

従業員への取り組み

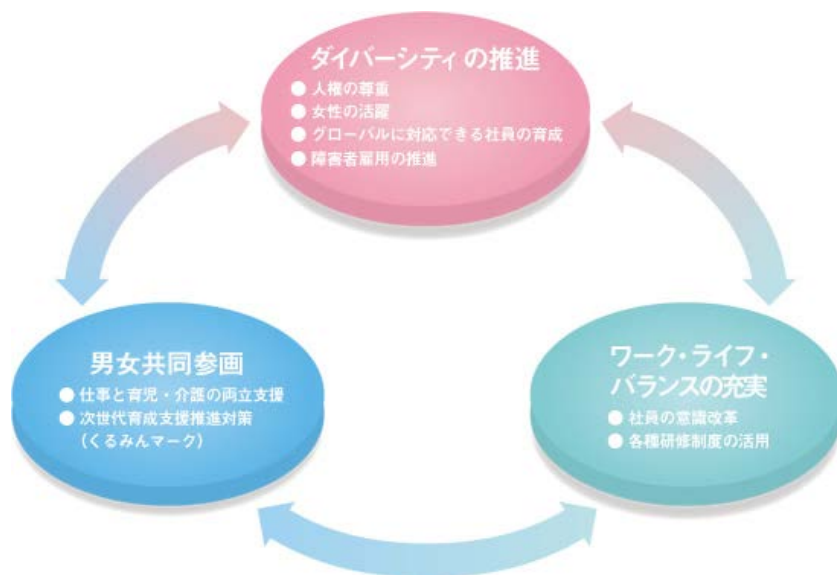
企業活動の主体は“人”。従業員一人ひとりの人権を尊重し、安心して働ける職場環境の整備に努め、仕事を通じて自らの成長と働きがいを感じられる会社を目指しています。

