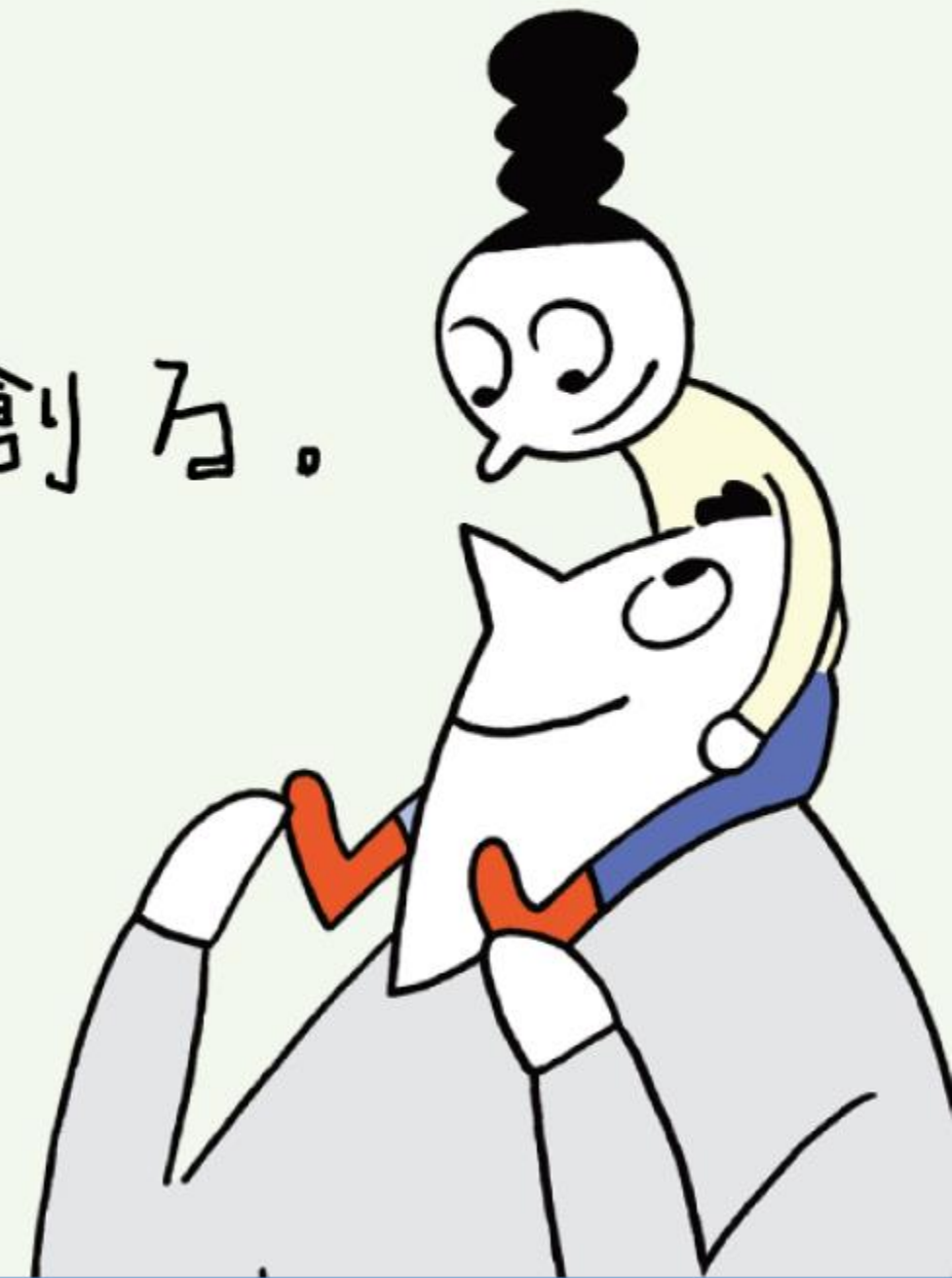


CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた
処遇の実現

新しい
生きろさ、創る。

A new way of life



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

1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法

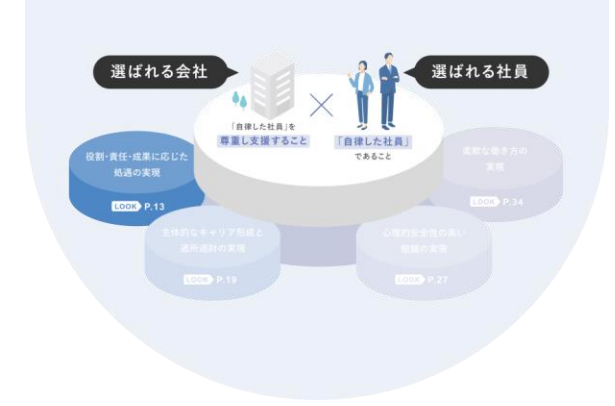
役割・責任・成果に応じた処遇にまつわるこれまでの課題

- 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

対策

