

人材マネジメント

担当役員メッセージ

私たち日本化薬グループは中期事業計画KAYAKU Vision 2025「KV25マテリアリティ」において、全社重要課題では「働き方改革」、サステナビリティ重要課題では「雇用の維持・拡大と人材育成」を掲げています。私たちは企業価値の向上と持続可能な社会を実現するためには「人」が重要な原動力であると認識しています。

2023年3月には「人材育成方針」と「社内環境整備方針」を制定しました。長年受け継がれてきた日本化薬グループの「人」に対する考え方をすべての従業員に再認識してもらうこと、そして社外から多くの優秀な人材に当社へ参画してもらうことを目的に明文化しました。

私たちはこの考えのもと、さまざまな価値観をもった従業員が互いに尊重し合い、活き活きと働き、それぞれの能力を発揮し、活躍できる組織風土や働く環境づくりに取り組んでまいります。

上席執行役員
人事部長
武田 真



方針・基本的な考え方

人材育成方針

私たちは、企業ビジョンであるKAYAKU spiritのもと、サステナブル経営の実践を通じて、環境・社会的価値および経済的価値を創造し、持続可能な環境・社会の実現と企業価値の向上を目指しています。

当社は、KAYAKU spiritを実現するために以下に掲げる人材育成方針を定めています。

- 創造性・専門性を高め、自ら主体的に行動できる自律型人材の育成
- 失敗を恐れず、環境変化に対し果敢にチャレンジできる人材の育成
- グローバルな視点を持って活躍できる人材の育成

人材育成方針を実現するために、当社は階層別集合教育や選抜教育、eラーニングなどさまざまな研修プログラムを用意し、人材の育成強化を推進しています。

社内環境整備方針

当社は、従業員がKAYAKU spiritに共感し、経営陣と相互に信頼し合いながら、やりがいや熱意を持ち活き活きと仕事ができるように、多様性を確保し、働きやすく働きがいのある職場風土を醸成して、従業員エンゲージメントを高めることを重視しています。人事制度としては、年齢や性別、キャリア、学歴、国籍などにこだわらない職務配置と処遇を可能にする「ポジションクラス（職務等級）制度」や、管理職への登用において自発的にチャレンジできる制度を設け、役割と責任に基軸をおいたシステムを導入しています。

人材育成においても自ら「成長したい」「学びたい」従業員をサポートすることを通じて、従業員一人ひとりの自律的な成長を促し、個人の希望に沿った多彩なキャリアの実現を支援してまいります。

指標

次世代育成支援対策行動計画

日本化薬は次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしない従業員も含めた働きやすい労働環境をつくるため、下記の行動計画を策定し、各種取り組みを推進しています。

また、その内容は労働組合と共有し、社外へ公開するとともに、社内イントラネット等においてすべての従業員に周知しています。

次世代育成支援対策行動計画（第4回）

従業員がその能力を発揮し、仕事と生活、子育て等の調和を図り、働きやすい職場環境の整備を行うため、次の通り行動計画を策定する。

◆ 1. 計画期間

2022年4月1日～2025年3月31日（3年間）

◆ 2. 計画内容

目標1：育児をする社員の職業生活と家庭生活を両立させるための社内環境整備

【具体的な取り組み内容】

- 男性労働者の育児休業取得割合を30%以上とする
- 男性労働者の育児休業取得及び育児目的の休暇含む割合を50%以上とする
- 子供が生まれる予定の従業員に対し、妊娠と出産・育児と仕事の両立・職場復帰等について個別面談等でサポートする
- 子供が生まれる予定の従業員の上司に配慮すべき業務と基礎知識の指導を実施する
- 労使からなる専門委員会を継続的に開催し、新たな施策実施や計画内容の検討を行う

目標2：妊娠中や出産後の社員に対する支援制度の整備

【具体的な取り組み内容】

- 相談窓口を設置する
- 人事部ホームページに専用ページを開設し、出産前後に必要な情報の提供を行う
- 管理監督者向けの育児等に関する教育研修を実施する
- モデル職場の表彰制度導入を検討する
- 社内報に産休や育休前後の体験談を掲載し共有化する

目標3：働き方の見直し・ワークライフバランスに資する多様な労働条件の整備、働きやすい環境作り

【具体的な取り組み内容】

- 時間外労働の削減に努める
- ノー残業デーを実施する
- 有給休暇取得奨励日を設ける
- 有給休暇取得促進の一環としてアニバーサリー休暇の取得推進を行う

目標4：次世代育成支援対策に関する地域社会のための取り組み

【具体的な取り組み内容】

- 地域児童等の会社見学の受入
- 若年者に対するインターンシップを実施する
- 子ども参観日の開催を検討する

進捗状況（2022年度）

取り組み

- > [【重要課題】職場の労働安全衛生・健康経営](#)
- > [働きやすい職場環境](#)
- > [【重要課題】雇用の維持・拡大と人材育成](#)
- > [【重要課題】人権尊重](#)