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。



> 「CSRレポート2018
ダイジェスト」
ダウンロード

CSR情報

▶ English

トップメッセージ

特集

基盤となるCSR活動

経済的責任を果たすCSR活動

社会的責任を果たすCSR活動

お客様への取り組み

お取引先・投資家への取り組み

社会への取り組み

地域への取り組み

従業員への取り組み

環境責任を果たすCSR活動

CSRコミットメント

編集方針

アンケート結果

CSRレポート

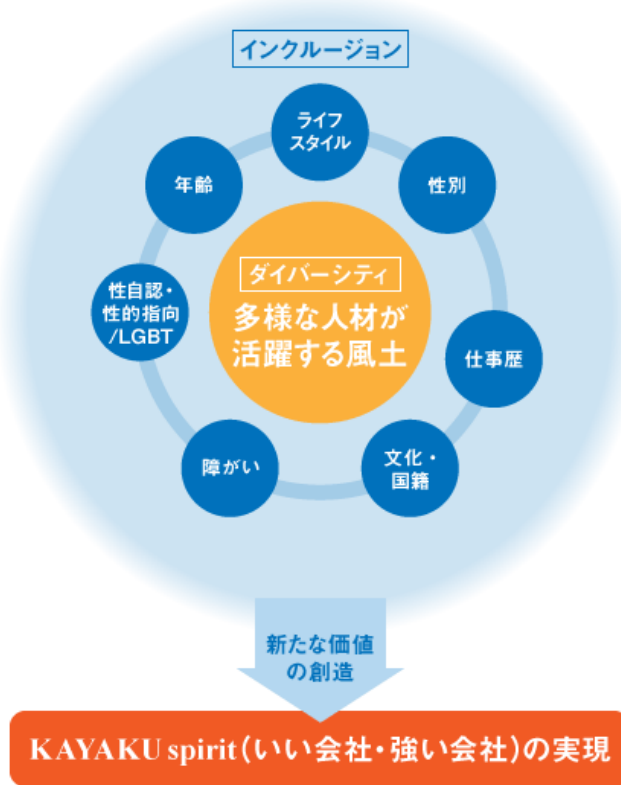
CSRニュース

関連情報

「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



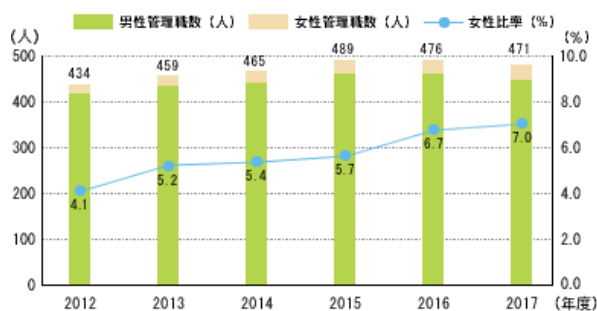
ダイバーシティの推進

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19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、目的ではなく「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捉えております。全管理職に占める女性の割合は2018年3月末時点では、7.0%（前年度6.7%）まで向上してきました。2020年には女性管理職割合8%達成を目標とし、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を有する方の雇用にも取り組んでおり、2018年3月末時点で、障がいを有する方50名を雇用（障がい者雇用率2.0%）しています。さらに積極的な雇用が社会的にも要請されていることから、特別支援学校との連携（協働）等により知的障がい者の継続的採用を実施するなど、法定雇用率の確保は元より、障がいを有する従業員が働きがいを感じ、いきいきと能力を発揮できる職場作りの実現を目指し、より一層の取り組みを行っています。

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。この制度は定年到達後も心身ともに健康で、働く意欲がある方が、これまで培ったキャリアやノウハウを十分発揮し、活躍していただくことを目的とした制度です。ご本人より勤務地、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、また、そのほとんどの方が65歳まで活躍されています。2018年3月末時点での在籍者は133名です。

グローバルな人材の交流

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。グローバル人材育成プログラムとして、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させています。

2017年度は、海外グループ会社の外国人スタッフの日本化薬本社への受け入れに際し、日本での生活・風習にすぐに馴染めるように各種のオリエンテーションを実施、英語版の社内規程類を整備するなど、さらなるグローバル人材育成への取り組みを進めました。

女性の活躍

私は、2012年にマレーシアに設立したKayaku Safety Systems Malaysia Sdn. Bhd. (KMY) の最初の地元の従業員として働くことになり、2013年に姫路工場で研修を受けました。

現在、私はKMYのマネジメントチームの唯一の女性で、人事管理部長です。部下は8人で、メンバーとのコミュニケーションを大切にしています。そして、日本化薬グループのKAYAKU spiritを理解し、マレーシアの従業員へKAYAKU spiritの意味や仕事のやり方をしっかり啓発しています。また、マレーシアの女性従業員のモチベーションを上げ、前向きに前進し、将来KMYのマレーシアでのビジネスを率先することを強く期待しています。

プライベートでは妻であり4人の子どもの母親でもあり、ワーク・ライフ・バランスをうまく取り入

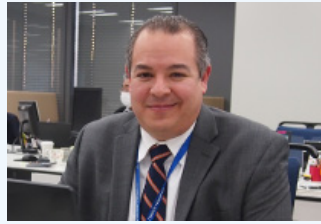


KMY人事管理部長
ラムラ モハマド ノール

れ趣味の読書やジョギング・料理をしています。また、休日には家族と一緒に旅行に出かけます。

グローバル交流

初めまして。私の名前はホルヘ モンテスです。私は、Kayaku Safety Systems de Mexico, S.A. de C.V. (KSM) の工場立上げに携わったのを皮切りに品質・製造についての継続的な改善活動を10年間行ってきました。そして、2017年6月にセイフティシステムズ事業本部品質保証本部が主導するグローバル品質プロジェクトメンバーの一員として日本化薬本社に着任しました。



セイフティシステムズ事業本部
ホルヘ モンテス

プライベートでは、メキシコと日本では生活環境がまったく違う中で、家族とともに新しい世界に心を開き、日本語を習ったり、色々なものを見て回ったり、人の優しさに触れられたことは何物にも代えがたい経験となっています。

しばしば「主食は何ですか？それは日本で買えますか？」と聞かれ、「トルティーヤが主食です。日本で買えます。」と答えます。

最後に、私たちには日本化薬グループをより良くするチャンスが日々あります。それぞれのポジションで「全員D席で行こう※1」をモットーに変化を起こしていきましょう。

※1【全員D席で行こう】ドライバースシート（D席）で主体的に行動すること

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、育児休職制度をはじめ、従来より法を上回る内容の諸制度を導入し、取り組んできました。2017年度（2017年4月1日～2018年3月31日）での育児休職取得実績ですが、女性の取得率は100%（期間中の取得者数は26名）であり、男性では9.3%（期間中の取得者数は4名）でした。また、育児休職取得後の復職率は、男女ともに100%です。今後なお一層、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、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ても認めています。

