

「企業は人なり」の考えのもと、一人ひとりが能力を 発揮し、いきいきと働ける環境作りを進めています。

当社は、変化する環境に対応し、グローバルに活躍する人財の育成に力を注いでいます。
充実した教育研修制度と働きやすい職場作りにより、ダイバーシティを推進しています。

「自律する」人財の育成

当社が求める人財像

革新的な医薬品を創製し、人々の健康に貢献することにより、「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念を実現するべく、挑戦的で情熱を持った自ら変革を求める人材の育成を進めています。

人事ポリシー

当社は、人権が尊重される社会を大切に、社の内外を問わず人種、国籍、民族、性別、年齢、宗教、信条・思想、学歴、障害、疾病等による差別をしてはならないと考えています。「企業は人なり」との考え方から、一人ひとりの能力の啓発と失敗をおそれない前向きな取り組みを積極的に支援し、個人の能力が最大限に発揮され、企業と社員が共生できる社内環境作りを推進しています。

成長の機会の提供

当社では入社1年目の全部門合同研修に加え、MR導入教育研修をはじめとする部門別導入研修、入社3年目および5年目の若年層を対象とした年次研修、入社8年目および13

年目を対象としたプレマネジメント研修、さらに入社20年目および30年目といった節目ごとに集合研修を行っています。管理職に対しては課長、次長、部長という階層ごとに年1回、組織の成長に必要とされるマネジメントを中心とした研修を実施しています。このような年次・階層別研修に加え、国内外での英語研修や継続的な現地法人への出向を行い、グローバル戦略に対応可能な人財の育成を行っています。

女性がより活躍できる環境を整え、多様な人財として能力を発揮できるようにダイバーシティ推進を目的とした女性研修を実施しています。また、患者さんや医療スタッフの声を生で聞き、医療現場のニーズを深く知ることを目的に、認知症、糖尿病、がんを専門とする医療機関での研修を実施しています。さらに自らも学ぶ環境を醸成するため、自己学習に対する補助制度を導入し、成長の機会を提供しています。

変化する環境に迅速に対応し、社会に貢献できる人財の育成に力を注ぐとともに、社員の能力を向上させ、十分なパフォーマンスが発揮できるような環境づくりにも積極的に取り組んでいます。

働きやすい職場

社員が安心して仕事に専念できる働きやすい職場の確保に取り組んでいます。当社に集う多様な人財の一人ひとりが生き生きと働き、その能力を最大限発揮するためには、福利厚生の提供や、ライフステージに応じた、仕事と生活の両立を支援する制度と環境の整備が重要であると考えています。また、人財の活用を具体化する経営戦略として、多様な人財が当社に集うことを目指したダイバーシティマネジメントの推進を積極的に取り組んでいます。

ダイバーシティの推進は、新たな価値観の創造や業務革新につながります。また、ワークライフバランスとダイバーシティは密接に関係しており、この2つの視点でさまざまな取り組みを行っています。

子育て支援の取り組み

少子化が進行するなか、社会全体で子育て家庭を応援し、子供を生み育てやすい環境づくりを進めるため、企業に対しても仕事と子育ての調和への取り組みが求められています。当社は、平成20年と平成24年に次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般企業として認定を受け、次世代認定マーク(くるみん)を取得しています。子育て支援の取り組みとして、産前・産後や育児休業者の復職を容易にするた

め、希望者に対して休職中の会社情報の提供や新制度の周知や利用促進などを目的とした復職支援施策を実施するなど、コミュニケーションを促進するための対策を推進しています。また、育児休業制度、育児短時間勤務制度の期間延長など、さまざまな子育て支援制度を導入しています。これまでの実績とともに2012年に新たに作成した一般事業主行動計画を示します。



