

ワーク・ライフ・バランス支援 資生堂の事例

2006年3月8日

(株)資生堂

CSR部 山極清子

はじめに

銀座 ハウス・オブ・シセイドウ SHISEIDO



研究所による安心・安全への取組み



イースト ウィンザー (USA)



バル ドロワール (フランス)



ジアン (フランス)



リサーチ センター (新横浜)



リサーチ センター (金沢八景)



ゾートス (USA)



CBRC (USA) 3F



北京 (中国)

海外のショップサロン

SHISEIDO



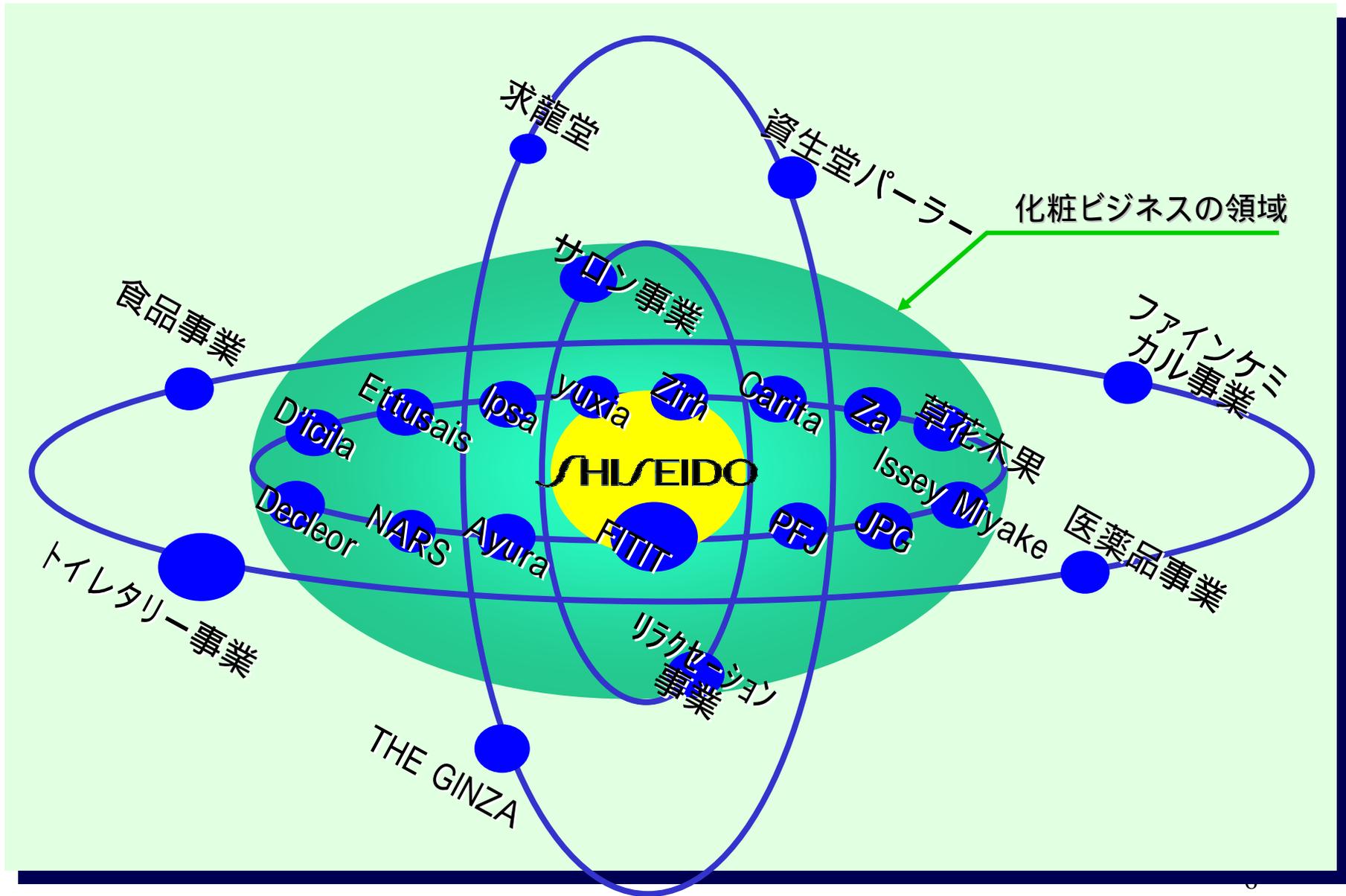
資生堂 ラ・ポータル
パリ



ル・サロン
パレ・ロワイヤル
パリ



資生堂のビジネス領域



これまでの取組み (1988 ~ 2004年度)

資生堂の概要

SHISEIDO

創 業： 1872年(明治5年)9月17日

事業内容： 化粧品、トイレット、食品、医薬品等製造販売

売上高： 連結6,398億円(2005年3月期)

