

「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づくりと安全衛生への取り組みを推進しています。

また、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、障がい、疾病などによる差別のない企業を目指しています。

人財の育成

●求める人財像

環境変化が進む中で、いま当社が必要としているのは、常に変革の意識を持ち、環境変化に対して柔軟に、スピーディに、自らが考え、判断し、行動できる「自律型」の人財です。そして志をひとつにするチームの一員として、目的意識と問題意識をもって、どんな困難にもチャレンジしていく人財が、小野薬品の新しい未来をつくりあげていきます。

また、医薬品は人の生命に深く関わるもの。高い倫理観と強い責任感、使命感が求められることはいうまでもありません。

目まぐるしい環境変化の中で、当社は次のような人財を求めています。

- ・ 変革の意識を持ち、最後まで諦めない、挑戦意欲を持った人
- ・ チームの中で能力を発揮し、連携を取りながら仕事ができる人
- ・ 自分の仕事に対して強い使命感と誇りを持った人
- ・ 何事にも前向きで、自ら学び、成長できる人
- ・ 高い倫理観と良識を持って行動できる人

そして、このような人財の育成の一助となるよう、当社では、教育研修制度の充実と働きやすい職場づくりに努めています。

●成長の機会の提供

当社では、さまざまな研修を通じて、成長の機会を提供しています。入社1年目の全部門合同研修、部門別導入研修に加え、若年層には年次別研修を導入し、節目ごとに集合研修を行っています。また、国内外を問わずどのような環境下でも活躍できるグローバル人財育成のための研修プログラムや海外現地法人への出向なども実施しています。管理職については、役割や職務階層ごとに、立場に応じて求められる能力や組織の成長に必要なとされるマネジメント力の向上を目的とした研修を中心に実施し、内容を充実させています。

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として、医療機関での研修を実施しています。

さらに、自己啓発推進のため、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。

人権の尊重

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、「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、障がい、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。また、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。

さらに、当社は、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。

多様性(ダイバーシティ)向上のための取り組み

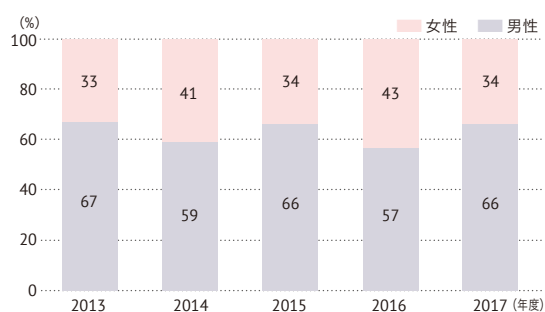
当社は、環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業価値を向上させるためには、組織を構成するメンバーの属性や価値観、行動特性の多様性を高め、その個性を認めることが重要であると考え、さまざまな取り組みを推進しています。

なかでも、女性が生き生きと活躍できる体制づくりに注力しており、女性の積極的な採用や、ライフイベントに伴う離職の防止策を進めた結果、2011年以降、すべての部門で女性社員数が増加しています。さらに、職務等級別研修や年次別研修等において、ダイバーシティ&インクルージョン(多様性、包含・社会的一体性)向上を目的とした内容を組み入れるなど、女性がより活躍できる環境を整備しています。

また、2015年からは、西日本の企業を中心に約50社が自主的に活動・運営している「ダイバーシティ西日本勉強会」に参画し、企業の枠を超えて、多様性向上のためのノウハウや取り組みについての情報共有に努めています。

現在、2015年度に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づいて策定した当社の行動計画(2016年4月1日～2021年3月31日までの5年間)に則り、女性雇用者数の増加および女性のキャリア形成を助成する体制の構築を継続して進めています。

新卒採用者の男女比率



当社の制度活用推進キャラクター

メティラビさん

育児と仕事を両立する社内制度の紹介冊子に登場。
ダイバーシティ向上の取り組みを推進しています。

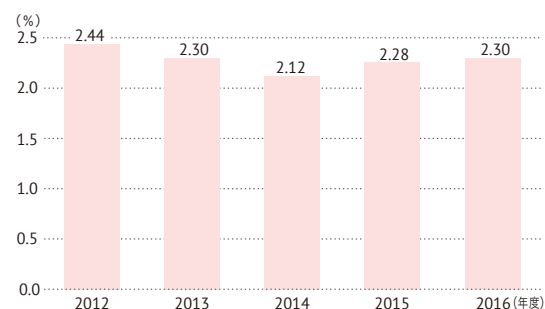
「女性活躍推進法」に基づく行動計画の概要(目標/取り組み)

