

ASKA HD REPORT 2024

統合報告書 2023.4.1 ▶ 2024.3.31
ASKA Pharmaceutical Holdings Co., Ltd.

Total Healthcare Company
with a Strong Foundation
as a Specialty Pharma Company



この印刷物に使用している
紙は、森を元気にするための
間伐と間伐材の
有効活用に役立ちます。



この報告書は、適切に
管理された森林からの
原料を含む「FSC® 認証紙」を
使用しています。



本誌は
環境に配慮し、
植物油インキを
使用しています。



有害物の廃液量や
使用量が少ない
「水なし印刷方式」を
採用しています。

2024年9月

あすも、みらいも、すこやかに

自分らしく今を生き、すこやかな人生を歩む一人ひとりのために。

人と動物が幸せに暮らす社会をつくるために。

100年を超えて創薬を追求してきた私たちだからこそ、
すべてのいのちに、新たな希望を届け続けることの大切さを知っています。

私たちはホルモン製剤のパイオニアとして、
そして、女性医療をリードする企業として、
予防から検査・診断、治療そして予後までを見据える
「トータルヘルスケアカンパニー」を目指します。

あすも、みらいも、すべてのいのちが、すこやかでありますように。

私たち、あすか製薬ホールディングスの挑戦は続きます。

従業員メッセージ



お客さまへの利益貢献とかかわるすべての動物たちが健康で快適に過ごせる環境をつくる。その想いを胸に、今の自分にできる事と将来に向けてすべき事を見定め活動しています。

あすかアニマルヘルス株式会社 営業本部 関東・甲信営業グループ **大本 候也**

いち女性として、婦人科疾患で苦しんでいるひとのQOLが少しでも良くなるように、そして医薬品を早く届けられるように、メンバーと協力し日々スピード感を意識しています。

あすか製薬株式会社 開発本部 臨床開発部 **菊山 涼子**



中期経営計画の策定をはじめとする経営企画の業務を通じて、あすか製薬ホールディングスとして社会への貢献と持続的な成長の実現を目指しています。

あすか製薬ホールディングス株式会社 グループ経営管理本部 グループ経営企画部 **渡邊 友弥**



すべての女性が自分のライフプランを自由に選択し、健康で幸せに暮らせる社会を目指しています。小さな一歩の積み重ねが日本の女性の未来を変えると信じています。

あすか製薬株式会社 営業本部 ウィメンズ推進部 **長廻 晴奈**



「くすりをそだてる＝現製品のエビデンス創出」と「くすりをみつける＝新製品の導入評価」、これらを通して「あすかの未来」をつくる仕事にやりがいを感じています。

あすか製薬株式会社 事業開発本部 メディカルアフェアーズ部 **福井 元子**

あすか製品を使用している患者さんや医療関係者の方々が安全に薬を使用できるよう、責任感を持って国内外のさまざまな情報源から医薬品の安全性を監視し続けています。

あすか製薬株式会社 信頼性保証本部 ファーマコビジランス部 **斐 孝涓**



サプライチェーンマネジメントを通じて、医薬品の安定供給とサステナブルな未来づくりに貢献。そのために見識を深め、創造力を発揮し、変革に挑み続けます。

あすか製薬株式会社 生産本部 生産部 **藤田 良介**

これまで産婦人科領域で培ってきた知見を活かして、多様化・顕在化する女性の健康課題や悩みを解決するための選択肢を提供し、一人でも多くの女性のQOL向上と社会における活躍を支援します。

あすか製薬株式会社 フェムテック事業推進室 **三谷 ちひろ**



あすか製薬ホールディングスでの新規事業“ホルモン量測定キット”で未病・予防分野にチャレンジ。キット利用で「はかる⇒わかる⇒かわる」の行動変容を促し、皆さまの健康維持に貢献します。

株式会社あすか製薬メディカル 営業企画部 **花塚 達郎**

研究者の意識を高め、“継続的な新薬創出”が担える組織づくりに貢献するとともに、あすか製薬の創薬研究を通じて、女性が健やかに活躍できる未来社会を創造します。

あすか製薬株式会社 創薬研究本部 研究企画部 **関根 貴子**



あすか製薬ホールディングスが社会的責任を果たし、ステークホルダーの皆さまからの信頼を獲得できるよう、コンプライアンス推進に取り組んでいきます。

あすか製薬ホールディングス株式会社 グループ法務・コンプライアンス部 **橋本 佳子**

品質の高い医薬品をベトナムからグローバルへ届けるべく、ベトナム関連会社の事業開発を担当しています。先進国水準の医薬品工場を通じて、患者さんの健康に貢献し、ベトナムでリーディングカンパニーを目指します。

あすか製薬株式会社 国際事業本部 国際事業部 **舘林 幸一郎**



価値創造のあゆみ

私たちは、1920年にホルモン製剤のパイオニアとして誕生して以来、「生命や健康に直接かかわる重要な使命」を心に刻み、歩みを止めずに進んできました。そして2021年、ホールディングス体制に移行し、次の100年に向けて新たな一歩を踏み出しました。今後も時代や環境の変化に対応するとともに、社会に貢献すべく「トータルヘルスケアカンパニー」へと進化を遂げていきます。

2021 –

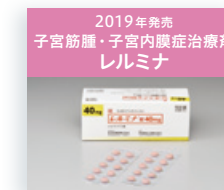
さらなる成長を目指す

2021年より「あすか製薬ホールディングス中期経営計画2025」を開始。ホールディングス化に伴い、柔軟な組織体制の構築と迅速な意思決定だけでなく、より一層のガバナンス体制強化によるグループ全体のさらなる持続的な成長を目指す。

2005 – 2021

あすか製薬の誕生

2005年「あすか製薬株式会社」が誕生し「競争力のあるスペシャリティファーマ」に向けて「内科」「産婦人科」「泌尿器科」の重点3領域に特化した新薬を開発・上市。時代のニーズに合致するジェネリック医薬品への取り組み強化など、次のステージに挑戦。



