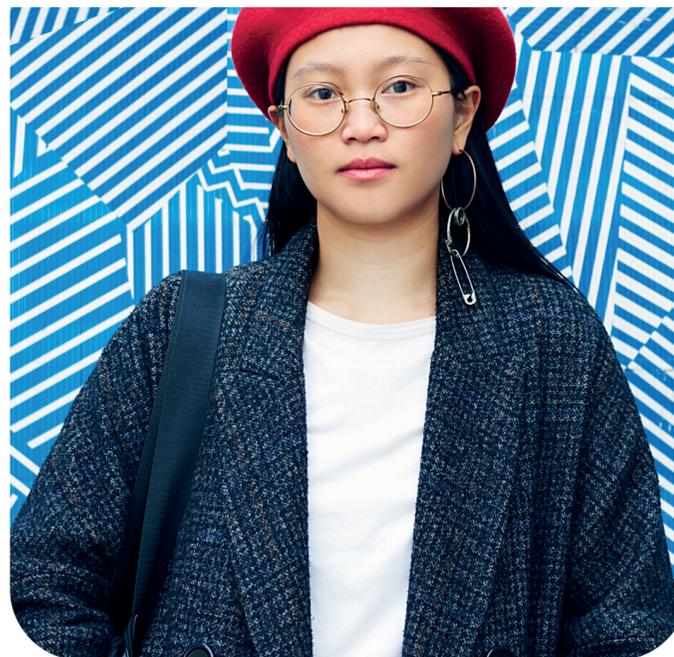
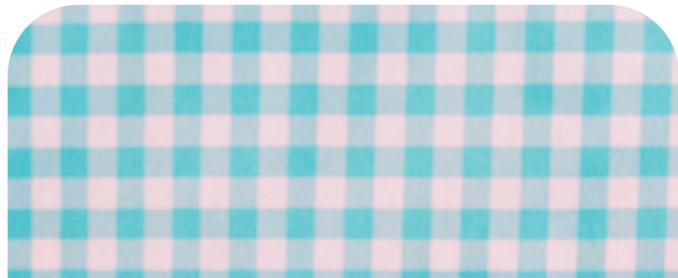




2024 I+D エグゼクティブ サマリー





目次

最高ダイバーシティ責任者からのメッセージ →

私たちにとって I&D とは →

従業員構成 →

目標に対する進捗状況 →

多様な人材パイプラインの構築 →

インクルーシブで多様性のある職場づくり →

学習機会

Pinclusion と Pinspiration Groups

ポジティブなプロダクトの創出 →

クリエイターインクルージョンファンド

ボディタイプテクノロジー

終わりにあたって →



Nichole Barnes Marshall からのメッセージ

2022年、Pinterest に最高ダイバーシティ責任者として入社したとき、自分のキャリアで最もやりがいのある経験が始まるのだと感じました。私と私のチームには日々、世界にインスピレーションを与える会社を創造するという仕事と、その仕事に携われるという喜びがあります。

Pinterest の使命は、自分らしい毎日を過ごすためのインスピレーションをすべての人に届けることです。私たちは、あらゆるバックグラウンドを持つ何億人ものユーザーがインスピレーションあふれるアイデアを検索、保存して、ショッピングを楽しみ、最も充実した生活を送ることができるよう支援しています。

こうした壮大な使命を達成するには、世界中のオーディエンスを理解し、反映し、実現へとつなげられる、優れた人材の育成が欠かせません。私たちは、この取り組みの指針として Pinclusion フィロソフィーを作成しました。これは、レプリゼンテーションと帰属意識を通じて従業員が活躍でき、ユーザーはたくさんのインスピレーションを得られ、Pinterest はイノベーションによって成長できるという、インクルーシブな文化を創り出すものです。

この2024年インクルージョン&ダイバーシティ (I&D) エグゼクティブサマリーが示すように、Pinterest は会社全体で前進し続けています。主な進歩は次のとおりです。

- 世界中のシニアリーダー (VP 以上) のほぼ半数を女性が占めるなど、多様な人材がリーダーシップ層に就いています。
- Values Partnerships や Right To Be などの組織による継続的な学習機会により、すべての従業員がインクルーシブな職場環境を生み出すための手段を手に入れることができます。
- 成長を続ける Pinclusion Groups (Pinterest の従業員リソースグループ) では、ワークストリーム外でつながりとコミュニティを生み出す新たな機会をスタッフに提供しています。

Pinterest の多様かつ世界に通用する人材が成果を挙げています。当社の2023年は、収益とユーザーエンゲージメントの新たな成長マイルストーンを達成する準備を整え、ここ数年で最高の状態で一年を終えることができました。ただ、はっきりさせておきたいのは、I&D によるあらゆるブレイクスルーをもってしても、完了できていない取り組みがまだまだ存在します。

