

ダイバーシティ&インクルージョン

違いを認め合い、生かし合うことで、よりよい社会を実現



株式会社 資生堂

ダイバーシティ&インクルージョン戦略推進部長 本多由紀

会社概要

設立

1872年



展開する国と地域

約 120



従業員数^a

資生堂グループ合計

約4万人



国内22年1月1日時点
海外21年12月末時点

従業員の国籍^b

資生堂グループ合計

約100

カ国・地域



【日本国内】

- ・社員の **81%** が女性 (2022年)
- ・美容職を除くと

男女比は約 **50:50**

Diversity & Inclusionは
私たちのMission実現において最も重要なテーマ

いたれるかなこんげん

ばんぶつとりてしょうず

至哉坤元 万物資生

大地の徳はなんと素晴らしいものであろうか。

すべてのものは、ここから生まれる。

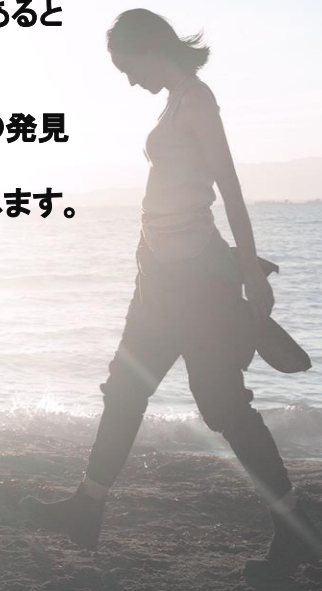
OUR MISSION

BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD

私たちは、美には人の心を豊かにし、生きる喜びやしあわせをもたらす力があると信じています。

資生堂は創業以来、人のしあわせを願い、美の可能性を広げ、新たな価値の発見と創造を行ってきました。
これまでもこれからも、美しく健やかな社会と地球が持続していくことに貢献します。

美の力でよりよい世界を。
それが、私たちの企業使命です。



なぜD&Iが重要なのか？



**美の可能性を広げ、
新たな価値を発見、創造**

一人ひとりの考え方の違いにより、他者とのアイデアが建設的にぶつかり、新しいイノベーションを生み出す。それが組織・社員やビジネスの成長、お客さまの満足度向上に繋がり、社会から評価され、企業価値が向上する。

重点テーマ：「ジェンダー平等」と「多様な美の尊重」



Diversity & Inclusionを実現するために 必要なこと

① D&Iを妨げるものは誰にもあることを認識すること

バイアス

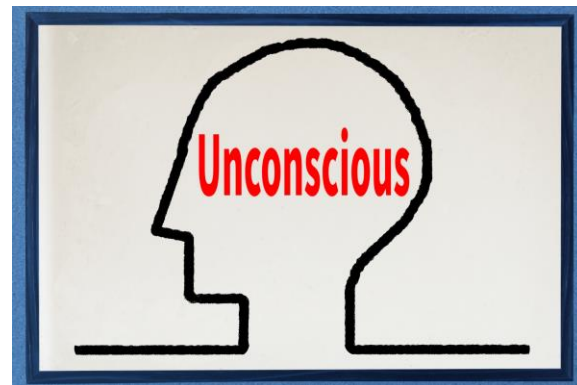
- 偏見や先入観に基づく判断や行動

ステレオタイプ

- あるグループに対する一般化されたイメージや認識

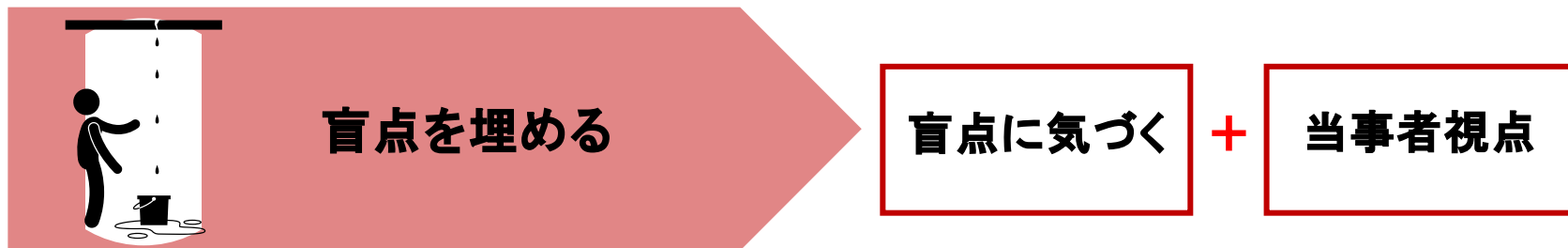
同調圧力

- 集団における意見や行動において、多数派に合わせるように仕向けるための無言の圧力



- ✓ 人々が不当に扱われることがある
- ✓ 人々が機会を失うことがある

② 盲点に気付くこと



**私たちのミッション実現のために、漏れている多様な生活者の物語を見つめることで
よりよい社会、世界に向けたイノベーションを生み出すことができる**

③ 不可視のダイバーシティを見つめること

可視(表層)

性別 肌の色
目の色 身長 年齢 体格



不可視(深層)

