

従業員への取り組み



いい会社・強い会社になる

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。

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。

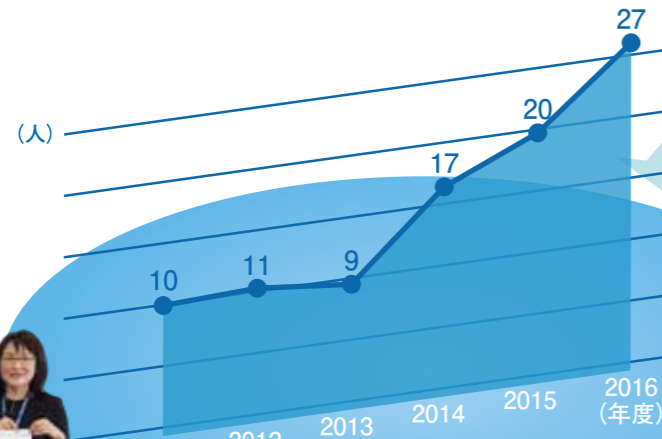
「ダイバーシティ」の推進には、特に、「男女共同参画」と「ワーク・ライフ・バランス」の推進が不可欠であり、これらの結果として、

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。

育児休暇取得者数

27人



男女共同参画

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。

WEB ウェブコンテンツのご紹介



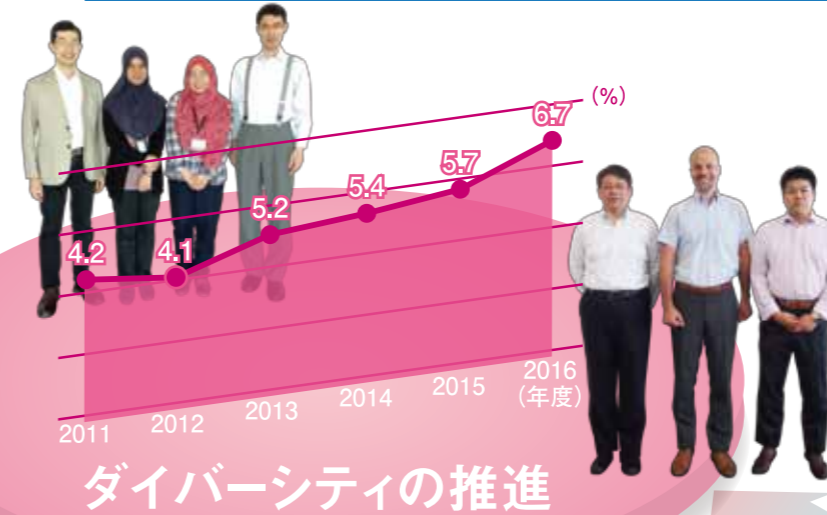
ダイバーシティの推進
多様な社員が能力を最大限に発揮し、やりがいや充実感を感じながら働きます。



男女共同参画のための制度の充実
社内制度の充実や拡充だけでなく制度の活用促進に取り組みます。



ワーク・ライフ・バランス
労使協力して労働時間管理だけでなく社員の意識改革を行っています。



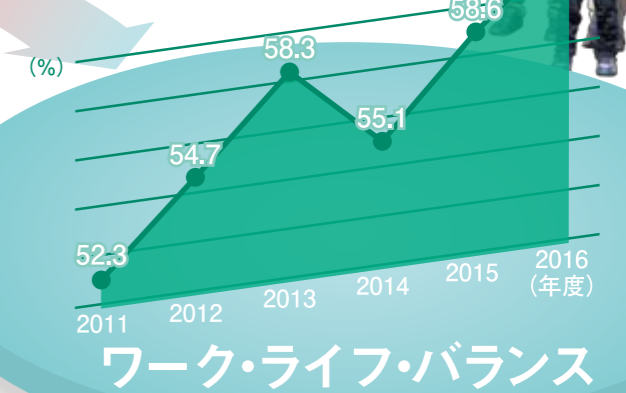
ダイバーシティの推進

女性管理職比率

6.7%

有給休暇取得率

62.7%



ワーク・ライフ・バランス

TOPICS

Kayaku Safety Systems de Mexico, S.A. de C.V. 「KSM 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。

