



第一三共グループ ピープル フィロソフィー



Daiichi-Sankyo



One DS - People



第一三共グループ ピープルフィロソフィー

第一三共は、「人」を最重要な「資産」と位置づけ、患者さんや顧客のより良い明日を創造するために、社員を力強く支えます。

また、多様性に富んだチームの社員がそれぞれの能力を最大限発揮できるよう互いに協力し、信頼し合い、社員一人ひとりの意見が尊重されるインクルーシブな環境づくりに注力します。

そして、社員の能力開発と成長に力を注ぎ、社員が自律的にキャリアを形成し、個人かつプロフェッショナルとしてエンゲージメントを高める機会を、グローバルとローカルの双方において提供します。

Purpose, Mission, Visionの実現のため、このような人材への取り組みを通じて「人的資本」を最大化し、持続的な価値創造の原動力とします。



One DS~People フィロソフィーの構成要素



採用

第一三共は、自らの貢献とCV/CB*の体現を通じて、パーパスを実践できる人材を惹きつけ、成功へと導きます。



インクルージョン&ダイバーシティ

第一三共は、一人一人を個として大切にし、仕事を進める上で多様な視点を積極的に受け入れることで、第一三共としてより大きな目標を達成します。



要員計画

第一三共は、ビジネス機会を活かし、リスクを管理し、業績を向上させ、社員のウェルビーイングを支援するための要員計画に、積極的に取り組みます。



ウェルビーイング

第一三共は、社員が活力に満ち、成長できる環境を、社員自身のウェルビーイングを育むことによって醸成します。



エンゲージメント

第一三共は、ポジティブな経験機会を提供し、全社員が自身の居場所や意見が尊重されていると感じ、当社の一員であることを誇りに思えるよう努めます。



パフォーマンスマネジメント

第一三共は、成長思考、明確な目標、コーチングの会話を通じて、パフォーマンスを向上させます。そして成長を促進し、その結果を報酬に反映させるよう努めます。



ラーニング&キャリアディベロップメント

第一三共は社員に、学びの機会、自身のイノベーション、そしてキャリア成長につながる環境を提供します。



報酬

第一三共は、共通のグローバル理念に基づき、関連する法令、慣習、ニーズを反映し、公平かつ競争力のある報酬を提供します。



リーダーシップ・後継者育成

第一三共は、グローバルに統合されたフレームワークとプロセスを通じて、CV/CB*を体現するリーダーと社員を育成し、将来のビジネスニーズと人材を一致させます。

採用

第一三共は、自らの貢献とCV/CB*の体現を通じて、
パーパスを実現できる人材を惹きつけ、成功へと導きます。

* Core Values & Core Behaviors

最適な人材を惹きつけるために、**ブランド、サイエンス&テクノロジー、**
および**Patient Centricity** といった第一三共の強みを活用します。

第一三共と想いを共有し、目標達成に向け周囲の社員と経験・ナレッジを学び合う人材を評価します。

サイエンスやイノベーションを牽引する**専門人材**や、
それらを最大化できる**リーダーと社員**を惹きつけます。

継続的な学習と成長、能力開発に深い関心を持つ、
個々の分野における**最高クラスの人材**を選抜します。

「Develop and Grow」が示す社員の**キャリア開発と成長**を意識し、
ポジションに人員を選定する際は、可能な限り社内人材を活用します。

インクルージョン&ダイバーシティがもたらす力を理解し、活かすことができる人材を採用します。

候補者にとって魅力的で、インクルージョンを**実感できる採用プロセス**を取り入れます。
プロセスは**グローバルに標準化させつつ、国・地域ごとに柔軟な運用**を行います。

HRの役割：

ビジネスリーダーと協力し、職務ごとの適切な人材プロファイルの設定、
公正な採用プロセスへの準拠、目標の達成、適切な候補者の採用・リテンションを目的として、
採用プロセスを管理します。



インクルージョン&ダイバーシティ

第一三共は、一人一人を個として大切にし、
仕事を進める上で多様な視点を積極的に受け入れることで、
第一三共としてより大きな目標を達成します。



あらゆる階層において、インクルージョン&ダイバーシティが**カルチャーの中核**であることを実現します。

社員、パートナー、患者さんを含むすべての人は、
自身が受け入れられ、価値を見出され、安全で尊重されていると感じられます。
また**公平と受容**の考えに基づくインクルーシブな環境を育みます。