資本金： 645億円

グループ従業員数(国内外)：25,671名(2005年4月1日現在)

グループ会社：100社(国内37社、海外60社、関係会社3社)

資生堂国内グループ社員数

合計12,628名(パート、アルバイト、嘱託、雇員等除く)

女性9,304名
(株)資生堂1,435名

男性3,324名
(株)資生堂1,691名

平均勤続年数
グループ全体 13.9年
資生堂単体 17.2年

平均勤続年数
グループ全体 19.7年
資生堂単体 18.9年

2005年4月1日現在

THE SHISEIDO WAY

< 企業行動宣言 > (1997年)

お客さまとともに

美しくありたい、健やかでありたい、幸せでありたい。

このお客さまの願いを、お客さまとともに育み、優れた品質と価値の創造を通じて、豊かに、かたちにしていきます。

取引先とともに

こころざしを同じくする取引先と、よきパートナーシップで連帯します。

そして、誠心誠意、目標に向けて、互恵の努力を続けます。

株主とともに

質の高い成長を通じた正当・健全な成果の蓄積・提供と、

透明な企業経営により、株主の理解と共感を得る活動に努めます。

社員とともに

社員一人ひとりの独創性と多様性が、わたしたちの財産です。

その能力の限りない飛躍と活動を応援し、公正に評価します。

そして社員のゆとりと豊かさの充実に努め、ともに成長していくことを目指します。

社会とともに

すべての法律を遵守します。安全と地球環境への配慮を、なにものにも優先します。

わたしたちは、地域社会と連携し、国際社会との調和を図りながら、

持てる文化資本をベースに、グローバルレベルの美しい生活文化を創ります。

仕事と家庭の両立支援

働きやすい職場づくりに向けた特徴的な制度等一覧

	制度・施策
1988年	フレックスタイム制度
1990年	育児休業制度
1991年	育児時間制度
1993年	介護休業制度、介護時間制度
1994年	裁量労働制度
1997年	THE SHISEIDO WAY <企業行動宣言>
1998年	カフェテリア制度
1999年	チャイルドケアプラン
2000年	ジェンダーフリー推進活動、ポジティブ・アクション
2001年	一般社員処遇制度改訂
2002年	wiw(ウィウイ)開発
2003年	「カンガルーム汐留」事業所内保育施設
2004年	W・L・B塾、次世代育成支援行動計画策定
2005年	短期育児休業制度、子ども看護休暇制度

仕事と家庭の両立支援

育児支援制度

		04年度延 取得人数
育児休業制度 (1990年より実施)	子供が満3歳になるまでの休業を認める。但し、複数の子供の育児のために2回以上休業する場合は、原則として通算5年以内。休業中は無給。	628名
育児時間制度 (1991年より実施)	子供が小学校に入学するまで、1日2時間以内で勤務時間を短縮することができる制度。短縮時間は無給。ただし、子供が満1歳になるまでの間については1日1時間分は無給。妊娠中の女性社員にもこの制度を適用。	512名

介護支援

		04年度延 取得人数
介護休業制度 (1993年より実施)	対象家族は、配偶者・子供・両親・配偶者の両親。1人の家族について休業できる期間は、原則として1回につき1年以内通算3年以内。休業中は無給だが、最初の6ヵ月間については介護見舞金(2ヵ月分相当)を支給。	18名
介護時間制度 (1993年より実施)	対象家族は、配偶者・子供・両親・配偶者の両親で、同居しているか、またはその家族が通常の通勤に支障のない地域に住んでいることが条件。1日2時間以内で勤務時間を短縮することができる。短縮した時間分は無給。1人の家族について適用できる期間は、原則として1回につき1年以内通算3年以内。	6名

