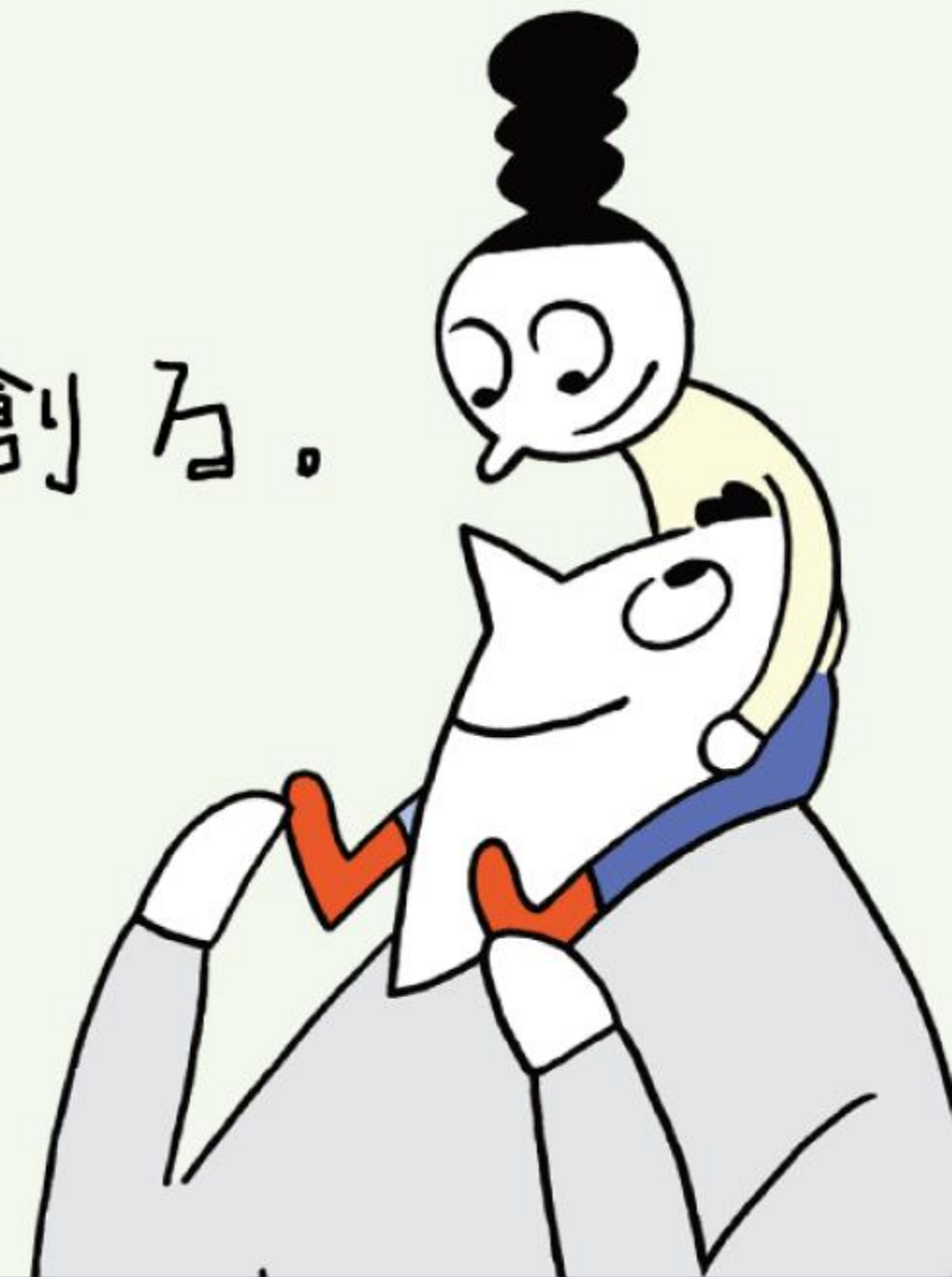


CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と 適所適財の実現

新しい
生きろさ、創ろ。

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 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



