライシップ研修を開始しました。この地域では、LGBTQIA+コミュニティに対する国家法の包含レベルが市場によって異なるためです。例えば、同性間の医療給付、同性間の関係性の承認などです。

さらに、スイスのOpen&Outは、LGBTQIA+の用語集を作成し、コミュニティへの理解を深め、従業員がアライ（支援者）であることを表現するための語彙力を身につけることを目的としています。インパクトを与えるために、用語集には、アーティストのイザベル・ヴァレラによるオリジナルのイラストが添えられています。これらの作品はその後、世界中のJ&Jコミュニティにオークションにかけられ、約7,000ドルが集まり、LGBTQIA+の団体に寄付されました。

後援者、指導者、人脈作り

J&Jの企業スポンサーシップ・プログラム（ESP）は、優秀な人材にスポンサーシップとキャリア・ネットワーキング、成長の機会を提供しています。2023年には、215人の被支援者と188人のエグゼクティブ・スポンサーがプログラムに参加し、過去2年間のほぼすべての被支援者とスポンサーが活動を継続しました。ESPは、シニア・リーダーとの重要な関係を構築し、キャリアの流動性を促進し、知名度を向上させ、スポンサーの追加的なコンピテンシーの構築を支援する。

アイルランドでは、メンタリング・コネクション・プログラムを独自に設計し、上級職に就く女性の数を増やすことに取り組みました。このプログラムでは、全社的なチャンピオンや支持者のネットワークを活用し、相互に有益なパートナーシップの構築に取り組んでいます。WLI ERGアイルランド支部が主導したこのプログラムは、専門能力の開発、自信の向上、内省的思考、情報の共有、リーダーシップスキルの強化に重点を置いていました。2023年には、500人以上の参加者がこのプログラムに参加し、コラボレーション、開発、多様性、成長の環境において、J&JのInnovative MedicineチームとJ&J MedTechチーム間の橋渡しとメンタリングの新しい文化の創出に貢献しました。

さらに、財務部門のリーダーシップとマネジメント・チームにおいて、Open&Out ERGが主導するLGBTQIA+コミュニティのための「リバース・メンタリング・プログラム」を継続しました。リバース・メンタリングは、上級管理職とそのチームとのより包括的な対話を促進し、財務部門のシニア・リーダーのキャリア開発に関する考え方を形成するのに役立ちます。金融業界におけるLGBTQIA+コミュニティにとって、このプログラムは、彼らが職場で直面する課題に対するリーダーシップの意識を高めるものです。

🎯 2023年の影響

12

シニア・ファイナンスおよびディレクター・クラスから新たなメンターを迎えて、合計25人のメンターが誕生

20

全地域の財務チームからの指導を受けている人

50%

支援同盟に関する研修を受けた全世界の最高財務責任者（CFO）の割合



それは私にとって重要です。

アイリッシュ・ノーラン、ジョンソン・エンド・ジョンソンアイルランド、シニア・コミュニケーション・マネージャー

なぜメンタリング・コネクション・プログラムに参加したのですか？

「私は産休から復帰後、J&Jに再入社し、職場復帰の一環としてメンタリング・プログラムに参加することにしました。」

このプログラムはあなたにどんな影響を与えましたか？

「私のメンターは、J&J社内には存在するネットワークの規模と可能性について目を開かせてくれました。自分の担当業務の範囲内に閉じこもりがちになってしまうと思います。定期的にネットワークの人々となつがることの価値と、それがキャリアアップや学習の面でもたらす機会を実感しました。」

他の同僚にメンタリングを勧めたいと思いますか？

「どんなレベルの人にも、このプログラムを強く勧めたい。私たちの仲間には豊富な知識があり、私のように素晴らしいメンターと巡り合えたことは、とても幸運なことです。」

人材育成のための協力

J&Jでは、さまざまなチームが外部組織と協力し、能力開発やリーダーシップ・スキルの機会を増やしています。こうしたコラボレーションは、私たちの学びを豊かにし、従業員に幅広い可能性を提供します。多くの場合、DEIに特に重点を置いています。

当組織の女性リーダーシップ&インクルージョン（WLI）ERGは、ヘルスケアビジネス女性協会（HBA）と戦略的パートナーシップを維持しています。HBAは、指導的地位における男女平等を実現し、女性が持つ潜在能力を最大限に発揮できるようにすることに尽力するヘルスケア分野の個人や組織から成る世界的な非営利団体です。J&Jは、ヘルスケア業界を横断するグローバルなプラットフォームを通じて、従業員のキャリアを向上させるために、ヘルスケア業界全体でHBAと協力しています。

2023年には、HBAの会員数を大幅に増やし、2022年末の300人から2023年末には5,000人になりました。会員は、さまざまな国や地域で多く開催されるHBAの教育・ネットワーキング・イベントに参加したり、HBA支部でボランティアや指導的役割を担うことが奨励されています。一部の拠点メンバーは、外部のHBAアドバイザーやJ&Jのシニア・リーダーシップ・スポンサーから学びながら、個人的・職業的な成長やリーダーシップの説明責任といった分野において、個人の潜在能力を最大限に引き出すことを支援する1年間のHBAアンバサダー・プログラムに参加することができます。

