

企業における子育て支援

(これまでの取り組み～今後の計画)

2005年9月8日

(株)資生堂 CSR部

次長 山極清子

資生堂の概要

創 業： 1872年(明治5年)9月17日

事業内容： 化粧品、トイラー、食品、医薬品などの
製造販売

売上高： 連結6,389億円(2005年3月期)

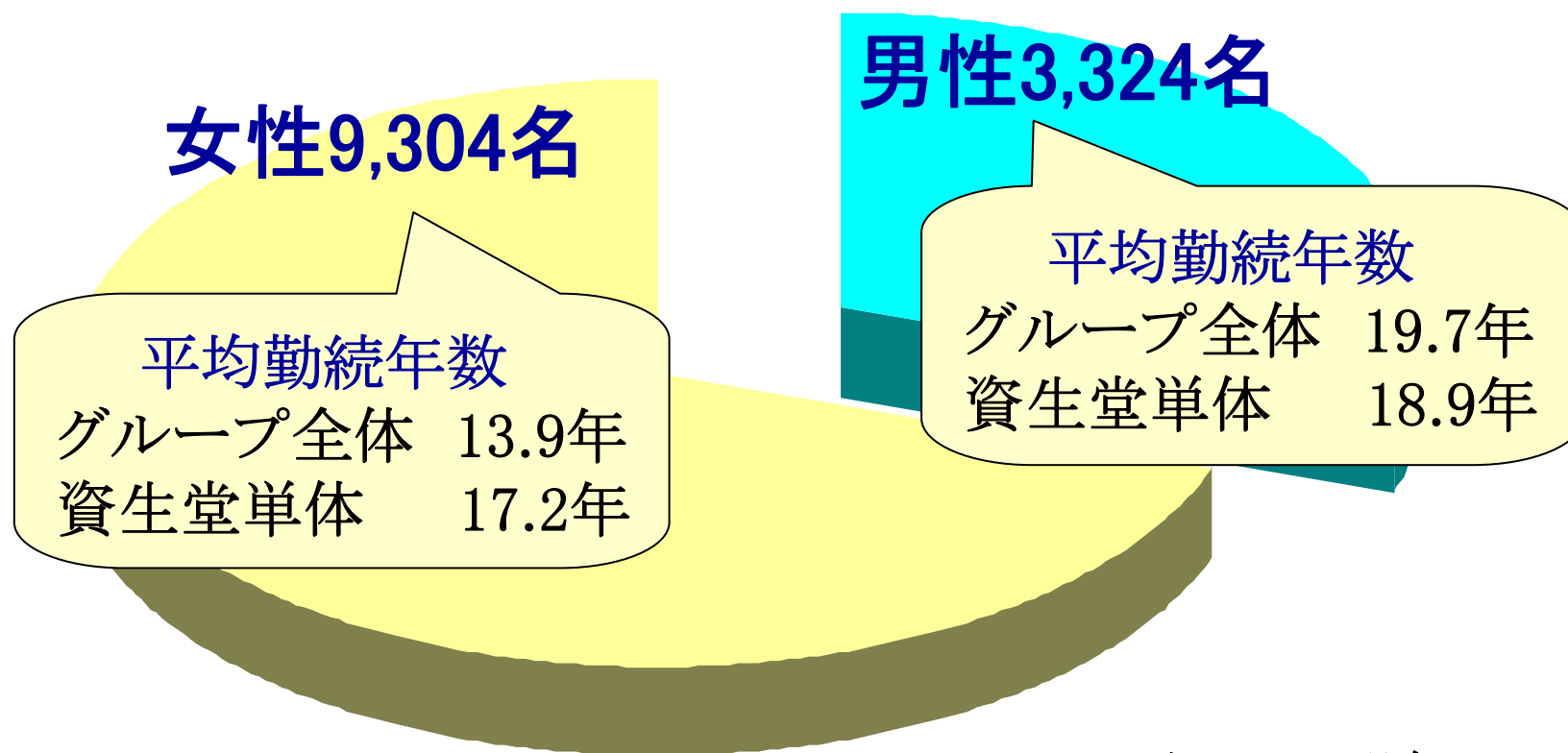
資本金： 645億円

グループ従業員数： 約25,671名(2005年4月1日現在)

