

Human Capital Report 2025

新しい
生き方を、創る。
A new way of life



会社の持続的成長の源泉は「人財」

日本新薬の経営方針の1つに、「一人ひとりが成長する」という、社員に関する項目があります。

多様な社員の成長によって会社が発展していくと考えているからです。

「よい人財」の定義は、日々変化する事業環境の中で変わり続けます。

その中でも将来にわたって成長し続け、「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」であること、そのためにも変化を怖れないことが重要です。

「わたしたちが考えていること」「わたしたちの目指す方向」を
社員の皆さんに感じてほしいと考えています。

少数精鋭の個性派集団を目指して

CONTENTS



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	5
2.人財関連部門が果たす役割	6
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
4. Column NS Mindはこうして生まれた	11

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	13
2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援	15

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	17
2.適所適財の実現に向けて	21

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	23
------------------	----

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	29
------------------	----

CHAPTER 6

データ集



▲ 中井 亨 Nakai Toru
代表取締役社長

会社が持続的に成長していくための力の源泉は「人財」です。
一人ひとりの力は小さくとも、個々のポテンシャルを最大限に引き出すことで全体の力は強くなります。
そのためには、現状に満足せず、常に新しい目標を設定して努力し続けること、すなわち挑戦が不可欠です。
失敗を恐れず、本気で挑戦し続けることで得られる経験や知識は、あなた自身だけでなくチーム、ひいては日本新薬の明るい未来につながります。
小さくとも具体的な計画を立て、積極的に行動を起こしましょう。

人工知能（AI）が様々な業務を自律的に実行する社会においては、「人財の価値」も大きくシフトします。

その中でなお、社員がその価値を高めるためには、ヒトならではの創造性や共感力を鍛え上げること、それぞれの多様性を発揮すること、また多様な人財がお互いに認め合うことが重要です。

シニアも若手も全員が活躍する理想的な会社を実現するため、昨日の自分から一歩でも前進しましょう。

▼ 高谷 尚志 Takaya Takashi
人事・総務・リスク・コンプライアンス・DX担当取締役

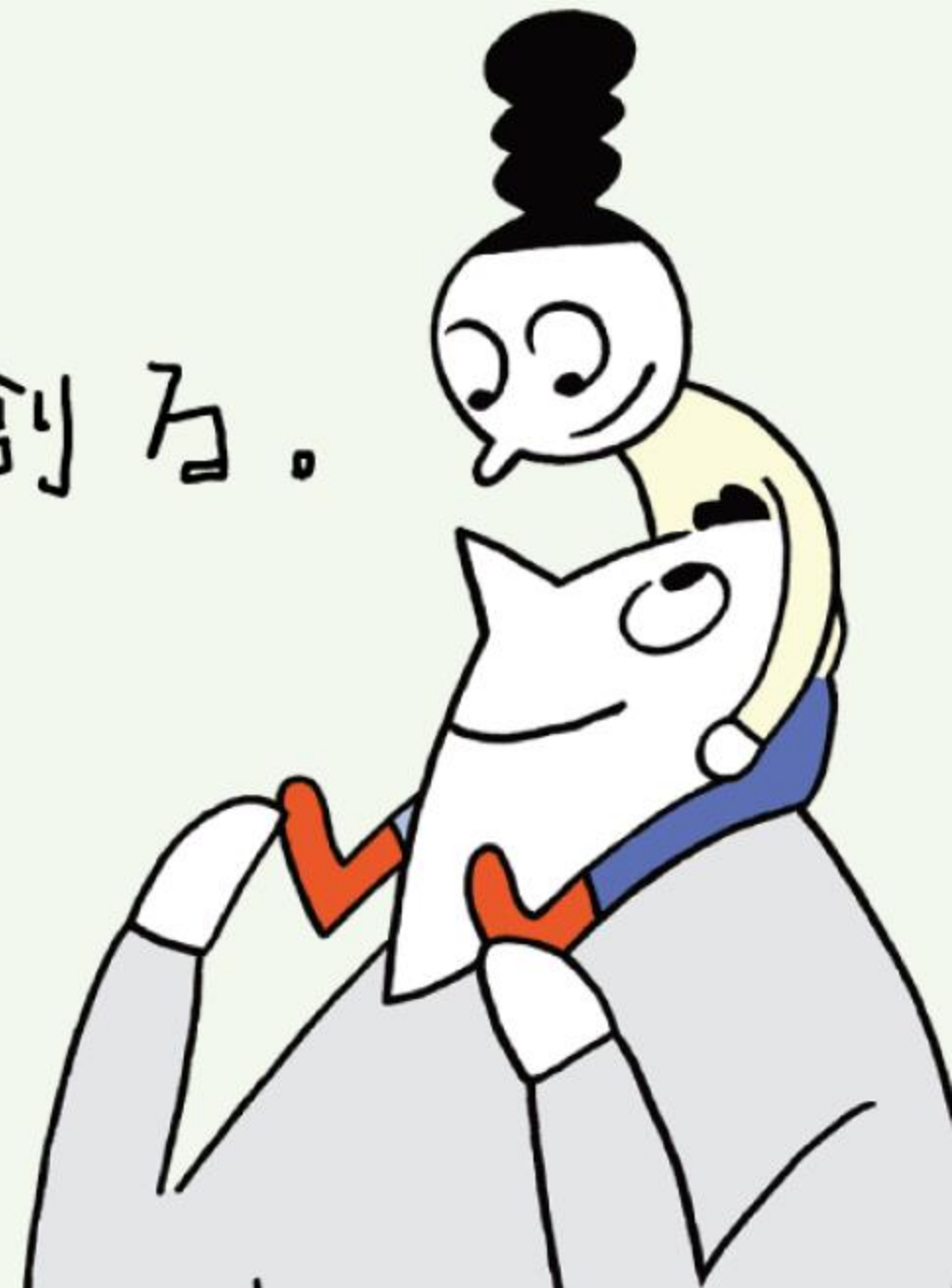


CHAPTER 1

人的資本経営の考え方

新しい
生き方を、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

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

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

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

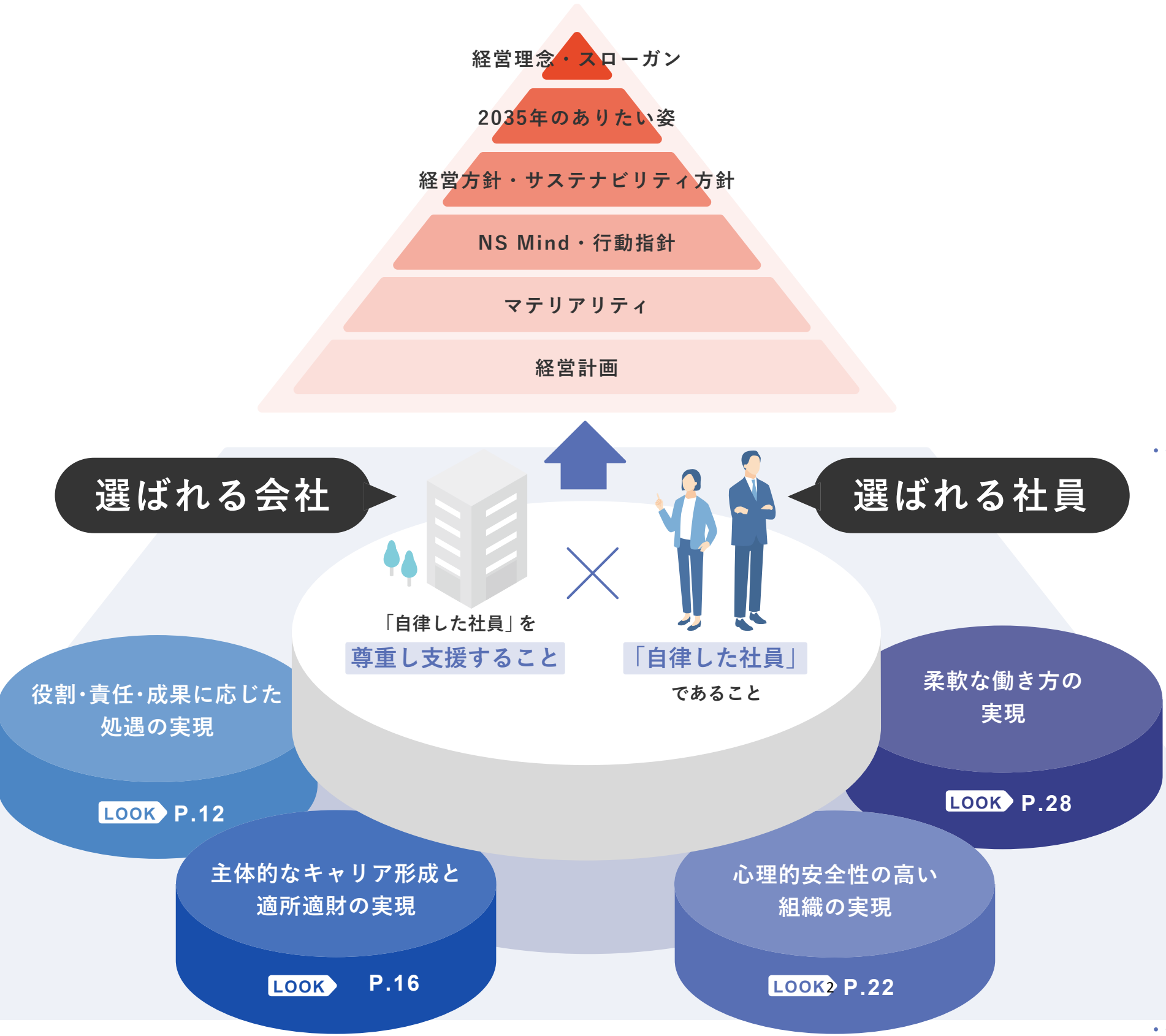
- 1.多様な働き方を支える取り組み

CHAPTER 6

データ集

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



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。

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

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

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

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

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

CHAPTER 6

デ ー タ 集

CHAPTER 1 人 的 資 本 経 営 の 考 え 方

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。



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

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

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

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

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 1 人的資本経営の考え方

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。



【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からない」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**DB整備を進めるとともに、わかりやすい発信を増やします。**

