

# 従業員との かかわり

EMPLOYEE



## 女性の活躍推進

少子高齢化、グローバル化をはじめとする社会・経済環境の急激な変化に対応するため、また持続的な成長を可能にする仕組みづくりや独自性のあるイノベーションを生み出すための職場変革が強く求められています。特に女性は、キャリア形成において結婚、出産等のライフイベントが大きく影響します。このことは、社会にとっても大きな損失であり、企業は制度の変更や従業員の意識改革を通じ、女性がより一層活躍できる取り組みが必要になっています。



### 久光製薬の雇用

当社は、継続的なキャリア形成が実現できるよう、制度づくり等の環境を整えてきました。その結果、全従業員に占める女性社員の割合は、10年前は21%でしたが、昨年は26%へと増加しました。

久光製薬単体	2004年度	2014年度
女性従業員数	233	405
女性従業員比率	21.3	26.2

また、女性のきめ細やかな心配りやコミュニケーション、そして柔軟な企画力から、男性従業員が多い営業職においても女性の割合が大きく増加しています。当社の営業職における女性比率は、この10年間で2倍近く増え貴重な戦力となっています。

## 働きやすい制度へ

当社は、国の指針などを参考に結婚や出産、子育てなどのライフイベントを迎える女性が能力を發揮できるように各種制度の整備を進めてきました。

結婚する従業員が配偶者と同居することが可能になるよう、勤務地の希望を申請できる「結婚時勤務地希望申請制度」や、配偶者の転勤や介護などで退職を余儀なくされた従業員が復職を望む場合、復職意思を登録できる「再雇用登録制度」などを設定しました。

また、子育てをする従業員を支援する制度として、子どもが小学校3年生終了まで時間短縮勤務ができる「育児短時間勤務制度」、子どものケガや病気により看護が必要なときに休暇を取得できる「子の看護休暇制度」などを設けています。さらに、九州本社内では「さくらさく保育園」を運営し、幼い子どもがいても安心して働くことができる環境づくりに取り組んでいます。

これらの制度を通じて、結婚や育児といった個々のライフイベントの事情に対応し、一人ひとりがさらに活躍の場を広げ、中長期的なキャリアの育成ができるよう支援しています。



育児短時間制度を利用し、仕事と育児の両立を行っています

久光製薬単体	2004年度	2014年度
育児休業取得者	7人	22人
育児短時間勤務者	0人	14人

## 女性のスキルアップ

女性が活躍し、イノベーションを生み出す力となるためにはインフラ整備以上に女性自身の意識が変わらなければ、職場環境の変化は生じません。当社では女性が業務上のスキルやマナーなどを学ぶ「HWL (ヒサミツ ウィメンズ リーダー)研修」を通して、女性が能力を十分に發揮できるよう支援を行っています。2014年度も各部署から12名の女性が集まりコミュニケーションスキルやチームマネジメントを学んでいます。

	2012年度	2013年度	2014年度
女性管理職比率	1.7	2.0	2.6

女性の活躍推進のためには、本人の意識そして環境や制度などのインフラ整備はもちろん、周囲の従業員の理解と協力がなければ、その実現は不可能です。

当社は今後も、全社的な制度づくりと全従業員の理解促進、協力体制の構築に努め、仕事にやりがいを感じられる企業風土を作っていきたいと考えています。

## VOICE



人事部 廣瀬 恵

当社がさらなるグローバル化を進めるためにはダイバーシティの推進が必要です。それは従業員一人ひとりがお互いを認め、高めあう環境を作ることであり、その第一歩が女性の活躍推進と考えています。女性には結婚・出産・育児などのライフイベントで時間的な制約が生じることも多いことから、各種制度、研修体系の見直しを行っています。

この女性活躍推進をきっかけに、従業員それぞれがライフイベントに応じた働き方を実現し、より能力を發揮し活躍し続けられる環境を整えていきたいと考えています。

# 従業員とのかかわり

## 雇用

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伝える)」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 realise、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

当社は従業員の雇用について、雇用関係の法令を遵守するとともに、人種、国籍、性別、年齢、民族、宗教、信条、疾病、社会的身分および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久光企業憲章に明記し、遵守しています。