グループ会社： 91社(国内40社、海外51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)



2005年4月1日現在

資生堂のこれまでの取り組み

～働きやすい職場作り～

「仕事と家庭の両立支援」のための特徴的な制度・施策

	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	wiwiwシステム
2003年	「カンガルーム汐留」事業所内保育施設
2004年	ワークライフ・バランス塾、CSR部新設
2005年	育児休業制度改訂、子ども看護休暇制度

フレックスタイム制度・裁量労働制度 (88年・94年～)

■フレックスタイム制度 (1988年より実施)

仕事の状況に合わせて毎日の始業・終業時刻を自分で決める制度で、本社・研究所等で実施

- ・本社のコアタイム 10:00～14:45
- ・対象は管理職を除く全社員 1,185名

■裁量労働制度 (1994年より実施)

通常の労働時間にとらわれずに自らの裁量で働くことができる制度で、研究所の一定レベル以上の研究員に適用

- ・対象はSⅢ以上の社員 182名

育児・介護に関する制度 (90年～93年～)

■ 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

THE SHISEIDO WAY

<企業行動宣言> (97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。

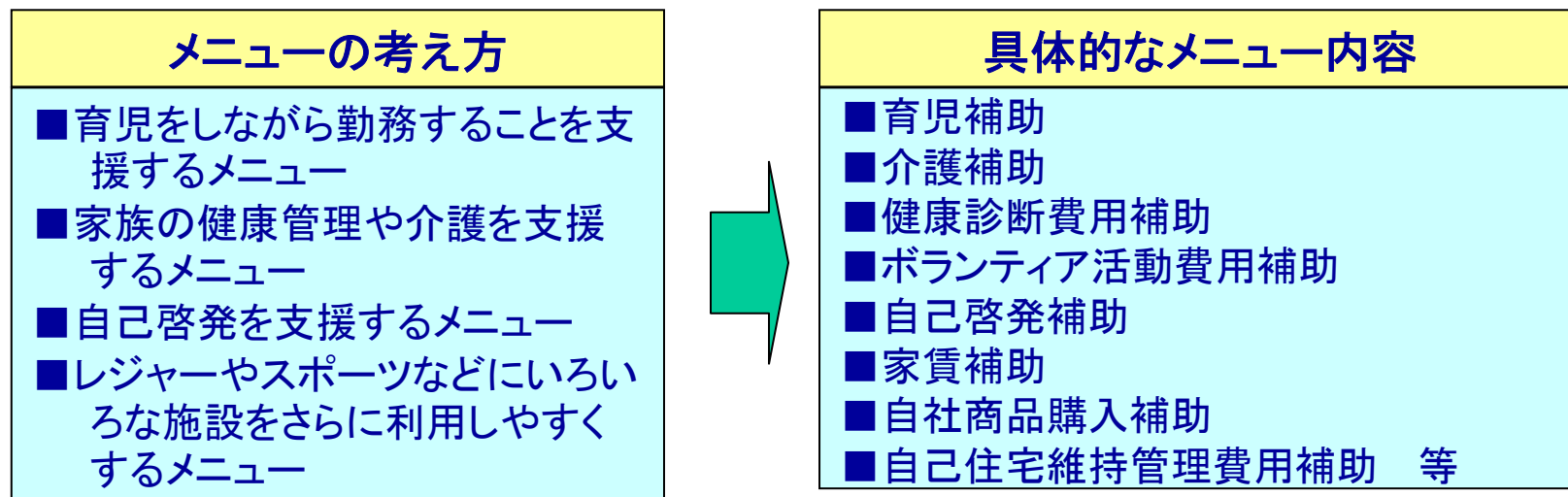
わたしたちは、地域社会と連携し、国際社会との調和を図りながら、

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。

カフェテリア制度(選択型福利厚生制度) (98年～)

■ 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(選択型福利厚生制度) (98年～)

■ 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

チャイルドケアプラン (99年～)

