

従業員への取り組み

企業活動の主体は“人”。日本化薬グループは、従業員が安心して働ける環境の中で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。時代の変化を見据えながら社内さまざまな仕組みや制度の充実を図っています。

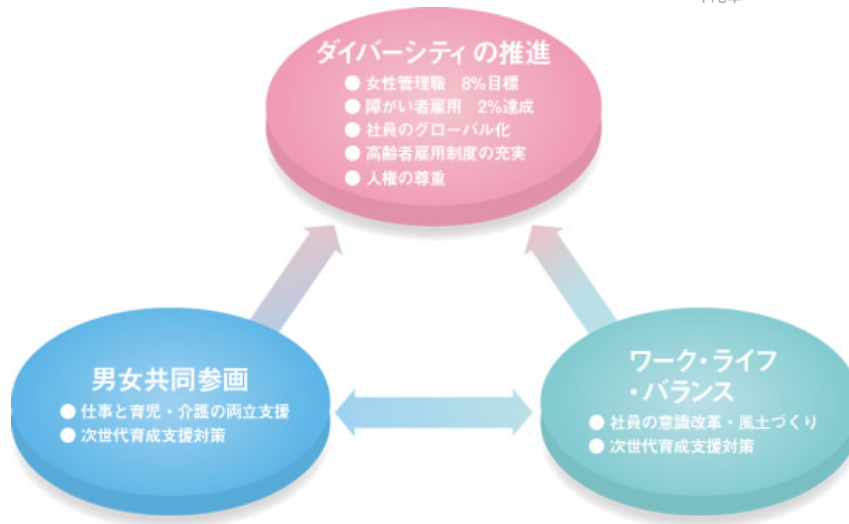
グループ管理本部長メッセージ

当社はKAYAKU spiritの実現を目指し、その行動主体である社員全員が自信と誇りを持ってそれぞれの役割と責任を果たしていけるよう、さまざまな制度の改革に努めてきました。年齢や性別、学歴にこだわらない職務配置と処遇を可能にした「ポジションクラス制度（職務等級制度）」は導入後すでに16年目を迎えています。また性別に関係なく自発的にチャレンジできる管理職層への登用システムにより、女性の昇格者も年々増加しています。さらに導入時から継続就業を希望する定年到達者のほぼ100%を再雇用してきた「シニアパートナー制度」や養護学校とタイアップして進めている障害者雇用など、ダイバーシティの推進にも積極的に取り組んでいます。一方、事業のグローバル化はますます加速されており、それに伴って駐在員の赴任前・後教育の実施はもちろんのこと、現地スタッフの計画的な研修も進めています。

今後も環境の変化に柔軟な対応ができるよう、これまでの常識や慣習にとらわれることなく、新たな発想で体制の整備に取り組んでいきます。



グループ管理 本部長
平尾 幸



ダイバーシティの推進

日本化薬グループは、ダイバーシティ（＝多様な人材）を尊重し、社員それぞれの能力を最大限に発揮し、やりがいや充実感を感じながら生き生きと働くことにより、競争力を高めていく経営を考えています。

その達成においては、職場における女性の能力発揮がひとつの指標となります。そのためには、「男女共同参画」と「ワーク・ライフ・バランス」の推進が不可欠であり、これらの結果として、女性のみならず、多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できる「ダイバーシティ」の推進が達成できると考えます。すなわちこのサイクルを回すことによって、競争力を高めていく「いい会社・強い会社」を実現していきます。

女性の活躍

女性の管理職登用は、あくまで「ダイバーシティ」の推進に向けた取り組みの結果であると考えています。管理職に占める女性の割合は2015年3月末時点では、4.7%（前年4.2%）にまで向上してきました。今後も継続的・発展的に女性の活躍を推進していきます。

障がい者雇用

日本化薬では多様性重視の観点から障がい者を有する方の雇用にも取り組んでおり、2015年3月末時点で、障がいを有する方50名を雇用（障がい者雇用率2.0%）して



います。さらにスピードを上げた対応が社会的にも求められており、今後は知的障がい者の継続的採用にも取り組みなど、より一層取り組みを強化していきます。

女性MRの活躍

当社は、1969年から長年にわたり抗がん薬を手がけてきています。現在では、日本で一番多くの抗がん薬を扱い、医療機関に安全性や有効性の情報を提供していますが、その役目を担っているのが、MR※です。MRは「人の命に関わる製品をお届けする」という社会的使命感と、しっかりとした医学・薬学・製品知識、この2つを併せ持つ人材であることが重要ですが、当社MRの中でもより専門性を高めた「がん専門MR」に女性が認定されるなど、今まで以上に女性が活躍できる職種だと考えています。私は医薬研修室長として、日々MRのレベルアップを図り、医療関係者のよきパートナーを育成するべく、努力しています。もちろん、研修では男性女性の区別なく指導していますが、これは女性にも「得意先から信頼されるMRとしての活躍のみならず、将来のリーダーとしても育てほしい」との切なる願いからです。「女性が働きやすい環境の実現、女性の活躍」はダイバーシティの実現につながり、組織の能力を最大限発揮できると考えています。



