

均等・両立推進企業表彰 **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

所在地: 中央区、業種: 化学工業、従業員数: 5,720 人

「加速的に」かつ「自然体で」女性活躍推進を実施

2005年4月の合併により新たにスタートした会社が、保守的といわれる製薬業界で行ったポジティブ・アクション。トップダウンとボトムアップ、意識改革と枠組み改革、キャリア形成とワークライフバランスなど、バランスの良い総合的な取組が無理なく結果につながっており、今後の更なる推進も期待できる。

1 ポジティブ・アクション取組体制

◇ 「女性の活躍推進を加速する」という経営会議承認テーマに基づき、2007年11月、女性活躍推進を担当する「WINDプロジェクト」が発足。社長自らプロジェクトの発足・取組・重要性について全社員にメッセージを発信し続ける傍ら、「WINDプロジェクト」は女性活躍推進施策について検討を重ね、社長に答申。2008年7月には、ダイバーシティ推進室を設置し、プロジェクトで企画した施策の実施をスタート、各種取組を展開した。

【注】「WIND」 … Women's Innovative Network for Diversity の略

2 ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ まず、現状把握・課題抽出のため、全社アンケート・各部門ヒアリングを実施。自社社員は何を必要としているのか、十分認識した上で、取り組みを開始。
- ◇ 意識改革のターゲットは、上司と女性自身。上司に対しては、管理職を階層別に分けて研修を実施。女性自身に対しては、「WINDフォーラム」を開催。トップ、部門長も参加し、ロールモデルによる発表、情報交換会等を行った。日常的にも、イントラ、社内報等のツールをフル活用し、会社全体へ理解を浸透させた。
- ◇ 枠組み改革としては、結婚時同居支援制度の新設、育児関連制度の見直しなど。

3 ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ 企画系女性社員が0~1名だった8部門のうち6部門に2~3名の女性を配置。
- ◇ 2008年から2010年の2年間で、女性管理職比率は、部長クラスで0.6%→1.2%、課長クラスで2.0%→2.5%、係長クラスで8.2%→9.4%と全クラスで増加。
- ◇ 枠組みのみならず、多様性を受容できる組織風土の醸成に取り組むことにより、今後の展開にもつがる着実な成果が出ている。