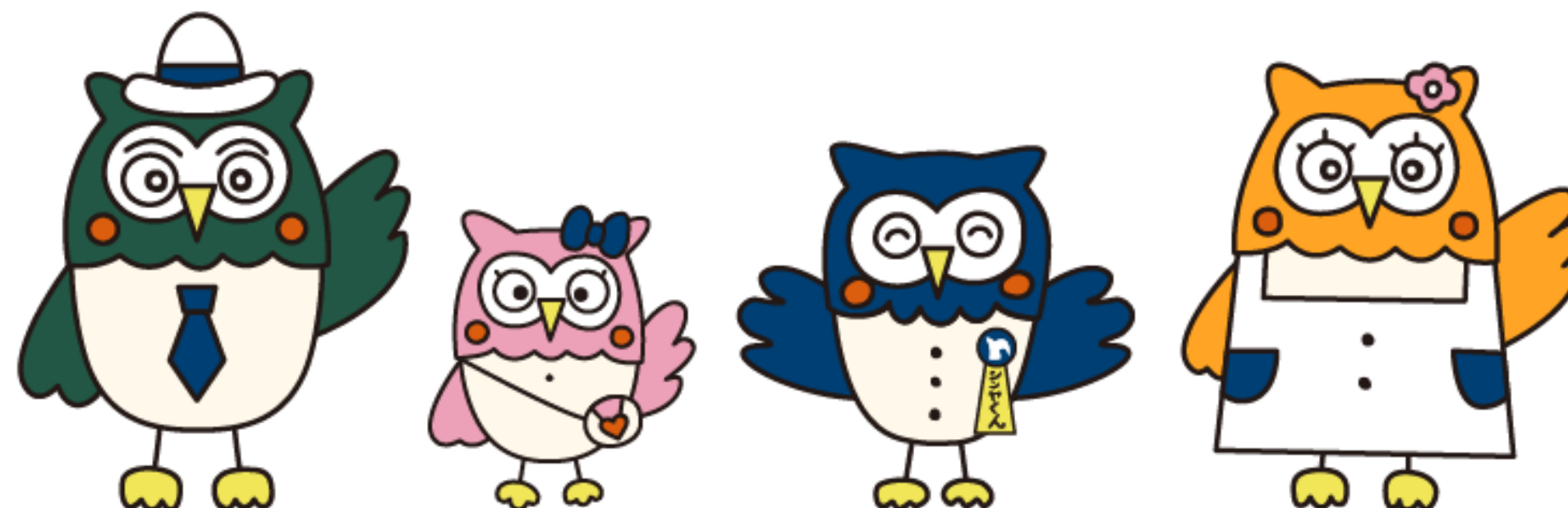


Human Capital Report 2026



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恐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	6
2.人財関連部門が果たす役割	8
3.「選ばれる会社、選ばれる社員」の人財戦略と「4つの実現」	10
4.6種の数字から紐解く日本新薬	13
5.日本新薬における人的資本経営の重要課題	14
6. Column NS Mindとは？	16

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

HCR2026 Special content	18
1.役割・責任・成果に応じた処遇の実現方法	19
2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援	21
3. Column 女性活躍推進ワークショップ	22

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	24
2.適所適財の実現に向けて	28
3. Column SiMBA（社内認定MBA資格）	29

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	31
2. Column 1 健康経営銘柄2026に選定	36
Column 2 ウェルビーイング対話会	37

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	39
2. Column 男性育休取得者インタビュー	42

CHAPTER 6

データ集	43
------	----





▲ 中井 亨 Nakai Toru
代表取締役社長

日本新薬は、一人ひとりが自らの力を磨き、その力を掛け合わせることで成長してきました。だからこそ私は、「ここまでが自分の仕事」と線を引いていないか、常に自分自身に、そして皆さん一人ひとりに問いかけて欲しいと思っています。

会社全体の価値を高めるために、自分は何ができるのか。そこまで考えて行動できているかが、これからの日本新薬の“強さ”を決定づけます。

私たちが目指しているのは単に「働きやすい会社」ではありません。働きがいを感じ、成長し、人生を前向きに生きられる会社です。制度や環境の整備はこれからも進めていきますが、それだけでウェルビーイングは実現しません。自分は何にやりがいを感じるのか、どんな状態で最も力を発

揮できるのかを考え、自分だけでなく周囲と共有し、支え合う行動があつてこそ、真の意味で実現すると考えています。

2025年度には、こうした取り組みが評価され、「健康経営銘柄2026」に選定されました。これは、社員一人ひとりの行動が価値として認められた成果ですが、同時にさらなる進化への新たな出発点でもあります。変化の激しい時代において、現状維持は後退です。これまでうまくいったやり方に固執してしまうと、成長は止まります。

失敗を恐れず、失敗を含めたあらゆる事象から学び、次に活かしてください。ラーニングゾーンに踏み出し続けることが、個人の成長であり、会社の成長につながります。自分はどんな姿でありたいのか、どんな価値を世の中に届けたいのか。その答えを描き、ぜひ行動に移してください。会社は、その挑戦を支えます。

考え続け、挑戦し、行動し続ける。その積み重ねが、日本新薬の未来をつくれます。



CHAPTER 1

人的資本経営の考え方



～一人ひとりが考え、変化に備える組織へ～

環境変化が激しくなるほど、私たちは無意識のうちに、正しそうな答えや多数派の動きに寄り添いがちになります。周囲と同じであることに安心を覚えるのは自然なことですが、重要なのは流れに乗る速さではなく、一度立ち止まり状況を見渡し、自ら考え続ける力であると私は考えます。人的資本経営とは、「人を大切にする」という理念を掲げるだけでなく、人が持てる力を継続的に発揮できるよう、組織として制度や仕組みに落とし込み、実装していく取り組みです。そのために当社は、働き方や業務プロセス、学びの機会、組織のあり方といった前提を見直し、行動につながる「場」と「仕掛け」を意図的に設計していきます。

業務の見直しによる仕事の質の向上や、考える時間を確保するための働き方の工夫、多様な個性や背景を持つ人財が無理なく力を発揮できる環境づくりなど、取り組みは多岐にわたります。ここで私たちが重視しているのは、「こと」ではなく「意味」に目を向けること、そして人を管理するのではなく、自律的な行動を引き出す環境を整えることです。不要な業務や形骸化した作業を見直し、判断や工夫、対話により多くの時間を充てられる状態をつくることで、仕事の質そのものを高めていきます。こうした環境のもとで、社員一人ひとりには、自ら問いを立て、考え、行動する主体性がこれまで以上に求められます。与えられた枠の中で動くのではなく、自身の役割や仕事の意味を問い直しながら、価値創出に向けて挑戦し続けてほしいと考えています。

変化の時代だからこそ、私たちは現実から目を逸らさず、手を打ち続けていく必要があります。人的資本経営は一度で完成するものではなく、試行と振り返りを重ねながら、自社に適した形を探り続けるプロセスです。現在進めている施策、そしてこれから展開する一つひとつの取り組みが、「働きがいと両立した働きやすさ」や「成長の実感」へとつながるよう、対話を重ねながら進めていきます。

静かに、しかし確実に、組織と個人の双方をアップデートしていきましょう。



▲ 小泉 光治 Koizumi Mitsuharu

人事・総務・リスク・コンプライアンス・
サステナビリティ・DX担当取締役



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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

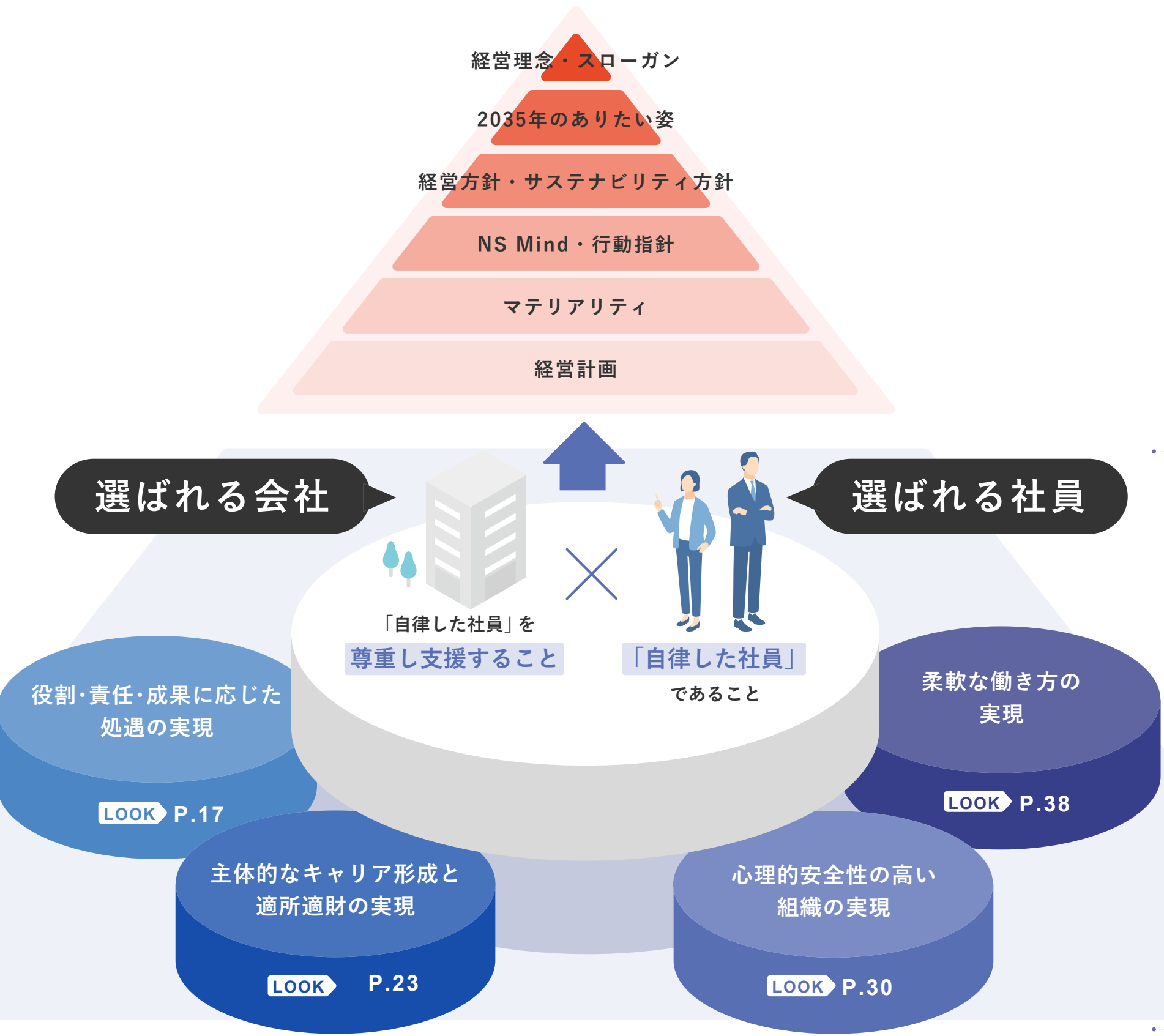
- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. **Column** 男性育休取得者インタビュー

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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. Column NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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 女性活躍推進ワークショップ

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 SiMBA（社内認定MBA資格）

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 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2 ウェルビーイング対話会

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 男性育休取得者インタビュー

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



本概念図は、日本新薬における人的資本経営の全体像と、第七次中期経営計画の位置づけを示したものです。

人的資本経営は、単に個別の人事施策が集合したものではありません。事業戦略と一体となり、中期経営計画の遂行と持続的な価値創出を支える経営上の戦略です。

第七次中期経営計画では、「5つの経営基盤の強化」を掲げています。その一つが、「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」です。研究開発力のスピードアップやデジタル化推進による業務変革と生産性の向上、サステナビリティ経営の推進といったその他の各経営基盤は、いずれも人の判断力・学習力・実行力に支えられており、人財の成長と活躍が事業の持続的成長を支える重要な要素となっています。すなわち、人的資本経営は他の経営基盤を支える横断的な基盤であり、その充実度が中期経営計画全体の達成度に直結します。

こうした考えのもと、会社は「役割・責任・成果に応じた処遇の実現」「主体的なキャリア形成と適所適財の実現」「心理的安全性の高い組織の実現」「柔軟な働き方の実現」の4つを人的資本経営の重点テーマに据え、各種人事施策を展開しています。これらの取り組みは互いに連携しながら、人の可能性を最大限に引き出し、組織の実行力と変革力を高める循環を生み出します。

個々の人事施策は、人への投資にほかなりません。その成果は短期的には表れにくく、定量化が難しい側面もあります。そのため当社では、社員の意識や行動、組織の状態を継続的に把握するため、後述するエンゲージメントスコアを活用しています。サーベイの結果から明らかになった課題を起点に、職場単位でアクションプランを策定・実行し、現場の実情に即した改善につなげています。同時に、エンゲージメントスコアを用いたこの一連の取り組み自体そのものも、より実効性の高い手法であるかという観点から、継続的に見直しを行っています。従来の枠組みにとらわれることなくより良い手段の検討・導入を進めることで、取り組み全体の質を高めています。

このような継続的な可視化と改善のサイクルこそが、人的資本経営を着実に前進させる原動力です。人的資本経営は、単発の施策で完結するものではありません。施策の実行、効果検証、見直しを繰り返しながら進化させることで、実効性を高めていくものです。こうした積み重ねを通じて人と組織の成長を促し、経営理念の実現へとつなげていきます。