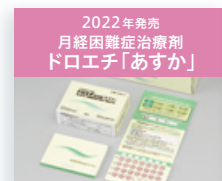
2023年度

62,843百万円

2022年
改正女性活躍
推進法全面施行

45,849

2016年
女性活躍推進法
施行



1992年
育児休業法*
施行

* 現 育児・介護休業法

1986年
男女雇用機会
均等法施行

1975年
国際婦人年

1955 – 2005

広く社会に貢献する企業へ

戦後の復興期を経て、組織改革をはじめ営業・生産体制の拡充、研究機能の再編、広告宣伝活動の強化など経営の近代化に取り組む。動物薬への参入のほか、事業の多角化も図り、高度経済成長期における企業の先進化に邁進。



1920 – 1955

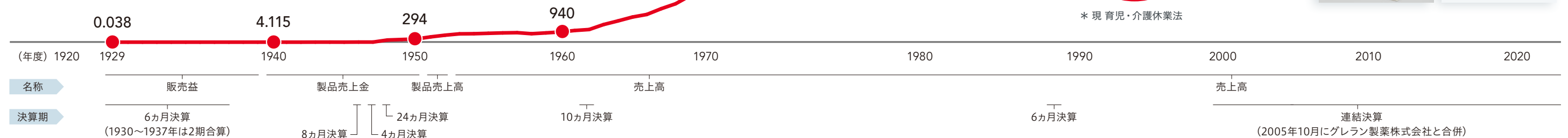
製薬企業として第一歩を踏み出す

1920年、山口八十八が帝国社臓器薬研究所を創立。動物の臓器から有用な医薬品を創り出すという独創的な発想により、ホルモン製剤の研究・開発・製造・販売を開始。関東大震災や戦時下で本社・工場の消失などの苦難を経験するも、新体制で再建し、1955年には東京証券取引所に株式上場。



1945年
女性参政権
の獲得

売上高の推移 (百万円)



At a glance

あすか製薬ホールディングスは、医療用医薬品事業・アニマルヘルス事業・検査事業を展開しています。それぞれのビジネスの推進のみならず、事業間の相互連携によりシナジー効果を発揮することで収益の最大化に取り組んでいます。当社グループの売上高の約9割を占める医療用医薬品事業のなかで、特に注力している女性医療への取り組みをご紹介します。

● 2023年度 売上高
62,843百万円

医療用医薬品事業の主な対応疾患

内科領域
(消化器領域・甲状腺領域)

- ・肝性脳症
- ・甲状腺機能亢進症
- ・甲状腺機能低下症

泌尿器科領域

- ・前立腺肥大症
- ・前立腺癌

産婦人科領域

- ・子宮筋腫
- ・子宮内膜症
- ・月経困難症
- ・月経異常
- ・避妊
- ・緊急避妊
- ・不妊症
- ・切迫流早産
- ・陣痛促進
- ・更年期障害
- ・鉄欠乏性貧血
- ・性感染症

畜水産領域

- ・繁殖用医薬品
- ・消化器官用医薬品
- ・代謝性用医薬品
- ・抗菌物質
- ・抗生物質
- ・抗菌物質
- ・寄生虫用医薬品
- ・飼料添加物
- ・混合飼料
- ・飼料原料

コンパニオンアニマル領域

- ・循環器用医薬品
- ・代謝性用医薬品
- ・寄生虫用医薬品
- ・外用医薬品
- ・健康補助食品
- ・スキンケア

アニマルヘルス事業の主な製品

内因性ホルモン微量測定

- ・LC-MS/MSによる独自の高感度測定
(測定条件最適化、分離・精製技術、誘導体化)
- ・多項目一斉ステロイドホルモン測定
- ・超高感度エストロゲン測定
- ・少量検体から多項目の高感度測定

非侵襲的試料を用いた測定(毛髪・爪など)

- 【毛髪】
- ・毛髪ホルモン量測定キット～ジヒドロテストステロン～
(男性型脱毛症)
- ・毛髪ホルモン量測定キット～テストステロン～(男性更年期)
- ・ストレスホルモン量検査キット～コルチゾール～
毛髪(慢性ストレス)
- ・ホルモン量測定キット～Proges～(プロゲステロン)
- 【爪】
- ・ストレスホルモン量検査キット～コルチゾール～
爪(慢性ストレス)

検査事業の主なサービス・製品

女性医療に注力するあすか製薬

産婦人科領域

**リーディング
カンパニー**
国内シェアNo.1

2022年度下期に産婦人科領域での国内売上No.1を達成し、2023年度もトップシェアを維持しています。医薬品のみならず、女性の健康に関する情報発信など多彩な取り組みを推進しています。

※ 自社推計

▶詳細は P.41

女性医療研究

100年超

1920年の創立当初よりホルモン研究を通じて女性医療に向き合ってきました。時代のニーズにあわせて多種多様な医薬品を創出することで、女性の健康に貢献していきます。

▶詳細は P.5-6

甲状腺領域製品シェア

95%

甲状腺領域に100年携わってきた経験とノウハウを活かして事業を展開しています。品質確保と安定供給に努め、甲状腺領域のリーディングカンパニーとして社会に貢献し続けます。

▶詳細は P.43

研究開発費

47億円

当社は、内科・産婦人科・泌尿器科の3領域に特化して事業展開する新薬開発型の製薬メーカーです。国内外の企業などと連携し、オープンイノベーションを加速させることで革新的な新薬を提供していきます。

▶詳細は P.43-44

子宮筋腫・子宮内膜症治療剤
2024年度売上見込

100億円超

成長ドライバーである子宮筋腫・子宮内膜症治療剤「レルミナ」は2019年の発売から5年で年間売上高100億円の中期経営計画目標を前倒して達成見込です。

▶詳細は P.42

多様性(ダイバーシティ&インクルージョン)

12.4%
女性管理職比率

持続的な成長と企業価値向上のために、多様な価値観を尊重し、互いに意見を発信することが重要であると考えています。性別などの属性にとらわれないすべての従業員が活躍できる企業風土の変革を推進しています。

