

企業 スケッチ

vol.036

株式会社新日本科学

社員同士のコミュニケーションを重視し、 社内環境を整備するとともに 女性のキャリアアップを後押し

株式会社新日本科学
執行役員 管理本部 副本部長（総務人事担当）
なが とし きょう み
長利 京美氏

2002年入職。IT部門を経て総務人事部門を統括。その傍ら女性のための「働くなでしこ委員会」を企画し、多くの改善案を制度化。2017年には会社初となる女性執行役員に就任。一児（高校3年生）の母。

鹿児島県に本社を置く株式会社新日本科学は女性の活躍を支援する様々な取組みを推進し、今年度の「均等・両立推進企業表彰（厚生労働省）」の厚生労働大臣優良賞の均等推進部門および「女性が輝く先進企業（内閣府）」の内閣総理大臣賞を受賞されました。その取組みについて同社初の女性執行役員も務める管理本部副本部長の長利京美氏にお話を伺うとともに、同社で活躍されている女性社員にご自身のキャリアへの思いを語っていただきました。

事業所内託児所を設置し、 両立しやすい環境に

—今回、均等・両立推進企業表彰の厚生労働大臣優良賞および女性が輝く先進企業の内閣総理大臣賞を受賞され、おめでとうございます。「えるぼし」※1も3段階目の認定を受けていますが、女性活躍推進への取組みを加速させていったきっかけを教えてください。

※1「えるぼし」……女性活躍推進法における行動計画を策定し届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組みの実施状況等が優良であることを厚生労働大臣が認定するマーク。

長利氏：当社は医薬品の開発過程において分析や臨床試験等を請け負っている会社なので、研究職として働く社員が多くを占めています。研究職は一人前になるまでに少なくとも2～3年かかるため、会社としても身につけたスキルを活かして、結婚や出産を経ても貴重な戦力として活躍してもらいたいと考えています。ただ、当社は町中から離れた場所にありますが、自宅近くの託児所に子どもを預けると送り迎えの時間の対応も難しくなりますし、子どもが急な発熱等の緊急時にすぐに迎えに行けないことも

あり、両立が大変だと感じてしまう社員も多かったのだと思います。以前は出産を機に辞めてしまう女性が多かったですね。そこで、2007年事業所内託児所を設置しました。託児所を設置したことで、子どもを産んでも働き続けていいたという会社の思いが伝わったのだと思います。すぐに定員を超え、3、4年後には増床しました。現在は約30人の子どもを預かっています。

社長は近隣の幼稚園の理事長も務めていますので、この託児所から幼稚園までのバスの送迎も行っています。

働くなでしこ委員会を立ち上げ、 様々な視点からの意見を制度に反映

—貴社での取組みが進んでいる理由として、トップダウンによるものも大きいと思います。社長がそのような意識を持たれるきっかけなどはあったのでしょうか。

長利氏：当社はアメリカに子会社があり、女性は出産しても働き続けるのが当たり前という環境を見ていましたから、社長は「（国内においても）女性が長く働き続けて活躍するにはどうしたらいいのだろう」という思いを常に持っていたようです。いろいろな

「働くなでしこ委員会」活動風景



場面で社長自らがメッセージを発信すると、必然的に役員クラスにも女性活躍推進への認識が高まりますから、トップのメッセージというのはすごく重要だと感じています。

さらなる女性活躍推進への取組みについて、社長からのミッションを受けたのが2014年です。私の場合は、いい上司にも恵まれ、支援を得ながら働き続けることができたと思っていますが、上司の裁量による支援だけでは、対応や支援が公平にはなりません。ですから、やはり制度化しなければいけないという思いを強く持ちました。そこで、12名のメンバーを選出し、「働くなでしこ委員会」を立ち上げました。メンバーには、各拠点で子育て中、子育て期を経た方、また、子育て経験者だけでなく独身の方など、様々な立場でいろいろな視点からしっかりと意見を言ってくれる人を選びました。まずは社内の実態把握のために、全社員を対象にアンケートを行いました。

