

Passion for Innovation.
Compassion for Patients.™



第一三共グループ 人事戦略としてのテレワークの推進

2019年11月11日

第一三共株式会社

総務本部 人事部長

松本 高史

Contents

- 1. 会社概要と事業戦略**
- 2. 第一三共グループの人事戦略**
- 3. 働き方改革の取り組み**
- 4. テレワークへの取り組み**
 - ・モバイルワーク
 - ・在宅勤務
- 5. 2020東京大会に向けた取り組み**
 - ・テレワークデイズ2019
 - ・大会に向けた取り組み方針

1. 会社概要と事業戦略

第一三共グループのプロフィール

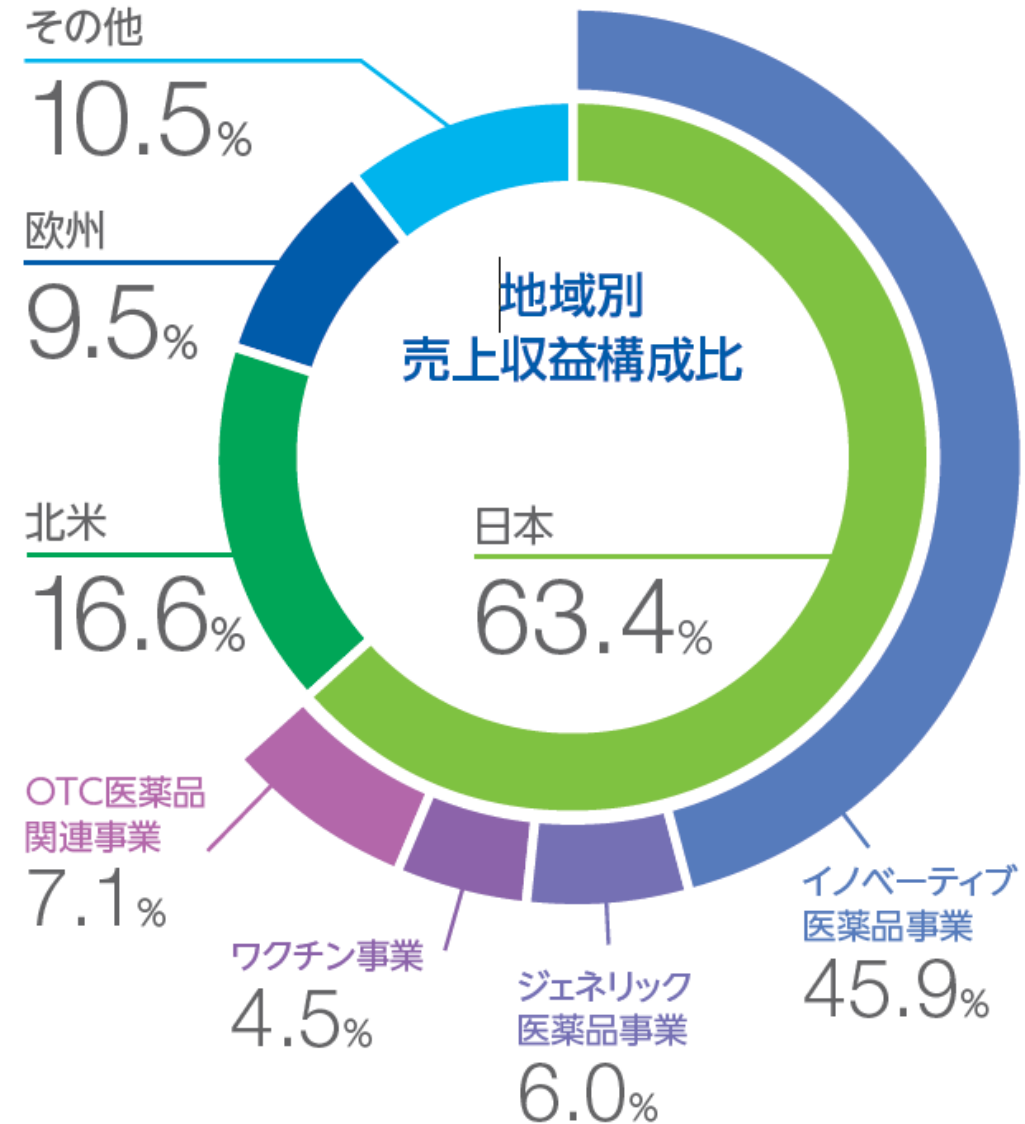
2018年度業績サマリー

| | | 対売上収益比率 |
|-------------|----------|---------|
| 売上収益 | 9,297 億円 | — |
| 売上原価 | 3,646 億円 | 39.2% |
| 販売費・一般管理費 | 2,777 億円 | 29.9% |
| 研究開発費 | 2,037 億円 | 21.9% |
| 営業利益 | 837 億円 | 9.0% |
| 当期利益(親会社帰属) | 934 億円 | 10.0% |

| | |
|-----|------|
| ROE | 7.8% |
|-----|------|

| | |
|-----|------------|
| 負債 | 8,383 億円 |
| 純資産 | 1兆2,497 億円 |
| 総資産 | 2兆881 億円 |