性格・信念
コミュニケーションスタイル
働き方 国籍 教育 考え方
性的志向 健康状態

参考:共通項を見つめることで「盲点に気づく」「当事者視点を持つ」



【TV 2 | All That We Share (デンマーク) 2017年】

**当事者の状況を理解する知識と、興味による感情想起、
そして当事者との共通項を見つめることで視点取得スキルは上がる**

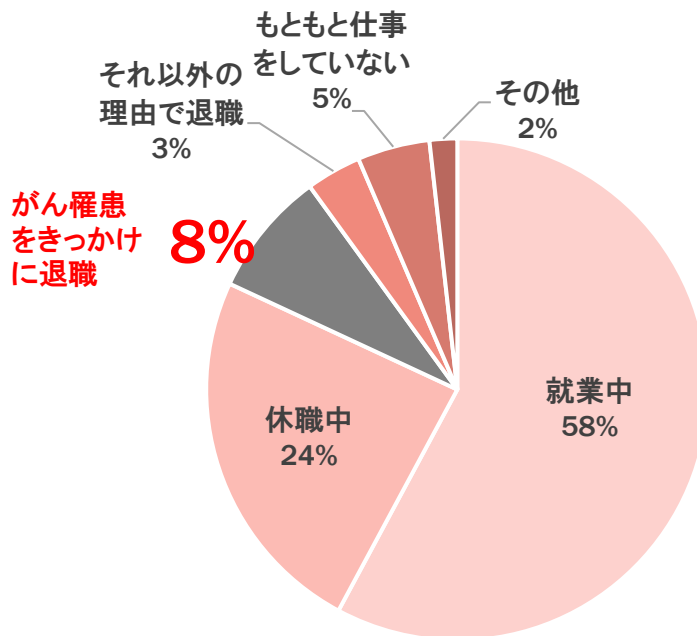
④ 全ての人が「当事者」とであると認識すること



“がん外見ケア”による社会貢献活動

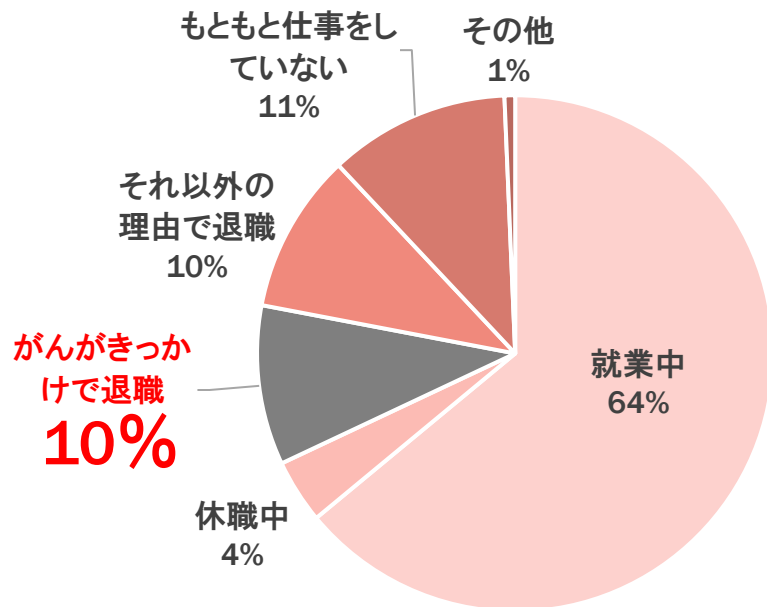
がん罹患がきっかけで退職した人の割合は、全エリアで8%（男性6%、女性9%）

就業状況



- 実施概要:がん治療に伴う外見変化に関する意識、及び実態などについての調査
- 実施国:アメリカ、中国(上海)、中国(四川省)、ドイツ、フランス、日本、シンガポール、タイ、ベトナム
- 調査対象者:がん罹患経験がある20-50代 男女
- 有効回答者数:1,350人
女性n=100×9エリア(900人)
男性n=50×9エリア(450人)
- 調査期間:2022年5月12日～6月16日
- 調査方法:インターネット調査

