

# Social

## [인재경영]

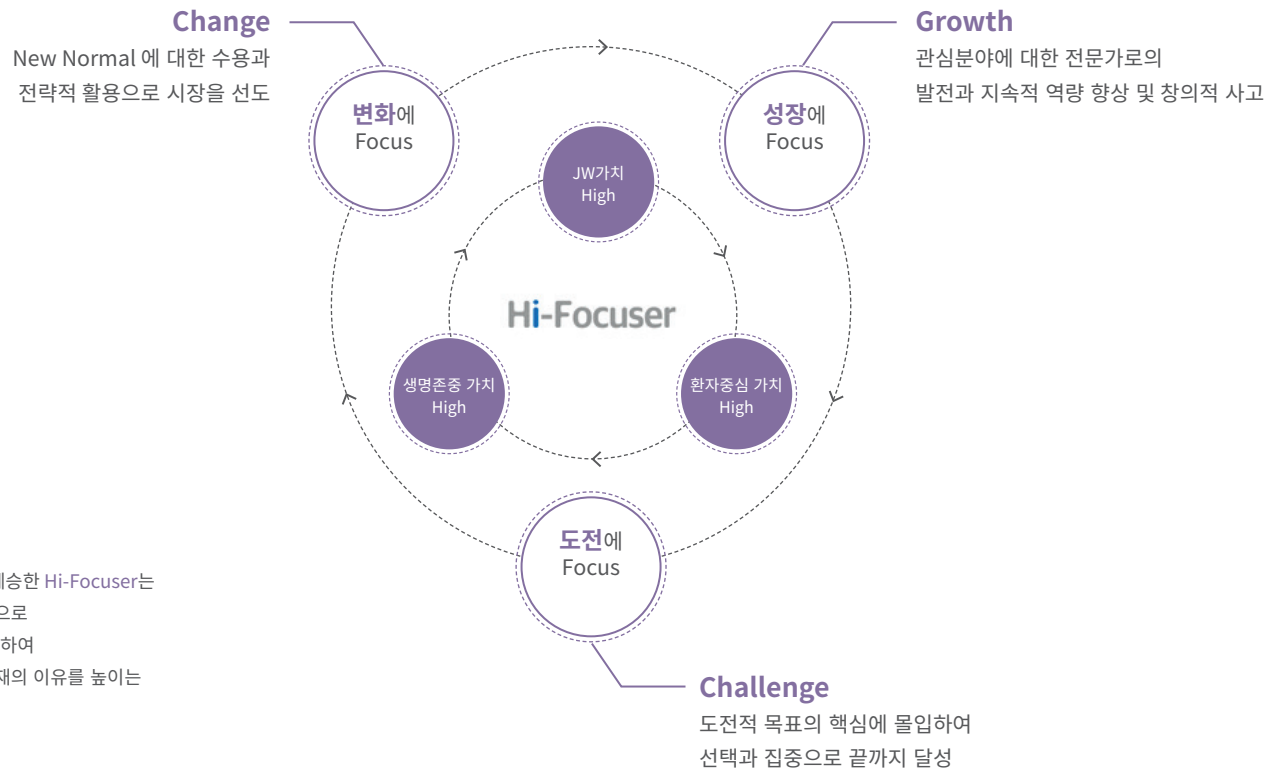
JW는 생명존중의 경영이념을 바탕으로 환자 중심의 글로벌 헬스케어 종합 기업으로 거듭나기 위해 인재 발굴과 육성을 중요한 가치로 여기고 있습니다. 지속적인 회사의 경쟁력 제고를 위해 임직원 개개인이 역량을 온전히 발휘할 수 있도록 인재육성 프로그램을 운영하고 있으며, 가정과 회사의 양립, 일과 삶의 균형을 지키기 위해 다양한 복지제도를 운영, ‘직원들이 행복한 회사’ 만들기에 집중하고 있습니다.

### 인재상

## Hi-Focuser

JW는 생명존중의 창업이념과 환자 중심의 사고 등 핵심 기업 가치를 임직원들이 체득할 수 있도록 자체적인 인재상 ‘High Focuser’를 수립, 계승하고 있습니다.

