

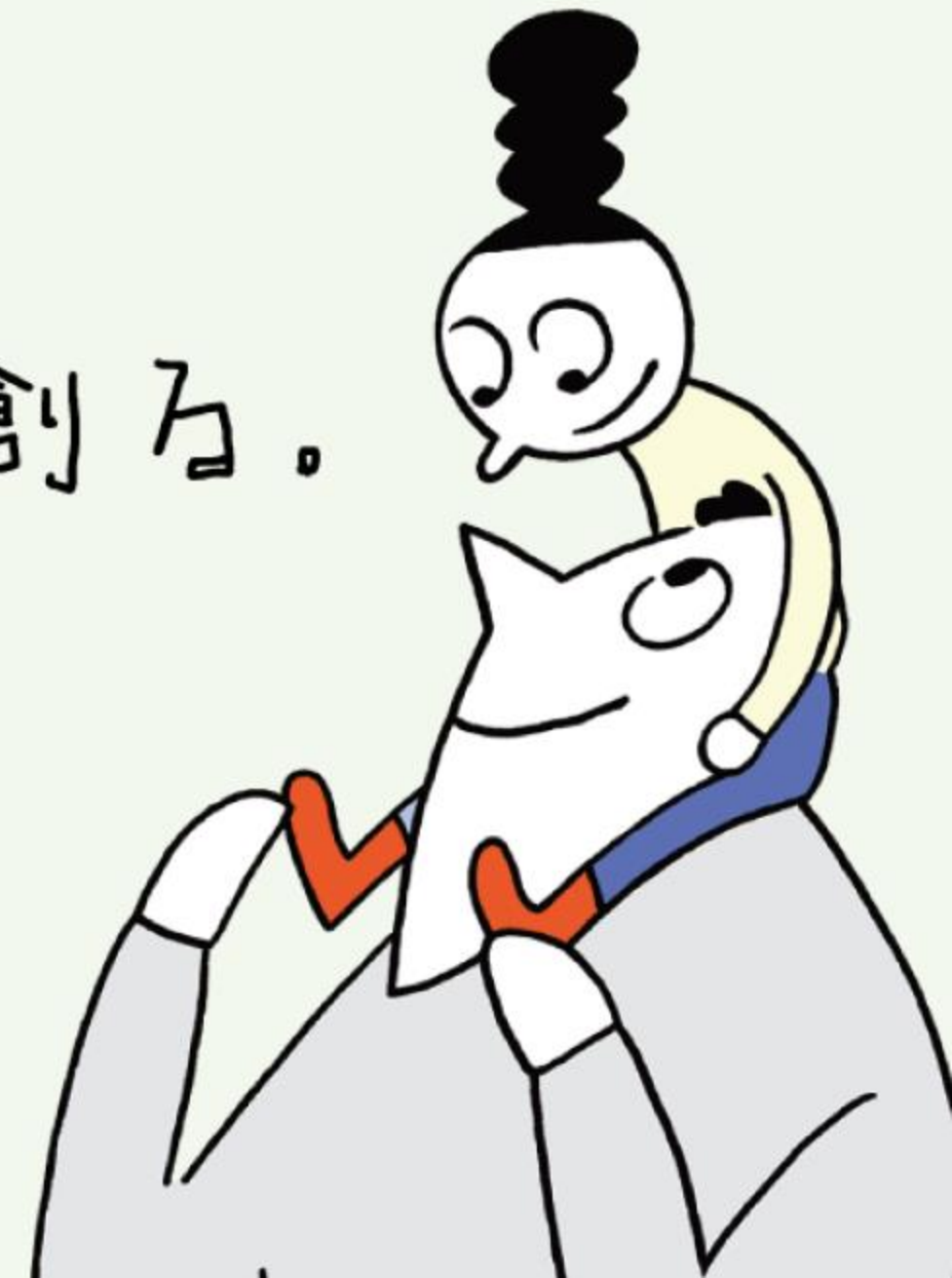
# CHAPTER 1

---

## 人的資本経営の考え方

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
3. **Column** DE&I DAY（デイデイ）2024

