

人財育成



社会課題解決への本気の取り組みが
会社と社員を成長させる

取締役
人事・総務・リスク・コンプライアンス・DX担当
高谷 尚志

当社は「特長のある製品は個性あふれる人財から」との考えから、社員の多様性を尊重し、一人ひとりが前向きにチャレンジし成長する機会を提供したいと考えています。当社の採用Webサイトには、「ひとりのために、本気になるか。」というキーメッセージがあります。当社の社員は、このメッセージに賛同し、誇りに思っており、これを具現化する行動で社会の期待に応えています。

行動を呼び起こすのは“本気”の思いです。“本気”の思いは何よりも強力な経営資源です。こうした考えから、2023年4月、“本気”の思いを言語化し、「NS Mind」としてとりまとめました。「自分に本気になる」「相手に本気になる」「社会に本気になる」という3つの“本気”は、経営者から新入社員に至るまで、全員が日々実践すべき指針です。

「NSアカデミー」は、自律型キャリア形成支援制度です。専門性を鍛え、補完するプログラムとしてMBA取得支援、博士号取得支援、海外留学支援等を取りそろえ、次世代経営リーダーを育成する「HONKI塾」では、経営者との対話を通じて明日の経営を考えます。また、感受性や多様性を磨く機会としては、副業、ボランティア、出向などの各種制度が利用できます。

自律的に学び、キャリアを積むのは決して易しいことではありません。個々の社員の主観的幸福感を高めるさまざまな施策を展開し、同時に、エンゲージメントサーベイやウェルビーイングサーベイで個人と組織の健康状態を常時チェックします。幸福度の高い、個性あふれる人財が本気で社会課題に取り組むことで、会社を健全に成長させていきます。

マテリアリティ			多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現		
主な活動内容			2022年度の活動		
●成長意欲のある自律型人財やグローバルリーダーの育成 ●変化に対応できる柔軟かつ強靱な組織の構築 ●一人ひとりに合わせた多様な働き方の促進 ●心理的安全性が確保された働きやすく働きがいのある職場の実現			課題と2023年度の戦略		
			●「NS Mind」の浸透 ●「NS Mind」の設定 ●「NSアカデミー」(Nippon Shinyaku Academy)制度検討 ●「次世代リーダー育成プログラム」を「HONKI塾」へ見直し ●ビジネス実践スキルやグローバルマインドを醸成するプログラムを新設 ●ジョブ・ディスクリプションの作成 ●業務に必要な専門性を評価し、適切に処遇するための専門職制度の拡充 ●副業制度の導入 ●1on1ミーティングの促進 ●育児休業取得の一部有給化		

社員の目指す行動・態度・意識を示す
NS Mind

特長ある製品を一刻も早く、一人でも多くの人に届けるためには、私たち社員一人ひとりがこれまで以上に成長し、それぞれの個性や強みを生かしてともに働き、会社全体が一つのチームとなってパフォーマンスを最大限発揮することが必要です。そのために、すべての社員が目指す行動・態度・意識を示したNS Mind を作成しました。NS Mindを通じて社員と会社がともに成長し、より良い組織を共創していくことを目指します。



NS Mind：3つの本気、7つの行動

＜自分に本気になる＞

- 1. 自分事として考え行動する
あらゆる課題に当事者意識をもって行動します。
- 2. 昨日の自分から前進する
日々向上心を持って業務や自己研鑽に取り組みます。

＜相手に本気になる＞

- 3. 進んでリーダーシップを発揮する
率先して声を上げ、周囲を巻き込みます。
- 4. 思いやりを行動にうつす
思いやりを持ち、心理的安全性の高い環境を作ります。
- 5. 迷ったら伝える
アイデア、意見、疑問、知識、経験を伝えることで、場を活性化します。

＜社会に本気になる＞

- 6. 会社と社会の未来を考える
人々のウェルビーイングな未来を創造します。
- 7. 開拓者として挑戦する
日本新薬の一員として叶えたい夢を持ち、あきらめず挑戦します。

人財育成方針

日本新薬が今後持続的に成長するためには、社員が自己実現や成長を実感でき、ここで働き続けたいと思うような、社員から「選ばれる会社」となる必要があります。そのため、「役割・責任・成果に応じた処遇の実現」「主体的なキャリア形成と適所適財の実現」「心理的安全性の高い組織の実現」