医薬事業本部 営業本部 医薬研修室長
青野雅子

※【MR】 Medical Representative（医薬情報担当者）

グローバルな人材の活躍

日本化薬のチェコにある子会社のISSに勤めていた10数年を振り返ってみると、現地社会の発展への貢献を考慮しながら、出資先の各国の文化、風土、人権に対する忠実なリスペクトを戦略判断や日常ルーチンに自然に入れこみ、日本化薬のCSR経営が実践されていることを実感できました。

本社の勤務になってから、ダイバーシティ、オープンマインド性を積極的に推進している職場で仕事ができ、非常に喜ばしく思いました。仕事のやりやすい環境がとても大事ですが、安心して会社のために力を発揮するには、外国におかれている家族へのサポートが不可欠です。サポートとは、日本の社会、文化にできるだけ浸透し違和感なく喜びが多い生活を送ることができるための条件をつくりあげることだと思います。

これから会社が発展していく中で、本社や各事業所での外国人採用や研修生受け入れが多くなることには間違いありません。異なる国の人たちが同じ職場で同じ目的に向かい毎日交流すれば、お互いに得るものは多く、失うものは何もないと確信しています。日本化薬の社名に発祥地の日本という字が入っていますが、ますます世界社会の一員としての存在感を高めているNK Groupで働けることは、とても幸せです。



セイフティシステムズ事業本部 企画部
ヤロシヤク パベル

男女共同参画のための制度の充実

男女共同参画のために、社内制度の拡充並びに制度活用の促進に取り組んでいます。次世代育成支援対策では、従来より育児休職制度をはじめ、法を上回る内容の諸制度を導入し、取り組んできました。育児休職の取得実績は、女性社員ですでに取得率（＝育児休職を取得した女性社員の人数／出産した女性社員の人数×100）は100%以上ですが、男性の育児休職者も増加し、2014年度の取得者は3名でした。今後は、さらに男性の育児参加を後押しする職場風土作りに取り組みます。

「特別有給休暇制度」の充実

2年間、取得をしなければ有効期限が切れる年次有給休暇を積み立て、特定の理由があれば使えるようにする「特別有給休暇制度」など、従業員のワーク・ライフ・バランスのための支援をしています。取得にあたり煩雑な手続きが必要なものではなく、「私傷病であれば医師の診断書や、用途によって、その事実を証明できるものがあれば申請できる」など、利用しやすい制度としています。また、一度取得した場合でも、再び限度日数まで積み立てることができるなど、従業員の利用しやすさを第一に考えています。

●特別有給休暇制度

用途	充当日数
私傷病のための連続4日以上の療養 またはリハビリテーション、アフターケアのための通院(医師の診断書の期間内)	最大 60日
2等親以内の親族、おじ、おばの介護	45日
研修やボランティア活動に参加	30日
日本化薬カフェテリアプランの アクティブポイント使用に伴う休暇	5日
未就学児童の検診、予防接種のため 休暇を必要とする場合	5日
不妊治療のために必要とする場合	60日
育児休職に充当する場合	10日
子ども看護休暇への充当	10日

ワーク・ライフ・バランス

労働時間管理

日本化薬グループは、コンプライアンスやメンタルヘルスの観点から、労働時間の適正な把握、状況に応じた対応を行い、労使協力して労働時間管理の徹底に取り組んでいます。さらに、ワーク・ライフ・バランスの充実という観点から、従業員の所定外労働の削減や、有給休暇の取得

率向上を目指しています。

そのためには、業務生産性の向上と付加価値創造に向けた社員の時間管理に対する意識改革（職場風土）が重要です。

日本化薬の次世代育成支援対策

従業員の家族が従業員の働いているところを実際に見学できる「お子様のための本社会社員見学会」を実施しました。

また、東京事業区、鹿島工場、厚狭工場、カヤク・ジャパン（株）厚狭工場、化薬（湖州）安全器材有限公司においても会社見学会を開催しました。



化薬（湖州）安全器材 従業員の家族会社見学会の実施

化薬（湖州）安全器材（KSH）では、2015年3月、社員の家族を対象とした職場環境・仕事の内容・製品などをより身近に感じ、理解を深めていただく目的で、工場見学会を実施しました。見学会には、16家族27名の方が参加し、インフレーター・MGGの組立工室、製品・部品倉庫、研究開発棟、事務棟などの各職場を見学しました。参加者からは、異口同音に「とても環境がよい。工場や事務所が非常にきれい。」という感想をいただきました。

KSHは、和平鎮回車嶺村の茶畑に囲まれた山あいであり、幹線道路からも離れています。湖州市、長興県の市街地からは30km、和平鎮の市街地からも6kmほど距離があるため、ほとんどの人が、工場を目にする機会はないと思われ、ご家族の方が製品を直接目にするということもありません。

中国では家族を大切にし、子育て、家事などをお互いに助け合うよい伝統があります。今後も毎年家族見学会を行い、多くの家族の皆さんにKSHを知っていただき、社員の皆さんの仕事を理解していただく機会を継続していきます。



