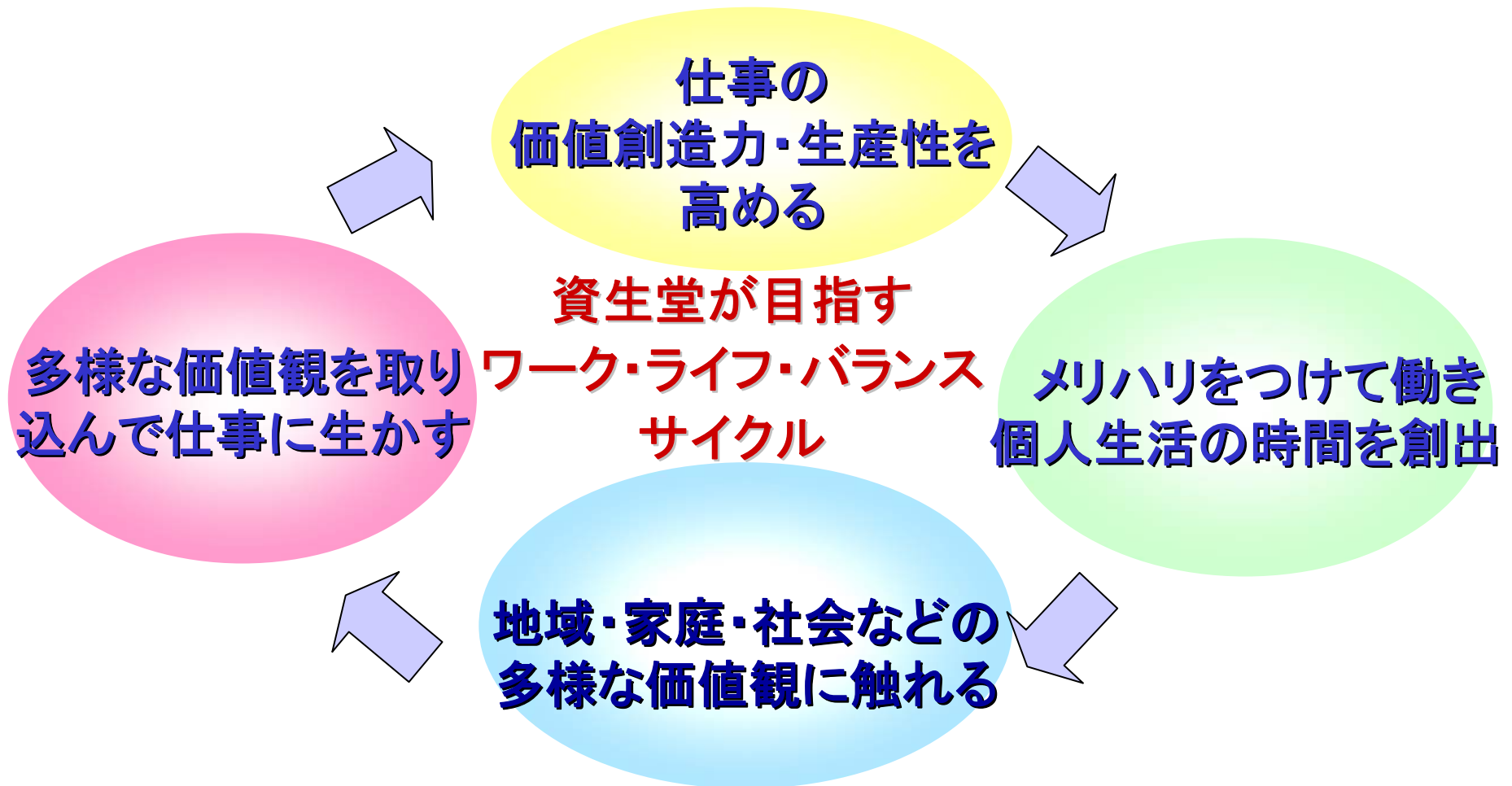


2. 次世代育成計画

ワーク・ライフ・バランスを推進する理由

社員の成長と会社の業績アップ



次世代育成計画のポイント

資生堂の次世代育成支援行動計画
(詳細はお手元のリーフレットご参照)