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** グローバル人財認定制度/ DX変革人財認定制度

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** 営業所長マネジメント研修

CHAPTER 5

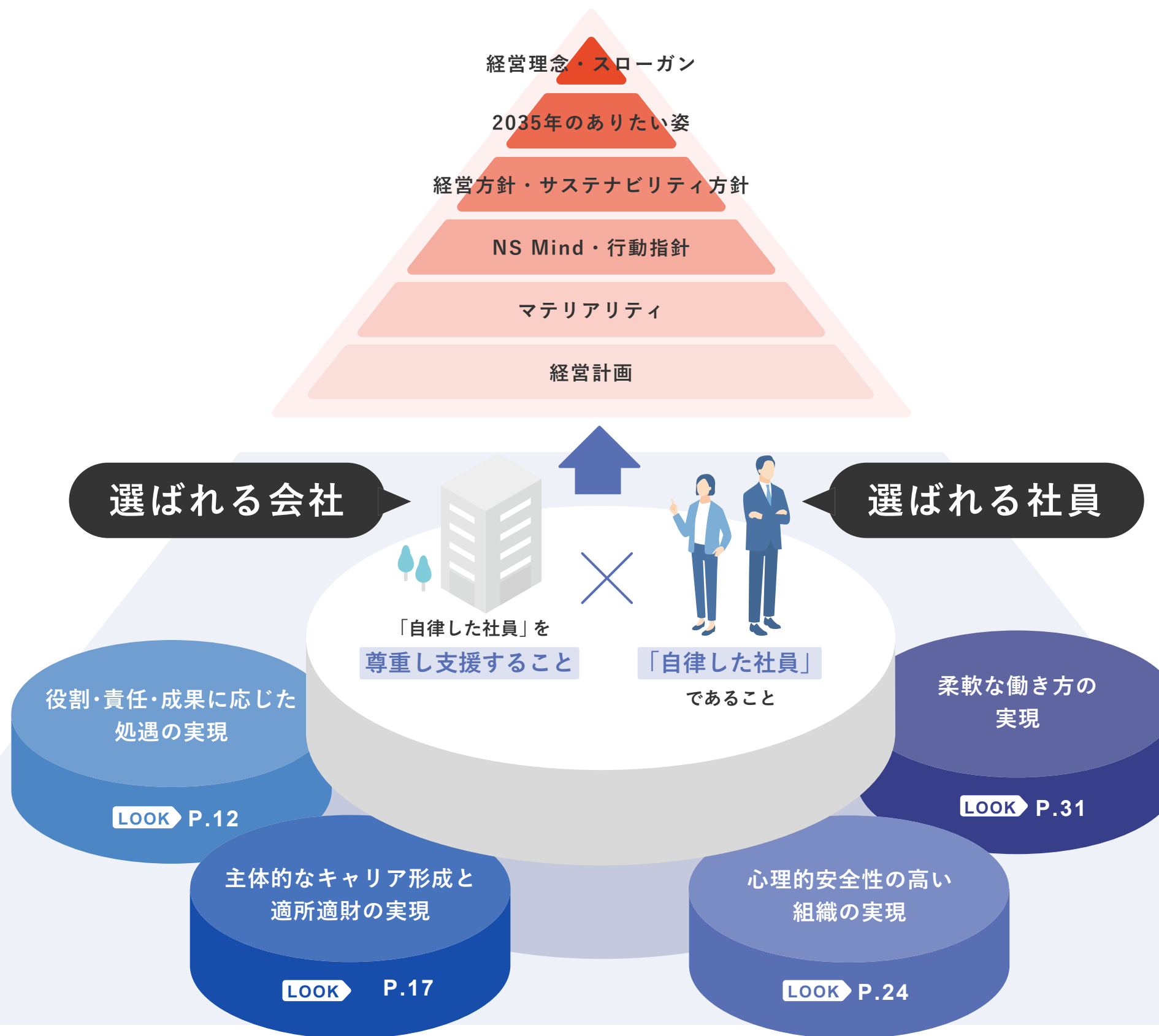
柔軟な働き方の実現

- 1.多様な働き方を支える取り組み
2. **Column** Well-being休暇取得者インタビュー

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。

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
3. **Column** DE&I DAY（デイデイ）2024