真にインクルーシブで多様性のある会社を作り上げることは、この先も続く道なのです。ですが、この仕事に対する私たちの取り組みが揺らぐことはありません。この使命によって、私たちは常にイノベーションの最先端に立ち、当社の価値観を進歩させ、ビジネスを繁栄させる礎石を築いているのです。

Pinterest をこうした特別な場所に導いてくれるすべての従業員に心から感謝しています。Pinterest のあらゆる活動の中核をなすのが従業員です。彼らのアイデアと才能こそが、Pinterest をこれほどまでに愛される企業にしているのです。そして、毎日、毎週、毎月、その先の将来にわたって、今以上にインクルーシブで多様性のある会社を共に作り上げることで、私たちの未来はより明るくなると、私は確信しています。

N. Marshall

私たちにとってインクルージョン&ダイバーシティとは

Pinterest は、世界中の人々がインスピレーションあふれるアイデアを発見して、生活に取り入れられるようにするという壮大な使命を持っています。

この使命を果たすには、インクルーシブで多様性のある会社を作ることが基本となります。私たちは Pinterest という会社が、今いる従業員にとっても、未来の従業員にとっても、仕事と個性が評価され、才能を開花させてキャリアを伸ばし、帰属意識を感じ、最高の仕事をするためのサポートが受けられる場であることを望んでいます。

インクルージョン（包括性）は、Pinclusion フィロソフィーの中核をなしています。Pinclusion という言葉の背景には、インクルーシブな文化がなければ Pinterest の他の取り組みはいずれも成功しないという強い信念があります。私たちは、誰もが自分の意見を述べ、アイデアを共有し、才能を伸ばし、キャリアを築くことができると思えるような職場づくりに取り組んでいます。すべての従業員が、大切にされ、尊重され、擁護されていると感じながら1日の仕事を終えてほしいと思っています。

その思いを土台に据えて、私たちは世界中の優れた才能を引きつけ、迎え入れることを目指しています。私たちにとってダイバーシティは単なる人事上の取り組みではありません。会社全体のあらゆる部門におけるビジネスの成長に不可欠な要素です。さまざまな背景や視点を持つチームが集まることで、創造性が刺激され、プロダクトローンチから記憶に残るマーケティングキャンペーンまで、イノベーションが開花するのです。さらに、ダイバーシティは、社内での議論を豊かにし、コミュニティのニーズに応える力を生みます。

Pinterest について:従業員の構成

真にインクルーシブで多様性のある職場を作るには、思い切って新たな道を歩む勇気が必要です。

Pinterest は、初めて従業員の属性を公開した IT 企業の1つでもあります。従業員の多様性、つまりレプリゼンテーションを高める公開目標を初めて発表した1社でもあります。

なぜそうしたのでしょうか。それは、透明性は説明責任につながるからです。また説明責任は、行動と進歩を促します。私たちは、自らの欠点から学び、さらに強力なチームとビジネスをつくり、進歩を祝うことができる文化を創造したかったのです。

