

内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰

株式会社資生堂



### 受賞の言葉

資生堂は長年にわたり女性が望まれる美しさやライフスタイルの実現をお手伝いしてきました。また社員に対しては、働きがいのある企業を目指して、制度整備や人材育成・社員の意識改革に取り組んでまいりました。

本表彰を励みとし、社員はもとより、世界中のお客さまが自分らしく輝き続けていただけますよう、「美しい生活文化の創造」という企業理念の実現を目指してまいります。

### 取組の紹介

1872年、日本初の洋風調剤薬局として東京・銀座に創業した資生堂は、現在では89の国・地域で化粧品事業を中心にビジネスを展開しています。世界中のお客さまに向けて新しい価値をお届けするためには、多様な文化・価値観・発想を持った社員が能力を存分に発揮しイノベーションを起こし続けることが重要です。なかでも、お客さまの多くが女性である資生堂にとって、女性社員の活躍は事業発展に不可欠です。

資生堂は、1934年に最新の化粧品知識と美容技術を日本全国に広め、女性の美しくありたいという気持ちに寄りそう活動を行う、現在のビューティーコンサルタントの前身となる「ミス・シセイドウ」を採用しました。彼女たちの活動は現在のビューティーコンサルタントに「おもてなしの心」とともに受け継がれています。

化粧品事業を中核とする企業として、常に女性の活躍を支援するとともに、「女性は結婚・出産したら家庭に入る」という時代にあっても、資生堂では多くの女性社員が働き活躍し続けてきました。



ビューティーコンサルタント

1990年以降は、特に仕事と育児を両立するためのさまざまな支援策を導入し、社内制度を充実させてきました。

#### 【両立支援制度の例】

制度	内容
育児休業制度	子どもが満3歳になるまで取得可能な休業制度。 男性社員の育児参加促進をねらい、連続2週間以内の有給の育児休業も整備しています。
育児時間制度	育児のために勤務時間を短縮することができる制度。 「小1の壁」に対応して子どもが小学校3年生まで取得できます。
事業所内保育所 「カンガルーム汐留」	待機児童問題が深刻な首都圏の社員のセーフティネットとして設置した保育施設。 子どもと一緒に通勤し、カンガルーム汐留に預けて勤務する社員もいます。
カンガールスタッフ体制	育児時間を取得するビューティーコンサルタントを支援する制度。 子どものお迎えなどで不在になる時間にサポートスタッフを配しています。
転勤などに対する配慮	育児や介護中の社員に対し、転居を伴う異動についてのガイドラインを整備しています。 また、配偶者の国内転勤や海外転勤に対する配慮として「育児を目的とした配偶者同行制度」や「配偶者の海外転勤に伴う休業制度」があります。



事業所内保育所「カンガルーム汐留」

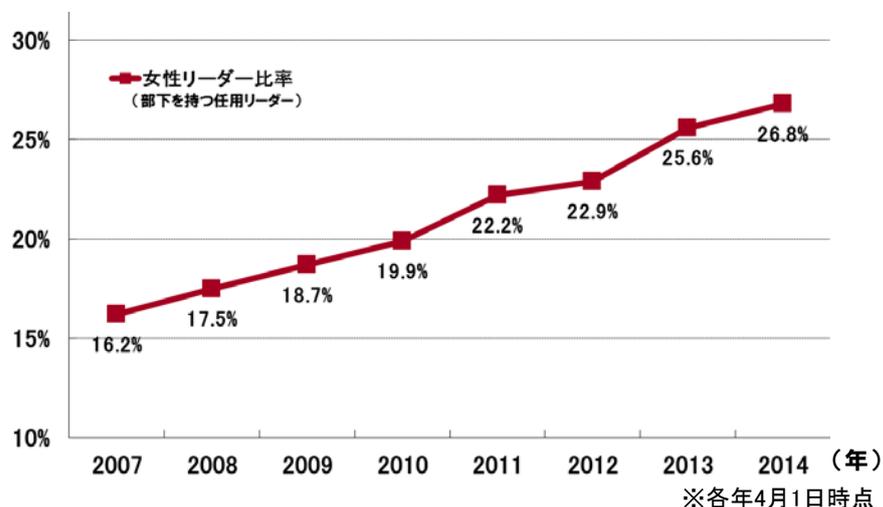
さらには、「男女ともにしっかりキャリアアップ」していくために、社員一人ひとりの能力向上に向けた人材育成や働き方の見直し、意識啓発などのキャリアサポートを行っています。

【キャリアサポートの例】

<p>人材育成</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員一人ひとりに対して中・長期的な育成方向を話し合い、業務や配置等による成長を促す社員育成に力を入れています。</li> <li>・企業内大学「エコール資生堂」を設置し、プロフェッショナル育成研修、新入社員研修、管理職研修、経営幹部を養成する研修など、さまざまな研修を行っています。</li> <li>・社員一人ひとりの自己研鑽のため、eラーニングや通信教育講座を充実させています。</li> </ul>
<p>働き方見直し</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの実現、健康の維持増進のために、働き方見直し活動を推進しています。</li> <li>・業務推進方法の見直し、オフィス消灯、定時退社デーの実施などにより、取組み前と比較して約30%の残業時間の削減につながっています。</li> </ul>
<p>意識啓発</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性社員が自らのキャリア形成に対して主体的に考え、自立心とプロ意識を備えることを目的としたフォーラム、異業種間のネットワーキング、男性の育児参画などの意識啓発活動を実施しています。</li> <li>・出産・育児に関連する社内制度や福利厚生サービス、行政情報などをまとめた「仕事と育児の両立支援サイト」で、育児休業中でもeラーニングを活用することができます。</li> </ul>

女性社員の管理職登用については、男女の隔たりなくリーダー任用候補となる社員には積極的に高いレベルの業務課題を与え、職域を広げることを通じて、“しっかりと実績を上げマネジメントを学ぶ”という経験を重視した育成を行っています。国内資生堂グループにおける女性リーダー（部下を持つ任用リーダー）比率は、2014年4月時点で26.8%であり、2016年度中に30%達成を目指しています。

女性リーダー比率の推移(国内資生堂グループ)



資生堂は今後も女性の活躍を支援する取り組みを積極的に推進し、女性が輝く社会の実現を目指して参ります。