

行動
宣言

輝く女性の活躍を加速する
男性リーダーの会

輝く女性の活躍を加速する 男性リーダーの会

女性活躍推進に関する
組織トップのコミットメント

令和3年3月

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」

内閣府男女共同参画局



鹿児島県内の 女性活躍リーディングカンパニーとして 情報を発信していく

プロフィール

1958年 鹿児島県生まれ
1983年3月 聖マリアンナ医科大学卒業 医師免許取得
1991年3月 鹿児島大学大学院医学研究科修了 医学博士取得
1981年10月 新日本科学 取締役就任 (非常勤)
1991年1月 代表取締役社長就任
1997年1月 代表取締役社長兼CEO就任
2014年7月 代表取締役会長兼社長就任

1957年創業の新日本科学は、日本初の医薬品開発の受託研究機関として60年の歴史と国内随一の規模を誇る企業です。鹿児島県で初めてえるぼし認定（3段階目）を受けたほか、「女性が輝く先進企業表彰2018」において内閣総理大臣表彰を受賞するなど、社員全員の強みを活かせる職場環境を実現する取組で知られています。2019年に「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」へ参加し、様々な改革を推し進める永田良一社長にお話を伺いました。

「環境・生命・人材を大切にす企業」 であるために

弊社では、「環境・生命・人材を大切にす企業であり続ける」ことを企業理念として掲げて、医薬品・医療機器等の研究開発の受託など、製薬企業、大学や研究機関に向けた多岐にわたる支援事業を展開しています。

1991年に32歳で代表取締役社長に就任して以来、事業拡大に着手するほか、アメリカで法人を設立するなど、多角的かつグローバルに事業を展開してきました。アメリカ、イギリス、中国など外国籍の従業員を採用して共に働いた経験や、現地の子会社やクライアントの企業で女性が当たり前責任あるポジションでも活躍している様子を目にするうちに、日本が女性活躍の分野で遅れていると感じ、日本でも、女性が働きやすく、もっと活躍できる環境をつくっていかねばならないと考えました。

そこで、2007年に「事業所併設託児所」を設置し、女性が結婚・出産後も安心して働ける環境の整備を進めました。そして、女性活躍をさらに推進するためには女性目線が重要と考え、2014年には、「働くなでしこ委員会」を発足させ、現場から上がった声をもとに50項目にわたる改善を実行しました。また、毎週行われる全社朝礼の場で女性活躍や働き

方改革推進の重要性を説くなど、私自身がメッセージを発信し続けることで、組織の風土改革を推進してきました。

女性活躍、働き方改革の推進により モチベーションとパフォーマンスの向上を両立

社内の意識改革が進み、女性活躍を支援する環境が整うにつれて、結婚・出産を理由とした女性社員の退職が減り、女性の育児休暇取得率は100%、全員が復職しています。女性が働きやすい会社は男性にとっても同様に働きやすい会社ということで、何より、社員の満足度やモチベーションが大きくアップしました。その結果、仕事の能率化が図られたことはもちろん、退職率が低下したことで、採用費用削減や人材育成の効率化による営業利益率のアップにもつながっています。また、新卒女性の応募者数はもちろん、男性の応募者数増加にもつながりました。

並行して、働き方改革にも着手しました。2016年には働き方改革委員会を立ち上げ、時間外労働時間の削減などに取り組みました。以前は私自身も長時間労働が当たり前でしたが、今では皆、ほとんど定刻で帰っています。残業がなければ社員も元気になる、仕事に対する意識にも変化が生まれます。時間内に仕事を終わらせるために、作業の効率化や生産性向上を目指すアイデアが現場からどんどん出てくるよう

会社概要

本社所在地 鹿児島県鹿児島市宮之浦町2438

従業員数 930人 (2020年3月現在)

女性活躍推進のための環境作りとマネジメント層の育成に取り組み、2025年までに女性管理職比率を30%とする数値目標を設定。2014年には15%に満たなかった女性管理職比率が2019年で約19%となっています。2017年には初の女性執行役員が誕生しました。