‘Hi-Focuser’는 ‘변화’, ‘성장’, ‘도전’에 집중(Focus)하는 JW의 임직원을 상징합니다. JW의 임직원들은 Hi-Focuser로서, 변화에 Focus 하여 New Normal을 적극 수용하고 전략적으로 활용해 시장을 선도할 것입니다. 이어, 성장에 Focus 하여 관심 분야에 대한 전문가로의 발전을 추구하고, 창의적 사고를 통해 지속적인 역량 향상을 꾀할 것입니다. 또한 도전에 Focus 하여 핵심에 몰입하고 선택과 집중으로 끝까지 목표를 달성해 우리의 독보적 가치와 존재의 이유를 높이고자 합니다.



#### Hi-Focuser란?

생명존중과 도전정신을 계승한 Hi-Focuser는 환자 중심의 사고를 바탕으로 변화, 성장, 도전에 Focus하여 우리의 독보적 가치와 존재의 이유를 높이는 JW의 인재상입니다

# Social

## 채용

### 인재채용

JW의 채용절차는 빅데이터를 기반으로 한 AI 역량검사, 직무적합성과 성과 역량을 검증하는 실무진 면접, 인성과 조직적합성을 검증하는 경영진 면접으로 진행됩니다. 면접에는 다수의 면접관이 참여하여 채용의 공정성을 높이고 있으며, 지원자의 역량을 검증 할 수 있는 체계적인 질문을 기반으로 한 면접이 진행됩니다. 최근에는 비대면 환경에서도 지원자들을 검증하고 채용할 수 있는 화상면접을 도입해 비대면 방식의 전형을 진행하고 있습니다.



### 양성평등 추구

JW는 채용 및 승급에 있어 성별에 관계없이 균등한 기회를 부여하고 있으며, 그를 통해 점진적으로 여성 근로자 비중을 확대하고 있습니다. 아울러 일·가정 양립 지원을 위한 육아휴직 사용 및 유연근로제도 운영 등을 통해 남녀 모두가 일하기 좋은 근무환경이 조성될 수 있도록 노력하고 있습니다.

### 장애인 고용 확대

JW는 장애인 일자리 창출 및 고용안정이라는 사회적 책임을 다하기 위하여 2020년 국내 제약사 최초로 자회사형 장애인 표준사업장 (주)생명누리를 설립하였으며, 그를 통해 현재까지 총 36명의 발달장애인을 정규직 채용함으로써 장애인이 스스로 자립할 수 있도록 지원하고 있습니다. 2024년 2명, 2025년 5명 신규 채용을 완료했으며, 2026년 5명 신규 채용(총 41명 목표)을 계획하고 있습니다.

## Social

### JW 소통 및 복지 문화 프로그램

#### 소통문화

##### JW Harmony Workshop

JW Harmony Workshop은 팀 단위 조직개발을 목적으로, 팀 내 일하는 방식을 정립하고 고무적인 방향으로 변화시킬 수 있는 계기를 마련하는 과정입니다. 워크샵에서는 버크만 진단(Birkman Method)을 활용하여 구성원 개개인의 성향, 흥미, 욕구, 스트레스 요인 등을 분석하고, 이를 통해 자기이해에서 시작해 상호이해로 나아가는 소통 기반을 마련합니다.

구성원들은 워크샵을 통해 각자의 강점과 차이를 인식하고, 이를 바탕으로 원활한 커뮤니케이션과 협업 방식을 탐색합니다. '다름'에 대한 이해를 기반으로 팀원 간 신뢰를 형성하고 심리적 안전감이 있는 팀문화를 조성하는 것을 넘어서, JW의 방향성과 조직의 가치를 현업에 연결하고 적용하는 것에 집중하고자 했습니다.

2021년 프로그램 도입 이래 총 88개 팀이 참여하였으며, 2025년에는 23개 팀(209명)을 대상으로 워크샵을 실시하였습니다. 참여 팀들은 이를 통해 팀워크를 재점검하고 상호 이해를 바탕으로 한 협력적 조직 문화를 구축해 나가고 있습니다.



