

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン) 目標

1 女性管理職比率(日本)

13% → 25%

2020年度末 2025年度末

		グローバル	日本	中国	アジア	EMEA	北米	(%)
管理職比率 (2021年3月時点 連結子会社を含む)	女性	38	13	57	49	50	45	
	男性	62	87	43	51	50	55	
従業員の 男女比率 (2021年3月時点 連結子会社を含む)	女性	42	26	57	54	61	54	
	男性	58	74	43	46	39	46	

2 シニアマネジメントの多様性促進

執行役員を含む部長級以上の役職において、今後5年間でジェンダーおよび国籍の多様性向上を目指します。

また、多様性に富んだ人材プールを強化します。

3 視覚障がい者のグローバル雇用

現在日本において4名、視覚障がいのある方が社員として活躍しています。

今後は主要エリアすべてにおいて視覚障がい者雇用を進めていきます。

VOICE



アブディン・モハメド
CSR室

生まれた時から弱視で、12歳の時に視力を失う。19歳で来日、東京外国語大学に入学。同大学の特任助教を経て、学習院大学法学部政治学科特別客員教授に就任。2020年Santenに入社し、視覚障がい者の立場からDE&Iを推進。

視覚障がいの理解促進を通じ

社会のマインドセットの変化を目指す

視覚障がいは情報障害です。技術の進歩によって、視覚障がい者もPCやスマートフォンの操作が可能になり、大幅に情報障害が解消され、この変化が視覚障がい者の生活や就労機会拡大にもたらした影響は計り知れません。

失明や視覚障がいに対する人々のさらなる認知・理解の向上に向け、視覚障がい当事者の私は、インクルージョン企画提案や実行に関する仕事に携わっています。具体的には、視覚障がいへの理解促進やコミュニケーションの重要性を伝えるプログラム「ブラインドエクスペリエンス」の社内外での展開や、他の企業を巻き込みながら、視覚障がい者のスキルやQOLに関するプロジェクトを推進しています。

また、視覚障がい者の職域開発と拡大に向けた社内環境の整備に取り組んでいます。多様性を強みとする組織風土づくりに視覚障がい者への取り組みを活用し、当社のDE&Iの推進と社会全体のマインドセットの変化を目指します。

共生社会の実現に向けた取り組みについてはHPをご覧ください。



<https://www.santen.co.jp/ja/sustainability/inclusion/index.jsp>



DE&I

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進



組織風土改革の一環として ダイバーシティ経営を 推進します

屋鋪 智樹 執行役員
人事本部長

新型コロナウイルス感染症により、これまでにない困難と変化に見舞われた1年でしたが、私たちは常に、製品とサービスをお届けする「人」や「パートナー」そして「患者さん」に焦点を当ててまいりました。

新しいモダリティを創出しグローバル化を進め、患者さんに革新的な治療法をお届けするためには、多様性に富

新たなグローバル戦略は、3つの戦略の柱で成り立っています。

 多様な人材	 インクルーシブかつ 公平な人事施策	 パートナーと コミュニティ
グローバル全従業員を対象に多様性をさらに充実させ、障がい者・ジェンダー・国籍および文化・LGBTQI+・世代等を含む職場環境を整備します。	柔軟な働き方、インクルーシブな採用活動、平等な賃金・キャリア開発機会、そしてバーチャル環境を含め安全かつインクルーシブで、人権に配慮した労働環境を提供します。	障がいの中でも特に視覚障がい者のインクルージョンに取り組み、多様性を推進する事業パートナーや地域活動との連携を通じてグローバル規模でDE&Iを推進します。

み、公平でインクルーシブな組織風土を構築することが極めて重要です。今期は社内外に向けたコミットメントとして、新たに「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I)戦略」の策定を進めています。順次グローバル全拠点でDE&I施策を進めてまいります。

2020年度の取り組みと実績

2020年度は、グローバル各拠点にて、次のような取り組みを行いました。

〈ニューノーマルに向けたワークスタイル〉

- 患者さんおよび従業員の支援のため、ニューノーマルに向けた新しいワークスタイル・柔軟な勤務体制の構築、各国のニーズに応じた新型コロナウイルス感染症ワクチン接種休暇の付与など、パンデミック対応を鋭意実行しました。中国では活動が評価され、2020年Aon中国「抗感染症貢献優秀賞」を受賞しました。

ン接種休暇の付与など、パンデミック対応を鋭意実行しました。中国では活動が評価され、2020年Aon中国「抗感染症貢献優秀賞」を受賞しました。

- 新型コロナウイルス感染症拡大防止対策の一つとしてテレワークの浸透が進む中、働く父親・母親の双方が子育てにおいて重要な役割を担えるよう、当社では人事制度



DE&I

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

を充実させています。特に日本では、継続して男性の育児休業の取得推進に力を入れています。

男性の育児休業の取得数／取得率（日本）



*1 子どもが1才6か月まで取得可能なため、翌年度に取得した場合、実績が100%を超過することがある

〈パートナーシップ〉

• DE&Iをグローバル規模で推進する外部パートナーとの連携により、取り組みを強化します。2020年度には、障がい者のインクルージョンに向けたアクションの一つとして、The Valuable 500に新たに加盟しました。

また、2021年5月には、女性活躍推進を加速するため 30% Club Japanに新たに加盟するとともに、ジェンダー平等とインクルージョンに焦点を当てたグローバルな取り組みを反映すべく、Women's Empowerment Principles (WEPs: 女性エンパワーメント原則)に署名しました。

2021年度のアクション

新たに制定したDE&I戦略に沿って、2021年度は以下の活動を積極的に推進します。

- ジェンダー・ダイバーシティについては、グローバル全社の中でも特に日本に焦点をあて、国内における女性管理職比率を2025年までに13%から25%に引き上げます。
- 視覚障がいのある方の採用、そのためのインクルーシブな職場環境づくり、各地域での職域開発に取り組みます。
- 世界中の社員をつなぎメンバーの多様性に富んだ声を経営に反映していくための「従業員ネットワークグループ」を新たに発足します。今後、バーチャル・ネットワーキング・プラットフォームを導入する等、各グローバル拠点やコミュニティにおいてジェンダー、障がい、家族の介護にかかわる従業員、子どもを持つ父親・母親など、各グローバル拠点やコミュニティにおいてネットワーキングを促進します。
- インクルーシブ・リーダーシップ開発として、インクルーシブな意思決定力の向上等を目的としたワークショップを、グローバル全拠点で実施します。また、幅広い業種・専門分野から外部スピーカーをお招きし、製薬業界を問

わず、国内外のDE&Iにおけるベスト・プラクティスを積極的に取り入れていきます。

- バイアス（先入観）による多様なメンバー間の不公平性を極力排除した人事諸制度・規則を運用できるよう、継続的なレビュー・改定を実施していきます。また、ダイバーシティやインクルージョンを積極的に推進するサプライヤーとより協働できる仕組みを構築します。私たちは今後もDE&Iを中心に据え、真のグローバル企業として組織風土改革を推進していきます。

VOICE



ララ・パートリッジ
グローバル・タレント ヘッド

DE&Iの推進には「(多様な相手への)敬意」と「公正さ」が欠かせません。組織風土改革や、社会にとっても重要性の高い視覚障がいのある方のインクルージョン、そして当社従業員にとっても重要な「安全でインクルーシブな職場環境づくり」のため、明確なコミットメントのもと各部門・地域のリーダーとともに諸施策を実行していきます。



In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office