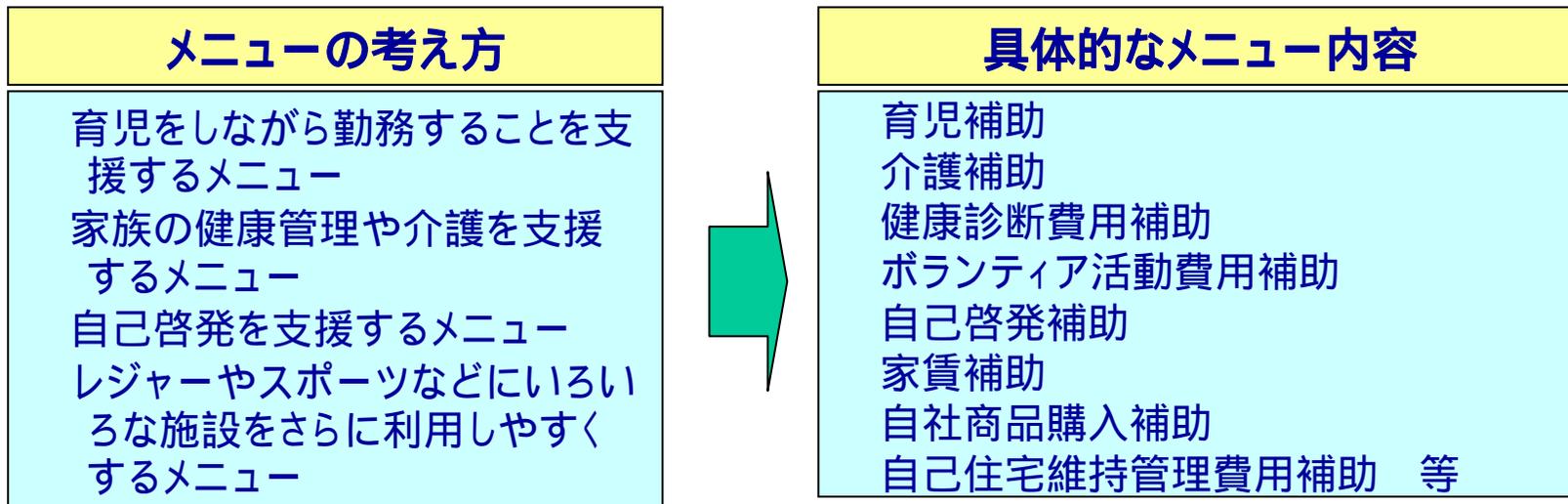
2004年度 育児休業取得状況

事業所	出産（産休） 取得人数	育児休業 取得人数	育児休業 取得率
本社	24	24	100.0%
工場・研究所	34	34	100.0%
関係会社	20	20	100.0%
販売会社	200	192	96.0%
合計	278	270	97.1%

仕事と家庭の両立支援

カフェテリア制度の概要

「仕事と家庭の両立支援」や「より豊で彩りのある生活の実現」を主な理由に、社員一人ひとりが自らの意志で選択できる福利厚生メニューを準備



毎年、一人ひとりの社員に一定ポイント(年間350~410ポイント)を支給。それぞれのメニューに必要なポイントが定められていて、サービスを受けるとポイントが消化される。

カフェテリア制度

育児・介護関連補助の内容

保育園または学童保育への補助

・1ヵ月 6,000円 消化ポイント 15ポイント

・年間 72,000円 年間消化ポイント 180ポイント

小学校3年生以下の子が利用したベビシッター 並びに
託児所・保育園の延長保育等の一時保育利用補助

・1回 4,000円 消化ポイント 10ポイント

介護者派遣および介護用品・用具の購入・リース代金補助

・1,000円につき5ポイント消化

仕事と家庭の両立支援

チャイルドケアプランの概要

チャイルドケアプランは、社員が妊娠中も安心して働けるような職場環境をつくること、そして出産後は円滑に職場に復帰し、仕事と育児をバランスよく両立させながら働き続けられるように支援することを目的としてつくられた制度

妊娠が判明してから職場復帰するまでの期間、本人と所属長が情報を共有しながらコミュニケーションをとっていく仕組み

- ・チャイルドケアシート
- ・コミュニケーションシート
- ・母性健康管理指導事項連絡カード
- ・妊産婦の特別休暇管理表

仕事と家庭の両立支援

「店頭応援団」制度の概要

子育て美容職に代わって、夕刻等の店頭繁忙時を中心とした時間帯に店頭応援可能な退職者を募る。

協力可能退職者リストをデータベース化、派遣要請のある支社・事業所に候補者を紹介する。

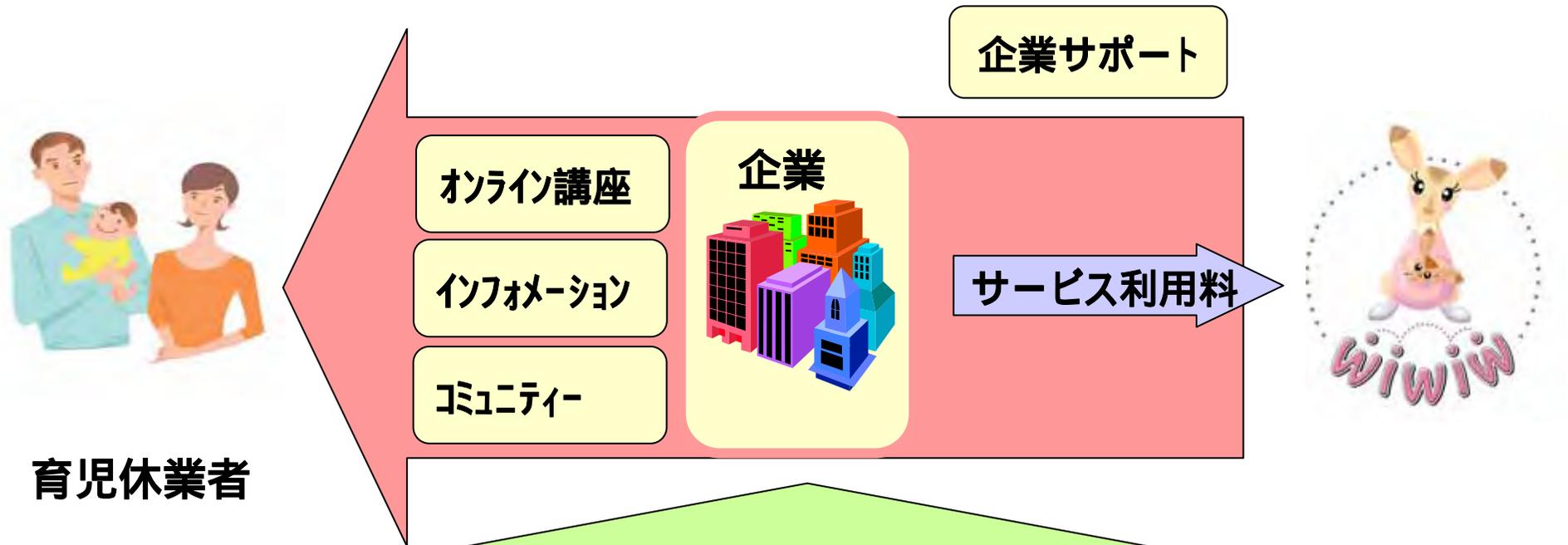
支社・事業所は候補者と面談し、相互の条件が整えば、「店頭応援団」として活動いただく。