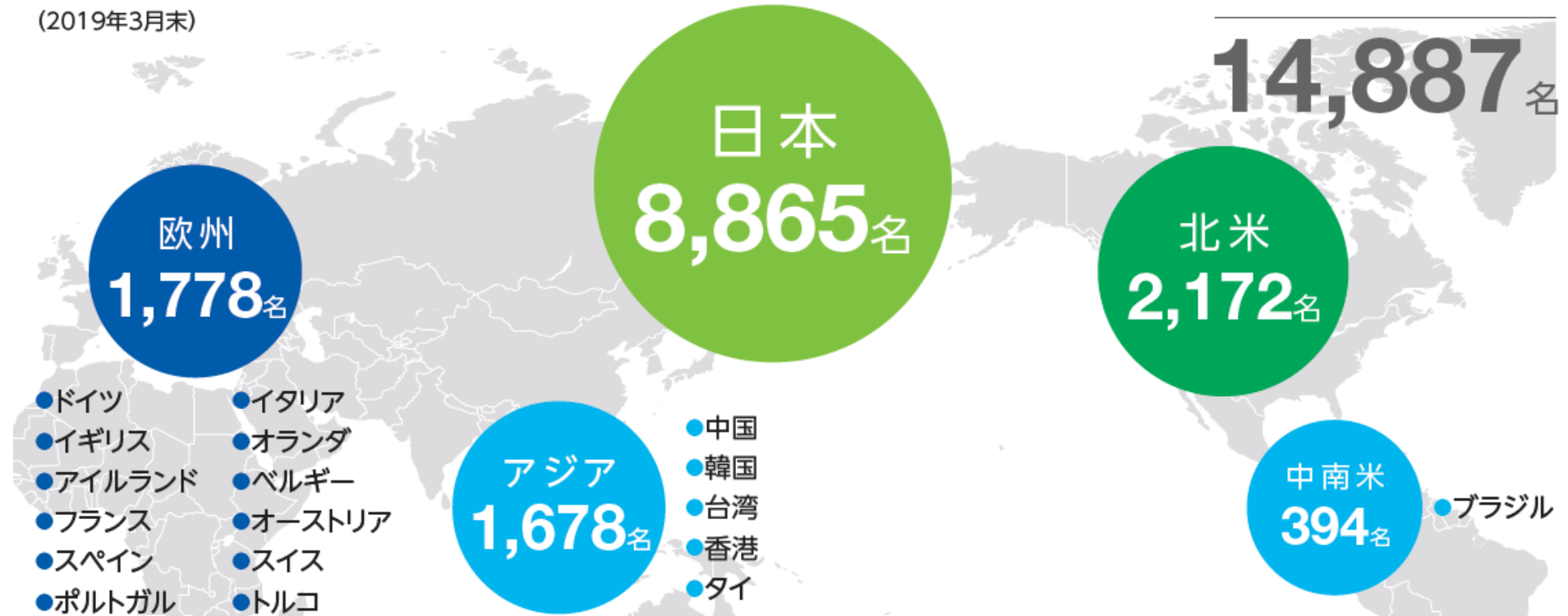
| | |
|--------|-------|
| 自己資本比率 | 59.8% |
|--------|-------|



要員の構成

従業員と拠点

(2019年3月末)



グループ従業員数

14,887名

グループ会社数

51社

拠点展開国

24カ国

研究開発拠点

8カ国 14拠点

製造拠点

6カ国 14拠点

2025年ビジョン

2016年、「がんに強みを持つ先進的グローバル創薬企業」の実現に向けて、大きく舵を切りました。



2. 第一三共グループの人事戦略

企業理念

革新的医薬品を継続的に創出し、多様な医療ニーズに応える医薬品を提供することで、世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する。

企業行動憲章

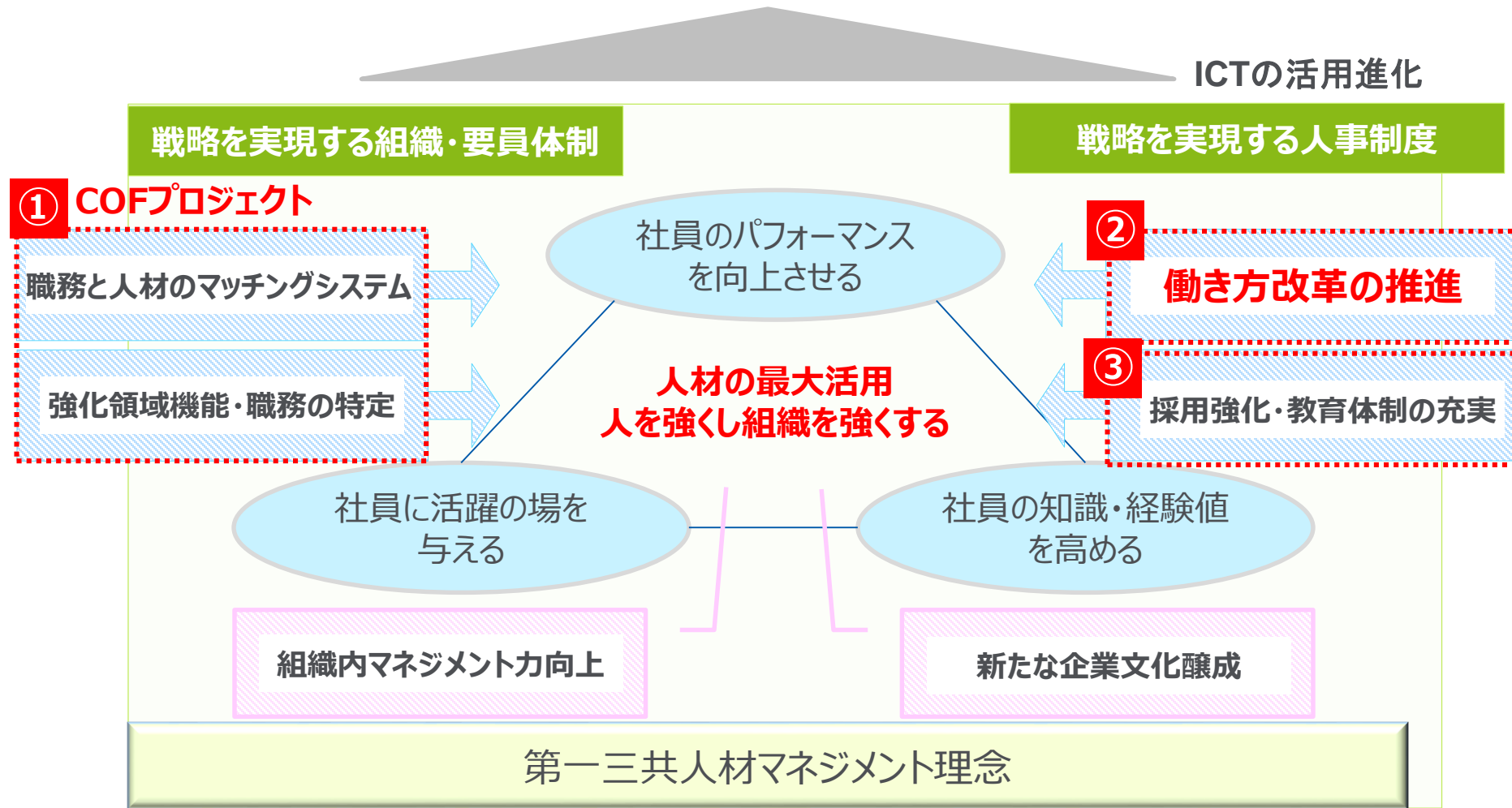
「コア・バリュー」「コミットメント」

ビジョン
(2025年ビジョン)