「柔軟な働き方の実現」の4テーマに取り組み、性別や国籍、年齢など個人の背景に関係なく活躍できる制度や環境を整えていきます。また、人財の確保に関しては、計画的にキャリア採用も実施しており、全社員の4%を占めるキャリア人財も高い専門性を発揮して活躍しています。今後は新卒・キャリア採用を通じてグローバル人財を増やしていきます。

役割・責任・成果に応じた処遇の実現	主体的なキャリア形成と適所適財の実現	心理的安全性の高い組織の実現	柔軟な働き方の実現
・ジョブ・ディスクリプション ・賃金制度改革 ・昇格年数短縮 ・評価制度見直し	・コンピテンシーサーベイ ・NSアカデミー ・専門職制度拡大 ・社内公募 ・他部門での業務体験 ・副業制度	・1on1ミーティング ・エンゲージメントサーベイ ・社内称賛アプリケーション ・リーダーシップアセスメント	・テレワーク ・フレックスタイム ・時差勤務 ・両立支援

■ 役割・責任・成果に応じた処遇の実現

担当する業務の職務内容や権限・責任範囲、必要な能力・経験、目標や評価方法などを定めたジョブ・ディスクリプションを検討しました。役職・ポジションに求められる役割、責任、経験や能力を明確にすること、役割や責任などに応じた処遇を実現すること、求められる経験や能力を公開することで、その役職・ポジションを目指す人が自己育成計画を立てやすくすることを目指しています。また、業務におけるチャレンジを評価に反映できるように評価制度を見直すとともに、これまでの年齢や経験に応じた処遇を見直す賃金制度改革や昇格年数の短縮にも取り組んでいます。

■ 主体的なキャリア形成と適所適財の実現

目指すべき役割と自分とのギャップを客観的数値で把握するために、幹部職を対象にコンピテンシーサーベイを導入しています。また、多様な人財が活躍することを目的とした、社員の自律的キャリア形成を支援する人財育成プログラム「NSアカデミー」を検討しました。日本新薬の持続的な成長に欠かせない3つの人財を「変革(Change)／グローバル(Global)／プロフェッショナル(Professional)」と定め、それぞれに「Career／Basic／Skill up／Challenge」の4つのカテゴリーでプログラムを定めています。

人財育成

● 将来の経営者の育成

2007年から継続していた次世代リーダー育成プログラムを、「HONKI塾」(Change／Challenge)へと見直しました。自己啓発プログラムの受講、経営層から提示される経営課題への挑戦など、次世代の経営者に必要となる知識・スキル・態度を身に付けることを目的にしています。自己啓発プログラムを提供するほか、経営層との対話機会を拡充させています。

● グローバル人財の育成

グローバル展開の拡大に伴い、グローバル人財育成のための支援や研修も充実させています。「グローバルマインドセット研修」(Global／Basic)など、グローバルに対して前向きかつフラットに向き合うマインドを醸成するプログラムを提供しています。2023年度は新入社員68名と昇格者81名が受講しており、新入社員には必修としています。「語学学習支援」(Global／Skill up)は、英語をはじめとする語学力の自己啓発支援プログラムです。学ぶ英語ではなく使う英語をコンセプトとして、新たに英語スピーキングテスト「PROGOS」(Global／Skill up)を導入し、通算349名が受講しました。

また、当社の次世代を担う社員が、グローバルビジネスを理解し、知見を広められるよう、海外の大学および研究機関などに留学する機会を提供する「海外留学支援制度」(Global／Challenge)を整えています。専門分野の知識習得や人脈形成だけでなく、異国・異文化での生活支援、グローバル人財の育成、チャレンジ精神の向上も目的としており、自らが選定した研究機関への留学を支援する制度(自

主選定型)に加え、会社が選定した研究機関への留学希望者を公募する制度(会社選定型)も運用しています。

● DX人財の育成

当社では、デジタル時代に適した組織づくりとDX人財の育成に注力しています。「全社員のIT/DXリテラシー向上施策」と、「選抜型DX人財育成プログラム」の2本柱とし、これまでのべ、1,493名が参加しています。

「全社員のIT/DXリテラシー向上施策」(Professional／Skill up)では、Di-Lite*1に準じた資格取得支援や社内外の講師によるDX社内Webinarのほか、業務に直結するITスキルの向上を目的に入門講座『マナンデジタル』を開講しています。また、「選抜型DX人財育成プログラム」(Professional／Challenge)では、データサイエンス力、ビジネス力、データエンジニア力の3つのスキルに分類し、基礎編と応用編に分けて、各半年間の研修を実施しています。