※ 2024年9月末

▶詳細は P.55

目指す姿への道筋

「先端の創薬を通じて 人々の健康と明日の社会に貢献する」という経営理念のもと、「スペシャリティファーマを基盤とするトータルヘルスケアカンパニー」を実現することで、社会課題の解決と持続可能な社会の構築に貢献します。企業の経済的価値の最大化と社会的価値の向上を両立させることで、ステークホルダーの皆さまの期待に応えていきます。

マテリアリティ

女性の健康への貢献

環境の保護と環境負荷の継続的低減

従業員エンゲージメント

高品質な製品の安定供給

コーポレート・ガバナンス

アニマルヘルスへの貢献

人材育成

革新的な製品の創出

製品の適正使用推進

法令遵守とコンプライアンスの徹底



目指す姿

スペシャリティファーマを基盤とする トータルヘルスケアカンパニー

2021年4月にあすか製薬ホールディングス株式会社が誕生し、大きな一歩を踏み出しました。5ヵ年の中期経営計画2025では「専門性」「生み出す力」「社会貢献」という3つの土台を軸に据え7つの戦略を推進することで、予防から検査・診断、治療そして予後までを見据えるトータルヘルスケアカンパニーを目指します。

経営理念

先端の創薬を通じて 人々の健康と明日の社会に貢献する

私たちはホルモン製剤のパイオニアとして1920年の創立以来「生命や健康に直接かわる重要な使命」を心に刻み、歩みを止めずに進んできました。1世紀にわたる歴史のなかで培った創薬力を基盤に、今後も時代や環境の変化に対応しながら多様なニーズに応えることで社会に貢献していきます。

中期経営計画 2025

売上高	700億円
営業利益率	8%
ROE	8%

4つのビジョン

- 1

医療用医薬品を軸に
事業スコープ（領域、地域）を拡大する
- 2

オープンイノベーション推進により業務革新を実現する（研究開発～生産～販売）
- 3

中核となる国内医薬品事業（スペシャリティ領域）で国内トップを確立する
- 4

社会から信頼される会社であり続ける

7つの戦略

- ① スペシャリティ領域の取り組み強化による企業価値向上
- ② 先端創薬による新薬の継続的創出
- ③ 海外事業の展開
- ④ トータルヘルスケア実現に向けた新たな価値提供
- ⑤ 業務効率化、コスト削減、財務基盤の強化
- ⑥ コンプライアンスの徹底と信頼性を重視する組織風土の醸成
- ⑦ 成長戦略を実現するための人材育成

目次

価値創造ストーリー

- 1 コーポレートメッセージ
- 3 従業員メッセージ
- 5 価値創造のあゆみ
- 7 At a glance
- 9 目指す姿への道筋
- 13 社長メッセージ
- 17 価値創造プロセス
- 19 強み・競争優位性
- 21 女性医療の重要性と社会課題
- 23 創出価値
- 24 価値創造事例
- 27 マテリアリティ
- 29 ステークホルダーへのアウトカム／インパクト

戦略解説

- 31 あすか製薬ホールディングス中期経営計画2025
- 33 財務資本戦略
- 37 あすか製薬ホールディングスの概要
- 39 事業概況
 - 39 あすか製薬
 - 45 あすかアニマルヘルス
 - 47 あすか製薬メディカル

価値創造の基盤

- 49 環境
- 53 人材
- 59 事業活動
- 63 社外取締役座談会
- 67 役員一覧
- 69 コーポレート・ガバナンス
- 75 コンプライアンス
- 76 リスクマネジメント

データセクション

- 77 11ヵ年サマリー
- 79 イニシアティブ／社外からの評価／第三者意見
- 80 会社情報／株式情報

●編集方針

あすか製薬ホールディングスでは、ステークホルダーの皆さまに対して、当社の経営戦略や重要課題に関する経営者のメッセージをお伝えするとともに、ESG（環境・社会・ガバナンス）や財務に関する情報を取り入れた統合報告書（アニュアルレポート）として「ASKA HD REPORT」を発行しています。また、社会的責任の国際規格ISO26000の7つの中核主題とその分類に基づく情報については、当社ウェブサイトにて開示しています。「ASKA HD REPORT 2024」では、あすか製薬ホールディングスの強みを明確化し、よりご理解いただくことをテーマに、あすか製薬・あすかアニマルヘルス・あすか製薬メディカルにおける取り組みをご紹介します。本レポートの制作にあたっては、ステークホルダーの皆さまからのご意見、お問い合わせ内容を踏まえ、重要度の高い情報を絞り込み、掲載しています。本レポートがステークホルダーの皆さまとの対話促進の一助となりましたら幸いです。

●参考にしたガイドライン・フレームワーク

- GRIスタンダード
- IFRS 財団「国際統合報告フレームワーク」
- ISO26000「社会的責任に関する手引」
- 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」
- 環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」
- TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言（最終報告書）など



●報告対象

- 期間：2023年4月1日～2024年3月31日（一部、対象期間外の情報も含みます）
- 範囲：あすか製薬ホールディングス株式会社およびグループ各社

※原則としてあすか製薬ホールディングスグループを対象としていますが、活動やデータの範囲が「あすか製薬株式会社（単体）」の場合は「あすか製薬」と記載しています。

●本レポートにおける注意事項

本レポートに記載されている当社グループの業績見通しなど、将来に関する情報は、制作時点における各種情報に基づいて当社グループの経営陣が判断したものであり、実績は、市場動向、経済情勢などの変動により、現在の見通しと大きく異なる可能性があります。

社長メッセージ

従業員の想いや成長意欲と、
グループの経営方針を
合致させながら、
「トータルヘルスケアカンパニー」
を実現します

あすか製薬ホールディングス株式会社
代表取締役社長

山口 隆



女性の健康やアニマルヘルスの重要性が、広く社会に認識されているなかで、あすか製薬ホールディングスの業績は前年度に引き続き好調に推移しました。売上高・営業利益は過去最高を更新し、ROE（自己資本当期純利益率）の改善も進んでいます。ここでは「中期経営計画2025」後半の課題や、資本コスト・株価を意識した諸施策、産官学でのイノベーションを加速させている真の狙い、人的資本経営を前進させるための仕組みづくりなどについて、代表取締役社長がご説明します。

