



## 従業員とともに

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。

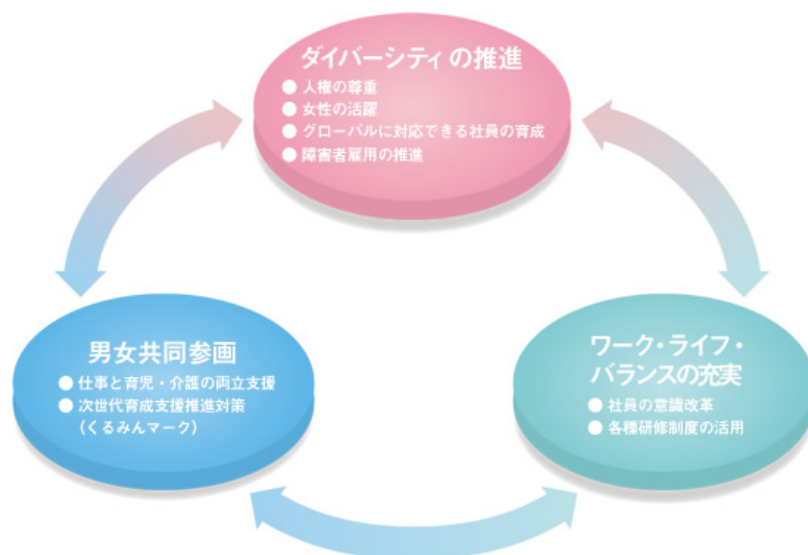


### グループ管理本部長メッセージ

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。年齢やキャリア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）」は年齢、性別にとらわれない配置が実現するなど、制度として定着しています。また従業員自らがチャレンジできる管理職層への登用システムにより、女性管理職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、特別支援学校とタイアップして進めている知的障がい者の雇用など、ダイバーシティの推進にも積極的に取り組んでいます。

グローバルなビジネスが拡大しており、それに伴う駐在員の赴任前・赴任後の教育や研修はもちろんのこと、海外留学制度の整備や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、これまでの常識や慣習にとらわれることなく、持続可能な社会の実現へ向けた会社の体制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

### SDGs達成へ向けた取り組み

#### ダイバーシティ&インクルージョンに対する考え方

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できる雇用環境・職場風土を整備し、従業員一人ひとりが「仕事のやりがいや充実感を感じながら生き生きと働くことができる会社」を目指しています。

すなわち「人材の育成を通じた生産性の向上」と「事業を通じた社会の課題解決（SDGs）による新たな企業価値の創造」の好循環を回し、持続的に成長していくCSR経営（=KAYAKU spirit）の実現です。

「ダイバーシティ&インクルージョン」とは「働き方改革」そのものであり、この取り組みを原動力として、「社会から信頼される会社」・「強い会社・いい会社」を達成します。

#### 「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&インクルージョンの推進

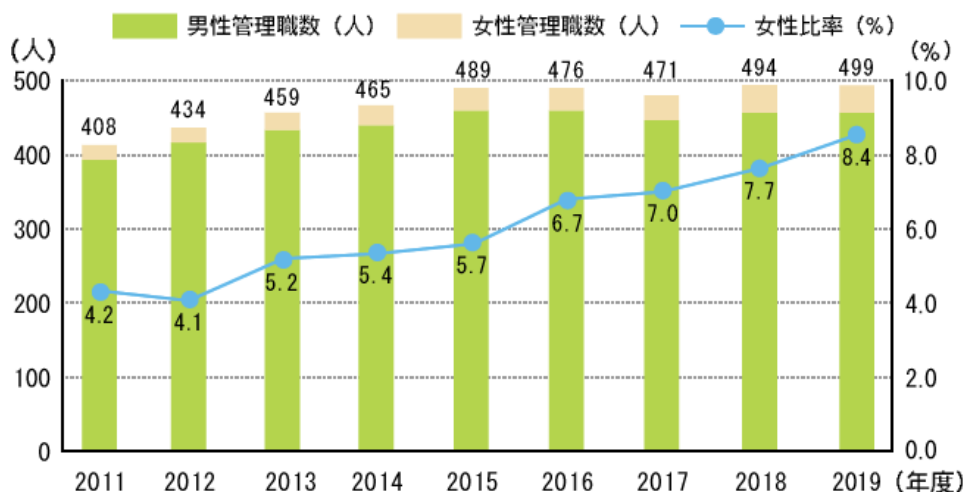
#### ■ 日本化薬グループの人事制度

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）」を導入していますが、時代背景や社会からの要請に対応して改善しています。本制度は本人の役割と責任に基軸をおいた制度であり、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2020年3月末時点では、8.4%（前年度7.7%）まで向上してきました。2020年度末には女性管理職割合8%達成を目標としておりますが、一年早く達成することが出来ました。今後も継続的・発展的に女性の活躍を推進していきます。

## ● 女性管理職比率の推移 (\*日本化薬単体・出向者除く)



### 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

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。



永井 祐子  
医薬事業本部  
信頼性保証本部長・総括製造販売責任者

### 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、2020年3月末時点で、障がいを有する方47名を雇用(障がい者雇用率1.97%)しています。社会的には、積極的な雇用が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の実現を目指し、より一層の取り組みを行っていきます。

### 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。2020年3月末時点での在籍者は144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。2018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な各種のオリエンテーションの実施、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。

### ダイバーシティを推進する会社の支援に共感します

入社2000年当時のKSE※従業員数は107名、現在では1,076名（内女性539名）が在籍しています。女性管理職数は、私を含め4名で、女性のチームリーダーは、管理部門と製造部の合計で10名です。会社の発展のため最も重要なのはチームのダイバーシティだと思っています。

私たち女性従業員は、良い仕事環境とワーク・ライフ・バランスを常に必要としているので、人事部では産休から戻ってくる女性の職場復帰を支援するため、幼い子どもを持つ女性のために一部の職場でアルバイト制度を導入しました。

