



Diversity & Inclusion in Shiseido

株式会社 資生堂

2023年1月23日

会社概要

設立

1872年



展開する国と地域

約 120



従業員数^a

資生堂グループ合計

約 4 万人



国内22年1月1日時点
海外21年12月末時点

従業員の国籍^b

資生堂グループ合計

約 100

カ国・地域



世界のビューティー 企業売上順位^c

5位



売上高^b

10,352
億円



女性管理職比率^a

国内資生堂グループ

37.3%



資生堂グループ合計
58.3%

障がい者雇用率^a

国内資生堂グループ

2.65%

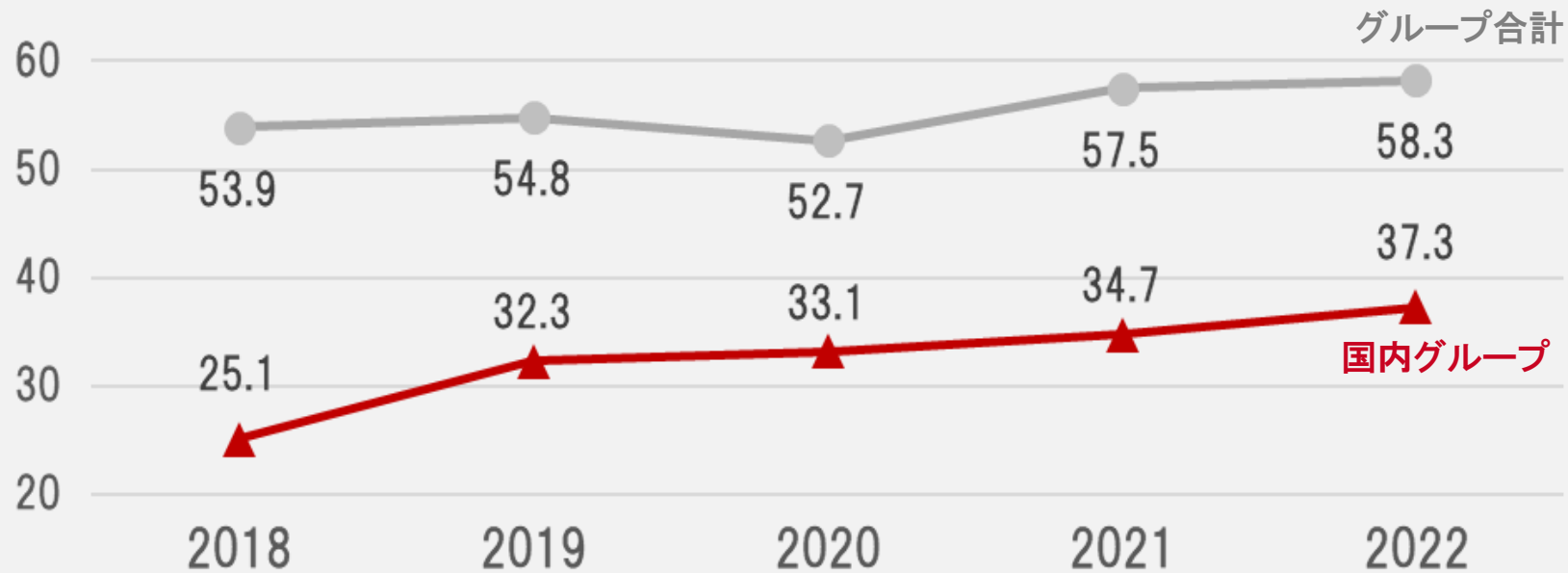


株式会社資生堂
4.2%

a: 2022年実績 b: 2021年実績

c: 出典 WWD Beauty Inc Top 100 Global Beauty Manufacturers 2021

女性管理職比率(%)



社員の8割が女性 美容職を除くと男女比は50:50



資生堂グループ 社員 4万人

社員の **82%** が女性 (2022年)

美容職を除くと 男女比は約**50:50**

- パーソナルビューティパートナー (美容職)
- セールス(営業職)
- マーケティング
- R&D
- サプライチェーン

目指す姿

女性のエンパワーメントがイノベーションを創出し、
資生堂のさらなる成長と社員の自己実現につながると考えています。

2030年までに、
日本国内のあらゆる階層における
女性管理職比率を50%にすることを目指しています

女性のキャリア成長を促すアクション



黎明・成長期の自律意識



育児との両立期の安心・自信



リーダー創成期のキャリア意識



リーダー円熟期の志・覚悟

インサイト

就職した途端に男女の差を感じる。
女性は「弱者扱い」

子育てと仕事の両立で一杯いっぱい。
母親の負担は大きすぎる

仕事もそれなりにやりがいがある
し、世帯収入も十分。これくらい
がちょうどいい

男性社会の阿吽の呼吸について
いけない。男性中心の組織での
疎外感

トップ コミットメント

男性社員の育児休業100%取得宣言

2030年までにあらゆる階層において男女の管理職比率 50:50
担当役員に向けたトップの働きかけ(女性サクセッサーの見える化)

