

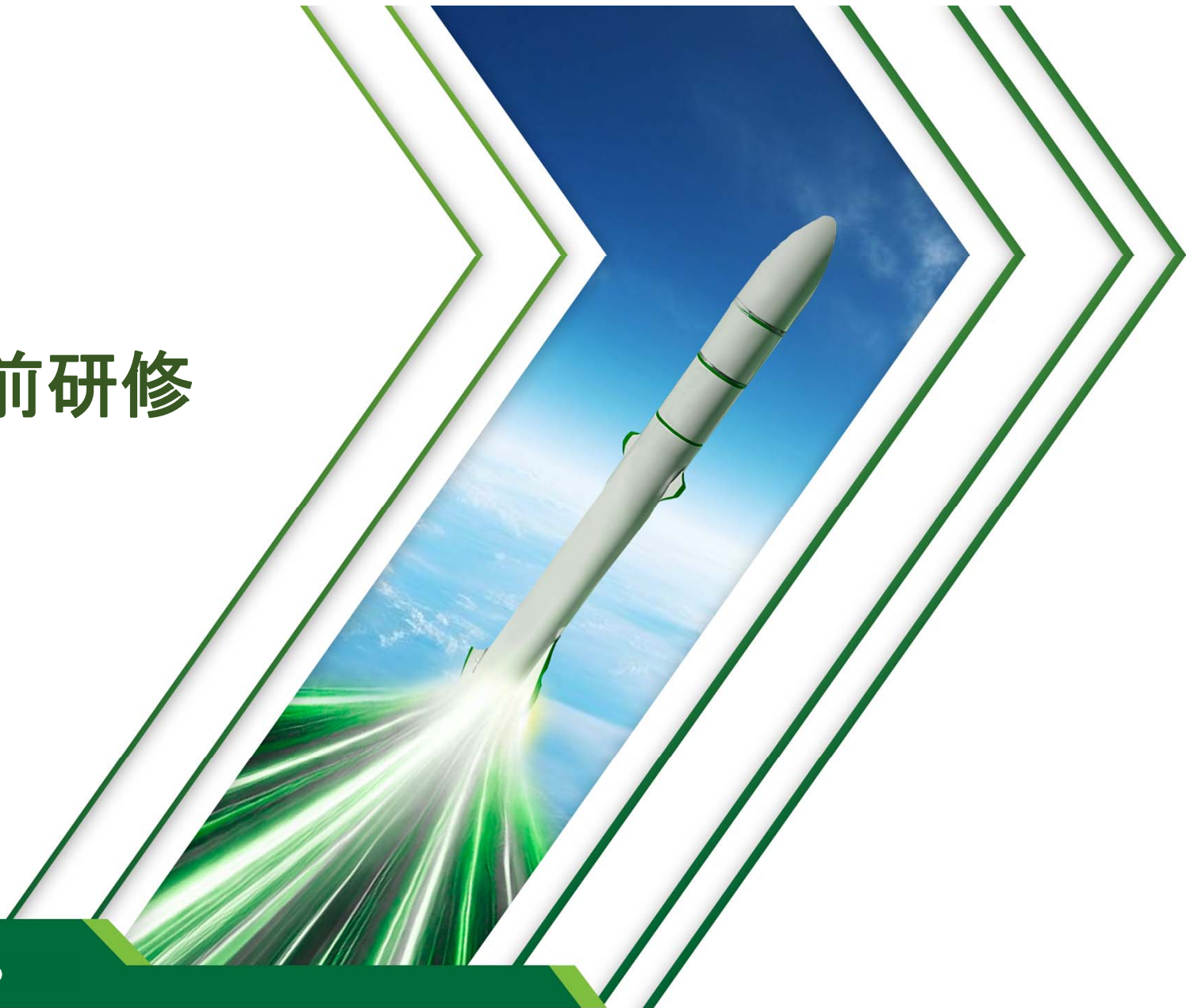
0424EREF 事前研修 レポート

2024年12月9日

作成者：ジェシカ


国：インドネシア

サステナブルな成長を加速させる



概要紹介

国：インドネシア

国旗 : 
位置 : 東南アジア（アジアとオセアニアを結ぶ赤道直下）17,000以上の島々を有する
首都 : ジャカルタ
人口 : 2億7,000万人以上（2023年には世界で4番目に人口の多い国）

