

# 従業員とのかかわり

## 雇用

### 採用方針

当社では、次のような方を積極的に採用したいと考えています。

「**チャレンジ精神にあふれる人**」：現在、医薬品業界を取りまく環境は大きく変化し、既存の考え方や過去の経験則では対応しきれない時代を迎えています。そんな中、当社が求める力は「チャレンジ精神」です。人に言われてから動くのではなく、自ら考え、新しいことに挑戦できる、そんな人を求めています。

「**久光製薬の思いに共感してくれる人**」：当社には、長い歴史の中で大切にしている思いがあります。それが、「お客様第一主義」と「サロンパシィ®（貼って手当することの良さを伝える）」の二つです。私たちは、これらの思いに共感してくれる人とともに、会社として成長していきたいと考えています。

また、障がい者の採用についても、法定雇用率を上回るように、ハローワークへの求人活動などを積極的に行い、今後も障がい者雇用を促進していきます。

### 人材の配置・異動

当社の組織は「お客様第一主義」を基本にして構成されています。従って、人材を配置する際には「その配置はお客様第一主義に合うか」を常に考えます。

### 従業員関連データ

大分類	小分類	2007年度	2008年度	2009年度	
雇用	男女社員数	男性	908	928	984
		女性	308	357	405
		男女計	1,216	1,285	1,389
	平均勤続年数	-	12.8	11.6	11.3
	平均年齢	-	35.6	35.5	35.0
男女共同参画	女性管理職比率	-	1.2%	1.5%	1.5%
高齢者雇用	高齢者雇用率	-	1.1%	1.4%	1.6%
障がい者雇用 (法定雇用率 1.80%)			1.7%	1.7%	1.7%
モラルサーベイ回収率		94.3%	93.5%	94.0%	

※久光製薬株式会社単体

「お客様第一」がうまくできなかつたり、何らかの不都合が生じたりした場合には、最適の組織に変更を行っています。

一方、従業員は様々な価値観や考えを持っており、個人で抱えている悩みや事情も多岐にわたっています。これらについて会社が把握するため、毎年「自己申告書」を提出するようになっています。このデータは人事異動や研修などに活用されています。

### 人事・評価制度

当社の従業員はコンピテンシーに基づいた「HAT (Hisamitsu Action for Target: ハット) 等級制度」によって、それぞれの等級が付与されます。HAT 等級の評価基準は従業員に公開されており、成長の動機付けにも役立っています。

また、従業員の仕事の成果は「久光成果目標制度 (HAP: Hisamitsu Achievement Plan: ハップ)」によって評価され、個人の目標を会社の経営目標に連動させています。

### モラルサーベイ

従業員のモラルを把握する事により、組織の強みと課題を明らかにし、活力あふれる組織にすることや、経営幹部及び管理職へ結果報告会を実施し、組織の活性化を促すことを目的に毎年1回全従業員に対しサーベイを実施しています。

## 労働安全衛生の取り組み

### 労働・安全衛生

安全で快適な職場環境の形成を目的として、各部門の管理者を中心とした安全衛生委員会を設置し、「従業員の安全確保・健康増進」に努めています。

安全衛生委員会を定期的に開催し、職場の安全確保のため安全衛生委員や産業医による職場パトロールを実施して、危険箇所の把握・改善を行っています。また、安全衛生委員会で、事故の内容・対策内容を各部門で共有化し、事故の再発防止に努めています。職場安全の遵守状況や作業環境測定などの定期実施状況も、内部監査によるチェックを実施しています。



