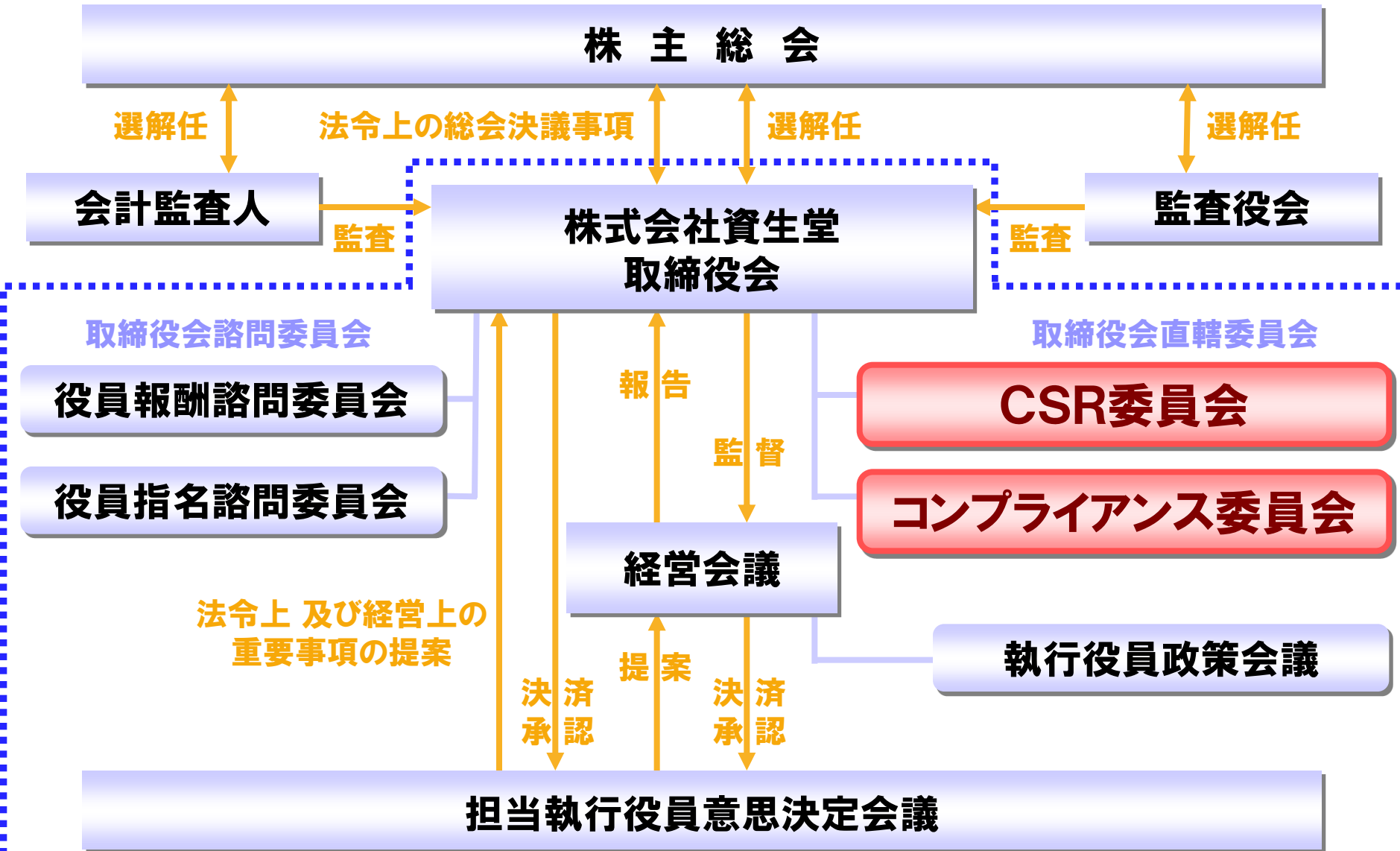


2009年10月28日

**「企業経営とポジティブアクション」
を考えるシンポジウム**

**株式会社資生堂 代表取締役副社長
岩田 喜美枝**

ガバナンス図



推進計画(アクションプラン15)