人材マネジメント理念

第一三共グループの人事戦略

2025年ビジョン・第4期中計の実現



3. 働き方改革の取り組み

第一三共グループが目指す働き方改革

【目標】

- ・ 社員一人ひとりがいきいきと働き、能力を最大限に発揮できる会社
- ・ 多様な人材が活躍できる会社
- ・ 心身ともに健康で働き続けられる会社

プロセスエクセレンスの実現

会社の持続的な成長／組織力向上

社員の成長／従業員満足度向上

体質／コスト構造転換

- ・ 業務生産性を向上させる
- ・ コスト競争力を強化する

「働き方改革」を通じて、
限られた時間で成果を出せる体質に転換

ダイバーシティ

- ・ 多様な人材（女性／外国籍社員等）を活かせる組織にする

ワークライフサイクル

- ・ 社員一人ひとりの力を高める
- ・ 健康の維持・増進

人に関する企業活動の評価

健康経営優良法人 2019
～ホワイト500～

特に優良な健康経営を実践している法人



くるみん・プラチナくるみん

仕事と育児の両立を図るための雇用環境
整備している「子育てサポート企業」



えるぼし

女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業



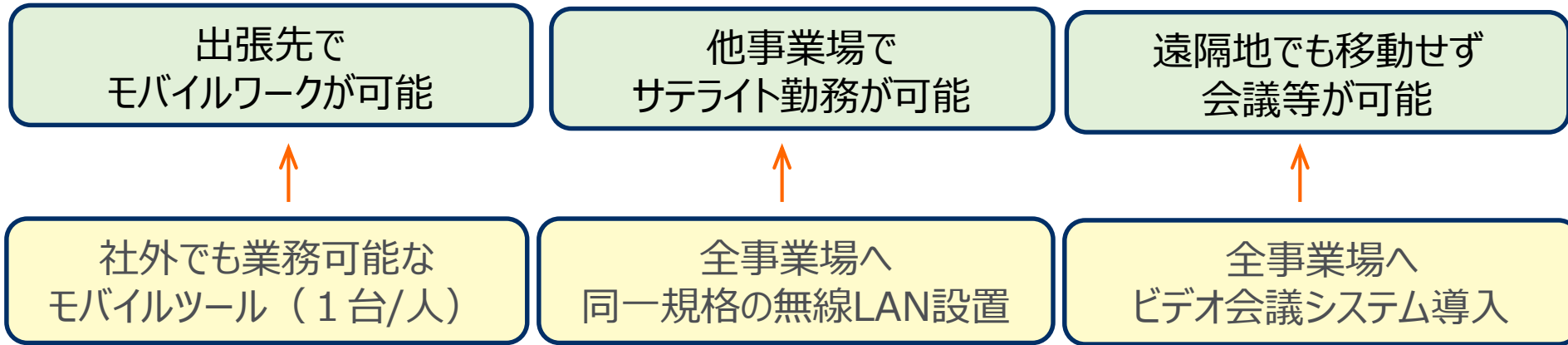
障害者雇用優良事業所表彰
(厚労大臣表彰・機構理事長表彰)

障害者を積極的に多数雇用している優良な事業所

4. テレワークへの取り組み

モバイルワーク

テレワークを可能とするICT環境の整備・充実



モバイルPC(全社員※製造現場除く)



iPad(全MR)

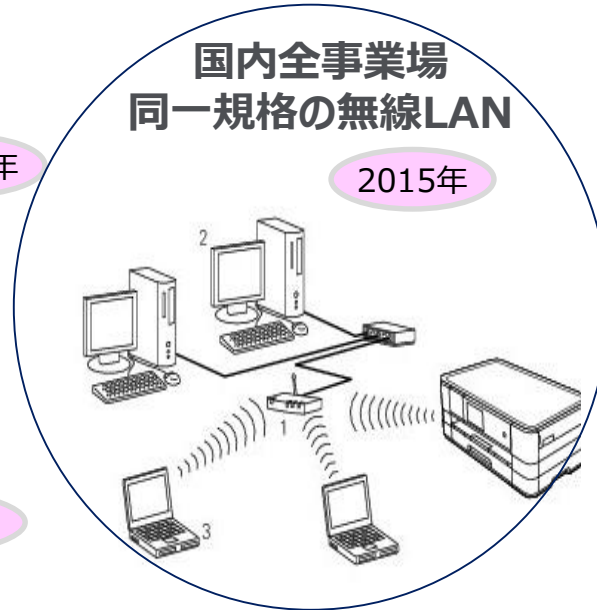


iPhone (全社員)

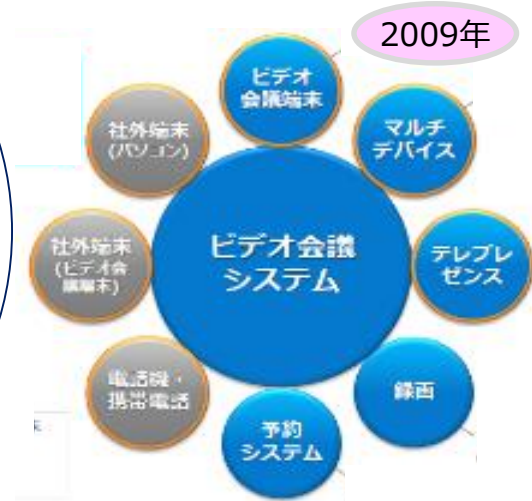


2010年(MR)
2016 (全員※製造現場除く)

国内全事業場
同一規格の無線LAN



国内全事業場 (93拠点)



“外勤時間の確保”

実現

“総労働時間の削減”