がん罹患がきっかけで退職した人の割合は、10% 調査エリアで最も高い結果

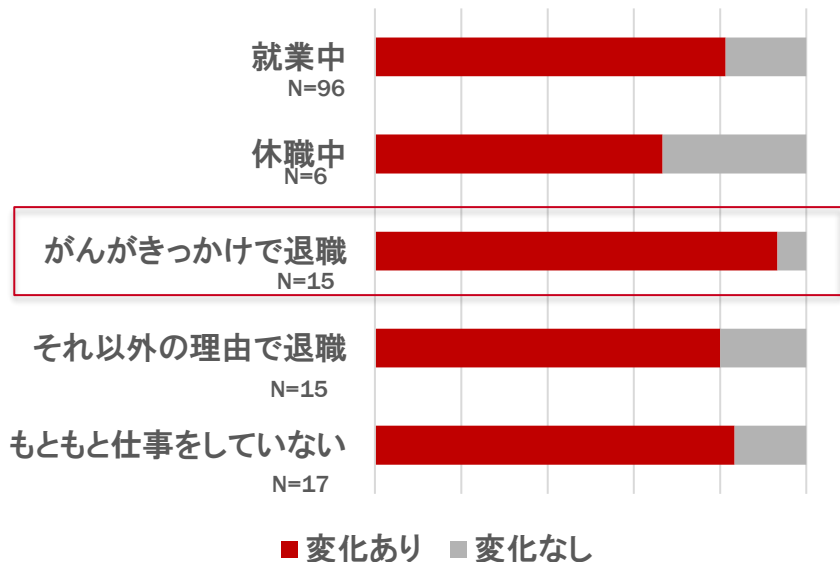


日本)外見変化の有無とケアの必要性

がん罹患がきっかけで退職 ; 「外見変化に伴うケアの必要性がある」と回答した割合が最も高い

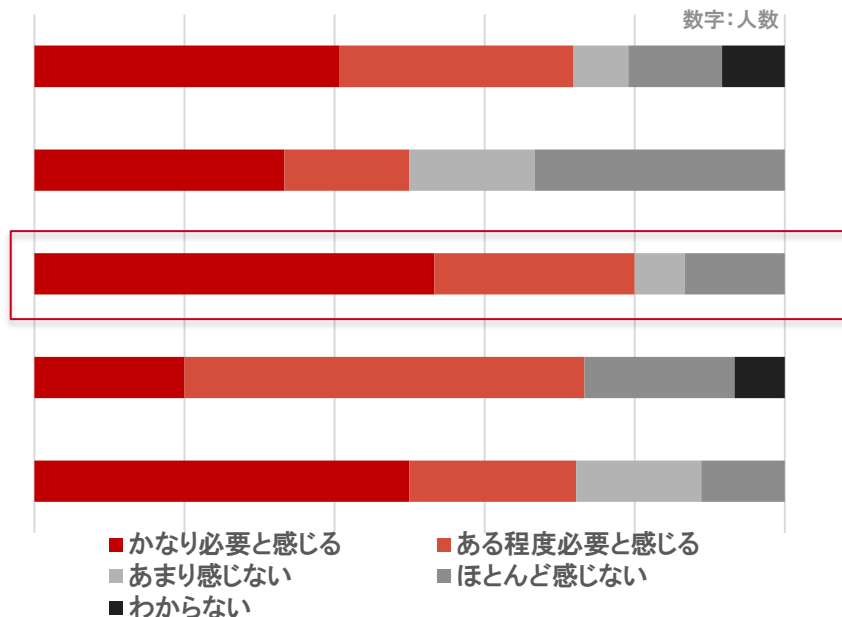
治療に伴う外見変化の有無

0% 20% 40% 60% 80% 100%



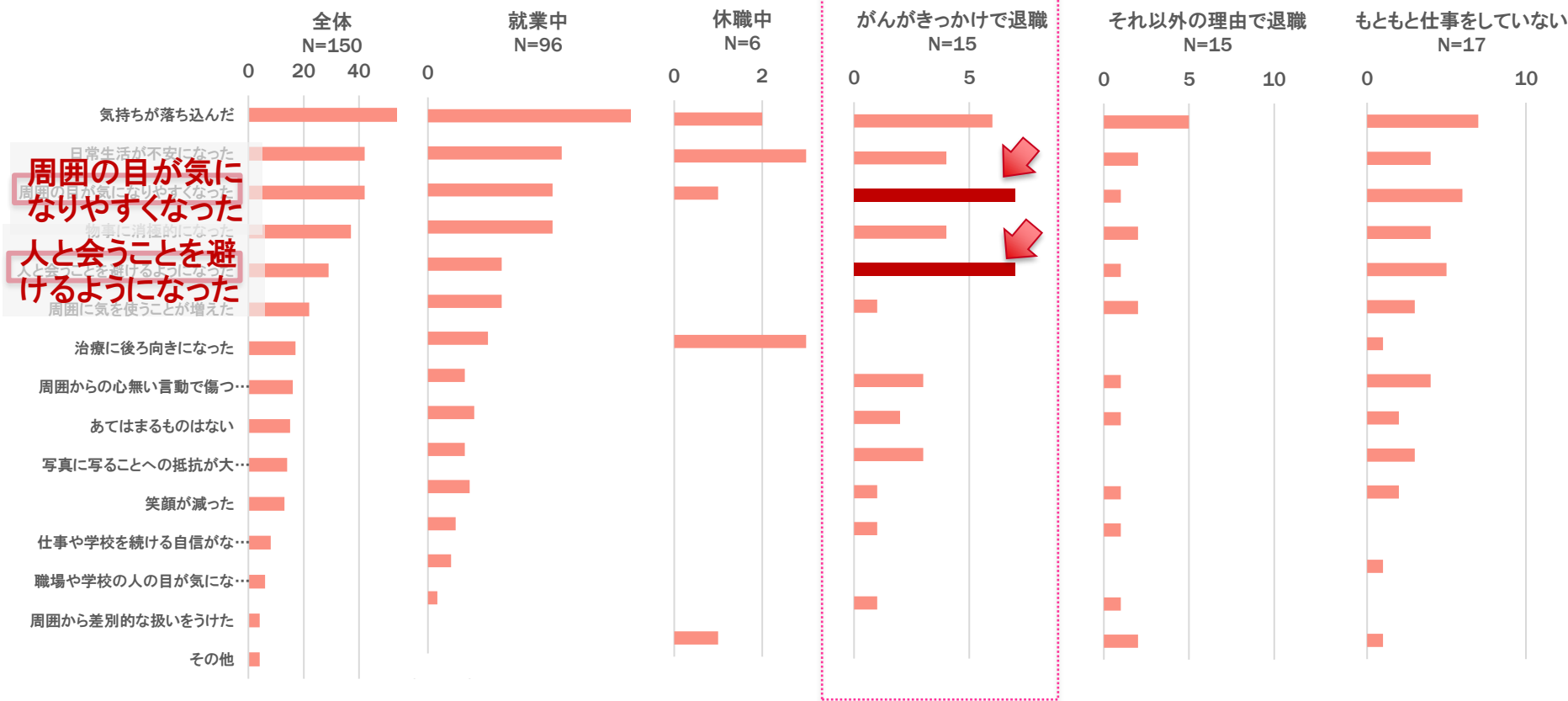
外見ケアの必要性

0% 20% 40% 60% 80% 100%

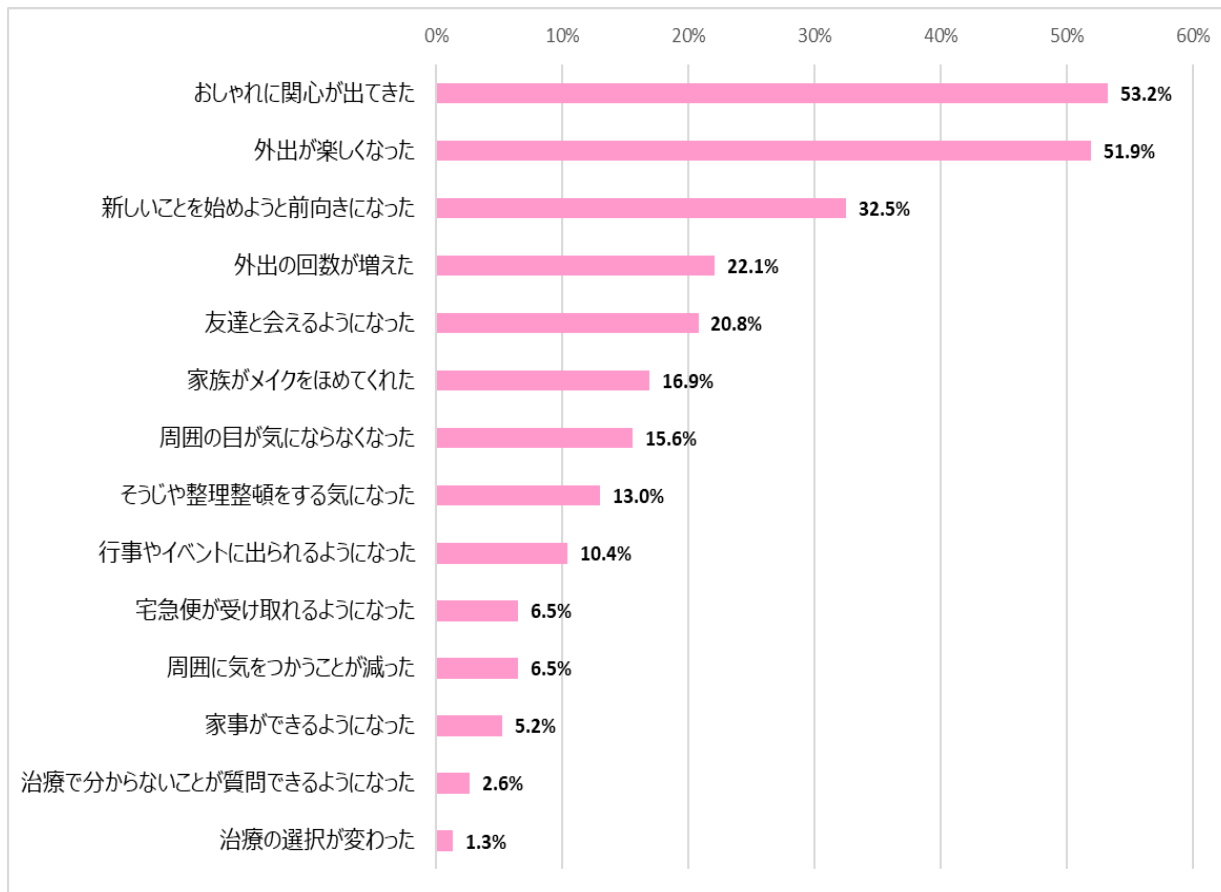


外見変化によって体験したこと(就業状況別):日本

単位:人



『化粧のちから』がもたらす気持ちや行動へのプラスの変化



n=93

2018年4月-2020年2月

資生堂がん外見ケアセミナーを受講した患者さんのうち、その後自ら化粧をした方、複数回答

わたしらしさが、勇気になる。

LIFE QUALITY MAKEUP

SHISEIDO

生まれつきのあざ、病気や治療による見た目の変化、やけどや傷跡。
不要な視線や質問がときに重荷になる。
もっとリラックスして人と話したい。

わたしたちは、半世紀以上にわたり研究を重ね、
お一人おひとりの悩みに応えるメイクの開発を行ってきました。
毎日を心地よく過ごせる自分こそが、本当の自分らしさだと思うから。
資生堂 ライフクオリティーメイクアップは、あらゆる人が自分らしく過ごせる毎日を応援しています。



