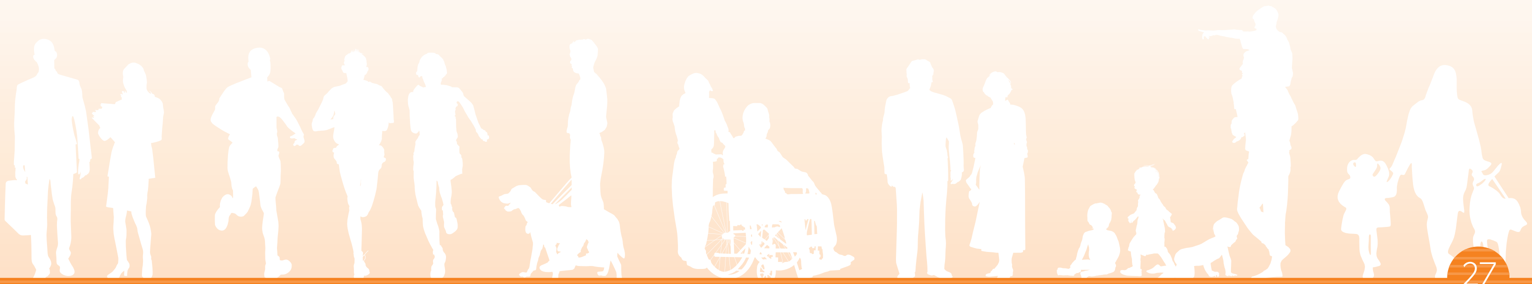
従業員とのかかわり

2012年度活動

目　標　障がい者雇用の課題把握と法定雇用率確保のための方法を検討する。

実　績　各事業拠点で障がい者ができる業務の調査を行いました。

評　価　全社的な取り組みとして、各職場で障がい者ができる業務内容や職場環境の改善を行う必要がある。



従業員とのかかわり

雇用の考え方

久光企業憲章で、多様性・人格・個性を尊重すること、従業員のゆとりと豊かさを実現し、安全で働きやすい環境を確保すること、さらに従業員の倫理観の高揚と資質の向上に努めることを明記しています。

採用や配置、処遇、退職などに際しては、人種、国籍、性別、年齢、宗教、障がいの有無などによる不当な差別や取り扱いをしないことを雇用の基本としています。

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、これまでの経験では対応できない時代を迎えています。そのような変化に適応するため、久光製薬では、人に言われてから動くのではなく、自ら考え、ビジョンを持って仕事に挑戦できる、チャレンジ精神あふれる人を求めています。

想いに共感しやりとげる人

久光製薬がずっと大切にしている「サロンパシィ®（貼って手当てすることの良さをお伝えする）」の想い。そして、それを支える「お客さま第一主義」。私たちは、この二つの想いに共感し、思いを実らせ、自ら成長していける人を求めています。

採用実績

2012年度は、約110名を採用しました。企業単体の新規採用における男女比は、過去3年ほぼ同じ値になっています。

労働組合とのコミュニケーション

健全な労使関係の確立、全従業員の資質の向上および就業環境の整備と充実を図るために、定期的に協議を行う相互協議会を設けています。

2012年度は、ワーク・ライフ・バランスに関する話し合いを行い、「家族の絆を深める日」の日数を増やしました。

高年齢者雇用

高年齢者雇用安定法の改正に伴い、定年後再雇用の機会が増える傾向にあります。

当社は、再雇用時の手続きや説明を、担当部門を設けて支援しています。

再雇用にあたっての面談

障がい者雇用

障がい者との共生職場を目指し、障がい者雇用を進めています。コンピュータと連動して作業を支援するシステムの導入や、分かりやすい作業手順の整備などで職場環境の改善を進め、障がい者雇用の場を拡げています。

海外子会社の雇用

雇用は、書類審査および面接を現地スタッフと海外駐在員で行い、年齢や性別、宗教上の差別が生じないようにしています。

海外事業所での面接

ライフイベントにかかわる制度

2012年度から、従業員がライフイベント（結婚、出産、育児など）を迎えた後も、継続して能力を発揮できるように、新たな制度を導入しました。

「結婚時勤務地申請制度」では、一定要件を満たした営業担当従業員が結婚する場合、配偶者との同居が可能になるように希望勤務地の申請ができます。「再雇用登録制度」では、退職する従業員が復職を希望する場合、再雇用の意思を会社に登録しておくことにより、求人の通知を優先的に受けることができます。

