

従業員とのかかわり

Employee



特集

職場の多様性



多様な文化や 価値観を尊重する 明るい職場環境を 目指して

日本経済のグローバル化に伴い、企業内においても多種多様な文化や価値観への理解が重要な課題となっています。また、新しい価値観やイノベーションを生み出すためにも、従来の画一的な職場体質から脱皮し、性別、年齢、国籍、障がい者等を含め、多様な人材がその能力を最大限に発揮できる組織への変化が求められています。

世界12ヶ所に事業活動の拠点をもち、多くの現地従業員を雇用する当社も、現地の文化や価値観を尊重し、働きやすい職場づくりを進めています。

多様化する雇用

久光製菓は、アメリカ、ブラジル、インドネシア、ベトナムに生産拠点を展開するとともに、世界の多くの国々で事業を行っています。

これに伴い、当社でも、現地でのコミュニケーションを円滑に進めることのできる外国籍従業員の雇用が増えています。彼らは、当社の企業理念や企業文化を理解するため日本での勤務を経た後、海外での業務に就いています。

日本の社会・文化を学ぶために来日したというケルチェフ・ヴェンツィスラフは、日本語と英語が堪能で、本社では輸出関連の業務をしていました。その語学力と日本勤務を通して学んだマーケティング力を生かして、2012年からはヒサミツ ユーケー（イギリス）で勤務しています。

この特集では、当社の職場の多様性を、ケルチェフへのインタビューを通して紹介します。

ケルチェフの一問一答

Q. 日本の印象を教えてください

A. ブルガリアの大学で日本語を専攻し、大学4年生の時日本に来ましたが、その時なにより驚いたのは、日本人の強い責任感でした。どんな小さな仕事にも真剣で

誇りを持って取り組んでいると思いました。特に、工事現場の誘導員の仕事ぶりは強く印象に残っています。

Q.久光製薬(東京本社)での仕事はどうでしたか

A.本社では、輸出関連の業務を行いましたが、同じフロアに経験豊かな先輩や上司がいて、いつでも相談することができました。私以外にも中国、インドネシア、ベトナムからの社員もいたので自分の国籍をあまり意識することもありませんでした。

Q.日本での休日はどのように過ごしていましたか

A.仕事のあとは同僚と食事をする機会も多かったのですが、休日は、外出して友達と会ったりすることが多かったように思います。



東京本社での打合せ

Q.ヒサミツ ユーケーでは、どんな仕事をしていますか

A.欧州とロシアの代理店向け営業を担当しています。本社にいた時と比べ、営業で広いエリアをカバーすることから、ITをフル活用したスタイルになっています。社外で仕事をすることも増えましたが、今は慣れて楽しく仕事をしています。

Q.職場の環境はどうですか

A.イギリスは日本に比べて祝日が10日以上少ないのですが、年1~2回、祝日を挟んで1週間程度の休暇を取ることができます。日本では1週間の休暇を取るとき、上司や同僚に対する気配りが必要ですが、イギリスではそれはありません。この辺りは日本社会も変わるとよいと思います。

Q.イギリスでの休日はどのように過ごしていますか

A.ショッピングをしたり、ロンドン近くの観光地までドライブをしています。妻と二人だけなので、美味しいレス

トランを探して出掛けます。その他、地元サッカーチームの試合観戦をしています。社会環境や慣習の違いもありますが、休日は家族と過ごす時間が増え、メリハリのあるライフスタイルになっています。



お客さまへの商品説明

多様性を尊重する職場環境の整備

日本経済のグローバル化に伴い、日系企業の海外拠点数は6万ヶ所を超え、28万人あまりの日本人が海外で勤務しています。一方、日本国内では72万人を超える外国人が製造業や農業などに従事しています。さまざまな価値観をもつ人々と共に働く多文化職場は確実に広がっています。コミュニケーション不足による摩擦などを避け、多様な個性が力を最大限に発揮できる職場づくりが求められています。

参考：海外在留邦人数調査統計 25年要約版(外務省領事局)

私の母国ブルガリア



ブルガリアは、ヨーロッパの南東部、ギリシャの北に位置しています。気候は日本と同じく四季があり、冬はマイナス10度、夏は40度の日もあります。ブルガリアは、欧州、地中海、オリエンタルの文化が混ざっており、そのためブルガリア人は非常に多様な国民性を持っています。

ブルガリアはヨーグルトのイメージが強いのですが、ブルガリア人の自慢は実はバラの油です。バラの油は化粧品によく使われている添加物で、その一滴を作るにはバラ50本の蕾が必要になります。世界生産量の約80%がブルガリアで生産されています。

