

# 多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現

## 日本新薬の人財育成戦略と取り組み

日本新薬では、持続的成長を遂げるための原動力は「人財」であると考え、すべての社員が目指す行動・態度・意識を示した「NS Mind」に基づい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ています。社員一人ひとりの個性を尊重し、成長・活躍する機会を提供することにより、ウェルビーイングの持続的な向上を実現します。

### マテリアリティと関連するSDGs

#### 多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現



### 海外売上比率50%以上を実現するため、グローバル人財の獲得・育成を最優先で推進します

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**

世界の医薬品市場は、売上の約50%を米国が占める一方、日本のシェアは5%程度に過ぎません。当社は海外売上比率50%以上を目指していますが、その理由は、日本市場だけでは大きな成長が期待できないからです。この目標を達成するためには、現地はもちろん、国内の人財にも海外と円滑にやり取りする能力が求められます。語学力に加え、異文化理解や経営学の知識を持つグローバル人財を2028年までにグループ全体で40人超獲得・育成する目標を掲げています。また、2028年度の新規入職者の30%をバイリンガル人財にしたいと思えます。

一方、グローバル人財を採用するには、国内と海外の賃金格差は大きな課題です。グローバル人財については、その能力・役割・責任に応じ、グローバル基準の適正な処遇を行います。一人あたり人件費は結果として上昇することになりますが、デジタル技術を徹底活用することで社員一人ひとりの生産性を圧倒的に向上させ、全体の社員数は抑制していきます。

適所適財の人財配置を目指して現在、人財情報を人的資本管理システムSuccess Factorsに集約しています。今後はAIや適切なアルゴリズムを用いて合理的・客観的な配置を行う仕組みを整えていきます。優秀な若手人財が増え、キャリア採用者も100名近くになっています。こうした状況下で、すべての社員がいいきと働く会社を実現するために、昇格に関わる評価の見直し等、人事制度を抜本改革します。激しい環境変化の中で、一芸に秀でた人財、自分の意見を堂々と表明する人財などの重要性が増しており、当社でもそうした尖った人財を評価し、取り立てていく方針です。

私は、担当部門であるリスク・コンプライアンスやサイバーセキュリティ関連など「守り」の部分も大切にしつつ、「攻め」の部分であるこれら人財関連の課題に重点的に取り組んでいます。社員から「選ばれる会社」になるための施策を第七次5ヵ年中期経営計画期間中に着実に実行し、日本新薬の持続的な成長につなげます。

## 人財育成方針

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、多様性を尊重し、主体的に挑戦し自己育成する機会を提供することで、「社員一人ひとりが成長し多様な人財が活躍できる人的資本経営の推進」に取り組んでいます。

「選ばれる会社」となることを目指し、2023年度からは「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テーマに取り組んでいます。

また、日本新薬が望むのは、従業員が主体的に自己育成する姿です。従業員が現状を知る→目標とのギャップを明確にする→ギャップを埋める自己育成計画→自己育成計画の実行のサイクルを回し、自らの価値を高めることで、従業員は日本新薬から「選ばれる社員」となります。この「選ばれる会社」「選ばれる社員」の実現こそが成長の原動力と考えます。

