

# 2026年度活動方針

## 活動の方向性と柱

### <活動の方向性>

「仲間や職場への積極的な活動」と「環境変化に対応したイキイキと健全に働ける環境づくり」

### <活動の柱>

1. 組合員の声を起点に、労働条件の維持・向上を実現する活動
2. 経営チェック機能を発揮し、働きやすい環境づくりを推進する

## 2026年度の活動

### <スローガン>

一人ひとりの声を力に、未来を共に創造しよう!

### <主な活動内容>

#### 1. 組合員の声を起点に、労働条件の維持・向上を実現する活動

- (1) 相互理解と信頼関係を基盤に、安心して働き続けられる職場環境づくり
- (2) 組合の役割と存在意義を身近に感じてもらい、参加意識を高める
- (3) 資生堂グループで働くすべての仲間が、自分らしく安心して働ける労働条件の実現
- (4) 海外を含む多様な働き方・価値観を尊重し、ダイバーシティの視点から労働環境の課題を捉える
- (5) 社外との交流や学びを通じ、労働条件改善に必要な知見を高め、持続可能な職場づくりにつなげる
- (6) 広報活動を通じて、労働条件や制度に関する情報を分かりやすく発信し、組合員とのつながりを強化する

#### 2. 経営チェック機能を発揮し、働きやすい環境づくりを推進する

- (1) 職場の実態を踏まえ、コーポレートガバナンスにおける経営チェック機能を適切に果たす
- (2) 恒常的な長時間労働や環境面の課題に向き合い、仕事と生活の良循環を目指す
- (3) 人事制度の運用状況を継続的に確認し、課題の早期発見と是正につなげる
- (4) 現行システムの運用確認および将来を見据え、組合活動への関心と参加を高める仕組みを検討する
- (5) 労働問題全般に関する相談機能を強化し、課題と捉えた不安や困りごとに迅速に対応する
- (6) スキルアップや学びの機会を通じて、視野の広がりとともに不安軽減を図る

## 2030年までの重点活動

#### ■ Work: 仕事の意味を“創り直す”

・選択できる働き方 ・キャリアを自分で設計する

#### ■ Life: 人生の幸福度を“底上げる”

・資産形成、ライフプラン、ウェルビーイング ・長期的に安心して働き続けられる基盤づくり

#### ■ Human: 信頼と対話の文化を“再創造する”

・コミュニケーションの質を上げる ・相手に思いを馳せる組織を取り戻す(=資生堂らしさ)