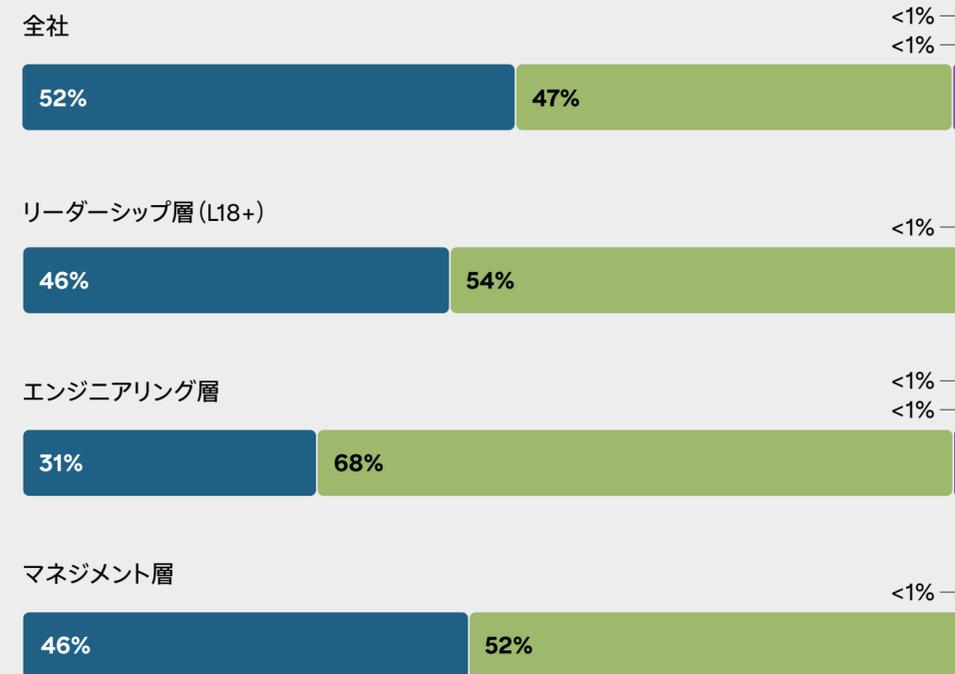


ジェンダー構成

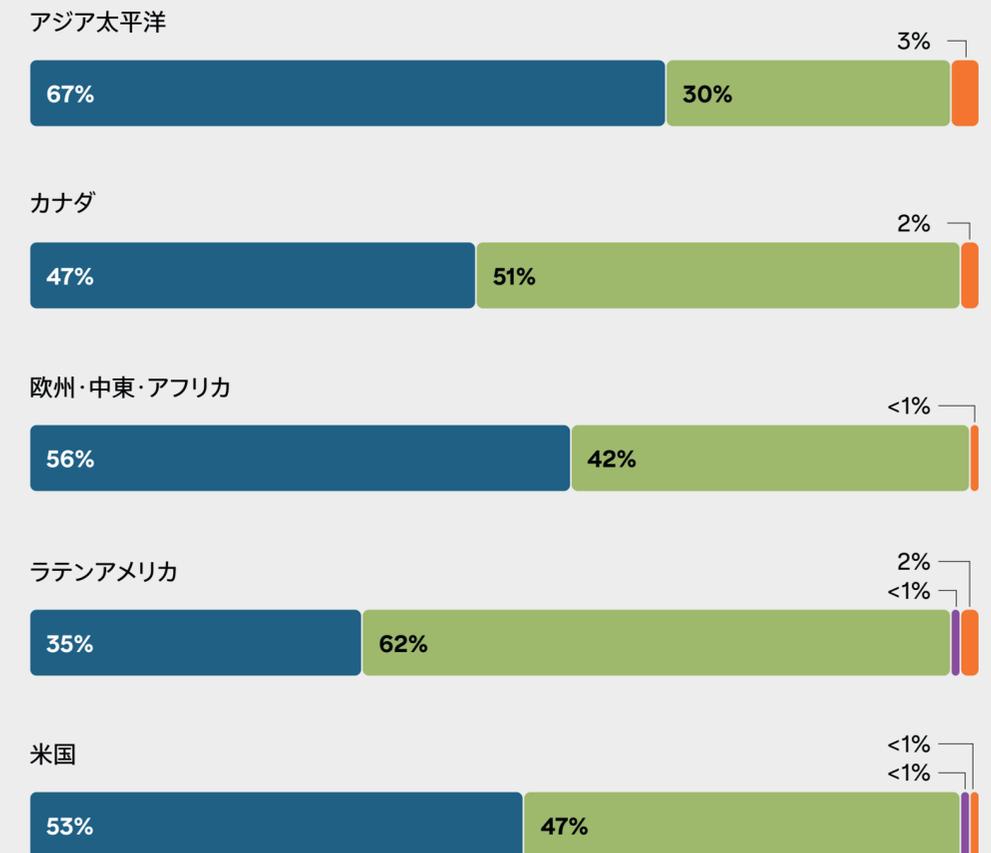
当社の従業員属性をここに示します
(2023年現在)

- 女性
- 男性
- ノンバイナリー、ジェンダー・ノンコンフォーミング
- 非回答

グローバル



地域別

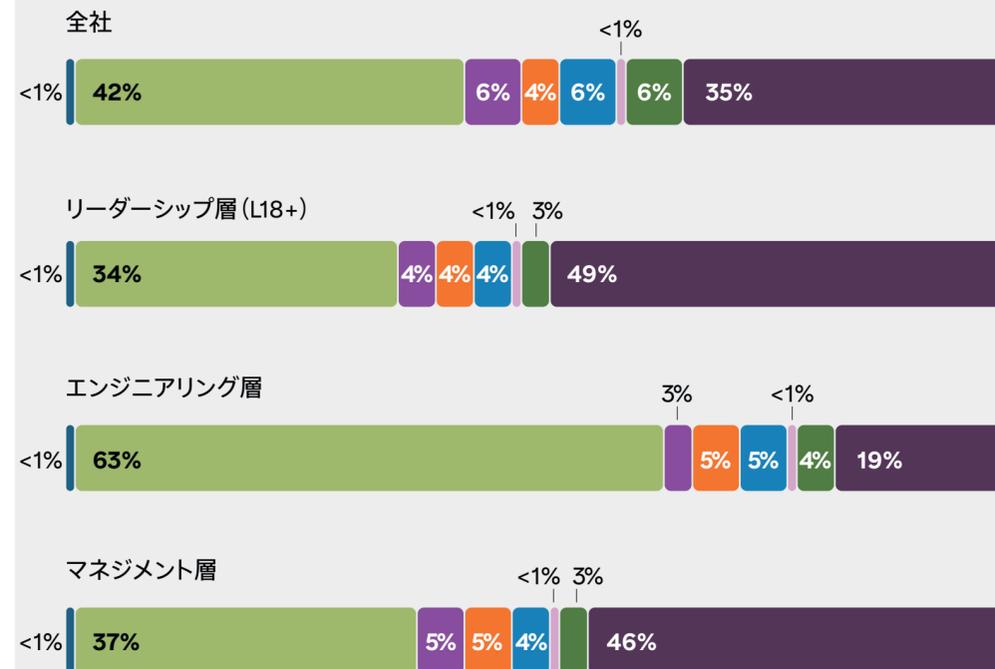


人種／民族構成

当社の従業員属性をここに示します
(2023年現在)

