

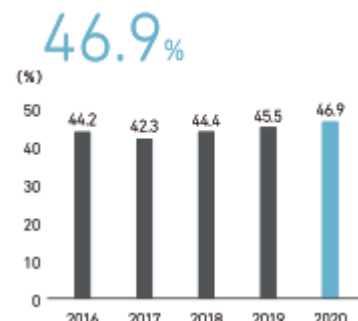


## ポーラ・オルビスグループ ダイバーシティの方針・取り組み

ポーラ・オルビスグループでは、「人」を最も重要な資産に位置づけています。ダイバーシティへの取組みとして、女性の活躍を積極的に支援することにも力を入れています。ポーラ・オルビスグループは、創業当初より化粧品事業を通じて時代の変化に対応した“女性の社会進出”を応援してきました。この創業以来培われた企業風土のもと、さらなる「女性活躍応援企業」として、意欲と能力のある女性従業員の活躍の場の拡大や管理職、役員への登用など、性別に関係なく、一人ひとりの能力を十分に発揮できる環境づくりを推進しております。

このような取組みは女性従業員のキャリアアップ形成にも繋がっており、海外を含めたグループ全体での女性管理職比率は2020年46.9%、国内グループ会社だけを見てもホールディング体制に移行した2007年の13.6%から、2020年の30.4%と大幅に上昇しております。女性の意見を尊重する職場風土の中、顧客視点に立った商品開発や提供するサービスの充実化など、さまざまな形で大きな力を発揮しています。

■ 女性管理職比率



### 子育て支援への積極的な取り組み

女性のライフステージを支えるキャリア支援策の一環として、積極的に子育て支援に取り組んでいます。育児状況に合わせて選択できる短時間勤務・フレックス勤務制度など、仕事と育児を両立するための制度整備を行っております。例えば、ポーラでは育児休業後の円滑な職場復帰を実現するために、管理職への両立支援制度説明や上長との復職前面談の実施、育児休業復帰者の仕事と育児の両立を職場全体で理解し応援する体制づくりを実施しています。グループの育児休業復職率は、85.0%(2020年実績)と高い成果に繋がっています。オルビスでは2018年にプラチナくるみんを取得しました。



厚生労働省子育て支援企業認定マーク

### シニア層の働く環境整備

ポーラ・オルビスグループでは、年齢に関わらず働ける環境づくりに取り組んでいます。ポーラは2018年より定年再雇用制度を改定し、年齢制限を撤廃しました。意欲や能力に応じて年齢に関わらずいつまでも活躍できる制度です。組織のリーダー経験者や豊富な実務経験をもつ社員など、個々人の培った能力が活かせるコースを新たに設けるとともに、勤務日数などの希望をふまえて柔軟に働くことができます。またポーラ化成工業では、介護との両立などライフステージにあわせたキャリア相談会の実施も行っています。

### 障がい者が安心して働ける職場づくり

障がいがある従業員の雇用と安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいます。ポーラでは、都心への通勤が困難な従業員に配慮しコワーキングスペースを活用、通勤負荷の軽減を図ると同時に、設備面においてもオフィスのバリアフリー化など、個々の能力が最大限に発揮できる環境を整え就労促進を図っております。また、ポーラ・オルビスホールディングスでは、知的障がい者が通学する特別支援学校から実習生を受け入れ就業に向けた学生の支援を行っています。このような取組みの結果、グループ全体で70名が就業しております。(2021年1月現在)。今後もグループ全体で、障がいの有無にかかわらず自身の持つ能力を最大限発揮できる職場づくりを推進しています。

## 労働時間の管理と働く環境の整備

ポーラ・オルビスグループでは、「リフレッシュ休暇制度」「フレックス勤務制度」「ノー残業ディ」等の制度導入を推進することで、ワークライフバランスに配慮した労働環境整備に努めています。また、労働時間について各国の現地法令を遵守し、長時間労働の削減を行っています。長時間労働の削減のために、業務の効率化や管理職のマネジメント力強化等の取り組みを行っています。

2020年度において、グループ国内企業の年次有給休暇の平均取得率は70.0%、一人当たりの平均残業時間／月は9時間45分となっています。

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
有給休暇取得率(%)	63.97	60.97	65.10	67.8	70.0	75.1	70.0
残業時間(時間)	15.00	12.78	13.85	13.75	12.58	13.3	9.45

## 働き方の多様性

国内外での競争が激化する中、働く人々の属性や価値観、お客さまのニーズは多様化しています。その変化に対応するためにも、一人ひとりが個性を発揮し、組織として新たな価値を創造することを目指し、多様な働き方を推進しています。

制度：フレックスタイム制度、半日単位・時間単位での有休取得、リモートワーク制度、リフレッシュ(長期)休暇制度、サテライトオフィス、育児時短、育児手当、介護休業、介護時短

※ 法令遵守はしているものの、グループ会社の一部や雇用条件によって未導入の制度があります。