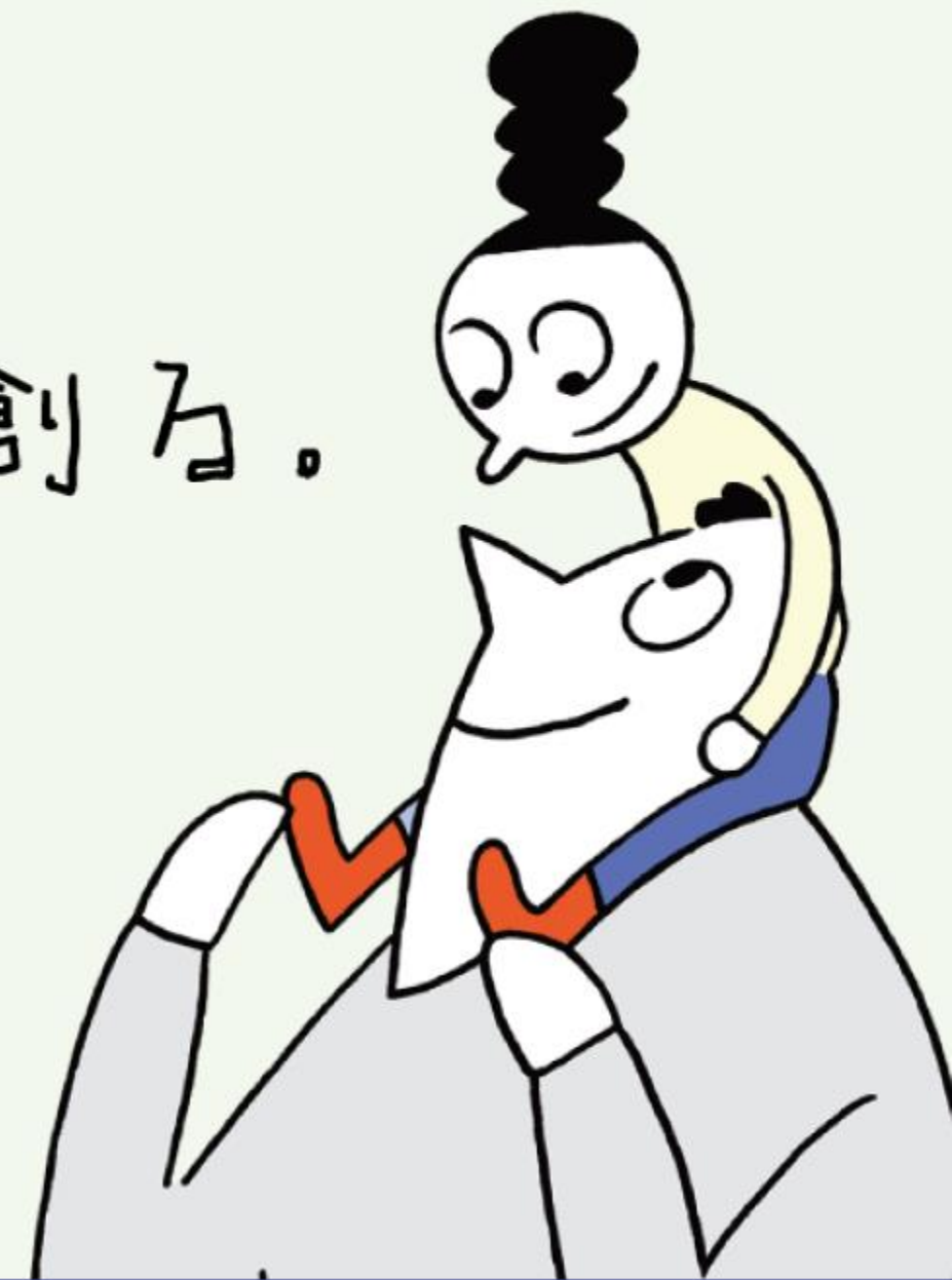


CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

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 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)



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	すべての社員
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



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。

制度を導入して終わりではなく、課題点を解決しながら運用していきます。

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 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

