

ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

日本化薬グループの人事制度

年齢や性別、キャリア、学歴にこだわらない職務配置と処遇を可能にする人事制度として「ポジションクラス制度（職務等級制度）」を導入していますが、時代背景や社会からの要請に対応して改善しています。本制度は本人の役割と責任に基軸をおいた制度であり、管理職も同一の制度で運用しています。従って、管理職層への登用においても、年齢、性別、学歴、キャリア等に関係なく自発的にチャレンジできるシステムであり、女性の管理職も年々増加しています。

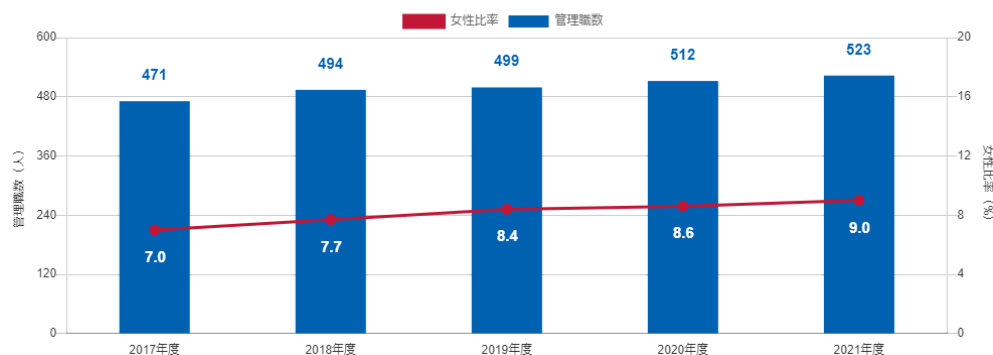
女性の活躍

女性の管理職登用は、「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捉えております。全管理職に占める女性の割合は2022年3月末時点では、9.0%（前年度8.6%）まで向上してきました。2024年度末には女性管理職比率10%達成を目標としております。今後も継続的・発展的に女性の活躍を推進していきます。

女性管理職比率
(2022年3月末現在)

9.0%

女性管理職比率の推移（*日本化薬単体・出向者除く）



障がい者雇用

日本化薬では障がい者有する方の雇用にも取り組んでおり、2022年3月末時点で、障がい者有する方49名を雇用（障がい者雇用率1.99%）しています。社会的には、積極的な雇用が要請されていることから、特別支援学校との連携（協働）等により知的障がい者の継続的採用を実施するなど、法定雇用率の確保は元より、障がい者有する従業員が働きがいを感じ、活き活きと能力を発揮できる職場の実現を目指し、より一層の取り組みを行ってまいります。

指標	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
障がい者雇用率 [※]	単体	%	2.08	1.82	1.97	1.90	1.99

※ 各年度、6月1日時点でのデータ

定年到達後再雇用者（シニアパートナー）の活躍

2006年4月より、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」を導入しています。この制度は定年到達後も心身ともに健康で、働く意欲がある方が、これまで培ったキャリアやノウハウを十分発揮し、活躍していただくことを目的とした制度です。ご本人より勤務地、職務内容、勤務形態に関する希望を聴取していますが、制度導入以来、再雇用希望者のほぼ100%が希望通りに再雇用され、また、そのほとんどの方が65歳まで活躍されています。2022年3月末時点での在籍者は106名です。

指標	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
定年退職者再雇用	単体	人	116	139	153	157	142
定年退職者再雇用率	単体	%	60.9	62.7	70.5	84.1	57.6

グローバルな人材の交流

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。グローバル人材育成プログラムとして、海外語学留学プログラムや英語短期集中研修、全社一斉TOEIC試験など語学力の向上を図るとともに、海外赴任予定者に対し異文化適応力を含むテーマ別の教育研修を行っています。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させています。