中期経営計画の進捗

計5カ年におよぶ中期経営計画の、折り返し地点でもあった2023年度の連結売上高は、産婦人科領域を中心とした医療用医薬品事業の拡大と、アニマルヘルス事業が伸長したことによって、過去最高を更新しました。営業利益も前年度比で27%程度増加し、過去最高を更新しています。検査事業を担うあすか製薬メディカルでは、新たに開発した微量分析技術を活用した受託ビジネスを順調にスタートさせていますが、現在は初期投資の段階にあります。

今回の中期経営計画では、最終年度となる2025年度に達成すべき数値目標として、「連結売上高700億円 営業利益率8% ROE8%」を掲げています。これらの達成のために

「7つの戦略」*1を策定しており、現時点では概ね計画に沿って各々の戦略・施策を推進できています。特に営業利益率とROEは、本中期経営計画の3年目にして早くも目標をクリアすることができました。

一方、「7つの戦略」のうち、さらに注力が必要であると認識しているのはグローバル展開です。2024年1月に、持分法適用関連会社であるベトナムの製薬企業Ha Tay Pharmaceutical Joint Stock Company (Hataphar社)の増資を引き受けて提携関係を強化しましたが、残りの1年あまりで同社を含む現地企業との協業をステップアップし、東南アジア地域で事業を展開する下地をつくっていく考えです。

サステナブルな成長に向けて

足元の業績は好調ですが、あすか製薬ホールディングスグループを取り巻く事業環境は、想定以上の速さで変化しています。この変化に対応しながら持続的な成長を実現するために、特に重要な要素は「専門性」だと認識しています。昨年も少しふれましたが、当社グループの柱である「医療用医薬品事業」が焦点を定めている疾患領域は、「内科(消化器・甲状腺)」「産婦人科」「泌尿器科」という、きわめて専門性の高い3つの診療科目です。この3領域に特化して、私たちにしかできない新薬の開発やサービスの提供などを継続的に創出することが、サステナブルな成長の必須条件になります。加えて医療用医薬品事業は、「アニマルヘルス事業」および「検査事業」とも、技術や業務プロセスの面で関係性が深く、互いに好ましい影響を与えています。したがって、これら3事業のコラボレーションによって収益源を多様化し、将来のリスクや環境変化に対応できる経営体制を構築しておくことも、持続的な成長には欠かせません。

価値創造と、異業種との協働

当社グループが目指す姿は、スペシャリティファーマを基盤とするトータルヘルスケアカンパニーです。そして、先に述べました「7つの戦略」のなかには、「トータルヘルスケア実現に向けた新たな価値提供」を掲げています。ステークホルダーの皆さまが、私たちに対して最も期待されている価値とは、1世紀にわたる歴史のなかで培った創業力だと認識しています。より具体的に言いますと、産婦人科領域の製品群や、アンメットメディカルニーズ*2に応えられる新薬を継続的に創出し、女性がより一層輝ける社会の形成と、アニマルウェルフェアの向上に資する事業活動が、私たちに期待されているのです。

こうした期待に応えていくには、先人たちが蓄積してきた専門性や知見に、よりユニークな着眼点や創造性を付加していくことが必要です。川崎市に設けていたあすか製薬の研究拠点を2020年に閉鎖し、「湘南ヘルスイノベーションパーク(湘南アイパーク)」に全面移転した狙いは、まさにここにあります。この新たな研究施設は、特定の企業や組織に染まらない中立的なプラットフォームとして、国内外の自由な結びつきを促進しています。当社グループの研究者にとっても、他の製薬企業や異業種企業、アカデミア、外部機関の研究者との交流を深めることで視野が広がり、産官学での新技術・新事業を生み出しやすい環境が実現しています。つまり研究所の全面移転によって、オープンイノベーションを推進する枠組みがさらに強化され、急速な技術進

*2 まだ満たされていない医療ニーズ

私はトップマネジメントとして、「人的資本」が最も大切な経営資源だと考えています。主要な3事業を支えているのは人材であり、専門性が際立っているのも、それぞれの部門・現場を担う従業員の存在があるからです。本中期経営計画がスタートした2021年からは、急激な環境変化や新規ビジネスに対応できる人材の獲得・育成に力を入れており、並行して、女性やキャリア、シニアを含む多様な人材が活躍できる環境を整備してきました。

2番目に重視しているのは「技術」です。1920年の創立以来、新薬を継続的に創出してきた研究開発力に磨きかけるとともに、近年は産官学連携によるオープンイノベーションを活発化しています。そして3番目は、財務資本を新製品・新サービスの創出につなげていく活動、すなわち「投資」です。この3つに重きを置き、時代や医療トレンドの変化に対応しながら、当社グループの成長・発展に努めています。

歩に対してフレキシブルに対応できる研究体制が構築できたと自負しています。

移転して間もない頃に、社外のある人から、「研究所というのは、いわば会社の心臓部。そこをいったん閉じて湘南アイパークに移転するという決断を、よくぞ下しましたね」という言葉をいただきました。また、別の人からは、「自社の専用施設ではないわけだから、研究情報をはじめ営業秘密が漏れいする懸念はないのですか?」と尋ねられました。もちろんシークレットの部分については、二重三重の保全体制を整えています。むしろ私たちが意図しているのは、オープンな施設という特性を活かした“ショーウィンドウ効果”です。当社グループの製品群や開発中のパイプラインを、湘南アイパーク内の目に触れる場所に展示し、一つひとつの価値を社外の人々に評価してもらうという取り組みを計画しています。この空間に集うのは、ヘルスケア／ライフサイエンス分野に携わる国内外の研究者やビジネスパーソンです。私たちが想定している価値よりも、彼らが評価してくださる価値のほうが高い場合もあれば、その逆もあるでしょう。結果として、当社グループが積み上げてきた個々の研究開発成果は、果たして医療界に通用するレベルなのか、必要とされているソリューションなのかという点を、リアルに把握できるわけです。また、人材交流・共同プロジェクトが活発化し視野が広がることで、私たちも気づいていなかったアンメットメディカルニーズや、攻めていく意義のある疾患領域を絞り込むことも可能で