🎯 2023年の影響

960

J&Jの女性および男性は、これまでにHBAアンバサダーの1年間のリーダーシップ・プログラムを卒業し、キャリアの浅い社員から中堅社員の育成を支援してきました。このうち360人が2023年に卒業しました。

5,000

J&J全体のHBA会員が、308のイベントで3,700人の個人的なエンゲージメントに参加。

80

WLI会員は世界各地のHBA支部や理事会で指導的役割を担い、125人のWLI会員がメンターやメンティーとして参加しました。



それは私にとって重要です。

アシュトン・ジャコビー、ジョンソン・エンド・ジョンソン、新製品調達担当マネージャー

HBAアンバサダーになったことは、どのように役立ちましたか？

「2021年にアンバサダーになってから自信がきました。私は自然と自己管理的な考え方を身につけ、人脈作りや権威にとらわれない影響力といったスキルを微調整していきました。また、新しいアイデアをより頻繁に表現することにも抵抗がなくなりました。」

他にどのようなメリットがありましたか？

「私は、普段はあまり交流することのないJ&Jのさまざまな部署の同僚たちと知り合いたいと思い、このプログラムに参加しました。そして、このプログラムに参加して、素晴らしい新しい人間関係と視野を得ることができました。これは、グローバルJ&J HBAアンバサダー・プログラム・チャンピオンとしての私の役割でも続いています。2024年現在、私はJ&J HBAコーポレート・リレーションシップ共同責任者の役割に移行し、J&J全体でリーダーシップの育成と露出をさらに推進しています。」

HOLA ERGは企業の社会的責任に関するヒスパニック協会（Hispanic Association on Corporate Responsibility：HACR）と提携することで、HOLAメンバーに独自の環境で成長できる機会を提供することができます。このパートナーシップは、ヒスパニックのインクルージョンを推進するというJ&Jのコミットメントを強調するものです。さらに、この協力関係は、J&Jが参加する米国企業のDEI実践を評価する「企業インクルージョン指数」を通じて、ヒスパニック系従業員のインクルージョンに関するHACRの調査に貢献し、そこから学ぶ機会を提供するものでもあります。

ベルギーでは、J&JのInnovative Medicineが、Business Uniting Talents 2030（BUT2030）の創設メンバーとなっています。これはCSRヨーロッパのイニシアチブで、ベルギーのトップクラスの雇用主数社が集まり、ビジネスにおける多文化的多様性とインクルージョンを促進し、すべての人の雇用機会に対する障壁を減らすことを目的としています。J&Jは、BUT2030の「人種多様性に関する誓約（Ethnic Diversity Pledge）」に署名しました。この誓約では、現在の実践状況の評価、改善のための行動計画の策定、進捗状況のモニタリングと報告し、ベスト・プラクティスの共有することを約束しています。このコミットメントを支援するため、J&JのInnovative Medicineは2023年に8回、リクルートのためのアウトリーチ・イベントを開催し、業界団体や学術パートナーと経験を共有するための円卓会議やその他のイベントに参加しました。



HACR Leadership Pipeline Program™（LPP）は、将来の経営幹部としての地位を目指すヒスパニック系新進リーダーを対象とした会議です。HACRとのHOLA ERGパートナーシップの一環として、HOLAは7名の個人（写真）をこのプログラムに推薦しました



ジョンソン・エンド・ジョンソン、欧州・中東・アフリカ地域グループ会長のクリス・ステルケンスは、ブリュッセルの王宮で開催されたBUT2030 CEOイベントに参加しました。このイベント中、フィリップ国王は、労働市場における多様性への投資に必要な取り組みについて話し合うため、さまざまな企業の最高経営責任者（CEO）、CSRヨーロッパ、および業界団体と円卓会議を行いました

健全性を育む

DEIを日々の仕事に生かすというミッションの一環として、私たちは誰もが自分の居場所だと感じられる職場づくりを目指しています。これは、人事方針とプログラムが包括的な方法で設計され、すべての従業員が自らの幸福を増進する機会を得られるようにすることを意味します。

J&Jでは、世界中の従業員が自らの健康と幸福を管理することを奨励しており、当社の福利厚生やプログラムはそのための支援を行っています。あらゆる状況にある全従業員のニーズに応えることを目的とした柔軟性とソリューションに重点を置いています。2023年には、従業員の福利厚生を大幅に改善しました。

私たちは、従業員が生活スタイルに合わせてより多く体を動かし、健康的な食事をし、充電し、精神的な健康を優先することを奨励する**グローバル・ウェルビーイング・リインバースメント（GWR）**の金額を増額しました。年間GWRは400ドル¹⁰から500ドルに増加され、さらに健康的な食事に関する活動を対象経費のリストに加えました。従業員には、個々のニーズに最も適した福利厚生活動を選択する自由があります。