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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

CHAPTER 6

データ集

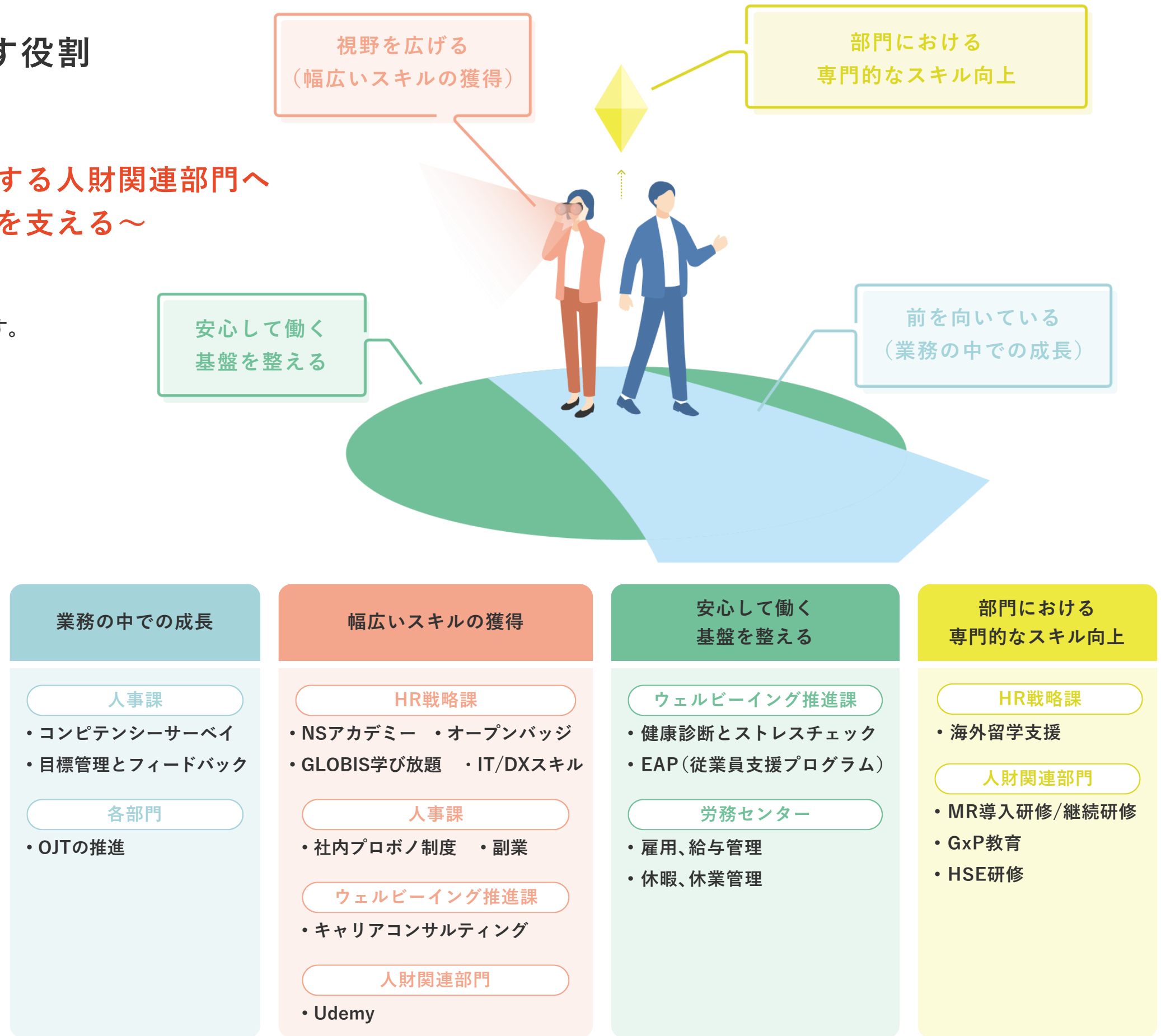
CHAPTER 1 人的資本経営の考え方

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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

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。2025年度には、人事DBを全面的にリニューアルし、最新・正確な情報を簡単に入手できるよう整備しました。引き続き、わかりやすい情報発信を目指します。

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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
Column 2 ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

CHAPTER 6

データ集

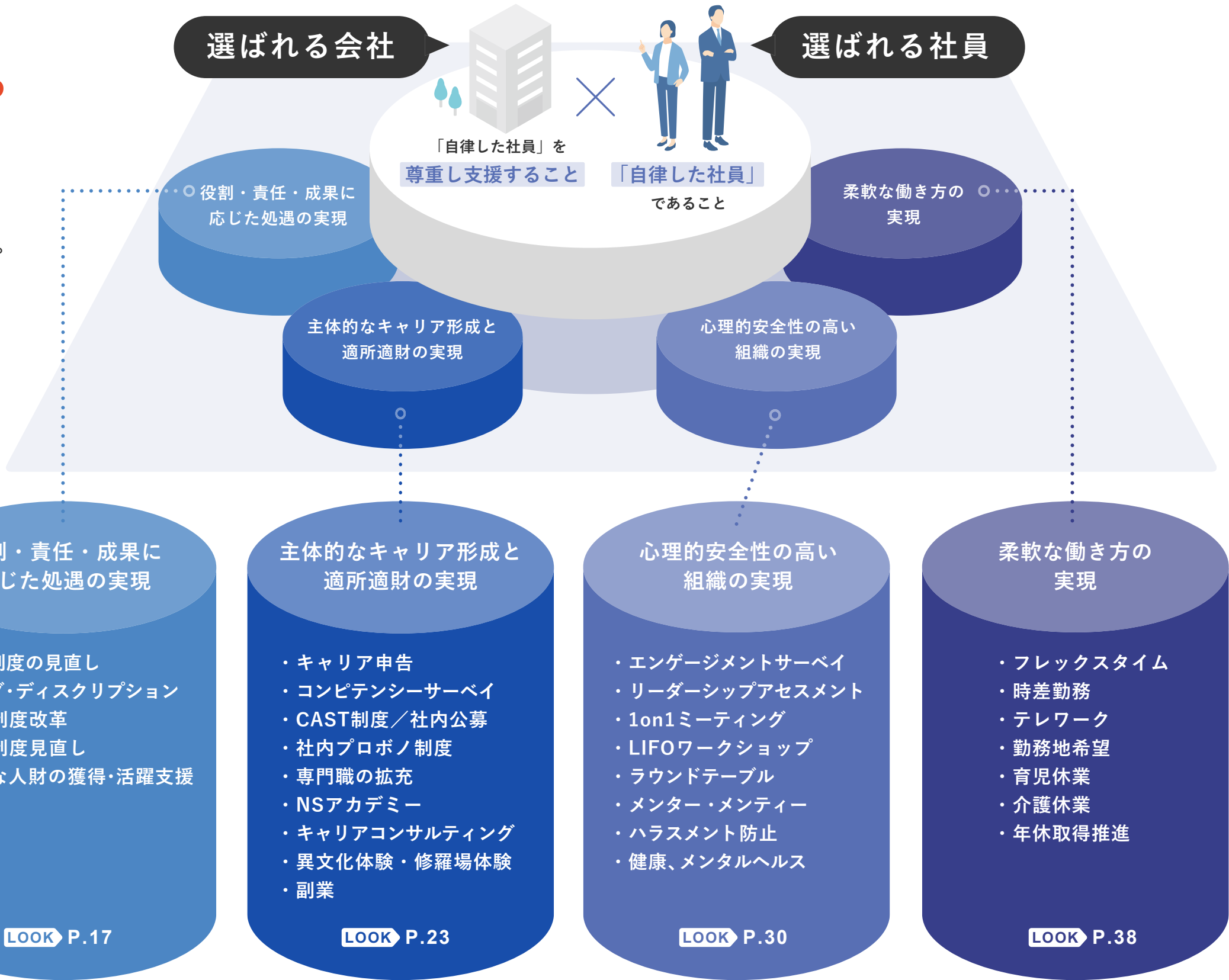
CHAPTER 1 人的資本経営の考え方

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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

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」

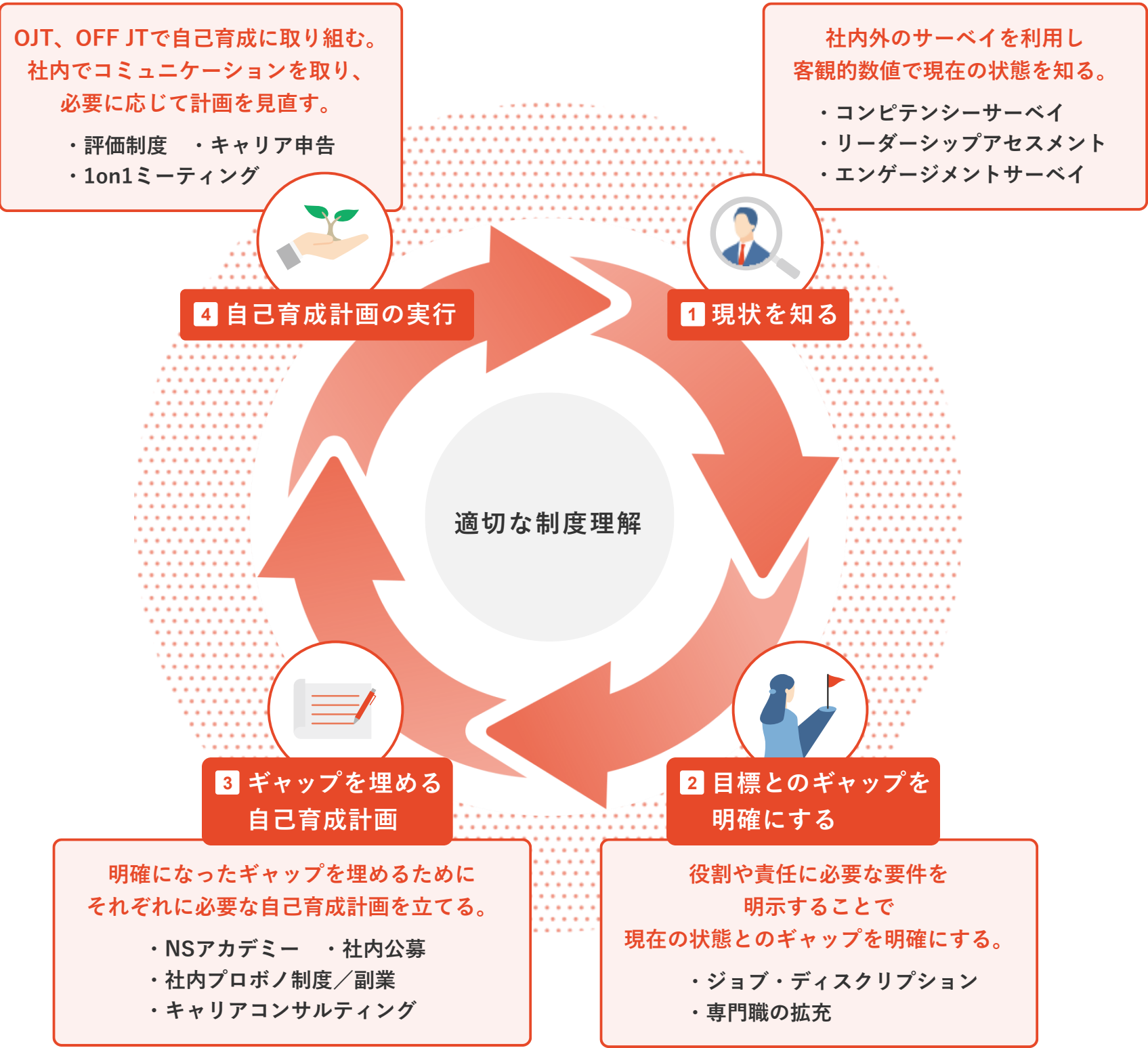
「選ばれる社員」になるため
～社員の成長支援サイクル～

会社が目指すのは、主体的に自己育成する社員への支援です。
社員には、それに応えるための行動が求められます。

図は、「選ばれる社員」であり続けるための
「社員の成長支援サイクル」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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

