

会社	会社名	(株)資生堂		
概要	従業員数	3, 5 8 7名	業種	化学

## 1. ねらい

国内グループ社員の約8割を女性が占める当社においては、女性社員の活躍は会社の成長に不可欠であると考えている。  
1990年以降、法定を上回る両立支援制度を整備してきたほか、事業所内保育所を設置。現在では、「男女ともにキャリアアップ」できる会社を目指し、社員一人ひとりの人材育成、生産性向上に向けた働き方の見直しに注力している。

## 2. 施策内容

### (1) 主な仕事と育児の両立支援策

#### ① 育児休業

満3歳になるまで取得でき、通算5年まで取得可能  
連続2週間以内の場合は有給（男性の取得促進を意図）

#### ② 育児時間

子どもが小学3年生まで、1日2時間、勤務時間の短縮が可能

#### ③ 配偶者同行制度

育児期社員の配偶者都合による転勤に対して、転勤地同行を希望できる

#### ④ 事業所内保育所「カンガルーム」の設置

待機児童の多い首都圏勤務社員のセーフティネットとして設置  
定員枠の一部を近隣の他企業にも開放

#### ⑤ カンガルースタッフ制度

美容職社員を対象とした、育児時間取得支援のための代替要員制度

#### ⑥ 次世代育成支援や意識啓発イベントを継続的に開催

ファミリーデー、異業種 Woman's フォーラム、介護との両立支援セミナー など

### (2) 人材育成

#### ① 人材育成会議（育成編）

社員一人ひとりの中・長期的な育成計画を部門の職制管理職と人事部で共有、業務や配置等による成長を促す

#### ② eラーニング

育児や介護休業中でも利用でき、社員一人ひとりの自己研鑽をサポート

### (3) 「働き方見直し」の取り組み

#### ① オフィス消灯

本社では20時消灯、事業所では22時消灯（いずれも毎日）を実施

#### ② 毎月1回定時退社デーを設定

## 3. 取組実績・効果

### (1) 育児等を理由とする離職者の減少

結婚・出産・育児を理由とする退職者は約70名（2014年度実績）であり、多くの社員が制度を利用しながら、就業継続している

### (2) 女性リーダー比率の上昇

国内資生堂グループの女性リーダー比率 27.2%（2015年4月1日時点）

### (3) 働き方見直しによる残業時間の削減

(株)資生堂における社員1人当たりの年間残業時間が、取組み開始前から約2割削減