Human Capital Report 2024





持続的成長のための原動力は、「人財」

日本新薬では、経営方針の1つとして「一人ひとりが成長する」ことを掲げています。 多様な社員の成長が、会社の持続的な発展につながると考えているからです。

10年後、20年後、さらにはその先の未来でのありたい姿を実現していくためには、「選ばれる会社、選ばれる社員」として変化し続けることが必要です。

会社を取り巻く状況は日々変化し、解決すべき課題も新たに生み出されます。 「わたしたちが考えていること」を、ぜひ知ってください。

新しい幸せのカタチ、新しい生き方についての探求

CHAPTER 1 1.日 2.人 3. [**4.** C CH. 役語 1.役 2.多 3. c CH. 主化 1.社

CHAPTER 1		CHAPTER 4	
人的資本経営の考え方		心理的安全性の高い組織の実現	
1.日本新薬における人的資本経営の全体像	5	1.組織力の強化に向けた取り組み	28
2.人財関連部門が果たす役割	6	2. Column 1 場づくりアクションプランとは?	33
3.「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と「4つの実現」	8	Column 2 初開催!NSラウンドテーブル	33
4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話	11		
CHAPTER 2		CHAPTER 5	
役割・責任・成果に応じた処遇の実現		柔軟な働き方の実現	
1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法	14	1.多様な働き方を支える取り組み	35
2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援	16	2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー	38
3. Column 1 キャリア入社者インタビュー	17	Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方	38
Column 2 DE&I DAY(デイデイ)2023	18		
CHAPTER 3		CHAPTER 6	
主体的なキャリア形成と適所適財の実現		データ集	39
1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援	20		
2.適所適財の実現に向けて	24		
3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー	25		
Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー	26		

CONTENTS

新しい 生きるき、創る。 Anewway of life

人的資本経営の考え方



人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 1 人的資本経営の考え方

持続的な成長を遂げるための原動力は「人財」です。

経営理念を達成するためには、私たち社員一人ひとりと会社が共に 成長し続けることが必要です。

成長のためには、失敗を恐れず、挑戦し続けることが重要です。

一人の一歩は小さくても、結集すれば大きな力となります。

勇気を持って今の自分から一歩踏み出し、一緒に前進していきま しょう。





社員一人ひとりの前向きな挑戦を支援し、成長する機会を提供し 続けることで人財の価値は高まります。また、「優秀人財」の定義は 激しい環境変化の中では不変ではありません。

一人ひとりが強みを伸ばし、会社も変化し続けることで、高め合う こともできるはずです。

様々な場面でイノベーションを起こすため、社員/会社が一体となって 「攻めの戦略」を進めていきましょう。

CHAPTER 1 人的資本経営の考え方

CHAPTER 1

人的資本経営の考え方

1.日本新薬における人的資本経営の全体像

- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法
- 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

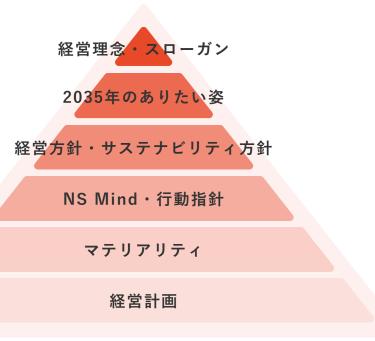
柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

1.日本新薬における人的資本経営の全体像



人的資本経営とは

人財を「資本」として捉え、その価値を最大限に 引き出すことで、中長期的な企業価値向上に つなげる経営のあり方。



処遇の実現

LOOK P.13

尊重し支援すること 役割・責任・成果に応じた

主体的なキャリア形成と

適所適財の実現

LOOK P.19

「自律した社員」を

「自律した社員」

であること

柔軟な働き方の 実現

選ばれる社員

LOOK P.34

心理的安全性の高い 組織の実現

LOOK P.27

第七次5ヵ年中期経営計画

5つの経営基盤の強化

- 1 持続可能な社会の実現に向けた サステナビリティ経営の推進
- 2 研究開発のスピードアップ
- 3 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
- 4 デジタル化推進による業務変革と生産性の向上
- 5 サステナブルな成長に向けた財務戦略

人的資本経営の考え方

1.日本新薬における人的資本経営の全体像

2.人財関連部門が果たす役割

- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

2.人財関連部門が果たす役割

会社と社員の変革をリードする人財関連部門へ ~複数の観点からキャリアを支える~

人財は、正しく投資することで 2倍、3倍の価値に育成できる可変資本です。 人財投資を通じて、 個々のポテンシャルを 最大限に引き出すことを目指しています。

一方で、

「キャリア」という言葉は 個人によっても捉え方が異なり、 必要とするキャリア支援は 時期によっても変わってきます。 人事部と人財関連部門で連携し、 その時・その人の必要に応じた サポートを行っていきます。

人事課

- ・コンピテンシーサーベイ
- ・目標管理とフィードバック

各部門

OJTの推進

業務の中での成長

安心して働く

基盤を整える

HR戦略課

- ・NSアカデミー ・オープンバッジ
- ・GLOBIS学び放題

人事課

・ 社内プロボノ制度 ・ 副業

ウェルビーイング推進課

・キャリアコンサルティング

人財関連部門

・IT/DXスキル ・Udemy

幅広いスキルの獲得

視野を広げる

(幅広いスキルの獲得)

ウェルビーイング推進課

安心して働く

基盤を整える

- ・健康診断とストレスチェック
- EAP(従業員支援プログラム)

労務センター

- 雇用、給与管理
- 休暇、休業管理

部門における 専門的なスキル向上

前を向いている (業務の中での成長)

部門における 専門的なスキル向上

人財関連部門

- 海外留学支援
- · MR導入研修/継続研修
- GxP教育
- HSE研修

人的資本経営の考え方

1.日本新薬における人的資本経営の全体像

2.人財関連部門が果たす役割

- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

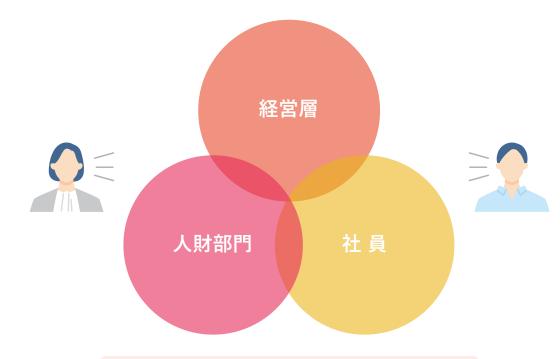
2.人財関連部門が果たす役割

組織文化の醸成・変革は会社と社員の共同作業

人財戦略は"立てるだけ"では意味がありません。実際に行動し、組織文化を 創っていくのは社員一人ひとりです。ただ、現在は会社の施策と社員の思い に乖離が生じている部分があり、それを解消する必要があると考えています。



そのため、「経営層×社員」「人財部門×社員」「社員×社員」など、複数方向の コミュニケーションを活性化します。



社員一人ひとりの現状を正しく知るため、

「社員との対話」を強化・活性化していきます。

┃ジャストインタイムでの情報提供

人事関連情報へのアクセスについては、社内イントラネットや人事DB での発信・検索を主としていますが、「欲しい情報がなかなか見つけ られない | 等の課題があります。最新・正確な情報を簡単に入手できる よう、人事DBのリニューアルを予定しています。

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3.「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- Column 1 場づくりアクションプランとは?
 Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. <u>Column 1</u> Well-being休暇取得者インタビュー <u>Column 2</u> 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 1 人的資本経営の考え方

「選ばれる会社」になるため

4つのテーマに取り組み、性別や国籍、

活躍できる制度や環境を整えています。

年齢など個人の背景に関係なく

一人ひとりが主体的に挑戦し

的

財

社員の多様性を尊重し、

自己育成する機会を

創出していきます。

3.「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と「4つの実現」

選ばれる社員 選ばれる会社 「自律した社員」を 尊重し支援すること 「自律した社員」 柔軟な働き方の 〇・・ ○役割・責任・成果に であること 応じた処遇の実現 実現 主体的なキャリア形成と 心理的安全性の高い 適所適財の実現 組織の実現 役割・責任・成果に 主体的なキャリア形成と 心理的安全性の高い 柔軟な働き方の 応じた処遇の実現 適所適財の実現 組織の実現 実現 ・ジョブ・ディスクリプション ・キャリア申告 ・エンゲージメントサーベイ ・フレックスタイム ・賃金制度改革 ・コンピテンシーサーベイ ・リーダーシップアセスメント ・時差勤務 ・昇格年数短縮 · CAST制度/社内公募 ・1on1ミーティング ・テレワーク ・評価制度見直し ・社内プロボノ制度 ・LIFOワークショップ ・勤務地希望 ・多様な人財の獲得・活躍支援 ・ラウンドテーブル ・育児休業 ・専門職の拡充 ・NSアカデミー ・メンター・メンティー ・介護休業 ・キャリアコンサルティング ・社内称賛アプリ ・年休取得推進 ・ハラスメント防止 ・異文化体験・修羅場体験 ・副業 ・健康、メンタルヘルス **LOOK** P.19 **LOOK P.34 LOOK** P.13 **LOOK P.27**