これからの退職予定者についても、事前に応援意志を確認し、退職時にデータベースに加えていく。

仕事と家庭の両立支援 SHISEIDO

wiwiw (ウィウィ) 概要

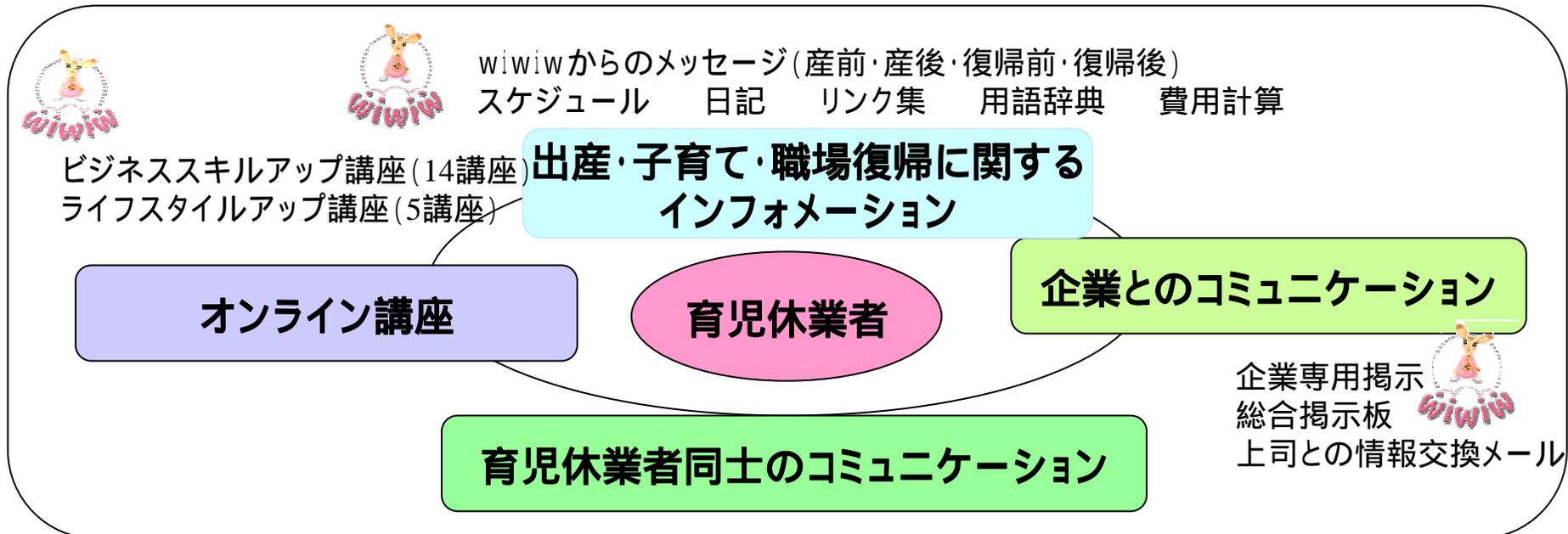
インターネットを通じて企業に所属する育児休業者が必要とする育児情報や職場復帰に向けたビジネススキル向上のための講座等を提供するプログラム。



育児経験を商品開発の現場で活かす等、
多様な人材が活躍し、企業の活力が高まる

仕事と家庭の両立支援

wiwiwの概要





育児休業者



信頼関係



企業

WiWiW導入の効果

- ・職場復帰に対する不安の解消と自信の回復
- ・講座受講によるスキルの維持・向上
- ・育児をしながら仕事を続けるノウハウの習得

- ・育児休業者の帰属意識と職場復帰に対する意欲の向上
- ・出産・育児を契機とする離職の防止と優秀な人材の長期的確保
- ・企業イメージの向上と新規採用時の優位性発揮
- ・育児経験者の増加による多様な価値観の醸成

