

ポーラが「D&Iアワード2022」において 最高評価の「ベストワークプレイス」に認定

株式会社ポーラ（本社：東京都品川区、代表取締役社長：及川美紀）は、株式会社JobRainbow（本社：東京都渋谷区、代表取締役：星賢人）主催の、ダイバーシティ&インクルージョンに取り組む企業を認定する日本最大のアワード「D&Iアワード2022」において、最高評価の「ベストワークプレイス」に認定されました。



◆ポーラの評価

ダイバーシティスコア：86点／100点

「ベストワークプレイス」認定理由

日本国内だけでなく世界的にも高い水準でD&I推進に取り組むD&I先進カンパニーで、D&Iの企業文化の醸成はもちろんのこと、社員一人ひとりがD&I推進を担う個として積極的に活動している。D&Iの理念は、サービスや事業、企業組織のあらゆる側面で反映され、それを今まさに社外にも波及している。

「D&Iアワード」表彰制度

「D&Iアワード」は、D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）が社会の「あたりまえ」となる未来のためにD&I本来の意味を取り戻し、皆が自分らしく生きられる社会を職場から作っていきたいという想いから始まった日本初の表彰制度です。【ジェンダーギャップ】【育児・介護】【障害】【多文化共生】【LGBT】の5つの観点で構成された100項目の「ダイバーシティスコア」をもとに、全国のD&Iに取り組む企業・団体を採点、点数に応じた認定（ビギナー／スタンダード／アドバンス／ベストワークプレイス）があります。「D&Iアワード2022」は、連名応募企業を含めて542社の参加がありました。

◆D&Iアワード公式サイト <https://diaward.jobrainbow.jp/>

ポーラのダイバーシティ&インクルージョンの主な活動

ポーラは、100周年を迎える2029年に向けて『ジェンダー、年齢、地域格差など様々な「壁」の解消』をサステナビリティゴールに掲げ「We Care More. 世界を変える、心づかいを。」という行動方針のもと、様々な取り組みを推進しています。

◆行動宣言

ポーラ・オルビスホールディングスのグループ行動綱領に、「わたしたちは、豊かな個性やプライバシーを尊重し、不当な差別（国籍、人種、皮膚の色、信条、性別、性自認、性的指向、年齢、社会的出身、障害・疫病等による）及び嫌がらせ等を行わず、これらを防止します」と宣言しています。ポーラでもポリシーを制定、トップメッセージと合わせて宣言しています。

◆社員のジェンダー課題意識改革

- ・社員一人ひとりのジェンダー課題に対する意識を改革し、リテラシーの向上を目指すために、国内のアドボカシー活動に力を入れている国際NGOのプラン・インターナショナルに協力を仰ぎ、3月の国際女性デーに合わせた社内研修とeラーニング教材を展開。
- ・外部講師を招きLGBTQ+をテーマとしたダイバーシティ&インクルージョン研修を実施。マネジメント層は基礎知識からカミングアウトを受けた際、ハラスメントを見聞きした際の対応などを学び、全社員向けの研修ではコンプライアンスや人権の理解促進のためのeラーニングを実施。

◆男性育休100%宣言へ賛同・男性社員の育児休業取得100%に向けた推進

全従業員対象に「男性の育休取得」をテーマに、ロールプレイング、ディスカッションなどの研修を展開。

◆社内の有志メンバーによるコミュニティ活動

・「産育応援プロジェクト」

産育休や子育てなどを考え、産育休中であっても社員の能力をさらに伸ばしやすい環境を作るための「産育応援プロジェクト」の推進。

・「LGBTQ+ALLY」コミュニティ

当事者・ALLY問わず参加できる「LGBTQ+ALLYコミュニティ」が、毎月活動。コミュニティのメンバーがLGBTQ+を知り、理解するというを第一目的に、勉強会や他社交流を通して意見交換し、社内に活動報告・啓発をしています。

◆人事制度や福利厚生 の適用対象範囲を拡大

2022年1月に、人事制度や福利厚生 の適用範囲を法律上の配偶者や家族から、事実婚の相手方、同性パートナーを含めた実質上の家族まで拡大。

※『ポーラ、人事制度や福利厚生 の適用対象範囲を拡大

法律上の配偶者や家族から、事実婚の相手方、同性パートナーを含めた実質上の家族まで』ニュースレター

<https://www.pola.co.jp/company/news/po20220201/un11lu000000fotp-att/po20220201.pdf>