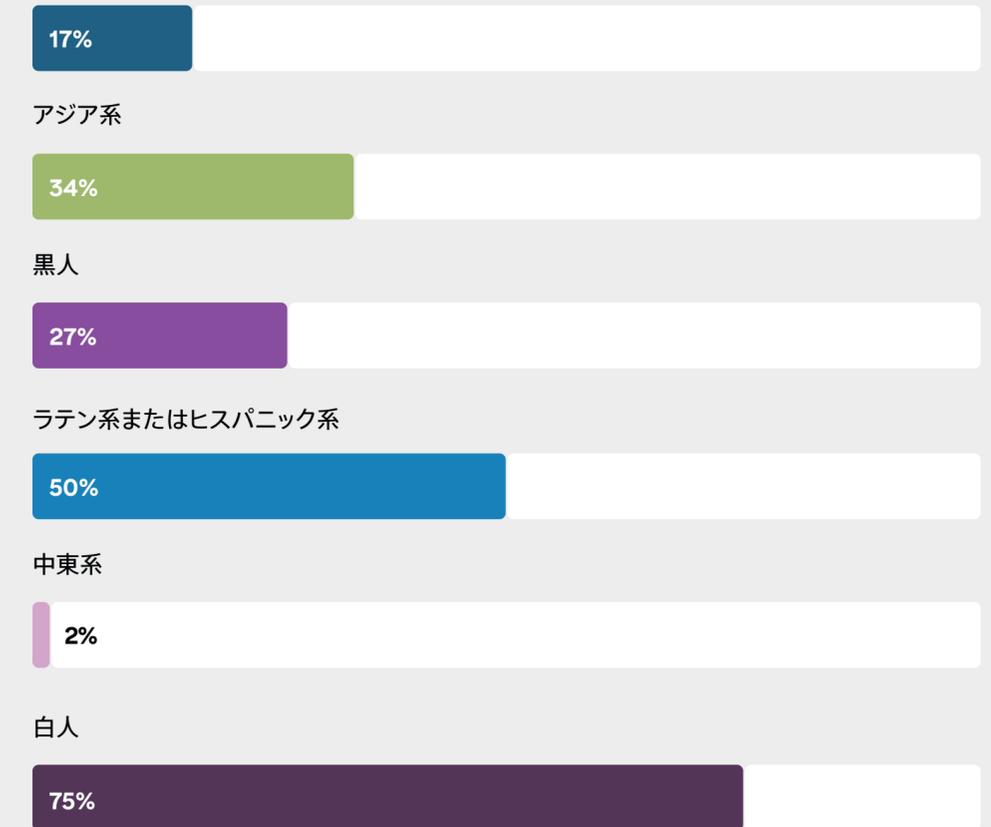
- アラスカ先住民、アメリカインディアン、ハワイ先住民、太平洋諸島民
- アジア系
- 黒人
- 回答拒否
- ラテン系またはヒスパニック系
- 中東系
- 多人種
- 白人

米国



多人種であると自認する米国の従業員

アラスカ先住民、アメリカインディアン、ハワイ先住民、太平洋諸島民



方法論に関する注記

Pinterest は、現地法で明示的に禁止されている場合、または従業員の安全を危険にさらす可能性がある場合は、データを収集しません。四捨五入により、合計が100%にならない場合があります。1%より大きい数値の場合、最も近い整数に丸めています。1%未満の数値の場合、<1%と記載しています。0%は、そのように自認している従業員がいないことを意味し、グラフに表示されていません。リーダーシップ層は L18+ (取締役+) の従業員で構成されます。2023年にジョブレベルリングが変更され、リーダーシップ層は2022年に L7+、2023年時点で L18+ と定義されました。エンジニアリング層は、エグゼクティブアシスタントを除く、エンジニアリング部門に勤務する従業員で構成されています。性別に関するすべてのレポートは、特に明記されていない限り、グローバルデータを反映しています。「女性」と「男性」のカテゴリは、自認する性別に沿っており、トランスジェンダーの従業員が含まれています。人種と民族データは現在、米国を拠点とする従業員のみで構成されています。「アジア系」には、南アジア系、東南アジア系、東アジア系と自認する従業員が含まれています。今後、参加人数の閾値を満たした場合、この内訳も共有する予定です。「回答拒否」は、従業員が自主的に選択できるオプションです。「多人種」とは、複数の人種/民族であると自認する従業員のレプリゼンテーションです。アラスカ先住民、アメリカインディアン、黒人、ラテン系またはヒスパニック系、ハワイ先住民、太平洋諸島民であると自認する従業員のレプリゼンテーションを増やすという目標に関する Pinterest の指標には、上記のアイデンティティを含む場合、多人種の従業員が含まれます。