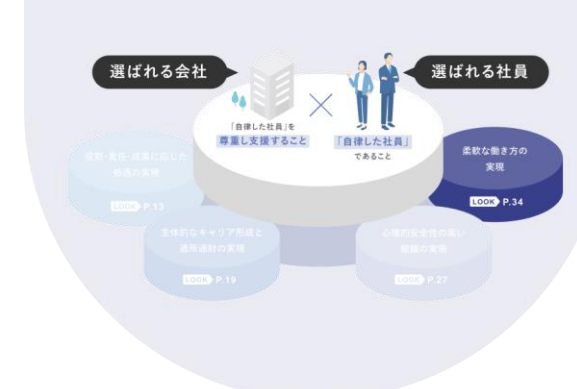
「働き方」だけでなく、「休み方」を考える

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わせることが必要だと考えています。



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。



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。



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。

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

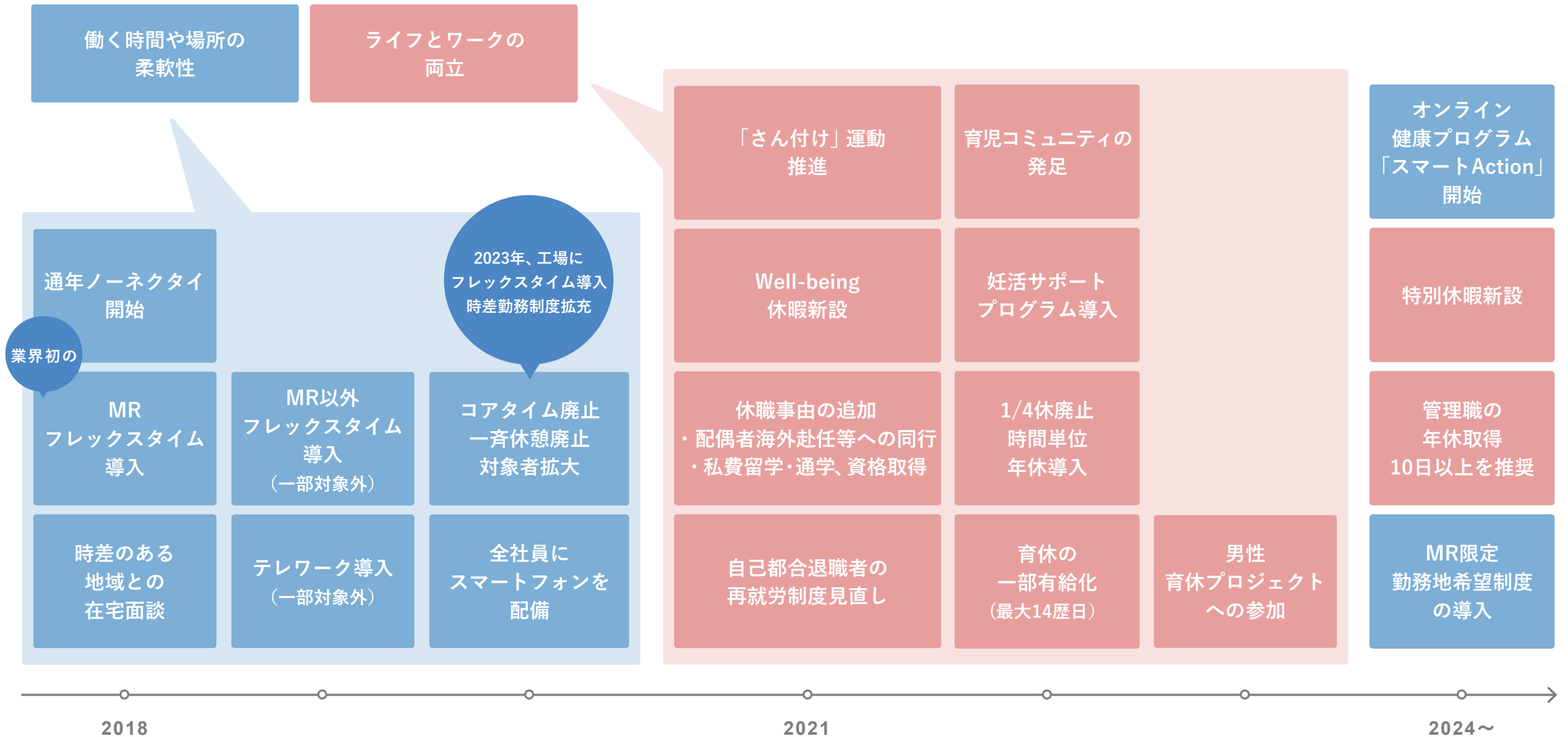
- 1.多様な働き方を支える取り組み
2. **Column 1** Well-being休暇取得者インタビュー
Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 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・休み方の見直し ➡ 誰もが働きやすい職場へ

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。

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 5 柔軟な働き方の実現

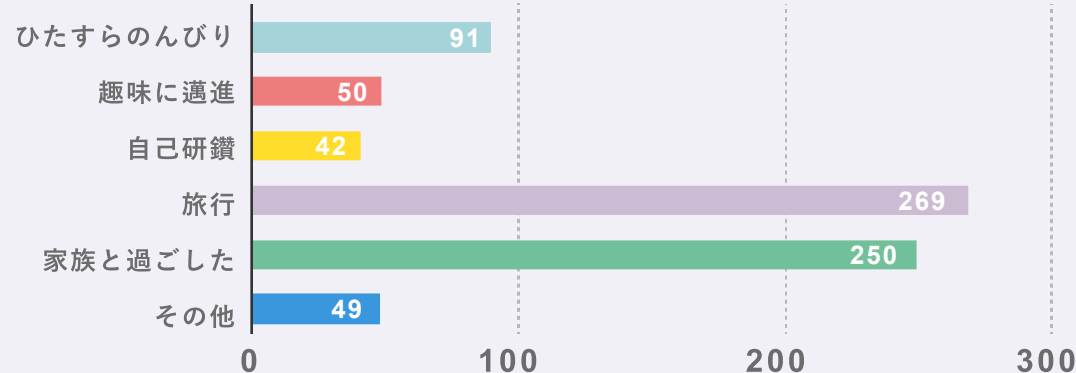
2. **Column 1** Well-being休暇取得者インタビュー
Column 2 小田原総合製剤工場の新しい働き方

