

資生堂、「なでしこ銘柄」に5年連続で選定

資生堂は、経済産業省と東京証券取引所が共同で女性活躍推進に優れた上場企業を選出する「なでしこ銘柄」に5年連続で選定されました。企業価値向上につながる女性活躍のために不可欠な、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」を両輪で進めていることがこの度も評価されました。



なでしこ銘柄

経済産業省は、東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定する取り組みを、2012年度から実施しています。女性活躍推進に優れた企業を「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を通じて、企業への投資を促進し、各社の取り組みを加速化していくことをねらいとしています。人的資本経営重視の流れを踏まえ、企業の女性活躍の取り組みの多寡だけでなく、経営戦略と結びついた女性活躍推進体制・取り組みとなっているか、また、それらが企業価値向上につながっているかという点を重視して選定しています。

資生堂のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)

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、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(以下、DE&I)を重要な経営戦略の柱と位置づけています。

グローバル視点では、資生堂グループのグローバルリーダーのうち女性が11名に増え、年代・国籍・文化的背景といったバックグラウンドの幅も広がりました。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、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います。2025年1月1日時点で、女性取締役比率は45.5%、国内資生堂グループの女性管理職比率は41.1%(速報値)、グローバル全体では59.5%です。社内で開催している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。

加えて、社員がいきいきと能力を発揮できる環境構築を目指し、コアタイムのないフレックスタイム制度など、多様で柔軟な働き方も推進しています。また、当社の子会社KODOMOLOGY株式会社^{※1}による、これから親になる社員やそのパートナーへの育児トレーニング「KODOMOLOGYイクトレ」や、産後育児サポートなどを実施しています。男性も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^{※2}にもつなげています。

※1 KODOMOLOGY 株式会社は、当社と同様に他社対しても、各種子育て支援サービス(事業所内保育所の運営受託、オフィス内シッター、学童プログラム、子育て支援セミナーなど)を提供している

※2 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

参考情報:

資生堂のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)に関わる取り組みの詳細は下記をご参照ください
「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～」(2025 年 3 月 6 日発信)

<https://corp.shiseido.com/jp/news/detail.html?n=0000000003978>

日本におけるジェンダーギャップ解消による女性活躍支援

<https://corp.shiseido.com/jp/sustainability/society/gender-equality1/>