

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日までを計画期間とし、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

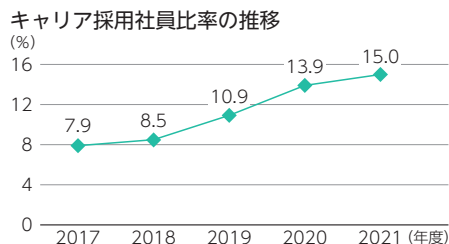
③仕事と育児・介護・治療等との両立支援

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。



(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