

財団支援

●公益財団法人 中富健康科学振興財団

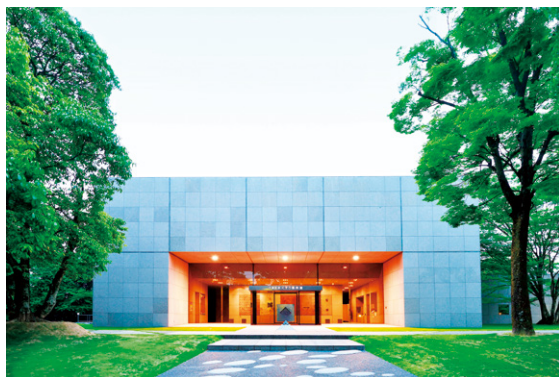
当財団は、久光製薬前会長故中富正義氏による私財の提供および久光製薬株式会社からの創業140周年を記念した資金提供により設立されました。健康増進に関する科学研究助成を行うことにより国民の健康の維持・増進を図り、活力ある豊かな経済社会の実現に寄与することを目的として活動しています。

2019年度は、研究助成、留学助成、学会・講演会の開催に対する助成80件と、健康科学の発展に功績があった研究者に対する中富健康科学振興賞2件に対して総額1億1,000万円を助成しました。

●公益財団法人 中富記念財団

「中富記念くすり博物館」(佐賀県鳥栖市)は、久光製薬創業145周年記念事業として1995年に設立され、2010年より当財団にて運営しています。佐賀県製薬業の礎となったくすりに関する産業文化を後世の人々に伝え、くすりの知識や歴史・文化を学べる場として皆さまに親しまれています。佐賀県鳥栖市東部と基山町一帯で発展した「田代売薬」に関する資料をはじめ、日本や世界のくすりにまつわる歴史的な資料を展示し、2016年には展示資料の一部が「佐賀県重要有形民俗文化財」に指定されました。屋外には薬木薬草園を併設しています。

また、青少年に対する人材育成を目的とした奨学金助成事業も行っています。



中富記念くすり博物館

●公益財団法人 中富スポーツ振興財団

当財団は、スポーツ団体の行う活動、スポーツ大会、選手および指導者等の育成に対する助成を行い、スポーツの普及・振興、競技力の向上を通じて、心身の健全な発達および豊かな人間性を涵養することに寄与することを目的としています。2019年7月に一般財団法人中富スポーツ振興財団として設立し、2020年3月に公益財団法人の認定を取得しました。2019年度は佐賀県内の14団体18事業に対して総額10,097,700円を助成しました。

新型コロナウイルスと戦う方々への感謝の意

久光製薬は、新型コロナウイルス感染症の治療のため、医療現場の最前線で日々ご尽力くださっている医療従事者の方々に感謝の気持ちを込めて、久光製薬ミュージアムおよび渋谷スクランブル交差点前サロンパス看板をブルーにライトアップする取り組みを行いました。

ブルーライトアップは、新型コロナウイルスの感染が世界的に拡大するなか、医療従事者へ感謝の気持ちを表すことを目的として、イギリスから始まり、今や世界中に広がっています。日本では、MAKE IT BLUE JAPAN 実行委員会が、医療従事者への感謝の意味を込め、日本全国の主要都市を青く染める「LIGHT IT BLUE キャンペーン」を展開しており、当社もこの取り組みに賛同し、ブルーライトアップを実施しました。

また、当社グループの海外拠点であるアメリカ、フィリピン、インドネシア、シンガポール、タイ、マレーシア、香港、台湾などでは、このような困難な時に社会のために働く医療従事者等へ当社商品を寄贈するなどの支援活動を行いました。



渋谷スクランブル交差点前
サロンパス看板



久光製薬ミュージアム

従業員とのかかわり



- 人材
- 職場環境
- 労働安全衛生



人材

久光製薬は、新たな価値を創出するために、多様な人材の確保、育成および社員の満足度向上を目指した人材開発に取り組み、継続的にイノベーションを創出し続けていく組織づくりを目指します。すべての従業員に対し、キャリアアップに関する積極的な対話を心掛け、仕事にチャレンジする機会を提供し、人材開発を推進します。

