

人財 人権

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を進めるとともに、
充実した教育研修制度と働きやすい職場づくりにより、
ダイバーシティを推進しています。



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



「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 環境づくりを進めています。

当社がめざすのは、300年近くにおよぶ長い歴史の中で培ったアイデンティティを大切に守りながらも、世界に通用する独創的な医薬品を世の中に送り出すグローバルな研究開発型製薬企業への飛躍。そして、このビジョン実現になくてはならないのが人財です。

私たちにとって人財とは「会社の競争力をつくる源泉」であり、最も重要な「財産」です。私たちが人材を「人財」と呼ぶ理由も、まさにそこにあります。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づくりにより、ダイバーシティを推進しています。

「チャレンジする」&「自律する」人財の育成

当社が求める人財像

環境変化が進む中で、いま小野薬品が必要としているのは、常に変革の意識を持ち、環境変化に柔軟に、スピーディーに、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ゆく人財が、小野薬品の新しい未来をつくりあげてゆきます。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。



- 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

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、“病氣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財の育成を進めていきます。

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づく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。管理職に対しては部長、次長、課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に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支援し、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、2008年、2012年、2014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、育児休業制度や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2014年に新たに作成した一般事業主(第4期)行動計画を示します。



第1期行動計画 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期行動計画 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期行動計画 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

第4期行動計画 計画期間: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、現状調査とその対応措置を講じる

以下、ライフステージに応じた当社の支援制度を紹介します。

結婚・出産・子育て

● 特別有給休暇

特別有給休暇として結婚時に5日間、子出生時に2日間を付与します。

● 法を上回る育児休業制度

法の休業期間は子供が満1才に達するまでの期間ですが、当社では子供が満3才に達する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

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時間の短縮勤務を可能としています。(30分単位で取得、始業後と終業前に分割可)

● 結婚・出産・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登録制度

会社の諸制度等を利用して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、条件など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。

Voice

《 退職者再雇用登録制度利用者(東京第一支店 足立エリ子さん)の声 》

結婚・配偶者の海外赴任を機に退職、その後、復職する準備が整い、この制度を利用して職場復帰。

今回の仕事は、以前のMRの仕事内容とは大きく異なり、一から学ぶものが多く、戸惑いもありましたが、以前お世話になった上司の方々や先輩後輩もたくさんいたので安心できる部分も多かったです。

現在の目標としては、以前MRとして勤務した経験や知識を生かして、業務と営業の両面の立場から考えて仕事をしてMRの皆さんが気持ちよく働けるようフォローしていきたいです。

また、今後この制度の利用を考えている方に対しては、今後やむを得ず会社を辞めざるを得ないような場面に遭遇した際、その時点では将来の仕事復帰は難しいと思っても、この制度が有効である5年間のうちにライフスタイルの変化も考えられることから、退社の際はこの制度の登録をお勧めしたいと思います。



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、介護休業を取得することができます。

● 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)を取得することができます。

● 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、条件など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

● 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、条件など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。

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。

ダイバーシティの推進

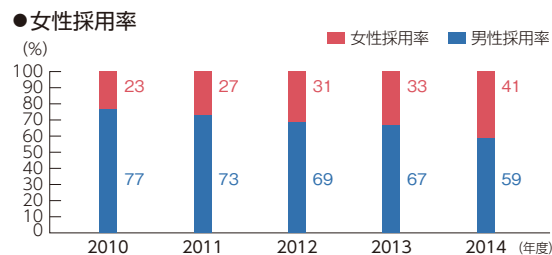
女性の活躍の推進

当社は、人財育成を重要な経営課題のひとつとしており、なかでも女性が生き生きと活躍できる体制づく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。

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実施しています。

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めます。



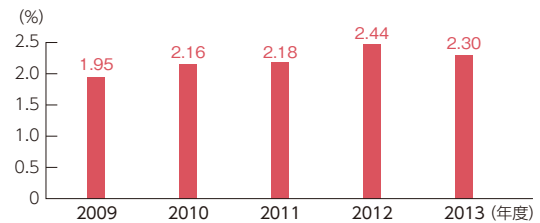
キャリア採用

当社では、現在、当社が早急に必要とする技術や知識を早急に補完するために、必要な人財を即戦力として採用しています。実績としては、2011年度2名、2012年度2名、2013年度9名を採用しています。

