2-5. wiwiw

導入企業一覧

SHISEIDO

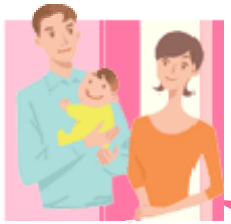
※公表可能企業のみ掲載
※導入順、敬称略

2006年2月1現在　導入企業100社

インフォテクノ朝日
NTTインターネット
タカラ
東京リース
帝人
サイバード
ヤマハ
JALUX
ワコール
リロクラブ
藤崎
大正製薬
ニチレイ
21Lady
ガリバーインターナショナル
公文教育研究会
長崎新聞社
東京マイコープ
銀杏社
住友3M
UCC上島珈琲
OMCカード
松井証券
横河レンタリース
ジョンソン＆ジョンソン
宝酒造
東京製粉
新生銀行
KDDI
シャープ労働組合
日興コーディアル証券
東京ソワール
JCB
ホテル日航東京
バンダイ
ハウス食品
アプリーティセサモ
味の素
サンデン
日本テレビ
アメリカンファミリー生命
雪印乳業
さくらデンタルクリニック
トレジャーオブテクノロジー
住友林業
大日本印刷
千趣会
ポピー
明治学院大学
首都圏松下テクニカルサービス
オムロンフィールドエンジニアリング
ぷらっと
みずほインベスターズ証券
アビリティセンター
品川区役所
横浜銀行
スルガ銀行
トミー
JTB
日立システムアンドサービス
日本郵船
NTTドコモ関西
ダスキン
せんだい男女共同参画財団
技術トランスファーサービス
シチズン
コープネット事業連合
中外製薬
富士重工
東陶機器労働組合
日本たばこ産業

導入の効果

SHISEIDO



育児休業者

・職場復帰に対する不安の解消と自信の回復
・講座受講によるスキルの維持・向上
・育児をしながら仕事を続けるノウハウの習得

wiwiw

信頼関係

企業

・育児休業者の帰属意識と職場復帰に対するの意欲の向上
・出産・育児を契機とする離職の防止と優秀な人材の長期的確保
・企業イメージの向上と新規採用時の優位性発揮
・育児経験者の増加による多様な価値観の醸成

2-5. wiwiw 育児休業中の能力開発について

SHISEIDO

企業とのコミュニケーションがベースにあってこそ、休業者は能力開発に前向きになることができる。

企業の課題

企業と育児休業者の関係強化が必要

- **モチベーションを高める育児休業者とのネットワーク**
- **会社情報の伝達と上司とのコミュニケーション**

➢会社の情報が休業者にきちんと伝えられておらず、会社からの疎外感を感じている休業者が多い。
⇒ＣＤＰの情報を伝え休業中に復帰後の自身のキャリアを考える機会を持たせるなど、積極的な情報提供をしていく必要がある。

➢企業側は休業中の高度なスキルアップを望みがちだが、いきなり出産前のレベルでの講座受講は難しく、逆に休業者のプレッシャーになりかねない。
⇒多くを求めすぎず、復帰日を目指して徐々にウォーミングアップしていくスタイルを奨励していくべきである。

2-5. wiwiw 育児休業中の能力開発について

SHISEIDO

企業とのコミュニケーションがベースにあってこそ、休業者は能力開発に前向きになることができる。

休業者の課題

育児休業者のＣＤＰの形成（育児期はスキルアップの有効な期間）

- 育児期の仕事へのモチベーション維持
- 自己価値を高める専門スキルの習得
- 自己ビジョンによるライフプランの作成

➢子どもの手のかかり具合によっては、パソコンに向かう態勢を整えるのもひと苦労で講座受講にまでなかなか結びつかないという休業者も多い。
⇒携帯電話でのコミュニティ利用を入り口として、復帰へのモチベーションを高めwiwiw全体の活用につなげる。（０６年６月）