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のが目的です。

■ コンピテンシー項目

達成行動		影響行動		解決行動	
突き進む力	自律変化する力	先を示す力	伝え動かす力	課題を解決する力	周囲を巻き込む力



課題と今後の展望

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。

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

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

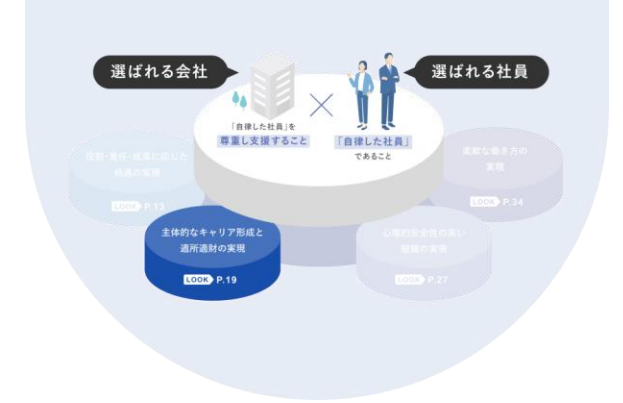
年度	2022	2023
募集件数	8件	7件
参加人数	59人	26人

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



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

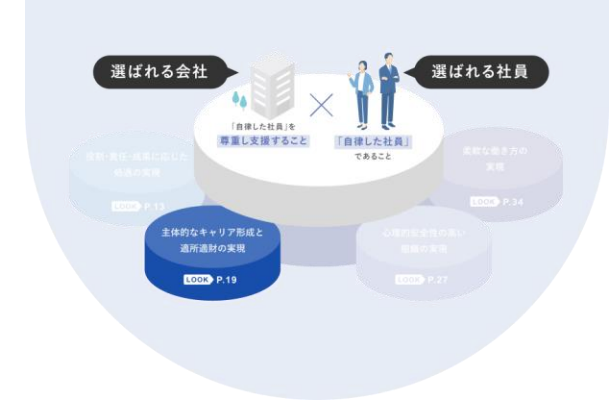
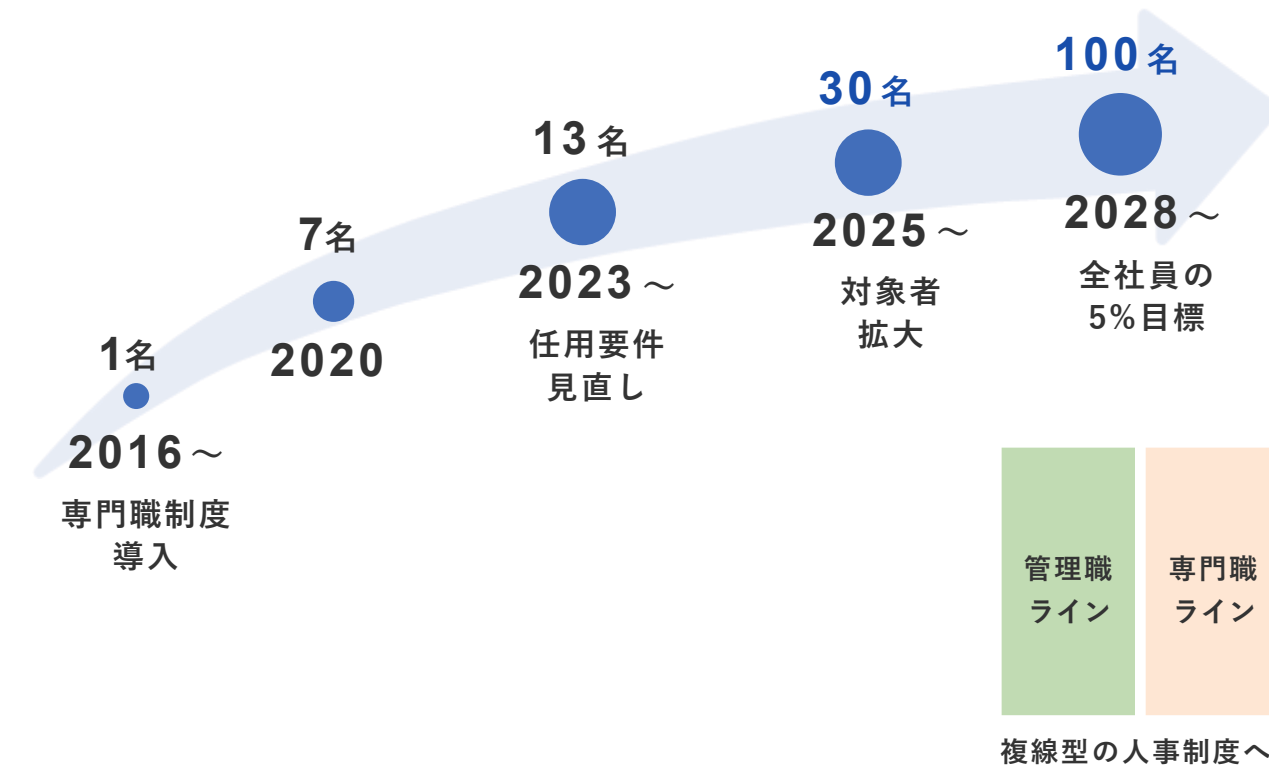
データ集