女性にとって製造部門で働くことはとても厳しいことですが、女性作業者たちからは、KSEは安定的で従業員への教育等をしっかりと行ってくれる会社だと高く評価を受けています。女性は仕事と家庭の両立を達成するために、強く自立した女性であるべきだと考えています。自分自身の欠点を認め、それらを乗り越え自分の価値と人生の価値を理解して生きていくべきだと思います。

※ KSE：チェコにある自動車安全部品の製造会社



Kayaku Safety Systems Europe a. s.  
Jitka Simarova

## グローバル交流

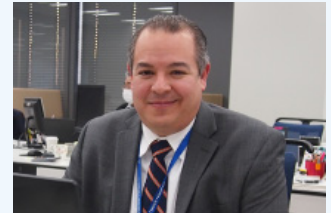
初めまして。私の名前はホルヘ モンテスです。私は、Kayaku Safety Systems de Mexico, S.A. de C.V. (KSM) の工場立上げに携わったのを皮切りに品質・製造についての継続的な改善活動を10年間行ってきました。そして、2017年6月にセイフティシステムズ事業本部品質保証本部が主導するグローバル品質プロジェクトメンバーの一員として日本化薬本社に着任し、その後姫路に異動しました。

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※」をモットーに変化を起こしていきましょう。

※ 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



セイフティシステムズ事業本部  
ホルヘ モンテス

## 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、育児休業制度をはじめ、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。2019年度の育児休業取得実績は、女性の取得率100%（期間中の取得者数は26名）であり、男性59.5%（期間中の取得者数は25名）でした。また、育児休業取得後の復職率は、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、労基法により2年間で時効消滅す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※1のニーズに対応し、看護休暇と子ども看護休暇※2への半日単位での充当も認めています。

※1 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

※2 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、おばの介護	60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
育児休暇に充当する場合	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の設置など、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・バランスを充実するため有給休暇の取得率向上を目標としています。新たに「アンバーサリー休暇制度」を設けるなど、より取得しやすい職場環境の整備を行い、有給休暇の取得奨励をしています。

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）のため労使による専門委員会で議論し、各事業場における管理職教育も実施しています。また、働き方の改善を業務生産性の向上および付加価値創造に結びつけるために、「まず時間外労働時間の削減ありき」ではなく「社員の働きがい」を念頭においた地道な改善努力が優先されると考え取り組んでいます。

### ●ワーク・ライフ・バランス(日本化薬単体)

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
年間所定労働時間(時間)	1852.25	1852.25	1844.75	1844.75	1844.75	1844.75
所定外労働時間(時間) ※一人当たり月平均	12.8	12.4	12.3	12.8	13.3	12.7
有給休暇取得日数(日)	10.5	10.6	11.5	11.0	11.3	11.1
有給休暇取得率	55.1%	58.6%	62.7%	59.2%	61.1%	60.1%
育児休業取得人数(男性)	1	0	4	4	17	25
育児休業取得人数(女性)	17	20	27	26	20	26

### 育児休業を取得して

#### 「仕事から離れ、家事育児に専念できるからこそ、新しい気づきがあります」

私たち夫婦は近くに頼れる親族がないため、第二子出産による妻の負担軽減および第一子（当時3歳）の心の充足を目的に、2017年9月から半年間の育児休業を取得しました。育児休業期間中は、毎日全力で泣き成長していく第二子と、新たな環境に戸惑いながらも受け入れて成長する第一子の姿を夫婦で見守るという充実した時間を過ごすことができ、今まで以上に家族の幸せを感じる日々でした。その一方で、24時間子どもと向き合い続けることの大変さも強く実感しました。また、第一子の保育園送迎から園での日常生活に触れる中で、子どもが毎日保育園で頑張ってくれているからこそ、共働きの私たちが仕事を続けることができるということにも気づかされました。仕事から離れ家事育児に専念する育児休業は、新しい気づきをたくさん与えてくれ、私の人生において大変貴重なものとなりました。

職場の皆さまには多大なるご迷惑をお掛けいたしました。育児休業の取得および復職に際し快くご対応いただき大変感謝しています。



機能化学品事業本部 企画部 企画担当  
眞崎 康治

### 育児休業を取得して

#### 「育児の大変な時期を夫婦で共有、スムーズな職場復帰ができました」

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。

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。



(株)日本化薬福山 管理部 瀧本 宏美

[取り組みの先頭に戻る↑](#)

## 人材育成

### 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、5年目、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		選択プログラム		
	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	新人社員研修		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
				明細書作成	明細書作成		特許上級
	入社3年目研修	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
	キャリアプレゼンテーション		対人対応力 MIR	研究開発者育成研修	ロジカルコミュニケーション		
			がん専門MR研修		問題解決手段		
	中堅社員研修				経営シミュレーション		
	異業種交流		G 新任所長研修		対人対応力		
	自己啓発セミナー		G 所長研修				
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			

### 福山工場 技術力の継承と、次世代を支える「人づくり」

福山工場は、機能性材料と色素材料の製造拠点です。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。

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。

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、新人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力に推進しています。



「原価・損益 基礎編」の講義風景



福山工場 教育システム構築メンバー

### 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イ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多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

### Kayaku Safety Systems de Mexico, S.A. de C.V. (KSM)

#### COE 3rd Generation※プログラム

#### 一日給社員から月給社員へ

KSMではCOEプログラムを開始して以来 COE第1期生（2014-2017年）4名、第2期生（2017年-2019年）4名が卒業しています。

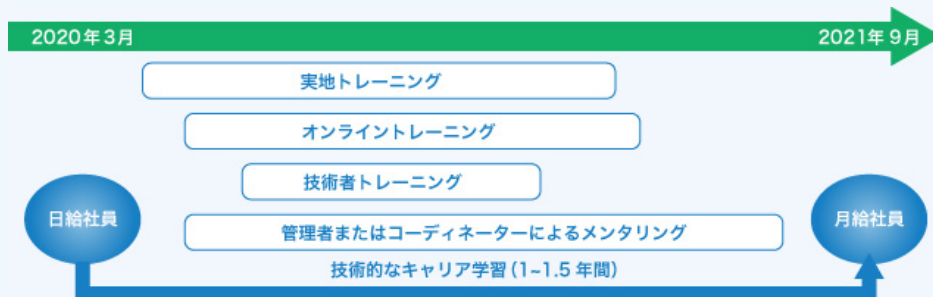
COEとは、日給社員を教育・訓練し、月給社員に昇格するための育成するプログラムのことで、日給社員が月給社員になるための昇格チャンスを与え、日給社員のモチベーションを上げることを目的としてい