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。

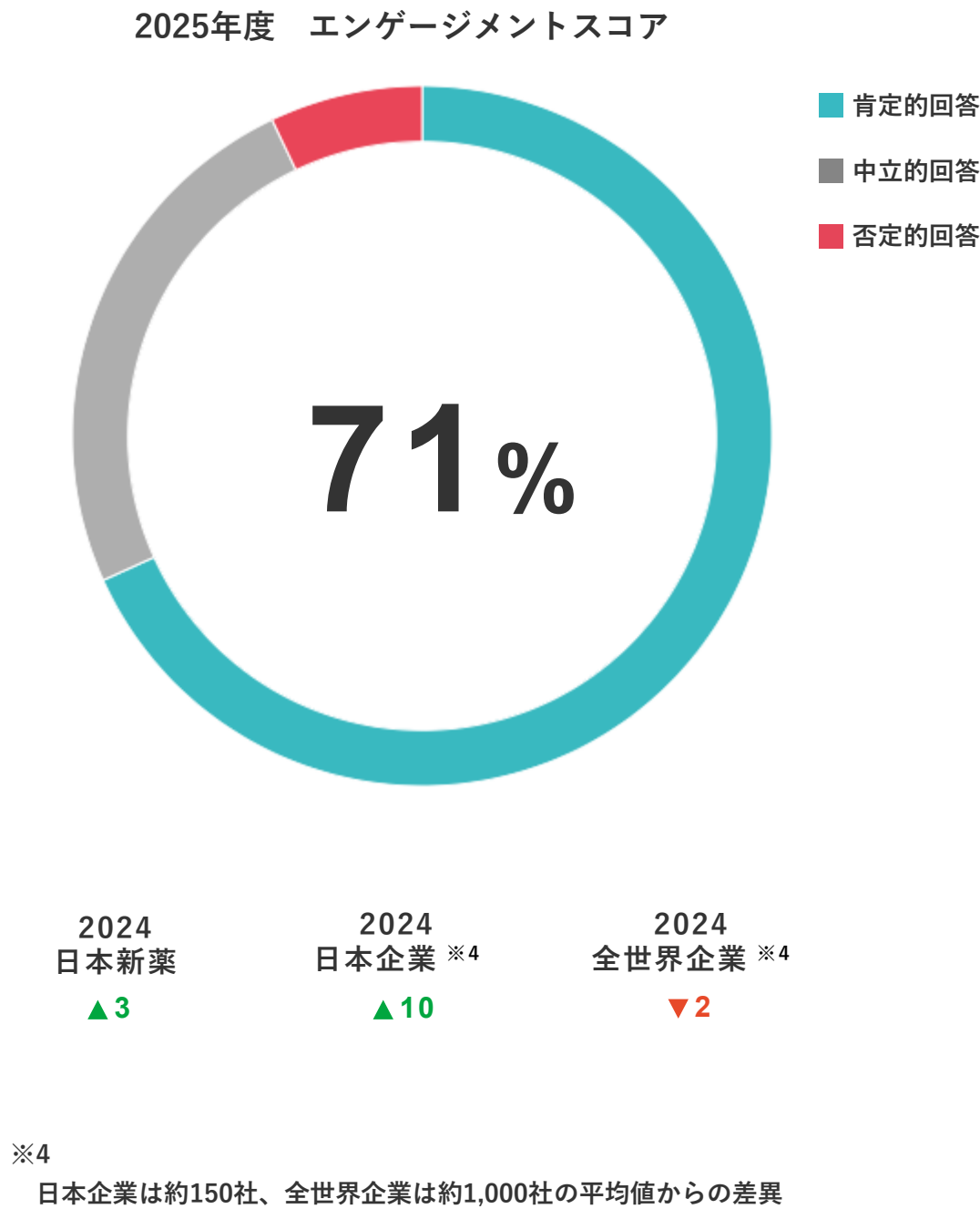
※1 エンゲージメントサーベイはQualtrics社のサーベイを使用

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2025年度のエンゲージメントスコアは71%（回答率92%）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



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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. Column NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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 女性活躍推進ワークショップ

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 SiMBA（社内認定MBA資格）

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 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2 ウェルビーイング対話会

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 男性育休取得者インタビュー

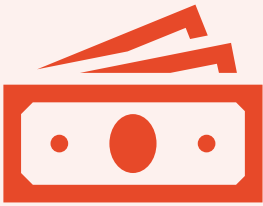
CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 1 人的資本経営の考え方

4.6種の数字から紐解く日本新薬

日本新薬の現状について、6種の数字をご紹介します。主要なデータを通じて、日本新薬の人的資本の実態を概観いただけます。



平均給与

935万円



平均年齢

41.8歳

（男性42.3歳 / 女性40.7歳）



平均勤続年数

17.4年

（男性17.8年 / 女性16.6年）



離職率

2.7%



有給休暇取得率

79.0%



育児休業取得率

男性 75.0%（60人）

女性 100.0%（37人）

※データはすべて2025年度実績

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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 1 人的資本経営の考え方

5.日本新薬における人的資本経営の重要課題

日本新薬は、「役割・責任・成果に応じた処遇」「主体的なキャリア形成と適所適財」「心理的安全性の高い組織」「柔軟な働き方」の4つを人事戦略の柱とし、人的資本価値の最大化に取り組んでいます。ここでは、それぞれの柱において特に重要と捉えている課題と、各課題に関連しているデータを整理しています。

役割・責任・成果に応じた処遇の実現 **LOOK** P.17

イノベーションを継続的に生み出すためには、結果だけでなく、挑戦の過程や継続的な努力も含めて適切に評価し、役割・責任・成果に応じた処遇に繋げていくことが重要です。同時に、多様な価値観を持った社員が活躍できる組織風土の醸成を目指しています。

一方で、管理職層における多様性は十分とは言えません。とりわけ女性管理職比率は2025年度実績で15.5%にとどまり、全社員に占める女性比率（32.4%）と比べて依然として低い水準にあります。

今後は女性活躍推進施策にも一層注力し、役割と成果に基づいた、公平で納得感のある処遇を実現していきます。

女性管理職 比率

15.5 %

キャリア採用者 比率

4.2 %

主体的なキャリア形成と適所適財の実現 **LOOK** P.23

環境変化が激しい中でも価値を創出し続けるためには、社員一人ひとりが自ら学び、挑戦し、自律的にキャリアを築いていく必要があります。その実現に向け、会社は主体的なキャリア形成を支援しています。具体的には、グローバル人財・DX人財の認定制度を設け、NSアカデミー等を通じて必要なスキルを身につけるための学びの機会を提供しています。一方で、育成や業務経験を通じて蓄積されるスキルや強みが、組織全体で十分に可視化・活用されておらず、最適な配置や活躍機会に十分に結びついていない点が課題です。

今後は、人財データの可視化を進め、育成と適所適財の連動を強化します。

グローバル人財
（★4以上）

21 人

DX人財
（★4以上）

24 人

NSアカデミー
延べ受講者数

6211 人

※グローバル人財およびDX人財の★は社内人財認定制度の認定レベル
※データはすべて2025年度実績

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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. Column NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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 女性活躍推進ワークショップ

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 SiMBA（社内認定MBA資格）

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 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2 ウェルビーイング対話会

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 男性育休取得者インタビュー

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 1 人的資本経営の考え方

5.日本新薬における人的資本経営の重要課題

日本新薬は、「役割・責任・成果に応じた処遇」「主体的なキャリア形成と適所適財」「心理的安全性の高い組織」「柔軟な働き方」の4つを人事戦略の柱とし、人的資本価値の最大化に取り組んでいます。ここでは、それぞれの柱において特に重要と捉えている課題と、各課題に関連しているデータを整理しています。

心理的安全性の高い組織の実現 LOOK P.30

ウェルビーイングは、社員の力を引き出し、組織の持続的成長を支える基盤です。心身ともに良好な状態で働ける環境は、エンゲージメントや心理的安全性を高め、挑戦と協働を促します。

これまで、管理職支援施策やサーベイの導入を進めてきました。施策の導入にとどまらず、各職場と会社との継続的な対話を重ね、一人ひとりの行動変容や実感につなげていくことが重要だと考えています。

離職率

2.7%

柔軟な働き方の実現 LOOK P.38

人が力を発揮し続けるには、心身ともに良好な状態であることと、生産性の高い働き方を両立することが不可欠です。そのため、ライフステージや価値観に応じて働き方を柔軟に組み合わせられる環境の整備が求められます。

年次有給休暇の取得率や男性育休取得率は着実に改善している一方で、例えば2024年度より運用を開始した勤務地希望制度は、適用範囲や利用のしやすさに見直しの余地があると考えています。今後は制度が「存在する」だけでなく「実際に使える」ものであり続けるよう、改善を続けていきます。

有給休暇取得率

79.0%

男性育休取得率

75.0%

※データはすべて2025年度実績

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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
Column 2 ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 1 人的資本経営の考え方

6. **Column** NS Mindとは？

Column

NS Mindを自分の言葉で語る ― 実践社員インタビュー

NS Mindは日本新薬で働くすべての**社員が共通して目指す行動・態度・意識を示す礎**として、2023年に誕生しました。特性評価の項目としても位置づけられ、日々の業務を通じて浸透・定着が進んでいます。本コラムでは、NS Mindが現場でどのように実践されているのかについて、社員へのインタビューを通じてご紹介します。

― 開拓者として挑戦し続ける理由 ―

Q. NS Mind の7つの行動指針の中で、特に心に残っている言葉は？

私が最も心に残っているのは、「**社会に本気になる ― 開拓者として挑戦する**」という行動指針です。前例がなく、正解もない、容易ではない状況の中で、自ら道を切り開いていく。日本新薬には、もともとベンチャースピリットが根付いており、その精神を象徴している言葉だと感じています。

Q. 今後も大切にしたいNS Mindは？

私の軸は変わらず“患者さんのため”です。ただしその手段は医薬に限定せず、本質的な課題と最適な解決策をゼロから考えています。正解のない領域は決して容易ではありませんが、本気で向き合うことで仲間が増え、その人のためにさらに本気になれる。**NS Mindの各項目はすべて連鎖している**と感じています。

一人ひとりに向き合うほど、既存の枠組みでは解決できない課題に直面します。だからこそ、その枠を越え、新しい領域に踏み出すことが必要になるのだと考えています。医師、そしてその先にいる患者さんやご家族のために何ができるかを突き詰める。その積み重ねが、結果的に社会への貢献につながっていると考えています。

Q. ご自身が考える「日本新薬らしさ」とは？

当社が大切にしている考え方である「一人のために本気になれるか」、「新しい生きるを、創る」という言葉を、言葉で終わらせず行動で体現し続ける姿勢にあると考えています。そのためには、**失敗を恐れず、誰もやったことのない領域にも挑戦し続けること**。それこそが、これからの日本新薬に求められる責任であると感じています。これからも私は、失敗を恐れず、開拓者として挑戦し続け、「新しい生きるを、創る」ことを自らの手で形にしていきたいです。



長木 飛夢馬



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



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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content**
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

HCR2026 Special content

人事制度改定『試験』から『支援』へ

これまでは次のステージの役割を果たせるかどうかを『試験』によって確認し、処遇に結び付けてきました。

2026年度より一部を除き昇格試験を廃止し、各部門内で登用人財を見極める仕組みに転換します。これにより、『選ばれる社員』が思い描くキャリアの実現を『支援』し、成長志向・変革志向のある社員に挑戦の機会を広く提供していきます。

公正で納得感のある評価・処遇を目指して

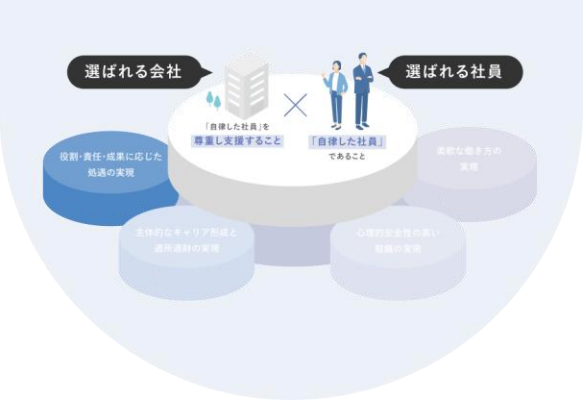


執行役員 人事部長
中西 陽子

人事制度改定の目的は、役割と責任に見合った努力や行動が、正しく評価・処遇に反映される組織をつくることにあります。

本改定は、会社として「役割・責任・成果に応じた処遇の実現」「主体的なキャリア形成と適所適財の実現」を通じて、公正で納得感のある組織を目指すための前向きな取り組みです。

なお、人事制度については、今後も環境変化や現場の実態を踏まえながら、継続的に見直しを行っていきます。



なぜ昇格試験を廃止したか？実現したい4つの姿

- ★ **1.選抜から成長支援へ**
- 昇格を単なる合否判定ではなく、部門全体で育成機会を提案・共有する場として位置づけます。
- ★ **2.期待と実態の一致を追求**
- 求められる役割と実際の業務を一体的に捉え、昇格後も期待する役割を発揮できるよう能力開発の機会を提供していきます。
- ★ **3.多様な価値の最大化**
- 専門性や成果を発揮するプレイヤーの価値も適切に評価し、強みを活かしたキャリア形成を後押しします。
- ★ **4.積み重ねた成果を評価**
- 一発勝負の筆記試験やアセスメントの要素を廃止し、日常業務における成果の蓄積を踏まえ、納得性の高い昇格判断を行います。

時代の変化とともに求められる人財像や働き方が多様化する中で、次のステージを担える人財かどうかを見極めるためには、こうした考え方への転換が不可欠です。

そのため、従来の試験を中心とした昇格の仕組みは廃止し、今後は部門ごとの合議により、日常の業務遂行状況を踏まえて昇格者を決定します。

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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