「外勤」

「内勤」

「移動」

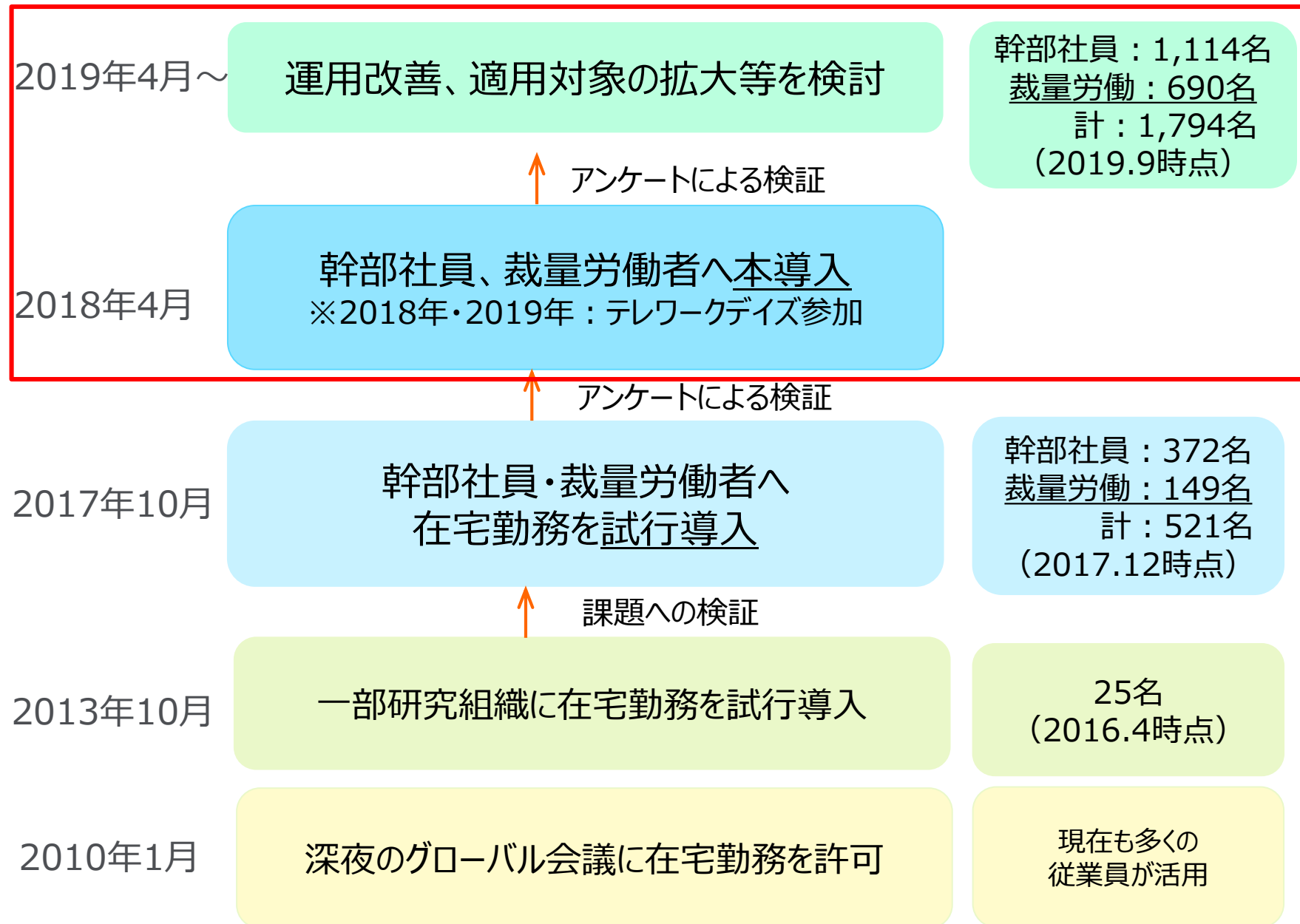
充実・拡大

効率化

外勤時間の充実・拡大と無駄の削減による
業務運営効率の向上

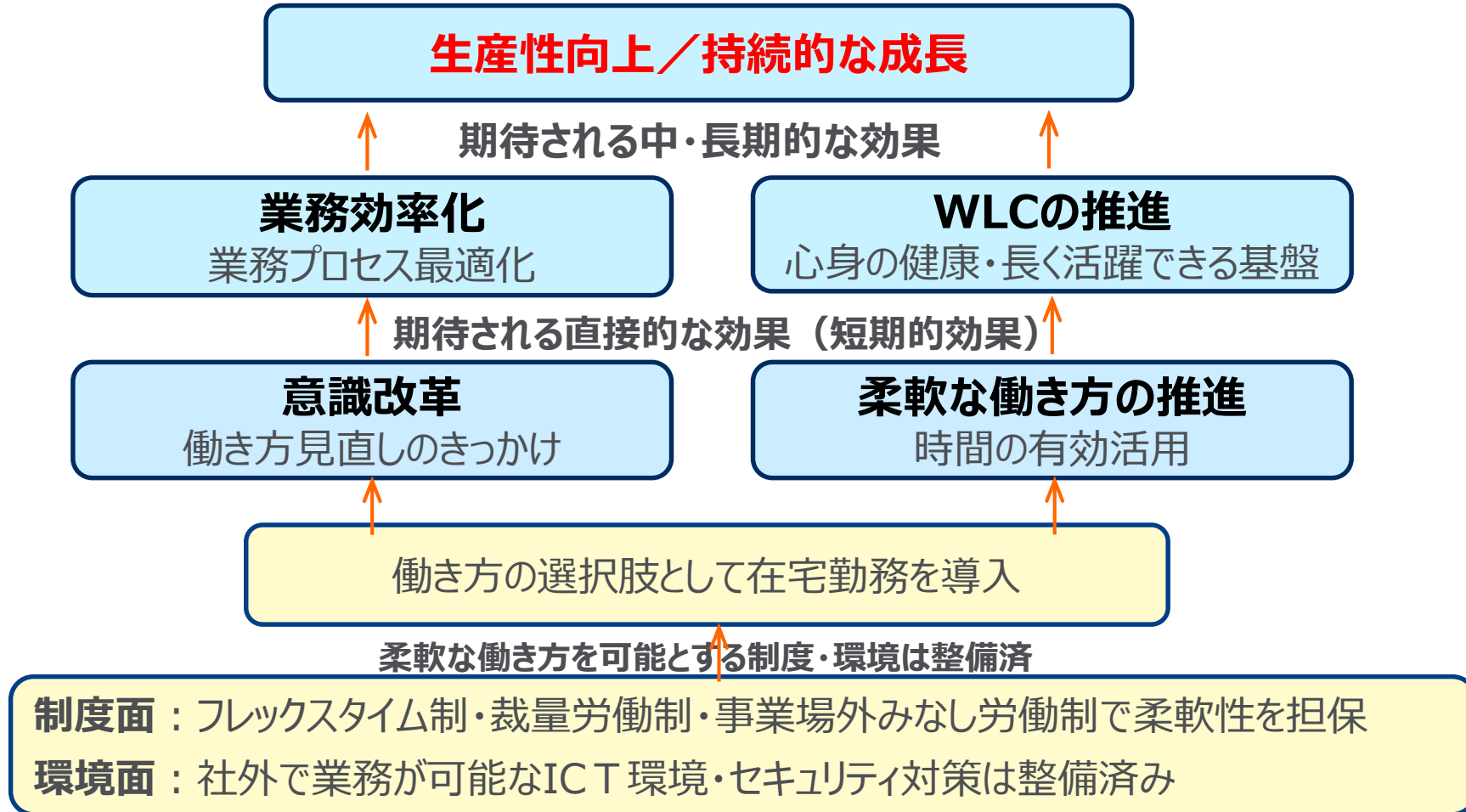
在宅勤務

第一三共グループにおける在宅勤務の歩み



在宅勤務の目的

育児・介護支援といった福利厚生的一面ではなく、「生産性向上／持続的成長」を目的に在宅勤務を導入



第一三共グループの在宅勤務制度

懸念された課題

【在宅勤務者の自己管理】

- ・モチベーションの維持・向上
- ・仕事とプライベートの線引き
- ・過重労働の回避

【上長によるマネジメント】

- ・労務管理（労働時間・健康）
- ・業務プロセス面の評価
- ・組織運営・職場秩序の維持

【周囲とのコミュニケーション】

- ・予定の共有
- ・電話・メールだけでのやりとり
- ・業務内容、成果物の明確化