仕事と家庭の両立支援 SHISEIDO

保育施設「カンガルーム汐留」の特徴

銀座・汐留地区を中心とした東京圏で働く資生堂の子育て社員のサポート(待機児童の多い首都圏立地)

男女共同参画企業のシンボル施設としての役割

近隣・賛同企業との連携による

次世代育成支援啓発

仕事と育児の新しい関係性の探索

男性社員の育児への積極参加の促進

ワーク・ライフ・バランスの支援

KANGAROOM
SHIODOME



年齢混合保育による家庭的な雰囲気

カンガルーム汐留の概要

KANGAROOM
SHIODOME

- 利用定員:** 常時保育21人、一時保育10人
- 保育時間:** 8:00 ~ 19:00 (20:00まで延長可)
- 保育料金:**
- | | |
|-------|-------------|
| 3歳児未満 | 52,500円 / 月 |
| 3歳児以上 | 31,500円 / 月 |
| 一時保育 | 1,050円 / 時 |
- 保育の特長:**
- ・保護者がいつでも子どもの状況を見ることが
できるインターネットカメラ設置
 - ・看護師常駐
- 利用状況:**
- ・常時保育 18人(内当社13人、他企業 5人)
 - ・一時保育 6人程度

仕事と育児の両立支援

SHISEIDO

資生堂の保育施設 カンガルーム汐留



ワーク・ライフ・バランス支援

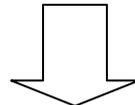
民間企業36社によるWLB塾開設

ワーク・ライフ・バランスについて、企業が横断的・継続的に研究・実践する

参加企業のWLB取組事例の紹介、各種情報の共有化により、自社内の取組みに役立てる

ニーズに応じてセミナー・シンポジウムを開催する

上記活動を通じて、社会への働きかけを行ない
時代の流れを創る



企業の経済性を高めながら、社会的責任も果たす

ワーク・ライフ・バランス支援 WHL/EIDO

ポジティブ・アクションの概要 (2000年から5年間)

女性も男性もみんなが共に「自分らしさ」を 発揮する職場をめざす

1. 「男性だから」「女性だから」にとらわれず、一人ひとりが持てる能力を十分に発揮するという理解と認識を社員に持ってもらおう
2. 特に管理職には、マネジメントにおける性別役割を解消する意識と行動を身につけてもらう
3. 女性社員の中に見受けられる「女だから」というやや消極的な認識を改め、会社を支える一員であるとの自覚と責任を持ってもらう
4. 人事制度も男女にとって中立な視点で見直す
5. 今まで以上に女性社員の育成に力を注ぎ、意欲と能力のある人材を公正かつ積極的に登用する