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3.「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法
- 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 1 人的資本経営の考え方

3.「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と「4つの実現」

「選ばれる社員」になるため ~社員の成長支援サイクル~

会社が望むのは、社員が主体的に自己育成する姿です。 社内外のサーベイ結果を起点に①~④のサイクルを回し、 自らの価値を高めることで、 社員は会社から「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 成長の駆動力と考えています。

OJT、OFF JTで自己育成に取り組む。 社内外のサーベイを利用し 社内でコミュニケーションを取り、 客観的数値で現在の状態を知る。 必要に応じて計画を見直す。 ・コンピテンシーサーベイ ・リーダーシップアセスメント ・評価制度 ・キャリア申告 ・エンゲージメントサーベイ ・1on1ミーティング 1 現状を知る 4 自己育成計画の実行 適切な制度理解 3 ギャップを埋める 2 目標とのギャップを 自己育成計画 明確にする 明確になったギャップを埋めるために 役割や責任に必要な要件を それぞれに必要な自己育成計画を立てる。 明示にすることで 現在の状態とのギャップを明確にする。 ・NSアカデミー ・社内公募 ・社内プロボノ制度/副業 ・ジョブ・ディスクリプション ・キャリアコンサルティング ・専門職の拡充

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 1 人的資本経営の考え方

3.「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と「4つの実現」

人財戦略の評価方法

「選ばれる会社 | 、「選ばれる社員 | の連鎖により、 さらに社会から求められる存在意義の高い会社へと成長できれば、 社員のエンゲージメントも一層高まると考えています。 2023年度から開始したエンゲージメントサーベイを用いて、 継続的に社員のエンゲージメントを測定していきます。

エンゲージメントに関する3項目へのポジティブ回答率※から 算出された2023年度のエンゲージメントスコアは 70%(回答率97%)でした。

ポジティブ回答率それぞれ75%以上を目指し、 今後も取り組みを行っていきます。

※エンゲージメントに関する3項目とは

- ・私は、仕事を通して個人として達成感を得ている
- ・私は、この会社を素晴らしい職場として、知人に勧めると思う
- ・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

※ポジティブ回答率とは

選択肢「非常にあてはまる」「あてはまる」が回答された割合



人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 1 人的資本経営の考え方

4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

Column

コンセプトは「誰もが読んで納得し、実践できる」こと。

始まりは「目指す人財像」の検討でした。様々なバックグラウンドをもつ社員がディスカッションを重ねるなかで、「人財像」という言葉の解像度を上げ、 「日本新薬の一員としてどのようなマインドをもつべきか」を追求した結果、NS Mindが完成しました。



自分に本気になる

- 1.自分事として考え行動する
- 2.昨日の自分から前進する



相手に本気になる

- 3.進んでリーダーシップを発揮する
- 4.思いやりを行動にうつす
- 5.迷ったら伝える

社会に本気になる

- 6.会社と社会の未来を考える
- 7.開拓者として挑戦する

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー [Column 2] DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 1 人的資本経営の考え方

4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

Column

S

M

n

d

P

バ

の 想

11



全員が当事者意識を持ち、活発な意見交換を経て解決する ことが当たり前の会社にしたいです。綺麗な言葉でなくても、 恐れずに発言することで新しいきっかけを生み出したいです。

岡本 美緒さん



あらゆることに本気で向き合い、NS Mindを意識し実行 していくことで、私たちと会社が共に大きく成長できるように していきたい、と思っています。

五十嵐 久人さん



- (N)o1じゃなくても
- ゼンシンして
- Supermanじゃなくても ドラキドキわくわくする会社にして
- マイニチ

いきます!

(イ)ッポずつ

倉本 篤さん



日本新薬の社員としての誇りを胸にNS Mindを実践して いくことで、ヘルスケア分野で存在意義のある会社へと皆 で成長していきたいです。

柳生 翔大さん



一人ひとりが自分・相手・社会に本気で向き合うことが未来 を変える大きな原動力に繋がると思います。NS Mindを実践 して、その一員になれるように日々、成長していきたいです。 仲西 良太さん



NS Mindを本気で取り組み、良い点は称賛し、生まれた 課題は集合知で解決できる会社を皆様と目指したいです。 そのために、私は迷ったら伝えることから始めました! 井戸 健二さん



NS Mindは行動に移してこそ、意味があります。あらゆること に本気で向き合い、私たちが日々成長し合うことで、日本 新薬と社会のより良い未来をともに切り開いていきましょう! 松田 優也さん



社会のため、会社のために本気で仕事に向き合い、周りの メンバーも巻き込んでいく。私自身がそのような人間に 成長していきたいと思います。

網谷 茂さん

会社の成長は制度改定や新しい取り組みを始めるだけでは実現できません。 NS Mindの実践を通じて、より良い組織の共創を目指します。

役割・責任・成果に応じた 処遇の実現



人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法

- 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 2 役割・責任・成果に応じた処遇の実現

1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法

役割・責任・成果に応じた処遇にまつわるこれまでの課題

- 各ポジションにおける役割範囲や責任の所在が全社 に明示されていなかった
- 約10年ほど大きな変動のない社内水準で賃金制度 が運用されていた



「役割」を明確にする

(イノベーションを生み出す 人財を適切に処遇)

チャレンジ意識と 変革意識の醸成

(一人ひとりが成長し活躍する)



ジョブ・ディスクリプションを全社に開示

2023年度より、幹部職(管理職、専門職、専任職)の全362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、人事システム上で全社 に開示しています。ジョブ・ディスクリプションの内容は毎年見直しをはかり、 社員が常に最新の情報を確認できるよう適切に運用していきます。



課題と今後の展望

ジョブ・ディスクリプションの活用はまだスタートラインに立った段階です。 未来の日本新薬を引っ張るリーダー人財を戦略的に育成・獲得・登用して いくため、会社はジョブ・ディスクリプションを後継者育成計画に生かし、 当該ジョブの後継者となる計員がスムーズに職務に適応できる環境・体制 を整えていきます。

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法

- 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (ディディ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 2 役割・責任・成果に応じた処遇の実現

1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法

外部市場データを用いた成果報酬へのシフト

2023年度より報酬サーベイを導入し、外部水準を反映した賃金制度に一新 しました。新しい価値を創造できる人財を労働市場から獲得・社内で育成し、 役割・責任・成果に応じた報酬を実現します。

「私は、担当業務に対して公正な報酬を得ている」

● 2022年度日本企業:6%▲(上回る) ● 2022年度全世界企業:6%▲(上回る)

62%

26%

12%

「私は、良い仕事をしたときに、きちんと認めてもらっている」

2022年度日本企業:10%▲(上回る)2022年度全世界企業:10%▲(上回る)

79%

16%

5%

2023年度エンゲージメントサーベイより

職務に見合った魅力ある処遇を実現することで、社内でより大きな職責へ チャレンジする意欲を引き出し、会社としての競争力を高めていきます。

▮その他の取り組み

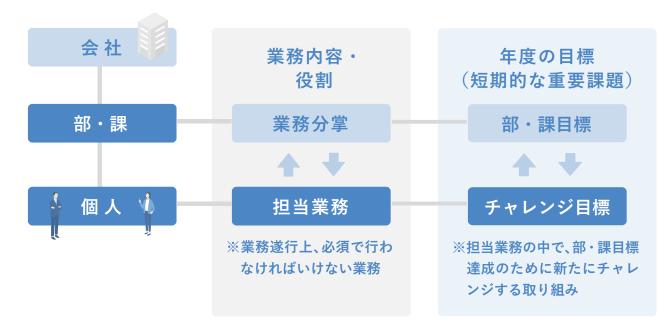
- ・能力や仕事の成果に関わらない報酬の廃止
- ・賃金:賞与の比率見直し(年収における賃金の比率を増加)
- ・昇格標準年数を通算4年短縮(能力に見合った処遇を早期から実現)