従業員とのかかわり

雇用

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。このような変化に適応するために、久光製薬では、自ら考え、自らのビジョンを持って仕事に挑戦できる、そんなチャレンジ精神あふれる人を求めています。また、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)」という想いと、それを支える「お客様第一主義」。私たちは、この二つの想いに共感し、思いを实らせ、やり遂げる人とともに仕事をしていきたいと考えています。

■ 人権の尊重

久光企業憲章において、人種、国籍、性別、年齢、民族、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明記し、遵守しています。

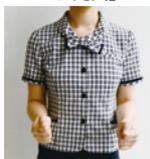
■ 障がい者雇用

製造現場での軽作業を中心に障がい者を雇用していましたが、昨年より研究所などの事務職にも雇用を広げています。また、障がい者とのコミュニケーションが図れるよう、管理者を対象にした「手話教室」の実施や、バリアフリー化など、障がい者も働きやすい職場づくりに努めています。なお2014年5月末での障がい者雇用率は2.0%になっています。



手話教室を、九州本社在籍の管理者を対象に行いました。

「お元気」



「です」



「か？」



■ グローバル人材の育成

グローバルな事業展開を行うために、当社では現地での従業員採用を行うとともに、日本国内でも外国籍従業員の採用を進めています。外国籍従業員は、日本国内で一定期間業務に従事した後、海外拠点に赴任しています。また、現地では幹部の登用も積極的に進めています。



外国籍従業員の研修も、日本人と一緒にを行っています。

■ 高年齢者雇用

定年を控える従業員には、定年後の生活設計についての研修会を行うとともに、再雇用時の手続きなどの説明を行っています。再雇用後はこれまで培った経験と知識を若手の育成指導に役立ててもらっています。



高年齢者従業員による、若手従業員の育成指導。

■ 研修制度

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「階層別研修」、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「職種別研修」、テーマ毎に社員を選抜して行う「テーマ別研修」など、さまざまな研修プログラムを設け人材育成に力を入れています。



入社3年目の従業員を対象とした階層別研修を行いました。

■ 評価制度

当社の従業員は、能力に応じたHAT (Hisamitsu Action for Target) 等級が付与されます。これにより職務内容が決定されます。

またHAP (Hisamitsu Achievement Plan) 制度で、目標に対する実績評価を行います。

評価結果は本人に伝えられ、成長の動機付けや、個人の目標設定に役立てられています。

■ 従業員調査

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。

従業員の持つさまざまな事情や悩みを把握し、よりよい雇用環境づくりに努めています。

また、年に1度、所属組織や業務内容に対する意識調査を実施しています。従業員のモラルを把握し、組織の強みと課題を明らかにすることで、活力あふれる組織づくりに取り組んでいます。

■ 女性管理職の育成

政府は成長戦略の柱の一つとして「女性の社会進出」を推進しています。

当社も、厚生労働省が推進する「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」内で、職場風土の改善、女性の職域拡大、女性管理職の増加といった女性の活躍推進を宣言しました。

宣言内容

- 女性の活躍推進の支援について、社内の意識改革を図ります。
- チャレンジ意欲に溢れる、または能力ある人材の積極的な登用・育成を行います。
- キャリアアップのための機会の提供に取り組みます。

この一環として、女性管理職の育成を目的としたHWL (ヒサミツ ウィメンズ リーダー) 研修を行い、管理職として必要な知識や技術の習得を促しています。

主な研修内容

- ① コミュニケーション
- ② リーダーシップ
- ③ チームマネジメント
- ④ 将来のビジョン 等



女性管理職の育成を目指した集合教育を行いました。

この研修は、部門の垣根を越えて女性社員同士の相互理解を促す良い機会にもなっています。

職場環境

従業員がそれぞれの能力を発揮し、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持って取り組めるよう、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さまざまな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の専門会社を活用しています。

■ ワーク・ライフ・バランス

家族団らんの時間や自己啓発の時間を作るために、毎週水曜日に定時退社を促す「家族団らん・自己啓発の日」を設けています。また、年に2回、誕生月とその半年後に有給休暇の取得を推奨する「家族の絆を深める日」を設定しています。

その他、ボランティア休暇などの制度を設け、仕事と生活の調和を促しています。

■ ライフイベントに関する制度

従業員が、結婚、出産、育児などのライフイベントを迎えた後も、継続して能力を発揮できるような、諸制度を設けています。

【結婚時勤務地申請制度】

男女を問わず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を申請することができます。

【再雇用登録制度】

本人の労働意欲とはかかわりない事情により退職する従業員が、再雇用の意思を会社に登録しておくことで、求人のご案内を受けることができます。

この他にも、特に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を整えています。



■ 福利厚生施設

● 社宅寮

当社は、持ち家を有しない従業員や、通勤が困難な従業員に対し、家族用社宅や独身寮を準備しています。また、勤務地によって会社施設を利用できない従業員のために、借上げ社宅も準備しています。