目標に対する進捗状況

チームとビジネスを強化するため、Pinterest は 2023 年に、次の 3 つの I&D 公開目標に注力しました。

目標 1: 黒人、ラテン系またはヒスパニック系、アメリカインディアン、アラスカ先住民、ハワイ先住民、太平洋諸島民であると自認する米国人従業員の割合を全社で 20% に増やす



私たちは、アラスカ先住民、アメリカインディアン、黒人、ラテン系またはヒスパニック系、ハワイ先住民、または太平洋諸島民であると自認する米国人従業員の割合を 20% まで増やす取り組みを続けています。2020 年の割合は 12% でした。

2023 年末の時点では 17% となりました。目標を設定した 2020 年の 12% からは大きく増えていますが、現在の割合は前年と変わりません。私たちは進展を促す取り組み、具体的には人材プログラム、パートナーシップ、全従業員を対象とした教育での I&D の優先などに重点を置き、説明責任の向上に努めています。

目標 2: エンジニアリング分野のリーダーシップ層における、女性および過小評価されてきたジェンダーアイデンティティの従業員の割合を 25% に増やす



エンジニアは Pinterest の開発と運営において重要な役割を果たしています。しかし、業界全体の歴史からみて、女性や過小評価されてきたジェンダーアイデンティティを持つ人々がこの分野に参入、昇進しようとする障壁に直面してきました。

Pinterest に籍を置く私たち全員が、こうした障壁を取り払い、上級技術職により多様な人材を採用することで、Pinterest は一層強くなるはずで、Pinterest は 2023 年 10 月には、エンジニアリング分野のリーダーシップ層に就く女性および過小評価されてきたジェンダーアイデンティティの従業員の割合を 25% とする目標を設定しました。2023 年末には 21% に達しました。

目標 3: 職種の 90% の採用プロセスで、ダイバース・スレート・アプローチ (多様な候補者を採用するアプローチ) を使用する



Pinterest は、より関連性の高いスキル、経験、そして Pinterest のチームに貢献できる可能性を持つ候補者にリーチすることを常に目指しています。世界中のあらゆる優秀な人材にアプローチするには、女性、黒人、ラテン系またはヒスパニック系、先住民、ハワイ先住民、太平洋諸島民など、歴史的に過小評価されてきた背景を持つ人々を候補者のグループに入れるよう意図的に配慮する必要があります。ダイバース・スレート・アプローチは、採用マネージャーに広範かつ多様性のある候補者プールを提示して、最終的にダイバーシティを高め、バランスの取れた従業員の確保に役立つように作られています。

2023 年は、米国で募集中の全ポジションの 90% にダイバース・スレート・アプローチを適用するという目標を設定し、目標を上回る 91% で年を終えました。

採用のための多様な人材パイプラインの構築

私たちは、さまざまなバックグラウンドを持つ候補者が、自らの時間を投じ、才能を発揮し、素晴らしい仕事を成し遂げ、やりがいのあるキャリアを築くのに Pinterest が最高の職場だと考えてくれることを望んでいます。

そうした評判を得られるように日々努力しており、さまざまな手段を講じて採用に向けた多様な人材パイプラインを構築しています。

• **人材コミュニティと採用に関するパートナーシップ：** Pinterest は、Pinterest の価値観を分かち合える組織と連携しています。AfroTech、Lesbians Who Tech & Allies、AISES、Sistas in Sales などの組織と連携して、ターゲットを絞った採用活動を行い、高度なスキルを持つ候補者との関わりを広げています。2023 年の AfroTech ブースでは、ヘアクリエイティブ、ライセンススタイリスト、ビジネスオーナー、そして Pinterest のクリエイターでもある Danielle (Yaya) Moore 氏を迎え、参加者にヘアセットを体験していただきました。リアルタイムのインスピレーションを体験してもらいながら、Pinterest のプロダクトインクルージョンの取り組み、雇用の機会、企業としての使命への関心を高める機会を提供することができました。

• **大学との連携：**2023 年、Pinterest の大学採用チームは、キャリア初期のためのウェブシリーズ「Pin it to Win it」と「ML Fall Preview」を継続して実施しました。いずれも、過小評価されているバックグラウンドを持つ大学生が Pinterest エンジニアリングチームとつながりを持てるようにしたものです。このシリーズは、技術面接に向けての準備、成功のための一般的なキャリアアドバイスなど、さまざまなテーマについて気軽に質問できる場所として 450 人以上が参加しました。このプログラムは、インターンシップ生と新卒採用者の 14% が女性、アラスカ先住民、アメリカ先住民、黒人、ラテン系、ヒスパニック系、ハワイ先住民、太平洋諸島民であった主な理由です。

