

アストラゼネカの多様性尊重に関連する数値の発表

アストラゼネカでは、社員が自分らしく伸び伸びと潜在能力を発揮できる環境こそが会社全体のパフォーマンスを向上させ、患者さんや医療従事者の方々、そして社会への貢献につながると信じています。私たちは多様性を尊重する企業文化のもと、性別を問わず、多様な社員が自分らしくその能力を十分に発揮できる仕組みづくりに力を注いでいます。

私たちの多様性に満ちた職場の中でも、特に女性活躍推進と次世代育成（子育て）にフォーカスをあてた数値をここにご紹介します。

女性活躍推進及びワークライフバランスに関連する数値については、2025年12月31日時点で、直接雇用の社員における女性管理職（課長相当職以上）比率は28%、会社の経営をリードするシニアリーダーシップチームにおける女性比率は36%。2025年度の平均有給取得率は81%でした。また、2025年度の男女の賃金の差異に関する実績（女性/男性）は、正社員＋契約社員が86.80%、正社員のみが88.88%、契約社員のみが59.68%でした。（契約社員には有期契約社員、無期契約社員、定年後再雇用契約社員を含む）

アストラゼネカでは以下を目的とした行動計画を策定しています。

1. 女性管理職の割合の増加
2. すべての社員が仕事と生活の調和を図り、その能力を十分に発揮できる環境の整備
3. 保護者である社員の自分の子どもと触れ合う機会の充実

計画期間 令和6年4月1日～令和9年3月31日までの3年間

内容

目的：上記1

目標：女性管理職比率を会社全体の女性比率と同等にする

《対策》

令和6年上半期 女性社員へのキャリアに関するヒアリング及びキャリア関連研修の企画

令和6年～7年 上記の活動を開始

令和6年～ ライフステージに応じて働き方が選択できる制度の更なる周知

令和6年～ 部下を持つすべてのマネージャーと部長相当職以上の社員にインクルーシブリーダーシップ研修を継続

令和6年9月～ 採用時のアンコンシャルバイアスを低減すべく採用マネージャーに研修の継続

目的：上記2

目標：有給休暇取得率を80%とする。

《対策》

令和6年～ 年次有給休暇の消化の割合を定期的に観察、消化率が低い部門には状況を知らせ、取得促進を実施

目的：上記3

目標：男性の出産育児関連休業・休暇の取得率（合計）を80%とする

《対策》

令和6年上半期 2023年に実施した男性の出産育児関連休業・休暇取得に関するアンケート分析結果を基に、Action Planを策定

令和6年下半期 上記アクションプランを実行

令和6年下半期 新任管理職研修において出産育児関連休業・休暇制度について情報提供し、出産育児関連休業・休暇制度を取得しやすい職場風土づくりに向けた意識啓発を実施

令和6年～ 出産育児関連休業・休暇両立制度に関する情報の周知徹底

子育てに関する制度

アストラゼネカでは男性も女性も以下の3つの制度を、働き方・ライフスタイル・個人の状況に合わせて柔軟に利用することができます。

制度名	説明
1. 育児休業	原則として子の1歳の誕生日までを限度とし、その限度内で社員が申し出た期間の休業。2回に分けて取得可能
2. 出生時育児休業	子の出生後8週間以内に4週間(28日間)までの間の社員が申し出た期間の休業。2回まで分割して取得可能。
3. 出産育児支援休暇	配偶者の妊娠期間中、または育児休業終了時までに関し取得できる連続した2週間の休暇。最大3回まで取得可能

昨年度（2025年度）の男性社員出産育児関連休業・休暇の年度内新規取得率は52.17%でした。（出産祝い金申請数ベース）

アストラゼネカでは、今後も女性活躍推進と男性社員の更なる育児参画の後押しを実施していきます