

# WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

DECEMBER 2020

## LEADERS IN ACTION

**藺田綾子**

株式会社クリーン  
代表取締役



### 25歳で起業、CSR報告書、SDGsコンサルティングの先駆け 「次世代への情熱は誰にも負けない」

株式会社クリーンの創業社長・藺田綾子さんは、企業のCSR報告書、SDGsに関するコンサルティングの第一人者だ。今まで延べ800社の報告書を手掛ける。経営者としてWEPsに署名しており、3年前に作った財団ではSDGs5の達成に注力する。

**起業のきっかけと、「クリーン」という社名に込めた思いを教えてください。**

大学卒業後、広告代理店を経てリクルートで働いていました。仕事はチャレンジしがいがあり、非常に楽しかったです。当時は20代で元気だったこともあり、朝早くから終電まで働いていたら、過労で倒れてしまいました。突発性難聴炎にかかって1カ月入院したのです。

ゆっくり考える時間を持ったことで「社会のために役立ちたい」「女性が能力を生かしてチャレンジできる場を作りたい」「それを持続可能なやり方で続けたい」と気づいて、32年前に起業しました。

社名クリーン (Cre-en) の由来はCreateur-Entrepreneurで、フランス語の「創造する人」と「起業家」を意味しています。持続可能な社会変革への情熱がある起業家精神を持つ人たちが集まる場を意味します。現在、社員は36名(女性20名、男性16名)です。

## 御社はCSRレポーティングやSDGsコンサルティングの先駆けとして、 多くの大企業をクライアントにお持ちです。どのようにクライアントを 開拓してきましたか。

創業当初は女性向けマーケティングを手掛けました。当時は珍しかったアボカドやグレープフルーツの販売促進を考えたり、新しい女性雑誌の開発を手掛けたりしたこともあります。

今まで、最も力を入れてきたのは持続可能な社会と企業活動についての情報開示のサポートですが、そのきっかけになったのは、1992年ブラジル・リオデジャネイロで開かれた「環境と開発に関する国際連合会議」を知ったことでした。大量生産、大量消費型の社会を見直し、地球環境を守ることに世界が関心を持ち始めた時期です。この頃、子どもと一緒に環境問題を考える書籍を作ったり、環境と家計をリンクさせる「環境家計簿」を大手電機メーカーと共同開発したりしました。

クレアンにとって転機のひとつは、松下電器産業（現パナソニック）で講演にお招きいただいたことです。そこで「環境報告書を作りたい」とご提案したところ、様々なやり取りの後、任せていただくことができて。この報告書は2000年、環境庁（現環境省）長官賞を受賞し、日本一になりました。

その後、企業の環境報告書はCSR報告書に発展し、今ではESGと財務を合わせた統合報告書という形での発行が多くなっています。クレアンでは、今まで延べ800社の報告書づくりをお手伝いしています。

「報告する」ことで、企業経営の在り方が変化します。きちんと情報開示を行うためにもCSR活動やESG推進に力を入れるようになり、PDCAサイクルを回すからです。特に私たちは、経営トップに必ずインタビューを提案しています。トップがコミットメントしたことは実現に近づき、企業が内部から変化していきます。

私自身も経営者として、女性のエンパワーメントを重要だと考えており、WEPs（女性のエンパワーメント原則）に署名しています。

## 「女性経営者・女性サプライヤー」として乗り越えなければならない壁は ありましたか？壁はどのように乗り越えましたか。

1988年に起業した時は「女性だから」という理由で銀行融資を受けられなかったり「パトロンがいるんですか？」と言われていたりしたものです。「3年で辞めるんでしょ？」とも言われました。最初は自分の貯金だけで事業を始めました。

もともとピンチがきたら「乗り越えてやろう！」と思う性格です。困ったら、くよくよ悩まず「どうやって解決しよう？」と考えます。エネルギーが100あるとしたら、悩むのは1だけにして、99を解決に向けるタイプです。

いちばん最近の出来事でいえば、コロナ感染拡大で、外出しにくくなったことは、事業に大きな影響がありました。政府が緊急事態宣言を出して外出自粛になった時は、経営者として大きな危機感を覚えました。これは、性別問わず全ての経営者が感じたことだと思います。

ただ、ここでも悩みすぎずに論理的に考えるようにしました。売り上げが何割まで下がる可能性があるのか、激減するとお給料をいつまで払い続けることができるか、経理スタッフとシミュレーションをしました。その結果、1～2年は持ちこたえられることが分かりました。

その後は、既に受注している企業の報告書をつくるため、あらゆるオンラインツールを使ってインタビューを進めました。ZOOM、Teams、Google Meetsと、顧客企業の方々が使用可能なツールを全て試してみました。