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

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

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

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

CHAPTER 6

データ集

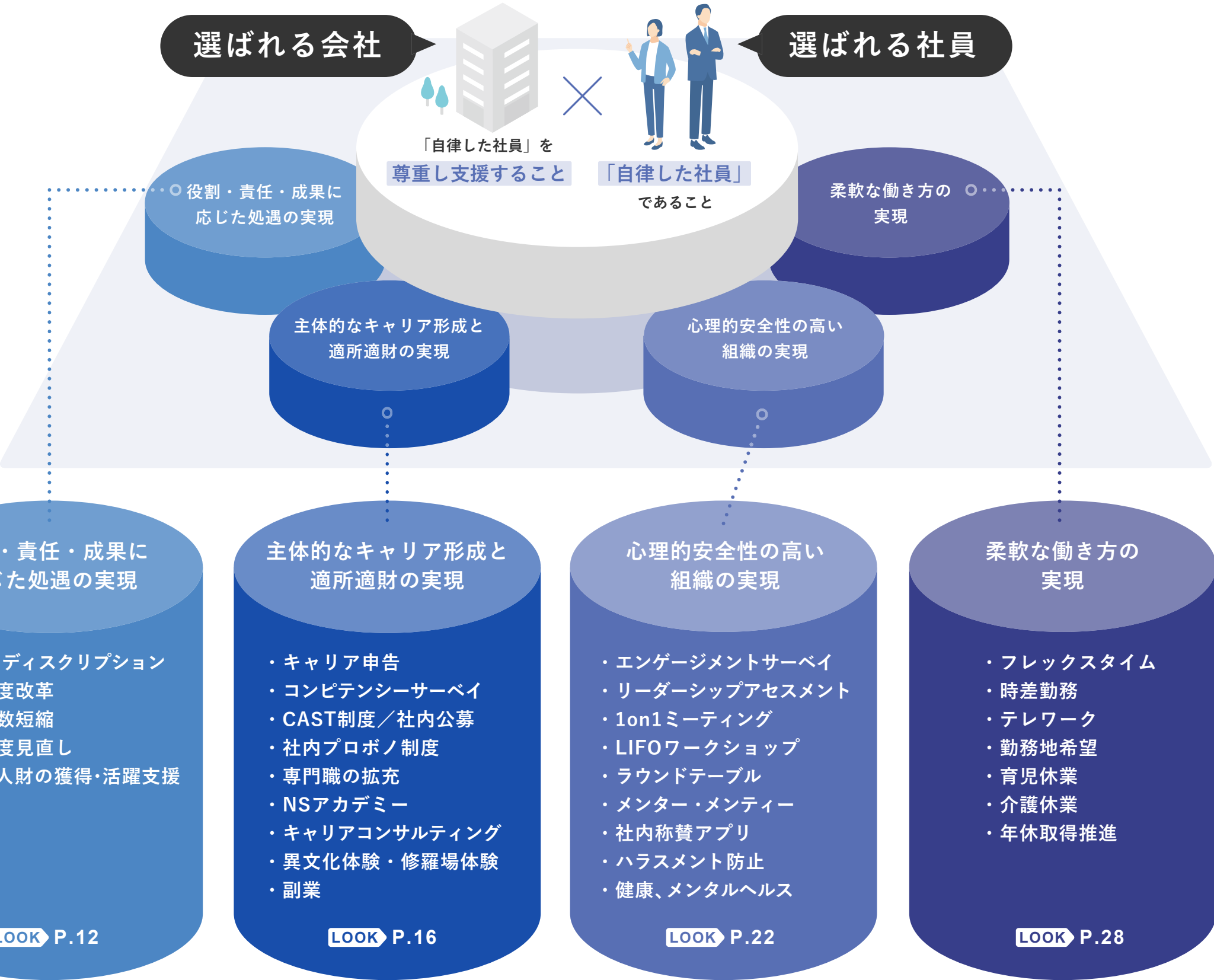
CHAPTER 1 人的資本経営の考え方

3.「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と「4つの実現」

「選ばれる会社」になるため

4つのテーマに取り組み、性別や国籍、年齢など個人の背景に関係なく活躍できる制度や環境を整えています。社員の多様性を尊重し、一人ひとりが主体的に挑戦し自己育成する機会を創出していきます。

具体的人財施策



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

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

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

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

CHAPTER 6

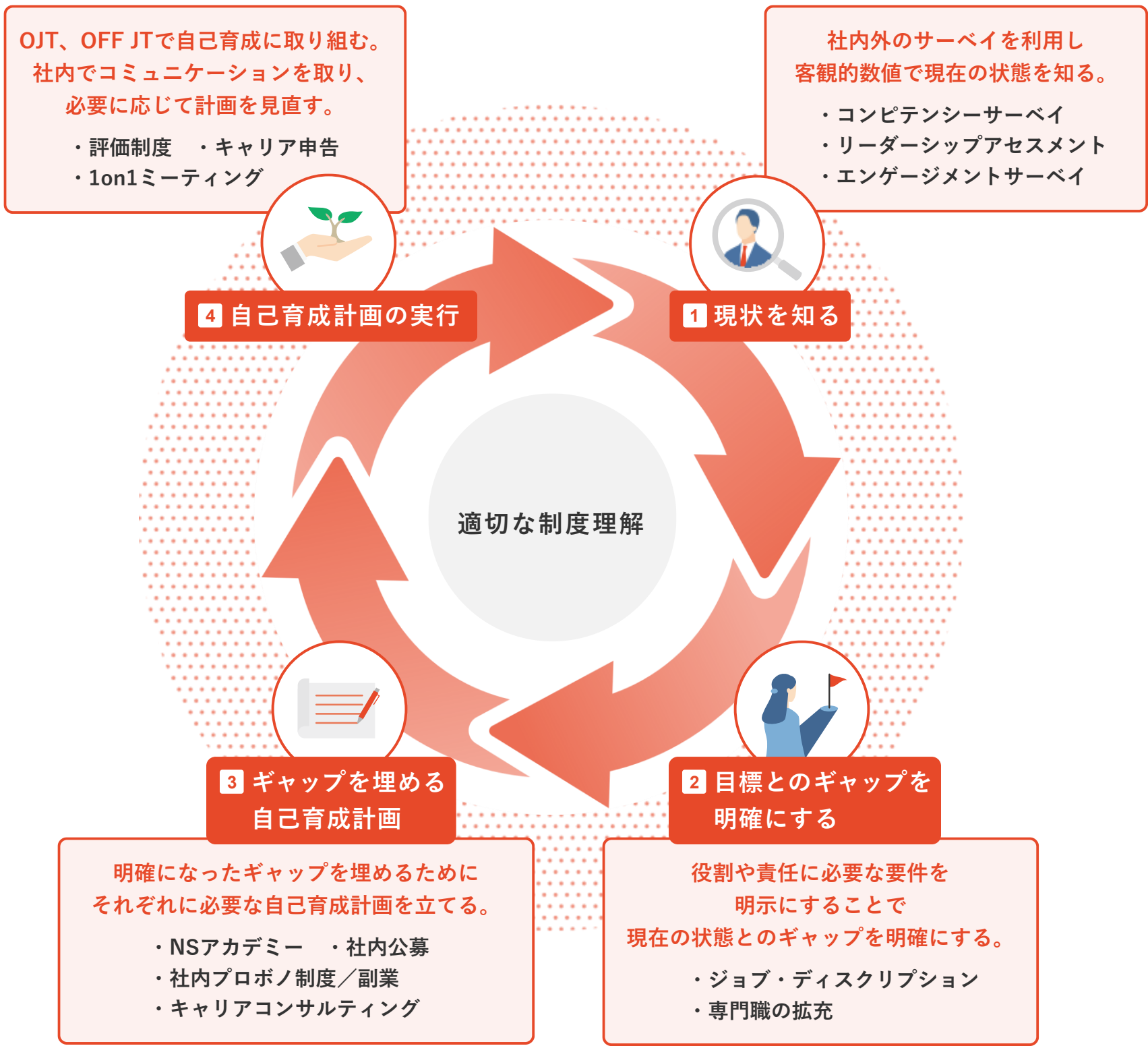
データ集

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。



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

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

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

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

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。国内はもちろん全世界企業との比較が可能なエンゲージメントサーベイ ※1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。

