

「多性様 × 自分らしい働き方 = タケダ」

大藪 貴子

2021年3月4日
武田薬品工業株式会社





本日のアジェンダ

1 タケダの概要と
変遷

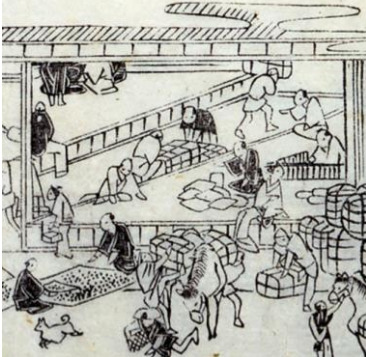
2 タケダの多様性の
考え方と現状

3 COVID-19
環境下
における働き方

4 より魅力的な
職場環境を
創造していくために

1781年創業

239年の伝統

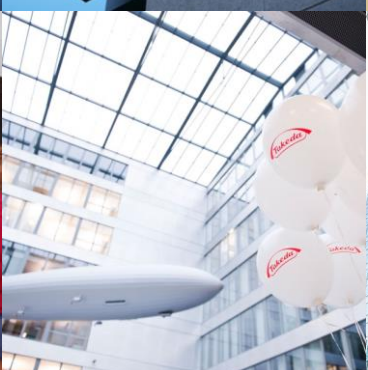


昭和十五年十二月十三日
株式会社武田長兵衛商店
店主 武田長兵衛

一、公平の國ニ奉ルヲ第一義トス
一、相和キ力ヲ協セ互ニ行ハサルヲ
一、深ク研鑽ニ電メソノ業ニ倦ムルヲ
一、質實ノ尚ヒ虚飾ヲ憚ルヲ
一、禮節ヲ守リ謙讓ヲ持スルヲ
以上



UROKO BRAND
綜合ビタミン剤 30錠
パンビタン
「タケタ」
1錠中
ビタミンA 2,500IU ビタミンD 200IU
日本薬学会純ビタミンB1 1.0mg 国際医薬品協定ビタミンB2 15mg
ニコチン酸アミド 10.0mg 日本薬局方ビタミンC 37.5mg
製造総元
武田薬品工業株式会社
大阪市東區邊修町2丁目27番地



私たちの存在意義 世界中の人々の健康と、輝かしい未来に貢献する

私たちが目指す未来 すべての患者さんのために、ともに働く仲間のために、いのちを育む地球のために。私たちはこの約束を胸に、革新的な医薬品を創出し続けます。

私たちの価値観：タケダイズム タケダイズムとは、まず**誠実**であること。それは**公正・正直・不屈**の精神で支えられた、私たちが大切にしている価値観です。



私たちはこれを道しるべとしながら

1. 患者さんに寄り添い (**Patient**)
2. 人々と信頼関係を築き (**Trust**)
3. 社会的評価を向上させ (**Reputation**)
4. 事業を発展させる (**Business**)

を日々の行動指針とします。



私たちの存在意義 世界中の人々の健康と、輝かしい未来に貢献する

私たちが目指す未来 すべての患者さんのために、ともに働く仲間のために、いのちを育む地球のために。
私たちはこの約束を胸に、革新的な医薬品を創出し続けます。

私たちの価値観：タケダイズム タケダイズムとは、まず**誠実**であること。それは**公正・正直・不屈**の精神で支えられた、私たちが大切にしている価値観です。
私たちはこれを道しるべとしながら、「1. 患者さんに寄り添い (**Patient**)
2. 人々と信頼関係を築き (**Trust**) 3. 社会的評価を向上させ (**Reputation**)
4. 事業を発展させる (**Business**)」を日々の行動指針とします。

