



社員とのかかわり

健康と安全を確保します。さまざまな機会をとらえ、環境意識を高めています。

大塚製薬は、社員一人ひとりが健康で安全・快適に働くことができ、仕事を通して成長し、それぞれの能力を発揮できるよう、社員の健康づくりの支援と職場の災害ゼロをめざした安全衛生活動や防災活動を行い、健康で安全な職場環境づくりに努めています。

■障害者雇用推進

障害者雇用率は、2008年4月1日現在、1.69%です。法定雇用率（1.8%）をわずかに下回っています。今後も障害者雇用の推進を図り、法定雇用率の達成を目標としていきます。

■育児を支援する規程

育児休暇制度、育児勤務制度のほか、労働基準法上は消滅する有給休暇を積立有給休暇として使用できます。また、育児勤務で、始業・終業時間の変更ができる期間を妊娠期および中学校就学まで大幅に延長しました。なお、育児休職、介護休職の期間は希望によりパソコンなどを貸与することで、情報を入手できるようにし、スムーズな復帰ができるよう図っています。2007年は、男性の育児休暇の取得者がありました。

■子育て支援企業認定マーク「くるみん」の取得

「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必要な雇用環境整備を進め、次世代認定マーク（愛称「くるみん」）を取得しました。



■介護を支援する規程

介護休職制度、介護勤務制度を制定しています。労働基準法では93日であるのに対し、申請により最大連続1年まで延長することができます。また、労働基準法上は消滅する有給休暇を積立有給休暇として使用できます。

■健康相談・メンタルヘルスカウンセリング

健康についての電話相談、カウンセリングなどを会社に知られることなく原則無料で受けられるよう、外部EAP（社員支援サービス）のティーペックと契約しています。一部地域では社内に産業医、産業カウンセラーなどを常勤させた健康相談室も設置しています。また、本社に統括産業医を招き、全社員の疾病の早期発見と早期回復をめざしています。

■セクシャルハラスメントの防止

セクシャルハラスメントは、会社として重大な問題として認識し、コンプライアンス、行動憲章で禁止を規定しています。ハラスメント相談窓口を設置し、契約社員、派遣社員を含むすべての社員が利用できるように配慮し、個人のプライバシーを尊重しながら解決を図るようにしています。

■ボランティア休暇制度

青年海外協力隊に合格した社員を対象にした制度です。最大2年4ヵ月間休職できます。

■衛生委員会

オフィス部門では「社員の安全と健康の確保・維持」を企業活動の基盤であることを基本認識とし、安全で働きやすい快適な職場を実現するために、各事業所にて衛生委員会を定期的に開催しています。

■AED（自動体外式除細動器）の導入

心臓突然死を防ぐのに効果的なAEDを設置し、あわせて救急救命講習を実施しました。2006年から各事業所で導入をはじめ、17支店、大阪・徳島本部、各工場、社員寮、保養所などに39台、AEDを設置しました。今後は未設置の研究所や出張所にも順次設置していきます。



■施設内全面禁煙の実施

全国の事業所で、11月から事業所施設内全面禁煙を実施しました。リーディングウェルネスカンパニーをめざす企業として、まずは社員が健康でありたいと考え、実施しました。

■ボカリフレッシュ

東京本部では、社員への運動機会の提供と業務効率向上をめざし、毎週木曜日にオフィスを巡回してリフレッシュ体操（＝通称ボカリフレッシュ）を実施しています。

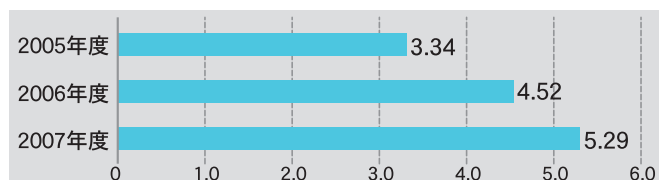


労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）

- ・労働安全衛生マネジメントシステムの社内認定制度を設けています。
- ・社内監査を実施し、マネジメントシステムの向上を推進しています。

■生産・研究部門の労働災害発生率（千人率）

ほとんどが不休業災害ですが、徐々に労働災害発生率（千人率）が上昇しています。事故内容としては、はさまれ事故・ガラス器具事故・薬品事故が多く、事故発生率の高い事業場への教育を含めた現場指導を強化しました。