※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での充当可

※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日以上療養 またはリハビリテーション、アフターケア のための過院(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
育児休業に充当する場合	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、従業員の健康を第一に考え、またコンプライアンスやメンタルヘルスの面からも、労働時間の適正な把握と、状況に応じた適切な対応を行うため、労使での専門委員会を設置するなど、労働時間管理の徹底に取り組んできました。さらに、ワーク・ライフ・バランスの充実を図るという観点から、総実労働時間を短縮するために、所定労働時間の見直し（▲7.5時間・昨年度実施）も行いました。また、有給休暇の取得率向上を図るために、新たに「アニバーサリー休暇制度」を設けるなど、有給休暇の取得奨励も行っています。一方、時間外労働（残業）時間の削減のためには、職場風土と従業員の意識改革（働き方改革）も必要であり、ワーク・ライフ・バランスの改善とともに、業務生産性向上及び、付加価値創造を目指しています。また、日本化薬グループには、高齢者再雇用者（シニアパートナー）や契約社員、短時間勤務（パート）者など、様々な雇用形態の従業員が存在しています。これらの方々に対応した各種研修や制度の整備にも取り組んでおり、従業員のダイバーシティに対応しています。

●ワーク・ライフ・バランス(日本化薬単体)

	2015年	2016年	2017年
年間所定労働時間(時間)	1852.25	1844.75	1844.75
所定外労働時間(時間) ※一人当たり月平均	12.4	12.3	12.8
有給休暇取得日数(日)	10.6	11.5	11.0
有給休暇取得率	58.6%	62.7%	59.2%
育児休暇取得人数(男性)	0	4	4
育児休暇取得人数(女性)	20	27	26

育児休職を取得して

私は2度目の育児休職を取得し2017年7月に職場復帰をしました。現在は保育園の送迎のため育児時短勤務を利用して子どもたちの時間も大切にしながら無理なく働くことができています。



(株)日本化薬福山 管理部 瀧本 宏美

出産後は、仕事を続けられるのかと不安がありました。しかし約1年間の休職中には職場から会社の近況連絡などもあり、スムーズに職場復帰することができました。また、社内制度が充実しているので、夫も短期間の育児休職を取得することができ、育児の大変な時期を夫婦で共有できたことも非常に心強かったです。男性の育児休職も徐々に取得しやすい環境が整ってきていると感じています。子どもの体調不良等でお休みをいただくことがあり、職場の方々には大変申し訳なく思っていますが、いつも温かくフォローしていただき、本当に感謝しています。

育児休職・復帰を経験して、制度の充実はもちろん、職場の方々のご理解やご支援、家族のサポートがあってこそ、毎日笑顔で仕事と育児を両立できているのだと改めて実感しています。これからも周りの方々に感謝の気持ちを忘れず、母として、社会人として成長していきたいと思っています。

次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画

2018年4月1日付で次世代育成支援対策行動計画（2018年4月1日～2020年3月31日）を策定し、東京労働局に策定届を提出しました。



くるみんマーク

「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)
2018年4月1日～2020年3月31日	行動計画 (第2回：2018年度～2020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） 
2017年4月1日～2018年3月31日	達成状況（2017年度） 

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。



研修

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。

	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		医薬導入研修 PART1,2	情報調査初級	情報調査初級		国際事務担当者支援
	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	入社3年後研修		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		対人対応力 MIR	マーケティング	マーケティング		短期留学
				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MR研修		問題解決手段		
	異業種交流		G 新任所長研修		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				医薬研修室		

日本化薬福山

技術力の継承と、次世代を支える「人づくり」

日本化薬福山は、機能性材料と色素材料の製造を行う日本化薬の製造受託子会社（2000年設立）で、グループ製品の安定供給を担う重要な拠点の一つです。当社では2014年10月時点で、正社員の約7割が40歳未満と、中堅人材の不足が課題でした。この課題を克服するため、工場が持つ機能を網羅的に習得できる新しい教育プログラムの構築に取り組みました。