「ワーク・ライフ・バランス」実現をめざす
10のアクションプラン

資生堂の次世代育成支援行動計画 「ワーク・ライフ・バランス」実現をめざす アクションプラン

仕事と育児の 両立支援

- 2. 妊娠中も安心して働ける職場環境をつくるために
- 3. マタニティ用の制服を導入
- 4. 育児休業・育児時間が取り易い職場環境づくり
- 5. 子どもの看護を行うための休暇制度を導入
- 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
- 7. 社員の配偶者転勤等や、育児による退職を防止するとともに退職者再雇用を整備
- 8. 「カンガールーム汐留」、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

働き方の見直し

- 1. 仕事のあり方を見直し働き方を改革

次世代育成のための社会貢献

- 9. 「資生堂へ子どもを招待する日」の創設
- 10. 若年者のキャリア自立支援

男女共同参画アクションプラン

仕事と育児の両立支援：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児休業制度を改訂

- ◆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
- ◆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

仕事と育児の両立支援: 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

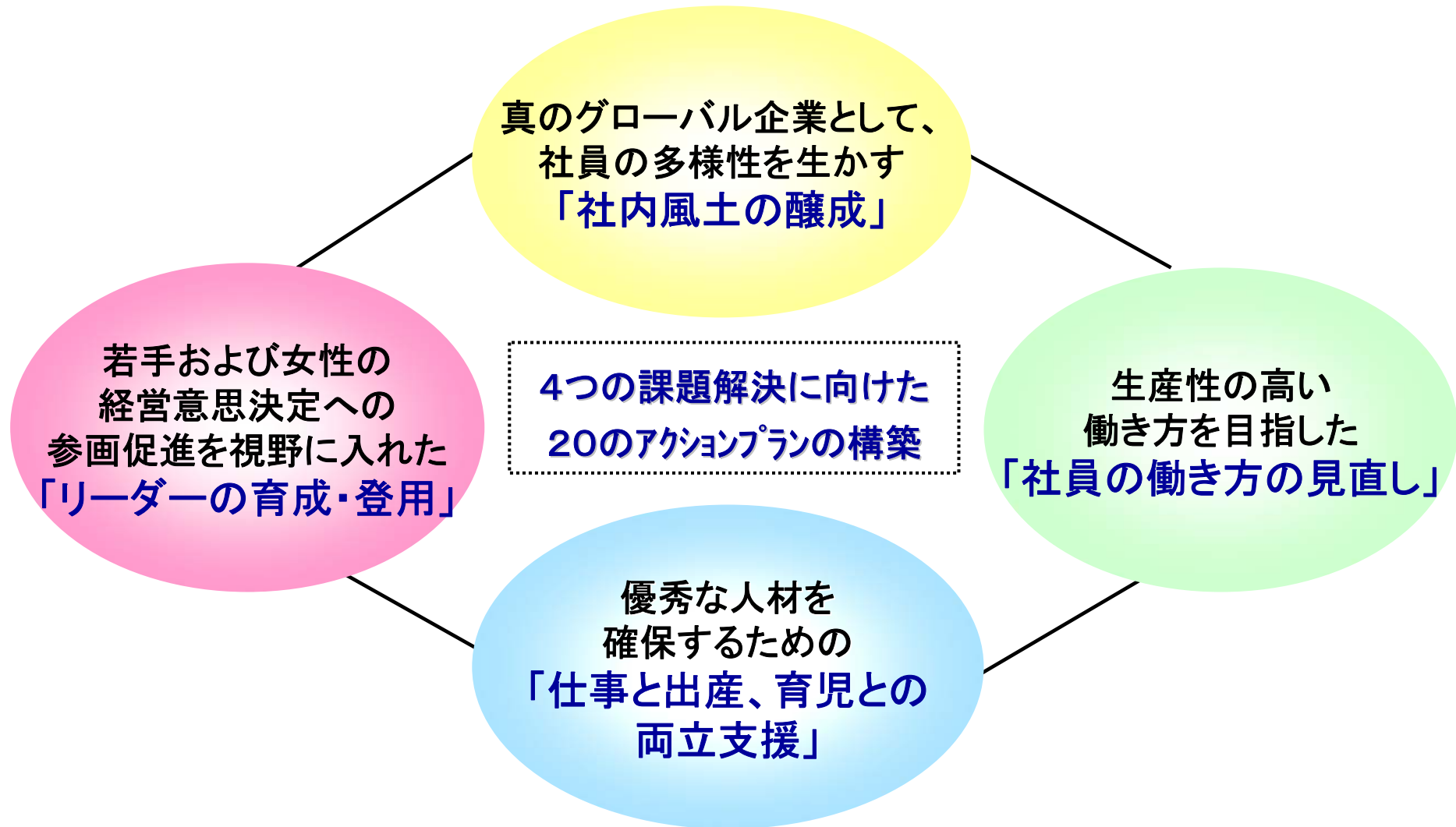
◆日数: 有給休暇とは別に年5日間

◆扱い: 有給

次世代育成の社会貢献:「子どもを資生堂に招く日」



男女共同参画活動重点課題



企業で考えられることはやり尽くした
⇒ 何が足りないのか

- ① 管理職に対する両立支援についての正しい理解とマネジメント力の醸成
