

より良い社会づくりに貢献

ジョンソン・エンド・ジョンソンは企業活動を通して、「顧客」、「社員」、「地域社会」、「株主」に対する責任を果たしていくべきであるという経営理念に基づく事業活動を展開している。(聞き手：日外協 須藤 真)

社屋入口に掲げられる「我が信条」

多様性をビジネスに活かす

ジョンソン・エンド・ジョンソン 日本法人グループ
カスタマー&ロジスティクスサービス ジャパン
サプライチェーン部 シニアディレクター

荒川朋子さん

(あらかわ・ともこ)

2016年入社。2018年から現職。2017年1月から女性のリーダーシップ推進運動(WLI)の日本のリードも務め、ダイバーシティとインクルージョン(D&I)の意識改革を社員の自主的活動として推進している。

—— ダイバーシティを重視する理由について。

当社の経営理念である「我が信条(Our Credo)」の2番目「全社員に対する責任」の中に、「社員一人ひとり個人として尊重され、その尊厳と価値が認められなければならない」とあり、「ダイバーシティとインクルー



ジョン(D&I)」が重要経営課題と位置付けられています。ジェンダーだけでなく、様々な人材が様々な発想を活かし、対等に関わり合いながら一体化することで、革新的な医療やサービスを生み、医療の未来に貢献することを目指しています。会社を支えているのは人です。個々の能力が最大限発揮されなくてはなりません。

D&Iの柱となるのが女性のリーダーシップ推進運動(Women's Leadership & Inclusion, WLI)です。そしてもう1つがOpen & Out。これはLGBTに関する理解啓発とD&I文化の醸成に関する活動です。

—— 荒川さんはWLIの旗振り役を務めています。

WLIは1995年に米国で始まったもので、日本では2005年に活動がスタートしました。女性は結婚、出産、育児といったライフイベントで仕事を制限されることが男性よりも多いですね。こうした女性の視点から、女性だけでなく社員全員が活躍できるような職場を変えていこうというものです。国内約4700人の社員のうち、女性社員の比率は現在33%。これを20年までに40%に。管理職に占める女性の比率を23.5%から30%にという目標を掲げています。WLIのコアメンバーは約100人で、うち4割は男性です。私の本業はサプライチェーンですが、このようにいろいろな部署の社員が自主的に参加し業務時間の一部を使ってWLIの活動を行っています。

—— どのようなことを。

6つのワーキンググループがあって、社員向けに意識を高めてもらうためのイベントの企画・運営や情報発信などを行っています。意識改革だけでなく、人事主導で産休や育休などの制度が男女を問わず整備されてきました。例えば、在宅勤務も今年から拡充され、場所・日数・利用者を限定しないものになりました。復帰しやすくするためです。また、WLIの活動は介護、育児、出産などを経験した女性同士が互いにサポートし合う風土づくりにもつながっています。

—— これからの取り組みについて。

ライフイベントの中でも介護と子育てではかなり異なります。例えば、育児はスケジュールが計算できますが、介護は計画を立てることが難しいのです。これからは介護にもフォーカスしていきたいと考えています。