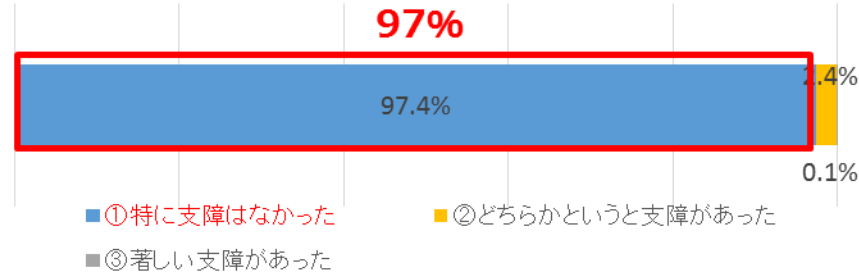
第一三共グループの在宅勤務制度

| | |
|------|----------------------------|
| 組 織 | 職務特性から対象組織を決定 |
| 対象者 | 幹部社員、裁量労働適用者 (上長が個別に承認) |
| 申 請 | 事前申請・承認の徹底 |
| 回 数 | 終日在宅は月5日まで (部分在宅は制限なし) |
| 制 限 | 休日・深夜労働は原則禁止 |
| 予定共有 | 関係者とのスケジュール共有を徹底 |
| 適用解除 | 不適切な場合は適用解除 |

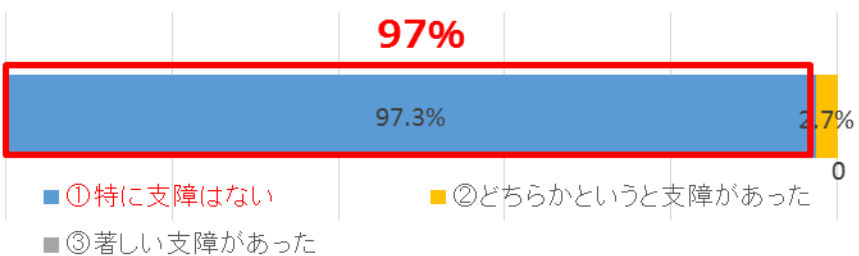
アンケート結果①（業務への支障） 2018年度末実施

- ・適用者・マネジメント職・周囲の社員ともに、**9割以上が「業務への支障はない」と回答**
- ・労務管理の負荷やコミュニケーションについても、**概ね9割以上が「オフィス勤務と変わらない」と回答**

