



2018年3月22日

各位

## 「なでしこ銘柄」(4年連続) および 「新・ダイバーシティ経営企業100選」への選定について

[中外製薬株式会社](#) (本社: 東京、代表取締役社長 CEO: 小坂 達朗) は、女性活躍推進に優れた上場企業として経済産業省と東京証券取引所より、平成29年度「なでしこ銘柄」に4年連続で選定されました。あわせて、「新・ダイバーシティ経営企業100選」(経済産業大臣表彰) へも選定されましたことをお知らせいたします。

経済産業省と東京証券取引所は、2012年度より「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介するため、「なでしこ銘柄」として共同で選定・発表しています。6年目となる本年は、経営成果を生み出すためにより質の高い女性活躍推進の取り組みが実施されているかを評価しています。また、「新・ダイバーシティ経営企業100選」は、経済産業省が女性、高齢者、外国人等の多様な人財の能力を活かして、経営成果を上げている企業の取り組みを定性的に評価し、表彰するものです。

「なでしこ銘柄」および「新・ダイバーシティ経営企業100選」のロゴマーク



中外製薬は、「国内外において革新的な新薬を継続的に提供する日本のトップ製薬企業」を目指し、多様な人財がいきいきと働き、新しい価値を生み出すための「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」を経営の重要課題と位置づけて取り組んでいます。今回の「なでしこ銘柄」の4年連続での選定、および「新・ダイバーシティ経営企業100選」への選定は、当社のこれまでの取り組みが継続的に評価されたものと考えています。

中外製薬は、人財こそが企業の成長・発展を生み出すかけがえのない資産であるという基本理念のもと、今後もすべての従業員がいきいきと活躍できる職場環境・組織風土の整備に取り組んでまいります。

## ご参考

### 【経営戦略・推進体制の取り組みについて】

2010年に経営トップ直轄のもとにジェンダーについてのワーキングチームを結成し、検討を開始しました。2012年にはさらに幅広い領域で活動を強化・推進するため「ダイバーシティ推進室」を設置し、女性活躍・ダイバーシティ推進に取り組んできました。2013年からは、経営役員と各部門のダイバーシティ推進担当者が一堂に集まる「中外ダイバーシティ推進フォーラム」を毎年開催し、経営トップのメッセージや社内活動を共有し、継続的に推進する体制を整えています。

### 【全社的な環境の整備について】

性別、年齢、国籍などの属性にかかわらず多様な人財の発掘と活躍推進に向けて、タレントマネジメントシステムを2012年より導入し、コンピテンシーを軸として客観的な尺度で人財を見極め、能力を最大限に引き出すための配置・育成を計画的に行っています。両立支援に向けては、在宅勤務制度やフレックス勤務制度のコアタイム短縮のほか、営業職に対しては転勤時に配偶者との同居をサポートするプランや、営業車両による保育園への子の送迎を導入しています。男性の育児休職取得率は2014年4%から2017年には50%を超えました。育児、介護などにかかわらず、多様な価値観や能力を持つ一人ひとりの従業員が生きがい・働きがいを実感し、イノベーションを生む組織となることをめざし、働き方改革に取り組み、さらなる就業環境の進化や意識醸成を進めていきます。

### 【女性活躍の取り組みについて】

2018年の目標として管理職に占める女性比率を13%と設定し、2014年より部長職候補育成に向けた女性リーダープログラムの導入のほか、2016年からは、管理職層の拡充に向けた育成プログラムを新設しました。女性管理職比率は10.7%（2015年12月時点）から12.5%（2017年12月時点）に増加しました。女性管理職候補者の発掘・育成に向けて、今後も継続的に管理職候補を育成し、次世代の女性リーダー層の拡充を図っていきます。

### 【キャリア意識醸成の取り組みについて】

当社はキャリアポリシーを「自律と互いの成長に向けて一人ひとりが自分の価値に気づき育む機会を大切にします」と定め、本人と上司の対話をベースとしたキャリア申告制度を基本サイクルとして自律的なキャリア開発を実施しています。社内公募制度も整備し、さらなる自律と互いの成長を促進しています。育児休職からの復職後の社員や子育てをする社員に向けては、中期的な視点で自身のキャリアや働き方を考えていけるようセミナーを実施しています。また、シニア世代の活躍に向けても同様に、キャリア研修を通じて自身の経験と役割を整理し、貢献していきたい役割を申告する制度を通じて、一人ひとりの能力発揮を促しています。

以上