CHAPTER 3 主体的なキャリア形成と適所適財の実現

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。

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



課題と今後の展望

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。

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

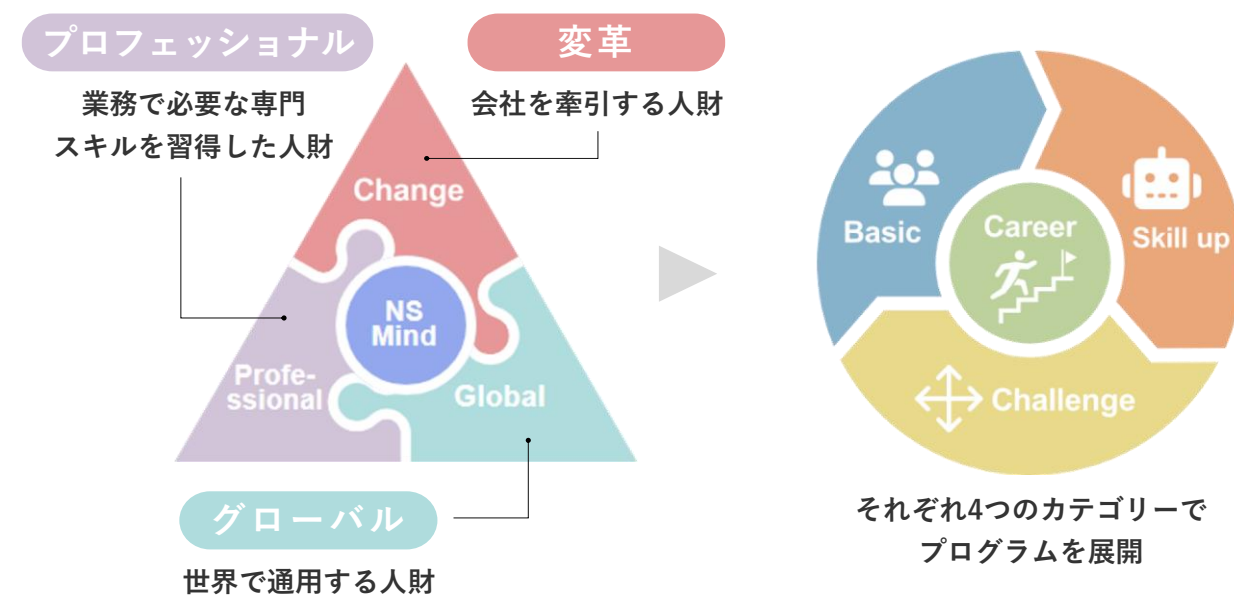
CHAPTER 3 主体的なキャリア形成と適所適財の実現

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	スキマニデジタル(初級～上級)、マナンデジタル、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」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。

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

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。



課題と今後の展望

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、日本新薬グループ一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。



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

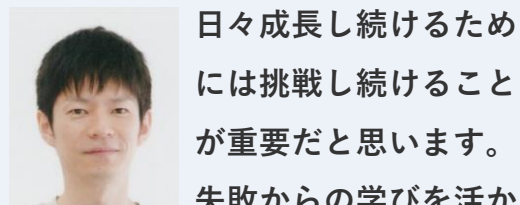
3. **Column 1** NSアカデミー受講者インタビュー

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



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



日本新薬が「失敗を恐れず挑戦できる組織」になることを目指し、私はNS Mind 7.“開拓者として挑戦する”を大切にしてお気度チャレンジしていきたいと思っています。
長木 飛夢馬さん

