

More Innovation, More Potential.

その仕事は、本当に患者さんのためになっているか？

世界に新しい希望を創るため、

私たちでなければできないことは？

アッヴィは若く、可能性に満ちたバイオ医薬品企業。

だからこそ、まだ手がつけられていない難しい領域に挑み、

革新的な製品とパイプラインを多数持っています。

慣例よりも、新しいアイデアを。

安定より、新しい挑戦を。

オープンでポテンシャル溢れるこの新しい会社を

創っていくのは、社員一人ひとり。

まさに、あなたなのです。

アッヴィ 障がい者 採用案内 2024

アッヴィ合同会社

〒108-0023 東京都港区芝浦三丁目1番21号
msb Tamachi 田町ステーションタワー S

2024年3月15日発行 Copyright© 2024 AbbVie. All rights reserved.

abbvie

Welcome to AbbVie

アッヴィへようこそ

アッヴィは、アボット ラボラトリーズ社の分社化により、2013年に誕生した研究開発型のバイオ医薬品企業です。前身から製薬企業としての歴史、創業の実績、高い専門知識と経験を持った人材や豊富なパイプラインといった強固な基盤を受け継ぎ、世界の健康上のニーズに応えるべく取り組みを行っています。先進的なバイオテクノロジーと卓越した研究開発力、グローバル企業の組織力を強みに、急成長を遂げ、2023年に10周年を迎えました。

Patient Centricity –アッヴィには、患者さんを理解し、患者さんの視点で考える文化が根付いています。社員は皆、さまざまな健康課題を解決する新たな治療法を提供し、患者さんの人生をもっと豊かなものにするための仕事に就いていることを誇りに思いながら、日々業務に励んでいます。

また、患者さんの笑顔に貢献し続ける企業であるには、社員一人一人が前向きに業務に取り組み、成長し続けるということが欠かせない要素であると考え、社員の成長を促す環境・文化の醸成にも注力しています。ご縁あってご入社いただく皆さまには、アッヴィの一員として、同じゴールに向かって共に前進し、ご自身の業務を通じて成長を遂げていただけることを願っております。

アッヴィへようこそ。

アッヴィ合同会社 社長
ジェームス・フェリシアーノ



アッヴィが目指すもの

私たちのビジョン

アッヴィは、社員が成長できる文化を基盤として、最先端の科学技術と先進的な取り組みにより、患者さんの笑顔に貢献し続けるバイオ医薬品企業になる。

5カ年計画 – Road to the Best

アッヴィでは、社員が会社全体の方向性に影響を及ぼすような提案を行ったり、意思決定の場に加わったりする環境があります。2021年に始動した5カ年計画、Road to the Best (RttB) おいても、社員が自らアイデアを投稿し積極的に参加するなどの機会があります。「全ての社員にとって／一人一人の社員にとって、最高の会社」という究極的なゴールを設定し、全員が常に成長し、最高を目指し続けています。

また、アッヴィ・ジャパン独自のマインドセット “Communicate. Collaborate. Celebrate” (3Cs)と “I Lead. You Lead. We Lead.” (全員型リーダーシップを表すスローガン) を強く実践しカルチャーとして根付かせることで、RttBの推進力としています。



世界のアッヴィ

世界中の患者さん一人一人の人生を豊かなものにするために、そして未来のためにイノベーション創出に取り組みます。

アッヴィは、2020年5月アラガン社との統合*により、最先端の研究開発と製造拠点が拡充しました。主要領域は、免疫疾患、がん、精神・神経疾患、アイケア、さらに美容医療関連のアラガン・エステティクスポートフォリオの製品・サービスです。

