別紙　　2022年 6月7 日

タケダにおける多様な人材が活躍する組織づくりについて

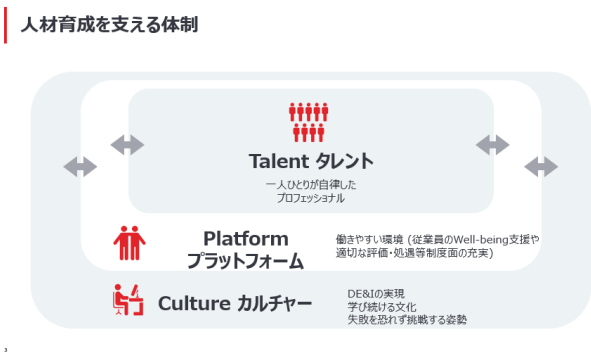
タケダは、多様な人材が活躍する組織をつくるため、人材の育成に力を入れるとともに、働き方のダイバーシティを推進しています。

✧ 人材の育成

日本では近年、高齢化や労働人口の減少、ライフスタイルの多様化など、さまざまな課題に直面しています。タケダでは、これらの問題を解決するためには従業員一人ひとりの活躍が重要であり、その活動こそが会社を成功へ導く原動力と考えています。そのため、従業員一人ひとりが自分の可能性を引き出し、お互いの個性を認め合う、公正で多様性に富んだ先進的な組織を築くための取組みを進めています。

＜人を支える体制＞

- **一人ひとりが自律したプロフェッショナル**
  高度な知識を必要とする製薬業界において継続的にイノベーションを起こしていくためには、適切なタレントの存在が欠かせません。
- **働きやすい環境　ウェルビーイング　（心身の健康維持）**
  従業員一人ひとりの力を最大限発揮できるよう、それぞれが理想的な働き方を実現できるように、ウェルビーイングや様々な制度の充実など、従業員からの要望も含め、定期的に見直し強化しています。



- **DE&Iの実現と学び続ける文化、失敗を恐れず挑戦する姿勢**
  多様性、公平性、包括性（DE&I）を促進することで、前向きな変化が生まれます。私たちは互いの個性を認め、それを肯定的に受け入れることで、発展し続けてきました。タケダが事業を展開する地域社会や患者さんが多様であるように、私たちも多様な人財を確保するように努めています。240年の歴史を持つタケダは、事業環境に応じて常に新しい挑戦に挑む企業文化を育ててきました。それは今後も変わりません。タケダのDE&Iの取り組みはこちらをご覧ください。

＜人材育成の取組み＞

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、従業員の自律的な学びを支援する取組みを行っています。

1. **グローバル人材育成プログラム**
   将来のタケダ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。

2. 人材の多様性を促進するためのプログラム

タケダ国内の取り組みとして若手人材や女性社員の早期育成のためのプログラム「Your First Leadership」、「WILL+」を実施し、管理職層の人材の多様化を推進しています。
新たな職務へ挑戦する社内公募制度の展開や現在の業務を行いながら他部門の業務に従事する社内兼業制度もあります。
2022年5月からは、副業制度も導入しました。タケダでのキャリア形成は、社内での業務経験を通じてやりがいや学びを得てもらうことを大切にしており、育成の機会は社内で提供していくことが基本としていますが、社外でしか得られない経験がある場合は、それも可能となるよう副業を認めていきます。

3. 社員の自律的な成長を支援するためのプログラム

生涯学習と成長に向けたマインドセットを育む環境を構築することは、タケダの優先課題の一つであり、企業理念の一つです。
タケダ国内では、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。グローバルで契約した英語プログラムでは、英語力診断テスト、教材数が10,000以上あるe-learning、１回４０分の英会話グループレッスンを何度でも無料で受講することができるようになりました。
このほか、新たな技術を活用したデータやデジタルに関する学習の提供など、新しいスキルを獲得するためのサポートも展開しています。