※1 エンゲージメントサーベイはQualtrics社のサーベイを使用

エンゲージメントに関する3項目 ※2 へのポジティブ回答率※3から算出された2024年度のエンゲージメントスコアは68%（回答率95%）でした。

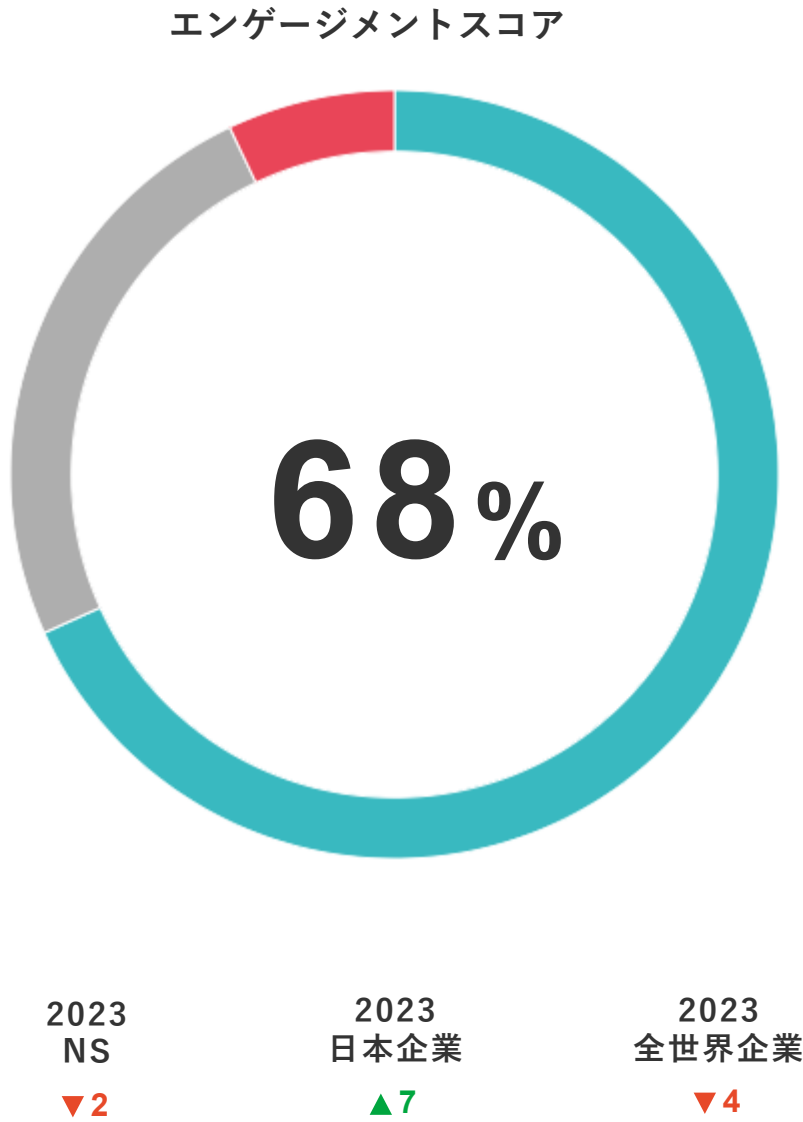
ポジティブ回答率それぞれ75%以上を目指し、今後も取り組みを行っていきます。

※2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

※3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



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

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

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

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

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

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

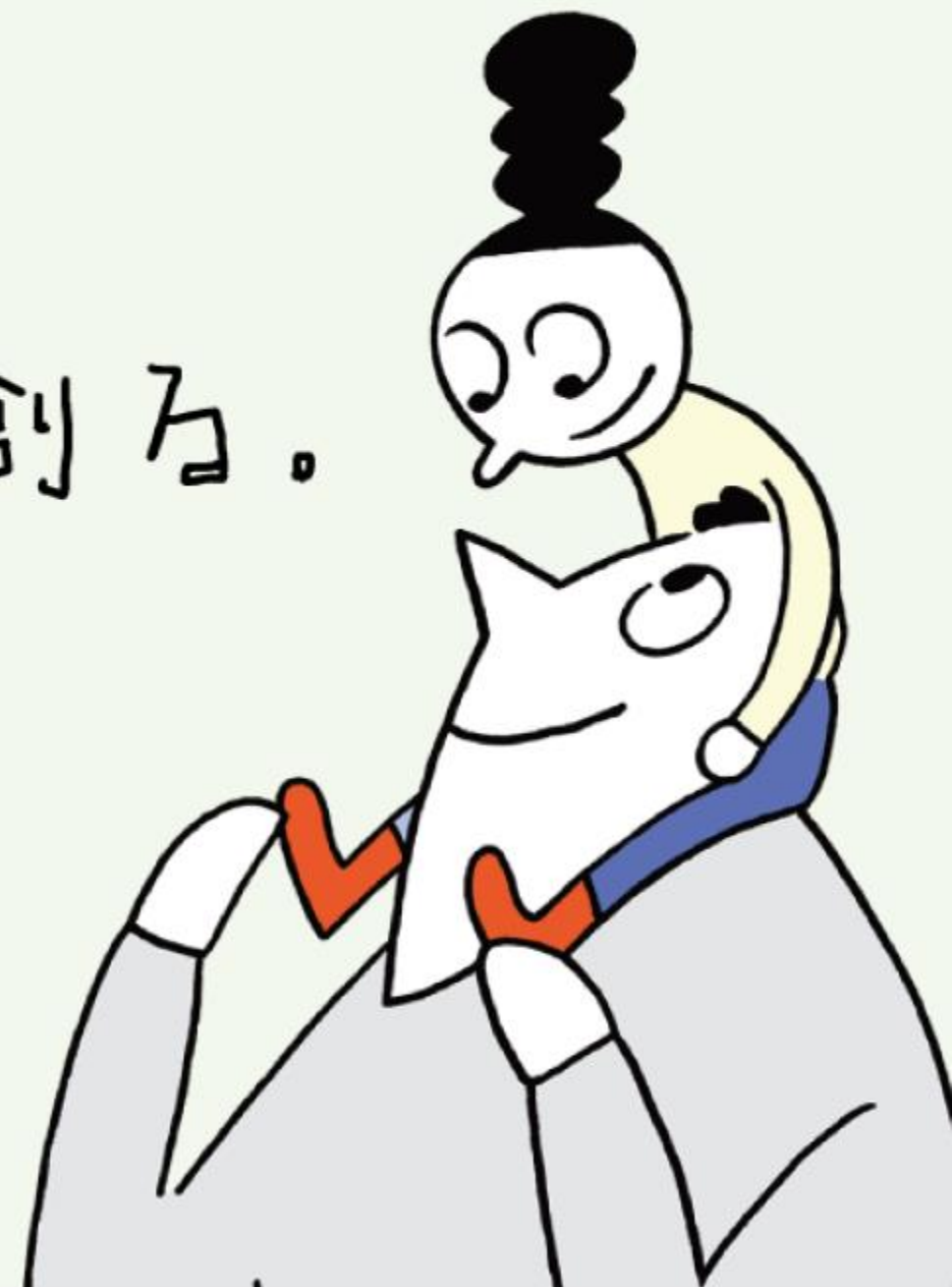
- 6.会社と社会の未来を考える
- 7.開拓者として挑戦する

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた
処遇の実現

新しい
生き方を、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

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

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

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

CHAPTER 6

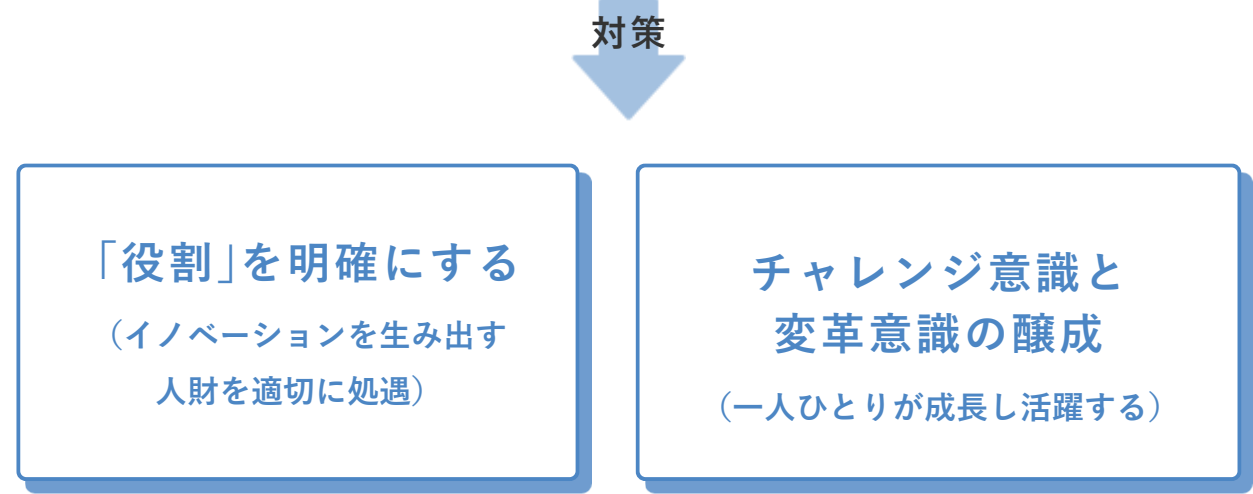
データ集

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



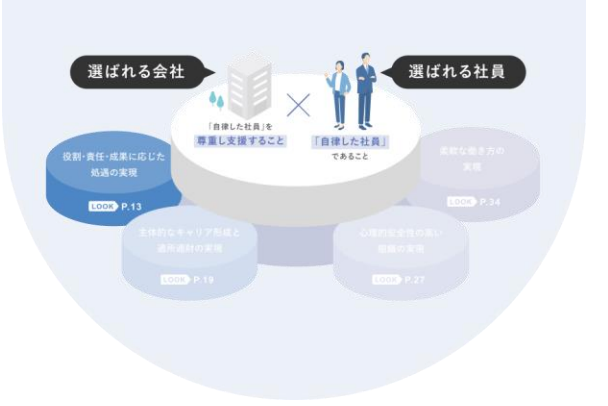
ジョブ・ディスクリプションを全社に開示

幹部職（管理職、専門職、専任職）の全353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、2023年度より運用を開始しました。

人事システム上で開示することで社員が常に最新の情報を確認できる体制としており、ジョブ・ディスクリプションの内容は毎年見直しを行っています。

課題と今後の展望

ジョブ・ディスクリプションの活用についてはまだ道半ばです。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応できる環境・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

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

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

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

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

報酬サーベイを導入し、2024年度より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」

- 2023年度日本企業: **9%**▲(上回る) ● 2023年度全世界企業: **12%**▲(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」

- 2023年度日本企業: **11%**▲(上回る) ● 2023年度全世界企業: **10%**▲(上回る)



