

マテリアリティ 8

# 人的資本の拡充

## 重要課題のマネジメント

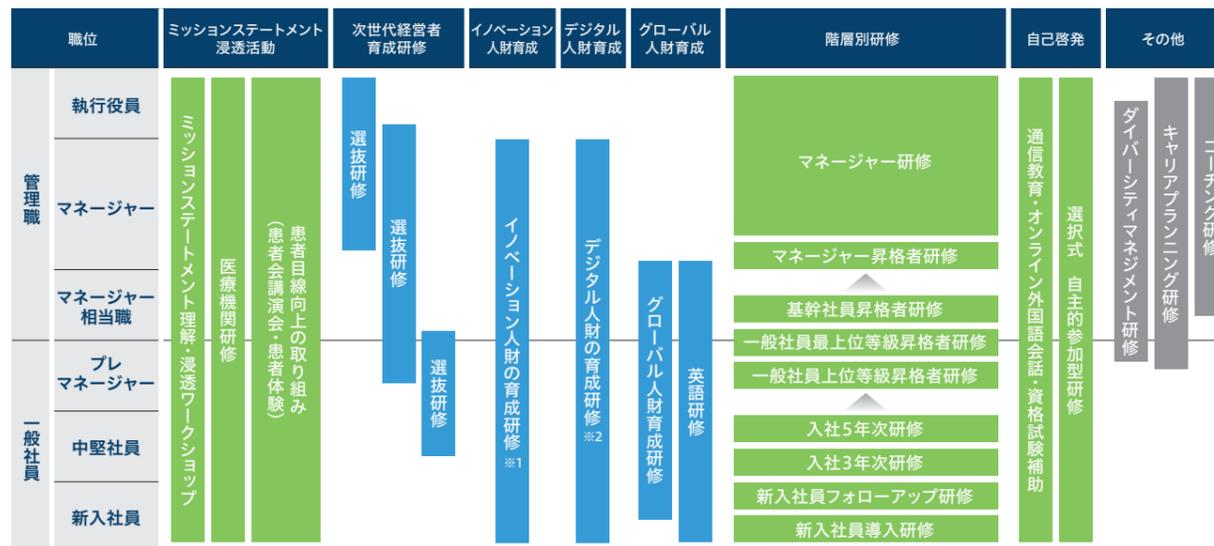
重要課題への設定理由	持続的な成長を実現するためには、当社の企業理念の実現に向けて熱き挑戦者として戦略を実行する人財が不可欠です。
中長期の目指す姿	グループ全社員のうち約3割の選抜人財に育成プログラムを付与し、人財育成を通じて当社の価値創造を牽引する。特に次世代経営人財、グローバル人財、デジタル人財、イノベーション人財の拡充を重要テーマとしています。
指標	(2026年までの延べ人数) <ul style="list-style-type: none"> <li>次世代経営人財プール数: ≧250人</li> <li>グローバル人財プール数: ≧300人</li> <li>デジタル人財育成研修プログラム受講者数: ≧500人 うち、DXプロジェクトを企画・管理・遂行できる人財: ≧100人</li> <li>中核的なイノベーション人財: ≧150人</li> </ul>
主な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>次世代経営人財: 選抜研修および戦略的人事異動の推進</li> <li>グローバル人財: グローバル展開を見据えた育成計画の推進、グローバルでの戦略的人事異動の実施</li> <li>デジタル人財: デジタルトランスフォーメーションを企画・牽引する人財の育成、研修プログラムの実施</li> <li>イノベーション人財: イノベーションを起こすためのプログラムの提供、変革の推進</li> <li>その他: ミッションステートメント浸透活動、自己参加型研修、自己啓発学習補助制度等の実施</li> </ul>

## 人的資本と人財育成に対する考え方

当社は人的資本の拡充を経営基盤の重要課題の一つとして捉え、成長戦略を支える人財育成に注力しています。また、社員一人

ひとりが常にチャレンジし自律的に働けるよう、さまざまな成長の機会を提供しています。さらに、次世代経営人財、グローバル人財、デジタル人財、イノベーション人財などの育成を通じて、グローバル