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** グローバル人財認定制度/ DX変革人財認定制度

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** 営業所長マネジメント研修

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** Well-being休暇取得者インタビュー

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。



業務の中での成長	幅広いスキルの獲得	安心して働く基盤を整える	部門における専門的なスキル向上
<p><b>人事課</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• コンピテンシーサーベイ</li> <li>• 目標管理とフィードバック</li> </ul> <p><b>各部門</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• OJTの推進</li> </ul>	<p><b>HR戦略課</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• NSアカデミー</li> <li>• オープンバッジ</li> <li>• GLOBIS学び放題</li> <li>• DXスキル</li> </ul> <p><b>人事課</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 社内プロボノ制度</li> <li>• 副業</li> </ul> <p><b>ウェルビーイング推進課</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• キャリアコンサルティング</li> </ul> <p><b>人財関連部門</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ITスキル</li> <li>• Udemy</li> </ul>	<p><b>ウェルビーイング推進課</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 健康診断とストレスチェック</li> <li>• EAP (従業員支援プログラム)</li> </ul> <p><b>労務センター</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 雇用、給与管理</li> <li>• 休暇、休業管理</li> </ul>	<p><b>人財関連部門</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 海外留学支援</li> <li>• MR導入研修/継続研修</li> <li>• GxP教育</li> <li>• HSE研修</li> </ul>

