Santenが目指す

New Workstyle

グローバル指針





あらためて想像してみてください。

私たちが目指す理想の世界、「Happiness with Vision」が実現した世界を。

世界は、見えることが前提に成り立っています。

その中で私たちが目指すもの。

それは、視覚障がいの有無に関わらず、誰もが社会に参画するチャンスを得られる世界です。

そのために、私たち自身が考え方や働き方を通して「Social Innovator」を目指し、

「Best vision experience」を通じて、世界中の一人ひとりがそれぞれの最も幸せな人生を実現できるよう、

挑戦し続けていく必要があるのです。

新しい働き方を、

共に思い描いてみましょう。

今私たちはあらためて「未来の働き方」を想像すべきタイミングに来ていると思います。 私はここに正式に New work style を発表できることを誇らしく感じていますし、同時に 私たちの顧客となる人々のために継続してかつ柔軟に取り組んでいくことを約束します。 昨年、私たちは Corporate values と共に「Santen2030」を発表し、世界中の技術や組織、 人々をつなぎ「見る」ことを通じて人々の幸せを実現する「Social Innovator」として更 なる成長を目指しています。また、「Santen2030」を実現するために、未来の働き方を 私たちの Values を元に形作っていきます。

これからの Santen は、世界中の「Happiness with vision」に貢献するべく、社員一人 ひとりが有意義な仕事や協働を通じて、いつ、どこで、どのようにして働き、成果を上 げるかを、より柔軟に選択できるようにしていきます。

従業員の皆さんの多様な強みが、Santen および皆さん自身の成功につながります。 チームそして上司を信頼し、皆さん一人ひとりがベストな状態で仕事ができるよう新た な働き方を進めていきましょう。 また、この New Work Style は Inclusion、つまり、私たちのチームの一人ひとりが確実に認められ、尊重され、価値を認められることを約束します。リアル・バーチャルに関わらず全ての従業員が参画できるよう「働く場所」の考え方を捉え直し、皆さんのスキル・能力・個々人の経験を互いに共有できるようにしていきます。

わくわくする旅路を皆さんと共に歩み、私たちの働き方を通じてイノベーションを推進 できることを楽しみにしています。

Flexible Workplace

ハイブリッド型のリモートワークでは、どこで働くかを柔軟に選択することができます。(例えば選択肢は、完全リモート、部分的リモート、オフィスでフルタイムなど)

Santenではオフィスというものを、従来の固定された職場から働く場所としての一つの選択肢へ、 つまり情報交換、コラボレーション、イノベーションを推進できる場へと変えていきます。

これからは、上司やチームメンバー、顧客や外部パートナー・社会との有意義な交流を行うための最適な場所を選択することができます。また、仕事内容やそれに関連するニーズに応じて働く場所を柔軟に切り替えることも可能です。つまり、あなたの仕事の範囲や状況に合わせて完全リモート *、オフィスでのフルタイム勤務、その両方を組み合わせることが可能です。様々な働き方を試しながら、あなたとチームにとってどのような働き方が最適かを模索してください。

これからの Santen における「オフィス」というものは、物理的にそこにいてもいなくても、誰もが繋がり、コラボレーションとイノベーションを推進できる機会を提供する場へと変わっていきます。 一方で営業(顧客の場所)、研究(研究所)、生産(工場)での職務など、場所が重要となる仕事は、基本的にこれまでと同様の働く場所となりますが、今後はデジタル化されたプロセスによって、これまでよりも大きなサポートが受けられます。

* 国境を越えた就業場所は、課税、支払い、法的意味合い(さらなる検討が必要ですが)に影響を与えるため、現在のところ、このグローバル指針の範囲外となります。



Digitalized Process

デジタル化によって有意義な協働体制を構築し、あなた自身の働き方をサポートします。

デジタル&インフォメーション・テクノロジー本部(D&IT)では、現在各部門(営業、コーポレート、研究開発、プロダクトサプライ)におけるそれぞれの異なる働き方を強化する方法に取り組んでおり、今後は現在あなたが抱えている個々個別の課題に取り組んでいきます。

私たちは場所や時間に関わらず仕事の質と生産性を向上させること、オープンなコミュニケーションを通じて社員のモチベーションを高めること、AI や機械学習を通じイノベーションにむけた余地を作り出すことを目指していきます。