女性が輝く
先進企業
2018

平成30年度
「女性が輝く先進企業表彰」
内閣総理大臣表彰

おもな取組

育児短時間勤務制度、半日・時間単位有給休暇制度

女性特有の疾患に関するセミナーを定期開催

マネジメント研修●管理職育成プログラム。各層に合わせて
Prep、Basic、Advancedの3コース

マネジメント研修参加割合

年度	2017	2018	2019
女性比率 (%)	23.1	25.0	41.2

回を重ねるにつれて、女性参加者数は増加しています



新型コロナウイルス対策として、社員食堂での食事の提供を中止し、数種類のお弁当を提供。中でも健康管理を考慮した「ヘルスアップランチ」は人気を博しています。

になりました。働き方改革も、仕事の質向上や、自立的、主体的な組織の構築へとつながっています。

健康経営を積極的に推進することは 生産性の向上や組織の活性化に欠かせない

私自身が医師であることもあり、当社の企業理念である「人材を大切にする」を具現化する一つの方策として、社員自身が健康であることが大切であると考え、健康経営にも力を入れています。全社員を対象に、がんの早期発見・早期治療を目的とした定期健診や補助金制度を整備しているほか、健康に関するワークショップやセミナーも開催しており、「女性ホルモンの働き」「女性特有の疾病」等、女性のための健康管理にも力を入れています。また、社員食堂では弁当や総菜の提供も行っており、就業後に家族の分を買って帰宅する等、家事の削減にも一役買っています。

「わたしも幸せ、あなたも幸せ、みんな幸せ」 女性活躍の推進は社会全体の利益につながる

こうした取組を評価していただき、2018年、内閣府が主催する「女性が輝く先進企業表彰」において内閣総理大臣表彰を受賞しました。受賞をきっかけに、鹿児島県全体での女性活躍推進の気運を高めるために、積極的に情報発信や社外活動にも努めています。鹿児島県には、女性の管理職が必要という考えが根付いていない企業もあるのですが、営業利益率



スローガンは「わたしも幸せ、あなたも幸せ、みんな幸せ」。全社員が互いに尊重し、受け入れ、理解することで、誰もが働きやすい職場環境を実現するという意味を込めています。

の向上、社員の定着率の上昇などの効果をお伝えすると、耳を傾けていただけることが多いと感じています。

企業はそれぞれ独立して事業を行い、競って経済的利益を追求していますし、個人的には受験やスポーツ大会などで競争しています。お互いに切磋琢磨して、よりよい成長を遂げることは大事ですし、女性活躍・ダイバーシティの推進が企業にとってメリットとなることも、もちろん重視しているのですが、その真の目的は社会全体で取り組むべき改革だからであり、社会的利益を実現するために推進されるべきだと私は考えています。今後も、地域における女性活躍推進の取組を支援し、すべての人が互いを尊重し、感謝しあい、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現を目指してまいります。

Voice

女性活躍推進の発信をきっかけに 新たなネットワークを築いています



当社では、2025年までに女性管理職比率30%という目標を設定し、すべての社員が安心して活躍できる環境の整備を進めてきました。目標の達成には、女性、男性、双方の意識改革が必要と考え、様々な研修や面談なども行ってきた結果、以前は「私には管理職は無理です」という女性が多かったのですが、今は変わってきました。さらに、「女性が輝く先進企業表彰」の内閣総理大臣表彰をいただいたことをきっかけに、外部から取組に関する講演や見学の依頼をいただく機会が増えており、新たなネットワークとなっています。他社様のお話をお伺いすると、鹿児島県という比

上席執行役員 総務人事部 本部長

長利 京美氏

較的保守的な土地柄もあり、まだ女性が手を挙げにくい企業もある一方で、実はやりたいと思っている女性は多いとも感じています。当社での取組を発信することが女性たちのチャレンジの後押しにつながり、地域全体に女性活躍の輪を広げていく一助になればと願っています。

■働くなでしこ委員会

2014年、育児・介護との両立支援や柔軟に働ける制度等を考える「働くなでしこ委員会」を立ち上げました。子育て中の女性社員だけでなく、若手、外国籍の社員など多様な視点を持つ12人が集まり、全社員を対象としたアンケートの声を元に半日休暇、時間単位休暇制度など50個の改善を実現。全社員にとって最適で活用しやすい制度の提案を心がけました。