● 競争力を生み出す人財の育成

日本新薬では、博士学位取得を希望する研究・技術職を支援し、研究・技術力の向上を図るために、博士号取得支援制度を運用しています。また、MBA(経営学修士)取得支援制度(各年数名程度)によって経営幹部を目指す人財を育成し、組織全体の活性化を図っています。MBAホルダーは約50名、全社員の博士・修士の比率は36.2%です。

● キャリアを自律する人財の育成

30歳／40歳／50歳／55歳の社員を対象に、「キャリア開発研修」(Career)を行っています。自分らしい働き方、活躍の在り方を考え、今後のキャリアを切り開くためのプログラムであり、節目の年齢を迎えた全社員が受講します。

そのほか、マネジメント能力だけではなく業務に必要な専門性を評価するための専門職制度の拡充、キャリアプラン形成と部門間の交流を目的とした他部門での業務体験や社内公募制度などを充実させ、社内での多様な働き方を支援していきます。社外においては、2022年8月に副業制度を導入しました。副業制度により、社内では得られない知識・スキルを獲得すること、多様なバックグラウンドを持つこと、

自律性・自主性を育むことなどを支援し、社員の成長を後押ししていきます。

■ 心理的安全性の高い組織の実現

上司と部下のコミュニケーションを活性化させる1on1ミーティングの実施を促進するほか、社員同士では社内称賛アプリケーションを導入し、ウェルビーイングな職場環境の醸成を目指しています。また、匿名で上司の日ごろの言動について回答した結果を総合的にまとめ、能力発揮度合いや「強み」と「弱み」をフィードバックするリーダーシップアセスメントを実施しています。

日本新薬では、2018年より健康経営に注力しており、毎年実施していたストレスチェックに加えて2003年からエンゲージメントに関する従業員支援プログラムを実施しています。しかし、ストレスチェックはあくまでもセルフケアの一環ということもあり、組織のエンゲージメント向上を目的とした施策にまでは落とし込めない課題がありました。より深く組織としての課題解決や、社員一人ひとりのウェルビーイング実現を目指すため、2023年春にエンゲージメントサーベイ*2を新たに導入しました。「エンゲージメント」に関する3項目*3それぞれでポジティブ回答率*475%以上を目指し取り組んでいきます。

■ 柔軟な働き方の実現

日本新薬では、柔軟な働き方を可能にし、生産性を高め、ライフワークバランスの調和を図ることを目的として、フレックスタイム制度・テレワーク制度・時差勤務制度を導入しています。フレックスタイム制度の導入部門については今後も拡充していく予定です。

2022年4月の育児・介護休業法改正に当たっては、育児休暇の取得を希望する人は誰もが安心して取得できるよう社長から育児取得応援メッセージを社内に発信しました。また、法改正に加えて育休の一部有給化(連続5営業日以上取得の場合、通算14日まで有給)も実施しています。その結果、2022年度は育休取得率が76.1%となりました。女性の育休取得率は100%であることに加え、男性は2021年度の50%から69.3%に上昇しました。

社員同士がお互いを信じ、理解して、希望すれば誰もが安心して育休を取得できる職場は、育児に限らず私生活においてさまざまな事情を持つ社員にとっても、働きやすい職場となります。そういった職場を実現するために、お互いの立場や事情の違いを認め合い、お互いに助け合う文化を作り上げていきます。

*1 Di-Lite：デジタルリテラシー協議会が定義した、すべてのビジネスパーソンが、共通して身につけるべきデジタルリテラシー範囲

*2 エンゲージメントサーベイはQualtrics社のサーベイを使用

*3 エンゲージメントに関する3項目は以下のとおり

- ・「当社では、仕事を成し遂げるために求められる以上の貢献をしようという気持ちになる」
- ・「私は、仕事を通して個人として達成感を得ている」
- ・「私は、当社を良い職場として、知人に勧めたいと思う」

