

「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、あらゆる事業活動において、すべての人々の人権を尊重し、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

●人財育成のコンセプト

人々の生命に深くかかわる医薬品に携わる製薬企業の一員として高い倫理観と強い責任感、使命感を持つとともに、グローバル研究開発型製薬企業への飛躍のための源泉となる人財の育成を目指しています。

求める人財像

「チャレンジ」&「自律」する人財

- ・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

当社は、創業300年を超え、未来に向けてチャレンジを続けていく源泉となる人財を求めています。

●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するとともに、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、MRを中心とした取り組みでは、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。

2017年度 全部門共通教育研修概要

職位		階層別研修	選抜型研修	自己啓発	その他
管理職	マネージャー	マネージャー研修	選抜型研修	通信教育・オンライン英会話・資格試験補助	ダイバーシティマネジメント研修 キャリアアップトレーニング研修 コーチング研修 ミッションステートメント理解・浸透ワークショップ
	マネージャー相当職	マネージャー昇格者研修			
一般社員	プレマネージャー	基幹社員昇格者研修	英語研修		自主的参加型研修
		一般社員最上位等級昇格者研修			
	中堅社員	入社5年次研修			
		入社3年次研修			
		新入社員フォローアップ研修			
	新入社員	新入社員導入研修			

ミッションステートメント理解・浸透ワークショップ

ミッションステートメントを全社員が実践することを目指したワークショップです。本ワークショップ内で、ミッションステートメントの策定経緯や当社のチャレンジの歴史を経営トップが自ら語る、またはマネージャーが自身のチャレンジ経験を部下に語ることで、社員への共感を促し、自発的な実践に繋がります。

※ミッションステートメント <https://www.ono.co.jp/jpnw/about/idea.html>

新入社員導入研修、新入社員フォローアップ研修、入社3年次研修、入社5年次研修

新入社員導入研修は、全新入社員を一同に集め、基本的なビジネスマナーやルール、チーム内での役割分担や協働を学び、社会人としての自覚を身につけることを目的として、2週間かけて実施しています。その後、配属される部門別の専門教育を行います。さらに、入社から10カ月後に、社会人1年目の出来事の棚卸をして自分自身を省み、2年目に向けて気持ちを新たに新入社員フォローアップ研修を実施しています。

入社3年次研修は、各自が「自立」から一歩進んだ「自律」への意識変革の必要性に気付くこと、自主的な提案や自発的な行動、後輩の育成を促進することを目的に、必要とされるコミュニケーションスキルの学習、現場の実践につながる内容で実施しています。

入社5年次研修では、各自の仕事を多面的に捉え、新たな視点で見つめ直すことで、仕事へのモチベーションをさらに向上させることを目的に、成果をあげながら成長していく経験学習サイクルを学び、暗黙知を持論化し職場での持論の効果的な実践や周囲への展開につながる内容で実施しています。

各種昇格者研修

一般社員最上位等級への昇格者研修では、マネージャーとして求められる役割を理解し、主体的にチーム運営に関わる意識と姿勢を醸成します。また、問題発見に必要なスキル習得と周囲に影響を与える存在となるための意識付けを図っています。管理職昇格者研修では、次期マネージャー候補として、人事評価制度の理解、周囲との信頼関係構築力と実行力を高めるマネジメントスキルを身に付けます。基幹社員の中からマネージャーに登用される社員への研修では、人事評価制度の再確認や労務管理についての理解、マネージャーとして期待される役割、チームビルディングやチームマネジメントについて学びます。

マネージャー研修

マネージャー研修では、ミッションステートメント理解と実践、人財育成を組み入れたプログラムを実施しています。部署間の交流活発化を目的に、全部署のマネージャー職を一同に集めて実施するマネジメントスキル教育をはじめ、活動目標面接制度の有効活用および公平公正な評価実施のための評価者研修、働きやすい職場環境作りに向けてのコンプライアンス、メンタルヘルスラインケアの研修を毎年行っています。

