

## 従業員への取り組み

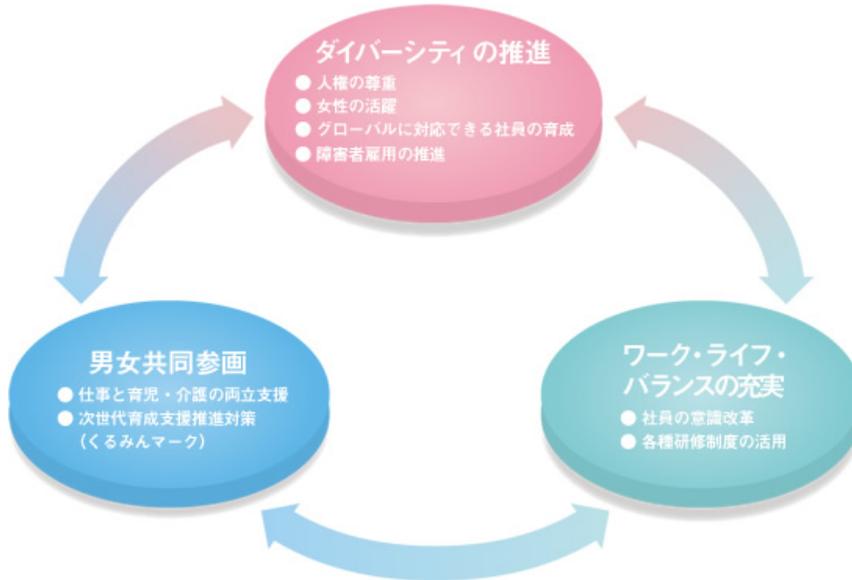
企業活動の主体は“人”。従業員一人ひとりの人権を尊重し、安心して働ける職場環境の整備に努め、仕事を通じて自らの成長と働きがいを感じられる会社を目指しています。

### 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20年近く経ち、制度として定着しています。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しており、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、人権を尊重しつつ、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 & インクルージョンの考え方

日本化薬グループは、多様な個性や価値観を持った人材(ダイバーシティ)を受け入れ、お互いに包摂(インクルージョン)することで、協力しあい、社員それぞれの個性・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、成長していく経営を考えています。

「ダイバーシティ」の推進には、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環境が整備されると考えています。

さらに、お互いに包摂(インクルージョン)していくため、年齢、性別、宗教、国籍、障がいの有無、性的指向・性自認、雇用形態の違いに関わらず、多様な人材が働きやすい職場環境づくりに努めています。また、多様な人材を公平に評価・処遇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)を採用しています。

# 「ダイバーシティ」と「インクルージョン」の考え方



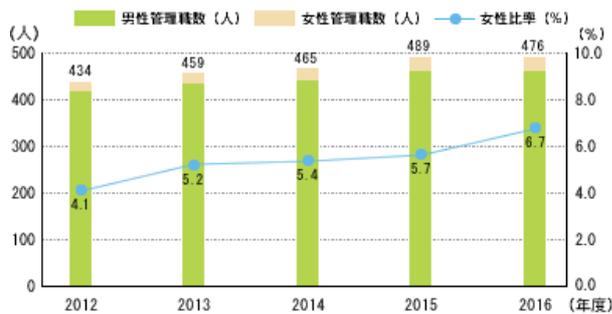
## ダイバーシティの推進

### 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、すでに18年目をむかえています。本制度は本人の役割と責任に基軸をおいた評価制度であり、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2017年3月末時点では、6.7%（前年5.7%）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

日本化薬では障がい者を有する方の雇用にも取り組んでおり、2017年3月末時点で、障がい者を有する方5.5名※を雇用（障がい者雇用率2.1%）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。

※短時間労働者を一名含む

### 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、これまで培ったキャリアやノウハウを十分発揮し、定年到達後も活躍していただく場を提供する制度です。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、そのほとんど

の方が65歳まで活躍されています。2017年3月末時点で在籍者は131名です。

### 女性管理職の活躍（高崎工場 矢作知恵子）

高崎工場は、日本化薬で唯一、医薬品を製造している工場です。KAYAKU spiritを胸に、厳しい品質管理のもと、常に緊張感を持って人の命に係わる医薬品の製造を行っています。

高崎工場の全従業員は約300名、このうち女性社員は約75名でその1/4を占めています。高崎工場における女性社員の活躍の場は広く、業務内容も多岐にわたり、重要な戦力となっています。私の所属する原薬製造部は男性職場ですが、男女の別なく、同等の立場で業務に携わっています。さらに、女性であることの特性を活かして細やかな仕事をすることを目指しています。