##### CA Board (Change Agent)

JW는 2023년 CA(Change Agent) 제도 도입 이후 구성원 주도의 자발적 조직문화를 구축해 왔습니다. 2024년에는 '업무시작' 활동을 통해 AI 가이드라인과 실무 프롬프트를 전파하며 디지털 전환의 기반을 마련하였고, 2025년에는 정서적 교감을 위한 'CADIO'와 실전 사례 중심의 'Show me the AI'를 운영하며, 직원들이 AI를 실무에 유연하게 활용할 수 있는 환경을 조성하였습니다. 이를 통해 AI 기반의 업무 방식이 조직에 자연스럽게 스며드는 변화의 흐름을 이어갔으며, 콘텐츠와 이벤트를 연계한 다각적 활동으로 업무 효율과 조직적 유대감을 동시에 높였습니다.

### 신인사제도

JW는 2022년부터 JW Booster Workshop, JW Booster Survey등을 통해 구성원들이 원하는 변화의 모습을 파악하고 다양한 변화를 시도해왔습니다. 2023년 5월 1일부터 시행 중인 신인사제도는 새로운 조직문화를 위한 그 간의 노력의 결과물이라 할 수 있습니다.

#### 1. 수평적으로 일하고 존중받는 문화

새로운 인사제도는 수평적으로 일하며 서로 존중하는 문화를 골자로 합니다. 기존 직급 체계를 축소 개편, 7개에 달하던 직급을 3단계로 간소화했으며, 이마저도 직원 상호 간에는 확인할 수 없도록 시스템을 개편했습니다. 이와 함께 '매니저님'으로 호칭을 통일해 직급 간 수직적 관계를 지양하고 수평적인 소통을 바탕으로 상호 존중하는 문화가 형성될 수 있는 여건을 마련했습니다.

#### 2. 능력과 성과로 인정받는 문화

JW는 목표와 평가에 대해서 공정하고 투명한 기준을 가지고 운영하고 있습니다. 모든 임직원은 시장 기준에 기반한 도전적인 목표를 수립하며, 업무 진척 사항을 상시 기록하여 스스로의 달성 현황을 체계적으로 파악합니다. 특히 구성원 간 서로의 목표와 현황을 상시 조회할 수 있도록 투명하게 공개함으로써, 서로의 목표를 명확히 인지하고 유기적으로 협업할 수 있는 환경을 지향하고 있습니다. 이러한 과정을 통해 도출된 성과는 평가위원회의 블라인드 심의를 거치며, 주관적 편향을 배제한 객관적 기준에 따라 공정하게 평가받을 수 있습니다.

# Social

## 가족친화경영

업무와 가정의 건강한 양립을 통해 임직원들의 조직에 대한 소속감과 자긍심을 높이기 위한 가족친화경영 프로그램을 운영 중입니다. 이를 통해 직장에 대한 건강한 정서 유지와 그에 따른 업무 몰입도 향상 효과를 기대하고 있습니다.

해 도출된 결과를 주요 이해관계자가 함께 모여 공유하고 조기 진단에 대한 토론을 통해 조직 내 적용할 인사이트를 추출하고, 향후 변화관리를 위한 로드맵과 우선순위를 설정합니다.

### 1. 다양한 휴가제도

임직원들이 가족들과 함께 재충전의 기회를 위해 보건휴가, 하계휴가, 창립기념일, 경조휴가 등 다양한 휴가 제도를 운영하고 있습니다.

### 2. 근무형태의 다양화

JW는 조직과 개인의 상황에 맞게 사용할 수 있는 다양한 유연근무제도를 운영합니다. 출퇴근 시간을 조정하는 시차출퇴근제, 특정 기간 내 업무시간을 조정할 수 있는 탄력근무제를 통해 직원들이 업무를 보다 유연하게 할 수 있도록 지원하고 있습니다. 또한 집중근무시간을 운영하여 임직원들의 집중력을 높이고 성과를 향상시킬 수 있게 합니다. 이를 통해 향상된 성과만큼 임직원들의 일과 삶의 균형 만족도도 높아지고 있습니다.

### 3. 임신 및 출산에 따른 복지

출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직, 임신부단축근로, 육아기 단축근로 등의 사용이 자유로운 분위기를 계속적으로 조성하고 있으며, 최근에는 남성육아휴직 사용 비율도 증가하고 있습니다.

또한, 출산지원금, 자녀학자금, 부모회갑지원금 등 다양한 지원을 통해 가족 친화적인 조직 문화를 만들고 있습니다. 이를 통해 임직원들이 일과시간에 업무에 몰입할 수 있는 환경을 제공합니다.