175カ国以上
製品の販売国数

約 **50,000**人
世界の従業員数

約 **20**カ国
製造・R&D拠点の国



*一部の主な拠点のみ記載しています。

日本のアッヴィ

グローバルな研究開発型のバイオ医薬品企業であるアッヴィは、最先端の科学技術と専門知識、そして熱意を持って、困難な健康上の問題の解決を目指しています。

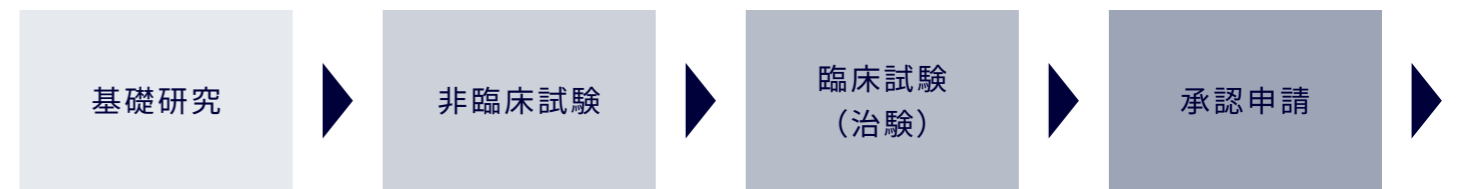
私たちは、患者さん中心のアプローチで、医薬品を開発し、必要とされる人々にいち早く確実に届け、適正使用を推進しています。

医薬品を提供している疾患領域

免疫疾患	リウマチ系疾患、消化器系疾患、皮膚疾患、眼科系疾患
ウイルス感染症	C型肝炎、HIV感染症
精神・神経疾患	パーキンソン病、うつ病・うつ状態、強迫症、社交不安症
がん	血液がん

最新の情報は abbvie.co.jp をご覧ください。

新薬が承認されて発売されるまでには、基礎研究からさまざまなプロセスを経ることになります。開発品を開発パイプラインといい、アッヴィは豊富な開発パイプラインを有しています。



臨床試験 (治験) には3段階あります。

第I相試験：少数の健康な人を対象に、安全性を確認します。抗がん剤などは、患者さんから実施することもあります。

第II相試験：比較的少数の患者さんを対象に、有効で安全な用量や用法を確認します。

第III相試験：多数の患者さんを対象に、有効性と安全性について既存の標準薬などとの比較を行います。

詳細は、abbvie.co.jpの「治験とは」をご参照ください。

患者さんや社会と共に

アッヴィは、患者さんを全ての中心において、患者さん一人一人の人生をもっと豊かなものにするために、新しい治療法の開発に取り組んでいます。また、患者団体の皆さんや医療従事者の皆さんをはじめとするさまざまなステークホルダーと協働して、患者さんご家族を支援する啓発プログラムを実施しています。全ての事業活動に責任を持って取り組み、地域社会へも積極的に貢献しています。

疾患啓発活動

疾患体験をアートで表現する 「アッヴィアートプロジェクト PERSPECTIVES」

PERSPECTIVES (パースペクティブズ) とは、物の見方・視点・捉え方・考え方という意味です。免疫介在性炎症性疾患の患者さんが、疾患と向き合いながらもご自身のPERSPECTIVESを通じて心とカラダ、症状の改善などから見出した日々の喜び、希望や目標などの疾患体験を表現していただくアートプロジェクトです。患者さんの創作活動から生まれた作品を通して、より多くの方に疾患について知っていただくきっかけを作り、患者さんへの理解につなげることを目的として実施するものです。本プロジェクトには、医師や関連患者会の代表者の方々、また美術家が審査委員として参加されます。



C型肝炎撲滅に向けた取り組み

アッヴィは、世界保健機関 (WHO) が掲げる肝炎撲滅の実現に向け、C型肝炎の患者さんが早期に診断と適切な治療を受けることで肝硬変、肝臓がんへの進行を抑制できるよう、さまざまな啓発活動を実施しています。これからも、C型肝炎のない世界に向けて、治療に関わる全ての方が連携して診断と治療を促進していけるよう、取り組みを続けていきます。

アッヴィ 未来への綴り

現在日本では、2人に1人が発症するといわれるがん。身近な病気になりつつありますが、実際には、まだまだ多くの方が、ある日突然がん向き合う経験をします。そんな患者さんやご家族、がん当事者のそばにいる全ての人に、がんとの向き合い方やご自分の生き方をあらためて考えるきっかけを届けたい…

「アッヴィ未来への綴り」は、そのような想いを表現していただく機会としています。この取り組みを通じて、がん患者さんとそのご家族、医療に従事する方々のみならず社会や一般生活者に対して“がん患者さんの置かれている状況や想い”を発信、お互いに理解し合い、生活しやすい社会になることを目指します。



その他、さまざまなプログラムについて、「一般・患者の皆さまへ」のページでご紹介しています。
<https://www.abbvie.co.jp/patients.html>

