

「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、人権が尊重される会社を大切に、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が求めるのは、次のような人財です。

- ・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

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、入社1年目の全部門合同研修に加え、部門別導入研修、若年層を対象とした年次研修、プレマネジメント研修など、節目ごとに集合研修を行っています。管理職に対しては、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、グローバルで活躍できる人財育成のための研修や継続的な現地法人への出向、ダイバーシティ推進を目的とした研修なども実施しています。

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として、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。

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、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。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、人財育成を重要な経営課題のひとつとしており、多様性向上に継続的に取り組んでいます。なかでも、女性が生き生きと活躍できる体制づくりを優先テーマとしています。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は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環境づくりを目的に、現在の管理職に対しての研修や入社年次別研修を実施しています。

今後は、2015年に定められた「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)を着実に実施することで、女性がさまざまなことにチャレンジでき、能力を発揮できる体制の構築を推進していきます。

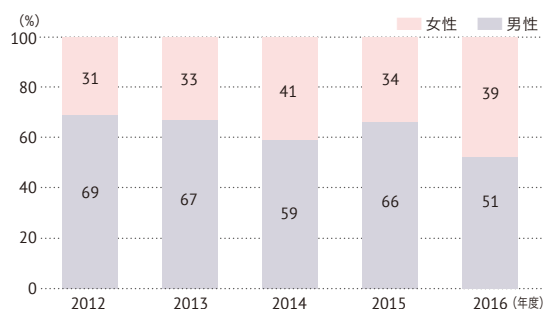
「女性活躍推進法」に基づく行動計画の概要(目標/取り組み)

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	<ul style="list-style-type: none"> ・人財育成を目的とした制度改定と研修の強化 ・女性の就職希望者が応募しやすい採用活動の継続 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・ライフイベントを経ても継続就労できる会社へ産休に入る女性社員や育児のサポート体制の拡充 ・両立支援 男性の育児参加を促進する取り組み ・早期復職支援 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

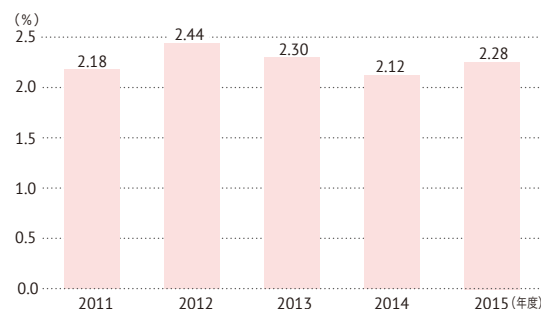
また、障がい者雇用においても積極的に進めており、2016年3月31日現在の雇用率は2.28%となっています。これは、2013年に改訂された法定雇用率(2.0%)を上回っています。

さらに、必要とする技術や知識を持つ人財を即戦力として導入し、事業のスピードアップを図ることを目的に、キャリア採用も積極的に実施しています。

新卒採用者の男女比率グラフ



障がい者雇用率グラフ



働きやすい職場づくりの推進

当社では、全ての社員が安心して仕事に専念できる、働きやすい職場であることが重要と考えています。当社に集う多様な人財の一人ひとりが生き生きと働き、その能力を最大限発揮するためには、仕事と育児、介護などを両立できる働きやすい環境づくりや、多様な働き方ができる労働環境の整備が必要です。現在、各種支援制度の構築および、業務の効率化による労働時間の削減、ノー残業デーの実施、有給休暇の取得促進など、ワークライフバランスの向上につながる取り組みを継続的に実施し、より働きやすい職場づくりの実現を目指しています。

●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、子どもを生き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)を取得しており、行動計画を定めて着実に実施しています。子育て支援の取り組みとして、法を上回る育児休業等の制度の整備や、産前・産後や育児休業者の復職をスムーズにするための、希望者に対する休職中の会社情報の提供や復職時にオリエンテーションを実施しています。また、育児と仕事を両立するための当社の支援制度の周知徹底や活用促進などを目的とした冊子の作成および配付、管理者向けのダイバーシティ研修などを行っています。これらの取り組みが評価され、2015年に、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「大阪労働局長優良賞」、ファミリー・フレンドリー企業部門「大阪労働局長奨励賞」を受賞しました。



	計画期間	
第1期行動計画	2005年4月1日～2008年5月31日	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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

●家庭と仕事を両立するための当社の支援制度

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。

育児休業制度

法の定める休業期間は子どもが満1才に達するまでの期間ですが、当社では子どもが満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

法の定める育児短時間勤務は満3歳までですが、当社では、子ども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、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。(30分単位で取得でき、始業後と終業前に分割も可能)

法を上回る介護休業制度

法の定める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。

フレックスタイム制度

多様な働き方を認めることで、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。

託児所・ベビーシッター補助

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に対して、会社から補助金を支給されます。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。

営業車の託児所送迎使用

MRに貸与される会社の営業車を利用して、就業前後に子どもの託児所送迎を行うことを認められています。

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、同居を前提に最大3年間休職することができ、その期間が終了すれば速やかに職場復帰ができる制度です。

退職者再雇用登録制度

結婚や出産・子育て、家族の介護といったライフステージを迎え、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にやむを得ず退職を選択することがあるかもしれません。退職時に登録をしておくことで、環境、条件等が整った時点で職場復帰が可能である旨を会社に連絡すれば、会社の要員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

希望すれば全員が年金支給開始年齢(65才)まで働くことができる制度です。

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ています。

勤務先の考慮

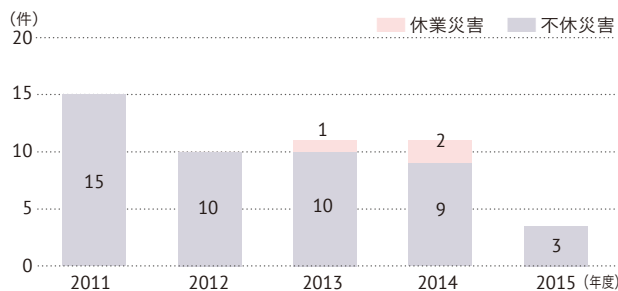
制度ではありませんが、結婚時および配偶者の転勤に伴う勤務先を考慮します。

●安全衛生

当社では安全で衛生的な職場環境の形成に努めています。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協議して改善に繋げることで、職場環境の改善を図っています。

パトロールの点検項目は、火災等への防火対策と消火救急設備、機械類の安全な取り扱い、安全作業の充実度、運搬作業、整理・整頓・清掃などで、全ての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話し合いや所定外労働時間に関する検討等を行っています。

労働災害発生件数推移グラフ



●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。2016年3月末現在の組合員数は小野薬品労働組合2,008名、化学一般小野薬品労働組合19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)

2016年3月末の従業員数、平均年齢、平均勤続は次の通りです。

	従業員数	平均年齢	平均勤続
全体	2,902人	40.2才	14.6年
男性	2,434人	40.8才	15.1年
女性	468人	37.4才	12.1年

従業員数(単体)

