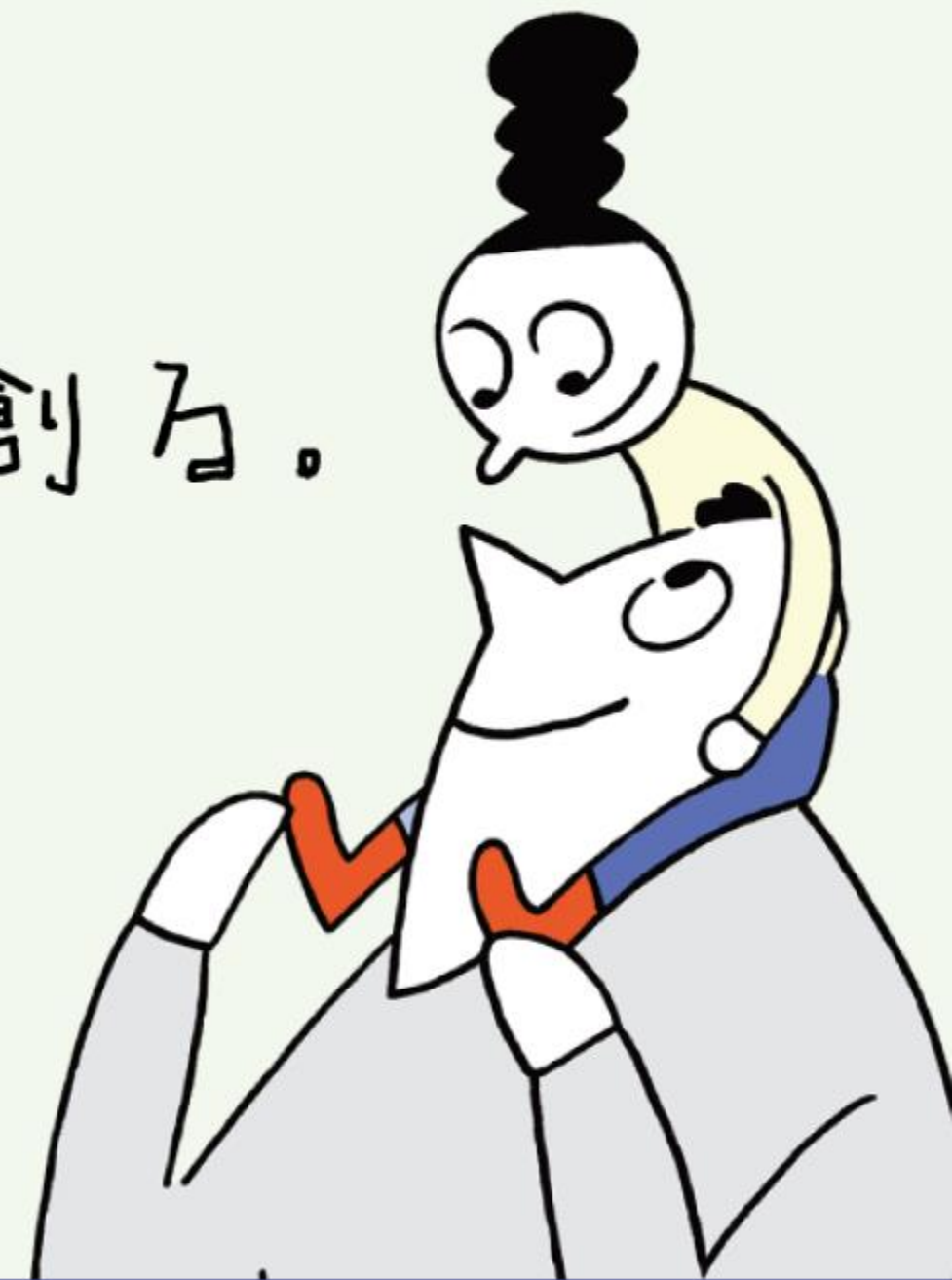


CHAPTER 5

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

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 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」

- 2024年度日本企業：7%▲（上回る）
- 2024年度全世界企業：3%▼（下回る）



2024年度エンゲージメントサーベイより

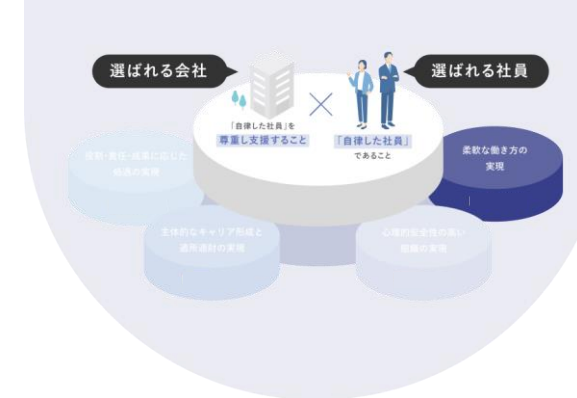
フレックスタイム

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	<ul style="list-style-type: none"> ・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
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