CHAPTER 6

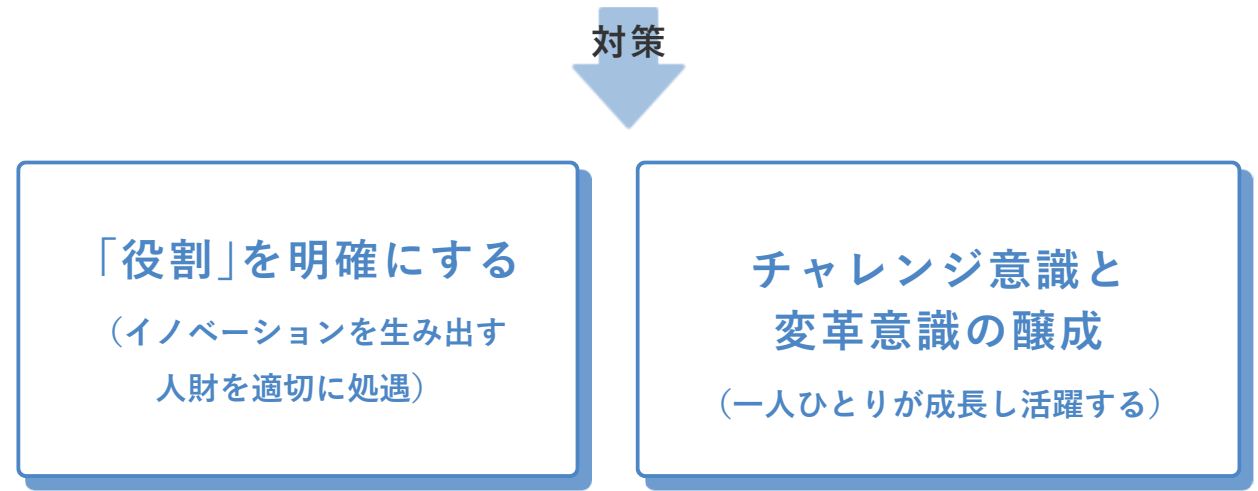
データ集

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年にわたり、大きな変動のない社内水準を用いた賃金制度が運用されていた

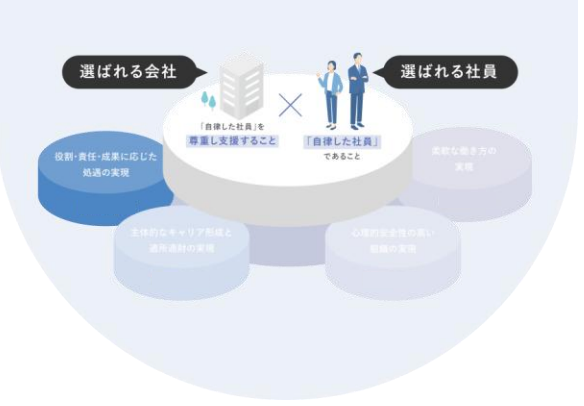


ジョブ・ディスクリプションを全社に開示

幹部職（管理職、専門職、専任職）の約350の全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限定的であり、課題と捉えています。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と連動させ、各ジョブに求められる役割や期待を明確にしなければなりません。当該ジョブの後継者となる社員がスムーズに職務へ適応できる環境・体制を整え、計画的な育成と円滑な役割継承を実現していきます。



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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

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

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」

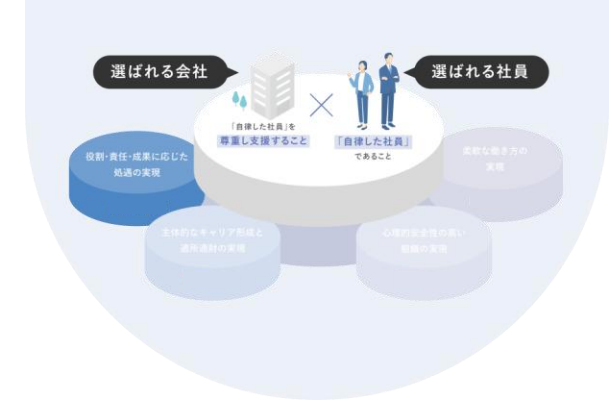
● 2024年度日本企業：11%▲（上回る） ● 2024年度全世界企業：14%▲（上回る）
■ 肯定的回答 ■ 中立的回答 ■ 否定的回答



職務に見合った魅力ある処遇を実現することで、社内でも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。

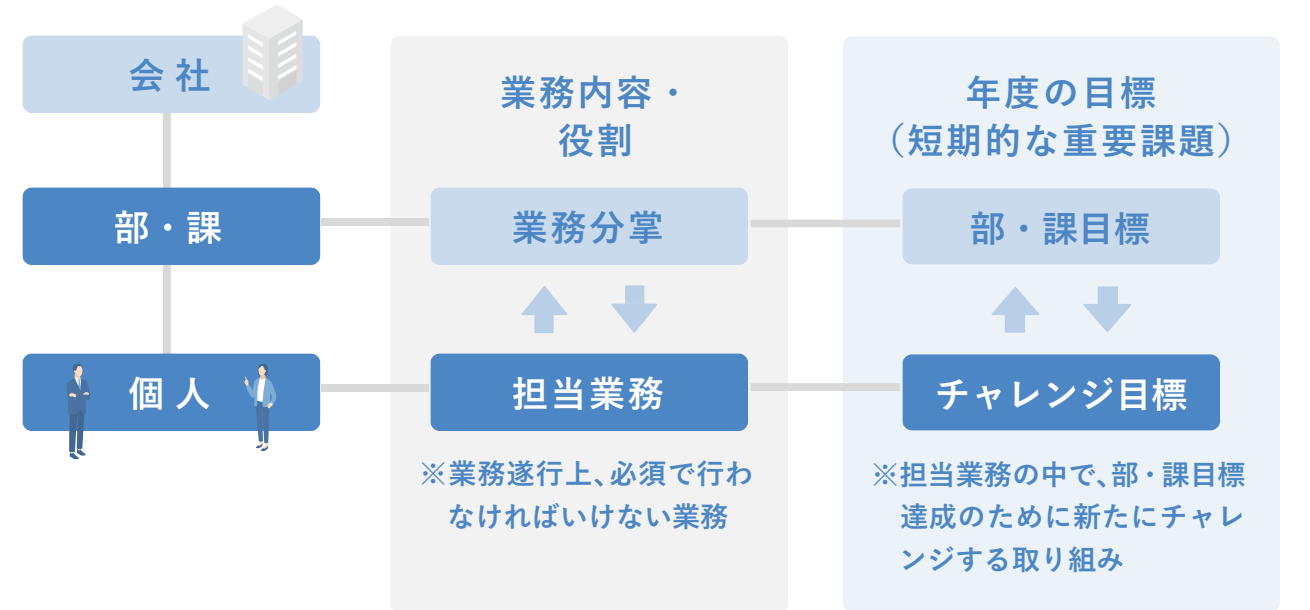
その他の取り組み

- ・昇格試験の一部廃止
- ・能力や仕事の成果に関わらない報酬の廃止
- ・月例給：賞与の比率見直し（年収における月例給の比率を増加）
- ・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、何に挑戦するのかを明確にし、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

- ・外部講師を招いた管理職向け評価研修
- ・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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. [Column](#) NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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](#) 女性活躍推進ワークショップ

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](#) SiMBA（社内認定MBA資格）

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](#) 健康経営銘柄2026に選定
- [Column 2](#) ウェルビーイング対話会

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](#) 男性育休取得者インタビュー

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 2 役割・責任・成果に応じた処遇の実現

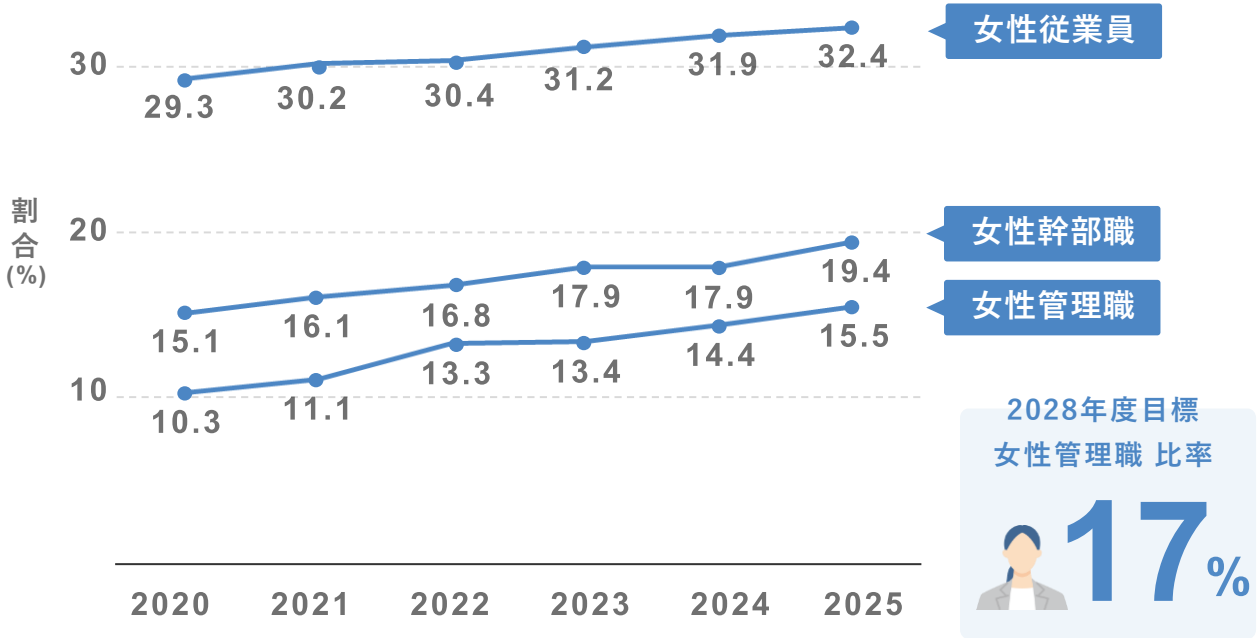
2.多様な人財の獲得・登用・活躍支援

人財においても、独自性を追求

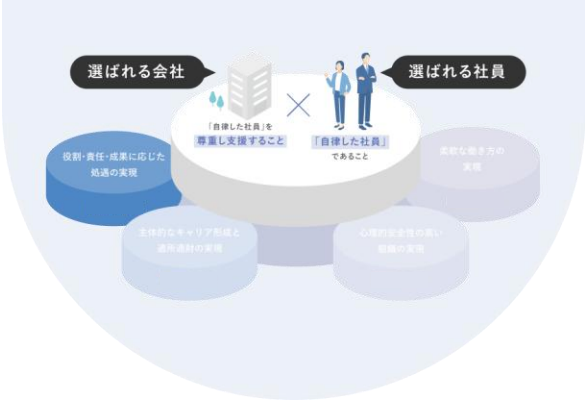
「特長のある製品は個性あふれる人財から」の考えのもと、イノベーションを生み出すため、多様な価値観を持った社員がいきいきと活躍できる組織風土の醸成を目指しています。

女性活躍

幹部職、管理職における女性の人数は着実に増加しています。一方で、全社員に占める女性比率と比較すると、引き続き差が見られる状況にあります。



2025 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)



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、2025年には、PRIDE指標2025において、ゴールド認定を取得しました。



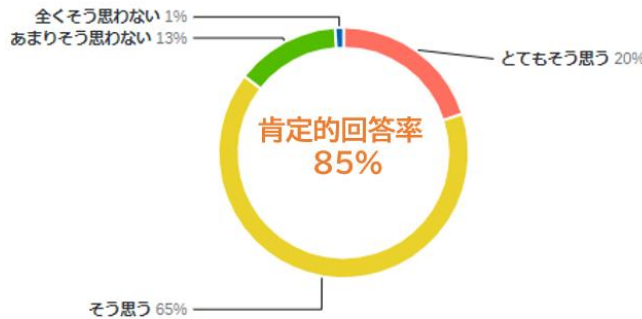
障がい者雇用

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？



肯定的回答率 目標

100%

DE&Iステータスアンケート（2025年12月実施）より

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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 2 役割・責任・成果に応じた処遇の実現

3. **Column** 女性活躍推進ワークショップ

Column

2025年度、女性活躍の「活躍」の定義を「ライフステージなどの転機に関わらず、個性と能力を100%発揮できている状態」と定め、女性活躍推進から全員活躍に向けて活動を再開しました。

そこで、女性自身の将来像を具体的にイメージし、その実現に向けて自身で計画を立て、主体的に歩むことを目的にキャリアワークショップを開催しました。

ワークショップ概要

対象 ：リーダークラスの女性従業員

テーマ：「ジョブ・クラフティングを活用した自身のキャリアの見つめ直し」

ジョブ・クラフティングの考え方を学び、各自アクション・プランを作成、グループ内で共有いただきました。

参加者の感想



柳 楽 美月

今の仕事を続けながら、自分らしい価値の出し方や挑戦の仕方を見つめ直したいと思い参加しました。自分の仕事に主体的にやりがいを加えていく”ジョブ・クラフティング”が印象的で、早速実践し新年度良いスタートが切れていると感じています。



藤原 葉子

日常では後回しになりがちなキャリアについて、自ら主体的に向き合うきっかけにしたいと思い参加しました。
共通の悩みを持つ社員の考え方に触れることで安心感を得るとともに、仕事の「やりがい」を再認識でき、小さな行動変容から始めていこうという意識が高まりました。

その他、「自分の仕事の在り方や今後の方針を整理でき、前向きになれた」「不安が漠然とした状態から少し整理された」など前向きなコメントが多く寄せられました。



CHAPTER 3

主体的なキャリア形成と 適所適財の実現



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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

