

働きやすい職場環境

方針・基本的な考え方

▶ [社内環境整備方針](#)



体制

労働基準の浸透の徹底

日本化薬では賃金・賞与、労働時間と休日、労働安全衛生、福利厚生、服務規律等の労働条件に関する事項は、入社時教育の必須事項としています。これらは常に社内イントラネット等に掲載しており、従業員はいつでも閲覧することができます。

また、人事労務担当者会議等を定期的に開催して、各事業場の人事担当者を通じて、従業員への情報共有や教育も行っています。こうした取り組みによって労働基準の浸透の徹底を進めています。

指標

サステナビリティ 重要課題	目指す SDGs	アクションプラン	重要指標 (KPI)	2025年度 到達目標	2022年度 結果	2022年度 取り組みに関するトピックス
職場の労働安全衛生	 	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生に関する基本ルールの徹底と、設備や作業手順の改善により、安全作業基盤をより強固にする 健康経営を推進し、従業員が生き活きと働けるワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境を提供する 	有給休暇取得率 アンケートを利用した従業員満足度の把握とその向上	(単)70%以上	(単)63.7%	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇取得率は目的達成とはならなかったが、これまでと同様に社内イントラネットによる啓蒙、各事業場の人事労務担当者からの積極的な声かけ、有給休暇取得奨励日の設定等を実施 エンゲージメントサーベイ、健康経営度調査実施会社へのヒアリング調査に着手。次年度に本格導入予定

取り組み

ワーク・ライフ・バランスの推進

従業員の仕事と育児および介護との両立、一人ひとりが生産性を高め、個々の能力を最大発揮し、働きがいのある職場を実現していくこと目的に次世代育成推進や女性の一層の活躍推進、各種制度・施策を導入に取り組んでいます。

また、ワーク・ライフ・バランスを充実させるため有給休暇のさらなる取得率向上を目標として「アニバーサリー休暇制度」を設けるなど、有給休暇の取得しやすい職場環境づくりにも尽力しています。

◆ 次世代育成支援対策行動計画（計画期間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）](#) 

▶ [進捗状況（2022年度）](#) 

◆ ワーク・ライフ・バランス推進のための各種制度

制度名	内容
フレックスタイム	本社と研究所の一部で導入。
育児休業	一定の要件を満たしている場合、お子様が2歳になるまで取得可能。
育児支援休暇	育児休業のため男女を問わず10日間の特別有給休暇が取得可能。
子供看護休暇	従業員のお子様である未就学児童の看護のために10日間（健診や予防接種の場合は5日間）の休暇が取得可能（有給）。また、半日単位での取得も可能。
アニバーサリー休暇	従業員本人、同居親族誕生日、お子様の入学式、卒業式、授業参観日に最大3日間の年次有給休暇の取得が可能。
介護休業	対象のご家族1名につき、1年を限度として取得可能。
短時間勤務制度	小学校6年生以下のお子様の育児の場合は所定労働時間を30分単位最高2時間、家族の介護の場合は所定労働時間を30分単位最高3時間まで短縮が可能。
在宅勤務	本社、研究所、医薬営業職で導入。
時差出勤	事業場で定める所定の始業終業時刻および1日の所定労働時間を基準として、30分単位で最大2時間、始業時刻を繰上げ、繰下げが可能。
年次有給休暇	奨励日を年に複数回、夏季の期間には連続3日間の取得も奨励。
半日有給休暇	年間30回を限度に半日単位での取得が可能。
計画的年次有給休暇	本社事業場において5月連休時に労使協定により設定（1～3日程度）。
時間単位年次有給休暇	年間最大3日分（24時間）を限度に1時間単位の年次有給休暇取得を試行実施中。
特別有給休暇	失効する年次有給休暇を最大60日間まで保存し、本人やご家族の私傷病、育児や介護、子供看護、ボランティア参加、骨髄ドナー、入社10年・20年・30年到達のアクティブライフ休暇等の事由により取得可能。