## 2021年度 全部門共通教育研修概要



※1 Ono Innovation Platform、ベンチャー企業への出向など ※2 DXマインド醸成セミナー、ITパスポート取得講座、G検定取得講座など

スペシャリティ ファーマへの飛躍の源泉となりうる戦略的な人財育成を行っています。

## ミッションステートメント浸透活動

当社は「病氣と苦痛に対する人間の闘いのために」を企業理念として、医薬品の先にいる患者さんやその家族がどのような思いで病氣と向き合い、治療を受けているか十分に理解したうえで、社員一人ひとりが進むべき方向性を考え行動することを目指しています。こうしたミッションステートメントを浸透させるために、「ミッションステートメント理解・浸透ワークショップ」「医療機関研修※1」「患者目線向上の取り組み」の3つの柱で活動しています。

2019年度からは、バーチャリアリティ (VR) を用いた患者体験会を導入しました。認知症の患者さんの症状を体験するなど、健常者では気付けない視点を得られる機会となっています。2021年度からは、ペイシェント・エクスペリエンス理解の研修を導入し、患者さんの持つ価値観を理解することで、より患者さんに寄り添った意識を醸成し、新薬創出などの価値提供の実現につなげています。

ミッションステートメント理解・浸透ワークショップは、ミッションステートメントへの共感と行動の実践を促すことを目的としています。海外現地法人社員とキャリア採用社員に対しては、ミッションステートメントの策定経緯やその背景にある当社のチャレンジの歴史を経営トップが自ら語り、その後、参加者間で感想や、今後どのような行動をしていきたいかを共有しています。企業理念の浸透は、「理念浸透14段階」※2において、レベル3「理念を象徴するような具体例やモデルを知っている」とレベル4「理念を自分なりに解釈できる」を目指した設計にしています。

※1 2021年度はCOVID-19の影響で未実施  
 ※2 田中雅子『経営理念浸透のメカニズム』(2016年)より

## 戦略的な人財育成

当社は、次世代経営人財、グローバル人財、デジタル人財、イノベーション人財など、多様な人財の育成に取り組んでいます。これ

らの人財は、部門を横断する貴重な共有人的資本と考えており、戦略的な人事異動を行うことで育成に取り組んでいます。

次世代経営人財育成研修では、経営の定石や考える力、人を巻き込む力を身に付けていきます。一般社員を対象とした選抜研修は、次世代リーダーを担える人財育成を目的に1年を通じて行い、管理職層を対象とした選抜研修は、次世代事業所長、本部長、経営層を担える人財の育成を目的として2年かけて実施しています。選抜研修を終えた人財は、将来の幹部候補者として経験すべきジョブに配置できるよう、本部長、統括部長全員が同じ目線で議論できる会議体を経て、戦略的な人事異動を行います。

グローバル人財の育成にあたっては、グローバルでリーダーシップを発揮し、周囲と適切に連携しながら業務を遂行できる人財の育成を目指すプログラム「Global Skill Improvement Program」を実施しています。グローバル人財育成研修では英語力だけではなく、国際的な視野や異文化コミュニケーションの力を身に付けるため、自己啓発学習補助制度、自主的参加型研修、選抜語学研修を段階的に行っています。

デジタル (DX) 人財は、患者さんご家族・医療従事者・社員、そしてパートナーの体験価値をデジタル・ITを活用し向上できる人財と定義しています。DX人財育成研修では、DXを理解し後押しできる層、実際にDXプロジェクトに参加して活躍できる層、よりハイレベルなDXを牽引できる層など、各階層に対して、技術力だけでなくDXプロジェクトにおいて活躍・牽引が可能な人財育成プログラムを構築しています。