社長メッセージ

す。とりわけ期待しているのは、「創造性」というものの捉え方を、社外の評価によって修正していける効果です。「クリエイティブな仕事や製品」は、いずれ陳腐化する運命にあります。したがって、中長期にわたる新薬開発のプロセスであれば、一定の目途がついた段階で成果を公開し、客観的な評価と価値を確かめたうえで修正をかける、あるいは次のプロ

産婦人科領域の方向性

私は最近、社内向けのメッセージで、「世の中に対して持続的に価値を提供していくために、組織の中身がしっかりしており、どんな事業を手がけているのか」がすぐにイメージできる、いわば“顔の見える”会社を、全員の力でつくっていこう」というメッセージを発信しています。当社の戦略としても、M&Aによってさまざまな事業会社を傘下に加えていくのではなく、まずは今の私たちが保有する専門性を深く掘り下げながら、当社グループを象徴する“顔”を明確にしていくことに努めています。

現在、医療関係者、獣医療関係者や生産農家、お取引先の皆さまには、あすか製薬ホールディングスグループの“顔”がはっきりと見えているはずです。加えて、近年は投資家の皆さまにも、広く認知されるようになりました。しかし一般の皆さまに関しては、当社グループの認知度が低く、「会社の存在は知っている」という人でも、事業の中身まで理解されているケースは稀です。したがって、先ほど紹介した“顔の見える”会社をつくっていくことは、我々経営陣も肝に銘じて、対策を講じる必要があるでしょう。2016年に女性活躍推進法が施行されてからは、女性の抱える健康課題が、社会的にも大切なテーマに浮上してきました。この課題解決に貢献できる企業集団であるというアピールは、会社の“顔”を打ち出して認知度を上げていく有効な策のひとつだと考えています。



ジェクトに活かしていくのが、最善の策だと考えています。以上のように、約150社、2,000人以上^{*3}の企業・団体が集積する湘南アイパークという空間を、異業種連携を加速する場としてだけではなく、私たちがふだん向き合うマーケットの縮図であるとも捉え、存分に活用していきます。

^{*3} 2023年4月現在

昨年に引き続き、産婦人科領域の成長ポテンシャルについても少し触れておきます。産婦人科向けの医薬品市場は、医療行政の変化、女性活躍の推進、ヘルスリテラシーの向上など、女性を取り巻くさまざまな環境変化により、拡大傾向にあります。グループの中核子会社のあすか製薬は、国内市場ではすでに産婦人科領域のリーディングカンパニーになっています。そして、女性の各ライフステージにおける健康を生涯にわたってトータルサポートする、多様な製品群をラインナップしています。ただし、女性特有の症状や医薬品に関する一般の方々の情報・知識は啓発の余地があります。加えて、医療機関を受診されていない潜在的な患者さんが非常に多いというのが現状です。2020年から、ウェブサイトによる情報発信を中心とした「女性のための健康ラガ Mint[®]」という疾患啓発活動を始めたのは、このような問題意識が背景にあります。「長年苦しんできた症状は、医薬品によって治癒、または緩和できる可能性がある」といった認識が広まれば、女性が医療機関を受診される機会は着実に増えていきます。その結果、これまで以上に企業組織や地域社会で活躍される女性が増加し、社会貢献につながり、ひいては当社グループの事業成長につながっていくわけです。

私たちは今後、産婦人科製品や動物用医薬品の領域で培ってきた専門性を深く掘り下げつつ、「予防、検査・診断、治療、予後」のヘルスケア市場全体にも、多様な事業を展開していく計画です。残り1年あまりとなった本中期経営計画期間では、医薬周辺領域へのさらなる投資と推進、フェムテック事業の早期確立、コンパニオンアニマル製品、および非侵襲性ホルモン量測定キット^{*4}の拡充によって、トータルヘルスケアの実現を目指していきます。加えて、海外で認知され広く使われている産婦人科領域の医薬品を、日本の市場に導入する活動も行っています。直近の十数年で服用のしやすさなどが改善され、副作用も抑制されるなど、良質な製品が相次いで登場しているからです。また、疾患啓発活動については今後、メンズヘルスの観点も考慮していきます。なぜなら女性が活躍できる環境は、男性側の理解なしには醸成しないからです。

^{*4} 毛髪や爪からストレスのレベルを測定できるキット

資本コストや株価を意識した経営

当社は2023年11月、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて、「成長戦略（キャッシュアロケーションの開示と最適化）」、「株主還元の強化」、「対話機会の創出・開示情報の充実など、IR活動の強化」を打ち出しました。加えて、政策保有株式の縮減を段階的に進めることとしました。現時点で、PBR（株価純資産倍率）は1倍を超えて改善傾向^{*5}であり、私たちの打ち出した方針は、資本市場から一定の評価をいただいたと認識しています。

人的資本経営

当社が掲げている「目指す姿」「4つのビジョン」「中期経営計画の土台」には、研究開発や生産・販売の現場で活躍する従業員の背中を押す言葉や、判断に迷った時の指針になるキーワードを、多く用いています。各事業会社の従業員は、これらの指針・土台を強く意識した行動をとり、目の前の仕事を一つひとつクリアしています。ミッションを果たす度に経験値を高め、新たなスキルが身に付くなど、本人の自信につながっていることは想像に難くありません。実際、タウンホールミーティングの場などでは、従業員の話しぶりや立ち振る舞いに自信がみなぎっていることを、私も実感しています。特に女性の健康をはじめ、人と動物の生命に直接かかわっている企業グループの一員であることに、誇りを感じている従業員が増えてきたという印象があります。

