別紙　　2019 年 4 月 3 日

武田薬品における多様な人材が活躍する組織づくりについて

当社は、多様な人材が活躍する組織をつくるため、人材の育成に力を入れるとともに、働き方のダイバーシティを推進しています。

✧ 人材の育成

グローバル企業として、世界中で活躍できる人材の育成に力を入れています。また、人材の多様性を促進するための育成プログラムや、社員の自律的な学びを支援する取組みを行っています。

1. グローバル人材育成プログラム

将来の武田薬品を牽引するグローバルリーダーの発掘と育成を目的とした、グローバルなリーダーシップ・プログラムである「プレジデント・フォーラム」、「アクセラレータープログラム」を実施しています。

また、上記のプログラムに日本から継続的に人材を輩出することを目的として、6 ヵ月間に渡って「経営知識」と「人としての軸」を強化する「拓（HIRAKU）」、「挑（IDOMU）」という日本独自のリーダーシップ・プログラムも展開しています。

2. 人材の多様性を促進するためのプログラム

若手人材や女性社員の早期育成のためのプログラムとして「Your First Leadership」、「WILL+」を実施し、管理職層の人材の多様化を推進しています。

3. 社員の自律的な成長を支援するためのプログラム

自らの成長に意欲のある社員を後押しするため、社員の手上げにより参加できるプログラム「スコラ・コギト」を展開しています。

また、「Let's Begin Learning」という e-learning ポータルを公開しており、一部のコースは受講料を会社が負担しています。

✧ 多様な働き方の実現

働く時間や場所に柔軟性をもたせることで、個人と組織の生産性とパフォーマンスの最大化を目指し、様々な施策を行っています。

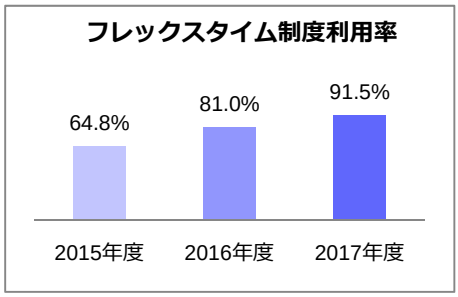
1. フレキシブルワーク

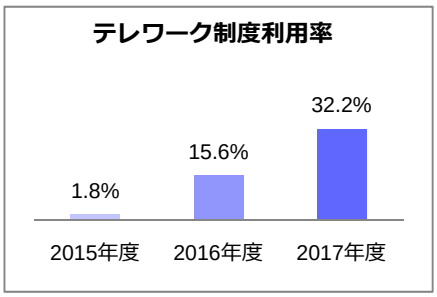
当社は、2016 年 5 月からフレキシブルワークを導入しコアなしフレックスタイム制度への変更や在宅勤務制度の拡大を進めています。2018 年 8 月 1 日以降、さらにフレキシブルな働き方を可能とし、私的な用事や自己研鑽、出張前後、早朝・深夜帯にかかる海外との会議等、個人のニーズに

応じ、いつでもどこでも勤務可能な働き方に移行しました。2018 年 3 月末時点では、対象となる従業員の約 92%がフレックスタイム制度を、36%がテレワーク制度（旧在宅勤務制度）を活用しており、制度を利用している従業員からは、業務効率の改善やライフ・ワークバランスに役立っており、働きやすくなったとの声が寄せられています。また、こうした取り組みは継続して進めている時間外労働短縮（2017 年度は前年比 1.3 時間減の 13.3 時間）にも寄与しています。
https://www.takeda.com/jp/newsroom/info-20180719/

当社のフレキシブルワークおよび浸透度について

特徴	✧ コアタイムなし、1 日の最低勤務時間なし ✧ 半日休暇取得日もフレキシブルワークが可能 ✧ 追加休憩（中抜け勤務）が可能 ✧ 清算休暇が 4 日まで可能 ✧ 試用期間中も取得可能 ✧ テレワーク制度利用時の勤務場所に制限なし





当社の時間外労働時間（月間平均）

年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度（見込み）
時間外労働時間	14.6 時間	13.3 時間	13.4 時間
年間総実労働時間	1893.9 時間	1888.2 時間	1862.7 時間

