

# 従業員の能力最大化と安心して働ける環境の向上



## 1 ▶ 働き方改革

### 育児支援制度について

- 育児休業制度、育児短時間勤務制度、子の看護休暇制度があります。  
育児短時間勤務制度、子の看護休暇制度については、当社では、法令より対象者を拡大しています。

育児短時間勤務制度の対象者拡大	
法令 3歳に満たない子を養育する従業員	当社 小学校3年生までの子を養育する従業員

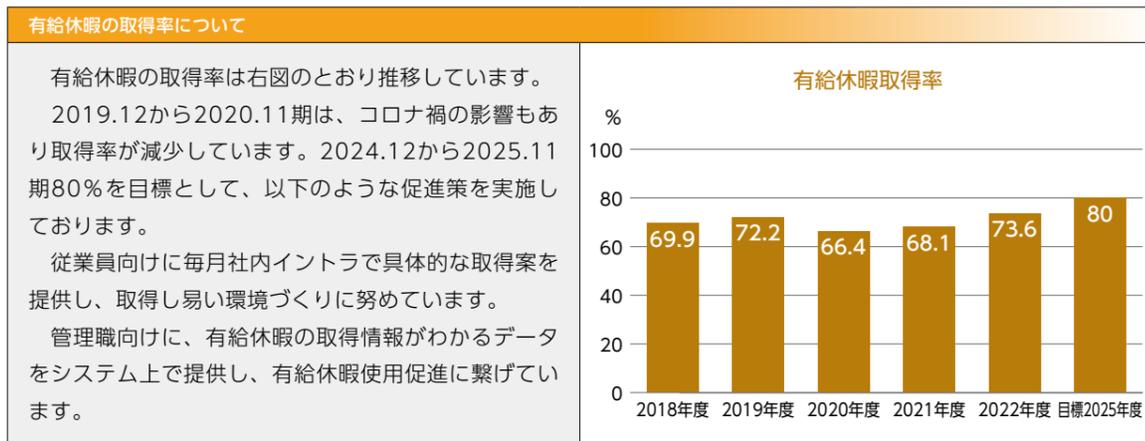
子の看護休暇制度の対象者拡大	
法令 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員	当社 小学校3年生までの子を養育する従業員

### 有給休暇制度について

- 有給休暇の付与日数は、入社日から3～10日（入社月による）を付与しています。

有給休暇初回付与日数について	
法令 入社時から6ヶ月経過日に10日付与	当社 入社日に3～10日付与（日数は入社月による）

- 積立有給制度を導入しています。有給休暇は、付与日から2年経過して消滅します。この消滅する有給休暇を積み立てて、病気療養時などに使用できる制度です。
- 有給休暇の時間単位付与制度を導入しています。有給休暇のうち年間2日を時間単位で使用できる制度です。



### 病気療養者の支援制度について

- 特定の病気療養者、復職明けの従業員などを対象とした病気療養者短時間勤務制度、病気休暇制度（1年間で10日）を使用することができます。

### テレワーク勤務制度について

- 新型コロナウイルス罹患防止のため臨時的に実施した在宅勤務を継続し、アフターコロナを見据えたテレワーク勤務制度として導入しています。

## 時間外労働の是正について

- 就業システムを使用して、自組織の時間外の趨勢について情報提供と長時間労働にならないための段階的なアラートを管理職に発信しています。
- 安全衛生委員会で毎月時間外労働の状況を共有してその原因について審議しています。時間外労働が増えている従業員については、積極的に産業医面談を勧奨するなど健康面に配慮しています。
- 負担軽減策として、業務分担、業務の平準化、多能工化、効率化を進め、仕事に偏りを無くし、負担軽減に努めています。



## 埼玉県「多様な働き方実践企業」のプラチナ（最上位）認定を受けました。

認定日：2021年2月1日

多様な働き方実践企業認定制度とは仕事と家庭の両立を支援するため、埼玉県が短時間勤務など多様な働き方を実践している企業等を「多様な働き方実践企業」として認定する制度です。