## 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
3. **Column** DE&I DAY（デイデイ）2024

## 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** グローバル人財認定制度/  
DX変革人財認定制度

## 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** 営業所長マネジメント研修

## 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** Well-being休暇取得者インタビュー

## CHAPTER 6

## データ集

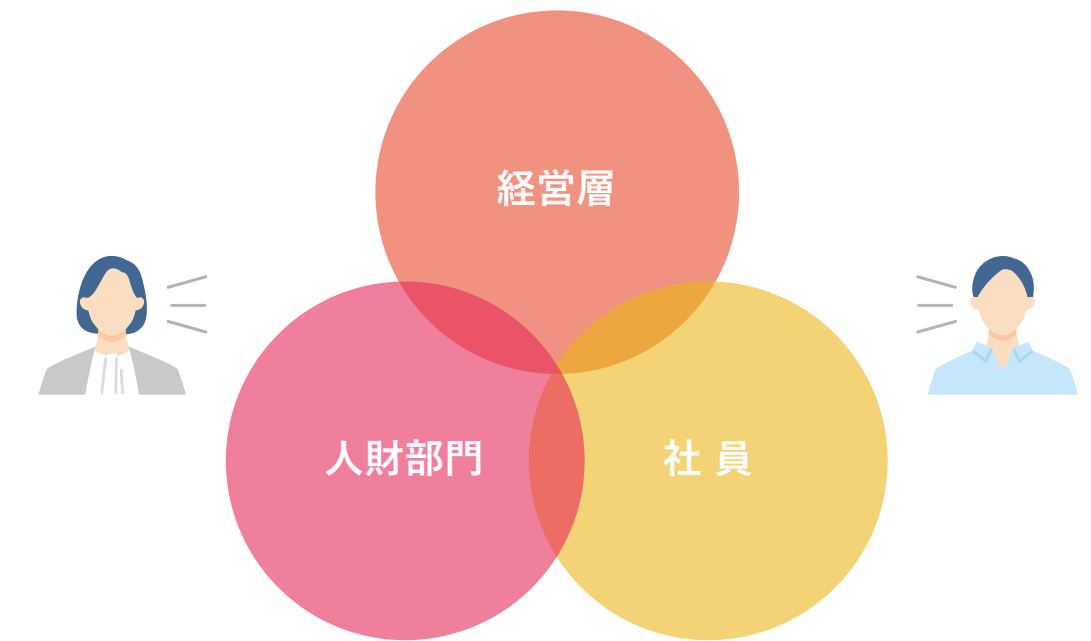
## 2.人財関連部門が果たす役割

## 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
3. **Column** DE&I DAY (デイデイ) 2024

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** グローバル人財認定制度/  
DX変革人財認定制度