2024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。

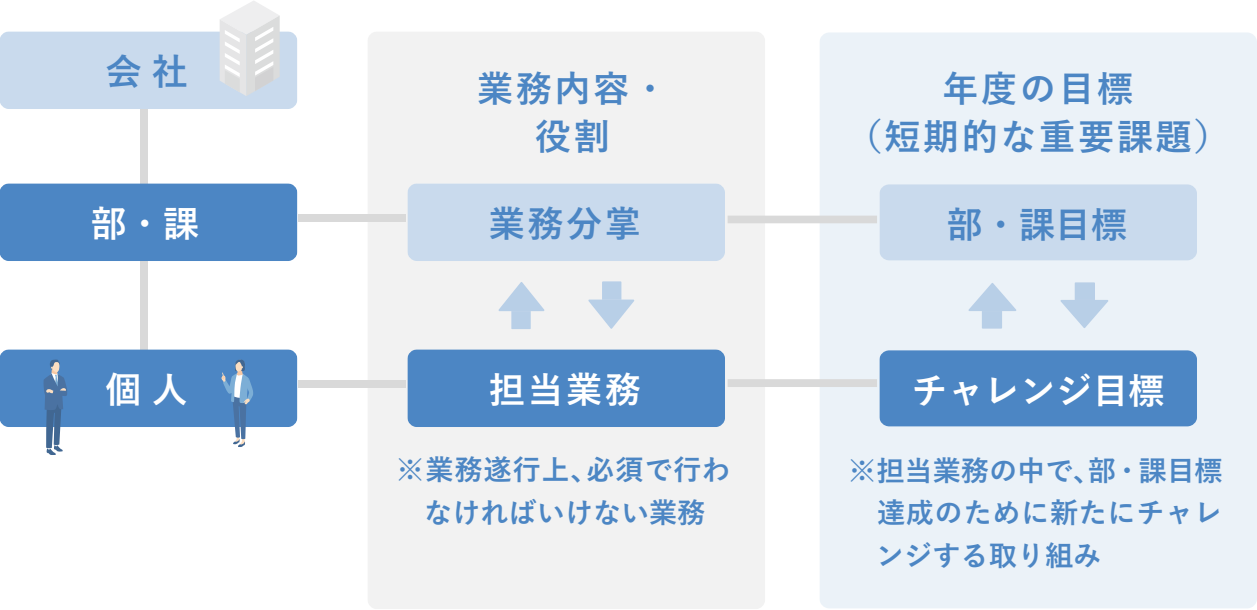
その他の取り組み

- ・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ています。



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)、部門での評価制度読み合わせ研修
- ・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

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

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

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

CHAPTER 6

データ集

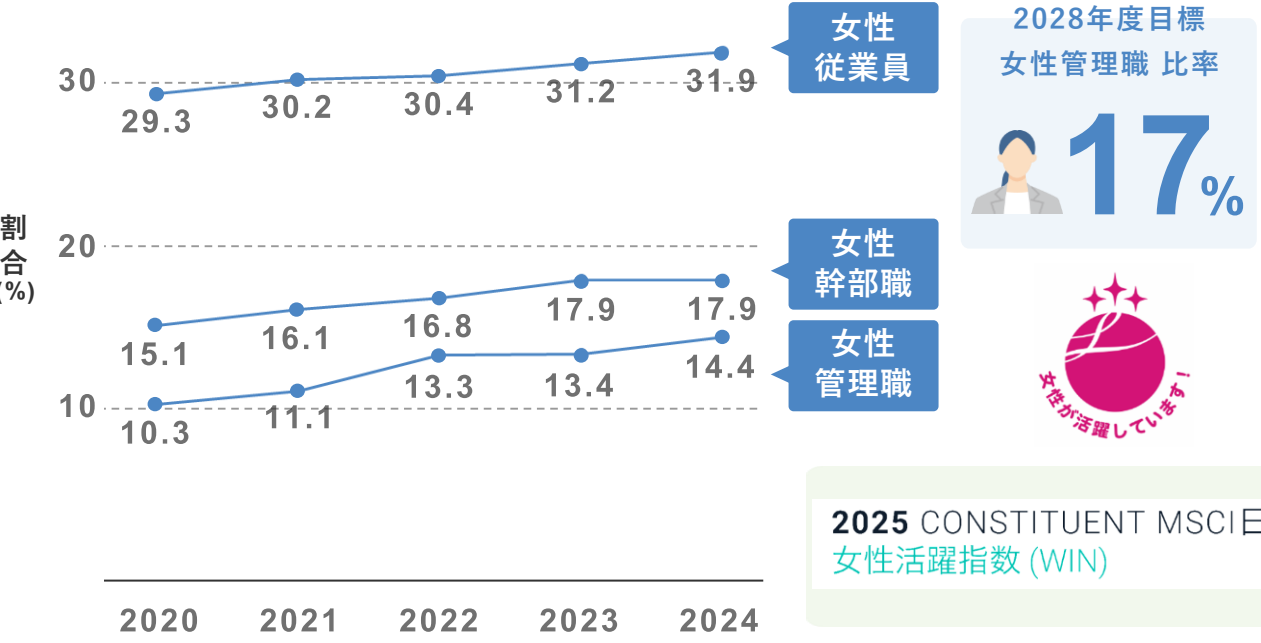
CHAPTER 2 役割・責任・成果に応じた処遇の実現

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

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・領域で活躍しています。

2012～14 年度	2015～17 年度	2018～20 年度	2021～23 年度	2024 年度
3人 (0.2%)	14人 (1.0%)	23人 (2.3%)	34人 (4.2%)	14人 (4.5%)

※ () 内は全社員に対する累計のキャリア採用者の割合



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。また、2024年度には専門家による外部相談窓口を設置しました。



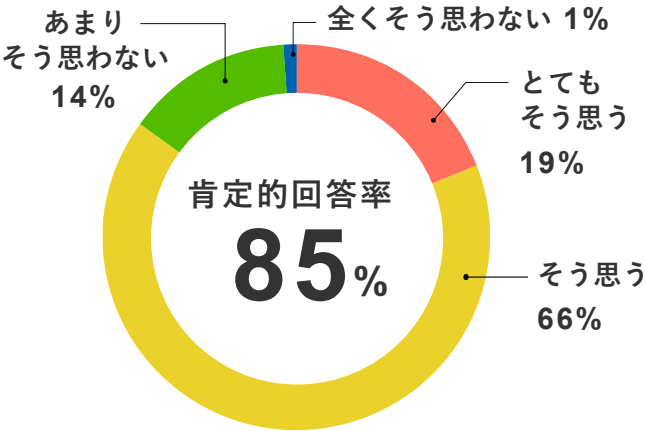
障がい者雇用

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社員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？



DE&Iステータスアンケート（2024年1月実施）より

肯定的回答率 目標

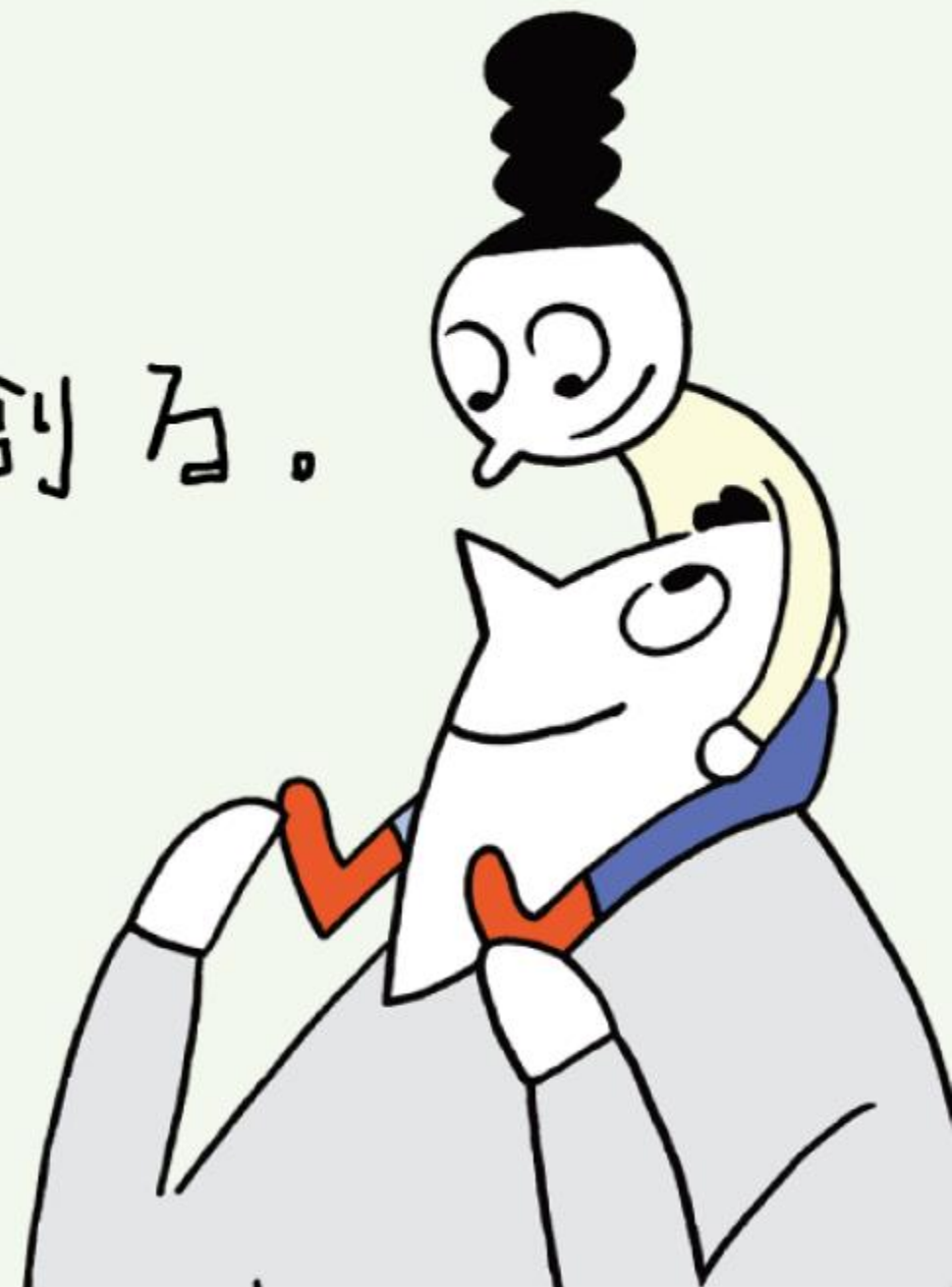
100%

CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と 適所適財の実現

新しい
生き方を、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

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

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

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

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**ことが目的です。

■ 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

2022年度の開始時は幹部職社員を対象としていましたが、2023年度より幹部職以外職位の一部にも対象を拡大し、将来的には更に提供機会を増やします。また、高いコンピテンシーを発揮した社員の好事例を共有するとともに、ジョブ・ディスクリプションやキャリア申告、NSアカデミーとの連携も強化します。

