



WITH EMPLOYEES

雇用の維持・拡大と人材育成

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、仕事を通じて従業員が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。

詳しくはWEBをCHECK!

- ダイバーシティ&インクルージョン
- 人材育成
- 知的財産創出の促進と補償
- 日本化薬グループの健康経営



一人ひとりが意欲を持って活躍できる！
そんな支援が必要なんだ



詳しくはWEBをCHECK!

- 環境・健康・安全と品質に関する宣言
- 品質保証体制
- 品質保証・品質向上活動の推進
- 各事業場での品質保証活動・品質向上活動



お客様に安心してご利用いただくための活動を紹介します



WITH CUSTOMERS

品質と顧客の安全

日本化薬グループは、お客様に最良の製品を提供するため、品質保証体制を整備し全社的に品質向上活動を行っています。また、製品の安全性・信頼性に配慮し、技術サービスや情報提供がお客様の満足度向上につながるよう活動しています。

日本化薬グループ

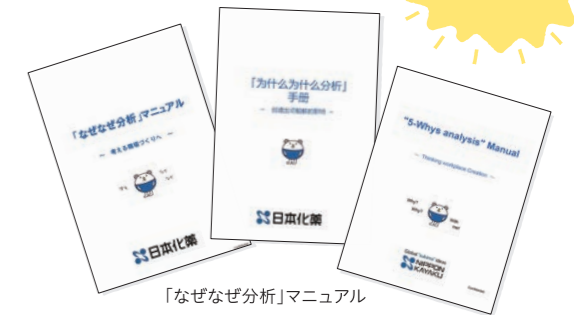
品質経営の考え方

日本化薬グループでは、お客様の満足する「最良の製品」を提供し続けるために、「環境・健康・安全と品質に関する宣言」を基本方針としたマネジメントシステムを構築して、全社的に、品質に対するさまざまな取り組みを展開し、顧客満足度を向上させる品質保証、品質向上の活動に取り組んでいます。

日本化薬グループの「なぜなぜ分析」マニュアルを作成

品質経営推進部では、過去に発生した品質異常を解析したところ似通った事例が多くあったことから、原因の根本にあるものを追究する力が不足していると分析しました。そこで原因と結果の関係を正確に把握し、背後にある“根本原因”を炙り出し、類似事例の再発を防止する

ことを目指して「なぜなぜ分析」を導入しています。また各工場からメンバーを集めて当社版「なぜなぜ分析」マニュアルを作成していますが、このマニュアルはこれまでに作成した日本語版と中国語版の他、新たに英語版も作成しています。



3カ国語に対応

PICK UP ACTIVITY

姫路工場 若手社員の育成と品質向上

姫路工場は自動車安全部品を扱うセーフティシステムズ事業の国内製造拠点であるとともに、海外拠点のマザー工場としての役割も担っています。事業のグローバルな拡大に伴い当工場でも増産が続き、現在は日本化薬の国内工場で最大の従業員数となっています。

このような背景から、当工場では新規採用などにより若手社員が急増しており、その育成が課題となっていました。そこで、若手社員に重点を置いた体系的な教育システムを構築し、2019年度よりスタートしました。当プログラムにより社員の能力を底上げし、製品品質・業務品質を向上させていきたいと考えています。2018年度より実施している中堅社員向けの品質教育と両輪で人材育成を進めています。

当プログラムでは座学だけではなく体験型の教育も取り入れています。たとえば、おもちゃのブロックを製品に模して「かんぱん生産」の有効性を学ぶ教育や、当工場では危険な火薬を取り扱っていますので、現物の製品を用いて正しい取り扱い方を習得できるような教育などもあります。1年間実施しての振り返りを行い、来年度は引き続きプログラムの改善を図っていきます。

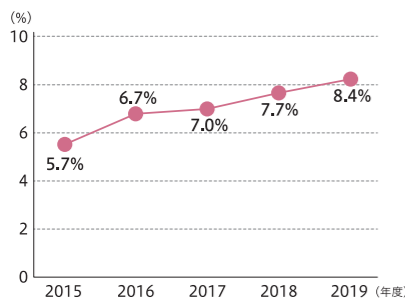


姫路工場教育プログラムの様子

品質維持向上のためには従業員の育成も必要

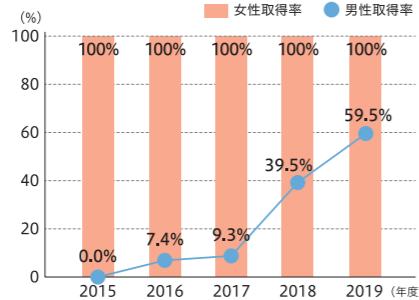
ダイバーシティの推進

■女性管理職比率



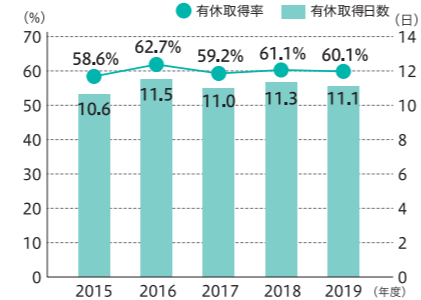
男女共同参画

■育児休業取得率



ワーク・ライフ・バランスの充実

■有給休暇取得率・日数



ワーク・ライフ・バランスの充実で生産性が向上!

VOICE!

それぞれの楽しめる働き方を見つけることこそ、ダイバーシティにつながる

●医薬事業本部 信頼性保証本部長・総括製造販売責任者 永井 祐子

研究所で医薬品の試験方法などを検討する職務を経た後、1999年に本社に異動となりました。当時、本社の女性管理職はほとんどいませんでしたが、その後増え、当社も変わってきたと実感しています。私が所属する信頼性保証本部は、当社医薬事業本部の製品について信頼性を保証する業務を行っていますが、今では8人の部長・室長の内で半数の4人が女性です。

また、当社は、育児休暇・勤務制度が充実し、私自身も利用しました。子育ての経験は、マネジメントスキルにプラスになると思います。子育て前は「努力をすれば必ず報われる」と考えていたのですが、赤ん坊は努力を見てくれ

ず、思い通りにならない時間が続きます。その間、その子に合った楽しみや幸せは何かと、模索している間に、いつの間にか驚くほど成長しているのです。マネジメントもその人に合った喜び（強み）は何かと一緒に悩んでいる間に、いつの間にか良い結果を出してくれる、そんな感じです。女性は、こういったマネジメントは得意なのかもしれません。

個人や性別で、性格やスキルに差があるのは当然だと思います。その人それぞれの楽しめる働き方を見つけることが、ダイバーシティにつながるのではと考えています。

