



# Gender Equality Index

Adobe Japan 2022



# Adobe Global Strategy on Diversity & Inclusion

40 years later, Adobe continues to invest in building a diverse and inclusive environment for our employees, customers, partners, and the technology industry as a whole. We call our vision Adobe for All, and we work toward these core beliefs every day. Adobe believes that everyone deserves respect and equal treatment regardless of their gender, race, ethnicity, age, disability, sexual orientation, gender identity, cultural background, religious beliefs, or anything else that makes us who we are. Also fundamental to the Adobe For All vision is our belief that when people feel appreciated and included, they can be more creative, innovative, and successful.

At Adobe we have made steady progress improving our gender diversity mix over the last few years and are committed to continuing on this path. We publicly share our global diversity demographics annually to provide awareness, spur conversation and inspire action to achieve greater diversity and inclusion within Adobe and across the industry.

# REVISED: Adobe Japan “The Action Plan”

## WORKFORCE: Accelerating workforce diversity representation.

(June 2023 – December 2025)

### GOALS

- ✓ % of female employees to be 40% in 2025
- ✓ % of female employees in management position to be 30% in 2025

**We are investing in building the pipeline of future female talent, including inspiring female university students to be excited about careers in tech.**

### GRADUATE ACTIONS

- Our University Graduate Hiring program is committed to ensuring 50%+ representation of female talent

**We are proactively removing bias throughout our hiring processes and ensuring fairness and equity.**

### HIRING ACTIONS

- At Adobe we follow a standardized global hiring process to ensure that we deliver an exceptional candidate experience that is fair and inclusive throughout our hiring practices.
- We will continue to conduct mandatory training for all hiring managers with open roles.
- Our Talent Sourcing team is working hard to source diverse talent in an effort build a diverse talent pipeline.
- We will continue to be intentional in building diverse interview panels to ensure greater representation.
- We will invest in recruitment opportunities and events that offer increased visibility for female candidates.

**We will continue to enable female leadership development**

### DEVELOPMENT ACTIONS

- We will continue to invest in development opportunities for female employees through development programs and coaching
- We will continue to empower female employees to grow their careers at Adobe by encouraging them to develop their *Individual Development Plans*. This plan supports all employees to plan their annual development goals alongside their manager.
- We are committed to tracking the progress of female talent and monitoring female promotion

**Maintain a culture of flexible work at Adobe for all employees**

- We are committing to establishing 50%/50% hybrid work and flexible work schedules for our employees
- We will continue to prioritise mental health and wellbeing by providing generous health benefits and Adobe Wellbeing Days Off ( Scheduled days off provided across the year to give all Adobe employees time to rest and focus on their wellbeing)
- We also continue to provide generous time-off leave benefits for emergencies for emergency relief. This is covered under our Disaster and Epidemic Time Off Policy
- We provide generous sabbatical leave (15 working days) after five years of continuous service
- We provide generous paid maternal (26 weeks) and parental (16 weeks) leave to allow families to bond with the new addition to their families

# REVISED: Adobe Japan “The Action Plan”

**WORKPLACE: Optimizing a culture of inclusion, belonging and authenticity.**  
*(June 2023 – December 2025)*

## GOALS

- ✓ % of female employees to be 40% in 2025
- ✓ % of female employees in management position to be 30% in 2025

**We are committed to fostering the Adobe For All culture of authenticity and inclusivity by building communities and promoting psychological safety and a sense of belonging.**

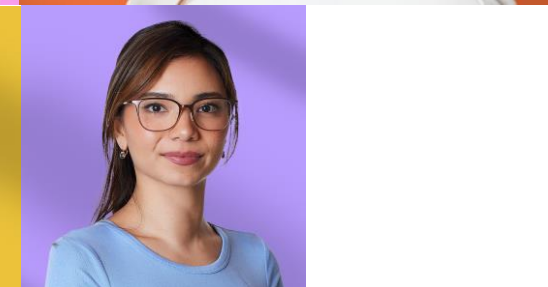
## ADOBE FOR ALL ACTIONS

- We will continue to focus on creating an inclusive workplace for all employees by continuing to mandate the completion of *Building Inclusion training* for all new employees as part of their onboarding
- We will role out *Building inclusion for Training for Intact Teams* across our company
- We will continue to expand our Women at Adobe Network in Japan to build a community for our female employees
- We will continue to invest in our *Adobe For All* diversity and inclusion programs and promote inclusion and advocacy through our Adobe-wide *Adobe For All events*



# 女性活躍推進の取り組み

アドビ株式会社 2022





# ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョンに対する アドビのグローバル戦略

アドビは40年にわたり、従業員、顧客、パートナー、そしてテクノロジー業界全体に対して、ダイバーシティ（多様性）& インクルージョン（包摂的）を実現するための投資を続けてきました。当社ではこのビジョンを **Adobe for All** と呼び、この核となる信念に沿って日々取り組んでいます。