コーチング研修

コーチング研修では、マネージャーがコーチングについてプロフェッショナルコーチから2～3週間ごとにコーチを受けることに加え、異業種の受講生を交えたオンラインクラスでのトレーニングを毎週1回受講します。並行して社員に対するコーチング研修を約1年かけて実施しています。

選抜型研修

次期幹部候補育成研修では、役員から推薦された上級マネージャー職を対象に、経営の原理原則をあらためて習得するとともに、将来ビジョンの構想、組織変革や事業変革について受講者間で深く議論することで、経営者層としての自覚、自律を醸成し、2～4年かけて次期経営幹部を育成します。

次世代リーダー育成研修は、将来のグローバルリーダーとして各部門長から推薦された社員を対象としています。国内外を問わずどのような現場でも、チームの中でリーダーシップを発揮し、周囲と適切に連携しながら、会社全体に影響を及ぼすような人財の育成を目指しています。環境適応力、リーダーシップ、ロジカルシンキング、グローバルビジネススキルを約1年かけて習得していきます。

英語研修

グローバルビジネスに必須の英語力を身に付けるための研修です。また、英語関連の業務遂行のための対応力を強化するために、1週間の国内合宿型英会話研修、3カ月の海外留学型語学研修、週1回の講師派遣型英語研修(2年間)の3つを設けています。

ダイバーシティマネジメント研修

当社は、世界初の医療用医薬品を継続的に創出するために、常にイノベーションを追求しております。イノベーション創出のアイデアの源泉として、専門分野・性別・国籍を問わない幅広いダイバーシティが今後益々求められます。本研修においては、ダイバーシティの意義を理解するだけでなく、より活かすための面談のスキルの向上や、マネジメントの習得を図っています。

自主的参加型研修

自発的な成長意識の高い若手社員に対し、自主参加型の研修を提供しています。会計や財務といった、部署によっては普段の業務で触れる機会が少ない業務内容を学習できる経営シミュレーションゲームなど早い段階から経営者目線を養える研修や、部門間連携の意識を高められるような研修です。

キャリアプランニング研修

社員それぞれのキャリアの棚卸と、今後のキャリアについて前向きに考える機会を、研修として提供しています。自分自身では気付かなかった資質や強み、やりがいを発見することで、今後のキャリアプランを策定し、成果に結びつけることを目的に、さまざまなキャリア理論を学ぶとともに、グループワーク形式で研修を実施しています。

自己啓発学習

自発的な成長意識の高い社員に対して、自己啓発学習の機会を提供しています。通信教育では、リーダーシップやマネジメント、会計、財務、英会話学習等の140以上の科目を取り揃え、受講者が新たに挑戦したい分野を幅広く学べる環境を常時整えています。さらに、オンライン英会話の補助や資格試験補助を通じて、自己啓発学習促進を図っています。

2017年度 全部門共通教育研修実施状況

名称	人数×時間	人数
ミッションステートメント理解・浸透ワークショップ	943 h	145名
新入社員導入研修 新入社員フォローアップ研修	9408 h	98名
入社3年次研修 入社5年次研修	3040 h	190名
一般社員最上位等級昇格者研修 基幹社員昇格者研修 マネージャー昇格者研修 マネージャー研修	11968 h	748名
コーチング研修	1950 h	78名
選抜型研修	5063 h	61名
英語研修	11988 h	111名
ダイバーシティマネジメント研修	108 h	27名
キャリアプランニング研修	1362 h	190名
自主的参加型研修 (通信教育講座・オンライン英会話)	2604 h	217名

上記の研修とは別に、本部ごとに必要な専門的スキルを習得するための研修を別途実施しています。また、製薬企業の社員として弁えるべき薬害教育および安全性情報の収集、個人情報の取り扱い、贈収防止等、基本的な事項についてはe-ラーニングを通して研修しています。