一般に、製造現場における女性の管理職登用率は低いと言われていますが、高崎工場も例外ではありません。リーダーの素質を十分持ち合わせていながら管理職になることを躊躇する女性も少なくありません。管理職を目指すことばかりが女性の活躍とは言えませんが、選択肢の一つに加えることによって、働き方の枠が広がると考えています。高崎工場における女性管理職のパイオニアとして自らがロールモデルとなり、後に続く女性が増えることを期待しています。



高崎工場 原薬製造部 原薬技術課長  
矢作 知恵子

### 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。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。2016年4月1日～2017年3月31日の育児休職取得率（女性）は125%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めます。

#### 「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。また、本年度より育児・介護休暇のニーズに対応し、看護休暇と子ども看護休暇への半日単位での充当を認めることになりました。

※配偶者及び2親等以内の親族並びに叔父及び叔母の介護：10日を限度として半日単位の充当可

※子ども看護休暇：半日単位での充当可（10日）

#### ●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、労協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、昨年度より、総労働時間の短縮を実施（▲7.5時間）するとともに、業務生産性向上及び付加価値創造を目指し、従業員の意識改革（働き方改革）を行うことでさらなる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。日本化薬グループでは、高齢者雇用制度や契約社員などさまざまな雇用形態の従業員が存在します。これらの方々に対応し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)

	2014年	2015年	2016年
総労働時間	1852.25	1844.75	1844.75
所定外労働時間 ※一人当たり月平均	12.8	12.4	12.3
有給休暇取得日数	9.9	10.6	11.5
有給休暇取得率	55.1%	58.6%	62.7%
育児休職取得人数(男性)	1	0	4
育児休職取得人数(女性)	16	20	23

## 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・階層別に研修をおこなっています。役割や能力の変化を認識し実践につなげ新たな一歩踏み出せるよう支援しています。

### 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、個々の従業員特性や職種に応じた、職務遂行のためのビジネススキルや問題解決能力の向上など自己研鑽を支援しています。

### 選抜プログラム

次世代のリーダー・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

若手・中堅社員	階層別		職種別		選抜プログラム		
	大卒	高卒	MR	研究技術者	技術系	管理系	グローバル
若手・中堅社員	新入社員研修		医療導入研修 PART1,2	情報調査初級	情報調査初級		国際事務担当省支援
	入社1年後研修		フォローアップ	特許初級	特許初級		英語初級
				特許中級	特許中級		英語中級
リーダー・管理職	入社3年目研修			明細書作成	明細書作成		特許上級
	キャリアプレゼンテーション	入社3年後研修		マーケティング	マーケティング		短期留学
			対人対応力 MIR	golden egg program	ロジカルコミュニケーション		
	中堅社員研修		がん専門IMR研修		問題解決手段		
	異業種交流		G 新任所長		経営シミュレーション		
	自己啓発セミナー		G 所長研修		対人対応力		
	ビジネスリーダー養成				必須プログラム		
	新任E職研修				選抜プログラム		
	上級管理職研修				医療研修室		

## Kayaku Safety Systems de Mexico, S.A. de C.V. 高校プログラムを開始

KSMでは、従業員のレベルアップのため2016年8月からKSM高校プログラムを始めました。

KSM高校プログラムは、1年以上勤務し、欠勤がないという条件を満たせば従業員ならだれでも参加できるようにしています。また、講師は地域の高等学校の教師に依頼し、授業は10カ月間毎週日曜日に行っています。卒業資格を取るためには本人の努力もさることながら従業員全員のサポートも必要です。

第1期生は、2017年7月に28名が高校卒業証書を受け取る予定です。KSMでは、すべての従業員が高校卒業証書を受け取れるよう協力しています。



## 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。

「プラチナくるみん」の早期取得を目指しています。

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) 
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） 

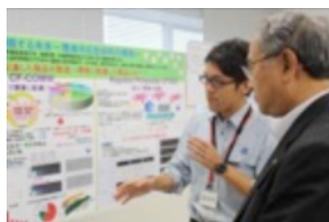


くるみんマーク

## 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員と、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。

2016年度は「私たちの○○で実現する未来」をテーマとして、自分たちの技術がどのように派生しているのか、それがどのような未来につながるか、さらに未来を実現するにはどのような技術が必要となるかを口頭及びポスターで発表しました。経営陣と研究員が直接コミュニケーションをはかり、日本化薬の未来について意見交換を行いました。また、組織を超えた研究員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、退職者の方も補償の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. 早期業績貢献