これまでの取組みの成果

**M字型カーブはなく、ふつうに仕事と育児の
両立ができる**

優秀な女子学生の応募が増加

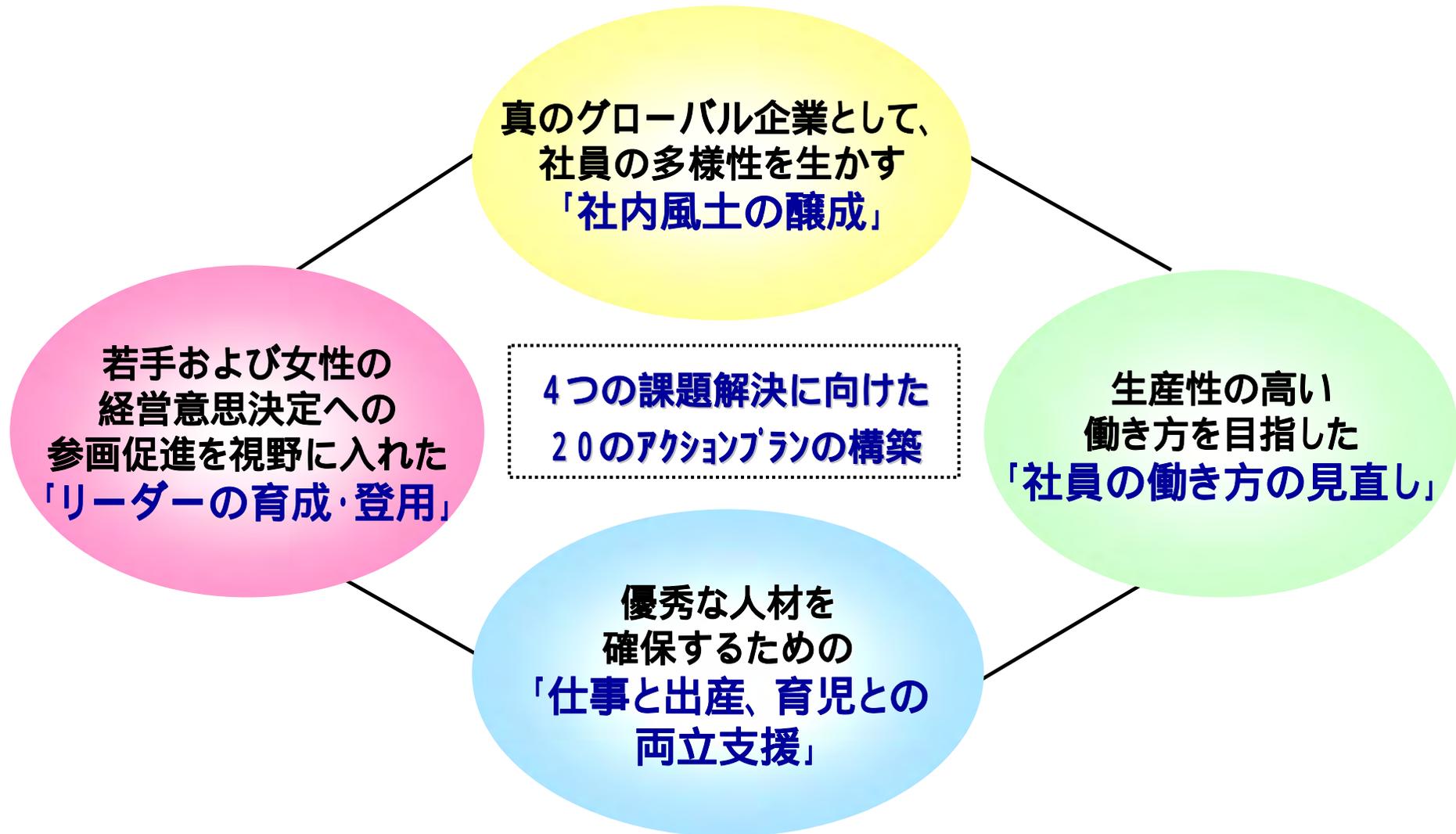
「女性も男性も、自分らしさを発揮している」

と感じている社員が増加

女性管理職数が増加

**男女共同参画アクションプラン
次世代育成支援行動計画
(2005～2006年度)**

男女共同参画活動重点課題

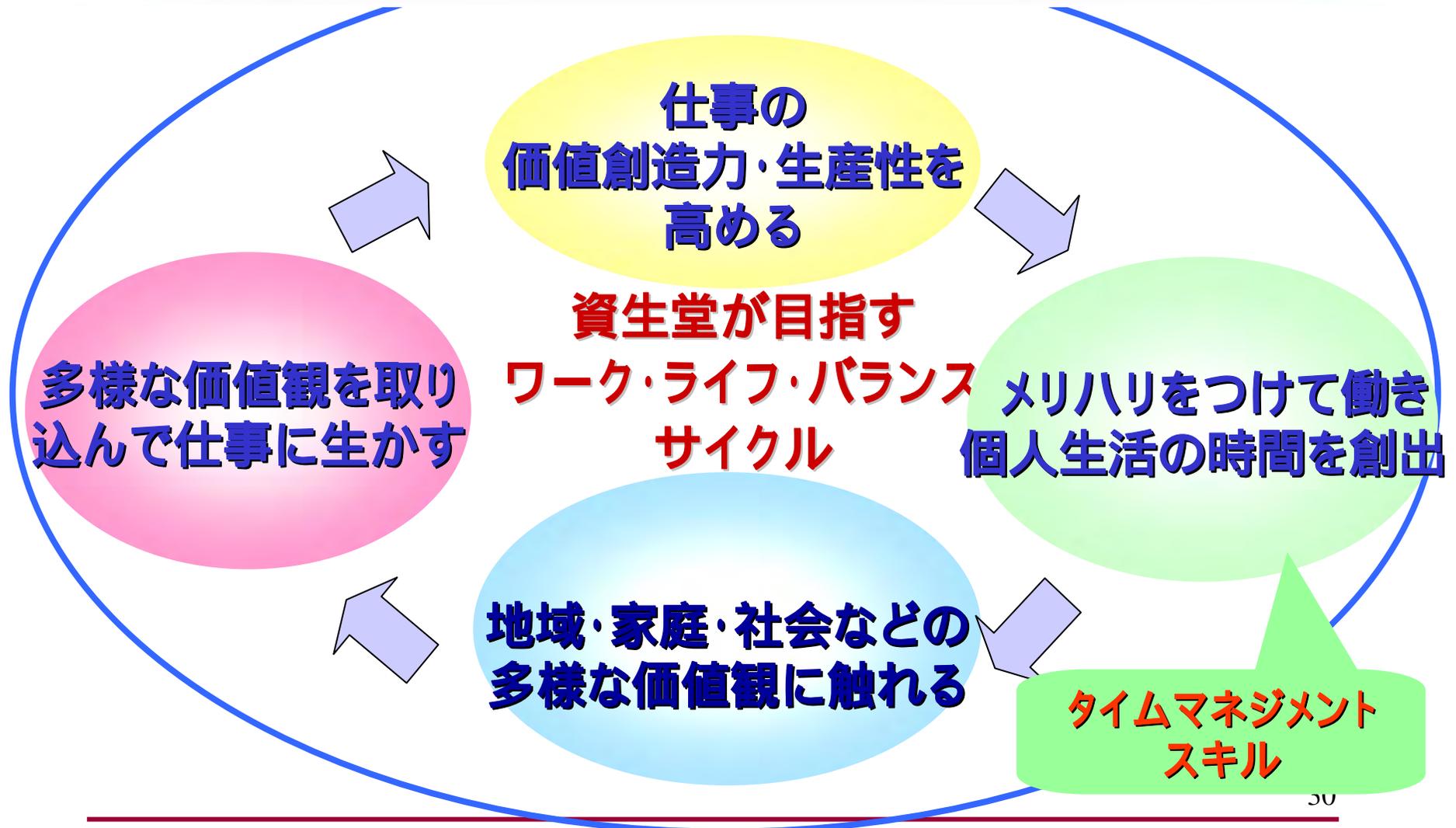


ワーク・ライフ・バランス支援

- 「社員の独創性と多様性が会社の財産である (THE SHISEIDO WAY)」という会社の意思を具現化する方法のひとつ
- 仕事と個人生活の双方を充実させることにより、仕事以外の生活で得た価値観や発想を仕事に活かす
- そのことが、仕事の価値創造力を高め、生産性を高めるとともに、社員の人生を充実させることにつながる
(決して「仕事より個人生活」ではなく、「ゆとり重視」でもない)

会社と個人の双方にとってメリットのある働き方を
目指すのが「ワーク・ライフ・バランス」のコンセプト

社員の成長と会社の業績アップ



ワーク・ライフ・バランス支援

～ 仕事観・ワーク・ライフ・バランス現状～

■ 仕事に対する考え方

	非常にそう思う	まあそう思う	計
仕事と個人生活のバランスをとりたい	58.3	36.9	95.2%
仕事についての知識の習得を心がけている	39.7	55.1	94.8%