—アンケートではどのような意見が多かったのですか。

長利氏：アンケートで最も多かった要望は、時間単位での有休取得です。学校の行事や介護の際、丸1日休まなくても対応できるようにとの声が多かったため、時間単位の有休制度はすぐに導入しました。また、入社時からキャリアアップを希望する女性の中には、育休で1年以上のブランクがあいてしまうと復帰後が大変なのはと早期復帰を希望する人も多くいます。そこで育休から早期に復帰した場合は、事業所内託児所に限らず保育料を補助する制度も新たに設けました。

キャリアアップへのチャレンジを 上司が後押し

—女性の職域拡大への取組みの一つとして、いわゆるプロジェクトリーダーの役目となる試験責任者の女性比率を増やそうと取り組まれているとのことですが。

長利氏：当社は、臨床検査部門や実際に動物をハンドリングする部門、薬剤の調製部門、分析部門など、分業体制を敷いていますので、その各部門に複数の試験責任者が在籍しています。試験責任者はプロジェクトのリーダーとして、お客様から薬品の試験依頼を受け、長ければ1年程度の時間をかけて試験を行い、結果の報告までを担当します。これまで少なかった女性比

率を増やしていくことを目指しています。

—これまで女性が少なかった理由はあるのでしょうか。

長利氏：試験責任者はメーカーとの意思疎通を図る必要もありますが、そういった能力に男女差というのはいないですね。ただ、試験責任者は研究職の中でも、10年程度のキャリアが必要な職位です。候補となる女性が少ないことも理由の一つです。また、以前は男性の試験責任者をサポートするのが自分の仕事だという女性自身の意識もあったのだと思います。前例がなかったため、女性は手を上げにくいという状況もありましたが、若手社員は試験責任者を目指して入社していますから、キャリアアップへの意識は変わってきています。現実的に給料も上がるため、励みにもなります。当社では各階層別に研修を行っているのですが、上長の積極的な後押しもあり、研修や試験を受けて試験責任者となる女性は着実に増え、ロールモデルも育ってきました。先輩がいると後も続きやすくなっているようです。2016年度の時点で18.2%だった女性割合は2018年度には22.3%に増加しました。2020年度には25%とする目標を掲げています。

—階層別研修とは、具体的にはどのようなものなのでしょうか。

長利氏：試験責任者を含む主任クラスをプレップ、課長クラスをベーシック、部長クラスをアドバンスと名づけて、階層別にマネジメント研修を行っています。以前はプレップ研修でも女性は1～2割でしたが、今は4割です。その上の階層の女性比率はまだ低いので、今後、対象の女性が増えていけばおそらく男女比と同じようになると考えています。

—幹部候補生への研修は、社長自らが講師を務められているとのことですが。

長利氏：これは、永田大学校や永田塾といって、社長の永田が自ら研修の講師を務めて、毎年、全拠点から部長クラスの幹部候補生十数名を選出して、指宿にある自社の宿泊施設で合宿形式で行う研修です。普段は接する機会の少ない社長から、経営者の考え方や行動などを直接学ぶことができるプログラムとなっています。私も永田大学校1期生としてこの研修を受けました。当時は女性1人でしたが、6年目となる今年は3名の女性が参加しています。永田塾生は、社長の海外出張に同行して、実際の仕事ぶりを目の当たりにできる機会も設けているので、とても貴重な経験を得られると思います。

一方で、若手社員を対象にした活動も実施しています。入社3年目の先輩が1、2年目の後輩に教えながら、部門を超えて1年間を通して活動するもので、課題を見出し、その課題に対する提案を最終的に事業部長にプレゼンします。男性の育児休暇促進

のための取組みはこの活動の中で始まったもので、8名が取得しました。結果的には両立しながら働く女性を理解することにつながりますので、取得者をもっと増やしていきたいと考えています。