パーフェクトカバー シリーズ

すべての方が、自分らしく過ごせる毎日のために。

通常ファンデーションではカバーすることが難しい、
あざ、白斑、やけど跡、傷跡、がん治療の副作用などによる
肌の色変化に対応したベースメイクシリーズ

がん患者さんのための外見ケア情報

がんになっても自分らしく生きられる社会を目指して。

治療による見た目の変化に対応した化粧のテクニック紹介



LAVENDER RING

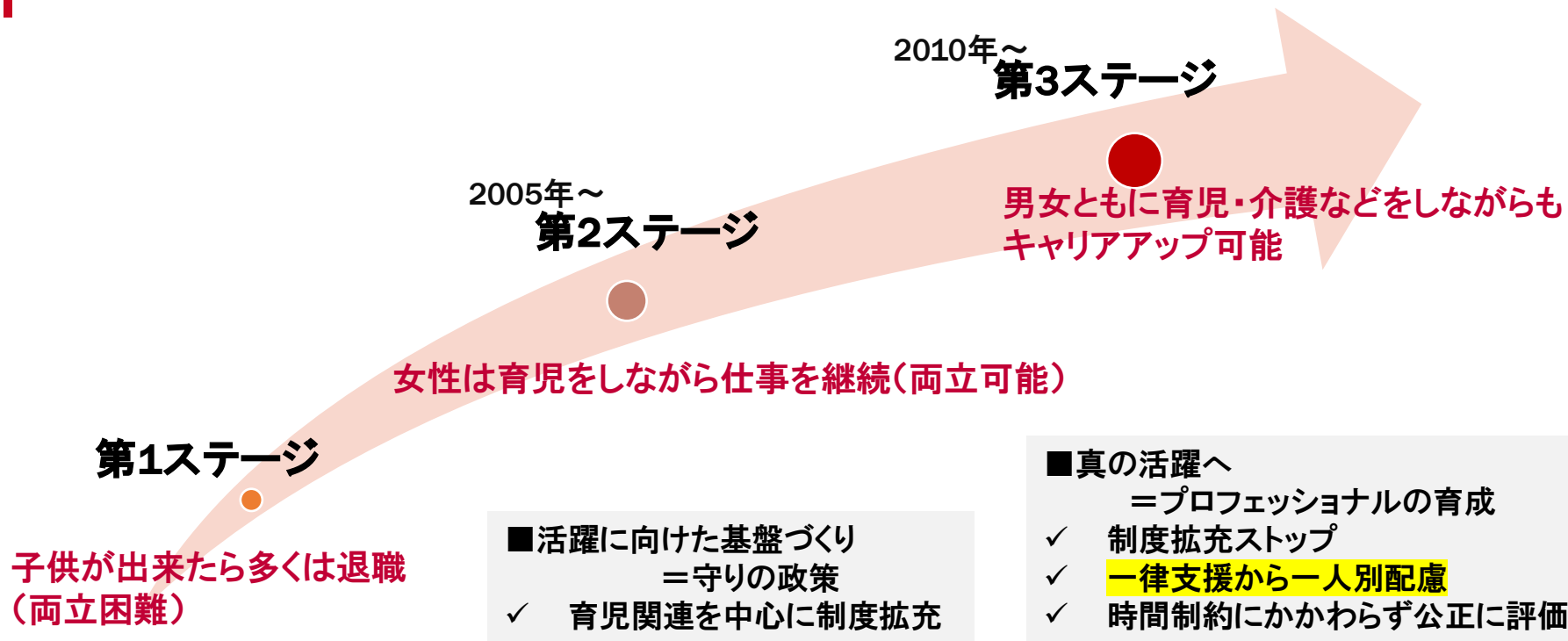
MAKEUP & PHOTOS WITH SMILES

がんになっても笑顔で暮らせる社会を目指して。

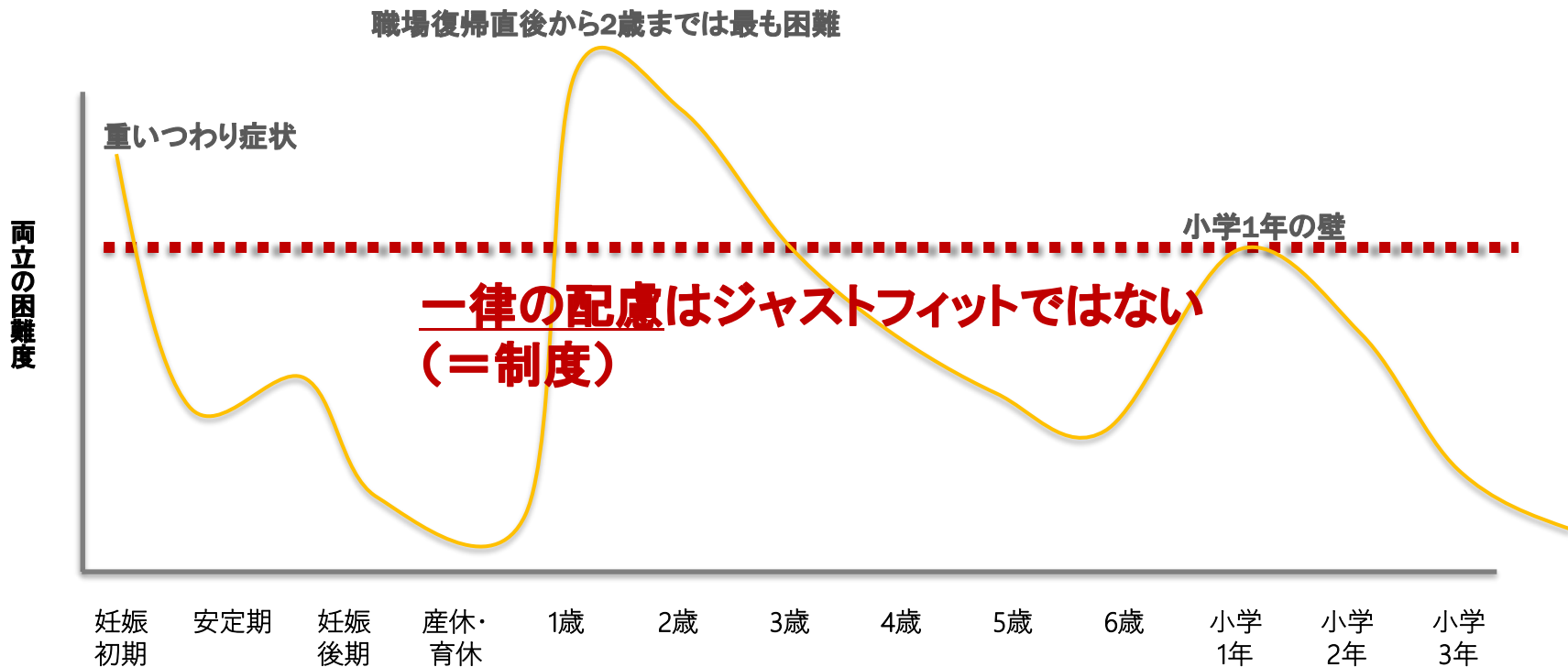


育児との両立の取組みから私たちが学んだこと

資生堂の女性活躍推進のあゆみ



参考：子の成長と「働く親の保育・養育の困難度」(一般例)



一般的に大きな山は3回。第1子は特にこの傾向が強い

すべての社員が生き生きと働ける職場づくりとは

24H、365日、仕事のことだけ考えていればよい人はほとんどいない
会社や組織は、“何かしら事情を抱えている人々の集まり”



- ✓ 一律の制度はジャストフィットではない
- ✓ 波打つ人生のなかで、ジャストフィットな配慮こそが個人の能力発揮に必要
- ✓ 育児や介護などの経験は、新たな視点を育む

多様性の力がイノベーションを生み出す

人は本来、多様である

一人一人の多様な経験が、新たな視点を生む。
違いを認め合い、生かし合うことで、
よりよい社会の実現に向けたイノベーションが生まれる

2018年4月8日、企業広告「LOVE THE DIFFERENCES.」

