



ダイバーシティ & インクルージョン 行動計画・KPI

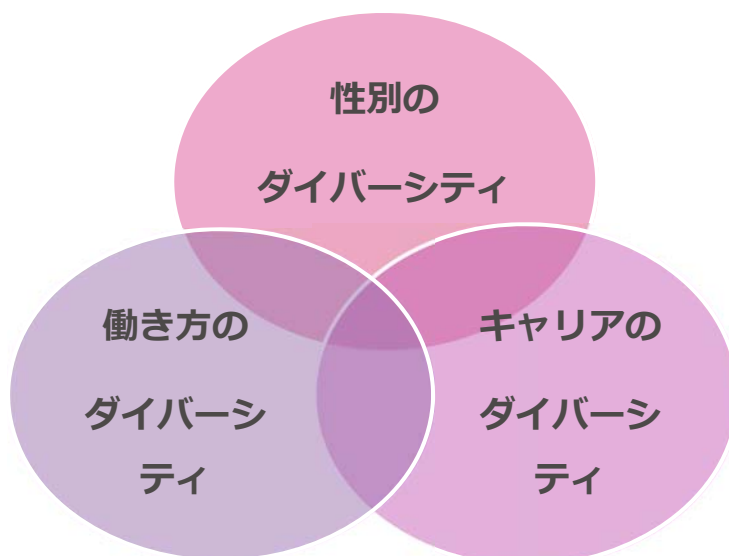
2016年3月15日

武田薬品工業株式会社

私たちが注力するエリア



カルチャーやマインドセットの変革



リーダーシップのコミットメントと責任

HRのイニシアチブ



性別

- 既存プログラムの検証と改善

働き方

- フレックスや在宅勤務制度などのフレキシブルワークの刷新

キャリア

- 社内公募制度のより幅広い活用と年間を通じた異動の奨励
- 管理職登用プロセスの改善
- 複線型キャリアパス構築のサポート

HRのイニシアチブ



カルチャー・風土 とマインドセット

トレーニングと育成

- マネジメントトレーニングと育成プログラムの強化
- 新任幹部社員対象の参加必須トレーニング

コミュニケーション

- ダイバーシティ & インクルージョンに関する認知度の向上
- 関連情報にアクセスしやすい環境の構築
- ベストプラクティスの共有



性別

- 全ての募集ポジションに対して最低1人の女性候補者を検討（例外ケースはTETの了解を得る）
- グローバルプログラムに女性の参加者を確保

働き方

- 柔軟な働き方のサポートおよび自身がロールモデルになる
- 時間外労働が課題であればその解決に対応；根本的な原因を特定し、現実的なアクションプランを設定

キャリア

- ハイポテンシャルな若手社員を特定し育成
- ハイポテンシャルな社員へのスポンサーの任命
- 異動、プロジェクトの任命、経営幹部との接点を活用し、全てのハイポテンシャル社員の育成に重きを置く

中心となる D&IのKPI



指標	目標	
新任女性幹部社員の割合	30%	2016年度
入社10年までの社員の離職率 (女性/男性)	同じ割合	2018年度
幹部社員に昇進するまでの期間	経験年数が8年内の 新任幹部昇進を10%に	2016年度