

従業員とのかかわり

企業活動の主体は“人”。日本化薬グループは、従業員が安心して持てる能力を発揮し、仕事を通じて社会に貢献することで働きがいを感じることが大切だと考えています。それを実現するために時代の変化を見据えながら、社内のさまざまな仕組みや制度の充実を図っています。

能力発揮環境の整備

■ 研修プログラム

新入社員研修に始まり、若手社員および中堅社員の職務能力の向上に応じた階層別、職種別の必修プログラムを用意し、計画的に人材を育成しています。また、多彩な自主選択プログラムを整備し、個々の従業員の特性や職種に応じた職務遂行のための問題解決能力の向上や自己研鑽を支援しています。さらに、上司が推薦する選抜型プログラムを、次代を担う管理者、リーダー育成のために実施しています。これら多くの研修プログラムを通じて、会社組織を介した社会との繋がりの中で働くことのできる、優れた人材の育成を図っています。



研修センター飛翔

■ 小集団活動制度

日本化薬グループでは、「集団創造活動」による職場の課題解決を積極的に進めています。「集団創造活動」は、従業員個人の自主的な活動を通じて創造性や問題発見力、問題解決力を高めることができます。また、この活動を通じて情報交換、意思の疎通、目的意識、問題意識といった職場の「場」づくりを狙っています。活動の顕著な成果は毎年一回開催される「明日につながる運動」全社発表大会で報告されます。近年の発表大会には海外のグループ会社からの参加者も増え、国際色豊かになってきました。



「明日につながる運動」表彰式

就業環境の整備

■ メンタルヘルスへの対応

2005年6月に本格的なメンタルヘルス体制を全社的にスタートさせました。従業員が職場や家庭の日常生活において、心身ともに健康であり、充実した日々を過ごすことができるように、厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、4つのケア（セルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフによるケア、事業場外資源によるケア）をふまえ、主に次のような取り組みを行っています。

- ① 事業場でのメンタルヘルスケア体制の整備と復職プログラムの有効活用
- ② 外部EAP^{*1}会社の活用によるカウンセリング体制の充実
- ③ メンタルヘルス研修の全従業員への継続的な実施

※1 EAP(Employee Assistance Program 従業員支援プログラム)：当初はアメリカで、アルコール依存症従業員の対策として開発されたプログラム。複雑な人間関係などによるストレスから生じるメンタルな問題に対し、教育・研修、カウンセリング、職場復帰支援等から構成

■ 労働時間管理

コンプライアンスやメンタルヘルスケアの観点から、労働時間の適正な把握、状況に応じた対応などを行い、労使協力して労働時間管理の徹底に取り組んできました。さらに、ワーク・ライフ・バランスの充実という観点からも、従業員の労働時間管理はますます重要となっています。これまでも、コンプライアンスや心身の健康管理の徹底、付加価値の創造や生産性の向上の推進、所定外労働の削減に向けた取り組みなどを行ってきました。さらに、働き方の見直しや、より適切な勤務体制の検討などを通じて、労働時間管理の取り組みを強化し、今後も従業員にとってより良い就業環境となるよう努めていきます。

■ 次世代育成支援対策

従来からワーク・ライフ・バランスの充実にも配慮しながら、次世代育成支援対策に取り組んできました。次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画(第1回：平成17年4月1日～平成20年9月30日)を進め、その目標を達成したことにより、2008年10月に2008年度適合認定事業主となり、くるみんマークを取得しました。続いて策定した第2回行動計画(平成20年10月1日～)に基づき、関連する諸制度の充実等を進め、さらに「働きがいがあり、働きやすい企業」「社員を大事にする企業」となるよう、次世代育成支援対策の充実に取り組んでいきます。



■ 日本化薬シニアパートナー制度／特別有給休暇制度

● 日本化薬シニアパートナー制度

改正高年齢者雇用安定法に対応し、平成18年4月1日より日本化薬シニアパートナー制度を導入しました。心身ともに健康で、働く意欲があり、担当職務の役割と責任を全うできる能力のある従業員を対象とする制度です。定年到達後も引き続きその職務経験を活かし、多くの皆さんに活躍していただいています。なお、段階的に65歳までの雇用としています。

● 特別有給休暇制度

2年間取得しなかったために時効となる年次有給休暇を一定限度積み立て、これを利用できる特別有給休暇制度があります。主に次のような場合に取得することができます。

- ① 私傷病のための連続4日以上療養またはリハビリテーション、アフターケア
- ② 親族の介護
- ③ 自主的な研修の受講
- ④ ボランティア活動への参加
- ⑤ 未就学児童の検診、予防接種のため
- ⑥ 育児休職への充当
- ⑦ 看護休暇への充当

Voice



日本化薬労働組合
中央執行委員長
青木 邦夫

日本化薬労働組合は、一人ひとりの成長と企業の発展を通じて、企業で働くすべての人の豊かで実りある人生を実現し、同時に社会の繁栄に貢献することを目指して運動を展開しています。特に、労働組合は労働者というステークホルダーとして、現場を最もよく知り得る者の視点で、企業を担う良きチェッカーとして機能し存在しています。同時に、雇用の安定や労働条件の維持改善など従業員の意見や創意を運動に反映し、従業員相互の信頼を高め、社会的意義や役割を認識した上で、誠意と信頼に基づく労使協議を通じて、従業員がより働きやすい環境づくりを進めています。

福利厚生整備

■ カフェテリアプラン

社員の個人活動に対して支援と補助を行うという基本的な考えに基づき、選択型福利厚生制度であるカフェテリアプランを導入しています。幅広いメニューの中から自分のニーズに合ったものが選べ、福利厚生代行会社との提携により各種の優遇が受けられます。年齢、性別、勤務地などに関係なく、付与されたポイントの範囲内で補助を受けることができる公平な制度であり、他方、資格取得や自己啓発的な活動ならびに育児関連メニューについては割増ポイント単価の特典を付加しています。

■ 福利厚生施設

体育施設は、厚狭工場および高崎工場に体育館を、福山工場、厚狭工場、高崎工場および鹿島工場にグラウンドを、福山工場および高崎工場にテニスコートを保有しています。会員制保養施設は「BENEFIT STATION」と契約しています。

会社施設は、高崎工場にフィンランドハウス「栖欧美(スオミ)」(宿泊8名)を、また宿泊も可能なクラブ(会議、懇親等の施設)を高崎工場に、宿泊施設を伴わないクラブを福山工場、厚狭工場および東京工場に保有しています。

健康保険組合では、静岡県伊東市に保養所(宿泊30名)を保有しており、従業員およびその家族、外部の方も利用でき、ご好評をいただいています。



伊東保養所外観