また、営業担当の女性従業員を対象に、妊娠が分かった時点から育児休暇終了後まで、出産前後の働き方について相談する仕組みや、育児短時間勤務の処遇など働き方のルールを明確化させました。

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

家族団らんの時間や自己啓発の時間を確保するために、毎週水曜日に定時退社を促す「家族団らん・自己啓発の日」や、年に2回、誕生月とその半年後の月に有給休暇の取得を推奨し、家族と過ごす時間を充実させる「家族の絆を深める日」を設定しています。

また、介護休暇、看護休暇、ボランティア休暇などの制度も設けています。

親子で竹の子狩りを楽しみました

自己申告制度

従業員はさまざま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ります。従業員は毎年、異動や配置の希望、健康状態、さらには会社に理解してもらいたいことを「自己申告書」として提出しています。

これらの情報は人事異動や研修などに活用されます。

人事評価制度

当社の従業員は「HAT（Hisamitsu Action for Target：ハット）等級制度」によって、それぞれの職務内容に応じて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）」によって評価されます。会社の経営目標に連動させて個人の目標を設定しています。

モラールサーベイ

毎年1回従業員を対象に調査を実施しています。

従業員のモラールを把握することにより、組織の強みと課題を明らかにし、活力あふれる組織作りに役立てています。

子育てサポート

2012年に、当社は次世代育成対策推進法に基づく認定マーク「くるみん」を取得しました。

人材育成の考え方

さまざまな機会を設定して人材の育成を行っています。主な教育研修プログラムは、階層別研修、職種別研修、テーマ別研修、自己啓発支援、国内外への派遣制度の5つに大別して実施しています。

階層別研修	新入社員、中堅社員、管理職など個々の成長レベルに応じて基本となるスキルを習得するための研修
職種別研修	職種ごとに必要となる専門的な知識・スキルの習得を目指す研修
テーマ別研修	テーマ別に選抜社員を対象にして行う研修
自己啓発支援	従業員個々の能力を本人の意欲により向上させる通信教育などの教育支援制度
派遣制度	より深い専門性を習得することを目的として選抜社員を国内外の教育研究機関・ビジネススクールに派遣する制度

新入社員研修

入社後、2週間の導入教育研修（工場見学・部門オリエンテーション・マナー研修）を受けた後、部門ごとの研修を行います。

医療用医薬品MR職は導入教育の他に「MR認定試験研修」を実施し、医薬概論・医薬品情報・疾病と治療という3科目について基礎から専門知識まで学習します。また並行して、営業の現場で先輩社員との「同行研修」を行います。

一般用医薬品MR職は導入教育に続いて商品研修を行い、その後は現場で先輩と同行しながら必要なスキルを習得していきます。一年目の不安・疑問点を解消するため、年の近い先輩社員が相談役（トレーナー）としてサポートしています。

研究職・臨床開発職・品質管理職・安全性情報管理職、国際営業企画職についても、当社の基本方針である「お客さま第一主義」を体感するため、約3カ月間の営業同行・生産実習を経て、各部門に配属されます。

入社1年目従業員の研修を行いました

フォローアップ研修

入社1年目の自分を振り返り、自分のやるべきことの再確認と2年目に向けての目標設定を行うための研修を行います。成功例・失敗例を同期のメンバーと共有することによって新しい刺激を受け、またグループワークを通して同期の絆を深めます。

3年目研修

入社から現在までの自分自身の目標や行動を振り返り、今後のキャリアプランも視野に入れた目標の確認研修を行います。またこの研修を通じて後輩指導という意識の転換や同期とのチームワークなどの再確認を行います。

自己啓発のための通信教育講座を提供しています

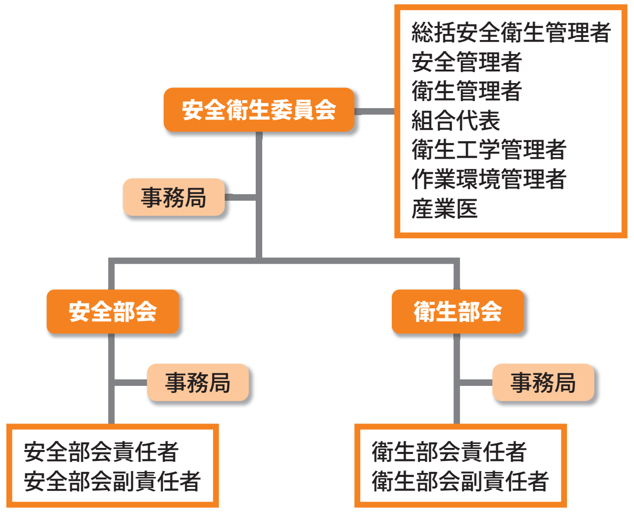
労働安全衛生の考え方

労働安全衛生委員会は、安全部会と衛生部会で構成し、安全で快適な職場環境づくりと労働災害の防止に努めています。また、火災、地震などの災害を想定した初動対応や復帰対応の訓練も実施しています。