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、障がいを持つ方も生き生きと働ける職場を目指しています。2014年3月31日現在の障がい者雇用率は2.30%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



安全衛生

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。

労働安全衛生活動

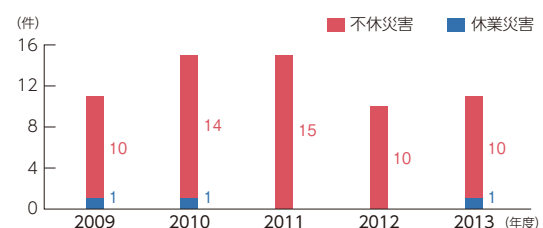
当社では、工場、研究所において定期的に安全衛生委員会を開催し、安全衛生パトロールの結果による指摘事項を報告して改善提案を行うなど、周知徹底を図っています。

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・清掃の点検などで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。

●労働災害発件数



人権尊重

私たちは、事業活動のあらゆるの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。

2014年3月31日現在の組合員数は小野薬品労働組合1,884名、化学一般小野薬品労働組合25名です。両組合とも会社との関係は良好です。

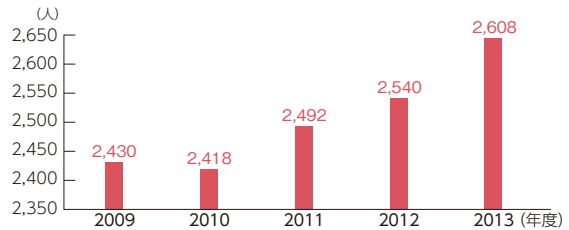
社員の構成

2014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)	2,608人(2,858人)	2,224人(2,357人)	384人(501人)
平均年齢	40.0才	40.4才	38.0才
平均勤続	15.9年	16.1年	14.4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、2012年度101名、2013年度123名、2014年度99名です。

●従業員数(単体)



●活動目標と実績

中期的目標 (2013年~2017年)	2013年度計画	2013年度結果	評価	2014年度活動目標	2014年度活動計画
●人財育成の体制強化	●人財採用フローの見直し ●研修体系の見直し ●人事制度、評価制度の検証 ●海外対応可能な人材育成 ●自己学習システム導入 ●ライン長登用試験実施	●インターンシップの実施 ●選考フローの多様化 ●階層別研修の振り返り(アンケートの実施等) ●制度見直しの検証を実施(2013年4月~) ●英語研修の継続的な実施 ●通信教育講座の受講開始(2013年10月~) ●ライン長候補者試験を実施(2回実施)	○ ○ ○ ○ ○ ○	●環境変化に対応した人財採用フローの策定と実施 ●新たな体系での導入研修実施 ●新たな体系での全社階層別研修およびテーマ別研修の実施 ●海外対応可能な人材育成	●インターンシップの実施、および選考フローの多様化 ●全部門合同の導入研修の実施 ●MR導入研修の検証と見直し ●選抜型リーダー研修の企画 ●女性社員を持つライン長への研修の企画立案(課長クラス) ●短期海外留学の実施および英語研修の継続 ●評価者研修の実施
●多様性向上の取り組み	●多様性の理解と推進 ●退職者再雇用登録制度の導入 ●嘱託再雇用制度の改訂	●各本部へ多様性に関する調査を依頼 ●退職者再雇用登録制度を2013年4月~導入し、2014年2月に1名を再雇用 ●法改正に伴い、2013年4月~嘱託再雇用制度を見直し、運用をスタート	△ ○ ○	●賃金制度、評価制度の移行 ●くるみん2014取得 ●ポジティブアクション 見える化支援ツールアンケート実施 ●産休育休支援体制の充実と周知 ●ノー残業デーの導入 ●フレックスタイム制度試験導入(研究所)	●退職給付制度の見直し検討 ●産休育休支援体制の検討 ●嘱託再雇用社員の新しい働き方検討 ●有休取得推進日導入の検討 ●フレックスタイム制度導入に向けての企画検討
●人権の尊重	●事業活動のあらゆる側面において、人権を尊重し、行動する	●人事ポリシーに基づき、制度の構築や運営を行った	○	●引き続き、これまでの人事ポリシーに基づいて、人事制度の構築と運営を推進する	●人事制度の構築と運営の整備

評価基準 ○:達成 △:ある程度達成 ×:未達