2. 働きやすいオフィス環境整備

2018 年 7 月 2 日にグランドオープンを迎えた武田グローバル本社では、多数のオープンな打ち合わせスペースやリフレッシュエリアを確保し、機動性高く、目的や人数に合わせた作業に取り組めるレイアウトになっています。各階のフロアごとに基本となるチームレイアウトやフリーアドレス制などを自由に選択できるようにし、フリースペース、多目的ラウンジフロア、多目的トイレを全館に設けるなど、多様な人材が業務内容や目的達成に合わせて快適に働ける環境を整えています。また、テレビ会議システム、ウェブ会議システム、社内チャットシステムやソーシャルネットワークシステムなど、全世界の従業員をつなぐ IT インフラを整備し、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進しています。
https://www.takeda.com/jp/who-we-are/how-we-work/Where-we-work/

武田グローバル本社のオフィス

3. 年休取得推進

2016 年から全社の年間年次有給休暇（年休）取得率に応じて、寄付を行う「年休取得で社会貢献！」プログラムを通じて、従業員のプライベートな時間の確保に加え、社会の問題解決にも役立てる取組みを行っています。初年度に引き続き、2 年目も目標（対新規付与日数 70%）を達成し、2 つの NPO 法人（社会的な課題解決に取り組む民間の非営利団体）に対して寄付を行いました。
最終年度である 2018 年度はさらに取得率を高め、3 年連続で目標を達成する見込みであり、政府目標である「2020 年までに年休取得率 70%」を大幅に前倒しで実現しています。
https://www.takeda.com/ja-jp/announcements/2018/2/

当社の年次有給休暇取得率

年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度
目標値	65%	70%	70%
実績値	66.5%	71.2%	73.0%（見込み）

4. 仕事と育児の両立サポート

当社は、2015 年に「子育てサポート企業」として、より高い水準の取組を行い、厚生労働省の定めた要件を満たす企業にのみ認定される「プラチナくるみん」を製薬業界で初めて受けました。産前・産後・育児休暇の他、妊娠中や出産後の勤務緩和や、有給通院の制度が整っており、さらに、保育所への入所活動時に必要な情報、および活動方法のアドバイスや、育児休暇中のビジネススキルの向上をサポートしています。また男性社員に対しては、配偶者の出産などにあわせた特別有給休暇や育児休暇を取得でき、2017 年度はイクメン研修やイクボス研修等、働き方改革を促進する取り組みの実施により、当該男性社員の 72.2%が育児休暇を取得しました（2018 年 3 月末時点）。
その他、職育近接を実現するために、神奈川県藤沢市に所在する研究拠点には事業所内保育施設「タケダキッズ」を開設、他の事業所でもベビーシッター、育児サポートの補助券の配付や全国保育サービス協会のベビーシッター割引券を利用できるような体制を整え、仕事と育児の両立をサポートしています。
https://www.takeda.com/ja-jp/recruitment/newgrads/guideline/welfare/

当社の産前産後休暇・育児休暇について

制度	内容
産前・産後休暇	出産予定日以前（予定日を含む）６週間（多胎妊娠の場合１４週間） 及び出産後８週間の休暇を取得可能
育児休暇 （**男女問わず取得可能**）	子どもが「1 歳 6 ヶ月」又は「1 歳を超える 4 月末」までの どちらか長い期間休暇を取得可能 （保育園に入れないなどの事情がある場合は、2 歳まで延長可）
特別有給休暇（男性）	配偶者の出産に伴い、5 日間の特別有給休暇を付与

当社従業員の産前・産後休暇および育児休暇取得率について

取得率	産前休暇	産後休暇	育児休暇	
			女性	男性
2015 年度	100%	100%	100%	30.3%
2016 年度	100%	100%	100%	42.5%
2017 年度	100%	100%	100%	72.2%

また、2019 年 3 月には「健康経営優良法人 2019（大規模法人部門）～ホワイト 500～」※に認定されました。タケダでは今後も継続して多様な働き方を通じて従業員ひとりひとりが輝くことができる職場環境を整備していきます。

https://www.takeda.com/ja-jp/announcements/2019/white500/

※経済産業省と日本健康会議が共同で運用し、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する「健康経営優良法人認定制度」のうち、大規模法人を対象とするものです。

以　上

報道関係問合せ先
武田薬品工業株式会社　コーポレート・コミュニケーション
金生竜明　03-3278-3634
E-mail: tatsuhiro.kanoo@takeda.com