### 「選ばれる社員」になるための施策

#### 自己育成計画の実行

OJT、OFF-JTで自己育成に取り組む。社内でコミュニケーションを取り、必要に応じて計画を見直す。

- ・評価制度
- ・キャリア申告
- ・1on1ミーティング

#### ギャップを埋める自己育成計画

明確になったギャップを埋めるためにそれぞれに必要な自己育成計画を立てる。

- ・NSアカデミー
- ・チャレンジCAST／社内公募
- ・社内プロボノ制度
- ・副業制度

#### 現状を知る

社外のサーベイを利用し客観的数値で現在の状態を知る。

- ・コンピテンシーサーベイ
- ・リーダーシップアセスメント
- ・エンゲージメントサーベイ

#### 目標とのギャップを明確にする

役割や責任に必要な要件を明示することで現在の状態とのギャップを明確にする。

- ・ジョブ・ディスクリプション
- ・専門職の拡充

#### 人事制度

柔軟な働き方の実現

- ・勤務地希望 (MR)
- ・テレワーク
- ・フレックスタイム
- ・時差勤務
- ・両立支援

### 人財育成方針 4つのテーマ

| 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                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・ジョブ・ディスクリプション</li><li>・賃金制度改革</li><li>・昇格年数短縮</li><li>・評価制度見直し</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・コンピテンシーサーベイ</li><li>・NSアカデミー</li><li>・専門職制度拡大</li><li>・チャレンジCAST／社内公募</li><li>・社内プロボノ制度</li><li>・副業制度</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・1on1ミーティング</li><li>・エンゲージメントサーベイ</li><li>・社内称賛アプリケーション</li><li>・リーダーシップアセスメント</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・テレワーク</li><li>・フレックスタイム</li><li>・時差勤務</li><li>・両立支援</li><li>・勤務地希望制度 (MR)</li></ul> |

## 多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現

## 日本新薬の人財育成戦略と取り組み

## 変化に対応できる柔軟かつ強靱な組織の構築

組織の現状を認識するために、以前から実施しているリーダーシップアセスメントに加え、コンピテンシーサーベイやエンゲージメントサーベイ等、外部の指標を用いて組織や個人の状況を測定しています。多角的な視点から分析を行い、可能な限り早期にフィードバックし、より良い組織づくりに活用します。以前からの社風や感性を尊重しつつも客観的な指標を用いることで、組織・個人の良い点・改善すべき点を明確にし、今後進むべき方向性を可視化して、より具体的な課題点や解決策の策定、実施のサイクルの循環を促進していきます。

## 人財ポートフォリオの充足に向けて

2023年度より、ポジションにおける要件を記載したジョブ・ディスクリプションを作成し、全社に開示することで、各ポジションに求められる要件や能力、経験を明示しています。

また、給与における属人的な要素をなくし、各人のポジションやステージに求められる役割と成果に見合う処遇を実現するための賃金制度改革を実施しました。年齢や性別・国籍などの属性に関係なく、新しい価値を創造できる人財を獲得・育成し、人財の価値に見合った処遇を行っていきます。適切な評価のために、各人の業務を「担当業務」と「チャレンジ目標」に分け、「チャレンジ目標」に重きを置く評価運用を行っています。社員や会社がさらに成長するためにはチャレンジし続ける文化の醸成が必要であり、「何にチャレンジするか」とその成果・出来栄を重んじた制度としています。

## 成長意欲のある人財への投資とKPI

人財育成プログラム「NSアカデミー」では、手上げ参加を主体とした35プログラムを開講しており、2023年度は、延べ人数3,386名／実人数1,466名(正社員の79.4%)が受講しました。手上げ参加を促すために、研修受講歴のデジタル証明書であるオープンバッジを導入し、自発的な学びだけでなく、社会貢献活動への参加等も含め2,926枚のバッジが授与

されました。日本新薬の持続的な成長に欠かせない「変革(Change)／グローバル(Global)／プロフェッショナル(Professional)」に関連する人財育成プログラムを拡充させていきます。

## 将来の経営者の育成

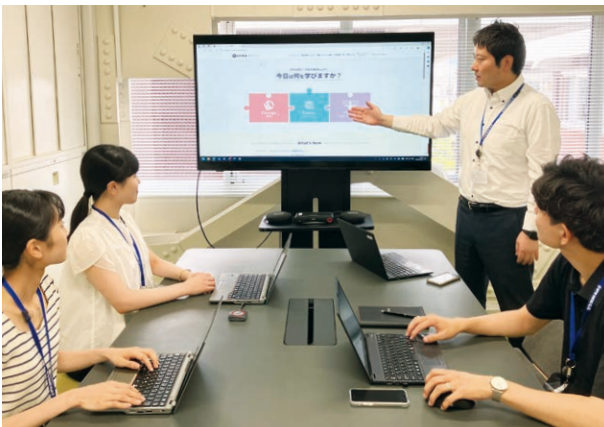
次世代の経営人財の育成を目的としたHONKI塾(1期生)には、エグゼクティブ／マネジメント／リーダーを合わせて23名が指名され、研修プログラムに参加しました。自己啓発プログラムの受講、経営層から提示される経営課題への挑戦など、次世代の経営者に必要となる知識・スキル・態度を身につけるプログラムを受講しました。5年間で115名の受講を目標としています。