社会貢献活動

ボランティア・ウィーク Week of Possibilities

WEEK OF POSSIBILITIES

アッヴィでは、最先端の科学技術を駆使し革新的な薬を患者さんに届けることと同時に、企業市民としての責任を果たすことが重要であると考え活動をしています。全社員に年2日のボランティア休暇を付与し、社員がボランティア活動を通じて地域社会に貢献することを推奨しています。

Week of Possibilitiesは、米国本社が2014年に開始したボランティア・ウィークです。世界中の社員が、ボランティアを通じて地域社会に貢献するという共通の目的を持ち、アッヴィ財団の支援も受け、NPO法人と連携して地域社会のニーズに基づく活動を実施しています。日本では2015年に認定特定非営利活動法人 Hands On Tokyoと連携し開催した児童養護施設での科学教室が始まりです。

教育支援プログラム

中高校生の企業訪問

アッヴィは、2025年までの5カ年計画の戦略的施策の一つに「社会とのつながり」を掲げており、数年前より中高校生の企業訪問を積極的に受け入れています。さまざまな役職・役割を担う社員たちが中心となって、アッヴィならではの創薬や臨床試験に関する講義、研究に携わる社員のキャリアストーリー、ラウンドテーブル、オフィスツアー、質疑応答など、各学校のニーズに応じたプログラムを提供しています。

アッヴィ・キッズセミナー

小児がんと闘う子どもたちとご家族をアッヴィ本社に招いて開催する特定非営利活動法人ジャパンハートの「スマイルスマイルプロジェクト」とのコラボレーション企画です。

日本介助犬協会の支援

肢体不自由者の手足となる介助犬の育成や普及活動を行っている日本介助犬協会を支援しています。

社会貢献活動の詳細は、「企業責任」のページでご紹介しています。
<https://www.abbvie.co.jp/responsibility.html>

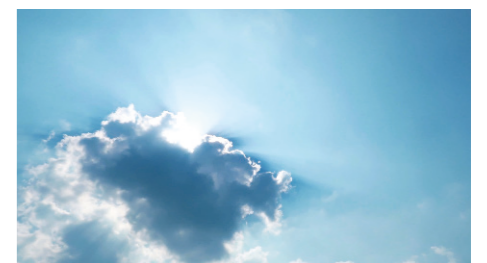
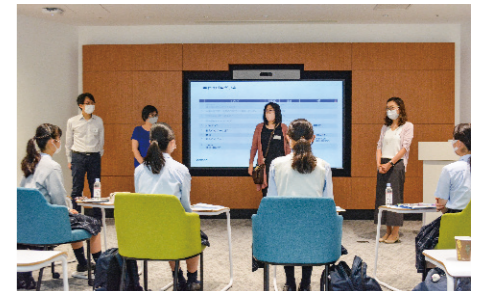
環境への取り組み

2021年6月、東京本社で利用する電気を実質100%再生可能エネルギー*へ転換しました。

*固定価格買取制度によらない再生可能エネルギー電気の環境価値を調達し、株式会社エネットの電源構成 (主にLNG火力発電) の電気に組み合わせて供給する電気を指します。

日本における主な活動内容

- ・児童養護施設における科学教室の開催と清掃活動
- ・ドナルド・マクドナルド・ハウスにおける食事の支度と清掃活動
- ・社会福祉法人日本介助犬協会が運営する介助犬総合訓練センターでの清掃活動
- ・就労支援施設における福祉作業の支援
- ・アプリで車いす利用者のバリアフリーマップ作成 オンライン



社員が育て、創っていく

アッヴィには誰もが意見を自由に出し合うオープンな企業文化があります。社員が新たな歴史を創る喜びを感じることができるのも、アッヴィならではの事です。社員一人一人が自身の成長、そしてビジネスと組織の成長を実感しながら、未来のアッヴィを育て創っていく取り組みに参加しています。

社員がアッヴィで働く中で体験し実感していること



一人ひとりに、成長を。

個人のキャリアを、可能性を、大切に。
社員からのアイデアを、挑戦を、応援する。
一人ひとりが成長を実感できる会社です。



社員が育て、創っていく会社。

誰もが意見を自由に出し合うオープンなカルチャー。
新たな歴史を創る喜び。
一人ひとりがこれから育て、創っていく会社です。



革新的な製品とパイプライン。患者さんに新たな希望を。

「難しい領域へ挑む」。
だからこそ生まれた革新的な製品とパイプライン。
患者さんに新しい希望を届ける誇りとやりがいを持つ会社です。

自ら選ぶ働き方

my journey, my choice

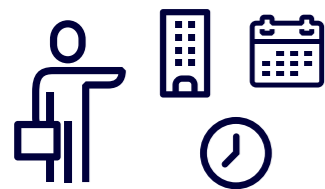
アッヴィでは、どんなバックグラウンドを持った人も活躍できる環境を創り、社員が自主性とオーナーシップを持って柔軟に働くことができ、自分の人生を自分で選択できる働き方を推進しています。それが、My Journey, My Choice です。

