

労働安全衛生



【人材マネジメント】

キョーリン製薬グループは、従業員が熱意を持って仕事に取り組むことのできる企業であることが存続・成長の根幹と考え、新たな人材マネジメントシステムを構築・運用し定着させ、従業員が働きがい No.1 だと実感できる企業を目指します。また、労働災害の防止と働く全ての人たちの健康増進、さらに進んで快適な職場環境を形成し、労働災害ゼロを目指した安全衛生水準の向上に努めています。

＋ 労働災害の発生状況について

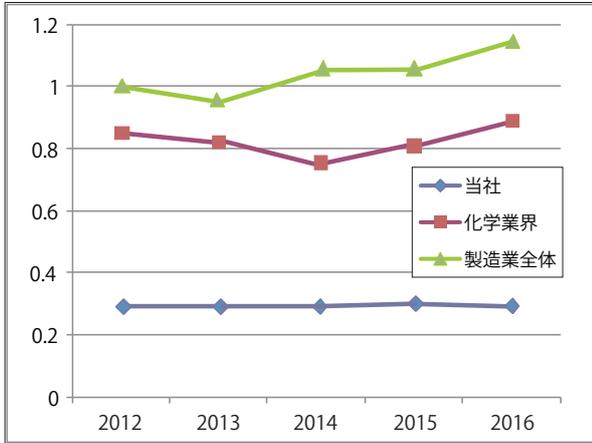
- <工場・研究所> 休業労災は発生しておりません。
休業を伴わない労働災害事故は2件発生しました。
- <本社・支店・営業所> 休業労災が1件発生しました。
休業を伴わない労働災害事故は13件発生しました。(営業活動中の交通事故)

年度	労災件数	通院のみ	休業1～3日	休業4日以上	延べ損失日数	従業員数
2012	27	26	0	1	25	1,797
2013	20	19	0	0	37	1,780
2014	34	33	0	0	5	1,771
2015	19	18	0	0	14	1,731
2016	16	15	0	1	73	1,687

○当社の労働災害の度数率・強度率について

当社は、労働災害防止の取り組みにより度数率・強度率とも、製造業全体の水準を大きく下回っています。
また、労災による死亡事故は、創業以来発生していません。

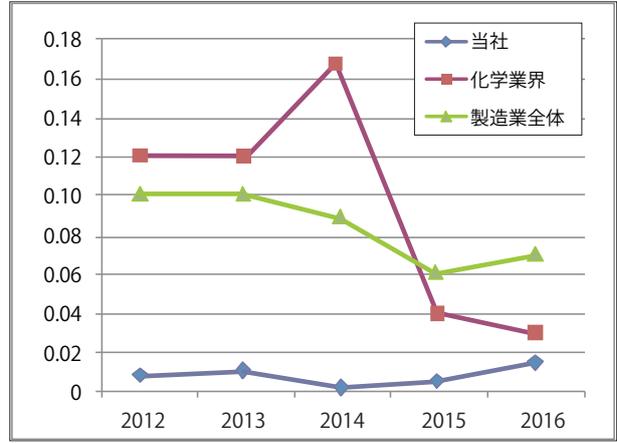
○ 度数率



年度	当社	化学業界	製造業全体
2012	0.29	0.85	1.00
2013	0.29	0.82	0.94
2014	0.29	0.76	1.06
2015	0.30	0.81	1.06
2016	0.29	0.88	1.15

度数率：100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数（災害発生の頻度を表す）
算出方法 = 労働災害による死傷者数 / 延実労働時間数 × 1,000,000

○ 強度率



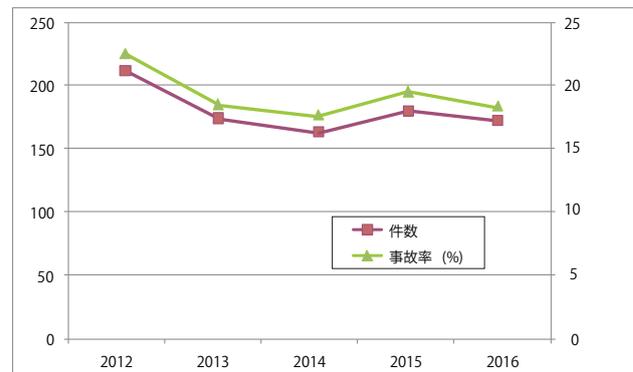
年度	当社	化学業界	製造業全体
2012	0.006	0.12	0.10
2013	0.010	0.12	0.10
2014	0.001	0.17	0.09
2015	0.004	0.04	0.06
2016	0.017	0.03	0.07