これらの改善は、J&Jが提供する福利厚生の価値の向上と、さまざまな健全性の側面が相互に関連していることを認識するための継続的な取り組みの一環です。また、この増額は、従業員の福利厚生に関する既存の、そして進化するニーズに応えるソリューションの提供において業界をリードするという当社の目標にも合致しています。

重要な瞬間に仕事を離れることのストレスや余計な心配を軽減するために、私たちはグローバル有給休暇制度タイムオフ・ベネフィットの更新をしました。私たちは、J&Jの従業員が、柔軟性と安心感を持って、大切な人の介護や喪失感を癒したり、地域社会へ貢献したりするために必要な時間を取れるようにしたいと考えています。強化された特典は以下の通りです。

- **介護休暇**：重病または重傷の近親者を介護するために、年間10日間。
- **忌引き休暇**：直系親族の死から立ち直るための年間休暇は30日間（その他の近親者の場合5日間）。
- **ボランティア休暇**：年間あたり4日間、資格のある団体またはイベントでボランティア活動を行う時間を確保する。

J&Jでは、従業員の精神的な健康は常に最重要課題としており、従業員とその大切な家族がどのような状況にあってもサポートできるよう、クラス最高のメンタルヘルスとウェルビーイング・サービスを提供することをお約束します。家庭で、職場で、そしてそれ以外でも。私たちは、従業員一人ひとりが仕事と個人的な状況のバランスをとりながら働いていることを理解しており、私たちの支援もまた、そのようなさまざまな独自のニーズに合致したものでなければならないと考えています。従業員が仕事と個人的な課題の両方に対処できるよう、EAP（従業員支援プログラム）とCAREサービス（秘密厳守、アクセス可能、対応可能、関与型）を拡充し、従業員とその家族へのサポートを強化させました。従業員はワーク・ライフ・サポート、セラピー、カウンセリング、オンデマンドの自己指導エクササイズを利用できるようになり、自分に最適な時間に利用できるようになりました。2023年には、従業員とその家族のニーズを満たすため、アイデンティティと嗜好が交差する70の市場でベンダーと提携し、メンタルヘルスケアの提供を改善しました。

2023年、私たちのADA ERGは「メンタルヘルスについての対話」をテーマにアジア太平洋地域初のイベントを開催しました。このイベントは、話題を盛り上げ、助けをを求めることを普通のこととし、J&Jが従業員を支援するために用意しているリソースに対する認識を高めるために利用されました。このイベントには、APACの全市場で430人以上の従業員が参加しました。

🎯 2023年の影響

トップ5

GWRの機能強化は、J&Jニュースの更新情報で従業員の関心を集めた上位5項目のうちの1つでした

73,000

対象となる従業員はGWRを申請し、受給しました

2700万ドル

はJ&JからGWRを通じて従業員の経費の払い戻しとして提供しました

¹⁰ 通貨は米ドル (\$) で、適切な税金を差し引いた相対的な生活費を反映して調整されます。アビオメッド・ドイツ、アルメニア、ベラルーシ、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、グルジア、カザフスタン、オランダ、ノルウェー、ロシア、韓国、スウェーデン、ウクライナ、ベネズエラは含まれていません。

ネットワークをうまく機能させる

私たちの企業全体において、DEIネットワークは成果とビジネスインパクトを推進する上で重要な役割を果たしています。同じような親和性や関心を持つ者同士が視点を共有し、支え合い、独自の見識や経験を活かして戦略を推進する機会を提供しています。

従業員リソース・グループ（ERG）は、共通のアイデンティティ、親和性、経験に焦点を当てた、従業員主導の自主的なグループであり、従業員、患者、地域社会、そして事業のために、より良い結果を導くための独自の立場にあります。ERGは、J&J執行委員会メンバーがスポンサーとなり、シニアリーダーによって率いられ、DEI戦略のすべての柱の推進に大きく貢献しています。