ライフとワークの両立を実現させる制度



いつでもどこでもワーク

コアタイムなしのフレックスタイム制度と、これまでの在宅勤務制度から場所や利用回数の制限を外したテレワーク制度「いつでもどこでもワーク」があります。また、外勤社員は、外勤営業をしない日に、最も効率よく内勤業務を遂行するため、ベストな就業場所を選択することができます。



居住地選択MR制度

医療情報担当者 (MR) を対象に、介護や育児とワークの両立が可能な居住地を選択できる居住地選択制度があります。この制度は、育児または介護に直面している社員が、一時的にキャリアアップを中断し、ワークライフバランスを取りながら、現在の職務に集中できることを目的とした、社員自らが居住地を選択して勤務することができる制度です。

インクルーシブな職場環境創りを推進する制度



全ての社員が自分らしくいられる環境を整え、
全員が自分らしくベストをつくる環境づくりを推進しています。

結婚に関するガイドライン

結婚に関するガイドラインでは、就業規則および諸規定において、同性婚・事実婚が法律婚と同じ扱いになっています。

「ドレス・フォー・ユア・デイ (その日の服装をあなたがきめる / DFYD)」ガイドライン

DFYD ガイドラインは、服装を規制するためのルールではなく、適切に選択するための原則とヒント (考慮するポイント) を定めたものです。それにより、原則に基づく服装の選択を促し、男女別の枠組みを撤廃しました。

詳細は、「アッヴィで働く」からご覧いただけます。

<https://www.abbvie.co.jp/work.html>

アッヴィの取り組みは外部から広く評価されています

日本

2022年「えるぼし認定」

女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業として、2022年、厚生労働大臣より認定を受けました (3段階中2段階目の認定)。

健康経営優良法人2024 (大規模法人部門) に認定

健康経営®を実践している企業等が社会的に評価される環境を整備することを目的に、経済産業省が制度設計を行い、日本健康会議が認定するものです。3年連続で認定を受けています。

Great Place to Work® Institute Japanによる2024年版日本における「働きがいのある会社」ランキング ベスト100にて14位に選出

アッヴィは、中規模部門での2回の選出も含め、今回が8回目の選出となりました。さらに2023年には、サブランキングの「働きがいのある会社」シニア版において3位にランクインした実績があります。

PRIDE指標2023でゴールドを受賞。ゴールド受賞は3年連続、同時にレインボーを初受賞

任意団体「work with Pride」が2016年に策定した日本初の職場におけるLGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティへの取り組み評価指標です。

詳細は、「受賞および評価」からご覧いただけます。

<https://www.abbvie.co.jp/our-company/awards-recognition.html>

グローバル

- World's Best Workplaces™ 2023で4位
- 2022年、Dow Jones Sustainability World Indexに10年連続で選定
- FORTUNE 100 Best Companies to Work For Diversity Inc “Top 50 Companies for Diversity”、Science Magazine's Top Employersなど、さまざまな分野で評価を受けています。



Workplace & Diversity



Environment, Social
and Governance



Citizenship



Business
Performance

More Innovation, More Potential.

アッヴィは、あなたにとって、私にとって、私たちにとって、可能性に満ち溢れている環境を創り続けています。

もし私たちが毎日の仕事で少しの工夫と改善を積み上げたら、それが新たな治療につながります。

もし私たちがポテンシャルをさらに発揮できたら、それが患者さんの笑顔につながります。

私たちは、自分たち社員のことをFlying Penguin (ペンギンだって、空を飛べる) と見立て、More Innovation, More Potential. を表現しています。

アッヴィでは、全ての社員がポテンシャルを生かし、少しずつでも新しいことにチャレンジできるよう、公平で平等な制度や環境を創り、多種多様な仲間が安心安全を感じながら、自分らしく働ける環境 (EED&I) を創っています。