人権の尊重

私たちは、あらゆる事業活動において、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。

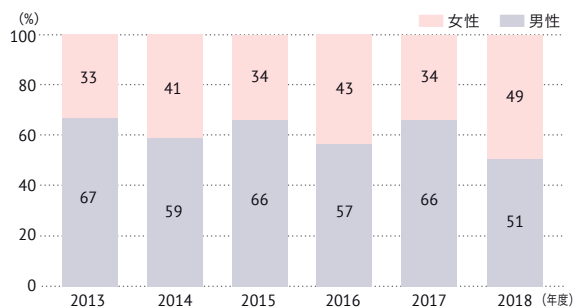
●女性活躍推進の取り組み

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、女性社員数が着実に増加し、2018年3月時点での女性社員の雇用率は、2013年3月時点と比較して3.5%上昇しました。さらに、管理職研修や年次別、階層別研修等において、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60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、企業の枠を超えて開催されるセミナーへの参加などを通じ、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



当社のダイバーシティ イメージキャラクター
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)

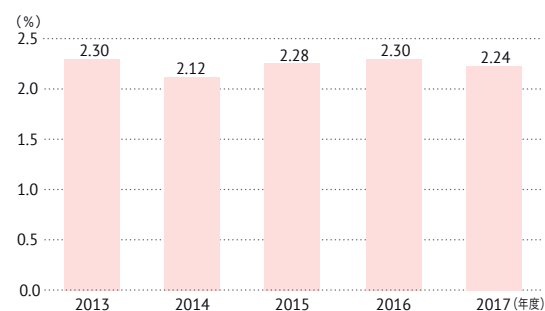
目標	取り組み内容
当社の2017年度採用より、 新卒総合職に占める女性の採用率を 40%とすることを旨とする	・人財育成を目的とした制度改定と研修の強化 ・リクルーター制度の導入 ・就職希望者への積極的な情報提供 ・若手社員がキャリアプランを描きやすい環境づくり
直近5年間に入社した新卒総合職の 社員について、女性の定着率を 男性の定着率と比較して 90%以上とすることを旨とする	・ ライフイベントを経ても継続就労できる会社へ 仕事と育児・介護を両立できる環境づくり ・ 女性がより活躍できる組織風土づくり キャリア支援策の推進 ・ 両立支援 産休に入る女性社員や育児のサポート体制の拡充 ・ 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

●障がい者活躍推進/キャリア採用推進の取り組み

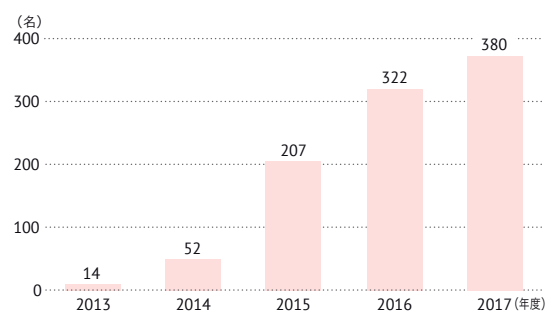
当社では、多様性向上の一環として障がい者雇用も積極的に進めており、2018年3月31日現在の雇用率は2.24%となっています。これは、2018年に改定された法定雇用率(2.2%)を上回っています。現在、約50名の従業員がそれぞれの部署で、生き生きと活躍しています。

さらに、当社が必要とする技術や知識、経験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、管理部門など幅広い部門においてキャリア採用は大幅に増加しており、2017年度には、約70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



キャリア採用実績



働きやすい職場づくりの推進

当社は、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。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、業務の効率化や有給休暇取得促進など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の改善、フレックスタイム制度や在宅勤務制度の導入などを進めた結果、2017年4月～2018年3月の労働時間が前年同期と比較して0.5%減少し、有給休暇取得率が6.4%向上するなど、効果が現れています。

●従業員満足度調査の実施

当社では、組織の課題を浮き彫りにすることと従業員の満足度向上を目的として、定期的に従業員満足度調査を実施しています。満足度調査結果を基に、すべての従業員がやりがいを持ち、いきいきと働ける職場作りへの対応策の立案に結びつけています。

●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、そ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、新たな育児支援制度である「育児参加奨励休暇」を導入したり、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も推進しています。



	計画期間	
第1期行動計画	2005年4月1日～2008年3月31日	・小学校就学前の子どもを育てる社員が利用できる短時間勤務制度の導入 ・子ども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	・子ども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

