2015-01-05

**陳如月**

**成功的女性 - 藥界專心致力﹙一﹚**

 任何行業，成功的女性總是備受矚目。德國總理梅克爾、美國前國務卿希拉蕊、臉書營運長桑德伯格是大家熟知的政壇和企業耀眼的女性領導人。台灣女性閣員和企業高階主管比例偏低，101董事長也是台灣女董事聯盟主席的宋文琪表示，這可能也跟女性自身態度有關，當升遷機會降臨時，很多女性也會畏懼，自覺還沒有準備好。宋文琪說，社會結構在變，高齡少子的時代來臨，如果女性力量無法發揮，對國家來說是人力的浪費。

 2014年9月26日，日本首相安倍晉三在聯合國的聚會上沉重地表示日本有嚴重的性別鴻溝問題，他並呼籲日本婦女再回到市場上貢獻女性的力量。事實上，營造讓女性可以安心工作環境、增加女性工作機會、讓她們能在日本社會中更活躍已經是無法避免的措施，安倍就說「這是件非常急迫的事情」。

 在此將連續篇幅介紹日本Jiho Inc.在日本藥界進行女性職場環境的調查結果所發表的「成功的女性 - 藥界專心致力」。

 促進「活躍的女性」的活動已被激活。Jiho Inc. 就主要製藥企業女性比例與將來的數字目標、女性管理職人員與比例、待遇改善措施等進行調查。大體上員工每5人中有1人是女性，管理職比例則是外資企業高於日本內資系企業。女性比例最高的是京都藥品工業的40%，女性管理職比例最高的則是Baxter的23%，此外已經有企業提出將來的目標值。

 在回答問卷的42家公司當中，關於女性比例回答的有41家。把研究開發和生產的各部門作為主要部門，則以京都藥品最多，依序是Baxter、日本臟器製藥、maruho、Astrazeneca﹙AZ﹚、塩野義、明治製果製藥、東和藥品。整體企業的85%女性的比例為20%以上。

 女性管理職比例（36家公司回答），最高的是Baxter大約是4人中有1人。以下依序是，日本Eli Lilly、sanofi、AZ、GSK，全都是外資系，可以看出多樣性概念的深入。

**女性管理職，最多是輝瑞的199人**

 女性管理職人員數（回答的33公司），輝瑞的199人最多，以下依序是sanofi、中外製藥、大塚製藥、GSK。雖然和員工規模有關，不過也看出外資企業有高於日本內資企業的傾向。

 設定將來的女性管理職人員比例目標值的企業有14家公司，佔整體的3分之1。沒有設定的企業約達六成。小野藥品工業回答「正在檢討中。」

 設定目標值的企業裡面，有明確揭示的企業有10家。設立最高目標的是Baxter 「25%」，是2014年度達成的計劃。該公司員工的女性比例目標也是領先的，「50:50」也就是目標2人中有1人是女性的構想。GSK是「處長職以上」女性比例達10%以上的計劃。

 決定期限設定目標的企業，是武田藥品工業「2015年度5%」，中外製藥「至2015年是5年前的2倍人數」。帝人集團的目標是「2016年度管理職人員的7%」，日本新藥「2018年度15%」作為目標。至2020年，有的企業目標是「有部屬的管理職23%」(sanofi)，「現在的2倍」（大日本住友製藥），「任何部門都不低於20%」（日本Eli Lilly）。

 另外，MSD在此次的調查回答女性管理職人員比例的目標「全員工的男女比例相當」，不過，之後該公司發表到2020年的目標是「25%以上」。

**規定數字目標等義務的法案，6成贊成** 這次的調查是在日本緊接著「女性活躍推進法案」內閣會議作成決定後的10月下旬進行的。該法案雖然列入眾議院審議，不過，因21日眾議院被解散而頓挫。雖然一時成了廢棄的提案，不過，「女性的活躍」是安倍政權的二大招牌之一，一般認為執政黨勝利安倍繼續執政，將可再見曙光。
　 法案內容，是規定日本國內的民營企業（員工301人以上）有把握受僱者和管理職的女性比例、服務年數的男女差異等，分析應該改善的地方，包含數字目標的行動計劃的義務。

 這份調查也詢問贊成這個法案與否。贊成的有57%超過半數。安斯泰來製藥、小野藥品、參天製藥等24家公司舉出，「可以根據企業的個別狀況設定更恰當的數字目標」(GSK)，「由社會文化的背景來看，也是大的課題，如果沒有某種程度地規定義務就不會推展」(sanofi)，「考慮結合多樣性推廣」（大日本住友）等的理由。
 反之，有3家公司反對。大塚製藥回答「贊成提高女性的比例，不過數字目標不適合」，日本化藥回答「應該由企業自發地依個別經營作判斷」，輝瑞回答「聘雇不應該根據性別而是依據績效」。全都主張不應該規定企業的義務。

 沒有回答贊成與否的Eisai認為「如果能結合加速女性員工的職涯教育和在職訓練等適才適所的配套做法則贊成，如果只短視達成數值目的的做法則反對」。
 有關「女性的活躍」，各藥品公司是在怎麼做的呢？分析對主要企業調查結果的同時，介紹目前活躍的管理職女性的工作方法和想法，並且展望今後的女性活躍和課題等。

**對女性活躍推進法案贊成與否 有無設定目標值**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 贊成 | 24 |  | 有 | 14 |
| 反對 | 3 |  | 無 | 25 |
| 兩者皆否 | 2 |  | 無回答 | 3 |
| 無回答 | 13 |  |

**設定並揭露女性管理職比例目標值的企業**

|  |  |
| --- | --- |
| 企業名 | 目標值 |
| MSD | 全公司員工的男女比例相當 (之後發表至2020年目標是25%以上) |
| GSK | 處長職以上 10%以上 |
| sanofi | 至2020年，有部屬管理職的23% |
| 大日本住友製藥 | 至2020年現在的2倍(現在約9%) |
| 武田藥品工業 | 2015年度5% |
| 中外製藥 | 至2015年，5年前的2倍人數 |
| 帝人集團 | 一般員工雇用30%以上，管理職在2016年7%，是2011年的2倍 |
| 日本Eli Lilly | 在2020年，任何部門都不低於20% |
| 日本新藥 | 2018年度15% |
| Baxter | 員工50：50（中長期）、管理職25%（2014年度） |

– 待續 –