強度率：1,000延実労働時間当たりの労働損失日数（災害の重さの程度を表す）
算出方法 = 延労働損失日数 / 延実労働時間数 × 1,000

○ 車両事故の削減について

2016年度は、駐車場内での後進駐車徹底、交差点内での安全確認の徹底、新入社員への研修強化などを継続実施しました。結果として車両事故件数（50%以上有責事故）は163件となり、前年度の183件から減少しました。今後も一層の取り組み強化により車両事故発生を削減していきます。

車両事故件数（当方責任50%以上）物損事故のみも含む



年度	2012	2013	2014	2015	2016
件数	212	175	164	183	163
事故率	22.8%	18.3%	17.5%	19.6%	17.4%

＋ その他の取り組み

1. メンタルヘルスへの取り組み

メンタルヘルスの取り組みについては、統轄者※ 研修のなかで統轄者の部下に対する配慮や注意すべき点・メンタル疾患の具体的な症状について理解し、予防・早期発見に努めています。そして、社員に疾患が発生したときには、主治医・所属部署・精神科産業医・保健師・人事部と連携をとり、健康の回復、職場復帰・再発防止に努めています。

また、新入社員教育やイントラネットにより、各自が心の健康を維持するための基本的な知識習得や情報提供を進めており、外部 EAP とも契約して、社員およびご家族の方が気軽に相談できる体制を整えています。

※ 統轄者：2016 年人材マネジメント導入にともない、呼称を管理者から統轄者と変更した

2. 子育て支援対策

当社は、社員の仕事と家庭（子育て等）が両立しやすい環境をつくるために、様々な施策を実施しています。また、仕事と家庭（子育て等）を両立する社員を職場全体で理解し、協力し合ってサポートしていただける体制作りにも取り組んでいます。

1. 支援金

- 出産育児支援金
- 入学支援金

2. 育児休業制度

- 子どもが1歳6ヵ月に達するまで、または1歳到達直後の3月末日まで休業可能

3. 出産・育児に配慮した柔軟な勤務制度

- 短時間勤務制度・・・妊娠中および子どもが3歳到達直後の3月末日まで、勤務時間を30分単位2時間まで短縮可能
- 所定外労働の免除・・・子どもが3歳到達直後の3月末日まで

4. 子の看護休暇制度

- 小学6年生までの子で、看護・予防接種・健康診断が必要な場合、子1人につき年間5日、2人以上のとき年間10日取得可能
- 積立年休（有給）を利用可能

5. 配偶者出産休暇

- 配偶者の出産時に2日の特別有給休暇が取得可能

6. 再雇用（ジョブ・リターン）制度

- 妊娠・出産・育児のため退職した社員の再雇用

3. 健康保険組合の保健事業

当社は労働安全衛生活動の全社展開に当たり、杏林健康保険組合の保健事業と連携を取り、従業員や家族の健康管理のための生活習慣病健診、被扶養者健診等、下記の健康増進策を図りました。

1. 健診項目の充実（基本的な健診項目に下記項目を追加）

- 生活習慣病健診・・・ 胃部検査（X線検査、ペプシノーゲン検査）、腹部超音波検査、大腸癌検査、眼底検査、前立腺検査（PSA検査）、喀痰検査
- 婦人科健診・・・ 子宮癌検査、乳癌検査
- 被扶養者健診・・・ 生活習慣病健診（喀痰検査除く）及び婦人科健診に同じ
- 特定健康診査・特定保健指導・・・ 40歳以上の社員・被扶養者の健診及び保健指導

2. データヘルス計画の推進（生活習慣病予防対策の充実）

- 禁煙キャンペーン・・・ 65日間連続禁煙者に「達成賞」贈呈
- ウォーキングキャンペーン・・・ 目標達成者に「記念品」贈呈
- スポーツ補助費・・・ スポーツによる健康増進をサポート
- 禁煙外来費の補助・・・ 禁煙外来による禁煙達成者へのサポート

3. 疾病予防

- ファミリー健康相談・・・ 育児・急病・慢性病・精神衛生等の「電話健康相談」と専門医を紹介する「ベストドクターズ・サービス」
- インフルエンザ予防接種補助・・・ 予防接種の一部費用を補助（社員及び家族）

4. 在宅療養支援面

- 保健師派遣事業・・・ 在宅高齢者のご家庭を訪問し、健康相談、福祉情報の提供

5. 医療費の適正化

- 医療費通知・・・ 1ヶ月に掛った医療費および健康保険組合からの給付金を通知
- 社会保険の知識（小冊子）の配布・・・ 社会保険の制度や仕組みをまとめた小冊子を入社時に配布

6. 社内への情報発信

- ホームページ掲載・・・ 社内イントラネットに健康保健組合ホームページを掲載。主な保健事業の紹介と各種情報の発信を適宜実施