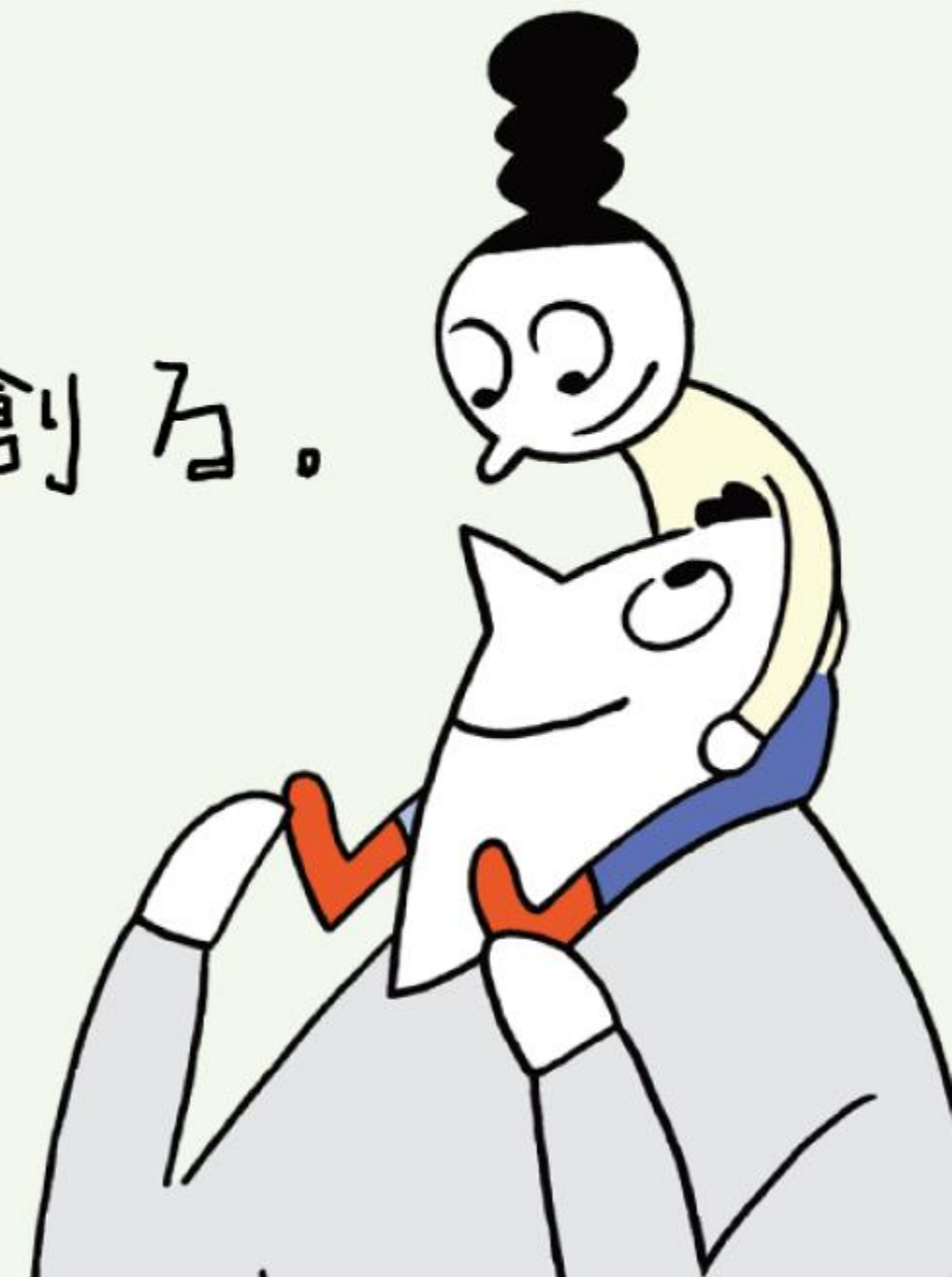


## CHAPTER 3

### 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

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

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

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
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