イノベーション人財は、イノベーションに挑戦することを通じて個人の成長ができる人財と定義しています。イノベーション人財の育成にあたっては、挑戦することを自分事として捉え行動に移せる社員を増やし、企業風土として根付かせることを目指し、「Ono Innovation Platform」(OIP、P53～54参照)を開設しました。

## ダイバーシティ & インクルージョンの推進

当社は、環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業価値を向上

## 次世代経営人財育成研修

	次世代リーダーを担える人財	次世代事業所長を担える人財	次世代本部長・経営層を担える人財
研修内容	一般社員対象 選抜研修	管理社員対象① 選抜研修	管理社員対象② 選抜研修
期間	1年間	2年間	2年間

## 価値創造のための基盤

させるために、組織を構成するメンバーの属性や価値観、行動特性の多様性に対する理解を深め、その個性を認めることが重要であると考え、さまざまな取り組みを推進しています。ダイバーシティの意義を理解し、多様な人財のマネジメントに活かせるよう、入社年次別、階層別研修などにもダイバーシティ&インクルージョン(多様性、包含・社会的一体性)推進を目的とした内容を組み入れ、社内の理解促進を進めています。自社内の活動に加え、企業の枠を超えた勉強会やセミナーにも参画し、多様性向上のためのノウハウや取り組みについての情報収集に努めています。

### 女性活躍推進の取り組み

女性が生き生きと活躍できる体制づくりに注力しており、女性の積極的な採用やライフイベントに伴う離職の防止策を講じた結果、2022年3月時点での女性社員の雇用率は、2013年3月時点と比較して4.7%上昇しています。

当社は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づいて行動計画を策定しています。現在は2021年4月1日から2023年3月31日までの期間で策定した行動計画に則り、管理職候補層の女性割合の増加および職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備を進めています。

また、仕事と育児の両立を支援するために「育児休業復職後

から始める両立支援セミナー」を年に2回実施しています。女性だけでなく全社員へ案内し、育児参画や仕事と育児の両立について考える機会を設けることで働きやすい職場環境作りにもつなげています。

### 障がい者活躍推進とキャリア採用推進

当社では、ダイバーシティ&インクルージョン推進の一環として障がい者雇用を積極的に進めるとともに、障がい者が働きやすい環境づくりに取り組んでいます。2022年4月には、障がいのある方により多くの働く機会を提供するために、100%子会社の小野薬品ユーディ株式会社を設立しました。まずは印刷事業から手掛け、今後は多種多様な業務へと障がいのある方が活躍できる場を広げていきます。働きがいのある雇用機会を提供することで、持続可能な社会に貢献していきたいと考えています。

さらに、当社が必要とする技術や知識、経験を持つ人財を即戦力として採用するキャリア採用にも力を入れています。特に、事業環境の変化を鑑みて積極的に取り組み始めた2014年度以降は、MR職や開発職、安全性情報管理部門、デジタル・IT部門、管理部門など幅広い部門においてキャリア採用を積極的に行っており、2021年度は約50名のキャリア採用社員が入社しました。経験や専門性を活かしながら、それぞれの役割を果たして活躍しています。

## TOPICS UDトークの活用

当社では、2016年より聴覚障がい者とのコミュニケーションツールとして、企業用UDトーク<sup>※</sup>を導入し、聴覚障がい者が所属しているほとんどの部署で利用しています。現在ではWeb会議システムの画面上にリアルタイムにテロップが表示されるようになり、テレワーク環境下でも聴覚障がい者が社内コミュニケーションに不自由することなく、生き生きと仕事ができる環境を支援しています。

<sup>※</sup>主に聴覚障がい者とのコミュニケーションを、スマートフォンを使って行うためのソフトウェア。自動音声認識を使い、音声を文章に変換することができます。

### 働きやすい職場環境作り・安全衛生

当社は、社員が安心して働くことができる職場環境作りを推進しています。多様な人財の一人ひとりが生き生きと働き、その能力を最大限に発揮できるよう、多様な働き方ができる支援制度や職場環境の整備を進め、ワークライフバランスの向上に継続的に取り組んでいます。