私たちの約束

PATIENT

すべての患者さんのために

- 私たちは、倫理観をもってサイエンスの革新性を追求します。そして、人々の暮らしを豊かにする医薬品の創出に取り組みます。

PEOPLE

ともに働く
仲間のために

- 私たちは、理想的な働き方を実現します。

PLANET

いのちを育む
地球のために

- 私たちは、自然環境の保全に寄与します。

データとデジタルの力で、イノベーションを起こします

- データを活用して導き出された成果をもとに、もっとも信頼されるバイオ医薬品企業として、これからも変革し続けます。

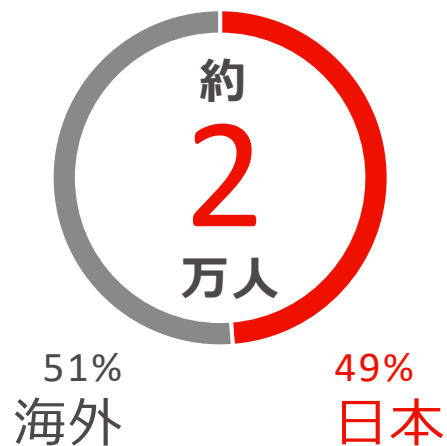


ここ10年でのタケダの変遷



過去

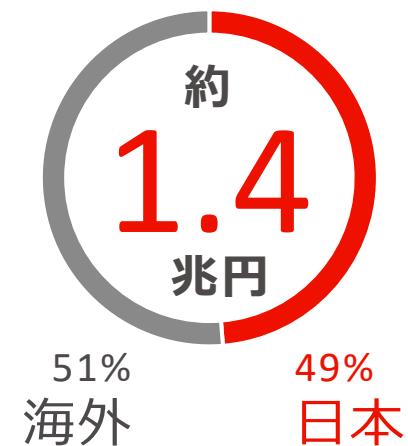
従業員



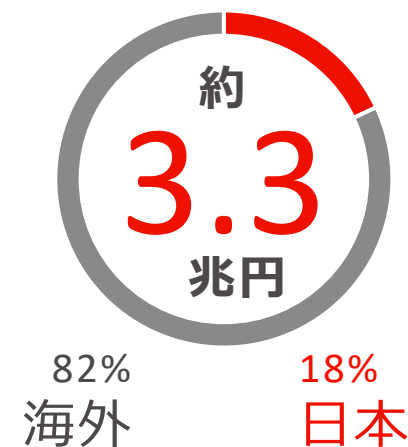
進出国・地域



売上収益



現在





研究開発の重点領域



オンコロジー



希少遺伝子疾患
および
血液疾患



ニューロサイエンス



消化器系疾患



血漿分画製剤

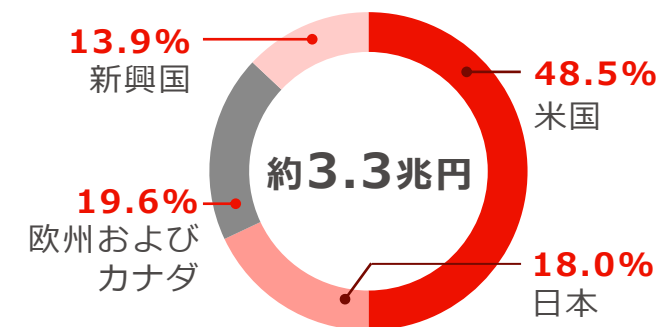


ワクチン

真のグローバル製薬企業への変遷

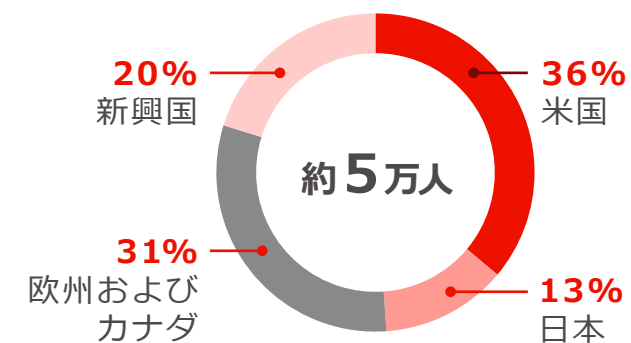


売上収益



2020年3月末時点

従業員



2019年12月末時点



本日のアジェンダ

1 タケダの概要と
変遷

2 タケダの多様性の
考え方と現状

3 COVID-19
環境下
における働き方

4 より魅力的な
職場環境を
創造していくために



多様性とは