上司の意識

性別に関わらずキャリア自律を促す取り組み

- パフォーマンスマネジメント
- キャリアディベロップメントプラン作成
- メンタリングプログラム
- リバースメンタリングプログラム など

上司向けセッション

女性リーダー育成塾:NLW

本人の意識

NLW Basic

NLW

NLW Advanced

働き方

両立支援のための各種制度
育児休業/育児時間制度/事業所内託児所など

多様で柔軟な働き方の選択肢 ハイブリッドワークスタイル / コアタイムなしフレックス制 / ワークプレイス変革

雇用慣行

役割を軸とした報酬・処遇制度(ジョブ型人事制度)

女性リーダー育成塾

Next Leadership Session for Womenとは

7

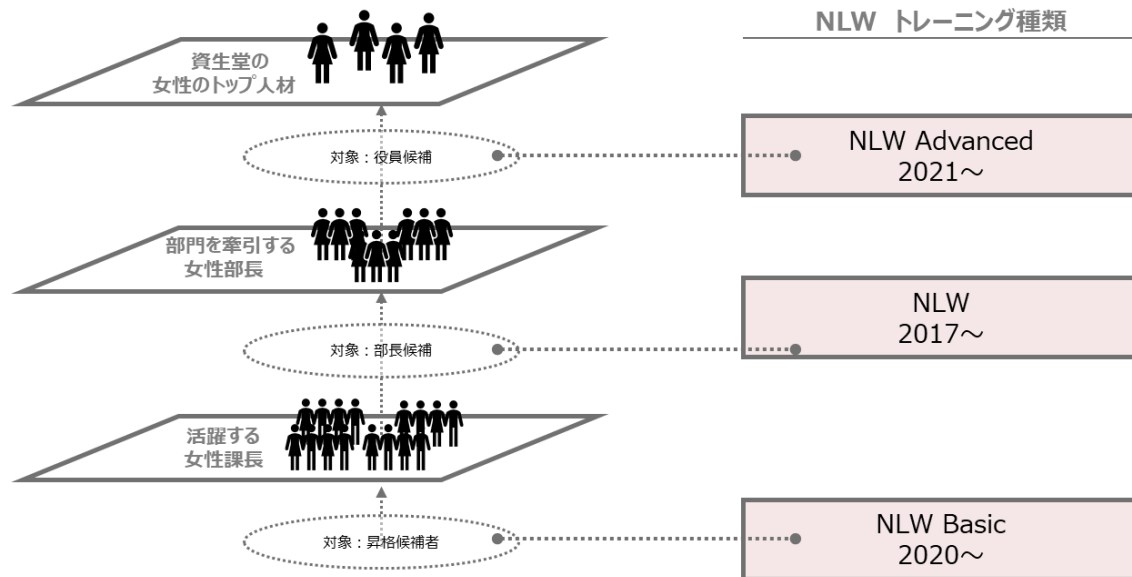
女性リーダーのパイプラインを強化していくことを目的に、2017年～魚谷社長自ら塾長となりスタート
全階層共通のゴールは、

「しなやかさとしたたかさを兼ね備えた自分らしいリーダーシップ」を発見・発揮することで、
今後より大きな影響力を発揮することへの自信と覚悟を持つこと

～22年累計受講者数
202名

累計昇格者数
64人
(対象:21年までの受講者)

研修後の
昇格意欲*
91%(41ポイント↑)



*研修後の昇進意欲(より大きな責任や影響力を持つことに前向きに捉えている)

Before

- ✓ なぜ女性だけ？
- ✓ 自信が無い(性格によるもの)
- ✓ リーダーに向いていない
(リーダー=カリスマ・率先垂範型)
- ✓ これ以上できない、
- ✓ ただでさえいっぱい、困る
- ✓ キャリア迷子
自分自身と向き合ったことがない、
キャリアを創っていくという考えがない



After

- ✓ この横のつながりも、大きな財産
- ✓ 女性同士だからこそ、安心な場で話せて殻を破れた！
- ✓ Confidence is a choiceというマインドセット
- ✓ 自分らしいリーダーシップに気づけたことと、それについて周囲から称賛や共感を得られたことで自信がついた
- ✓ 制約がある、と思い込んでいたのは自分で、自分自身が最大の敵だった。自分なんてと謙遜するのではなく、自分の持てる力を全て出し切ってこそ、組織や会社に貢献できるという考え方に変わった
- ✓ 徹底的に自身と向き合うことで、自分がどうありたいか、何をしたいか、これまで漠然としていたことが、確固たるものになった
- ✓ 自分のやりたいことを実現するためには、ポジションを活用していくことも自然に捉えられるようになった。機会があれば、オファー受けたい

誰しものが働きやすい職場を作り、性別に関わらず、自分らしく、実現したいライフ・キャリアを実現させるために2023年末までに男性育休取得率100%を目指す

トップによるメッセージ発信

【 CPOメッセージ 】

2022/4/28



各職場での声かけ徹底&環境整備



「おめでとう、いつ育休とる？」

イクトレで、男性も育児スキルアップ！ プレパパ向けのニュースレターも発信



メニューは全5つ！

企業内保育所の保育スタッフ(保育士・看護師)直伝！

- ✓ 制度を知って、ファミリーキャリアを考える
- ✓ 出産前後のからだところの変化を知る
- ✓ 赤ちゃんのいる生活をイメージする
- ✓ 赤ちゃんがかかりやすい病気とケアについて知る
- ✓ 共働きの生活に向けて準備をする

SHISEIDO