• **Pinterest アプレンティスシッププログラム：** Pinterest アプレンティスシッププログラムは、従来とは異なるテクノロジー業界のバックグラウンドを持つ候補者や、テクノロジー業界への参入にあたり困難に直面している人々が Pinterest でキャリアをスタートするための機会を提供しています。このプログラムは、オンザジョブラーニングに重点を置いており、キャリアをスタートさせたい候補者に、選択した分野でフルタイム勤務の社員として成功するために必要な 1 対 1 の指導とサポートを提供しています。2022 年から 2023 年のグループでは、2 回目のプロダクト・アプレンティスシッププログラムと 7 回目のエンジニアリング・アプレンティスシッププログラムを開催しました。その結果、26 人の実習生がフルタイム勤務の社員に転向しました。

インクルーシブで多様性のある職場づくり

真にインクルーシブで多様性のある会社を作るということは、I&D チームや人事部門の業務を超えるものであり、従業員一人ひとりの帰属意識を生み出す必要があります。

私たちにとってその始まりとなるのは、シニアリーダーです。Pinterest の経営陣と取締役会は、ジェンダー、人種、スキルセット、経験の面で多様です。

さらに当社では、最も大切にしている企業価値の 1 つである「Create Belonging (帰属意識を生み出す)」を体現するためのツールやトレーニングをすべての従業員に提供できるよう取り組んでいます。一人ひとりが自らの行動を通じて、私たちの文化に貢献しています。誰もが安心して、尊重されていると感じられる環境を作り上げることは、日々の出来事の延長線上にあります。例えば、1 対 1 のビデオ通話、チームでのブレインストーミングセッション、従業員の Pinterest ホールへの現れ方、Slack でのメッセージ方法などです。そのため当社では、従業員が毎日、あらゆるタイミングでお互いに正しい行動をとれるよう、たくさん学びの機会を提供しています。

2023 年には、以下のパートナーシップを結びました。



Values Partnerships は、米国で最大の黒人系オーナーによる社会的影響力の大きい機関です。この組織は Gauge を管理しており、インクルーシブなプロダクト機能から文化遺産月間のプログラムまで、あらゆるアプローチに役立つ世界規模の調査を Pinterest に提供しました。Values Partnership は、Pinterest インクルージョン諮問委員会の運営もサポートしました。



Pinterest の役員は、**Activate Inclusion** の DEI トレーニングとインクルーシブリーダーシップコーチングに参加しました。ここで学んだスキルとツールにより、Pinterest はすべてのワークストリームにインクルージョンとダイバーシティを適用することができます。



Right to Be はハラスメントを止める方法を人々に教えることに注力しています。この組織とのパートナーシップにより、Pinterest では傍観者介入教育を導入し、より効果的な支援者になるためのツールをチームに提供できたことを誇りに思っています。



2023 年 4 月、Pinterest では、黒人のソフトウェアエンジニア、技術者、役員たちの強力なコミュニティである **/dev/color** が進行役を務め、Pinterest 社内外の黒人技術者向けのコミュニティ交流会を開催しました。

Pinspiration Groups

Pinterest では、善い行いをしたいと考える従業員を支援すべきだと信じています。このため 2022 年にはメンタルヘルスの改善やより持続可能な未来の構築など、ビジネスにおける優先事項をサポートするために、共通の目的のもとに従業員同士がつながることのできる場所、Pinspiration Groups を立ち上げました。ここには、チームが団結し、よりインスピレーションにあふれた世界をつくるための新たな方法を見いだす姿を見守る喜びがあります。現在の Pinspiration Groups は次のとおりです。

- PinSide Out** : 最初の Pinspiration Group では、メンタルヘルスに関するトピックに特化して従業員同士がつながることのできる場所を作りました。Pinterest は、プロダクトとしても企業としても、ポジティブで安全なスペースになることを目指しています。このコミュニティは、毎月行われるヘルシーアワー（オープンフォーラムおよびガイド付きディスカッション）でのピアサポート活動やグループでの瞑想など、さまざまな方法でサポートを提供します。
- PinPlanet** : 気候変動対策を通じて持続可能な未来を創造するという使命を担う、従業員を主体とする気候コミュニティです。PinPlanet のリーダーは情報提供のためのワークショップを主催し、従業員による地域貢献活動を先導し、Pinterest ユーザーと協力してより持続可能な生活に焦点を当てたコンテンツを開発しました。
- Caregivers@** : 2023 年に開始された最も新しい、従業員を主体としたコミュニティです。誰かの世話をしなければならないすべての人が、個人と仕事上の成長のバランスをとれる方法で、自分の好きな人生を創造できるようサポートする、インクルーシブなコミュニティの育成と提唱に焦点を当てています。

Pinclusion Groups

従業員の多くは、Pinclusion Groups（Pinterest の従業員リソースグループ）で帰属意識を持つことができます。アイデンティティに基づく問題やトピックを学び、普段の業務外で同僚とつながるための居場所づくりに加えて、Pinclusion Groups では従業員のリーダーシップ能力の開発を行い、Pinterest の価値観の実現を支援しています。