## 2 ▶ ダイバーシティ&インクルージョン

### 女性活躍の推進について

ダイバーシティの一環である女性の活躍に関しては、2023年9月までの目標として女性管理職比率12%を掲げ、女性が積極的にキャリアを積めるようキャリアプランニングについての研修を実施するなど、女性活躍の推進に取り組んでおります。なお、2021年8月23日には、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業として厚生労働大臣により「えるぼし認定」\* 3段階目認定をいただきました。

\* 「えるぼし認定」：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度。えるぼし認定の段階は3段階あり、5つの評価項目のうちすべての基準を満たした場合3段階目の認定をいただけます。



女性管理職比率 9.9%

年度	2018	2019	2020	2021	2022
女性管理職比率	7.8%	8.3%	9.4%	8.8%	9.9%

### 障害者雇用の促進について

障害者雇用については、法定雇用率2.3%を達成し、現状の雇用率の水準程度を維持していくため採用活動と定着支援を行っています。

障害者雇用率 2.37%

年度	2018	2019	2020	2021	2022
障害者雇用率	1.75%	2.08%	2.49%	2.50%	2.37%



### 3 ▶ 人材育成

#### 現状の課題

自律型人材、変革型人材、挑戦型人材を求める人材像と定めて、各職場におけるOJT、階層別研修を中心に人材育成を行っていますが、後継者育成、経営戦略を踏まえた長期的な管理職の育成については、今後強化が必要と捉えています。

#### 現状の全社的教育と今後について

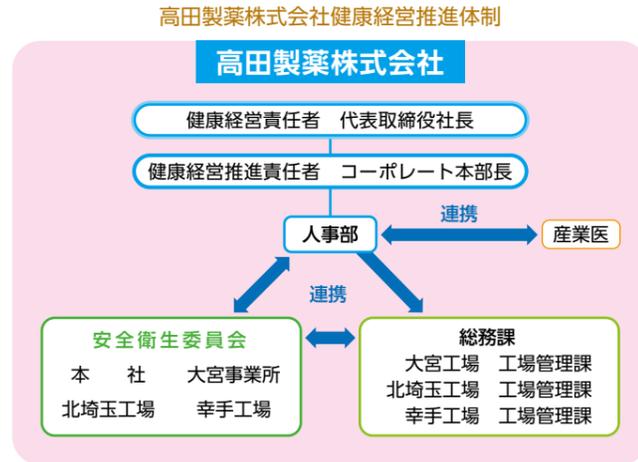
研修体系については階層別研修、ビジネススキル研修等を定期的実施していますが、タレントマネージメントの基盤整備を推進し、今後は将来の管理職候補者を育成する選抜研修等を強化していく予定です。

### 4 ▶ 健康経営の推進

高田製薬は、従業員一人ひとりが心身ともに健康であり、いきいきと働ける職場環境を目指して、健康経営\*を積極的に推進しています。

健康管理の取り組みにより、従業員の病気の早期発見や重症化予防、健康増進の取り組みでは健康意識を高め、健康の維持・増進を目指しています。

\*健康経営とは：企業が従業員の健康管理や健康増進の取り組みを経営的な視点で考え、戦略的に実践すること



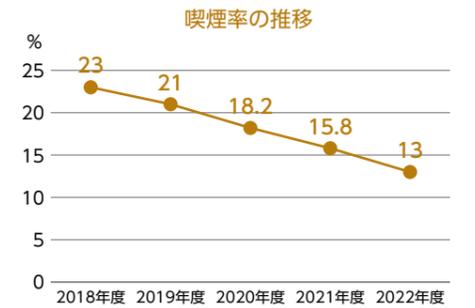
#### 健康管理の取り組み

- **健康診断**
  - 各事業所において、定期健康診断と特殊健康診断（年2回）の集合健診を実施
  - 右図は取り組みの成果として定期健康診断受診率を掲載  
※定期健康診断受診対象者に長期休職者は含まれません。
- **二次検査**
  - 二次検査対象者には、当社加入の健康保険組合から再検査のお知らせを発行、配布
  - 二次検査と要医療対象者には、会社（人事労務課）より受診確認や受診勧奨を実施。産業医や保健師から受診勧奨を行うこともあります。
- **人間ドック費用補助**
  - 人間ドック受診者には補助金を支給
- **健康管理システム**
  - 健康管理システムを導入し、健診結果や残業時間など、データの経年比較を実施し、従業員の健康リスクを早期発見
- **ストレスチェック検査**
  - メンタルヘルス不調の予防、早期発見を目的に、全従業員対象のストレスチェック検査（年1回）を実施
  - 右図はストレスチェック受検率を掲載



