

## 人材マネジメント

### 担当役員メッセージ

私たち日本化薬グループは中期事業計画KAYAKU Vision 2025 「KV25 マテリアリティ」において、全社重要課題では「働き方改革」、サステナビリティ重要課題では「雇用の維持・拡大と人材育成」を掲げています。私たちは企業価値の向上と持続可能な社会を実現するためには「人」が重要な資本であると認識しています。

昨今、人材の多様化、働き方の多様化が加速しており、従業員一人ひとりのエンゲージメントが組織力の向上においてこれまで以上に重要になってきていることから、2023年12月に当社として初めてエンゲージメントサーベイを実施しました。会社に対する従業員の期待度と満足度のギャップを見ているのですが、当社の特徴としては、働きやすさや上司の支援・職場の一体感は高い一方で、制度・待遇に対する満足度や事業の将来性は低い傾向にあります。市場競争に勝てる強い組織になりきれていない状況があることを示唆しており、組織文化や制度に改善の余地があると考えています。今回の結果を真摯に受け止め、まずは経営層から変化の姿勢を示しながら、役員と人事部（M-CFT・M-5働き方改革チーム※）、各事業場一丸となり、課題に対処します。

当社グループはこれからも、さまざまな価値観をもった従業員が互いに尊重し合い、活き活きと働き、それぞれの能力を発揮し、活躍できる組織文化や働く環境づくりに注力していきます。どうぞ期待ください。

取締役常務執行役員  
武田 真



※ M-CFT（マテリアリティ・クロスファンクションチーム）

M-CFTは、全社的な経営課題を解決するために、複数の部門から選出されたメンバーによって構成される全社横断的チームです。全社重要課題の取り組みの浸透や各課題解決のスピードアップを図るため、全社プロジェクトで活動します。

### 方針・基本的な考え方

#### 人材育成方針

私たちは、企業ビジョンであるKAYAKU spiritのもと、サステナブル経営の実践を通じて、環境・社会的価値および経済的価値を創造し、持続可能な環境・社会の実現と企業価値の向上を目指しています。

当社は、KAYAKU spiritを実現するために以下に掲げる人材育成方針を定めています。

- 創造性・専門性を高め、自ら主体的に行動できる自律型人材の育成
- 失敗を恐れず、環境変化に対し果敢にチャレンジできる人材の育成
- グローバルな視点を持って活躍できる人材の育成

人材育成方針を実現するために、当社は階層別集合教育や選抜教育、eラーニングなどさまざまな研修プログラムを用意し、人材の育成強化を推進しています。

#### 社内環境整備方針

当社は、従業員が健康で快適に働ける労働環境を整備し、生産性向上や従業員満足度向上を目指しています。従業員がKAYAKU spiritに共感し、経営陣と相互に信頼し合いながら、やりがいや熱意を持ち活き活きと働くことができる職場風土を醸成し、従業員エンゲージメントを高めることを重視しています。

人事制度としては、年齢や性別、キャリア、学歴、国籍等にこだわらない職務配置と待遇を可能にする「ポジションクラス（職務等級）制度」や、管理職への登用において自発的にチャレンジできる制度を設け、役割と責任に基軸をおいたシステムを導入しています。

人材育成においても自ら「成長したい」「学びたい」従業員をサポートすることを通じて、従業員一人ひとりの自律的な成長を促し、個人の希望に沿った多彩なキャリアの実現を支援してまいります。

#### 体制

当社グループは、代表取締役社長を議長とするサステナブル経営会議において、人的資本経営の取組等の審議及び活動状況の総括・評価を行っています。これらの審議、総括・評価の結果を取締役会へ報告し、取締役会による監視・監督を受ける体制しております。

#### 指標

##### 全従業員の活躍推進に向けた取組 行動計画（第3回）

当社は、年齢・性別・学歴・国籍・障がい等によらず多様性を確保し、働きやすく働きがいのある職場風土を醸成し、持続可能な環境・社会の実現と企業価値の向上を目指し、次の通り行動計画を策定する。

###### ◆ 1. 計画期間

2024年4月1日～2026年3月31日（2年間）

###### ◆ 2. 当社の課題（女性活躍推進法における女性の活躍に関する情報公表項目より抽出）

- 採用労働者に占める女性労働者の割合が低い
- 係長級に占める女性労働者の割合が低い
- 管理職に占める女性労働者の割合が低い
- 役員に占める女性の割合が低い
- 女性の職種の転換実績が少ない（職域が限られている）
- 男女の賃金の差異がある（全体比較）
- 男性の育児休業取得率の割合が女性に比べて低い
- 管理職及び男性の有給休暇取得率が低い