す。

現在は3期生のプログラムを開始し、11人の参加者に主にリーダーシップスキルに基づいたトレーニングを実施しています。具体的には、チームワーク、効果的な監督、労働組合、感情的知性、コミュニケーション、安全性と人的資源に関する内部トレーニング、そして紛争管理などがあります。

※ COE 3<sup>rd</sup> Generation : COE 第3期生



## 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

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)
2018年4月1日～2019年3月31日	達成状況 (2018年度)
2019年4月1日～2020年3月31日	達成状況 (2019年度)

[取り組みの先頭に戻る ↑](#)

## 知的財産創出の促進と補償

### 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

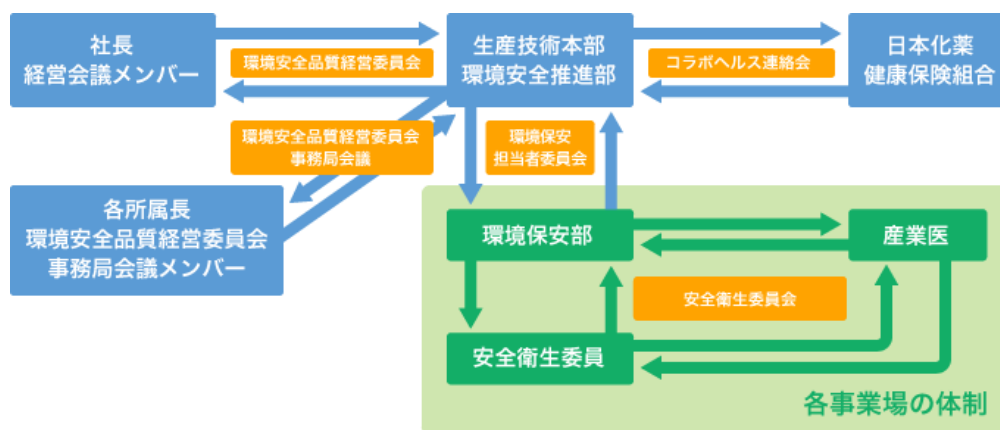
毎年7月の全社研究発表会の中で、特許や出願に関する発明表彰式を行い、優れた発明者に対して賞金と賞状を授与します。各研究所長の推薦による研究所長賞や出願数の多かった発明者への出願賞、また技術的工夫度が高く、明細書における記載内容が質的に優れると評価された特許出願を対象に優秀発明賞等を設け、表彰しています。特に、優秀発明賞の受賞者は受賞講演を行います。

[取り組みの先頭に戻る](#) ↑

## 日本化薬グループの健康経営

日本化薬グループでは、2017年に「環境・健康・安全と品質に関する宣言」を見直し、「健康」を追加しました。製薬会社である当社が"健康経営"を維持発展させていくのは当然であり、従業員が健康であることは、企業が繁栄しひいてはステークホルダーの満足度を向上させるために必要不可欠なことです。そこで、業務中に取り扱うさまざまな化学物質に対する暴露防止だけでなく、メンタルヘルスクエアや生活習慣改善を目指した活動を展開しています。

### 健康経営体制



### 健康経営の推進

日本化薬グループの従業員全員が「健康経営」の基本である「定期健康診断」を受診し、健康診断の後に産業医が面談を行い、健康管理についての助言・指導をしています。

また、指定された化学物質を取り扱う従業員には特殊健康診断を実施しています。さらに、取り扱う化学物質の有害性データをデータベース化し、蓄積したデータを活用して職業性疾患の予防を図っています。各事業場では、従業員の健康の保持増進のため、「心とからだの健康づくり」であるTHP<sup>※</sup>を推進しています。従業員それぞれの生活習慣を見直し、若い頃から継続的に計画的な健康づくりをすすめることで、より健康に生活できることを目標としています。具体的には、健康体力測定、健康管理コンクール、ウォークラリー、ハイキングなどを実施しています。

2020年3月に日本化薬株式会社は、従業員への健康増進の取り組みが評価され、「健康経営優良法人 2020 大規模法人部門」に認定されました。

※ THP (Total Health promotion Plan) : "健康づくり計画"~"健康測定"~"健康指導"~"実践活動"~"生活習慣改善と職場の活性化"のP-D-C-Aのサイクルを回していく取り組み

## 健康経営優良法人2020 大規模部門の認定取得

日本化薬は、「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業」として評価され、健康経営優良法人2020 大規模法人部門に認定されました。

従来から、従業員の健康保持・増進のために健康診断受診率100%の維持やストレスチェック、メンタルヘルス研修など多くの取り組みを実施してきました。このたびの認定は、健康増進のための取り組み課題を抽出し、この課題に対して健康診断結果改善の取り組みや受動喫煙対策、全社員による健康づくりイベントなどの改善策を実施したことが評価されました。具体的には、健康診断結果改善の取り組みでは有所見者全員の産業医面談に加えて有所見率の高い項目について安全衛生委員会で産業医の指導を受け健康改善につなげました。

従業員の健康増進は、企業の繁栄とひいてはステークホルダーの満足度向上に必要なものと考え、今後も健康経営に積極的に取り組んでいきます。

※ 健康経営優良法人大規模法人部門：経済産業省が2016年に創設した認定制度「健康経営優良法人」のうち、規模の大きい企業や医療法人を対象とした大規模法人部門の認定法人を指す愛称