チャレンジが評価される制度へ

社員一人ひとり、そして会社がさらに成長するためには、チャレンジする姿勢 を讃え、チャレンジを続ける文化を醸成する必要があります。

そこで、目標管理シートの項目を「担当業務」と「チャレンジ目標」に分け、何に 挑戦するのか明確にし、上司部下間で認識を合わせられるようにしました。



今後も継続的な研修や周知を通じて、評価制度の適切な運用を強化し、上司 と部下の双方にとって納得性の高い評価を目指します。

■評価制度を正しく理解・運用してもらうための取り組み例

- ・考課者研修/被考課者研修(年1回以上)
- ・管理職による評定会議(評価の目線合わせ)を必須化
- ・評価制度理解度クイズ(年1回)
- ・評価面談に関するアンケート(年1回)

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法

2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援

3. Column 1 キャリア入社者インタビュー [Column 2] DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 2 役割・責任・成果に応じた処遇の実現

2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援

人財においても、独自性を追求

「特長のある製品は個性あふれる人財から」の考えのもと、イノベーションを生み出すため、多様な価値観を持った社員がいきいきと活躍できる組織風土の醸成を目指しています。

女性活躍

幹部職、管理職における女性の人数は年々増加していますが、全社員の女性 比率に比べるとまだ低い状況であることがわかります。



キャリア採用

高い専門性や俯瞰的な目線などをもって、さまざまな職種・領域で活躍されています。

2012~14年度	2015~17年度	2018~20年度	2021~23年度
3人(0.2%)	14人(1.0%)	23人(2.3%)	34人(4.2%)

※各3ヵ年における新規キャリア採用の人数(全社員における割合)

LGBTO

社内の情報発信や企画、社外イベントへの協賛、社内研修 など、理解促進に取り組んでいます。



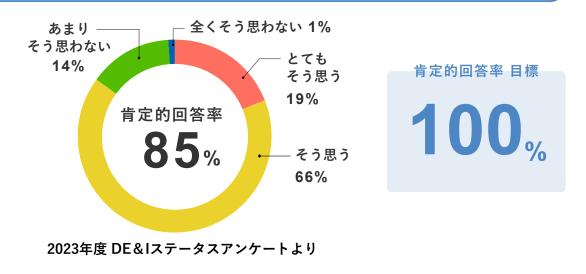
瞳がい者雇用

就労移行支援事業所や行政機関と連携し、障がいへの理解向上、雇用拡大、 職域拡大に力を入れています。

多様性を認め合う風土100%を目指して

日本新薬では多様性受容の意識はあるものの、行動に移せていない方も 多いということが分かっています。一人ひとりの行動レベルを高められる施策や 情報発信を通じて、属性にかかわらず誰もが活躍できる組織を目指します。

あなたの職場には、多様性を認め合う風土があると思いますか?



人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 2 役割・責任・成果に応じた処遇の実現

3. Column 1 キャリア入社者インタビュー



Column 1

あたらしく日本新薬に加わった5名の方にアンケートを取りました。

丰 ヤ IJ

ア

社

者

タ

L

ュ



岸田 瑞生 さん

宝方 達昭 さん



中村 有輝 さん

辻和宏さん



黒木 英梨子 さん

②入社の決め手は?

- ●難病・希少疾患に取り組んでおり、それらに携わりたいと考えたため。
- ●核酸医薬でプレゼンスを持っており、そのような先進的な研究をやっていく・挑戦できる風土が あるのだと考えたから。
- ●米国での研究開発活動の拡大方針と自分の専門性が合致し、世界トップクラスの科学者と共創 の機会を増やしたかったから。

② 入社後の印象:日本新薬ってどんな会社?

- ●人や伝統をとても大切にする会社。時には衝突するくらい意見を交わすことがあってもよいと思う。
- ●業務上のサポートや研修など自己研鑽も手厚く、人を大事にする会社。
- ●温和な社員が多く、穏やかな雰囲気で業務が進められる。
- ●グローバルに特徴ある製品を毎年確実に上市する希少疾患のリーディングファーマ。
- ●日本文化を大事にしつつ、独自性のある会社。

ご協力ありがとうございました!

Human Capital Report 2024

CHAPTER 1

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 2 役割・責任・成果に応じた処遇の実現

3. Column 2 DE&I DAY(デイデイ) 2023



Column 2

DE&I DAY(デイデイ)2023

DE & DAY

2023年度のコンセプトは「LGBTQから学ぶDE&I」

外部講師を招いた講演会とパネルディスカッションには、リアルタイムで80名以上の社員が参加しました!

講演会の感想

- 「みんな違ってみんないい | で終わらせることは思考停止と同じで、そこから脱却して考え続けなければいけないと感じました。
- LGBTQは個人の問題という意識がありましたが、経営と絡めて社会とも繋がっていること、そして会社としての立場の表明も重要であることに気づきました。

パネルディスカッション

DE&I推進のために自身がやってみたい・できそうなことなど、ディスカッションを行いました!



藤枝 弘樹 さん



杉岡 竜馬 さん



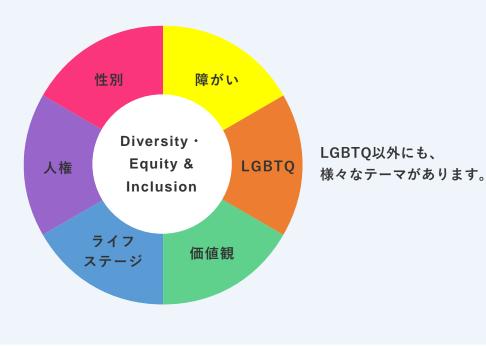
福嶋一希さん



佐藤 弘一 さん



片桐 千尋 さん



DE&Iの実現は、会社のグローバルな成長に不可欠です。今後も様々なテーマでDE&Iについて一緒に考えていきましょう!

主体的なキャリア形成と 適所適財の実現



人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援

2.適所適財の実現に向けて

3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

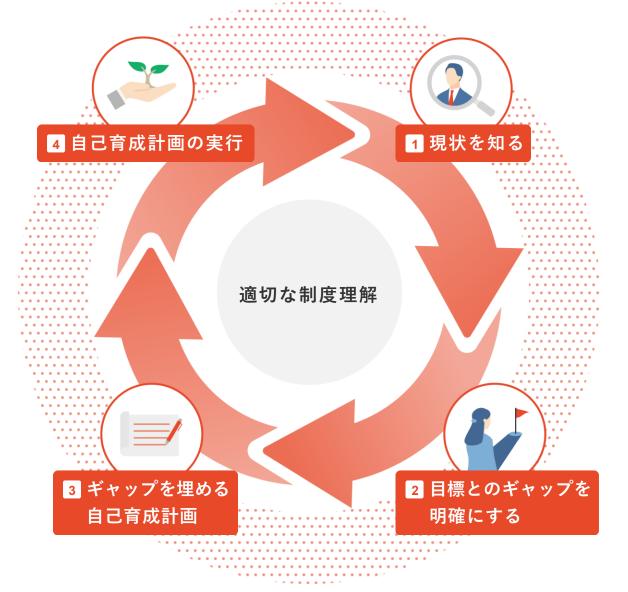
データ集

CHAPTER 3 主体的なキャリア形成と適所適財の実現

1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援

キャリア形成にまつわるこれまでの課題

- キャリアプランを自律的に考える経験や機会の不足
- 社員の自律的な学び・成長を支援する機会が限定的
- ➡ 社内の取り組みを活用して、自律的にキャリアを描き挑戦できる環境へ 成長支援サイクル LOOK P.9



成長支援サイクルを回すことで、未来の自己実現と会社の成長を共創

尊重し支援すること 「自律した社員」 であること

コンピテンシーサーベイで 成果につながる思考・行動特性を知る

対象者のレポートをAIと人の2つの視点から解析することで、これまで主観で とらえていた特性を外部指標に基づいて数値化することができます。自分 自身の行動を振り返り、客観的な指標で現状を把握することで自己育成を促進 すること、また適所適財・組織活性の実現につなげることが目的です。