2-6. 保育施設開設の目的

SHISEIDO

①銀座・汐留地区を中心とした東京圏で働く資生堂の子育て社員のサポート（待機児童の多い首都圏立地）

②男女共同参画企業のシンボル施設としての役割

③近隣・賛同企業との連携による社会啓発
（電通・日本IBM・ニチレイ）

④仕事と育児の新しい関係性の探索（職と育の接近）

⑤男性社員の育児への積極参加の促進

ワーク・ライフ・バランスの支援

KANGAROOM
SHIODOME

年齢混合保育による家庭的な雰囲気

2-7. 制度と意識改革

SHISEIDO

ポジティブ・アクションの概要（2000年から5年間）

女性も男性もみんなが共に「自分らしさ」を発揮する職場をめざす

1. 「男性だから」「女性だから」にとらわれず、一人ひとりが持てる能力を十分に発揮するという理解と認識を社員に持ってもらう
2. 特に管理職には、マネジメントにおける性別役割を解消する意識と行動を身につけてもらう
3. 女性社員の中に見受けられる「女だから」というやや消極的な認識を改め、会社を支える一員であるとの自覚と責任を持ってもらう
4. 人事制度も男女にとって中立な視点で見直す
5. 今まで以上に女性社員の育成に力を注ぎ、意欲と能力のある人材を公正かつ積極的に登用する