- 임신기 : 태아 정기 건강진단 유급휴가, 임신기 근로시간 단축

- 출산기 : 출산휴가 기간 중 60일 동안 통상임금의 100%지급, 출산 전/후 휴가(90일), 배우자 출산휴가(최대 20일)

- 양육 시 : 육아기 근로시간 단축제도, 육아휴직 등

### 4. 자녀 학자금 지원

자녀 교육에 따른 경제적 부담 완화를 위해 임직원 자녀 고등학교, 대학교 입학금과 학자금을 지원하고 있습니다. 또한 새로운 시작을 응원하는 마음을 담아 입학 축하 선물을 각 가정으로 배송하여, 임직원 가족과 함께 축하와 기쁨을 나누고 있습니다.

# Social

## 노사 상생

JW는 노사 간 시각의 차이를 인정하고 배려와 양보, 신뢰와 소통을 통해 선진 노사문화 정착을 위해 노력하고 있습니다. 연 4회 사용자 위원과 근로자 위원을 통해 노사가 함께 참여하고 협력하며, 자유로운 건의사항들을 논의하고 개선사항을 반영하여 기업문화와 근로 환경 개선에 크게 이바지하고 있습니다. JW는 정기적인 노사협의회를 통해 근로자의 복지 증진과 기업의 건전한 발전을 도모하고자 합니다.

### ※ 2025년 노사협의회 진행사항

구분	1분기	2분기	3분기	4분기
JW홀딩스	스마트오피스 회의 공간 점검 (리모컨 전수조사 및 배터리 교체)	사무실 에티켓 캠페인 진행 (DID, 팝업 활용 등)	AI 및 RPA 활용 사례 기반 업무 자동화 논의	사내 커뮤니티 활성화 검토 (사내 동호회 지원 확대 등)
JW중외제약	11F 구내식당 환경 개선 검토 (대기시간 단축 방안 등)	11F 구내식당 시설 개선 (외부 테라스 시설 개선 및 좌석 증설)	스마트오피스 회의 환경 점검 (화상회의실 기기 점검)	임직원 복리후생 방향 논의
JW신약	플랜트 시설 설비 보수 (온수 시설 부품 교체 및 수리)	11F 스낵바 운영 개선 (품목 다양화 및 논의)	층별 라운지바 품질 개선 (커피 원두 선호도 조사 및 변경)	업무 환경 개선 논의 (노트북 성능 개선 및 주차 확대 검토)
JW생명과학	플랜트 내 주차 공간 추가 검토 및 기숙사 정기 점검	플랜트 내 주차 환경 개선	플랜트 생산동 안전 관리 강화	한파 대비 시설 안전 점검 (동절기 내)

# Social

## 임직원 역량강화 프로그램

JW는 임직원의 조직 몰입과 지속 가능한 성과 창출을 지원하기 위해 체계적인 인재 육성 체계를 운영하고 있습니다. 전사 교육을 담당하는 송파교육원에서는 매년 최신 HR 트렌드와 대내외 경영 환경을 분석하여 임직원의 역량 개발 요구에 부응하는 교육 과정을 적시에 제공하고 있습니다. 2025년에는 조직 내 가치 정렬과 업무 효율 증대를 목표로, 직책자의 리더십 변화 유도과 직무 교육의 현업 적용성 강화에 집중했습니다.

### 신규 입사자 온보딩 프로그램

신규 입사자가 조직에 안정적으로 정착할 수 있도록 입사 시점부터 약 1년간 단계별 온보딩 프로그램을 운영합니다. 조직 이해, 일하는 방식 습득, 직무 역량 배양, 리텐션 지원으로 구성된 이 과정은 온·오프라인의 다양한 형태로 제공됩니다. 특히 2025년에는 입사자가 필요한 정보에 상시 접근할 수 있도록 온보딩 전용 플랫폼을 도입하여 운영 효율을 높였으며, 경력 사원을 대상으로 한 멘토링 지원 범위를 확대하는 등 신규 구성원의 초기 적응을 실질적으로 지원하고자 했습니다.