## 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、従業員がいきい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年に社長名で「メンタルヘルスクエア体制の導入宣言」を発信し、管理者への指導を徹底してきました。メンタルヘルスクエアは、従業員全員が、継続的に正しい知識・認識を持ち、メンタル不調者の早期発見・予防に努めることが重要です。そこで「メンタル不調を予防することを第一に考える」取り組みを重点的に行っています。

具体的には、外部の契約EAP※の講師を招き、2005年度、2006-2008年度、2009-2011年度、2012-2014年度、2015-2017年度の5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。2018年度からは新たな3カ年計画をスタートとし、現在も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は、「復職プログラム」を策定し、職場の上司（会社）、産業医、EAPが三位一体となり、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。なお、2015年12月に施行された労働安全衛生法のストレスチェック制度への対応は、毎年1回7月に全従業員を対象に継続実施しています。

※ EAP : Employee Assistance Program (従業員支援プログラム)

## 各事業場の健康づくりの取り組み

### 法定産業医がない事業場への対応

日本化薬は、今まで産業医の選任が必要のない事務所※の健康管理では、法定健診および日本化薬健康保険組合の成人病健診の受診後の産業医面談を各地域の拠点となる事務所で実施できていませんでした。そこで、2013年度に産業医の選任がされていない事務所への対応を検討し、本社産業医が出張し従業員との面談をすることにしました。

2014年度からは、本社産業医が、北は札幌から南は福岡まで、年1回全国の事務所の巡回を始めました。産業医面談の年間日程を決め、事務所だけでなくテレビ電話も活用して面談を実施しています。

※ 産業医の選任について必要のない事務所：労働安全衛生法第13条、労働安全衛生施行令第5条に労働者50人未満の事業場では産業医の選任は必要とされていない



## Kayaku Safety Systems de Mexico, S.A. de C.V. (KSM)※

### "体重を1kg減らしましょう!" 活動

メキシコでは肥満による健康問題が深刻で、2014年に社会保険庁よりダイエット促進のため「健康診断を受けよう。食事のカロリー計算をしましょう。運動をしましょう。」という運動が始まりました。これに基づき、2014年に"体重を1kg減らしましょう!"という活動をスタートしました。

この活動の目的は、従業員の食習慣や生活習慣の改善です。



参加者一人ひとりが専門家から栄養指導を受けバランスのとれた食事のアドバイスをもらい、健康的な生活ができるように運動をします。また、一人ひとり目標体重と目標ウエストサイズを決め、努力をしています。今年度は第11回目を開催しました、引き続き食生活を改善し、生活習慣病の予防と心身ともに健康になることを目指していきます。



"1 Kilo Menos" プログラム	2017年		2018年	2019年
	第8回 2月 - 6月	第9回 8月 - 11月	第10回 2月 - 6月	第11回 1月 - 5月
目標体重 (kg)	629.4	573.4	678.5	573.8
参加人数 (人)	100	91	91	63
参加率 (%)	25%	22%	22%	15%
目標達成人数 (人)	7	12	10	12
参加者の達成率 (%)	7%	13%	11%	19%
合計の体重減 (kg)	141.2	98.3	115.0	103.7
ウエスト減の合計 (cm)	497.75	89.10	545.30	256.4

※ KSM : メキシコにあるグループ会社、自動車安全部品を製造

その他の取り組みはクリックでご覧いただけます

Kayaku Safety Systems de Mexico, S.A. de C.V. (KSM<sup>※</sup>) サッカー大会を開催

[続きを読む▼](#)

### Kayaku Safety Systems de Mexico, S.A. de C.V. (KSM<sup>※</sup>)

#### サッカー大会を開催

KSMは、スポーツと仕事の共存を促進する目的で、男性の部と女性の部の最初のサッカー大会を開催しました。

大会は、期間を2018年5月-8月、男性の部に11チーム、女性の部に5チームが参加し、トーナメント形式で実施しました。

4か月間もの長い期間実施するのはとても大変でしたが、各チームはそれぞれしっかり練習して、大会では練習の成果が発揮されるようなプレーでした。また、異なる部署からのメンバー構成のため、各チームは練習する時間を調整して、メンバー全員がそろって練習するのも大変だったそうです。

8月30日に決勝戦を行い、決勝に進出したのは、男性の部：アドミニストレーションFC対ウォリアーズ、女性の部：カヤクガールズ対タイタンズ104でした。

※ KSM : メキシコにあるグループ会社、自動車安全部品を製造



化薬化工（無錫）有限公司（KCW）健康診断講座活動

[続きを読む▼](#)

### 化薬化工（無錫）有限公司（KCW）健康診断講座活動

KCWの4月度の環境安全月間テーマである「従業員の健康」の一環として、社員全員が健康診断を受診しました。

昨年に引き続き、健康診断を担当した医療機関の専門医師に来社いただき、診断項目の内容や結果の詳しい説明と、個々の質問への回答・指導をお願いしました。

専門医師からの詳しい説明により、生活習慣の改善を含めた健康の大切さについて、社員一人ひとりが再認識することができました。引き続きこの取り組みを継続していきます。





2019年度 KCW 健康診断講座  
医療機関の専門医師が来社し指導を受ける活動

[取り組みの先頭に戻る ↑](#)

## 安全衛生活動に対する取り組み

日本化薬グループでは、安全衛生活動の中でも、指差呼称、KYT（危険予知トレーニング）、作業前KYの実施に重点的に取り組んでいます。さらに、非正常作業を含む潜在リスクの徹底的洗い出しによる事故災害の未然防止に継続的に取り組み、国内で法制化された化学物質のリスクアセスメントを確実に実施しています。

たとえば、新製品製造や新設備の導入時には、その開発段階および設計段階で安全審査を確実に実施し、その中でリスクアセスメントを行い、潜在的なリスクを把握することにより、事故・労働災害・環境事故の未然防止に努めています。また、海外グループ会社では、KYT・ヒヤリハットなどの安全教育を推進し、意識向上を図っています。

