

ポーラ・オルビスグループ合同入社式を開催 個性を大事に、感受性を発揮した一人ひとりの働き方を期待

株式会社ポーラ・オルビスホールディングス（本社：東京都中央区、社長：鈴木郷史）は、2018年4月2日に、株式会社ポーラ五反田本社にて「2018年度 新入社員入社式」を執り行いました。2018年度グループには総勢92名（新卒採用39名、1/1～4/1 中途採用53名）が新たに入社しました。鈴木社長からのメッセージは以下の通りです。

社長メッセージ

新入社員の皆さん、ようこそポーラ・オルビスグループに。今日から社会人ということになりますね。おめでとうございます。また、この会社を選んでくれてありがとうございます。

2010年に上場企業になってその以降は4月まであっという間でした。先週は年1回の株主様を集めて株主総会というのを開催したばかりです。昨年株式分割をしましたから過去最大の参加者がおいでになりました。本当にわが社の株主様はファンが多い。ご意見ご質問にしても商品面、販売面での建設的なものばかり。株価が上がったから売る、という投資目的でなく永く保有して応援します、という方が多いのです。当社はそういう方々、つまり短期的な業績を狙うのではなく長期視点でもって質の高い経営をしていくという姿勢を求められています。

それを実現するには、どうしましょう？

1つ言えるのは常に我々が変化せねばならないということ。そのためには何が必要でしょうか？組織として人として、今はいいけど将来はこのままじゃ駄目だという危機感をもって常に変化をしていこうという強い気持ちがないといけません。改革とか変革とかいう言葉がありますが、これはある段階でパラダイムが変わるような大きな変化を言いますが、理想的には日々変化していくのがベストですね。その為に環境の変化を察知する感受性、自らの考えや行動を折々で変えられる柔軟性が求められます。昨年刷新した企業ミッション、ビジョン、ウェイはそれを象徴しています。

こういった考え方を説いてくれるような本を毎年見つけて、入社式で皆さんにプレゼントをしています。これ7年くらい続いている入社式の恒例行事なんです。今年は、福田淳さんという方が書いた「SNSで儲けようと思っていないですね？」という本です。この福田さんは昨年までソニー・デジタルエンタテインメントという会社の社長をしていて今年独立しました。個人的なお付き合いをさせてもらっていて、普通企業経営をしていてもお会いできないような文化人、アーティストさんを紹介してくれています。この福田さん、表紙にも書いてありますが一見フラフラした自由人という印象ですが、フラツキながら世の中を真剣に見ているのがこの本から分かります。

後で皆さんに全部読んで欲しいけど、いくつかここで書いてあることを共有したいなと思います。まず66ページ、「ソーシャルデザインとは何かということ、アイデアで世の中を良くするにはどうしたら良いのか？という発想が前提となっている新しいビジネスモデルのこと」 SNSは個人がネットワークに参加することです。個人と社会の結びつきは昔に比べたらとてつもなく大きい。このソーシャルをデザインするというのは化粧品会社にとっても重要な考え方です。当社には6つの化粧品ブランドがありますが明言化している、していないの温度差はあっても基本的にブランドを磨くということはライフスタイルブランドを目指すことです。ライフスタイル全般に作用するブランド、正にこれがソーシャルデザインになります。販売促進においてもSNSは商品と社会が繋がる手段として



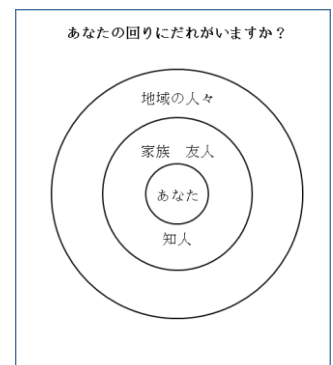
圧倒的な存在感を持ちました。

化粧品で肌が美しくなると元気になります、身体も健康になります、脳が活性化されて思考が前向きになります、人間関係も良化します。結果社会が明るくなります。どうですか、なんて素敵な仕事でしょう。

次に 101 ページ「『福田さん、僕たちのような仕事では公私混同は大いにしていいいんだよ。』これはソニー・デジタルエンタテインメントの顧問であった故・内田勝さんが生前僕によく冗談っぽくおっしゃっていた言葉です。（中略）自分が何が好きなのか、どういうことをしているとハッピーなのか。みんな、サラリーマン仮面やOL 仮面になる必要なんてなくて好きな事を見つけたらじゃんじゃん追求していい。」

いいですねえ、公私混同って普通はあまりいいことじゃないじゃないですよ。単なるわがままや私利私欲であっては絶対いけないけど、そういう前提で私も組織の中で個人が出てきていいと思っていますよ。

ここで絵を描いて説明しますね。（右図）あなたの回りにだれがいますか？ということ。今日から企業人、だから今日から自分の回りには上司、先輩、その先取引先やお客さんがいる、今日からこうでないといけないと思いませんか？否定はしないが、私が皆さんに望むのはこれまで通りでいいです、と。皆さんの回りに家族や友人知人、ご近所、あるいはコミュニティ等々、今のあなたを形成した様々な人たち、その方たちから育ててもらった自分というものがあるじゃないですか。それを大事にしましょう。今は根柢が薄くても是非会社、社会のために「こうあるべき」「こうしたらいい」ということがあればどんどん発言してください。



最後に 178 ページ「『AI というのは人間の叡智を組み合わせることによってヒトのクリエイティビティを高める』という点です。近い将来、AI が人間の仕事を奪ってしまうのではという説をよく聞かれますが、『AI にテーマを与えていくことが未来の人間の大きな仕事になるのではないか』と僕は考えています。」

AI をはじめとする技術の発展には想像を超えるものがあります。固定電話はもうほとんどありません。レコードやCD も、将来化粧品が無くなるかもと考えています。スキンケア要らずの人工皮膚、年がら年中潤いを与えるエアコン、加齢を起こさない遺伝子操作、夢ではないかも知れない。人工頭脳元年は一昨年でした。囲碁で初めて名人に勝ちました。

1 足す 1 を 2 と答えるのが偉い、勉強が出来る、頭がいいという時代はなくなるでしょう。ビジネスの世界では当たり前回答を導き出すことがあいつは出来るという時代はもうありません。1 足す 1 がどうしたら 3 になるのか。他人と違うことを考える。AI にテーマを与える、つまり AI で処理すべき新しい問い、人間の経験則や常識では答えの出ないような問いを立てられるかの勝負になります。

昨年ポーラでリンクルショットが大ヒットしました。途中で原価の推移がえらく下がっている。元々の利益にコストダウン分を足して更に利益を生み出す、あるいは販促投資を増やすという考え方が普通かも知れない。でも、そこには何ら新しい問いは立っていない。原価ダウン分を上代を見直して更にお客様を増やせるかも知れない。お客様はどうこれを受け取って下さるんだろう。1500円の価格ダウンが何を生み出すのかなんてAI でも分からないかも知れないけど、挑戦的な新しい問いだと思ふのです。

こんな時代に、こんなことを考えている会社だからこそ、若手社員の活躍の場があります。これからの皆さんの活躍を期待して激励とします。

新しく入社したメンバー共に、創業 100 周年にあたる 2029 年を見据えて掲げた「感受性のスイッチを全開にする」という Missionのもと、「ブランドひとつひとつの異なる個性を生かして世界中の人々の人生を彩る企業グループ」という Vision の実現をグループ一丸となって目指していきます。