そしてこれからの時代は、個人の想いやアイデアを尊重し、業務を通じて実現できる職場風土と仕組みづくりが求められています。当社グループでは、性別や国籍、人種などの属性にとらわれない組織を構築し、従業員が想い描くヘルスケアの未来やユニークなアイデアが、イノベーションに結びつきやすい企業風土の醸成に努めています。並行して、従業員の多様な価値観やワークライフバランスを重視した、さまざまな制度を相次いで導入しています。例えばグループの中核を担うあすか製薬では、フレックスタイム制度を適用しており、2020年からはコアタイムのないフル・フレックスタイム制度を導入しました。一個人として「手がけてみたい」「挑戦したい」と思う業務が、あすか製薬ホールディングスの経営方針とも合致しており、従業員が熱意を持って没頭できる環境を各事業会社に用意することで、我々の目指す「トータルヘルスケアカンパニー」を実現に近づけていくという流れが、徐々に確立しつつあります。

今後も、医薬品事業・新規分野などへの積極的な投資や、海外事業の加速化によって、持続的な成長を図ることに加えて、市場が期待している情報開示の拡充を進めます。ESG経営にも積極的に取り組みながら、引き続き企業価値向上のため、資本コストや株価を意識した諸施策を力強く実行していきます。

^{*5} 2024年9月時点

以上のように、当社グループ内で人的資本の厚みが増し、エンゲージメントが向上している状況を説明しましたが、一方で課題もあります。自信と誇りをもって仕事に臨んではいるものの、新しい経験を積んだり、リスクを取ってチャレンジすることには積極的でない従業員の存在です。およそ800人の従業員が存在するので、当然ながら性格や気質はさまざまです。しかし、安定志向のままでは横断的なスキルは積みづらくなり、イノベーションも起きにくくなります。そこで、既存の人事制度や人材育成プログラムを部分的に改定するなどして、新しい領域へ積極的に飛び込もうとする人材が増えるきっかけをつくることを検討しています。

喫緊の課題は、グローバル人材の育成です。欧米市場との間で、長年にわたって新薬の導入・導出を担ってきた人材に加えて、今後は東南アジア市場を中心に、国際基準の医薬品を展開していくための人材を育成する必要があります。この一年あまりで取り組んできたのは、Hataphar社と進めてきた新工場建設プロジェクトでの人材交流です。日本側のメンバーは、Hataphar社のメンバーに対して、医薬品の生産技術・ノウハウを伝授することにより、彼らからも多くのことを学んでいます。同社との協業を軸にして、現地で多様な人材を育て、アジアでのプレゼンスを向上し、ビジネスをさまざまな方向に広げていく構想を持っています。

これからも、さまざまな環境変化を当社グループの成長につなげていくと同時に、従業員の前向きな挑戦を後押ししていける仕組みづくりに注力していきます。

価値創造プロセス

あすか製薬ホールディングスは、100年にわたり培った「あすかのDNA」を成長の源泉とし、医療用医薬品事業・アニマルヘルス事業・検査事業を展開し「スペシャリティファーマを基盤とするトータルヘルスケアカンパニー」を目指しています。こうした価値創造の循環を通じて、ヘルスケア領域における社会課題の解決に貢献していきます。



強み・競争優位性

あすか製薬ホールディングスは、「先端の創薬を通じて 人々の健康と明日の社会に貢献する」という経営理念のもと、「医療用医薬品事業」を中核に「アニマルヘルス事業」、「検査事業」など医療関連ビジネスを通じて、社会から信頼される会社として成長・発展していきたいと考えています。

当社グループが創立当初から培ってきたホルモンに関するノウハウを活用して、医薬品の研究開発に取り組んでおり、「女性のヘルスケア」「内分泌ホルモン」に強みがあります。もともと人に使用していた医薬品を動物用に転用するなど、「アニマルヘルス」にて当社独自のシナジー効果を発揮しています。また、「微量検体検査」の技術も私たちの強みであり、それぞれが「ホルモン」という基盤のうえで事業を展開しています。



① 女性のヘルスケア

▶詳細はP.39-44

あすか製薬は、女性のライフステージにあわせてさまざまな課題にアプローチしています。月経困難症や避妊、子宮筋腫・子宮内膜症、不妊症、周産期疾患、更年期障害など、多種多様な医薬品を揃えるとともに、医薬品の周辺領域への取り組みとしてフェムテックを推進することで女性の健康や生活をサポートしています。

近年、女性の社会進出が進み、女性特有の健康・病気に関する悩みが多様化・顕在化してきています。あすか

製薬は、さまざまなニーズに応える女性医療のリーディングカンパニーとして、国内外の企業との連携を通じたオープンイノベーションの推進により、革新的な新薬を提供していきます。また、医薬品を供給する一方で、健康の維持や病気と向き合うために必要な情報を「女性のための健康ラボMint⁺」を通じて発信しており、多面的に、女性が健やかに生きるための選択の機会を提供しています。

② 内分泌ホルモン

▶詳細はP.39-44

1920年に創立したあすか製薬は、動物の臓器から医薬品をつくる独自の発想でホルモン製剤の開発に従事してきました。ホルモン製剤のパイオニアとして、甲状腺領

域では「チラーゼン」を中心に国内シェア9割以上を占めています。あすか製薬は甲状腺領域のリーディングカンパニーとして多様な医療ニーズに対応してきました。

③ アニマルヘルス

▶詳細はP.45-46

動物の健康と食の安全を守ることにより、人と動物が共生できる社会づくりに貢献しています。動物用医薬品と飼料添加物の2本柱で事業展開しており、動物の生

命・健康に貢献する企業として畜水産領域およびコンパニオンアニマル領域に強みを持ちます。

④ 微量検体検査

▶詳細はP.47-48

最新の測定技術を通して豊かな健康社会づくりに貢献しています。これまで培ってきた高度な技術と豊富なノウハウを活かし、ステロイドホルモンをはじめとする生理

活性物質の測定を中心に、基礎研究、臨床研究、診断などの幅広い分野で強みを持っています。

⑤ 人的資本

▶詳細はP.53-58

最も重要な財産は人材であるという考えのもと、従業員が持つスキルや能力などを人的資本と捉え、その最大化を通じた価値創造へとつなげます。

人的資本の最大化については、中期経営計画2025の実現に向けた土台固めのための「7つの戦略」の一つとし

て「成長戦略を実現するための人材育成」を掲げ、各組織の専門性と想像力を高めるべく、グループを挙げて「新規事業や環境変化に対応できる人材育成・獲得」と「女性やキャリア、シニアなど多様な人材が活躍できる環境づくり」を目標に人材育成に取り組んでいます。