## 安全成績

日本化薬グループでは安全成績を重大事故・災害、環境重大事故、休業災害、不休業災害、無傷害事故、自動車事故に分類して目標を策定しています。自動車事故に関しては、事故内容を分析して対策を取りやすくするために、2016年度より件数カウントの項目を細分化して、「重大事故」「人身」「物損」「自損」に分けて目標を策定しました。

### 1. 安全成績（結果）

2019年度の日本化薬各事業場および国内外のすべてのグループ会社の安全成績は次のようになりました。

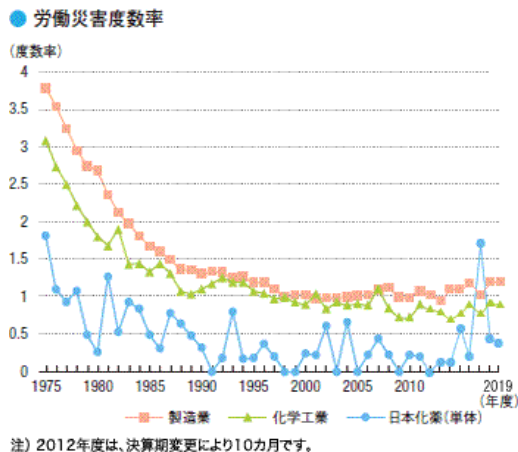
#### ● 2019年度の安全成績（目標および結果）

項目	日本化薬単体の実績	グループ会社
重大事故・災害	ゼロ	ゼロ
環境重大事故	ゼロ	ゼロ
休業災害	2件	ゼロ
不休業災害	3件	1件
無傷害事故	ゼロ	ゼロ
業務上※1および通勤途上自動車事故	重大	ゼロ
	人身	3件
	物損	14件
	自損	17件

※1 業務上および通勤途上自動車事故：医薬事業本部営業車利用のMRのみが対象

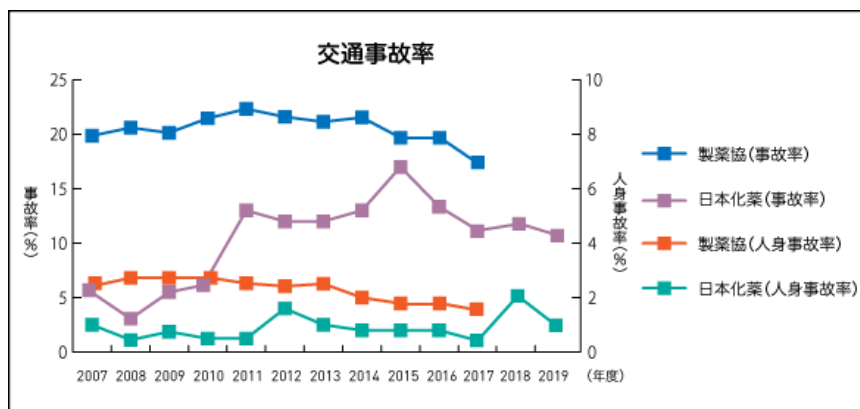
## 2. 労働災害度数比率のグラフ比較

2017年度の労働災害事故率は、製造業や化学工業の値を大きく上回る結果となりました。そこで2017年度の労働災害について精査したところ、労働災害の多くは非定常作業に起因していることがわかりました。そこで2018年度より非定常作業における事故災害を防止するため、不安全行動の摘出を目的として30秒巡視と定点観察を安全活動に取り入れています。なお2018年度は労働災害事故率が低下し、2019年度も引き続き低い水準で推移しています。



## 3. 交通事故防止の取り組み

交通事故率では、製薬協の事故率推移を毎年下回ってはいるものの2011年度以降、高い水準で推移しています。2016年度からは、交通事故対策として、配属先の教習所での講習を追加するなど工夫をしています。今後も、交通事故のさらなる低減を図っていきます。



## 各事業場での安全衛生活動

日本化薬グループ各事業場では、安全衛生目標を定め、日々さまざまな安全衛生活動を展開しています。

### 活動内容

- リスクアセスメント
- ヒヤリハット活動
- TPM活動※2
- 5S活動※1
- KYT活動

※1 5S活動：整理、整頓、清掃、清潔、躰の頭文字からとった活動

※2 TPM活動：Total Productive Maintenance（装置を正常に維持することによって安全を確保し生産を維持していく活動）

## 1. リスクアセスメントの実施

新規の作業・設備・既存作業・設備の変更時の安全審査を実施し、さらに、事故や労働災害、環境事故の未然防止のために、各事業場においてリスクアセスメントに取り組んでいます。また、化学反応については、HAZOP※を中心に危険要因を分析しています。

※ HAZOP：Hazard and Operability Study（化学プラントの安全性評価手法で、化学反応に伴う潜在的な危険性を網羅的に摘出し、評価）

## ■ 2. 近道省略行為の撲滅

近年の日本化薬グループで発生している事故の特徴として、近道省略行為によるものが目立ってきています。そこで日本化薬グループでは近道省略行為撲滅のためのチェックリストを配布し、従業員全員が近道省略行為防止のための安全宣言を行い、各職場内に安全宣言を掲示するなど、安全意識の共有化を図っています。また、本安全宣言は、作業事故防止のためだけでなく、交通事故防止の観点でも実施しています。

## ■ 3. 交通安全活動の推進

日本化薬グループでは営業活動、通勤等に多くの従業員が自動車を使用しています。自動車使用者に対しカメラ付きセイフティレコーダ<sup>※1</sup>や警察庁方式運転適性検査<sup>※2</sup>を用いた運転適正診断を組み合わせた総合的な交通安全診断を実施しています。そして、新人の実技教育等をさらに強化し交通事故削減に取り組んでいきます。

※1 セイフティレコーダ：前後・左右加速度、ジャイロ、位置（GPS）のセンサーで急加速、急ブレーキ、急ハンドル、急旋回等の運転の癖を解析できる装置

※2 警察庁方式運転適性検査：全7問の記入式で状況判断力、衝動抑止性、精神安定性等 11項目の判定を行い運転の適正を判定する検査

## ■ 4. AEDの設置

本社、各工場・事業所にAED（自動体外式除細動器）を設置しています。適時、社内で救急処置法講習会を開催するほか社外講習会へ参加し、突然の心臓発作に対応できるように訓練しています。