## グローバル人財の育成

グローバル展開の拡大に伴い、「マインド／語学力／スキル」の3方向でグローバル人財育成プログラムを拡充させています。新入社員はグローバルマインドセット研修を必須受講としており、2024年度は75名が受講しました。また、「使う英語」をコンセプトとして英語スピーキングテスト「PROGOS」を提供しており、通算850名が受講しました。さらに、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への「海外留学支援制度」を整えています。専門分野の知識習得や人脈形成、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「公募・選抜型DX人財育成プログラム」の2つの柱に基づいたプログラムを実施し、2023年度は、1,811名(全社員の90%)が受講しました。「全社員のIT/DXリテラシー向上施策」では、全社員がDX基礎人財となれるよう、Di-Lite\*に準じた資格取得支援プログラムを実施しているほか、社内WebinarやITス



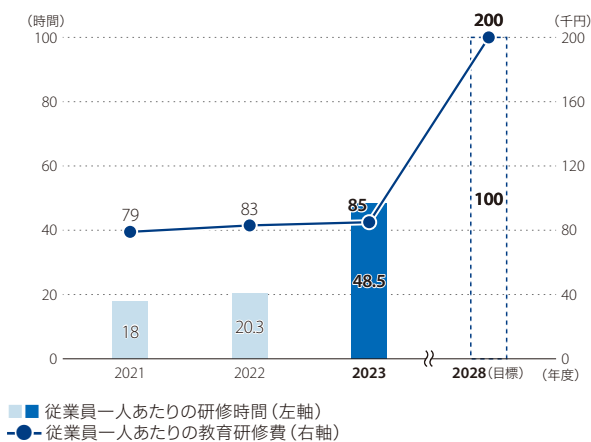
キル入門講座「マナンデジタル」を開催しています。また、「公募・選抜型DX人財育成プログラム」では、データサイエンス力、ビジネス力、データエンジニア力の3つのスキル分野で、基礎から応用まで各自のレベルにあわせて受講できる多彩なプログラムを展開し、DX推進人財と変革人財を育成しています。

\* 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

## 競争力を生み出す人財の育成

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、経営学修士(MBA)取得支援制度によって経営

## 人財育成投資と中長期目標



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40名、全社員の博士・修士の比率は40.3%です。

そのほか、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ます。社外においては副業制度により、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ます。

## NIPPON SHINYAKU PEOPLE

## グローバル化により複雑化する提携に向けて

国内の事業環境が厳しさを増す中で、日本新薬は海外に将来の収益源を求めていく姿勢を打ち出しています。ライセンス業務においてもより複雑化する提携への対応が一層求められるはずで、私自身ビジネスの知識習得が必須であると感じていました。そのため、社内制度を活用して経営学修士(MBA)を取得しました。京都に縁のある有名企業を中心に、多様な業種から集まった各社の将来の経営を担う同級生たちと、2年間の学びの過程で議論と交流を深められ、自らの視野や知見も大きく広がったと感じています。管理職となった現在、この学びで得たつながりや知識、思考法をチームに還元し、会社の持続的な発展と経営理念の実現につなげていきます。

ライセンス統括部 ライセンス部 企画一課 寶満 隆





多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現

健康経営を通じた社員のウェルビーイングの実現

ウェルビーイング経営

ウェルビーイング宣言と推進体制

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」でありたいと考えています。ありのままの自分  
でいられる、心理的安全性のある職場にすることで、ウェル  
ビーイング(身体的、精神的、社会的に「良い状態」)が向上し、  
パフォーマンスも向上するという好循環が起こります。従業  
員一人ひとりが働くことを通じて幸せを感じ、「働きやすさ」と  
“働きがい”、“生きがい”のある会社を目指しています。

2021年に発出した「ウェルビーイング宣言」は健康経営も  
包括しています。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では、従業員の健  
康リテラシー向上と機会の提供を目的とした健康セミナーや  
喫煙対策などを実施しています。また、事業所には健康経営  
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、協力を得ながら連携してウェルビーイング経営を  
推進しています。