*4 ポジティブ回答率：5段階評価で「非常にそう思う」、「そう思う」と回答した割合



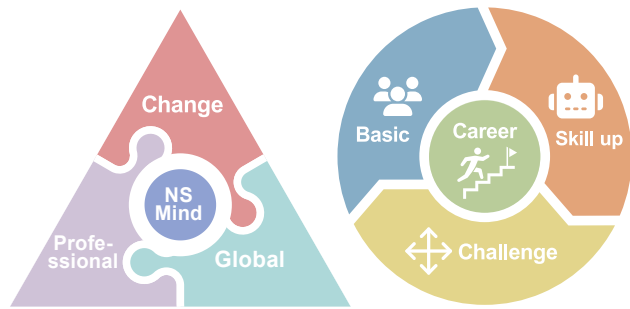
営業本部 東京支店 中央営業所
病院チーム

加地 峻也

充実した社内制度とチームメンバーのサポートで育休をフル活用

私は現在、医薬情報担当者(MR)として東京都内の大学病院を中心に活動しています。第一子誕生の際には育休は取得しませんでした。育児の大変さを目の当たりにし、「第二子誕生の際は取得しようかな」とぼんやり考えていました。その後、実弟が育休を取得したことに加え、社内の育休制度が充実していることを知り、育休取得を決意しました。育休取得の意思を周囲の方に早めに伝えられたことや、チームメンバーが快くサポートしてくれたおかげで、不安なく円滑に育休制度を利用することができました。

約1カ月の育休でしたが、育児の大変さを痛感しました。この育休を経験したことで、より一層家族の絆が強まり、公私ともに充実しています。



NSアカデミー

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I)

マテリアリティ			多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現
主な活動内容	2022年度の活動	課題と2023年度の戦略	5 環境対策 8 社会貢献 10 人権・ダイバーシティ 16 環境・社会・ガバナンス 17 コミュニティ・エンゲージメント
年齢、性別、価値観、障がいの有無などを問わず、「個人」を承認する風土の醸成	- 障がい者の雇用、職域拡大を目標に、人事部と全社から募った応募社員によるプロジェクト活動の実施 - DE&I 全社浸透のために - 障がい者と協働部門の社員のパネルディスカッション - VRを利用した発達障がい者の疑似体験 - ユニバーサルマナー検定（3級）研修 - アンコンシャスバイアスに関する研修実施	- 自身の職務、職場で協働する経験が少ない人財に対し、DE&I 重要性理解の促進 - 協働部門の周知 - ユニバーサルマナー検定の受講者増	

DE&Iに関する基本的な考え方

日本新薬では「特長のある製品は個性あふれる人財から」の考えのもと、性別や年齢、国籍、信条などの多様性を尊重し、一人ひとりが前向きにチャレンジし成長する機会を提供しています。イノベーションを生み出し、持続的な成長を果たすために、多様な価値観を持った社員が生き生きと活躍できる組織風土の醸成、ウェルビーイングの実現に取り組んでいます。

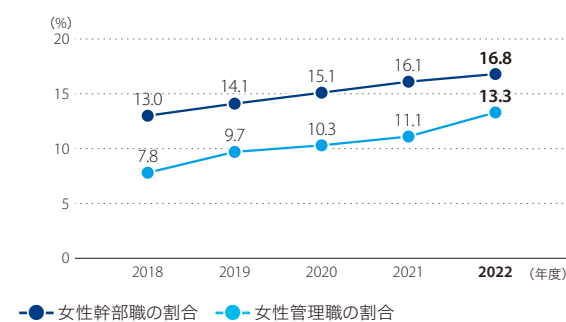
■ 多様な人財の活躍支援

日本新薬は、2019年度より「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」として、幹部職における女性比率を15%以上とすることを目標として掲げていました。2020年度の

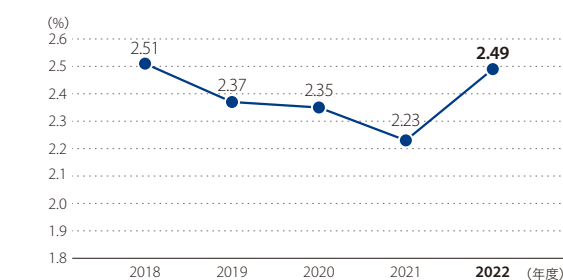
幹部職における女性比率は15.1%となり本目標を達成、2022年度には16.8%となり女性幹部職・管理職の人数は年々増加しています。また、「2030年までに女性役員比率30%以上を目指す」という一般社団法人 日本経済団体連合会の「2030年30%へのチャレンジ」に賛同しており、女性をはじめ、多様な人財がさらなるキャリアアップを目指す職場環境の整備と組織体制の構築を目指しています。

障がい者雇用においては、ダイバーシティ、エクイティ（公平性）&インクルージョン（共生・共存）の理念のもと、2007年度より働きながら学べる「デュアルシステム」の導入、就労移行支援事業所、行政機関さらには地域の企業と連携し、雇用の拡大、職域拡大に力を入れています。特例子会社は設置せず、複数の障がい者とともに働く協働部門を置き、ともに成長する機会を積極的に設けています。