2-8. 取り組み成果

SHISEIDO

①M字型カーブはなく、ふつうに仕事と育児の両立ができる

②優秀な女子学生の応募が増加

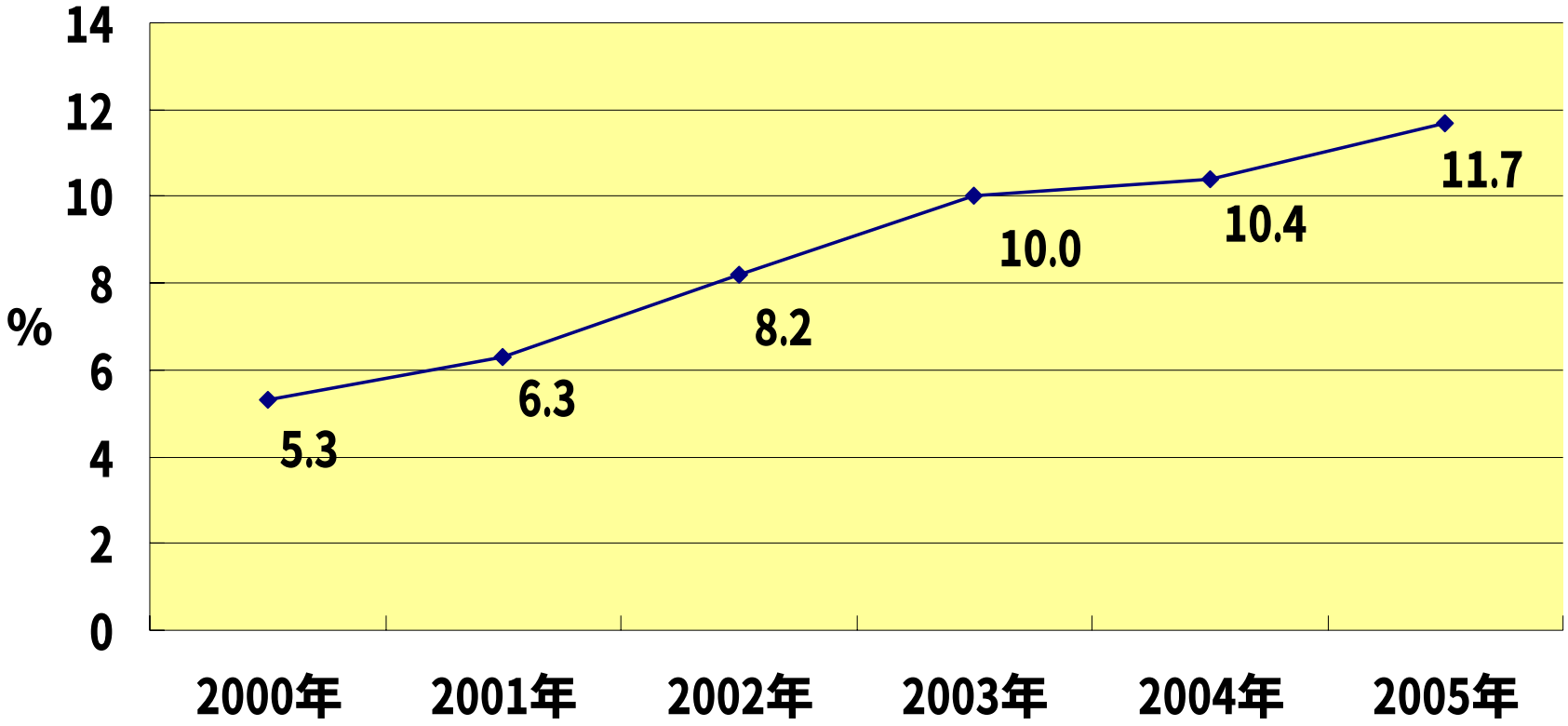
③「女性も男性も、自分らしさを発揮している」と感じている社員が増加

④女性管理職数が増加

2-9. 女性社員の管理職への積極登用

SHISEIDO

管理職に占める女性の比率



(注) 各年度とも4月1日現在、関係会社を含む国内合計

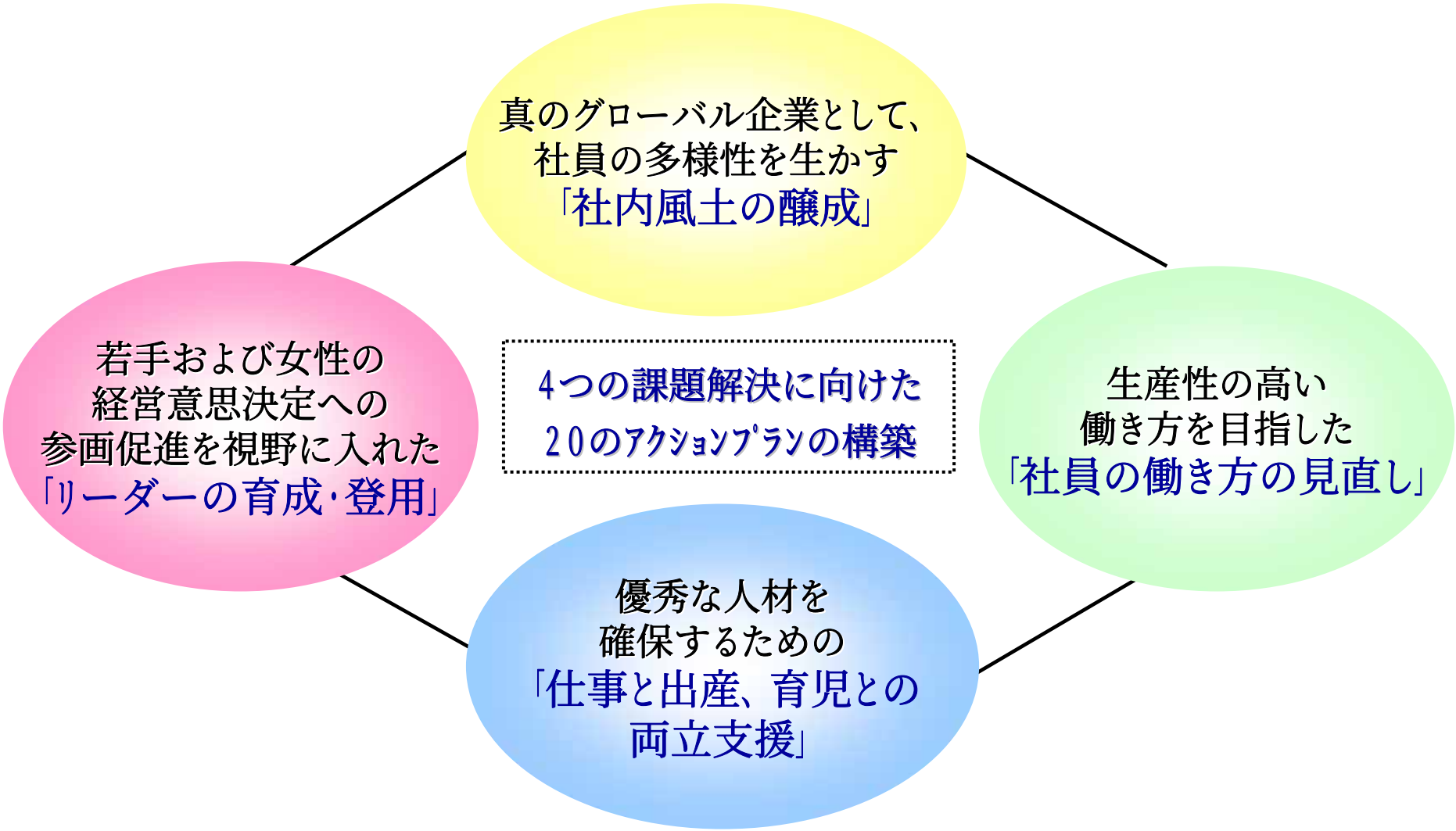
SHISEIDO

2-10. 次世代育成支援行動計画 アクションプラン（05年度～06年度）

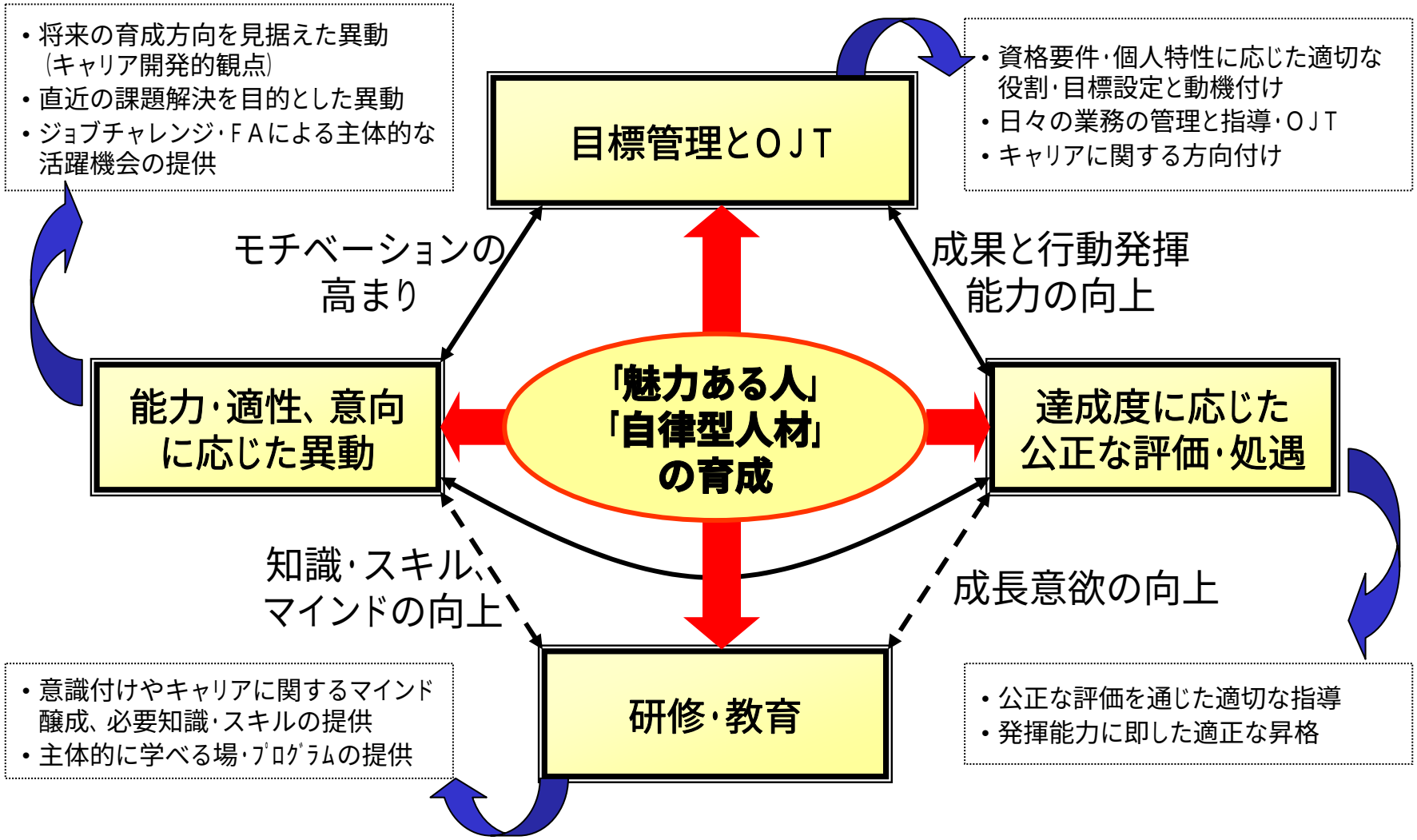
- アクション1　仕事の在り方を見直し働き方を改革
- アクション2　妊娠中も安心して働ける職場環境をつくるために
- アクション3　マタニティ用の制服を導入
- アクション4　育児休業、育児時間等の取りやすい環境をつくるために
- アクション5　子どもの看護を行うための休暇制度を導入
- アクション6　男性が普通に育児参加、育児休業を取得できる風土づくりをめざす
- アクション7　社員の配偶者の転勤等や育児による退職を防止するとともに退職者再雇用制度を整備
- アクション8　事業所内保育施設「カンガルーム汐留」、wiwiwの活用促進や学童保育の支援による仕事と育児の両立支援を強化
- アクション9　「資生堂へ子どもを招待する日」を創設
- アクション10　若年者のキャリア自立支援

