

press release

ノボ ノルディスク ファーマ株式会社

2024 年 12 月 3 日
PRESS-24-36

ノボ ノルディスク ファーマ、3 年連続で「働きがいのある会社」に認定

ノボ ノルディスク ファーマ株式会社 (代表取締役社長: キヤスパー ブッカ マイルヴァン、本社: 東京都千代田区) は、Great Place to Work® Institute Japan (以下、GPTW Japan) が実施する「働きがいのある会社」に 3 年連続で認定されました。



「働きがいのある会社」認定とは、働く人へのアンケートの結果を基に、優れた職場文化に基づいた「働きがいのある会社」であることを GPTW Japan が正式に認定するものです。GPTW Japan は、認定・ランキングにエントリーした企業へアンケート調査を実施し、調査結果が一定水準を超えた企業を「働きがいのある会社」として認定しています。アンケートは従業員向けと企業向けの 2 種類で構成されており、GPTW Japan と外部有識者からなる委員会が精読し点数をつけ、ランキングを決定しています。日本において認定企業として選出される割合は、参加企業全体のうち 38%^{*1} となっています。

ノボ ノルディスクは、「糖尿病で培った知識や経験を基に、変革を推進し深刻な慢性疾患を克服する」ことをパーパスとする世界有数のヘルスケア企業です。私たちのあらゆる活動の指針となる価値観と行動様式を示した「ノボ ノルディスク ウェイ」に「私たちは、健全で魅力的な職場環境を整えます」を明記し、社員はこの「ノボ ノルディスク ウェイ」を働き方の指針として日々活動を行っています。

この度、ノボ ノルディスクの日本法人であるノボ ノルディスク ファーマが、「働きがいのある会社」の認定に至った働きがいポイント^{*2}、および働きがいに繋がる具体的な取り組み事例は以下の通りです。

*1 2023 年版集計時

*2 ノボ ノルディスク ファーマで働く社員へのアンケート結果から、GPTW Japan が同規模の他社と比較し相対的に強みと判断した特徴を上から順に 3 つ示しています。

【働きがいポイント】

1. ワークライフバランスが奨励されている

- ノボ ノルディスク ファーマでは、多様な価値観とインクルーシブカルチャーの醸成、柔軟な働き方を推進し、疾病休暇を無給から年 12 日まで有給に、生理休暇を月 2 日まで有給に変更しました。また、無給期間は 90 日まで業績賞与支給対象期間として公正に取り扱っています。
- 2023 年の育児休暇取得率は、女性が 73.7% (正規社員:72.2%、非正規社員:100%)、男性 43.6% (正規社員:43.6%) となっており、男性の取得が前年から約 5%上昇しました。会社の制度や上長による促進・理解のみならず、チーム内での相互支援や連携がこの結果に大きく繋がっています。
- 社員の健康と安全に注力し、日本の労働法に準じた制度や施策のみならず、世界共通の安全衛生に関するアセスメントの実施やウェルビーイング施策の年間計画や目標値の策定を行っています。2023 年の健康診断受診率は 99.6%、社員のエンゲージメントサーベイ内のメンタルウェルビーイング項目は、対前年比 2.6%改善しました。

2. 商品・サービスは顧客から評価されている

- ノボ ノルディスクは 1923 年にデンマークでインスリン製造を開始し、当時「死の病」と恐れられていた糖尿病を克服することからスタートしました。その創業者の精神は 100 年以上経った現在も生き続け、世界中の何万人もの社員が同じ情熱とスキルを持って、「糖尿病で培った知識や経験を基に、変革を推進し深刻な慢性疾患を克服する」というパーパスへのコミットメントを実践しています。
- 生命維持に必須な医薬品を扱う企業だからこそ、高品質の製品の供給に努めています。国内唯一の生産拠点である郡山工場 (福島県) では、GMP (医薬品及び医薬部外品の製造管理及び品質管理の基準) の順守と品質マネジメントシステムの維持管理により、患者さんにより良い製品をお届けするため、継続的な品質の向上に努めています。また患者さんや医療関係者から寄せられた声を届けることも私たちの大切な役割です。こうして各国から集められた情報は、ノボ ノルディスク製品のさらなる品質向上のために活用されます。
- タウンホールミーティング等で患者さん・顧客の声を直接聞く機会を設けたり、社内 SNS で顧客の声を共有することで、会社全体で顧客志向を醸成しています。