目標	取り組み内容
当社の2017年度採用より、 新卒総合職に占める女性の 採用率を40%とすることを旨とする	・人財育成を目的とした制度改定と研修の強化 ・リクルーター制度の導入 ・就職希望者への積極的な情報提供 ・若手社員がキャリアプランを描きやすい環境づくり
直近5年間に入社した新卒総合職の 社員について、女性の定着率を 男性の定着率と比較して 90%以上とすることを旨とする	・ライフイベントを経ても継続就労できる会社へ 仕事と育児・介護を両立できる環境づくり ・女性がより活躍できる組織風土づくり キャリア支援策の推進 ・両立支援 産休に入る女性社員や育児のサポート体制の拡充 ・早期復職支援 外部の育児支援サービスの導入

当社では、多様性向上の一環として障がい者雇用も積極的に進めており、2017年3月31日現在の雇用率は2.30%となっています。これは、2013年に定められた法定雇用率(2.0%)を上回っています。現在、約50名の従業員がそれぞれの部署で、生き生きと活躍しています。

さらに、当社が必要とする技術や知識を持つ人財を即戦力として導入するキャリア採用にも力を入れています。特に、事業環境を鑑みて積極的に取り組みはじめた2014年度以降は、MRや開発職、安全性情報管理部署をはじめとしてキャリア採用人数は大幅に増加しており、2016年度には、約120名が新たに入社しました。経験や専門性を生かしながら、多くのキャリア採用社員がそれぞれの役割を果たすべく、取り組んでいます。

障がい者雇用率



働きやすい職場づくりの推進

当社は、人財育成を重要な経営課題のひとつと捉え、社員が安心して働くことができる職場づくりを推進しています。当社に集う多様な人財の一人ひとりが生き生きと働き、その能力を最大限に発揮するために、多様な働き方ができる支援制度や職場環境の整備を進め、ワークライフバランスの向上に継続的に取り組んでいます。

●働き方の見直しの推進

働きやすい職場づくりを推進させるために、当社では、根底となる労働時間の短縮が必須であると考え、働き方の見直しに注力しています。

全社的な取り組みとするため各部署で推進委員を任命し、意識改革をはじめ、時間外労働の削減や有給休暇取得促進への働きかけを進めています。同時に、ITを活用したシステム改善、フレックスタイム制度や在宅勤務制度の採用などの導入を進めた結果、2016年4月～2017年3月の時間外労働が前年同期間と比較して2.6%減少、有給休暇取得率が2.1%向上するなど、効果が現れています。

●子育て支援の取り組み

当社は、社会全体で子育て家庭を支援し、子どもを生み育てやすい環境づくりを進めることは企業が取り組むべき課題の一つであると考え、2005年以降、国が定めた「次世代育成支援対策推進法」に基づき行動計画を定めて、着実に実施しています。2008年、2012年、2014年には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。

また、2015年には、これまでの取り組みが評価され、平成27年度厚生労働省「均等・両立推進企業表彰」において、均等推進企業部門の「大阪労働局長優良賞」、ファミリー・フレンドリー企業部門の「大阪労働局長奨励賞」を受賞しました。

第5期行動計画期間の2017年4月以降は、「育児参加奨励休暇」といった支援制度の導入や、育児休業取得など子育てへの参加を希望する男性社員への周辺の理解促進のための働きかけとして子育てが男女共有のライフイベントであることの発信を強めるなど、男性が積極的に育児に参加できる環境の構築を推進しています。



	計画期間	
第1期行動計画	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期行動計画	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期行動計画	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
第4期行動計画	2014年4月1日～2017年3月31日	・女性社員の継続就業支援について、新たな支援制度の検討と導入および周知を行う ・所定外労働の削減のための措置の実施 ・年次有給休暇の取得促進に向け、現状調査とその推進措置を講じる
第5期行動計画	2017年4月1日～2019年3月31日	・男性の育児休業取得、育児への参加を促すための支援制度の導入と周知を行う ・ワークライフバランスの実現のため、年次有給休暇の取得促進を行う

●がん就労支援

がんにかかった社員は、定期的な通院や各種治療に伴う副作用、経済的問題など、多くの課題の中で働くこととなりうするため、当社では、治療をしながら働きつづけることを希望する社員を支援するため、休職期間の延長制度、無収入期間を無くすための所得保障制度、積立休暇の半日単位での使用、がん治療時短時間勤務制度を構築しています。また、周囲のサポート体制を構築し、その発信を強めることによる職場の理解促進や働き方の見直しの活動など、多面的な支援を推進しています。

●さまざまな支援制度

当社では、法令に定める制度はもちろんのこと、働きやすい職場づくりを目的に、さまざまな制度を設けています。社員の声を聴き、実際のニーズに合致した制度の構築や、法定基準の制度においてはその基準を上回る制度を設置するなど、働き方に多くの選択肢が持てるよう、継続的に制度の整備を進めています。また、制度についてまとめたハンドブックを作成して配付することにより、その内容や活用方法の周知徹底を図っています。