自分の業績にみあった報酬をもらいたい	42.0	51.9	93.9%
問題意識をもって取り組み改善するように心がけている	32.8	59.8	92.6%
担当業務に関する専門知識を深めたい	48.2	44.2	92.4%

仕事に対する考え方をみると、
「仕事と個人生活のバランスをとりたい」と思う人が
95%と最も多い

2005年 Base for %:1815s(全体)

ワーク・ライフ・バランス支援

仕事と個人生活のバランスがとれると、「仕事へのモチベーション」が高まり、「ストレスが軽減」「業務の効率」「仕事への集中力」が高まると全体の半数以上が考えている。
 バランス実現のために会社に期待することは、休暇のとりやすさ、多様な働き方の浸透が多い。

■ 仕事と個人生活のバランスがとれることによる影響予測

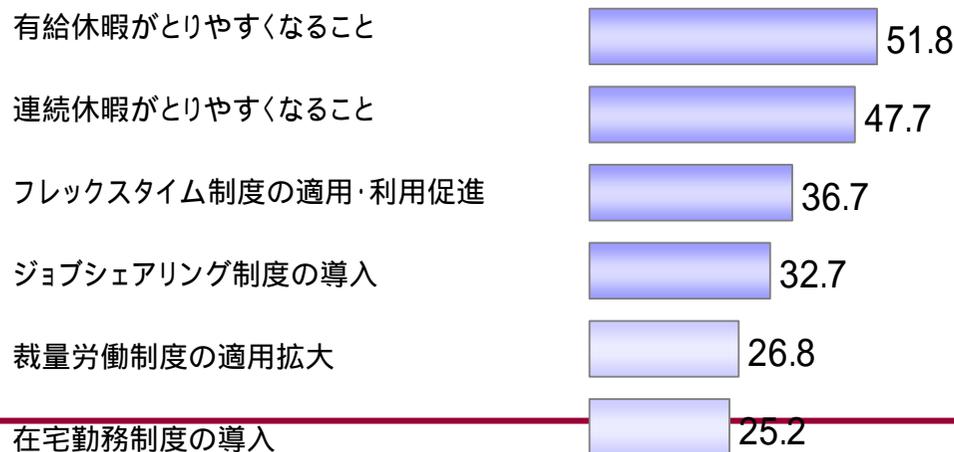
Base for %:1815s(全体) 単位:%

	BASE	仕事へのモチベーションが高まる	ストレスが軽減される	業務の効率が高まる	仕事への集中力が高まる	会社の業績がよくなる	能力が発揮できるようになる	会社が多様な人材を確保できることになる	社員間コミュニケーションがとりにくくなる	社員のマネジメントがしにくくなる	職場の一体感が失われる	こなせる業務量が減少する	仕事がおろそかになる	会社の業績が悪くなる	わからない	その他
全体	1815	60.9	60.3	52.9	52.1	36.7	31.1	27.2	12.2	10.1	8.7	7.2	2.5	1.8	7.4	2.2