### 직무 교육

JW는 임직원의 직무 전문성과 현장 대응력을 높이기 위해 실무 중심의 교육 프로그램을 운영하고 있습니다. 특히 영업 현장의 역량 강화를 위해 신입과 재직자별로 필요한 교육 과정을 적시에 제공하는 데 주력하고 있습니다. 2025년 신입 영업 인력을 대상으로는 다양한 교육 도구를 활용하고 실무 중심의 커리큘럼을 적용하여 기초 실무 능력을 배양하는 데 집중하였습니다. 또한, 재직자 교육에서는 역할에 맞는 실무 교육을 강화함으로써 영업 현장의 전반적인 경쟁력을 높이고자 하였습니다. 이를 통해 임직원들이 전문성을 바탕으로 현장의 변화에 기민하게 대응할 수 있도록 지원하고 있습니다.

### 직책자 교육

JW의 리더십 교육은 직책별 역할 수행에 필요한 핵심 역량을 강화하는 데 초점을 맞추고 있습니다. 직책 계층에 따라 변화를 선도할 수 있도록 매년 전략 워크숍, 전문가 특강 등 다양한 형태의 교육을 실시하며, 특히 2025년에는 조직의 가치 정렬을 공고히 하고 디지털 환경 변화에 대응하기 위한 실무 역량 배양에 주력하였습니다. 또한 전문 경영 역량과 시장 환경에 대한 통찰력을 높이기 위해 경영 전문 교육을 지속적으로 제공하고 있으며, 정기 교육 외에도 직책 발령 시점에 맞춘 상시 교육 체계를 강화하여 리더십의 공백 없는 조직 운영을 지원하고 있습니다. JW의 리더들은 이를 통해 조직의 실질적인 변화를 이끌 뿐만 아니라, 핵심 가치를 전파하고 건강한 조직 문화를 형성하는 데 기여하고 있습니다.

### 자기주도학습

JW는 임직원의 역량향상을 위해 자율적인 학습 환경을 조성하고 있습니다. 온라인 학습 플랫폼인 JW Learning Cloud에서는 시장 및 조직의 이슈를 반영하여 매월 업데이트되는 북클릭(도서학습), 이러닝, 어학 등 약 3,200여개의 과정을 통해 업무역량 향상 및 교양 증진 등 자기개발을 실천할 수 있습니다. 또한 사외 전문 교육 지원제도를 운영하여 임직원이 자신의 직무 분야에 필요한 외부 교육을 스스로 선택하고 수강함으로써, 개인의 전문성을 주도적으로 확장해 나갈 수 있도록 지원하고 있습니다.

# Social

## 임직원 역량강화 프로그램

### 조직문화 프로그램

JW는 조직의 정체성을 바탕으로 구성원들이 공동의 목표를 향해 나아갈 수 있도록 돕는 다양한 프로그램을 운영합니다. 개인과 조직의 비전을 정렬하여 성장의 방향성을 일치시키는 데 집중하며, 특히 2025년에는 부서별 맞춤형 진단과 워크숍을 통해 팀 단위 실천 원칙을 수립함으로써, 건강한 조직 문화가 현업에 실질적으로 뿌리내릴 수 있는 기반을 마련하였습니다. 임직원들은 수평적이고 자유로운 소통 과정을 통해 조직의 핵심 가치를 업무 현장에 연결하고 적용하는 데 주력하고 있습니다.

# Social

## 주요 교육 운영 현황

구분	주요 내용	2024										총 인원 (명)	전체 학습시간	1인당 학습시간
		JW 홀딩스	JW 중외제약	JW 신약	JW 생명과학	JW 메디칼	JW 바이오 사이언스	JW 생활건강	C&C 신약연구소	JW 케미타운				
신규입사자 교육	입사자 공통OJT													
	*신입사원 입문교육	30	215	50	35	20	15	16	6	0	387	5980	15.5	
	*경력사원 입문교육													
	*신입사원 리텐션 교육													
관리자 교육	*본부장/실장 Class													
	*팀장 Class	62	301	66	58	38	35	11	10	6	587	8294	14.1	
	신임 임원 교육													
	*신임 팀장 교육													
직무 및 스킬 교육	*신입 MR(영업) 교육													
	*재직 MR(영업) 교육	70	497	132	32	29	14	9	16	0	799	12114	15.2	
	*생성형 AI 활용 교육													
자기주도 학습	전문직무 사외교육** (법정필수, 실무, 전문/자격과정)	43	244	13	71	1	12	3	27	0	414	5166	12.5	
	인문교양, 자기관리, 공통역량, 직무역량, 리더십, 외국어 등	104	423	133	133	35	34	19	37	3	921	7326(개)	약 8.0(개)	
법정필수 교육	성희롱 예방 교육													
	개인정보보호 교육	153	1125	197	330	75	75	34	50	28	2067	6202	3	
	장애인 인식개선 교육													
<b>*송파교육원 주관 교육 추천 지수(NPS)</b>		<b>65.1%</b>												