ウェルビーイング経営の6つの視点

|         |                                                                                                            |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 身体と心の健康 | 快適で安全な職場環境の整備はもとより、従業員の心身の健康の維持・増進・健康経営推進に積極的に取り組んでいます。                                                    |
| 柔軟な働き方  | フレックスタイム、テレワークなど多様な勤務制度により従業員のライフワークバランス向上を目指しています。                                                        |
| 多様性の承認  | 「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ています。                                                      |
| 良好な人間関係 | 多様な人とのつながりにおいても、良好なコミュニケーションを整えていきます。                                                                      |
| 挑戦する風土  | NS Mind (「自分に本気になる」「相手に本気になる」「社会に本気になる」) やNSアカデミー (自律性を重視したキャリア形成の支援と専門性に応じた知識・スキルの習得を目指す) のさらなる社内浸透を図ります。 |
| 人財の成長支援 | 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。                                                                           |

ウェルビーイング経営の実践

労働安全衛生の取り組み

「労働安全衛生基本方針」を定め、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。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を作り、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。

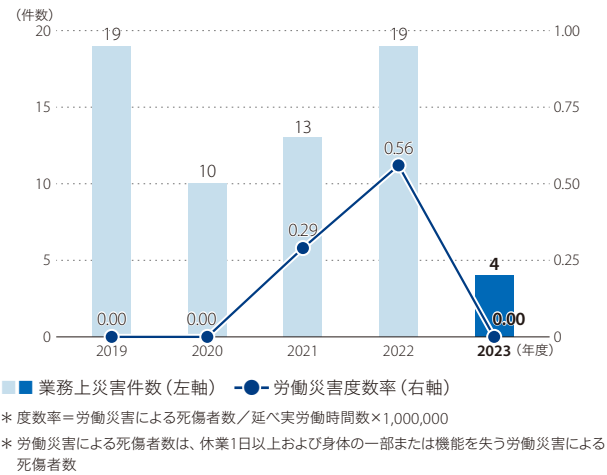
全社安全衛生委員会を年2回開催し、会社全体の安全衛生について、年度方針の決議、活動の評価、報告等を実施しています。全社方針に基づいて、各事業所で安全衛生委員会を開催し、積極的に安全衛生活動を推進することにより、労働災害の根絶や適正な労働環境の整備に取り組んでいます。

