

11. 人財の活用

SDGsへの
取り組み項目



当社では、定款で社員を主要なステークホルダーと位置付け、「安定的な雇用の確保」「やりがいのある仕事の提供」「能力開発機会の充実」に努めています。世界的なCOVID-19パンデミック下において、多様な人財がコラボレーションし、高いエンゲージメント*1をもって業務に取り組み、イノベーションおよび顧客貢献を果たすべく、人事施策を推進しています。

*1 従業員が社の理念やビジョンを理解し、社への信頼や貢献意欲をもって働いているかを表す指標

執行役からのメッセージ

第4次産業革命、VUCA*2社会と言われる予測不能な時代において、個人の独自性と自立性が強く求められる中、若手世代の仕事に対する価値観は一層多様化しています。多様性とは、ジェンダーや国籍の違いを超え、個人固有の価値観の違いであり、この価値観の違いが融合した時にこれまで誰も発想しなかったイノベーションが創出されます。今後一層の多様性の融合が不可欠であり、これを実現するための人財育成、組織開発、労働環境整備におけるグローバル人財戦略を実行していきます。



執行役
チーフタレントオフィサー
秋田 陽介

*2 先行きが不透明で、将来の予測が困難な状態

(1) 自立した個による自己革新の推進

① 従業員のエンゲージメント向上

社員が仕事と会社の両者に愛着をもち、やりがい、働きがいのもと生産性を高めることが、患者様、顧客満足および業績向上につながるということを人財戦略の根幹に据えています。当社では、2020年5月に従業員エンゲージメントの月次サーベイを導入し、スコアに基づく職場での話し合い、改善を継続しています。2022年より、グローバルなエンゲージメントサーベイを導入し、グローバル全企業で、働きがいの向上を通じた顧客貢献を推進しています。2022年3月に実施した第一回調査においては、高エンゲージメントの社員は85%でした。

② ワークスタイルの変革

当社は、リモート化が進展する中において、オフィスを「リモートでは得られない価値を社員に提供する場」、「チームの共創の場」、そして「hhc共同化による共感の場」として再定義しています。また、コミュニケーションツールを駆使し、社員一人ひとりが担う仕事を進めるにあたり、いつ、どの場所で仕事をするのが最も生産性が高く創造的成果発現に寄与するかを考えながら、働く環境や場所を選択できる働き方（ABW：アクティビティ・ベースド・ワーキング）をコンセプトとしたオフィス改革を段階的に実行しています。本社オフィス、米国、英国本社機能においても同様のコンセプトに基づくオフィス改革を実施し、デジタルツールを活用したコミュニケーション改革を進めています。

③主体的なキャリア形成を支える「学び方改革」

当社は、社内外の方々との信頼を構築し、挑戦し、社会に価値を提供し続ける人材がいきいきと成長できる環境の実現をめざしています。そのために、自らの意志と責任で選択・挑戦し、研鑽する「学び方改革」を始動しました。プログラムの内容や参加者等を会社が指定するスタイルから、カリキュラム、時間と場所等の自己選択の幅を拡大し、個人の特性・志向・ニーズに応じて自らが選択し、自主的に挑戦するスタイルの研修プログラムに移行しています。また、社内外への越境機会を拡大し、より幅広いキャリア開発の機会提供を進めています。e-ラーニング等を活用したキャリア啓発・教育の充実をはかることで、会社主導のキャリア形成から、社員個々の多様な価値観・挑戦意欲に基づく主体的なキャリア形成へのシフトをはかっています。そのため、個人のキャリア形成と業務を通じた自己成長の加速に向けて社員と上長との1対1のミーティングの実施を促進しています。また、自己啓発や社会貢献活動を実施する際に利用可能な特別有給休暇制度の導入、組織内外のメンバーによるオンライン対話の促進等、ハード/ソフトの両面における新たな施策に取り組んでいます。

「プラチナキャリア・アワード」を受賞

社員のキャリア形成や活躍の機会提供を志向している企業を表彰することを目的に創設された「プラチナキャリア・アワード」(主催・三菱総合研究所、後援・厚生労働省)において、当社は、「コロナを契機に始める新しい働き方」を実践している企業として特別賞を受賞しました。



(2) 多様性に富む人財の活躍

①多様な人財によるイノベーション創出を実現するダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

2012年にCEOがエーザイダイバーシティ宣言を発信して以来、国籍・性別・年齢等を問わず多様な価値観を持つ人財が活躍できる風土づくりを進めています。さらに、すべての従業員に対し平等で差別のない職場環境を提供することを定め、これをコンプライアンスポリシーとしてグローバル1万人以上の従業員に浸透させています。

米国での取り組み

アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)を含むD&I研修プログラムの実施しています。マイノリティの採用をさらに加速しています。

