



2018年8月29日

各位

厚生労働大臣より子育てサポート企業として プラチナくるみん認定を取得 － 2年間で男性の育児休職取得率が7倍増加－

中外製薬株式会社（本社：東京、代表取締役社長 CEO：小坂 達朗）は、この度、仕事と家庭の両立を支援する優良企業として厚生労働大臣より「プラチナくるみん」認定を受けたことをお知らせいたします。

「プラチナくるみん」は、2014年4月の次世代育成支援対策推進法の改正により2015年4月1日に新設された認定制度で、子育てサポート企業として「くるみん」認定を受けた企業のうち、育児と仕事の両立支援の取り組みをより高い水準で実施している企業が認定されるものです。当社は、2015年4月1日から2017年3月31日までの2年間、中外製薬が定めた「次世代育成第四次行動計画」を策定・実施し、認定要件を満たしました。

「次世代育成第四次行動計画」の3つの目標と実施した主な取り組み

- ① 男性の育児休職取得促進に向けた環境整備、啓発
 - ・育児休職に関わる情報提供として「イクメン特設ページ」を開設
 - ・子が生まれた男性とその上司へ育児休職に関わる情報をメールで通知
 - ・育児休職制度の取得推進に向けた制度・運用見直し
- ② 育児休職から復職後の女性がキャリアを継続し、男女共に活躍できる環境の整備
 - ・通勤に関わる見直しとして、営業車両による子の送迎を許容
 - ・復職者の啓発活動として復職後セミナーを導入・実施
 - ・育児休職者の上司に対する啓発活動としてハンドブックを作成・配布
- ③ メリハリのある働き方に向けた取り組み
 - ・働き方改革（ワークライフシナジー）の取り組み推進
 - ・年次有給休暇取得、時間外勤務状況の社内広報
 - ・年次有給休暇取得推奨日を3日から4日に拡大

■ 「くるみん」、 「プラチナくるみん」とは

一般事業主行動計画を策定した企業のうち、一定の基準を満たした企業は、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。2018年6月末時点で、2,917社が認定を受けています。さらに、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業が一定の要件を満たした場合、厚生労働大臣の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。2018年6月末時点で、212社が認定されています。

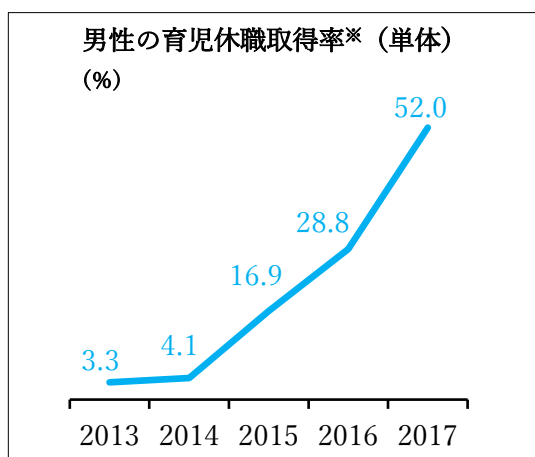
参照：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html



■中外製薬の「プラチナくるみん」認定に貢献した取り組み

当社が次世代育成第四次行動計画を実施してきた中で、男性の育児休職取得率は行動計画期間の2年間で7倍に増加、28.8%となり、大きな成果をあげることができました。2017年では52%となっています。取り組みの一例として、育児休職取得促進に向けた情報サイト「イクメン特設ページ」をイントラネット内に公開し、子が生まれた男性とその上司へメールで案内しています。女性に妊娠後の産休ガイダンスや育児休職などの説明があるのに対し、子が生まれた男性社員に向けた情報提供の機会がなかったことから、「イクメン特設ページ」では、配偶者出産休暇・育児休職の仕組みや賃金の取り扱い、実際に制度を取得した社員の体験事例などを掲載しています。このほか、上司に向け、男性の育児休職取得事例やマネジメントポイントをまとめたハンドブックを配布しています。

また、女性が就業を継続し、活躍していくための取り組みとして、育児休職からの復職後セミナーを導入したほか、女性リーダープログラム（管理職や管理職一步手前の女性社員を対象とした育成プログラム）を実施しています。



※子供が生まれた男性社員に占める比率



部下の多様な働き方を考えるマネジメントハンドブック

■今後の目標や方針について

当社では、今以上に高水準な育児と仕事の両立支援を行うために、2017年4月1日から2019年12月31日までの2年9カ月間、次世代育成第五次行動計画を実施しています。

目標1：男性が子育てに参画しやすい環境整備、啓発

目標2：社員のライフイベントとキャリアの両立を支援し、男女共に活躍できる環境整備に向けたマネジャー層への啓発

目標3：一人ひとりが能力を最大限発揮できるよう、メリハリのある働き方の実現に向けた施策の実施

参照：https://www.chugai-pharm.co.jp/csr/diversity/worklife_training.html

【参考資料】中外製薬の多様な働き方

■ワーク・ライフ・バランス支援に関する主な取り組み

MR 配偶者同居サポートプラン

現勤務地では配偶者と同居できない社員が同居を希望する場合、同居可能な勤務地への異動を行います。

在宅勤務制度

「育児」、「介護」、「海外との電話会議」、「定期的な通院治療やけがによる一時的な通勤困難」、「生産性向上」の理由により、月5日までの在宅勤務が可能です。

参照：<https://www.chugai-pharm.co.jp/csr/diversity/worklife.html>

■多様な人財の活躍支援の主な取り組み

外国籍社員の活躍推進

国内における外国籍社員数の増加とともに、英語による社内情報の発信や多文化理解に関する交流会、外国籍社員を部下に持つ上司への研修などを通じて、ともに働くための環境づくりに努めています。

シニア世代の活躍推進

キャリア研修などの意識面への取り組みと、65歳までの就業継続に向けた制度環境の整備、役割発揮機会の設定を通じて、一人ひとりの能力発揮に向けて取り組んでいます。2016年には、各部門から選ばれた社員による「シニアタスク」を設置し、活躍推進に向けた課題整理と具体的な推進策を策定しました。シニアタスクからの提案をもとに、60歳からのさらなるチャレンジを支援するための啓発研修を2017年より導入しています。

参照：<https://www.chugai-pharm.co.jp/csr/diversity/promotion.html>

■社員研修

BCG（ビジネス・コンダクト・ガイドライン）・人権研修

全社員を対象に、企業倫理や人権の尊重に重点を置いた内容について、毎年啓発研修を実施しています。2017年上期は、「グローバルコンプライアンス体制」と「マタニティハラスメント防止」、下期は「贈収賄防止への取り組み」「LGBT～多様な個性を知る～」の2つのテーマで研修を実施しました。

参照：<https://www.chugai-pharm.co.jp/csr/stakeholder/employee.html#item02>

以上