「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社員がスムーズに職務に適應できる環境・体制を整えていきます。

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

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)



「私は、良い仕事をしたときに、きちんと認められている」

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



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。

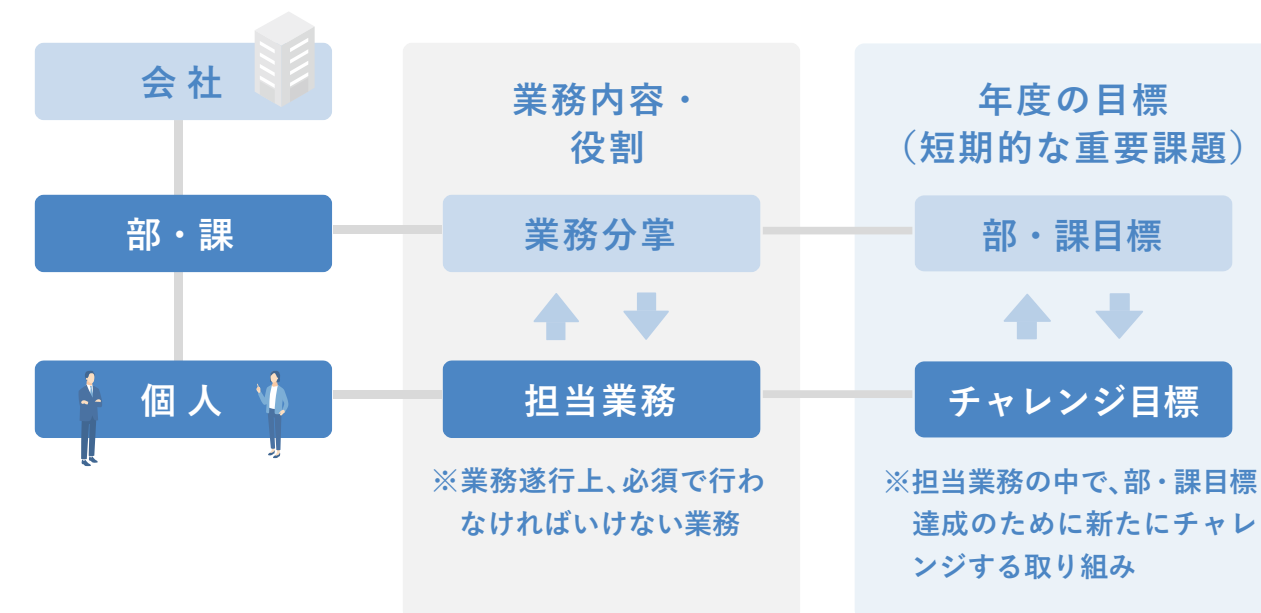
その他の取り組み

- ・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)