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

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

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

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

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

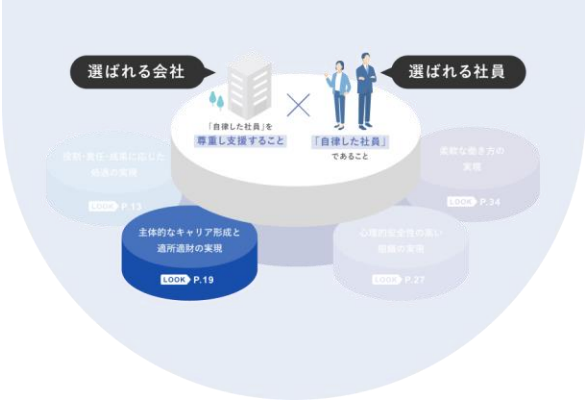
自身のスキルを活かす・新たな知見を得る

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	2024
募集件数	8件	7件	16件
参加人数	59人	26人	83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	2024
雇用型	4件	7件	6件
非雇用型	18件	29件	32件
計	22件	36件	38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

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

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

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

CHAPTER 6

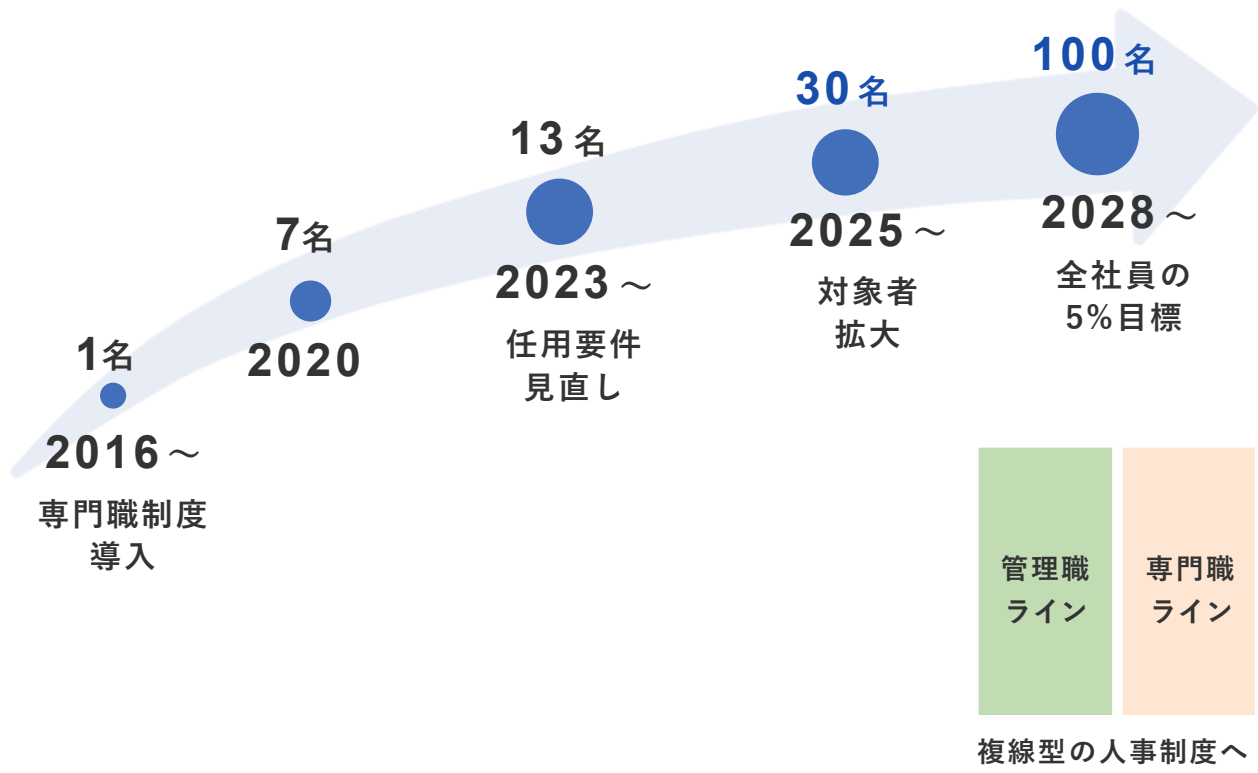
データ集

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しました。

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	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

募集部門・応募社員ともに、制度の活用状況には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、自身のキャリアを描きやすくすることで、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

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

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

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

CHAPTER 6

データ集

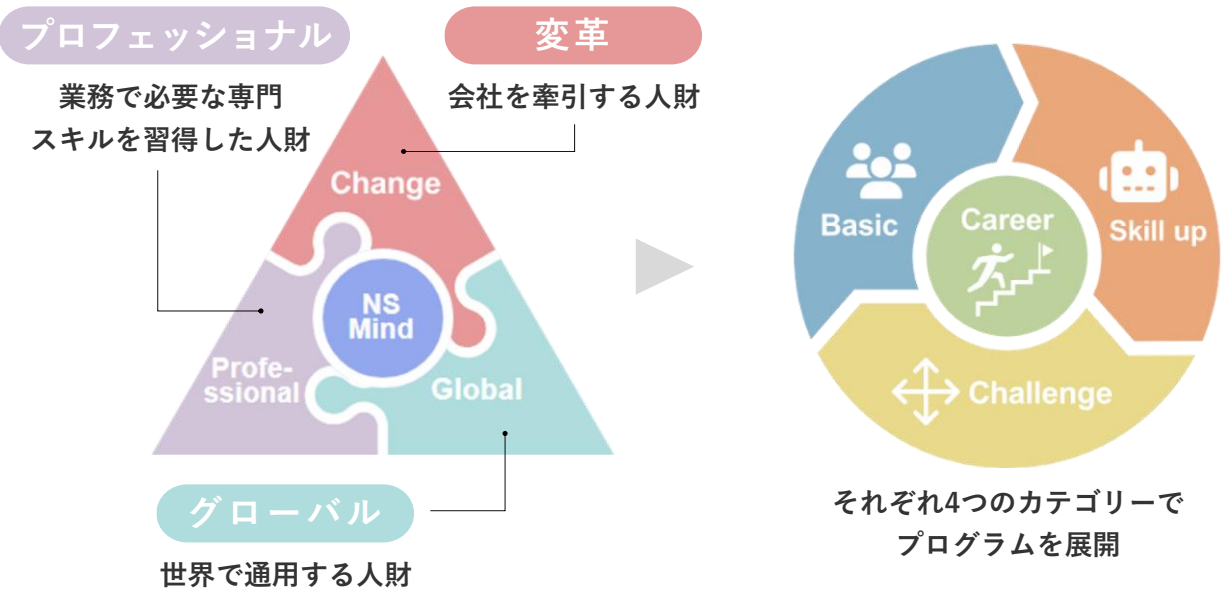
CHAPTER 3 主体的なキャリア形成と適所適財の実現

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

それまでの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)、社内認定MBA「SiMBA」、ITS研修(革新的思考力向上プログラム)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(入門～中級)、データ活用(初級／実践)、DXビジネスデザイン など

2024年度NSアカデミー受講者数:1,566人(延べ: 4,453人)



学びや経験を見る・共有する

NSアカデミー開校と同時に「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8,475個のバッジを発行）

（2023年10月導入～2024年度末までの期間）

“オープンバッジ大賞2025 企業部門 奨励賞”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、変化を怖れず挑戦する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ます。

グローバル人財、DX人財の獲得と育成

事業環境の変化に対応するため、グローバル展開および業務の抜本的な改革が必要であると考えています。そのために「グローバル人財」と「DX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、運用しています。これらの育成プログラムを基盤として、人財の育成と獲得に一層注力し、会社全体の変革を推し進めます。

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

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

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

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

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、新人事システムを2022年に導入しました。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 4

