

# GSKが取り組む ハラスメント防止対策

2022年2月  
グラクソ・スミスクライン株式会社  
人財本部 労務部 長井友宏

- GSKについて
- GSKの企業文化
- GSKが取り組むハラスメント防止対策
  - ① 「行動指針（コード・オブ・コンダクト）」の徹底
  - ② 継続的な教育研修
  - ③ スピーク・アップ・カルチャーの実践
  - ④ 内部通報窓口（スピーク・アップ・システム）の活用
  - ⑤ 過去事例の共有
- その他の取り組み
- 今後の課題

# Who we are

GSKについて

GSKは、より多くの人々に  
「生きる喜びを、もっと」を届けることを  
存在意義とする、科学に根差した  
グローバルヘルスケアカンパニーです。

GSKは、医薬品、ワクチン、コンシューマーヘルスケア製品を創薬、開発、製造することにより、毎日、世界中の何百万人もの人々の健康に貢献しています。



サイエンティフィック・インベスティゲーター  
スナイダー・デジール



# 世界のGSK



※2020年グループ実績

## 94,000

約9万4000人の従業員が96  
カ国で働いています

## £9.7bn

97億ポンド（約1兆3,300億円）  
新製品およびスペシャリティ製品の  
売り上げは、医薬品売上の半分以上  
を占めています

## 6.6bn

66億個/回  
医薬品、ワクチン、ヘルスケア  
製品販売数

## £250m

2億5,000万ポンド（約340億円）  
地域保健事業への寄付金



# 日本におけるGSK



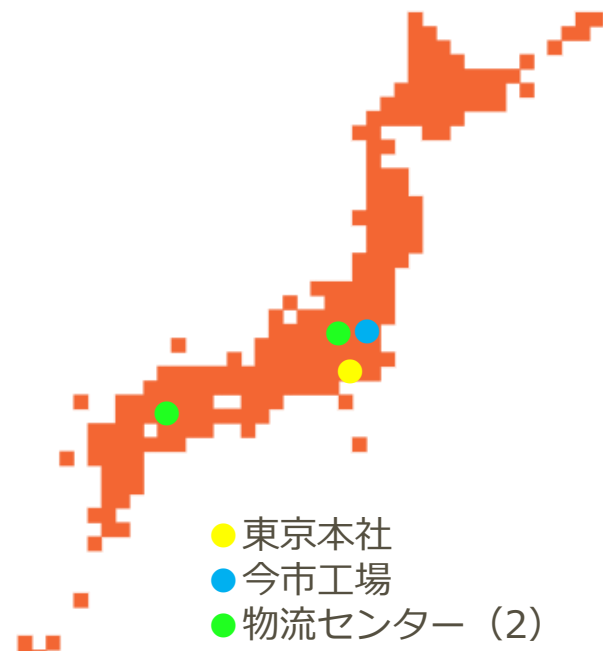
## グラクソ・スミスクライン株式会社

事業内容 | 医療用医薬品の研究開発、輸入、製造、販売

代表者 | 代表取締役社長 ポール・リレット

社員数 | 約2,500人 (2022年1月現在)

売上高 | 2,069億5,800万円 (2020年実績)