### 働き方の見直しの推進

当社は、業務の効率化と魅力的な労働環境づくりの両立による生産性の向上を目的として、2015年度より働き方の見直しを推進しています。全社的な取り組みとするため各部署から推進委員を選任して、意識改革をはじめ業務の効率化や有給休暇取得促進などの働きかけを進めています。同時に、ITを活用したシステムの改善と、フレックスタイム制度や在宅勤務制度、勤務間インターバル制度などの導入も進めてきました。

2021年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、これまでと異なる働き方を求められたことから業務量が増加し、1人当たりの平均月間残業時間は16.3時間、有給休暇取得率は62.5%となりました。今後も業務の効率化をさらに強化し、2022年度は1人当たりの平均月間残業時間を13時間、有給休暇取得率は70%以上を目指しています。

### 定期的な従業員への活動評価のフィードバック

当社では、従業員の意欲向上と人財育成を目的に、活動目標面接制度を取り入れて上司と従業員の面談を年8回行っています。すべての従業員は面談を通じて会社のビジョンと自らの目指す方向性をすり合わせ、半年ごとに活動目標を設定します。期中には活動目標の進捗確認や軌道修正をする中間面談を行い、期末には活動の総括や個人の強みと弱み、評価結果のフィードバックを行うとともに、次期活動計画と今後のキャリア形成などについて話し合う面談を行います。

評価は成績評価と行動評価から成り立っており、成績評価では活動目標の達成度を成果とプロセスをもとに評価し、行動評価では役割に応じて求められる行動ができたかどうかを基準に評価します。原則、複数の評価者が評価を行うことで客観性や公平性を保ち、評価結果は従業員の報酬に反映されています。

### 子育て支援への取り組み

当社では、社会全体で子育て家庭を支援し、子どもを生み育てやすい環境づくりを進めることは、企業が取り組むべき課題の一つであると捉えています。「次世代育成支援対策推進法」に基づいた行動計画を策定し、これに則って仕事と育児の両立支援に取り組んでいます。その結果、基準適合一般企業として厚生労働大臣より認定を受け、子育てサポート企業として認定マーク(くるみん)

を2008年以降2020年までに計5回取得しています。

2017年4月以降は、育児支援制度として「育児参加奨励休暇」を導入するとともに、育児休業を取得する男性社員に対する職場の理解促進のための働きかけとして、子育てが男女共有のライフイベントであることの発信を強めるなど、男性が積極的に育児に参加できる環境の構築も推進しています。このような仕事と育児の両立支援や職場環境作りなどが評価され、2019年11月には特例認定マーク(プラチナくるみん)を取得しました。

当社では2021年4月以降も引き続き男性の育児参画を促進するため、「男性の育児関連休暇制度取得率を75%以上にする」という目標を掲げ、人事諸制度の構築や両立支援セミナーの実施など、さらなる両立支援の取り組みを推進しています。



くるみん認定マーク

### 働きやすい職場づくりに向けたさまざまな制度

当社では、法令に定める制度はもちろん、働きがいがあり、働きやすい職場づくりを目的に、さまざまな制度を設けています。社員のニーズに合致した制度の構築や、法定基準の制度においてはその基準を上回る制度を設けるなど、働き方に多くの選択肢が持てるよう、継続的に制度の整備を進めています。以下の諸制度は、原則全社員が適用対象となります。

また、制度についてまとめたハンドブックを作成し、社内のイントラネットに掲載するなどにより、その内容や活用方法の周知徹底を図っています。

#### ●在宅勤務制度・フレックスタイム制度の拡充

従来の在宅勤務制度やフレックスタイム制度は、事由や回数、勤務時間を限定していましたが、withコロナにおける生産性の向上や、柔軟な働き方を実現することを目的に活用拡充の検討を進めています。

