

従業員への取り組み

企業活動の主体は“人”。日本化薬グループは、従業員が安心して働ける環境の中で持てる能力を発揮し、仕事を通じて社会に貢献することで働きがいを感じることが大切だと考えています。時代の変化を見据えながら社内のさまざまな仕組みや制度の充実を図っています。

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

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。



研修プログラム

火薬安全維持活動

セイフティシステムズ事業本部は、自動車用安全部品であるエアバッグインフレーター、マイクロガスジェネレーターおよびこれらの点火具であるスクイブを製造しています。どの製品にも取り扱いに十分な注意を要する火薬類を使用しています。

セイフティシステムズ事業本部では、所属する従業員を対象に、2009年から「火薬保安管理技術」の講義を開始しました。火薬の安全確保は、①発火（爆発）の抑制、②伝火（伝爆）の制御、③被害の最小化の3段階を考え、検討し、対策をたてることを基本とします。火薬保安管理技術は、セイフティシステムズ事業本部全員の共通の知識となりましたが、現在も定期的に講義を継続し、全員の安全意識と知識の向上に努めています。

事業本部全員が火薬保安管理技術の一般知識を習得した次のステップとして、特に安全管理が必要な製造現場では「管理職、係長・主任クラス、現場責任者、作業員」と階層別の火薬取り扱いの安全教育を進めています。これは、各階層の人が自分の知識や考え方を自分の言葉で、次の階層の人を教育することが大切であると考えたからです。まさに事業本部に属する全員の安全意識の向上を図ろうというのが、火薬安全管理技術維持活動です。



ワーク・ライフ・バランスのための制度の拡充

ワーク・ライフ・バランスの充実に向け所定外労働の削減に取り組むとともに、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。また、次世代育成支援対策の一環としては、時差勤務制度と不妊治療支援制度を導入しています。これにより、育児や介護のため始業時刻を所定時刻に対し前後させる時差勤務ができたり、不妊治療のために休職や特別有給休暇を取得したりすることができます。育児休職の取得実績は多く、さらに従業員のこれら制度の活用を促進していきます。

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ケアの観点から、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も従業員の所定外労働の削減に向けて取り組んでいます。2011年度は、2009年度比で一人当たり、年間約4時間短縮しました。今後も付加価値の創造や、業務の生産性の向上、また働き方の見直しなどを進めることで従業員にとってよりよい就業環境となるよう引き続き努めていきます。

「特別有給休暇制度」の充実

2年間、取得をしなければ有効期限が切れる年次有給休暇を積み立て、特定の理由があれば使えるようにする「特別有給休暇制度」など、従業員のワーク・ライフ・バランスのための支援をしています。

取得にあたり煩雑な手続きが必要なものではなく、「私傷病であれば医師の診断書や、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る」など、利用しやすい制度としています。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日以上の療養 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、おばの介護	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

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。2011年度では、再雇用を希望される方のほぼ100%がこの制度を利用して、最長65歳まで働くことが可能です。

メンタルヘルスへの取り組み

メンタルヘルスケアでは従業員全員が、正しい知識・認識を持ち、メンタル不調の早期発見・予防に努めることが大切です。特に「メンタル不調を予防することを第一に考える」取り組みを重点に全従業員対象に継続的に実施しています。

社外よりEAP※1の講師を招き2005年度に第1回目の研修を開催し全従業員が受講しました。2006年度からは3年を1クールとし継続的に全従業員が1クール内に一度は受講できるように全国各地で年に数十回実施し、2011年度までに2クールの研修を終了しています。2012年度からは3クール目をスタートしました。管理者研修は「早期発見のために兆候と具体的対応を考える」、一般職研修は「ストレス耐性向上研修」で、受講生からは「正しい知識が得られた。予防には何が重要であるかについて認識できた。」など好評でした。また、「カウンセラーに気軽に相談できる」気運が高まり、カウンセラー相談件数が増加する傾向が見られ、着実にメンタル不調の未然防止に繋がるものと考えています。

一方、メンタル不調によって休養を余儀なくされた方の職場復帰については、「復職プログラム」を策定し、職場の上司（会社）、産業医、EAPが三位一体となって、再発予防を念頭においたスムーズな職場復帰を支援する体制を整えています。

※1【EAP (Employee Assistance Program)】従業員支援プログラム。



メンタルヘルス研修風景



次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画

2012年3月22日付で第3回行動計画（2012年4月1日～2015年3月31日）を策定し、3月30日に東京労働局に策定届を提出しました。



くるみんマーク

第30回全社研究発表会

2012年7月に第30回全社研究発表会を開催しました。全社研究発表会は日本化薬の研究開発における一大イベントで、最先端技術の発表等を通して技術融合を図る交流の「場」として定着しています。全社研究発表会は口頭発表、ポスター発表、特許出願等表彰の3部で構成されています。口頭発表では、経営戦略上重要な研究開発テーマについて各研究所より発表がありました。事業戦略や技術開発の内容について活発な議論が行われました。ポスター発表は、2007年に労組支部と共催し東京事業区で働く従業員の相互理解を目的とし始めました。現在は内容の中心を研究開発に移し、日本化薬の全研究所に範囲を広げ開催しています。今年も実物展示を交えた分かりやすいポスターの前で研究員同士の交流が持たれました。特許出願等の表彰は多くの特許出願を行った職場や早期に業績に貢献した特許、優秀な技術に関する出願について表彰します。40件以上の職場、特許について表彰されました。

研究者が互いの事業の壁を越えてコミュニケーションすることで、多様なコア技術の融合が起こり、新たな日本化薬らしい製品開発が促進される。そのような「場」を全社研究発表会で提供し続けたいと思います。



発明に関する表彰制度

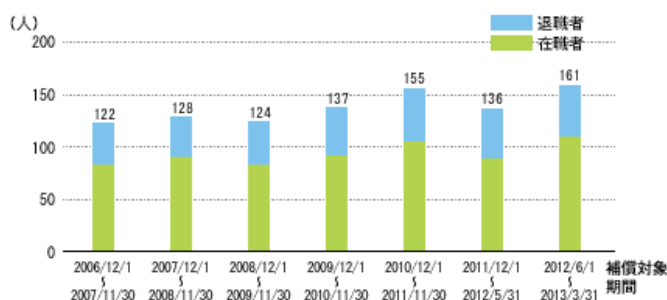
日本化薬では、従業員の行った発明等について、いくつかの制度を設け、補償や表彰を行っています。この取り組みは、従業員への補償・表彰に留まらず、発明奨励による有用な製品の創出を通して社会貢献に寄与しています。以下は毎年、実施されている表彰です。

1. 実績補償制度

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。なお、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、特許法の改正等があれば逐次改正を行っています。

直近の補償対象となった人数の推移は以下です。本制度では、退職者の方も補償の対象となり、例年40～50名程度の退職者の方が補償対象となっています。

● 実績補償発明者数の推移



2. 早期実績貢献

登録される前の特許であっても、すでに業績に貢献しているものに対しては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も適正に補償されることを目的としています。上記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は「売上に基づく補償を行う」という点では、社会的にも進んだ制度であるといえます。2010年度は67名、2011年度は72名、2012年度は58名が対象となりました。

3. 優秀技術等の社内表彰

1年間で技術的工夫度合いが高いと評価できる出願を表彰しています。直近では、2011年度に1件、2012年度に1件が対象として表彰されました。なお、受賞者は受賞講演を行います。

またその他にも、優秀職場、業績期待等の表彰を毎年行っています。