心理的安全性の高い 組織の実現

新しい
生き方を、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

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

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

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

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 4 心理的安全性の高い組織の実現

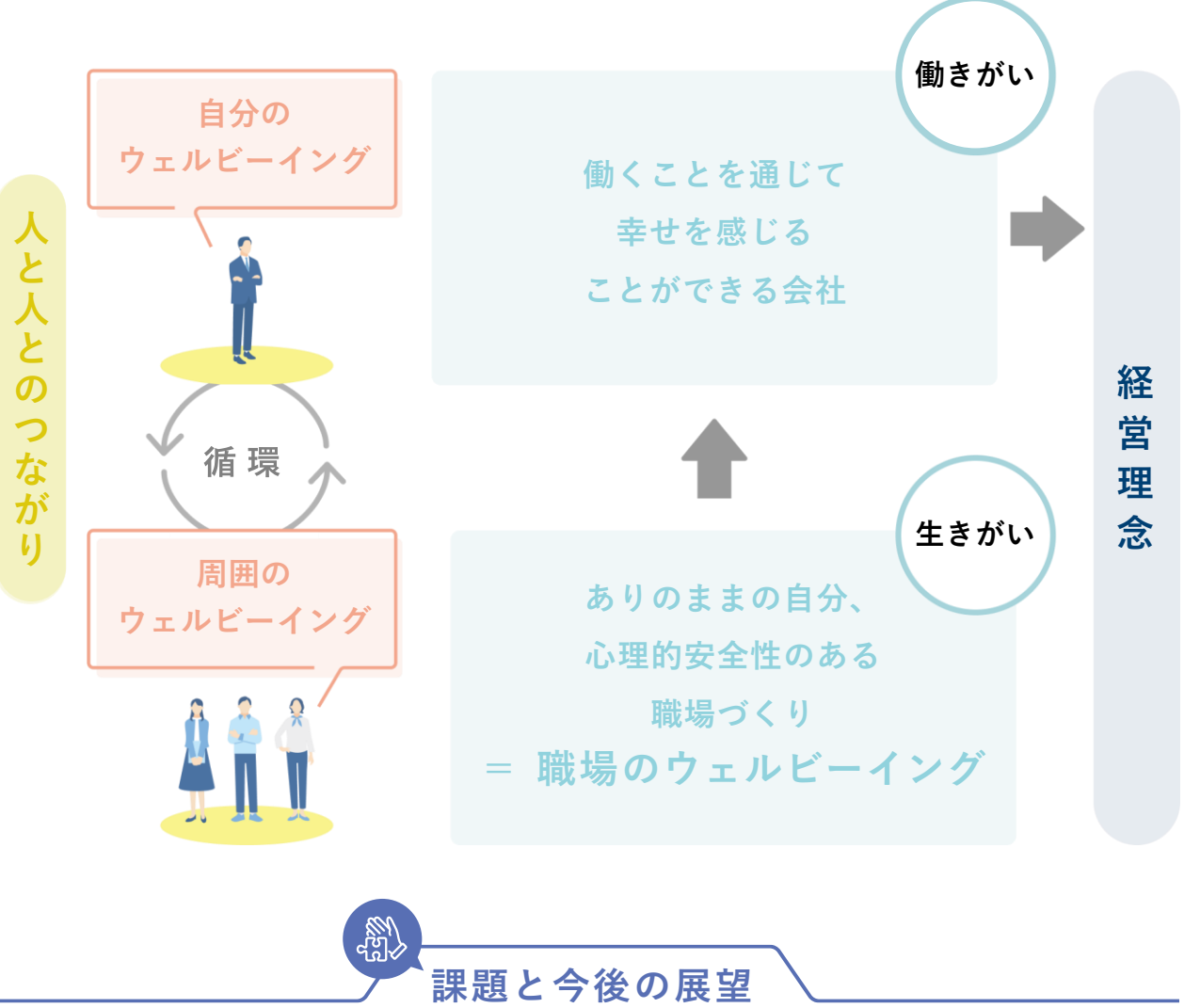
1.組織力の強化に向けた取り組み

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。



対話を重視することで、「人と人とのつながり」「利他の精神」を育むと同時に、社員の声を拾い上げる施策を実施します。

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

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

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

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

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 4 心理的安全性の高い組織の実現

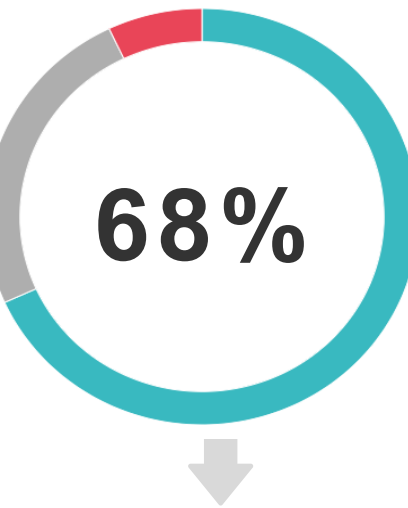
1.組織力の強化に向けた取り組み

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
スコア（2024年度）



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。

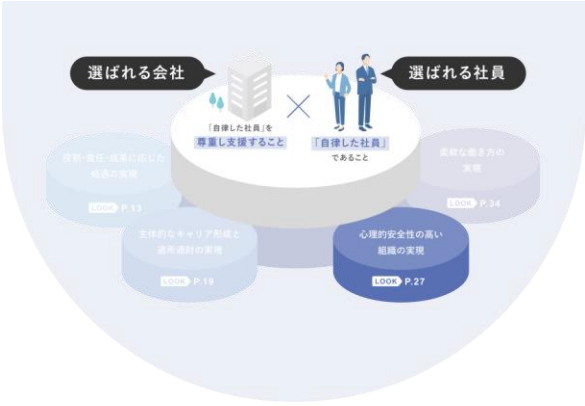
- 回答率: **95%** (1822/1874)
- 2023年度日本企業平均比: **7%** ▲ (上回る)
- 2023年度全世界平均比: **4%** ▼ (下回る)

■ 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	2023 日本企業比	2023 世界企業比
1. 私は、仕事を通して個人として達成感を得ている	72%	+2	-4
2. 私は、この会社を素晴らしい職場として、知人に勧めと思う	63%	+5	-5
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	70%	+15	+5

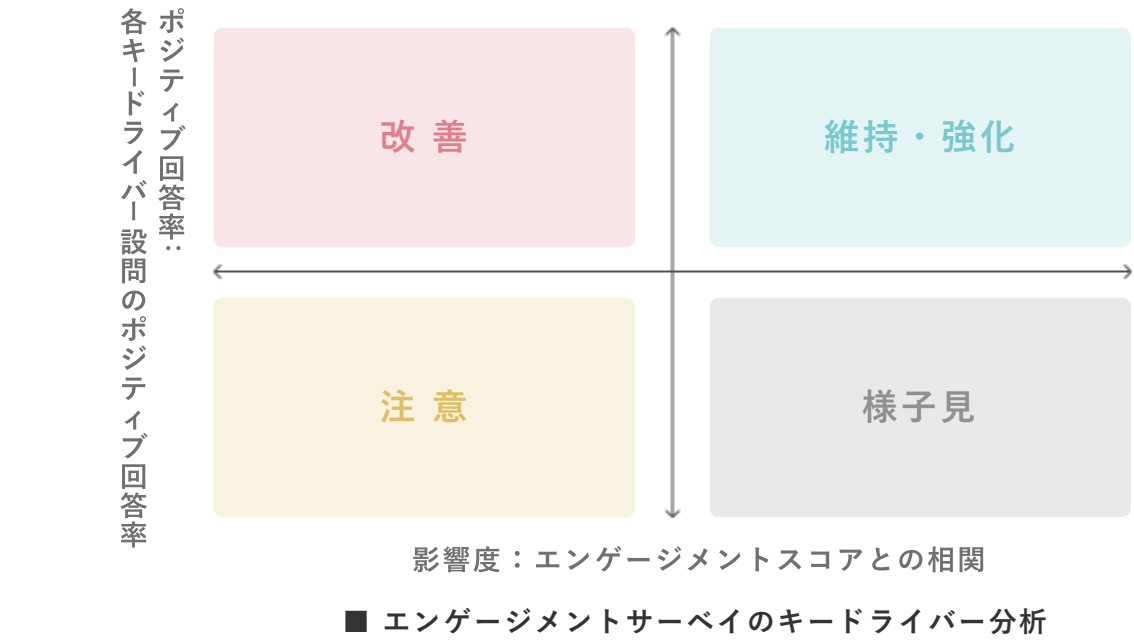
ポジティブ
回答率 目標
75%
以上

※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。



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、サーベイを含む人財関連部門の取り組みに対する理解を深める（前向きな変化を起こそうと思える）よう、取り組んでいきます。

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

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

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

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

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。

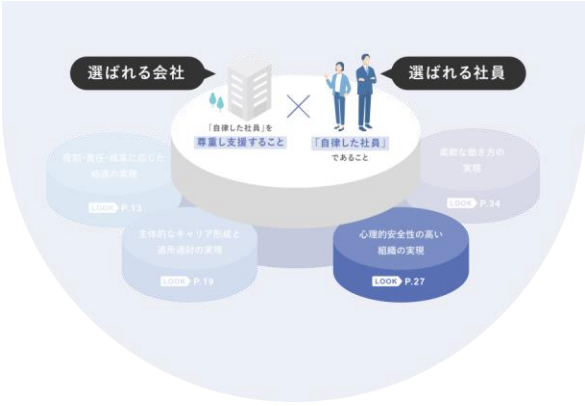
スコアの算出方法

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。



※「観察する機会がない」：平均点の算出から除外



日本新薬の管理職の傾向（2024年度）

肯定的回答率（他者評価）が最も高い設問：
（部長職/課長職共通）

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。



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（他者評価）が最も高い設問：
（部長職）私の上司は、イノベーションを推進するためにリスクを負うことができる。

（課長職）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。

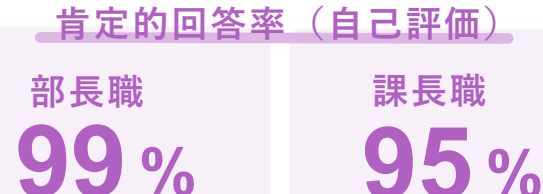


自己・他者評価ともに
否定的回答率が高い結果に

肯定的回答率（自己評価）が最も高い設問：

（部長職）私は、業務上知っておくべき情報を必要な相手に随時知らせている。

（課長職）私は、差別やハラスメント（年齢、文化、性別など）を行わない（見過ごさない）。



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%（▼12%）
- ・他者評価（課長職）：肯定的87%（▼8%）