2023年のERG

24,800

12のERGに従事する従業員

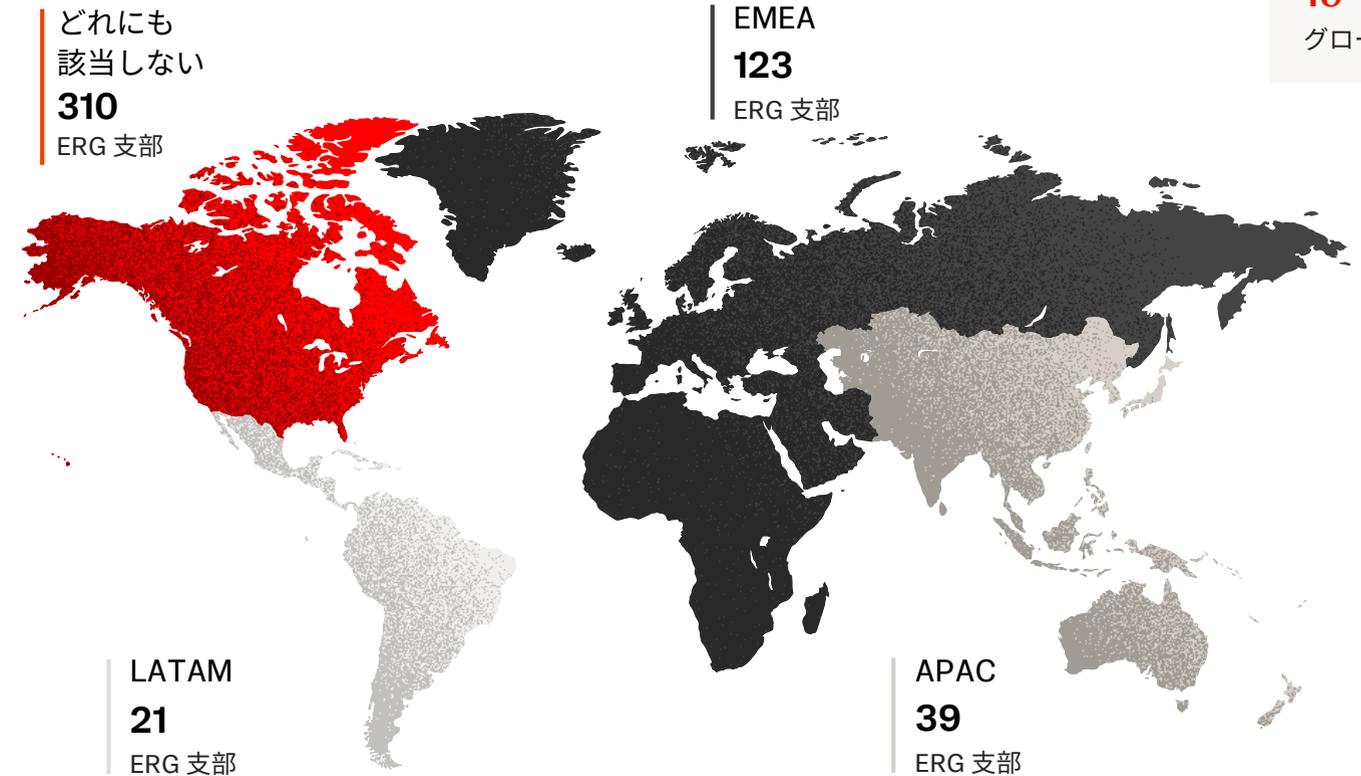
493

12の全社的なERGをグローバルに展開しています

ERGに参加する

2023年、ERGは引き続き独自の取り組みを推進し、洞察力、経験、熱意を当社のDEI戦略のさまざまな側面に加え、帰属意識の文化を強化し、すべての人にとって、より強いJ&Jの実現に貢献しました。2023年のERGの影響に関する一部を以下にご紹介します。

地域別ERG支部



19

グローバル支部

🎯 2023年の影響

アフリカンアンセストリー・リーダーシップ・カウンシル (AALC)



レベルアップ

全8回のキャリア研修シリーズ「レベルアップ」を開始：「あなたの中にある力を引き出す」ために、ウェビナーを含む専門能力開発リソースを全従業員に提供。

第45回 キング牧師記念祭

H.O.N.O.R.（我々の資源で隣人を助けよう）との提携により、キング牧師の足跡をたどり、より公正で公平な社会の実現に向けて従業員や地域社会の声を紹介します。

黒人女性の健康体験

黒人女性が直面する特定の健康上の課題について、月例グローバルな議論を継続し、J&J全体で洞察を提供し、行動を促します。

🎯 2023年の影響

中東・北アフリカ地域リーダーシップ&インクルージョン協会 (AMENA)



AMENA（中東・北アフリカ地域）の人びと

パキスタンに焦点を当てたこの教育シリーズでは、J&Jの女性リーダーが自らの経験を紹介し、中東・北アフリカの伝統や価値観もたらず課題と機会について強調する、新しいプログラムを導入しました。

異文化対応力研修

サウジアラビア王国で働く北米の大規模チームを対象に実施。効果的なコミュニケーションの促進し、文化的不快感を回避し、現地の業務慣行への適応、生産性の向上を目的に実施。

研究開発における戦略的機会

J&Jの湾岸協力会議チームを支援し、アラビア半島での事業成長を支援する方法を特定するための評価。

🎯 2023年の影響

Generation Now (ジェネレーション・ナウ)



リバース・メンタリング・プログラム

11カ国、171組のメンター・ペアによるリーダーシップ育成パイプラインを強化と世代間の関係構築を目的とした逆メンタリングを継続し、進化させました。

チェンジメーカー・ショー

インドのChangemakersチームと台湾のInspiring Generationsチームと共に開催され、医療機器における多様な経験と、その仕事から生み出された独自の戦略的洞察を紹介し、1,500人が参加しました。