■ コンピテンシー項目

影響行動 解決行動 達成行動 伝え 自律変化 先を 課題を 周囲を 突き進む力 する力 示す力 動かす力 **弾決する力** きき込む力



現在は幹部職をはじめとした一部の社員を対象としていますが、将来的に は全社員に機会を提供することを目指しています。また、ジョブ・ディスクリプ ションやキャリア申告、NSアカデミー(研修)との連携もさらに強化していき ます。

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法
- 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援

2.適所適財の実現に向けて

3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 3 主体的なキャリア形成と適所適財の実現

1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援

自身のスキルを活かす・新たな知見を得る

会社の中で:社内プロボノ制度

自部門に所属しながら、他部門の業務やプロジェクトを経験することが可能 です。

募集・活動時期	年3回 週2時間以内/原則3ヵ月間(延長可)
業務内容	企画系業務+定型業務の作業等の実務も可
実施場所	原則WEB実施(必要があれば対面も可)
制度の 導入時期	従来のプロジェクト/コラボレーションCASTを 2023年8月から社内プロボノ制度として再設計

年度	2022	2023
募集件数	8件	7件
参加人数	59人	26人



会社の外で:副業制度

社内では得られない知識・スキルを身につけることが可能です。キャリア自律 を育み、多様な経験・バックグラウンドを持つ社員が増えることで会社全体の 活性化も期待できます。

対象者	勤続3年以上(例外あり)、日本国内在住、 休職・休業中でない
副業の形態	雇用型・非雇用型いずれも可
制度の導入時期	2022年8月開始

年度	2022(8月~3月)	2023
雇用型	4件	7件
非雇用型	18件	29件
計	22件	36件

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

1. 計員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援

2.適所適財の実現に向けて

3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

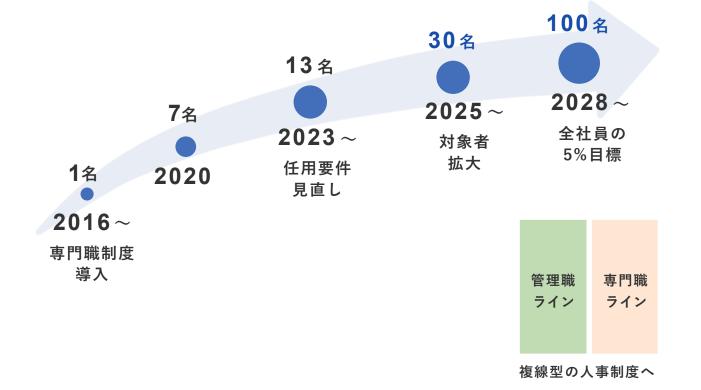
CHAPTER 3 主体的なキャリア形成と適所適財の実現

1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援

「自律した社員」を ジ 野重し支援すること 「自律した社員

キャリアの選択肢をひろげる専門職制度の拡充

専門性を定義したうえで、専門性の高い人財を育成・任用し、役割に応じた 処遇を実現します。自身の望むキャリアを早期に描けるよう、主体的に成長する 人を支援します。



主体的に行動することで、やりたいことができる会社へ

現行のCAST制度※(2015年度~)の運用を変更し、社内公募制度として再設計 することを検討しています。

オープンでチャレンジングな風土醸成、 目的 人財流動化、適所適財の実現 対象者 全計員 ポスト、ポジションごとに随時募集 募集(案) (現在はCAST制度を運用)

※CAST (Career Approach SysTem) とは

キャリアアップのために新しい職場にチャレンジしたい!という方と、やる気のある方を求めて いる部門とを結びつける制度



制度の活用状況には、部門の偏りがある状況です。

担当業務以外のことにも一歩踏み出してチャレンジすることに価値を感じ られる仕組みづくり・発信を強化し、キャリアプランを実現できる環境を 整えていきます。

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー [Column 2] DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

1. 計員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援

2.適所適財の実現に向けて

3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

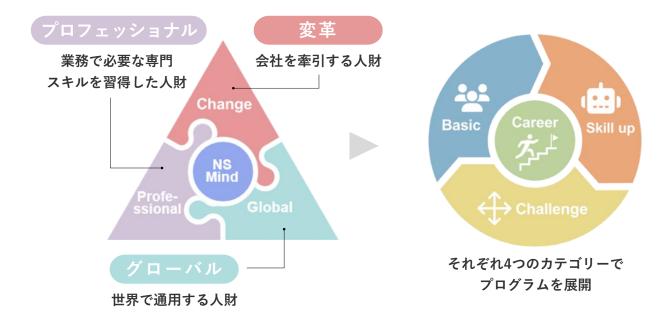
CHAPTER 3 主体的なキャリア形成と適所適財の実現

1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援

学びたいことを、学びたいときに学習できる環境へ

2023年度から人財育成プログラムを刷新し※、NSアカデミーを開校しま した。自律的な学びを促進するため、自らコンテンツを選び、いつでもどこでも 学べるオンデマンド型プラットフォーム研修サイトを提供していきます。

%2008∼2022 : CASA



■ プログラムの一例

変革	HONKI塾(リーダー/マネジメント/エグゼクティブ)、ITS研修(革新的思考力向上プログラム)、クリティカルシンキング研修 など
グローバル	語学学習支援、グローバルマインドセット研修、 グローバルリーダーシッププログラム など
プロフェッショナル	スキマニデジ太ル(初級〜上級)、マナンデジ太ル、 データ活用(初級/実践)、DXビジネスデザイン など

2023年度NSアカデミー受講者数:1,466人(延べ:3,386人)

学びや経験を見る・共有する

NSアカデミー開校にあわせて「オープンバッジ」を導入し ました。スキル、経験の可視化により、学びの道しるべにも なります。



累計4.334個のバッジを発行。

"オープンバッジ大賞2024 企業部門 優秀賞"を受賞。





課題と今後の展望

異文化体験・修羅場経験の機会を提供し、社員のリーダーシップを伸ばす 日本新薬では、リスクをとって変化を起こすことを苦手とする社員が多い ことが分かっています。

ジョブローテーションや社内プロボノ制度の活用、国内外の大学やスタート アップ企業への派遣、地場企業との交流の機会を増やし、社内外の異なる 仕事や考え方に触れ、成長できる経験の場を増やしていきます。

グローバル人財の獲得と育成

グローバル展開を推進するためには、異文化を理解し、日本語+他言語に よるコミュニケーションが必須です。「グローバル人財」と「バイリンガル 人財一のレベルを定義し、目標レベルに応じた人財育成プログラムを構築 しました。今後はさらにグローバル人財の育成と獲得に力を入れていきます。

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて

3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 3 主体的なキャリア形成と適所適財の実現

2.適所適財の実現に向けて

一人ひとりのキャリア形成支援に加え、適所適財を実現することで、それぞれ が持ち味を最大限に活かせる環境を整えていきます。客観的に納得性の高い 意思決定や組織運営を行えるよう、組織・人財に関連するデータの整備・可視化・ 社内外への公開を進めています。

ジョブ・ディスクリプションを用いたポスティングへ

幹部職の全ポジションにおける職務概要、必須の義務と責任、資格・コンピ テンシーを明示したことで、より要件に見合った人財を登用することが可能に なります。



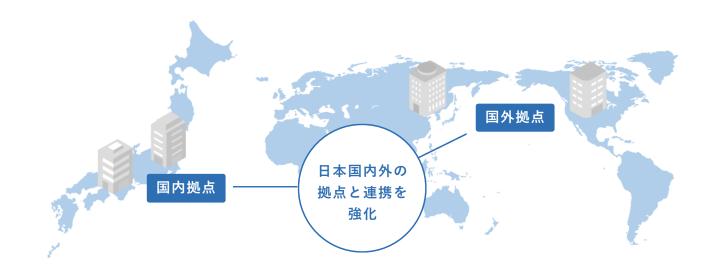
ジョブ・ディスクリプションは、社員の認知度や情報へのアクセス・ポジション 検索のしやすさという点で課題もあります。今後さらに改善し、活用拡大を 目指します。

人的資本データの基盤整備とタレントマネジメント

人財情報(経歴・能力・スキル等)を一元管理・可視化するため、2022年度に 新人事システムを導入しました。社員のさまざまなデータを適正に扱い、客観的 データに基づいた適所適財の実現を進めていきます。



日本新薬社員のデータ管理は少し前に比べて前進している一方で、日本新薬 グループ全体としてのデータの一元管理は、まだまだ進んでいない状況です。 今後、日本新薬グループー丸となって成長していくためには、日本国内外の 拠点と連携を強化し、グループ全体のタレントマネジメントを推し進める 必要があると考えています。



人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法
- 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー [Column 2] DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー



Column 1

HONKI塾リーダーからの提案 ~失敗にありがとう~

若手リーダーが思う日本新薬の課題と対応策 「失敗からの学びを活かすために」

NS Mind"開拓者として挑戦する"の精神に基づき、2023年度HONKI 塾リーダーのメンバーより検討・報告がなされました。会社全体が成長し 続けるために何が必要か、真剣に考えられています!