がんと診断された社員は、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になります。そのため当社では、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に、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、本人を取り巻く周囲のサポート体制の構築、その体制を周知徹底するためのハンドブック作成および社内イントラネットでの案内、職場の理解促進や治療をしながら仕事をするための働き方の見直しを目的とした活動など、多面的な支援を推進しています。

●その他の支援制度

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、社内のイントラネットに掲載するなどにより、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歳に達するまでですが、当社では子どもが満3歳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どもが満3歳に達するまでですが、当社では、子どもが小学校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、半日単位で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、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目的として、一部の職種・部署、職層を除き、全社にフレックスタイム制度を適用しています。

・在宅勤務制度

育児・介護などしながら働く社員の仕事と家庭の両立支援を目的として、在宅勤務制度を全社に適用しています。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働き方ができるよう設計された制度となっています。

【多様な休暇制度 / 補助金制度】(抜粋)

社員・家族の冠婚葬祭、転勤に伴う転居、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日間の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は補助金が支給されます。

・病児保育補助金

2歳未満の子どもがいる共働きの家庭で、病児保育施設・サービス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は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。

・保活コンシェルジュ(保育所入所支援制度)

育児休業を取得している社員のスムーズな復職を支援するために、保育施設入所を目的とした外部機関による情報提供を行っています。

・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歳を上限に嘱託社員として働くことができます。

●賃金への取り組み

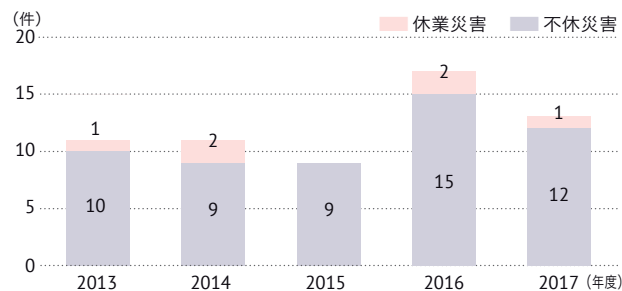
最低賃金法を遵守するとともに、社員の生活を守り、安心して働きやすい職場環境づくりに努めています。

●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。

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、衛生委員会において健康に関する検討を行っています。また、中央安全衛生委員会を開催し、全安全衛生委員会、衛生委員会での情報共有・意見交換の場を設け、全社一体となって衛生に資する施策等の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

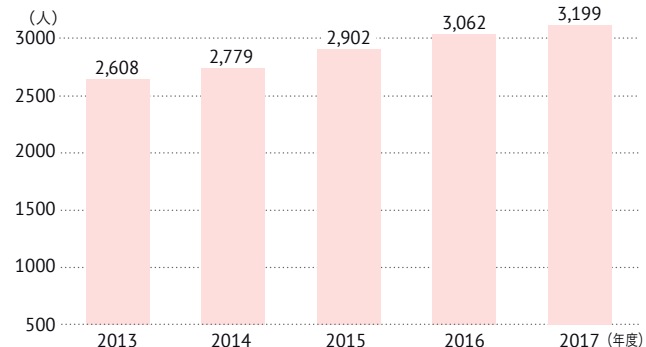
当社には全国組織である小野薬品労働組合と城東工場の化学一般小野薬品労働組合の2つの労働組合が存在します。2018年3月末現在の組合員数は小野薬品労働組合2,123名、化学一般小野薬品労働組合15名です。両組合とも会社との関係は良好です。

●社員の構成(単体)

2018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	3,199人	41.4才	15.3年
男 性	2,629人	42.1才	16.0年
女 性	570人	37.9才	11.8年

社員数(単体)