● 保養施設

大分県由布市で、従業員の保養施設「湯布高原ヴィラ」を運営しています。この施設は由布院盆地を見渡せる高台に位置し、従業員の保養の他に、社員研修や迎賓にも利用されています。



湯布高原ヴィラ

● 社内託児所

従業員が子育てをしながら安心して働くことができるよう、事業所内保育施設「久光製薬さくらさく保育園」を九州本社に開設しています。小学校に進学するまで子どもを預けることができ、およそ30名の園児が利用しています。



久光製薬さくらさく保育園

■ 久光クラブの支援

久光製薬には、従業員が自発的にスポーツや文化活動を行う「久光クラブ」があります。体育系と文化系のクラブの中から、毎年、従業員は希望のクラブを選択し、ワーク・ライフ・バランスの充実に取り組んでいます。「久光クラブ」は、従業員による自主運営となっておりますが、当社は施設の整備や資金面での支援を行っています。

Vリーグで活躍している久光製薬スプリングス(1948年設立)も、このような活動の中から始まっています。



久光クラブのバスケットボール・チーム。地域の交流試合に参加しています。

久光クラブでは、健康増進と社内交流を目的に体育祭(運動会)を行っています。競技種目の設定や会場準備などは、従業員によって運営されていますが、当社は、会社行事として勤務日を体育祭開催日とするともに、グラウンドの整備や資金援助を行っています。

また、従業員間の親睦を深めることを目的とした社内旅行も、当社は従業員の福利厚生の一環として支援しています。



久光クラブ主催の社員旅行。複数の候補地から旅行先を選択して参加します。

■ 海外子会社の福利厚生

海外子会社では、宗教や文化、人種の異なるさまざまな従業員が働いています。その違いによって、雇用上の差別が生じないように、職場環境づくりにさまざまな配慮をしています。

イスラム教の従業員が多いヒサミツインドネシアでは、礼拝の部屋を準備するとともに、礼拝のための時間調整を行っています。また、ラマダン明けの行事に対しても積極的に協力しています。



ヒサミツインドネシアでは、礼拝室を準備しています。

カトリック教徒が90%を占めるブラジルでは宗教行事も多く、2月の謝肉祭(カーニバル)や6月の収穫祭(フェスタジュニーナ)は、従業員の楽しみのひとつになっています。ヒサミツブラジルでは、6月に従業員が主催するお祭りに工場グラウンドの提供などの便宜を図っています。



収穫祭では、従業員家族も参加してパーティを楽しみます。

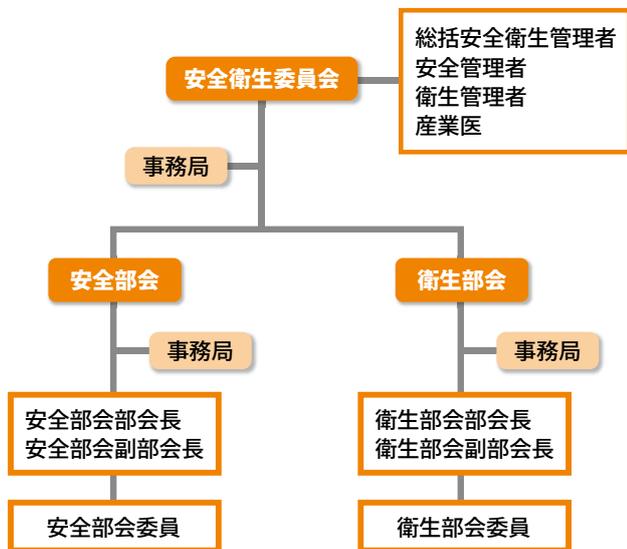
労働安全

久光製薬は、人々の健康に奉仕する医薬品企業として、先ずそこで働く従業員が健康な心と体を持つことが大事だと考えています。そのため、従業員の生活の質を向上させるとともに、より安全で安心して働ける労働環境を整備することが必要と考え、関連する社内規定の見直しと、その周知徹底を図っています。

■ 管理体制

国内の2工場には、それぞれ総括安全衛生管理者と安全管理者、衛生管理者を選任し、労働災害と健康被害の防止に努めています。さらに、作業現場で安全衛生指導を行う作業主任者と、専門的立場から指導を行う産業医が協働で、安全衛生の向上に取り組んでいます。