PJメンバーの想い



日々成長し続けるため には挑戦し続けること が重要だと思います。 失敗からの学びを活か

す風土が醸成されることで、数多くの 挑戦が生まれていくと信じています。 山口 浩史さん



日本新薬が「失敗を恐 れず挑戦できる組織し になることを目指し、私 L はNS Mind 7. "開拓者

として挑戦する"を大切にして本気で チャレンジしていきたいと思います。 長木 飛夢馬さん



失敗は、社員の英知と 努力が凝縮された貴 重な学びの財産です。 過去の経験から学び、

果敢に挑戦し続けることで、日々 成長を遂げたいと思います。 池田 雅春さん



🦱 社員一人ひとりが挑戦 し続けることは組織全 体の活力となります。 自分の失敗は次の挑戦

者の財産。共に発展する風土を築き、 より良い未来を切り拓きましょう。 山本 千恵子さん

評価の見直し チャレンジ 表彰等 1st STEP 成功增加 風土醸成 挑戦増加 2nd STEP **人**失敗 2nd STEP 認識 活用 1st STEP 上層部からの 失敗活用 メッセージ サイクル 発信 振り

失敗事例を振り返り、共有する枠組みの設定

失敗が活用されない原因

- ①成功そのものが評価されやすく、チャレンジ自体が評価されない雰囲気がある
- ②会社として、失敗を振り返り、共有する枠組みがない
- ③失敗を振り返り、共有することの重要性が浸透していない

2023年度評価より、業務目標のうち必須の業務を「担当業務」、上位目標達成の ために新たにチャレンジする取り組みを「チャレンジ目標 | とし、"チャレンジその もの"を評価する体制としました。制度理解を深めていただき、失敗活用サイクルが しっかりと循環するよう、取り組みます!

Human Capital Report 2024

CHAPTER 1

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 3 主体的なキャリア形成と適所適財の実現

3. Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー



Column 2

2024年の社内プロボノを一部ご紹介します!

部門:サステナビリティ推進課

●活動内容:SDGs Weekの実施に向けた企画・運営

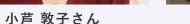
元井 美沙樹さん















松本 大輔さん



黒川 卓也さん

深谷 真理さん

部門:フロンティア技術研究室

●活動内容:フードロス問題をDXで解決するための業務

山本 貴志さん





西井 崇さん



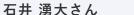
田宮 央登さん





材木 久晃さん







津田 謙太郎さん



吉川 侑樹さん



小川 泰地さん

募集部門/参加者の感想

プロボノメンバーと準備を進める中で、 部門の視点では気づかなかったことが 多くあり参考になりました。

SDGs Weekへの参加者側では気づけ ない発見がありました!

様々な観点でディスカッションができた。社内にはデータサイエンスに長けた人が ことは、非常に有意義でした。

想像していたよりも多くいることに気づか され、非常によい刺激となりました。

異なる部門の業務にかかわることで、新たな知見やスキルを獲得するだけでなく、社内の人脈を広げることができます。ぜひ、積極的にご参加ください!

心理的安全性の高い 組織の実現



人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法
- 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 4 心理的安全性の高い組織の実現

1.組織力の強化に向けた取り組み

ウェルビーイング経営の6つの視点

ウェルビーイング

身体的、精神的、社会的に「よい状態」

目指す姿

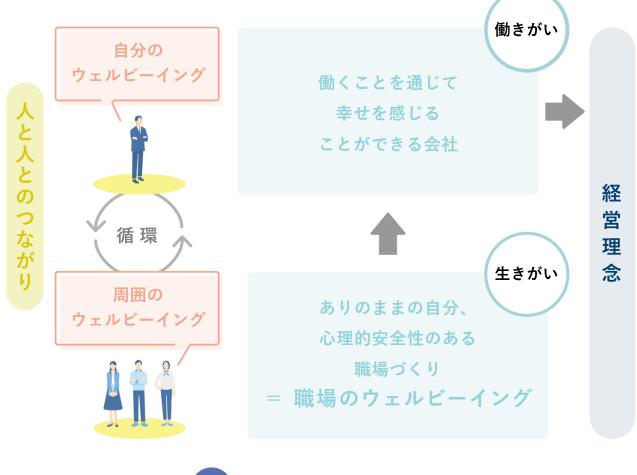
従業員が働くことを通じて幸せを感じることができる会社

6つの視点を重視



ウェルビーイング経営ロードマップ

社員が働くことを通じて幸せを感じることができる会社、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。





課題と今後の展望

「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ます。

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法
- 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー [Column 2] DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 4 心理的安全性の高い組織の実現

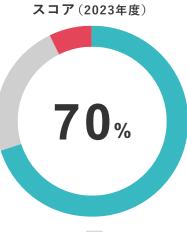
1.組織力の強化に向けた取り組み

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

社員のエンゲージメントを最大限引き出すことが、中長期的な企業価値の 向上に直結すると信じています。

「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

日本新薬のエンゲージメント



エンゲージメントサーベイから得られた結果 (スコア)を経営課題や職場の課題、現状認識との ギャップを埋めるための対話を促す指標として 活用しています。

- 回答率:97%(1822/1874)
- 2022年度日本企業平均比: 8%▲(上回る)
- 2022年度全世界平均比: 4%▼(下回る)

■ エンゲージメントに関する3つの設問のポジティブ回答率※の平均値から算出

	ポジティブ 回答率	2022 日本企業比	2022 日本企業比
1. 私は、仕事を通して個人として 達成感を得ている	74%	+4	-4
2. 私は、この会社を素晴らしい 職場として、知人に勧めると思う	67%	+8	-9
3. 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	68%	+12	+2

回答率 目標

ポジティブ

※ポジティブ回答率: 選択肢「非常にあて はまる| 「あてはまる| が回答された割合

結果から改善行動につなげるために

サーベイ結果に基づき今後何をするべきか話し合い、次のアクションにつな げるため、分析結果は各職場にフィードバックしています。話し合いのもとアク ションプランを決めます。

|日保した社会||で 尊重し支援すること | 「自律した社会



影響度:エンゲージメントスコアとの相関

■ エンゲージメントサーベイのキードライバー分析



課題と今後の展望

エンゲージメントサーベイに限らず、データを取って完結ではなく、社内イン トラネットで速報を出し、各職場にも詳細にフィードバックを行うことで、 次のアクションにつなげることを意識しています。このPDCAサイクルを 継続し強化していくことで、サーベイや人財関連部門の取り組みに対する 期待が高まる(前向きな変化が起こると思える)よう、取り組んでいきます。

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現し
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 4 心理的安全性の高い組織の実現

1.組織力の強化に向けた取り組み

管理職のレベルアップに向けて

管理職の日頃の言動について、部下の回答結果を 総合的にまとめてフィードバックする「リーダーシップ アセスメント | を毎年実施しています。

対象者を評価するためのものではなく、本人が自己 評価と他者(部下)評価を比較することで新たな気づき を得て、成長につなげることが目的です。

日本新薬の管理職の傾向(2023年度)

肯定的回答率(他者評価)

が最も高い設問:

私の上司は、部下に仕事を任せ、各々が自ら考え行動できる よう適切な範囲で自由と権限を与えている。

否定的回答率(他者評価)

が最も高い設問:

私の上司は、組織の変革の担い手として率先して行動して いる。

肯定的回答率(自己評価)

が最も高い設問:

私は、部下が優れた仕事をしているとき、適切に評価する。

肯定的回答率

91%

部下が自主性を 発揮して仕事が できる関係性◎

否定的回答率

12%

自己・他者評価 ともに否定的回答率 が高い結果に

肯定的回答率 (自己評価)

管理職の 自己評価は高いが 他者評価と 乖離がみえた

・他者評価(部長職):肯定的84% ・他者評価(課長職):肯定的78%

スコアの算出方法

5つの選択肢がそれぞれ1-5点の点数に換算され、平均点が算出されます。

回答は匿名で、管理職は肯定的・中立・否定的回答の割合のみ確認することができます。

滅多にしない 大抵する 全くしない 時々する 常にする 観察する機会がない スコア 1

※「観察する機会がない」:平均点の算出から除外

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (ディディ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.計員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 4 心理的安全性の高い組織の実現

1.組織力の強化に向けた取り組み

相互理解を深めて成果を出しやすいチームに

2021年からLIFOプログラムを全社で導入しています。(部・課単位で実施) LIFOは性格診断ではなく行動科学に基づいたプログラムで、自分の努力・ 工夫次第で改善できる価値観や行動に焦点を当てていることが特徴です。



AD

調和を重んじて

物事に

対処したい

Adapting-Dealing

日本新薬に

最も多い!