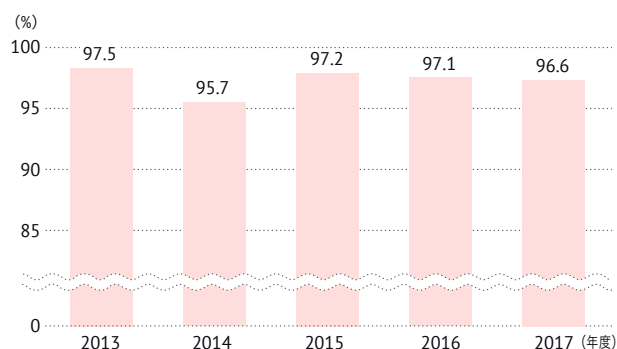
2018年3月末の契約社員比率は0.3%、派遣社員比率は8.8%です。

●フルタイム従業員の離職率

退職理由を問わない、フルタイム従業員の各年度の3月末の離職率は次の通りです。

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
自己都合退職率	1.3%	1.3%	1.1%	1.0%	1.3%
定年退職率、その他	0.6%	1.0%	1.0%	0.9%	0.7%
離職率の合計	1.9%	2.3%	2.1%	1.9%	2.0%

●女性社員の定着率(入社年度別)



社員の健康増進への取り組み

ヘルスアップ宣言2018

当社は、「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」という企業理念のもと、革新的な医薬品の創製を通じて、社会に貢献していきたいと考えています。企業理念の実現に向けて挑戦を続けていくためには、すべての社員が心身ともに健康で、その能力を最大限に発揮できる職場であること、また、社員とその家族の生活が充実していることが大切です。私たちは、社員、会社、労働組合、産業保健スタッフ、健康保険組合が一体となって、社員とその家族の健康保持・増進に積極的に取り組んでいくことを宣言します。

2018年4月
小野薬品工業株式会社
代表取締役社長 相良 暁

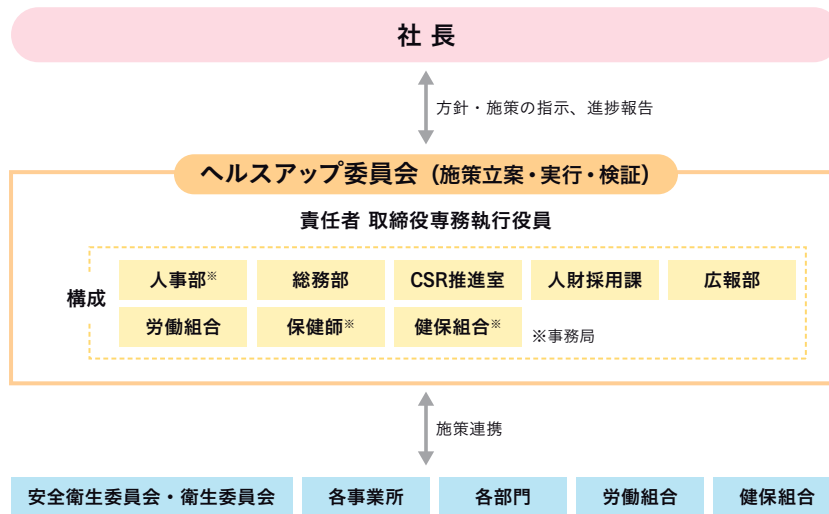
基本方針

1. 会社・労働組合・産業保健スタッフ・健康保険組合で構成された「ヘルスアップ委員会」により、社員とその家族の健康保持・増進の取り組みを推進します。
2. 社員は、自身とその家族の健康管理に積極的に取り組みます。

主な取り組み

- ① 受動喫煙対策を踏まえ、敷地内全面禁煙を目指します。
- ② 会社と健康保険組合が疾病予防、早期発見・早期治療から復職までを積極的にサポートします。
- ③ メンタル不調の未然防止、早期発見・早期対応から復職支援および再発防止までの対策を推進します。
- ④ 社員自らが健康保持・増進に取り組む環境を整備します。

健康経営の推進のための組織体制



●疾病予防・早期発見・早期治療サポート

- ・社員には年度に1回の健康診断を義務付けており、このうち35歳以上の社員は法定健診に替えて人間ドックを受診することになっています。休職中などやむを得ない理由を除いて、人間ドック受診率は継続的に約99%となっています。受診率100%を目標にしています。
- ・人間ドック受診の契約施設を全国の都道府県に設けています。2018年4月現在の契約施設数は178軒となり、社員や家族が受診しやすいように配慮しています。
- ・各がん検診の受診費用をサポートしており、多くの社員が人間ドックの際にがん関連のオプション検査を受けています。35歳未満の女性社員には、郵送式の子宮頸がん検診を提供しています。

