資生堂における女性活躍支援

株式会社 資生堂

仕事と育児の両立支援

支援策	導入	内容
育児休業制度	1990	子どもが満3歳になるまで、通算5年まで取得可
育児時間制度	1991	子どもが小学校入学まで、1日2時間まで勤務短縮可
カフェテリア制度育児補助	1998	希望する社員に対する保育料年間定額補助やペビーシッター 保育料補助
チャイルト'ケアフ'ラン	1999	妊娠から職場復帰までの流れを上司と確認し合える制度
「wiwiw」システム	2002	育児休業者がインターネットを通じて行なう職場復帰支 援システム
カンガルーム汐留設立	2003	従業員向け事業所内保育施設。定員枠の一部を 近隣他企業にも開放
短期育児休業制度	2005	子どもが満3歳になるまで、連続2週間以内。男性の 取得促進をねらった、短期・有給の育児休業制度
育児休業制度の改訂 (2週間以内の場合は 有給)	2005	男性の取得促進を意図し連続2週間以内の場合は有給とするよう改訂。
子ども看護休暇	2005	小学校入学前の子どもの病気・ケガによる看護休暇《年 間5日・有給》



事業所内保育施設の開設

KANGAROOM

SHIODOME

- 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(近隣企業5社に定員枠の一部を開放)
- ④仕事と育児の新しい関係性の探索 (「職」と「育」の接近)



/HI/FIDO

支 援 策	導入	内容
チャイルト・ケアサホ・ートセンター	2006	妊娠・出産・育児に関する不安や疑問について健康面を 中心にサポート
マタニティ制服	2006	美容職社員のマタニティ制服を導入
カンガルースタッフ体制	2006	育児時間取得美容職の代替要員体制
育児休業制度の改訂	2008	事情に応じて、同一子に対して3回までの取得を認め る
子ども看護休暇の改訂	2008	半日単位での取得を可能とする
育児・介護期社員の異動ガ イドライン	2008	育児時間・介護時間取得中は転居を伴う異動の対象外 とする
育児を目的とした配偶者同 行制度	2008	3年生以下の子供がいる社員の配偶者に転勤が発生し た場合、配偶者への転勤地への同行を希望できる
配偶者の海外転勤に伴う休 業制度	2008	社員の配偶者に海外転勤が発生した場合、配偶者の勤 務地への同行を前提に、3年以内の休業を認める
育児時間制度(改定)	2008	育児時間の取得期間を小学校3年生まで延長
退職社員の再雇用内規新設	2008	退職した正社員を再雇用した場合、正社員での登用を 準備する



ビューティーコンサルタント(店頭美容職)の育児時間取得の促進

年齢の上限を引き上げる企 に義務づけている。最近は 三歳未満の子供を持つ社員 の定着率を高める狙いだ。 きるようにして、女性社員 ら一千人に倍増する。 なるアルバイトを五百人か 学校三年に引き上げるとと 年齢の上限を就学前から小 充する。対象となる子供の ための短時間勤務制度を拡 の社員は同僚に迷惑をかけ 同けの時短制度導入を企業 から、社員の子育て支援の に気兼ねなく時短を取得で 育児・介護休業法では、 資生堂は二〇〇八年四月 売り場の代替要員と 同僚

対象年齢、小3に引き上げ 代替要員を1000人に倍増

ることを恐れて取得に二の

と判断した。

代替要員は売り場が忙し

度を拡充する例は珍しい。 ように代替要員と併せて制 足を踏んでいる。 現在の資生堂の時短制度 資生堂の

は就学前の子供が対象。 献が大きいとみている。

始めたところ、

富な女性販売員が出産後も 時間ずつ化粧品の基本的な 就いた当初にそれぞれ五十 知識と接客方法を教える。 くなる夕方を中心に、時給 八件費はかさむが、 一百一千五百五十円で採 店頭に立つ前と業務に