女性幹部職 / 女性管理職の割合



障がい者雇用率



人権への取り組み

マテリアリティ			社会課題の解決とコミュニティとの共生
主な活動内容	2022年度の活動	課題と2023年度の戦略	3 気候変動 4 人権 10 人権・ダイバーシティ 11 社会貢献
人権に対する理解促進のため、社内教育・啓発の実施	- 管理職に対して人権リスク調査実施 - 全従業員に対して人権デュー・ディリジェンスに関する研修実施	- 人権デュー・ディリジェンス取り組み体制の構築 - 啓発による理解浸透 - 第三者との対話	

人権への取り組み

日本新薬グループは、すべての役員、従業員が社会からの期待に応え、信頼を得るための事業活動において取るべき行動の実践基準である「日本新薬グループ行動規範」に基づいて企業の人権尊重を果たすべく、「日本新薬グループ人権方針」を定めています。

■ 基本的な考え方

国連グローバル・コンパクトに署名する企業として、4分野10原則を支持するとともに「世界人権宣言」および「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関 (ILO 宣言)」に定められている基本的権利に関する原則に表明されている人権を最低限のものと理解しています。また、事業活動においては「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い個人の人権・人格を尊重します。医薬品の研究開発の観点からは「ヘルシンキ宣言」に従い、高い倫理観を持って行動し社会との信頼関係を構築します。

WEB 人権方針全文はこちら
<https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/social/humanrights.php>

■ 体制

社長を委員長とするサステナビリティ委員会で、人権尊重に関する取り組みについて、年2回審議・報告し、重要な事項は取締役会に報告しています。人権尊重に対する責任者を経営企画・サステナビリティ担当取締役とし、サステナ

ビリティ推進部で課題解決に向けた取り組みを推進しています。

2023年には、さらに本格的に人権デュー・ディリジェンスを推進するべく、サステナビリティ委員会の傘下に関連部門長をメンバーとする人権分科会を設置しました。分科会では、社内外の人権問題の把握や取り組み推進等に向けた議論を行います。

今後は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って人権デュー・ディリジェンスの仕組みの構築に向け、社内外における人権リスクの評価と特定を行い、特定したリスクへの取り組みや、取り組みに対する実効性を評価し、適切に情報開示を行います。

■ 人権リスクアセスメント

日本新薬グループでは2022年に、管理職を対象に人権リスク調査などを実施しました。今後も定期的に調査を実施し、調査対象を拡大していくことで、人権リスクの把握と適切な対処を実施します。

■ 研修・啓発

日本新薬グループでは、全従業員に対して人権に関する研修を実施しています。ハラスメントに関する研修を毎年実施しているほか、2022年にはコンプライアンス部門研修にて人権デュー・ディリジェンスに関する研修を実施しました。また、ビジネスパートナーに対しても人権方針について周知し、理解と取り組みの促進を求めています。

ウェルビーイング経営

マテリアリティ			多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現				
主な活動内容		2022年度の活動	課題と2023年度の戦略				
- 心理的安全性が確保された働きやすく働きがいのある職場の実現 - 社員の健康の維持・向上		- 健康セミナー実施（7回、参加者のべ3,400名） - 全社オンライン講演会の開催	- ウェルビーイング推進活動の継続 - 働く仲間が一体感を高められるような施策の展開				

ウェルビーイング経営に関する考え方

ウェルビーイングは、身体的、精神的、社会的に「良い状態」を指します。日本新薬は、従業員が働くことを通じて幸せを感じることができる会社、つまりありのままの自分でいられる、心理的安全性のある職場づくりを目指しています。労働環境の整備や健康経営の推進を土台として、従業員一人ひとりが働くことを通じて幸せを感じ、経営理念を実現することがウェルビーイング経営だと考えています。ウェルビーイング経営を推進していく上で、日本新薬は6つの視点を重視しています。

■ ウェルビーイング経営の6つの視点

ウェルビーイング経営には、従業員の「身体と心の健康」を整えることが不可欠です。そのために、労働災害防止やメンタルヘルス対策などの労働安全衛生活動に積極的に取り組み、快適で安全な職場環境を整備しています。また、フレックスタイム・テレワークなどの制度の充実により「柔軟な働き方」を実現していきます。

また、「多様性を承認」する文化の醸成、多様な人とのつながりを通じた「良好な人間関係」を構築し、働きやすい環境

を整えていきます。

さらに、NS MindやNSアカデミーの社内浸透を通して、「挑戦する風土」を醸成し、「人財の成長支援」を行うことで、従業員一人ひとりが働きがいを見出せるような支援を続けていきます。