がん検診受診率(2018年2月時点)

(対象者：子宮頸がん／20歳以上の社員、その他のがん／40歳以上の社員)

	受診率	目標
胃がん検診	97.2%	100%
肺がん検診	99.3%	100%
大腸がん検診	93.9%	100%
乳がん検診	90.0%	100%
子宮頸がん検診	43.4%	70%

- ・健康診断後、必要に応じて産業保健スタッフが医療機関への受診勧奨や保健指導を実施したり、生活習慣病リスクが高い社員や家族に対する特定保健指導への参加を勧めたりしています。

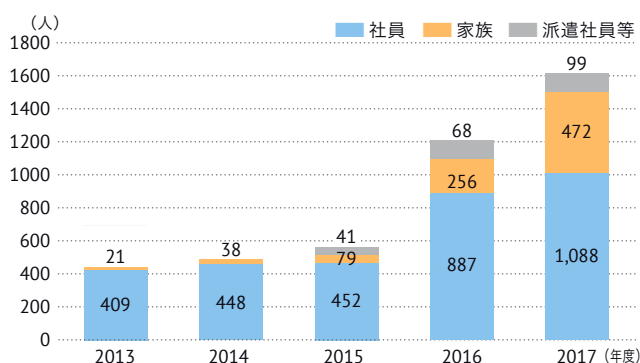
●メンタルヘルス対策

- ・メンタル不調の未然防止、早期発見および早期治療のため、メンタルヘルスに関する社内研修や、産業保健スタッフによる個別面談を実施しており、産業医とも連携して取り組んでいます。
- ・全社員を対象としたストレスチェックを年1回実施しており、受検率は約95%となっています。受検率100%を目標にしています。事後は、組織分析結果に基づく職場改善を継続的に推進しています。
- ・無料で利用できる外部相談窓口を設けており、面談に加え、電話やメールでも専門家に相談できる体制を整備しています。

●受動喫煙対策・健康増進

- ・2019年4月からの敷地内全面禁煙に向けて、「禁煙デー」の設定、タバコに関する社内アンケートの実施および結果公表などを通じ、禁煙への取り組みに対する意識向上を図っています。また、社員の手によるイラストを使用したオリジナルポスターを制作して掲示するなど、組織的に啓発活動を推進しています。
 - ・禁煙に取り組む社員をサポートするため、「6週間で楽しく賢く禁煙する」ことを目指す禁煙コンテストを社内で開催しています。禁煙外来の補助やオンライン禁煙プログラムの提供などを通じ、社員の健康増進活動を支援しています。
 - ・社内でウォーキングキャンペーンを毎年実施しています。全社員に加えて、派遣社員・業務委託者を対象としており、個人だけでなく、家族でのチーム参加も可能とするなど、自発的に参加できる内容となっています。また、一定の目標達成者には、達成賞として震災被災地の名産品が渡されます。年々参加人数は増加しており、歩くことの習慣づけにつながることを期待されます。
- なお、2017年度のウォーキングキャンペーンには全社員の 34%が参加しました。2018年度は50%の参加を目指しています。
- ・主要事業所で、体組成や血管年齢、骨密度などの測定会を毎年実施しています。健康診断だけでは分からない筋肉や骨の状態を確認できるほか、医療スタッフから個別に食事や運動のアドバイスを受けることができ、年々参加者が増加しています。

ウォーキングキャンペーン参加人数



●健康管理サポート

- ・各自の人間ドックおよび健康診断の受診結果がいつでも端末で確認できるポータルサイトの運用を開始しました。結果を正しく理解し生活習慣を改善するための情報を提供するコンテンツや、各自の状態に応じた生活習慣の助言など、健康に対する意識向上のための内容を充実させています