2023年度の業務上災害は、4件で前年度(2022年度19件)を大きく下回りましたが、通勤途上災害が4件で前年度(同1件)を上回りました。

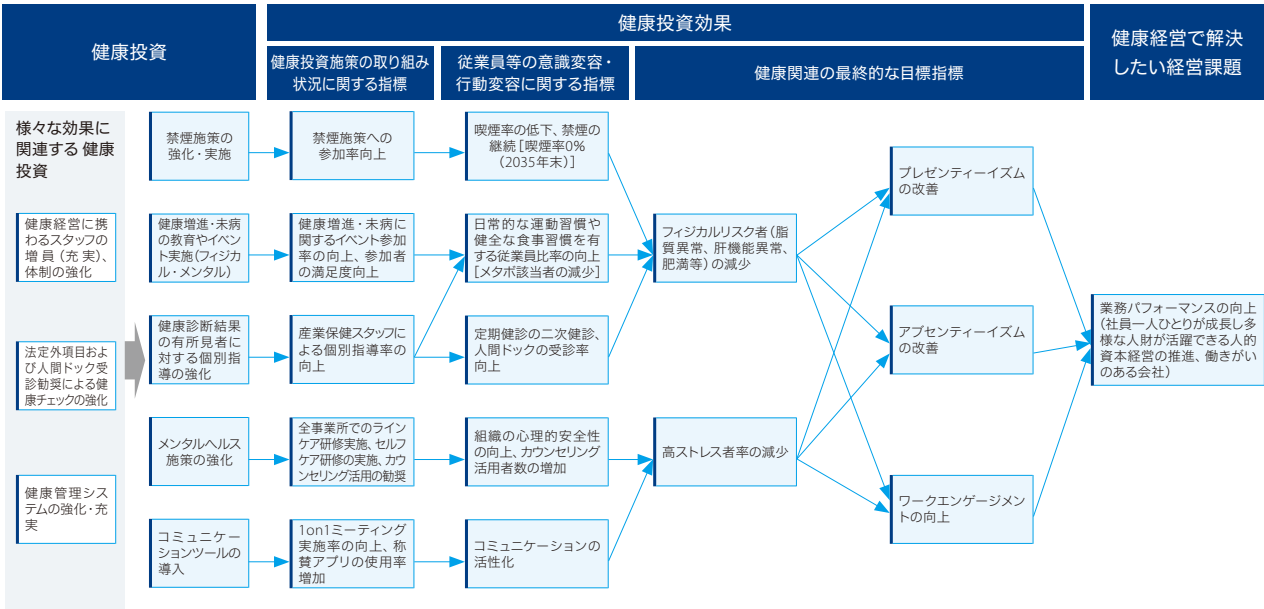
健康経営の推進

「従業員とその家族がこころも体も健やかで、職場には笑顔と活力が満ち溢れていること」の基本方針のもと、快適な職

業務上災害件数、労働災害度数率の推移



健康経営戦略マップ



場環境を形成することで、経営理念・経営方針を実現することを目的に、健康経営を推進しています。

一人ひとりが安心して働き、心身ともに健康で、パフォーマンスを最大限発揮するために当社では、「プレゼンティーズム」「アブセンティーズム」「ワーク・エンゲージメント」をKPIとしています。

KPI(プレゼンティーズム、アブセンティーズム、ワーク・エンゲージメント)と結果

|                 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 暫定目標値(2025年度)         |
|-----------------|--------|--------|--------|-----------------------|
| プレゼンティーズム(%)    | 75     | 76     | 74     | 80%                   |
| アブセンティーズム(人)    | 2      | 6      | 8      | 5人以下                  |
| ワーク・エンゲージメント(点) | 7.8    | 7.6    | 7.5    | 2024年度以降サーベイ変更のため設定不可 |

\*プレゼンティーズム：ストレスチェック委託先のオリジナル尺度(東大式の一部修正)による調査・分析を実施し、6段階評価において「平均よりパフォーマンスが高い」と回答した割合。  
\*アブセンティーズム：30日以上私傷病休業者数  
\*ワーク・エンゲージメント：コミットメント理論を援用し、従業員や職場の「働きがい」を明確にするため、「帰属意識」「貢献の意識」により従業員エンゲージメントに近い状態を示し、それに会社や上司がどのように関わっているかを「会社からの認知」として10点評価。

さらなる高みを目指すウェルビーイング経営

京都大学 人と社会の未来研究院 院長の内田由紀子教授をアドバイザーに迎えて2021年に発足したウェルビーイング推進プロジェクトが方針や施策を策定しています。人事部ウェルビーイング推進課は具体的な推進活動を行いながら、従業員個々人とのウェルビーイング共創に取り組んでいます。「ウェルビーイングについて理解を深める」「自分のウェルビーイングを知る」「周りのウェルビーイングを知る」の3つのコンセプトを軸に、講演会や座談会、「毎月プチ幸せ診断」、「写真で振り返る私のウェルビーイング」などの施策を継続的に実施しています。

ウェルビーイング推進プロジェクトでは、これからも「良い状態」とは何かを探求し、従業員同士の対話を通して、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。

## 多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現

## 多様な働き方と心理的安全性の担保

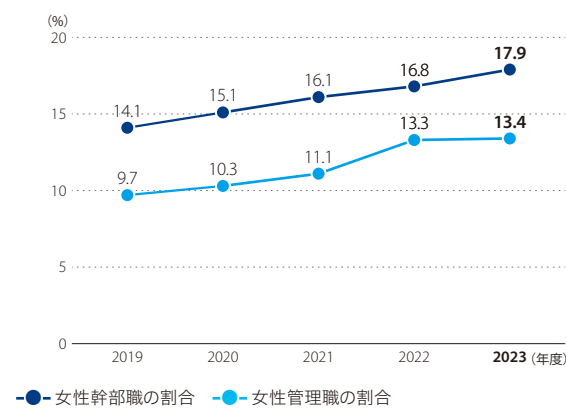
日本新薬のダイバーシティ、  
エクイティ&インクルージョン (DE&I)