3. 福利厚生・メリットが充実している

- 福利厚生の一環として、社員相互およびマネジメント間との意思疎通を向上させるとともに、会社の発展と社員の生活向上を図ることを目的とした「社員会」を設けています。社員間の親睦を目的とした職場単位での社員旅行やクラブ活動の運営を社員会が行い、2023 年には全国で 90 件の社員旅行と、100 以上のクラブ活動が実施され、社員間のコミュニケーションの活性化や帰属意識、連帯感の向上に寄与しています。また、社員会発案のもと、社員が TPO に応じて常識の範囲で考えて行動することを尊重し、服装規程が完全撤廃されました。
- 「持続可能な報酬 (サステナブルペイ)」を維持することが重要な要素であると考え、公正かつ平等で、市場での競争力があり、長期的に継続できる報酬制度・プラクティスの運用を行っています。具体的には、①Gender Pay (男女間の報酬)、②Equal Pay (同一職種・ジョブレベル間の報酬)、③Internal Pay (異なる職種間の報酬)、④Minimum Pay (基本的な生活が可能な賃金水準+20%の報酬保障) の 4 つの項目について、グローバルおよびローカルで定期的に全社員の報酬のデータを確認し、常に公正かつ平等な報酬を提供できるような体制を整えています。

詳細は GPTW Japan のウェブサイトをご確認ください。

https://hatarakigai.info/ranking/certified_companies/1130_3739.html

Great Place to Work® Institute Japan について

Great Place to Work® Institute は、世界約 150 カ国で年間 10,000 社以上の働きがい (エンゲージメント) を調査し、一定水準に達した企業を「働きがいのある会社」認定・ランキングとして各国の有力メディアで発表している世界的な調査



機関です。日本においては、株式会社働きがいのある会社研究所が Great Place to Work® Institute よりライセンスを受け、Great Place to Work® Institute Japan (GPTW Japan) を運営しています。詳細はウェブサイトをご確認ください。(https://hatarakigai.info)

「ノボ ノルディスク ウェイ」について

ノボ ノルディスク ウェイは、私たちのあらゆる活動の指針となる価値観 (バリュー) と行動様式 (ビヘイビアズ) を示したものです。これは、1923 年に糖尿病を克服するという野心的な取り組みを開始した創業者の理念とビジョンに根ざしています。当社の重要な価値観を実践するために、ノボ ノルディスクの社員一人ひとりの意思決定と行動の指針とするために 10 項目の「エッセンシャルズ」が定められています。

エッセンシャルズ

1. 私たちは、患者さんを中心としたビジネスアプローチをとることによって価値を創造します。
2. 私たちは、意欲的な目標を設定し、それを達成するためにエンパワーされています。
3. 私たちは、財務・経済、環境、社会面における業績に対して責任を持ちます。
4. 私たちは、好奇心を持ち、患者さんと社会全体の利益となるイノベーションを創出します。
5. 私たちは、ステークホルダーと良好な関係を構築し、維持します。
6. 私たちは、多様性を尊重し、すべての人に敬意を持って接します。
7. 私たちは、業績と一人ひとりの能力開発を重視します。
8. 私たちは、健全で魅力的な職場環境を整えます。
9. 私たちは、あらゆる行動においてアジリティとシンプリシティを追求します。
10. 私たちは、クオリティと倫理について決して妥協しません。

ノボ ノルディスクについて

ノボ ノルディスクは、1923年創立のデンマークに本社を置く世界有数のヘルスケア企業です。私たちのパーパスは、糖尿病で培った知識や経験を基に、変革を推進し深刻な慢性疾患を克服することです。その目的達成に向け、科学的革新を見出し、医薬品へのアクセスを拡大するとともに、病気の予防ならびに最終的には根治を目指して取り組んでいます。ノボ ノルディスクは現在80カ国に約72,000人の社員を擁し、製品は約170カ国で販売されています。日本法人のノボ ノルディスクファーマ株式会社は1980年に設立されました。詳細はウェブサイトをご覧ください。(www.novonordisk.co.jp)