年齢、性別、国籍など、多様な人物で彩られたピースの数々は、
合わせていくと1つの大きなハートになります。
さまざまな価値観や美しさを認め合い、かけ合わせることで生まれる可能性を
表現しています。





OUR MISSION is
BEAUTY INNOVATIONS
FOR A BETTER WORLD

ご清聴ありがとうございました

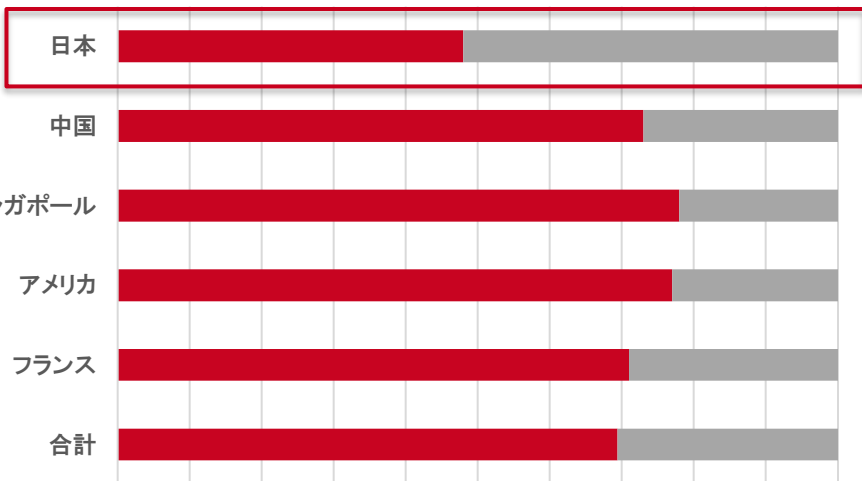
SHISEIDO

Q39.外見の変化が表れた時、外見ケアについて相談しやすいものですか？

女性サバイバー（各国n=100）

■ 相談しやすい ■ 相談しにくい

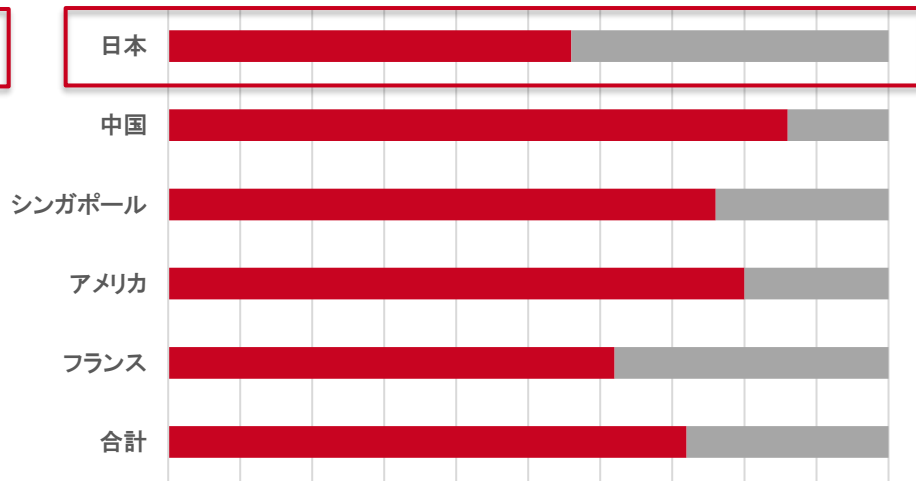
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



男性サバイバー（各国n=50）

■ 相談しやすい ■ 相談しにくい

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



調査データ
時期：2022年5～6月
調査国：5か国
対象：がんサバイバー
方法：インターネット調査
協力：グローバルインサイト社



がん患者からみた企業の就労対策



2023年4月19日

会社員／食道がん経験者

高木健二郎

- ▼がん患者の就労に対する企業の役割
- ▼がん患者の就労支援における課題
- ▼がん患者の就労支援とは
- ▼就労支援の必要性
- ▼就労対策の現状
- ▼企業の就業対策に求めるもの
- ▼就労支援の課題と今後の展望