CHAPTER 6

データ集

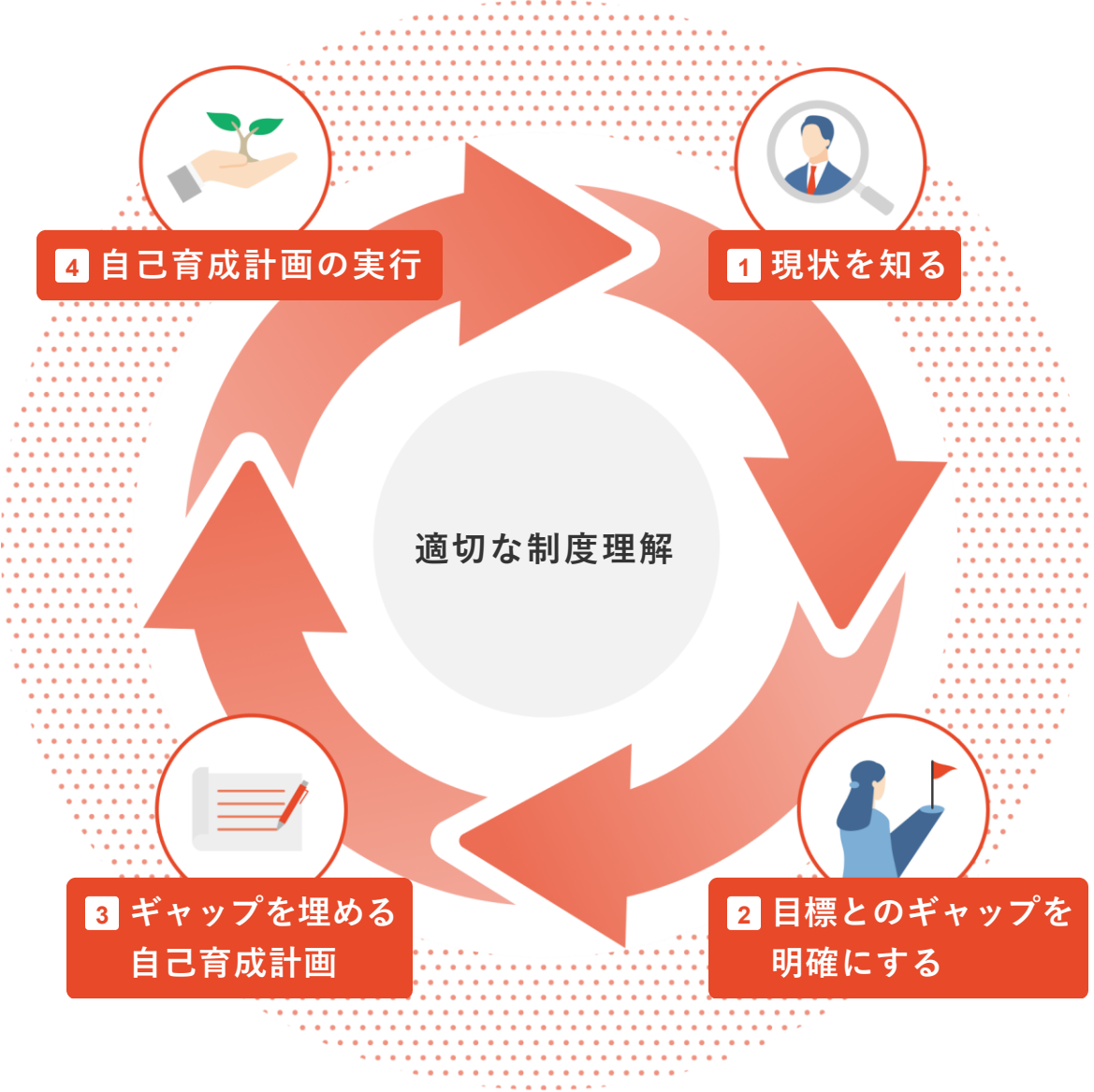
CHAPTER 3 主体的なキャリア形成と適所適財の実現

1.社員一人ひとりの主体的なキャリア形成支援

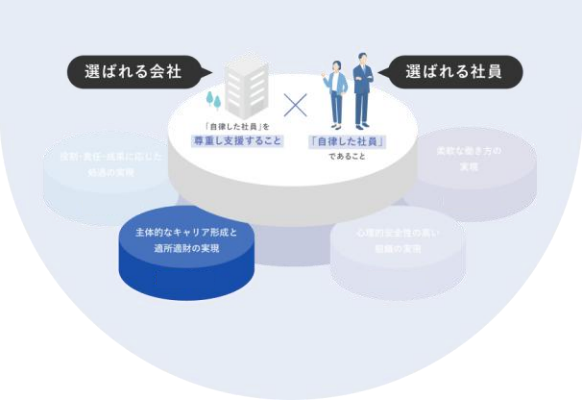
キャリア形成にまつわるこれまでの課題

- 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.11



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。



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の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。2024年度には、キャリア申告時にコンピテンシーサーベイ結果を振り返り自己育成を計画する建付けとし、サーベイ結果をキャリア形成に一層生かせるよう整備しました。また、2025年度には高いコンピテンシーを発揮した社員の好事例を共有し、全社的なコンピテンシーの底上げに取り組んでいます。今後は、ジョブ・ディスクリプションや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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. Column NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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 女性活躍推進ワークショップ

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 SiMBA（社内認定MBA資格）

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 健康経営銘柄2026に選定 Column 2 ウェルビーイング対話会

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 男性育休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

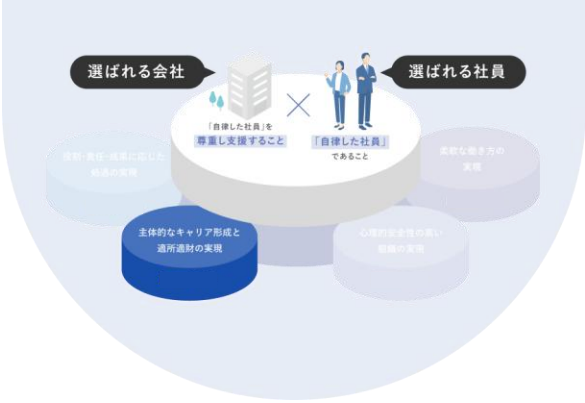
年度	2022	2023	2024	2025
募集件数	8件	7件	16件	15件
参加人数	59人	26人	83人	62人

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	2025
雇用型	4件	7件	6件	9件
非雇用型	18件	29件	32件	38件
計	22件	36件	38件	47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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

CHAPTER 6

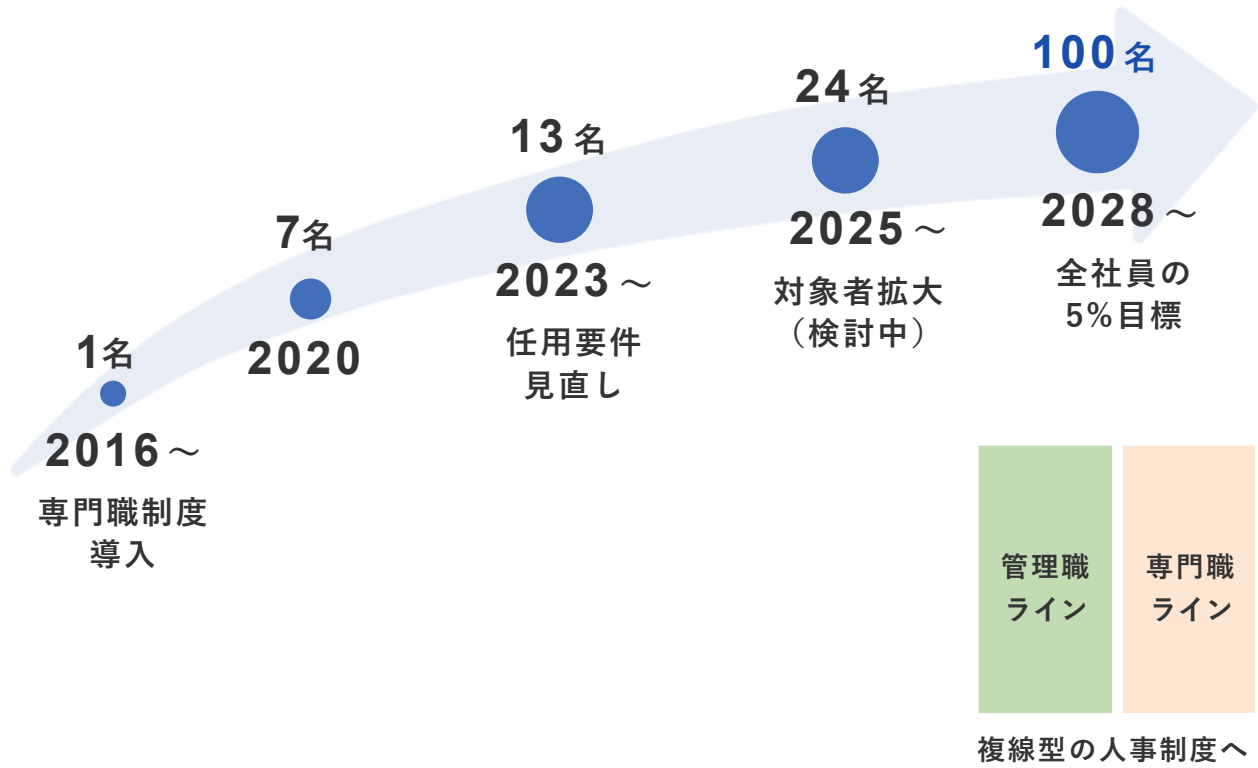
データ集

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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. [Column](#) NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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](#) 女性活躍推進ワークショップ

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](#) SiMBA（社内認定MBA資格）

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](#) 健康経営銘柄2026に選定
- [Column 2](#) ウェルビーイング対話会

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](#) 男性育休取得者インタビュー

CHAPTER 6

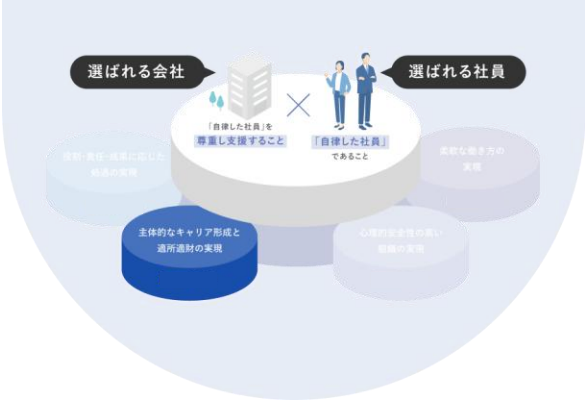
データ集

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

2023年度に、社員の自律的な学びと成長を支援する機会を提供するため、自らコンテンツを選択し、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[NSアカデミー](#)を開校しました。さらに、2026年度には同プラットフォームを全面リニューアルしました。新NSアカデミーでは、階層別研修や人事部主催研修、各部門研修を一元管理するとともに、約370種類の動画コンテンツを活用し、多様な学習機会を提供しています。あわせて、受講者マイページにおける進捗管理や学習履歴の可視化により、継続的かつ計画的な学びを支援しています。2025年度のNSアカデミー受講者数は延べ6,000名を超え、全社の学習基盤として着実に定着しています。



学びや経験を見る・共有する

学びとスキルの可視化・共有を目的としてオープンバッジを導入し、累計16,000件以上を発行しました。これにより、個人の成長が見える化するとともに、社内における挑戦や学びを促進する文化の醸成につなげています。

※「オープンバッジ大賞」において、2024年（企業部門優秀賞）、2025年（企業部門奨励賞）と2年連続受賞。



課題と今後の展望

2026年4月に、M365Copilotを全社員に導入しました。

今後は、生成AIやCopilotの活用を前提とした「AX（AIトランスフォーメーション）人財育成」を推進し、「AIとともに働く力」を備えた人財の育成を加速します。また、実践的な経験機会の拡充を課題と捉え、ジョブローテーションや社外派遣、グローバル研修などを通じた越境学習を強化します。

異文化環境や新領域への挑戦を通じて、自律的に学び続ける人財の育成を進めます。今後も、グローバル人財およびDX・AX人財の育成を戦略的に推進し、社員一人ひとりの成長を企業価値の向上と持続的な変革につなげていきます。

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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
Column 2 ウェルビーイング対話会

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** 男性育休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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. [Column](#) NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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](#) 女性活躍推進ワークショップ

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](#) SiMBA（社内認定MBA資格）

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](#) 健康経営銘柄2026に選定
- [Column 2](#) ウェルビーイング対話会

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](#) 男性育休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](#) SiMBA（社内認定MBA資格）

Column

SiMBAとは

経営学の基礎知識を網羅的に習得したことを証明する社内認定MBA資格のことで、2024年10月より開始。経営学の基礎知識を有する社員の増加、ひいては会社全体の底上げを目的として制定されました。

「SiMBA」を得るためのプロセスは以下の通りです。

1. 所定のプログラムを受講して経営学の基礎知識を網羅的に学習する
2. 所定の試験を受験して基準をクリアする
3. 役員やMBA有資格者との面談を実施する

「SiMBA」の「Si」の意味合い

S: **S**hinyaku

i: **i**nternal（組織内の） / **i**nnovative（革新的な） / **c**ertify（証明する）

経緯

- ・経営学的知識が必要なことは理解していても、MBA取得は敷居が高く手を出しにくい…
- ・学習意欲はあるものの、育児や介護と学業（通学）を両立できる自信がなく、踏み切れない…
- ・自己研鑽への意欲はあり興味は持っているので、少し気軽に勉強を始めてみたい…

