

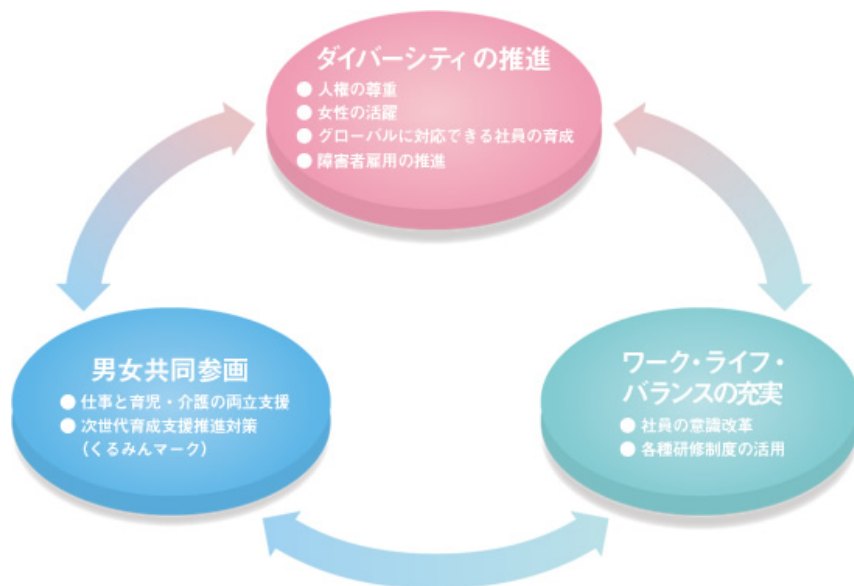
## 従業員への取り組み

企業活動の主体は“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メッセージ

日本化薬グループは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

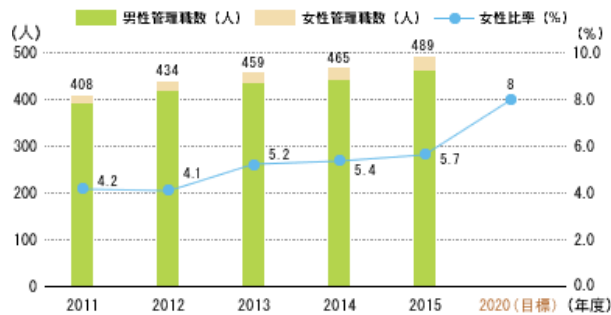
日本化薬グループは、ダイバーシティを尊重し、社員それぞれの能力を最大限に発揮し、やりがいや充実感を感じながら生き生きと働くことにより、競争力を高めていく経営を考えています。

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。



### ● 女性管理職比率の推移（\*日本化薬単体・出向者除く）



#### 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2016年3月末時点では、5.7%（前年5.4%）にまで向上してきました。2020年には女性管理職割合8%を目標とし、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、2016年3月末時点で、障がい者を有する方62名を雇用（障がい者雇用率1.9%）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むなど、より一層取り組みを強化していきます。

#### 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となります。



医薬事業本部 医薬開発本部開発管理部長 町田芽久美

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。

#### 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。

### 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、女性は100%以上です。2015年4月1日～2016年3月31日の育児休職取得率は127%でした。今後は、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

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。

●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、お婆の介護	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等さまざまな雇用形態が存在します。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。

●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%
育児休職取得人数(男性)	3	1	0
育児休職取得人数(女性)	6	16	20

### 化薬(湖州)安全器材有限公司(KSH)の取り組み Office Automation(OA)システムの導入

KSHは、2006年に設立した自動車安全部品を製造している中国にある日本化薬グループの会社です。KSHは、情報システム環境の整備が重要テーマとして、2015年度はOffice Automation(OA)システムを計画し、12月1日から正式運用が始まりました。

これまで申請業務は、すべて紙の伝票で行っていましたが、伝票が担当者まで届かない、紛失する、改ざんするなどにより業務への支障も出てきました。2014年4月、各部署から8人のQCチームを作り、申請業務のペーパーレス化を進め、全社の業務フローを分析・整理し、申請の流れを簡潔化・効率化・紙使用量の削減、環境負荷を軽減する活動を行ってきました。

そのなかでOAシステム導入に踏み切ることが最も重要なステップでした。KSHでは自社用にカスタマイズしたOAシステムを業者と協力して開発し、社員一人ひとりにユーザーIDを配付し、申請・承認のワークフローをパソコン上で処理できるように変更しました。たとえば、「社印申請、購買申請、残業申請、休暇申請、出張申請、会議室申請、来訪者連絡、社用車申請、経費精算申請、振込申請」などです。