PEOPLE

ともに働く仲間のために

私たちは、理想的な働き方を実現します。

タケダが目指す未来を共有しながら、一人ひとりが自分の可能性を引き出し、おたがいの個性を認め合う、多様性にあふれた先進的な組織を築きます。

DE&Iをより一層強化・促進することで、さらなる進化を目指します。



D&I + Equity = DE&I



EQUALITY



EQUITY



国籍

10

年齢

52

女性比率

33.3



社外取締役在籍率

68.8

国籍

6

業界

7



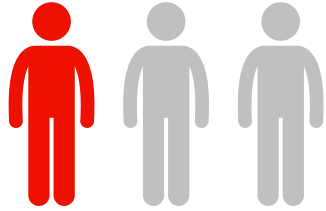
日本の男女構成比



日本では2016年度から2020年度にかけてKPIを設定

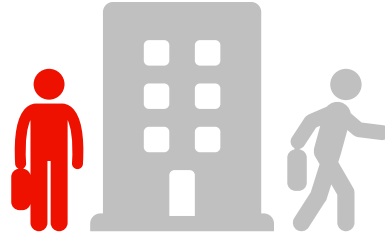


30%



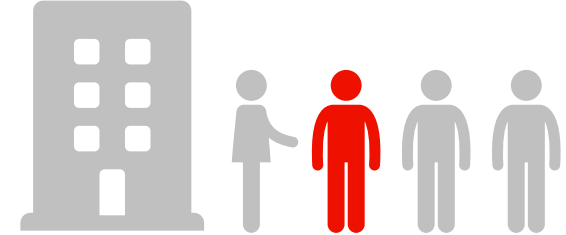
新任幹部社員に
占める女性の割合

男女同率



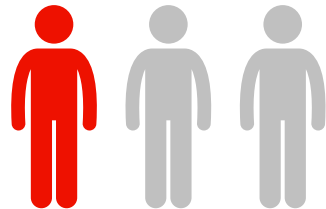
入社10年までの社員の
離職率(女性/男性)

30%



係長レベル以上の
女性社員の採用比率

30%



係長レベルにおける
女性の割合

10%



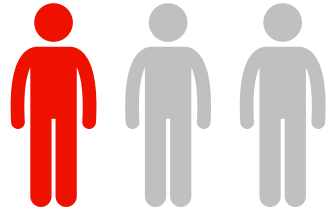
社会人経験年数8年までに
新任幹部に昇進

日本における推進には多くの課題が残されている



2019年度

23%



新任幹部社員に
占める女性の割合



2019年度

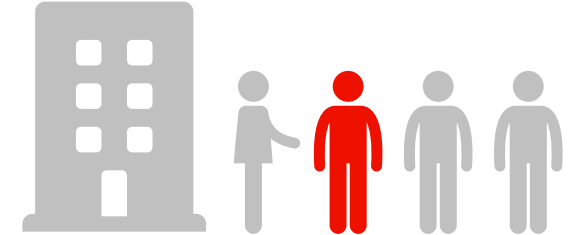
男女同率



入社10年までの社員の
離職率(女性/男性)