「原価・損益 基礎編」の講義風景

当プログラムは完了までに3年を要する本格的なもので、49のカリキュラムから社員のステージに合わせて受講します。部署横断の部会を設け、資料づくりや講師をつとめるなど、工場全体を巻き込むことで、実効力のある組織体制を整備しました。



日本化薬福山 教育システム構築メンバー

2014年に本格稼働し、係長やチームリーダーなど中堅以上の社員が中心となって講座内容を考案し、新入社員は時間をかけて幅広いスキルを学びました。教育を通じて、工場の縦糸と横糸が絡み合い、世代を超えた連帯感も生まれています。2017年以降も新たな3カ年計画を立て継続中で、他拠点にもノウハウを横展開することにより、次世代を支える人づくりを強かに推進しています。

Kayaku Safety Systems de Mexico, S.A. de C.V. (KSM) のCOE 2nd Generation※2プログラム 一日給社員から月給社員へ



KSMは2017年9月よりCOE第2期生のプログラムを開始しました。COEとはオペレータレベルの社員を教育、訓練しスーパーバイザーに育成するプログラムです。このプログラムの目的は、オペレーターがスーパーバイザーへ昇格するためのチャンスを与えて、オペレーターのモチベーションを上げることです。

2014年から2017年の間にCOE第1期生から4名のスーパーバイザーが誕生し、このCOE第2期生は、現在候補者14名います。かれらは、プログラムの最終評価によりスーパーバイザーに昇格することになります。

KSMは、彼らを支援していきます。

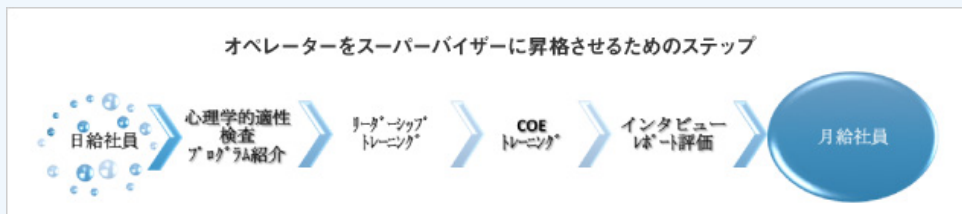
※2【COE 2nd Generation】COE 第2期生

【COE】Change Operator to Employee（日給社員から月給社員へ）

【Operator】日給社員（メキシコの勤務形態）

【Employee】月給社員（メキシコの勤務形態）

オペレーターをスーパーバイザーに昇格させるためのステップ



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、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、社会的にみても進んだ制度です。

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。

次世代育成支援対策行動計画(第2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

2018年 4月 1日 ~ 2021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。																				

日本化薬の行動計画と進捗状況

*平成29年度実績 報告 (平成29年4月1日～平成30年3月31日)

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 26名/6名 期間中取得率 433.3% (新規取得開始率100%) *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。(期間:平成29年4月1日～平成30年3月31日) (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なった。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)労使からなる労働時間専門委員会を設置し、適宜、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」を実施している。 ● 所定外労働時間実績 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成26年度</th> <th>平成27年度</th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一人当たり月平均(hr)</td> <td>12.8</td> <td>12.4</td> <td>12.3</td> <td>12.8</td> </tr> <tr> <td>月平均45hr以上(人数)</td> <td>16</td> <td>19</td> <td>18</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>月平均60hr以上(人数)</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>		平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	一人当たり月平均(hr)	12.8	12.4	12.3	12.8	月平均45hr以上(人数)	16	19	18	20	月平均60hr以上(人数)	0	0	0	1
	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度																			
一人当たり月平均(hr)	12.8	12.4	12.3	12.8																			
月平均45hr以上(人数)	16	19	18	20																			
月平均60hr以上(人数)	0	0	0	1																			
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の認知度も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管理職研修での社内制度の徹底等を通じ、職場風土の改善に努めると共に、家族の職場理解を深めるため、「お子様のための会社見学会」等の取組みを実施した。 (3)自社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ている。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)有給休暇所得奨励のため「アニバーサリー休暇制度」開始 (5)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社内説明会等の取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。																				