

各位

2021年4月19日

エーザイ株式会社

エーザイ ダイバーシティ&インクルージョン 2021 の策定について

エーザイ株式会社は、社員自らが多様な人々の想いや憂慮を感じ取ることでイノベーションの創出に資するダイバーシティ&インクルージョンを一層強力に推進すべく、「エーザイ ダイバーシティ&インクルージョン 2021」として、2031年3月31日までを計画期間とする以下の目標およびアクションプランを設定しました。

目標

1. 多様性がもたらす知のスパイラルの実現

1-① 社員および管理職層の女性比率 30%以上をめざす

多様な価値観とリーダーシップによる意思決定や人財育成を可能とする組織への転換をはかり、社員一人ひとりの個性や強みが経営および日常業務に反映される環境を構築します。

(2021年4月時点の女性社員比率 24%、女性管理職比率 11%)

1-② ベテラン層ならではの挑戦機会を増大し、“輝く TAKUMI”^{*}を輩出する

ベテラン層が長年積み重ねてきた経験と知識を単に若手に伝えるだけでなく、社内外からの新たな期待と役割に応える“輝く TAKUMI”として個を発揚し、組織を活気づけ、多様な知見の連鎖による知のスパイラルを実現します。

* hhc 理念具現化のフロントランナーとして、新たな価値創造への挑戦と次世代人財の育成において自らの存在意義を見出しているベテラン社員

1-③ 30代以下の若手マネジメント層を 20%以上に拡大する

マネジメント層の多様性を一層高め、新たな発想が意思決定に活かされる環境構築を加速します。

(2021年4月時点の若手マネジメント層比率 10%)

2. 多様な個の活躍と、社会との関わりを増やす働き方改革

2-① 働く場所や時間における個人の裁量を拡大し、働き方改革を推進する

多様な社員のワーク・ライフ・ベストを実現します。

2-② 男性社員を対象とした配偶者出産休暇^{**}および育児休職とを併せて 5 日以上の取得を原則とし、取得率 50%を達成する

男女平等に家庭参画することの意義が社内に浸透し、男女問わず育児・介護休職等を取得しやすい職場風土を醸成します。

** 配偶者が出産後 8 週間以内に与える最大5日間の特別有給休暇

3. 多様な人財の共存・共生企業の実現

社員が病や障がいを抱えたとしても、いきいきと輝き続けるための支援と環境整備により、働きがいを感じられる職場を実現し、共存・共生の社会づくりに貢献します。

アクションプラン

1. 就労環境整備と働き方改革

- 働く場所の裁量拡大: シェアオフィスやワーケーション等、就労可能な場所の選択肢を拡大する。
- 働く時間の裁量拡大: 自立型人財の育成に資する裁量労働制への移行を検討する。

2. 職場のコミュニケーション改革

- 全社員を対象にアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)に関する研修を継続的に実施する。
- リモートワークが常態化する中、活動の可視化とコミュニケーションの活性化によるエンゲージメント向上とパフォーマンスの最大化に向けたガイドラインを発信する。
- 管理職に対して育児支援に関する制度やイクボス(部下や同僚の育児・介護等に配慮・理解のある上司)に関する研修を実施し、育児休職を取得しやすい職場風土を作る。

3. 多様なキャリアパスの実現と人財育成

- 制度整備、各種研修、e-learning などを活用したキャリア啓発・教育の充実を図ること
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支援へとシフトする。
- 社内外への越境機会を拡大し、新たな成長機会・キャリア開発の機会を提供する。
- 育児休職取得時には、スムーズな復職に向けた保育園等の情報提供や休職中の自己啓発の支援を行う。

4. 多様なリーダーシップ開発

- 若手/女性リーダーの育成: 若手社員や女性社員対象のキャリア開発プログラムや挑戦機会の拡充により、多様なリーダーを育成・輩出する。
- ベテラン層の個の発揚: ベテラン層ならではの能力発揮の機会を設定し、年齢を問わず継続的なチャレンジができる環境を整備する。

以上