

2011年12月19日

各 位

## 「トップ製薬企業像」の実現に向けた 人事戦略について

中外製薬株式会社〔本社：東京都中央区／社長：永山 治〕（以下、中外製薬）は、「トップ製薬企業像」の実現に向け、環境変化に柔軟かつスピーディーに対応する新たな人事戦略を2012年1月より実行しますので、お知らせします。

中外製薬は、「革新的な医薬品とサービスの提供を通じて新しい価値を創造し、世界の医療と人々の健康に貢献します」のミッションのもと、目指すべき「トップ製薬企業像」を定義し、その実現に向けて様々な変革に取り組んでいます。なかでも、「トップ製薬企業像」の実現に向けて最も重要な鍵となるのは一人ひとりの“人財”であると考え、新たな人事戦略について検討を行ってきた結果、2012年1月より、以下の人事戦略を本格的に実行致します（図1）。

1. 個々人の能力・適性に応じた人財育成を推進する「タレントマネジメントシステムの構築」
2. 多種多様な人財の活躍を可能とする「ダイバーシティマネジメントの推進」
3. 上記の基盤となる「人事処遇制度の改定」

### 1. タレントマネジメントシステムの構築

「トップ製薬企業像」の実現に向け、次世代リーダーおよびコア人財の育成・輩出を支援するとともに全社人財強化・モチベーション向上を実現することを目的に、タレントマネジメントシステムを構築し、下記項目の達成をめざします。

#### ① 個々人の能力と適性に応じた人財育成プランの策定と実践（図2、3）

- これまでの業務経験、将来のキャリア設計などについて部下が自ら申告し、上司と部下との話し合いを経て、上司が一人ひとりの能力や適性にあった育成プランを策定
- 期待役割を担うための能力開発を目的に、全社共通、部門別、自己啓発に分類した新たな研修プログラムを導入

#### ② タレントプールシステム（評価－選抜－育成－配置の仕組み）の形成と運用、ならびにサクセッションプランの策定と実行（図4）

- 後継候補者の母集団となる人財群であるタレントプールを形成し、若手人財の早期抜擢や戦略的配置、選抜研修なども含めて、計画的な育成を実施
- タレントプール人財群の中から後継候補者を選抜し、次世代リーダーとして相応しい人財を育成

## 2. ダイバーシティマネジメントの推進

中外製薬は、性別、年齢、国籍など、多様な価値観をもった人々が生き生きと働き、そこから新しい価値を生み出すための「ダイバーシティマネジメントの推進」を経営の重要課題と捉えています。その課題に対応するため、2012年1月1日付で、人事部にダイバーシティ推進室を設置し、専任者を配置します。ダイバーシティ推進室では、企業における競争優位を確保するため、多様性を受容する会社風土を醸成し、それぞれの人財が活躍できる環境づくりをより強力に進めていきます。

ダイバーシティマネジメントとして取り組むべき課題は、外国人社員の活用、シニア層の活躍推進などがありますが、まずは仕事と生活の両立の推進にも関連するジェンダー（性別）から、取り組みを始めます。

<ジェンダー・ダイバーシティマネジメントの目指す姿とアクションプラン>

目指す姿	アクションプラン
ライフイベントで退職せずに女性も男性も長く働き続けている	<ul style="list-style-type: none"><li>・ライフイベント関連制度の導入・改善</li><li>・柔軟な勤務制度の導入</li><li>・育児・介護のネットワーク形成 など</li></ul>
意思決定の場面で活躍したいと思う女性、指導的立場の女性が増えている	<ul style="list-style-type: none"><li>・女性フォーラムの開催</li><li>・ロールモデルとなる女性社員の紹介</li><li>・ネットワーク形成 など</li></ul>
多様性を受け入れる意識が職場に根付き、男女ともに仕事のやりがいが高まり、生活が充実している	<ul style="list-style-type: none"><li>・マネジャーへの啓発研修</li><li>・男性のライフイベント参画支援</li><li>・長時間労働削減</li><li>・ハンドブックの配布 など</li></ul>

## 3. 人事処遇制度の改定

これまでの「役割成果主義」を踏襲した上で、シンプルな基本フレームとし、早期抜擢が可能になるなど、上述したタレントマネジメントシステムの構築やダイバーシティマネジメントの推進の基盤となる人事処遇制度とします。また、上司、部下の主体性・自律性の向上に重点をおいた柔軟な運用をすることにより、人財育成とキャリア開発を促進し、多様な人財の活躍につなげてまいります。