あなたの能力を最大化できる環境とは、どんな環境でしょうか？ その答えを知っているのは、あなた自身です。お互いにそれを理解し合い、互いに協力して、全員にとって最高の環境を創っていきましょう。

人事本部長
一柳 達也



アッヴィにおいて、公平、平等、 ダイバーシティ & インクルージョン (EEDI) とは

アッヴィはEEDIに取り組み、多様な視点を尊重し、インクルーシブな文化を醸成し、尊厳と敬意を持って人々に接することに強くコミットしています。

ジェンダー、人種、障がい、宗教、国籍、性的指向、性自認、年齢など、外見上の違いや外見からは分かりにくい違いにかかわらず、私たちは一人一人を公正に扱います。

多様なアイデア、意見、バックグラウンドを相互に尊重し、視野を広げることです。私たちは、組織のあらゆるレベルで多様なチームの構築を目指しています。

一人一人が組織にとって重要であることを積極的に受け入れ、異なる視点を持つ個人とチームの間でコラボレーションが促進されることです。私たちは、インクルージョンは帰属意識を育み、多様性のあるチームから最大の価値を生み出す方法であると考えます。

EEDIに取り組むことにより、私たちが成長するとともに、イノベーションを生み出し患者さんに大きなインパクトをもたらすことが可能になります。

EEDIを推進するための4つの従業員リソースグループ (Employee Resource Group /ERG)

EEDIを推進するために2022年1月より、4つの従業員リソースグループ (Employee Resource Group /ERG) が始動しています。



Ability (アビリティ)

- 一人一人、からだや心、健康状態が異なることを理解し、個々の能力 (Ability) の最大化を実現
- ・全社員が健康に高い意識を持ち、常に最高のパフォーマンスを発揮する
 - ・障がいや疾病を持つ社員が、自分らしく安心してチャレンジができる



Pride (プライド)

- LGBTQ+を1つの個性として認め合い、ありのままの自分で活躍でき、カミングアウトしてもしなくても心地よい環境の実現



Gender (ジェンダー)

- 最大のパフォーマンスが発揮できる性差によらない働き方・生き方の実現



Generations (ジェネレーション)

- “世代”で異なる価値観を相互に理解し合い、安心してチャレンジできる多様な働き方の実現

福利厚生プログラム

アッヴィでは、社員が安心して健やかに働き続け、充実した社会人生活を送れるようサポートするプログラムを提供しています。

主体的なワークライフマネジメントをサポートする制度



アッヴィでは異なるライフステージにいる社員一人一人が、ベストのパフォーマンスを出せるよう、主体的なワークライフマネジメントをサポートする制度も整えています。

- テレワーク制度
- フレックスタイム制度
*自ら柔軟な働き方を選択し、パフォーマンスを最大限に発揮できるよう、2020年4月より「いつでもどこでもワーク (テレワーク+フルフレックス)」本格導入
- 産前・産後・育児・介護休業
- 短時間勤務制度
- 特別有給休暇
*体調が優れない等の事由 (年5日以内)、ボランティア休暇 (年2日以内)、子どもの予防注射休暇 (年2日以内) 等
- グローバル共通の会社指定休日 (2018年に追加。日本は6月の第3金曜日をアッヴィ・リフレッシュホリデーとして制定)

その他の制度



社会保険、手当

- 各種社会保険 (健康保険、厚生年金、雇用保険、労災) 完備
- 転勤家賃援助
- 通勤手当



健康関連

- 健康診断・人間ドック、各種オプション検査
- インフルエンザ予防接種費用補助
- 健康保険組合による独自の支援
 - ・付加給付
 - ・健康生活を支援するさまざまなメニュー (カフェテリアプラン)
- 健康相談・カウンセリング (産業医、外部機関)



生活の変化に応じた支援

- ベビーシッターチケットや育児補助券などの育児支援
- 介護サービスや用品購入に対する補助などの介護支援
- 奨学金プログラム
- 災害・経済的困難時支援プログラム
- 慶弔金・見舞金制度 (結婚祝金、出産祝金、弔慰金、傷病見舞金、災害見舞金)
- 団体取り扱い生命保険、団体取り扱い損害保険
- 死亡・高度障害補償 (総合福祉団体定期保険、損害保険)
- 労災上乗せ補償 (法定外補償保険)
- GLTD (Group Long Term Disability: 長期休業補償) 制度