✧ 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. ハイブリッドワーク

日本では、2016 年 5 月からフレキシブルワークをよりダイナミックに活用できるように制度を拡大し、コアなしフレックスタイム制度への変更や在宅勤務制度の拡大を進めています（フレックスタイム制度および在宅勤務制度は2008年より開始）。2018 年 8 月 1 日以降、さらにフレキシブルな働き方を可能とし、私的な用事や自己研鑽、出張前後、早朝・深夜帯にかかる海外との会議等、個人のニーズに応じ、いつでもどこでも勤務可能な働き方に移行しました。

また、2021年3月からはコロナ禍での学びを踏まえ、ハイブリッド ワーク モデル（対面とバーチャルを組み合わせた働き方）を導入しています。オフィスは、単に「働く場所」にとどまらず、「いかに働くか」を追求し、1週間に平均して複数回チームが直接集まり、対面での有意義な交流を行います。（製造部門などの決まった働き方を実施する部門は除く）個人の理想的な働き方の実現とともに、タケダのコミュニティー、企業文化、価値観であるタケダイズムを強化し、組織の有効性を最大化する取組みを進めています。

2022年年 3 月末時点では、対象となる従業員の約 91%がフレックスタイム制度を、約61%がテレワーク制度を活用しており、制度を利用している従業員からは、業務効率の改善やライフ・ワークバランスに役立っており、働きやすくなったとの声が寄せられています。

https://www.takeda.com/jp/newsroom/info-20180719/

タケダ（国内）のフレキシブルワークおよび浸透度について

特徴	✧ コアタイムなし、1 日の最低勤務時間なし ✧ 半日休暇取得日もフレキシブルワークが可能 ✧ 追加休憩（中抜け勤務）が可能 ✧ 週休3日とする働き方も可能（清算休暇が 4 日まで可能） ✧ 試用期間中も取得可能 ✧ テレワーク制度利用時の勤務場所に制限なし

タケダ（国内）の働き方に関する指標

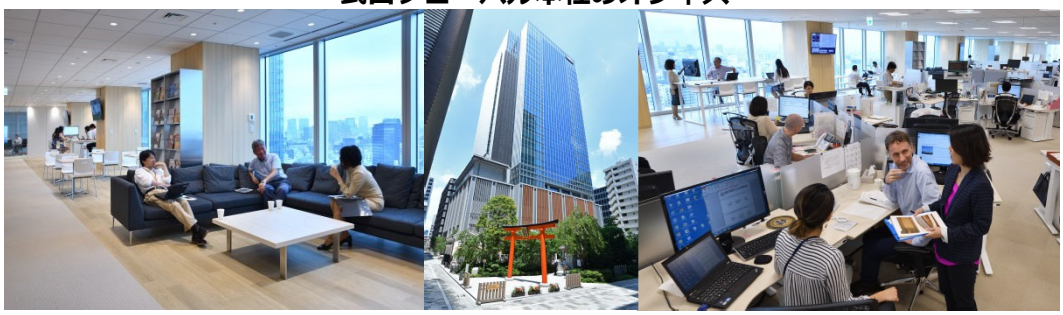
	フレックス利用率	テレワーク利用率	年間総実労働時間	年休取得率
2021年度	91.3%	61.3%	2014.6時間	64.3%

2. 働きやすいオフィス環境整備

2018 年 7 月 2 日にグランドオープンを迎えた武田グローバル本社では、多数のオープンな打ち合わせスペースやリフレッシュエリアを確保し、機動性が高く、目的や人数に合わせた作業に取り組めるレイアウトになっています。各階のフロアごとに基本となるチームレイアウトやフリーアドレス制などを自由に選択できるようにし、フリースペース、多目的ラウンジフロア、多目的トイレ（全フロアに設置）を設けるなど、多様な人材が業務内容や目的達成に合わせて快適に働ける環境を整えています。また、テレビ会議システム、ウェブ会議システム、社内チャットシステムやソーシャルネットワークシステムなど、全世界の従業員をつなぐ IT インフラを整備し、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進しています。

https://www.takeda.com/jp/who-we-are/how-we-work/Where-we-work/

武田グローバル本社のオフィス



3. ウェルビーイング

タケダの従業員は、仕事での目標達成に向けて努力し、成果を出しながら、プライベートも充実させたいと思っています。これに応えるための一環として、タケダでは、健康を維持し理想的な働き方が実現できるように、従業員の要望に基づいて、ウェルビーイングに関するプログラムを定期的に見直し、強化しています。

