

一般財団法人阪大微生物病研究会 (BIKENグループ)

大切な命を守るワクチンを生み出すために、
個性と能力を十分に発揮できる
“働きがいのある職場環境”を目指す



企業プロフィール

- 創立：1934年
- 本社所在地：大阪府吹田市（観音寺研究所瀬戸センター：香川県観音寺市）
- 事業内容：微生物病に関する研究、ワクチンを含む生物学的製剤の製造及び供給、学術研究への助成、臨床検査
- 従業員数：1,014名



人事総務担当執行役員
大橋さん

特徴的な制度・取組など

- 2014年くるみん認定、2025年えるぼし(第3段階)認定、2026年プラチナくるみん認定
- 「有給休暇+2 DAYS」キャンペーンによる休暇取得促進、在宅勤務・テレワーク、短時間勤務制度、病気・不妊治療休暇、年次有給休暇時間単位取得制度、時差出勤等を導入。
- 子どもの病気・怪我だけでなく、学級閉鎖、入園(入学)式・卒園式、療育(発達支援)等にも利用できるオリジナルの看護等休暇制度を導入。
- 女性管理職比率の常時15%以上を目指し、選抜研修等を実施。(2034年度末目標：30%)

また、有給休暇のうち取得できなかった休暇を積み立てて育児休業、子や家族の看護等に利用できる積立有給休暇制度を設けました。育児休業については、2021年4月1日から2023年9月30日の計画期間中、女性労働者は46名が取得(取得率100%)、男性労働者は35名が取得(取得率66%)しました。2021年に実施した子育て中の女性従業員へのアンケートでは、時差勤務や在宅勤務などの制度を求める声があり、2022年から在宅勤務制度、時差勤務制度を導入しました。

女性管理職登用の目標とキャリア研修

従業員の約半数、管理職の16%は女性で、製薬業界の平均を大きく上回っています。さらに女性管理職の比率を引き上げる必要があると考えており、BIKENグループの長期経営計画において、最終年度である2034年度末に30%という目標を掲げています。管理職登用に不安を感じる女性従業員もいますので、管理職の手前の職階にある女性従業員を対象に、リーダーシップ研修やキャリアデザイン研修等を実施し、経験者から話が聞ける機会を設けています。また、子育て中の女性従業員を対象にアンケートを実施した結果を基に、役割等級・考課制度ハンドブックの改訂やロールモデルとなる女性管理職のインタビュー記事を社内イントラネットに掲載するなど、キャリアアップの mindset の醸成を図っています。男女の賃金の差異は全従業員で74.9%、正規雇用の従業員では79.5%となっており、管理職と非正規雇用労働者の男女比率に差があること、男女別の育児休業等の取得期間に差があること等が要因ですが、前述の女性管理職比率の目標を達成すること等により、さらに縮小していきたいと考えています。

人事制度見直しと人材確保

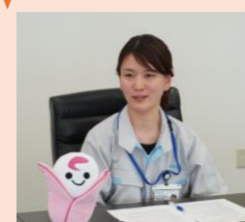
「従業員の成長を促進し、成果の最大化を図る」を基本的な考え方として、本年4月に人事制度改定を行いました。様々な改定の中の一つとして、給与と賞与のバランスを見直し、併せて、優秀人材の確保を主眼に、初任給の見直しを実施しました。その結果、初任給は同業他社と比べても遜色のない水準となり、説明会等での学生さんへの大きなアピールができたと感じています。そのほか、就職活動中の学生さんの不安を低減することを目的として、先輩職員との交流や参加型プログラムを実施する採用イベントを開催したり、高専生を対象とした5日間のインターンシップを実施するなど、BIKENグループを知っていただく取り組みも行っています。また、専門性が高い技術開発職に関しては、観音寺勤務でのキャリア採用に苦慮していましたが、採用の拠点を一部大阪にも広げることに取り組み、応募者が増えつつあります。

従業員の皆さまからの反応は？

在宅勤務制度や時差勤務制度など新たな制度を導入、運用するためには、周りの従業員のサポートも大切ですが、BIKENグループでは、皆で助け合いながら円滑に制度運用ができていると感じています。また、キャリア研修の積み重ねなどにより、リーダーとしてのキャリアを歩むことを選択してくれる女性従業員が増えてきたように感じています。