第1期 計画期間:2005年4月1日～2008年5月31日

・小学校就学前の子供を育てる社員が利用できる短時間勤務制度の導入 ・子供の看護を目的とする休暇制度の導入 ・年次有給休暇の取得促進

第2期 計画期間:2008年4月1日～2012年3月31日

・子供を育てる社員が利用できる育児短時間勤務制度の拡充 ・所定外労働時間の削減のための措置

第3期 計画期間:2012年4月1日～2014年3月31日

・男性社員の育児休業取得促進のための情報提供 ・育児等を事由とする退職者の再雇用制度導入

結婚

●結婚のためやむを得ず退職した社員に対する退職者再雇用登録制度

会社の諸制度等を利用しても仕事と家庭の両立が困難なため、やむを得ず退職する者が退職時に登録をしておき、環境、条件等が整った時点で職場復帰が可能である旨を連絡し、会社の要員ニーズが発生した時に募集案内を行い、再雇用する制度です。

●結婚する社員に対する特別有給休暇

結婚時に特別有給休暇として5日間を付与します。

看護・介護

●法を上回る介護休業制度

法の休業期間は対象家族1人当たりの取得日数の上限が通算して93日までですが、当社では通算して1年間を休業期間としています。

●介護短時間勤務制度

介護をしながら通常の所定労働時間より短い労働時間で働くことを希望した場合、1日最大2時間の短縮勤務が可能としています。

●看護休暇制度、介護休暇制度

小学校就学の始期に達するまでの子供を看護する場合や要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年間につき、対象家族が1人であれば5日、2人以上であれば10日の休暇（無給）をとることができます。

●介護のためやむを得ず退職した社員に対する退職者再雇用登録制度

会社の諸制度等を利用しても仕事と家庭の両立が困難なため、やむを得ず退職する者が退職時に登録をしておき、環境、条件等が整った時点で職場復帰が可能である旨を連絡し、会社の要員ニーズが発生した時に募集案内を行い、再雇用する制度です。

出産・育児

●育児短時間勤務制度

小学校3年生の3月末までの子供を育てる社員が通常の所定労働時間より短い労働時間で働くことを希望した場合、1日最大2時間の短縮勤務が可能としています。（30分単位で取得、分割可）

●育児休業制度の期間延長

子供の1歳到達時に保育所に入所できない等の事情がある場合に、1才6ヵ月に達する日までもしくは1歳を超えて次の3月末日までのいずれか長い期間、育児休業を延長することができます。

●子育てのためやむを得ず退職した社員に対する退職者再雇用制度

会社の諸制度等を利用しても仕事と家庭の両立が困難なため、やむを得ず退職する者が退職時に登録をしておき、環境、条件等が整った時点で職場復帰が可能である旨を連絡し、会社の要員ニーズが発生した時に募集案内を行い、再雇用する制度です。

定年・退職

●定年後嘱託再雇用制度

希望者全員が段階的に年金支給開始年齢（65才）まで働ける制度です。

●配偶者の転勤のためやむを得ず退職した社員に対する退職者再雇用制度

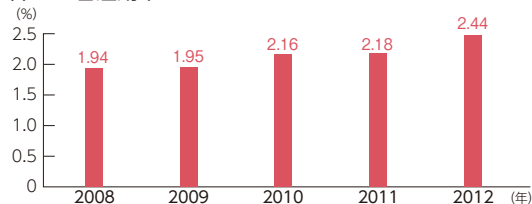
会社の諸制度等を利用しても仕事と家庭の両立が困難なため、やむを得ず退職する者が退職時に登録をしておき、環境、条件等が整った時点で職場復帰が可能である旨を連絡し、会社の要員ニーズが発生した時に募集案内を行い、再雇用する制度です。

障がい者雇用

生命関連企業として、ダイバーシティ推進の観点から、また社会的要請も鑑み、障害を持つ方も生き生きと働ける職場を目指しています。

2013年3月31日現在の障がい者雇用率は2.44%です。2013年4月1日に改訂された法定雇用率（1.8%→2.0%）も上回っています。今後とも積極的な採用を進めていきます。