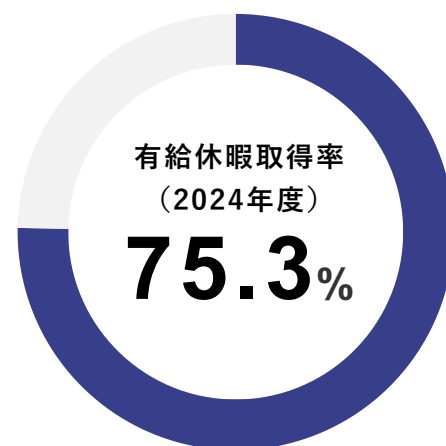
データ集

CHAPTER 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。



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. **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.多様な人材の獲得・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** グローバル人材認定制度/DX変革人材認定制度

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

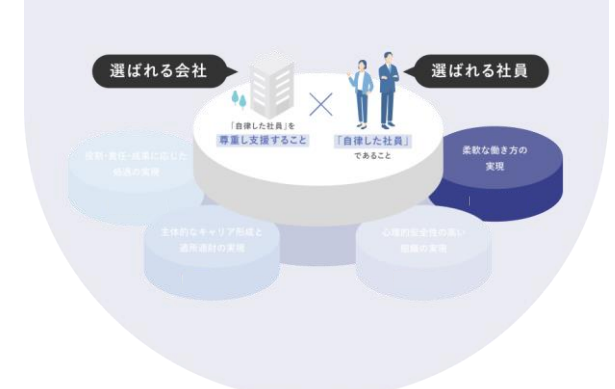
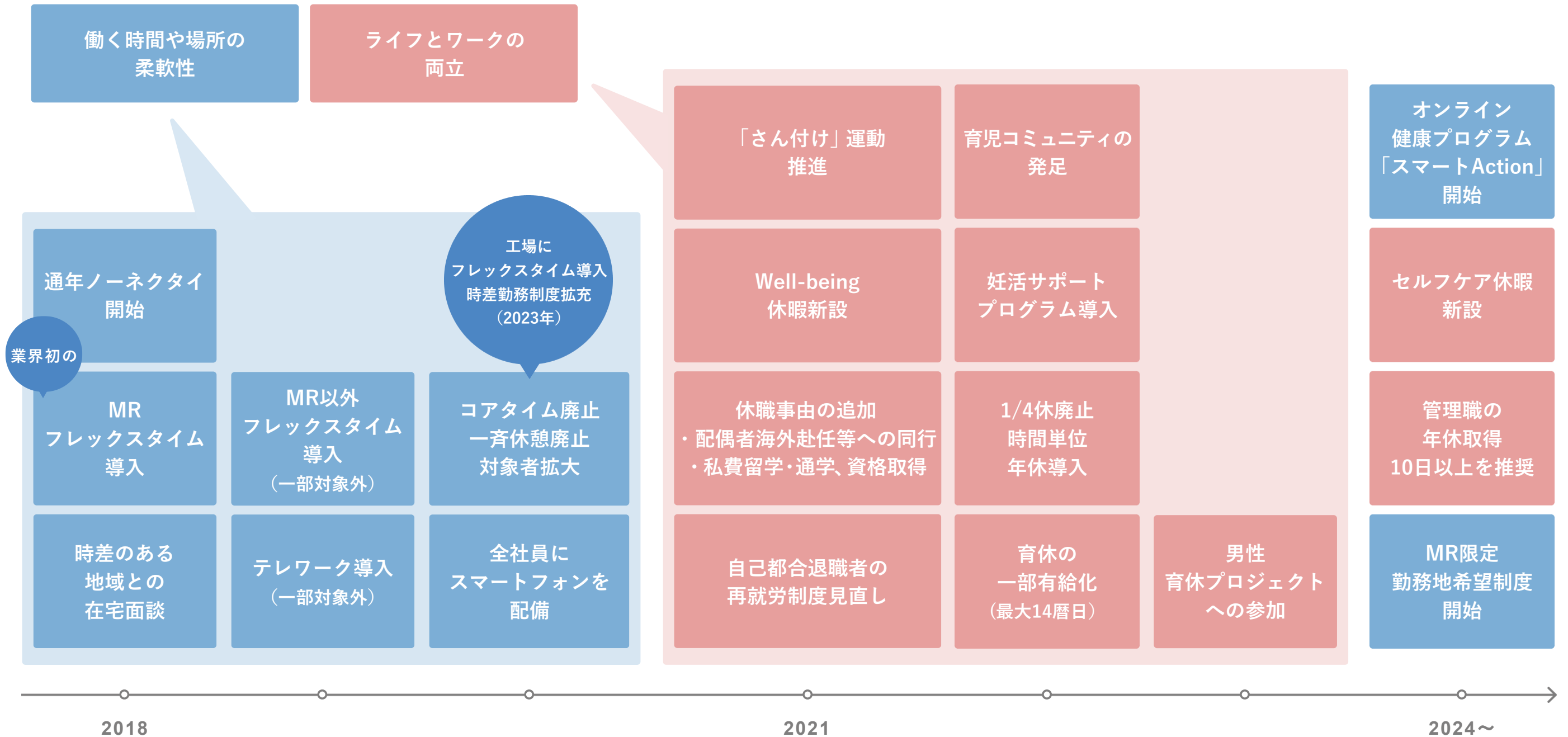
- 1.多様な働き方を支える取り組み
2. **Column** Well-being休暇取得者インタビュー