産業医による職場パトロール

### 宇都宮工場 栃木労働局表彰

宇都宮工場では、労働安全衛生への取り組みが評価され、栃木労働局から表彰を受けました。



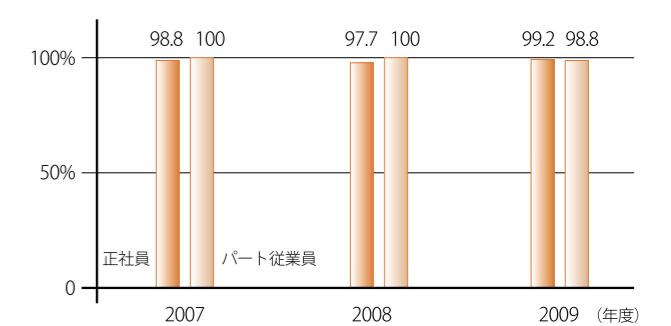
### 従業員の健康維持

従業員の健康維持のため年1回の定期健康診断を実施しています。35歳以上の従業員には生活習慣病予防検診も実施しています。定期健康診断後、保健師による健康相談、その後フォローアップ検診を実施し、受診結果をもとに治療または精密検査を受診させるなど積極的な健康管理を行っています。また、担当業務により、有機溶剤や放射線、粉じん、特定化学物質などの健診も実施しています。

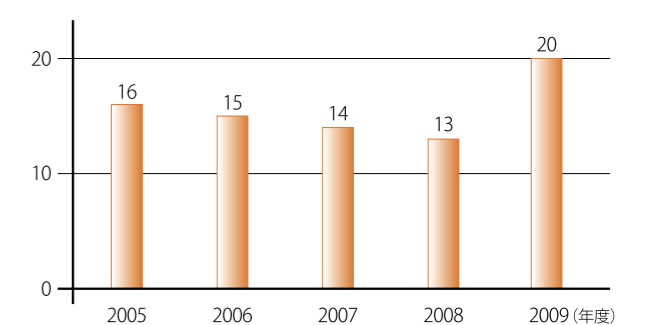
### メンタルヘルスについての取り組み

従業員の心の健康も重視し、メンタルヘルスについて専門医等による従業員への教育を実施しています。また、メンタル不調者の早期発見のため、社内スタッフと専門医のコミュニケーション強化を図っています。

生活習慣病健診受診率 (%)



労働災害件数 (件)



## 教育・啓発

新入社員・中堅社員・管理職などを対象とした「階層別研修」を実施するとともに、営業・研究開発・生産など部門ごとに専門的な知識・スキルの習得を目指した「職種別研修」やリーダーシップ・マネジメントなど「テーマ別研修」を充実させています。また、従業員個々の能力を向上させるために通信教育・社外セミナー・語学などの「自己啓発支援」、より専門性を身に付けるために「国内外の大学・研究機関への派遣」を実施しています。

### 新入社員研修

入社後、全員が2週間のオリエンテーションを受けた後、部門ごとの研修が始まります。

営業職は基礎教育・商品教育の他に、営業の現場で先輩社員と同行して学ぶ「同行研修」を行います。営業職のうち医療用MRは集合研修を中心とする「MR認定試験研修」を実施。ここでは医薬概論・添付文書・PMS・疾病と治療・薬理・薬剤・自社商品などについての教育を行い、基礎から専門知識までを身につけさせます。さらには毎月の学術研修やフォロー研修を通じ、より高度な知識を吸収させています。

研究開発職は、工場実習・営業同行等の現場体験を中心とした研修を数ヶ月間実施します。



新入社員研修

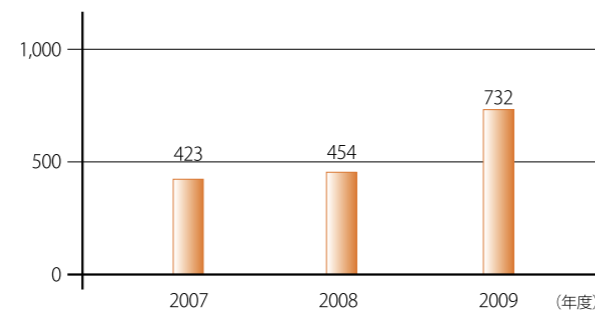
### MR認定試験研修

医療用MRは、MR認定試験対策として、新人研修終了後に、集合研修・eラーニングによる自宅学習支援・直前合宿などを受講し、MR認定証を取得するため知識習得に努めています。