【労働関連法令の基準を上回る制度】

・育児休業制度

法の定める休業期間は子どもが満1才に達するまでですが、当社では子どもが満3才になる誕生月の末日まで育児休業を取得することができます。

・育児短時間勤務制度

法定の育児短時間勤務の利用可能期間は子供が満3歳に達するまでですが、当社では、子供が小学校3年生の3月末まで1日最大2時間の短縮勤務を可能としています。

・介護休業制度

法定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93日までですが、当社では通算して1年を上限として、介護休業を取得することができます。

【法令に定める制度】

・介護短時間勤務制度

要介護状態にある対象家族を介護しながら勤務する場合、介護休業期間とは別に3年を上限として、1日最大2時間の短縮勤務を可能としています。

・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どもを看護する場合や、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）を取得することができます

【柔軟な働き方を促進する制度】

・フレックスタイム制度

多様な働き方を認めることで、業務の効率化および仕事と家庭・育児・介護の両立といったワークライフバランスの向上を支援するため、研究所においてフレックスタイム制度を導入しています。今後、本社・本店等その他事業所においても拡大を予定しています。

・在宅勤務制度

社員が個々のワークスタイルを確立し、フレキシブルで効率的な業務を行うための制度の一つとして策定し、現在、育児介護等の事由による仕事と家庭の両立支援を目的に、数部署でパイロット導入中です。

【多様な休暇制度 / 補助金制度】(抜粋)

社員・家族の冠婚葬祭、転勤の転居、天災地変といった不可抗力の事故等で出勤不能の場合以外にも、有給の特別休暇が使用できる制度を設けています。

・積立休暇

失効した年次有給休暇を一定の条件で積み立て、私傷病、家族の看護、不妊治療等の事由で使用することができる制度で、子どもの急な病気などにも有給で対応できます。

・育児参加奨励休暇

子どもが1歳になるまでの間、上限を2日として、育児のために休暇を取得できます。定期健診や予防接種など、幅広く取得できる制度としています。

・母体保護休暇

妊産婦および出産後1年以内の社員が保健指導または健康診査を受ける場合、妊娠時期に応じた日数を上限として休暇を取得できます。また、検査日とは別に、つわり、切迫早産の疑いにより就労できない場合にも、一妊娠期間において5日を上限として休暇を取得できます。

・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、骨髓提供に必要な期間、特別有給休暇を付与する骨髓ドナー休暇制度も導入しています。

・託児所・ベビーシッター補助金

就学前の子どもがいる共働きの家庭で、託児所・ベビーシッターの利用が必要となった際、申請により会社から補助金が支給されます。また、共働きの家庭でなくても配偶者が病気等で利用した場合も補助金が支給されます。

【その他】

・営業車の託児所送迎使用

MR職を対象に、社用車を使用し子どもの託児所送迎を行うことを認めています。

・配偶者転勤休業制度

配偶者が海外転勤になり同行することを希望した場合、3年を上限として休職することができます。

・退職者再雇用登録制度

結婚や出産・子育て、家族の介護等のライフイベントを迎え、仕事と家庭の両立が困難なために退職を選択した方が一定の条件を満たした場合には、再雇用が可能となります。

・嘱託再雇用制度

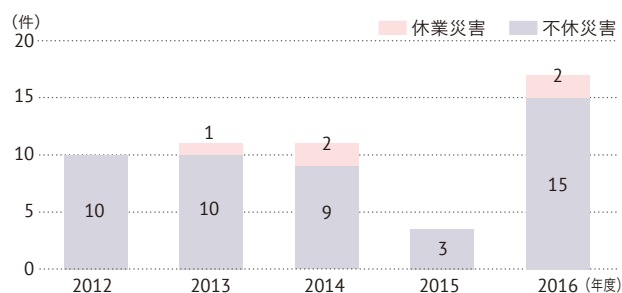
60歳を迎えて定年退職した際、一定の条件を満たした場合、65才を上限に嘱託社員として働くことができます。

●安全衛生

安全衛生については、安全衛生委員会を定期的に開催し、職場環境の改善を継続的に図っています。生産事業所や研究所においては、安全衛生パトロールでの指摘事項を委員会に報告して改善提案を行うなど、周知徹底および適切な対応を図っています。パトロールの点検項目は、火災などへの防火対策と防災設備の点検、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・清掃の点検などで、毎年全事業所の点検を行っています。

また、衛生委員会を設置している本社などにおいては、職場環境測定結果を踏まえ、労使の衛生委員による健康に関する検討を行っています。

労働災害発生件数推移



●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。2017年3月末現在の組合員数は小野薬品労働組合2,089名、化学一般小野薬品労働組合16名です。両組合とも会社との関係は良好です。

●社員の構成(単体)

2017年3月末の社員数、平均年齢、平均勤続は次の通りです。

	社員数	平均年齢	平均勤続
全 体	3,062人	40.4才	15.3年
男 性	2,358人	41.1才	15.9年
女 性	524人	37.1才	12.3年

社員数(単体)