Column 1

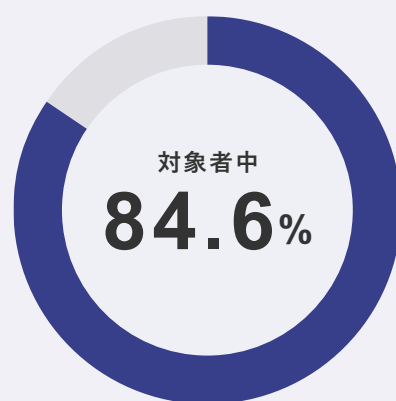
1.Well-being休暇取得者インタビュー

自己研鑽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？

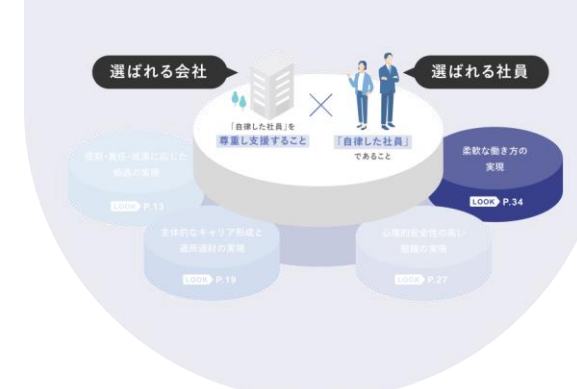


2021～2024年度にて、累計537名の方が休暇を取得されています。



利用者の声

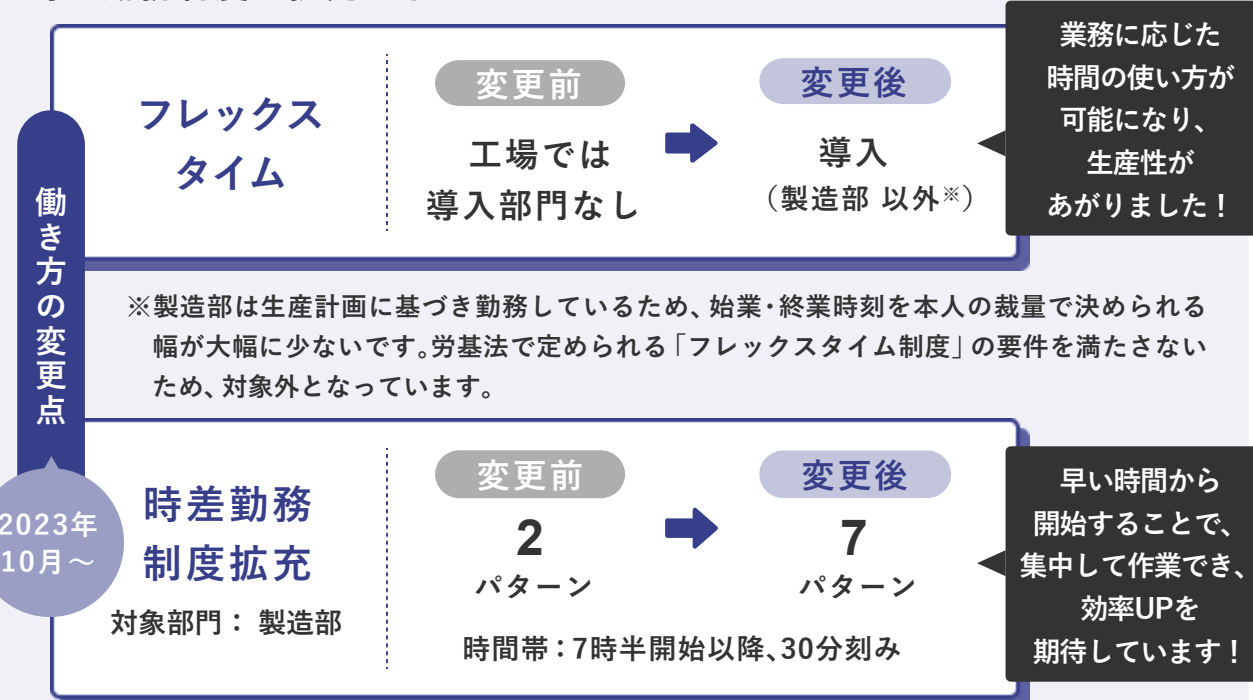
- 資格試験のために利用しましたが、有意義に過ごすことができました。(30代、2022年度取得)
- 『次の10年をどう過ごすか』を考える機会になりました。(40代、2023年度取得)
- 30年間の感謝を家族に伝えることができ、よい機会でした。(50代、2024年度取得)



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！



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。