有給休暇

指標	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
年次有給休暇年間平均取得日数	単体	日	11.3	11.1	12.2	11.1	12.0
年次有給休暇取得率	単体	%	61.1	60.1	65.8	59.8	63.7

育児

指標	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
産前産後休暇取得開始※1	単体	人	8	13	13	11	22	
育児休業取得開始※1	男性	単体	3	5	11	9	27	
	女性	単体	8	13	13	11	22	
育児休業制度の取得率※2	男性	単体	%	7.0	11.9	31.4	27.2	69.6
	女性	単体	%	100	100	100	100	100
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	2	2	0	1	2
	女性	単体	人	26	31	43	42	48

※1 前年度から年度をまたいだ休職者は含まない

※2 2022年は育児休業等および育児目的休暇の取得割合（第71条の4第2号）の方法より算出しました。

介護

指標	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
介護休業取得者数	単体	人	1	1	0	0	0
介護休業制度利用者数	単体	人	1	1	1	0	2

◆ 労働時間の適正化と長時間労働の削減

日本化薬では労働時間の適正な把握と長時間労働の削減に取り組んでいます。具体的には労使からなる労働時間管理専門委員会を設置し、労働時間管理の実態調査およびその対策と取り組み状況について、各事業場へ年2回の報告を求め、内容を確認しています。

また、管理監督者、人事労務担当者への教育を実施するとともに、労使共催による学習会も実施しています。

労働時間に関する法令や36協定（当社と労働組合の間で時間外労働の上限を取り決めた協定）の遵守と並行して、時間外労働時間は「原則月45時間以内、最長月80時間までを遵守する」と制定しています。

さらには入退場管理、客観記録管理、管理監督者も対象とした時間外労働管理も適切に行うなど、法令の遵守に留まらないさまざまな取り組みを行っています。

労働時間

指標	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員1人当たり年間総労働時間	単体	時間	1,919	1,911	1,885	1,911	1,875
月平均時間外労働	単体	時間	13.3	12.7	11.3	12.7	13.6

賃金管理

日本化薬グループは、日本化薬グループ人権方針において性別・年齢・国籍・人種・宗教・障がい・出身・祖先・信条・政治的見解・性的指向・婚姻の有無・雇用形態その他の差異に基づく差別を容認しないと定めています。人事賃金制度においてもジェンダー間で統一された報酬体系を適用しています。また、最低賃金、時間外割増賃金、同一労働同一賃金に関する法令を遵守し、最低賃金を超える賃金の支払いを行っています。

給与

指標	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
平均年間給与	男性	単体	千円	7,862	7,526	7,423	7,683	8,003
	女性	単体	千円	6,155	6,119	6,133	6,366	6,707
	全体	単体	千円	7,577	7,307	7,224	7,477	7,801

労使関係

日本化薬株式会社と日本化薬労働組合は、1998年の労働協約再締結以来、現も労使相互の信頼関係に基づいた健全な関係を維持しています。ユニオンショップ制により、管理職や契約社員など一部の従業員を除いた労働組合加入率は100%です。

会社は、組合に対し可能な限り情報を開示し、誠実に対応することを協議方針としており、事業運営方針や安全衛生方針等について、経営幹部より組合へ直接伝える中央労使協議会を年3回開催しています。また、中央経営懇談会も毎月開催し、会社の状況に関する情報の共有化・相互理解を深めるとともに、課題解決に向けて協議しています。

労使協議の内容や結果は、従業員に向けて各部門で速やかに伝達されるように努めています。

一方、各事業所個別の課題については、各事業場労使協議会を年1回、各事業場経営懇談会を毎月開催し、認識の共有と協議・意見交換を実施し、働きやすい労働環境の実現を目指しています。