◆社員のキャリアの主体的選択に対するエンパワーメント

・不妊治療、卵子凍結に関する福利厚生を強化

女性社員が、自分自身の生き方やキャリア、ライフスタイルをより自分らしく描けるように、制度面を強化。

将来に向けた選択肢を一つでも増やす取り組みとして不妊治療・卵子凍結の補助を福利厚生に導入。

※「ポーラ、健康経営を推進 不妊治療や卵子凍結などの福利厚生サポートのほか

D&I推進支援サービス『Cradle』を導入開始」ニュースレター

<https://www.pola.co.jp/company/news/po20220331/un11lu000000g0d2-att/po20220331.pdf>

・婦人科医による女性健康支援

・がんに罹患した方の就労、治療の両立を実現するべく設計した「がん共生プログラム」の推進

・傷病時短制度、傷病退社からのカムバック制度

・介護休暇・休職・介護のための時短やフレックス制度・介護サービス利用補助や介護休暇時の社会保障支援

◆母の日に合わせて「さまざまなお母さん」をエンパワーメントするメッセージを発信

母の日に多様な母親の在り方があることを示唆した上で、感謝を表現したコーポレート広告「すべてのお母さんにありがとう」を展開。

<https://www.pola.co.jp/wecaremore/mothersday/>



◆次世代へのキャリア教育を支援

朝日新聞社と共に、冊子「10代のためのジェンダーの授業」を作成し、全国の公立小中学校に配布

朝日新聞社が毎年発行する「おしごと年鑑 特別付録 10代のためのジェンダーの授業」冊子を展開。

若い世代が、日本社会にはびこるアンコンシャスバイアスを認知し、「はたらく」ことや「家庭内の役割」について性別に左右されない自由な選択がイメージできるようなコンテンツを提供。

※ポーラ、ジェンダー平等教育をサポート 冊子『10代のためのジェンダーの授業』を作成 『おしごと年鑑』に同梱し全国の小中学校約3万校に寄贈

<https://www.pola.co.jp/company/news/po202520526/un11lu000000gkqx-att/po20220526.pdf>

【参考資料：ポーラ 2029年 サステナビリティ方針 目標】

社会 ジェンダー、年齢、地域格差、様々な「壁」の解消



- ①地域起業オーナー数：月商500万円以上のショップオーナー※を1,200人まで増やし、組織力が高い組織を拡大する。
- ②地方自治体（NPO・NGO含む）との協業件数：28件。協業から生まれる新しい価値を地域に還元。
- ③地域の中でロールモデルとして認知されるショップオーナーの数：110人。



- ①女性管理職比率：総合職従業員の男女比率と同等にする。
- ②美容職のダイバーシティの推進：ジェンダーのみならず、障害者・グローバル対応を推進する。
- ③育休取得率：男性・女性ともに、100%取得。



事業としての協業の拡大：全国協業実施へ。

経済 多様な人が、健康に、イキイキと活躍する機会の創出



- ①健康事由での退職者を限りなくゼロへ：がん罹患による退職者〇人
- ②アピランスケアを理解し、各ショップ・コーナーの責任者または主力ビューティーディレクター※・ビューティーコーディネーター※が適切にアドバイスできる状態にする。
- ③ビジネスパートナーの健康診断受診率：80%へ。段階的に受診率や再診率を上げる。



- ①60歳以上のビューティーディレクターの数を増やす。（2019年12月現在：合計11,894名）
- ②疾病・子育て・介護等で時間に制約がある人も働きやすい体制を整える。自由で自分らしい働き方を提供することで、一人ひとりが高いパフォーマンスを発揮し、生産性・創造性の向上を目指す。



外部パートナーとの連携や、働き方改革から、新しい価値を創出。

環境 未来に、次世代に環境をつなぐアクション



- ①スコープ1・2でCO2排出量を26%にする。
- ②お客さまへの新たな価値提供の実現を前提としながら、同時に、環境に配慮したサービスを提供する。



RSPO認証パーム油使用率：100%

※ショップオーナー：全国の地域でポーラショップを経営するオーナー

※ビューティーディレクター：全国に展開するポーラのショップの中で、カウンセリングやエステなどをはじめとした美容を通じてお客さまのありたい姿を引き出し価値を提案する、プロフェッショナルな販売員。

※ビューティーコーディネーター：百貨店ポーラコーナーで、カウンセリングをはじめとした美容を通じてお客さまのありたい姿を引き出し価値を提案する、プロフェッショナルな販売員。



ポーラは、新体操ナショナル選抜団体チーム・新体操個人日本代表「フェアリージャパンPOLA」のオフィシャルパートナーです。