また、安全衛生の実施計画や、労働災害の予防策などを協議する安全衛生委員会も設置しています。



東京本社や筑波研究所など、製造工程を持たない事業所は、衛生管理者を選任し、健康管理面の指導を行っています。

これらの事業所でも、衛生管理および労働災害防止について協議する衛生委員会を設置しています。



安全衛生委員会を、毎月開催しています。

■ 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人には、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。

インフルエンザの流行期には、罹患者の職場復帰までの管理を行い、二次感染の防止に努めています。



■ 産業医のコンサルティング

毎月、産業医による職場巡視を行い、安全面、衛生面の評価を行っています。気づいた点は現場の管理者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を行っています。

また、メンタル不調を未然に防ぐために、随時、コンサルティング等を行うとともに、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。



産業医による職場巡視を毎月行っています。

■ 職場の安全衛生管理

騒音、塵埃、照度などの作業環境を定期的に測定し、職場の環境基準を管理しています。

有機溶剤などを取り扱う作業現場では、取扱責任者を選任し、従業員の健康に影響を及ぼさないように作業環境の改善指導や、保護具の管理指導を行っています。

また、関係当局の定期検査を受け、法的な基準を満たしていることを確認しています。



大型蓄電池の緊急対応訓練を、消防関係者と一緒に行いました。

■ 防災訓練

各事業所ごとに防火防災組織をつくり、地震などの大規模災害を想定した避難訓練を実施しています。訓練では、従業員が安全に避難できるルートや、安否確認手順などマニュアルに則った手順を確認し、防災対応の向上を図っています。

また、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も定期的に行っています。



避難訓練を、年2回、全員参加で実施しています。

■ リスクアセスメント

労働災害を防止するためには、職場環境を整えるとともに、一人ひとりのリスクに対する意識を高めることが求められます。当社では、作業主任者による指導を行うとともに、職場のリスクアセスメントを通じて危険性の「見える化」を進めています。

2013年度に行った調査では、改善すべきリスクが存在し、その対応を行いました。今後、これらの改善を継続するとともに、リスクの「見える化」を通じた労災防止意識の向上に努めていきます。

	労働災害件数	休業災害件数	度数率
2011年	15件	1件	0.287
2012年	13件	3件	0.816
2013年	15件	2件	0.526

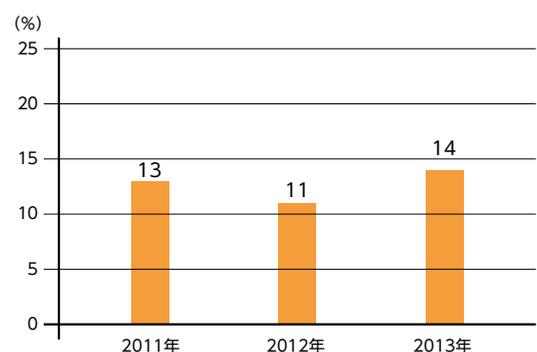
100万延実労働時間あたりの休業を伴う労働災害(休業災害)から労働災害率(度数率)を算出しています。

労働災害件数は2010年から減少していましたが、2013年度は前年比で15%増加しました。

■ 営業車両

2013年度は、営業車両のうち14%に有責事故が発生しました。直線道路、交差点における追突事故、駐車場での事故などが発生しています。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」の導入を行い、より一層の事故防止に努めていきます。

有責事故率



従業員データ(単体)

大分類	小分類	2011年度	2012年度	2013年度	
雇用	男女社員数	男性	1023	1051	1118
		女性	405	400	410
		男女計	1428	1451	1528
	平均年齢	35.4	35.5	35.4	
	平均勤続年数	11.5	11.6	11.5	
男女共同参画	女性管理職比率	1.40%	1.70%	2.00%	
高年齢者雇用	高年齢者雇用率	1.80%	2.30%	2.60%	
障がい者雇用	障がい者雇用率	1.70%	1.50%	1.94%	

2014年2月28日現在

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・産後休業	産前、産後の休業を取得できます。
育児	育児休業	子どもが1歳6ヶ月または1歳に達した後の最初の4月末日までのうち、いずれか長い期間を限度とした育児休業制度があります。子どもが小学校3年生を修了するまでを限度とした育児短時間勤務制度があります。
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



整った職場環境で、安心して仕事に打ち込んでいます

私は、現在筑波研究所に勤務していますが、筑波研究所には出産された後も復職されている人が多かったので、一人目を出産したと

きも復職に関しての不安や心配は特にありませんでした。

出産前後にかかわる難しい書類手続きなどもフォローしていただきとても助かりました。

また、復帰後も周囲のサポートを受けながら無理なく仕事ができ、働きやすい職場環境に感謝しています。現在二人目を妊娠していますが、出産後も引き続き久光製薬で働きたいと思っています。