



【企業情報】
 本社所在地 東京都中央区
 事業内容 医薬品の製造・販売等
 従業員数 連結15,883名
 (2020年3月31日現在)

図1：アステラスにおける成果についての基本的な考え

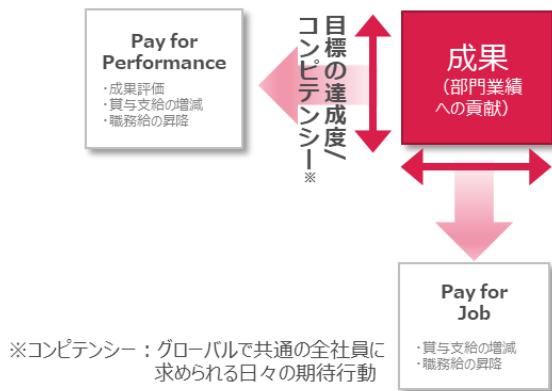


図2：働き方改革の概要



スーパーフレックスタイム制度

2020年4月からこれまでのフレックスタイム制度はコアタイム(10:00-15:00)を廃止して、コアタイムのないスーパーフレックス制度へ移行。

在宅勤務制度

2020年3月から新型コロナウイルスの感染防止のため、多くの社員が在宅勤務を実施。平常時に戻っても在宅勤務を効果的に活用予定。

兼業

2020年4月から兼業制限を緩和。多様なキャリアを実現しながら、キャリア自立だけでなく、創造性や生産性の向上を目指す。

サテライトオフィス

2018年からパイロット実施し、2020年4月から本導入。対象はつくば本社地区。

【背景】

同社は「変化する医療の最先端に立ち、科学の進歩を患者さんの価値に変える」をビジョンとする研究開発型のグローバル製薬会社である。イノベーションの創出に向けて、グローバルに魅力的な雇用環境の確立を目指し、社員一人ひとりの豊かな生活と生産性・創造性・納得性の高い働き方を両立する観点から、柔軟な働き方の実現に取り組んでいる。

【具体的な取り組み】

■職務評価

2005年に職務給制度を導入して以降、Pay for Jobの考えのもと、会社が設定したポジションの成果責任と期待職務の大きさにより、「役割に基づく公正な評価」の考えに基づいて、職務評価を実施している。現在、グローバル競争力を意識して更に一歩進め、グローバル共通の職務グレード体系の整備も進めている。採用・配置については、人がいてポジションが生まれる「適材適所」ではなく、ポジションがあって最適な人を選ぶ「適所適材」という考え方で運用している。

■裁量労働制

研究職・開発職の約700名に対して専門業務型裁量労働制を、スタッフ職の約1200名に対して企画業務型裁量労働制を適用している。職務グレードと業務内容から対象者を選定し、本人同意の下で適用する。適用者は、業務遂行の手段や時間配分が大幅に委ねられる代わりに、実際の労働時間に関わらず所定労働時間を働いたものとみなされ、執務時間ではなく成果に対する評価に重きを置いた勤務形態となる。他方、長時間労働の発生を防止するため、勤怠・入退館・出張の各時間データを用いた同社独自の時間管理指標である「健康管理時間」により長時間労働が懸念される社員を上長がタイムリーに把握できる仕組みを設けている。

■在宅勤務制度/サテライトオフィス

2009年に在宅勤務制度を導入した。育児・介護等を抱える社員への配慮を主眼に置いてスタートしたが、業務のグローバル化や政府による働き方改革の推進といった社内外の情勢変化を踏まえ、2016年に制度を大幅に改定。利用回数の制限撤廃、執務場所および執務時間等の制限緩和に踏み切った。特筆すべきは、在宅勤務を社員の権利ではなく、会社と個人の「WIN-WIN」の関係で目付成果発揮の維持・向上につながることを前提と位置付けたことである。そのため、会社は、業務内容・職種・業務遂行能力を勘案し適用/非適用を判断する。一方で社員には適切な執務環境の確保、情報セキュリティの担保等を適用要件とするともに事前申請と実施報告を求めている。2018年8月には東京都中央区の本社および茨城県つくば市の研究所に企業内サテライトオフィスを新設。周辺に居住する社員が利用することで通勤時間削減により新たな時間を創出することに加えて、サテライトオフィスでの他部門との情報・人材交流を通じた創造性の発揮を狙う。

【今後の方針】

このほかにも、コアタイムを設けない「スーパーフレックスタイム制」や「短時間勤務制」など多種多様な制度を設け、柔軟な働き方を積極的に支援している。今後も、各制度をフル活用し、社員一人ひとりが自身の生活、キャリアを考えながら、自らが働き方を創意工夫し、創造性を高めていけるアプローチを強めていく。