本化薬の中国グループ会社でOAシステム導入は、初めての試みでKSHにとっては、単に業務を簡潔化・効率化するだけでなく、仕事の方法を変革することができました。2016年度は、このシステムの機能をさらに発展させ、データベースシステム、給与計算システムを導入する予定です。



### 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



研修プログラム

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。

#### 化薬（湖州）安全器材有限公司（KSH）

##### 第2回家族見学会

2016年3月、「第2回KSH家族見学会」を開催しました。34家族54名が参加し、工場の生産施設や研究開発棟などの各職場や食堂、更衣室などの福利厚生施設を見学しました。参加者が、当社の職場環境、仕事の内容、製品などをより身近に感じ、理解を深めるように工夫しました。昨年の第1回の家族見学会が好評だったので、今回は予想より大幅に参加者が増え、社員の家族だけでなくご両親まで参加されました。

最後の交流会では、  
"さすが日本企業、管理がしっかりしています。標準作業が徹底しています。"

"工場や事務所はどこへ行ってもきれいです。"

"生産ラインが自動、半自動の設備で効率よく生産しています。"

"全社員が高い責任感を持って仕事していると感じました。"

"福利厚生が充実し、安心して働ける会社です。"

などのコメントのほか、色々な質問もありました。

KSHは乗員の安全を支えるエアバッグやシートベルトのもっとも重要な部品であるインフレーターやMGGを製造する会社なので、安全・品質を確保するために従業員が安心して働く環境を整えるのは非常に重要です。

家族見学会は、KSHにとっての従業員と家族の間をつなげる架け橋です。今後も、この橋を継続して築いていきます。



#### 東京事業区子ども見学会

東京事業区では、毎年小学校の夏休み期間中に、事業区に勤務する従業員のお子さんを対象に小学生子ども見学会を実施しています。

お子さんにお父さんやお母さんの仕事内容や勤めている場所を知っていただくのはもとより、仕事して給与をもらうことを体験してもらっています。

具体的には、職場の方との名刺交換やコピー、シュレッター作業、花の植栽など、毎年趣向を凝らし仕事のお手伝いをしてもらっています。

仕事をして給与という対価をいただき、それを使って土産と交換します。

そのほかにも、隅田川での渡船体験や場内ウォークラリー、食堂で家族との昼食会、帰りは、お父さん、お母さんにも午後有休を取ってもらい家族で帰宅する企画を行っており、毎年大勢の参加者で賑わっています。



## 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



## 日本化薬シニアパートナー制度

2006年4月より、改正高年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。

### 全社研究発表大会

年1回開催される「全社研究発表大会」では、国内4拠点で研究開発に従事する研究開発本部の研究者と、社長をはじめとする本社の関係者が一堂に会し、日ごろの研究開発の成果についての口頭発表およびポスター発表のほか、事業や技術開発に貢献した特許の口頭発表並びに表彰が行われます。

日本化薬では、経営陣と研究者が直接コミュニケーションをはかって、研究者が自らの研究開発を多面的にとらえたり、自己PRしたりできる機会を大切にしています。また、研究者が口頭発表およびポスター発表の場で意見交換をしたりアドバイスをもらったりしながら、組織を超えた研究者同士のネットワークを築くことで、日本化薬が長年培ってきた多くの優れた技術の連携と融合をはかり、課題解決やイノベーションの創出を促進します。



### 知的財産創出の促進

日本化薬では、知的財産の創出とその有効活用によって有用な製品を産み出し、事業発展するとともに社会貢献に寄与しています。その知的財産の創出を促進するために、従業員の行った発明等についていくつかの制度を設けており、補償や表彰を毎年行っています。

#### 1. 実績補償制度と発明報奨制度

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。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、特許法の改正に基づいて改正を行っています。事業年度ごとの売上額やライセンス実施料に対し、一定の割合を発明者等へ補償しており、退職者の方も補償に対象となっています。また、特に大きな売上となり社会貢献の高かった発明特許に関しては、さらに発明報奨として報奨一時金の授与を定めており、知的財産の創出を進めています。

#### 2. 早期実績貢献

登録される前の特許出願であっても、すでに業績に貢献しているものに対しては実績に応じた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についても、公平に適正に補償することを目的としています。前述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も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す。

#### 3. 発明表彰式

毎年7月の全社研究発表会の中で、特許や出願に関する発明表彰式を行い、優れた発明者に対して賞金と賞状を授与します。各研究所長の推薦による研究所長賞や出願数の多かった発明者への出願賞、また技術的工夫度合いが高いと評価された優秀技術賞等を設け、表彰しています。特に、優秀技術賞の受賞者は受賞講演を行います。

