

2016年3月25日

報道関係各位

グラクソ・スミスクライン株式会社

グラクソ・スミスクライン株式会社 女性活躍推進法の施行に向けた目標および活動を発表

グラクソ・スミスクライン株式会社(社長:フィリップ・フォシェ、本社:東京都渋谷区、以下 GSK)は2016年4月1日より施行される「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」にあたり、GSKの目標および取り組みに関する概要をお知らせします。

GSKはダイバーシティとインクルージョン(多様性と包括性)を戦略的な施策として推進しており、ダイバーシティとインクルージョンのある組織を構築することで、イノベーションを生み、相互に尊敬し合う文化を創り、信頼を築くことで私たちの長期的な成功が可能になると信じています。

この度の女性活躍推進法の施行にあたり、下記のとおり目標および取り組みを掲げました。

<目標>

2025年までに全社の管理職に占める女性比率を30%とするため、2020年までに20%とする

<女性の活躍推進に関する取り組みの内容の概況>

① 採用に関する事項

- 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報
- 新卒および経験者採用における女性候補者の比率をあげる

② 継続就業・職場風土に関する事項

- 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発
- 上司を通じ、男性労働者の育児参画の促進など、働き方の見直し
- 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底
- 女性社員育成も含めたダイバーシティの重要性についてのマネジメント研修の実施
- 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現
- 多様性のある社員が働きがいを感じることでできる企業風土の醸成

③ 長時間労働の是正に関する事項

- 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信
- 組織全体・部署ごとの数値目標の設定とフォローアップ
- 働く時間の長さでなく、生み出す成果による評価制度の徹底
- チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底
- 私傷病、育児等による長期休業者の代替労働の登用

④ 配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項

- 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与
- 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング
- 女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援
- 成果主義を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施

⑤ 多様なキャリアコースに関する事項

- 個人のキャリア形成を尊重したきめ細かい能力開発育成支援の実施
- 社内公募の拡充

GSK の社長、フィリップ・フォシェは次のように述べています。

「現在、GSK Japan では取締役の 50%が女性であり、15%が女性管理職です。日本の人口の男女比が 50:50 であれば、GSK Japan のマネジメントと社員においても最終的には同じ比率を目指すよう組織として成長していくことを期待しています。一方で昇進においてはこれまで同様、男女関係なく、社員個人の能力と成果、自己成長への熱意によって評価することが重要であると考えています。私たちは、男女がともに年齢、考え方や働き方、性的指向などさまざまな違いを受け入れ、お互いを尊重し、共に働く環境を築くことでイノベーションを生みだしていくことに取り組んでいきます。そうすることで、日本における雇用モデルの進化に貢献していきたいと思えます。」

GSK Japan のダイバーシティとインクルージョンについては、以下の URL をご参照ください。

<http://jp.gsk.com/jp/about-us/diversity-and-inclusion/>

生きる喜びを、もっと Do more, feel better, live longer

グラクソ・スミスクラインは、研究に基盤を置き世界をリードする、医薬品およびヘルスケア企業であり、人々が心身ともに健康でより充実して長生きできるよう、生活の質の向上に全力を尽くすことを企業使命としています。

<お問い合わせ先>

グラクソ・スミスクライン株式会社

コミュニケーション

福家優子

TEL: 03-5786-5030

<http://jp.gsk.com/>