雇用

久光製薬は、優秀な人材の確保、定着、育成に取り組み、多様な人材が能力を十分に発揮し、安心して働くことができる職場環境づくりを推進しています。

●ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

久光製薬は、多様な人材の活用を重要な経営戦略のひとつと位置づけています。国籍、性別、宗教や年齢、障がいの有無などの属性面に加え、価値観やライフスタイルなども含んだ幅広い多様性を持つ従業員を受け入れています。

当社にとって、従業員の個性や能力を最大限に発揮できる職場環境の整備が、グローバルな事業展開における推進力となり、互いに多様な価値観を共有することで、イノベーションの創出が生まれ、持続可能な社会の実現に貢献いたします。

●新入社員

経営戦略を実現するために必要な人員を適正に配置し、持続的に成長し続けるために、新入社員の採用を実施しています。組織ごとに必要なニーズを把握した上で、量的・質的な充足を目指しています。医薬品業界を取りまく環境は大きく変化しており、グローバルな事業展開が加速するなか、自ら考え挑戦できる人材や将来的にグローバルに活躍したい人を国籍、性別を問わず求めています。

●高年齢者

生涯生活設計を自ら考える場として、57歳を迎えた従業員を対象に、「ライフプラン研修」を実施しています。また、60歳の定年を迎えた従業員を対象に定年後再雇用制度を設け、希望する従業員については65歳まで働き続けることのできる体制を整えています。高年齢者には、これまで蓄積してきた知識や経験、ノウハウを後進に伝え、人材育成につなげることを期待しています。

●障がい者

障がいの特性(内容や程度)、能力に応じて、活躍できる場の提供に努めています。

当社では、コミュニケーションの障壁をなくすための環境整備、メンタルヘルスを重視した懇談会や個人面談を実施し、久光製薬の一員として、いきいきと働くことができる職場づくりに取り組んでいます。2019年度は、九州本社以外の全国の支店、筑波研究所に活躍の場を広げています。

人材開発

当社は「人材は磨いて作り上げるもの」という考え方の下、長期的視点に立ち、経営理念を実現するための原動力である社員の能力向上を目指した研修制度を設け、組織的、計画的に人材育成に取り組み、経営戦略と関連付けたHRM(人的資源管理)を推進しています。

また、モラール・サーベイ(従業員満足度調査)の結果を定量的に集約・分析し、各種研修プログラムに反映しています。

●管理職の育成

管理職に求められる業績目標の達成に向けての人材育成のため、管理者自身の意識改革や動機付けという点を重視してカリキュラムを組んでいます。組織を管理するのみではなく、より高度なスキルとして、各事業分野の課題を現場レベルに落とし込み、的確に状況を判断しながら運営していくという経営戦略を実現するための能力開発に努めています。

新任管理職を対象とした研修をはじめとして、管理職全員を対象とする研修から選抜型の研修など、目的とニーズに合わせた研修を行っています。

●若手・中堅社員の育成

若手社員には、若手階層別研修(3年目研修)を通じて、自らの成長に自律的に取り組む姿勢づくりを推進しています。

中堅社員に対しては、中堅階層別研修(5年目研修)を通じて、自己研鑽機会の提供に加え、適性を踏まえた配置を通じて、組織のリーダーに必要な実践的な知識・経験の習得を図っています。このように、入社3年目以降のキャリア開発を目的とした種々の人材開発プログラムを実施し、継続的な成長支援の機会を設けています。

●新入社員の育成

初年度は、新人研修として、長期的な視点に立ち、社会人として成長するためのサポートや与えられた職務を確実に遂行できる能力を身に付けるための研修を行っています。

●女性活躍の推進

企業の持続的な成長と企業競争力強化のために、女性のさらなる活躍は欠かせないとの考えの下、仕事とライフイベントを両立しやすい環境を整え、育児休業者の円滑な職場復帰支援も行いながら、管理職研修や階層別研修の場で周知することで、多様な働き方への理解や意識の向上に継続して取り組んでいます。

女性管理職の育成については、主に中堅階層を対象に「ヒサミツ・ウィメンズ・リーダー(HWL)研修」を実施しています。各部門から選抜された従業員が、コミュニケーションやリーダーシップ、チームマネジメント、セルフマネジメントやキャリアビジョンなどについての知識やスキルを習得しています。

2019年度の女性管理職比率は4.4%で、より一層活躍の場を広げるべく取り組んでいます。

<取り組みの成果>

当社は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画(2018年4月1日～2021年3月31日)で、管理職に占める女性の比率を2017年度比で1.5倍とする目標を掲げました。2020年9月末時点で、女性管理職比率は1.35倍と順調に推移しています。また、女性平均勤続年数(13.1年)と男性平均勤続年数(14.1年)もほぼ同水準となり、引き続き女性活躍の場を広げていきます。