☑プロフィール

高木健二郎:会社員

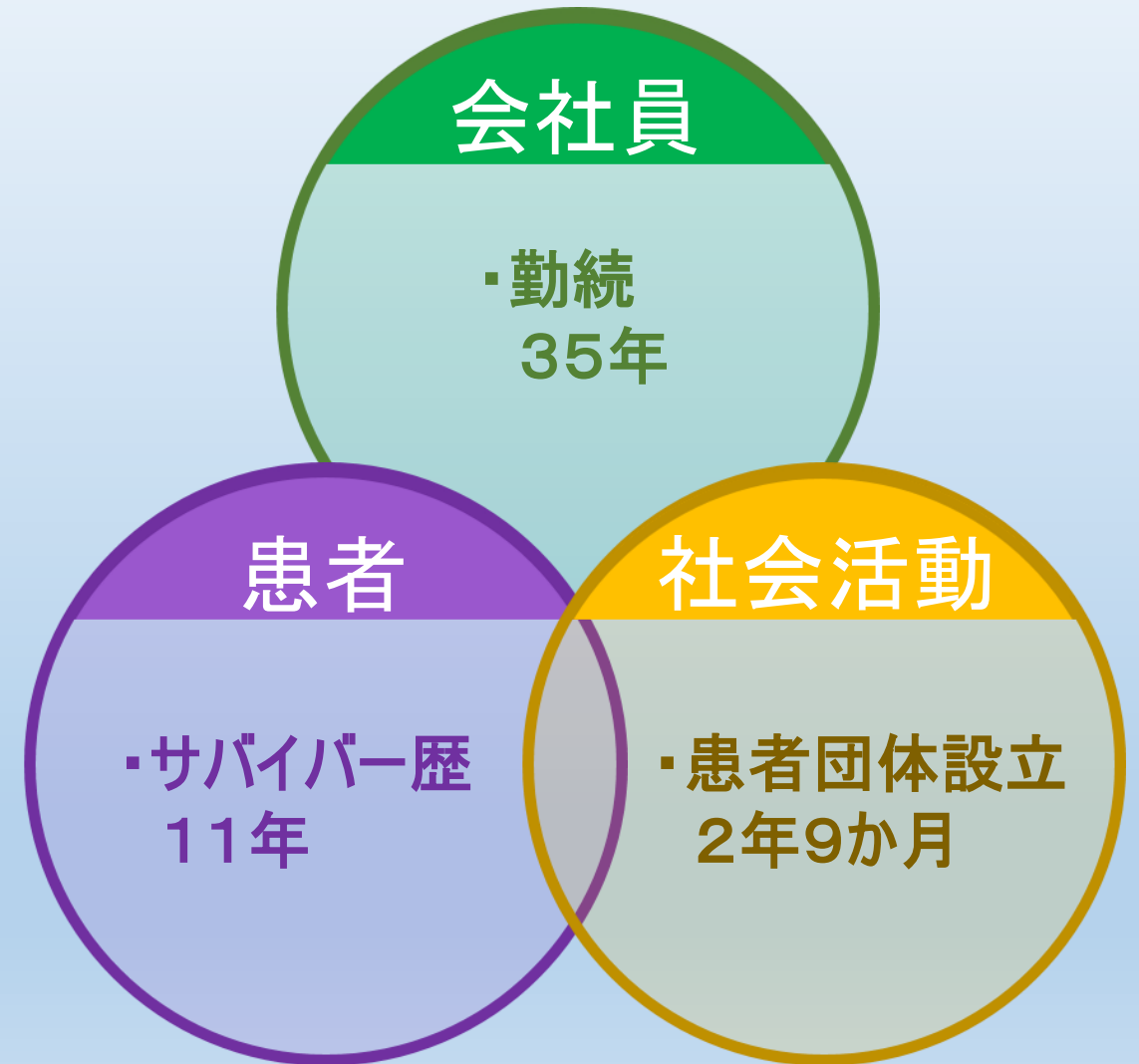
▼2012年3月:48歳/胸部食道がんステージⅢ
化学療法、食道亜全摘胃管再建手術

▼2012年6月:退院

▼2012年9月:社会復帰
(有休:24日+休職:3か月)

▼2020年7月
食道がん患者支援団体設立

▼2021年8月:日本食道学会
広報委員及び
アルコールと食道がんに関する啓発活動部会



☑がん患者の就労に対する企業の役割

がん患者は、病気や治療による体力や精神的な負担によって、仕事に復帰することが困難な場合があります。そのため、企業には、がん患者の復職を支援するための就労対策が求められます。

具体的には、企業にとって何が最善かは一概には言えませんが、がん患者に対して、フレキシブルな勤務時間や、リモートワークなどの柔軟な対応と働き方などの提案が重要です。

がん患者に対する理解を深めるために、社員教育を日頃行っていく役割も担っている。



☑がん患者の就労支援における課題

患者との接し方、何を必要としているかわからない、逆にがん患者自身が、自分の病気や治療に関する情報を正しく理解していない、正しく伝えない場合があります。

本人のコミュニケーション能力の問題、また周囲の社員のがんについての偏見や誤解を持っていることがあります。

がん患者の状態は個人差が大きく、一律の対応では対応できないことがあります。そのため、企業は、個別に相談に乗ったり、医療機関と連携して就労支援を行うなど、様々な対応で課題と向き合う必要がある。



☑がん患者の就労支援とは

がん患者にとって、仕事を続けることは精神的な支えとなります。しかし、がん治療中に働くことは肉体的な部分だけではなくメンタルも含めて困難を伴います。

企業ががん患者を支援することで、患者の生活の質を向上させることができます。

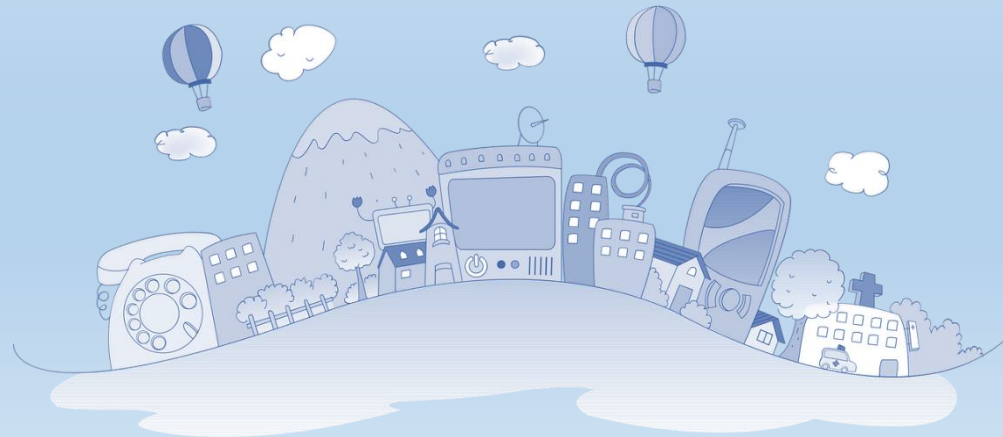
これらの支援があることで、がん患者は安心して仕事に取り組むことができます。



☑就労支援の必要性

がん患者にとって、仕事を続けることは自己実現や社会参加の一環となり「社会から取り残されていない！」という意識にもつながります。また、仕事を続けることで収入を得ることができ、生活の安定につながります。