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

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

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

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

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

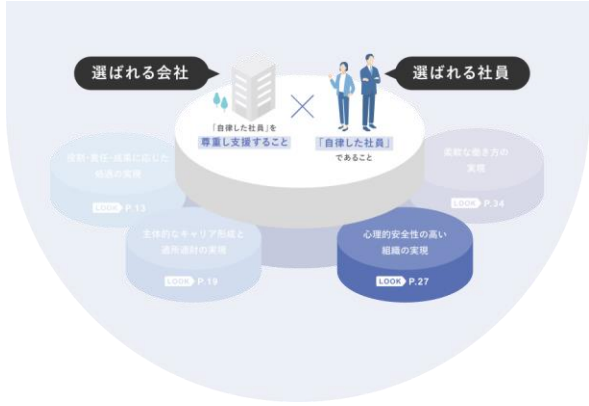
相互理解を深めて成果を出しやすいチームに

2021年からLIFOプログラムを全社で導入しています。

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。



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

ワークショップは部・課単位で実施（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、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れば、組織の成長は望めません。社員の挑戦を引き出し、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. 人材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. **Colum** NS Mindはこうして生まれた

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

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

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

柔軟な働き方の実現

- ## 1.多様な働き方を支える取り組み

データ集

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

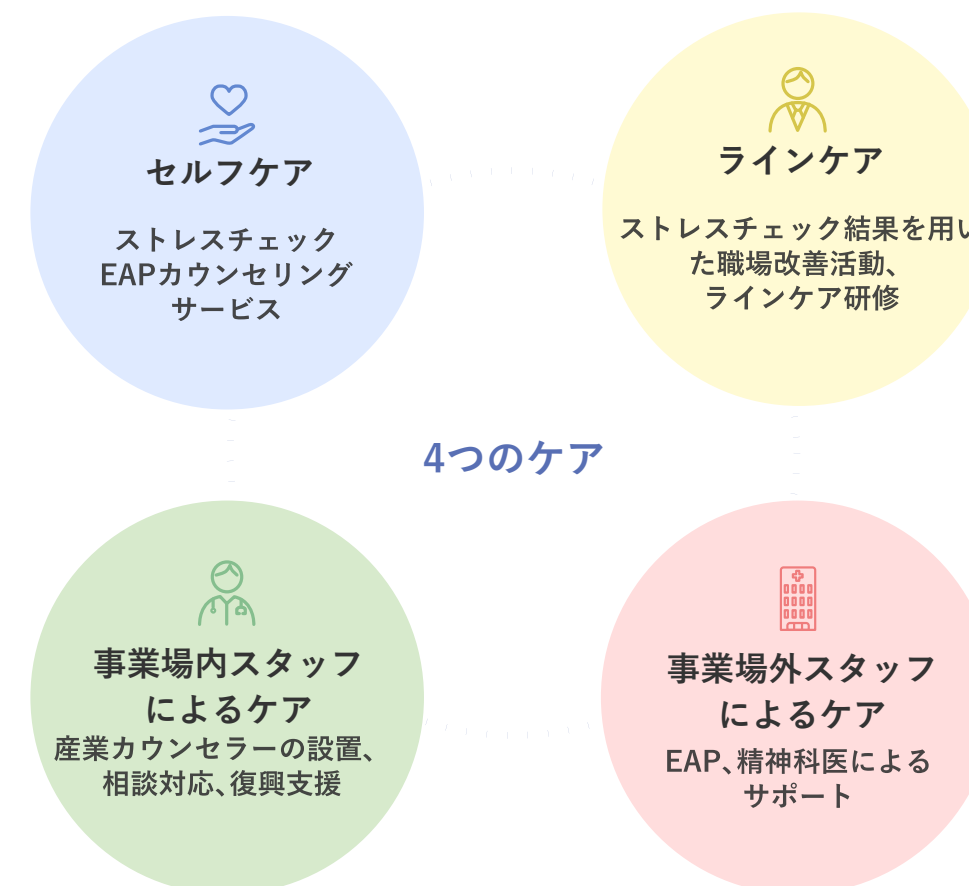
希望者に対して人事部員との対話の場を提供

※部門交流を含む体系化を検討



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

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

新しい
生き方を、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

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

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

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

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」

- 2023年度日本企業：9%▲（上回る）
- 2023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

勤務地希望制度

2024年4月より、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を開始しました。

■ 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／社有寮の貸与なし



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。
よりよい制度となるよう、ソフト面も含めて問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

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

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

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

CHAPTER 6

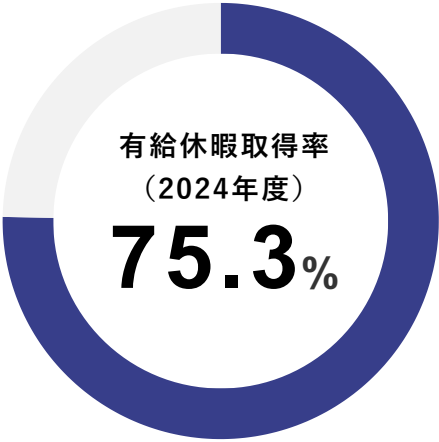
データ集

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。男女を問わず、個人のニーズに合わせた育児休業期間を選択できる環境が整ってきています。



年度	2020	2021	2022	2023	2024
男性	20.3%	50.0%	69.3%	70.8%	76.2%
女性	100%	100%	100%	100%	94.4%

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

生産性の高い仕事をするためには、計画的に休むことが必要です。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

