

PEOPLE

ともに働く仲間 のために

タケダで働く従業員は、患者さんに医薬品を届けるために、誠実さを中心に据える価値観に根差した行動基準を日々実践しています。企業としての成功は皆が責任を共有するものです。主体性をもって牽引することで、個人としても組織としても成長の機会を最大限得ることができるのです。



チーフ HR オフィサー からのメッセージ

私たちの成功の源は「人」にあります。

私たちは、従業員の健康と安心（ウェルビーイング）に投資し、急速に変化する世界の課題に対応するため、ここで働く人々の逆境に負けないしなやかな強さ（レジリエンス）を高めることを最優先に考えています。また、生涯学習の文化を育むことで、役職や職種に関係なく、従業員が潜在能力を最大限に発揮できるよう支援しています。さらに、多様性を重視し、包括性を担保しながら、機会や報酬の公平性を実現する職場づくりを大切にしています。

健康、ウェルビーイング、 レジリエンスを支援

「世界中の人々の健康と、輝かしい未来に貢献する」というタケダの存在意義（パーパス）は従業員の健康を大切にすることを前提に実現されるものです。2021年度も、COVID-19への対応として、ワクチン接種の重要性を啓発するなど、従業員とその家族の健康を守るための活動を行いました。また、レジリエンススキルを強化する

ための新しい学習プログラムも展開し、部下を持つ管理職を中心にメンタルヘルスについての会話を促すためのツールを提供しました。

多様性、公平性、包括性 (DE&I)の尊重

タケダには、80を超える国と地域でさまざまな経歴や経験を持つ人々が集まっており、非常に多様性に富んだ文化があります。従業員一人ひとりが多様な価値観や意見に触れながら、皆が力を発揮できることを望んでいます。グローバルDE&Iカウンスルやタケダ Health Equity and Patient Affairsセンターの設立など、DE&Iへの投資を加速させ、グローバル規模での健康格差や不平等を認識し、それに対処するための関係構築やプログラム支援に注力しています。タケダの各事業部門や拠点では、それぞれ独自のDE&I目標や戦略、プログラムを設定して事業運営に反映させるとともに、グローバルDE&Iの目標やロードマップに沿ったそれぞれのDE&Iに関する目標や戦略、プログラムを設定しています。

ローレン・デュプレイ
チーフ HR オフィサー



生涯学習を促進する

イノベーションの創出は私たちの進むべき道であり、その原動力となるのはともに働く従業員です。COVID-19は、変化のスピードを加速させ、絶え間ない改善とイノベーションが必要となりました。従業員が学習し、成長し、プロフェッショナルとして前進するためにタケダならではの機会創出を行い、社内外で活躍し、社会に貢献できる人材育成に取り組んでいます。

このように、人を大切にする文化に支えられ、将来にわたり、タケダでともに働く仲間たちが患者さんに多大な貢献をしてくれると確信しています。

2021年従業員体験アンケートでは

90%

の従業員が、タケダの価値観を信頼していると回答

85%

の従業員はタケダへの誇りをもっていると回答

2021年度 ハイライト



「2022年のグローバル・トップ・エンプロイヤー」に5年連続で認定



学術誌『サイエンス』の2021年サイエンス・トップ・エンプロイヤーに選出



ヒューマン・ライツ・キャンペーン財団の「企業平等指数」で6年連続満点を獲得



日本の企業・団体におけるLGBTQ+ダイバーシティ経営を推進する任意団体work with Pride (wwP) による「PRIDE指標2021」で「Gold」の評価を獲得

ともに働く仲間の健康と ウェルビーイングを 支えるために

タケダは、従業員の身体面、精神面、社会面、経済面の4つの分野でウェルビーイングに焦点を当てています。

2021年に実施した従業員体験調査では、全世界の従業員のうち、ワークライフバランスのための時間を確保できているのはわずか66%であり、61%がストレスを管理できず、オン・オフの切り替えに困難を感じていると回答しました。2020年に実施した「ケアサーベイ」(Creating Adaptability and Resilience Experience survey)でも同様の結果でした。

2021年には、従業員が適応力や回復力に関するスキルを習得できるように、自分のペースで進められる柔軟なオンラインのライブ・セッション・プログラム「CAREラーニング」などの新しいツールやリソースをグローバルで導入しました。また、世界有数のメンタルフィットネス・プラットフォーム「Calm」の無償プレミアム購読や、オンラインでつながったチームで運動やウェルビーイングに関する取り組みに挑戦する「Virgin Pulse Global Challenge」も導入しました。2021年10月には、職場

でのメンタルヘルスを向上するために2週間のイベント「Mental Health is Health」を開催。同イベントでは、世界的に有名なメンタルヘルス専門家のオンラインセミナーを実施し、オープンで率直な話し合いの機会を設けました。