■ 仕事と個人生活のバランス改善のために会社に期待すること (上位6項目)

(バランスが悪い人ベース)

Base for %:990s 単位:%



次世代育成支援行動計画

アクションプラン(05年度～06年度)

- アクション1 仕事のあり方を見直し働き方を改革
- アクション2 妊娠中も安心して働ける職場環境をつくるために
- アクション3 マタニティ用の制服を導入
- アクション4 育児休業、育児時間等の取りやすい環境をつくるために
- アクション5 子どもの看護を行うための休暇制度を導入
- アクション6 男性が普通に育児参加、育児休業を取得できる風土づくりをめざす
- アクション7 社員の配偶者の転勤等や育児による退職を防止するとともに退職者再雇用制度を整備
- アクション8 事業所内保育施設「カンガルーム汐留」、wiwiwの活用促進や学童保育の支援による仕事と育児の両立支援を強化
- アクション9 「資生堂へ子どもを招待する日」を創設
- アクション10 若年者のキャリア自立支援

次世代育成支援行動計画実施事例

短期育児休業制度を導入

男性が育児に積極的に参加できる環境整備を行ない、男性の育児休業取得促進と仕事と育児の両立支援をさらに進めることを目的として育休制度を2005年改訂

子どもの出産日以降、子が満3歳になるまでの期間
内で、連続2週間取得 **11名取得**

この短期育児休業部分は有給扱い

現行の育児休業制度か短期育児休業制度を取得
するかは事前に本人が選択

次世代育成支援行動計画実施事例

子ども看護休暇制度の導入

対象:

- ・有期契約社員を含む全従業員
- ・勤続6ヵ月以上
- ・小学校入学前の子どもがいる人で、子どもの病気またはケガのために看護が必要な人

日数: 有給休暇とは別に年5日間

扱い: 有給

次世代育成支援行動計画実施事例



抱えていませんか？
からだやこころの
不安や疑問…?

はい、**チャイルドケアサポートセンター**です。

本社區務室のスタッフが、個別面を中心にサポートします。

チャイルドケアプランを支援するために、本社區務室に健康サポート担当者を設置、妊娠・出産・育児にあつたさまざまな不安や疑問を健康面を中心にサポートします。お気軽にご相談を！

私が担当します！



本社區務室健康サポート担当です。妊娠・出産・育児にあつたさまざまな不安や疑問を健康面を中心にサポートします。お気軽にご相談を！

本社區務室健康サポート担当 金子

2005年1月よりスタートです

こんな不安にお困りします！

- 子育てはいつまで続くのか？
- 産後うつや赤ちゃんの成長が心配なのか？
- 子育てが楽しいと思えない、疲れているのか？
- 産後うつや育児不安について悩んでいるのか？
- 育児中、子どもと自分の向き合い方について悩んでいるのか？
- 子育ての悩みや疑問を解決して、自分自身の成長が望めるのか？

相談窓口の電話番号は、健康面「チャイルドケアサポートセンター」まで案内「電話番」からお問い合わせください。

チャイルドケアサポートセンターのご案内

基本的にメールで受け付けます。
SI・DOや自宅のパソコン、携帯からアクセスできます。

※ 子育て支援センターの受付時間内にお申し込みください。

Emailアドレス sake@to.shiseido.co.jp

まずは受付登録！

チャイルドケアセンター「本社區務室」のチャイルドケア相談員（健康面）を通じて、申込みをおこなってください。
（子育て支援センターの受付時間内にお申し込みください。）



受付受理が完了されました

チャイルドケアセンターの受理後、担当者より受付受理が完了した旨のお知らせが送付されます。



メールでご相談ください

健康面に関するお問い合わせは、24時間いつでも可能です。



妊娠中から職場復帰まで継続的にサポートします！

本センターは妊娠中から産後まで、子育てに関する様々な悩みをサポートします。
本センターの受付時間内は、電話（03-5561-1170、03-5561-1171）でも受付いたします。

■ 健康面受付時間：03（03）5561-1170（夜間）03（03）5561-1171（夜間）
チャイルドケアサポートセンター 健康面

本センターの受付時間外は、本社區務室（03-5561-1170）までお問い合わせください。子育て支援センターの受付時間内は、電話（03-5561-1170、03-5561-1171）でも受付いたします。

次世代育成支援行動計画実施事例

両立支援ガイドブック作成・配布



次世代育成支援行動計画実施事例 SHIYIDO

次世代育成の社会貢献：「子どもを資生堂に招く日」



SHISEIDO

ご清聴ありがとうございました。