以上のような方に気軽にMBAの学びの場を提供したいということより、SiMBAを導入しました。



受講者

172名

認定者

15名
(2025年度までの累計)

インタビュー（SiMBAを受講しての感想）



安藤 健太

SiMBAでの学習を通じて、実務経験を理論的に整理し、経営視点で考える力を養うことができました。得られた知見を現場での活動に落とし込み、組織全体の成果創出と人財育成に還元していきたいと考えています。

学習時間の確保は少し大変でしたが、SiMBAで学んだ経営者の判断軸や思考法は業務にも活かせる有用なものでした。いろいろな領域の知見を得られるのも魅力です。今はSiMBAをきっかけに、新たに国際会計を学び始めました。



山崎 美紀

CHAPTER 4

心理的安全性の高い 組織の実現



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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

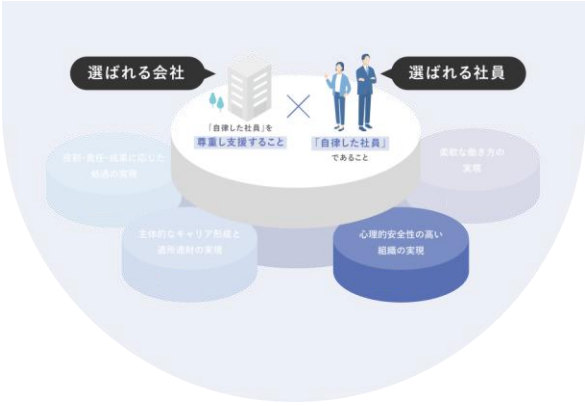
CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 4 心理的安全性の高い組織の実現

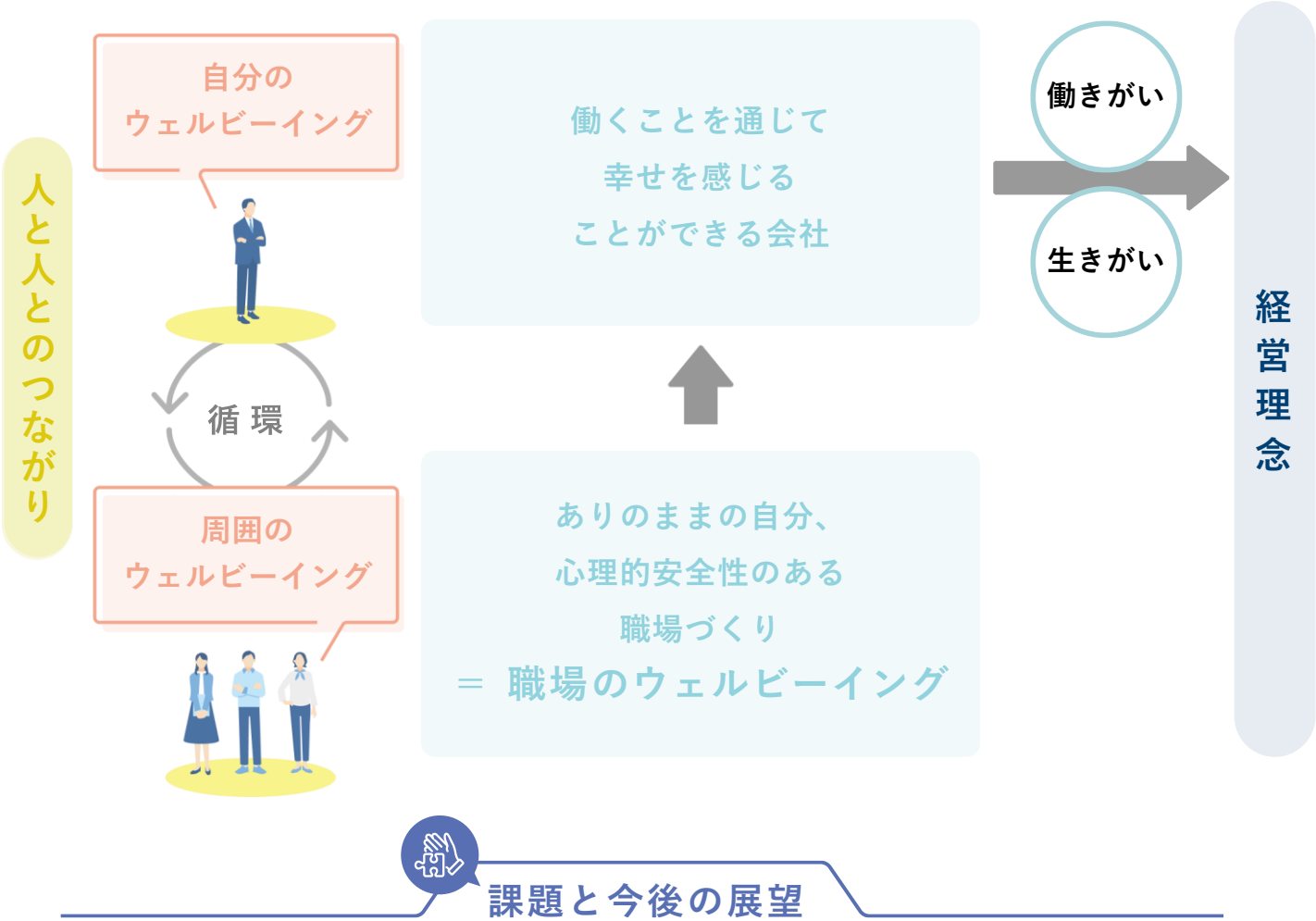
1.組織力の強化に向けた取り組み

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、「人となりのつながり」「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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 4 心理的安全性の高い組織の実現

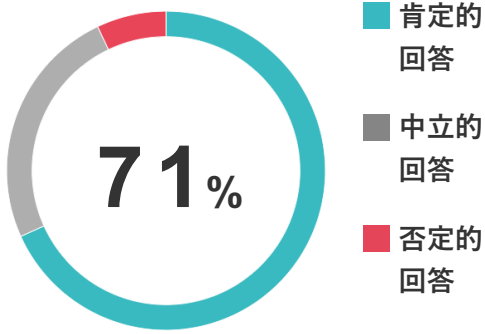
1.組織力の強化に向けた取り組み

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（2025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: **92%** (1736/1886)
- 2024年度日本企業平均比: **10%**▲ (上回る)
- 2024年度全世界平均比: **2%**▼ (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	2024 日本企業比	2024 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	73%	+3	-4
2. 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	68%	+10	-8
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	72%	+16	+6

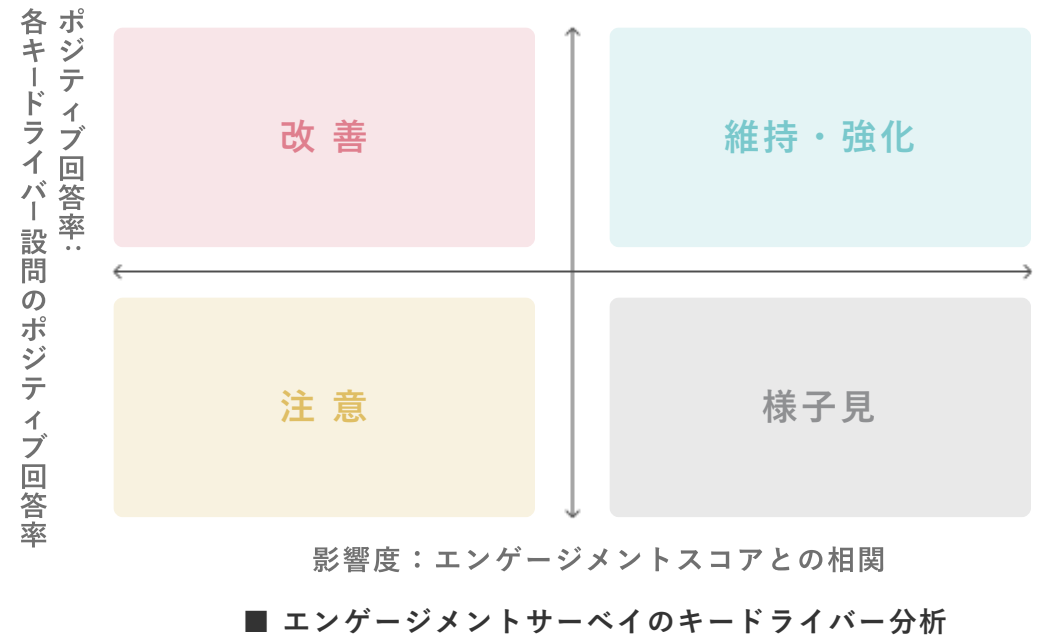
ポジティブ
回答率 目標
75%
以上

※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、各種人財データについては「取得して終わり」ではなく、社内イントラネットでの速報共有や、各職場への丁寧なフィードバックを通じて、次のアクションにつなげることを重視します。

このPDCAサイクルをこれまで以上に継続・強化することで、サーベイを含む人財関連施策の意義や活用イメージへの理解を深め、現場から前向きな変化につなげていくことを目指します。

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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

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、部下からの回答結果を総合的に取り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、毎年継続して実施しています。

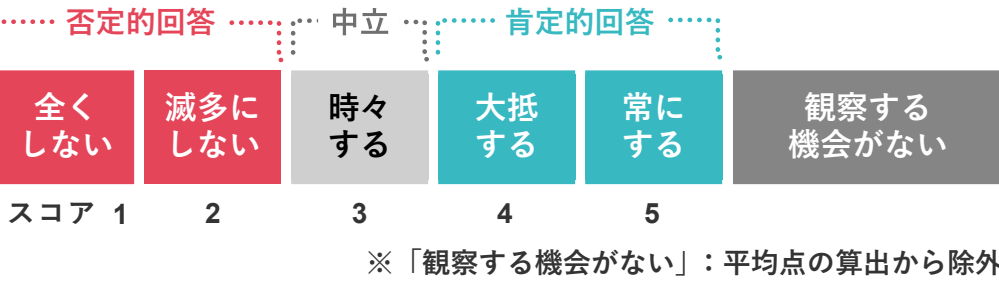
本アセスメントは、本人が自己評価と他者（部下）評価を比較することで新たな気づきを得て、今後の行動変容や成長につなげることを目的としています。

これまで内製で実施してきたリーダーシップアセスメントについては、今年度、より高い客観性を確保し、内省につなげる観点から、外部の360°サーベイへの移行を予定しています。

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。



日本新薬の管理職の傾向（2025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。

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/課長職共通）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。

肯定的回答率（自己評価）が最も高い設問：

（部長職）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）。

（課長職）私は、部下が優れた仕事をしているとき、適切に評価する。



- ・他者評価（部長職）：肯定的90%（▼10%）
- ・他者評価（課長職）：肯定的80%（▼15%）

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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
6. [Column](#) NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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](#) 女性活躍推進ワークショップ

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](#) SiMBA（社内認定MBA資格）

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](#) 健康経営銘柄2026に選定
[Column 2](#) ウェルビーイング対話会

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](#) 男性育休取得者インタビュー

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

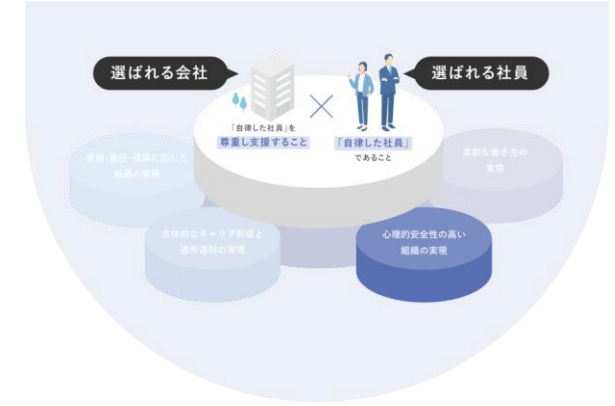
相互理解を深めて成果を出しやすいチームに

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933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なければ、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。

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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. Column NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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 女性活躍推進ワークショップ

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 SiMBA（社内認定MBA資格）

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 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2 ウェルビーイング対話会

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 男性育休取得者インタビュー

CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 4 心理的安全性の高い組織の実現

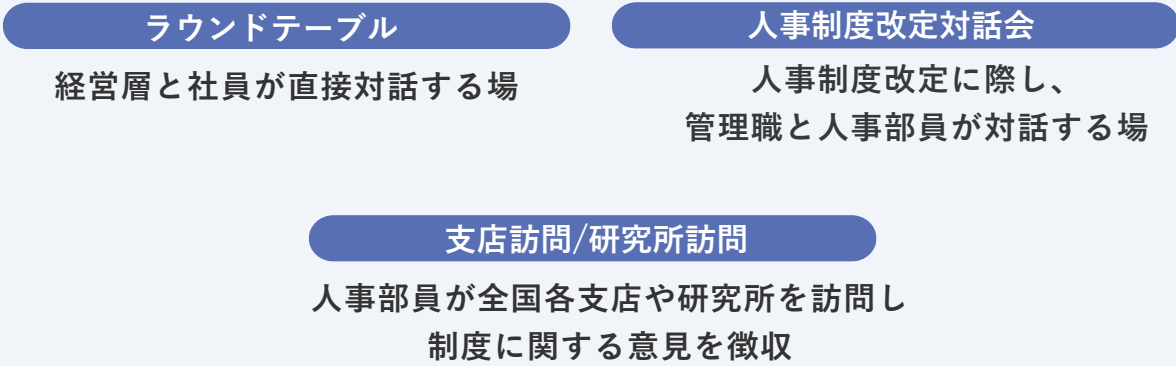
1.組織力の強化に向けた取り組み

人事制度の浸透に向けて

当社では、各種人事制度を通じて、社員一人ひとりの成長や働きがいの向上を目指しています。一方で、制度に関する社員の意見や実感を十分に把握しきれていないことや、制度の趣旨や活用方法が必ずしも現場まで浸透していないといった課題があると認識しています。