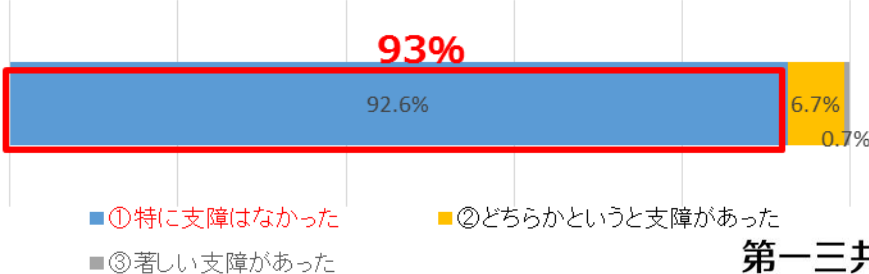
■在宅勤務による業務への支障はあったか【適用者】



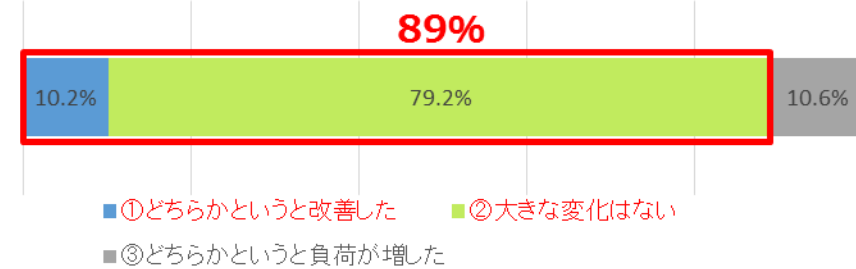
■在宅勤務による業務への支障はあったか【M職】



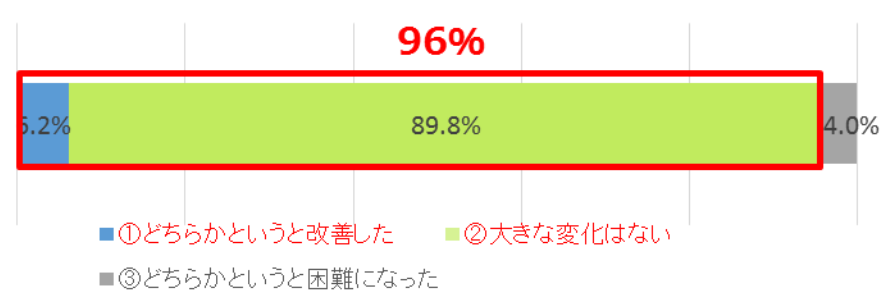
■在宅勤務による業務への支障はあったか【その他社員】



■「労務管理の負荷」の変化【M職】



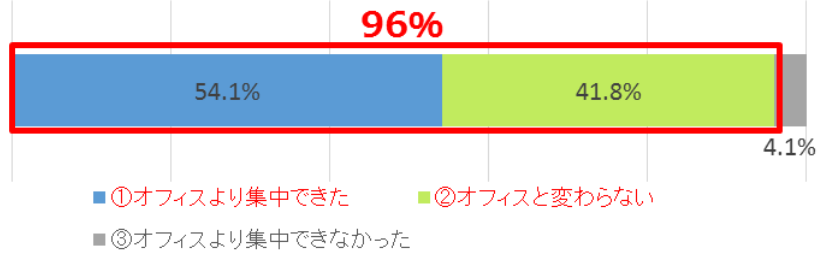
■「適用者とのコミュニケーション」の変化【M職】



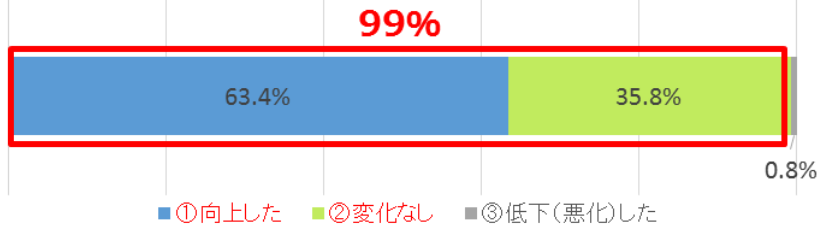
アンケート結果②（在宅勤務の効果） 2018年度末実施

適用者からは、オフィスと同等またはそれ以上に効果があったものとして次の項目が挙げられた
「業務への集中」、「時間の有効活用」、「業務効率」、「生産性向上への意識」、「WLC」

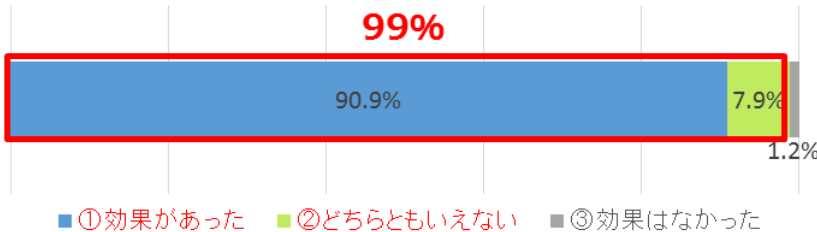
■「業務への集中度」



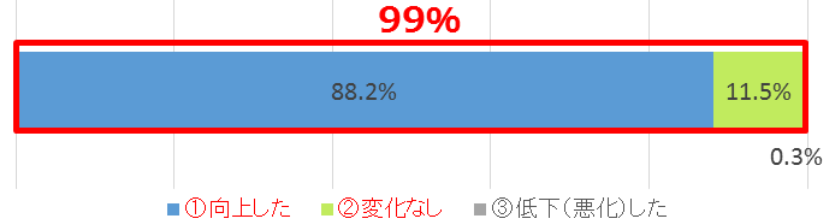
■「業務効率」の変化



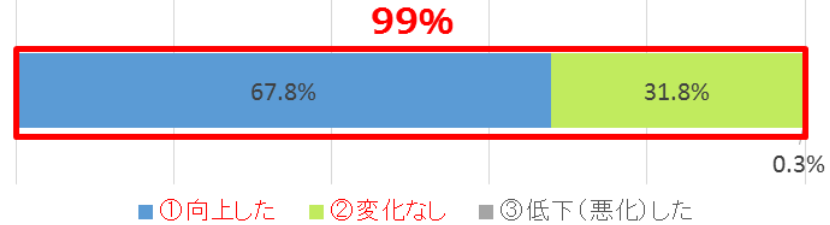
■在宅勤務の実施によるWLC面への影響



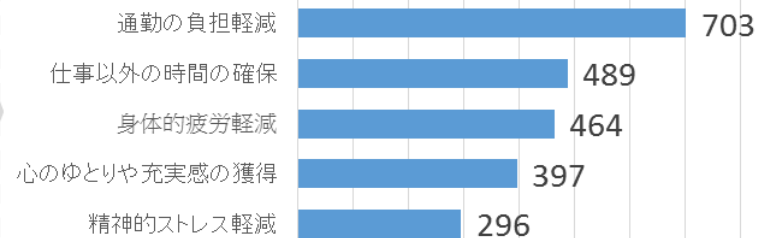
■「時間の有効活用」の変化



■「生産性向上」への意識



※WLC面で効果があったと思う項目【複数選択】



5. 2020東京大会に向けた取り組み

テレワーク・デイズ2019の取り組み結果

テレワーク・デイズ2019の取り組み



- (1) 期間： 2019年7月22日（月）～ 8月2日（金）
- (2) 対象者 **3,368名**（以下に勤務する社員）
 - ・本社地区（日本橋ビルを含む）、品川・葛西地区
 - ・関東近郊の支店・営業拠点（営業外勤者を除く）
- (3) 推進体制
 - ・6月初旬 2020東京大会に関する企業内説明会を開催
→ テレワークデイズにおける試行について周知
 - ・7月初旬 テレワークデイズ参加の全社通知を発翰
 - ・7月中旬 社内イントラ上のお知らせ、マネジメント職への勧奨メール、事業場内へのポスター掲示、労働組合広報誌による周知

| | 実施内容 | 対象者 |
|---|--|---------|
| ① | 9時台以降の「時差出勤」の実施 (例：フレックス活用により、期間中は10時に出社など・・・) | 全対象者 |
| ② | 年次有給休暇（午前半休含む）の積極的な取得 | |
| ③ | 今後設定する会議・打合せ等は、 <u>10時以降</u> に設定 | |
| ④ | 「在宅勤務」の積極的な活用（目安：期間中に <u>2日以上</u> ） (部分・終日は問わないが、7～8時台の出勤を回避できる勤務を実施) | 在宅勤務適用者 |