●グローバル人材育成

国内外での企業競争力を強化するため、グローバルに活躍できる人材育成を推進しており、語学研修や異文化コミュニケーション、マネジメントスキルの習得・向上を目指した研修機会を提供しています。また、その一環として、2018年度より全従業員に対してTOEIC受検を支援する「グローバルチャレンジ」制度を導入し、英語の自己学習を積極的に支援しています。

人事評価

当社では、日々の仕事への意欲の向上と自己成長を図るため、個人の成長度(行動管理)と会社に対する貢献度(目標管理)の二つの観点から、個々の活動を評価しています。行動管理については、毎年、高い成果を生み出すための

◇研修制度

階層	階層別	ビジネススキル	テーマ別	自己啓発	職種別	その他
管理職	事業部 本部長以上		経営学研修			
	部長	リーダー研修	ビジネススキル派遣(MBA)	通信教育外部セミナー・トレーニング・英会話研修・資格取得支援	事業部本部毎のテーマ研修(例マーケティング)	ライフプラン研修
	課長	新任管理職研修	経営幹部育成			
	中堅	5年目研修				
	若手	3年目研修				
	新人	新人フォローアップ研修 新人研修				

行動を安定して発揮しているかを上司との面談を通じて確認し、改善点をお互いに確認し合うなどしています。また、目標管理についても、評価期間のはじめに上司との面談を基に目標を設定し、期間終了後には自己評価を行った後、上司との面談を通じて目標達成の度合いや今後に向けての取り組みを話し合い、さらなる成果の向上につなげる機会としています。これらの評価は従業員の処遇に反映され、最終結果を従業員にフィードバックすることで、仕事に対する達成感につなげています。

Voice

人材開発とイノベーションの創出

人事部 部長 伊東 和紀

久光製薬が、持続的に成長し続けるためには、組織を先導・統括する人材が常に必要であり、そのためには、中長期的な人材育成を強化する必要があります。人事部では、取り組みのひとつとして、入社5年目までの従業員に対して、与えられた課題に対してチームで議論し、最後までやり遂げることの重要性を学ぶ場を提供しています。また、入社以降の自身を振り返り、他者からのアドバイスも踏まえて自身のキャリアプランを考える貴重な時間にもなっています。このような取り組みを通じて、専門スキルの習得意欲の向上や、従業員の適性や成長を期待しての人材配置につなげていきたいと考えています。

同時に、我々が企業活動を行う上で法令および企業倫理の遵守、誠実な対応などコンプライアンス実践が重要であり、人材開発のなかでも常にこの視点を欠かさないようにしなければなりません。

人事部では、従業員の能力を最大限に発揮できる人材開発をさらに推進し、イノベーションを創出し続ける組織づくりに取り組みます。



職場環境

久光製薬は、働き方の柔軟性や働きやすい環境を整え、多様な人材が活躍できる職場環境を整備し、従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮し、労働生産性を向上させる職場づくりに努めています。

当社は、従業員に対して、ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして、さまざまな施設の設置や社内制度を整備し、福利厚生 of 充実に努めています。

働きやすい環境づくり

出産・育児・介護などライフイベントと仕事を両立し、やりがいを持って働き続けることができる職場環境の整備に取り組んでいます。

●モラル・サーベイ(従業員満足度調査)

従業員の満足度調査として、モラル・サーベイを実施しています。従業員の声を、改善につなげることで、働きやすい環境、働き続けられる職場づくりを推進しています。活力溢れる職場にするために、調査結果は職場にフィードバックされ、職場環境やマネジメントの改善に活用しています。

●「くるみん」の取得

2012年度に「くるみん」マークの認証を取得しています。従業員の仕事と家庭の両立を支援するため、「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画」を策定し、全従業員のワーク・ライフ・バランスを実現させるための支援を行っています。仕事と育児を両立しやすく安心して働ける職場づくりに取り組んでいます。