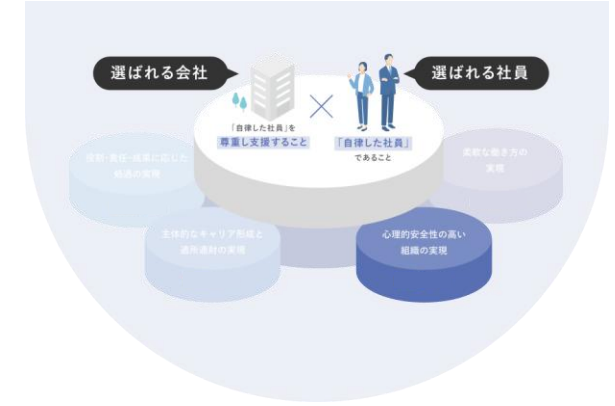
今後は、社員との対話の場を増やし、現場の声を取り入れる機会を拡充し、制度理解と納得感の向上を通じて、組織力の強化につなげていきます。

社員の対話の場を増やす取組み



2025年度は、全国の支店、本社研究所を訪問し、管理職との面談の機会を通じて、さまざまな意見をいただきました。

いただいた意見を真摯に受け止め、より良い人事制度へと活かしていきたいと考えています。



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 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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. [Column](#) NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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](#) 女性活躍推進ワークショップ

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](#) SiMBA（社内認定MBA資格）

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](#) 健康経営銘柄2026に選定
- [Column 2](#) ウェルビーイング対話会

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](#) 男性育休取得者インタビュー

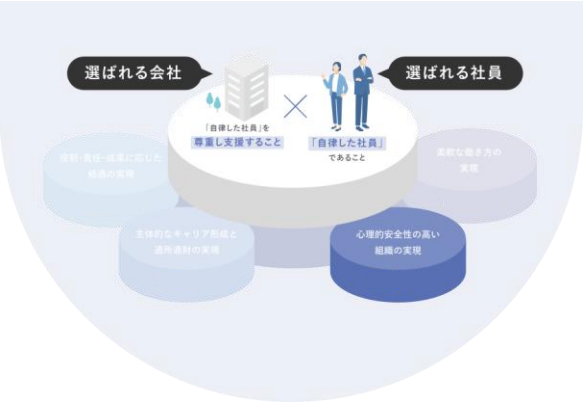
CHAPTER 6

データ集

CHAPTER 4 心理的安全性の高い組織の実現

2. [Column1](#) 健康経営銘柄2026に選定

Column1



健康経営銘柄とは？

従業員の健康管理を経営戦略として実践し、特に優れた取り組みを行っている企業を、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する制度です。



重点領域

当社では、以下の7つの領域を重点領域と定め、従業員の健康増進に取り組んでいます。



主な取り組み

従業員が自律的に健康を管理できる環境づくりを目的とし、個々の健康課題に応じて視聴できる動画サービスの導入や、各事業所への体組成計の配備を進めています。本社地区では年1回「健康フェア」を開催し、骨密度測定などに加え、インストラクターが結果に基づいたアドバイスを提供するなど、日常的なセルフケアの習慣化と健康意識の向上を図っています。



従業員のパフォーマンス向上のために、自分と隣の人々の健康と幸せを気遣う環境づくりを進めてまいります。

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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. [Column](#) NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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](#) 女性活躍推進ワークショップ

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](#) SiMBA（社内認定MBA資格）

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](#) 健康経営銘柄2026に選定
- [Column 2](#) ウェルビーイング対話会

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](#) 男性育休取得者インタビュー

CHAPTER 6

データ集

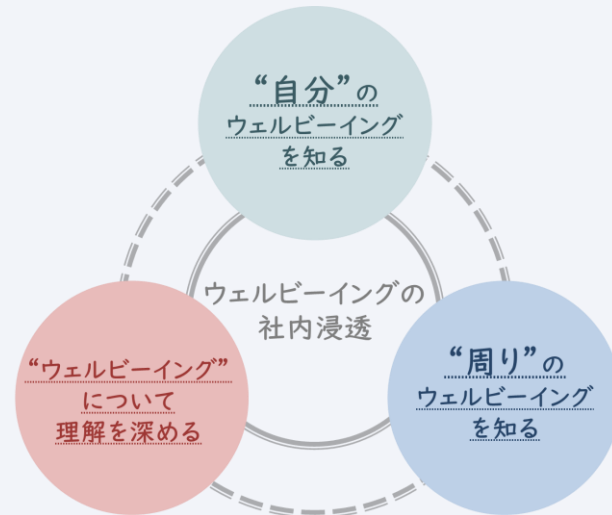
CHAPTER 4 心理的安全性の高い組織の実現

2. [Column2](#) ウェルビーイング対話会

Column2

ウェルビーイング向上を目的に、ダイアログカードを用いてメンバー同士が対話を実施しました。
「働く上でのウェルビーイング」について、率直に語り合うことで、相互理解を深める場となりました。

ウェルビーイング社内浸透の3つの軸



ダイアログカードとは？

前野隆司教授（武蔵野大学ウェルビーイング学部 ウェルビーイング学科 教授）により、開発されたカードです。大切な人々と共に楽しみながら、皆さんのウェルビーイングを高めるための、トランプ型対話カードです。問いの内容は幸福学の知見に基づき、幸せの4つの因子を軸に構成されています。

幸せの4つの因子

- 「やってみよう」因子（自己実現と成長の因子）
- 「ありがとう」因子（つながりと感謝の因子）
- 「なんとかなる」因子（前向きと楽観の因子）
- 「ありのままに」因子（独立と自分らしさの因子）

参加者の声

普段から「ありがとう」「やってみたら」という言葉を大切にしています。ダイアログカードを活用した事で、場の雰囲気や和らぎ、みんな楽しそうで幸せな気持ちになりました。これまで大切にしてきた日頃の心掛けが間違っていなかったのだと、改めて気づきを得ました。

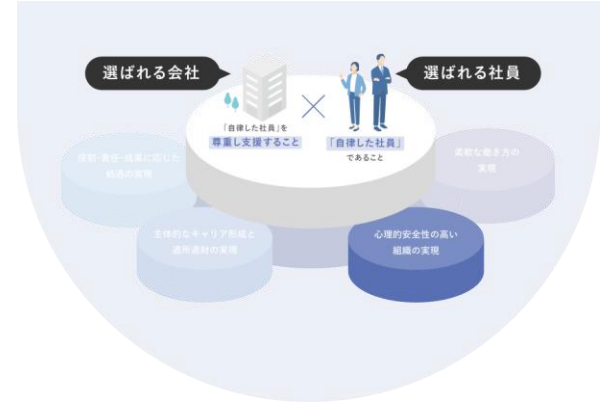


大橋 成行



松永 堅二

ダイアログカードを通じて自然と対話が弾み、心理的安全性が高まる中で相互理解が深まりました。また、4つの幸せ因子を意識することで日々のモチベーションが高まり、自分と相手の違いに気づくことで多様性への理解も深まりました。



CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現



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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. Column NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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 女性活躍推進ワークショップ

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 SiMBA（社内認定MBA資格）

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 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2 ウェルビーイング対話会

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 男性育休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）



2025年度エンゲージメントサーベイより

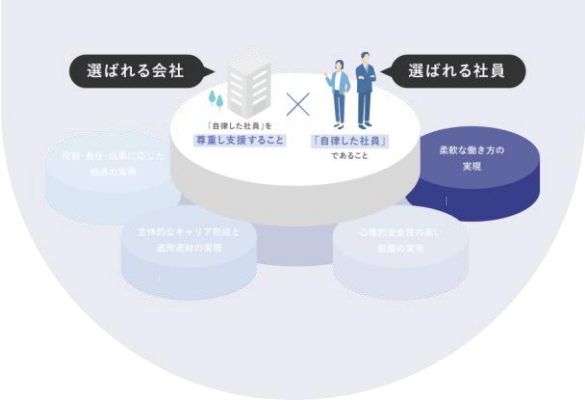
フレックスタイム

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	・ 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導入教育研修生 ・ 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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

CHAPTER 6

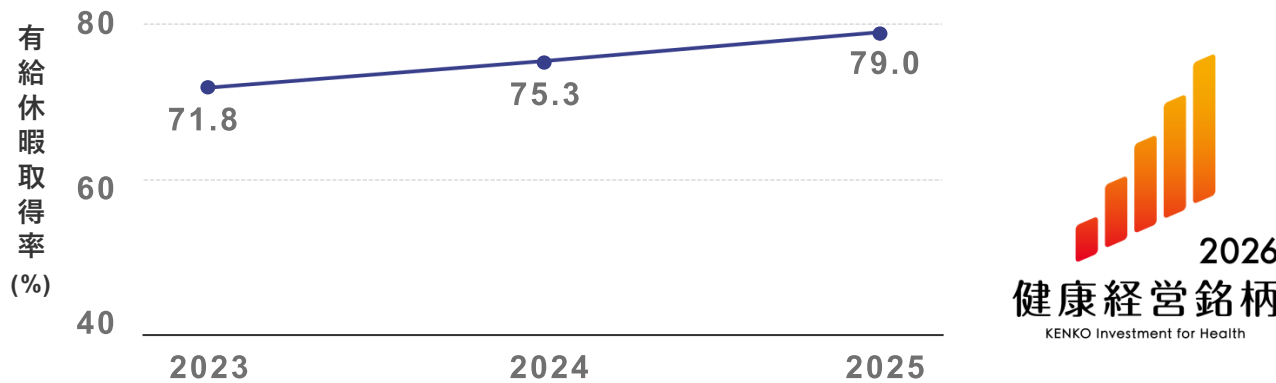
データ集

CHAPTER 5 柔軟な働き方の実現

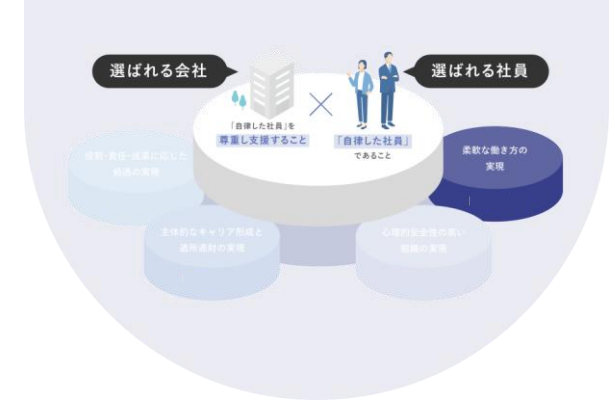
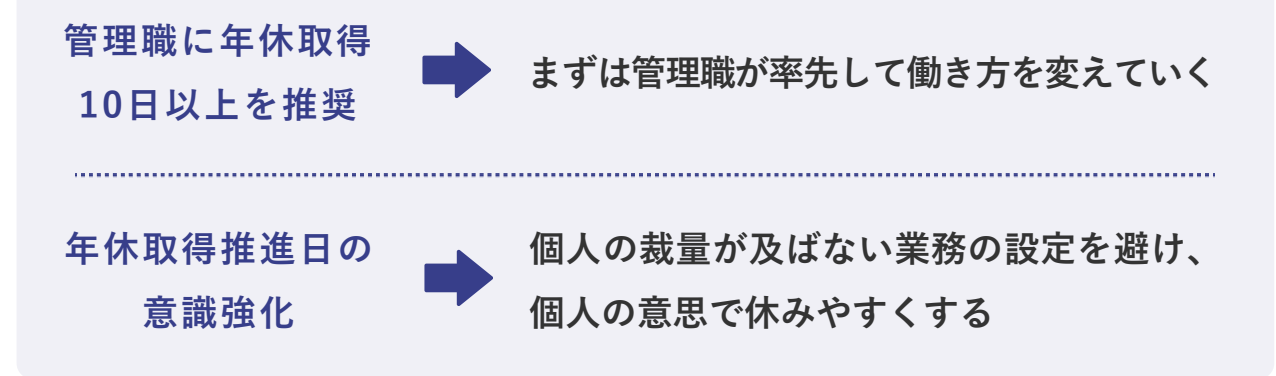
1.多様な働き方を支える取り組み

「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



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	2021	2022	2023	2024	2025
男性	50.0%	69.3%	70.8%	76.2%	75.0%
女性	100%	100%	100%	94.4%	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。



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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