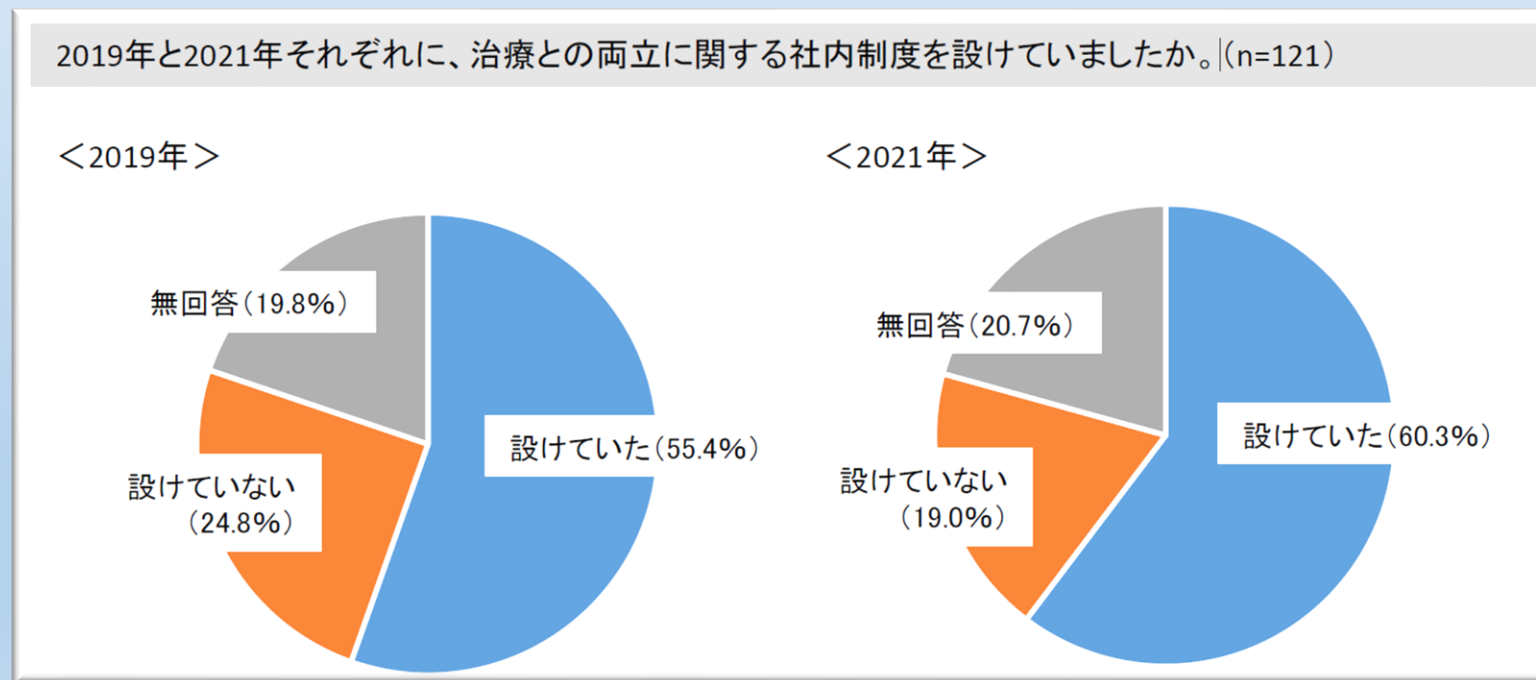
しかし、がん治療中には身体的・精神的な負担が大きく、仕事に従事することが難しい場合もあります。そのため、患者の生活の質(QOL)維持のためには、勤務先のサポートが必要になってきます。



☑就労対策の現状

- ・6割の企業が治療と仕事の両立の支援に関する社内制度を設置

その反面、「各拠点へのヘルスリテラシーの公平な浸透」「発信する啓発情報の工夫」「病気や治療に対する管理職の理解不足」という悩みも抱える。



参照：東証一部上場企業を対象にした健康経営に関する調査（2022年：日本対がん協会）

☑就労支援の不十分さ

企業側は、がん患者の就労を支援するために様々な取り組みをしています。しかし、その取り組みが不十分な場合があります。例えば、がん患者向けのキャリア支援やカウンセリングが不足していることなどもそのひとつ。

- ・時間単位の年次有給休暇
- ・傷病休暇・病気休暇制度
- ・休職制度
- ・休職期間延長制度
- ・時差出勤
- ・フレックスタイム勤務
- ・勤務時間の変更、短時間勤務制度
- ・配置転換・仕事内容の変更申し立て
- ・勤務日・勤務日数の変更
- ・在宅勤務制度(テレワーク)
- ・仮出勤・仮出社・試し出勤
- ・就労相談窓口の設置

また、制度が充実していても運用する側が理解をしていなかったり、必要な情報提供が不十分であると患者当事者に伝わらない。

がん患者も企業担当者も利用できる制度をお互いに知らないという状況は？
情報提供の充実が求められます。

☑企業の就業対策に求めるもの

・がん患者の
就業環境

・がん患者の
キャリア
アップ支援

・がん患者の
メンタル
ヘルスケア

・がん患者の
社会復帰支援

- ・ 人事労務担当者や上司・同僚、産業保健スタッフ、主治医などの情報共有のための仕組みづくり
- ・ 業務内容や職種、勤務地などの変更
- ・ 上司から部下への働きかけを行うための研修
- ・ 上司や人事、保険担当者などと定期的に相談できる場を設ける
- ・ 病気や体調を同僚・上司・関係者に伝えられるよう、サポート
- ・ 仕事を継続しながら治療を行うための制度や相談窓口について十分に説明を行う
- ・ がん治療をしながら仕事を継続してほしいと伝える
- ・ 休職中に職場とのコミュニケーションが取れる体制づくり
- ・ 「両立支援プラン」の策定
- ・ 定期的な面談による両立支援プランの改定
- ・ 急な体調変化で業務に支障が出るような場合にも気兼ねせずすむ体制づくり