###### ◆ 3. 目標

- 管理職（E職）に占める女性の割合を10%以上とする
- 有給休暇取得率70%以上を維持する

## ◆ 4. 取組内容と実施時期

### 1) 管理職（E職）に占める女性の割合を10%以上とするための取り組み

#### ① 管理職（E職）登用制度における事業場毎の女性候補者を選定する

- 候補者は2024年8月に事業場にて選定する
- そのために、女性管理職（E職）を交えたパネルディスカッションを開催し、意識改革を進める  
上記の実施時期は2024年6月～7月とする

#### ② 管理職（E職）登用制度候補者数を増やすために計画的な育成指導をおこなう

- 対象者選定、面談での意思確認、職務内容の見直し、キャリア研修を開催する
- 2024年6月から実施し、2025年度の①（管理職に占める女性の割合実績）につなげる

#### ③ 採用労働者に占める女性労働者の割合向上に努める

- 2025年度採用計画に向けて、2024年6月より実施する

#### ④ 家庭と仕事の両立を目的とした在宅勤務制度の拡充の検討をおこなう

- 対象事業場及び対象職種の拡大を検討する
- 育児、介護、不妊治療を対象とし月5日まで可能とするなどについて検討する
- 2024年6月から検討を開始する

### 2) 有給休暇取得率70%以上を維持するための取り組み

#### ① 管理職および男性の有給休暇取得率を70%以上にする

- 5日以上の有給休暇取得プランを個人毎に作成し、職場内で共有する  
(アニバーサリー休暇も活用し2024年10月末までに各部署内に公開する)

#### ② 各事業場において有給休暇取得奨励日を増やすことを検討する

#### ③ 年次有給休暇の計画的付与を活用する

#### ④ 社内報等のインターネットを活用し、定期的に取得促進を呼びかける

- 上記②～④は2024年9月から実施する

実績報告（2023年度）

## 次世代育成支援対策行動計画

日本化薬は次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために雇用環境の整備や、子育てをしない従業員も含めた働きやすい労働環境をつくるため、下記の行動計画を策定し、各種取り組みを推進しています。

また、その内容は労働組合と共にし、社外へ公開するとともに、社内インターネット等においてすべての従業員に周知しています。

### 次世代育成支援対策行動計画（第4回）

従業員がその能力を発揮し、仕事と生活、子育て等の調和を図り、働きやすい職場環境の整備を行うため、次の通り行動計画を策定する。

## ◆ 1. 計画期間

2022年4月1日～2025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

#### 【具体的な取り組み内容】

- 男性労働者の育児休業取得割合を30%以上とする
- 男性労働者の育児休業取得及び育児目的休暇含む割合を50%以上とする
- 子供が生まれる予定の従業員に対し、妊娠と出産・育児と仕事の両立・職場復帰等について個別面談等でサポートする
- 子供が生まれる予定の従業員の上司に配慮すべき業務と基礎知識の指導を実施する
- 労使からなる専門委員会を継続的に開催し、新たな施策実施や計画内容の検討を行う

### 目標2：妊娠中や出産後の社員に対する支援制度の整備

#### 【具体的な取り組み内容】

- 相談窓口を設置する
- 人事部ホームページに専用ページを開設し、出産前後に必要な情報の提供を行う
- 管理監督者向けの育児等に関する教育研修を実施する
- モデル職場の表彰制度導入を検討する
- 社内報に産休や育休前後の体験談を掲載し共有化する

### 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

#### 【具体的な取り組み内容】

- 時間外労働の削減に努める
- ノー残業デーを実施する
- 有給休暇取得奨励日を設ける
- 有給休暇取得促進の一環としてアニバーサリー休暇の取得推進を行う

### 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

#### 【具体的な取り組み内容】

- 地域児童等の会社見学の受入
- 若年者に対するインターンシップを実施する
- 子ども参観日の開催を検討する

進捗状況（2023年度）

## 取り組み

### 人的資本経営に関する施策について

1. エンゲージメントサーベイの実施
2. ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンの促進
3. タレントマネジメントシステムの活用（人材ポートフォリオの構築、[業績評価](#)他）
4. 人事賞金制度（ポジションクラス制度）の見直し
5. 管理職登用制度の見直し（スピード感、挑戦・価値創造の組織文化）
6. 離職者防止対策（離職者インタビュー、離職率改善へ）
7. 社内教育の充実（[日本化薬経営スクール](#)、ハラスマント撲滅、アンコンシャスバイアス研修他）
8. [グローバル人材活躍推進](#)
9. 各種制度・政策の実施（[勤務制度](#)、心理的安全性の高い職場づくり）

- [【サステナビリティ重要課題】雇用の維持・拡大と人材育成](#)
- [働きやすい職場環境](#)
- [【サステナビリティ重要課題】職場の労働安全衛生・健康経営](#)
- [【サステナビリティ重要課題】人権尊重](#)