#### 健康増進の取り組み

- **健康情報発信**
  - 集合検診時に、生活習慣病予防DVDの放映
  - 保健師作成の「健康だより」を毎月発行（2018年5月～）  
内容：生活習慣病予防、がん予防、健康増進等
- **がん予防**
  - 健康診断時に乳がん触診模型の掲示
  - 全従業員に乳がん自己検診啓発ティッシュ配布
- **けが予防**
  - 各事業所では、朝礼前にラジオ体操を実施
- **自己管理**
  - 各事業所に血圧計の設置（2017年10月）
- **健康相談窓口の設置**
  - 全従業員が利用可能
  - 産業医や保健師との健康相談を受け付けています。
- **受動喫煙防止・禁煙対策**
  - 受動喫煙防止対策、禁煙推進プログラムの策定（2019年8月）、2020年10月より休憩時間を除き就業時間内禁煙を実施、**2022年10月からは敷地内全面禁煙・喫煙所廃止**を開始しました。これにより受動喫煙対策が完了し、2023年5月埼玉県受動喫煙防止対策実施施設に認証されました。今後は従業員やそのご家族の健康を守るよう、禁煙対策を推進してまいります。
  - 喫煙率の調査（右図は2018年度から2022年度の喫煙率傾向）
  - 禁煙キャンペーン（禁煙成功者へ賞状や賞品、禁煙外来費用の補助）



2017年10月19日に健康保険組合連合会東京連合会が主催する健康企業宣言を行い、2018年10月3日に「健康優良企業 Step 1 銀の認定」を取得し、以後更新を続けています。定期健康診断受診率やストレスチェック受検率は、2023年度現在もそれぞれ100%、90.8%と高い水準を維持しており、これからも100%を目指してまいります。また、今後は「Step2 金の認定」の取得を目指して、取り組みを行ってまいります。

#### 【健康企業宣言とは】

健康優良企業を目指して、企業（会社）全体で健康づくりに取り組むことを宣言し、一定の成果を上げた場合に認定される制度です。  
Step1（銀の認定）と Step2（金の認定）の2段階があります。



## 5▶ 人権の尊重

人権の尊重は全ての事業活動の基盤にあるものと認識しております。職場環境や人間関係をより良いものとするためにセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業に関するハラスメントの防止規則を定めております。また、当社だけでなく、今後は取引先や様々なステークホルダーにおいても、人権が尊重されるよう取り組みを強化していく方針です。

### これまでの取り組み内容

- コンプライアンス委員会の設置、コンプライアンス教育の実施
- セクシュアルハラスメント防止規則の制定  
セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止規則へ改訂
- パワーハラスメント防止規則の制定
- 高田製薬行動憲章において、以下を言及
  - ・ 国内外の全ての人々の人権を尊重した経営を行う。
  - ・ 事業活動のグローバル化を推進し、各国・地域の法律の遵守、人権を含む各種の国際規範の尊重はもとより、文化や慣習、ステークホルダーの関心に配慮した経営を行い、当該国・地域の経済社会の発展に貢献する。
- 高田製薬行動基準において、以下を言及  
人権やお互いの多様な価値観、人格、個性を理解・尊重するとともに、人種、国籍、民族、性別、年齢、宗教、信条・思想、社会的身分、性的嗜好、学歴、障害、疾病、容姿等を理由とする差別的な取扱いや嫌がらせを行いません。また、サプライチェーンに対しても人権の尊重等を表明し、理解を求めます。



### 今後の取り組み内容

- サステナブル調達方針を基に取引先等様々なステークホルダーへ人権が尊重されるよう取り組みの強化