SG 理想に向けて 優秀性をもって 物事に対処したい





素早い行動で

物事に

対処したい





Conserving-Holding

LIFOでは全ての行動特性や特徴を「強み」として捉え、その発揮度合いを チームメンバーとのコミュニケーションを通じて確認します。必要に応じて、 異なる「窓」を意識的に使い分けられるようにするトレーニングです。



チームづくり ワークショップ チームのコミュニケーションや 組織力の強化、相互理解を深める

相互指摘 ワークショップ

各々の行動特性を知り、相互理解を深め、 相互指摘がしやすい職場づくりを目指す

(通算受講者数626人)

受講者の声

- ●日頃一緒に仕事をしている方からのフィードバックは、自分の行動を 見直すうえでありがたい!
- ●普段はこういったことをゆっくり話し合う機会がなく、チームの方向性 が明確になった気がする
- 同じ専門性を持つ人ばかりでも、想像以上にみんな違いがあって面白 かった



課題と今後の展望

各種サーベイ結果から、日本新薬では周囲との調和を重んじ、物事に柔軟 に対処するスタイルを得意とする社員が多いことが分かっています。この アプローチは重要で、業務や周囲との関係構築において大きな価値を 発揮しています。一方で、時には建設的な批判をし、リスクをとって変化を 起こすことができなければ、組織はそれ以上成長しません。社員の変革性 を引き出し、革新的なマインドを醸成するための機会を創出していきます。

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 4 心理的安全性の高い組織の実現

1.組織力の強化に向けた取り組み

感謝と称賛をオープンに伝える組織づくり

称賛アプリを利用することで、お互いを称賛しあう文化と、笑顔 (スマイル)で挑戦 する組織風土を醸成しています。コインとメッセージは全社に公開され、社内で 飛び交う「感謝 |と「称賛 |をリアルタイムでみることができます。

「ありがとう | コイン 「自分に本気 | コイン 「相手に本気 | コイン 「社会に本気 | コイン









感謝を伝えるコインと、称賛を伝えるNS Mindにちなんだ3種類のコイン

社員の対話の場を増やす仕組み

上司と部下がより良い関係を構築する機会として1on1ミーティングを実施して います。様々な部門・職種の方とざっくばらんに話ができる「シャッフル1on1」 も年に複数回開催しています。

■組織力を強化するその他の取り組み

コンプライアンス研修

職場単位で実施(1回/月)

ハラスメント防止の取り組み

委員会の設置、研修など

ラウンドテーブル

経営層と社員が直接対話する場

メンター・メンティー制度

入社者や新任管理職を対象に実施

人事部員との面談

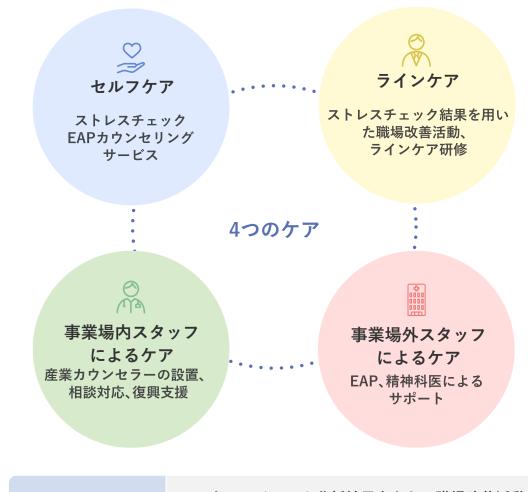
希望者に対して人事部員との対話の場を提供(2023年度は20名以上実施)

※体系化し次年度以降も実施予定

「自律した社員」を 写画し支援すること 「自律した社員 アネること

社員がいきいきと働くために(メンタルヘルスケア)

全社員を対象にストレスチェックを実施しています。導入当初はセルフケアの 一環としてメンタル疾患の早期発見・対応を目的としていました。2006年以降は、 分析結果を用いたラインケア研修により、特に本社以外の事業所へのフォロー を強化してきました。



主な取り組み

- ストレスチェック分析結果をもとに職場改善活動
- 休職者フォロー
- 出社訓練プログラム実施

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法
- 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 4 心理的安全性の高い組織の実現

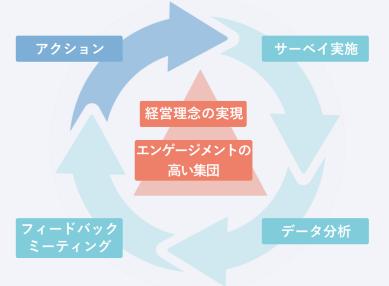
2. Column 1 場づくりアクションプランとは?

Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

Column 1

場づくりアクションプランとは?

サーベイによって可視化 された「取り組むべき課題」 を認識した上で、職場をより よくする具体的なアクション を実施します。



▮アクションの例

- ●終業後は業務用のスマホを見ない、仕事のことは考えない。
- ●メンバー間でこれまでの経験や失敗談、乗り越え方を話す機会を設ける
- ●職場の空気を和ませて、自由に発言できる空気をつくる
- ●フィードバックのためのTeamsをつくる、絵文字だけでもアクション!

2023-2024のアクションでは

エンゲージメントスコアは 様々な要因に左右されるもの ですが、アクションプランを 作成・実践することによる 有意差がでています!

選択部門平均	肯定	中立	否定
2023	52	32	16
2024	61	27	12
前年度比	9	-5	-4



Column 2

初開催!NSラウンドテーブル

NSラウンドテーブルとは・・・

あるテーマについて日本新薬の仲間が集い話をするシリーズ企画

2024年3月に第1回を開催しました!

参加者は高谷さんと希望者6名で、テーマは「NS Mindを1年間実践した感想」。

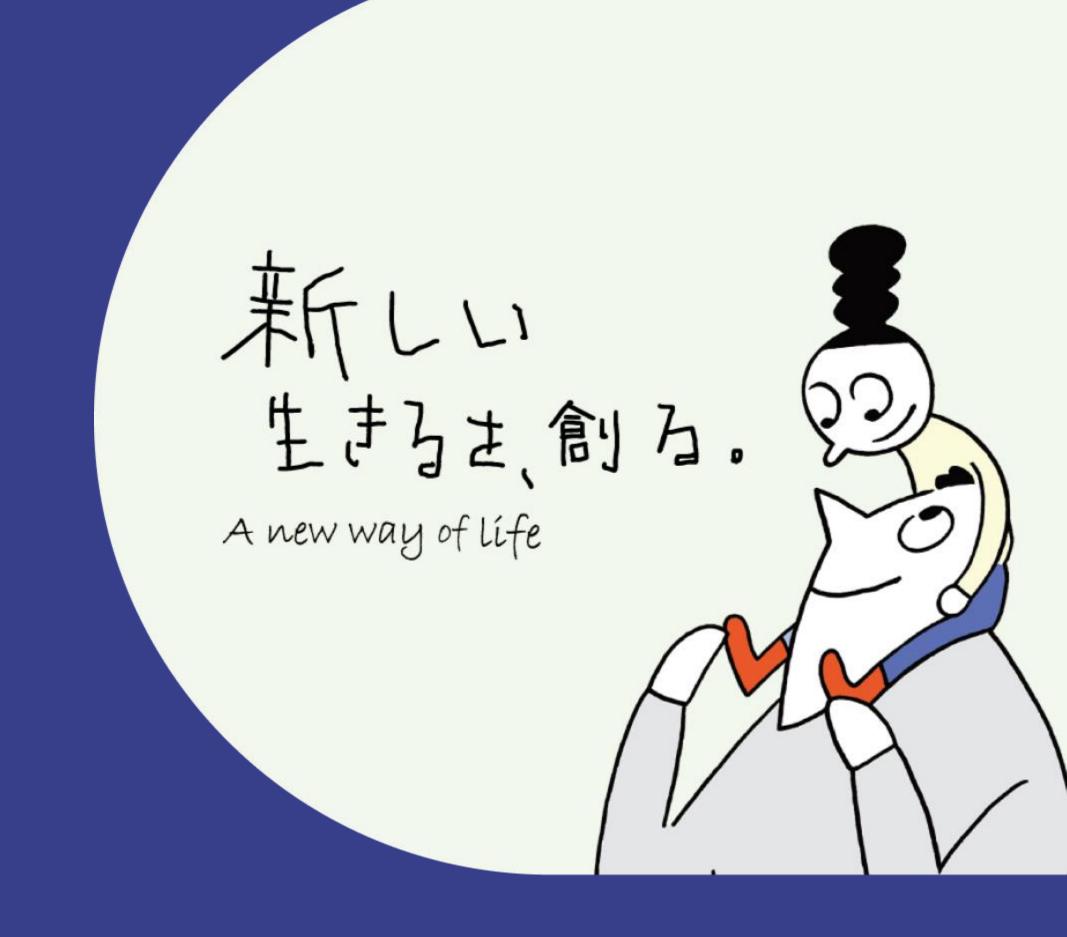
NS Mindを初めて読んだときの率直な感想や、日々どのように実践しているか。 また、NS Mindが特性評価項目に採用されていることの利点や、一方で マネージャーとしての評価における難しさなど、本音で話していただきました!