2022年は、ウェルビーイング・ツールやリソースの認知度を向上させ、ウェブポータル上のコンテンツを分かりやすく設計し直してシームレスなユーザー体験ができるようにするなど、プログラムやコンテンツをカスタマイズするといった取り組みを通じてワークライフバランスの課題に対応していきます。

ワークライフバランスは従業員が新しい勤務形態に適応する上で最も考慮すべき点であり、職場とリモートのハイブリッドなど、多様な働き方をサポートしています。具体的な勤務形態はチームによって異なりますが、実際の空間デザインにも工夫を凝らし、必要に応じて対面での協働をサポートするなど、働き方改革を加速させていきます。

スポットライト

シンガポールオフィスでの コミュニティ・スペースの創出

タケダのシンガポールオフィスを再定義・再設計し、柔軟なハイブリッドワーキングカルチャーを実現するコミュニティ・スペースに生まれ変わりました。

従業員のフィードバックに基づき、新しいスペースは協働作業を促進して、イノベーションの機会を増やすことで、タケダの存在意義や価値観を通じたコミュニティへの帰属意識を育むようにデザインされています。



精神的、身体的にバランスのとれたウェルビーイングを重視し、仕事の進め方を柔軟に選択できるよう設計され、自宅と職場スペースを自由に行き来するため、テクノロジーが重要な役割を果たしています。2022年にオープンした新しいシンガポールオフィスは、従業員が職場で仲間とともに楽しく過ごすことができる空間を提供し、生産性の向上とイノベーションの創出に寄与しています。

「コロナ禍の2年間、自宅で孤独な日々を過ごした私にとって、シンガポールのタケダオフィスは新鮮な空気のような場所です。オープンなオフィス空間は、快適で使いやすく、最新のテクノロジーと多目的スペースが提供され、チームのコラボレーションを促したり、イノベーションを創出したり、従業員のつながりを促進したりする工夫に満ちています」。

ー アスリ・ディズダー (ラーニング & タレントマネジメント ヘッド、グロース & エマージング マーケット ビジネスユニット)

多様性、公平性、包括性 (DE&I) を推進する

多様であることが強さの源泉であり、包括的で公平な組織であるからこそ力を発揮し、公正であることができるのです。タケダの従業員が能力を最大限に発揮するためには、多様性、公平性、包括性という DE&I の3つの要素すべてが不可欠です。事業の成功にとってもこれらは非常に重要です。タケダが製品やサービスを提供する地域社会や患者さんと同じ多様性が、私たち自身にも必要だからです。

グローバルDE&Iチームは、グローバルHRの傘下に属しており、従業員が能力を最大限に発揮し、生き生きと働ける環境づくりに努めています。グローバルDE&Iヘッドのヘイデン・マヤヤスは、さまざまな事業部門、ファンクションのシニアリーダーで構成されるグローバルDE&Iカウンシルをリードし、タケダグローバル全体で抱えるDE&Iの諸課題について議論を行っています。それぞれの地域や部門単位でみると、DE&Iに対して抱える課題やニーズは異なるため、タケダグローバルで定めた大枠に則り、個別にそれぞれの現状に合ったDE&Iアクションを検討し、着実に取り組んでいます。

DE&Iは私たちの企業文化

2021年度に初めて「グローバルDE&Iウィーク」を開催しました。このイベントはさまざまな気づきを生み出したり、それぞれが所属するコミュニティと同様にタケダに対する理解を深めたり、創造性を刺激したりするものです。3日間のイベントには8,000人以上の従業員が参加し、経営陣や外部の講師、患者さん、サプライヤーを迎えて、個人的な体験などを共有しました。世界各地の事業部門や職能別組織では、よりイベントの趣旨を深化させ、参加意識を高めるような地域ごとの取り組みなども実施しました。

報酬の公平性を確保するための取り組み

私たちは、賃金制度とガイドラインが公正かつ市場競争力があり、タケダイズムの価値観に合致していることが重要であると考えます。2021年には、複数年にわたる段階的なプロジェクトとして、給与の公平性に関する監査を開始しました。この監査は、同一または実質的に類似した業務に従事する従業員が、公正で競争力のある平等な報酬機会を得ることを目的としています。

タケダ・リソース・グループ (TRG)

タケダには、世界中の組織を横断して従業員が参加することができるタケダ・リソース・グループ (TRG) という従業員組織があります。それぞれの思いや考え方、個人的な体験などを共有したり、考え方に賛同したり支援しようという個々の従業員が集まる自由参加の組織です。2021年には、TRGに参加する従業員は3,500人から6,000人へと、大幅に増えました。