ライフサイクルに応じた財産形成支援

- 企業年金制度
- 従業員株式購入制度
- 財形貯蓄制度



親睦や余暇への補助

- 旅行/パーティー補助金/クラブ活動に対する援助
- 余暇施設、宿泊施設・レジャー施設などの割引制度、保養施設利用補助



社員の貢献・功績を称える制度

- 永年勤続表彰、定年表彰
- Excellence Award (社員同士が互いに表彰することが出来る制度)

職場環境への取り組み

アッヴィでは、誰もが安心してチャレンジし、最高のパフォーマンスを発揮できる環境を整えるために、採用過程だけでなく、就業開始後も一人一人に最適なソリューションを一緒に考えていくカルチャーがあります。

施設環境

田町本社オフィス



多目的トイレ



各階には、誰でも使用できるオストメイト対応の多目的トイレが設置されています。

階段避難車



非常用階段には、イーバック+チェア（階段避難車）が設置され、災害時に歩行が困難な方の避難に使用されます。

バリアフリーエレベーター



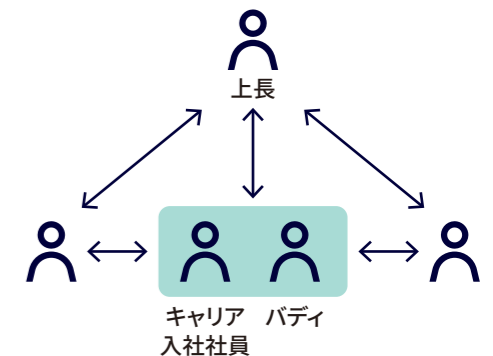
エレベーターのボタンは、視覚障がいをお持ちの方のための点字表示、また車いすの方が押しやすい低い位置へも設置されています。かご室内では、方向案内や階床案内などを音声でお知らせします。

取り組み事例

入社時や日常的なサポート事例

入社後は全社共通のバディプログラムを活用して、バディがキャリア入社者の「わからない」を3カ月間サポートしています。キャリア入社は困った時にバディに気軽に質問でき、スムーズに馴染むことができ、早く能力やスキルを発揮できるようになります。

また、その後も上司との定期的な1 on 1ミーティングや、産業医との面談を利用して、継続的なフォローアップが行われています。上司との面談では、業務について目線合わせをするだけでなく、キャリアプランを書く「キャリアジャーニー」に基づき上司と相談しながら具体的なアドバイスを得て、自身の実現したいキャリアに向けて成長することができます。



聴覚障がいの事例

オンラインミーティング対応として、高性能のヘッドセットを導入したことにより、周囲の環境に影響を受けにくくなり、さらに音声書き起こしソフトを組み合わせることで、リアルタイムでの理解度を大きく向上させることができました。

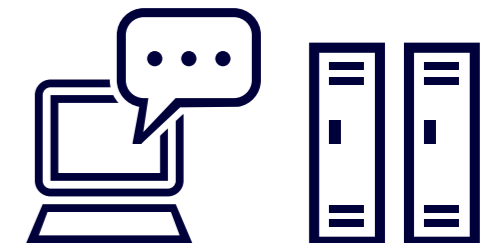
さらに、上司やチームが協力し、全てのミーティングで議事録の作成、共有を行っています。これにより当事者だけでなく、参加者全員のコミュニケーションの精度が改善され、チーム全体の成功体験となりました。



視覚障がいの事例

日常業務のサポートとして、音声読み上げソフトを導入しています。対象者と一緒に複数の製品を検討し、それぞれの社員にあった製品を選定しました。

また、オフィスで各社員に標準で貸与されているダイヤル式のパーソナルロッカーも、個別対応として、分かりやすい場所に鍵式のロッカーを追加設置しました。





CROSS TALK

営業 × 総務

社員一人一人が自分らしく 自己実現に向かって挑戦できる そんな機会がアツヴィにはある

アツヴィでは、全ての社員にキャリアアップや個人としての成長の機会が大きく開かれています。アツヴィで活躍している2人に、企業風土や働きがい、キャリアプランについて聞きました。

—アツヴィを選んだ理由を教えてください。

Emiko Y.：前職も製薬会社で働いていましたのでアツヴィのことは知っており、医薬品事業部の新薬部門が分社してできたことや、当時、社長が女性だったことに新しさを感じていました。世界一売れている製剤を持っている、グローバルの大手企業で働いてみたいという思いもありました。面接では、勢いのある会社、軽やかで風通しのいい会社だと感じて、長く働けそうだと思って入社を決めました。

Shinya M.：私は製薬会社でMRをしていましたが、アツヴィの豊富なパイプラインや今後の成長に期待したのに加えて、介護や育児のための居住地選択MR制度をいち早く取り入れていたり、働く人の目線を大事にしているところにも魅力を感じて入社しました。

Shinya M.