日本新薬では、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従業員一人ひとりが自律し、生き生きと活躍できる組織風土の醸成および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とKPI

日本新薬は、2019～2023年度の「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」における女性幹部職比率目標(15%以上)を2020年度に達成し、その比率は年々増加しています。2024年度から新たに策定した上記計画では、計画初頭に15.3%である女性管理職比率(課長級以上)を17%以上、2035年までのマテリアリティでは、25%(1%増/年)を目標に決めました。労働者の男女の賃金差異は生じているものの、当社の人事制度においては同一の職務・職位での男女間の賃金格差は設けていません。主に幹部職層における女性比率の低さが主要因であると分析しています。女性をはじめ、多様な人財がライフワークバランスを維持しながらさらにキャリア

## 女性幹部職／女性管理職の割合



アップを目指せる環境整備を進めていきます。

障がい者雇用においては、2007年度より「デュアルシステム」の導入、就労移行支援事業所や行政、地域の企業と連携し、障がい者の採用、活躍、成長支援を積極的に行っています。当社では、入社時は人事部に所属し、1年以上業務に就いたのちに、適性に応じて通常の人事異動時に協働部門へと配属し職域を拡大しています。

## 一人ひとりに合わせた多様な働き方の推進

## ライフワークバランスの調和に向けた取り組み

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。2023年度はフレックスタイム制度の対象部門に小田原総合製剤工場(一部部署除く)を追加し、嘱託・臨時従業員も対象としました。また、心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮するためには、一人ひとりの価値観に応じて労働時間と家庭生活、自己研さん、副業等の多様な経験、地域活動等に必要とされる時間を柔軟に組み合わせることが必要だと考え、年休の取得を推進しています。

そのほか、育児休業の取得を希望する人は誰もが安心して取得できるよう、2022年度には社長から育休取得応援メッセージを社内に発信しました。2023年度には、「世の中においてももっと、男性育休が当たり前になればいいの」という想いから、積水ハウス株式会社が主導する男性育休プロジェクトに参加しました。2023年度の女性の育休取得率は100%、男性は70.8%であり、過去5年間に於いて取得率は右肩上がりです。継続して男性が育児休業を取得できるような環境整備を進めるために、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づき定めた行動計画において、行動計画期間(2024～2026年度)における男性の平均育児休業取得率を75%と設定しました。今後、さらに高い取得率を目指していきます。

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、介護・通院など、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。そのような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、助け合う文化を作り上げていきます。

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

日本新薬では、「エンゲージメント＝会社と社員がともに成長し、貢献し合う関係」と定義しています。社員の「働きやすさ」と「働きがい」に関する声を継続的にヒアリングすることで「社員の状態」と「会社の状況」の相互関係を明らかにし、組織の課題解決および社員一人ひとりのウェルビーイングを実現するため、2023年春にエンゲージメントサーベイを導入しました。「エンゲージメント」に関する3項目のポジティブ回答率から算出された2023年度の日本新薬のエンゲージメントスコアは70%(回答率97%)で、この結果は、2022年度の日本企業平均を8%上回り、同年度の全世界企業平均を4%下回っています。

## NIPPON SHINYAKU PEOPLE

## 多様な立場の他メンバーとの交流が大きな刺激に

キャリア形成や学習支援に関する会社の制度は年々充実してきており、成長したい人を応援するという会社の強いメッセージを感じています。その中で、「気負わず新しいことに挑戦してみよう」と応募したグローバルビジネススキル実践プログラムでは、年齢や役職、職種を問わず意欲を持って参加する他メンバーとの交流が大きな刺激になり、そこでの学びが日々の業務に生かされています。これからも学ぶ姿勢を持ち続けたいと思います。

また、新任管理職向けのメンター・メンティー制度では、先輩管理職や新任仲間といつでも気軽に相談できる環境を作ることができ、管理職への漠然とした不安を払拭した状態でスタートを切ることができました。

ライセンス統括部 ライセンス部 推進課 福留 愛奈





## 社会課題の解決とコミュニティとの共生

### 人権

日本新薬グループは経営方針の一つに「社会からの信頼を得る」を掲げています。人権への配慮などの社会的責任を果たし、地域社会の発展・健全な社会の実現に貢献していきます。