### ■ グローバル人材の獲得と育成

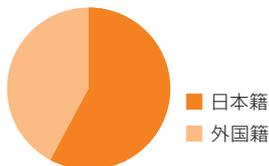
「海外での競争力強化」を図るために、海外子会社のマネジメントを実行できる人材の育成と確保に努めています。外国籍の幹部候補社員は日本国内で一定期間、経営理念やビジネスについて学んだ後、海外子会社のマネージャーやリーダーとして赴任しています。また、日本人社員もコミュニケーション力の向上を目指した英語研修の他に、異文化コミュニケーションやマネジメントスキルなどの向上を目指した研修を受けています。



社内での英語研修

#### 久光製薬グループ

日本籍従業員	1,585人
外国籍従業員	1,164人



### ■ 障がい者の雇用

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、昨年より企画部門や研究所などの事務職にも雇用を広げています。さらに、障がい者の能力に応じた作業の創出にも努めています。

トイレの洋式化やスペースの拡大、段差の解消など、障がい者が動きやすい職場環境づくりに努めており、2014年度での障がい者雇用率は2.1%になっています。



工場に設置した障がい者用昇降椅子



入り口の車椅子用スロープ

### ■ 障がい者の支援

障がい者の業務上の問題や悩みを聞き取り支援するために、社外の社会福祉士と労務担当者による障がい者懇談会を定期的に開催しています。また、社会福祉団体と連携し、私生活上の相談も受けています。

## ■ 女性管理職の育成

国内企業では、企業競争力の向上と持続的成長のために女性の管理職登用が進んでいます。政府も、成長戦略の柱の一つとして「女性の社会進出」を推進しており、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を推進する宣言を行いました。そして、宣言の実現に向け、昨年よりヒサミツ ウィメンズ リーダー (HWL) 研修を実施しています。各事業本部から推薦



HWL研修に参加した女性従業員

された女性従業員は、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将来のビジョンなど、管理職として必要な知識や技術の習得に努めています。この研修は、部門の垣根を越えた相互理解の場としても機能しています。

## ■ 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。再雇用後の高年齢者は、それまでに培った知識と経験を活かして後進の育成指導を行っており、雇用率も年々増加しています。



高年齢者は、定年後も引き続き活躍しています

## ■ 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で人材育成に力を入れています。また、自由な時間に学べる通信教育制度を設け、業務のスキルアップや、グローバル化に必要な語学力の習得ができるよう、自己研鑽の支援を行っています。医薬情報担当者(MR)に対しては、「MR認定試験」学習の支援を行っています。



階層別研修に参加した若手従業員

## ■ 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。

## ■ モラル・サーベイ

従業員満足度(ES)調査として、当社では1998年度からモラル・サーベイを実施しています。2004年度からは毎年実施しており、2014年度で13回目となります。対象者は部長職以下の全従業員(国内外の関連会社を含む)で、昨年は1,600人を超える従業員から回答がありました(回答率97.4%)。実施後は各部門長へフィードバックして、各部門の強みと今後の課題を明確化し、活力あふれる組織づくりに生かしています。

## 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福利専門の会社も利用しています。

### ■ 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。

#### ■ マタニティ休暇

妊娠中の従業員が、体調管理のための休暇を取得できる制度を設けました。

#### ■ 保育料サポート制度

育児サポートの一環として、会社が保育料の一部を補助することで経済的負担を軽減し、早期復職を促す制度を設けました。

#### ■ 産休・育休者能力アップ支援

産休・育休中の従業員間の情報共有サイトを設け、産休・育休者同士や先輩ママ社員との情報交換、専門医による医療相談(24時間電話相談)ができるようにしました。また、このサイトを通じて、復職に向けての心構えなどが学べるよう通信教育も整えています。営業担当の女性従業員には、妊娠が分かった時点から育児休業終了後まで、出産前後の働き方について相談する仕組みも設けています。

### ■ 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、2010年から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。従業員の勤務時間に合わせて午前7時から午後8時までの保育時間としていますが、事前申し出により時間の延長にも応じています。子どもの体調が悪いときは、指定の病院と連携して対応するとともに、子どもを迎えに行けるよう従業員の業務調整を行っています。