従業員が利用できるプログラムやサービスとして、タケダのグローバルで実施した調査で得られた意見を基に、世界的なヘルス・ウェルネスアプリ「Calm」が無料で利用できるようになりました。また従業員の自宅における勤務スペースについて、より快適に過ごすことが出来るよう人間工学の専門家がマンツーマンで評価するサービスもオンラインで受けることが可能です。日本独自のプログラムとしては、最も健康的な製薬企業の実現に向けて、健康増進プログラム「Takedaメソッド」を提供しています。また禁煙外来の補助や外部の人気ヨガ講師等によるオンラインプログラムを毎月実施しています。その他、管理職向けには勤務管理や働き方に関するeラーニング

を実施することで、従業員が健康に向けての取り組みを継続的に実施できる環境をつくっています。

4. 仕事と育児、介護の両立サポート

タケダ（国内）では、産前・産後・育児休暇の他、妊娠中や出産後の勤務緩和や、有給通院の制度を整えており、さらに、保育所への入所活動時に必要な情報、および活動方法のアドバイスや、育児休暇中のビジネススキルの向上をサポートしています。また男性社員に対しては、配偶者の出産などにあわせて育児休暇を取得でき、2017 年度以降、イクメン研修やイクボス研修等、働き方改革を促進する取り組みの実施により、対象となる男性社員の95.4%が育児休暇を取得しました（2021年度実績）。その他、職育近接を実現するために、研究拠点（現湘南ヘルスイノベーションパーク内）には事業所内保育施設「タケダキッズ」を開設、他の事業所でもベビーシッター、育児サポートの補助券の配付や全国保育サービス協会のベビーシッター割引券を利用できるような体制を整え、仕事と育児の両立をサポートしています。
また、2021年4月より介護休暇は初日から66日間を有給とし、看護師やケアマネジャーなど介護にかかわる専門家に24時間必要な時に相談できる介護相談窓口も設置しています。

タケダ（国内）の産前産後休暇・育児休暇、介護休暇について

制度	内容
産前・産後休暇	出産予定日以前（予定日を含む）６週間（多胎妊娠の場合１４週間）及び出産後８週間の休暇を取得可能
育児休暇 （**男女問わず取得可能**）	子どもが「1 歳 6 ヶ月」又は「1 歳を超える 4 月末」までのどちらか長い期間休暇を取得可能。初日から10日間は有給。 （保育園に入れないなどの事情がある場合は、2 歳まで延長可）
介護休暇 **（男女問わず取得可能）**	仕事と介護を両立できる環境を整えるための期間として、最大1年間取得可能。初日から66日間は有給。
ファミリーサポート休暇 **（男女問わず取得可能）**	育児や介護、看護など、家族へのサポートが必要な場合に利用できる有給の休暇制度で、年5日利用可能。

タケダ（国内）の従業員の産前・産後休暇および育児休暇取得率について

取得率	産前休暇	産後休暇	育児休暇	
			女性	男性
2021年度	100%	100%	100%	95.4%

✧ Top Employer

人事施策について優れた雇用環境を提供する企業を認定するTop Employers Institute の認証をGlobal、Asia、Japanの3部門で5年連続で取得しました。
Top Employer Instituteは、人材戦略や後継者育成計画、学習機会、キャリア開発、企業文化に至る、10項目について各企業の人事施策に関する事例600件を評価します。価値観、倫理観、道徳、組織の変革、リーダーシップ、持続可能性、パフォーマンス・マネジメント、エンゲージメントの分野でタケダは世界全体で優れているという評価を得ました。これは、私たちのともに働く仲間のために理想的な働き方を実現するという決意が、グローバル全体で共有されていることを示す結果だと確信しています
https://www.takeda.com/jp/newsroom/newsreleases/2022/20220120-8312/

以　　上