# GSKの企業文化



私たちは、**私たちの価値観と期待される行動**を基盤として、より強力な存在意義とパフォーマンスを実現するカルチャーを構築します。

これにより、患者さんと消費者の皆さまに違いをもたらし、GSKを素晴らしい職場にすることができるのです。

## Our values

私たちの価値観

患者さん中心

透明性の高い活動

相手を尊重する姿勢

品位ある行動

## Our expectations

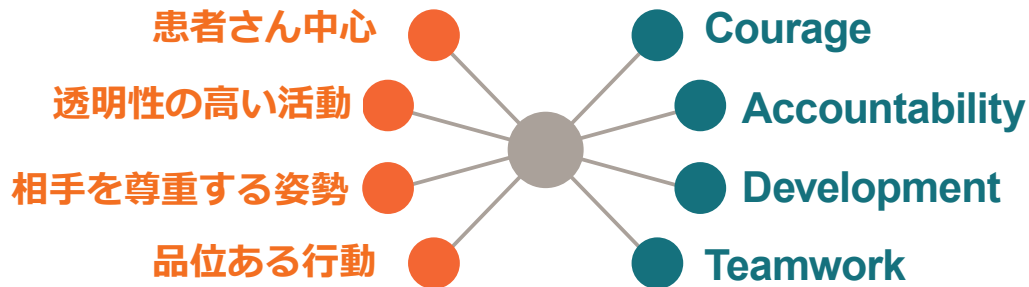
期待される行動

Courage

Accountability

Development

Teamwork





The background of the image shows a bright, modern office interior. Several people are seated at light-colored wooden tables, some working on laptops. A large, lush green indoor plant is the central focus. Large windows on the left and right sides provide natural light and a view of city buildings. A television screen is mounted on a pillar in the background, displaying a woman's face. The overall atmosphere is professional and collaborative.

GSKは、社員が自分らしく、いきいきと働き、  
成長を実感できる職場を目指しています。なぜなら、  
一人一人がベストなパフォーマンスを発揮することで、  
企業の継続的な成長が実現できると考えているからです。

# How 私たちの取り組み we do it



## GSKが取り組むハラスメント防止対策

Innovation

Performance

Trust

Culture

開発プログラムリーダー  
ジェン



# ハラスメント防止対策



## ① 行動指針（コード・オブ・コンダクト）の徹底

- GSKが定める4つの価値観と期待される行動（Our Values and Expectations）は、私たちの全ての行動の基本として、「行動指針（コード・オブ・コンダクト）」に明記されています。
- 行動指針の徹底こそがハラスメント防止の鍵であり、私たちは入社時だけでなく、毎年の研修を通じて、行動指針の理解を深めています。

### Our values

私たちの価値観

- 患者さん中心
- 透明性の高い活動
- 相手を尊重する姿勢
- 品位ある行動

### Our expectations

期待される行動

- Courage
- Accountability
- Development
- Teamwork



# ハラスメント防止対策

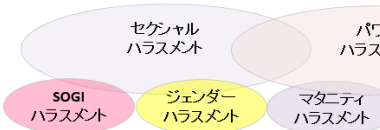
## ② 継続的な教育研修



全ての社員は、独自に作成したE-Learning研修を通じて、ハラスメントに関する理解を深めています。

### 2 ハラスメントの種類

ハラスメントには、「セクシャルハラスメント」「パワーハラスメント」以外にも様々な種類があり、複合的なハラスメントも存在します。



ジェンダーハラスメント	性別（ジェンダー）に対するハラスメント。性別によって決めつけることなどが典型
SOGIハラスメント	SOGI = Sexual・Orientation & LGBT+（性的マイノリティ）

### 4 パワーハラスメント事例（1）

#### 「上司の熱血指導がエスカレート」

「お前はいつもそうなんだよ！  
そんなミスするなんて、小学校からやり直して来い！  
俺の時間使わせんなよ！」

周囲も「またBさんやられちゃってるよ・・・」と下を向いてやり延



この事例、どこが問題でしょうか？

### 9 ハラスメントのない職場にするために

誰もが、「つい感情的な発言をしてしまった」などハラスメントに繋がりそうな言動をしたことがあるものです。

しかし、そのようなときでも、自らの言動の影響に気づき、早めにフォローしたり、心から謝罪できれば、問題は大きくならない

そして、自分だけではなく、他人の言動でも、何か気がついたらお互いに注意し合える関係を作っておくことが、職場のハラスメントを防ぐポイントです。

また、同僚の変化やサインに早めに気づいて、声を掛けてあげること



### 8 自己チェック

知らず知らずのうちにハラスメントを起こしてしまわないよう、セルフチェックしてみましょう。

No.	質問	✓
1	うちの職場は、ちょっとした下ネタや性的な話題を言っても、みんな笑っている楽しくて明るい職場だから問題ない	
2	当社の仕事のなかにも女性に向く仕事、向かない仕事がある	
3	自分の周りにはLGBT+の人はいない	
4	誰かがハラスメントをされているのを見ても、注意しにくい	

# ハラスメント防止対策

## ② 継続的な教育研修



### 研修で伝える主なメッセージ

- ✓ ハラスメントを行うこと、許容することは、行動指針に定める「**相手を尊重する姿勢**」に欠ける行為であること。
- ✓ GSKが定める**4つの価値観と期待される行動**を実践することが、ハラスメントのない職場をつくる鍵となること。
- ✓ ハラスメントのない職場にするためには、なんでも率直に話し合える関係**(スピーク・アップ・カルチャー)**を普段から作ることが大切であること。
- ✓ ハラスメントを見たり、感じたら、声を上げること**(スピーク・アップ)**。