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 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

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 5 柔軟な働き方の実現

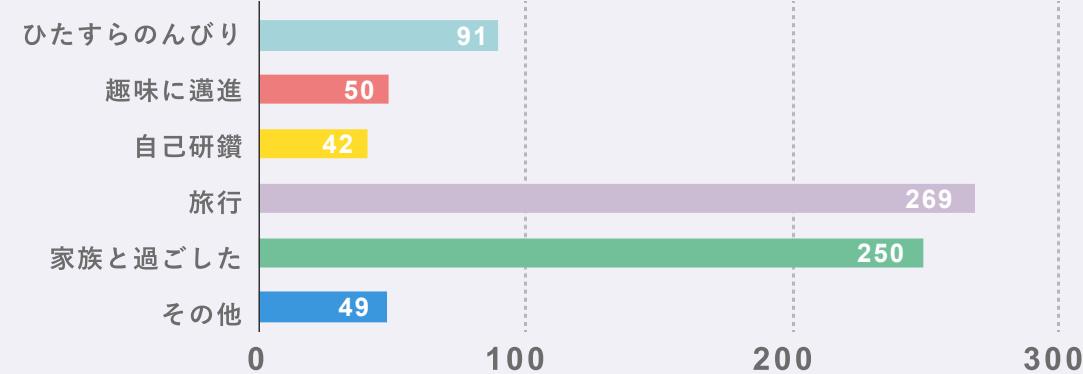
2. **Column** Well-being休暇取得者インタビュー

Column

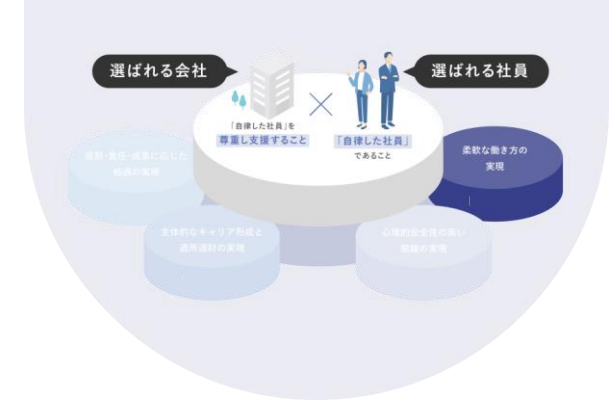
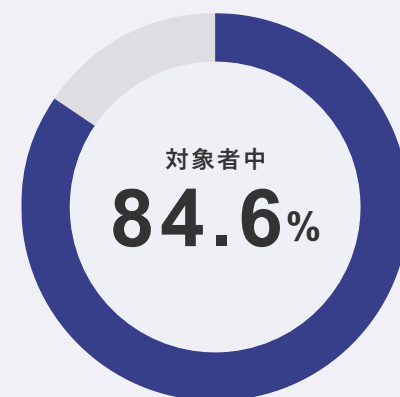
1.Well-being休暇について

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。
Well-being休暇での活動を支援するために、Well-being休暇取得者に支援金を支給します。

Q 休暇で何をしました？



2021～2024年度にて、累計537名の方が休暇を取得されています。



2.Well-being休暇取得者インタビュー

2024年度にWell-being休暇を取得された方々のコメントを一部紹介いたします。

Well-being休暇で一人旅

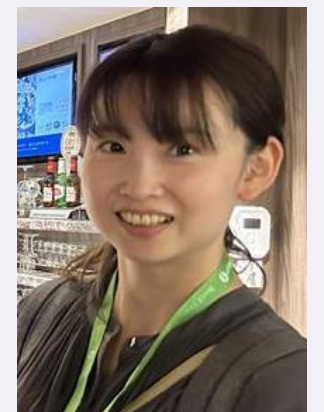


小仲 祐人

予算は5万に設定し、1泊2日の1人旅を2回しました。
1回目は日光東照宮、2回目は富士山です。平日の旅は穏やかで楽しかったですが、予算不足が反省点でしたので、10年後に備えてWell-being貯金を始めました。

Well-being休暇を活用した家族旅行

Well-being休暇を利用して家族でクルーズ旅行（横浜発・台湾着）に行きました。家族で濃密な時間を過ごすことができただけでなく、勉強中の英会話を活かす機会もあり（船内の公用語は英語）、大変充実した休暇となりました。



山口 未来