#### ●公募制度の拡充

当社では社員のチャレンジ推進と部門間異動の活性化を図るために、社内公募制度を活用しています。2021年度は約80名の社員が応募しましたが、応募条件が厳しく公募制度による異動は希望者の1割程度でした。2022年度より、社員のニーズを踏まえて応募条件を緩和するとともに求人部署・人数を大幅に拡大することで、より多くの社員の意識向上につながる制度へリニューアルしました。

#### ●社内チャレンジジョブ制度の導入

社員のスキルアップやキャリア支援を行っていくことを目的に、

#### ■2021～2022年度の目標と取り組み計画

目標	取り組み計画	2021年度の結果
係長級に占める女性比率を15%以上にする	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職を含めた将来のキャリアがイメージできるよう、性別を問わずキャリアを考える機会の提供</li> <li>次期管理職育成の風土醸成のため、部下のキャリア支援に関する仕組みの提供</li> </ul>	14.0%
男性の育児関連休暇制度取得率を75%以上にする	<ul style="list-style-type: none"> <li>子どもが出生後に男性社員本人と上司に育児関連休暇や両立支援制度の取得を推奨するアプローチの実施</li> <li>育児関連休暇や両立支援制度内容の周知</li> </ul>	79.0%

#### ■社員の状況

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
新卒採用者の女性比率(%)	34	49	34	40	40	38
女性社員の定着率(%) <sup>※</sup>	96.6	97.1	96.9	96.9	95.9	—
障がい者雇用率(%)	2.24	2.28	2.20	2.17	2.38	—
キャリア採用在籍従業員数(年度末時点)	380	440	446	457	487	—

<sup>※</sup>定着率=100-(各年度の離職率)

社内チャレンジジョブ制度を導入しました。自部署以外の仕事や業務を知ることで視野を広げて成長し、部門を超えて人財交流を深めたいといった社員のニーズを汲み取った制度です。現在の部署に籍を置きながら、所定労働時間の20%を使って別の部署での業務にチャレンジすることができます。2022年度は、部署を限定して試験運用を進めていく予定です。

■ 支援制度

労働関連法令の基準を上回る制度	育児休業制度、育児短時間勤務制度、介護休業制度
法令に定める制度	介護短時間勤務制度、看護休暇制度、介護休暇制度
柔軟な働き方を促進する制度	フレックスタイム制度、在宅勤務制度、時間単位年休、選択定年制、転進援助
多様な休暇制度／補助金制度	積立休暇、育児参加奨励休暇、母体保護休暇、ボランティア休暇・骨髄ドナー休暇、託児所・ベビーシッター補助、病児保育補助、人間ドックの補助
その他	がん就労支援、営業車の託児所送迎利用、保活コンシェルジュ(保育所入所支援制度)、退職者再雇用登録制度、嘱託再雇用制度 など

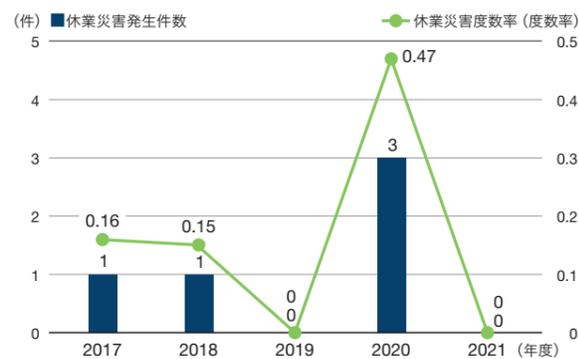
リスクについてリスクアセスメントを実施して課題を抽出しています。抽出した課題は、定期的に開催する安全衛生委員会において対策を講じ、職場環境の改善を継続的に図っています。また、生産事業所や研究所では防火対策と防災設備の点検、機械類の安全な取り扱いの点検、安全作業の充実度の点検、運搬作業の点検、整理・整頓・清掃の点検といった法令に基づいた職場巡視を実施し、その指摘事項を委員会で共有し改善提案を行うなど、適切に対応しています。

