

## 資生堂ジャパン「ミライシフト NIPPON 2025」

### ～日本事業の成長加速へ、改革本格化～

資生堂は、日本事業の収益の早期回復を最重要の経営課題と位置付け、重点プロジェクトとして、藤原憲太郎社長 COO<sup>※1</sup> が、日本事業の抜本的見直しと構造改革案策定を昨年 8 月以降鋭意主導してきました。その過程において、魚谷雅彦会長 CEO<sup>※2</sup> 及び取締役会と緊密に議論を重ね、新経営改革プラン「ミライシフト NIPPON 2025」が本日、取締役会で承認されました。

※1 正式役職名称は、株式会社資生堂 代表取締役 社長 COO

なお、2023 年 9 月より、資生堂ジャパン株式会社 代表取締役 会長、2024 年 1 月より資生堂ジャパン株式会社 代表取締役 社長 CEO を兼任

※2 正式役職名称は、株式会社資生堂 代表取締役 会長 CEO

#### 「ミライシフト NIPPON 2025」

日本の化粧品市場は、この数年間で生活者意識、購買行動の多様化が加速しています。この市場環境が変化する中で、当社がより着実な成長をするためには、生活者・お客さま起点の新価値・新市場の創造に、スピードを上げて取り組むことが重要です。同時に、大胆な選択と集中により、優位性があり、強化すべき領域へ投資を集中することで、持続的な成長と収益性向上をとともに実現します。この考え方のもと、資生堂ジャパンにおいて、「持続的な成長」、「稼げる基盤構築」、「人財変革」の 3 つを柱とする新経営改革プラン「ミライシフト NIPPON 2025」を実行していきます。

#### 1. 「持続的な成長」

「持続的な成長」に向けては、成長性・収益性が高いブランド・商品・接点へ徹底的に活動を集中します。具体的には「ブランド戦略」と「タッチポイント戦略」を強化します。当社の強みである技術・研究開発力を駆使し、圧倒的に愛されるブランド・商品の導入加速と強化、変化する生活者のインサイトを捉えた新しいカテゴリーの創造という 2 つの柱で「ブランド戦略」を展開します。「タッチポイント戦略」は、日本で培ってきた「おもてなし」を強みとするリアルなサービスと、中国や米州等で当社が展開してきたデジタルの最新の知見の 2 つの柱を、お客さまの体験価値として、融合していきます。これにより、リアルとデジタルの両方を、お客さまが自由に選択しながら、ブランドを体験できるようにしていきます。特に、デジタルの取り組みにおいては、得意先と連動したりテラーE コマースや「Omise+ (オミセプラス)」の強化、自社 E コマースサイト「ワタシプラス」の刷新に同時に取り組み、国内 E コマース売上比率を現状の 10% 台前半から 30% へ拡大していきます。

#### 2. 「稼げる基盤構築」

「稼げる基盤構築」は、既述の「ブランド戦略」、「タッチポイント戦略」による高収益基盤への転換に加え、原価、マーケティング投資、経費の全てにおいて、全体最適による効率化を進め、2 年間 250 億円の削減<sup>※3</sup>を見込み、実現していきます。

※3 2023 年第 3 四半期 決算説明資料 18 ページ 参照 (2023 年 11 月 10 日開示)

[https://corp.shiseido.com/jp/ir/pdf/ir20231110\\_996.pdf](https://corp.shiseido.com/jp/ir/pdf/ir20231110_996.pdf)

#### 3. 人財変革 「ミライキャリアプラン」により、自己革新を続ける人財・組織を早期に確立

「持続的な成長」と「稼げる基盤構築」を同時に実現するために、自己革新<sup>※1</sup>し続ける人財・組織を早期に確立します。自己革新は、資生堂ジャパン社長 CEO<sup>※1</sup> である藤原の人財に対する強い思いです。この考え方のもと、資生堂ジャパンにおいて社員一人ひとりのキャリアを支援する「ミライキャリアプラン」を 2024 年に展開します。本プランは、資生堂の未来の変革のために、共に取り組んでいく社員、または今回の変革を転機に今後のキャリアを社外で選択する社員、いずれのケースにおいても最適・最善を目指したキャリア支援プランです。具体的には「ミライキャリアプラン」の一環として、変革を共に進める社員へは自己革新に必要な能力獲得とリスクリングへの積極投資を実施し、社外で新たなキャリアを目指す社員へは、早期退職支援プラン<sup>※2</sup>を提供します。

\*1 「自己革新」能力

- ・ 好奇心を持ち、生活者の価値観やトレンドを捉え、新しい価値を創造する力
- ・ 得意先さまの方針・課題を理解し、共に成長できる取り組みを自ら創り出す力
- ・ デジタルツールを理解し、成長・収益拡大や生産性向上に活かせる力
- ・ すべてのリソースに対して、リターンを最大化する稼ぐ力
- ・ 組織やポジションに関係なく、生活者の視点を重視して行動する力
- ・ 一人ひとりが改革の主役で、リスクを恐れず挑戦し、変えることへの共感を引出す力

\*2 早期退職支援プランの実施

コロナ禍を経て、働き方や自身のライフプランの見直しなど、新しいキャリアを考える機会が増えています。当社は、日本経済が回復傾向に入ったこのタイミングを捉え、大きな改革を実行します。この改革のタイミングで、自己革新を社員に求めていくことから、新たなチャレンジを目指し、当社で培われた経験やスキルを、社会や社外でのキャリアで活かしたいと考える社員に対して、現行の早期退職制度に、特別加算金と再就職支援サービスを追加した早期退職支援プランを提供します。

早期退職支援プランの概要

(1)対 象 者	現資生堂ジャパン所属社員のうち、一定の年齢および勤続年数等の条件を満たす者
(2)想 定 人 数	約 1,500 名
(3)募 集 期 間	2024 年 4 月 17 日～2024 年 5 月 8 日
(4)退 職 日	2024 年 9 月 30 日
(5)支 援 プ ラ ン	①退職時年齢に応じた特別加算金を通常の退職金に加算 ②希望者に対して再就職支援サービスを提供