



# LinkedInで「People First」 グローバル戦略を加速

## 目的 能力および自律的なキャリア開発支援

資生堂が目指す世界で勝てる日本発のグローバルビューティーカンパニーとなるには「People First」戦略が不可欠です。

そのために、世界中の従業員が自律的にキャリア・能力開発を行いパフォーマンスを上げる必要があります。資生堂ではLinkedInラーニングを導入し、自己研鑽文化を育成しています。

資生堂は「People First」戦略の一環として、2020年より新しい人事制度としてジョブグレード制を取り入れました。従来の人事システムをアップデート、会社の成長と社員の成長とを結びつけ、強い個が組織を強くする好循環を図っています。

このシステムは、能力ベースのパフォーマンス管理のフレームワークを基に構築されています。業務グレードと業務内容に対して業務専門性と業種能力をマッピングしています。これにより、従業員は将来のキャリア達成に必要なスキルや能力を把握可能となりました。

そして、従業員が自発的に学習と能力開発を行えるよう世界中の従業員にLinkedInラーニング約20,000ライセンスを導入しました。

## 資生堂について

資生堂は日本を代表する化粧品会社です。グローバルブランドを多数抱え、世界約120の国・地域で事業を展開しています。企業ミッションに「「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD（美の力でよりよい世界を）」を掲げ、社会問題に対する解決策を提供し、サステナブル(持続可能)な社会の実現を目指しています。そして、刻々と変化するグローバル環境の中で主力であるビューティービジネスとそのイノベーションを通じて、人々の幸せの実現に向けて取り組んでいます。

### 目標

1. キャリアオーナーシップ促進
2. 自律的な学習文化構築

### 従業員

1万人以上

### 本社

日本、東京

### 業種

化粧品製造

### エリア

グローバル





## 解決策

# いつでもどこでも個別最適化された学習の実現

## 学習文化の再設定

ジョブ型の人事システムは従業員にとって大きな変化であることを認識していたので、資生堂では、制度導入と併せて、一人ひとりの成長に向けた基盤構築から始めました。

パフォーマンス開発グループは、学習し成長する従業員をサポートするために、適切な学習環境・システムを整えることに注力しました。これには、対面型研修に加えてLinkedInラーニングの活用も含まれています。

## 豊富なスキルの構築

従業員は、LinkedInラーニングで7ヶ国語に対応している主要ビジネス、管理、キャリア開発といった学習コースから好きなものを選び、自由に学習を進めることができます。

人事的観点から言えば、これらマイクロラーニングの時間を従業員の業務時間に組み込むことが、自律的な学習文化形成に役立ちます。特にコロナ禍での移動制限がある場合には、開催費用が高く効果が限定的な対面型研修だけを行うよりも効率的です。

LinkedInラーニングは、これらの懸念を払拭可能です。それぞれの従業員の成長とステップアップをサポートしながら組織全体のスキル構築を実現します。

また、従業員のLinkedInラーニングアカウントとLinkedIn.comのプロフィールの連携により、各ユーザーの役職やスキル、業種に合わせたおすすめのコースをお届けすることができます。これにより、より豊かな学習体験の実現が可能となります。

## 会社トップがリード

世界中の従業員にLinkedInラーニングの導入を好意的に受け入れてもらうために、まずは経営層の賛同を得て、また導入においてはCEOからもメッセージを配信し、従業員の能力開発に投資することを明示しました。

「なぜ、導入するのか」という背景を従業員へ正しく伝えることで、彼らのモチベーションを引き出し、前向きに取り組んでもらえるよう工夫しました。

また、グローバル各地域でLinkedInラーニングを紹介するウェビナーを開催、パフォーマンス開発グループから月次でニュースレター「Learn & Grow（学習と成長）」を全世界の従業員に発信、学習のヒントを提供しています。

「世界中にいる弊社従業員の学習ニーズは驚くほど多様です。対面型研修は私たちが希望するほど多くの研修機会を提供できないという点で限界があります。LinkedInラーニングでは、特に今日のような新しい働き方において、より学習を身近にすることができ、従業員のラーニングアジリティを高めながらスピード感ある個の成長に貢献することができます。」

**柴田 晴香氏**

グループマネージャー パフォーマンス開発グループ





資生堂では世界中の従業員がLinkedInラーニングを積極活用  
自律的な学習文化構築を実現

1.5倍

わずか7ヶ月で目標の  
LinkedInラーニングアカウント有効化率の1.5倍を達成

2022年7月までに資生堂は目標年間アカウント有効化率の1.5倍を達成しました

#### LinkedInラーニングの特徴

資生堂は6社のラーニングプロバイダーの中からLinkedInラーニングを採用しました。

#### 7ヶ国語対応・毎週更新 18,000+のコース展開

ビジネス、クリエイティブ、テクノロジー3カテゴリで18,000以上のコース。日本語専任チームによる日本語コースも多く提供。

#### 学習管理システム（LMS） との統合も容易

各種LMSとの連携実績多数。LMS上で学習と開発、従業員エンゲージメント、パフォーマンス管理を包括的に確認可能。もちろんLinkedInラーニング上でも各種データを確認可能。

#### カスタマーサクセスの 手厚いサポート

弊社専属カスタマーサクセスが対応、LinkedInラーニングへの投資効果を最大化。



野田 公一氏  
チーフピープルオフィサー

従業員はLinkedInラーニングでスキルを身に付け、急激に変化するビジネス環境に対応しています。そして、弊社ビジネス成長に貢献してキャリアアップを実現しています。LinkedInラーニングは継続学習が必要な弊社にとって欠かせないパートナーです