2019年度

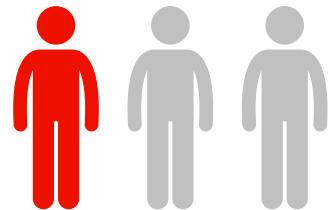
29%



係長レベル以上の
女性社員の採用比率

2019年度

21%



係長レベルにおける
女性の割合

2019年度

4%



社会人経験年数8年までに
新任幹部に昇進



本日のアジェンダ

1 タケダの概要と
変遷

2 タケダの多様性の
考え方と現状

3 COVID-19
環境下
における働き方

4 より魅力的な
職場環境を
創造していくために

COVID-19感染拡大に伴うタケダの取り組み



1月

グローバル・クライシス・
マネジメント・コミッティー
の発足

**2月17日～
継続中**

日本のMRに対し、可能な
限り**在宅勤務**を要請

4月7日

**緊急事態宣言の
発令**

2月9日

グローバルでガイダンスを
発出し、全ての**不要不急の
渡航**をキャンセル

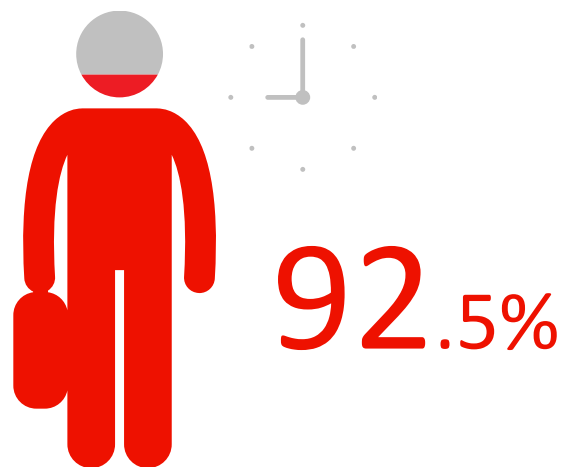
3月7日

グローバルで在宅勤務
実施、全ての**不要不急
の渡航禁止**、**大規模な
集会への参加**や**顧客・
医療関係者との直接面
会禁止**

COVID-19環境下での日本における制度利用状況



自分なりの働き方で
成果を挙げる事ができます。



フレックスマーク利用状況

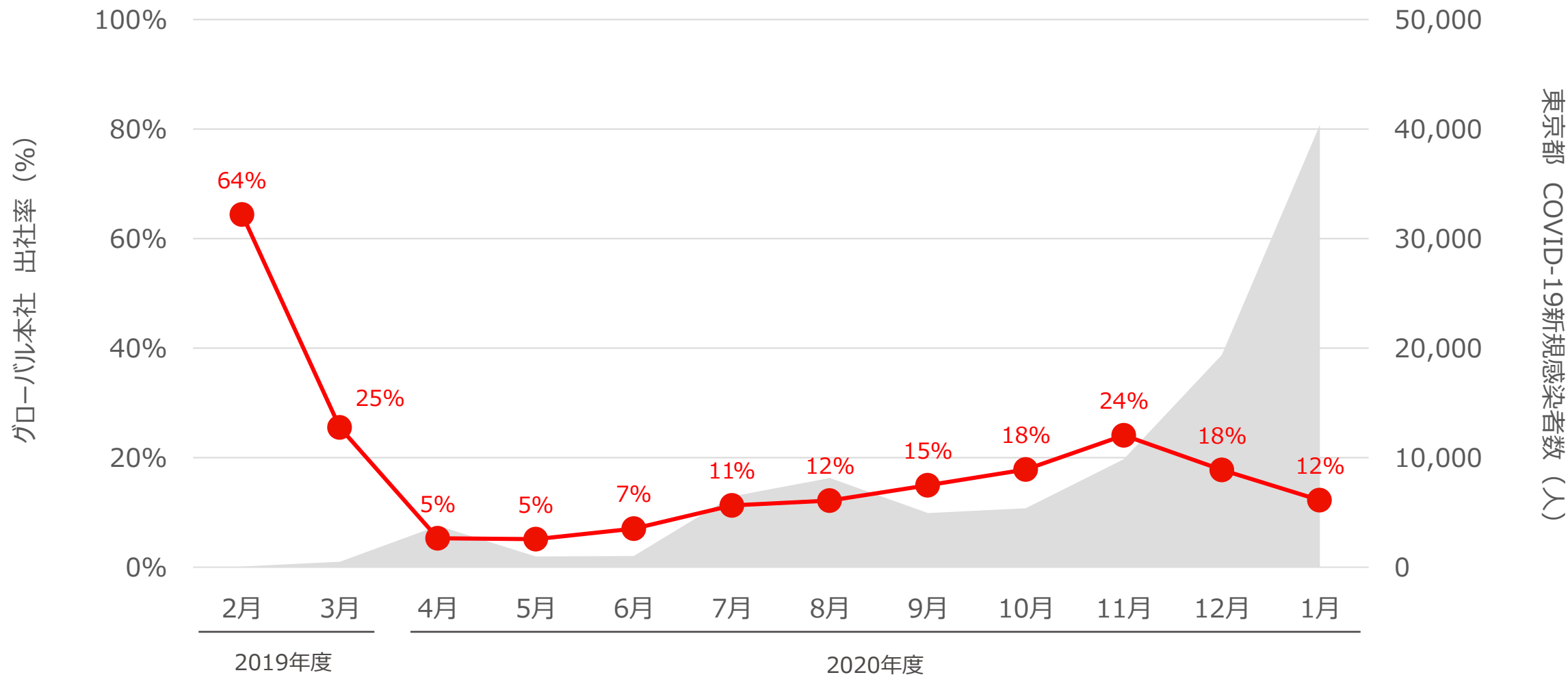
ウィズコロナの状況に合わせた働き方を