衛生委員会を設置している本社などでは、職場環境測定結果を踏まえ、衛生委員会において社員の健康を維持するためのさまざまな施策を行っています。また、半期に1回開催の中央衛生委員会において、健康経営の取り組み状況を報告するとともに、全社的な衛生事項、各事業所の安全衛生委員会や衛生委員会にて検討された内容・課題について情報共有・意見交換することで、全社一体となって衛生に資する施策などの検討を行っています。

2020年度からは、全営業車両にAI搭載のテレマティクス(通信機能を備えた車載器)を取り付け、危険運転挙動を感知することで、社員の安全運転やエコドライブの意識向上に取り組んでいます。社員の安全確保はもとより、交通事故・違反の減少とエコドライブによる燃費向上でCO<sub>2</sub>排出量の減少を目指しています。

また、こうした各事業所の活動をEHS推進室が確認し、労働安全衛生に関わる継続的改善活動を推進しています。

■ 休業災害発生件数および休業災害度率



(注) 集計範囲: 単体の社員  
休業災害度率 = (休業災害発生件数 / 延実労働時間数) × 1,000,000

健康経営の推進

革新的な医薬品の創製を通じて社会に貢献するためには、すべての社員が心身ともに健康で、その能力を最大限に発揮できる職場であること、また、社員とその家族の生活が充実していることが重要です。当社では、代表取締役社長によるヘルスアップ宣言とともに「ヘルスアップ委員会」を組織し、会社、労働組合、産業保健スタッフ、健保組合が一体となって、体系的に健康経営の推進に取り組んでいます。これらの取り組みが評価され、2022年3月に経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人2022～ホワイト

500～」(大規模法人部門)に4年連続で認定されました。また、2年連続、回答企業(2021年度:2,869社)の中の上位50位圏内に入るなど、高い評価を受けています。引き続きさまざまな活動を通じて健康経営に取り組んでいきます。



健康管理サポート

2021年に健康情報の発信・共有を目的とした健康経営ポータルサイトを開設しました。代表取締役社長の健康づくりに関するインタビュー記事や、健康関連のコンテンツを集約して掲載することで、セルフケアの「自分事化」を進めていきます。

また、人間ドックおよび健康診断の受診結果がいつでも端末で確認できる既存サイトも、健康経営ポータルサイトと連携させています。さらに、健康診断結果を正しく理解し生活習慣を改善するための情報を提供し、各自の状態に応じた生活習慣の助言など、健康に対する意識向上のための内容を充実させています。

■ 健康経営の取り組みテーマ

1. 受動喫煙防止	<ul style="list-style-type: none"> <li>敷地内での喫煙を全面禁止(2019年4月～)</li> <li>社内アンケートの実施、オリジナルポスターの掲示などによる啓発活動</li> <li>禁煙外来受診に対する補助金支給、オンライン禁煙プログラムの提供などにより、禁煙に取り組む社員をサポート</li> </ul>
2. 生活習慣病・がん対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員には年1回の健康診断の義務付け(35歳以上の社員は、法定健診に代えて人間ドックを受診)</li> <li>人間ドック受診の契約施設を全国の都道府県に設置 →人間ドック受診率99.8%(2021年度)</li> <li>各がん検診の受診費用をサポート</li> <li>健康診断後、必要に応じて産業保健スタッフによる医療機関への受診勧奨や保健指導、特定保健指導への参加勧奨などを実施</li> </ul>
3. メンタルヘルス対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンタルヘルスに関する社内研修や、産業保健スタッフによる個別面談を実施</li> <li>全社員を対象としたストレスチェックを年1回実施</li> <li>無料で利用できる外部相談窓口を設け、面談に加え、電話やメールでも専門家に相談できる体制を整備</li> </ul>
4. セルフケア環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>人間ドックや定期健康診断の受診結果をいつでも確認できるポータルサイトや、ストレスチェック制度や健康相談窓口などについてまとめた「健康管理サイト」を運用</li> <li>生活習慣改善のための健康アプリを提供</li> <li>社内でウォーキングキャンペーンを毎年実施</li> <li>主要事業所にて、体組成や血管年齢、骨密度などの測定会を毎年実施</li> <li>健診結果より算出される、健康年齢と実年齢の差を示す、健康年齢通知を配付</li> </ul>