●時間単位年次有給休暇制度の導入

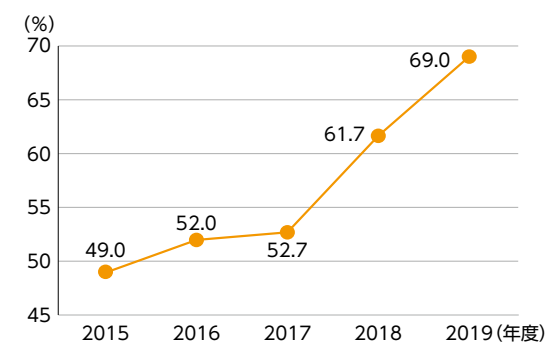
従業員からの意見を基に、ワークとライフの双方をより充実させるための取り組みの一環として、時間単位年次有給休暇制度を導入しました。年次有給休暇の柔軟な活用を可能にすることで、年次有給休暇取得率の向上、業務のさらなる効率化、育児・介護などを抱える従業員のサポート、優秀な人材確保等につながるものと考えています。

働き方改革

久光製薬は、従業員一人ひとりが仕事とプライベートのバランスを取りながら、心身共に健康で活力ある職場づくりを推進しています。

また、定時退社を促す「家族団らん・自己啓発の日」(毎週水曜日)や、有給休暇の取得を推奨する「家族の絆を深める日」(誕生月を含め年2回)、「WAKUWAKU連続休暇」(連続3営業日以上)制度を定めるなどして、有給休暇取得率の向上に取り組んでいます。

◆年次有給休暇の取得率の推移



RPA (ロボティック・プロセス・オートメーション) 活用による業務効率化

久光製薬は、従業員の働き方改革を進める上で、労働生産性の確保・向上のためRPAを導入しています。

RPAがさまざまな情報の収集およびリスト化、モニタリングなどを代替し、業務の効率化およびプロセスの改善に取り組んでいます。

今後、さらに活用範囲を広げ、年間10,000時間分の工数削減を目標に掲げています。

福利厚生

●保養施設

久光製薬は、従業員の保養施設として、大分県由布市で「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、研修施設を備えています。従業員や家族の保養のほか、社員研修でも利用しています。



保養施設「湯布高原ヴィラ」

●独身寮・社宅

本社、研究所のある地区には独身寮や社宅を備え、住環境整備を行っています。それ以外の地区では、借上社宅制度を設け、転居を伴う異動や単身赴任者の生活不安を解消しています。



独身寮「隆正館」

●持ち家取得の援助

従業員の住宅取得負担を軽減し資産形成を支援するため、従業員持ち家援助制度を設けています。

●久光製薬クラブ

久光製薬は、福利厚生活動の一環として「久光製薬クラブ」を運営しており、使用する設備の提供や資金面での支援を行っています。当クラブは、全国にスポーツ系および文化系の100を超えるクラブが活動しており、従業員が共通の趣味を通じて、年齢や部門を超えた交流を深めています。また、年間行事として体育行事および社員旅行を実施し、従業員の健康増進およびコミュニケーションの活性化に努めています。



環境クラブの植樹活動

久光ベトナムでの従業員とのコミュニケーション

久光製薬は、海外拠点での現地採用従業員と共に活き活きと働ける職場環境づくりの一環として、その地域の生活、文化や伝統を尊重した、さまざまなイベントを開催し、従業員とのコミュニケーションを図っています。

コンフン選手交流会	サロンシップ®のイメージキャラクターであるサッカーベトナム代表のコンフン選手とビエンホア工場全従業員との交流会を開催。
料理コンテスト	女性従業員への日頃の感謝とモチベーション向上のため、「ベトナム女性の日」に料理コンテストを開催。

災害復旧及び疾病治療資金貸し付け制度の導入

自然災害により住宅や家財など個人資産に被害を受けた従業員、自然災害以外の事由により傷病が生じた従業員とその同居家族に対して、「災害復旧及び疾病治療資金貸し付け制度」を設け、生活の早期復旧および安心して業務に取り組める体制を整えています。

		2017年度	2018年度	2019年度	
社員数	男性	1,170人	1,168人	1,134人	※単体
	女性	425人	428人	435人	※単体
	男女計	1,595人	1,596人	1,569人	※単体
平均年齢		36.7歳	37.1歳	37.6歳	
平均勤続年数		12.9年	13.3年	13.8年	
女性管理職比率		4.20%	4.40%	4.40%	
育児休業取得者数		27人	34人	25人	
高齢者雇用率		2.52%	2.50%	2.96%	
障がい者雇用率		2.16%	1.86%	1.99%	
有給休暇取得率		52.7%	61.70%	69.0%	
労働災害件数		12件	8件	11件	
休業災害件数		3件	3件	2件	
度数率		0.81%	0.81%	0.55%	
国内従業員数		1,732人	1,653人	1,617人	※連結
海外従業員数		1,091人	1,139人	1,128人	※連結
新入社員数	男性	47人	41人	33人	
	女性	32人	26人	18人	
	男女計	79人	67人	51人	
保育所利用家族数		29人	26人	25人	
保育所利用園児数		32人	28人	30人	