AED訓練

## ■ 5. 火災への対応

日本化薬の各事業場では火災に備えて消防車、消火栓および化学物質用の消火器を設置しています。また実地訓練のほか、地域の消防競技大会に参加し好成績をあげています。

> [関連記事](#)



消防訓練

## ■ 6. 自然災害への対応

すべての事業場ごとに地震をはじめ自然災害に備えた「社員の防災（地震）手引き」を整備し、全従業員に配付しています。手引きには、地震が起きたときの緊急行動、安否確認の連絡方法、交通機関が不通のときの代替帰宅手段等が記載されています。

地震等の災害時の社員の安否確認は、インターネットのメール機能を利用した通報連絡システムで実施しています。地震等の災害発生時、災害対策本部からの指示で社員にメールを送付し、社員が簡単な操作でメールに返答することにより安否を集計することができます。日本国内で震度6以上の地震が発生したときには社員の安否確認を行うことになっています。

### ■ 厚和産業 第14回日本化学工業協会RC（レスポンシブル・ケア）賞・審査員特別賞を受賞

厚和産業<sup>※</sup>では、従業員の安全や健康を守るためにさまざまな安全衛生の活動に取り組んできました。①体験型教育訓練機（エスペランサ）12機の自作およびこれらを用いた教育訓練システムの構築、②ヒヤリハットの解析方法を工夫することによる作業現場での効果的なリスク低減の推進、③「健康なくして安全なし」をモットーに従業員の健康保持増進を目的とした「健康増進プロジェクト」の取り組みなど全社を挙げた安全文化構築活動が評価されたことで受賞に至りました。

厚和産業では2018年度以降、無事故無災害を継続していますが、これからも日本化薬グループとして安全文化のさらなるレベルアップを図っていきます。

※ 厚和産業：厚狭工場関連業務を行うグループ会社



教育訓練機を用いて事故の怖さと安全作業の重要性を再認識



「健康増進プロジェクト」の一環であるウォーキングイベントの様子

### 鹿島工場 フォークリフト認定制度による運転技能の向上

鹿島工場では、フォークリフトによるヒヤリハット事象が頻発した時期があり、その対策として運転者の技能向上を目指し事故の未然防止を図るため次の取り組みを行いました。

#### ①技能向上のための取り組み

外部講師による実技講習会（「運転操作の基本」「運転技量と教育指導の仕方」）をフォークリフト作業者全員が受講

#### ②運転認定制度の導入

認定試験の合格者だけに運転が許される（有効期間は半年）

#### ③環境整備

教習コースを常設し、いつでも運転の練習と実技試験が可能

#### ④運転技術の解析

全方向ドライブレコーダーを設置し、映像をもとに運転者の状態や癖を解析

これらの取り組みにより、フォークリフトによるヒヤリハット事象を激減することができました。今後も認定制度を継続することにより事故の未然防止につなげていきます。



教習コースでの実技試験

その他の取り組みはクリックでご覧いただけます

ポラテクノ 巻込まれ体感機による教育

[続きを読む](#)

### ポラテクノ 巻込まれ体感機による教育

ポラテクノでは「巻込まれ事故」の撲滅を目的に2012年11月に体感機を作製し体感教育を実施しています。導入時には工場に勤務する全員を対象に教育を行い、その後も毎年、新入社員教育とニップロール装置に従事する従業員を対象に教育を実施しています。内容は、過去の当社における巻込まれ事故の再現と事故を未然に防ぐ光電管センサー、緊急時の非常停止ボタンとロープスイッチの起動操作、近接センサー機能を使用しての巻込まれの体感を中心に行っています。

過去、当社では巻込まれによる休業災害が2件発生していますが、2014年度の厚労省統計では製造業で180件の死亡労働災害が発生し、その36%に当たる64件が挟まれ・巻込まれ事故です。産業界全体でも1057件の発生で内14%に当たる151件が挟まれ・巻込まれ災害で製造業では重篤度が高く発生件数も多い重要なものです。

当社では、2015年度より「安全意識の再強化」をテーマにあいさつ運動、相互注意、本部長方針に基づく現場巡視指導等の活動も展開中です。今後もPDCAを回し企業活動の基盤となる安全に対する意識の高い会社の気候風土づくりを推進します。



KSH 化薬（湖州）安全器材有限公司 ISO14001・OHSAS18001システム導入

[続きを読む](#)

**KSH 化薬（湖州）安全器材有限公司**  
ISO14001・OHSAS18001システム導入

KSHは、最良の製品を不断の進歩と良心の結合により社会に提供し続けることに基づき、生命と健康を守り豊かな暮らしを支えるために、全社的にさまざまな取り組みを展開しています。

2016年6月にISO14001・OHSAS18001を取得し、環境&職業健康安全（ISO14001・OHSAS18001<sup>※</sup>）マネジメントシステムを構築し、従業員の満足度を向上させる環境保全、無災害、無事故活動を推進しています。

この活動の特徴は、職業危害を防止するために中国の職業病防治法、職業病危害要素リスト、安全標準化に合わせていることです。

また、職業病危害評価を基礎として、職業危害要素の識別、職業危害要素の測定、職業健康診断（就職前、就職中、離職時）をそれぞれ実施しています。

※ OHSAS18001：「労働安全衛生マネジメントシステム」という国際コンソーシアム標準

WPLC 無錫宝来光学科有限公司 OHSAS18001システム導入

[続きを読む▼](#)

## WPLC 無錫宝来光学科有限公司 OHSAS18001システム導入

WPLC社は2016年11月にOHSAS18001システムを認証取得しました。

OHSAS18001導入の目的は、法的環境変化と顧客からの要求に対応し、安全衛生活動を「未然防止型」と「本質安全型」へ移行することです。この目的を達成するためにはさらに良いシステムを構築する必要がありました。

