

従業員的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。

有給休暇の取得率について															
有給休暇の取得率は右図のとおり推移しています。 2019.12 から 2020.11 期はコロナ禍により、旅行等の外出の機会が減り有給休暇取得率が減少しております。2024.12 から 2025.11 期 80% を目標として、以下のような促進策を実施しております。 従業員向けに毎月社内イントラで具体的な取得案を提供し、取得し易い環境づくりに努めています。 管理職向けに、有給休暇の取得情報がわかるデータをシステム上で提供し、有給休暇使用促進に繋げています。	有給休暇取得率 <table><thead><tr><th>年度</th><th>取得率 (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2019年度</td><td>72.2</td></tr><tr><td>2020年度</td><td>66.4</td></tr><tr><td>2021年度</td><td>68.1</td></tr><tr><td>2022年度</td><td>73.6</td></tr><tr><td>2023年度</td><td>74.2</td></tr><tr><td>目標2025年度</td><td>80</td></tr></tbody></table>	年度	取得率 (%)	2019年度	72.2	2020年度	66.4	2021年度	68.1	2022年度	73.6	2023年度	74.2	目標2025年度	80
年度	取得率 (%)														
2019年度	72.2														
2020年度	66.4														
2021年度	68.1														
2022年度	73.6														
2023年度	74.2														
目標2025年度	80														

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。

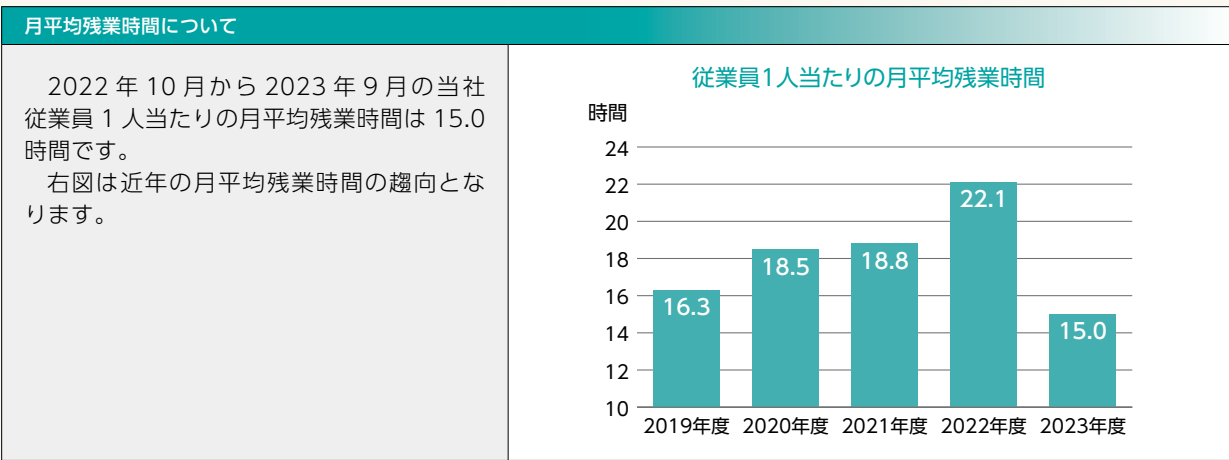
テレワーク勤務制度について

- 従業員が働きやすい多様な働き方を実現するため、テレワーク勤務制度を導入しております。



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、女性管理職比率が産業別平均値の 10.4% を超える 10.7% に達しておりますが、引き続き、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、女性管理職比率 12% を目指して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 10.7%

年度	2019	2020	2021	2022	2023
女性管理職比率	8.3%	9.4%	8.8%	9.9%	10.7%



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% を満たしており、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 2.35%