デジタル・スキルアップ

APAC地域マスター・インターン・プログラムを通じて、J&Jリーダーに新しいツールやテクノロジーに関するトレーニングを提供。

🎯 2023年の影響

アライアンス・フォー・ダイバーズ・アビリティーズ (ADA)



\$100,000+

2億人の知的・発達障がい者の社会的、身体的、経済的孤立の解消に取り組む団体、「ベスト・パディーズ」に寄付。

障がい者インクルージョン研修

アクセス・アビリティ・タレント・プログラムで使用する6つのトレーニング・モジュールを開始し、キャンパスをADA（米国障害者法）に準拠させるためのアドバイスを施設に提供。

障がい者向け：IN会議

J&Jを代表して、障がい者支援の主要非営利団体の世界会議に出席し、ADAリーダーシップ・チームと意見交換を行い、ベスト・プラクティスについて話を聞き、J&Jのプログラムを紹介。

🎯 2023年の影響

アジア社会イノベーション・アチーブメント協会 (ASIA)



没入型の学習体験

J&Jのダイバーシティ研修プログラムを支援し、帰属意識の文化を醸成するための洞察と重要な視点を提供。

文化的流暢さ

アジア人従業員が組織に溶け込めるよう、文化的な側面からフィードバックの与え方に関するワークショップを開発し、アジア人従業員が組織で成功できるよう支援するメンター制度を継続しました。

旧正月

ウサギ年を記念して、複数カ所で開催し、文化的なつながりを育み、同僚の教育にも努めました。

🎯 2023年の影響

HOLA



製品の翻訳

処方情報、服薬ガイド、使用説明書、患者向け添付文書などの、Innovative Medicineの製品50品目の翻訳を担当。

文化的に包括的なマーケティング

主要なInnovative Medicine製品を含む6つのキャンペーンにおいて、HOLAアドバイザーパネルの支援を受け、さまざまな疾患に対する治療アプローチについてヒスパニック系およびラテン系住民の見識を提供。

ヒスパニック系およびラテン系人材の誘致

HACE（ヒスパニック系キャリア向上同盟）の活動に幅広く関わり、HACE年次全国リーダーシップ・サミットへの参加や、J&J社員のさまざまなHACEリーダーシップ・プログラムへのスポンサーシップを行っています。

🎯 2023年の影響

Nursing Alliance（看護師連盟）



J&J看護指導プログラム

全米学生看護師協会の財団と共同で開発されたこのプログラムは、ベテランの専門看護師と学生看護師をペアをにして、学生がフルタイムの看護職にうまく移行できるように支援するもので、53人の看護師が参加しました。

看護諮問委員会

この新しく設立された組織は、変化する医療制度と市場力学をよりよく理解し、現在および将来の看護プログラムにフィードバックを提供するために、全米からの洞察を収集することを目的としています。

全国看護師月間

看護師の地位向上と功績を称え、医療における深刻な公平性の問題への取り組みにおいて看護師がどのように貢献できるかを教育することを目的として、200人以上が参加を集めて全社的なイベントを開催しました。

🎯 2023年の影響

オープン&アウト（Open&Out）

LGBTQIA+に関する上級指導者向け研修

欧州・中東・アフリカ地域の従業員の一層の包容と公平性の向上を支援するため、LGBTQIA+コミュニティが直面する問題への認識を高めるために開発され、APAC地域のLGBTQIA+従業員が海外赴任の可能性について意思決定する際に役立つガイドを発表しました。

トランスジェンダー対応能力トレーニング

トランスジェンダー・トレーニング・インスティテュートと共同で、臨床試験における研究開発およびDEIのリーダーを対象とした4日間のイベントを開催。LGBTQIA+コミュニティが直面する問題に関するグローバル上級リーダー研修を開発し、欧州・中東・アフリカ地域の従業員のインクルージョンと公平性を支援しました。

トランスジェンダーを対象とした腫瘍学臨床試験

前立腺がん臨床試験をより包括的なものにするため、トランスジェンダーの組み入れに焦点を当てた最初の臨床試験の1つであるグローバル・メディカル・アフェアーズと共同で開始しました。

🎯 2023年の影響

薬剤師ネットワーク



PharmNet プレゼンテーション資料

J&Jの専門的な位置づけをサポートするため、薬学部のアウトリーチイベントで使用される資料として作成。学生薬剤師に製薬業界における機会を紹介するため、薬科大学でアウトリーチイベントを数回開催。

#YouStand ByUsAll

薬剤師の多職種医療チームにおける役割の拡大を強調するため、米国薬剤師会、米国病院薬剤師会、医療システム薬剤師会、全米チェーン薬局協会とともに「薬剤師感謝キャンペーン」を継続的に支援しました。