今は社員の9割以上が完全テレワークをしています。オンライン会議が増えたことで移動時間も減り、仕事も効率的になり、オンライン朝礼やオンライン勉強会などはじめ社員間でのコミュニケーションをとる工夫もしています。すでに今年度の目標に対して120%を達成できそうで、安心しています。もしも、私がかよくよ悩んで何もしなかったら、こんなに早く立ち直れなかったはずですから、最悪をシミュレーションしたら、すぐにポジティブに切り替えてできることを全てやるのが良いと思います。

振り返ってみると、私には野心やお金のために「儲けてやろう」という発想が、ほぼありません。アグレッシブでないと、起業家として生き残れないイメージがあるかもしれませんが、でも私は、次世代に対する情熱だけは誰にも負けないつもりです。そこが、もしかしたら、これまでの経営者と異なるユニークな部分かもしれません。

今、色々な企業で未来シナリオを考えるプロジェクトに関わっています。多くは、入社10年くらい、30歳前後の若手社員の方々とワークショップを行い議論しました。すると、予想もつかないような発想が出てきます。例えばある商社では「自分たちの仕事は生活インフラや町を作る」と言う。今までの「商社」という固定観念が若手にはないんです。このように、企業の未来の存在意義を問う”purpose経営”は最近、注目されており、次世代を担う若手社員の価値観にもフィットしているのです。

**WEPs原則5は、調達先・受注先として積極的に女性が経営する企業を選ぶ、サプライヤーの多様化を奨励しています。日本でこの原則を推進するにはどのようなことが必要だと思いますか。**

日本企業にもサプライヤー多様化の実例はあります。かつて、流通のコンサルティングをした時の話です。当時、親会社だったウォルマートがWEPs原則5を実践していたので、子会社も取り組む必要があり、どうすればいいかというご相談を受けました。既存の取引先を変更するのは難しかったので、新規事業に着目しました。女性視点の商品もたくさんあるので「eコマースをする際は、女性起業家から調達してみたらどうでしょう?」と提案し、実現しました。

法人取引の市場で大きな影響力がある企業が、サプライヤーの多様化を打ち出すとインパクトが大きく、イノベーションにつながる変化を起こせると思います。私は今後、流通大手などとお話する際にジェンダー視点を入れてご提案していきたいと考えています。

**3年前、藺田様は「みらいRITA財団」を設立されました。どのようなプロジェクト・団体を支援されていますか。WEPsの原則6は、ジェンダー平等の推進と女性のエンパワーメントに資する社会貢献活動を行うことを推奨しています。日本の民間企業はSDGs5の実現に向けてどのような役割を果たすことができると思いますか。**

みらいRITA財団は、SDGsの実現のために創り、今年度はSDGs5「ジェンダー平等を実現しよう」の中でも特に、DVや児童虐待の問題に取り組んでいます。両親が遺してくれたお金を財源に2017年に一般財団法人としてスタート、2019年8月に公益財団法人の認定を取得し、2020年5月に新型コロナウイルス緊急支援募集を行い、6団体に約2300万円を助成しました。どれもシングルマザー支援、地域におけるDV被害者支援等で実績があるNPOや財団法人です。

いずれも、クレアンが大企業向けの提案からはこぼれてしまう分野ですが、個人的には非常に重要だと思っているため、別に財団を作って応援しようという経緯があります。ジェンダー平等の分野で私がライフワークとして最もやりたいのは、個人に対するエンパワーメントです。中でもストレスマネジメントに力を入れています。

2011年3月に発生した東日本大震災の後、1000人以上にストレスケア、トラウマケアを提供しました。これは、ストレスの原因やメカニズムを理解し、事実と感情と解釈を分けることを基本にしたメソッドです。人は事実を変えることはできませんが、潜在意識の中に溜まっていくネガティブな感情を取り除くと、解釈が変わります。英国の手法を教えてくださいました素晴らしいセラピストがいるので、DV被害者や支援者の方向けに、このメソッドをお伝えするオンラインセミナーをみらいRITA財団として、企画しています。

そもそもSDGsは、これまでのように過去の積み上げや現状の延長戦上で考えるのではなく、ありがたい未来から逆算してなすべきことを考える「バックキャスト」の考え方を取り入れています。みらいRITA財団が目指す、女性がエンパワーされ、子どもや若者が安心して暮らし教育を受けられるような社会に向けて、非営利団体・株式会社双方の経営者として次世代のために情熱を持ち続けて活動していきます。

## Women's Empowerment Principles



企業トップによる  
リーダーシップ



職場における  
ジェンダー平等



従業員の健康、  
ウェルビーイング、安全



女性のキャリアアップを可能  
にする教育と研修



サプライチェーン・  
マネジメントとマーケティング




社会貢献活動とアドボカシー  
(啓発)




成果のモニタリングと  
報告

 [weps.org](http://weps.org)

 [weps@unwomen.org](mailto:weps@unwomen.org)

 [@WEPrinciples](https://twitter.com/WEPrinciples)

 [@Empower\\_Women](https://twitter.com/Empower_Women)

Funded by:

Produced by:

In support of:



資金提供: 欧州連合(EU)



資金提供: 欧州連合(EU)



**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office