

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さまざまな仕組みや制度の充実を図っています。

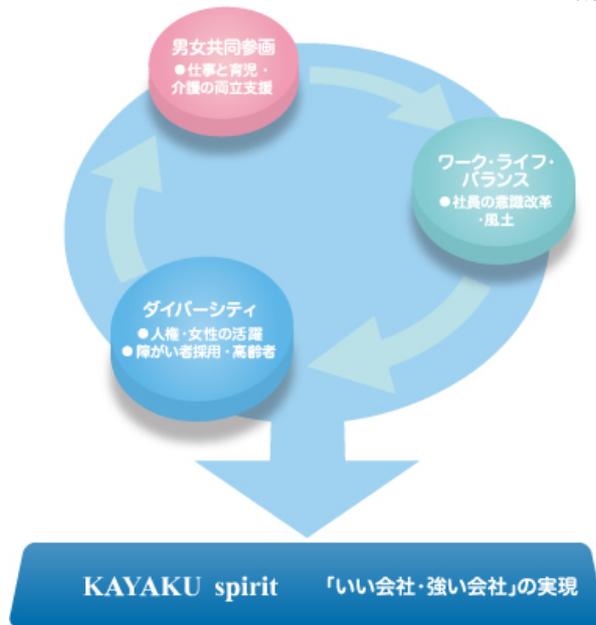
グループ管理本部長メッセージ

日本化薬グループがKAYAKU spiritを永続的に実現していくためには、社会において存在価値が常に認められる状態に保つことが大切だと考えています。その基本は「安全、安心、コンプライアンス」を維持・向上しつつ、社会に役立つ製品やサービスを提供し続けることですべてのステークホルダーの皆さまから信頼される企業グループとなることです。現在取り組んでいます**Challenge 100A!**の達成もこの信頼なくして実現できるものではありません。

そして日本化薬グループ各社が、それぞれ社内に設けているさまざまな規程や制度・施策は正にこの信頼を確保するための手段であると言っても過言ではありません。これからもより高い信頼性を目指してグループ経営体制の整備に取り組んでいきます。



グループ管理 本部長
平尾 幸



ダイバーシティの推進

日本化薬グループは、ダイバーシティ（＝多様な人材）を尊重し、社員それぞれの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、競争力を高めていく経営を考えています。

その達成においては、職場における女性の能力発揮がひとつの指標となります。そのためには、「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、女性のみならず、多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できる「ダイバーシティ」の推進が達成できると考えます。すなわちこのサイクルを回すことによって、競争力を高めていく「いい会社・強い会社」を実現していきます。

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2014年3月末時点では、4.2%（前年3.2%）にまで向上してきました。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



日本化薬では多様性重視の観点から障がい有する方の雇用にも取り組んでおり、2014年3月末時点で、障がい有する方48名を雇用（障がい者雇用率2.0%）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。

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、女性社員ですでに取得率（＝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）は100%以上ですが、男性の育児休職者も増加し、2013年度の取得者は3名でした。今後は、さらに男性の育児参加を後押しする職場風土作りに取り組みます。

「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、労使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、従業員の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（有給休暇の取得率は2012年度比4.3%向上）。

そのためには、業務生産性の向上と付加価値創造に向けた社員の時間管理に対する意識改革（職場風土）が重要です。

メンタルヘルスの取り組み

業務生産性の向上と付加価値創造の達成を両立させるためには、従業員が生き生きと働ける就業環境と心身の健康が不可欠です。

日本化薬では、2005年に「メンタルヘルス導入宣言」を社長名で発信し、管理者への指導を徹底してきました。メンタルヘルスケアには、従業員全員が、継続的に正しい知識・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。そこで「メンタル不調を予防することを第一に考える」取り組みを重点に行っています。メンタルヘルスを導入後、外部の契約EAPの講師を招き、2005年度、2006～2008年度、2009～2011年度の3回の期間を設け、各期間内に全従業員が必ず1回はメンタルヘルス研修を受講するプログラムを実施しました。2012年度からは新たな3カ年計画とし、社員全員が受講実施中です。

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も、「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。



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



研修プログラム

ラムを準備しています。

日本化薬シニアパートナー制度

2006年4月より、改正高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。

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

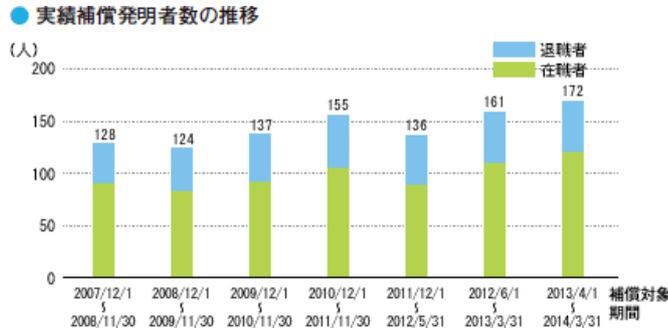
発明に関する表彰制度

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。



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。2011年度は72名、2012年度は58名、2013年度は51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、2013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。