- 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

Gリーダー氏名	

所 属	
氏 名	
従業員番号	

チャイルドケアシート

出産予定日や産前・産後休暇、育児休業・育児時間の取得予定などについて、従業員と確認を取り合いながら、双方で記録していくシートです。

部下からこのシートを渡されたら、面談の時間を設け、今後の予定などについてよく話し合ってください。

	スケジュール		届出書類	チェック
出産予定日	年 月 日			
産前休暇前の 育児時間	申請する →	年 月 日～ 年 月 日	育児時間取得申請書	
	申請しない (変更)	年 月 日～ 年 月 日		
産前休暇	予 定	年 月 日～ 年 月 日	産前休暇取得申請書	
	変 更	年 月 日～ 年 月 日	ウイワイサービス利用確認書	
出産日	年 月 日			
子どもの名前		性別	男・女	続き柄
産後休暇	予 定	年 月 日～ 年 月 日	産後休暇取得申請書	
	変 更	年 月 日～ 年 月 日		
育児休業	申請する →	年 月 日～ 年 月 日	育児休業取得申請書	
	申請しない (変更)	年 月 日～ 年 月 日		
育児時間 取得期間	申請する →	年 月 日～ 年 月 日	育児時間取得申請書	
	申請しない (変更)	年 月 日～ 年 月 日	休業者復職連絡書	
休暇・休業中 の連絡先	(月 日～ 月 日まで)			
	Tel ()	メールアドレス		
	(月 日～ 月 日まで)			
	Tel ()	メールアドレス		
確認事項	○産前産後休暇の無給部分の取扱い ・年休利用 ・積休利用 ・無給(出産手当金申請)			
	○休業中の送付物 ①			
	②			
	③			
○				

初回取得時に太枠内の日付を記入のうえ、コピーを資生堂アステック㈱本社就労担当宛送付

妊産婦の特別休暇管理表

所 属 _____ 部

氏 名 _____ 印

(社内姓 _____)

従業員番号 _____

妊娠23週まで ／ ～ ／ 4週間に1回	1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目
	月 日()	月 日()	月 日()	月 日()	月 日()	月 日()
	本人印	本人印	本人印	本人印	本人印	本人印
妊娠24週から 妊娠35週まで ／ ～ ／ 2週間に1回	1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目
	月 日()	月 日()	月 日()	月 日()	月 日()	月 日()
	本人印	本人印	本人印	本人印	本人印	本人印
妊娠36週から 出産日まで ／ ～ ／ 1週間に1回	1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目
	月 日()	月 日()	月 日()	月 日()	月 日()	月 日()
	本人印	本人印	本人印	本人印	本人印	本人印
産前休暇取得予定		年 月 日 ～ 年 月 日				

※初回取得時に、太枠内の日付を記入のうえ、資生堂アステック㈱本社就労担当宛提出願います。

※用紙は本人が管理し、特別休暇取得時に所属長の確認印をもらってください。

リーダー氏名	

所 属	
氏 名	
従業員番号	

コミュニケーションシート

育児休業中の部下と連絡を取り合った場合、その内容を双方で記録し、確認するためのシートです。

部下の育児休業中にご自身が異動することになった場合は、チャイルドケアシートと併せて、後任の方への引継ぎをお願いします。

年	月	日	交 信 内 容	送 付 物

ポジティブ・アクションの推進(00年～)

女性も男性もみんなが共に「自分らしさ」を発揮する企業を目指す

「意識面の啓発」+「能力発揮の支援」に向けたポジティブ・アクション項目

- 「男だから」「女だから」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
- 特に管理職には、女性も男性もみんなが共に「自分らしさ」を発揮するマネジメント意識と行動を身につけてもらおう
- 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おう
- 人事制度も男女にとって中立な視点で見直す
- 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

wiwiw (ウイワイ) (02年～)

- wiwiwとは、インターネットを通じて、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。「w」がwoman、「i」がinternetで、女性の間をインターネットでつなぐという意味
- 社内で運用を始めたほか、外部企業向けにも販売
- 出産予定日、職場復帰予定日を入力することで、利用者の個別スケジュールにあわせたプログラムを選択
 - ・子どもの離乳時期には、献立やカロリー、栄養表を表示する「料理講座」
 - ・子どもの成長に合わせ育児に必要な物の整理方法を提示する「収納講座」
 - ・子どもの定期検診などの毎日のスケジュール管理
 - ・職場復帰前には、パソコンの「ワード講座」「エクセル講座」「パワーポイント講座」「ビジネス文書講座」「簿記基礎講座」等のビジネススキルアップ講座
 - ・育児休業者同士や職場の上司と情報交換できる「掲示板」「情報交換メール」