## 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
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

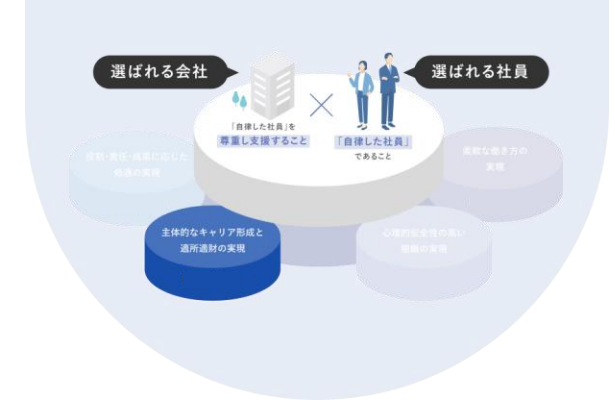
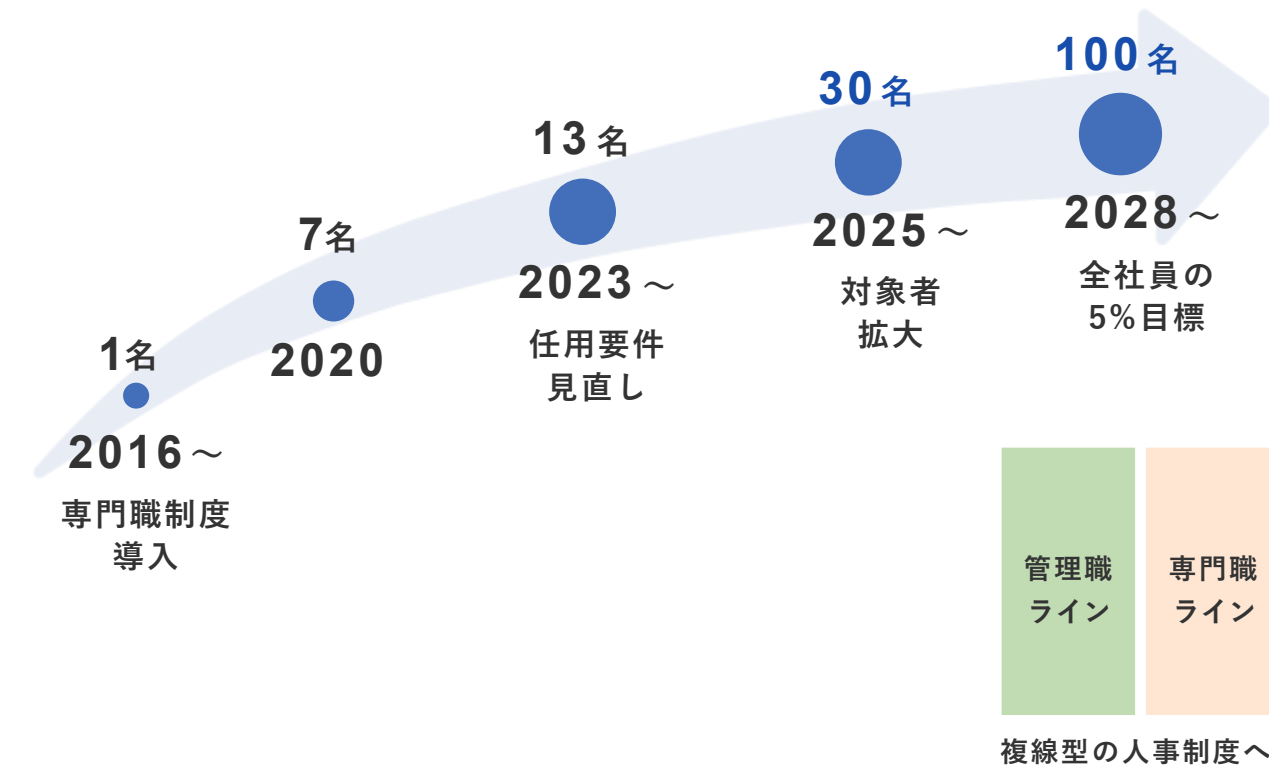
データ集

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
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

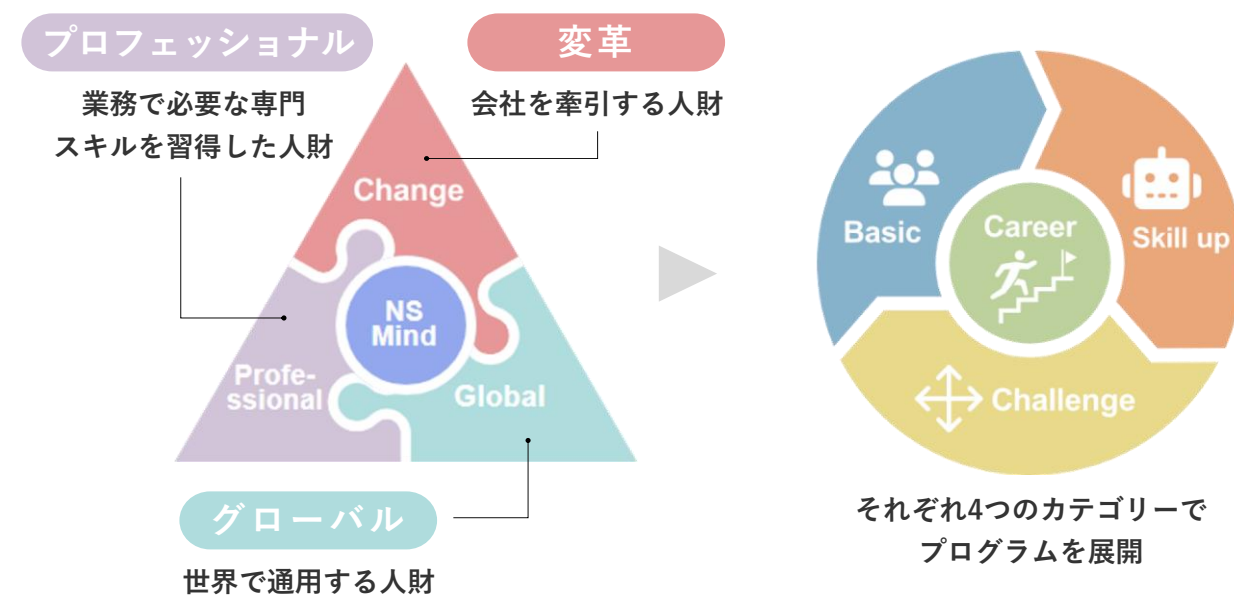
CHAPTER 3 主体的なキャリア形成と適所適財の実現

# 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
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

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 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

CHAPTER 3 主体的なキャリア形成と適所適財の実現

3. **Column** グローバル人財認定制度/DX変革人財認定制度

Column

今後必須となるグローバル対応力とデジタル対応力についてそれぞれ5段階の人財定義を行い、全社員にスキルマップを提示し、ステップアップする制度を整えています。

グローバル人財像



グローバル人財★4 認定者

語学力・異文化理解・国際業務経験など、厳しい基準をクリアし、まさに“グローバル人財”としての資質を証明しました。



松村 圭祐



舟木 俊治



松崎 直哉



細野 貴志



木村 巨志



DX人財像



DX変革人財★4 + 認定者

マイスター人財は、知識やスキルの習得にとどまらず、現場での実践・社内への波及・変革の推進力において卓越した成果を挙げたことが評価されました。



西井 崇



津田 謙太郎



齋藤 裕史