

Well-being Club

ウェルビーイングクラブ in 富山

2022.11.27 SUN 9:00-12:30

会場 ヘルジアンウッド(立山町)

企業における女性活躍推進は、生産性やイノベーション力を引き上げ、潜在成長力を高めます。富山県では、女性活躍推進の一環として、働く女性のウェルビーイング向上とネットワーク作りのためのイベントを開催しています。今回は男性参加者も交え「男性から見た女性のウェルビーイング」について考えました。

講演 男性目線で考える働く女性のウェルビーイング向上

講師



株式会社ポーラ・オルビスホールディングス取締役
オルビス株式会社 代表取締役社長

こばやし たくま

小林 琢磨 氏

ポーラ・オルビスグループの社内ベンチャーで立ち上げた敏感肌のためのブランド、株式会社 DECENCIA 代表取締役社長として同ブランドを 50 億のビジネスに導いた後、18 年にオルビス株式会社代表取締役社長に就任。企業のトップが考える、働く人のウェルビーイングについてお話を伺いました。

講演のまとめ

- 01 女性活躍に大事なものは制度よりも価値観
- 02 多様性とは、個を受容し、個が生かされていくこと
- 03 女性管理職の割合が低い状況は将来の成果を犠牲にしている
- 04 性別よりもライフステージによる価値観の違いの方が大きい

多様性を重んじる組織風土が大切です。多様性とは「個を受容し、個が活かされていく」こと。女性管理職率が高くても違う考え方を受け入れない組織であればそれは「多様性が低い」ということになりません。

女性を管理職にすることが大切なのではなく、また若い人が良いわけでもありません。そのポジションにその人の力や能力が必要だという考え方が大事で、20代でも70代でも構いません。オルビスの化粧品も「スマートエイジング」、自分らしく年齢を重ねていきたいと思います。今までの当たり前に「違和感」を感じられるかどうか。本当に女性の力を引き出したいのであれば、心地よく仕事ができる空間や時間をサポートすることが大事です。

例えばジェンダーギャップ指数が日本は116位、このことをどう捉えるか。グローバルに見ると我々は異常な世界線を生きています。数値よりも価値観がグローバルな基準になっているかということが重要で、女性活躍の施策だけ取り入れても機能しません。

事実として、女性経営陣の割合が30%を超える企業はそうでない企業に比べて圧倒的に高い確率で業界の平均利益率を超える業績を出しています。女性の割合が低い企業は将来の成果を犠牲にしているとも言えます。多様性のあるチームの成果はイノベティブであることです。プレイクスルーが圧倒的に多い。ただし、既存のパフォーマンスの平均値は劣ります。これはトールドオフになりますが、失うものがあると分かっている手は打てば良いのです。



価値観がある程度アップデートできれば性別を考える必要がなくなり、個人のライフステージのほうが大きく影響します。ライフステージが多様化する中で、異なる価値観を受容しながら組織文化をつくり上げていけたら良いと思います。

現場からの意見を取り入れるための制度や心掛けていることは？

Q ライフステージが異なる女性同士の理解のために必要なことは？

当社の場合、まず「子どものいる家庭をサポートする」という価値観を組織として示し、共有を図ったうえで制度を設けました。価値観が先で制度が後です。また、将来のライフステージの変化をある程度考慮して人員を配置しています。社員との信頼関係をつくることでできれば情報が入ってきやすくなり、先の変化が見えるようになります。

Q 現場からの意見を取り入れるための制度や心掛けていることは？

私たちは役職で呼ぶことをやめました。会社から一歩外に出ると意味がないのに、社長、部長と呼ばれると人間的に偉いと勘違いしてしまいます。多様性のある組織で大切なことは「言うべきことが議論できるか」です。「思ったことを何でも言う」状態はともすると收拾がつかなくなります。当社では私と社員がマンツーマンで話す機会を制度として設けました。本当にこの組織を良くするために言うべきことを言えるかどうか大切です。

質問 参加者の



座談会

ウェルビーイング向上のために必要なこと

講演終了後、参加者がグループに分かれてキーワードを出し合い、意見交換を行いました。

テーマ 01 ウェルビーイング向上のために必要なこと

自分、家族、
周りの人の健康

「女性活躍推進」という言葉が
どうかと思う。あえて女性に
こだわる必要があるか？

仕事とプライベートの
バランスがとれている
こと

3割余力を
残して家に帰る

社員全員のスキルを
どう生かせるか

多様な対話ができる場

自分で選択ができる

ライフイベントに
応じて働き方の
自由がきくこと

働きやすさ＝
話ができること

上司や家族の
理解が必要

女性の一人多重役の
当たり前を
変えなくてははいけない

理解する努力

女性、男性関係なく「個」を生かす

女性も活躍する勇気を持つ

テーマ 02 女性活躍推進とは？

ワークショップ

ハンドクリーム作り

前田薬品工業の大久保功一さんを講師に、ハンドクリーム作りに挑戦しました。ヘルジアンウッドのアロマを使い、好きな香りを調合してオリジナルクリームが出来上がりました。



前田薬品工業株式会社
大久保さん



完成!

参加者's ボイス Voice



ママが笑顔で働ける環境を選択していくことも大切であるとたくさん励まされたように感じました。優しさに触れて、元気になりました／自分の思う価値観について考え直すきっかけとなりました／ライフステージを基準に考えていくことが大切、子供がいるスタッフをサポートする文化を作ることが大切、ということを学べたことはよかった／女性活躍を女性だけで語らない世の中がやってきたな一と思いました

昨年娘が生まれ、県庁の部長クラスでは初めてとなる育児休業を1か月取得しました。育児休業期間中は、24時間体制の赤ちゃんのお世話の大変さや日々の成長を見守れる喜びを実感し、一方職場では、日頃からの働き方改革の必要性や休暇を取得しやすい雰囲気づくりの大切さをあらためて感じました。

今日は、「女性活躍」を男性側から考えることも大事だという趣旨で開催しました。富山県成長戦略の目標である「ウェルビーイング先進地域、富山」の実現のために、多様性が重視され、性別を問わず働きやすい環境が創られるよう、これからも工夫して取り組んでいきます。



富山県知事政策局長 三牧純一郎

局長コメント