「カンガルーム汐留」事業所内保育施設(03年～)

(1) 保育施設開設の目的

- 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
- 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社会啓発
(電通・日本IBM・ニチレイ)
- ④仕事と育児の新しい関係性の探索(職と育の接近)
- 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



年齢混合保育による家庭的な雰囲気

「カンガルーム汐留」事業所内保育施設(03年～)

(2) カンガルーム汐留の概要



- 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 13人(内、他企業 5人)
 - ・一時保育 6人

(04年度平均)

民間企業36社による WLB<ワーク・ライフ・バランス>塾開設 (04年～)

- ①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
- ②参加企業の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
- ③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

民間企業36社による WLB<ワーク・ライフ・バランス>塾開設 (04年～)

■ WLB<ワーク・ライフ・バランス>塾の運営方法

- 塾長は資生堂の岩田取締役、塾頭はニチレイの大戸会長とし、当面は3年間を目安としてスタート
- これまでに5回開催。年度毎にテーマを設定して推進
04年度のテーマは、「次世代育成支援対策推進法」
- 参加企業は、研究テーマに関する知識・熱意の深さを重視して塾メンバーを選定
- 塾運営幹事企業は、日本IBM・ニチレイ・電通・資生堂

「CSR部」新設 (04年～)

○2004年4月、各部門で行なってきた活動をCSRの観点から、全社的に推進すべく社長直轄の組織として「CSR部」を設置

- ◆社会活動グループ
- ◆男女共同参画グループ ※
- ◆企業倫理・環境グループ

- ※ ・ 女性活躍支援
- ・ 次世代育成、ワーク・ライフ・バランス支援
- ・ wiwiw事業
- ・ カンガルーム汐留運営

育児休業制度改訂・ 子どもの看護休暇制度新設 (05年～)

■法改正への対応

○有期契約社員へ育児休業制度を適用

○子どもの看護休暇制度新設

- ◆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

育児休業制度改訂・ 子どもの看護休暇制度新設 (05年～)

※積立休暇制度(現行制度)

○2年間の有効期間が過ぎて無効となった年休を**60日間**を限度に積立て、私傷病や家族の看護等のために使用できる制度(有給扱い)

- ◆出産が産前休暇開始日より6週間以上が経過した場合、その超える日数
- ◆産後6週から8週までの無給の部分
- ◆小学校入学前の子どもの予防接種および健康診断の場合

育児休業制度改訂・ 子どもの看護休暇制度新設 (05年～)