#### マテリアリティと関連するSDGs

#### 社会課題の解決とコミュニティとの共生



### 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およ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。

### 人権デュー・ディリジェンス

日本新薬グループでは、企業として人権尊重責任を果たすべく、人権方針を遵守し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを進めています。事業活動を通して引き起こされる可能性のある人権への負の影響を特定・評価した上で、防止・軽減策を講じ、その効果を確認するために今後も継続してPDCAサイクルを回すとともに、取り組みの結果については外部への開示を進めています。

#### 推進体制

本格的な人権デュー・ディリジェンスの推進を図るべく、2023年に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。サステナビリティ推進部が事務局を務め、社内外の人権問題の把握や課題の特定など、取り組み推進等に向けた議論を行います。

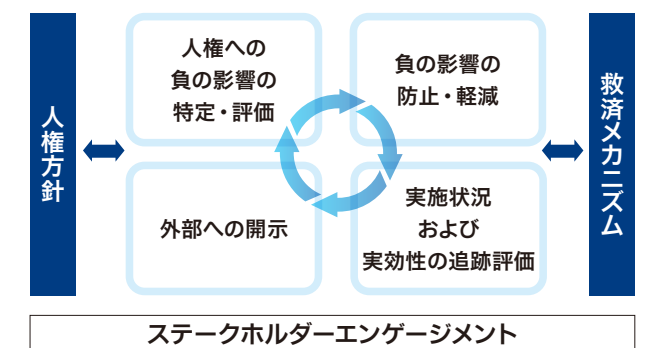
#### 人権課題の特定

人権分科会にて、当社が優先して取り組むべき人権課題を以下の通り特定いたしました。グループ従業員を対象とした人権意識調査結果や、専門家からの意見も踏まえ、分科会にて議論の上、特定しています。今後も同様の調査やステークホルダーとのダイアログを通じて、課題の見直しを図ります。

人権に対する負の影響を防止・軽減するため、年1回全従業員に対し人権研修を実施しています。また、定期的に従業員に対するアンケート調査を実施しており、状況の把握に努めています。重要なものは人権分科会にて共有し、課題解決に向けて、取り組みを進めていきます。取引先に対してはCSR調達アンケートを実施し、必要に応じてアンケート内

容に関するインタビュー等を行うことで、取引先におけるリスクの有無を把握するよう努めています。今後も、社内外問わず継続して課題の把握、解決策の検討に努めます。

#### 人権デュー・ディリジェンスのプロセス



#### 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、理解と取り組みを求めています。

|        | 2022年度 | 2023年度 |
|--------|--------|--------|
| 人権関連研修 | 1回     | 1回     |

## 社会課題の解決とコミュニティとの共生

### 地域社会との共生

#### 医療や科学研究・地域社会の発展への貢献

##### 公募研究助成制度

日本新薬は、医学・薬学領域のサイエンス発展への貢献を目的に、2019年に公募研究助成制度を開始しました。本制度では、若手研究者を支援するために研究テーマを募集し、助成を行っています。2023年度は4疾患領域（造血器腫瘍領域、筋ジストロフィーを中心とする遺伝性筋疾患領域、肺高血圧症領域、泌尿器科領域）の基礎研究を募集し、その中から、外部審査委員（医師、学識経験者）による厳正な審査により、20件の助成対象研究を決定しました。

##### 京都文化の保存・維持活動

日本新薬では、半世紀以上にわたり、京都の伝統的な技法「型絵染」による染色画作品でカレンダーを毎年制作し、京都の四季折々の風景や風物、歴史ある行事などを紹介しています。また、染色画作品を表紙とした社外広報誌「京」では、寺院、神社などの文化財から京料理や伝統技術、名産品に至るまで、幅広い切り口で奥深い京都の魅力を紹介しています。カレンダーや「京」の一部は、日本新薬 Web サイトの「京ギャラリー」でご覧いただけます。



