

Performance in FY 2015

活動報告

従業員への取り組み Commitment to Employees

企業運営の主体は“人”。従業員一人ひとりの人権を尊重し、安心して働ける職場環境の整備に努め、仕事を通じて自らの成長と働きがいを感じられる会社を目指しています。

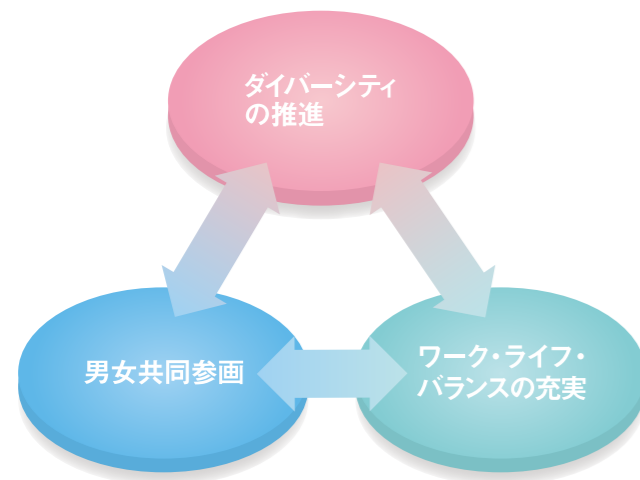


グループ管理本部長 MESSAGE

常識や慣習にとらわれず、 新たな発想で体制の整備を推進します

当社はKAYAKU spiritの実現を目指し、その行動主体である従業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17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がい者雇用など、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・赴任後の教育実施はもちろんのこと、現地スタッフの計画的な人材育成も進めています。

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。



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。特に、「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、女性の活躍をはじめ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ています。

また、性別、宗教、国籍の違いや障がいの有無に関わらず、働きやすい職場環境づくりに努めています。たとえば、海外現地スタッフの日本での研修時には、食事などそれぞれの生活習慣に合わせた配慮を行っています。

グローバルな人材の育成

ダイバーシティ推進のひとつとして、日本化薬グループの日本人従業員だけでなく、海外グループ会社の現地スタッフが、よりグローバルな環境下で活躍できるよう取り組んでいます。外国語の教育として、海外語学留学プログラムや短期集中研修、海外赴任前教育等のテーマ別研修をはじめ、TOEIC試験や語学自己学習に対する支援も行っています。また、教育研修だけでなく海外グループ会社と日本拠点との人的交流を積極的に支援し、さまざまな国の文化やビジネス環境を経験するためのサポート体制を充実するなど、さらなるグローバル人材育成への取り組みを進めています。

女性研究員への期待

医薬研究所では医薬品の基礎研究を行い、医薬開発本部では基礎研究で効果が期待される医薬品の次の段階として開発研究（臨床試験）を行っています。臨床試験で効果が認められた医薬品は、国の承認審査を経て、日本化薬の医薬品として患者様の元に届けられることになります。

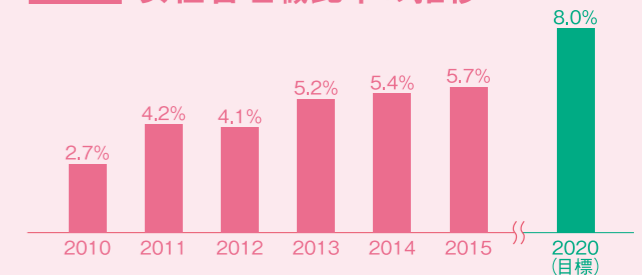
このような医薬品の研究開発を行っている医薬研究所と医薬開発本部では、約1/3が女性研究員です。当社では、女性研究員が活躍する場面も多く、国内外の学会で研究成果を発表したり、部下を持つラインマネージャーの責務を果たしたりする女性が複数います。医薬品の研究開発は、より良い医薬品を患者様の元に届けることにより社会に貢献する、非常に意義のある仕事です。



女性活躍推進法が2016年4月1日に施行され、これからはますます女性の活躍が期待される時代となります。女性の活躍はダイバーシティ実現の一部ですが、女性研究員の活躍により、組織の能力が最大限に発揮され、日本化薬グループがさらに「いい会社・強い会社」になっていくものと期待しています。

医薬事業本部 医薬開発本部 開発管理本部長
町田芽久美

DATA 女性管理職比率の推移



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、従来より育児休業制度をはじめ、法を上回る内容の諸制度を導入し、取り組んでいます。



「特別有給休暇制度」の充実

特別有給休暇制度は、2年間取得しなければ有効期限が切れる年次有給休暇を別枠として積み立て、介護・研修・ボランティア・不妊治療や骨髄ドナーとしての休暇などの理由があれば使えるようにする制度です。取得にあたっては煩雑な手続きは不要で、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た制度にしています。

ワーク・ライフ・バランスの充実

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、従業員の意識改革を行うことで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、業務生産性向上および付加価値創造が必要になります。

日本化薬グループでは、高齢者雇用制度や契約社員などさまざまな雇用形態が存在しています。また各種研修を取り揃えており、従業員のワーク・ライフ・バランスをより充実させています。

DATA ワーク・ライフ・バランス (日本化薬単体)

	2013年	2014年	2015年
総労働時間	1852.25	1852.25	1844.75
所定外労働時間※一人当たり月平均	12.6	12.8	12.4
有給休暇取得日数	10.5	9.9	10.6
有給休暇取得率	58.3%	55.1%	58.6%
育児休業取得人数(男性)	3	1	0
育児休業取得人数(女性)	6	16	20