■短期育児休業制度

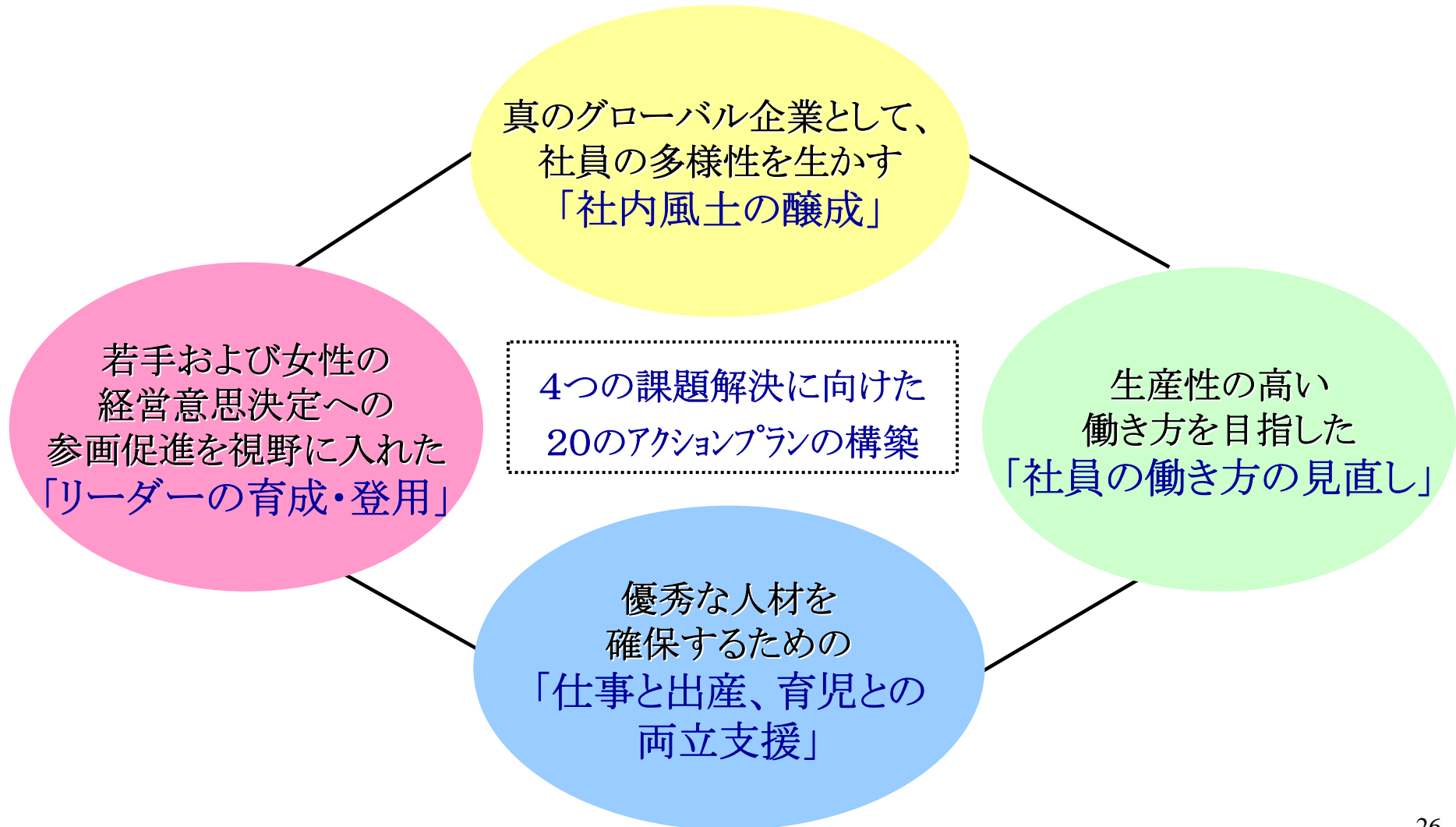
○男性が育児に積極的に参加できる環境整備を行ない、男性の育児休業取得促進と仕事と育児の両立支援をさらに進めることを目的として育児休業制度を改訂

