

「均等推進企業部門」東京労働局長優良賞

アステラス製薬株式会社 に

インタビューに行ってきました！

アステラス製薬の取り組みの素晴らしい点は、枠組みを作るだけでなく実際に制度を利用しやすい職場環境があること、それらが女性の勤続年数の伸長、管理職としての活躍という結果につながっているところではないかと考え、インタビューに行ってきました。

実際に育児休業から復職した女性からは、「託児費用補助制度、裁量労働制、在宅勤務をフル活用し休業前と同じレベルの仕事ができています」との喜びの声、その上司からは、彼女の活躍を「Win-Winの結果」と歓迎する声をいただきました。

担当の方からは、配偶者が他社の場合も利用できる「結婚時同居支援制度」導入により、女性MR（営業職）の離職率が約10%から3.9%と大幅に減少したという話も聞きました。「アステラスで働き続けることを魅力的にする」というどっしりとした視点での取り組みが「女性の活躍推進」「仕事と家庭の両立」「職場環境及び職場風土の改善」の枠を超え、さまざまな成果につながっていることを実感しました。



WINDフォーラム（「WIND」については「取組内容」参照）

.. ■ トップからのメッセージ（代表取締役社長 野木森雅郁氏）

ダイバーシティの視点に立った企業風土作りは重要な経営戦略の一つです。経営理念を実現するため、また、変化へ柔軟に対応するため、人材の成長と組織の多様性の相乗効果により、グローバル競争力を強化し、企業価値の持続的向上を図っています。多様性の観点から、日本では女性の活躍推進が重要課題ですが、今回の賞を賜り、多様性を受容できる組織風土の醸成に向けての総合的な取り組みが評価されたことに対し、深く感謝申し上げます。

■ Aさんの上司：B部長

出産の前後は本人も部も多少の不安を抱えていたのですが、育児休業及び復帰に向けた会社のサポート体制が充実していたことにより、そのような不安は時間と共に払拭することができました。また、本人も部も早期の職場復帰を切望していたところ、会社の託児費用補助制度を利用することにより、当初予定していた時期よりも早く復職され、双方にとってWin-Winの結果となりました。復職後においても、在宅勤務制度を利用することにより、仕事と家庭の両立を果たされています。

■ 育児休業から復職し活躍中のAさん

育休取得にあたり待機児童の多さに不安を感じていましたが、託児費用補助制度のおかげで費用の心配がなくなりましたので、まずは私立保育園に預け、その後、認可保育園に移ることができました。復帰後は、育児による様々な制約がある中、裁量労働制と在宅勤務制度の併用により、フレキシブルに業務時間を調整しながら、育休前と同レベルの業務に就かせて頂き、ワークライフバランス実現に加え、キャリア形成を目指すことができるということで、大変有難く思っております。



■ ご担当者の声

社長直轄の部門横断プロジェクトの活動から人事部ダイバーシティ推進室としての組織的取り組みへと加速し、女性の職域拡大、女性経営基幹職（管理職）の増大とともに、社内外からの認知を得るために、意識や行動の変革を促進して行く「チェンジ・マネジメント」と、労働実態の改善や制度の拡充などの「枠組み改革」を両方同時に推進してきました。その結果、多様な働き方を可能とする環境や仕組みが整ってきたと男女ともに感じ、女性のチャレンジ意欲も大きく向上し、上位職への登用が進んでいます。