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** 営業所長マネジメント研修

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** Well-being休暇取得者インタビュー

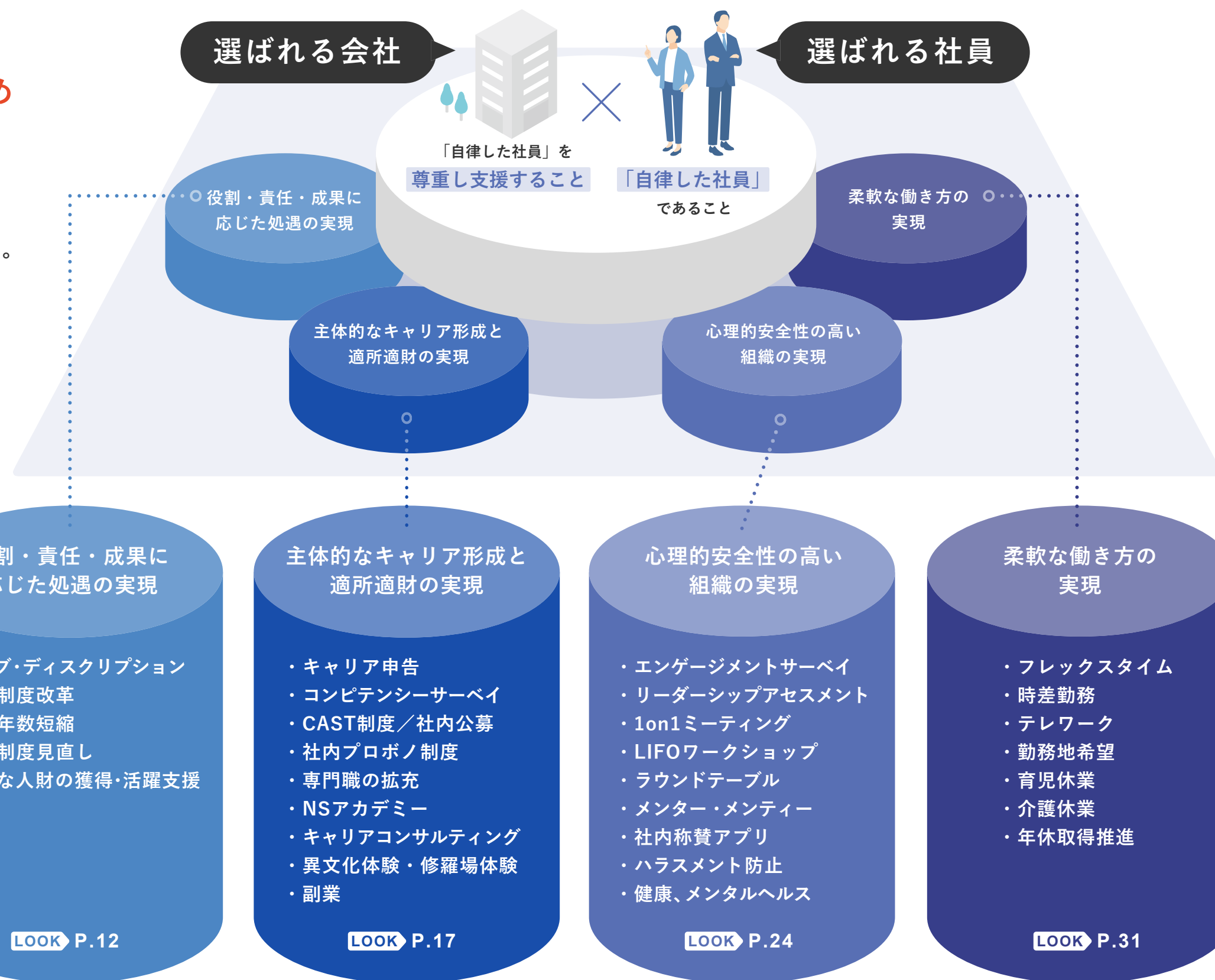
CHAPTER 6

データ集

### 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。



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
3. **Column** DE&I DAY（デイデイ）2024

