

従業員との関係

従業員との関係においては、安全面・衛生面など労働環境の改善に努めるとともに、福祉制度面の充実を図っています。

当社は、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

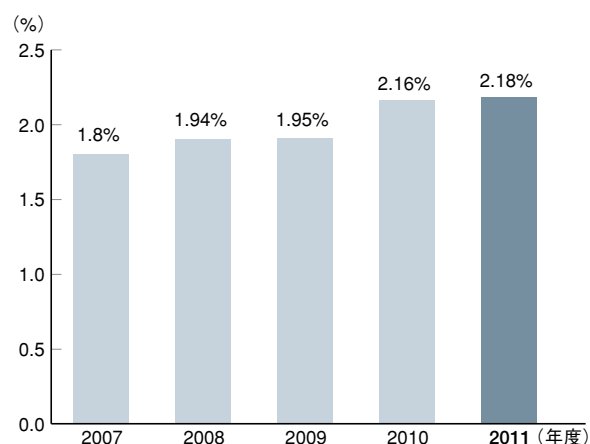
当社は、人権が尊重される社会を大切にし、社の内外を問わず人種、国籍、民族、性別、年齢、宗教、信条、思想、性的嗜好、学歴、障害、疾病等による差別をしてはならないと考えています。

また「企業は人なり」と考え、一人一人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、企業と社員が共生出来る社内環境作りを推進しています。

■ 障がい者雇用

2012年3月31日現在の障がい者雇用率は2.18%と法定雇用率(1.80%)を達成しております。今後も引き続き積極的な採用を目指していきます。

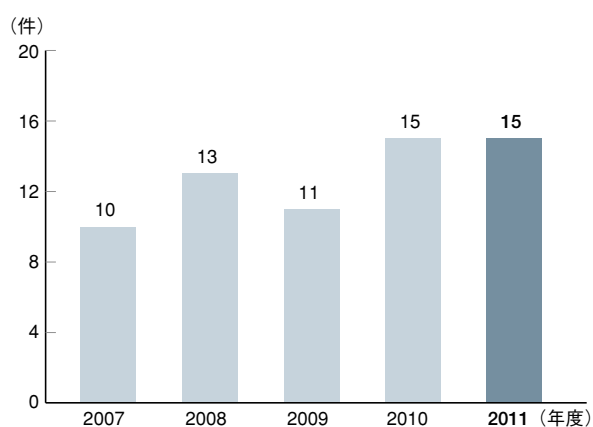
■ 障がい者雇用率の推移



■ 労災事故と労働安全衛生活動

当社では、特に工場、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、火災等の防災対策と消火救急設備の点検、機械類の安全な取り扱い方の点検、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。

■ 労災事故の発生件数





■ 次世代育成支援推進プロジェクト

当社では2003年に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、仕事と子育ての両立を図るために雇用環境の整備を効率的に実施するための「行動計画」を策定し、大阪労働局雇用均等室に届けています。具体的な取り組みとしては、法律で定められた事項以外に育児休業期間の延長（1年から最長約2年）、育児短時間勤務制度（1日に1時間もしくは2時間の短縮勤務）の導入や看護休暇制度（子供の傷病時の看護のために利用できる無給の休暇）の導入、積立休暇（時効で失効する年次有給休暇を積み立てておく有給の休暇）の子供の看護目的での使用を認めています。また、育児短時間勤務制度については2007年4月に対象となる子供の年齢を「3才未満」から「小学校入学の始期に達するまで」に改定しました。さらに2010年4月には対象となる子供の年齢を「小学校3年生3月末」までに上げるなどの取り組みにより、これまでに2008年と2012年に次世代育成支援に取り組んでいる企業として大阪労働局長より認定を受けました。今後もより一層仕事と育児の両立がしやすい環境づくりを目指してまいります。

■ 採用と処遇

採用活動については、性別に関係なく能力と適性を中心に人物本位の選考を行っています。また、人材の活用についても同様に適材適所、能力と適性を中心に行っています。

■ セクシャル・ハラスメントの禁止

職場におけるセクシャル・ハラスメントは、快適な職場環境で働く権利を侵害するものであり、決して許されるものではありません。労働条件に影響を与えるような身体的・言語的な性的不快行為、又は他の従業員の職場環境を害するような身体的・言語的な性的不快行為を行うことがあってはなりません。