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表彰の形で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、社会的にも先進的な制度です。



### 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が高く、明細書における記載内容が質的に優れると評価された特許出願を対象に優秀発明賞等を設け、表彰しています。特に、優秀発明賞の受賞者は受賞講演を行います。

## 次世代育成支援対策行動計画(第1回)

社員が仕事と子育てを両立させることができ、子育てをしていない社員も含めた全員が働きやすい職場環境を整備することによって、全ての社員が個々の能力を十分に発揮できることを目的に、次の通り行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

2015年4月1日～2018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	
目 標	○計画期間内に、育児休職・勤務制度及び関連事項に関して、制度内容の拡充及び、より利用しやすい環境作りを推進するよう取り組む。
対 策	○会社または次世代育成支援対策推進法ワーキング委員会が、必要な制度の改定、制度運用方法の改善、新たな施策等について具体案を検討し取り組みを進める。

#### <目標2>

妊娠中や出産後の社員に対する支援制度の整備	
目 標	○計画期間内に、育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取り組みを検討する。
対 策	○社内制度のイントラネット等による周知及び相談窓口の設置、女性労働者の育成に関する管理職研修等の施策について具体案を検討し取り組みを進める。

#### <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の実現	
目 標	○計画期間内に、所定外労働の削減、有給休暇の取得率向上のために必要な取り組みを検討する。
対 策	○会社または次世代育成支援対策推進法ワーキング委員会が、労使からなる労働時間専門委員会とも協力し、必要な施策等について具体案を検討し取り組みを進めると共に、運用実態の把握に努める。

#### <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	
目 標	○子供・子育てに関する地域貢献活動の実施を検討する。
対 策	○地域学童の会社見学会受け入れ、若年者に対するインターンシップ、子ども参観日等の具体案を検討し取り組みを進める。

日本化薬の行動計画と進捗状況（第1回）

計画期間（3年間）	2015年4月1日～2018年3月31日
-----------	----------------------

NO.	区分	内容	進捗状況																				
目標1	雇用環境の整備に関するもの(育児をしている社員を対象とする取組)	○計画期間内に育児休職の取得状況を次の水準以上にする。 男性社員 1人以上取得する。 女性社員 取得率を70%以上とする。 *取得率=育児休職を取得した女性社員の人数/出産した女性社員の人数 *100 *少数第1位切り捨て	(1)男性社員 0名取得 (2)女性社員 14名/11名 取得率 127% (2015年 4月1日～2016年3月31日) *計画期間以前に出産し計画期間内に育児休職を取得した場合も含めるため、取得率は100%を超える場合がある。 (3)制度改定 この期間に新たに改定した事項なし。																				
目標2	労働条件の整備に関するもの(育児をしていない社員をも含めて対象とする取組)	○所定外労働時間の削減を進める。	(1)2004年に労使からなる労働時間専門委員会を設置した。労働時間管理の実態調査を行なうとともに、その対策と取り組み状況について、各事業場に定期的な報告(年2回)を求め、内容の確認を行なっている。 (2)全社的に適正な労働時間管理に必要な取り組み内容を明確にしている。その上で各事業場の人事労務担当者を教育するとともに、事業場単位での、月度労使懇談会、安全衛生委員会等を通じて労働時間管理の徹底を図り、所定外労働時間の削減、個人別労働時間の平準化の推進に取り組んでいる。 (3)各事業場単位での「ノー残業デー」を実施した。  ● 所定外労働時間実績 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2012年度</th> <th>2013年度</th> <th>2014年度</th> <th>2015年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一人当たり月平均(hr)</td> <td>11.87</td> <td>12.67</td> <td>12.87</td> <td>12.44</td> </tr> <tr> <td>月平均45hr以上(人数)</td> <td>25</td> <td>9</td> <td>16</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>月平均60hr以上(人数)</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	一人当たり月平均(hr)	11.87	12.67	12.87	12.44	月平均45hr以上(人数)	25	9	16	19	月平均60hr以上(人数)	3	0	1	0
	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度																			
一人当たり月平均(hr)	11.87	12.67	12.87	12.44																			
月平均45hr以上(人数)	25	9	16	19																			
月平均60hr以上(人数)	3	0	1	0																			
目標3	全体を通じた取組	○仕事と家庭の両立を支援する各種社内制度について、その認知度を上げ、上司・職場の理解を得られやすく、利用しやすい環境とする。	(1)利用者以外についても認知度が少しずつ向上してきている。 (2)社報による社内周知や新任E職研修での社内制度の徹底等を実施している。お子様のための会社見学会実施(本社、東京事業区、鹿島工場) (3)2007年12月に人事部ホームページに次世代育成支援対策に関するページを開設した。また、制度改定等については、全社掲示板・社報等で随時、周知徹底している。 (4)労働時間管理の徹底において、働き方の見直しを含めたワーク・ライフ・バランス実現への意識付け等の取り組みを行なっている。																				
目標4	全体を通じた取組	○労使による次世代育成支援対策推進法ワーキング委員会を維持し、次世代育成支援対策を継続的に見直し、検討を行なう。	(1)ワーキング委員会を継続し、目標達成に向けて進捗を確認し対応を進めている。																				

