

【大 賞】

アステラス製薬株式会社

住 所：東京都中央区日本橋 2－3－1 1

ホームページ：http://www.astellas.com/jp/

従業員数：単独 5, 4 7 3 人

(内訳：男性 4, 6 4 9 人 女性 8 2 4 人)

業 種：医薬品業

所定内労働時間削減、勤務地配慮で女性 MR の退職率改善

1. 取組みの概要

(1) 労働時間削減の取り組みとして、以下の 3 つの施策を推進。

① F F Day (Family Friday) の推進 (2009 年 4 月～)

毎週金曜日の就業時間を 8:45～16:00 としている (月～木曜日は、8:45 ～ 17:45)。支店・営業所については、月～金曜日を 8:45～17:30 とする一方で、夏季休日を 3 日間付与している。

同制度導入に先立ち、2007 年 12 月に所定労働時間削減の方向性を打ち出し、下記を実施した後、上記のとおり所定労働時間短縮を実現した。

- ・ 時間外労働を追加発生することなく所定労働時間を短縮するための検証を、各部門で検討・実施
- ・ 2007 年上期の時間外労働を基準とし、その削減を検証する
- ・ 検討・実施結果をもとに、部門ごとに 2009 年 4 月以降の所定労働時間を決定
- ・ 2008 年度より、実質時短への取り組みとして、一部部門の金曜日定時前退社を推奨
- ・ 所定労働時間短縮に際し、職務給・手当は変更しない旨を確認

② 「労働時間適正化キャンペーン」の実施推進

過重労働の防止、総実労働時間短縮、労働時間管理強化に向けた取り組みを推進。具体的には、長時間労働者 (所定労働時間時間外 45 時間以上) 上長に対する改善報告書提出義務付け、深夜・休日出勤者の上長に対する注意喚起、恒常的に長時間労働が発生している職場への人事部訪問対応、3 ヶ月連続長時間労働者に対する産業医面談、啓発ポスターの全職場への掲示、金曜日の館内放送などを実施している。

③ マネージャー向けワーク・ライフ・バランス研修実施

「時間も、有限な経営資源の一つである」ことを徹底 (2009 年度上期)。また、「社員の時間制約を前提とした仕事管理・働き方の実現」のために、職場毎の取り組みを開始している (2009 年度下期)。

(2) 医薬情報担当者 (MR) など営業職を対象とした「結婚時同居支援制度」の導入 (2008 年 4 月～)

配偶者と同居できるエリアに異動できる制度で、配偶者が正社員 (社内外問わず) として就業している男女が対象。会社が同居可能な地域を検討して、勤務地を決定する。社宅は通常の異動時と同様の条件で、主たる生計者が異動する場合に貸与。

(3) その他

- ①育児・介護短時間勤務制度の営業職への適用（2008 年 4 月～）
- ②再雇用登録制度（ 〃 ）
- ③妊娠・出産：母性保護休暇制度、特別療養休暇（2008 年 10 月～）
- ④産休又は育休職時の託児費用補助（2009 年 4 月～）、産休・育休復職時支援休暇の付与（2009 年 4 月～）、子が小学校 4 年就学前まで取得可能で、フレックス勤務制度と併用できる短時間勤務制度（2008 年 10 月期間延長）
- ⑤介護休業制度及び介護短時間勤務の拡充による、期間延長及び取得選択肢の拡大（2009 年 4 月～）
- ⑥在宅勤務制度の導入（2009 年 10 月～）

2. ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ経緯、理由

(1) 労働時間削減

2005 年 4 月の山之内製薬と藤沢薬品工業の合併・アステラス製薬の誕生後、制度や業務の統合に向け、長時間労働の傾向が続いていた。医薬品業界では 1 日 7 時間台の所定労働時間が一般的である一方、同社では 8 時間であることも課題と認識されていた。そのような状況下、2006 年 4 月に「労働制度」「給与制度」「定年制度」「福利厚生」「男女共同参画」「メンタルヘルス」をテーマとし、労使委員会（人事制度協議会）を立ち上げた。

2007 年 1 月以降には、経営ビジョンである『VISION 2015』の実現に向かって、ジェンダー・バイアスのない組織風土と、適切なワーク・ライフ・バランスの追求を通じて、より高い成果を発揮しつつ、生き生きと働き続けるための仕組みづくりに向けた具体的な制度検討に入った。