キャリアにおける役割に関するウェビナー

業界薬剤師組織（IPhO）と共同で開発され、業界で働く薬剤師の役割を強調しています。

🎯 2023年の影響

南アジア専門職ネットワーク協会（SAPNA）



リーダーシップと人材開発ワークショップ

管理職レベルへの移行と効果的なリーダーシップ発揮の準備が整った250名の会員を対象に、基礎的なスキル習得するためのプログラム。

国際ヨガの日

呼吸法、瞑想、ヨガによる心身の健康のための4回シリーズを全国で開催し、100人以上の参加者を集めました。

骨髄バンク

ドイツの骨髄ドナー組織との提携を継続し、骨髄バンク登録における南アジア人の登録者数の増加を支援します。

🎯 2023年の影響

退役軍人リーダーシップ評議会（VLC）



労働力機会サービス（WOS）

退役軍人のための初級職への道を提供するこの非営利団体との協力関係を拡大し、当社のスキルアップ・プログラムをジャクソンビルのJ&Jビジョンに拡大し、27人の退役軍人がプログラムに参加しました。

メンタリング・プログラム

アメリカン・コーポレート・パートナーズのメンタリング協力による1年間のプログラムを通じて、100人の退役軍人を指導し、民間部門での長期的なキャリアへの道を支援しました。

イノベーションとサブライヤーへの支出

退役軍人主導のベテランズ・リード・クイックファイヤー・チャレンジ・シリーズでイノベーションを支援し、起業家に100万ドルの助成金を授与するとともに、米国における退役軍人および身体障害退役軍人が経営するサブライヤーとの取引を支援し、これらのサブライヤーとの取引額は2億5,900万ドルを達成しました。

🎯 2023年の影響

女性リーダーシップ&インクルージョン（WLI）



ヘルスケア・ビジネスウーマン協会（HBA）

HBAとの協力関係を強化し、J&Jのグローバル会員数を5,000人に増やし、インクルーシブな意思決定とネットワークの重要性に関するHBAのイベントを各地域で3回共催しました。

WLIアドバンスメント・アカデミー

J&Jの女性が個人として、またプロフェッショナルとして成長するために必要なスキルを身につける支援を開始し、アルゼンチン、チリ、ペルー、エクアドル、ウルグアイで「メンタリング・ウォーク」を開始するなど、世界中で1,600人以上の従業員に影響を与えた継続的なメンタリング・プログラムを実施しました。

女性外科医のグループ

女性外科医がキャリアアップのためのソフトスキルを習得できるように、WLI外部アウトリーチ共同プログラムの一環として、ラテンアメリカでも引き続き実施されます。

成功を祝福しよう

J&J DEI Honorsプログラムは、多様性を高め、インクルージョンを推進し、当社のビジネスを強化するための革新的な戦略を通じてインパクトを生み出したチームを表彰するものです。毎年恒例のDEI表彰プログラムは、5年目を迎え、ジョンソン・エンド・ジョンソン全体から集まった12チームを表彰し、DEIの進展を祝いました。

2023年に開催される2日間のDEIサミットで、第5回DEI荣誉賞授賞式が開催され、世界中から1,500人以上の従業員が参加し、会長兼最高経営責任者（CEO）のホアキン・ドゥアト、多様性・公平性・包摂担当最高責任者（CIO）のワンダ・ホープ、および執行委員会のメンバーによるスピーチを直接、またはオンラインで聴講しました。このサミットでは、J&Jの経営委員会は、J&Jをみんなの居場所とする上で、従業員とERGが果たす重要な役割を称えました。



🎯 2023年の影響

12

DEI荣誉賞に選ばれたチーム

212

DEI荣誉プログラムへの応募

2023 J&J DEI受賞者



同盟支援者認証

Open&Out in LATAMは、LGBTQIA+コミュニティにとってより包括的で多様な職場環境を実現するために、同盟支援者認定プログラムを創設しました。212人の同盟支援者がトレーニングを受け、認定されました。



障がい者インクルージョン研修

欧州・中東・アフリカ地域のJ&JのInnovative Medicineは、ドイツ・ノイス市のインクルージョン・オフィスと協力し、障がい者の障壁を取り除く取り組みを行い、その結果、登録された障がい者の雇用数が2倍になりました。



健康の公平性に関するプレイブック

J&J Innovative Medicineチームは、「私たちの健康格差解消への取り組み（Our Race to Health Equity: ORTHE）」のコミットメントに沿って、リーダー、チーム、個人が健康の公平性を追求するための重要なメッセージ、ツール、リソースをまとめた「Enduring Alliances Playbook」を作成しました。



STEMの支援

J&Jイノベーションセンターは、A-Level（英国の大学入学資格試験）や大学においてSTEM（化学、技術、工学、数学）分野を専攻する黒人学生を支援する5年間のSTEM奨学生プログラムを開始しました。2023年には25人の学生が同プログラムの恩恵を受けました。



臨床試験の多様性

J&J Innovative Medicineは、臨床試験の被験者の多様性を高めることを目的とした臨床研究を開始しました。いくつかの変更を加えた結果、この試験は、目標レベルを上回る割合で、これまで十分に代表されてこなかったグループの登録を達成することに成功しました。