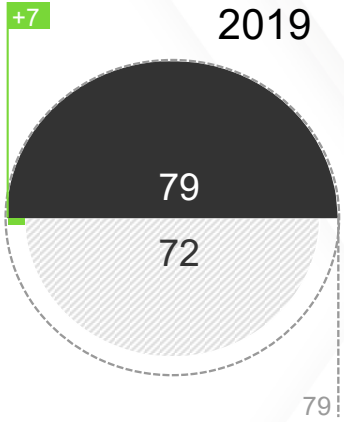
会社名：カルベ・ファルマ

本社 : インドネシア・ジャカルタ
従業員数 : 16,000人以上
事業 : 12カ国、48子会社
事業内容 : 医療用医薬品、流通・物流管理、栄養剤、
コンシューマーヘルス、医療機器、動物
用医薬品

人事部長としての私の役割

人材（HR）管理のさまざまな面にわたる戦略を策定するのが私の仕事である。これには、組織開発、人材獲得、従業員の学びと能力開発、報酬と福利厚生、労使関係の維持などが含まれる。さらに、人事情報システム（HRIS）と人事管理を監督し、カルベの従業員が事業目標に沿った形で業務を遂行できるようにするとともに、従業員エンゲージメントを促進している。

従業員エンゲージメントレポート



カルベのEES
指数

インドネシアの
EES
指数

カルベの企業文化は明確さと革新性に欠けていると従業員は考えている。

従業員は部門間の協力、チームエンゲージメント、ワークライフバランスに課題を感じている。

従業員は、仕事の目的と自分の仕事全体的な目標にどのように貢献するかについて、より明確にする必要がある。

組織能力

部門間およびカルベ社内間の連携が弱い。

意思決定プロセスが非効率的で遅い。

個人的側面

カルベの目的と価値観に関する知識

将来のキャリアパスとワークライフバランスの明確化

従業員が改善すべきと考える点

EVP（従業員価値提案）を見い出す



ともに
健全な国づくりを

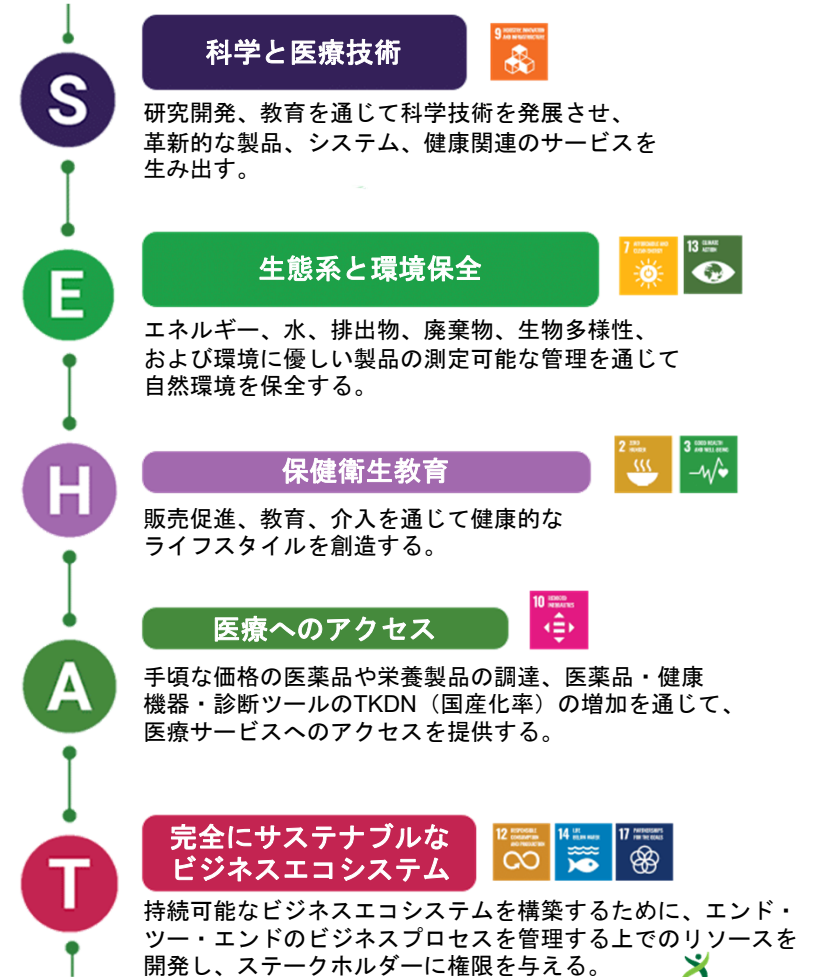
人々の生活の向上を目指し、健康を改善
するという、崇高な使命の実現に向けた
カルベ従業員の具体的な貢献