アドビは、性別、人種、民族、年齢、障害、性的指向、性自認、文化的背景、宗教的信念、その他私たちがらしさを形成するあらゆるものに関わらず、誰もが尊重され、平等な扱いを受けるに値すると信じています。さらに、Adobe For All ビジョンの根底には、人は感謝され、受け入れられていると感じれば、より創造的で革新的になり、成功することができるという私たちの信念があります。

アドビでは過去数年にわたりジェンダーの多様性を着実に推進しており、今後もこの方針を継続することをコミットします。当社はグローバルでのダイバーシティ統計を毎年公表しています。これにより認識の向上、会話の促進、行動喚起を図り、社内および業界全体におけるダイバーシティ&インクルージョンの拡大を追求しています。

アドビは「日本における女性活躍推進のためのアクションプラン（Japan Gender Equality Action Plan）」を通じて、多様性のある職場の実現に向けたコミットメントを表明し、当社のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（Diversity, Equity and Inclusion）戦略を通じてこれらの目標の達成に努めています。

アドビは「日本ジェンダー平等指数行動計画（Japan Gender Equality Index Action Plan）」を通じて多様な職場の構築に対するコミットメントを表明し、当社のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（Diversity, Equity and Inclusion）戦略を通じてこれらの目標の達成に努めています。

# 改訂:アドビの アクションプラン

## Workforce: 社員の多様性の加速 (2023年6月~2025年12月)

### 目標

- ✓ 2025年末までに女性従業員の割合を全体の40%とする
- ✓ 2025年末までに管理職に占める女性従業員の割合を30%とする

女子学生がテクノロジー分野でのキャリアに興味を持つように  
インスパイアするなど、将来の女性人材育成に投資しています。

### 新卒採用に関する活動

- 当社の新卒採用 (University Graduate Hiring) プログラムは、採用者の50%以上を女性とすることを約束します。

私たちは人材の採用プロセスにおけるバイアスを積極的に排除し、  
公正さと平等性を確保します。

### 雇用に関する活動

- アドビでは、グローバルの標準採用プロセスに従うことで、採用プロセス全体を通じて候補者が公正かつインクルーシブな体験ができるよう保証します。
- 求人を行う採用マネージャーを対象として、必須研修を実施します。
- 当社の採用 (Talent Sourcing) チームは多様性のある人材を確保するため、多様性のあるパイプラインを構築できるよう努めます。
- 採用の多様性を促進するため、意図的に面接官の多様性を確保します。
- 女性求職者の認知度を高めるための採用機会やイベントに投資します。

私たちは女性のリーダーシップ育成を継続します。

### 能力開発に関する活動

- 育成プログラムやコーチングを通じて、女性社員のスキル開発への投資を継続します。
- 個別育成計画 (Individual Development Plans) の策定を通じて、女性社員のキャリアアップを継続的に支援します。また、当計画は、全社員が年次のスキル開発目標を上司と策定する際に活用されます。
- 女性社員の育成や昇進の進捗について、継続的にモニタリングします。

あらゆる社員が柔軟に働ける文化を維持します。

- 50%/50%のハイブリッドワークとフレックスタイム制を導入しており、社員が柔軟なスケジュールで働ける環境を提供します。
- 充実した福利厚生やウェルビーイング休暇 (社員が休息しウェルビーイングを保つため、年間を通じて設定される有給休暇 / Adobe Wellbeing Days Off) を通じて、社員のメンタルヘルスとウェルビーイングの優先しています。
- 災害および疫病に係る休暇方針 (Epidemic Time Off Policy) を制定し、「Disaster & Epidemic Time off (DETO)」緊急時休暇を付与しています。
- 勤続5年後以降にサバティカル有給休暇 (15営業日) を付与します。
- 家族の絆を深められるよう、産前産後休暇 (26週間) および男性の育児休暇 (16週間) をいずれも有給休暇として付与します。

# 改訂:アドビの アクションプラン

Workplace: インクルーシブで、  
一体感があり、誰もが自分らしく  
いられる企業文化の実現  
(2023年6月~2025年12月)

## 目標

- ✓ 2025年末までに女性従業員の割合を全体の40%とする
- ✓ 2025年末までに管理職に占める女性従業員の割合を30%とする

私たちは、コミュニティを構築し、心理的安全性と社員の一体感を高めることで、インクルーシブで誰もが自分らしくいられる Adobe For All 文化を育むことに尽力します。

## ADOBE FOR ALL に関する活動

- 新入社員には、入社時の研修としてインクルーシブな環境を構築するためのトレーニング (Building Inclusion Training) の受講を義務づけるなど、全社員を対象としたインクルーシブな職場づくりに今後も注力していきます。
- インクルーシブな環境を構築するためのトレーニング (Building inclusion) を全社で展開します。
- 女性社員のコミュニティ形成のため、日本におけるウィメン・アット・アドビ・ジャパン (Women at Adobe Japan) ネットワークの拡充します。
- Adobe For All ダイバーシティ&インクルージョン・プログラムへの投資を継続し、全社横断的なAdobe For All イベントを通じてインクルージョンおよびアドボカシーを促進します。