◇福利厚生制度

	制度名	内 容
結婚	結婚時勤務地申請制度	結婚時に配偶者との同居が可能となるような勤務地の希望を申請できる制度
出産・育児	育児休業	産後休業後、子が1歳6ヶ月に達するまで、または1歳に達した後の4月末までのうち、いずれか長い期間(ただし事情により最長2歳まで)休業できる制度
	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
	保育料サポート制度	認可外保育所に入所している子が3歳になるまで、保育料の一部を補助する制度
	育児短時間勤務	子が小学校3年生を終了するまでの間、1日最大2時間、勤務時間を短縮できる制度
	子の看護休暇	小学校に進学するまでの子を持つ従業員が、子の疾患看護のために休暇を取得できる制度
	社内託児所	九州本社に開設している、事業所内保育施設(小学校に進学するまで利用可)
介護	介護休業	通算93日の範囲で、回数制限なく休業できる制度
	介護短時間勤務	利用開始から3年の範囲で、1日最大2時間、勤務時間を短縮できる制度
	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
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
	再雇用登録制度	育児や介護により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
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
	ボランティア休暇	ボランティア活動のための休暇制度
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
	従業員持株会	社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(購入資金に対して、奨励金の援助あり)
社会貢献	久光製薬株式会社 ぽっとハート倶楽部	会員社員と会社が拠出する寄付金をもとに運営し、さまざまな社会貢献活動を行う



労働安全衛生

久光製薬は、従業員の安全と健康およびいきいきと働ける職場環境の確保が重要であると考えています。そのために、管理体制の構築、関連する社内規定の充実および安全衛生委員会等の開催を行い労働災害の防止や安全衛生確保に取り組んでいます。

管理体制

久光製薬は、従業員の安全衛生の向上を図るために、各事業場の特性・規模に応じた安全衛生委員会を設置し運用しています。毎月1回開催される安全衛生委員会では、産業医による職場巡視で発見された問題点や労働災害発生時の原因究明などを審議・共有し、労働災害や健康被害の再発防止に努めています。全従業員が安全に安心して働くことができる職場環境を目指し、労使一体となり管理体制の強化に努めています。

九州本社および宇都宮工場では、ISO45001の認証を取得し、EHSマネジメントシステムの下で運用されています(体制図は24ページ参照)。

安全衛生委員会での取り組み

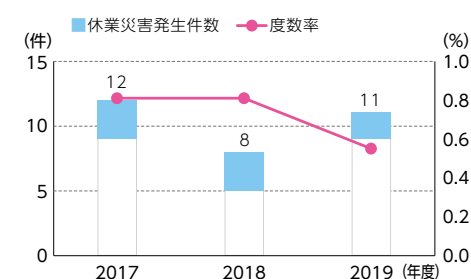
リスクアセスメントの実施により事故の未然防止に努めるとともに、防災意識を高め、労働災害の削減に努めています。

当社では、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確認を行っています。

具体的な取り組みとして、騒音、塵埃、照度など職場環境測定を定期的 to実施し、環境基準を管理し改善に努めています。また、有機溶剤などを取り扱う作業環境の改善や、作業者への保護具の管理指導の徹底を図っています。

2019年度労働災害の発生件数は、11件の労働災害、2件の休業災害が発生し、労働災害度数率は0.55%でした。

◇労働災害発生件数の推移



化学物質の安全管理

久光製薬の研究所や工場では、新規化学物質を使用する場合には、各部門において安全性を評価し、当該化学物質を取り扱う従業員に周知徹底させ、災害防止に取り組んでいます。2016年6月施行の労働安全衛生法改正による化学物質の有害性・危険性評価の義務化に伴い、使用している化学物質について随時在庫確認を行い必要な対応を取っています。また、継続的に作業環境測定を行い、安全管理を推進しています。