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

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

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

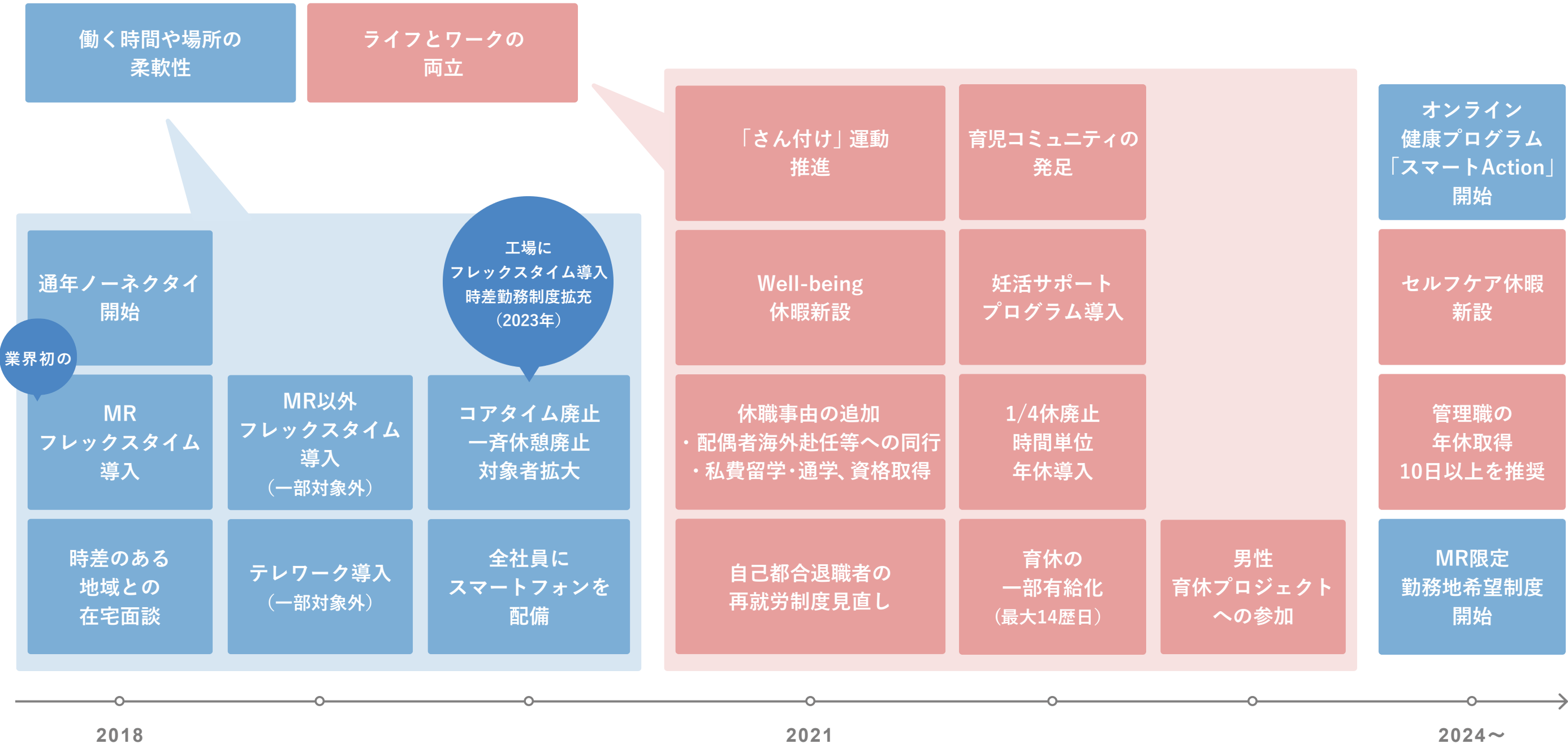
- 1.多様な働き方を支える取り組み

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

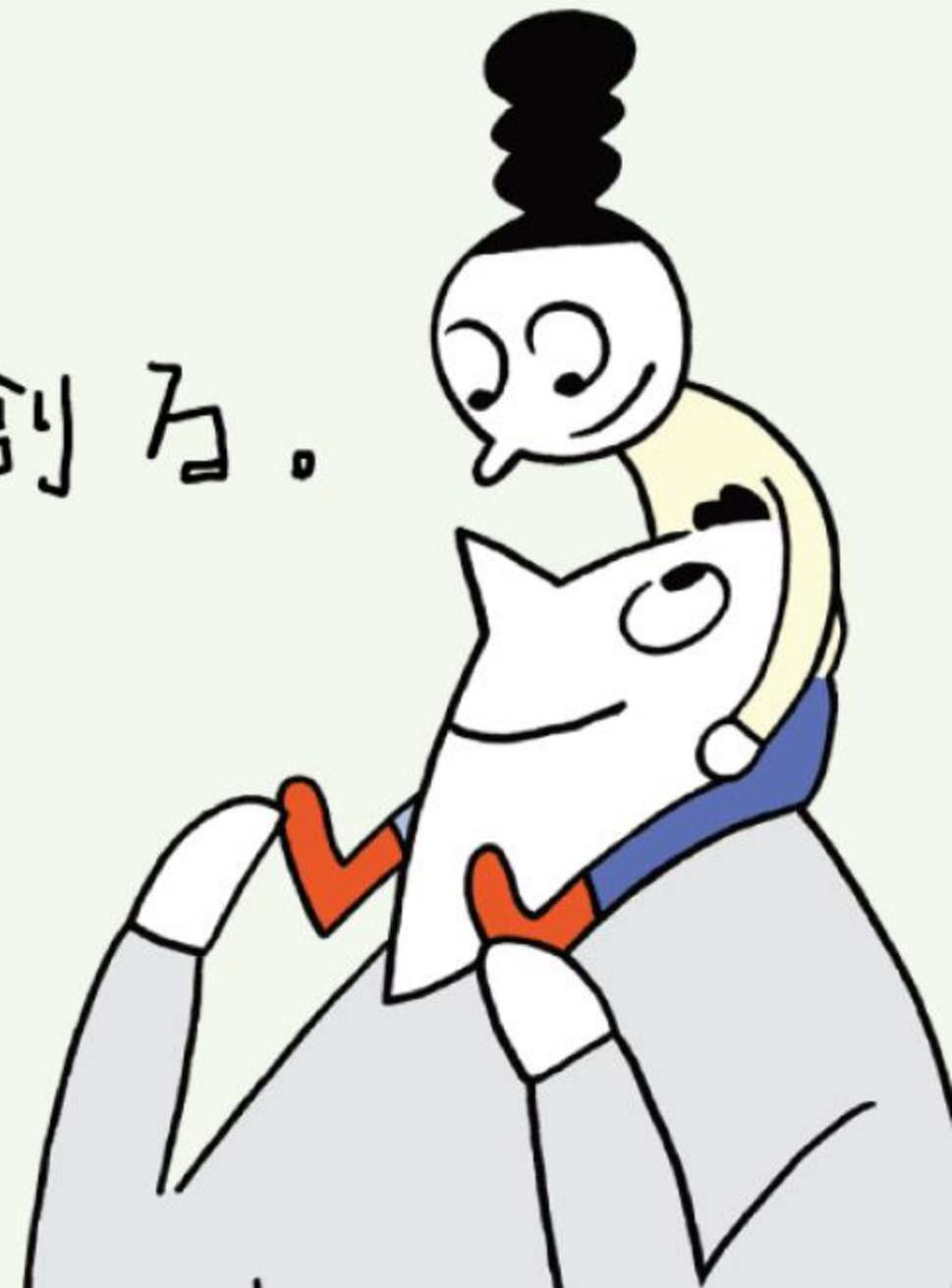
お互いの違いを認め合い、助け合う文化をつくりあげます。



CHAPTER 6

データ集

新しい
生きろを、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

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

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

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

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 6 データ集

データ集

従業員数

項目/年度		2021	2022	2023	2024
総従業員数		1,920人	1,959人	1,977人	1,983人
性別	男性	1,344人	1,370人	1,372人	1,364人
	女性	576人	589人	605人	619人
年齢	～20歳	1人	3人	2人	2人
	21～40歳	957人	981人	999人	1,013人
	41～60歳	862人	867人	868人	865人
	61歳～	100人	108人	108人	103人
学歴	博士	66人	76人	83人	90人
	修士	505人	546人	570人	600人
	大卒	1,048人	1,056人	1,055人	1,045人
	高卒・高専卒	267人	247人	234人	211人
	その他	34人	34人	35人	37人
就業時間	フルタイム	1,915人	1,952人	1,966人	1,973人
	パートタイム	5人	7人	11人	10人
障がい者	人数	33人	38人	39人	40人
	雇用率※	2.23%	2.54%	2.54%	2.56%

※：厚生省の法定雇用率の計算方法に則り算出

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

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

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

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

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	2024	他社平均※1
幹部職※2	男性幹部職	479人	496人	504人	512人	-
	女性幹部職	92人	100人	110人	112人	-
	女性幹部職割合	16.1%	16.8%	17.9%	17.9%	-
管理職※2	男性管理職	305人	261人	272人	268人	-
	女性管理職	38人	40人	42人	45人	-
	女性管理職割合	11.1%	13.3%	13.4%	14.4%	14.4%
育児休業	男性育児休業者数	30人	61人	51人	48人	-
	男性育児休業者割合	50.0%	69.3%	70.8%	76.2%	74.7%
	女性育児休業者数	19人	25人	29人	17人	-
	女性育児休業者割合	100%	100%	100%	94.4%	-
男女賃金格差※3	全労働者	-	79.1%	78.8%	81.0%	74.9%
	正規雇用労働者	-	79.3%	78.3%	80.9%	77.2%
	非正規雇用労働者	-	83.1%	91.9%	90.1%	67.7%

※1：製薬会社26社の有価証券報告書より平均値を算出
※2：出向者および一部特殊な雇用形態（労組専従等）の者を除く
※3：出向者を除く

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

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

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

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

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 6 データ集

データ集

人財開発・研修

項目/年度	2021	2022	2023	2024
一人当たり 教育研修費※	79千円	83千円	85千円	93千円
一人当たり 基本研修受講時間※	7.2時間	10.0時間	9.1時間	15.3時間
一人当たり 手上げ研修受講時間※	10.7時間	10.3時間	20.1時間	18.8時間
NSアカデミー受講者数（重複除く実数）	-	-	1,440人	1,566人
NSアカデミー受講者数（延べ）	-	-	3,282人	4,453人
PROGOS受講者数（重複除く実数）	-	270人	424人	824人
PROGOS受講者数（延べ）	-	349人	495人	1,201人
	CEFRスコア Pre-A1~A2 High	175人	230人	723人
	CEFRスコア B1~B2	173人	251人	461人
	CEFRスコア B2 High and above	1人	14人	17人
HONKI塾 受講者数	13人	12人	24人	23人

※：出向者を除く

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

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

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

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

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 6 データ集

データ集

人財開発・研修

項目/年度	2021	2022	2023	2024
グローバルマインドセット研修 受講者数	-	78人	199人	241人
MBA取得支援制度 支援対象者数	4人	1人	1人	2人
MBA資格保有者数	34人	36人	43人	45人
博士学位取得支援制度 支援対象者数	3人	1人	3人	3人
博士学位保有者数	111人	124人	133人	145人
社員に占める修士/博士号保有者数	31.5%	36.2%	40.3%	42.1%
海外出向者数	32人	38人	38人	37人
海外留学支援制度 支援対象者数	0人	1人	0人	0人
DX公募・選抜型研修 受講者数	15人	19人	73人	96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	4,805人
IT公的資格取得者数	297人	272人	220人	194人

※：グループ連結のデータ

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

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

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

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

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 6 データ集

データ集

健康経営

項目/年度	2021	2022	2023	2024
プレゼンティーイズム※1	74.9%	75.8%	74.3%	77.1%
アブセンティーイズム※2	2人	6人	8人	10人
ワーク・エンゲージメント(%)※3	-	-	70%	68%
定期健康診断受診率※6	100%	100%	100%	100%
二次健康診断受診率※6※7	59.6%	66.0%	67.7%	65.9%
定期健診後の保険指導実施率※6	-	56.2%	98.0%	99.4%
人間ドック受診率※8	37.2%	35.4%	37.4%	38.3%

※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)
また、一部特殊な雇用形態の者を除く

※2: 30日以上私傷病休業者数

※3: 出向者を除き、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)

- ※4: ・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

※5: 選択肢「非常にあてはまる」「あてはまる」が回答された割合

※6: 一部出向者および特殊な雇用形態の者を除く

※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

※8: 日本新薬アドバンス株式会社社員を含む

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

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

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

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

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 6 データ集

データ集

健康経営・安全※1

項目/年度	2021	2022	2023	2024
運動習慣あり※2	33.0%	33.7%	34.4%	32.4%
朝食欠食※3	79.8%	78.9%	79.4%	80.2%
睡眠指標※4	74.6%	73.3%	73.5%	72.1%
喫煙率	12.6%	8.5%	7.1%	6.8%
ストレスチェック受診率	95.8%	94.7%	94.8%	98.1%
高ストレス者の割合※5	4.4%	5.1%	6.3%	5.5%
BMI（正常値）※6	67.0%	65.6%	65.4%	64.0%
血圧（正常値）※7	77.1%	75.7%	77.2%	77.0%
糖代謝（正常値）※8	83.2%	78.1%	74.4%	72.7%
脂質（正常域）※7	44.1%	46.0%	48.1%	45.8%
肝機能（正常域）※7	70.2%	71.7%	75.6%	73.4%
メタボリックシンドローム（非該当）※9 ※11	80.7%	78.7%	82.2%	85.4%
業務上災害の件数※10	14（8）件	19（9）件	4（0）件	9（4）件
労災による死亡者数	0人	0人	0人	0人

※1：一部出向者および特殊な雇用形態の者を除く

※2：30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

※3：「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

※4：「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

※5：厚生労働省の基準を使用

※6：18.5以上25.0未満

※7：人間ドック学会基準

※8：22～24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

※9：特定保健指導該当者の定義

※10：（ ）は野球部の件数

※11：日本新薬アドバンス株式会社社員を含む