年度	2019	2020	2021	2022	2023
障害者雇用率	2.08%	2.49%	2.50%	2.37%	2.35%

3 ▶ 人材育成・採用

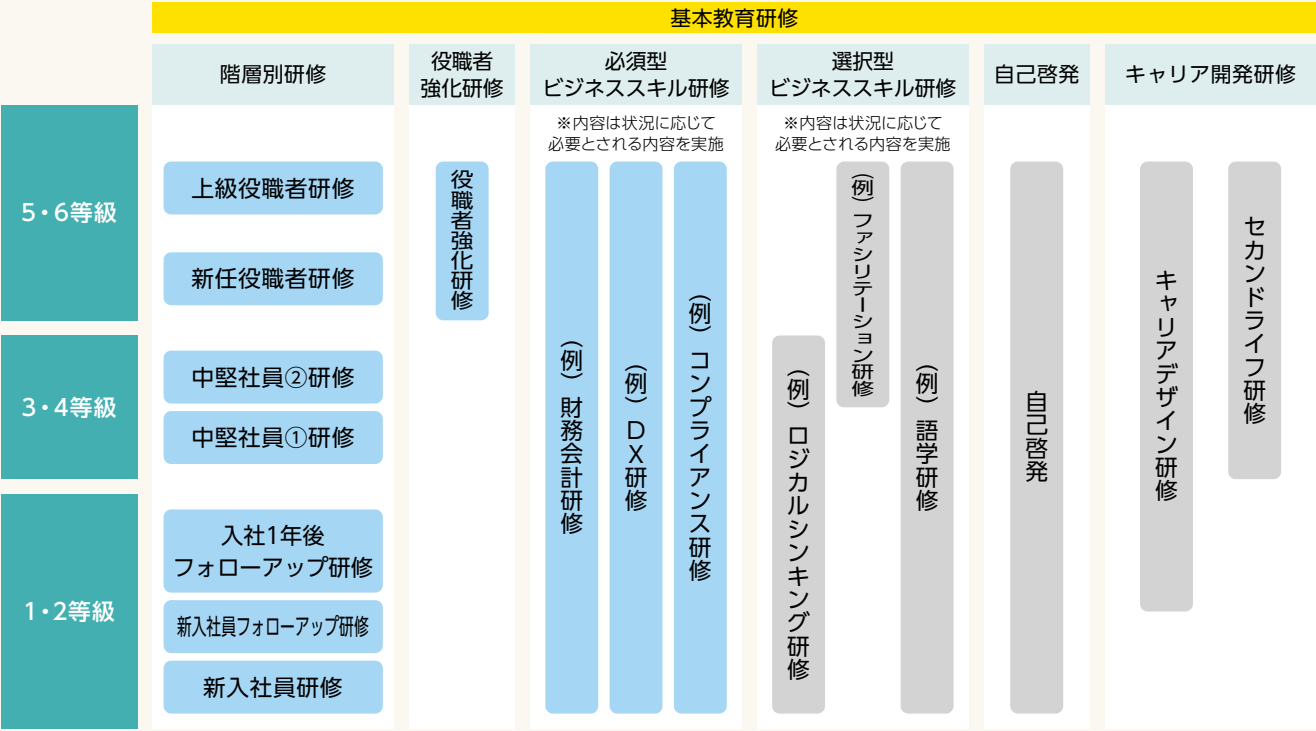
現状の課題と今後について

自律型人材、変革型人材、挑戦型人材を定める人材像と定めて、階層別研修を中心に人材育成を行っておりますが、長期的な管理職の育成には今後、強化が必要と捉えております。

そのため、研修体系を整備し、ならびにタレントマネジメントの基盤整備を推進しております。

将来の管理職候補者の育成を目的として選抜研修等も強化していく予定です。

研修名	内容
新入社員研修	会社の経営理念の理解、実務を行うに際しての基本的、基礎的知識、他部署理解を深める。
新入社員フォローアップ研修	入社後からこれまでの業務を振り返る。 ▶ 仕事の基本的な進め方を再確認する。 ▶ 悩みや不安を解消し社会人生活への前向きな発想とエネルギーを引き出す
入社1年後フォローアップ研修	・これまでの業務を振り返り、2年目社員に求められる役割を理解する。 ・仕事に対する不安・悩みの共有と解消に向けた対策をする。 ▶ 自律的な仕事の取り組みができるようにする。
中堅社員1研修	3等級の役割および周囲に対する影響力の理解を深め、早朝から自律的行動をする意欲を高める。
中堅社員2研修	4等級としての役割および周囲に対する影響力を理解し、将来のリーダーとして主体的に行動する意欲と成果に対する責任感を醸成する。
新任役職者研修	新任役職者としての役割認識（会社から経営資源を預かり、人材の育成を通じ会社の業績を向上させること）を深める。
上級役職者研修	上級役職者としてのあるべき問題解決、方向づけを学習する。