オリンピックに向けて今から取り組もう！

第一三共は「テレワーク・デイズ2019」に参画します

2020年の東京五輪大会開催期間は、交通機関の深刻な混雑が予想されます。政府は混雑回避の手段として在宅勤務・時差出勤等の施行を呼び掛けています（テレワーク・デイズ：<https://teleworkdays.jp/about/>）。

第一三共グループは特別協力団体として参画し、本番を想定した施行を行いますので、労組からもこれを後押しします！

対策1

9時台
以降の
時差出勤

対策2

有給休暇
積極取得
(午前半休含む)

<期間>

7/22月
～8/2金

7/24(水)のコア日は、
特に積極的な実施を
推奨します！

<対象者>

- ・ 本社、品川、葛西地区の全従業員
- ・ 東京、関越、横浜、千葉、埼玉支店の営業外勤者をのぞく全従業員
- ・ 派遣社員は対象外

対策3

会議・打合せ
10時以降
設定

対策4

在宅勤務
積極活用
(適用者のみ)

テレワーク・デイズの
実施概要はこちら
→
→



取り組み結果

- ・期間中は、在宅勤務の実施が**2.5倍**、時差出勤・有給休暇が通常期の1.5倍程度増加
- ・期間中ピーク時（7～8時台）に通勤しなかった者の割合は全体の**約37%**で、通常期からみた**交通量の削減効果は15%**
- ・コア日（7/24）は**約半数**の社員がいずれかの対応を実施（うち在宅は2割程度）

| 取得日数の割合 (取得者の割合) | テレワークデイズ (7/22~8/2) | 通常期 (7/1~7/12) | コア日 (7/24) の実施率 |
|---------------------|------------------------|-------------------|--------------------|
| 時差出勤※1 | 24% (60%) | 19% (42%) | 31% |
| 在宅勤務※2 | 10% (52%) | 4% (28%) | 18% |
| 有給休暇※3 | 8% (51%) | 5% (38%) | 8% |
| いずれか実施 | 37% (84%) | 26% (66%) | 47% |

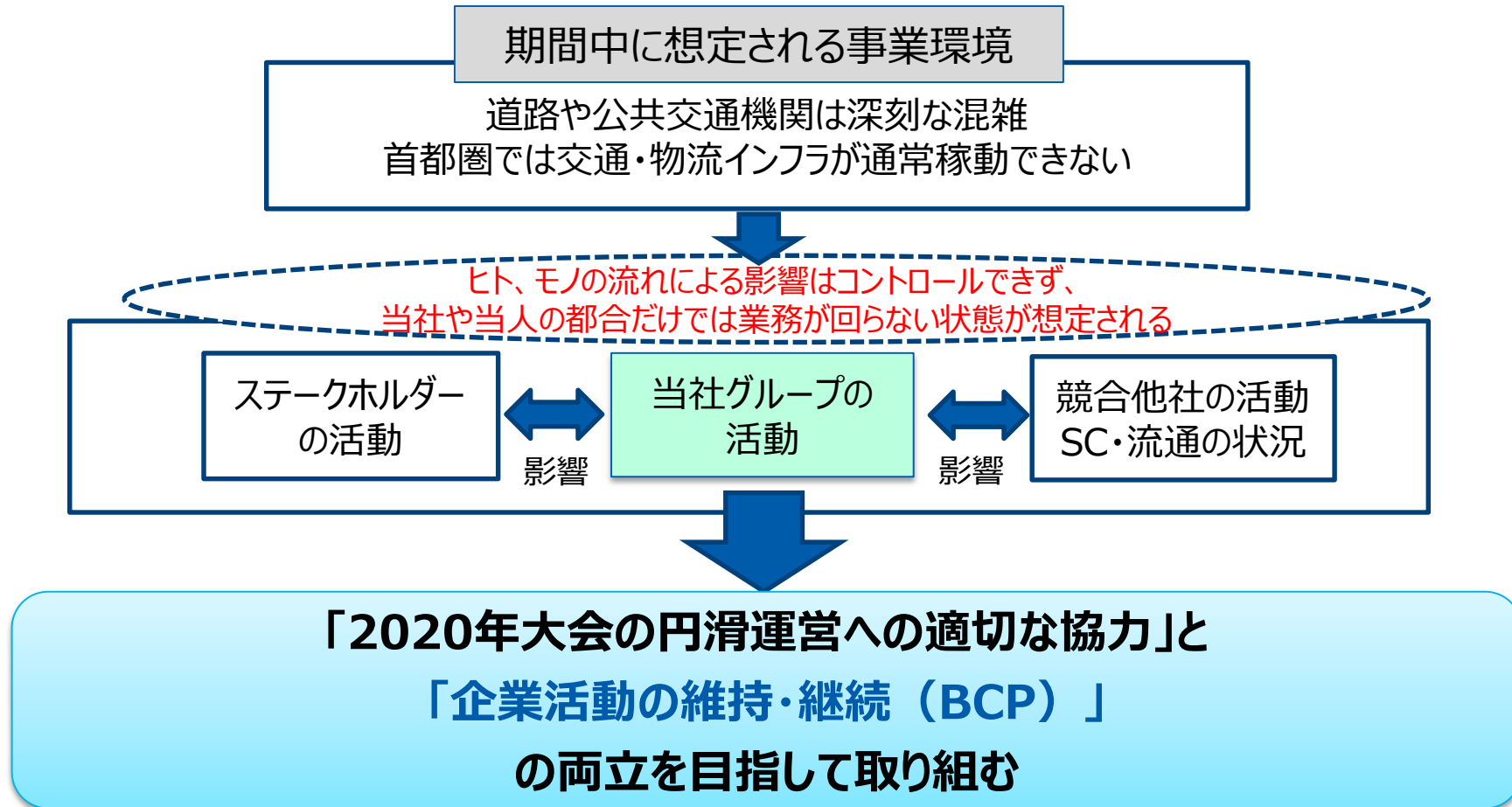
N=3,368（在宅:N=1,600）
（産育休・私傷病・療養による休務者除く）