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

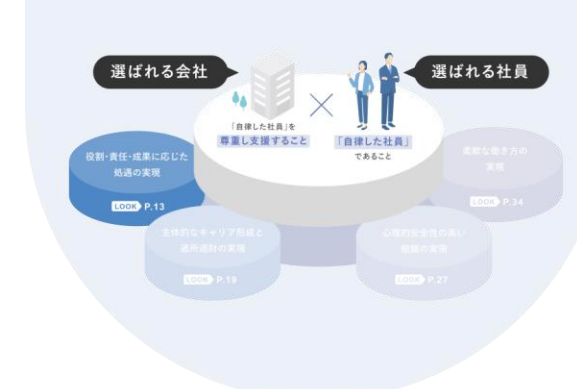
データ集

CHAPTER 2 役割・責任・成果に応じた処遇の実現

2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援

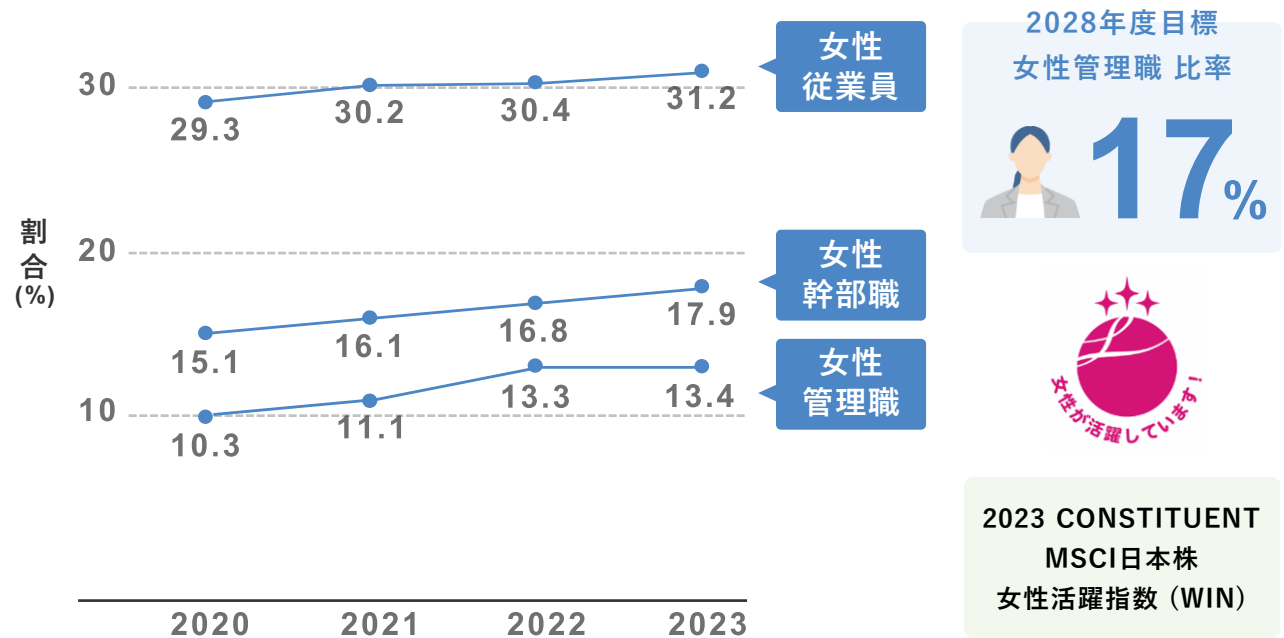
人財においても、独自性を追求

「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。



LGBTQ

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。



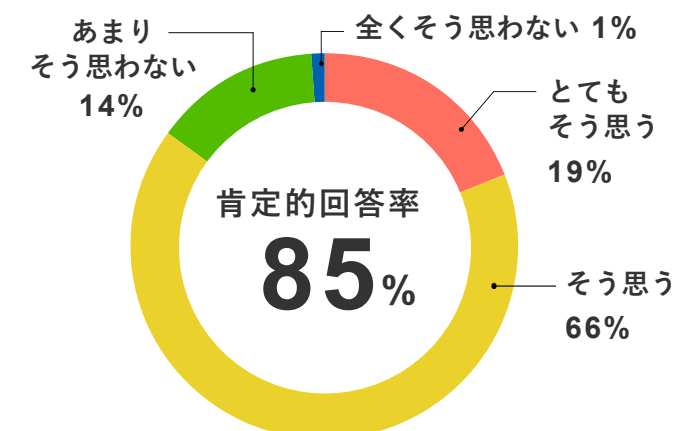
障がい者雇用

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？



肯定的回答率 目標

100%

2023年度 DE&Iステータスアンケートより

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)