日本化薬の行動計画と進捗状況（第1回）

計画期間（3年間）	平成27年4月1日～平成30年3月31日
-----------	----------------------

NO.	区分	内容	進捗状況																				
目標 1	雇用環境の整備に関するもの(育児をしている社員を対象とする取組)	○計画期間内に育児休職の取得状況を次の水準以上にする。 男性社員 1人以上取得する。 女性社員 取得率を70%以上とする。 *取得率=育児休職を取得した女性社員の人数/出産した女性社員の人数 * 100 *少数第1位切り捨て	(1)男性社員 4名取得 (2)女性社員 23名/14名 取得率 164% (平成28年 4月1日～平成29年3月31日) *計画期間以前に出産し計画期間内に育児休職を取得した場合も含めるため、取得率は100%を超える場合がある。 (3)制度改定 改正育児・介護法施行に対応し、関連就業規則の改定を行った。育児・介護休暇のニーズに対応し、特別有給休暇規程を改定し、看護休暇と子供看護休暇への半日単位での充当を認めることにした。																				
目標 2	労働条件の整備に関するもの(育児をしていない社員をも含めて対象とする取組)	○所定外労働時間の削減を進める。	(1)平成16年より労使からなる労働時間専門委員会を設置している。労働時間管理の実態調査を行なうとともに、その対策と取り組み状況について、各事業場に定期的な報告(年2回)を求め、内容の確認を行なっている。 (2)全社的に適正な労働時間管理に必要な取り組み内容を明確にしている。その上で各事業場の人事労務担当者を教育するとともに、事業場単位での、月度労使懇談会、安全衛生委員会等を通じて労働時間管理の徹底を図り、所定外労働時間の削減、個人別労働時間の平準化の推進に取り組んでいる。 (3)各事業場単位での「ノー残業デー」を実施した。 (4)年間所定労働時間の短縮を実施した(▲7.5時間)。 ● 所定外労働時間実績 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成25年度</th> <th>平成26年度</th> <th>平成27年度</th> <th>平成28年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一人当たり月平均(hr)</td> <td>12.67</td> <td>12.87</td> <td>12.44</td> <td>12.30</td> </tr> <tr> <td>月平均45hr以上(人数)</td> <td>9</td> <td>16</td> <td>19</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>月平均60hr以上(人数)</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	一人当たり月平均(hr)	12.67	12.87	12.44	12.30	月平均45hr以上(人数)	9	16	19	18	月平均60hr以上(人数)	0	1	0	0
	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度																			
一人当たり月平均(hr)	12.67	12.87	12.44	12.30																			
月平均45hr以上(人数)	9	16	19	18																			
月平均60hr以上(人数)	0	1	0	0																			
目標 3	全体を通じた取組	○仕事と家庭の両立を支援する各種社内制度について、その認知度を上げ、上司・職場の理解を得られやすく、利用しやすい環境とする。	(1)利用者以外についても認知度が少しずつ向上してきている。 (2)社報による社内周知や新任E職研修での社内制度の徹底等を実施している。お子様のための会社見学会実施(本社、東京事業区、鹿島工場) (3)平成19年12月に人事部ホームページに次世代育成支援対策に関するページを開設した。また、制度改定等については、全社掲示板・社報等で随時、周知徹底している。 (4)労働時間管理の徹底において、働き方の見直しを含めたワーク・ライフ・バランス実現への意識付け等の取り組みを行なっている。																				
目標 4	全体を通じた取組	○労使による次世代育成支援対策推進法ワーキング委員会を維持し、次世代育成支援対策を継続的に見直し、検討を行なう。	(1)ワーキング委員会を継続し、目標達成に向けて進捗を確認し対応を進めている。																				