※1：9:00より後、または7:00より前の勤務開始
 ※2：終日/部分在宅
 ※3：有給休暇、午前半休、休振、リフレッシュ休暇、人間ドック休暇

2020東京大会に向けた取り組み方針

2020東京大会におけるDSグループの目標

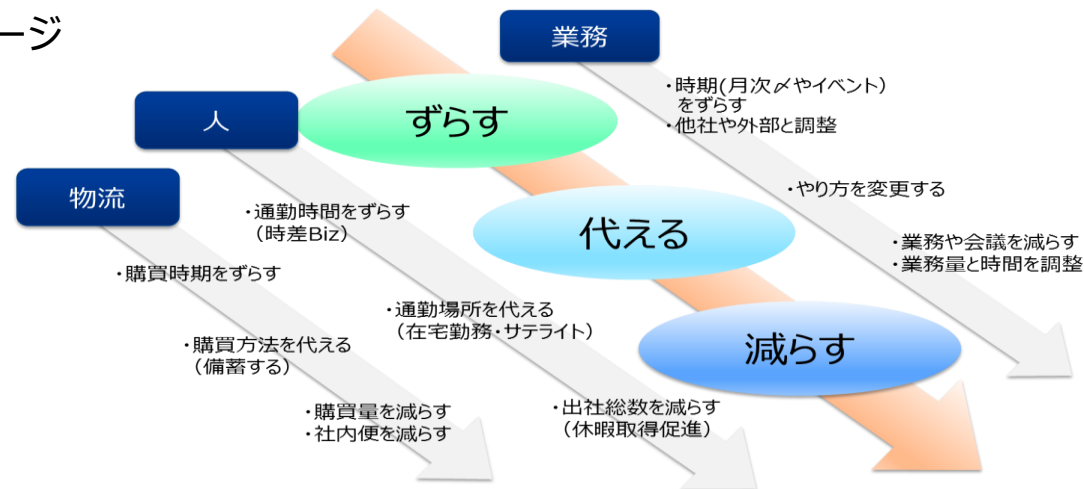
大会期間中に必ず起こりうるリスクとして、交通・物流インフラへの影響が想定されるため、当社グループは「**生命関連産業**」として、社会的要請（人・モノの流れの削減）に応えつつ、最悪の事態を想定した企業活動の継続（維持）に備える。



2020東京大会における取組み方針

| | |
|---------------|--|
| <p>取組み方針</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・大会期間中は、確実に直面する「人」と「モノ」へのリスクのみならず、想定されるリスクに備えた業務活動レベルを継続するとともに、年間の事業計画への影響を最小限に留める。 ・本取組みを「BCPの検証」に加えて、BCPを機能させるための「働き方を変える」機会として活用し、長期的な視点で組織のレジリエンス力向上と社員のWLC向上につながる施策を実施する。 |
| <p>業務運営方針</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・「ずらす」、「代える」、「減らす」の観点で、「人」と「モノ」の移動総量と業務を削減する。 |
| <p>就業方針</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・時差出勤、在宅勤務、サテライトオフィス勤務等の働き方の工夫の実践により、業務活動を維持しつつ「人」の移動総量を削減する。 ・期間中にコア日を設定し、在宅勤務の一齐取得によるBCPの検証をおこなう。 ・就業が適切に実施されるよう、労務管理の強化策（事前の勤務計画の徹底等）を講じる。 |

◆取組み方針のイメージ



アクションプランの内容（案）

以下の取組み方針に基づき、各部所・事業場においてアクションプランを検討し、業務計画を策定する。

対象地区：一都三県のDSグループ全事業場

※その他地域についても、競技による影響を十分に考慮した上で、就業・イベント等を設定する。

| 施策分類 | アクションプランの内容（案） |
|---------------------------------|---|
| ① 全社施策（業務運営） | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 対象地区におけるイベント・研修・講演会等を開催しない ✓ 会議や打合せ（対面）については、必ず10時以降に設定する ✓ 近隣において開催予定の競技への影響がある場合には、車両の使用を控える ✓ 物品購入を前倒しし、必要かつ備蓄可能な備品等は備蓄する ✓ 対象地区への出張（海外／国内）を原則禁止する |
| ② 人事施策（既存の人事制度の活用と運用変更（特例措置含む）） | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 期間中（7/24～8/9、8/25～9/6）、すべての日において以下のいずれかを実施する <ul style="list-style-type: none"> ① 時差出勤 ② 有給休暇の取得 ③ 在宅勤務（全社員を対象、月上限回数にカウントしない） ④ サテライトオフィスの活用（社内事業場） |
| ③ 事業場施策 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 食堂の一時閉鎖等 |
| ④ 個別組織における業務計画 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 機能維持、顧客対応確保を基本に、各組織で自発的に業務を削減 |

検討スケジュール

各組織の2020年業務計画の策定・調整に配慮し、2019年11月に全社方針を決定し、通知

| テーマ | 2019年 | | | | | | 2020年 | | | | | | | | | |
|--------------------|--|----|----|---|-----|-----|---------------|----|--|----|----|----|------|----|----|--|
| | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | |
| 全体スケジュール | ◆社内説明会実施 | | | ◆経営説明 ◆2020年会議スケジュール確定 ◆社内説明会実施 通知発翰 | | | ◆サイバー 攻撃訓練 | | ◆社外通知 (Web) ◆テロ対策・感染症対策 ◆在宅模擬訓練 | | | | ◆開会式 | | | |
| 施策検討 | <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 15%; border: 1px solid black; padding: 5px;">想定されるリスク及び 意見集約</div> <div style="width: 10%; border: 1px solid black; padding: 5px;">関係部所への確認</div> <div style="width: 10%; border: 1px solid black; padding: 5px;">方針案策定</div> <div style="width: 10%; border: 1px solid black; padding: 5px;">方針決定</div> <div style="width: 30%; border: 2px solid black; border-radius: 20px; padding: 20px; text-align: center;"> 各組織での検討・ 業務計画の策定 (想定されるリスクに対する対応策、関係部所間の調整) </div> <div style="width: 10%; border: 1px solid black; padding: 5px;">アクションプランの確定</div> <div style="width: 10%; border: 1px solid black; padding: 5px;">業務調整／事前対応</div> <div style="width: 10%; border: 1px solid black; padding: 5px;">アクションプランの実行</div> </div> | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1.全社施策 (業務運営) | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2.人事施策 (既存の人事制度の活用と運用変更(特例措置含む)) | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3.事業場施策 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.個別組織における 業務計画 | | | | | | | | | | | | | | | | |

ご清聴、ありがとうございました。

イノベーションに情熱を。
ひとに思いやりを。



Daiichi-Sankyo

Passion for Innovation.
Compassion for Patients.™