

取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進、**多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク**)

企業名：大塚製薬株式会社	所在地：東京本社 (東京都千代田区)
社員数：5821名	業種：製造業

取組の目的：

大塚製薬では、性別や国籍などの垣根を越え、多様な人材が活躍することにより、革新的な製品やアイデアが生み出され、さらに国際化も進むと考え、成長の鍵の1つとして、ダイバーシティを掲げ、その推進に積極的に取り組んでいます。

現在の取組

トップメッセージ

世界中の人々の健康に貢献する革新的な製品を創製し続ける会社であるためには、多様な人材の活躍が革新的な製品やアイデアを生み出すと考え、ダイバーシティを積極的に推進しています。

キャリア継続のための制度・仕組み

- ・専任組織を設置(ダイバーシティ推進プロジェクト): 女性に限らず、広くダイバーシティを視野に経営を推し進めるため、ダイバーシティ推進プロジェクトを2007年に発足し、フォーラムやセミナーを実施。
- ・事業所内保育所の設置: 2011年4月に第1号を徳島市で開園し、2014年4月には第2号を大阪市で開園
- ・産前・産後休暇制度: 産前は給与100%、産後は給料・賞与ともに100%支給
- ・育児勤務制度: 短時間勤務は小学校就学前の子供を育てる者が取得可能(男女問わず)、シフト勤務は妊娠判明から出産までと中学就業前の子供を育てる者が取得可能
- ・介護休職制度: 1年まで取得可能
- ・人事部による直接面談: 1回/2-3年人事部による直接面談によって、キャリア希望などを伺っている。
- ・その他: 在宅勤務制度(業務効率化を目的にした週1回の在宅勤務が可能)、積立有給休暇制度(1年間10日、最高50日を限度にした失効した有給を使用可)、再チャレンジ制度(ライフイベントを理由とした退職者の再雇用)、結婚時同居支援(結婚時に希望する勤務地への異動を配慮[男女共実施]等

モチベーション向上のための施策

- ・ダイバーシティフォーラム: 経営トップが女性の活躍を阻む事象を理解し、それらを改善し女性の活躍を推進する場として「女性フォーラム」という名で1990年から開催。その後女性だけでなくダイバーシティ全体を推進する目的としダイバーシティフォーラムとして再開。
- ・Otsuka Women's Workshop: 結婚、妊娠、出産している女性MRが、出産・育児後の働き方を情報共有できるワークショップを開催。

- ・自主的**女性リーダー勉強会**(4回/年)：社内外の課題を抽出し、チームに分かれて解決策を議論、最終的には会社への提案として解決策をまとめる勉強会を開催。
- ・イクメンセミナー：仕事も人生も楽しむことで、良いシナジーが生まれるような生き方を提案する、主に男性社員を対象とした講演会を実施。

リーダー職への積極登用

重要プロジェクトリーダーなどへ女性の積極登用：関連会社社長、事業部長、支店長、研究所長、工場長、IT推進室長、広報部長、重要プロジェクトリーダーなど多様な場での活躍実績

現状とこれまでの取組の効果：

キャリア継続のための制度・仕組み

育児休職制度：女性取得率 93.7% (2014 年)、育児休職復職率 96.6% (2014 年)

育児勤務制度：取得者 104 名 (2014 年)

介護休職制度：取得者 5 名 (2014 年)

モチベーション向上のための施策

出産後も働き続ける女性 MR が、Women's Work Shop を開催した 2007 年に比べ 2014 年は 11 倍以上に増加。

リーダー職への積極登用 *2014 年 12 月末時点

女性役員比率：13.3%、女性部長比率：6.6%、女性管理職 7.7%

「ダイバーシティ経営企業 100 選」(経済産業大臣表彰)を受賞

女性も働きやすい職場環境にするための先進的な取組みや成果が評価され、2014 年に受賞。

充実した制度が認められ「くるみん」取得

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境が整備されていると認められ、2008 年に次世代認定マーク(愛称「くるみん」)取得

特例子会社「はーとふる川内株式会社」

障がい者の支援が評価され 2015 年に「精神障害者等雇用有料企業」に認定
2011 年 10 月特例子会社「はーとふる川内株式会社」設立。当会社では精神障がい者の支援に関する専門知識や経験が豊富な相談員の配置、有給休暇が取得しやすいフレキシブルな就業規則を運用。