海外からのインターンシップ学生の受け入れ

直近は世界的なコロナ禍の影響で実現できていませんが、日本化薬では国内だけでなく海外の大学からもインターンシップ生を受け入れています。インターンシップ生は、日本化薬の研究所で研究開発を中心とするさまざまな活動に取り組み、企業活動や日本文化について学びます。一方、企業側は、若い研究者と一緒に働くことで刺激を受けることができます。今後もインターンシップ生の受け入れを通して、社内風土のグローバル化を進めるとともに、日本の人的な国際交流に貢献していきます。



環境整備・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育児休業制度をはじめ、従来、以前から法を上回る内容の諸制度を導入し、取り組んできました。2021年度の育児休業取得実績は、女性の取得率100%（期間中の取得者数は11名）であり、男性27.2%（期間中の取得者数は9名）でした。また、育児休業取得後の復職率は、男女ともに100%です。今後なお一層、男性の育児参加を後押しする職場風土作りに取り組めます。

「特別有給休暇制度」の充実

特別有給休暇制度は、労基法により2年間で時効消滅する年次有給休暇を別枠として積み立て、介護・子の看護・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利用出来る制度です。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親等以内の親族、おじ、おばの介護	60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
未就学児童の休診、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
育児休業に充当する場合	10日
未就学児童の看護のため取得する場合	10日

ワーク・ライフ・バランス

日本化薬グループは、従業員の健康を第一に考え、またコンプライアンスやメンタルヘルスの面からも、労働時間の適正な把握と状況に応じた適切な対応を行うため、労使での専門委員会の設置など、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・バランスを充実するため有給休暇の取得率向上を目標としています。「アニバーサリー休暇制度」を設けるなど、より取得しやすい職場環境の整備を行い、有給休暇の取得奨励をしています。

時間外労働（残業）時間の削減のためには、職場風土と従業員の意識改革（働き方改革）のため労使による専門委員会で議論し、各事業場における管理職教育も実施しています。また、働き方の改善を業務生産性の向上および付加価値創造に結びつけるために「まず時間外労働時間の削減ありき」ではなく「従業員の働きがい」を念頭においた地道な改善努力が優先されると考え取り組んでいます。

指標	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
従業員1人当たり年間総労働時間	単体	時間	1,833	1,919	1,911	1,885	1,911	
月平均時間外労働（組合員）	単体	時間	12.8	13.3	12.7	11.3	12.7	
年次有給休暇取得率	単体	%	59.2	61.1	60.1	65.8	59.8	
産前産後休暇取得開始 [※]	単体	人	5	8	13	13	11	
育児休業取得開始 [※]	男性	単体	人	1	3	5	11	9
	女性	単体	人	5	8	13	13	11
出産・育児休業取得後の復職率	男性	単体	%	100	100	100	100	100
	女性	単体	%	100	100	100	100	100
出産・育児休業取得後の定着率	男性	単体	%	100	100	100	100	100
	女性	単体	%	100	100	100	100	100
育児短時間勤務取得	男性	単体	人	1	2	2	0	1
	女性	単体	人	23	26	31	43	42

※ 前年度から年度をまたいだ休職者は含まない

次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画

2022年4月1日付で次世代育成支援対策行動計画（2022年4月1日～2025年3月31日）を策定し、東京労働局に策定届を提出しました。

2015年4月1日～2018年3月31日	行動計画（第1回：2015年度～2017年度）
2018年4月1日～2020年3月31日	行動計画（第2回：2018年度～2020年度）
2020年4月1日～2022年3月31日	行動計画（第3回：2020年度～2021年度）
2022年4月1日～2025年3月31日	行動計画（第4回：2022年度～2024年度）
2015年4月1日～2016年3月31日	達成状況（2015年度）
2016年4月1日～2017年3月31日	達成状況（2016年度）
2017年4月1日～2018年3月31日	達成状況（2017年度）
2018年4月1日～2019年3月31日	達成状況（2018年度）
2019年4月1日～2020年3月31日	達成状況（2019年度）
2020年4月1日～2021年3月31日	達成状況（2020年度）
2021年4月1日～2022年3月31日	達成状況（2021年度）



くるみんマーク