

資生堂、ジェンダー平等を推進するイベントを開催

～誰もが自分らしくいられる社会の実現を目指した、DE&I への取り組みを強化～

資生堂は、国際女性デー(3月8日)にあわせて、3月に社内外でジェンダー平等を推進するイベント「Diversity Week for Gender 2025」を開催します。

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、社員がジェンダーや年齢、国籍、性的指向、性自認、障がいなどに関係なく、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出し続ける組織風土をつくるため、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)を重要な経営戦略の柱と位置づけています。年間を通じて社内外へ様々な多様性について理解を深めるための取り組みを行い、誰もが自分らしくいられる社会の実現を目指します。

中でもジェンダー平等は DE&I のファーストステップと考え、日本社会全体のジェンダー平等の実現を目指すリーディングカンパニーとして取り組みをさらに進化させ、多様な人材の活躍支援に注力していきます。

3月の Diversity Week for Gender 2025 に関する内容

<社会に向けた取り組み>

・2023年に発足した「資生堂 DE&I ラボ」^{※1}の研究知見や、資生堂の実践例から見てきた、職場におけるジェンダー平等の鍵をディスカッションするシンポジウムを開催。日本社会全体のジェンダー平等実現に向けた取り組みを強化します。

・家族の転勤や育児・介護などの理由で一時的に仕事を離れているキャリアブレイク中の女性を対象に、シンガポールを拠点とする非営利団体 Mums@Work Asia と共に、東京で女性をエンパワーメントする共催イベントを実施。資生堂グループ社員とのパネルディスカッションや交流会を通じて、自分らしいキャリアを共に探ります。

<社内の取り組み>

・家庭での家事分担を見直すワークショップや、チーフ DE&I オフィサーによる自律的キャリアの体験談、ジェンダーとその他の属性が複合する Intersectionality(交差性)の視点で社会の構造を紐解く講演などの社内イベントを実施。国内外の社員が参加し、一人ひとりが改めてジェンダー平等を考える機会を設けます。

資生堂のジェンダー平等に関する取り組み

1. キャリア構築を支援する取り組み

当社は、社員が価値創造の源泉であるという「PEOPLE FIRST」の考えのもと、人材育成やキャリア開発の支援を積極的に行ってきました。2017年より、若手社員がリーダー層のメンターとなりディスカッションを行う「リバースメンタリング」を実施。ジェンダーや、国籍や年代、キャリアなどの多様なバックグラウンドを持つ人材の交流・学びの場となっています。2022年からは、社員みずから中長期的なキャリアプランを構築するため、上司以外の管理職と対話する「キャリアメンタリングプログラム」を行っています。また、次世代を担う経営リーダーを育成するために、2023年に「Shiseido Future University」をオープン。その他にも、ビジネススキル研修、MBA 派遣、専門性を高める各種の研修も実施しています。

日本における女性活躍については、先駆けて積極的に推進しています。2017年から開始した、管理職としてキャリアアップを目指す女性社員のための「女性リーダー育成塾(NEXT LEADERSHIP SESSION for WOMEN)」では、次期課長・部長・経営幹部候補向けの3つのプログラムを設置し、着実なリーダーシップパイプライン強化につなげています。また、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年にエグゼクティブオフィサーと女性社員によるメンタリングプログラムを開始しました。当社は、2030年までに日本国内のあらゆる階層における男女比率を機会均等の象徴である50:50にすることを目指しており、国内資生堂グループの女性管理職比率は2025年1月1日時点で41.1%(速報値)、グローバル全体では59.5%となっています。

2. 多様な働き方を支える取り組み

DE&I推進を支え、社員がいきいきと能力を発揮できる環境構築を目指し、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。

さらに、当社の子会社 KODOMOLOGY 株式会社を通じて、子育て支援サービス「KANGAROOM+（カンガルームプラス）」^{※2}を2023年4月より開始。多様な働き方に対応した柔軟な保育の実現を目指すベビーシッター事業、新米パパ・ママに向けた体験型育児トレーニング「KODOMOLOGY イクトレ」、生後3か月未満の子どもを持つ社員向け「産後サポートサービス」、小学生向けキッズプログラムなどを提供しています。加えて、管理職向けイクボスセミナー、育休取得体験者による座談会や体験レポートの共有などを実施し、女性だけでなく男性が育休を取ることが当たり前となる風土を醸成することで、男性社員の育児休業取得率100%達成^{※3}にもつなげています。

2025年からは、柔軟なキャリアプラン形成を、経済的支援や情報提供などを通じてサポートすることを目的とし、卵子凍結に関する福利厚生制度を導入しました。その他、健康経営推進の一環として、様々なライフステージに伴う健康課題への支援強化、ヘルスリテラシー向上に向けた取り組みを実施しています。

3. DE&Iへの理解促進の取り組み強化

アンコンシャスバイアスに関するさまざまな知識を学ぶE-learningの実施に加え、DE&I視点に基づいたマーケティング活動やブランドの事業活動によって価値創造につなげるからこそが企業を成長に導く土台と考え、2023年からは、マーケティングやクリエイティブに関わる社員のDE&Iリテラシー向上を目的とした「DE&Iインプットセッション」を開始。2024年からは、ブランド活動に本格的にDE&I視点を取り入れるためにセッションを進化させ、「インクルーシブ・マーケティング ラーニングセッション」を実施し、さらなるDE&I理解促進へ取り組んでいます。

4. 社会への取り組み

自社内だけではなく社会に向けても、様々な取り組みを実施しています。次世代の指導的役割を担う女性研究者を支援することが科学技術の発展につながるという考えのもと、2007年から、自然科学分野の幅広い研究テーマ（理工科学系・生命科学系全般）を対象に、国内の女性研究者への助成制度「資生堂 女性研究者サイエンスグラント」を開始。また、日本企業の役員^{※4}に占める女性比率の向上を目指す「30% Club Japan」^{※5}への参画や、グローバルにおける女子教育と経済的自立支援なども推進しています。加えて、当社の子会社 KODOMOLOGY 株式会社では、企業・法人に向けた子育て支援サービスも提供しています。

2023年からは、多様なバックグラウンドを持った人材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 DE&I ラボ」^{※1}を立ち上げ、実証研究に取り組んでいます。2024年3月には「資生堂 DE&I ラボサイト」をオープンし、当社のこれまでの取り組みや研究成果を公表することで、DE&Iの実現による日本経済の成長促進へさらに貢献していきます。

※1 ウェブサイト「資生堂 DE&I ラボ」 <https://corp.shiseido.com/deilab/jp>

※2 当社および提携企業の社員向けサービス <https://corp.shiseido.com/jp/news/detail.html?n=0000000003704>

※3 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100%を達成

※4 役員は取締役と監査役と定義 出典:30% Club ウェブサイト <https://30percentclub.org/chapters/japan-2/>

※5 「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日に活動を開始した

・資生堂のサステナビリティ: <https://corp.shiseido.com/jp/sustainability/>

・資生堂の DE&I: <https://corp.shiseido.com/jp/sustainability/society/>