システム導入には導入計画作成、標準教育、システム企画、システム文書作成と教育、システム仮運用、認証審査等の段階を経て、約9ヶ月掛かりました。

以前のマネジメントシステムと比較し、新システム導入後の運用効果は著しいものでした。

- ①労働安全衛生への取り組みの著しい強化
- ②従業員の労働安全衛生活動への積極的な参加
- ③プロセスの運用・管理を標準化
- ④労働安全衛生実績のシステムの、客観的な検証・評価の実現

今後、システムを最大限に運用し、安全・安心な職場環境を構築していきます。



プロジェクトチームメンバー

KSE Kayaku Safety Systems Europe a.s. 従業員の健康と安全

[続きを読む▼](#)

## KSE Kayaku Safety Systems Europe a.s. 従業員の健康と安全

KSE従業員の労働安全衛生は、すべての活動の不可欠な部分であり、最優先事項です。健康で安全な職場環境は基本的な権利であるだけでなく、日常業務の一面でもあります。このため、従業員の仕事に関連して最適な条件が満たされていることを確認するため定期訓練だけでなく、緊急訓練（危険化学物質漏洩など）や火災・爆発時の避難訓練なども実施しています。

また、職場での衛生にはかなりの注意が払われています。労働安全衛生審査制度に基づき、従業員の特定の仕事に対する適性を慎重に審査します。私たちは、各職場におけるリスク要因を監視するために、多数の作業環境のチェックを実施しています。その結果に基づいて、潜在的に危険な仕事を排除することを目的として、技術的または組織的措置を提案しています。例えば、有機溶媒の取り扱い中の作業台にガス抽出装置の設置です。この装置措置により、作業環境における化学物質の管理が徹底され、危険な作業が排除されました。

このように継続的に予防を推進し、従業員自身がヒヤリ防止を提案して、労働安全衛生の改善に積極的に参加しています。

[取り組みの先頭に戻る↑](#)

## 労働組合/労使関係

日本化薬株式会社と日本化薬労働組合は、1998年6月1日「産業と労働の社会的意義と責任を認識し、労働法に則り、相互に相手方の権利を尊重し、労使関係の安定平和を確立するため、誠意と信頼に基づいた」労働協約を締結しました。以来、この締結趣旨に従い6回の再締結を経た現在まで、労使相互の信頼関係に基づいた健全な関係を維持しています。ユニオンショップ制により、管理職と契約社員など一部の従業員を除いた労働組合加入率は100%です。



会社と労働組合とは活発に協議しており、会社は可能な限りの情報開示を行ない誠実に対応することを協議方針としています。年度事業計画や中期事業計画、安全衛生方針が明確になり次第、経営幹部より会社の経営方針を伝える中央労使協議会を年3回開催しています。また、毎月中央経営懇談会を開催し、会社の状況に関する情報の共有化・相互理解を深めるとともに、課題解決に向けた協議を行なっています。またこれら労使協議の結果は、従業員に向けて各部門で速やかに伝達されるように努めています。

一方、各事業所個別の課題については、各事業場経営懇談会を毎月開催し、認識の共有と協議・意見交換を実施し、働きやすい労働環境の実現を目指しています。

### 環境安全衛生（統合）診断

日本化薬各事業場および一部のグループ会社に対して、年間計画に基づき、環境安全衛生診断および品質診断と一緒に統合診断として実施しています。この診断には、日本化薬労働組合からも参加しています。診断では、被診断事業場やグループ会社の環境安全衛生方針・計画に対する進捗状況の確認、活動の実績などを会議、書類、現場巡視を通して把握し、労働組合側からの視点でも問題点を指摘し、全社的な安全衛生レベルの向上を図っています。



### 労働組合との安全衛生への取り組み

日本化薬労働組合は、運動方針に安全をトップ項目に掲げ、毎年"レベルアップセミナー [安全衛生]"と称して、各支部から参加者を募り、会社との共催による安全衛生研修会を行っています。2018年度は24名が参加し、2日間の日程で研修を実施しました。

1日目は、外部の専門講師により安全体感教育として、機械の巻き込まれや安全帯ぶら下がりなどを実際に体験し「危険とは何か」「ルールを守るとはどういうことか」を体で学ぶ研修を実施しました。

2日目は、環境安全推進部による「日本化薬の事故災害（過去の事故から学ぶ安全対策）」「気づき力を鍛える」「KYT・指差呼称について」と題した講演を行ないました。また、労働組合として、「労組としての安全の取り組み」と題し、なぜ組合として安全に取り組む必要があるのか等の講演を行い、労使一体となって取り組むことの重要性を伝えました。

さらに、各事業場・各支部の安全衛生活動の良い点や問題点を抽出し、安全衛生に関する情報を共有し、良い点を自職場でどう活用し展開していくかを考え、安全衛生意識の向上を図ることを目的としたグループ討議を実施しました。



[取り組みの先頭に戻る ↑](#)

## CSR人事関連データ

表中の「-」は未公開、空欄は未集計のデータです

	2017年度			2018年度			2019年度			単位
	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	
正社員数（連結）	5,684			5,814			5,769			名
正社員比率（連結）										%
正社員数(単体)	1,845	-	-	2,079	-	-	2,053	1,730	323	名
正社員数（連結）										名
非正社員数（連結）	-	-	-	-	-	-				名
非正社員比率（連結）										%
非正社員数（単体）	594	418	176	642	437	205	662	450	212	名
非正社員数（連結）										名
障がい者雇用率（年間平均）	2.08			1.82			1.97			%
定年再雇用率	60.97	61.52 (※)	100.00	62.74	58.69 (※)	100.00	70.58	68.75 (※)	100.00	%