中外製薬は、今後も意欲ある多様な人財に対し、個々人の能力を最大限に発揮できる機会を提供し続け、「トップ製薬企業像」の実現をめざしてまいります。

<ご参考：トップ製薬企業像実現に向けた人事戦略>

図1

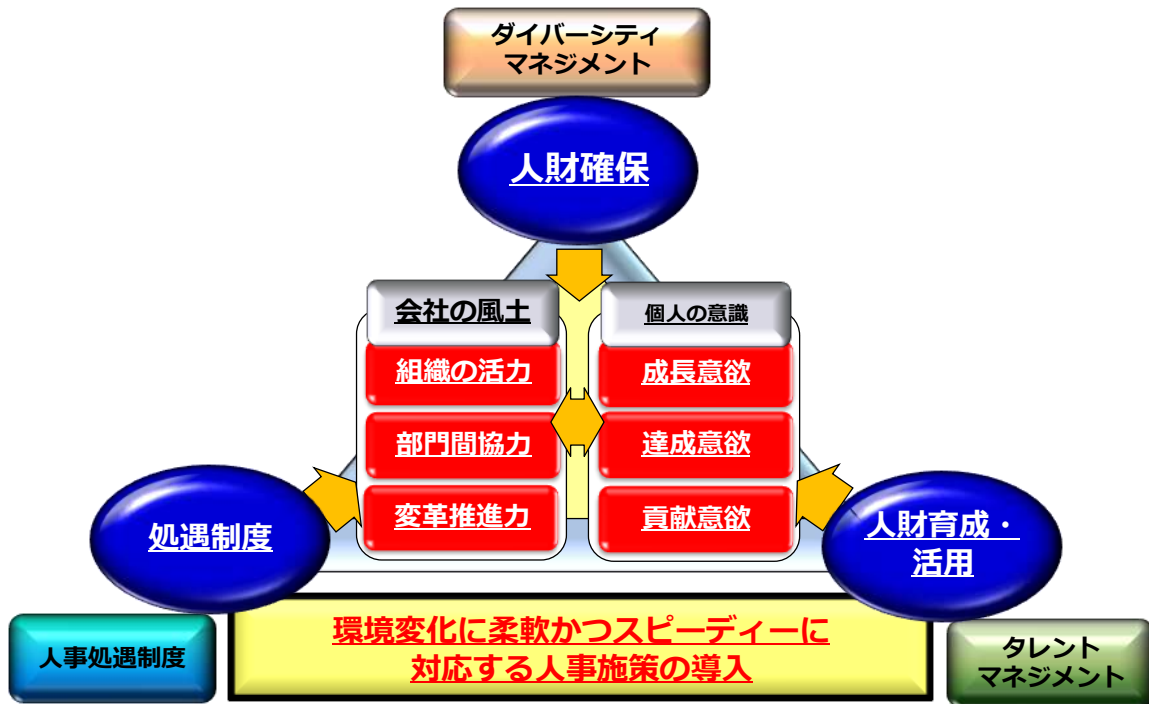


図2

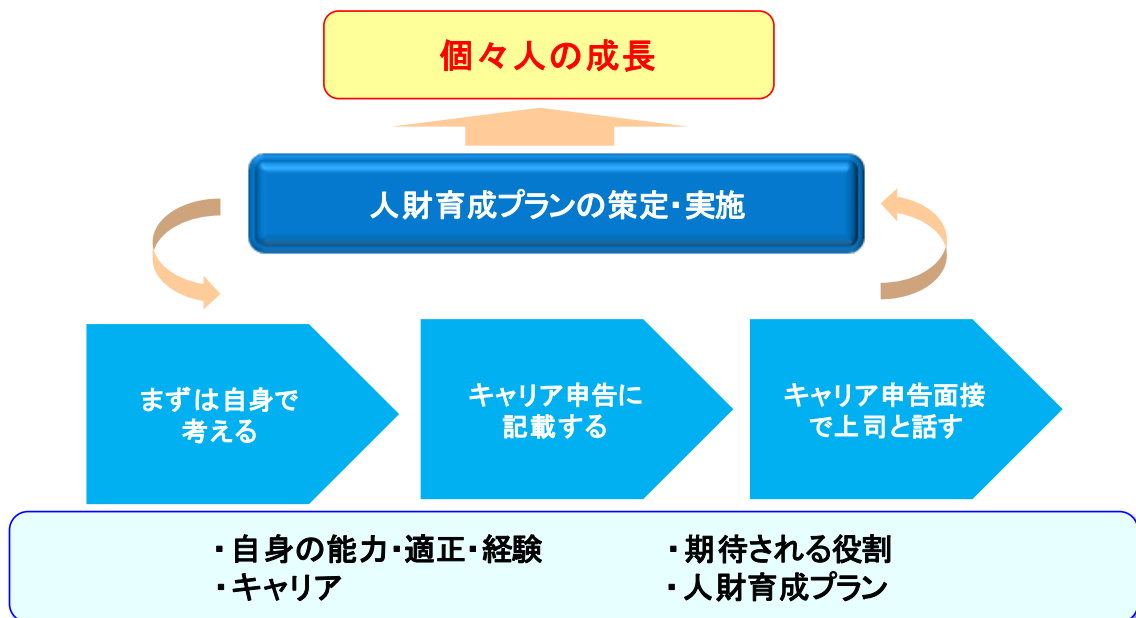


図 3

受講対象者	全社員共通プログラム		部門別プログラム	自己啓発SIP*
	必須	選抜/選択	選抜/選択	選択
期待役割に応じて	新任基本組織長研修	<b>リーダーシップ コンピテンシー強化 プログラム</b>  期待される役割を遂行 する上で必要なスキル /コンピテンシーを強化 するプログラム  ・コンセプチュアル系 ・ヒューマン系 ・テクニカル系 ・英語	<b>専門性強化 研修</b>  <b>専門 英語研修</b>	<b>人財基盤 強化補強</b>  <b>昇格アセスメント 推奨</b>  <b>新人3カ年 育成パッケージ 推奨</b>  <b>その他 各種推奨</b>  <b>語学</b>
	マネジャー研修			
	新任マネジャー研修			
	昇格後研修			
	新人3カ年育成パッケージ			

\*SIP: Self Innovation Program

図 4