推進しています。



テレワーク勤務利用状況

*2020年度4月-12月までのデータ
テレワーク勤務利用状況は制度対象者のみのデータ

グローバル本社（東京）の出勤率



*2019年度4月-1月までの平均出勤人数を100%としたときの出勤率を示す

グローバル本社（東京）の様子



コロナ前



コロナ下

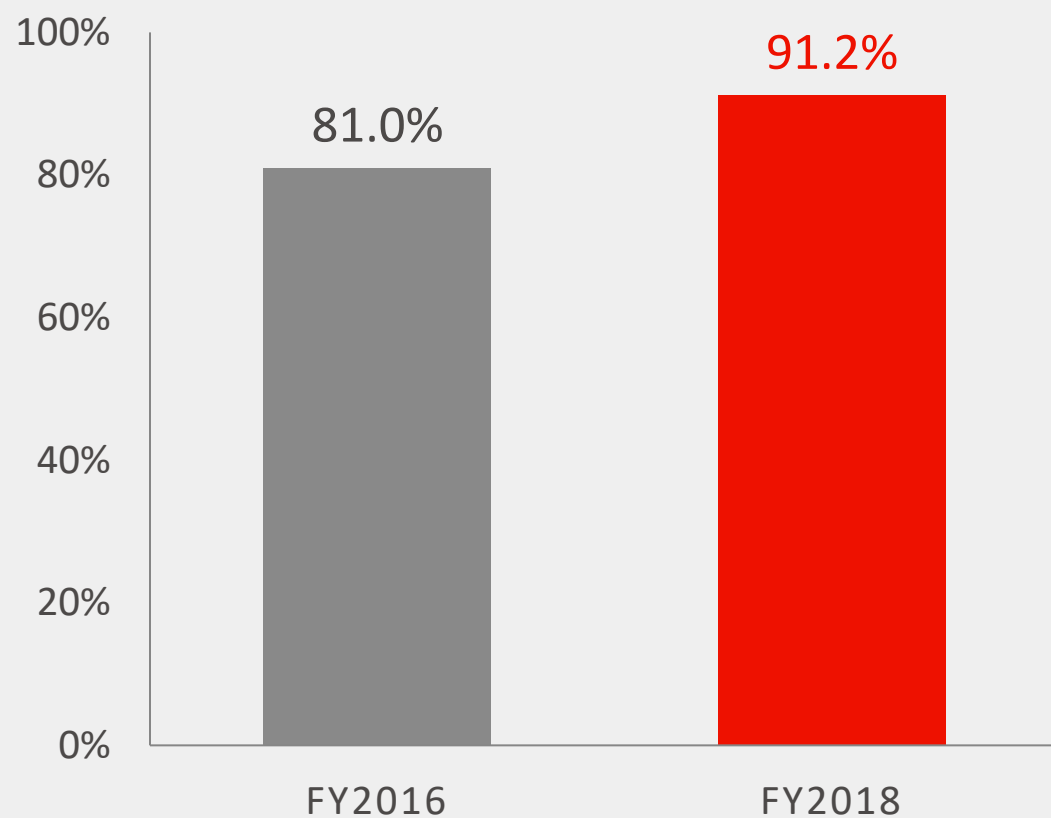
A woman with dark hair in a ponytail, wearing a brown jumpsuit, is sitting on a wooden chair at a dark wooden table. She is looking down at a laptop on the table, with her hands near the keyboard. In the foreground, two children are sitting on the floor, looking towards the left. The background features a large window with a view of a bright outdoor area. The overall scene is brightly lit, suggesting a home office or a casual work environment.