### 自己啓発・語学研修

従業員の自主的なスキルアップ・能力開発の多様な要望に応えられるよう約140の『通信教育講座コース』を用意しています。また、九州本社・東京本社・筑波研究所ではネイティブスピーカーの外部講師を招いて『英語研修』を開いています。『通信教育』修了者・『英語研修』受講者には費用の一部を会社が負担し、従業員の自己啓発を援助しています。

通信教育・英語研修受講者数



### 留学制度

国内・海外への留学派遣を行っています。国内の場合は、マネジメントや企画力を身につけるために大学院へ派遣。海外の場合は、研究開発部門を中心に大学・研究機関へ派遣しています。より深い専門性を身につけるとともに国内外での人的ネットワークを広げることに役立っています。

### 夏季錬成

自己研鑽と経営層との直接対話を目的とし、管理職及び希望者を対象とした夏季錬成を実施しています。近隣の宝満山へ登山することで、部署間の交流を図っています。2009年は81名が参加しました。

## 福利厚生

従業員の福利・厚生の向上に向けて、様々な制度を整え実施しています。

### 福利厚生サービス

福利厚生アウトソーシング会社の法人会員となり、従業員が平等に福利厚生サービスを受けられる環境を整えています。全国の宿泊施設、飲食店、フィットネスクラブ等を会員料金で利用することができます。

### 独身寮・社宅

従業員の福利厚生のため、社宅と独身寮を保有しています。その他、勤務地によっては会社が借り入れた住居を借上社宅・借上独身寮として貸与します。

### 従業員持株会

従業員の資産形成支援として、毎月の給与から自社株式を購入する制度を設けています。購入資金に対して、奨励金を援助しています。

### 久光クラブ

従業員が相互に親睦を図るために、社員旅行・体育行事・文化活動を企画・実施しています。また、野球部・ゴルフ部・テニス部等、地区ごとに従業員が主体となって様々なクラブ活動を運営しています。

#### さくらさく保育園の設置

鳥栖工場内に子育て支援の一環として事業所内託児所を設置しました。



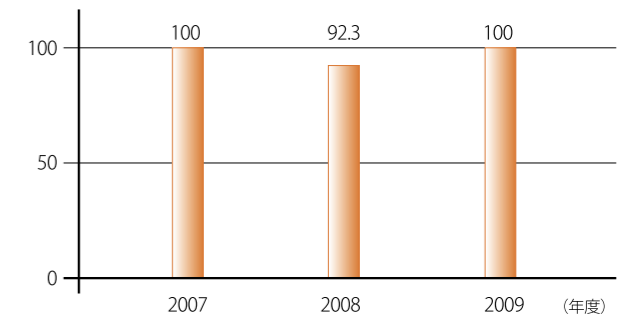
### 湯布高原ヴィラ

従業員の保養・研修を目的として使用する福利厚生施設を、大分県由布市で運営しています。

### 育児休暇制度

仕事と生活のバランスをとりながら安心して働ける職場環境を整えるため、子供が1歳に達するまで休業することができる育児休暇制度、育児休暇終了後も子供が3歳に達するまで業務時間を短縮することができる育児短時間勤務制度を導入しています。

育児休暇取得率 (%)



### ワークライフバランス（見直そう、家族の絆）

家族や親に感謝し家族の絆を深めるとともに、終業後を自己啓発の時間として有効に使えるよう、「家族の絆を深める日」と「家族団らん・自己啓発の日」を設定しています。

制度名	内容
家族の絆を深める日	誕生月に有給休暇を取ることを推奨し、家族と過ごす時間を充実させる制度。
家族団らん・自己啓発の日	毎週水曜日に定時退社を実施する制度。