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** グローバル人財認定制度/ DX変革人財認定制度

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** 営業所長マネジメント研修

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** Well-being休暇取得者インタビュー

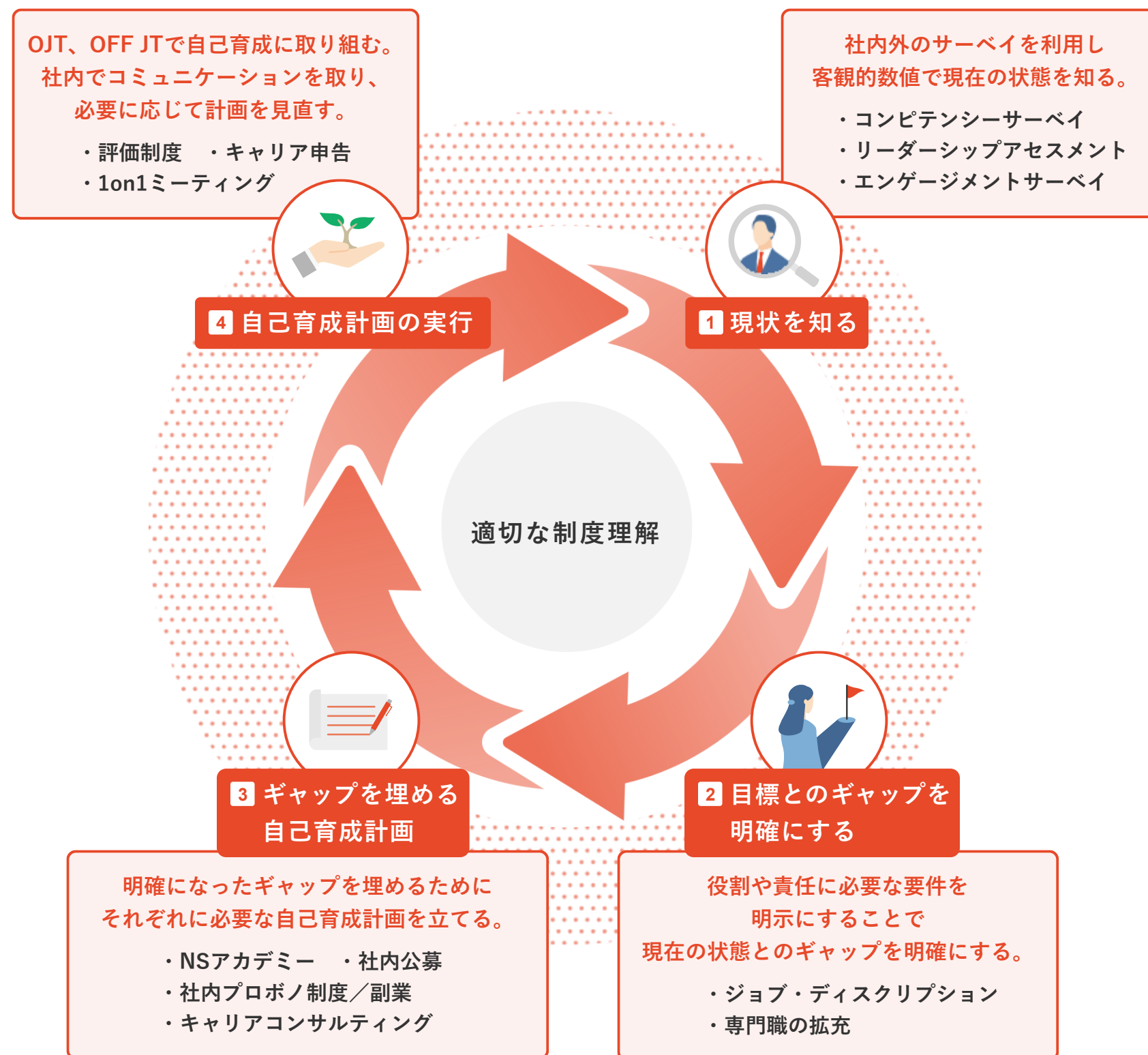
CHAPTER 6

データ集

### 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
3. **Column** DE&I DAY（デイデイ）2024

## 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** グローバル人財認定制度/  
DX変革人財認定制度

## 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** 営業所長マネジメント研修

## 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** Well-being休暇取得者インタビュー

## CHAPTER 6

## データ集

## 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。

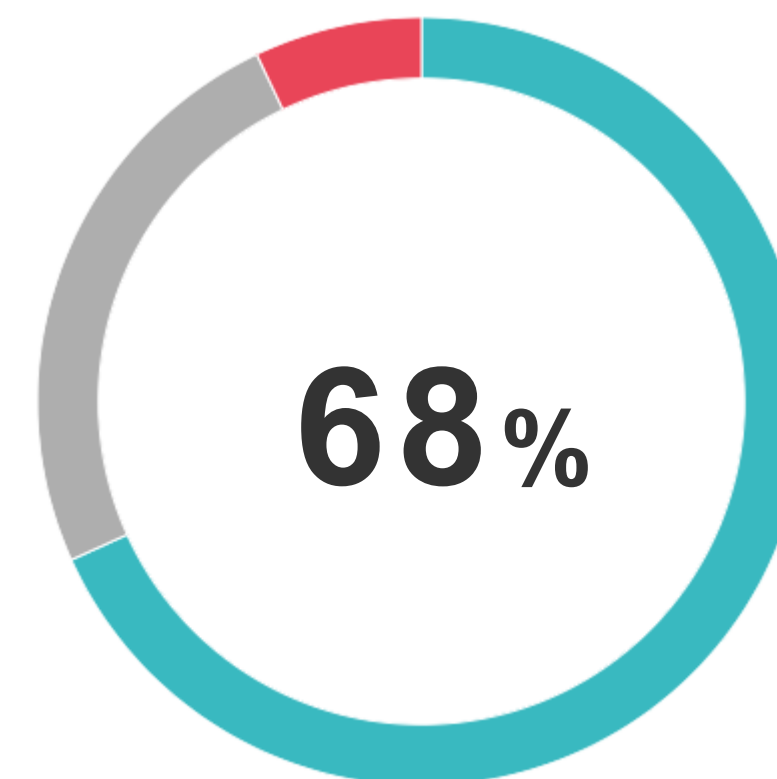
※2 エンゲージメントに関する3項目とは

- ・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

※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

## エンゲージメントスコア



2023 日本新薬	2024 日本企業 ※4	2024 全世界企業 ※4
▼2	▲7	▼5

※4 日本企業は約150社、全世界企業は約1,000社の平均値からの差異

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
3. **Column** DE&I DAY（デイデイ）2024