心理的安全性を担保して自由に話していただくことを大切にしているため、 会話の詳細は公開していません。



今後も実施方法や開催内容を見直しながら継続して実施していきます。

柔軟な働き方の実現



人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (ディディ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

1.多様な働き方を支える取り組み

2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 5 柔軟な働き方の実現

1.多様な働き方を支える取り組み

ベストな働き方は、一人ひとり違う

生産性を高めるため、柔軟な働き方を可能にし、ライフワークバランスの調和 を図ることを目指しています。

「当社は、仕事と家庭を両立できるように私をサポートしてくれる」

● 2022年度日本企業: 7%▲(上回る)● 2022年度全世界企業: 2%▼(下回る)

66%

24%

10%

2023年度エンゲージメントサーベイより

フレックスタイム

2018年に業界初のMRフレックスタイムを導入しました。その後も対象者の拡大、 コアタイム廃止等、都度見直しを行いながら運用しています。

就業時間

6:00~22:00の間(コアタイムなし)

対象外

- ·小田原総合製剤工場 製造部 ·硬式野球部員
- ・試用期間中の新卒新入社員
- ・MR導入教育受講生 ・パート社員 ・海外勤務者

■「働く時間」に関するその他の制度

- ・時差勤務(業務時差/育児・介護時差/通院時差)
- ・時短勤務(育児/介護/私傷病)



テレワーク

自身・チームが効率的に成果を上げるため、働く場所を自律的に選択できます。

対象者

すべての計員

種類

在宅勤務/ビジター・オフィス勤務/モバイル勤務

実施制限

終日テレワークは週3回まで

< New > 勤務地希望制度(2024年4月~)

MR職の社員が希望したエリアへ異動することができる制度です。

■ 制度の概要

目的

働く場所の制約を見直し、ライフワークバランス向上を図る

対象者

営業部門の社員(条件あり)

対象エリア

関東・関西・北陸を除く全国のエリア

賃金・昇格

変更なし(制度非適用者と同様)

住居

借上寮/社有寮の貸与はしない

制度を導入して終わりではなく、問題点を解決しながら運用していきます。



課題と今後の展望

「ベストな働き方」を実現するには、一人ひとりにとって最適な働き方と、チーム・会社の 能力発揮を最大限にする方法を追求し続ける必要があります。

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

1.多様な働き方を支える取り組み

2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 5 柔軟な働き方の実現

1.多様な働き方を支える取り組み

「働き方」だけでなく、「休み方」を考える

心身ともに充実した状態で働ける環境を整えるには、一人ひとりの価値観に 応じて、労働時間とそれ以外の家庭生活、自己研鑽や副業等の多様な経験、 地域活動などの時間を柔軟に組み合せることが必要だと考えています。



有給休暇取得率 (2023年度)

■年休取得を推進する取り組み

管理職に年休取得 10日以上を推奨

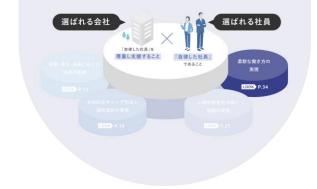


まずは管理職が率先して働き方を変えていく

年休取得推進日の 意識強化



個人の裁量が及ばない業務の設定を避け、 個人の意思で休みやすくする



育児休業

希望する人が安心して育児休業を取得できるよう、2022年に社長から育休

取得応援メッセージを発信しま した。現在は積水ハウス株式会社 が主導する男性育休プロジェクト に参加しています。



男性育休取得率 中長期的目標

年度	2019	2020	2021	2022	2023
男性	9.7%	20.3%	50.0%	69.3%	70.8%
女性	100%	100%	100%	100%	100%

介護休業

フレックスタイムや年次有給休暇を活用して両立している方が多く、介護休業 制度の利用者は多くはありません。社員の選択肢を増やせるよう、制度の周知・ 介護休業への理解促進を進めます。



課題と今後の展望

良い仕事をするためには、計画的に休むことが必要であると考えています。 一人ひとりが事情に合わせて休みを取ることができる体制を整え、男性 育休については取得率のみならず取得日数の上昇を目指します。

Human Capital Report 2024

CHAPTER 1

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

1.多様な働き方を支える取り組み

2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

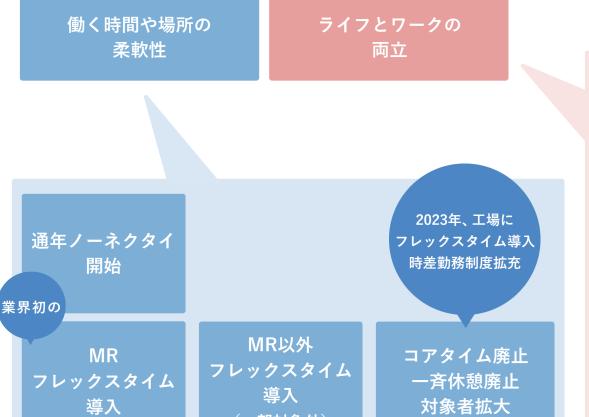
データ集

CHAPTER 5 柔軟な働き方の実現

2018

1.多様な働き方を支える取り組み





MR フレックスタイム 導入 (一部対象外) コアタイム廃止 一斉休憩廃止 対象者拡大 大 を社員に スマートフォンを 配備

「さん付け」運動 育児コミュニティの 推進 発足 Well-being 妊活サポート 休暇新設 プログラム導入 1/4休廃止 休職事由の追加 配偶者海外赴任等への同行 時間単位 · 私費留学·通学、資格取得 年休導入 育休の 自己都合退職者の 一部有給化 再就労制度見直し (最大14歴日)

育休の 男性 部有給化 育休プロジェクト 大14歴日) への参加 オンライン 健康プログラム 「スマートAction」 開始

特別休暇新設

管理職の 年休取得 10日以上を推奨

MR限定 勤務地希望制度 の導入

2024~

働き方・休み方の見直し → 誰もが働きやすい職場へ

2021

お互いの違いを認め合い、助け合う文化をつくりあげます。

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法
- 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- Column 1 場づくりアクションプランとは?
 Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 5 柔軟な働き方の実現

2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

Column 1

1.Well-being休暇取得者インタビュー

自己研鑚等の機会を設けることにより、能力の拡大や業務の充実につなげることを 目的とした特別休暇です。※在籍年数が10、20、30年となった社員の方は、連続5日間で取得可能。

Q 休暇で何をした?



2021~2024年度にて、累計 537名の方が休暇を取得 されています。



利用者の声

- ●資格試験のために利用しましたが、有意義 に過ごすことができました。
 - (30代、2022年度取得)
- 『次の10年をどう過ごすか』を考える機会 になりました。 (40代、2023年度取得)
- ●30年間の感謝を家族に伝えることができ、 よい機会でした。 (50代、2024年度取得)



Column 2

2.小田原総合製剤工場の新しい働き方

全国的にもまだめずらしい工場へのフレックスタイム導入を行い、同時に 時差勤務制度を拡充しました!

