

指標：タレントマネジメント



| カテゴリー / 指標 | 独自に保証された測定値 | | APEX |
|-------------------------------|----------------|-----|------|
| | 2022年度 のデータ | | |
| タレントマネジメント¹ | | | |
| 採用数の合計 (総数 割合) ² | 12,917 | 26% | ☑ |
| 採用数の合計 -女性の割合 | 8,368 | 33% | ☑ |
| 採用数の合計 -男性の割合 | 4,453 | 19% | ☑ |
| 採用数の合計 -年齢グループ 1: <30 | 6,088 | 67% | ☑ |
| 採用数の合計 -年齢グループ 2: 30 - 50 | 5,828 | 19% | ☑ |
| 採用数の合計 -年齢グループ 3: >50 | 999 | 10% | ☑ |
| 採用数の合計 -日本 | 574 | 10% | ☑ |
| 採用数の合計 -U.S. | 9,014 | 42% | ☑ |
| 採用数の合計 -EUCAN | 1,794 | 12% | ☑ |
| 採用数の合計 -GEM | 1,535 | 20% | ☑ |
| 社内公募による採用の割合 | | 26% | |
| 従業員の平均勤続年数 | | 6.7 | |
| 従業員の平均勤続年数 -女性の割合 | | 5.7 | |
| 従業員の平均勤続年数 -男性の割合 | | 7.9 | |
| グローバル 離職率 ³ | | 22% | ☑ |
| グローバル 離職率 -女性の割合 | | 27% | |
| グローバル 離職率 -男性の割合 | | 15% | ☑ |
| グローバル 離職率 -年齢グループ 1: <30 | | 49% | ☑ |
| グローバル 離職率 -年齢グループ 2: 30 - 50 | | 15% | ☑ |
| グローバル 離職率 -年齢グループ 3: >50 | | 17% | ☑ |
| グローバル 離職率 -日本 | | 5% | ☑ |
| グローバル 離職率 -U.S. | | 34% | ☑ |
| グローバル 離職率 -EUCAN | | 11% | |
| グローバル 離職率 -GEM | | 20% | ☑ |
| グローバル 非自発的総離職率 | | 7% | ☑ |
| グローバル 自発的総離職率 | | 14% | ☑ |

¹データ範囲は2023年3月31日現在の正社員および派遣社員を対象とし、長期休暇中の社員は除きます。

²新入社員（在職0～1年）層の割合を、各層の合計で割って算出

³グローバル離職率の合計は、期間をまたいで自発的離職率と非自発的離職率含みます。また、四捨五入のため、これらのカテゴリーの合計が異なります。

指標：健康と安全



| カテゴリー / 指標 | 独自に保証された測定値 | | | KPMG |
|----------------------------|----------------|----------------|----------------|-------------------------------------|
| | 2020年度 のデータ | 2021年度 のデータ | 2022年度 のデータ | |
| 労働災害度数率（20万労働時間あたり） | | | | |
| 労働災害度数率（休業災害および不休業災害） | 0.91 | 1.26 | 1.28 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 休業災害度数率 | 0.25 | 0.24 | 0.18 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 死亡者数 | 0 | 0 | 0 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 死亡者率 | 0 | 0 | 0 | <input checked="" type="checkbox"/> |

当社のプレゼンテーションの基盤、予測の境界に関する詳細は、[環境・労働安全（EHS）指標の詳細情報（英語）](#)をご覧ください。

指標：多様性・公平性・包括性（DE&I）



| カテゴリー / 指標 | 2022年度のデータ | | 独自に保証された測定値 | Apex |
|-----------------------|---------------|-------------------|---------------|-------------------------------------|
| | 男性の割合 | 女性の割合 | | |
| 従業員-管理職 ¹ | 58% | 42% | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 従業員-非管理職 ² | 46% | 54% | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 全従業員 ³ | 48% | 52% | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | 年齢グループ 1: <30 | 年齢グループ 2: 30 - 50 | 年齢グループ 3: >50 | |
| 従業員-管理職 ¹ | 2% | 71% | 27% | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 従業員-非管理職 ² | 22% | 60% | 18% | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 全従業員 ³ | 18% | 62% | 20% | <input checked="" type="checkbox"/> |

| カテゴリー / 指標 | 2022年度のデータ | |
|-----------------------------------|------------|-------------------------------------|
| 係長レベルに占める女性従業員の割合 ⁴ | 42% | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 管理職に占める女性従業員の割合 ⁵ | 43% | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 収益創出機能の全管理職に占める女性の割合 ⁶ | 32% | <input checked="" type="checkbox"/> |
| STEM関連職の女性割合 ⁷ | 44% | <input checked="" type="checkbox"/> |
| タケダ役員に占める女性の割合 | 6 | <input checked="" type="checkbox"/> |

¹管理職とは、タケダの従業員の直属の上司である従業員を指します。契約社員のみ管理者は含まれない。

²非管理職とは、従業員である直属の部下を持たない従業員、または契約社員のみを管理する従業員を指します。

³データ範囲は2023年3月31日現在の正社員および派遣社員を対象とし、長期休暇中の社員は除きます。

⁴係長レベルに占める女性の割合をその職種の従業員総数で割った値。係長レベルとは、CEOより3つ以上下のレベルの管理職を指す。

⁵管理職に占める女性の割合を役職者数で割った値。管理職とは、執行役員を含む、CEOの2つ下のレベルの管理職を指す。

⁶収益創出職に就く女性の割合を、その職務に就く従業員総数で割った値。収益創出職とは、販売に関連する職位と定義する。

⁷科学・技術・工学・数学（STEM）関連職の女性の割合を、その職種の従業員総数で割った値。

指標：エンゲージメントと生涯学習



| カテゴリー / 指標 | 2022年度 のデータ |
|---|----------------|
| エンゲージメントと生涯学習 | |
| 従業員エンゲージメント ^{1,2} | 82% |
| 年間研修を受けた従業員の割合 ³ | 100% |
| 知識または個人のスキルを高めるための従業員開発研修に費やしたFTEあたりの平均時間数 ⁴ | 32 |

¹従業員エンゲージメント率は、2021年からのタケダがグローバルで展開する従業員体験アンケートのエンゲージメントに関する指標を使用して算出しています。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。

²これは企業理念に基づく私たちの指標（Corporate Philosophy Metrics）の一つです（指標名：従業員エンゲージメントの向上）。背景、定義、計算方法については[こちら](#)をご覧ください。

³全従業員が定められたグローバル必須研修を修了したことを意味しています。

⁴グローバルレベルでは、2021年度に、パフォーマンスマネジメントやタケダの文化に関する基礎的なコースに加え、ウェルビーイング&レジリエンス、ハイブリッドワーキング、データ&デジタルアウェアネスなどのグローバル学習体験に参加する機会が提供されました。また、事業部門やビジネスユニットレベルでは、リーダーシップ開発や機能的スキルに関する学習プログラムも提供されており、職務のニーズに応じて使い分けられています。