担当役員メッセージ

社員一人ひとりが経営課題を自分ごととして捉え、チャレンジすることが「当たり前」の会社を目指して

小野薬品が目指す「人的資本の拡充」とは、困難な目標への挑戦を自分ごとと捉えて行動を起こし、失敗しても挑戦し続ける人を讃える文化と、それを促す仕組みを充実させ続ける企業になることだと思っています。

例えば、グローバル化、イノベーション、DX、いずれも当社にとっては重要な経営課題ではありますが、このようなビッグワードのまま放置しては一向に解決の糸口が見つかりません。一人ひとりが「自分事」として考え、試行し始めることで、速大な課題が身近なテーマへとたぐり寄せられ、挑戦が始まります。小野薬品は、そんな社員のたゆまぬ努力を応援し続けることで、社員の皆さんが、ワクワク感を持って日々挑戦を模索し続けることが当たり前の会社を目指していきたいと思っています。



取締役専務執行役員  
経営戦略本部長  
辻中 聡浩

TOPICS イノベーション人財の育成

# 人財を育む場「Ono Innovation Platform」を始動

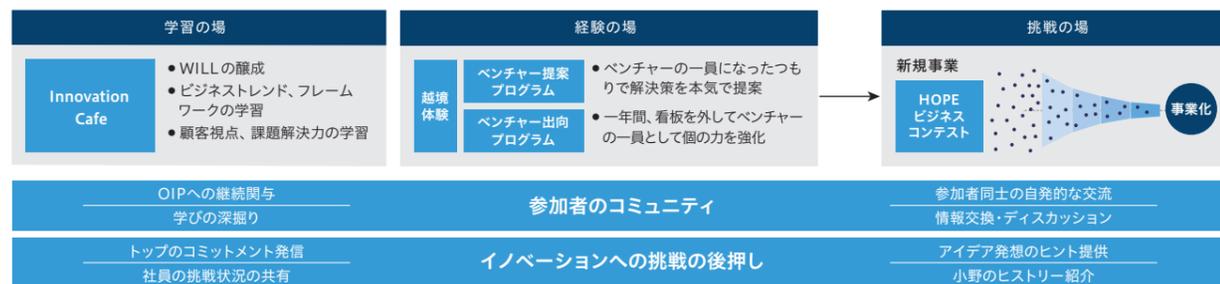
## 「Ono Innovation Platform」とは

### イノベーション人財育成プログラムで社員の挑戦を支援

社員一人ひとりの挑戦を加速させることを目的に、イノベーション人財を育成するプログラム「Ono Innovation Platform」を2021年5月に立ち上げました。「学習の場」「経験の場」「挑戦の場」の3つの分野で構成される本プログラムは、社員が自らの成し遂げたいことを発見し、自発的に挑戦できるよう支援しています。当社は限られた経営資源を革新的新薬の創製と開発に集中させるために、「イノベーションの創出」とその源泉となる「人財育成」に

重点的に投資を行ってきました。今後、グローバルスペシャリティファーマへと飛躍的な成長を遂げるためには、イノベーションを追求する意志や資質を持った人財をより多く育成する必要があります。本プログラムでは、社員がワクワクしながら挑戦し、イノベーターへと成長していけるような環境づくりを目指します。初年度の2021年度は、延べ1,445名の社員が参加しました。

#### 「Ono Innovation Platform」の全体像



## 学習の場

### 「知る」「触れる」「体験する」機会を提供

学習の場として「Innovation Cafe」を運営し、「知る」「触れる」「体験する」ことができるプログラムを提供しています。社員が基礎的な知識を得るだけでなく、現場を学び、実践的なスキルを身に付けられるよう、さまざまなセミナーやワークショップを開催しています。2021年度は、ビジネス・ヘルスケアの最新トレンドや顧客思考