DEIキャラバン・ワークショップ

日本のDEI協会は、東京以外の地域でもDEIキャラバン・ワークショップを開催しました。このワークショップでは、その地域特有のDEIの課題について、ユニークでインタラクティブな活動を通じて探求しています。



技術の若者たち

J&J MedTechブラジルは、デジタルテクノロジーコースを受講した学生に、技術職での雇用を保証する6ヶ月間の無料プログラム「1000devs」を開始しました。ブラジルのJ&Jでは11人の学生が採用されました。



EMEA（欧州・中東・アフリカ地域）における営業人材パイプライン

fEMPOWERの6ヶ月間のバーチャル開発体験は、MedTechの営業およびマーケティングに携わる女性たちを団結させ、重要な指導的役割への昇進を加速させることを目的として発足しました。



結核対策に支援

J&Jのグローバル公衆衛生チームのメンバーは、若者の結核に対する意識を高めるためのデジタル・イニシアチブ「Be the Change」を開始しました。キャンペーン開始から1年以内に、5,500万人のユーザーを獲得し、3万5,000人の若者が結核チェンジメーカーとして登録しました。



日本におけるキャリアバランス

バイオセンス・ウェブスター・ジャパンは、既存の性別に対する期待や文化的規範に対処することで、営業社員の長期的なキャリア成功を支援する「I-careプロジェクト」を立ち上げました。



文化的に包括的で適切な（CIR）マーケティング

J&J Innovative Medicine CIRチームは、CIRマーケティング戦略の基礎について営業リーダーをトレーニングし、さまざまな支援ツールを導入しました。1,000人以上のリーダーが研修を受けました。



公平な医療

Innovative Medicine Immunologyのチームが、乾癬性疾患における健康格差を正を目指すプログラム「Determi-Nation」を立ち上げました。

[詳細はこちら →](#)

多様なサプライチェーン

私たちのグローバル・サプライヤー多様性・包摂生プログラムは、多様なサプライヤーの基盤を拡大することで、さまざまな地域社会とのつながりを深め、最高のケアを提供することを目的としています。私たちは、サプライヤーと協力し、J&Jとともに成長できるよう支援しています。



包括的な供給基盤を拡大する

私たちは、包括的な供給基盤が私たちのビジネス、従業員、そして地域社会にもたらす価値を認識し続けています。2023年には、私たちの正式なサプライヤー多様性プログラムが25周年を迎えました。この道のりは、2011年の10億ドル円卓会議への加入、2011年の米国外へのプログラム拡大、2021年のティア1の多様性支出20億ドルの達成など、重要なマイルストーンで彩られています。

私たちは、米国を含む20の市場において、多様で小規模な企業の支出を常に拡大し、社会的・経済的な影響力を拡大してきました。2023年には、30以上のNGOとの関係を活用し、サプライヤーの多様性を促進することで、国際市場における支出を4億1,000万ドルにまで拡大しました。私たちは、多様なサプライヤーの発掘と認定を支援する擁護団体の発展を支援し、業界のパートナーと協力しながら、サプライヤーの多様性と包括的慣行を市場に浸透させ、より大きな影響力を生み出すよう努めています。

インパクトを測定し、評価する

サプライヤーの多様性を推進するための進捗状況を示す重要な指標として、グローバル・インパクト支出があります。これは、世界各地の小規模かつ多様なサプライヤーや米国内の小規模企業との取引可能支出を表しています。

私たちは、当社がサービスを提供する多様なコミュニティへの影響を測定するために、サプライヤーの多様性評価指標を進化させてきました。私たちはサプライヤーと提携し、J&Jが米国の多様で小規模なサプライヤーに支出している金額について、経済および社会への影響に焦点を当てた調査を実施しました。米国では、ティア1の多様かつ小企業なビジネスサプライヤーに39億ドルを支出し、米国経済に多大な経済効果をもたらしました。

健康の社会的決定要因（Social Determinants of Health: SDOH）には、人の身体的および精神的健康に影響を与える、社会、経済、環境の幅広い変数が含まれます。これらの指標は、当社のサプライヤーが所在する地域社会におけるSDOH関連の変数に対する潜在的な影響、およびJ&Jが健康上の転帰に及ぼす影響を理解するのに役立ちます。私たちの研究では、マイノリティが経営する一部の企業への支出が、乳幼児の死亡率の低下と平均世帯所得の上昇に寄与していることがわかりました。女性経営者の事業で支出を行うことは、平均世帯所得の増加にも関連しており、子供の貧困率の低下にも貢献しています。全体として、小規模で多様性のあるコミュニティへの支出は、より良い健康状態と関連していました。

J&Jは「Billion Dollar Roundtable（10億ドル円卓会議）」へ加盟して以来、さまざまなサプライヤーに200億ドル以上を支出してきました。J&Jは、13年連続で、サプライヤーの多様性を推進し、年間10億ドル以上を多様性をもつサプライヤーに支出する企業グループである「10億ドル円卓会議」の会員資格を維持しています。