労働安全衛生の組織

安全部会では主に、各職場の安全パトロールやKY（危険予知）活動を通じて、労働災害発生の芽（リスク）を事前に摘み取る活動を行っています。また、交通マナーの指導も定期的に実施し、通勤途中の安全確保に努めています。

一方、衛生部会では、産業医と連携し長時間勤務者のケア、メンタル不調者のケア、職場環境改善、職場復帰支援など、従業員の健康と心の保持・増進に努めています。



労働安全衛生委員会の活動

・全国の安全週間にあわせた活動を行いました。教育訓練・KYT（危険予知訓練）・リスク低減処置活動・交通安全指導を行いました。

・全部門で共通に使える教育資料を事務局で作成しました。

・安全部会で管理職を対象とした勉強会を開き、各部門での安全教育の強化を指導しました。

産業医による職場巡視

毎月、産業医による職場巡視を行い、作業上の安全性や騒音、臭気などの評価を行っています。気づいた点は現場の管理職にフィードバックするとともに、従業員には直接、健康上の相談や指導も行っています。

職場にリスクが潜んでいないか、産業医による巡視を行いました

メンタルヘルスケアの取り組み

心の健康づくりセミナーなどの研修に管理者を参加させるとともに、従業員を対象としたメンタルヘルス講習会を実施しています。また、メンタル不調者の職場復帰プログラムを準備し、安心して職場に戻れるよう支援しています。

従業員の健康管理

従業員の健康維持のため、年1回の一般健康診断や生活習慣病予防健診を実施しています。健診の結果、再検査や治療が必要な方には、受診を促しています。

また、従業員向けの「健康新聞」や「保健だより」を配布し、従業員の健康増進の意識付けを行っています。

労働災害率

業務の中に、さまざまな事故が潜んでいます。職場において、事故が起こりうるリスクを分析し職場環境を整えるとともに、一人ひとりが日常的に事故を起こさない意識を養うことが必要です。当社では継続的なリスク評価を行い、事故を起こさない風土づくりに努めています。

労働災害の年間推移

2012年度は、休業災害が3件発生しました。そのうち2件は、手順を逸脱してメンテナンス作業を行ったために発生した事故で、安全表示の見直しと手順遵守の再教育を行いました。他の1件は、レクリエーション行事中の事故で、準備体操の徹底と注意喚起を促しました。今後、リスク評価の見直しを進めるとともに、労働安全に対する意識改革と職場改善を進めていきます。

	労働災害件数	休業災害件数	度数率
2010年	21件	1件	0.31
2011年	16件	1件	0.31
2012年	16件	3件	0.82

100万延実労働時間あたりの休業を伴う労働災害(休業災害)から労働災害率(度数率)を算出しています。

交通労働災害の防止

マナーアップ運動

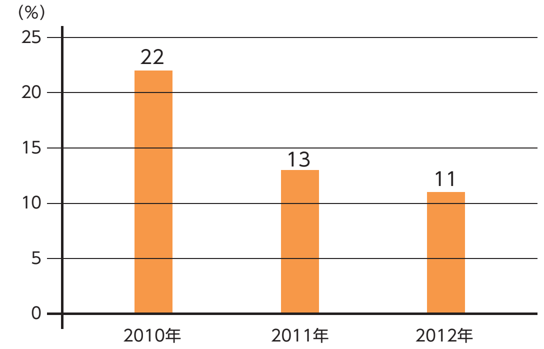
九州本社、宇都宮工場、筑波研究所、各営業所など事業拠点における通勤には多くの従業員が車を利用しています。通勤時の交通事故を起こさないよう、警察署から講師を招いた交通安全教室の開催や、安全衛生委員によるシートベルト装着確認や安全運転指導などを実施しています。

方向指示器の早めの点灯や、安全運転の指導などを行っています

営業車両の事故

2012年度は、営業車両のうち11%に有責事故が発生しました。一般道の他、駐車場での事故が多く発生しています。前年度に比べ、有責事故数は2%減少していますが、今後、運転実車訓練や講習会への参加を徹底させるとともに、次世代車両情報管理装置「テレマティクス」の導入を検討します。