免疫ノロジー事業本部 消化器領域事業部
西日本営業部 中部エリア
MR
2020年入社



Emiko Y.：地方のオフィスに事務担当の契約社員として入社しましたが、家庭の事情で働き方や住居などの環境を変更せざるを得ない状況になり、その都度、退職も含め上司に相談した結果、働き方の変更や異動のお話をいただき、現在は東京本社に在籍しています。20代はすごく働いてきて、その後は仕事をセーブしてきましたが、もう一回、一生懸命働いてみたいという気持ちがあったんです。そこを汲んでくださったので、本社でチャレンジしてみようと転職してきました。

—仕事内容と業務環境を教えてください。

Emiko Y.：現在は総務部で、社員の出張関連の手続きや車両の安全運転管理、全社共通備品の管理をメインで担当しているほか、業務課題に対応するプロジェクトにも携わっています。昨年は備品購入先の検討や総務チーム内のイントラネット改善プロジェクトを行いました。

Shinya M.：私はMRとして、平日はほぼ毎日、病院を訪問しています。資料の準備や報告書の作成といった事務作業はオフィスでも自宅でもできるような環境が整っていますので、自宅で作業することも多くなっています。



Emiko Y.

財務・戦略本部 総務部
総務スペシャリスト
2015年入社

Emiko Y.：私は、チームミーティングやオフィスでしかできない仕事がある時以外は、ほぼ在宅勤務ですね。疲れやすいので、在宅で働けるのはありがたいと思っています。勤務時間もコアタイムがない完全フレックスですので、勤務途中に1時間だけ仕事を抜けて病院に行って、戻ってきただけから仕事を続けることもできますし、通常の有給休暇のほかに、体調が優れないときなどに取得できる年5日間の特別有給休暇もあります。どれも、特別なものではなく誰でも使える制度なのが気に入っています。自己管理ができる人には、とても向いている会社だと思います。

Shinya M.：私は下肢に機能障害があるのですが、デスクワークを長時間続けると脚の筋力が落ちてしまうこともあり、営業で動き回っているほうが多いですね。重い荷物を運ぶ機会も多いのですが、疼痛がひどいときには、同僚に気軽にサポートを頼める環境です。

Emiko Y.：私の場合は、障がいのために困って助けを求めようようなことはあまり多くありません。ただ、周りの方が戸惑っているのを感じて、こちらも困るということもありますので、自分から開示していくことが大事だなと今までの人



生で学びました。私のことを分かってもらい、どう距離感を縮めていかにとても気を遣いますね。事務をしていると、ものを運ぶといった仕事がありますが、こちらから「やってください」と声をかけると、アツヴィでは皆さんフォローしてくださり、「今後はこの作業はやらなくていいよ」と言ってくださったりします。みんながそれぞれに気を配ってくれているのを感じます。アメリカ系の会社なのでドライな面があるのかなと思っていたのですが、入社してみるとまったく違って、日本企業の良さや外資系企業の良さを併せ持っているような雰囲気を感じました。

——チャレンジを促す企業風土とは？

Emiko Y.: アツヴィには、苦手なところはちゃんと指摘して、そこを直して成長を促してくれる風土があると思います。一人一人に合わせて、本当に自分のやりたいこと、やるべきこと、やった方がいいこと、そういったものを全て網羅して自然と成長を促してくれるっていうところがいいなと思いますね。

Shinya M.: 私も、できることを増やしていける環境がある会社だと思います。コロナ禍でMRの活動内容も平時と比べて、大きく変わりました。そんな中で既存のやり方を変えていくことに会社が協力的なので、新しい経験を積み重ねやすく、自分自身でできることが増えた実感した際に成長を実感できています。