CHAPTER 5

柔軟な働き方の実現

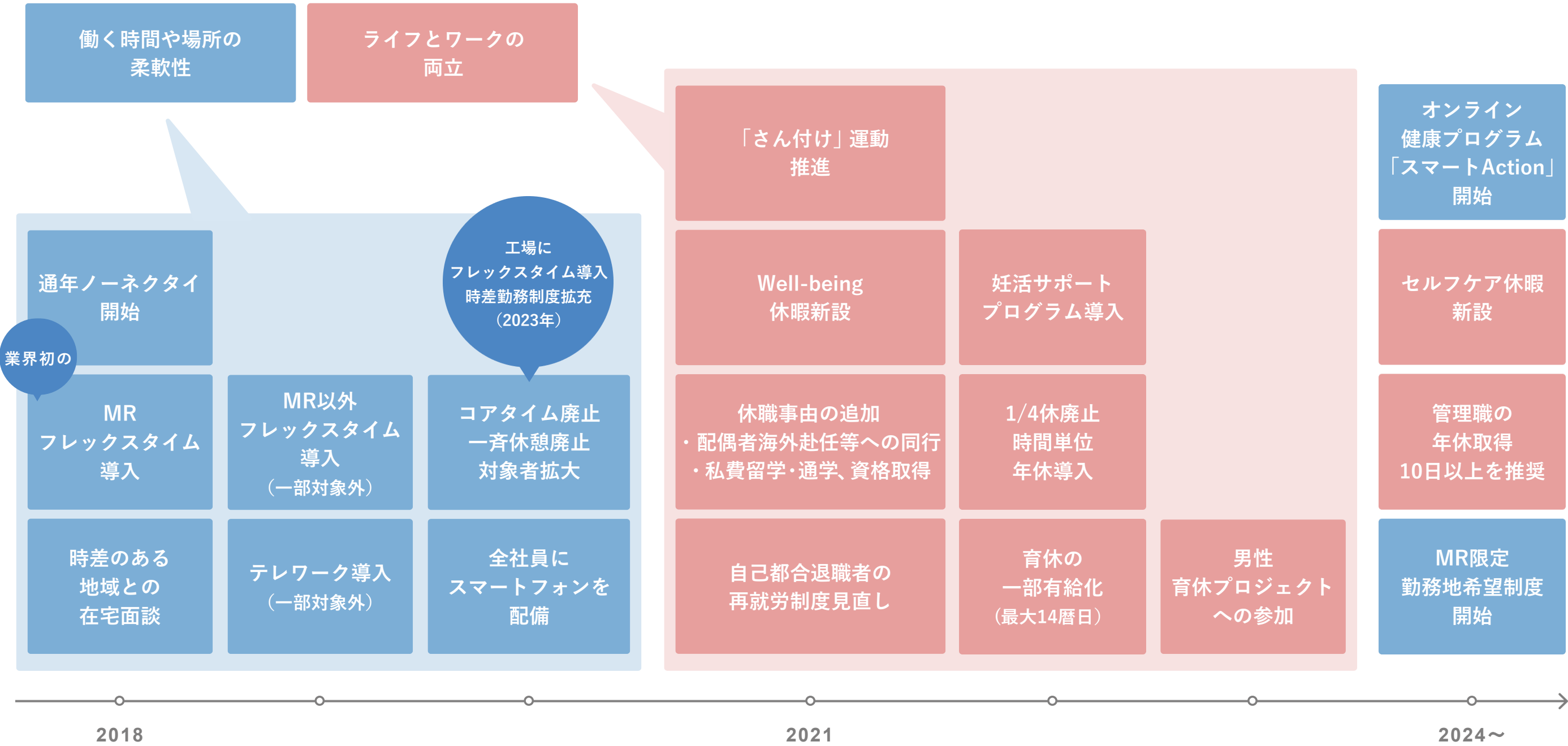
- 1.多様な働き方を支える取り組み
- 2. **Column** 男性育休取得者インタビュー

CHAPTER 6

データ集

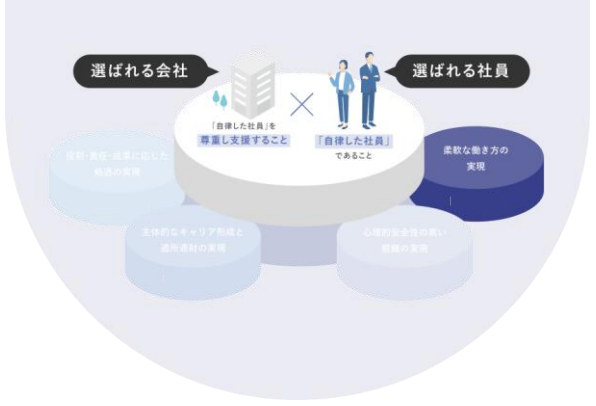
CHAPTER 5 柔軟な働き方の実現

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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休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** 男性育休取得者インタビュー

Column

日本新薬では、男性育休の取得は徐々に普及しています（2025年度実績で75.0％）。一方で、2025年度に育休を取得した男性社員のうち、1か月以上の育休を取得した男性社員は13.3％であり、十分な日数の取得には課題があります。そこで、1か月以上の育休を取得した男性社員にインタビューを行いました。



小松原 圭輔

Q：育休取得のきっかけや経緯を教えてください。

A：第二子となる次女の出産時に、約1か月間の育休を取得しました。第一子の時は業務調整が難しく断念しましたが、今回は上の子もまだ幼く、家族全体を支える必要があると感じたことが決断の理由です。事前に上長やメンバーへ伝え、アポイント調整をして影響を最小限にした上で、突発対応のみをお願いしました。メンバーに同じく育休を取得した人がいたこともあり、受け入れてくれる雰囲気がありました。

Q：実際に育休を取ってみて、感じた変化は？

A：夜間の対応を分担することができ、赤ちゃんと密に関わる時間を持てました。父親としての存在感を実感すると同時に、業務ではより効率や優先順位を意識するようになったと思います。

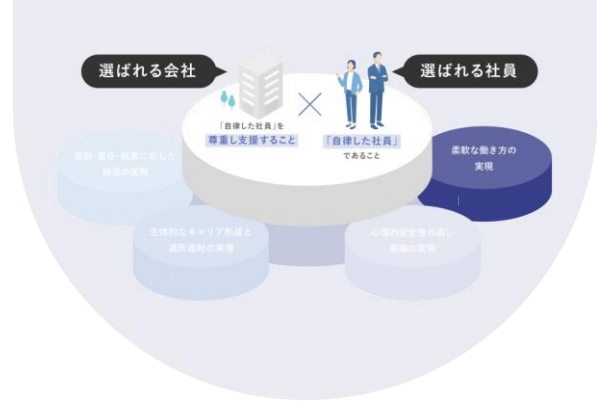
Q：復職後の仕事への影響はありましたか？

A：大きな違和感はなく業務に戻れました。先生からも育休取得には肯定的な反応が多かったので、1か月程度なら業務への影響は最小限だと感じました。

Q：これから育休取得を考える方へ、メッセージをお願いします。

A：子どもと密に過ごす時間が尊いものであることは勿論ですが、育休取得自体が自身の成長につながる挑戦だと思います。優先順位をつけて生産性を上げながら、自分がいなくても業務が滞らないように社内外の調整をした経験は、今後の自身の業務にも活きるものだったと感じています。しっかりと準備すれば業務への影響も最小限にできるので、取得を迷っている方にはぜひ前向きに検討してほしいです。

育休は、取得そのものが目的ではありません。一定期間、仕事から離れて育児に向き合うことで、家庭と仕事の両方を自分ごととして捉え直す機会が生まれます。短期間では見えにくい業務の優先順位や役割分担、周囲との連携のあり方を見直すことは、復職後の働き方や生産性の向上にもつながります。今後も、社員が前向きに育休へ踏み出せる環境づくりと、制度の実質的な活用を後押ししていきます。



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
- 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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

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	2025
総従業員数		1,920人	1,959人	1,977人	1,983人	2,012人
性別	男性	1,344人	1,370人	1,372人	1,364人	1,377人
	女性	576人	589人	605人	619人	635人
年齢	～20歳	1人	3人	2人	2人	2人
	21～40歳	957人	981人	999人	1,013人	1,020人
	41～60歳	862人	867人	868人	865人	875人
	61歳～	100人	108人	108人	103人	115人
学歴	博士	66人	76人	83人	90人	93人
	修士	505人	546人	570人	600人	621人
	大卒	1,048人	1,056人	1,055人	1,045人	1,054人
	高卒・高専卒	267人	247人	234人	211人	210人
	その他	34人	34人	35人	37人	34人
雇用形態	フルタイム	1,915人	1,952人	1,966人	1,973人	2,004人
	パートタイム	5人	7人	11人	10人	8人
障がい者	人数	33人	38人	39人	40人	39人
	雇用率※	2.23%	2.54%	2.54%	2.56%	2.50%

※：厚労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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

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	2025	他社平均※1
幹部職※2	男性幹部職	479人	496人	504人	512人	544人	-
	女性幹部職	92人	100人	110人	112人	131人	-
	女性幹部職割合	16.1%	16.8%	17.9%	17.9%	19.4%	-
管理職※2	男性管理職	305人	261人	272人	268人	273人	-
	女性管理職	38人	40人	42人	45人	50人	-
	女性管理職割合	11.1%	13.3%	13.4%	14.4%	15.5%	14.4%
育児休業	男性育児休業者数	30人	61人	51人	48人	60人	-
	男性育児休業者割合	50.0%	69.3%	70.8%	76.2%	75.0%	74.7%
	女性育児休業者数	19人	25人	29人	17人	37人	-
	女性育児休業者割合	100%	100%	100%	94.4%	100.0%	-
男女賃金格差※3	全労働者	-	79.1%	78.8%	81.0%	81.1%	74.9%
	正規雇用労働者	-	79.3%	78.3%	80.9%	81.5%	77.2%
	非正規雇用労働者	-	83.1%	91.9%	90.1%	84.1%	67.7%

※1：製薬会社26社の2025年度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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. Column NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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 女性活躍推進ワークショップ

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 SiMBA（社内認定MBA資格）

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 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2 ウェルビーイング対話会

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 男性育休取得者インタビュー

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	2025
一人当たり 教育研修費※	79千円	83千円	85千円	93千円	122千円
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	19.4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	18.1時間
NSアカデミー受講者数	-	-	1,440人	1,566人	1,660人
NSアカデミー受講者数（当該年度・延べ人数）	-	-	3,282人	4,453人	6,211人
PROGOS受験者数（累計）	-	270人	424人	824人	1,223人
PROGOS受験実績（累計・延べ人数）	-	349人	844人	2,045人	2,691人
	CEFRスコア Pre-A1~A2 High	175人	405人	1,128人	1,497人
	CEFRスコア B1~B2	173人	424人	885人	1,159人
	CEFRスコア B2 High and above	1人	15人	32人	35人
HONKI塾 受講者数	13人	12人	24人	23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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

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	2025
グローバルマインドセット研修 受講者数	-	78人	199人	241人	167人
MBA取得支援制度 支援対象者数	4人	1人	1人	2人	5人
MBA資格保有者数	34人	36人	43人	45人	49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	2人
博士学位保有者数	111人	124人	133人	145人	146人
社員に占める修士/博士号保有者数	31.5%	36.2%	40.3%	42.1%	43.7%
海外出向者数	32人	38人	38人	37人	41人
海外留学支援制度 支援対象者数	0人	1人	0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	346人
全社員向けDXセミナー・イベント参加者数※ （当該年度・延べ人数）	3,964人	3,897人	9,343人	4,805人	3,720人
IT公的資格取得者数	297人	272人	220人	194人	125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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

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	2025
プレゼンティーイズム※1	74.6%	75.6%	74.8%	77.1%	77.3%
アブセンティーイズム※2	2人	6人	8人	10人	4人
ワーク・エンゲージメント(%)※3	-	-	70%	68%	71%
定期健康診断受診率※6	100%	100%	100%	100%	100%
二次健康診断受診率※6※7	59.6%	66.0%	67.7%	65.9%	71.8%
定期健診後の保健指導実施率※6	-	56.2%	98.0%	99.4%	95.7%
人間ドック受診率※8	37.2%	35.4%	37.4%	38.3%	37.9%

※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3つの設問※4のポジティブ回答率※5の平均値。2025年度の回答率は92%（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

※7：二次検診を受信した者/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」
- 4.6種の数字から紐解く日本新薬
- 5.日本新薬における人的資本経営の重要課題
- 6. **Column** NS Mindとは？

CHAPTER 2

役割・責任・成果に応じた処遇の実現

- HCR2026 Special content
- 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** 女性活躍推進ワークショップ

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** SiMBA（社内認定MBA資格）

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** 健康経営銘柄2026に選定
- Column 2** ウェルビーイング対話会

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** 男性育休取得者インタビュー

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	2025
運動習慣あり※2	33.0%	33.7%	34.4%	32.4%	33,1%
朝食欠食※3	79.8%	78.9%	79.4%	80.2%	78.9%
睡眠指標※4	74.6%	73.3%	73.5%	72.1%	67.7%
喫煙率	12.6%	8.5%	7.1%	6.8%	5.8%
ストレスチェック受診率	94.3%	95.0%	92.8%	98.1%	98.8%
高ストレス者の割合※5	4.5%	5.2%	6.3%	5.5%	5.9%
BMI（正常値）※6	67.0%	65.6%	65.4%	64.0%	65.4%
血圧（正常値）※7	77.1%	75.7%	77.2%	77.0%	70.2%
糖代謝（正常値）※8	83.2%	78.1%	74.4%	72.7%	74.3%
脂質（正常域）※7	44.1%	46.0%	48.1%	45.8%	43.6%
肝機能（正常域）※7	70.2%	71.7%	75.6%	73.4%	74.6%
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%	89.1%
業務上災害の件数※10	14（8）件	19（9）件	4（0）件	9（4）件	17（6）件
労災による死亡者数	0人	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

※8：22～25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