

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ベビーシッター保育料補助
チャイルドケアプラン	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
「w i w i w」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)



支 援 策	導入	内 容
チャイルドケアサポートセンター	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

資生堂は二〇〇八年四月から、社員の子育て支援のための短時間勤務制度を拡充する。対象となる子供の年齢の上限を就学前から小学校三年に引き上げるとともに、売り場の代替要員となるアルバイトを五百人から一千人に倍増する。同僚に気兼ねなく時短を取得できるようにして、女性社員の定着率を高める狙いだ。

育児・介護休業法では、三歳未満の子供を持つ社員向けの時短制度導入を企業に義務づけている。最近はその年齢の上限を引き上げる企業が相次いでいるが、多くの社員は同僚に迷惑をかけ

対象年齢、小3に引き上げ
代替要員を1000人に倍増

資生堂

子育て時短取得を後押し



ることを恐れて取得に二の足を踏んでいる。資生堂のように代替要員と併せて制度を拡充する例は珍しい。現在の資生堂の時短制度は就学前の子供が対象。今年四月に代替要員の派遣を始めたところ、女性販売員

の時短取得者が前年の二百十人から四百九十人に倍増した。このため同社は、子供が小学校に入学しても低学年のうちは帰宅時に家で迎えたいという希望が多いと判断した。

資生堂は育児で時短を取りやすいよう代替要員を拡充す



TOP

仕事内容

経験者の声

制度概要

採用の流れ

FAQ

応募

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、そして何より、女性のさまざまな人生を支えていきたい。そのためのひとつとして、仕事と育児の両立のサポート。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に専念できるよう、夕刻以降に店頭活動のお手伝い。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トとは、お客様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

KANGAROO STAFF SHISEIDO

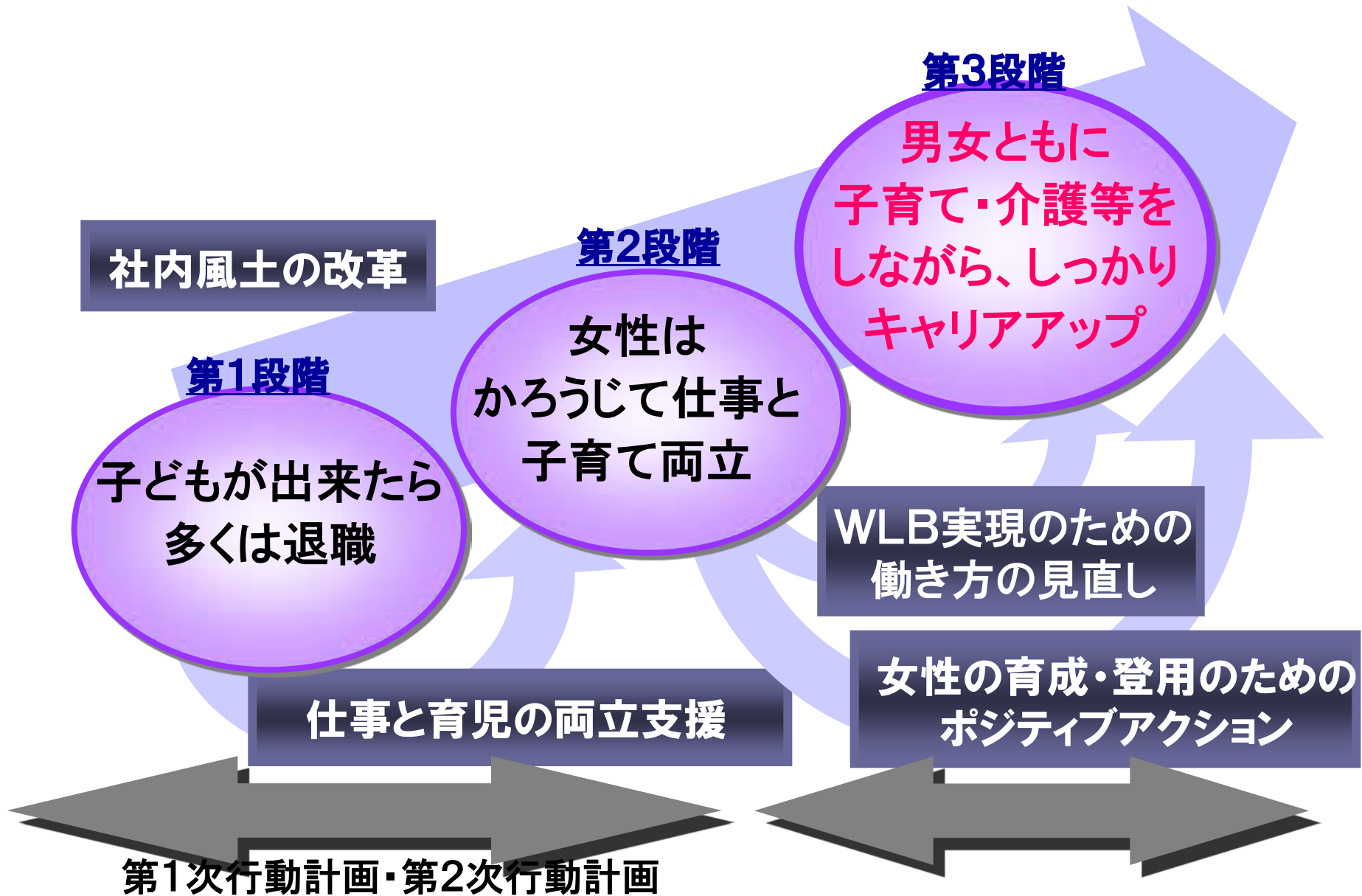


素敵な笑顔で、
支えてください。

カンガルースタッフ
採用案内



SHISEIDO



SHISEIDO

仕事が続けられる会社から、
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

育メン ホーム イクメンプロジェクトについて イクメン登録をしよう サポーター登録をしよう 関連リンク お問い合わせ

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



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
- 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

仕事に
言い訳を
しない



趣味は
子育て

★今月の「イクメンの星」紹介★

育メン
イクメン登録を
しよう
(個人の方)

育メン
イクメンサポーター
登録をしよう
(個人、企業・団体の方)

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。



私たちもイクメン宣言・イクメンサポーター宣言しています。

イクメンサポーター登録証

株式会社 資生堂 殿

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。

MEN

イクメンプロジェクト推進チーム
厚生労働省

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



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 | 49.2% |
| 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

○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 