有責事故率



有責事故率：有責事故件数を総車両台数で除した値

消火訓練

事業所毎に、自衛消防隊を編成し、定期的な避難訓練や消火訓練を行っています。

特に、国内工場では、年2回屋外消火栓を使った放水訓練や、消火器を使った消火訓練を行っています。

その成果は、自治体主催の自衛消防隊屋内消火栓操法大会での毎回上位入賞という形であらわれています。

屋外消火栓を使って消火訓練を行う従業員

職場環境作り

従業員がそれぞれの能力を発揮できるように、仕事に専念できる職場環境づくりに努めています。また、仕事と生活にメリハリをもって取り組めるように、保養施設やスポーツ・文化サークルの場を提供するとともに、国内各地で働く従業員が平等に福利厚生サービスを受けることができるように福利厚生専門会社の法人会員となっています。

事業所内保育施設の運営

事業所内保育施設「さくらさく保育園」は、開園時には2名だった園児も今では約20名に増えました。従業員が子育てをしながら安心して働き続けることができるように、安全で衛生的な保育環境を提供しています。

たくさんの行事を通じて、毎日すくすくと成長しています

社宅・独身寮の設置

九州本社には、家族用社宅44戸と独身寮38室を設けています。東京本社や筑波研究所には、自社保有の社宅以外にも借り上げ社宅や独身寮を整備し、住宅問題の解消に努めています。

久光クラブの支援

従業員が主体となって体育行事・文化活動や社員旅行の企画・運営を行っています。当社は、運営資金や施設の提供で、クラブの支援を行っています。

保養施設の運営

大分県由布市で、従業員の保養施設として「湯布高原ヴィラ」を運営しています。由布院盆地を見渡せる高台に位置し、家族・友人連れで多くの従業員が利用しています。また、社員研修にも利用されています。

保養施設から由布院盆地が見渡せます

ボランティア活動支援

Novenでは、法的基準を満たし且つ会社の方針にあった団体であれば、会社が定めた有休とは別に8時間まで有休を取得して従業員がボランティア活動に参加できる制度を設けています。ボランティア活動の費用は自己負担ですが、従業員はこの制度を利用してNew Jerge RunやYouth Build and Quality USAなどの活動に積極的に参加しています。

Angel Tree Programでおもちゃの詰込み作業をするノーベンの従業員

従業員データ（単体）

大分類	小分類		2010年度	2011年度	2012年度
雇用	男女社員数	男性	1017	1023	1051
		女性	418	405	400
		男女計	1435	1428	1451
	平均年齢		35.2	35.4	35.5
	平均勤続年数		11.5	11.5	11.6
男女共同参画	女性管理職比率		1.4%	1.4%	1.7%
高齢者雇用	高齢者雇用率		1.5%	1.8%	2.3%
障がい者雇用	障がい者雇用率		1.5%	1.7%	1.5%

福利厚生制度

	制度名	内　容
結婚	結婚時勤務地申請	結婚時に配偶者との同居が可能となるように勤務地の希望を申請する制度があります。（当社規定の要件を満たす社員）
出産	産前・産後休暇	産前、産後の休暇を取得できます。
育児	育児休暇	子どもが1歳になるまでを限度とし、当社規定による育児休暇制度があります。 子どもが3歳になるまでを限度とし、当社規定による就業時間の短縮制度があります。
看護	看護休暇	小学校就学までの子どもを持つ従業員が、子どもの疾患看護のために休暇を取得できる制度があります。
介護	介護休暇	要介護状態にある家族を介護する従業員が、介護や通院付き添いなどで休暇を取得できる制度があります。
再雇用	再雇用登録制度	結婚・子育てなどで退職する従業員が復職を望む場合、復職希望の申請制度があります。
社会貢献	ボランティア休暇	ボランティア活動のための休暇制度があります。

VOICE

再雇用登録制度で再び働いています

結婚のため久光製薬を退職する際、再雇用登録制度に申請しました。今の景気状況から再就職できるか不安でしたが、5カ月ほどして求人の連絡を受け、再雇用していただきました。以前の職場でお世話になった皆さんからは「おかえり」との言葉をたくさんもらい、また新しい職場の皆さんにも温かく迎え入れていただきました。仕事内容も違う中で期待に応えられるか不安もありましたが、久光製薬で再び働けることにたいへん感謝しています。