

# 04

## 人財育成と職場環境の整備に努める

コーセーは社員一人ひとりが成長することで、会社も成長できると考え、社員の向上心と主体性を尊重し、自らチャレンジできる人を積極的に支援しています。労働安全衛生に配慮し、一人ひとりの人権を尊重する職場作りを進め、社員が活躍できる職場環境を整えています。

### 人権に関する教育・啓発の推進

社員全員が、精神的にも肉体的にも、安全かつ健康に働けるように労働安全衛生へ配慮しています。社員の健康維持のため、労働時間の把握と削減目標を設定しているほか、健康診断の結果や労働実態に応じて産業医ほか産業保健スタッフによる面接指導を実施しています。管理者向けのマネジメント教育の

中では、人権啓発・教育を推進し、人権への配慮についての認識を深めています。



一人ひとりを尊重した職場環境へ

### ダイバーシティマネジメントの推進

コーセーグループでは、従業員がライフイベントへ柔軟に対応できるように、仕事と家庭の両立支援を進めています。2015年度より、コーセーとコーセー化粧品販売では、育児や介護を抱える社員も安心して働ける制度を導入し、活躍できる環境を整えています。家族と暮らし、就業を継続できるように考えられています。育児休業は、最長で産後1年半まで取得可能であり、保育園に入所できない場合などに活用されてい

ます。時短勤務制度も整備されており、出産した正社員のうち100%が育児休業を取得し、8割以上がその後復帰しています。育児休業や時短勤務制度を気兼ねなく活用できる雰囲気作りや、子育て中の従業員へのバックアップ体制の充実も推進しています。



本社で実施した親子見学会の様子

### 障がい者と健常者がともに働く環境づくり

株式会社アドバンスは、化粧品の製造を目的とするコーセーの子会社です。障がい者の雇用を促進する特例子会社として、1992年に化粧品業界で初めて、全業種では25番目の認可を受けました。現在は、化粧品の充填、包装、

仕上げ加工に関する業務を中心に行っています。建物や機械は障がい者の方でも安全に作業できるように設計され、現在、全従業員数の約3分の1にあたる障がい者が活躍しています。



車いすでも作業がしやすい設計

### 人材育成プログラム

コーセーには、自ら学ぶ人を応援し、自己啓発を促す風土があり、通信教育補助や教育基金制度が整備されています。入社時、3年目、30歳時には、部門横断的な「人材開発研修」があり、社会人基礎力を高めるとともにワークライフバランスについて考える機会となっています。そのほか「部門別研修」では、販売会社における営業研修のように、各事業部ごとに実務を学ぶ機会を設けています。

また、2013年にスタートした、将来のリーダーとなる人材を育成する「ビジネスエデュケーションカレッジ

(BEC)」では、化粧品の新しい価値提供の検討と立案というプロジェクト形式の研修を行います。さまざまな部署から選抜された社員が、目的達成に求められる能力を実践的に習得します。



新人研修では働くことについて一から学びます



ビジネスチャンスの機会やリスクを分析し、討論するBEC

### 美容スタッフの技術力向上のために

お客さまと接する美容スタッフは、知識や技術の習得に加え心をこめた対応で、化粧品に更なる価値を付加する大切な役割を担っています。2014年度は美容スタッフ1,177名を契約社員から正社員に登用しました。これにより従来は半分程度だった美容スタッフの正社員比率が約9割にまで増加しました。2015年度からは、厚生労働省の認可を得た「メイクレッスン検定」を整備し、技術力の更なる向上を図ります。

美容スタッフが毎日の店頭活動で身につけた、メイクや接客の技術を総合

的に競う場が、1975年に始まった全国コンテストです。2011年度からは「グローバルEMBコンテスト」として、対象を海外にも拡大。2014年度も、国内外から最終選考まで勝ち残ったメンバー17名が、その技術を競いました。



授賞式の様子

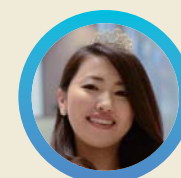


実技審査



EMBコンテストの予選を通過した17名

## VOICE



### 第4回グローバルEMBコンテストグランプリ受賞

コーセー化粧品販売(株) 中部支店 岡本 香織

お 客さまが笑顔でお帰りになることを日々心がけていると、自然と多くのことを学ぶように思います。3回目ですとつつかんだグランプリは、周りの方々の支えあつてのこと。今後も技術を磨いて多くのお客様の笑顔を引き出し、学んだことは後輩達にも伝えていきたいです。