

資生堂、男性育休取得率 100%を達成

資生堂は、2023 年末に国内資生堂グループ男性社員の育児休業取得率^{※1}100%を達成しました。

当社では、社員のライフスタイルを尊重し、育児・介護といったライフイベントにかかわらずキャリアアップできるよう、法律で定められた以上の充実した制度を導入しています。フレックスタイム制度や在宅勤務(テレワーク)制度、パートタイム勤務オプション、独自の保育サービスや保育費・教育費の補助、男女ともに対象とする有給での育児を目的とした特別休暇(育児休暇)などを導入しており、家族とキャリアの両立を支援しています。日本国内においては、2017 年から同性パートナーを異性の配偶者と同様に処遇しています。子育て中や家族を介護する社員へのサポートについては、事実婚および同性パートナーが対象に含まれます。

男性社員の育休取得率 100%取得達成に向けては、男性が育休を取ることが当たり前となる風土を醸成し、男性育休への理解を促進させるため、制度を分かりやすく解説した動画の配信、チーフピープルオフィサーから全社員へメッセージの発信、管理職向けイクボスセミナー、取得体験者による座談会などのイベントの開催や体験レポートの共有、当社子会社 KODOMOLOGY 株式会社^{※2}を通じて新米パパ・ママに向けた体験型育児トレーニングの提供などを実施しました。なお、KODOMOLOGY では 2023 年 4 月より、子育てする社員の保育ニーズに合わせて、乳幼児から小学生までを対象とする子育て支援サービス「KANGAROOM+ (カンガルームプラス)」を開始し、一時預かり(ベビーシッター事業)を中心に、小学校の長期休暇に対応したキッズプログラムや、産後の訪問育児サポートなどを提供し、子育て中の社員をサポートしています。

出産後に復職する社員に対しては、育児と仕事の両立への不安を軽減するための「ウェルカムバックセミナー」などを実施し、その結果、国内資生堂グループにおける育児休業からの復職率^{※3}は 92.3%に及び、高い水準を維持し続けています。

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・エクイティ&インクルージョン(DE&I)を経営戦略の柱と位置付けています。すべての社員が性別や年齢、国籍に関係なく違いを認め尊重し合い、一人ひとりが力を発揮してイノベーションを生み続ける組織風土の実現は、企業の成長につながります。今後も、「PEOPLE FIRST」の考えのもと、すべての社員が自分らしく、それぞれのキャリアを自らがデザインすることのできる職場環境の実現を目指します。

新米パパ・ママに向けた体験型育児トレーニングの様子



資生堂のサステナビリティ 人財 働きがいのある職場の実現:

<https://corp.shiseido.com/jp/sustainability/labor/working.html>

※1 男性社員の育児休業取得率は、「育児休業等の取得を開始した+資生堂独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性社員・契約社員の数」÷「配偶者が出産した男性社員・契約社員の数」×100 で算出

※2 事業所内保育サポートビジネス KODOMOLOGY 株式会社：<https://www.kodomology.co.jp/>

※3 復職率は、「当年度の育児休業からの復職者数」÷「当年度の育児休業からの復職予定者数」×100 で算出