- ◆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

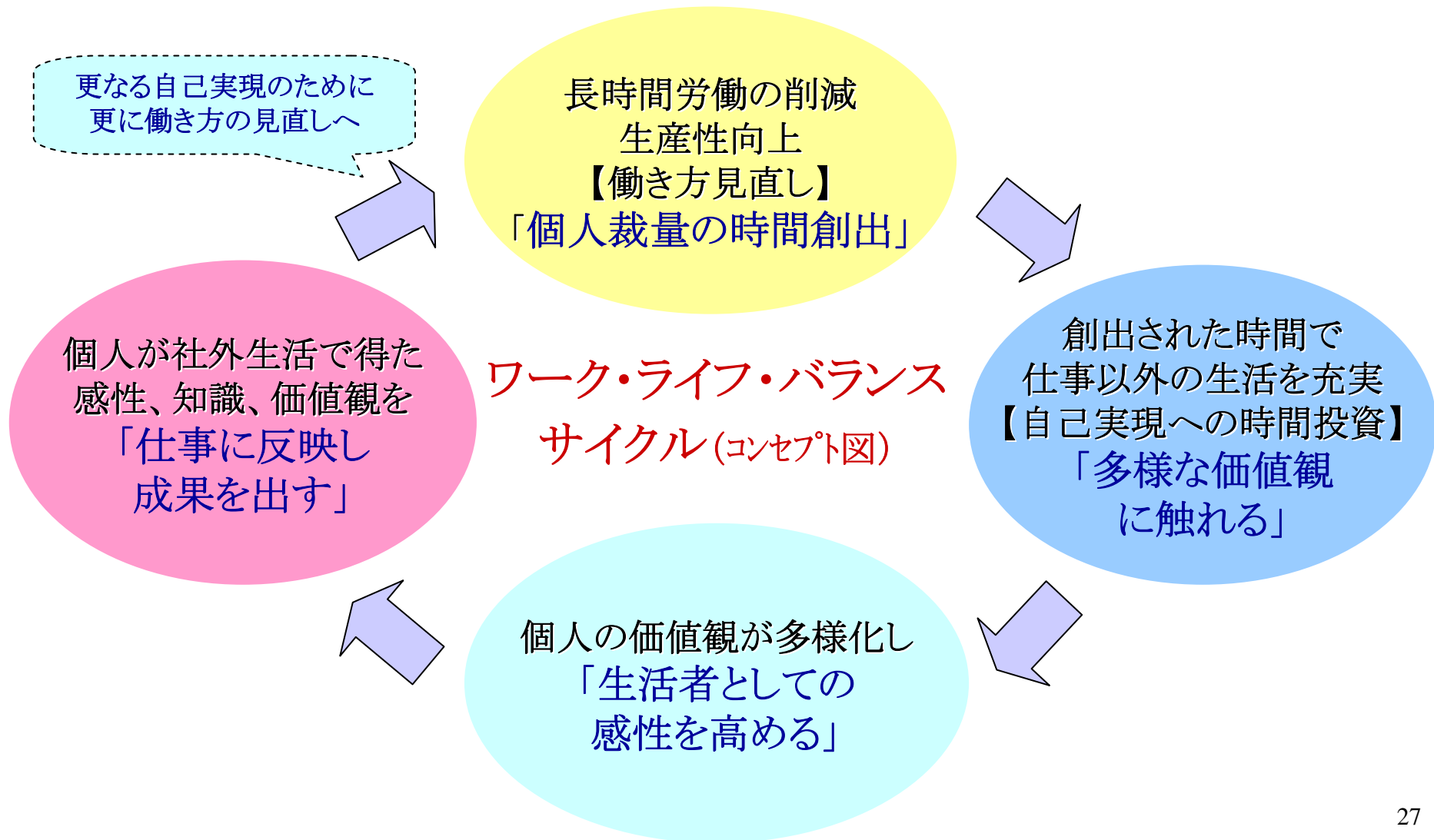
男女共同参画活動

第1フェーズ行動計画「アクションプラン」
＜2005年度～2006年度＞

重点課題



「ワーク・ライフ・バランス」とは



男女共同参画アクションプラン20

重点課題	No.	アクション名	対象	主担当
社内風土の醸成	No.1	行動変革に向けた社内コミュニケーションの強化	全社員	CSR部
	No.2	事業所単位での男女共同参画活動の推進	全社員	CSR部
	No.3	コミッティ活動	選抜社員	CSR部・人事部
リーダー育成・登用 (女性社員の経営参画の加速)	No.4	リーダーの責任・権限・処遇の見直し	リーダー	人事部
	No.5	女性リーダー比率目標値の設定	女性社員	人事部・CSR部
	No.6	会議体への女性参画促進	主として女性社員	CSR部
	No.7	全国コース社員の人材育成型人事異動の強化	全国コース社員	人事部
	No.8	事業所コース社員の人材育成型人事異動の強化とコースの見直し	事業所コース社員	人事部
	No.9	ジョブチャレンジ制度、FA制度の飛躍的拡充	全社員	人事部
	No.10	リーダー育成・支援のための社内教育の強化	全社員	人事部
	No.11	メンタリング制度	当面は女性社員	CSR部・人事部
働き方の見直し	No.12	働き方見直しプロジェクト	全社員	人事部・CSR部 経営企画部
仕事と出産・育児の両立支援	No.13	母性保護・育児支援	全社員	人事部・CSR部
	No.14	産後復帰支援	全社員	人事部
	No.15	育児休業取得支援	全社員	人事部
	No.16	育児休業取得率向上	全社員	人事部
	No.17	育児休業取得率向上	全社員	人事部
	No.18	育児休業取得率向上	全社員	人事部
	No.19	事業所内託児施設	全社員	CSR部
	No.20	配偶者の転勤等への対応	全社員	人事部

資生堂の次世代育成支援行動計画は
 男女共同参画アクションNo.12～20に
 「次世代育成のための社会貢献」として
 2つのアクションを加えたものとなります