

30% CLUB JAPAN INVESTOR GROUP INTERVIEW SERIES VOL2

大川順子様とのインタビュー：女性が活躍できる会社であるために

GSAM 大川様は客室乗務員からキャリアをスタートされて、その後 JAL で女性初の代表取締役になられました。ご自身のどのようなスキルやご経験が評価されたとお考えですか？また、何をモチベーションにしてここまで来られたのでしょうか？

大川 私は経営破綻の直後に役員となりました。当時、経営陣のミッションは、何を反省しどう改革すべきかでした。これを実現するために不可欠だったのが現場経験であったと思います。現場は現場だからこそ見出せる問題解決の糸口、新しいアイデアを提言できます。この声をどう生かしていけるかが JAL 再生には必要とされました。また、それまで客室本部長は客室乗務経験の無い男性が代々担っていました。そんな中で私に期待された役割は、おそらくそれまでの同質の論理的な議論の積み上げでは出てこなかった発想やアイデアを議論の俎上に載せ、新しい JAL への一歩を確実なものにすることにあり、責任とともにその使命を強く感じながら取り組みました。

GSAM これまでのキャリアの中で様々なご苦労を体験されていると思いますが、そのような困難な状況をどのように乗り越えてこられましたか？また仕事とプライベートを両立する上でどのような社内サポートや制度が役に立ちましたか？

大川 仕事と育児の両立では、家族だけでなく周囲の人たちのサポートを自ら積極的に得る努力をしました。客室乗務員という宿泊を伴う不規則な勤務でしたが、自分自身も子どもが一歳になるまでは、短時間の乗務時間に限定できる制度や、泊まりのないフライトパターンを選択し、その間に公私ともに国際線復帰の準備を進めることができました。一般的な育児の形態はとれなかったわけですが、人それぞれの育児があっていいという、保育園の園長先生の言葉に力をいただきました。

GSAM JAL の女性のキャリアやスキルをサポートするプログラムについてご紹介いただけますか？

大川 JAL D&I ラボ(旧なでしこラボ)は JAL グループが組織横断的にダイバーシティに取り組むボトムアップのプログラムです。各グループ会社から 1~2 名

が自主的に手を挙げ、いくつかのグループに分かれてダイバーシティに関するテーマについて、約 9 か月間にわたって研究活動を行います。また、研究だけでなく、JAL グループ全体で内容を共有し、提言を行います。成果発表会は、毎年 200 人ほどの社員を集めて発表し、この発表会には社長・会長を含むほとんどの役員も出席しています。

GSAM 職場における女性の声についてお尋ねします。女性が職場でより実力を発揮するためにやるべきことは何だとお考えですか？大川様ご自身はどのような役割が果たせるとお考えですか？

大川 先が曖昧で不確かなこの時代において、同質性がもたらす安心感は現状維持でしかなく、それはすでに衰退です。そんな思いをトップが強く発信することは、ダイバーシティの大きな推進力となっています。一人一人の個性をしっかりと掴み、その人を伸ばしたい。フライトにおいても例えば 10 名の CA の接客ぶりはそれぞれに異なり、その相乗効果がフライト全体の良し悪しを決めます。あなたも多様性の一人として欠かせない役割を果たしているという自信を持たせたいですね。

GSAM 女性役員比率が低い日本において、女性自身が役員を目指しやすくなるためには意識面・環境面において何が必要でしょうか？

大川 管理職になる女性の数は以前に比べれば増えてきました。ですが、役員手前、部長職となると急激にその数は減ってしまいます。このような偏りは現実なので、管理職から部長、役員、そしてトップに繋がる育成の仕組みを考えることが必要で、その中で意識面も醸成されていくと思います。また、個別の特別な理由を除けば、男性の女性に対する行き過ぎた配慮について今一度考える必要があると思います。女性には無理だろう、あなたには負担をかけたくないといった慮りは、今一歩踏み出そうとしている女性にブレーキをかけてしまうものです。声に出さぬともそのような発想を持っていること自体が相手には伝わり、自信を失わせ、ダイバーシティを阻んでいきます。どちらも胸襟を開いて本音でぶつかりたいものです。



大川順子様

日本航空株式会社
特別理事

1977 年、日本航空入社。国際客室乗務部パーサー、客室乗務員訓練部教官などを経て 2006 年、機内サービス部長就任。2007 年に客室サービス企画部長となり、サービスの定量評価を導入。2010 年に女性、そして客室乗務職出身者として初の執行役員客室本部長に就任。2013 年、取締役専務執行役員客室本部長、2014 年、取締役専務執行役員コーポレートブランド推進部担当、2016 年、代表取締役専務執行役員 コミュニケーション本部長、2018 年、副会長、2019 年 4 月より現職。

GSAM JAL の経営体制におけるダイバーシティはどのように変化してきましたか？取締役会に多様性があることは経営にどのようなプラスの効果あったとお考えでしょうか？

大川 まだ理想には至っていませんが、それでも過去に比べれば誰でも関連に意見の述べられる取締役会であるようです。私は女性であり、現場しか知らない状態で役員になりましたが、そんな私の発想や意見は、最初は異端に見えたかもしれません。経営破綻直後の最悪の状況の中で難しい判断を迫られる場面では、現場感覚を活かそうと孤軍奮闘したこともありました。その施策の成功は、論理の積み上げだけではなく直感のような感性も要所で必要であることに皆が気づき、多様性が活かされる結果となりました。

GSAM 女性管理職・役員比率を向上させるために女性社員を育てていくことに関し、企業に対し何かアドバイスはありますか？

大川 JAL D&I ラボのようなボトムアップだけでは成果は出ません。何といつてもトップのコミットメントが不可欠でトップがその覚悟を持ち、見せることです。そして熱心な一部の取り組みとするのではなく、経営戦略だと全役員が腑に落とすことです。そのためにトップは繰り返し繰り返しダイバーシティの重要性を発信することも必要なことではないでしょうか。