

資生堂、「女性が活躍する会社 BEST100」において

2年連続で「総合ランキング 1 位」を獲得

～30年間継続して取り組んでいる女性活躍推進の成果が評価～

資生堂は、『日経 WOMAN』と日本経済新聞社グループの日経ウーマノミクス・プロジェクトが主催する 2023 年度の「女性が活躍する会社 BEST100」において「総合ランキング 1 位」に 2 年連続で選ばれました。

「女性が活躍する会社 BEST100」について

「女性が活躍する会社 BEST100」は、「日経 WOMAN」と日本経済新聞社グループの「日経ウーマノミクス・プロジェクト」が実施した「企業の女性活用度調査」の結果をもとに算出された総合ランキングで、今年で 21 回目を迎えます。同調査は「働きがい」と「働きやすさ」という 2 つの観点から企業における女性社員活用の実態を透明かつ客観的に評価したもので、「管理職登用度」、「女性活躍推進度」、「ワークライフバランス度」、「人財多様性度」の 4 つの指標を測定、数値化して順位付けが行われました。資生堂は、女性管理職の登用などの女性活躍推進施策やダイバーシティ&インクルージョンの取り組み成果が評価され、今回の総合ランキング 1 位に加え、部門別ランキング「管理職登用度」部門で 1 位、「人財多様性度」部門で 3 位に選出されました。

評価の背景と資生堂の取り組み

当社は企業使命「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD(美の力でよりよい世界を)」の実現に向けて、ダイバーシティ&インクルージョンを経営戦略の柱と位置付けています。なかでも女性活躍は、社員の「個」の力を発揮し、イノベーションを生み続ける組織風土づくりの一環として積極的に推進しています。

まず、2017 年から「女性リーダー育成塾(NEXT LEADERSHIP SESSION for WOMEN、以下 NLW)」を開始し、現在では三階層(管理職候補・部長層候補・役員候補)の女性社員に対して一般的なマネジメント研修とは異なる、女性特有の悩みや課題に焦点を当てた研修を行ってきました。2020 年から NLW 受講者の上司向けセッションを組み合わせることで、メンバーの成長の加速を実現し、これまでの参加者における昇格実績は 90 名※1 となっています。

タレントマネジメントにおいても、2030 年までに、あらゆる階層において機会均等の象徴である男女比率 50:50 という目標をセットした際、全社で女性リーダー比率 50%を達成すべく、各役員がアクションプランを策定し、目標化しています。R&D 領域を重点領域として様々な施策に取り組んだ結果、女性管理職比率が 39%へと急速に伸びてきています。現時点で女性リーダー比率が低い、営業・生産技術領域を重点領域として、2030 年までの目標達成に向け取り組んでいます。

ロールモデルとのタッチポイント・キャリア支援の取り組みとして、2020 年から行っている女性役員と女性社員によるメンタリングプログラムに加え、2022 年はキャリアメンタリングプログラムも開始しました。

これらの取り組みにより女性管理職比率向上への取り組みを加速させた結果、国内資生堂グループの女性管理職比率は 37.6%※2 となっています。

その他、LOVE THE DIFFERENCES のマインドを育み、誰もがイキイキと働きやすいインクルーシブな組織風土の醸成を目指して人材が力を発揮できるチームを作るためにアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)に関する調査やワークショップ・E-Learning を広く展開しています。また、男性育休取得率 100%を目指し、社内の保育事業のノウハウを活かして現役保育スタッフ(保育士・看護師)による“体験型”育児トレーニング「KODOMOLOGY イクトレ」をスタートさせているほか、ロールモデルによる育児体験談の発信、管理職向けのワークショップなど社内の啓発活動を行っています。

そして女性活躍を支える、多様で柔軟な働き方も推進しています。2021 年にはコアタイムのないフレックス

タイム制度を改定し、オフィスワークとリモートワークのシナジーを最大化させる「資生堂ハイブリッドワークスタイル」を導入しました。加えてセキュリティを強化したコミュニケーションツールや業務支援ツールを含むテクノロジーを活用し、これまで以上に社員が働く場所や時間を自由に選択できる環境を整えています。

加えて、「視覚障がい者の職域拡大プロジェクト(視覚障がい者が電話営業のポジションで働けるようにした職場環境整備)」をスタートし、多様な人材の活用を進めています。

今後の取り組みについて

今後も、2030年までに、あらゆる階層において機会均等の象徴である男女比率 50:50 に高めていきたいと考えています。また、ジェンダーに限らず外国人や中途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ます。

加えて、自社内だけでなく、社会に向けた取り組みを行っています。1点目は、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」です。これは英国発祥のグローバルイニシアティブでの活動で、日本では2030年をめぐりにTOPIX100企業で女性役員の比率30%※4を達成することを目標として2019年5月に発足し、2022年5月に第2期がスタートしました。当社代表取締役 会長 CEO 魚谷雅彦が第1期に続き、第2期の会長を務め、TOPIX 100、TOPIX Mid 400に含まれる企業35社※5の会長・社長からなるコミュニティ「TOPIX 社長会」で活動しています。

2点目は多様な人材の活躍と企業成長の関係を研究するために、2023年に、社内研究機関として立ち上げた「資生堂D&Iラボ」です。多様な人材が持てる力を発揮することで、異なる価値観や考え方が新たなイノベーションを生むまでのプロセスを検証し、企業成長への因果関係を実証すると同時に、施策効果の実証により、多様性の力を活かすためのノウハウの抽出を目指します。また、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。

日本を代表する女性活躍先進企業として、次世代へ、そして日本社会全体へダイバーシティ&インクルージョンを実現する組織カルチャーを広く伝えていくことは、当社の企業使命の一つと捉え、社内外の取り組みを進めていきます。

※1 2022 年末時点

※2 2023 年 1 月 1 日時点

※3 役員は取締役と監査役と定義

※4 TOPIX100 の取締役会における女性役員比率(監査役会設置企業は監査役を含む)

※5 2023 年 3 月末時点 35 社約 80 名