一人ひとりを**個人として**、また**個人が組織にもたらす価値を受け入れます**。
これは第一三共のグローバル経営とこれまでの足跡からもたらされる強みです。

全ての人に**耳を傾け**、CV/CBに沿った、**コラボレーティブな環境**を提供します。

社員と社員間のネットワークを強めることで、
あらゆる声に**耳を傾け**、性別、人種、宗教、性的指向、年齢、障がいなどの多様性に関わらず、
全ての社員が力を最大限に発揮できる**平等な機会**や**帰属意識**を生み出します。

全ての社員を対象とした、プログラム、社員ネットワーク、およびリーダーシップ開発などの機会を
提供するため、**有志の社員グループ (BERGs : Business Employee Resource Groups)**を支援します。

インクルージョン&ダイバーシティが、**世界中の患者さんへの貢献**につながることを理解します。

HRの役割：

各組織およびビジネスリーダーと連携し、インクルージョン&ダイバーシティを推進します。
また、インクルージョン&ダイバーシティの目標設定と効果検証をリードします。



要員計画



第一三共は、ビジネス機会を活かし、リスクを管理し、業績を向上させ、社員のウェルビーイングを支援するため、要員計画に積極的に取り組みます。

- **全社的な要員計画プロセスは、経営戦略と連動します。経営幹部は経営戦略の優先順位付けを行います。**
- 要員計画は、**社員のウェルビーイング**を支援するために、極めて重要なものです。
- 適切な要員規模に留まらず、**所属組織、必要とされるスキル、**また**人材確保の手法**（現社員の活用、新規採用、派遣社員、外部とのパートナーシップなど）を特定します。
- ビジネスリーダーは、**人事、ファイナンス、経営企画等の関連部門と共に**、戦略的な要員計画を推進します。
- 要員計画は、**テクノロジーとデータ分析**を基盤とします。

HRの役割：

要員計画を推進し、リーダーと連携しながら、リソースに関する意思決定を支援します。



ウェルビーイング

第一三共は、社員自身のウェルビーイングを育むことによって、社員が活力に満ち、成長できる環境を醸成します。



リーダーとピープルマネージャーに対して、セルフケアとウェルビーイングが確保された環境の醸成につながる行動の実践と支援を期待します。

社員がいきいきと働くために、社員自身がウェルビーイングと活力を育むことを奨励します。

社員の精神的、身体的、社会的なウェルビーイングの創出を支援するプログラムと経験機会を提供します。

ウェルビーイング創出への取り組みや経験機会を国・地域ごとに柔軟に提供し、社員の多様なニーズに応えます。

社員のプライベートと業務のバランスを後押しする働き方を積極的に啓発し、実践します。

社員がより効果的に働き、グローバルな協働を目指すため、グローバルワークスタイルを積極的に推進します。

HRの役割：

社員のウェルビーイングを高めるプログラムや経験機会を提供します。



エンゲージメント

第一三共は、ポジティブな経験機会を提供し、
全社員が自身の居場所や意見が尊重されていると感じ、
当社の一員であることを誇りに思えるよう努めます。



- 社員の参画・声が尊重され、透明性の高い双方向のコミュニケーションが行われるカルチャーを醸成します。
- 社員の功績を称えます。
- CV/CBを積極的に実践することで、チーム内外にポジティブな活力や信頼に満ちた環境を醸成します。
- 社員が賢明な判断に基づきリスクを取り、経験から学び、その教訓に基づいて行動するよう促します。
- ピープルマネージャーと社員に対して、イノベティブであり、パーパス実現に貢献することを奨励します。
- 会社の持続的成長のために、社員が各分野のエキスパートであることを認識し、社員の意見を積極的に取り入れます。

HRの役割：

第一三共の社員エンゲージメントを高めるプログラムや経験機会を提供します。



パフォーマンスマネジメント

第一三共は、成長思考、明確な目標、
コーチングの会話を通じて、パフォーマンスを向上させます。
そして成長を促進し、その結果を報酬に反映させるよう努めます。



- | **個人とチームの成功**を共に喜び、分かち合います。
- | それぞれの社員が失敗を恐れずに**挑戦**し、**経験から学ぶ**ことを奨励します。
- | **社員個人の貢献**と、それが**組織目標**の達成にどのように寄与しているかを、**明確**にします。
- | 成果の**What（目的）**と**How（価値観や行動）**の両方を重視します。
- | 業績達成に向けた進捗や能力開発を議論するために、**常日頃から同僚との対話を継続**することを奨励します。
- | パフォーマンスマネジメントを通じて、社員の学びや積極的な取り組みを支援し、**貢献を報酬に反映させます**。
- | **テクノロジーを活用し、プロセスを簡素化**します。