ウェルビーイングの実現

ワークエンゲージメント（偏差値） 2021年度 **53.7** → 2023年度 **54.3**

※ 調査委託先のワークエンゲージメント調査導入企業・団体など81社で構成する偏差値で表記

女性医療の重要性と社会課題

私たちは「生命」にかかわる企業として、企業活動（価値ある医薬品を提供すること）を実施するだけでなく、ESGへの取り組みなど、サステナビリティを推進することで、社会の健全な発展への貢献を目指しています。サステナビリティの重要課題として特定する11のマテリアリティのなかには、あすか製薬ホールディングス独自の価値創造につながる「女性の健康への貢献」、「アニマルヘルスへの貢献」が含まれています。これらは、人々の健康と明日の社会に貢献するだけでなく、私たちの企業としての成長ドライバーそのものであると考えています。現在、女性の健康は、豊かな未来の実現に向けて社会を挙げて取り組むべき課題と捉えられています。私たちが専任部署を立ち上げて注力するフェムテック（女性特有の健康課題をテクノロジーで解決する商品やサービス）は、日本政府による「女性版骨太の方針2024（女性活躍・男女共同参画の重点方針）」においても、その推進が叫ばれています。私たちは「産婦人科領域のリーディングカンパニー」として、予防、検査・診断、治療そして予後も見据えながら、女性の健康をめぐる社会課題を解決していきます。

あすか製薬ホールディングス株式会社
代表取締役専務取締役 サステナビリティ担当
丸尾 篤嗣

女性特有の疾患の罹患数



※ 株式会社JMDC調査
(電子レセプトデータからの拡大推計値、各年1月～12月までの12ヵ月間)

月経随伴症状に関する予防行動をとっている人
(15-44歳)

1,020万人

※ 総務省 統計局「就業状態、主な活動状態別人口」『令和4年 労働力調査年報』
日本医療政策機構「働く女性の健康増進に関する調査2018」より推計

予防
ヘルスリテラシー
向上

検査・診断
産婦人科受診

月経困難症治療人数

225万人

※ 株式会社JMDC調査
(レセプトデータからの拡大推計値、
2022年1月～12月までの12ヵ月間)

治療

あすか製薬の医薬品服用者数

52万人

※ エンサイスデータに基づく自社集計 無断転載禁止

あすかの
価値提供

予後
女性の健康
への貢献

月経随伴症状有症状者数

832万人

※ 経済産業省「令和4年度商取引・サービス環境の適正化に係る事業
(当事者参画型開発モデルの 発展に向けた調査事業)」成果報告書
(PwCコンサルティング合同会社)より推計

女性特有の月経随伴症状による年間の経済損失

5,672億円

※ 経済産業省「女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について」より算出

女性の人口
(思春期以降女性15歳以上人口)

5,711万人

※ 総務省統計局『令和4年 労働力調査年報』より

女性の労働者数
(雇用者数)

2,682万人

創出価値

あすか製薬による国内の月経随伴症状に対する2023年度の社会的貢献は428億円

子宮筋腫、子宮内膜症、月経困難症などに代表される女性特有の疾患は、患者数が増加傾向にあります。その背景には、生涯の月経回数の増加が挙げられます。女性の社会進出に伴い晩婚化や晩産化の傾向が進み、生涯の出産回数は昔は5回だったのが現在では2回へと半分以下になり、女性の生涯の月経回数は50回から450回へと9倍に増加している*1といわれています。

月経にまつわるさまざまな不調に耐えながら業務に当たり、本来のパフォーマンスを発揮できない女性は国内

*1 Short RV: Proc. R. Soc. Lond B. Biol. Sci. 1976; 195, 3-24. より

に約700万人おり、年間の経済損失額は5,672億円との試算があります。

このような状況下において、あすか製薬は、産婦人科領域のリーディングカンパニーとして、女性の月経随伴症状を改善するさまざまな医薬品の提供を通じて、年間428億円の経済損失の回避に貢献しています。

私たちは予防から検査・診断、治療そして予後までを見据えたアプローチで、社会課題の解決に貢献していきます。



経済産業省「女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について」より算出

月経随伴症状により「欠勤」または「業務効率・パフォーマンスの低下」している女性の労働生産性の損失額を下記の要素を用いて算出。「女性就労者（正規／非正規）」、「有症状・無行動層*3の割合」、「月経随伴症状による欠勤者の割合」、「月経随伴症状による欠勤日数（年間）」、「月経随伴症状があっても出勤する割合」、「出勤者のうち月経随伴症状でパフォーマンスが低下する人の割合」、「月経随伴症状によるパフォーマンスの低下度合」、「月経随伴症状でパフォーマンスに影響を受ける日数（年間）」、「平均賃金（日給）」

*2 算出根拠
「あすか製薬の医薬品による経済損失軽減額428億円」＝「月経随伴症状のケアを通じた経済損失軽減額5,031億円」×「あすか製品による経済損失回避割合8.5%」
「あすか製品による経済損失回避割合8.5%」＝「あすか製品の服用者数520,127人」÷「有症状・有行動の女性就労者数6,110,000人」

*3 月経随伴症状による何らかの症状があるにもかかわらず対策を取っていない層

価値創造事例

「女性のための健康ラボMint⁺」の活動
——知ることは、自分を守ること。



女性のための健康ラボMint⁺ウェブサイトより

概要

Mint⁺の誕生

私たちあすか製薬は100年という時のなかで、女性たちの悩みや健康と向き合ってきました。だからこそ、悩みを広く共有し、正しい知識を伝え、不安を和らげることが、私たちの大切にしていきたい役目であると思っています。

