



People : とともに働く仲間のために

指標と実績 :

従業員エンゲージメントの向上

82%（2022 年度） ☒

背景 :

従業員にとって理想的な働き方を実現すること、そしてエンゲージメントの高い従業員の力で私たちの目指す未来を実現することに注力しています。

定義 :

この指標は、従業員体験アンケートを通して、従業員が武田薬品工業株式会社とその連結子会社（以下、総称して「タケダ」）で働くことについてどう感じているかを年次で測定します。以下の記述に対する従業員の評価でエンゲージメントのレベルを測り、各記述に対する回答を総合して従業員エンゲージメントに関する指標を導き出しています。

- 私は、タケダで働くことを誇りに思っています。

- 私は、今後しばらくの間はタケダで働き続けるつもりです。
- 私は、知人に対してタケダを素晴らしい職場として推薦するでしょう。
- 私は、仕事を通して個人的な達成感を得ています。

算定根拠：

上記の各記述に対する同意のレベルは、「大いに同意する（５）」、「同意する（４）」、「どちらともいえない（３）」、「同意しない（２）」、「まったく同意できない（１）」の５段階に分けられます。「同意する」と「大いに同意する」を好意的な回答とみなします。

2022 年度のアンケート回答率は 87%でした。この回答率は、アンケートに回答した従業員を、アンケートの配付を受けた従業員で除して、算定されます。従業員エンゲージメントに関する指標は、この指標を構成する各項目のスコアを平均することで算出されます。

対象範囲：

グローバルに展開しているこのアンケートは、アンケート開始日（アンケートの配付対象者リストが作成された日）の３週間前にタケダに在籍していた全正社員を対象としています。臨時従業員はこの対象に含まれません。アンケートの配付対象者の数とアンケート開始日時点における人事データ上の従業員数との乖離は、この３週間の間に入社、または退職した従業員がいたことを意味します。

指標と実績：

先進的なテクノロジーに精通した人材のスキルアップ

37%（2022 年度） ☒

背景：

イノベーションの加速し、成果の向上し、そして「すべての患者さんのために」という私たちの約束を果たすためには、データ、デジタル、テクノロジーに精通した人材のスキルアップが不可欠です。

定義：

この指標では、2020 年度第一四半期以降にデータ、デジタル、テクノロジーに関する認知やスキルの向上を目的としたトレーニングに 1 つ以上参加した従業員の数を測定します。

「データ、デジタル、テクノロジーの学習」とは：

- i) データを活用して分析や研究を行う、
- ii) 仕事に役立つテクノロジーのツールやシステムの使い方を習得する、
- iii) データ、デジタルのトランスフォーメーションによって働き方を最適化する、

といったことを効果的に実施するために従業員が必要なスキルを習得したり、向上させる助けとなるトレーニングを意味します。ソフトウェア、先端技術、デジタルマーケティング、ソーシャルメディア、サイバーセキュリティ、機動性（アジリティ）の高い働き方、クラウドコンピューティング、その他のデジタルテクノロジーに関するトレーニングがこれ

に該当します。タケダでは、データ、デジタル、テクノロジーに関して全社で様々なトレーニングを実施しており、体系的な学習プログラムとより短時間で行える学習プログラムの両方を用意しています。体系的な学習プログラムには 1 時間で完了するものや数日かけて学習するものがあります。短時間で行える学習プログラムは、受講者主導で実施するものが多く、既にスキルを備えていて該当分野に精通している従業員が、同分野の新しいスキルを取得するために用意されています。こうした短時間で行える学習プログラムは、5 分で終了する簡単なものから 1 時間に及ぶものまであり、どれも生産性やコラボレーションを促進できるように設計されています。

算定根拠：

この指標は、2020 年度第一四半期以降、タケダの学習管理システムで管理される、または、その他学習機会を提供する外部の複数のコンテンツプラットフォーム上のデータ、デジタル、テクノロジーに関するトレーニングに 1 つ以上参加した従業員数の割合を示しています。

[2020 年度第一四半期以降に、タケダの学習管理システム（LMS）やその他のプラットフォームの中でデータ、デジタル、テクノロジーに関するトレーニングに 1 つ以上参加し、かつ各年度末時点で在籍していたタケダの正社員の数] / [各年度末に在籍していたタケダの正社員の総数]

対象範囲：

- 受講者のデータは、タケダの学習管理システム、タケダの Cvent 登録システム（講師主導型コース）、データ、デジタル、テクノロジーの学習に関するその他のプラットフォームから取得しています。当社の DD&T Digital Culture and Talent Transformation チームが「データ、デジタル、テクノロジー」のトレーニングを含むと判断したコースが対象となります。
- 従業員：タケダの正社員のみ。臨時従業員は含まれません。

指標と実績：

従業員の心身の健康（ウェルビーイング）の向上

70%（2022 年度） ☒

背景：

従業員にとって理想的な働き方を実現するために、従業員の健康とウェルビーイング、そして逆境に負けないしなやかさ（レジリエンス）の向上に注力しています。

定義：

この指標は、従業員体験アンケートを通して、従業員が自身のウェルビーイングについてどう感じているかを年次で測定します。以下の記述に対する従業員の評価でウェルビーイングレベルを測り、各記述に対する回答を総合して従業員のウェルビーイングに関する指標を導き出しています。

- 私は、仕事とプライベートのバランスを取ることができています。
- 私は、仕事から完全に離れて休むことができています。
- 私は、自分の健康とウェルビーイングがタケダの最優先事項の一つであると信じています。
- 私の上司は、私を一人の人間として気にかけてくれています。
- 私にとって、職場でのストレスは対処可能なレベルです。

算定根拠：

上記の各記述に対する同意のレベルは、「大いに同意する（５）」、「同意する（４）」、「どちらともいえない（３）」、「同意しない（２）」、「まったく同意できない（１）」の５段階に分けられます。「同意する」と「大いに同意する」を好意的な回答とみなします。

2022 年度のアンケートの回答率は 87%でした。この回答率は、アンケートに回答した従業員数を、アンケートの配付を受けた従業員数で除して、算定されます。

従業員のウェルビーイングに関する指標は、この指標を構成する項目のスコアを平均することで算出されます。

対象範囲：

グローバルに展開しているこのアンケートは、アンケート開始日（アンケートの配付対象者リストが作成された日）の３週間前にタケダに在籍していた全正社員を対象としています。臨時従業員はこの対象に含まれません。アンケートの配付対象者の数とアンケート開始日時点における人事データ上の従業員数との乖離は、この３週間の間に入社、または退職した従業員がいたことを意味します。

指標と実績：

DE&I の推進（ジェンダー構成）

男性 48.0%／女性 51.8%／その他・ノンバイナリー0.2%（2022 年度） ☒

背景：

多様性、公平性、包括性（DE&I）を推進することにより、前向きな変化を促していくことを目指しています。

定義：

この指標は、全社的なジェンダーの多様性を示しています。

算定根拠：

ジェンダー構成比率は 2023 年 3 月 31 日時点の全社的な従業員数をベースに算定しています。

対象範囲：

正社員のみ。臨時従業員は計算に含まれません。