に基づいた課題解決方法などをテーマにした計10のプログラムを開催し、延べ1,315名が参加しました。なお、当社が注力するオープンイノベーションについては、外部専門家を招いたセミナーを開催するなど充実した学びの場を設けました。今後も、知識やスキルの獲得にとどまらず、社員が自身の成し遂げたいこと(WILL)と向き合う機会を提供していきます。

#### 2021年度の「Innovation Cafe」の実施内容(一部)

プログラム	講座内容	開催時期	参加人数
知る	ベンチャーキャピタリストによる講演、研究本部長との対談	2021年6月	235名
	事業創出マインド醸成セミナー	2021年9月	90名
	経営学者による「破壊的イノベーションの脅威と対抗策」の講演	2021年11月	194名
	最新技術やデジタルヘルスのトレンドに関する講演	2022年2月	119名
触れる	ヘルスケア領域の起業家の講演、対談	2021年6月	211名
	社内新規事業担当者によるトークセッション	2021年8月	120名
体験する	顧客の課題の仮設立案・検証ワークショップ	2021年7~10月(半日×5回)	69名

## 経験の場

### ベンチャー企業への出向プログラムで意思決定力・行動力を育成

社内ではできない経験を積む機会として、ベンチャー企業への出向プログラム「V2V(Voyage to Venture)」を設けています。当社の看板を外し自身の実力を測るとともに、成長途上のベンチャー企業という前例や実績のない環境で自ら考え行動することで、

挑戦し、成長し続けるマインドを醸成します。2021年10月からは、5名の社員が1年間の期限付きでベンチャー企業に出向しました。出向先では事業開発に貢献し、そこで得られた経験を帰任後に当社で活かすことで、組織力強化につなげます。

#### ベンチャー出向実績

出向先	事業内容
NPO法人 全国こども食堂支援センター むすびえ	こども食堂を支援する企業との協働、団体の活動支援
ケイスリー株式会社	市民コミュニケーションを強化するプロダクトの開発・運営
一般財団法人 地域・教育魅力化プラットフォーム	地方の高校への越境進学支援
株式会社 Lightblue Technology	機械化・省人化に貢献する画像解析ソフトの開発
カメラブ株式会社	カメラ機材のサブスクリプション提供

#### 出向者の声

すべて自ら考えて行動することが求められる場に身を置き、自身の成長スピードを高める機会になりました。帰任後はこの経験を社内に還元しながら、小野薬品での新たな挑戦につなげたいと考えています。(事業戦略本部 30代)

## 挑戦の場

### 社員の挑戦の場としてビジネスコンテストを開催

社員が学習・経験したことを実践に結びつける自発的な挑戦の場として、ビジネスコンテスト「HOPE」を開催しています。HOPEという名称には、「わたしたちのイノベーションへの挑戦が患者さんやそのご家族の希望へとつながっている」という思いを込めました。当社初となる2021年度のコンテストでは、83名の社員から123

テーマのエントリーがありました。患者さんの闘病生活を支援するソリューションや、子育ての支援サービスなど、社員自身の原体験や、顧客課題をもとにした事業案が提案されました。経営トップを交えた最終審査を経て採択されたテーマは、引き続き事業化を目指して検討を進め、新たなイノベーションの創出を目指します。

#### 「HOPE」の選考フロー



#### HOPE2021参加者の声

参加者からは「世の中を変えてみたいと思うようになった」「必死に考え、すべて自分で判断するという体験ができた」「挑戦の気概を持った人たちから刺激を受けた」などのコメントが寄せられました。HOPEは、参加者同士が刺激を与え合い、視座を高めるなど社員の可能性を引き出す機会になっています。これからもさまざまな課題に対し、主体的に取り組む人財の育成につなげていきます。



オンラインでの審査会