	2017年度			2018年度			2019年度			単位
	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	
社員離職率	1.8	1.9	1.5	2.18	2.14	2.42	1.75	1.5	3.09	%
社員平均年齢	40.63	40.47	41.39	40.29	40.03	41.67	41.04	39.75	42.33	歳
平均勤続年数	15.07	14.97	15.53	14.65	14.45	15.68	15.2	14.19	16.21	年
新卒社員数	56	51	5	64	60	4	57	49	8	名
管理職社員数（単体）	471	438	33	494	456	38	499	457	42	名
管理職社員数（連結）										名
有給休暇取得率	59.2	55.7	75.3	61.1	56.7	81.6	60.1	56.8	75.9	%
育児休業取得率		9.3	100		39.5	100		59.5	100	%
育児休業取得者数		4	27		17	20	37	25	26	名
復職率及び定着率	100	100	100	100	100	100	100	100	100	%
介護休業制度利用数	0	0	0	1	0	1	0	0	0	名
育児短時間勤務制度利用数	24	1	23	21	2	26	33	2	31	名
健康診断受診率	100	100	100	100	100	100	100	100	100	%
		業界平均（製造業 2017）		業界平均（製造業 2018）		業界平均（製造業 2019）				
労働災害度数率	1.74	1.02	0.43	1.2	0.44	1.2	0.44	1.2		度数率
労働災害強度率	0.085	0.08	0.012	0.1	0.034	0.1	0.034	0.1		強度率
労働組合員数（単体）	1,753			1,762			1,871			名
	大学卒	高卒		大学卒	高卒		大学卒	高卒		
初任給	225,000	173,200		226,000	174,200		226,000	174,200		円

※ 再雇用希望者については100%

[取り組みの先頭に戻る ↑](#)

## 機能化学品事業

### ▶ 関連グループ会社

- MEMS用レジスト 製品情報
- クリーナー 製品情報
- 色素材料事業ウェブサイト
- 車載用次世代染料系偏光板 GHC 製品情報
- 高コントラスト無彩色偏光板 MUSAISYOKU 製品情報

## 医薬事業

### ▶ 関連グループ会社

- ▶ 一般・患者の皆さま
- ▶ 医療関係者の皆さま

## セイフティシステムズ事業

### ▶ 関連グループ会社

- PARASAFE製品情報

## アグロ事業

- アグロ事業ウェブサイト



## 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。

以 上

## 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。																				

<次世代育成支援対策>

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。																				



日本化薬の行動計画と進捗状況

\*2018年度実績 報告(2018年4月1日~2019年3月31日)

計画期間(3年間)	2018年4月1日~2021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)	<p>○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。</p> <p>*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</p>	<p>(1)男性社員 17名取得 (2)女性社員 20名/8名 期間中取得率 250.0% *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:2018年4月1日~2019年3月31日)</p>																				
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)	<p>○所定外労働時間の削減を進める。</p>	<p>(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。</p> <p>● 所定外労働時間実績</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015年度</th> <th>2016年度</th> <th>2017年度</th> <th>2018年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一人当たり月平均(hr)</td> <td>12.4</td> <td>12.3</td> <td>12.8</td> <td>13.3</td> </tr> <tr> <td>月平均45hr以上(人数)</td> <td>19</td> <td>5</td> <td>19</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>月平均60hr以上(人数)</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	一人当たり月平均(hr)	12.4	12.3	12.8	13.3	月平均45hr以上(人数)	19	5	19	16	月平均60hr以上(人数)	0	0	0	0
	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度																			
一人当たり月平均(hr)	12.4	12.3	12.8	13.3																			
月平均45hr以上(人数)	19	5	19	16																			
月平均60hr以上(人数)	0	0	0	0																			
目標 3	全体を通じた取組	<p>○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。</p>	<p>(1)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。 (2)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。 (3)有給休暇所得奨励のため計画有休並びにアニバーサリー休暇制度を継続実施している (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社内説明会等の取組みを行なっている。</p>																				
目標 4	全体を通じた取組	<p>○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。</p>	<p>(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。</p>																				

日本化薬の行動計画と進捗状況

\* 2019年度実績報告 (2019年4月1日～2020年3月31日)

計画期間 (2年間)	2018年4月1日～2020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)	<p>○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。</p> <p>*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</p>	<p>(1)男性社員 25名取得 (2)女性社員 26名/14名 期間中取得率 185.7% *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:2019年4月1日～2020年3月31日) (3)制度改定 労使からなる働き方に関する専門委員会からの答申を受けて、育児勤務制度と時差勤務制度の適用対象者を小学校3年生終了までの子の養育する者から小学校修了まで拡大することとした</p>																				
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)	<p>○所定外労働時間の削減を進める。</p>	<p>(1)労使からなる労働時間専門委員会にて適宜、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た。 (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た上で、管理監督者、人事労務担当者へ教育するとともに、事業場単位で労使懇談会、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に取り組んだ。 (3)各事業場単位での「ノー残業デー」を実施した。</p> <p>●所定外労働時間実績</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2016年度</th> <th>2017年度</th> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一人当たり月平均(hr)</td> <td>12.3</td> <td>12.8</td> <td>13.3</td> <td>12.7</td> </tr> <tr> <td>月平均45hr以上(人数)</td> <td>5</td> <td>19</td> <td>16</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>月平均60hr以上(人数)</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	一人当たり月平均(hr)	12.3	12.8	13.3	12.7	月平均45hr以上(人数)	5	19	16	17	月平均60hr以上(人数)	0	0	0	0
	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度																			
一人当たり月平均(hr)	12.3	12.8	13.3	12.7																			
月平均45hr以上(人数)	5	19	16	17																			
月平均60hr以上(人数)	0	0	0	0																			
目標 3	全体を通じた取組	<p>○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。</p>	<p>(1)社報並びに人事労務担当者、事業場労働時間管理推進者を通じて有給休暇取得促進の周知を実施した。 (2)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)有給休暇所得奨励制度であるアニバーサリー休暇制度の取得日数並びに取得事由の拡大(子供の入学式、卒業式。授業参観日を追加)を実施した。また時間単位有給休暇を試行導入した。</p>																				
目標 4	全体を通じた取組	<p>○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。</p>	<p>(1)これまでの次世代育成支援対策推進法ワーキング委員会の継続開催に加え、新設された働き方に関する専門委員会においても目標達成に向けて進捗を確認し対応を進めた。</p>																				