Pinclusion Groups とメンバーが主導したさまざまな進歩の一部を紹介します。

asians®

アジア系 Pinclusion Group は、中秋節、ディワリ、フィリピン系アメリカ人文化遺産月間を通じて、多様なアジア・太平洋諸島系の人々の文化遺産におけるコミュニティモザイクを向上させました。

Blackboard

黒人系 Pinclusion Group は、**黒人歴史月間**に向けて初めての社外キャンペーンを開始し、他のグローバル企業 10 社から参加者を集めて、初の黒人 ERG（従業員リソースグループ）の交流会を開催しました。

latin®

ラテン系 Pinclusion Groups は、コーヒーを飲みながらのカジュアルな会話セッション、目標設定ワークショップ、人事評価中のサポートを通じて、リーダーと気軽に対話できるようにするなど、キャリアの成長に注力しました。また、Latiné Local Business Guide を立ち上げ、世界各地で開催されるイベントで地元のラテン系企業を支援し、2 万ドル以上を [Hispanic Scholarship Fund](#) と [International WeLoveU Foundation](#) に寄付しました。

PinAble

PinAble は 2023 年の米国障がい者雇用啓発月間に、起業家で障がい者の権利擁護者である Keely Cat-Wells 氏を迎えました。このグループは、会社とプロダクトのアクセシビリティを提唱し、助言を続けています。

PIndigenous

先住民の従業員とその支援者のためのグループは、ソマティックヒーリングの施術者である [Nazbah Tom](#) 氏と一連のウェルネスセッションを開催し、従業員が心、体、精神に再びつながることができるよう支援しました。また、チェロキーの最高裁判所判事である [Shawna Baker](#) 氏と [Vogue](#) のジャーナリストで作家の [Christian Allaire](#) 氏による聞いて学ぶセッションも開催しました。

pride®

Pinterest の LGBTQIA（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クィア、インターセックス、アセクシュアル）+ の Pinclusion Groups は、差別的な法律や論議の世界的な急増に対抗するため、コミュニティを支持する公式声明をまとめました。日本における婚姻の公平性に対する取り組みの一環として、Pinterest は [Business for Marriage Equality](#) の支援企業として参加し、2023 年の [Pride & Progress](#) キャンペーンの主導を支援しました。

Vets®

Vets@ は、[Swords to Plowshares](#) や [Run In The Dark](#) などの組織でボランティアイベントや募金活動を開催しました。また、Pride@ と共同で、米国における主要なトランスジェンダーの軍務擁護、支援、教育組織である SPARTA のメンバーとのパネルディスカッションも開催しました。

women®

Women@ は、Pinterest 社員向けにネットワーキングサークルを組織し、メンターの機会やリーダーシップ開発カリキュラムを提供しています。2023 年、このグループは、女性が持つさまざまなアイデンティティを強調かつ拡大し、すべての Pinclusion Groups と意図的かつ慎重に提携するために、「Women&」というキャンペーンを開始しました。

一人ひとりが帰属意識やインスピレーションを感じられる、ポジティブなプロダクトの創出

Pinterest で働くことが特別なのは、世界にインスピレーションを与えるという使命とそれができる機会があるからです。毎月、世界中の何億人ものユーザーが、自身の興味関心を反映したアイデアを発見するために Pinterest にアクセスしています。

Pinterest を開くとき、そのユーザーが誰なのか、どこから来たのかにかかわらず、一人ひとりが自身の好みや文化を反映したポジティブな体験をしてほしいと私たちは望んでいます。それこそが帰属意識を生み出すプロダクトづくりであり、私たちはそれをさまざまな方法で実践しています。

クリエイターインクルージョンファンド

使命を達成するには、Pinterest でのプロダクト体験がユーザーと同じくらい多様である必要があります。2021年には黒人、ラテン系、LGBTQIA+、アジア系、先住民、障がいを持つ人々のクリエイティブ向けに、クリエイターインクルージョンファンドの提供を開始しました。このプログラムは、アイデアや情熱を通じて Pinterest ユーザーにインスピレーションを与える Pinterest クリエイターに経済的・教育的なサポートを提供するものです。

