

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同

株式会社資生堂代表取締役執行役員社長の魚谷雅彦は、内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同しました。当社は、女性の活躍を支援する取り組みを積極的に推進しており、資生堂らしい先進的な取り組みを通じて女性が輝く社会の実現を目指します。

資生堂の女性活躍推進について

資生堂は、現在取り組んでいる中長期戦略「VISION 2020」の実現に向け、100年先も輝き続ける企業基盤の原型づくりに取り組んでいます。その目指す姿である「世界で勝てる日本発のグローバルビューティーカンパニー」の実現のため、ダイバーシティを重視した経営に注力しています。女性活躍支援においても「働きやすい会社から働きがいのある会社」をめざし、各人のライフステージを鑑みながらキャリアアップを図るためのさまざまな取り組みを行っています。

当社にとって、国内社員の8割を占める女性社員一人ひとりが、仕事と育児・介護を両立しながら能力を発揮し生産性の高い働き方を実現することは不可欠です。1990年以降、法律に先駆けた育児休業・育児時間制度などの社内制度の整備や、事業所内保育施設「カンガルーム汐留」の設置をはじめとした、仕事と育児・介護の両立支援制度を充実・進化させてきました。（※これまでに導入してきた両立支援制度については3ページ目の一覧表参照）

2016年には、『日経 WOMAN』と日経ウーマノミクス・プロジェクトが主催する「女性が活躍する会社 BEST100」において、3年連続で「総合ランキング 1位」に選ばれました。また、東京都が都内企業の働き方改革の機運を高めるために2016年度に創設した「TOKYO 働き方改革宣言企業」制度の第1号企業として、「働き方改革宣言」を宣言しました。さらに2007年、2013年に続き3回目となる次世代育成支援対策推進法に基づく「次世代認定マーク(くるみん)」も取得しています。

今後の主な取り組み

資生堂は今後も、女性リーダーが恒常的に登用される社内風土の醸成を進め、2016年度中に国内の女性リーダー比率30%達成を目指します。また、「男女ともにキャリアアップ」することを目指し、社員一人ひとりの人材育成を強化し、生産性向上につながる働き方の見直しを進めます。

取り組み内容

- ・女性リーダー候補者を増やすための一人別人材育成を強化
- ・長時間労働是正に向けた取り組みを実施
- ・効率的な時間活用に向けた取り組みおよび在宅勤務などの制度活用促進

▼資生堂のダイバーシティ推進の取り組みについて

<http://www.shiseidogroup.jp/csr/labor/diversity.html>

社会に向けた取り組み

■資生堂女性研究者サイエンスグラント ※: グラントとは「研究助成金」の意味

指導的立場を目指す意欲があり、科学技術発展への貢献が期待できる女性研究者を支援することを目的に2007年に設立し、今年で9回目を迎えました。本グラントは応募者の年齢制限を設けず、研究分野も自然科学全般を対象にしています。女性研究者が出産・育児・介護などに左右されずに研究を続けられるよう、出張時のベビーシッター代や研究を補助するアシスタントの雇用費など、助成金を柔軟に幅広く使用して頂けるのが特長です。

本グラントの受賞は大学内外でのキャリアアップにも寄与し、歴代受賞者 79 名のうち約半数が、受賞後に助教から准教授、准教授から教授へと昇格・栄転されました。

▼資生堂女性研究者サイエンスグラントについて

<https://www.shiseidogroup.jp/rd/doctor/grants/science/>

■バングラデシュで展開している社会性ビジネスモデル

バングラデシュにおいて、スキンケア製品を切り口として農村女性の社会的地位の向上や現地の生活習慣を改善する活動を行っています。比較的所得の低いバングラデシュの農村女性を対象に、現地専用開発したスキンケア製品の販売と、その使用方法を紹介するとともに、保健や衛生、栄養に関するワークショップなどの啓発活動をあわせて実施し、彼女たちの社会的地位の向上や生活習慣の改善を支援しています。

この活動は社会貢献活動と事業活動の両立が期待できるビジネスモデルとして高く評価され、国連開発計画(UNDP)が主導する「ビジネス行動要請(BCtA: Business Call to Action)」に、アジアの化粧品会社で初めて承認されました。

▼バングラデシュ女性の活躍支援に向けた取り組みについて

https://www.shiseidogroup.jp/csr/bop_empower/

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言について

平成 26 年 3 月 28 日に首相官邸で開催された「輝く女性応援会議」を契機に、輝く女性・輝こうとする女性たちを応援する各界のリーダーたちによるムーブメントが広がっています。

このような中、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業の男性リーダーによる「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言が取りまとめられました。

▼「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言ホームページ

http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders.html

<参考資料>

資生堂の両立支援制度

| 支援名称 | 導入年 | 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。(特別の事情がある場合は、同一子につき3回まで取得可)【2008年改定】 |
| 育児時間制度 | 1991 | 子どもが小学校3年生まで、1日2時間まで勤務短縮可。【2008年改定】 |
| 介護休業制度 | 1993 | 1人の家族につき、1回につき1年以内。通算3年以内。 |
| 介護時間制度 | 1993 | 1日2時間以内。1人の家族につき、1回につき1年以内。通算3年以内。 |
| カフェテリア制度育児補助 | 1998 | 保育園などの保育料補助。 |
| チャイルドケアプランの導入 | 1999 | 妊娠から職場復帰の流れを上司と確認し合えるコミュニケーション体制を整備。 |
| カンガールーム夕留の開設 | 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。 |
| 短期育児休業の運用開始 | 2005 | 主に男性の取得促進をねらって、従来の育児休業制度を改訂し、子が満3歳になるまで、連続2週間の「短期育児休業」(有給)の運用を開始。 |
| 看護休暇制度 | 2005 | 小学校入学前の子どもの病気・ケガによる看護休暇。子が一人であれば年間5日、二人以上であれば10日まで。(有給)半日単位での取得も可。【2010年改定】 |
| マタニティ制服の導入 | 2006 | 美容職社員のマタニティ制服を導入。 |
| カンガールースタッフ体制の導入 | 2007 | 育児時間を取得する美容職社員の短縮勤務分を代替要員で対応する制度。 |
| 育児・介護期にある社員の転居を伴う異動に関するガイドライン | 2008 | 育児時間、介護時間を取得中の社員は、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 | 育児期(小学校3年生以下の子を持つ)社員の配偶者に国内転勤が発生した場合、配偶者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。 |
| 出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進 | 2010 | 配偶者の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合には、父親が育児休業を再度取得できる。 |
| カフェテリア制度子ども教育補助 | 2014 | 子どもの塾、通信学習、習い事など教育に支出した費用の補助。 |