まず、目的達成のために、①社員の意識改革、②制度面での枠組み改革、③職種特性を考慮した業務実態の改善（労働時間の短縮等）の 3 点を同時に推進、実施することとした。

労働時間短縮については、単なる時短ではなく、実質的なワーク・ライフ・バランスに有効な手立てとすべく、アステラス製薬ならびに 9 つの機能別グループ会社の業務実態を考慮し、一律的な対応ではなく会社別、職種別に相応しい対応を取ることにした。1 日 8 時間を単に 15 分、20 分短縮しても、働き方そのものを工夫しなければ時短が社員のワーク・ライフ・バランスに有効に機能することなく、埋没しかねないことから、金曜日の所定労働時間を短縮することを基本方針とした。

(2) 結婚時同居支援制度

上述の人事制度協議会のうちの男女共同参画分科会での検討と並行して、女性営業担当者の離職率及び勤続年数を改善するため、2006 年上期に、女性営業職がより生き生きと働き続けるための制度構築を目的とし、女性MRプロジェクトを立ち上げた。

少子化による労働人口の減少により、優秀な人材の確保が難しい社会情勢下、医薬品業界において、女性MRの採用数は年々増加しているものの、その退職率が大きな課題であり、同社も同様の状況にあった。当時の女性MRの退職率は男性MRの約 5 倍であり、退職者の約半数が結婚を理由にしているという背景があったことから、結婚後・出産後にMRを継続するための主な障害要因である「拘束時間が長い」「勤務地が選べない」ことに対し、女性MRプロジェクトにて検討し、制度化した。

3. 取組みによる具体的効果

(1) 労働時間削減

管理職、裁量労働適用者などの労働実態も含め、労働時間削減実績を把握するために、健康管理時間による実績を検証した。健康管理時間とは、I Dカードによる入館・退館時刻、並びに出張時の自己申告による出発・帰着時刻を比べ、最も早い時刻、及び、最も遅い時刻をとった時間である。2007 年上期と 2008 年上期の比較において月間約 4 時間の短縮、2007 年下期と 2008 年下期の比較において月間約 7 時間の短縮が実現した。2009 年上期も同様の傾向にあり、労働実態としての時短が実現している。

特に金曜日の退社時刻は明らかに早まっており、5 月に実施した抜き打ち調査の際、約 75%の社員が従来の定時時刻よりも早い時間に退社しており、制度が定着しつつある事が明白になっている。金曜日の時間活用としては、単身赴任の社員からは、金曜日は留守宅に戻り家族と一緒に夕食を取れるようになった、好きな映画を観に行く、英会話の学校に行く、スポーツジムに行く、といった意見が出ている。

また、金曜日の所定労働時間を短縮したことで、仕事の進め方を改めて見直すきっかけとなっている。16 時までに仕事を終了させるためにはどうすれば良いか各社員が考え、他の曜日の仕事の進め方に好影響を与えるなど、生産性の向上につながっていると同時に、マネージャーが自らの働き方を変える風土が醸成されつつある。

(2) 結婚時同居支援制度による女性 MR の退職率改善

女性 MR の 2005 年度から 2008 年度までの 4 年間の離職率は、10.9%、16.4%、10.1%、6.1%と推移していた。本制度が導入された 2008 年度は離職率が 6.1%まで下がり、大きく改善した。また、制度の導入が女性のキャリア形成に対する意識の向上にも繋がっている。尚、本制度は、男女ともに利用できる制度であり、2008 年度の制度利用者数は、男性 7 名、女性 4 名である。

以上のような成果に加え、ダイバーシティマネジメント改革として、2007 年 11 月、社長直轄の部門横断プロジェクト W I N D (Women's Innovative Network For Diversity) を発足させ、多様な個性と働き方を受容できる職場風土作りを進めている。全社サーベイを行い、その結果に基づくプロジェクトメンバーによる改革施策を答申の一環として、2008 年 7 月にダイバーシティ推進室を設置し、施策展開強化を図っている。

また、各職場に W I N D 推進ネットワークメンバーを配置し、上長と連携の上、職場の意識改革を推進するための活動を行っている。全社員への e ラーニングの受講を基礎知識として、様々なテーマで職場研修を実施し、今年度は、職場での良質なコミュニケーションを図る職場会の開催により、時間制約を前提とした仕事管理・働き方の実現に向けて、業務の効率化や時間生産性の向上について考えあう職場風土の醸成にも繋がってきている。

以 上