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

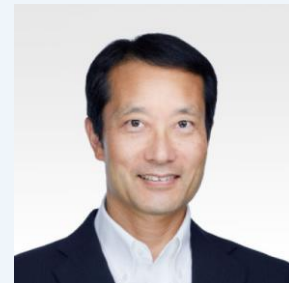
CHAPTER 2 役割・責任・成果に応じた処遇の実現

3. **Column 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。

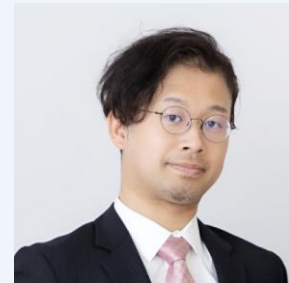
キャリア入社者インタビュー



宝方 達昭さん



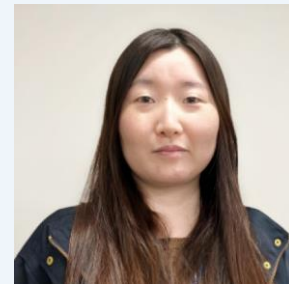
岸田 瑞生さん



中村 有輝さん



辻 和宏さん



黒木 英梨子さん

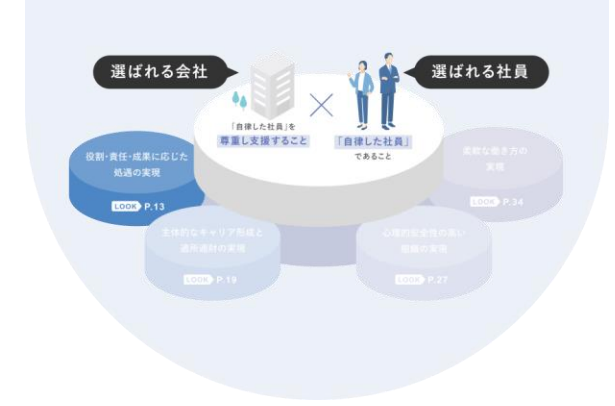
Q 入社を決め手は？

- 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。

Q 入社後の印象：日本新薬ってどんな会社？

- 人や伝統をと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！



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



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



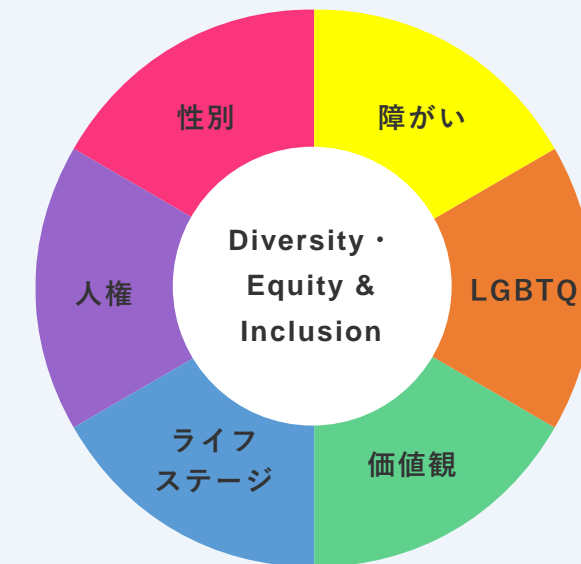
福嶋 一希 さん



佐藤 弘一 さん



片桐 千尋 さん



LGBTQ以外にも、様々なテーマがあります。

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!