Emiko Y.: 私は会社全体として同じ方向を向いて、皆、助け合って実現しようとしている雰囲気を強く感じます。ネガ

ティブな話をしてもちゃんと受け止めて、改善につなげてくれる。そういったところがとても気に入っています。

Shinya M.: 営業部もそうですね。部長が目の前にいても言いたいことが言えます。そういう雰囲気の会社はなかなかないかもしれないですね。

Emiko Y.: 自分がやりたいと思っていることを口にすれば、絶対やらせてもらえますし、そういうチャンスがたくさんある会社だなと思います。やりたいことを言いやすい風土もありますよね。

Shinya M.: はい、チャレンジを受け入れる環境、チャレンジを賞賛する文化があって、背中を押してくれますね。

——アツヴィで成長したことを教えてください。

Shinya M.: アツヴィで自分が成長したところは、人との関わり合いに積極的に飛び込める癖がついたと思っています。社内では同僚、上長、後輩、社外では医師だけでなく看護師をはじめとするコメディカルの方や病院の事務、秘書の方に対しても、コミュニケーションを取れるチャンスがあれば取って、相手から頼られる人になろうという気概を持てるようになりました。



Emiko Y.: 私の場合はこれまで1人で仕事をするが多かったのですが、本社に異動するときに、「人と協力することが苦手だろう」と上司に指摘されてチームで取り組むプロジェクトを任せられ、誰かと一緒に働く面白さを知りました。それまでは自分で解決して自己完結していたことが、誰かに意見をもらったり、誰かに積極的に声をかけることで糸口が見えたということは結構ありました。それに部門を超えたつながりができて、より広い視点で仕事を見られるようになったこともありがたかったです。

——将来のキャリアプランを教えてください。

Shinya M.: これからは自分だけではなく、周囲の方のキャリアについても積極的に関わっていけるような仕事も目指して、キャリアアップにもつなげていきたいと思っています。

Emiko Y.: 私は、去年できなかったことが今年できるようになったりすることが楽しくて、常に自分との闘いのような感じです。キャリアとしては、一社員としてやっていきたいのですが、自分のチームをサポートできて、マネジャーから「彼女に任せれば大丈夫だ」と思われる右腕的存在になればいいなと思っています。

——アツヴィへの入社を考えている人にメッセージはありますか？

Shinya M.: 障がいがあることを気にせずにチャレンジでき、困ったときには相談しやすい環境ですので、まずはアツヴィがどういう会社か、知ってもらいたいですね。MRという仕事にも、ぜひチャレンジしていただきたいです。ご自身の経験が、医師や患者さんの役に立つ機会は多いと思います。

Emiko Y.: 障がいを持っていると、障がい者という枠の中でしか生きられないと思いがちですが、アツヴィはそうじゃないよと言いたいですね。実際に入ってみると、障がい者だから何かしてあげようとか、してもらって当たり前とかいうことはなくて、「やりたいことがあるならどうぞ何でもやってください」と、自分から動くことを求められるところがいいと思います。障がい者という枠に収まることに不満を持っている方にどんどん来てほしいと思います。

*所属と肩書きは2022年掲載当時



障がい者の雇用状況

雇用実績

障がいの種類

身体障がい 視覚障がい、聴覚障がい、感音性難聴、上下肢関節機能障がい、上下肢機能障がい、体幹機能障がい、免疫機能障がい、じん臓機能障がい、小腸機能障がい

精神障がい うつ病、高次脳機能障がい

勤務地

田町本社、および主要都市のセールスオフィス

職種

一般事務職、営業職



AbbVie Inc.

会長兼最高経営責任者 リチャード A. ゴンザレス (Richard A. Gonzalez)

世界の従業員数 約50,000人

製品の販売国数 175カ国以上

製造・R&D拠点数 約20カ国

売上高 (2023年) 543億1,800万ドル

本社 米国イリノイ州ノースシカゴ

アツヴィ合同会社

社長 ジェームス・フェリシアーノ (James C. Feliciano)

親会社 AbbVie Inc.

事業内容 医療用医薬品・医療機器の開発、輸入、製造販売

設立 2012年3月30日

事業開始 2013年1月2日

従業員数 1,848人 (2023年12月31日時点)

資本金 4億円

本社所在地 〒108-0023
東京都港区芝浦三丁目1番21号 msb Tamachi 田町ステーションタワー S
TEL 03-4577-1111 (大代表)

URL www.abbvie.co.jp