フレキシブルワークを
組み込んだ より自由で
柔軟なタケダの働き方

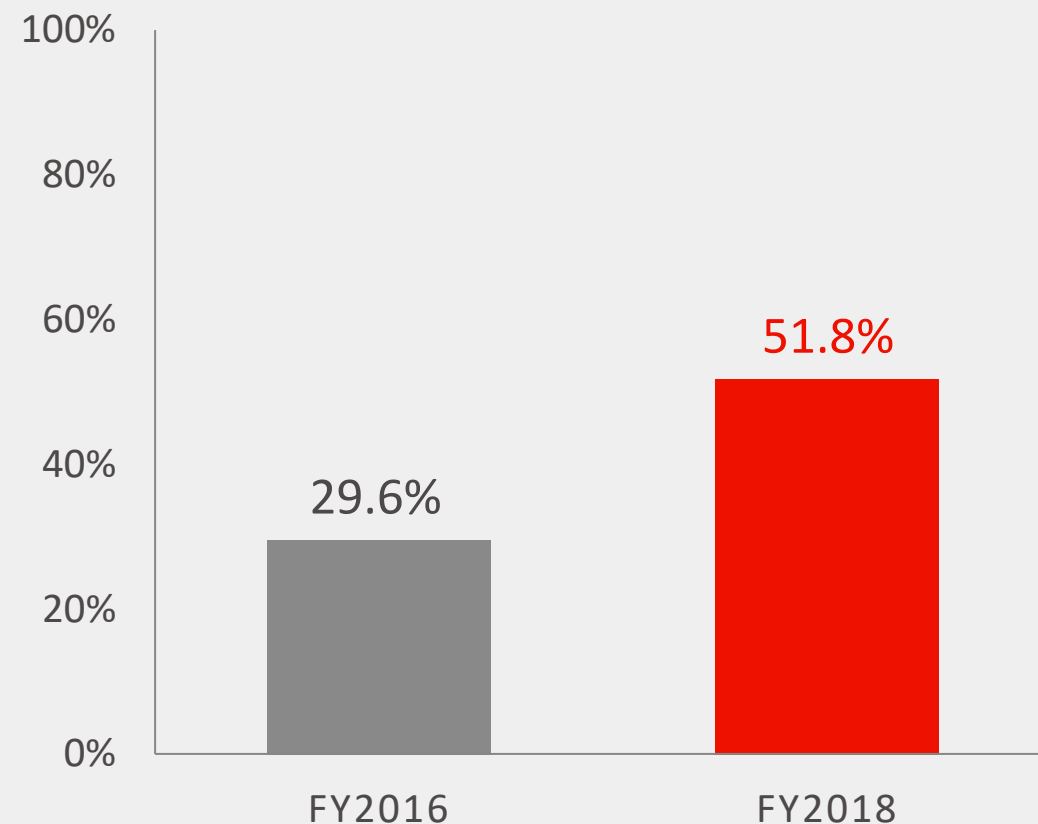
フレキシブルワーク制度の利用状況



フレックスワーク利用率



テレワーク勤務利用率



*テレワーク勤務利用率は制度対象者のみのデータ



本日のアジェンダ

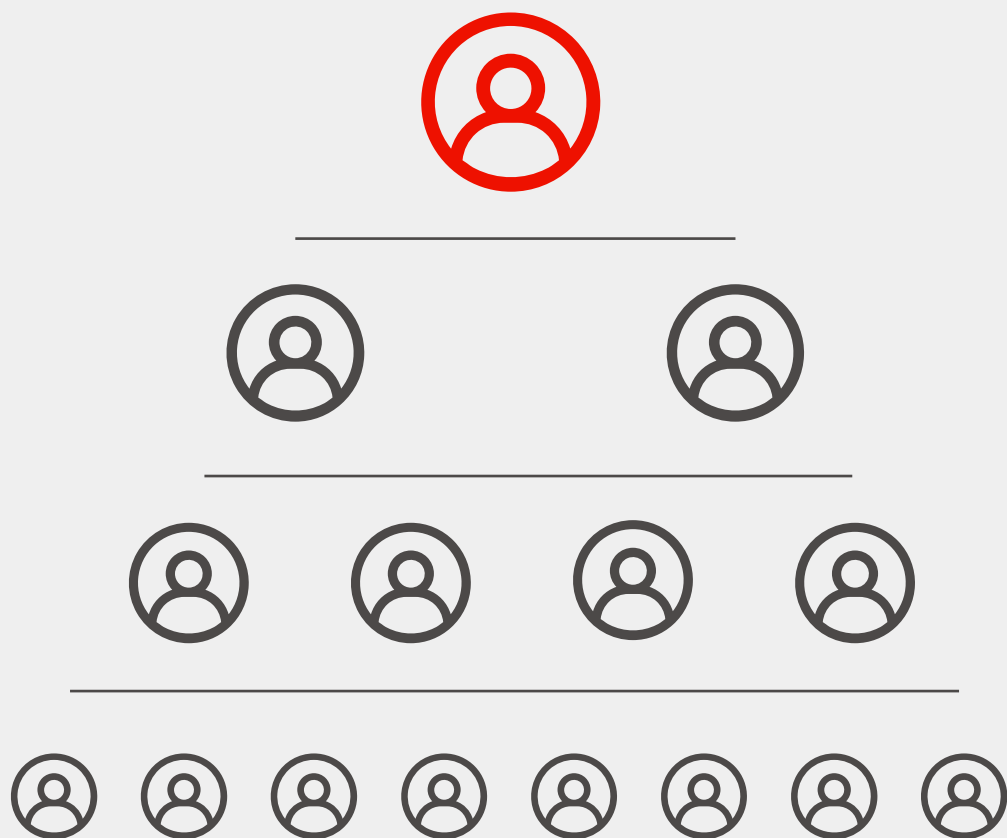
1 タケダの概要と
変遷

2 タケダの多様性の
考え方と現状

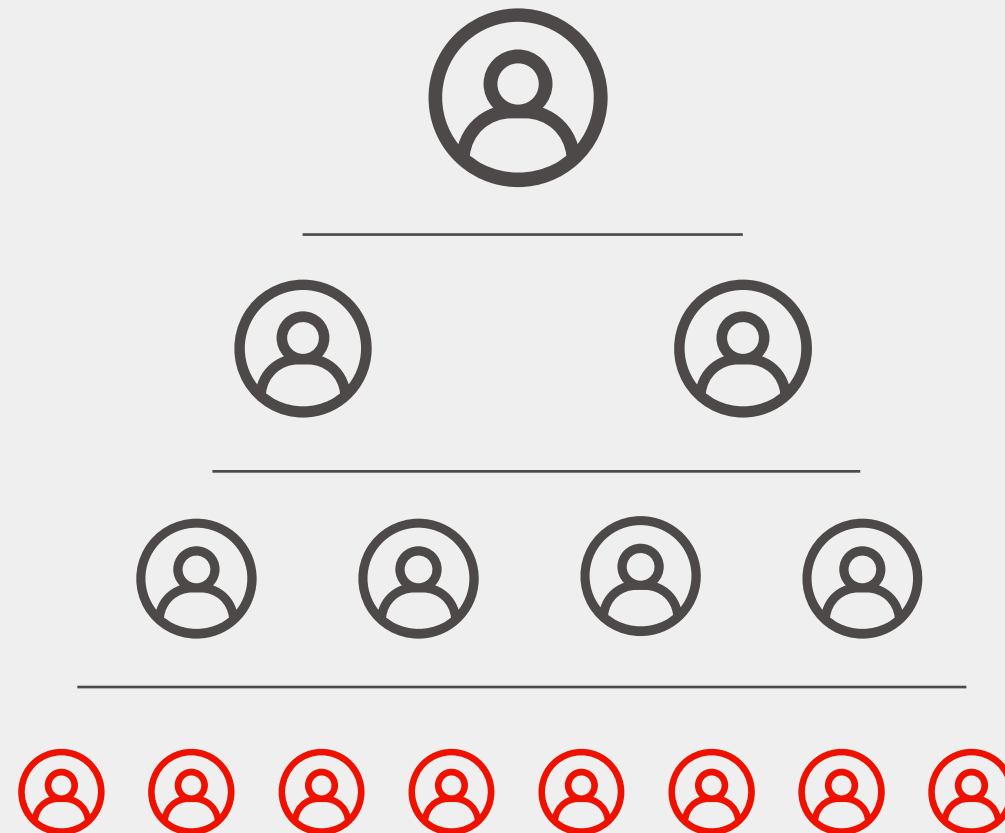
3 COVID-19
環境下
における働き方

4 より魅力的な
職場環境を
創造していくために

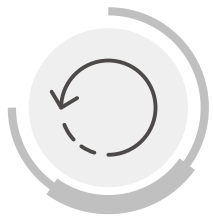
魅力的な組織を創造していくために



トップダウン



ボトムアップ



働き方を進化させる



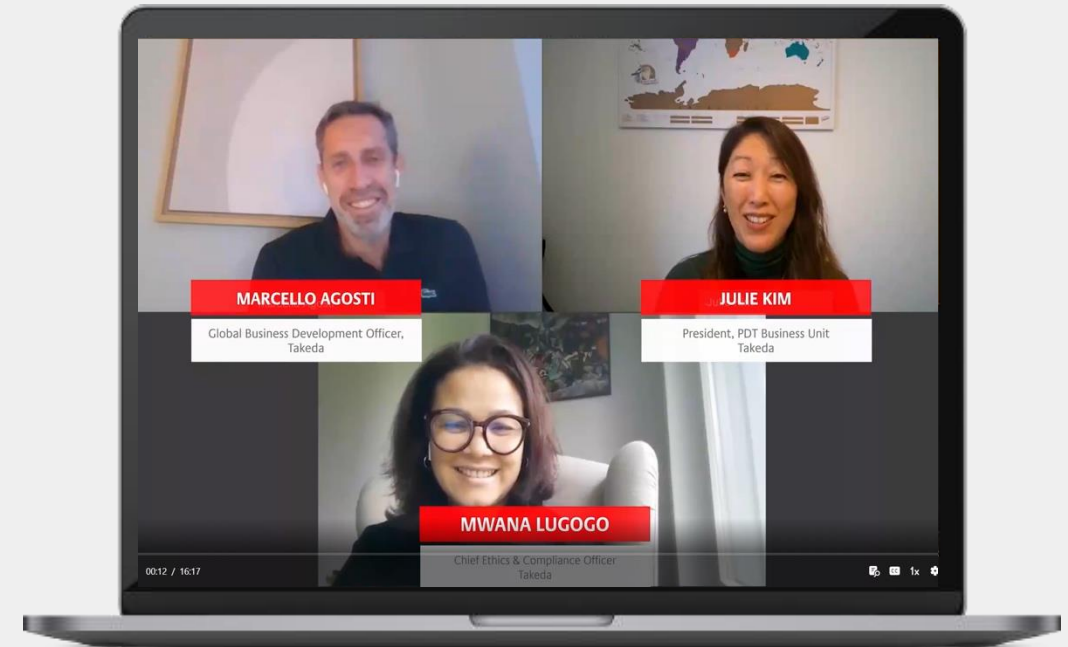
タケダの企業理念を
推進する




成功のために
コミットする

執行役員が順番に、 それぞれのDE&Iに基づく経験を従業員全員に発信

- ✓ なぜ私たちにとって DE&I が重要なのか
- ✓ タケダを DE&I 重視の企業に変えようと決意した理由
- ✓ 文化的規範を乗り越えることの重要性
- ✓ これまでどうやって「レッテルに合わせて」きたのか
- ✓ 「マイノリティーであること」によって得たものとは





日本の次世代リーダーの早期育成

3つのストレッチアサインメントを経て
6-8年でラインマネジャーレベルに