フレックス タイム 変更前

工場では 導入部門なし 変更後

導入 (製造部 以外[※])

業務に応じた 時間の使い方が 可能になり、 生産性が あがりました!

※製造部は生産計画に基づき勤務しているため、始業・終業時刻を本人の裁量で決められる幅が大幅に少ないです。労基法で定められる「フレックスタイム制度」の要件を満たさないため、対象外となっています。

2023年 10月~

き方の

変更点

時差勤務 制度拡充

対象部門: 製造部

変更前

2 パターン

→ 7

変更後

時間帯:7時半開始以降、30分刻み

早い時間から 開始することで、 集中して作業でき、 効率UPを 期待しています!

働き方の検討はつづく

勤態管理の負担増加や、メンバー間の勤務時間の調整など、運用を改善・強化 していかなければならないこともあります。また、フレックスタイムと時差勤務制度 の混在が不平等感を生み出さないよう、運用の強化だけでなく、より柔軟かつ 多様な働き方が実現できるよう引き続き考えていきます。

データ集



Human Capital Report 2024

CHAPTER 1

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3.「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法
- 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは?
 Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 6 データ集

データ集

従業員数

項目/年』	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	2021	2022	2023
総従業員数		1,920人	1,959人	1,977人
性別	男性	1,344人	1,370人	1,372人
<u>ולה דו יות בו יות </u>	女性	576人	589人	605人
	~20歳	1人	3人	2人
Æ #A	21~40歳	957人	981人	999人
年齢	41~60歳	862人	867人	868人
	61歳~	100人	108人	108人
	博士	66人	76人	83人
	修士	505人	546人	570人
学歴	大卒	1,048人	1,056人	1,055人
	高卒・高専卒	267人	247人	234人
	その他	34人	34人	35人
-1: 11: n+ 88	フルタイム	1,915人	1,952人	1,966人
就業時間	パートタイム	5人	7人	11人
障がい者	人数	33人	38人	39人
	雇用率	2.23%	2.54%	2.54%

Human Capital Report 2024

CHAPTER 1

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは?
 Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 6 データ集

データ集

有価証券報告書 必須3項目

項目	/年度	2021	2022	2023
	男性幹部職	479人	496人	504人
幹部職	女性幹部職	92人	100人	110人
	女性幹部職割合	16.1%	16.8%	17.9%
	男性管理職	305人	261人	272人
管理職	女性管理職	38人	40人	42人
	女性管理職割合	11.1%	13.3%	13.4%
	男性育児休業者数	30人	61人	51人
	男性育児休業者割合	50.0%	69.3%	70.8%
育児休業	女性育児休業者数	19人	25人	29人
	女性育児休業者割合	100%	100%	100%
男女賃金格差	全労働者	-	79.1%	78.8%
	正規雇用労働者	-	79.3%	78.3%
	非正規雇用労働者	-	83.1%	91.9%

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法
- 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

データ集

人財開発・研修

項目/年度	2021	2022	2023
一人当たり教育 研修費	79千円	83千円	85千円
一人当たり基本研修 受講時間	7.2時間	10.0時間	10.2時間
一人当たり手上げ 研修受講時間	10.7時間	10.3時間	38.3時間
NSアカデミー受講者数 (重複除く実数)	-	-	1,466人
NSアカデミー受講者数 (延べ)	-	-	3,386人
PROGOS受講者数 (重複除く実数)	-	270人	427人
PROGOS受講者数 (延べ)	-	349人	500人
CEFRスコア Pre-A1~A2 High	-	175人	233人
CEFRスコア B1~B2	-	173人	253人
CEFRスコア B2 High and above	-	1人	14人
HONKI塾 受講者数	13人	12人	24人

項目/年度	2021	2022	2023
グローバルマインド セット研修受講者数	-	78人	198人
MBA取得支援制度 支援対象者	4人	1人	1人
MBA資格保有者	34人	36人	43人
博士学位取得支援制度 支援対象者	3人	1人	3人
博士学位保有者	111人	124人	133人
社員に占める 修士/博士号保有者	31.5%	36.2%	40.3%
海外出向者数	32人	38人	38人
海外留学支援制度 支援対象者	0人	1人	0人
DX公募·選抜型研修 受講者数	15人	19人	73人
全社員向けDXセミナー・ イベント参加者数(延べ)	3,964人	3,897人	9,343人
IT公的資格 取得者数	297人	272人	220人

Human Capital Report 2024

CHAPTER 1

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3. 「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と 「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは? Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 6 データ集

データ集

健康経営①

項目/年度	2021	2022	2023
プレゼンティーイズム ^{※1}	74.9%	75.8%	74.3%
アブセンティーイズム ^{※2}	2人	6人	8人
ワーク・エンゲージメント (点) **3	7.8点	7.6点	-
ワーク・エンゲージメント (%) ※4	-	-	70%
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
二次健康診断受診率※7	59.6%	66.0%	67.7%
定期健診後の保険指導実施率	-	56.2%	98.0%
人間ドック受診率	37.2%	35.4%	37.4%

※1: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、「平均よりパフォーマンスが高い」と回答した割合。(回答率はストレスチェック受診率に準ずる)

※2:30日以上の私傷病休業者数

※3:コミットメント理論を援用し、社員や職場の「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点評価で示している。(回答率はストレスチェック受診率に準ずる)

※4:エンゲージメントに関するの3つの設問※5のポジティブ回答率※6の平均値。2023年度の回答率は97%(21年度・22年度は別サーベイを実施したため未記載)

※5:・私は、仕事を通して個人として達成感を得ている

- ・私は、この会社を素晴らしい職場として、知人に勧めると思う
- ・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

※6:選択肢「非常にあてはまる」「あてはまる」が回答された割合

※7: 二次検診を受診した者/健康診断で要精密検査となった方から産業医が除外した者

Human Capital Report 2024

CHAPTER 1

人的資本経営の考え方

- 1.日本新薬における人的資本経営の全体像
- 2.人財関連部門が果たす役割
- 3.「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と「4つの実現」
- 4. Column NS Mindはこうして生まれた!誕生秘話

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- 1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法
- 2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援
- 3. Column 1 キャリア入社者インタビュー Column 2 DE&I DAY (デイデイ) 2023

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と適所適財の実現

- 1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援 2.適所適財の実現に向けて
- 3. Column 1 NSアカデミー受講者インタビュー Column 2 社内プロボノ参加者インタビュー

CHAPTER 4

心理的安全性の高い組織の実現

- 1.組織力の強化に向けた取り組み
- 2. Column 1 場づくりアクションプランとは?Column 2 初開催!NSラウンドテーブル

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. Column 1 Well-being休暇取得者インタビュー Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 6 データ集

データ集

健康経営②・安全

項目/年度	2021	2022	2023
運動習慣あり※1	33.0%	33.7%	34.4%
朝食欠食※2	79.8%	78.9%	79.4%
睡眠指標※3	74.6%	73.3%	73.5%
	12.6%	8.5%	7.1%
ストレスチェック受診率	95.8%	94.7%	94.8%
高ストレス者の割合※4	4.4%	5.1%	6.3%
BMI(正常値) ^{※5}	67.0%	65.6%	65.4%
血圧(正常値)※6	77.1%	75.7%	77.2%
糖代謝(正常値)※7	83.2%	78.1%	74.4%
脂質(正常域)※6	44.1%	46.0%	48.1%
肝機能(正常域)※6	70.2%	71.7%	75.6%
メタボリックシンドローム (非該当) **8	80.7%	78.7%	82.2%
業務上災害の件数※9	14(8)件	19(9)件	4(0)件
労災による死亡者数	0人	0人	0人

※1:30分以上の軽い運動を週2日以上かつ1年以上実施している割合

※2:「朝食を抜くことが週に3回以上ある」という項目に対し、「いいえ」と答えた割合

※3:「睡眠で休養が十分に取れている」という項目に対し「はい」と答えた割合

※4:厚生労働省の基準を使用

※5:18.5以上25.0未満

※6:人間ドック学会基準

※7:22年度、23年度は人間ドック学会基準

21年度は「健診検査値から見た加入者(40~74歳)の健康状態に関する調査分析 (平成29年7月)」に記載の基準

※8:特定保健指導該当者の定義

※9:()は野球部の件数