重点課題	No	アクションプラン
1. 社内風土の醸成	1	男女共同参画風土の醸成 (魅力ある人で組織を埋め尽くす男女共同参画風土の醸成)
2. リーダー育成・登用	2	女性リーダー育成・登用の比率目標値の設定
	3	人材育成型人事異動の強化 (子育て期にある社員の転勤ルールなど)
	4	リーダー育成・支援のための社内教育の強化
	5	ジョブ・チャレンジ/FA制度の周知と拡充
	6	専門職制度の導入
	7	異業種ネットワークへの参画促進及びメンタリング制度の拡大
	3. 働き方の見直し	8
9		柔軟な働き方の導入
4. 仕事と出産・育児の両立支援	10	仕事と出産・育児との両立支援制度の充実 (育児時間の取得期間の延長、育児休業の分割取得)
	11	男性の育児参加を促進
	12	配偶者の転勤等を考慮した支援制度の整備 (配偶者の転勤地への同行制度、配偶者の転勤に同行する場合の休業制度)
	13	妊娠から出産、育児中も安心して働ける職場環境づくり
	14	若年者のキャリア自立支援
	15	「資生堂へ子どもを招待する日」の創設

子育てをしながらキャリアアップできる会社へ

社内風土の改革

女性は
子どもができたら
退職が当たり前

女性は
かろうじて仕事と
子育て両立

男女ともに
子どもを育てながら
しっかり
キャリアアップ

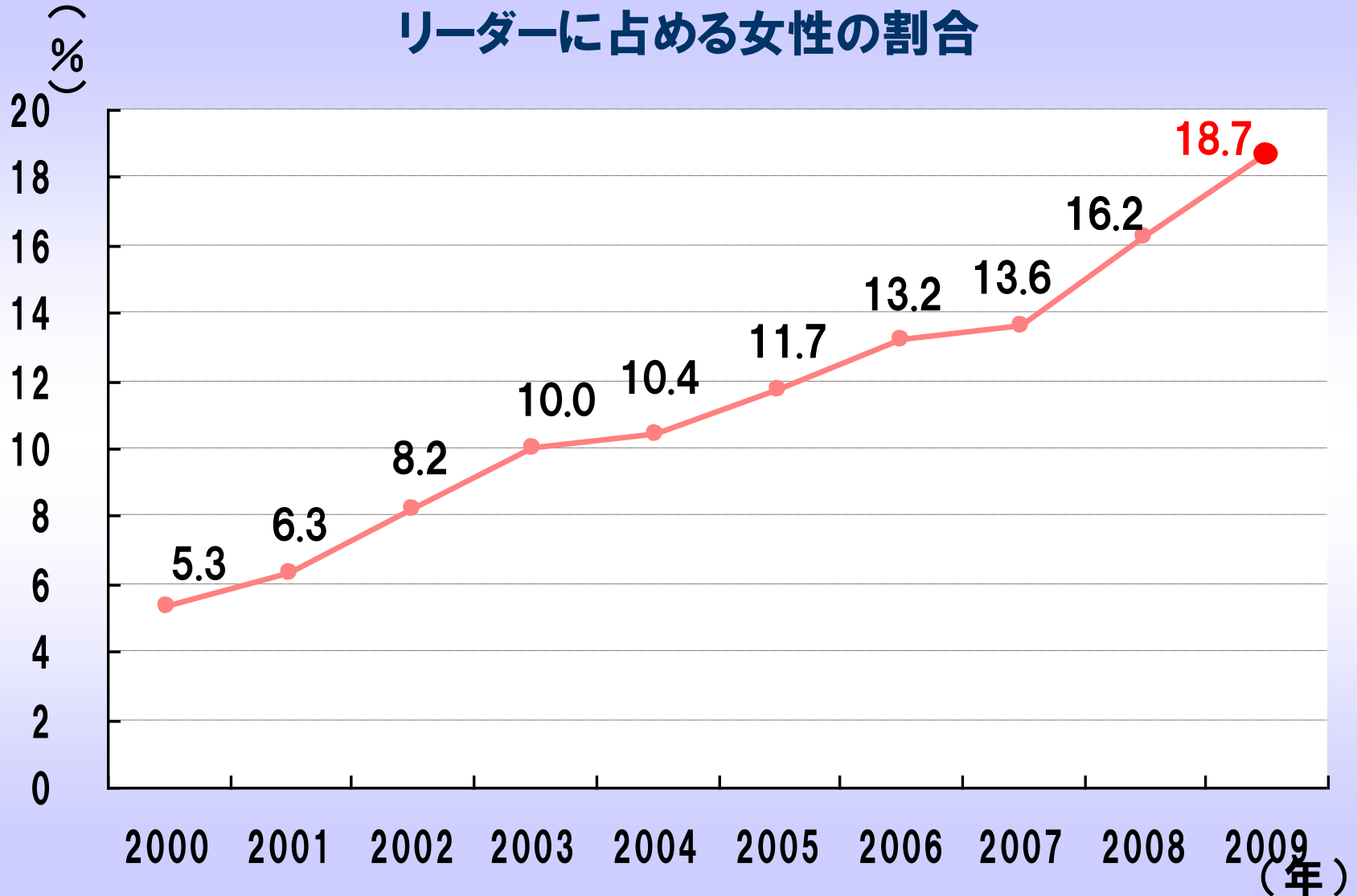
仕事と育児の両立支援

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

資生堂の女性リーダー

リーダーに占める女性の割合



リーダーに占める女性比率目標

政府の目標は、指導的な地位にある女性比率を
2020年までに30%以上に

資生堂は、国内グループのリーダーに占める
女性比率の目標値を
2013年までに30%以上に設定

女性の育成・登用のための数値目標

(1) 数値目標の例

採用

- 総合職採用の女性比率を毎年30%以上とする。
- ○年までに技術職採用の女性比率を○%にする。

管理職