また、保育園では、芋ほり大会や親子ピクニック、もちつき大会などの行事も企画・実施しています。



保育園の園児

#### 年間利用者数の推移

	2012年度	2013年度	2014年度
利用父兄者数	15	23	22
利用園児数	18	25	27

なお、当社は、「次世代育成対策推進法」に基づき、2012年に子育てサポート企業と認定され、「くるみん」マークを取得しています。



### ■ ワーク・ライフ・バランス

労働生産性を高めて時間外労働を減らす取り組みや、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、有給休暇の取得を推奨する「家族の絆を深める日」を定め、職場環境の改善に取り組んでいます。

#### 有給休暇取得率

2012年度	2013年度	2014年度
42.5%	40.0%	49.3%

## ■ ノーベン社のワーク・ライフ・バランス

アメリカにおけるワーク・ライフ・バランスは、優秀な人材を確保し生産性を上げるために進められています。当社のアメリカ子会社ノーベン社でも、ワーク・ライフ・バランスの充実に努めており、同僚や家族とのバカンスを楽しむ従業員が増えています。ノーベン社のニューヨーク支店に勤務しているAudrey Alivio他3名は近くの公園でのヨガ教室に参加し、「車の騒音や旅行者の写真から解放され、ニューヨークのビジネス街で非現実的な体験ができました」とリフレッシュしたことを報告しています。



ヨガ教室に参加するノーベン従業員

## ■ 厚生施設

### ■ 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。この施設は九重連峰を望む高台に位置し、宿泊施設と温泉、研修室を備えています。四季を通じて、従業員の保養や社員研修に利用されています。

### ■ 社宅・寮

当社は、持ち家のない従業員や、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、借上げ社宅や寮も準備しています。



家族用社宅



湯布高原ヴィラ

## ■ 久光クラブ

久光製薬には、従業員が自発的に運営する「久光クラブ」があり当社は、施設の整備や資金面での支援を行っています。このクラブには、体育系と文化系があり、毎年、従業員は希望の部会を選択し、活動しています。



久光クラブの総会

体育系の部会には、野球、サッカー、テニスなどの他に釣り、登山などがあり、個人の体力に合わせて活動しています。文化系の部会には、茶道、絵画、園芸などがあり、趣味を生かした活動ができるようになっています。



開間岳(鹿児島)山頂の登山クラブ員

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)も行っています。競技種目の設定や会場準備などは、従業員によって自主的に運営されますが、当社は、会社行事として勤務日を体育祭開催日とするなどの支援を行っています。



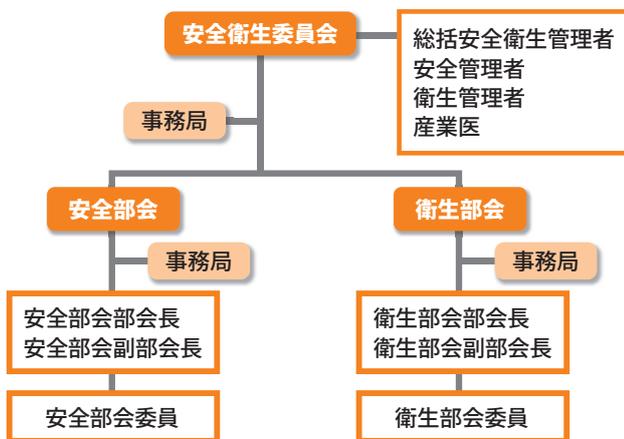
運動会での入場行進

## 労働安全衛生

当社は、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の整備と、関連する社内規定の充実に努めています。

### ■ 管理体制

国内の2工場では、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。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。



衛生管理および労働災害防止の実施状況を協議する安全衛生委員会あるいは衛生委員会では、産業医の先生を招いての意見交換、重点活動の年間計画や従業員の安全意識向上の検討などを行っています。



東京本社での衛生委員会

### ■ 作業環境の管理

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。また、安全衛生委員による職場巡視を毎週実施し、安全衛生上の改善点等についてチェックを行っています。特に、有機溶剤などを扱う作業室では、有機溶剤作業主任者を選任し、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。



早朝の騒音測定

### ■ 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、再検査が必要な人には二次健診を受けるよう促しています。

感染予防対策として従業員とその家族の罹患状況を把握し、該当者がいる場合は、職場全員のマスク着用とアルコール消毒を行っています。

その他、従業員が利用する社員食堂は調理者と従業員とで食堂委員会を設け、カロリー計算やメニューの検討も行い、従業員の健康管理を支援しています。

### ■ 安全衛生講習会

事業所毎に、消防署の指導による各種安全衛生講習会を定期的実施しています。その中のAED(自動体外式徐細動器)訓練では、AED機器とダミー人形を使った救命救急の実地訓練を行っています。