#### 子どもたちへの支援

##### 食育活動

近年、子どもたちの栄養の偏り（偏食）や朝食を摂らない家庭の増加が指摘されており、体の成長にも負の影響を及ぼすことが社会課題の一つであるといわれています。日本新薬は、

子どもたちの食にまつわる課題解決への貢献を目指し、子どもたちの食への興味や関心を育み、健康的な食生活を送れるよう、地方自治体や教育機関などと連携して「食育」の啓発活動を展開しています。2022年3月に“「きょうとの食育」サポート企業”に登録し、機能食品部門の社員が小学校に出向いて、体を構成する栄養素や朝食の重要性、食品ロスなどについて授業を行っています。単に社員が話をするだけではなく、グループでの話し合いやクイズ、たんぱく質についての実験を行うなど、より興味を持てるよう工夫をしています。また2023年度には、食の大切さや食習慣、マナーなどを学べるオリジナルの「食育かるた」を作成しました。「読み札」は社員の応募作品の中から決定しました。保育園やこども園などを訪問し、かるた遊びを楽しみながら、食について学ぶ機会を提供しています。今後も子どもたちを対象とした食育活動を継続していきます。



##### スポーツを通じた子どもたちへの支援

日本新薬硬式野球部は、本社を置く京都市、工場がある小田原市などで、市区町村や野球連盟と連携して、小中高生な



どさまざまな年齢の球児を対象に、野球教室を開催しています。近年では、未就学児向けに子どもたちの健やかな成長と心の健康の育みをテーマとして、運動の楽しさを感じることを目的とした運動教室を企画し、京都市近郊の保育園などを訪問しています。2023年度は、走る、捕る、投げる、打つなどのプログラムで構成し、京都市にある六満こども園と上総幼稚園で実施しました。子どもたちは笑顔にあふれ、とても楽しそうに取り組んでくれました。今後も地域との交流を継続し、球児たちの技術や体力の向上や、子どもたちに運動の楽しさを実感してもらうことで、健やかな成長に貢献していきます。

また、2022年に引き続き、身体機能にハンディキャップを持つ子どもたちを対象とした、視線入力ソフトウェアを用いたeスポーツ大会『EyeMoT ☆きらきら☆eスポーツ大会 in 日本新薬』を実施しました。対戦相手と視線入力で塗ったキャンパスの面積を競い合う「対戦めり絵」や、チームに分かれて競争する「運動会」「玉入れ」など、白熱した戦いが繰り広げられ、大いに盛り上がりました。

##### 読書の機会提供などを通じた子どもたちへの支援

「日本新薬こども文学賞」は、日本児童文芸家協会の後援を受けて、物語と絵画の2部門で広く作品を募集し、両部

門の最優秀作品で絵本を制作する取り組みです。制作した絵本は、全国の小児科医院などの医療機関や公共施設を通じて、広く子どもたちのもとへ届けられているほか、こども文学賞 Web サイトでも閲覧いただけます。

また、ワクワクする読書体験を子どもたちへ運ぶ、「はしる図書館 日本新薬きらきら未来ゴー!」は、当社創立100周年記念事業の一環として、2019年に活動を開始しました。車内には「日本新薬こども文学賞」で制作した絵本をはじめ約1,000冊の図書を搭載し、小学校や児童館、近隣地域で行われるイベントに社員ボランティアとともに訪問しています。

今後も子どもたちへ、さまざまな本や活字に触れる機会を提供していきます。



### NIPPON SHINYAKU PEOPLE

#### 患者さんへ直接価値を届ける役割を果たす

製薬会社としてくすりを提供するだけでなく、患者さんやそのご家族への価値提供のひとつとして、身体機能にハンディキャップを持つ方を対象に、2022年からeスポーツ大会を開催しています。目でパソコンを操作する視線入力装置を使い、オンラインで全国から参加いただける大会です。

対象となる方は、同年代の子どもたちと一緒に遊んだり、何かを競い合ったりしてきた機会が少ない方が多いため、大会でゲームをプレイできたことに、本人だけでなくご家族もとても喜んでいらっしゃるのが印象的でした。

これから私たちは、くすりの提供だけでなく、患者さんや地域社会へ直接価値を届ける活動を続けてまいります。

サステナビリティ推進部 サステナビリティ推進課 深谷 真理