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** グローバル人財認定制度/ DX変革人財認定制度

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** 営業所長マネジメント研修

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** Well-being休暇取得者インタビュー

CHAPTER 6

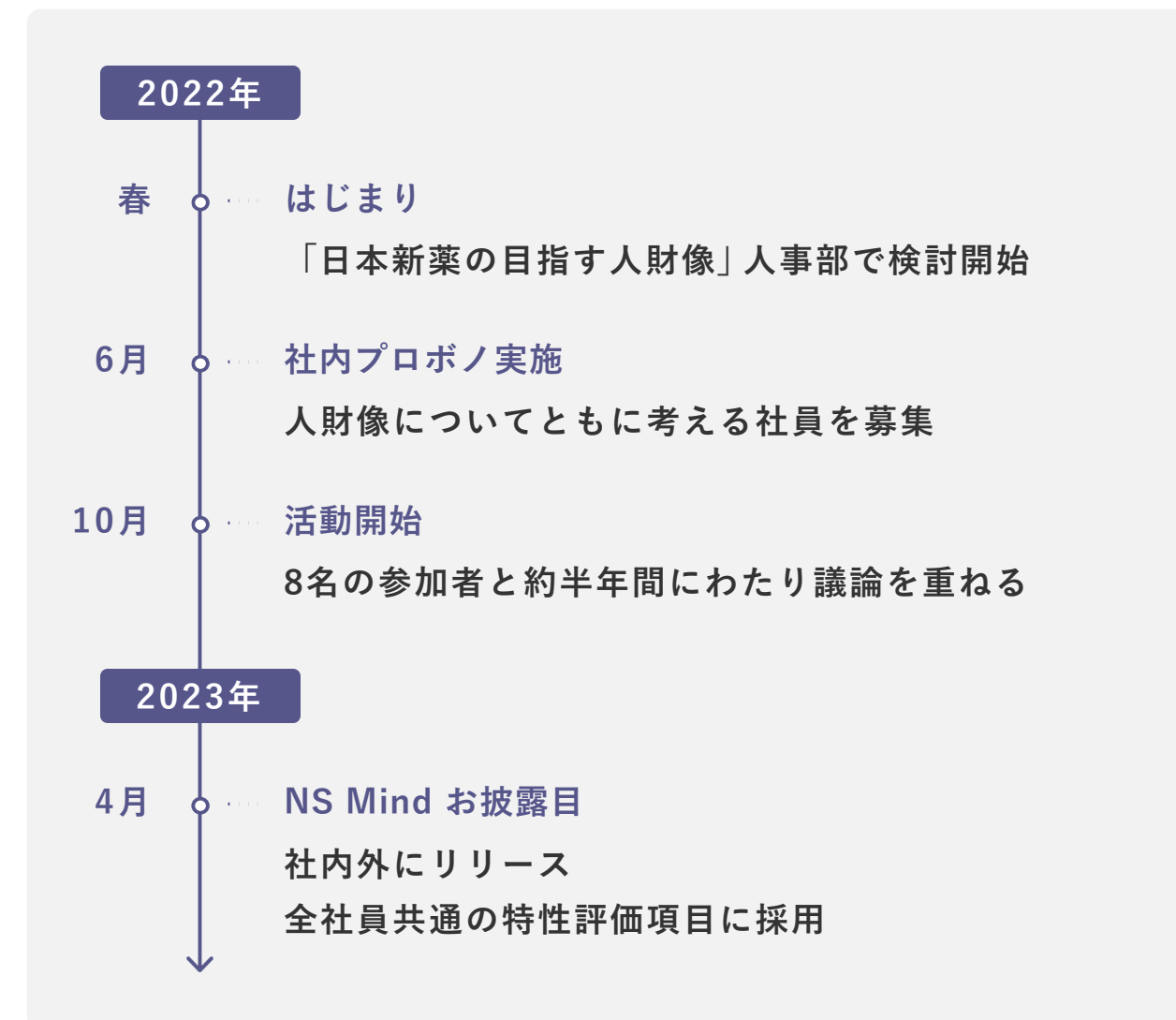
データ集

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