EVPが 目指すもの

- ONEKALBEのシナジーを支えるさまざまな活動を通じて、会社のビジョン、ミッション、バリューを自分のものにする。
- カルベの社員自らが、地域社会のために質の高い製品と優れたサービスを生み出すマインドを構築する。
- 会社の使命に沿って、人々の生活の向上を目指し、地域の健康増進を図る精神を養う。

サステナブルな成長を加速させる

EVPおよびサステナビリティ戦略



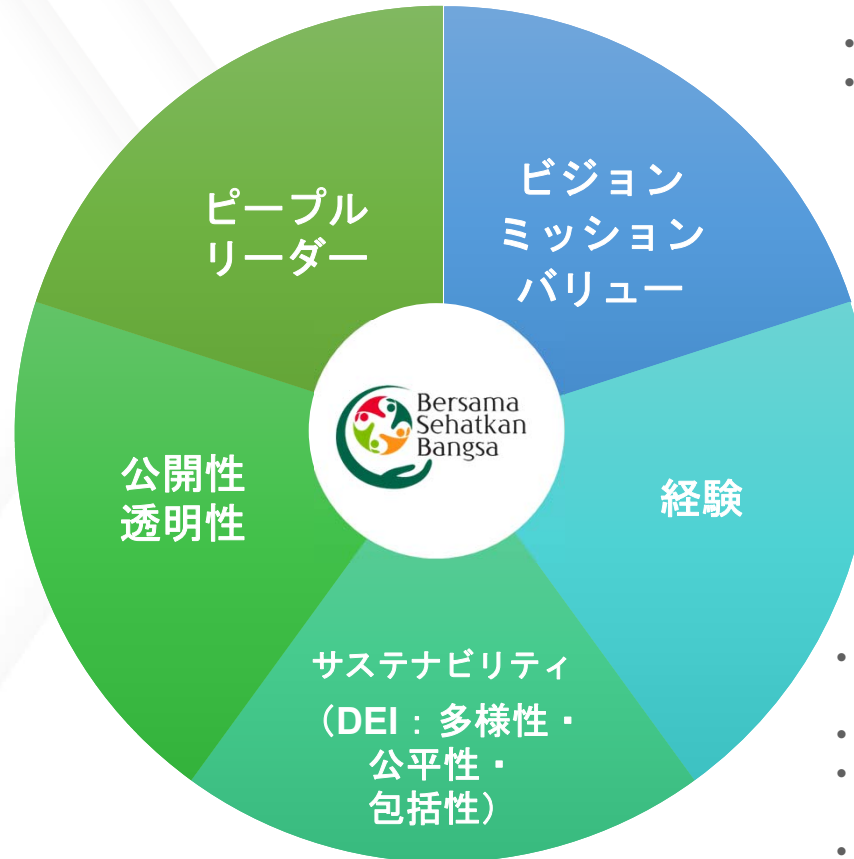
サステナブルな成長を加速させる

従業員価値提案のフレームワーク

- ロールモデルの推進
- コーチング文化の醸成
- 前向きな職場環境の充実



- 双方向コミュニケーションの確立
- 人事ポリシーや情報の共有と更新
- 従業員への社内コミュニケーションチャンネルの提供
- 人材確保のための社内公募
- プロセスを簡素化し、理解と実行を容易にする



