

武田薬品における多様な人材が活躍する職場環境の整備について

患者さんの健康と医療の未来に貢献するために、従業員の経験や視点、働き方、キャリアの多様性を重視しています。多様な人材が活躍する組織をつくるため、人材の育成に力を入れるとともに、働き方のダイバーシティを推進しています。

人材の育成

グローバル企業として、世界中で活躍できる人材の育成に力を入れています。また、人材の多様性を促進するための育成プログラムや、社員の自律的な学びを支援する取り組みを行っています。

1. グローバル人材育成プログラム

将来の武田薬品を牽引するグローバルリーダーの発掘と育成を目的とした、グローバルなリーダーシップ・プログラムである「プレジデント・フォーラム」、「アクセラレータープログラム」を実施しています。

また、上記のプログラムに日本から継続的に人材を輩出することを目的として、6ヵ月間に渡って「経営知識」と「人としての軸」を強化する「拓（HIRAKU）」、「挑（IDOMU）」という日本独自のリーダーシップ・プログラムも展開しています。

2. 人材の多様性を促進するためのプログラム

若手人材や女性従業員の育成のためのプログラムを実施し、管理職層の人材の多様化を推進しています。これらの研修を通して、女性管理職・上級管理職比率の向上を目指しています。

研修名	概要
Your First Leadership	若手人材の早期育成を図る。
WILL+	女性社員の早期育成を図る。
I.M.T (It's My Turn) 研修	管理職一步手前の女性社員を対象に、仕事や生活をより充実させるためのマインドセット構築を図る。
女性管理職研修	女性のさらなる活躍を支援するため、ケーススタディーを多く盛り込み、組織変革やマネジメントを学ぶ。

3. 社員の自律的な成長を支援するためのプログラム

自らの成長に意欲のある社員を後押しするため、社員の手上げにより参加できるプログラム「スコラ・コギト」を展開しています。

また、「Let's Begin Learning」という e-learning ポータルを公開しており、一部のコースは受講料を会社が負担しています。

多様な働き方の実現

働く時間や場所に柔軟性をもたせることで、個人と組織の生産性とパフォーマンスの最大化を目指し、様々な施策を行っています。

1. フレキシブルワーク（コアなしフレックス・積極的なテレワーク）

2008年に在宅制度およびフレックスタイム制度を導入して以降、制度の拡充を図っています。

2016年には、フレックスタイム制度の対象となる全部門に「コアなし」を適用し、一日最低勤務時間を廃止、中抜け勤務も認めるなど、従来のフレックスタイム制度を進化させました。テレワークについても、2018年に自宅以外の場所での勤務も可能としました。現在、5-22時の中で、個人のニーズや業務の状況に応じて、いつでもどこでも働くことができる環境になっています。

ご参考：<https://www.takeda.com/jp/newsroom/info-20180719/>

当社フレキシブルワークの特徴

フレキシブルワーク対象従業員における制度の利用率

利用率	フレックスタイム	テレワーク
2017年度	91.5%	32.2%
2018年度	92.6%	55.0%
2019年度	86.7%	57.4%

2. 仕事と育児の両立サポート

当社は、子育てをしながら働き続ける育児両立支援を積極的に取り組んでいます。女性従業員だけでなく男性従業員に対しても支援を実施し、キャリアの断絶を最小限にとどめるとともに、業務では最大限のパフォーマンスを発揮できるような多様な選択肢を設けています。

主な両立サポート施策について

制度	内容
保活コンサルジュサ-ビス	個人のニーズに応じた保育所情報、入所活動にあたってのアドバイスを提供しています。メールでの相談も、利用回数に上限なく受けられます。

復職応援講座	職場復帰2ヶ月前ごろから、復帰後の時間の使い方や優先順位を考えるワークショップを行い、専門家から一人ひとりの状況に応じた個別アドバイスを提供しています。ワークショップやアドバイスには、社外勤務の配偶者も参加できます。
クオリティカンバセーション	育児休暇前・復帰後に、育児休暇後の働き方やキャリア、必要とするサポート等について、上司と本人が話し合う機会を設けています。
育児のための休暇制度	育児休業の一部有給化（5日間）や家族の用事で利用できるファミリーサポート休暇（5日間、有給）など、育児のための休暇制度を充実させています。
その他	ベビーシッター・保育サービスの補助券の配布、など

育児休暇取得率

	女性	男性
2017年度	100%	72.2%
2018年度	100%	77.7%
2019年度	100%	85.2%

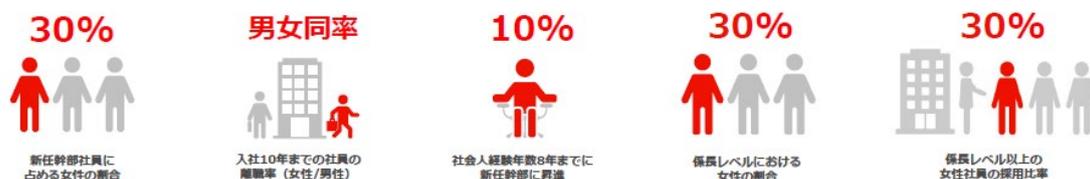
ダイバーシティ&インクルージョン

当社は、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）を、イノベーション（革新）を生み出すための「経営戦略の重要な柱」に掲げています。

1. KPI

2016年度から2020年度の計画・実施期間において、以下の指標(KPI)を設定し、性別・年齢・妊娠出産といった環境の変化にかかわらず優秀な人材に活躍の場を与えられるよう取り組んでいます。

ご参考：<https://www.takeda.com/ja-jp/recruitment/d-i/statement/>



2. 従業員ネットワーク（ERG）

タケダは、従業員ネットワーク（Employee Resource Group：ERG）の活動を推奨しています。従業員同士が主体的に集まり活動することにより、社内のカルチャーを変えることを目的としたボトムアップアクションです。共通の課題意識を持つ仲間と話し合い、部門を越えて交流・活動していくことで、様々な考えやアイデアが生まれます。個々の違いを尊重し、インクルーシブなカルチャーを育てることに繋がります。

ご参考：<https://www.takeda.com/ja-jp/recruitment/d-i/erg/>



以 上

報道関係問合せ先

武田薬品工業株式会社 コーポレート・コミュニケーション

03-3278-2037