🎯 2023年の影響

49億ドル

グローバル・インパクト支出

25億ドル

米国の中小企業消費

4億1,000万ドル

国際市場における多様なティア1支出

25億ドル

グローバル・ティア1支出

5億4,000万ドル

グローバル・ティア2支出

10億ドル

世界における女性経営者の消費支出

米国のサプライヤーの支出と影響

**累積経済効果
2倍～3倍**

米国における多様な中小企業への支出総額

39億ドル

米国における多様な中小企業への支出総額

45,000+

米国内の多様な中小企業との取引を通じて支援される雇用

社会的影響をもたらす パートナー

私たちは、特定の社会的目標を第一の目的とする事業である社会的企業との取引と支援を拡大し続けました。私たちは、主に、精神疾患を含むさまざまな能力を持つ人々の経済的包摂と雇用創出を支援する社会的企業に焦点を当てています。例えば、アルトラ・シャフハウゼン（Altra Schaffhausen）は1965年に設立されたスイスの社会的企業で、さまざまな障害を持つ人々を雇用しています。アルトラ・シャフハウゼンは、当社のInnovative Medicine製品の受託包装サービスを提供しており、40人の障がい者を雇用し、ジョンソン・エンド・ジョンソンのビジネスを支えています。

[詳細はこちら →](#)

「シャフハウゼンのAltraの目標は、保護された雇用と住居を提供することによって、身体的または精神的障がいを持つ人々を仕事と社会への統合することです。シャフハウゼンのJ&Jは、医薬品の二次包装において、20年近くAltraと提携しています。」

アラン・トマン、アルトラ・シャフハウゼン、マネージング・ディレクター

2023年、J&Jはアムステルダムで開催されたソーシャル・エンタープライズ・ワールド・フォーラム（SEWF）の年次サミット「SEWF23」スポンサーを務めました。

[詳細はこちら →](#)

サプライチェーンを通じて影響力を拡大する

当社の供給基盤全体において、中小企業、女性やマイノリティが経営する企業、その他のサプライヤーを支援する数多くの団体と協力関係を築いています。私たちはサプライ・チェーンを通じてリーチを広げ、これらの組織と幅広く関わりながら、エコシステムにおけるサプライヤーの成長と発展を支援し、サプライヤーが私たちのビジネス・チャンスにアクセスできるようにします。2023年には、ティア2の多様性支出として5億4,000万ドルを計上しました。

さらに、ランスタッドと協力して、紛争によって職を失った有能な人材に新たな機会を提供することを目的とした新しい取り組みに着手しました。このパートナーシップは、ヨーロッパ全域でジョンソン・エンド・ジョンソンの正社員および臨時雇用の求人情報へのアクセスを提供することを目的としています。

また、女性経営企業（Women-Owned Business Enterprise：WBE）への支出も、2022年の約300万ドルから600万ドルへと倍増させ、WBEを支援するための成長機会を活用するという当社の取り組みを強調したものです。これは、アメリカン・エクスプレスおよび全米女性企業家協議会（Women's Business Enterprise National Council：WBENC）との協力関係を拡大することで実現しました。今後、この取り組みをさらに拡大し、中小企業やその他の多様なビジネス・グループにも広げていく予定です。

「WBENCとジョンソン・エンド・ジョンソンとのパートナーシップは、アメリカン・エクスプレスとの提携のような協力的取り組みによって、ますます深まっています。WBEの成長を支援するという揺るぎない姿勢に拍手を送ります。」

パメラ・プリンス・イーソン、WBENC会長兼最高経営責任者

ウィメン・メンタリング・ウィメン（WMW）：J&Jのシニア・ビジネス・リーダーと、J&Jの現在のサプライヤーである女性経営者を組み合わせることで、協力、知識の共有、自己啓発の促進に努めています。2023年のWMWプログラムの第5期目は、メンティー（被指導者）の66%以上が米国外からの参加となりました。

全米マイノリティ・サプライヤー開発協議会（NMSDC）：J&Jは、マイノリティが所有する企業のグローバルな競争力を高めることを目的としたNMSDCのセンター・オブ・エクセレンス・プログラムに協賛しました。NMSDC認定の女性およびマイノリティが経営する企業60社近くが、企業リーダーやメンターによるコーチングや、ビジネススクール、J&Jの専門家、業界パートナーによるセミナーの恩恵を受けました。

2023年の認知度



全米女性企業家協議会（WBENC）の殿堂



WeConnectプラチナ：サプライヤー多様性におけるグローバル・チャンピオン



全国ビジネス・インクルージョン・コンソーシアム（NBIC）

お問い合わせ先:

DiversityandInclusion@its.jnj.com

ワン・ジョンソン・エンド・ジョンソン・プラザ
ニュージャージー州ニューブランズウィック 08933

belong.jnj.com

jnj.com



Johnson & Johnson