

生み育てたくなる社会実現のために  
— 企業ができること、行政にお願いしたいこと —

2005年12月15日  
(株)資生堂 大矢和子

---

# 1. 資生堂のこれまでの両立支援

# 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、トイレター、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

## 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

# 具体的な育児支援制度・介護支援制度

## ■ 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時間分は有給。妊娠中の女性社員にもこの制度を適用。	512名

## ■ 介護支援

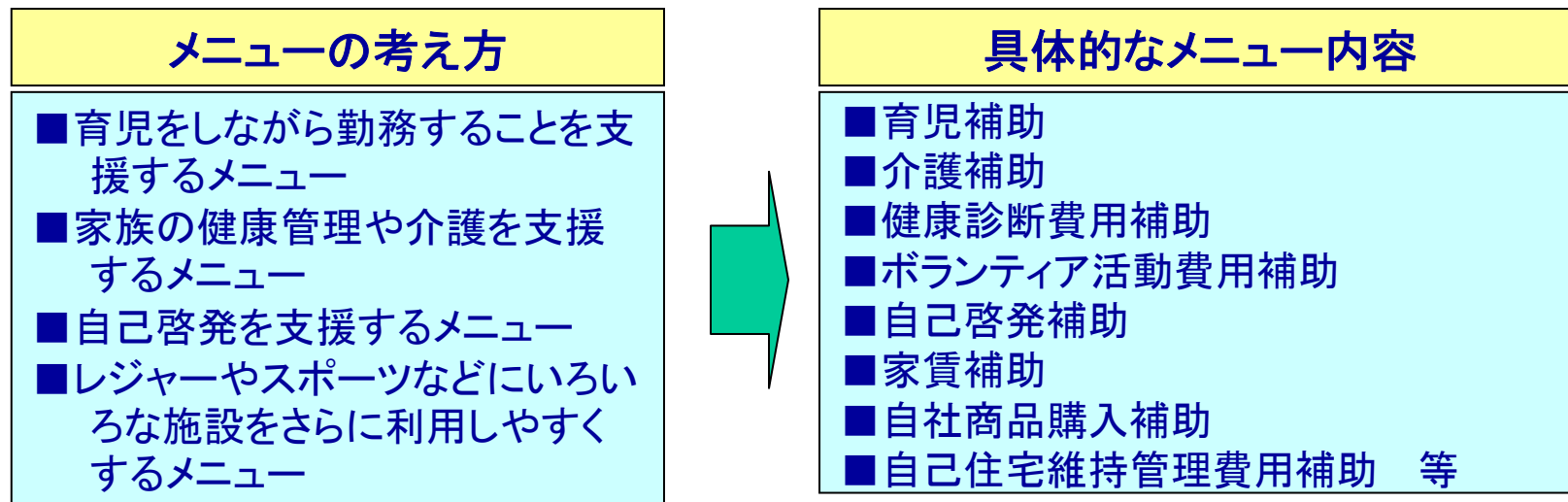
		04年度延 取得人数
介護休業制度 (1993年より実施)	対象家族は、配偶者・子供・両親・配偶者の両親。1人の家族について休業できる期間は、原則として1回につき1年以内通算3年以内。休業中は無給だが、最初の6カ月間については介護見舞金(2カ月分相当)を支給。	18名
介護時間制度 (1993年より実施)	対象家族は、配偶者・子供・両親・配偶者の両親で、同居しているか、またはその家族が通常の通勤に支障のない地域に住んでいることが条件。1日2時間以内で勤務時間を短縮することができる。短縮した時間分は無給。1人の家族について適用できる期間は、原則として1回につき1年以内通算3年以内。	6名

## 2004年度 資生堂の育児休業取得状況

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%

# 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。



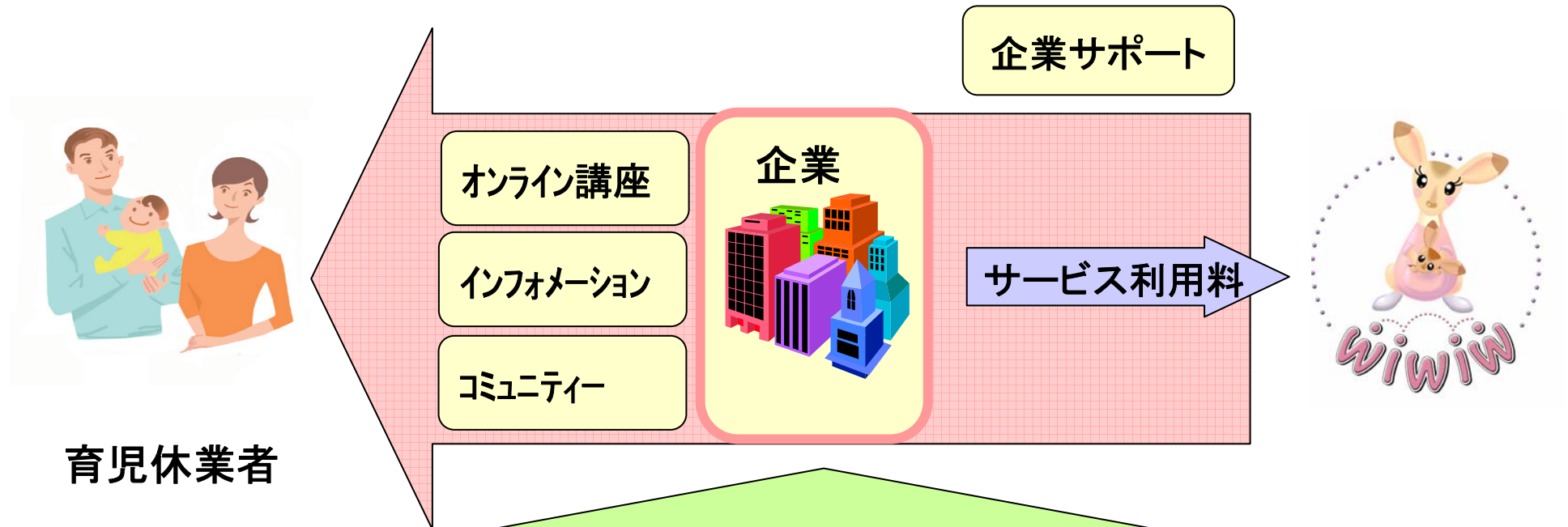
## チャイルドケアプランの概要 HI/SEIDO

---

- 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

# 育児復帰支援 wiwiv(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

# 保育施設「カンガルーム汐留」概要

- ①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）
- ②男女共同参画企業のシンボル施設としての役割
- ③近隣・賛同企業との連携による  
次世代育成支援啓発
- ④仕事と育児の新しい関係性の探索
- ⑤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

# 保育施設「カンガルーム汐留」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

## 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

- ①M字型カーブはなく、ふつうに仕事と育児の両立ができる
- ②優秀な女子学生の応募が増加
- ③「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
- ④女性管理職数が増加