欧州での取り組み

equality(公平)、wellbeing(心身の幸福)、LGBTQI(性的少数者)への偏見の排除、アフリカ系社員のD&Iの達成に向けて、採用において偏見を排除するトレーニング等に取り組んでいます。

中国での取り組み

D&Iポリシーを全社員に共有し、オンライン学習を通じてD&Iに関する啓発を実施しています。2025年までに女性の上級管理職10%達成を目標に掲げ、ジェンダーギャップ(男女格差)の改善に取り組んでいます。

日本での取り組み

「E-Win ダイバーシティ&インクルージョン2021」として、2021年3月31日までの計画期間とし、次の目標の実現に向け様々な取り組みを進めています。

「E-Win ダイバーシティ&インクルージョン2021」目標

- 社員および管理職層の女性比率30%以上
- 男性社員の育児参画の推進（5日以上の子育休取得50%以上）
- ベテラン層の活躍機会の増大
- 30代以下の若手マネジメント層20%以上
- 働く場所や時間における個人の裁量を拡大し、働き方改革の推進

②女性活躍の推進（日本）

日本では、諸外国と比較して女性の活躍に依然として大きな課題を有しており、職場風土の改革、女性社員のキャリア意識の醸成、リーダー育成等に力を入れています。

当社は、女性リーダーの早期からの積極的な採用に取り組んでいます。また、ミドルシニア世代対象のキャリア啓発セミナー等にも力を入れています。

E-Win (Eisai Women's Innovative Network) プログラム

長期的な視点で自分らしいキャリア観を醸成するための自立性・主体性・リーダーシップの開発を目的に、女性社員対象のキャリア/リーダーシップ開発プログラムを継続的に実施し、女性社員の挑戦意欲やキャリア意欲の向上が見られています。



オンライン研修の様子

③仕事と育児・介護・治療等との両立支援

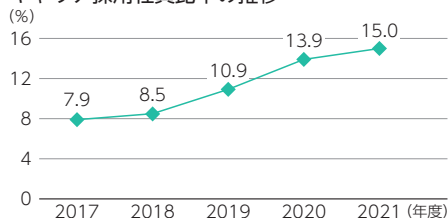
育児、介護等により制約がある社員についても、能力を最大限発揮できる就労環境を整備し、仕事と育児・介護・治療等との両立を支援するために、法定基準を上回る制度を導入しています。男性社員の育児参画を促進する観点から、配偶者出産休暇として5日間の特別有給休暇を導入し、2021年度の取得者は59名、取得率は61.5%となっています。



④ キャリア採用の拡大（日本）

当社がめざすEUP（エーザイ ユニバーサル プラットフォーム）/hhceco構築に向けたデジタルトランスフォーメーション（DX）を中心とした様々な分野での高度専門人財や多様なマネジメント経験を有する人財の採用を積極的に実施しています。当社の全社員に占めるキャリア入社社員の比率は約15%となり、人財の多様化を進展させています。

キャリア採用社員比率の推移



(3) 従業員の健康意識向上

グローバルに患者様貢献を最大化するためには、担い手である従業員と家族の健康が最も大切です。当社では従業員の健康維持・増進活動を推進しており、健康診断100%受診、全事業所内および業務時間中の禁煙等、従業員一人ひとりの健康に対する意識の向上に努めています。



(4) 従業員の状況

① 当社グループ

(単位：名)

	2020年度末	2021年度末
日本	4,613	4,591
アメリカス	1,820	1,982
中国	2,060	2,044
EMEA	1,166	1,200
アジア・ラテンアメリカ	1,578	1,505
合計	11,237	11,322

② 当社

	2020年度末	2021年度末
従業員数 (名)	3,005	3,034
平均年齢 (歳)	43.9	43.0
平均勤続年数 (年)	18.5	17.4

(注) 1 当社グループの従業員数には就業人員数（当社グループからグループ外への出向者を除き、グループ外から当社グループへの出向者を含む）を記載しています。

2 当社の従業員数には就業人員数（当社から社外への出向者を除き、社外から当社への出向者を含む）を記載しています。



当社ウェブサイト「従業員とのかかわり」をご参照ください。

▶ <https://www.eisai.co.jp/sustainability/employee/index.html>

(5) 年金運用の適正化の促進

当社の企業年金は、社員の退職後の安定した生活を支えるため、当社から独立した組織である「エーザイ企業年金基金」により、安定資産と収益を追求する資産のバランスをモニタリングしながら運用されています。当基金はアセットオーナーとして、2018年2月に日本版スチュワードシップ・コード*の受け入れを表明し、2019年12月にはPRI（国連責任投資原則）に署名し、グローバルスタンダードを踏まえたESG投資を行っています。

*機関投資家が資産運用受託者としての責任を果たすために求められる行動原則