「1on1ミーティング」や「ランチミーティング」を通して、社員同士のコミュニケーションを活性化

—研修に参加する女性も増えて、女性の管理職も増えてきているんですね。

長利氏：アンケートでは、7割強と多くの社員が働く上で男女に差はないと感じていることが改めてわかったのですが、女性のキャリアアップを後押しするためには、普段からの上司とのコミュニケーションを通して信頼関係を築くことも重要だと思っています。上司と部下が1対1で話す機会として、昨年から「1 on 1 ミーティング」に切り替え、週に3回の面談を推奨しています。

人事としては、部下の指導や仕事の進捗を確認するための面談ではなく、部下の話を聴いてもらうようにお願いしています。上司が部下の状況を把握できていると対応しやすくなります。部下が面談に不満であれば、さらに上の長にエスカレーションすることができるようになっているため、上司は部下と真剣に向き合う必要があります。当初は週に3回の実施は現実的に難しいという声もありましたが、最近ではネガティブに捉える人は少なく、週2回以上実施している人も50%を超えています。1回5分、3分でもいいので、回数を重ねてもらいたいですね。

そのほか、男性は飲み会などでコミュニケーションの機会がありますが、女性はなかなか夜に集まるのが難しい。そこで毎月1回テーマを決めて、お昼休みの時間を使って、自由参加型のランチミーティングを開催しています。仕事に関するだけでなく、例えば、家事をどうやったら楽にできるか、あるいは大人の習いごと、お金に関すること等、社員の関心の高いものを取り上げ、興味のある人が自由に参加できる場にしています。今まで話したことがなかった人とも面識ができて、社員同士のコミュニケーションが活発になったと感じています。

—2016年からは、働き方改革のほうにも着手されていますね。

長利氏：業務効率化を目的に、永田大学の1期生がメンバーとなって働き方改革委員会を立ち上げました。各部門が実践している取組みは朝礼で共有し、他部門にもいい影響が生まれています。社員からもいろいろなアイデアを集り、その中からロボットの導入などITシステム化を図りました。残業時間は前年比の40%削減と効果も目に見えて表れています。ここまで削減できたのはAI化だけではなく、社員の意識の変化も大きく影響していると思っています。

す。例えば、「この日は5時に帰ろう」と思ったら5時に帰れる仕事ができますよね。言い続けていくことによって締め切り効果が生じて、早く帰れるようになっていっていると思います。実際に、研究部で数値のデータを取っていて、売上高に対して時間当たりの業務量は増加しているという結果も出ています。削減できた時間分は社員の給料にも反映する等、モチベーションを下げない工夫もしています。

社員への健康管理は仕事のアウトプット向上につながる重要な施策

—最近は社会的にも従業員の健康管理への取組みに関心が高まっていますが、御社では今年「健康経営優良法人（経済産業省、日本健康会議）」にも選定されていますね。

長利氏：社長は医者でもありますから、健康に対する意識は高いと思います。本店には保健師が常駐して、健康に関する相談体制を整えています。様々な女性特有の病気に関するセミナーも開催しています。乳がんに関するセミナーでは男性社員にも参加してもらい、実際に乳房の模型で、こういうふうに触るとわかるという体験もしてもらいました。また、定期健康診断に乳がん子宮頸がんの検診を加え、早期発見につなげています。実際に復職した社員や、通院しながら働いている社員もいます。

年代的に上の世代の男性が多く参加しているのが禁煙プログラムです。当社の管理職世代は喫煙が当たり前という感じだったのですが、今はだいぶ減りました。他にも、1年に1～2回、指宿で外部トレーナーや保健師がアレンジした昼食付きの運動プログラムを実施して、QOL^{*2}の向上を図っています。たとえ肩こりや腰痛であっても、改善すれば仕事のアウトプットが向上しますから、社員の健康管理は会社にとってもプラスに働くと考えています。