[労働災害発生率（千人率）＝（年間全被害者数÷労働者数）×1,000]

持続可能な社会の構築に向けて、会社を挙げて環境保全活動に取り組むには、社員一人ひとりが環境意識を高め、環境問題に対する正しい理解を持つことが重要です。大塚製薬は、さまざまな機会をとらえ、環境教育・啓発活動を行っています。

■環境教育・意識啓発

事業場ではISO14001の規格に基づく環境教育・環境に影響をおよぼす業務に携わる社員への教育訓練を行うとともに、必要な資格取得に向けた教育などを実施しています。また、定期的に環境新聞、環境ニュースを発行し、大塚社内報、ホームページ、通信衛星放送を活用しています。今後はさらに、企業の社会的責任の視点に立って、教育プログラムを策定し実施拡大を図ります。

■環境省の田村事務次官 大塚ヴェガホールで講演

環境省の田村義雄事務次官を招き、社員ら約250名が参加して、大塚ヴェガホールで講演会を開催しました。「地球環境問題の現状と課題」の演題で、温室効果ガスの削減などについて、約1時間お話いただきました。



■通信衛星放送

社員を対象に「大塚製薬の環境対応」の番組を放送し、勉強会を実施しました。環境問題、とくにオフィス部門のCO₂削減について現状を報告し、情報の共有化を図りました。



■取り組み

■KAIZEN活動

佐賀工場は、KAIZEN活動を積極的に実施しています。KAIZENとは、仕事の不合理な部分を各自が見つけ、工夫を加え、やり方を変えることで、品質・安全・コスト・環境のレベル向上を行っていく活動です。佐賀工場では、社員が実施したKAIZENはすべてネットワーク上に掲載し、誰もがいつでも閲覧できるようにしています。

■eラーニングの導入

佐賀工場は2007年度より、環境教育、安全衛生教育などにeラーニングを導入しました。ホームページに受講サイトを設けて、パソコン上でテキストを読んで理解してもらい、質問に答えてもらうことで理解度を確認できます。各社員の都合の良い時間に受講できるので、効率的に教育を行えます。



■環境新聞、環境ニュース

佐賀工場は、毎月「IKA通信」を発行しています。名称は、ISO14001、KAIZEN、ANZENの頭文字からとったもので、写真やイラストを使って、読みやすく作成されています。



■ダイバーシティの取り組み

ダイバーシティ推進プロジェクト 多仁 一文 鳥取 桂 田中 静江 (写真左より)



近年、情報通信技術の発達と普及で、地域や時間を超えたさまざまな形態での仕事が多面的に可能となりました。世界が急速にフラット化する中、大塚製薬は、あらゆる地域でビジネスを展開し成功する真のグローバルカンパニーをめざしています。

そこで、「人材の多様性を尊重し、個々の能力を活かすことによって、新たな価値を創造し、企業競争力を向上させ継続的な発展につなげる」経営戦略のひとつである「ダイバーシティ推進」のために、2006年8月より、ダイバーシティ推進プロジェクトの活動をスタートしました。

日本の製薬企業全体の問題である女性MRの定着率を改善する方策を考えることを牽引力として、ワークライフバランスの改善にも取り組み、行動計画の実現に向け活動しています。グローバルカンパニーになるために、「多様性」の価値を認め、同時に女性自身の意識変革やその活躍を支援し、会社全体の「個人を大切にす企業文化」を醸成し、企業競争力向上のためのプロセスづくりをしたいと考えています。