- 基本理念
- 人生の価値を高める企業文化の内面化

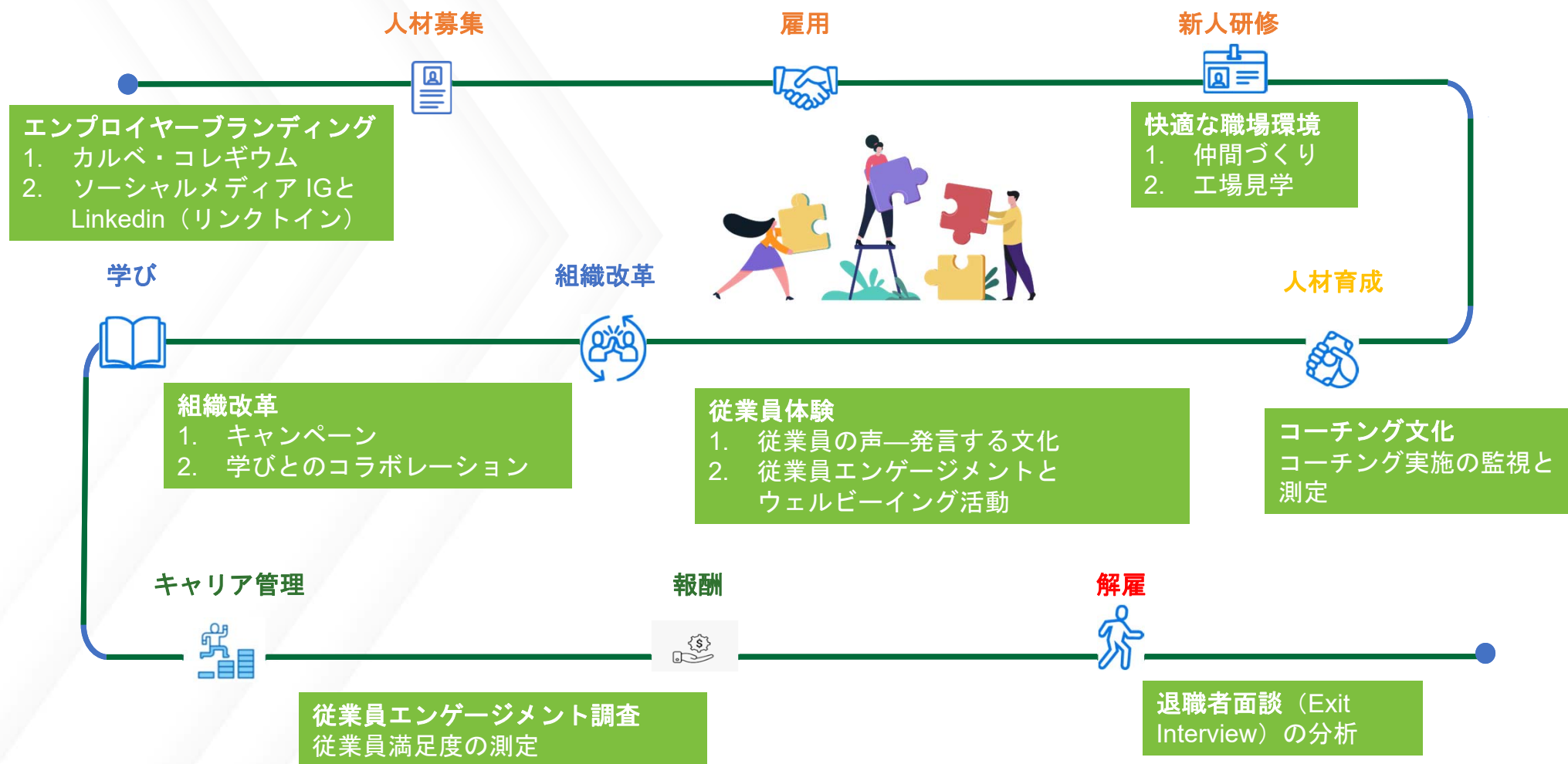
- 従業員の心を捉える
- 入社から退職まで社員をサポート
- ボランティア活動の強化
- 人事プロセスをデジタル化し、従業員体験を充実させる
- 学習曲線の策定
- 従業員エンゲージメント活動と調査の強化

- 多様性を推進し、グローバルな発想、文化、視点を後押しする
- 男女平等と公正さに焦点を当てた平等の実現
- 人権を守り、公平な機会を与えることで、インクルージョンを奨励する
- 地域社会を理解する