参照：令和3年 がん検診受診率の現状調査、がん検診推進の取り組み、及びがん患者の就労支援の実態調査結果報告（がん対策推進企業アクション）

☑企業の組織構造からみる重要な役割

治療と仕事の両立のために使った支援策

・上司に相談

- ・両立に苦労した方：47%
- ・両立に苦労しなかった方：60%

・同僚に相談

- ・両立に苦労した方：22%
- ・両立に苦労しなかった方：26%

・人事に相談

- ・両立に苦労した方：16%
- ・両立に苦労しなかった方：13%

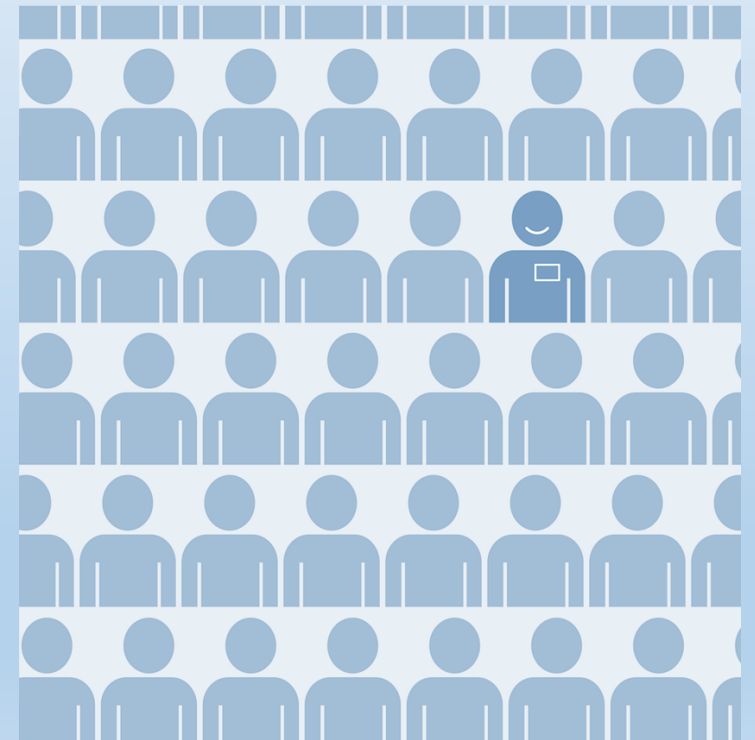
参照：第86回がん対策推進協議会参考資料6 「がんと働くいま企業内で起きていること」
(公益財団法人日本対がん協会がんサバイバークラブ、一般社団法人がんと働く応援団)

☑職場での理解不足

がん患者が職場で働く際、上司の理解が重要な役割を果たします。がん治療による副作用や体調の変化により、仕事がうまくいかないこともあるため、理解を示すことが重要です。

上司だけでなく、偏見や差別的な言動をされ、周囲の理解など職場全体から理解されない、職場環境の影響が大きいと言えます。

いくら充実した対策を企業が講じていても、職場でのがんに対する理解が向上しなければ就労対策の推進は望めない。



☑職場で理解向上を妨げるもの

- 確率は、1 / 2 じゃん！
- 自分はないかもしれないし
- ...
- 健康診断では問題ない
- 今、考える事ではない
- なった時に考えればいい
- わかってるけど、忙しい

この間までは、
みな健常者側だが
告知は突然に。



初めて気づく「この人たちと
向き合わなきゃいけないのか！」

罹患する前から社内のがんに対するリテラシー向上への教育の有無

☑知らない間にかかるバイアス

現在、全体で見れば、6割以上の「がん」は治る時代。

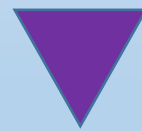
「がん」は、働きながら治す時代。

「がん」は放射線や抗がん剤など外来で治療が可能。

「がん」は早期の段階で治療を受ければ、9割方が完治する。

(参照:がん対策推進企業アクション)

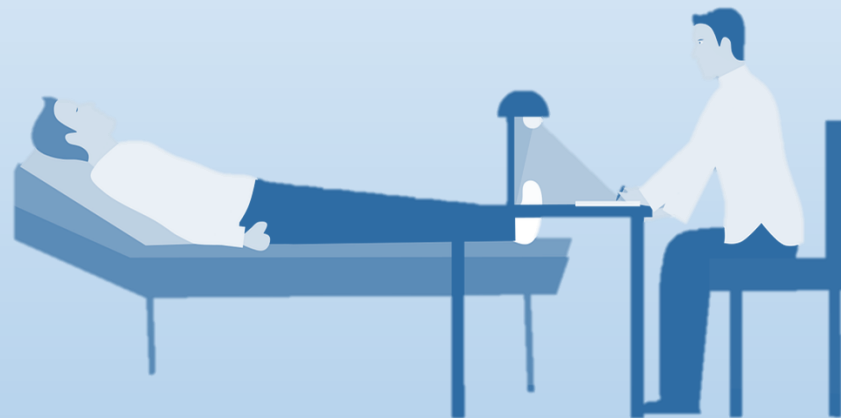
日本人の2人に1人が生涯で「がん」になる



「がん」をひとくくりに見てしまう。

☑個別性を意識する

「がん」を告知された直後 ▶ 「がん患者」



治療の経過とともに ▶ 「食道がん患者」

☑就労支援の課題と今後の展望

「個別性がある事」を認識し、正しく理解する事が重要課題。

就労支援においては、企業側の理解が不十分な場合があります。がん患者の状況を正しく理解し、適切な支援を行うことが重要です。また、就労支援を受けることに対して、がん患者自身が抵抗感を持ったり困惑してしまう場合もあります。

今後は、がん患者のニーズに合った就労支援のあり方を模索することが求められます。企業側も、がん患者を支援することが社会的責任であることを認識し、積極的に取り組むことが必要です。職場環境の改善、理解ある上司や同僚の育成など、多角的な支援が求められます。

☑就労支援の課題と今後の展望その2

がん患者の声を直接聞くこと。
社員に、聞いてもらうこと。





ウェルビーイングな社会を目指すため、

「それってウェルビーイングだね」

この掛け合いの積み重ねが、より良い社会を育てていくのではないのでしょうか。