### 9 ハラスメントを見たら・知ったら

「これはハラスメントでは？」と思ったら、行動を起こしましょう。

#### 見て見ぬふりをしない



ハラスメントが起きているのを知りながら、「見て見ぬふり」をしないようにしましょう。すべての従業員は、職場のハラスメントを防ぐ当事者であるという認識が重要です。

その場で直接、注意できない場合は、

- ① まず第一に、直属の上司に懸念事項を報告してください。
- ② 上司に報告することが適切でない場合、人材（HR Generalist\*）に報告してください。
- ③ その他の報告方法として、[Speak Up Integrity Line](#)（GSKグループの内部通報窓口）を利用することが可能です。

\*HR Generalistの連絡先は、イントラ⇒HR⇒「部門担当人事」より検索できます。

# ハラスメント防止対策

## ③ スピーク・アップ・カルチャーの実践



日々の業務を通じ、様々な場面でスピーク・アップ・カルチャーの実践が行われています。



**Virtual**  
**Coffee with Paul**

Paulさんと、日ごろ話す機会のない  
色々な部署の仲間たちと。  
Coffee with Paulでは、立場や部署を越えた  
社員同士での交流が繰り広げられています。  
よりよいGSKを作っていくために、お互いを知るために。  
**Coffee with Paulに参加してみませんか？**

Why don't you join Coffee with Paul?



# ハラスメント防止対策

## ③ スピーク・アップ・カルチャーの実践



### 具体例

- ✓ 定期的に行われる全社ミーティング（Let' Talk）での**Success & Lessons Learned**の共有。
- ✓ 社長と社員の自由な対話会（**Coffee with Paul**）。
- ✓ 定期的な**チェック・イン**を通じた上司・部下間の1 on 1。
- ✓ 全社員を対象に定期的なサーベイ（**GSK survey**）を行い、社員の声を集める。
- ✓ 匿名で部下が上司の評価を行い、部下の声を集める（**One 80**）。
- ✓ 役職を付けずに**名前で呼び合う**文化。
- ✓ スピーク・アップを促進する**オフィス・レイアウト**（個室のないオープン・オフィス、自由な会話を促進するヴィレッジの設置、固定席を設けず自由に着席等）。