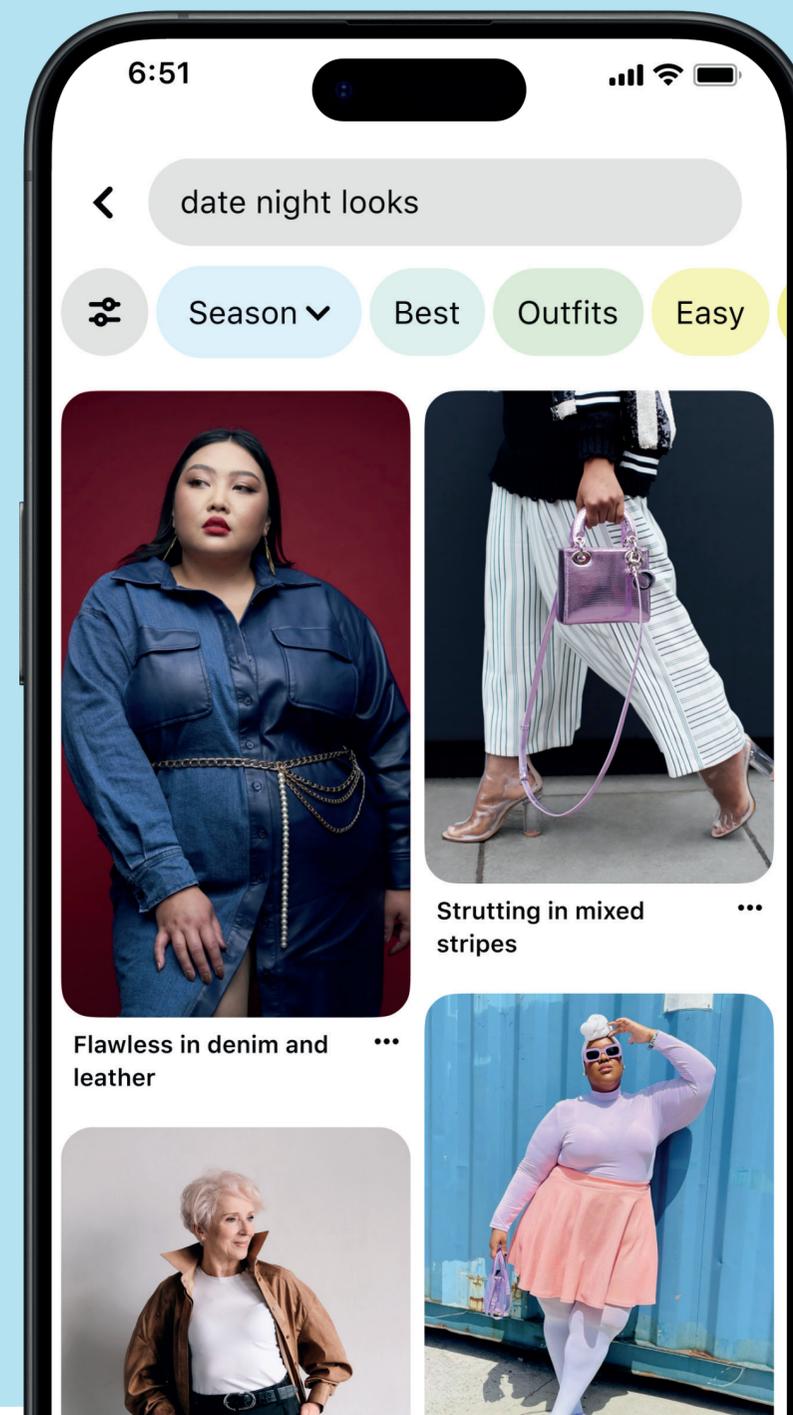
2023年の取り組みとして、英国の黒人歴史月間での黒人クリエイター、ベルリンプライドでのLGBTQIA+クリエイター、米国とカナダのプラスサイズコミュニティでのファッションクリエイターや美容クリエイターへのサポートが挙げられます。

また、クリエイターインクルージョンファンドをカナダ、ドイツ、オーストリア、スイス、フランスの5か国に拡大することも発表しました。

ボディタイプテクノロジー

2023年は新たに、インクルーシブ AI イノベーションにボディタイプテクノロジーを導入しました。検索結果や関連するピンで体型の多様性を高められるよう Pinterest のアルゴリズムを構築しています。例えば、ユーザーが「デートファッション」のアイデアを検索すると、幅広い体型の人々を含むインクルーシブな結果が表示されます。

現在、米国、英国、アイルランド、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドで利用可能なこのテクノロジーは、Pinterest に集まった 35 億件以上の画像からさまざまな体型を識別するものです。



終わりにあたって

私たちのインクルージョンとダイバーシティの歩みは、祝うべき勝利と学ぶべき教訓に満ちています。現在、Pinterest で私たちが進めるあらゆる業務、例えばチームの編成、プロダクトにおけるビジョンの実践、長期にわたる健全かつ堅牢なビジネス構築を進める上で I&D が中核を担っていることを誇りに思います。

これはチーム全体の努力の賜物です。この仕事に尽力してくれた従業員に深く感謝いたします。従業員の自発性とアイデアがあれば、あらゆることが可能になります。

弊社にご興味がおありでしたら、[募集中のポジション](#)をチェックするか、[タレントコミュニティ](#)に登録して、採用に関するインスピレーションあふれるニュースや機会、会社の最新情報を入手してください。いつか、皆さんがここ Pinterest で好きなキャリアを築く日がやってくるかもしれません。