D&IT は、皆さんのさらなるデジタル化に向けた戦略、スキル、マインドセットの構築をサポート していきます。また、いずれこれらの考え方や取り組みは「デジタルワークプレイス」と呼ばれる ことになるでしょう。

デジタル化によって実現する私たちの仕事

営業部門:AI(Artificial Intelligence)の活用やRPA

(ロボットプロセスオートメーション)の活用をしながら販売計画を立てていきます。

生産部門:スマートファクトリーの導入により、 サポートされるでしょう。

R&D:研究については、例えばデジタル化された 創薬活動に重点を置きます。



Well-being and lifestyle

あなたには、健康と幸福を手に入れる権利があります。

Santenでは、Total well-beingの観点から社員一人ひとりを全面的にサポートし、多様なライフスタイルを認め、支えていきます。

皆さんがリモートワークをはじめとして様々な環境で働くにあたって様々な困難があると思います し、そんな中で働き甲斐を持ちながら必要な情報を得られるようにすることはとても重要だと考え ます。

そこで、Santen は経済面、身体面、社会面、そして精神面といったあらゆる側面で皆さんをサポートしていきます。これにより、働く場所や時間によらず、どこでもいつでも心理的に安全で安心な環境で働くことができ、自分の意見を積極的に発信したり、Santen の Values に沿って行動することが可能となるでしょう。

リアル・バーチャルに関わらず誰もが安全で尊重されることを Santen は約束します。

生き生きと健康に

Santenでは、全従業員を対象に、以下の取り組みをグローバルに展開していきます。

リージョン毎の従業員支援プログラム(EAP)へのアクセス

個人が抱える課題を外部の専門家に 共有し支援を求めます。

リージョン毎の健康支援活動

健康支援の専門家と全てのリージョンで連携し、 ベストプラクティスを 活用することによって従業員の皆さん

並びに皆さんの愛する方々を支援します。



Flexible Worktime

あなたの多様なニーズのため、働く時間を柔軟に調整しましょう。

もしあなたの労働時間が、週ないしは月単位で就業規則や雇用契約で定められている場合(日本; 労働基準法に基づき)、あなたは自身の労働時間帯を調整することができるようになります。 Santen では、コアタイムの廃止と全面的なフレキシビリティを意味する、「ノンコアフレックスタ イム制」を世界的に導入します。

例えば、ある日は早朝に仕事を開始し、代わりに午後の早い時間に終業することや、海外の同僚と の夜間の通話時間を翌朝の労働時間と交換することなどが可能になります。

また、1週間の所定労働時間は変更せずに、早朝や遅い時間帯に勤務時間を調整することで、1日当たりの勤務時間を長くし、週に1日勤務しない日を作ることもできるかもしれません。(コンプレストワーク:週当たりの労働時間圧縮という新たな可能性)

また、海外の同僚や時差のある地域で働くメンバーへの配慮も大切です(各々の地域で文化的に受け入れられやすい時間帯に会議を設定するなど)。

会議や電話の時間設定はもちろん、会議の時間や回数そのものを出来る限り減らすことも Flexible worktime の実現には必要となってきます。



Community contribution

固定概念にとらわれず社会と繋がる革新的なプログラムに参加することができます。

Santen では、ボランティアや社会貢献活動、慈善活動など、社員と社会をつなぎ、お互いに学び合える革新的なプログラムを推進しています。

この一環として Santen では眼科に焦点を当て、Santen とコミュニティを通して視覚に障がいがある方々の健康と多様性に関する活動を展開しています。具体的には視覚障がいに関する認知度を上げ、人々が「見えること」の重要性について学ぶことを通じて貢献していきます。私たちの目標は視覚障がいの有無に関わらず誰もが参画できる社会を築き上げることです。





社会への還元

ボランティアと社会貢献活動

地域で実施している日本ブラインドサッカー協会とのパートナーシップや、眼科 コンサルテーション、疾患啓発活動などが例として挙げられます。

上司やリージョンの人事担当者と連携しながら、地域の様々な社会貢献活動に参加する機会を探ってみてください。

そして、それらをあなたのコミュニティへと還元し繋がりを作りましょう。



Santen が推進する新しい働き方は、 「信頼」と「自己責任」を基に成り立っています。 私たちが目指すのは、世界中の何十億もの人々に 「Happiness with Vision」を届けること。

そのためにもまず、Santen で働くあなたがどこでも、 いつでも快適で集中して働ける環境を構築することを約束します。

あなたにとって最適な「働き方」を見つけるために、 チーム、マネージャー、そして会社としての Santen としっかりと対話し、 新しい働き方を模索していきましょう。 Santen は皆さん一人ひとりが Social Innovator に なるべく力強くサポートしていきます。

FAQS

Q1 Santen の新しいグローバル指針や新しい働き方のコンセプトは理解していますが、自分のケースに置き換えるといまいちピンときません。日々の仕事においてどのような影響があるのでしょう?