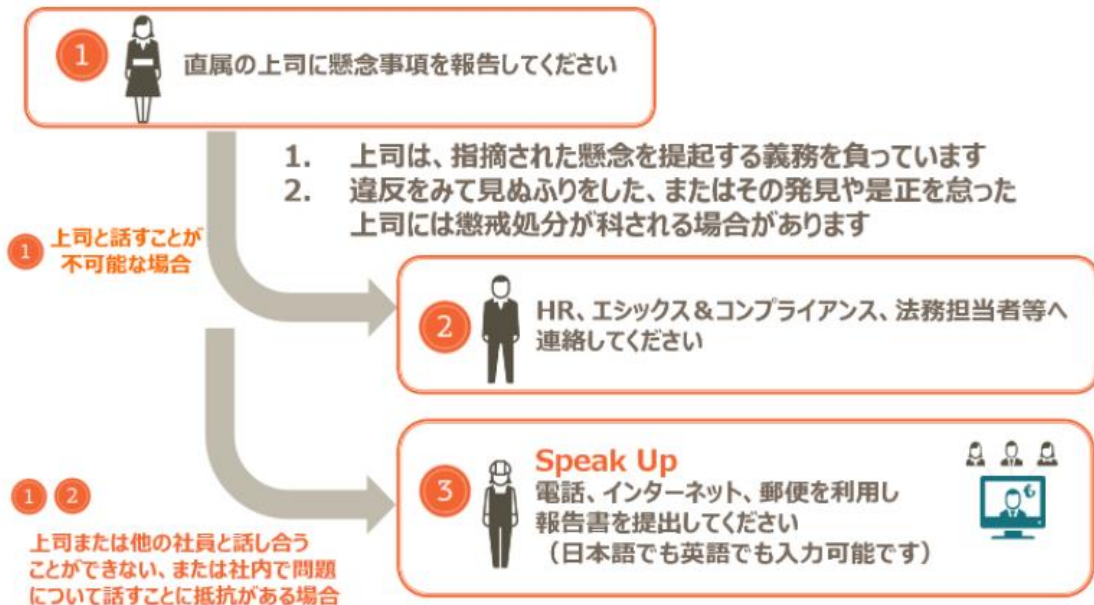
# ハラスメント防止対策



## ④ 内部通報窓口（スピーク・アップ・システム）の活用

全ての社員にスピークアップが推奨され、いつでも、様々な方法でスピーク・アップすることが可能です。

### 【スピークアップの流れ】



# ハラスメント防止対策

## ④ 内部通報窓口（スピーク・アップ・システム）の活用



### 【スピークアップの特徴】

- 24時間いつでも日本語で通報できます。
- 外部の運営会社によって管理され、Globalで一貫して管理されています。
- 上司に相談しづらい場合、HRやコンプライアンスに直接相談することもできます。
- 匿名で通報することもできます。
- 通報者保護の観点から「報復禁止ポリシー」を定め、通報者への一切の不利益を禁じています。

「声をあげて懸念点を示す」ことで、あなたはGSKの価値観と期待される行動を実践し正しい行動を行っているということを忘れないでください



全員が正しい行動を取ってGSKの価値観と期待を実践することでGSKに対する信頼が築かれ操業許可の保護につながります

# ハラスメント防止対策

## ⑤ 過去事例の共有



過去に発生した事例について、個人が特定されないよう配慮した上で、事例を全社員と共有しています。単なる事例報告とせず、再発防止のための学びの場としています。

### 【学びの内容】

- どのような出来事が発生したのか。
- どのルールに反する行為だったのか。
- 私たちはそこから学ぶことはなにか。

昨年は、過去事例をもとにしたロールプレイを役員が演じました。ライブ配信と動画配信を行い、身近な事例として紹介しました。

# その他の取り組み



## ① あらゆる差別をなくすための取り組み

性別・人種・国籍・出身など、あらゆる差別をなくすことが平等な組織を実現し、ハラスメントの根絶に繋がると考えます。GSKでは、以下のような社員有志による活動が行われています。

### Women's Leadership Initiative

#### 男女問わず活躍できる職場環境の推進

「ウィメンズ・リーダーシップ・イニシアチブ・ジャパン」では、男女に関わらず社員が平等に、自分たちのタイミングで管理職を目指すことができる機会を提供することを目標に、社員に対して仕事と家庭生活は両立できることや管理職の魅力を伝えると同時に、管理職自身にも、多様性のあるチームの価値や育成の喜びを伝えています。

### LGBT+アライグループ「Spectrum JAPAN」

「スペクトラム・ジャパン」の活動の中心となるコアチームは、活動目標ごとの4つのチームを編成し、グローバルや他社と連携した社内外の啓発活動を牽引しているほか、活動に賛同する「アライ」として700名を超える社員がグループに参加しています。



# その他の取り組み

## ② Modern Employerの推進



全ての社員が自分らしく、生き活きと、成長を実感しながら働ける職場作りの整備

### Modern Employerの推進と3つのフォーカスエリア

GSKは「Modern Employer」というコンセプトを掲げ、すべての社員が「自分らしく (be you)」「いきいきと (feel good)」「成長を実感 (keep growing)」しながら働ける職場を提供するのが、Modern Employer=現代的で先進的な企業であると定義し、その実現に向けて取り組んでいます。



「自分らしく (be you) 」  
= インクルージョン &  
ダイバーシティの尊重



「いきいきと  
(feel good) 」  
= 健康経営の推進



「成長を実感  
(keep growing) 」  
= 社員の成長を重視



- 継続的に学び、ハラスメントに関する理解を高め、感度を高く保ち続ける必要があること。（無意識に行われる不適切な言動はまだ多く、これらにどうやって気づき、改善していくか）
- 内部通報を、不満や愚痴のはけ口とせず、何でも言い合える関係となれるよう、心理的に安心できる職場環境の整備に取り組んでいくべきこと。
- リモート勤務であっても、お互いの気持ちを理解するコミュニケーションスキルを習得し、相手をリスペクトする意識を定着させること。（リモートでは、対話が一方的になりがち。無意識に相手を傷付けることもある）