A photograph showing a group of people in a meeting. They are seated around a dark wooden table. In the foreground, a person's hands are visible, holding a pen and writing in a yellow notebook. Other people are visible in the background, some with their hands clasped or resting on the table. The lighting is warm and natural, suggesting an indoor setting with large windows.

7 7つの従業員主導型ネットワーク
Employee Resource Group



brIDgE
(異文化理解)



TSUNAGU
(社内がん患者会)



キャリア・リンク
(キャリア形成支援)



TAKENOKO
(組織横断コラボ)



TAKE PRIDE Japan
(LGBTQ+)



はなみずき
(女性キャリア)



子育て世代の輪
(ワーキングペアレント)

A photograph of a meeting. In the foreground, a person's hands are raised, palms facing each other, as if in discussion or agreement. The person is wearing a red and blue plaid shirt. In the background, a laptop is open on a desk, displaying a blue interface. A notebook and a smartphone are also on the desk. The scene is brightly lit, suggesting an office environment.

ERGから生まれた

社内兼業


2月から

正式導入



社内公募に
800人が挑戦
60人が
新たなキャリアを拓く

*2020年度（2021年2月16日まで）のデータ

A man in a dark suit and patterned tie is gesturing with his hands while talking to a woman with long dark hair wearing a black blazer. They are outdoors in front of a modern building with large glass windows. The scene is brightly lit, suggesting daytime.

経営陣がロールモデルとなること
一人ひとりの社員にあった支援
日本と海外のキャリアラグの解消

PEOPLE

ともに働く仲間のために

私たちは、理想的な働き方を実現します。

タケダが目指す未来を共有しながら、一人ひとりが自分の可能性を引き出し、おたがいの個性を認め合う、多様性にあふれた先進的な組織を築きます。

DE&Iをより一層強化・促進することで、さらなる進化を目指します。



