WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES



LEADERSHIP INSIGHTS

株式会社ポーラ 代表取締役社長 及川美紀

地方女性に就労機会を提供し、 男女の経済格差解消に取組むのが会社の使命

化粧品大手のポーラは、日本全国に4000の店舗と4万人超の販売員を抱え、アジア7つの国と地域に展開している。 もともと女性管理職、役員が珍しくなかった同社で、特に独自性があるのは、女性の経済的エンパワーメントを通じた 地方創生の取組みであるという。

WEPsに署名した理由・動機を教えてください。

当社は人の可能性を高めることを大事にしています。例えば一本の口紅で自分の魅力に気づいた女性の行動範囲が広がる可能性があります。人材について言えば、ビューティーディレクター (ポーラと業務委託契約を結んだ自営業の販売員) の活躍があります。100歳のビューティーディレクターがギネスブックに載っていますし、80歳で店舗100カ所を束ねて月商2億円以上の売り上げを出している方もいます。

人の可能性はちょっとしたきっかけで花開きます。この世界を可能性にあふれたところにしたい。ジェンダー平等は、そのための基盤ですから、WEPs署名を機に、もっと発信していきたい、と思いました。

WEPsをどのように御社のジェンダー平等推進/SDGsに向けた取組みに活用したいですか。 もしくは、活用できると思いますか。

もともと当社には女性の力を生かしてきた組織文化があります。こんなエピソードがあります。1937年、販売員は男性の仕事と思われていた頃のことです。「販売員募集」の張り紙を見て「私ではあきまへんか」と女性が申し込み、販売員になったことがあります。その方の勇気も、チャンスを与えた男性上司もすごいと思います。

ポーラには女性の可能性を信じて教育投資を行い、ビューティーディレクターを育成してきた歴史があります。20代の若い方から60代70代になっても活躍する彼女達を見て、男性社員も自然と女性の能力が高いことを認める社風がありました。こちらはWEPs原則5「サプライチェーン・マネージメントとマーケティング」になるかと思います。

私が入社した約30年前、すでに子育てしている女性管理職がいましたし、大卒女性も活躍していました。これは、様々な節目に女性の力を信じて任せて投資してきた管理職や経営者の判断があると思います。

ずっと当社で働いてきて、こういう文化を当たり前だと思ってきました。今後は、WEPs原則4「女性のキャリアアップに向けた教育と研修」に書かれているように、管理職や一般社員との意識ギャップがあれば、うめていきたいと思っています。

企業経営者・役員・幹部職に女性が少ない日本の現状を踏まえ、女性の社長だからこそできること・ 取組めることは、どのようなことだと思いますか。

実を言うと当社内では「次の社長は及川さんになった」という認識であって「次の社長は女性」という認識はなかったと思います。それは、グループ会社に女性社長が当たり前にいるためです。

また、社長就任後のインタビューで、よく「たたき上げですか?」と聞かれます。私のように新卒から同じ企業で働き続け、役員になり社長になるという、男性なら珍しくないキャリアパスが、女性では珍しいことを実感しました。

当社にとっての常識が、まだ日本の企業社会では当たり前ではないことを踏まえ、女性が組織内で昇進していくことの意味を、言語化し社外に発信していきたい、と思っています。

例えば当社は今から30年前から女性も課長試験を受けることができました。そのため、私が課長になった15年前、既に女性が管理職になるのは自然なことでした。もし、当時、女性が課長になる道がなかったら、今、私は社長になっていなかったでしょう。つまり、女性を管理職に登用しないことは、将来、女性社長が生まれる可能性をつぶしていることになるのです。

WEPsは日本の民間セクターにおけるジェンダー平等の推進にどのように役立つと思いますか。

WEPsには、ジェンダー平等の取組みに関する物差しがたくさんあるのが良いと思っています。例えば、女性管理職の数はそれなりにいる場合、「質はどうだろう?」と考えてみる。

私自身は「ジェンダー・ギャップの解消に努力している」という意識があり、その指標を「女性管理職の数」や「産休育休の取得数」ではかっていました。これはWEPsの原則1「企業トップによるリーダーシップ」に該当しますよね。

実際、役員の4割が女性、管理職の3割が女性ですから、数はそれなりに増えています。そこで、一歩突っ込んで機会の平等は確保されているだろうか?という視点を、WEPsを機に持つことができました。

例えば管理職が女性の部下に対して「彼女は優秀だけど、もう1人、子どもを産みたいって言っていたから、今、あの部署に行かせるのはやめておこう」と考えてしまうことはよくあると思います。そんな時「仮に妊娠しても、出産まで7カ月あるから、本人の意向を確認してみて」と意見を言う管理職がいれば、女性に対する無意識バイアスを是正できるかもしれません。

もし、管理職の候補者リストに女性が入っていなかったら「どうして女性がいないの?」と尋ねていただきたい。「彼女は優秀だけど、結婚したばかりだから」とか「子どもがいるから異動は無理だから」と勝手に決めつけず、本人の意思を聞いてみてください。個を生かすダイバーシティ&インクルージョン経営は積み重ねが大事です。これは、WEPs原則2「職場におけるジェンダー平等」になりますね。

私は、ジェンダー・ギャップに向き合うことは、どれだけひとりひとりの状況と向き合い、要望を吸い上げるかであり、WEPsは、それを助けてくれると思っています。

今後の抱負を教えてください。

女性の経済的エンパワーメントを地方で進め、それを地方創生につなげていきたいと思います。

WEPs署名を通じて、当社の事業に「地域の女性リーダー育成」が自然と組み込まれていることに気づきました。ビューティーディレクターは日本全国、4万人以上、小さな村にもいます。女性に就労機会を提供することは男女の経済格差解消に役立ちます。

例えば小さな町でポーラのショップを数店舗経営していたら、もう、立派な地域リーダーと言えます。SDGs (持続可能な開発目標) の概念は、こうした地域の女性リーダーが実践していることが多いです。

WEPs署名を機に、ジェンダー平等について当社の考えを明文化した冊子を作り、全国4万超のビューティーディレクターに配布しました。これは、WEPsの原則6「社会貢献活動とアドボカシー(啓発)」になると思います。

彼女たちが地域のリーダーとして周囲の女性たちに自分の可能性を気づくきっかけを与えていってほしい。これは、当社独自のジェンダー平等に向けた取組みになると信じています。





企業トップによるリーダーシップ

原則2



職場におけるジェンダー平等

原則3



従業員の健康、ウェルビーイング、安全

原則4



女性のキャリアアップに向けた教育と研修

原則5



サプライチェーン・マネージメントと マーケティング

原則6



社会貢献活動とアドボカシー (啓発)

原則7



成果のモニタリングと報告



weps.org



@WEPrinciples



weps@unwomen.org

¥

@Empower_Women

Funded by:

Produced by:

In support of:





weempower







WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office