



2022年3月22日

各位

## 中外製薬、令和3年度「なでしこ銘柄」に選定 －ダイバーシティへの積極的な取り組みが外部機関から評価される－

**中外製薬株式会社**（本社：東京、代表取締役社長 CEO：奥田 修）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、令和3年度「なでしこ銘柄」に選定されましたのでお知らせいたします。

「なでしこ銘柄」は、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」を重視する魅力ある銘柄として選定することにより、企業の女性活躍への取り組みに対する投資家の注目を高め、上場企業各社の取り組みを一層加速化していくことを狙いとして、平成24年度から、経済産業省、東京証券取引所と共同で実施しています。

具体的には、一定のスクリーニング基準を通過した企業について、女性活躍推進に関するスコアリング基準に従って評価を行い、業種ごとに上位企業を「なでしこ銘柄」として選定しています。

なお、今回の「なでしこ銘柄」への選定は、平成26年度から平成29年度まで4年連続および令和2年度の選定に続くものとなります。



中外製薬は、「患者中心の高度で持続可能な医療を実現する、ヘルスケア産業のトップイノベーターとなること」を目指し、社会と共に発展することを経営の基本方針として掲げています。その実現を目指し、多様な人材がいきいきと働き、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」の選定は、当社のこれまでの継続的な取り組みが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2018年には、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きました。2020年からは経営役員および組織長に加え、全国から社員が参加し「ダイバーシティ DAYS」をWEB開催しています。この取り組みの中で、社長から社員へ、戦略の実現にはジェンダーや年代、異文化経験者等、多様な人材の活躍が不可欠であるとのメッセージを共有しました。このような継続的な取り組みにより、ダイバーシティ&インクルージョンの浸透を推進しています。

### 【全社的な環境の整備について】

性別、年齢、国籍、障がい者や、様々な職歴、専門性をもつキャリア採用者など、属性にかかわらず多様な人材の発掘と活躍推進に向けて、ポジションマネジメント・タレントマネジメントによる適所適材の推進、年齢、属性にかかわらずチャレンジを後押しする人事制度の運用、自律的な学びの機会の提供等を通して、社員一人ひとりの挑戦を支援し、成長の機会を提供しています。

両立支援に向けては、テレワーク勤務やスーパーフレックスタイム制度（コアタイムなし）、サテライトオフィスの導入による働き方の柔軟化を推進することに加え、保活をサポートする仕組みや、営業職に対しては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2021年には100%（2回目取得者含む）となりました。また、仕事と介護の両立に向けた社員の介護リテラシー向上に取り組む、全社員を対象にセミナーやe-ラーニングを実施しました。今後も、多様な社員一人ひとりが持つ能力を、最大限発揮できる環境整備とイノベーションを生み出す風土醸成に取り組むとともに、活躍社員の増加に向けて「働きがい改革」を推進していきます。

### 【女性活躍の取り組みについて】

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導入しました。また、D&I推進のキーパーソンとなるマネジャーには、無意識バイアスをテーマにしたe-ラーニングを実施し、職場での実践力向上を目指しています。また、ライフイベント期の部下を持つ上司を対象にキャリア形成や成長につなげるタスクマネジメント研修を実施するなど、女性活躍推進に向け、継続的に取り組んでいます。女性管理職比率は10.7%（2015年12月時点）から15.9%

（2021年12月時点）に増加しました。また、経営における多様性も重視し、取締役、監査役、執行役員において女性の積極的な登用を推進しています。

今後も、女性管理職候補者の発掘・育成に向けて継続的に取り組み、次世代の女性リーダー層の拡充を図っていきます。

以上