リファラル採用

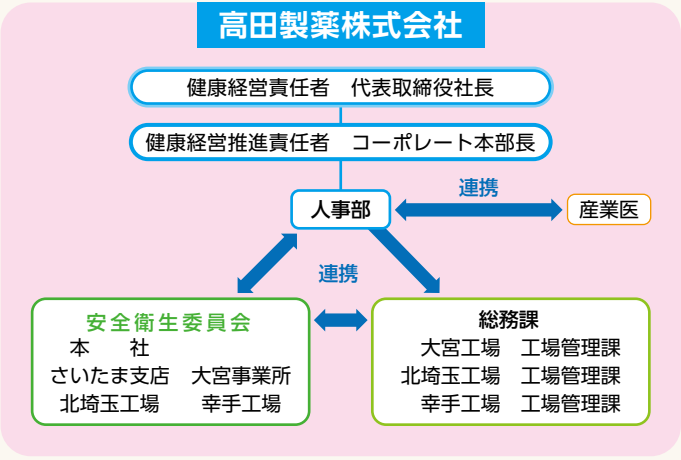
当社のことをよく知る従業員からの紹介を通じ、当社の想いや取り組みに共感いただける人材に直接、アプローチすることができる制度です。幅広い採用活動を通じて人材価値の向上に積極的に取り組み、今後も持続可能な採用チャネルの確立を目指してまいります。

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



健康経営優良法人

「健康経営優良法人認定制度」とは地域の健康課題に即した取り組みや、日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度のことです。

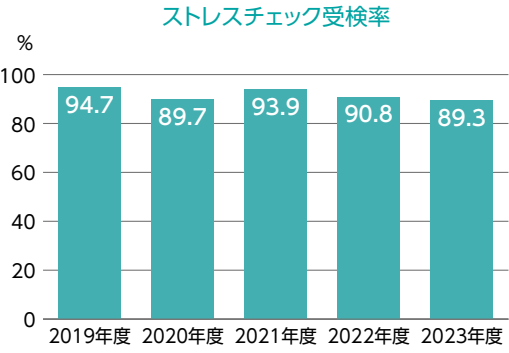
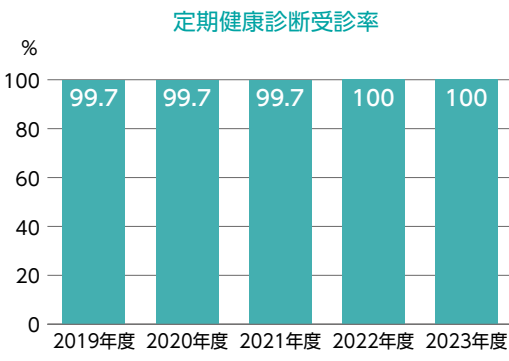
当社が2024年3月11日に健康経営優良法人として認定されました。

今後も従業員ひとりひとりが健康に働ける職場づくりを推進してまいります。



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みません。
- 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





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
- 役職者強化研修にてハラスメントに関する教育実施
- 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

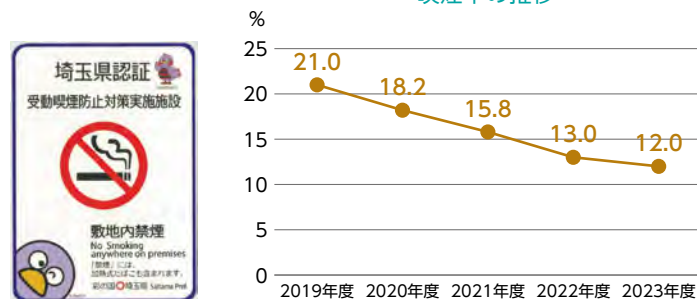
- サステナブル調達方針を基に取引先等様々なステークホルダーへ人権が尊重されるよう取り組みの強化
- CSRセミナーによる啓蒙活動の実施。（テーマ：人権の尊重）

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2019年度から2023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）



喫煙率の推移



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%、89.3%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。