HRの役割：

パフォーマンスを向上させるための知識とベストプラクティスを提供します。

HRは、ピープルマネージャーと緊密に連携し、彼らが目標を設定し、フィードバックを提供し、チームを指導できるようにトレーニングやサポートを提供します。



ラーニング&キャリアディベロップメント



第一三共は社員に、学びの機会、自身のイノベーション、そしてキャリア成長につながる環境を提供し、競争力と優位性を生み出す人材を育成します。

グローバルラーニング戦略は、ラーニングカルチャーに支えられています。
リーダーは、社員の自律的な能力開発を支援します。

社員とピープルマネージャーは共同で能力開発に取り組み、得られる経験を、より難易度の高い役割を担うために役立てます。

グローバルラーニングマネジメントシステムは、社員個々に合わせたラーニングパス、多様なアプローチ、柔軟な変化への対応、およびデータ分析を提供します。

国・地域を超えて働く機会を社員に提供し、適応力と文化への理解を高めます。

能力開発やキャリアパスについて、個々のニーズを踏まえます。

HRの役割：

グローバルラーニング戦略の策定やラーニングフレームワークの設計を主導します。

また、ピープルマネージャーがこれらのラーニングツールを活用する際の支援を行うと共に、キャリアパスを明確にします。



報酬

第一三共は、共通のグローバル理念に基づき、関連する法令、慣習、ニーズを反映し、公平かつ競争力のある報酬を提供します。



個々の国や地域、市場環境を考慮したグローバル報酬フレームワークに基づき、公平かつ競争力のある報酬を提供します。

報酬体系（基本給、短期・長期インセンティブ）に関するグローバル共通のアプローチは、地域ごとの差異を考慮しつつ調整します。

福利厚生は、市場競争力のあるものとし、健康とウェルビーイングへの社員の多様なニーズに応えます。

給与と福利厚生は、製薬業界のデータを継続的にベンチマークします。

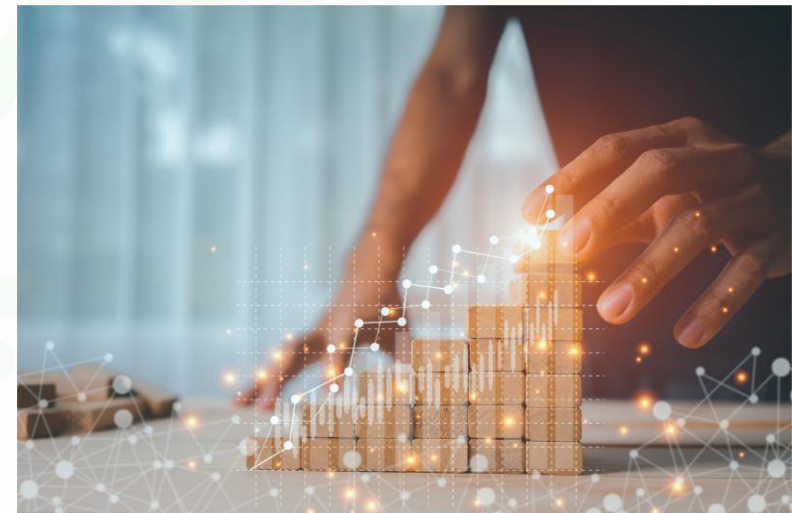
グローバルなフレームワークにより、第一三共全体で等級体系を整備し、キャリアパスの明確化を実現します。

報酬を通じて、個人とチームのパフォーマンスを高めます。

HRの役割：

報酬プログラムの設計、開発、導入を行います。

また、各国や地域のリーダーと協議し、関連する法令、慣習、および様々な要求との整合性を担保します。



リーダーシップ・後継者育成

第一三共は、グローバルに統合されたフレームワークとプロセスを通じて、CV/CBを体現するリーダーと社員を育成し、将来のビジネスニーズと人材を一致させます。

リーダーはロールモデルとしてCV/CBを体現し、「サステナブルな社会の発展に貢献する先進的グローバルヘルスケアカンパニー」を目指す、**第一三共の戦略を牽引**します。

将来のリーダーや重要な役割を担う人材を、個人の能力や希望を踏まえ、**積極的に特定し、育成**します。

リーダーは、組織におけるコラボレーションやイノベーションおよびインパクト創出に取り組む**次世代リーダー育成の責任を担**います。

あらゆる階層のリーダーに、**多様な人材を登用**するよう努めます。

HRの役割：

リーダーがロールモデルとなり、強力な人材パイプラインを構築できるよう、リーダーシップおよび後継者育成のフレームワークとプロセスを開発します。





2024年3月1日施行
2026年7月1日改正