●障がい者雇用率



ボランティア活動支援

当社ではボランティア休暇として年間5日間、特別有給休暇を付与する制度を導入し、社員のボランティア活動を支援しています。

また、骨髄提供に必要な期間、特別有給休暇を付与する骨髄ドナー休暇制度も導入しました。

女性の活躍の推進

当社は、人材育成を重要な経営課題の一つとしており、中でも女性が生き生きと活躍できる体制作りを優先テーマとして取り組んでいます。

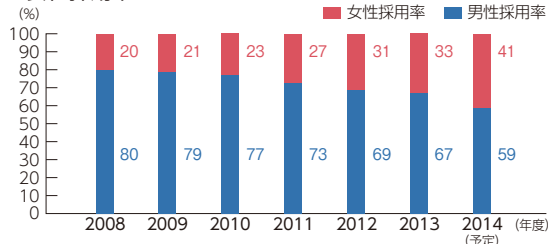
出産・育児を担う社員に対しては法定を上回る制度を整備し、スムーズな復職を進めるとともに、復帰後も働きやすい職場環境づくりに努めています。

また、当社は近年、すべての部門において女性の採用者数を増やしており、新卒採用者に占める女性の割合も年々増加しています。

現状の女性の管理職比率は低いですが、管理職登用も含めて女性がより活躍できる能力を身につけられるよう、女性研修や入社年次別研修を行っています。

今後は、一人ひとりのキャリアパスに沿ったキャリアアッププランや面談を行うことで、個々の能力をより高めるとともに、すべての社員が夢とやりがいを持って仕事ができる職場づくりに取り組みます。

●女性採用率





安全で衛生的な職場環境の構築に努めるとともに、事業活動のすべてにおいて人権を尊重し、行動します。

当社は安全衛生委員会を定期的に開催し、職場環境の改善を図っています。
また、「小野薬品行動規範」に基づき、人権を尊重した事業活動を行っています。

安全衛生

労働安全衛生活動

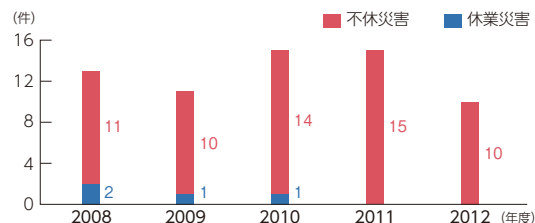
当社では、工場、研究所において定期的に安全衛生委員会を開催し、安全衛生パトロールの結果による指摘事項を報告して改善提案を行うなど、周知徹底を図っています。

パトロールの点検項目は、火災等の防火対策と消火救急設備の点検、機械類の安全な取り扱いの点検、安全作業の充実度の点検、運搬作業の点検、整理・整頓・清掃の点検など1年間で全事業所の点検を行っています。

また、衛生委員会の設置が必要な本社および他の職場では、労使の衛生委員による健康に関する話し合いや

職場環境測定結果の報告、所定外労働時間に関する検討等を行っています。

●労働災害発生件数



2012年度の労働災害発生件数は10件ですが、休業を伴う災害はありません。

人権尊重

P11 コンプライアンスに別掲

私たちは、事業活動のあらゆる側面においてすべての人々の人権を尊重し、行動します。

こうした考え方のもと、人事ポリシーとして、「社の内外を問わず人種、国籍、民族、性別、年齢、宗教、信条・思想、学歴、障害、疾病などによる差別をしてはならない」とし、人事制度の構築や運営を進めています。ハラスメントに関しても、あらゆるハラスメントを禁止するとともにコンプライアンス研修を実施しています。

また、世界人権宣言、ILO国際労働基準、安全と人権に関する自主的原則などの人権に関する国際規範を支持しています。

労働組合との関係

当社には全国組織である小野薬品労働組合と城東工場の化学一般小野薬品労働組合の2つの労働組合が存在します。

2013年3月31日現在の組合員数は小野薬品労働組合1,835名、化学一般小野薬品労働組合26名です。両組合とも会社との関係は良好です。

社員の構成

2013年3月末の従業員数、平均年齢、平均勤続は次の通りです。

	全体	男性	女性
従業員数 (連結)	2,540人 (2,807人)	2,188人 (2,334人)	352人 (473人)
平均年齢	39.8才	40.0才	38.5才
平均勤続	15.8年	15.9年	15.1年

※()は連結の従業員数です。

※過去3年間の新入社員採用者数は、2011年度139名、2012年度101名、2013年度123名です。

●従業員数