サステナブルな成長を加速させる

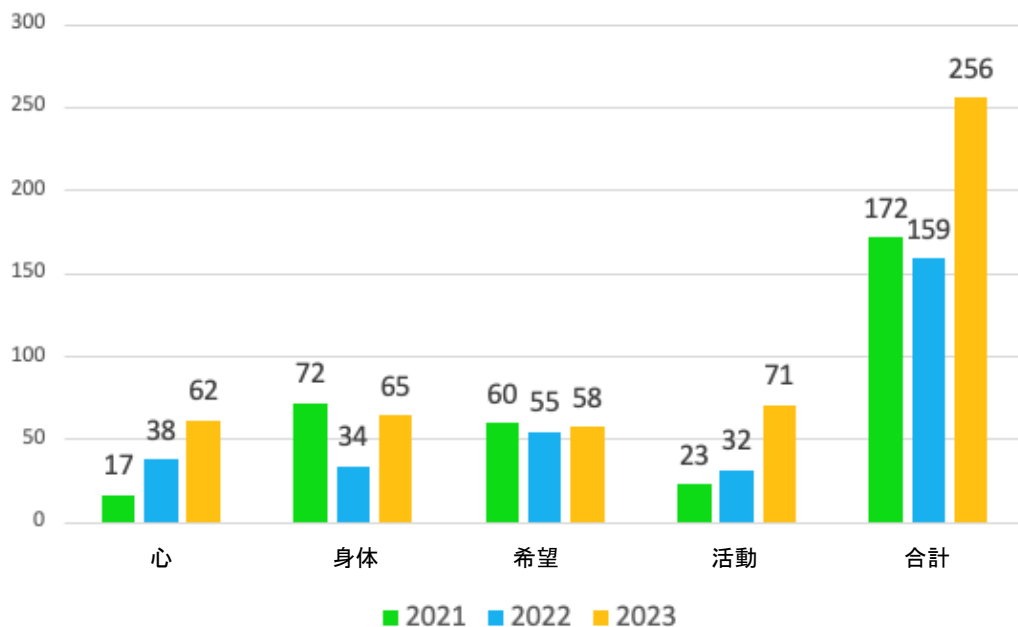


人事プロセスにおける従業員エンゲージメント活動



サステナブルな成長を加速させる

従業員エンゲージメント活動



@lifeatkalbe

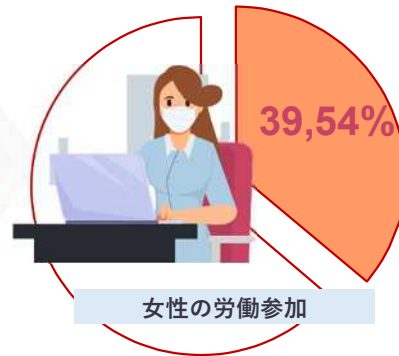
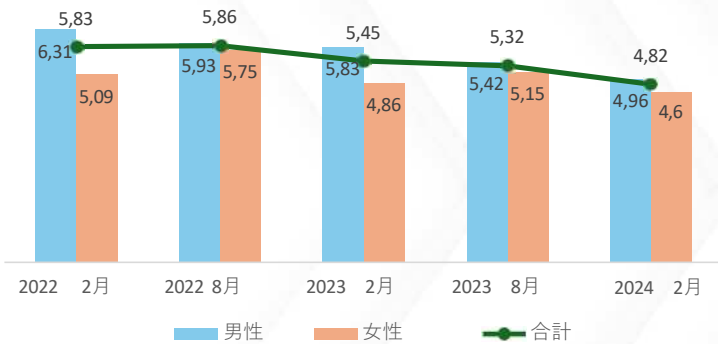
@ptkalbefarmatbk

サステナブルな成長を加速させる



インドネシアの雇用状況

失業率



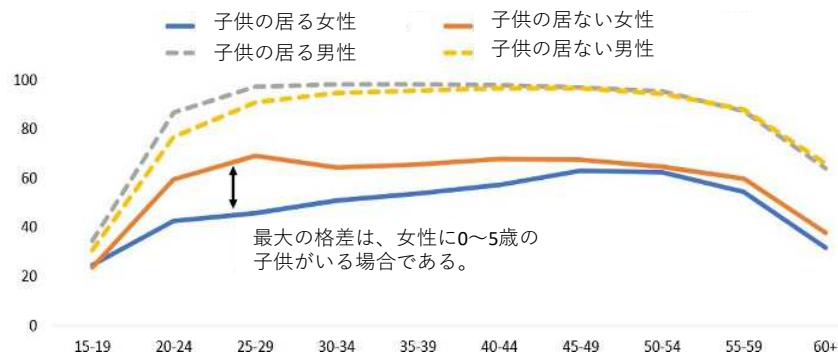
男女別平均賃金

男性平均賃金 209 USドル/月
女性平均賃金 163 USドル/月

農村と都市の女性労働力 (%)



子供の有無別の労働力 (%)



- 女性は労働力として参加しやすい
- 女性労働者の賃金は男性労働者より低い
- 乳幼児の居る都市部の女性は労働力になるのが難しい。

サステナブルな成長を加速させる

次に取り組むべき具体的な行動：D & I（ダイバーシティ & インクルージョン）

目標

カルベ・グループにおける女性リーダーの割合を増やす（現在38%）

新たな取り組み

- 女性従業員の採用数を増やす
- 女性のためのリーダーシップ・プログラムの開発
- 女性およびワーキングマザー社員を支援する職場文化の醸成
- 女性従業員の活躍を推進するための経営判断をサポートするデータ分析の活用