次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画

2015年3月9日付で次世代育成支援対策行動計画（2015年4月1日～2018年3月31日）を策定し、2015年3月27日に東京労働局に策定届を提出しました。

▶ [第3回行動計画と達成状況（2012年4月1日～2015年3月31日）](#) 

▶ [第1回行動計画（2015年4月1日～2018年3月31日）](#) 



くるみんマーク

研修プログラム

職種別、階層別、従業員に応じたさまざまな研修プログラムが用意されており、多くの研修プログラムを通じて、次世代を担うための優れた人材の育成を図っています。

必修プログラム

新入社員、入社1年後、3年後、中堅社員に向けて、職務能力に応じた職種別・階層別のプログラムがあり、人材を計画的に育成しています。

自主選択プログラム

多彩な自主選択プログラムが整備され、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。

選抜プログラム

リーダー・管理者の育成のため、上司の推薦により受講する選抜プログラムを準備しています。



研修プログラム

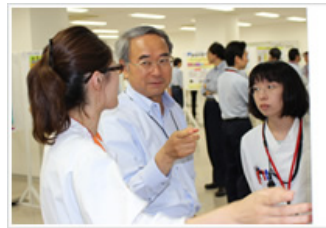
日本化薬シニアパートナー制度

2006年4月より、改正高齢者雇用安定法に対応し、定年到達者の再雇用制度として「日本化薬シニアパートナー制度」をスタートしました。この制度は心身ともに健康で、働く意欲があり、担当職務の役割と責任を全うできる人を対象に、これまで培ったキャリアやノウハウを十分発揮していただき、定年到達後も活躍していただく制度です。2014年度では、再雇用を希望される方のほぼ100%がこの制度を利用して、最長65歳まで働くことが可能です。

全社研究発表大会

日本化薬は、研究開発本部の研究員が一堂に会する「全社研究発表大会」を開催しています。年々内容の充実が図られ、外部講師の講演会に始まり、ポスター発表、口頭発表、事業や技術開発に貢献のあった特許出願の表彰、懇親会などを行っています。日本化薬には長年培われた多くの優れた技術・ノウハウがあり、研究員の相互交流の場を設けることで、異なった角度から自分の仕事を外観したり、アドバイスを貰うことで、課題の発見や解決のヒントを得ることが期待されます。

毎年、研究所から選ばれた実行委員が統一コンセプトを考え、それに沿ったポスターをグループ・チーム単位で作成し発表します。展示形式を工夫した理解しやすいポスターが人気を博し、色々な観点から、熱心に討議が行われます。特に若手研究員に関しては、組織を超えた人脈づくりの場として活用されるだけでなく、社長をはじめ多くの幹部メンバーと直接議論し、自己PRすることができる場でもあります。仕事の効率化だけでなく、日本化薬の将来を担う人材育成やイノベーションの創出につなげたいと考えています。



発明に関する表彰制度

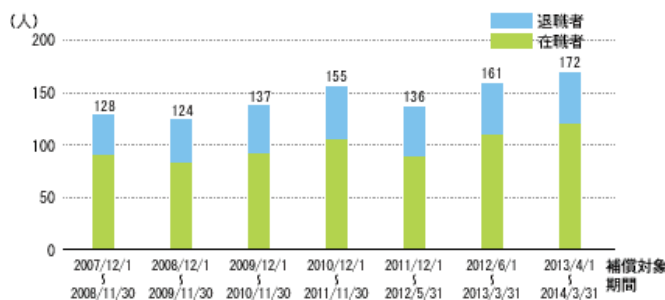
日本化薬では、従業員の行った発明等について、いくつかの制度を設け、補償や表彰を行っています。この取り組みは、従業員への補償・表彰に留まらず、発明奨励による有用な製品の創出を通して社会貢献に寄与しています。以下は毎年、実施されている表彰です。

1. 実績補償制度

売上に貢献した特許等の発明者に対し、実績補償を行っています。この制度は、1963年に制定された発明等取扱規程に則って実施されています。なお、この発明等取扱規程は、特許法の規定を受けて制定されたものであり、特許法の改正等があれば逐次改正を行っています。

直近の補償対象となった人数の推移は以下です。本制度では、退職者の方も補償の対象となり、例年40～50名程度の退職者の方が補償対象となっています。

● 実績補償発明者数の推移



2. 早期実績貢献

登録される前の特許であっても、すでに業績に貢献しているものに対しては補償を行っています。この制度は、2005年に制定されたもので、比較的ライフサイクルの短い製品に関する発明も適正に補償されることを目的としています。上記の実績補償制度を補完する制度で、登録前の特許については「売上に基づく補償を行う」という点では、社会的にみても進んだ制度であるといえます。2011年度は72名、2012年度は58名、2013年度は51名が対象となりました。

3. 優秀技術等の社内表彰

1年間で技術的工夫度合いが高いと評価できる出願を表彰しています。直近では、2011年度に1件、2012年度に1件、2013年度に1件が対象として表彰されました。なお、受賞者は受賞講演を行います。またその他にも、優秀職場、業績期待等の表彰を毎年行っています。