2-11. 次世代育成のポイント

SHISEIDO



2-12. 人材育成の基本フレーム



2-13. 課題

SHISEIDO

企業（資生堂）の課題

1．女性の能力開発（wiwiwから見た課題）
○育児休業期間中の受講者すべてのニーズを満たす能力開 発プログラムや業務に必要な知識・ノウハウを網羅した専門的講座の提供。
○運営スキーム（事業化、社会貢献）
2．仕事と育児の両立支援に向けた意識と制度の改革
○両立支援に対する社員の理解と管理職のマネージメント力醸成（育児への理解浸透）
3．男女共同参画の視点に立った公正な評価人事制度
○休業期間、復帰後の公平で公正な人事評価制度・処遇
4．風通しの良い職場風土づくり
5．ロールモデル・キャリアプランの構築
6．多様なライフスタイルにあわせた正規・非正規雇用の連携

女性の課題

1．休業中に講座受講を可能にする環境の整備
2．復帰を踏まえたＣＤＰ（career development program）の形成

2-14. 要望

SHISEIDO

行政への要望

1．育児推進企業への助成
○育児支援企業への支援策導入（税控除、代替要員費用助成、財政援助）
2．育児の社会的支援
○希望する時は何時でも、誰でも利用できる公設保育所、学童施設等の充実
○子どもを地域で安心して育てられる育てられる仕組み
○保育事業に関わる規制緩和（民間活力の導入による保育サービスの向上）
○所轄官庁による異なる幼稚園と保育園の一層の連携
3．両立支援策
○出産･子育て後に復職する方々を休職前の雇用条件で受け入れる等多様な雇用対策
4．子育て家庭への経済的支援（給付、税控除･社会的費用の減免等）
○児童手当の支給･拡充
○育児休業や育児時間の経済的支援
5．育児に関わる意識改革
○育児は社会全体ではぐくむものだという意識改革の必要性

SHISEIDO