- ○年までに女性管理職の人数を2倍(○人)にする。
- ○年までに女性管理職比率を○%にする。

その他

- 会議のメンバーの○%以上を女性にする。
- 選抜研修の受講生に女性を少なくとも○%(○人)含める。

(2) 数値目標の種類

割当て目標(クォータ)

女性優遇をしてでも結果にコミットする。
…変化が早い。

努力目標

結果にコミットしていないため、女性優遇をしないことが多い。…変化に時間がかかる。

女性の育成・登用のためのポジティブアクション

(1) 女性だけを対象とするもの

- 女性だけの社内ネットワークの形成
- 女性だけを対象とするメンター制度
- 管理職候補の女性だけを対象とした研修
- 女性だけのチームによる商品開発

(2) 男女双方を対象とするもの

- 評価基準の具体化・明確化
- 研修の充実、計画的な異動の活発化により、人材育成を強化
- 年功によらず実力主義で若手を抜擢

推進計画(アクションプラン15)

重点課題	No	アクションプラン
1. 社内風土の醸成	1	男女共同参画風土の醸成 (魅力ある人で組織を埋め尽くす男女共同参画風土の醸成)
2. リーダー育成・登用	2	女性リーダー育成・登用の比率目標値の設定
	3	人材育成型人事異動の強化 (子育て期にある社員の転勤ルールなど)
	4	リーダー育成・支援のための社内教育の強化
	5	ジョブ・チャレンジ/FA制度の周知と拡充
	6	専門職制度の導入
	7	異業種ネットワークへの参画促進及びメンタリング制度の拡大
	3. 働き方の見直し	8
9		柔軟な働き方の導入
4. 仕事と出産・育児の両立支援	10	仕事と出産・育児との両立支援制度の充実 (育児時間の取得期間の延長、育児休業の分割取得)
	11	男性の育児参加を促進
	12	配偶者の転勤等を考慮した支援制度の整備 (配偶者の転勤地への同行制度、配偶者の転勤に同行する場合の休業制度)
	13	妊娠から出産、育児中も安心して働ける職場環境づくり
	14	若年者のキャリア自立支援
	15	「資生堂へ子どもを招待する日」の創設

一瞬も 一生も 美しく 