



## 経営のダイバーシティ

### ポーラ・オルビスグループ 経営ダイバーシティについて

当社グループは、個々が持つ多様な考え、能力を最大限に発揮できることが重要であると認識しています。性別、国籍、年齢等にかかわらず全員が組織に参加し、業務に取り組めるよう環境を充実させることはもちろん、単に人材の多様化を実現するだけでなく、ダイバーシティが当社グループにもたらす経営合理性を追求し、マネジメントしていくことも重要であると考えます。そのための制度改革等にも取り組めます。

### 経営ダイバーシティの目標・実績

#### 女性役員比率

2029年目標	2020年実績
30～50%	27.1%

#### 女性管理職比率

2029年目標	2020年実績
50%以上	46.9%

### 経営ダイバーシティの体制

#### 諮問委員会

当社取締役の指名、執行役員の任用および子会社の取締役の指名等、経営上重要な人事に関して取締役会から諮問を受け、審議し答申を行うことで、決定プロセスの客観性・透明性および実効性を確保する役割を担っています。委員の過半数を社外取締役で構成し、委員長は、取締役会から指名を受けた社外取締役が務めています。

### 経営ダイバーシティの取り組み

#### 女性役員・管理職の活躍

当グループでは、女性役員、管理職比率が46.9%と日本企業の中では進んでいます。採用時に女性を積極的に採用していること。ライフキャリアにおいて育児や介護などと両立しやすいような制度を整え働く環境を整備してきたこと。また、キャリアアップにおいて、女性だから・男性だからということがなく、一人の人として昇格のチャンスがあることなどが要因であると考えられます。当グループでは2029年までに女性役員を30～50%、女性管理職比率も50%以上にするを目指し、取り組みを進めていきます。

## WEPsへの賛同

ポーラ・オルビスホールディングス、ポーラ、オルビスは女性のエンパワーメント原則（WEPs）に賛同しています。

## 30%Club Japanに参加

ポーラ・オルビスホールディングスとポーラは2020年に30%Clubに参加しました。日本社会のジェンダーギャップを解消するために貢献していきます。

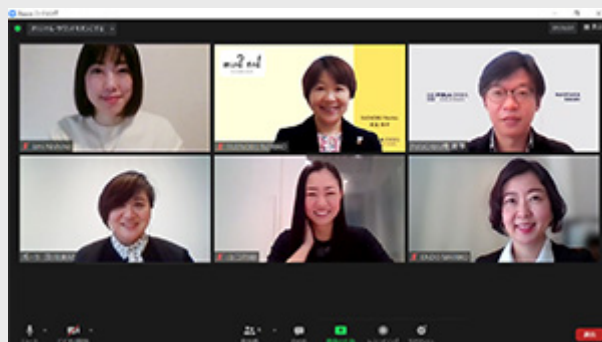
## グループ女性役員座談会

### 持続的成長を目指し、多様性を生かす組織になるために

ポーラ・オルビスグループの女性役員比率は27.1%・女性管理職比率は46.9%。しかし女性人材の活躍には課題もあります。グループの女性経営者による座談会を行い、進むべき方向について話し合いました。

#### 参加メンバー

- 及川美紀  
(株)ポーラ代表取締役社長  
(株)ポーラ・オルビスホールディングス 上席執行役員
- 末延則子  
ポーラ化成工業(株) 取締役  
(株)ポーラ・オルビスホールディングス 執行役員
- 西野英美  
オルビス(株) 執行役員
- 山口裕絵  
(株)DECENCIA 代表取締役社長
- 遠藤麻里子  
(株)ACRO 取締役執行役員



#### Q. 当社グループにおける女性活躍に対する考え方、風土について教えてください。

- ・ ポーラは歴史的に多くの女性のビジネスパートナーが組織リーダーとして事業を担ってきたこともあり、女性の能力に期待し可能性を信じる風土がある。30年以上前から女性管理職が存在し、新卒採用が男女均等にされてきた。
- ・ 役員候補者研修にも、例年女性が参加している。個性や感性を重んじるとトップがメッセージを発信していることも特徴的。
- ・ ターゲットである女性目線での商品企画やマーケティングなどで女性従業員の数は多い。ただ、グローバルでは美容業界のトップは女性が多いが、当社グループは部長職以上の女性比率が高いとは言えない。この課題は長期視点で取り組む必要性を強く感じる。

Q. グループ内でも国内の女性管理職比率は低い傾向。女性のキャリア形成に何か障壁はあるのでしょうか？

- ・ 能力が劣っているわけではなく、遠慮がちな面もあると思う。タフなタスクを経験する機会が少なく自信を持っていない人が多いことも一因かもしれない。
- ・ マミートラック※もあるのではないか。「彼女は育児中だから」と上司も気を使い、機会提供に至らないことも。会社の環境整備は課題だ。  
※ワーキングマザーが育児を優先させるためキャリアの一線から退くこと。
- ・ 能力に気づいていないことがあるのでは。能力開発の機会損失がないように、昇格選考よりも前の段階のアセスメントで従業員の能力を把握し、抜擢人事を増やすなどの工夫がサステナブルな女性登用につながる。

Q. 自身のキャリア構築にライフステージなどの壁はありましたか？

- ・ ライフステージの変化で何かをあきらめたことはなかった。仕事も育児も一緒にがんばろう、ビジネスパートナーも含めてそれが当たり前の企業文化。
- ・ 個人に期待して機会を与えてくれる風土があるので、挑戦できた。
- ・ 女性だからやりづらい、差別されているなどと感じたことはない。経営会議でもストレートに発言できている。
- ・ 社内結婚も多く、子どもが熱を出すとパパがお迎えに行くなどの光景も自然に見るので相互理解ができています。こういった細かな積み上げが風土を作っているのだと思う。
- ・ 若い頃からタフなタスクを与えられていた(笑)。自分のふがいなさや、悔しいと思う気持ちのほうに壁だったかも。でもそれが逆に挑戦心を湧き立たせてくれた。

Q. 今後、ダイバーシティを進めるためにやっていきたいことは？

- ・ 人を性別、年齢、国籍などで見ずに、会社への貢献度、意欲等でフラットに見てチャンスを与えたい。
- ・ 若手のうちから困難な業務の機会を与え、フォローして、成果をみんなで認めて、男女問わず自信をつけてもらいたい。
- ・ 我々自身がロールモデルとなることを心構えとして持ち、個を生かす企業理念や価値観を自ら発信する。
- ・ ポーラでは部長職の女性比率がここ数年で伸びており30%近い。女性管理職比率50%、女性役員比率50%もできるはず。女性が真に活躍できる場を創り、さらにダイバーシティを進めたい。