労使協議会開催実績

会合名	内容	2022年度の開催回数	出席者
中央労使協議会	会社の経営方針や決算、事業戦略、環境安全衛生方針等について、会社役員が労働組合役員に説明し、課題解決に向けて協議	3回	会社：役員、関係部門所属長、人事部 労働組合：本部役員、支部長全員
事業場労使協議会	事業場の方針や事業計画等について会社が労働組合に説明し、課題解決に向けて協議	1回	会社：事業場の経営幹部（工場長や管理部長、製造部長、技術部長など） 労働組合：支部執行委員
中央経営懇談会	会社の事業計画、新規事業、経営状況および生産・販売・研究状況、生産技術の改善、要員計画等に関する事項について会社から労働組合役員に説明	12回	会社：人事部管理役員、人事部 労働組合：本部役員
事業場経営懇談会	事業場の事業計画、新規事業、経営状況および生産・販売・研究状況、生産技術の改善、要員計画等に関する事項について会社から労働組合役員に説明	12回	会社：事業場の経営幹部（工場長や管理部長、製造部長、技術部長など） 労働組合：支部執行委員
働き方に関する専門委員会	労働時間管理、次世代育成支援、女性活躍推進、高齢者雇用、福利厚生制度、各種休暇制度、人事制度、人材教育、育児・介護等について意見交換し、課題解決に向けて協議	7回	会社3名、労働組合3名

結社の自由

指標	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
組合加入者数 ^{※1}	単体 ^{※3}	人	1,762	1,871	1,753	1,695	1,687
組合員比率 ^{※2}	単体 ^{※3}	%	100	100	100	100	100

※1 各年度、3月31日時点での人数

※2 組合加入者数/有資格者数（管理職や協定で定められた人を除く）

※3 一部関係会社を含む

◆ 労働組合との労働安全衛生への取り組み

日本化薬の各事業場および一部のグループ会社では、年間計画に基づき内部監査として環境安全衛生診断を実施しています。環境安全衛生診断には、原則として労働組合本部および被診断事業場・グループ会社の労働組合支部が参加します。

環境安全衛生診断では、環境保安部・環境保安担当者・労働組合を中心とした診断チームがレスポンスブル・ケア方針・計画に対する進捗状況や活動の実績などを会議・書類・現場巡視を通して確認します。労働組合側からの視点でも問題点などを指摘し、労使一体となった安全衛生水準の向上を図っています。

2022年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止対策に細心の注意を払い、環境安全衛生診断を現地で実施しました。レスポンスブル・ケア進捗確認表を用いたレスポンスブル・ケア活動の進捗、過去の事故事例の原因究明をもとに再発防止を目的とした潜在性のある危険リスク、製造工程のリスクアセスメント実施状況について重点的に確認しました。

今後も従業員が心身ともに健康で安心して働くことができる職場環境の整備に向け、労使間の対話を重視して取り組んでいきます。

福利厚生

日本化薬では、次のような福利厚生制度を導入しており、従業員の生活を支援しています。

福利厚生制度	内容
社会保険	健康保険、厚生年金、介護保険、雇用保険、労災保険
資産形成	財形貯蓄、従業員持株会、譲渡制限付株式インセンティブ制度
人材育成	留学制度
自己啓発	資格取得補助
年金	確定給付企業年金制度
住居	寮・借上社宅
育児・介護	休職制度、育児用品・介護関連費用補助
その他	カフェテリアプラン

労働基準違反報告

2022年度、労働基準法違反の事例は1件でした。時間外労働休日労働が月間の上限時数（80時間）を超えたものでした。

違反が発生後、直ちに労働組合・人事から当該組織の上長にヒアリングし、発生原因および組織としての再発防止策を確認しました。業務量の調整および職場サポート体制の見直しを実施すると同時に、意識向上施策としてコンプライアンス教育を実施しました。また、人事部より、当該事例を他の組織に横展開し、全社向けに注意喚起を実施し、当該事業場に向けて人事部による勤怠管理の教育を実施しました。さらに全社レベルで労働時間管理を強化すべく、勤怠管理のeラーニングを実施する予定です。