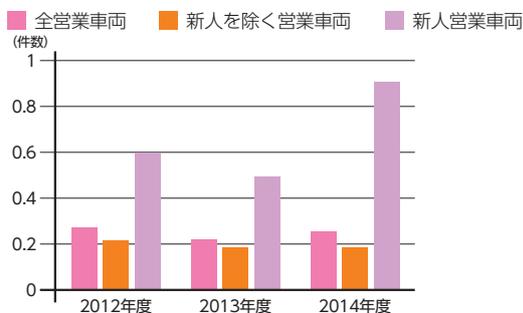
## ■ 産業医によるカウンセリング

毎月、産業医による職場巡視を行い、安全面、衛生面に関する第三者評価を行っています。改善点は管理者にフィードバックするとともに、従業員には直接、指導や相談を行っています。

メンタル不調者は、随時、産業医によるカウンセリングを行っています。退職者には職場復帰プログラムを準備し円滑な職場復帰ができるよう、産業医と協働で支援しています。

## ■ 営業車両の安全対策

2014年度の営業車両の事故は1台あたり0.26件発生し、前年より0.02件増加しました。この中で、新人MRによる事故は1台あたり0.915件で、前年より8割近く増加しました。追突事故や駐車場での接触事故が多く、今後は、運転実車訓練や講習会への参加を徹底させることで、事故防止に努めます。



## ■ 避難訓練

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ています。



地震を想定した避難訓練

## ■ 労働災害の推移

リスクアセスメントによって災害の未然防止を行うとともに、防災意識を高める活動などを通じて、労働災害の削減に努めています。2014年度の労働災害は15件でした。休業災害(休みを伴う労働災害)は1件で前年より減少しました。今後も、労働災害低減のため、従業員の健康管理も含めた労災防止に努めてまいります。

	労働災害件数	休業災害件数	度数率
2012年度	13件	3件	0.82
2013年度	15件	2件	0.53
2014年度	15件	1件	0.26

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)数から労働災害率(度数率)を算出しています。

## VOICE



東京総務部  
部長 真田 明則

東京本社では衛生委員会を毎月開催し、職場の危険箇所や不衛生な場所が無いかくまなくチェックしています。この活動を通して社員の意識も変わり、5S(躰・整理・整頓・清掃・清潔)活動のレベルアップが実感できるようになりました。また昨年末、インフルエンザ罹患者が12月単月で25名出ましたが、ドアノブのアルコール消毒などの積極的な対策で、1月から4月末までの罹患者は合計で8名に抑えることができました。これからも、職場の環境改善に努め、社員の健康増進と職場の安全管理を積極的に推進していきたいと考えています。また、防災・災害対策についても、首都圏直下型や南海トラフ地震などのケース別に、マニュアルや備蓄品の見直しを行っています。

従業員データ(単体)

大分類	小分類	2012年度	2013年度	2014年度	
雇用	男女社員数	男性	1051	1118	1143
		女性	400	410	405
		男女計	1451	1528	1548
	平均年齢	35.5	35.4	35.7	
	平均勤続年数	11.6	11.5	11.7	
男女共同参画	女性管理職比率	1.70%	2.00%	2.60%	
	育児休業取得者数	22人	13人	22人	
高年齢者雇用	高年齢者雇用率	2.30%	2.60%	2.73%	
障がい者雇用	障がい者雇用率	1.50%	1.94%	2.08%	

2015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	マタニティ休暇制度	産前休業に入るまでの間、体調管理のための休暇を取得できる制度があります。
育児	保育料サポート制度	認可外保育所に入所している子どもが3歳になるまで、保育料の一部を補助する制度があります。
休暇	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。
	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。
雇用	定年後再雇用制度	65歳を上限に、定年に達した従業員を再雇用する制度があります。
	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、その希望を登録できる制度があります。
生活	災害復旧及び疾病治療資金貸し付け制度	居住する家屋または家財道具に被害が生じた場合、また本人を含む従業員家族に傷病が生じた場合、復旧資金あるいは治療資金を貸し付ける制度があります。
財形	持ち家援助制度	新規に持ち家を取得する従業員に、その費用を援助する制度があります。