当社はセクシャル・ハラスメントを明確に禁止するとの方針を

周知徹底するとともに、従業員に対し、研修を実施しています。また、相談窓口（社内、社外顧問弁護士）を設置し、問題が発生した際の迅速で適切な対応をとる体制をしいています。

■ 人材育成

当社では、変化する環境に迅速に対応し、社会に貢献できる人材の育成に力を注いでいます。また、従業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。

これまで実施していた専門的知識やスキル向上を目的とした職種別の教育研修に加え、全職種共通の入社年度別の研修体系を導入しています。

入社3年次、入社5年次における若年層の研修では、将来のキャリアビジョンの設定や行動計画を作成し、自律型社員の育成を目指します。入社8年次では、プレマネジメント研修として次期管理職育成を目的にマネジメントや社内外の折衝・交渉力の向上を図ります。また、管理職を対象とした研修では、組織の成長に必要とされるイノベーション・マネジメントの習得や部下の能力を引き出すフォロワーシップ行動を学びます。

また、新たにMR教育の一環として、生命に関わる医薬品を提供している企業として、患者さんや医療スタッフの声を生で知る、聞くことを目的に医療現場での研修を導入しています。この研修を通して、医療現場のニーズに合う医薬品の情報提供に務めています。

こういった研修を通じて、従業員の能力開発、成長を促すとともにコンプライアンス教育にも力を入れた人材育成教育を現在行っております。

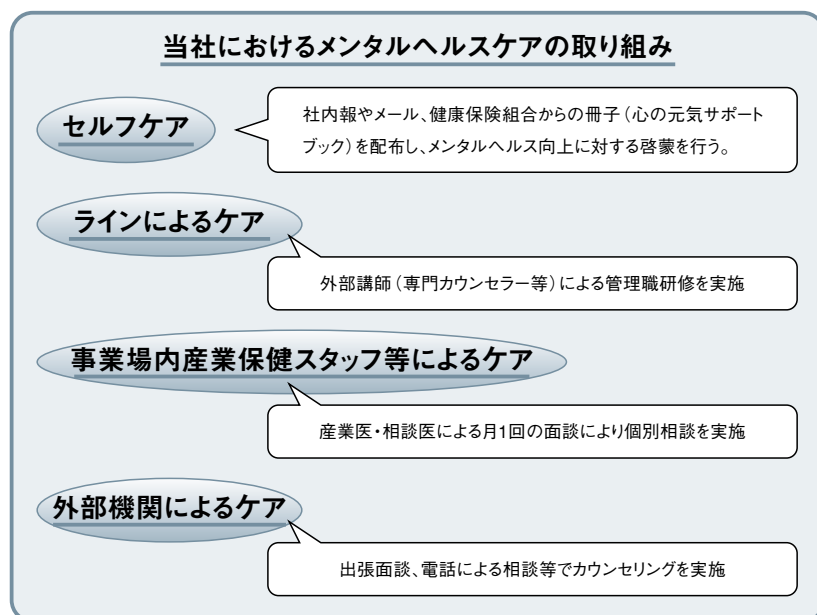
■ 健康管理

当社は小野薬品健康保険組合と連携を取りながら、全社員の健康管理に取り組んでいます。定期健康診断の実施はもとより35才以上の社員については、毎年、人間ドックを受診できるようにしています。

また、2009年度より特定健診結果により、特定保健指導も始めました。

加えて、拠点となる事業所において、月1回、産業医・相談医に健康に関する相談をできる体制をしいています。

メンタルヘルスケアに関しても、社内のスタッフによる対応はもとより、外部の機関と契約を結び、いつでも専門家によるカウンセリングを受けることができる体制をしいています。



■ 福利厚生

社員の健康と充実した生活を確保するために、福利厚生に力を注いでいます。各種保険制度を完備することはもちろんスポーツ活動や保養に必要な各種施設をはじめ、社宅・寮制度などの設備充実に努力しています。