\* NPS(Net PromoterScore): 순고객추천지수. 학습한 교육 내용을 타인에게 추천하는지에 대한 여부를 통해 기존 만족도 평가와는 달리 교육에서 지각된 효용성을 묻는 유의미한 평가 방법  
 - 척도 기준: 0 미만(-) 나쁨 / 0~20 괜찮음 / 20~50 좋음 / 50~80 훌륭함 / 80~100 세계적 수준



# Social

## 주요 교육 운영 현황

구분	주요 내용	2025										총 인원 (명)	전체 학습시간	1인당 학습시간
		JW 홀딩스	JW 중외제약	JW 신약	JW 생명과학	JW 메디칼	JW 바이오 사이언스	JW 생활건강	C&C 신약연구소	JW 케미타운				
신규입사자 교육	입사자 공통OJT													
	*신입사원 입문교육	36	244	60	47	32	16	9	6	5	455	6,006	13.2	
	*경력사원 입문교육													
	*신입사원 리텐션 교육													
관리자 교육	*본부장/실장 Class													
	*팀장 Class	76	305	60	60	32	27	12	22	11	605	3,672	6.1	
	신임 임원 교육													
	*신임 팀장 교육													
직무 및 스킬 교육	*신입 MR(영업) 교육													
	*재직 MR(영업) 교육		697	16							713	9,768	13.7	
	*생성형 AI 활용 교육													
자기주도 학습	전문직무 사외교육** (법정필수, 실무, 전문/자격과정)	47	300	7	102	20	12	0	16	0	504	5,907	11.7	
	인문교양, 자기관리, 공통역량, 직무역량, 리더십, 외국어 등	106	444	103	123	30	33	17	35	8	842	6,672(개)	약 8.0(개)	
법정필수 교육	성희롱 예방 교육													
	개인정보보호 교육	170	1072	166	331	76	65	22	53	27	1,982	5,946	3	
	장애인 인식개선 교육													
<b>*송파교육원 주관 교육 추천 지수(NPS)</b>		<b>68.5</b>												

\* NPS(Net PromoterScore): 순고객추천지수. 학습한 교육 내용을 타인에게 추천하는지에 대한 여부를 통해 기존 만족도 평가와는 달리 교육에서 지각된 효용성을 묻는 유의미한 평가 방법  
 - 척도 기준: 0 미만(-) 나쁨 / 0~20 괜찮음 / 20~50 좋음 / 50~80 훌륭함 / 80~100 세계적 수준

\* 2024년 대비 5.2% 향상

# Social

## 주요 교육 운영 현황

※ 전문직무 사외교육 현황

교육구분	JW 홀딩스	JW 중외제약	JW 신약	JW 생명과학	JW 메디칼	JW 바이오 사이언스	JW 생활건강	C&C 신약연구소	JW 케미타운	학습인원 (명)	비용(천원)	비고
법정필수 교육	14	207	5	59	1	8	0	0	0	294	40,885	
실무교육	29	90	2	43	19	4	0	16	0	203	61,036	- AI, GPT 등 디지털 관련 교육 - 제약마케팅, 재무전략, 의약품 인허가, 신약 개발 등 직무 심화 교육 - Data integrity, 품질보증 및 GMP 등 품질 관리 교육
전문/자격 과정	4	3	0	0	0	0	0	0	0	7	5,665	- ISO 37001&37301 통합인증심사원(3명) - 연구기획사(2명) - 기업·기술가치평가사 - 버크만 FT
<b>합계</b>	<b>47</b>	<b>300</b>	<b>7</b>	<b>102</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>504</b>	<b>107,586</b>	