災害対策への取り組み

全事業所で年2回、火災や地震を想定した防災訓練を実施しています。事業所ごとに、起こりうる被害を具体化し、訓練に取り組んでいます。

また、AED使用訓練や負傷者搬送、消火訓練なども行い、有事の際に速やかに対応できる手順の確認を行っています。

訓練で明らかになった課題を事業所ごとに精査し、防災対策の向上に努めています。



防災訓練のようす(九州本社)

従業員のメンタルヘルス

久光製薬は、メンタルヘルス不調者やストレスチェックの結果に対して、随時産業医によるカウンセリングを行い、フォローアップを行うとともに、休職者には職場復帰プログラムを準備して円滑な復職ができるよう支援しています。

健康診断の実施

全従業員を対象とした健康診断において、生活習慣病健康診断の法定対象年齢が40歳以上であるところ、対象を35歳以上まで広げ、希望者には、人間ドックなども受けられる体制にしています。特定の化学物質を取り扱う従業員に対して、法定の特殊健康診断を実施しています。健康診断の結果をもとに、面談による生活習慣の改善や再検査・精密検査の徹底促進を行っています。

車両運転の安全対策

久光製薬は、自動車安全運転に対する意識を高め、交通事故を防止するための取り組みを推進しています。

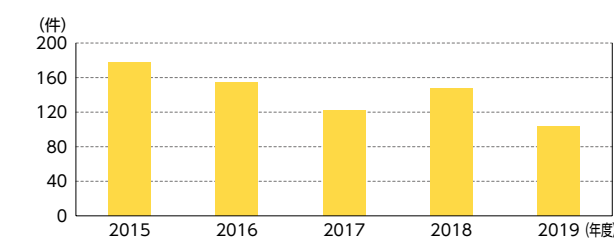
2019年度の営業車両による事故は104件(前年比70.3%)であり、2015年より減少傾向にあります。

2016年度より営業車両にテレマティクスを導入し、危険運転挙動を把握するとともに、安全運転教育やエコドライブの意識向上に努めています。

また、2020年8月よりドライブレコーダー搭載車を導入してさらなる安全対策に取り組んでいます。

さらに、2021年までに衝突被害軽減ブレーキ付車両の全車両導入を目指しています。

MR事故件数の推移



海外での労働安全衛生および災害対策の取り組み

久光ベトナムは、2019年9月27日ベトナムドンナイ省ドンナイ運動公園において開催された消火訓練大会(消火タイムトライアル)へ参加しました。従業員は、災害時の行動の確認や知識の共有を図るとともに、「自助・共助」、「多様な主体の連携」および「防災力の向上」など、災害に対する広範囲の意識向上に努めました。このように当社は、活動する地域社会とのパートナーシップを大切にし、さまざまな活動に取り組んでいます。
(主催:ドンナイ省消防委員会、参加企業数:137社)



消火訓練大会参加

その他の活動

拠点	表題	概要
インドネシア	防災訓練、安全衛生	シドアルジョ本社工場では、火災や地震を想定した避難訓練を実施しています。有事の際には従業員が適切で速やかな行動ができるよう、救命訓練も実施しています。そのほか、安全衛生委員の定期的な巡視活動により、労災を未然に防ごうと取り組んでいます。
ベトナム	消防、救命訓練	ドンナイ省消防公安指導の下、消防、救命訓練を行いました。消火器を使用した消火訓練や、1次救命処置の指導、ホースを使用する放水訓練を行い、有事の際の初期消火活動や一次救命処置に備えています。
	安全衛生教育	全社員を6グループに分けて、外部から講師を招き、安全衛生教育を実施しています。教育の内容は、安全衛生活動に関する法律、基本的な知識となっています。
ブラジル	社内防災週間	労働安全技術者が社内消防隊のメンバーと共に、職場での事故や職業病を防ぐための意識の向上を目的とするイベントを開催しています。
	社内消防隊の形成	毎月2回土曜日に火災の予防、応急処置、そして建物居住者の避難の訓練を行います。毎年、火災が発生した場合に備えて、避難訓練を実施しています。
	事故防止社内委員会の訓練	社内消防隊が従業員の事故や職業病の予防に対する意識を高めるために従業員に対して研修を行っています。
	新入社員との労働安全の研修	新入社員に対して、健康と安全のポリシーを構成する基本原則に取り組むとともに、リスク、規則、手順に関する必要な知識とガイダンスを新入社員に提供し、より良い職場環境を整えています。

環境とのかかわり



- 環境への取り組み
- 環境負荷低減
- 環境活動