- ② 育児休業明けのスムーズな職場復帰
- ③ 希望者全員が安心して育児時間を取得できるための環境整備

企業で考えられることはやり尽くした
⇒ 何が足りないのか

- ④ 仕事と育児を両立させる雇用システムと効果的な制度運用
 - 中途採用の拡大・短時間正社員等多様な就業形態
 - フレックス、在宅勤務、地域限定採用等、柔軟な勤務体系
- ⑤ 公平で公正な人事評価制度・処遇
 - 育児が不利にならない制度、男女平等の評価・処遇
- ⑥ 家事・育児負担を軽減する商品、サービスの提供



かわらない意識、働き方、育児への理解浸透

3. 女性社員の両立支援策の要望

わが社への要望からみた両立支援の課題

- ① 小学校まで育児時間延長
- ② 子育て期間中の配慮義務とキャリアアップの関係
- ③ 制度を利用しやすい職場環境
- ④ 上司、取引先など職場の理解促進



「それでも生みたくない」という女性たちの存在

一社(企業)でできることの限界

4. 行政にお願いしたいこと

- ① 育児にかかわる意識改革
⇒育児は家庭であるのが基本から、育児は社会全体ではぐくむものだという意識改革の必要性
- ② 子育て家庭への経済的支援
(給付、税控除・社会的費用の減免等)
 - 児童手当の支給・拡充
 - 育児休業や育児時間の経済的支援
- ③ 両立支援策
 - 出産・子育て後に復職する方々を休職前の雇用条件で受け入れる等多様な雇用対策

4. 行政にお願いしたいこと

④ 育児の社会的支援

- 希望する者全員が入所できる保育所、学童保育
- 子どもを地域で安心して育てられる仕組み
- 保育事業に関わる規制緩和、バウチャー(引換券)制度の導入等、民間活力を利用した保育サービスの向上
- 所轄官庁の異なる幼稚園と保育所の一層の連携

⑤ 育児推進企業への支援

- 育児休業や育児時間の取得者が多い企業に、代替要員費用助成や、税控除、仕事と育児の模範的両立支援を推進している企業への財政援助

⑥ 子育てに適した住環境作り

- 職住接近の都市づくり(定期借家権導入による良質な賃貸住宅供給)
- 公園の整備、保育所の敷地開放