

資生堂、令和4年度「なでしこ銘柄」に選定

資生堂は、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「なでしこ銘柄」の選定において、令和4年度「なでしこ銘柄」に昨年に引き続き選定されました。

「なでしこ銘柄」とは、女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することにより、そうした企業に対する投資家の関心を一層高め、各社の取り組みを加速化していくことを狙いとするものです。



資生堂のダイバーシティについて

資生堂は企業使命「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD(美の力でよりよい世界を)」の実現に向けて、社員がジェンダーや年齢、国籍などに関係なく、個々人の違いを認め尊重し合い、それらのシナジーによりイノベーションを生み続ける組織風土をつくるため、ダイバーシティ&インクルージョン(以下、D&I)を重要な経営戦略の柱と位置づけています。なかでも日本における女性活躍を積極的に推進しており、2017年から女性管理職の育成を目的とした女性リーダー育成塾「NEXT LEADERSHIP SESSION for WOMEN」を開始し、現在は、次期課長・部長・経営幹部候補向けの3つのプログラムに拡大し、着実なパイプライン強化に繋がっています。また、ジョブ型人事制度導入に際して、主体的なキャリア開発と専門性を強化するなどの取り組みを推進しています。現在、国内資生堂グループの女性管理職比率は37.6%^{※1}、取締役・監査役の女性比率は46.2%^{※2}、また、海外含む資生堂グループの女性管理職比率は56.6%^{※1}となっています。

さらに、日本企業の役員^{※3}に占める女性比率の向上を目指す「30% Club Japan」^{※4}の会長や、一般社団法人日本経済団体連合会のダイバーシティ推進共同委員長を当社代表取締役 会長 CEO の魚谷雅彦が務め、日本社会全体のジェンダーギャップ解消への旗振り役としても活動しています。

今後は2030年までに国内資生堂グループにおいて、あらゆる階層における女性管理職比率を機会均等の象徴である50%にすることを目指すとともに、ジェンダーに限らず国籍やキャリア採用者など多様なバックグラウンドを持った社員の活躍を促進し、ダイバーシティ経営をさらに加速させていきます。

加えて、多様なバックグラウンドを持った人財の活躍と企業成長の関係を研究する社内研究機関「資生堂 D&I ラボ」を立ち上げ、2023年より実証研究に取り組んでいます。「資生堂 D&I ラボ」では、社内における多様な人財の活躍に関するこれまでの実績・成果を検証することで、社内のD&Iの加速に向けた効果的なアクションにつなげていきます。これらの研究で得られた知見は自社内だけでなく社外にも公表することで、D&Iの実現による日本経済の成長促進へ貢献していきます。

※1 2023年1月1日時点

※2 第123回定時株主総会(2023年3月24日)終結後は40.0%の予定

※3 役員は取締役と監査役と定義

※4 「30% Club」は2010年に英国で創設された、取締役会を含む企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目的とした世界的キャンペーン。「30% Club Japan」は2019年5月1日に活動を開始しました。