A1_本グローバル指針は、Santen が社員の新しい働き方をどのように理解し、形作っていくかについての方向性を示す枠組みです。地域およびローカルで既に確立されている働き方に関する方針、および現地の労働法や適用される法律の遵守は、本グローバル指針に基づく改訂が正式に発表されるまで変わりません。このグローバル指針に関連した、地域やローカルの働き方に関するポリシーやその他の文書の詳細な変更や調整については、あなたの上司が地域や各リージョンの HR と共に今後お知らせします。

Q2 このグローバル指針に基づいて、自分の働き方をどのように調整すればいいのか、具体的にいつから現在の働く場所・時間を変えていくことができるのでしょうか。

A2_これは、あなたが雇用されている国によって異なります。地域またはローカルのワークスタイル・ポリシーの変更は、ある国ではすぐに実施されるかもしれませんが、他の国では、従業員評議会、労働組合、または協議を必要とするその他の団体との話し合いや、適用されるすべての法律のために、より多くの準備が必要となるかもしれません。このプロセスについては、上司や地域・リージョンの人事から追って連絡が入ります。

Q3もし、このグローバル指針の内容に、リージョンの従業員評議会、労働組合や経営陣の一部が同意しなかったり、地域の就業規則がこのような柔軟な対応を認めていない場合はどうなるのでしょう?

A3_ 話し合いの結果、ほとんどのものが実施可能であり、時間の経過とともに皆さんも適用されるものと期待している 一方で、上記のコンセプトと完全に一致しない地域的な事情がある可能性もあります。 A4_Santen では、本グローバル指針制定を契機に、働き方について柔軟な選択ができるような文化を形成していきたいと考えています。現時点で、Covid-19 の影響により、リモートのフルタイム勤務を求められているかもしれませんが、この勤務スタイルをこれからも維持し続けるという訳ではありません。勤務先の国の政府による規制や安全対策が解除され、フルタイムまたは週に一定の日数だけオフィスに戻りたいと思えば、それは可能です。また、同僚の一部がオフィスに戻ってきているにもかかわらず、自分の多様なニーズに基づいて完全なリモートワークを続けることを決めた場合も、同様に許可されるべきです。これは、上記のすべてのコンセプトに同様に当てはまります。

Q5 私は、雇用されている国とは異なる国から完全にリモートで仕事をしたいと考えています。そのようなことは可能ですか?

A5_国境を越えたリモートワークは、給与、税金、法的に様々な影響があり、慎重に見極める必要があるため、現時点ではこのグローバル指針の対象外としています。

Covid-19 Disclaimer

COVID-19 の健康に与える危機は現在進行形であり、今後も暫くの間続くことが想定されます。本グローバル指針は、現状のコロナ禍そしてコロナ後においても適応されます。大切なのは各国政府・当局から発せられる法令、法律・規則、ならびに緊急事態宣言等の内容は、この指針よりも優先され遵守するという点を認識することです。従って、あなたの所属法人から詳細な追加事項;ローカル就業規則改定に関する詳細や文書を、適宜連絡することになります。

Legal Disclaimer

本グローバル指針は世界中の社員にとって Santen が New work style をどのように理解 し形作るのかを示す枠組みとして提示したものです。従って、各国・地域で運用されてい る既存の働き方に関する人事諸規則、ならびに現地の労働法および適用される法律については、本グローバル指針に即した社内規定が改訂されるまでは、現在の運用規則が適用されます。

各地域・国の人事部門は、法的且つ戦略的に可能な範囲で、本グローバル指針に沿って各国 / 地域の人事諸規則を順を追って改訂していく予定です。社員の皆さんの働き方に関する体制へ直接影響がある場合や、労働組合や従業員評議会と協議すべき事項が存在する場合は、社員の働き方に対して直接的な影響が出る前に、然るべきタイミングで丁寧にコミュニケーションをしていきます。