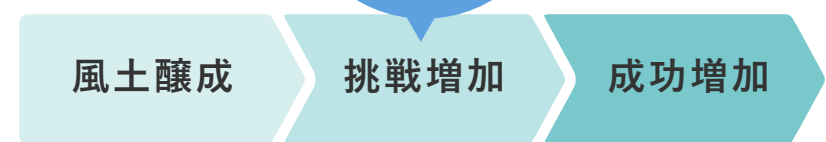


社員一人ひとりが挑戦し続けることは組織全体の活力となります。自分の失敗は次の挑戦者の財産。共に発展する風土を築き、より良い未来を切り拓きましょう。
山本 千恵子さん

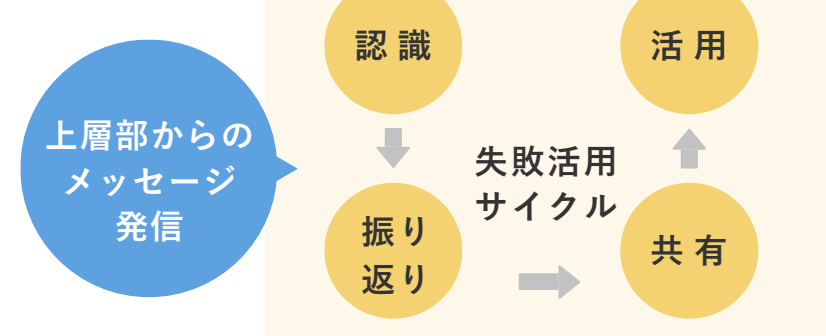


評価の見直し、チャレンジ表彰等

1st STEP

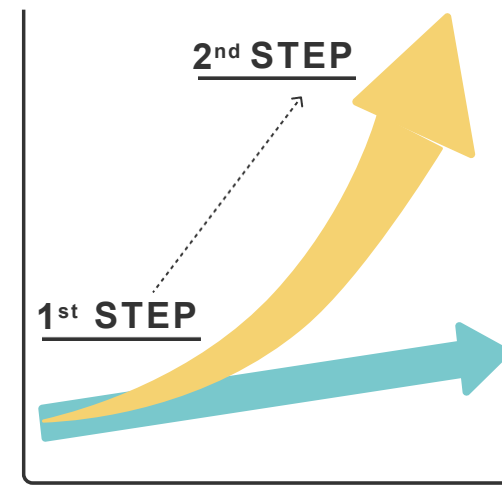


2nd STEP



上層部からのメッセージ発信

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！

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

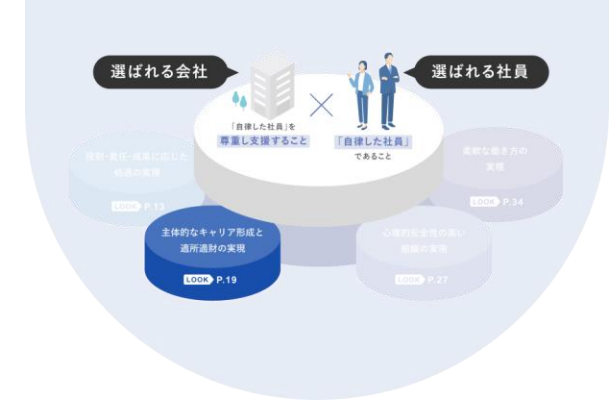
CHAPTER 6

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!



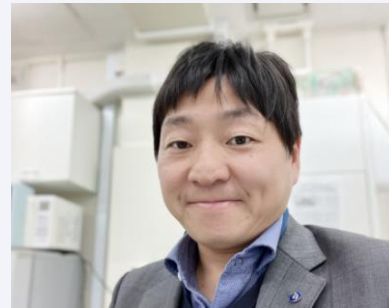
部門：サステナビリティ推進課

●活動内容：SDGs Weekの実施に向けた企画・運営

元井 美沙樹さん



原田 一毅さん



黒川 卓也さん



小芦 敦子さん



松本 大輔さん



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



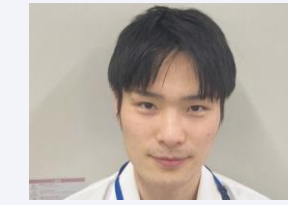
田宮 央登さん



材木 久晃さん



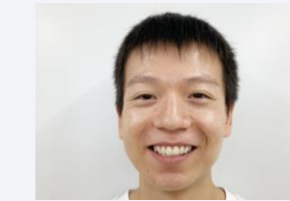
西井 崇さん



石井 湧大さん



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ことは、非常に有意義でした。

社内にはデータサイエンスに長けた人が想像していたよりも多くいることに気づかれ、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!