2015-01-12

**陳如月**

**成功的女性 - 藥界專心致力﹙二﹚**

 在日本藥業，採取措施支持女性的待遇改善和再就業，不論其國資和外資企業都有進展。據日本Jiho Inc.的調查，在回答婦女再就業調查的31家公司的17家，超過半數已經導入支持措施。例如，大塚製藥支付100%產前產後的工資，改善女性待遇的企業也成了關注的焦點。

 導入再聘雇制度的有Astellas、小野藥品工業、MSD、Novartis、maruho等，顯示已經深入中型以上的企業。此外，Nippon Chemiphar正在檢討再聘雇因為育兒等因素離職員工的「Come back」制度。

**在宅工作制度，Baxter最多一週5天**

 在宅工作制度，採用的有Astrazeneca﹙AZ﹚、AbbVie、日本Eli Lilly等外資系為主的6家公司。這當中Baxter從2014年7月起開始一週最多5天的在宅工作，該公司說明「實現彈性的工作方式是很重要的」。

 在經濟方面，待遇改善特別的是大塚製藥，100%支付產前產後的薪資和產後的獎金。為了促進婦女的活躍的「多樣性論壇」（原名「婦女論壇」），或是提供分享女性MR的結婚、懷孕、生產相關的育兒資訊的「Otsuka Women’s Workshop」、依公司內外部課題分組討論解決方案所舉辦的「自主的女性領導人讀書會」等，積極地支持女性的活躍。

**產假和育兒假期間的評定之考量**

 員工在乎產假期間在公司的評定，中外製藥考慮長時間無法確認業績之事所以修訂評定制度。而Meiji Seika Pharma則對產前停職、育兒休假中的人事評定以「不計分」以免不利當事人。
 從工作與生活平衡的想法，田邊三菱製藥每星期五一起定時下班，為了鼓勵帶薪休假，已完成連三的年度休假計畫。為了掌握員工的需求，2014年7月針對「女性活躍」對全體公司員工進行調查。
 軟性方面，安排研修和讀書會等的企業也不少。輝瑞、衛材、日本Eli Lilly、參天製藥、日本新藥等，各有巧思發展各種課程。
 持田製藥的「考慮女性工作作法聯誼會」，是針對剛畢業進公司第3年的女性員工，以「女性工作方便的環境之建構（職場、制度等）」、「女性員工的職涯意識提升（關於自己）」等主題，二天一夜方式，除了小組討論和外部講師的授課之外，也和女性前輩員工交換意見。
 在業務場所內設置托兒所或是托育中心的有第一三共(4處)和大塚製藥(2處)。

**也納入男性的意識改革** 另一方面，在鼓勵女性活躍上，一起工作的男性同仁的理解也不可或缺。為了執行「男性的意識改革」，以研修和公司內部網路發送資訊的教育活動很多。列舉研修的有Astellas、第一三共、大日本住友製藥和丸石製藥等13家公司。

 日本Eli Lilly除了新任管理者研修、管理者的持續研修外，在2014年11月以男性比率高的業務管理職人員為對象，實施「多樣性溝通」研討會，在各種機會說明多樣性的重要性。

 充分利用公司內部網路提高認知的有衛材、小野藥品和日本化藥等6家公司。中外則在公司網站介紹取得育兒休假的男性員工。

 另外，武田藥品工業則請男性主管一起出席針對女性員工的培訓，田邊三菱也請男性經理參加2014年7月舉行的女性職涯會議。各公司致力於男性員工的意識改革。

**全球化企業實行「多元化和包容性」**

 近年來，藥業多樣性的概念正夯。近來更有企業進展到「多元化和包容性」（多樣性和一體感）的觀念，已經實行各種計劃。超越性別和種族差異，進行男性員工的一體感的意識改革，在MSD和GSK等全球性公司落實，AbbVie也在2014年11月導入。

 另一方面，也已經擴展到鼓勵男性參與育兒的「Ikumen\*」。BMS規劃「Ikumen照片比賽」，大塚製藥規劃「Ikumen研討會」。MSD在2013年舉辦「Ikumen Forum」，以育兒中的男性為主，約80人參加了。(\*Ikumen = 育men)

 帝人集團鼓勵生育孩子的全體男性員工利用育兒停職等的育兒支援制度，目標是「90%」的取得率。

 可以看到這些不同的倡議，藥品公司在過去幾年中正在加速支持針對職業婦女的支援措施。

**各大公司支持女性待遇改善和再就業的具體措施**

|  |  |
| --- | --- |
| 公司名稱 | 具體措施 |
| Astellas | 再就業登錄制度 |
| Astrazeneca | 針對營業部門，休產假和育兒假的代理人配置制度化，並支付育兒補貼，分娩育兒支援休假（比法定期限多6週），發送Mama Career Guide給所有管理職人員和女性員工，在宅工作制度等 |
| Abbvie | 在宅工作制度和看護制度的充實 |
| Eisai | 在公司內舉辦支持女性員工職涯開發的研修課程「E-Win」 |
| MSD | 再就業登錄制度﹙男女性都可利用﹚ |
| 大塚製藥 | 100%支付產前和產後的薪資、也100%支付產後獎金、短時間勤務、輪班工作、在營業場所設置托育中心（2011年德島市、2014年大阪市開設）、在宅工作制度、帶薪休假制度、再次挑戰制度、結婚同住支援、最多１年的家庭照顧休假 |
| 小野藥品工業 | 退休人員再就業登記制度、有子女的女性員工的工作支援制度、針對MR人員的工作地點之考慮 |
| GSK | 帶薪休假制度、彈性工時制度、在宅工作制度、產假（業務人員可依期望從産前12週開始）、往返醫院的休假、子女的照護休假、學校行事休假、育兒停職、短時間勤務、再就業登錄制度、住宿出差（日本國內）時保育相關費用的補助、允許使用業務人員用車接送子女到托育中心和幼稚園、在宅托育的補貼（一天1700日圓的保母費用） |
| 第一三共 | 再就業制度、育兒假制度、育児縮短工時制度、看護休假制度、看護縮短工時制度、公司內托兒所的設置（４個業務場所） |
| 武田藥品工業 | OB．OG制度、産假育兒假等 |
| 田邊三菱製藥 | 育兒假、短時間育兒、看護休假、看護留職、看護縮短工時、看護休假、工作與生活的平衡、對員工需求的了解、眾所周知的支援制度、女性職涯意識的提升 |
| 中外製藥 | 修改長時間的育兒休假等不可能確認業績的晉升和考核體系、再就業登録制度 |
| 日本Eli Lilly | 特別休假（結婚、喪假、看護照護假）、育兒假、育兒縮短工時制度、臨時托兒補助計畫、看護縮短工時制度、照護停職、車輛通勤制度、在宅工作制度、工作地點希望制度（只限営業）、希望再就業登録制度 |
| Novartis | 再就業制度 |
| Bayer | 針對ＭＲ，配合結婚和配偶變動工作地點 |
| 輝瑞 | 由處長以上的男性和女性組成的Japan Women’s Council (JWC)針對提高婦女地位提案以及對經營層提出建言、由跨組織的高潛力資深員工到經理層級的女性組成的Japan Women’s Colleague Resource Group (JWCRG)透過教練式和讀書會型塑職涯觀念、以及女性活躍相關課題形成和解決的行動 |
| BMS | 以支援休育兒假後返回工作為目的，在一定條件下公司負擔托兒所費用 |

– 待續 –