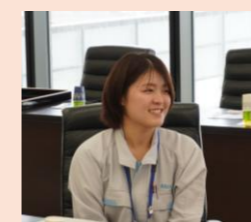
従業員の声



製剤部製剤二課 課長
大西さん

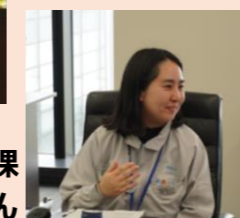
製剤二課の課長として、部下のマネジメントを行いながら、ワクチン製造ラインでの目視検査や包装工程の管理を担当しています。

管理職をされている方は仕事のできる方が多く、自分に務まるのか心配でしたが、管理職になってからは研修制度が充実しており、管理職としての考え方や役割を学びながら、日々の業務に取り組むことができます。課には多くのメンバーがいますので、自分の考えを伝えることに苦労していますが、周囲のサポートを受けながら、何とか進んでいけていると感じています。今後はさらに自身のスキルを磨き、管理職として成長するとともに、メンバーが働きやすい環境を整え、一人ひとりの成長を通じて働きがいを感じられるような職場を作っていきたいと思っています。



人事部人事課
上原さん

人事部人材戦略課
吉本さん



時差勤務と在宅勤務は、男女関係なく活用する従業員が多く、皆さんの仕事と家庭の両立のために役立っているようですね。採用活動で女子学生の方とお話をする機会もありますが、BIKENグループがくるみんやえるぼしを取得し、女性活躍推進データベースに数値を掲載していることは、働きやすい職場とわかっていただくことに役立っていると思います。



製剤部製剤三課 豊田さん

これまでに3人の子どもが生まれ、その都度、育児休業を取得してもらいました。育休取得を申し出る際、どう思わ

れるか不安でしたが、いずれの上司にも快く応じていただき、本当に感謝しています。1人目の時は初めてのことで不安も大きかったですが、2人目、3人目と経験する中で、家事・育児を全うできる自信が付き、父親が育児と家事に主体的に関わることの大切さを強く実感しました。実際の育児では、離乳食づくりなど大変なことも多く、育児をしながら働いている方々へのリスペクトがより強くなりました。これから育児を迎える男性には、「手伝う」ではなく「自分事として関わる」という意識を持って育児に向き合ってほしいと思っています。子どもたちの成長に深くかかわる時間を持てたことを本当に良かったと感じていますし、その機会をいただけた職場と同僚には感謝しています。今後は、仕事を通じて少しでも恩返しをしたいと思っています。



● 取組のきっかけ、経緯

一般財団法人阪大微生物病研究会(以下、「BIKENグループ」)では、全ての従業員が仕事と生活を両立し、個性と能力を十分に発揮できる“働きがいのある職場環境”を目指し、柔軟な働き方の整備や休暇取得の促進等に取り組んできました。2021年に実施した、子育て中の女性従業員へのアンケートで要望のあった時差勤務や在宅勤務の制度化、男性の育児休業取得率の向上等に取り組む、今般、プラチナくるみん認定を受けることができました。私たちの社会的使命を果たすためには、必要な人材の確保や定着を進め、夢と向上心を持ってミッションに取り組んでいただく必要がありますので、そのためにも働きやすい環境を整えたいと考えています。

● 具体的な取組の内容

仕事と家庭の両立支援に向けた取組

両立支援のためには、まずは働き方の見直しが必要だと考え、毎週水曜のノー残業デーを設定しました。さらに、実効性を高めるための柔軟な運用とするため、部署ごと又は個人ごとにノー残業デーを設定できるようにしました。有給休暇については、法律で取得が義務付けられている5日に加えプラス2日を取得する「有給休暇+2 DAYSキャンペーン」を実施しました。そして、より取得しやすいよう時間単位の取得制度を設け、取得率を毎年向上させることができ(取得率2021年:70.0%、2022年:71.2%、2023年:77.0%)、BIKENグループ全体で2024年は80%を超えました。