

大塚製薬 女性活躍推進法に基づく優良企業として 「えるぼし認定」3 つ星を取得

大塚製薬株式会社(本社:東京都、代表取締役社長:井上眞、以下「大塚製薬」)は、女性活躍推進に関する取り組みの実施状況などが優良な企業として、厚生労働省が認定する「えるぼし認定」において、3 段階目(3 つ星)を取得しました。

認定には、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の 5 つの評価項目があり、全ての基準を満たしたことで、3 つ星の認定を受けました。



大塚製薬では、多様な人材の活躍がイノベーションやグローバル化をより進展させるという考えのもと、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を経営戦略の一つと位置付け、D&I 推進プロジェクトが中心となり、制度や施策の充実などを積極的に行っています。

女性活躍においては、1990 年から経営トップが女性の意識改革の場として女性フォーラムを開催するなど、いち早く取り組みを始めました。近年では、女性社員活躍を目指したワークショップ実施や、女性の健康セミナーの開催、ファミリーマイルサポート制度の導入など、誰もが活躍できる場を目指して各種取り組みを加速させています。また 2017 年には大塚グループとして、女性の活躍推進に自主的に取り組む企業の行動原則「女性のエンパワーメント原則(WEPs: Women's Empowerment Principles)」に署名しました。

当社は、今後もすべての社員が健康でいきいきと、そしてやりがいをもって働くことのできる人事制度の充実や職場環境の整備、モチベーションの維持・向上のための様々な施策等を実施することで、常にイノベーションを追求する企業として、多様な人材の活躍を新たな価値創造・企業力向上につなげてまいります。

■大塚製薬 女性活躍推進に関する主な取り組み(抜粋)

<https://www.otsuka.co.jp/sustainability/diversity/support-scheme/>

キャリア継続のための制度と仕組み	
新在宅勤務制度	対象の社員は、月の所定労働日数の半分以下を在宅勤務にすることができる。
時間単位取得可能な年休	1 年間につき 5 日の範囲内で時間単位の年次有給休暇を取得可能。またこれとは別に 1 年間に 10 日の範囲内で半日単位の年次有給休暇を取得可能。

積立有給休暇制度	疾病や育児・介護・看護を目的とした利用のほか、不妊治療や更年期障害の治療でも取得可能。
結婚時同居支援	上司の推薦があれば、性別に関わらず勤務地異動が可能。
育児勤務制度	短時間勤務: 小学校就学前の子供を育てる者が取得可能。 シフト勤務: 妊娠判明から出産まで、中学就学前の子供を育てる者が取得可能。(いずれも法定では3歳まで)
介護勤務制度	短時間勤務や、始業終業時刻の変更が可能。介護には期限がないため、事由がなくなるまでと取得期限を設けていない。
治療と仕事の両立支援制度	勤務を継続しながら、がん、透析をはじめとした疾病治療を行えるよう時短勤務、時差勤務が可能。
ファミリースマイルサポート制度	原則12ヵ月在宅勤務とし、出社は月1回。 妊娠判明から出産までの女性、小学1年生以下の子どもを育てる者、介護勤務者の男女が取得可能。
配偶者の海外赴任帯同に伴う休職	勤続3年以上の社員が配偶者の海外転勤により休職が必要な場合、3年を上限に休職することができる。
その他働きやすい環境の整備	
婦人科との連携	社員が気軽に相談できるよう婦人科の医師と契約。
事業所内保育所	徳島市および大阪市に設置。
各種施策・セミナー	
Otsuka Women's Workshop	女性社員の活躍を推進するため、育児に関する情報共有の場となるワークショップ。
自主的勉強会「WING」	会社をより良くするための課題抽出とその解決策を議論し、会社への提言を行う。
イクボスセミナー	役員および管理職全員を対象に働きやすい環境を目指し実施。
アンコンシャスバイアス研修	女性管理職の創出や働きやすい環境創りを目指し実施。
女性のための健康セミナー	「女性の健康」に関する事業にも注力。製品の研究開発で培ったノウハウを活かし、女性のみならず男性も参加できる勉強会を社内外で実施。
仕事と介護の両立支援	セミナーで情報提供するとともに、介護相談窓口と契約しており、介護に関するサポートが受けられる。
男性社員の育児参加促進	誰もが家事・育児に参画しやすい雰囲気醸成しており、2022年度の男性育児休業取得率 ^{*1} は100%となった。

*1:1年間(1月1日～12月31日)に育休を取得した男性社員数 / 同一期間に配偶者が出産した社員数

■大塚製薬のD&Iについて <https://www.otsuka.co.jp/sustainability/diversity/>

企業の成長の原動力となる革新的な製品やサービスを生み出すためには、多様な人材の活躍が必要と考え、経営トップ自らD&Iを積極的に推進しています。2007年には、「ダイバーシティ推進プロジェクト(現:ダイバーシティ&インクルージョン推進プロジェクト)」を設置し、現在では属性に関わらず、すべての社員が働きやすい環境を整えることを目的に活動しています。

■「えるぼし認定」について https://shokuba.mhlw.go.jp/published/special_02.htm

「えるぼし認定」とは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度です。