る すいよう代替要員のを拡充す資生堂は育児で時短を取りや

子育で時短 取得を後押

資生堂

/HI/EIDO TOP 仕事内容 経験者の声 制度概要 採用の流れ

FAQ

広募

KANGAROO STAFF SHISEIDO

カンガルースタッフとは

次の世代を担う子供たちが健やかに育つ社会であり そのためのひとつとして、仕事と育児の両立のサポ 資生堂では考えています。

そのため入学前の子供を持つ社員に「短時間勤務」と

カンガルースタッフは、そんな育児期のビューティー 育児に専念できるよう、夕刻以降に店頭活動のお手(この考えにご賛同いただける方のご応募を、心よりお

※ ビューティーコンサルタン小とは、お客さまお一人おひとりの ご提案する「美のコンサルタント」です。

株式会社 資生堂 カンガルースタッフ推進事務局



JHI/EIDO

日本経済新聞(朝刊)

学年のうちは帰宅時に家で

供が小学校に入学しても低

した。このため同社は、

人から四百九十

人に倍増

の時短取得者が前年の二百

迎えたいという希望が多い

社内風土の改革

第1段階

子どもが出来たら 多くは退職

第2段階

女性は かろうじて仕事と 子育て両立

第3段階

男女ともに 子育て・介護等を しながら、しっかり キャリアアップ

WLB実現のための 働き方の見直し

> 女性の育成・登用のための ポジティブアクション

仕事と育児の両立支援

第1次行動計画 第2次行動計画

仕事が続けられる会社から、 JHIJEIDO 活躍出来る、キャリアアップし続けられる会社へ 女性活躍支援に向けた3つの視点

1. 仕事と育児の両立支援

2. ワークライフバランス実現のための働き方の見直し

3. 女性の育成・登用のためのポジティブアクション

1. 仕事と育児の両立支援

これまでの両立支援策

仕事を免除する内容が主 利用対象者が女性

 ∇

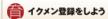
支援策の充実が 男女間の業務経験に差を生む懸念

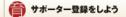


育メン支援













育てる男が、家族を変える。社会が動く。





イクメンプロジェクトについて

- **○** イクメンプロジェクトとは
- ひプロジェクト趣旨
- ロゴ、ポスターについて
- 推進チームメンバーの紹介

イクメン宣言を見る







イクメン登録を

バナーを貼ろう!

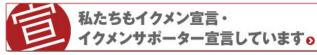
サイトにバナーを貼って、イクメンプロ ジェクトを応援してください。どなたで もご自由にご利用いただけます。





イクメンサポーター宣言を見る

個人、企業・団体別のサポーター宣言を公開中です。€



イクメンサポーター参録証

株式会社 資生堂 駁

貴社はイクメンプロジェクトにおいて イクメンサポーター登録を行い、

「イクメンサポーター」であると宣言されたことを証します。



イクメンプロジェクト推進チーム

2. ワークライフバランス実現のための働き方の見直し

1. 業務の廃止

(経営レベルから担当者レベルまでの全ての段階)

- 2. 業務プロセスの簡素化 (IT化による合理化、決裁権限、会議体、資料の体裁)
- 3. 仕事の配分や社員の配置の見直し
- 4. 社員の時間意識・タイムマネジメント力の強化
- 5. 社員一人ひとりの能力アップ

部門長がトップにコミットメント

3. 女性の育成・登用のためのポジティブアクション

任用リーダーに占める女性比率 30%

一人別育成計画票で、管理職育成対象者をリストアップ

異動ローテーションでキャリアアップ

新たな職域、ポジションの開拓

意識啓発の必要性

女性活躍推進上の課題

1.	女性社員の意識	76.2%
2.	管理職の理解・関心が薄い	58.7 %
3.	育児等家庭負担に配慮が必要	$49 \boldsymbol{.} 2\%$
4.	男性社員の理解・関心が薄い	41.3%
5.	経営者の理解・関心が薄い	23.0%

(2010年 日本生産性本部調査)

制度の導入と社員の意識にはギャップがある女性自身の意識改革も重要



キャリアサポートフォーラムの実施

- ○女性の活躍支援を経営戦略と捉える トップからのメッセージ
- 〇ロールモデルによる実体験を通じた講演



全国で女性社員全員を参加対象として実施



資生堂グループ企業理念として掲げた、

Our Mission, Values and Wayにおいて、

Valuesの第一に掲げた、「In Diversity, Strength」、

「多様性こそ、強さ」

ダイバーシティ=女性の活躍支援という狭義の解釈ではないが、社員の8割を構成する 女性の活躍支援を経営戦略として今後も展開



一瞬も一生も美しく