*2「QOL」……Quality of Life（生活の質）の略称で、個人が生きる上で感じる日常生活の充実度や満足度等の概念。

—今後の取組みについてお聞かせください。

長利氏：研究職に就く社員は、今では男女ほぼ半々です。女性活躍推進法に基づく行動計画として2021年までに女性管理職比率28%という数値目標を掲げ、現在は25%近くまで増えました。2021年までに30%をクリアできるだろうと思っています。そうは言っても、男女比率は50%ですから、本来は管理職比率も50%であるべきだと思っています。部長クラスにも女性をもっと増やしていきたいですね。

先日、全国の拠点をまわって、女性社員を対象に1時間のワークショップを開き、女性が管理職になるときに障害に感じていること等、悩みや要望などをヒアリングしてきました。その中から課題を抽出し、ボトムアップに向けて取り組むことが喫緊の課題だと感じています。

Zoom
Up!

活躍女性に伺いました

結婚や出産が足枷にならず キャリアを描くことができる職場に感謝

私が所属している部署では、医薬品の非臨床試験において使用する薬剤の分析と調製業務を担当しています。分析業務に関しては薬剤の濃度分析をはじめ、その薬剤に含まれる水分量や不純物の含量等の特性分析を行っています。この業務に就いて今年で17年目になりますが、薬剤の種類は多岐にわたりますし、私たちを取り巻く環境も変わりつつありますので、今も毎日が勉強で、いつも新鮮な気持ちで業務に向かっています。

職場には私と同じように働くお母さんたちがいましたので、育児と両立することに大きな不安はなく、出産後も仕事を続けていきたいという気持ちが強かったですね。育児後は子どもを事業所内託児所に預けてフルタイムで復帰しました。以前よりも時間を大切にできるようになり、より集中して仕事をするようになったと思います。

今年の1月に室長から次長になり、2つの室をマネジメントしています。正直、プレッシャーもありましたし、私でいいのだろうかという不安もありました。でも、ステップアップしたいという気持ちもありましたし、自分がやってきた仕事が少ないらず評価されているのだから、挑戦してみたいと思いました。まずは、室員一人ひとりと面談をしていき、



株式会社新日本科学
安全性研究所
分析研究部 次長

白石 綾さん

2001年入職。分析業務の試験責任者を経て、室長に昇格。今年の1月からは分析研究部の次長として二つの室を統括。一児の母。

みんながどんなことを思っているのかということを知ることから始めたのですが、室員との信頼関係を築いていくことが、今この立場になって改めて重要なことだと思い、実践しています。

現在は、永田塾にも参加しています。まだ子どもは小さいのですが、当時の上司から「忙しいときこそやる意味がある」とアドバイスを受けて、参加しようと決めました。社長から直接指導を受けられるのはすごく貴重な機会でもあり、高い目線で経営者マインドを学べることは、私にとってとても大きな財産になると感じています。また、合宿や課題への取組みを通じて、他の塾生とも信頼関係を築きながら、お互いに学びを重ねています。

子どもが近くにいながら働ける環境の中で、やりがいのある日々を送れている今、結婚や出産が足枷にならずに自分のキャリアプランが描ける職場に改めて感謝する毎日です。

株式会社新日本科学



創 業：1957年
資 本 金：96億7,907万400円
本社所在地：鹿児島県鹿児島市宮之浦町2438
事業所数：5ヵ所（鹿児島、和歌山、指宿、東京、大阪）
事業内容：医薬品受託開発
従業員数：660名（男性374名、女性286名）*
平均年齢：38歳1ヵ月（男性39歳9ヵ月、女性35歳11ヵ月）*
平均勤続年数：11年2ヵ月（男性12年、女性10年）*
課長相当職に占める女性の割合：23.3%
女性のトップの役職：執行役員

（※正社員 2018年7月1日現在）