The Black Leadership Council (アフリカ系アメリカ人のコミュニティ)

Building Asian Leader (アジア人リーダー育成のコミュニティ)

EnAbles (障害のある従業員と仲間のコミュニティ)

Faith@Work (信仰についてのコミュニティ)

Gender Parity (女性活躍推進)

IGNITE (若手人財育成)

IMPACTO (ラテンアメリカ系コミュニティ)

PACT (働く親とケアギバー)

STRIVE (退役軍人のコミュニティ)

Take Pride (LGBTQ+従業員と仲間のコミュニティ)



ヘイデン・マヤヤス

グローバル DE&I ヘッド

2021年度にタケダ初のグローバル・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) の責任者として入社し、組織内のすべての部門や事業運営にDE&Iを浸透させる取り組みを行っています。



[詳しくはこちら](#)

タケダにとってのDE&Iとは

多様性 (DIVERSITY) :

私たちは、事業を行う地域の人材の多様性を採用にも反映するようにしています。多様性には、身体的な特徴、認知能力、性的志向、職業や社会などに関する価値観といった幅広い違いを含みます。

公平性 (EQUITY) :

すべての働く仲間が公平に機会を得て、能力を発揮できるようにすることを約束します。包括性に関する障壁をなくし、従業員の昇格や支援策、報酬などを含む成功に必要なものを提供します。

包括性 (INCLUSION) :

私たちは、すべての仲間が尊重され、大切にされ、ほかの仲間に意見を伝えたり、耳を傾けたりできるようにすることで、安心感を感じられる職場をつくります。そのために、包括性に関する成功事例をタケダの人事プロセスに組み込んでいきます。

生涯学習と リーダーシップ 育成に注力する

生涯学習は従業員のやる気や専門性を高め、新しい発想につながり、結果的に患者さんへの価値創造につながります。私たちは従業員向けの「アクセラレーター・プログラム」（スポットライト参照）のような幹部育成プログラムトレーニングを実施し、従業員が継続的に能力開発に取り組めるようにオンデマンド学習プログラムを提供しています。タケダは、従業員がひとつの場所でさまざまなことを日々学び続けることができるように、新しいテクノロジーにも投資をしています。

従業員のデジタルスキルを 高める

タケダでは、データとデジタルを活用した新しい働き方を実現するために、従業員の能力開発に取り組んでいます。ロボティック・プロセス・オートメーション（RPA）の新しい研修プログラムはその一例です。このプログラムでは、ソフトウェアベースの「ボット」を使って、日常業務を自動化するスキルを身につけることができます。上級コースでは、自分自身でボットを開発するなど、より複雑なボットのプログラムなども学べます。2021年度は、1,200人以上が研修プログラムに参加し、そのうち350人がRPAの代表として270以上のボットを開発しました。

これらのボットにより、従来の業務において475,000時間以上を削減することができ、従業員はより付加価値の高い業務に集中できるようになりました。

また、「タケダ・ビヨンド・トゥモロー」という5部構成の学習プログラムを開始しました。ここではテクノロジーが従業員や業務にどのように役立つかを理解できます。「将来、仕事で成長するために（Thriving in the Future of Work）」というオンライン学習も導入しました。管理職向けの情報や最新の調査、ツールなども提供しています。

スポットライト

未来を担うリーダーを育成

タケダ・エグゼクティブ・チーム（TET）が主催するアクセラレーター・プログラムは、キャリアの早い段階で高いポテンシャルを持つ従業員に対し、少なくとも2回以上の海外勤務を経験させる5年間のプログラムで、参加者はシニアリーダーから定期的にフィードバックとコーチングを受けられます。2021年には、16名がこのプログラムを修了し、新たに10名が参加しました。

最近プログラムを修了したカタリーナ・ゲッパートは、アクセラレーター・プログラムに参加したことで、世界中の仲間とつながることができ、それぞれの地域で医療システムがどのように異なるかを理解するのに役立ったと評価しています。

「このプログラムでは、それまで知らなかった社内のさまざまな部署や業務を知ることができました。私はドイツ出身ですが、プログラムに参加したことで、医療制度も働き方も全く異なる米国で働くことができました」とゲッパートは話しています。

米国での勤務の後、ゲッパートは日本のタケダリーダーシップチームを支援し、その後、ベトナムのオペレーションをリードする現職に異動しました。

ゲッパートは「文化の全く異なる3つの国で生活したことで、普通であることや正しいことについて思い込みがあったことを反省しました。この経験は私がグローバルリーダーになるための重要なステップになりました」と述べています。



2021年従業員体験アンケートでは

83%

の従業員が「仕事を通じて学び、成長できる」と回答

79%

の従業員が「失敗することが成長の機会になると上司は考えている」と回答