労働環境の整備

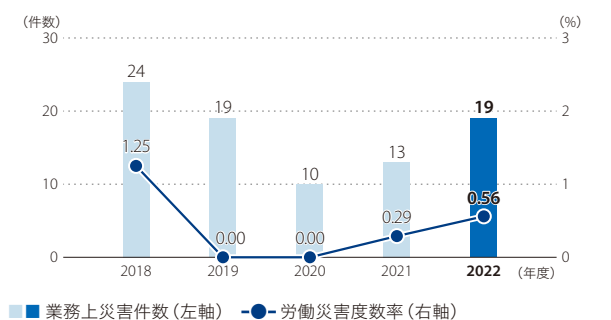
■ 労働安全衛生基本方針

基本的な安全衛生活動と、従業員の健康の保持・増進を目的とした健康経営施策の両方を効率的かつ効果的に推進しています。そして、職場で働くすべての人の安心・安全および心身の健康増進とともに、働きがいのある職場環境づくり、ひいては従業員のウェルビーイングの持続的な向上を目指します。

■ 安全衛生管理体制

年に2回の全社安全衛生委員会を開催し、年度方針の決議、活動の評価、報告を実施しています。また、全社事務局から月例で各事業所での安全衛生委員会へ情報を発信するなど全社における安全衛生活動を推進しています。

業務上災害件数、労働災害度数率の推移



* 度数率＝労働災害による死傷者数／延べ実労働時間数×1,000,000

* 労働災害による死傷者数は、休業1日以上および身体の一部または機能を失う労働災害による死傷者数

■ 2022年度の新型コロナウイルス感染症対策

基本的な感染対策の継続を徹底し、国の指示に沿ったマスク着用ルール、テレワークやフレックスタイムを活用した時差勤務、またテレワークにおける労働環境のセルフチェックの呼び掛けなどを行っています。今後は、従来のインフルエンザ同様、社内の感染症罹患時フローに沿った対応を継続していきます。

健康経営の推進

2018年の「日本新薬健康宣言」、2020年の「健康宣言2020」を経て、2021年10月に健康経営を包括する「ウェルビーイング宣言2021」を発出しました。従業員とその家族のウェルビーイングを追求するため、健康経営ワーキンググループ（人事部ウェルビーイング推進課、健康保険組合、労働組合）が健康リテラシーの向上を目指した健康セミナーや喫煙対策などに注力しています。また、事業所では健康経営の周知や意見収集を目的としてウェルビーイングサポーターを配置し、協力を得ながら健康経営を推進しています。

ウェルビーイング経営の実践へ

2021年には京都大学 人と社会の未来研究院の内田由紀子教授をアドバイザーに迎え、人事部においてウェルビーイング推進プロジェクトを発足しました。2022年4月には、人



人事部 ウェルビーイング推進課

片桐 千尋

“対話”を通して社員一人ひとりのウェルビーイングに貢献

ウェルビーイング推進プロジェクトは「社員一人ひとりが働くことを通じて、ウェルビーイングを実現してほしい」という想いから発足し、2021年から活動しています。ウェルビーイングとは、会社と社員全員と一緒に創り上げていくものです。私は、ウェルビーイング社内浸透のための活動を通じて“対話”が重要だと感じました。ステッカーの作成やウェルビーイングな写真投稿企画など、多数の社員の参加を通してウェルビーイングな時間を会社全体で共有することは、私にとっても至福な時間でした。今後も社員一人ひとりのウェルビーイングを共創すべく、“対話”を大切にしていきます。

事部健康推進室から人事部ウェルビーイング推進課と担当部署の名称を変更し、社内啓発においては3つの軸でウェルビーイングの共創を目指し、本格的なウェルビーイング推進活動を加速させています。

「ウェルビーイング宣言2021」発出後1周年記念として、活動のシンボルともいえるオリジナルステッカーを作成しました。また、全社オンライン講演会では、内田由紀子教授にご講演いただき、視聴後、全社員に「自分や周りの人たちが楽しく働くためにやってみたいこと」について宣言してもらい、ウェルビーイングを自分ごととして考える機会としました。

ウェルビーイング推進プロジェクトでは、これからも「よい状態」とは何かを探求し、ウェルビーイングに大きく影響する「人と人とのつながり」、「利他の精神」を育むような施策を実施していきます。

ウェルビーイングの3つの軸