そしてあすか製薬創立100年にあたる2020年に立ち上げたのが、「女性のための健康ラボMint⁺」です。

Mint⁺の活動は、女性のカラダの悩みは女性同士であっても意外と話づらく、正しい情報を見つけられず不安なまま、ひとりで抱えられがちであるということに着目し、一般の方々に女性の健康に関する正しい情報を発信していくことから始まりました。



コンセプトとポリシー

Mint⁺は、「知ることは 自分を守ること。」をコンセプトに、知りたい病気や症状を一般の方にもわかりやすく解説し、不調に対しては原因をいち早く知って対処していただけ、いわば女性の健康辞典のようなウェブサイトを目指しました。

また、さまざまな情報があふれているなかで、一般の方々に信頼されるウェブサイトのできる方法考えた結果、ひとつは専門医・専門家の監修を必ず入れること、もうひとつは製品の広告は一切掲載しないこと（自社およびグループ会社を含む）を徹底し、あくまでも女性目線でコンテンツを展開してまいりました。その結果、月間平均30万人以上の方々にご利用いただいているウェブサイトになりました。

ライフステージごとの女性特有の不調や疾患について知識を深め、検査や通院のきっかけ・気づきとなるように、今後も内容の充実と積極的な情報発信に努めてまいります。

価値創造事例

ウェブサイト

Mint⁺を立ち上げた2020年は、新型コロナウイルス（COVID-19）パンデミックが世界中に多大な影響を与えた年で、対面での活動はできず、ウェブサイトを中心とした活動を進めました。



女性の体の基礎知識をはじめ月経周期やライフステージにおけるホルモンの変化によるつらい症状などについて、幅広い年代の女性に読んでいただける内容となっています。

Mint⁺ウェブサイトは「Feature」「Concept」「Column」「Recipe」「Event」「Library」から構成しており、特に「Feature」には13コンテンツ、「Column」には11コンテンツを掲載しています（2024年9月現在）。



Mint⁺の取り組み（若年層向け活動）

一般の女性を対象としたMint⁺の活動に加え、2021年8月より新たなウェブサイト「Mint⁺ teens」を公開しています。こちらは10代の女性に対して、月経（生理）をはじめとした女性ホルモンが引き起こす体調の変化などを知っていただくための情報を中心に発信しています。



調査の実施

2020年6月には、20代～50代の一般の男女を対象に「生理（月経）をはじめとする女性ホルモンに関する男女の意識調査」を実施いたしました。女性の体と健康に関する正しい情報について、女性だけでなく男性も含めた社会全般に正しくご理解いただくことは、当社が取り組むべき重要な使命と捉え、女性の健康課題に対するヘルスリテラシー向上の重要性を発信いたしました。

2022年には、10代男女の生理や女性のつらい症状に関する知識や意識、それに伴う行動を明らかにするため、全国の15～19歳の男女300名に調査を実施し、結果を公表いたしました。



LINEによる発信

Mint⁺ウェブサイトをご利用いただき、活動に興味を持っていた方々に、コンテンツの公開や各種イベントを配信しています。



動画による疾患啓発

SNSなどで動画視聴が身近になっている10代に向けては、疾患啓発の動画を作成し、掲載しています。学校を舞台に、あすか先生の特別授業に出席している4名の生徒が自分のカラダや女性ホルモンについての知識を深め、女子高生のリアルな疑問や悩みを解決していくストーリーとしました。

また、体調のケア、疑問や悩みをイラストなどを用いてわかりやすく解説するコンテンツを公開しています。

性教育

女性がイキイキと毎日を過ごし、活躍するためには、女性ホルモンに関するつらい症状への男女の理解が必要ですが、女性でさえ正しく理解している人が少ないのが現状です。その理由としては、性と健康について学ぶ機会が非常に少ないからです。そこで、教育現場への情報提供として、高校保健体育副教材を作成し、全国の要望があった高校へ無償で提供、授業で使用していただいています。この活動は、2020年の設立当初から実施しており、2024年春までに延べ2,139校、男女問わず約81万部を47都道府県の高校生に届けています。



Mint⁺を通じた価値創造

女性のヘルスケアをサポートし、女性のQOLの向上と社会における活躍を支援することは、産婦人科領域のリーディングカンパニーとしての、あすか製薬の使命です。

近年日本国内の制度で女性の社会進出や女性の活躍が後押しされてきたことで、女性就業者が増加傾向になりました。しかしその一方で、月経随伴症状による社会経済的負担や体調不良による業務困難などの労働損失が問題視されるようになりました。こうした女性の健康課題を解決することは、企業の生産性や業績の向上に結び付き、さらに社会経済の課題解決につながります。

「女性のための健康ラボMint⁺」のウェブサイトは、女性の健康に関する正しい情報を発信することで、女性の健康に関するヘルスリテラシーを向上させ、さらに未病の段階で女性自らの健康状態に向き合うことができ、予防医学の観点からも、重要な位置づけのメディアになりました。

活動をもとに事業化へ

2023年10月、これまでのCSRとしてのMint⁺の活動をもとに「Mint⁺ Femknowledge」として一部事業化いたしました。「Mint⁺ Femknowledge」は、女性の活躍に関する研修動画を通じて企業や団体に働く女性に対するヘルスリテラシーを向上させ、働きやすい職場の醸成や女性の活躍の推進の支援を行っています。



Mint⁺ Femknowledgeのウェブサイトより

Instagramによる発信

2023年3月より10代との新しい接点として、「Mint⁺ teens」のInstagramアカウントを開設いたしました。

ホルモンバランスが不安定な10代の、周りに相談しやすいカラダの悩みに寄り添い、正しい知識を持ってもらえるよう、投稿しています。



子育て応援ウェブサイトを通じた女性活躍支援と少子化対策への貢献

「女性のための健康ラボMint⁺」のウェブサイトは、これまで妊娠・出産・産褥期のコンテンツを中心に掲載してきました。

このたび、さらに子育て世代の方々にも正しい情報を発信したい、という思いから、新たなウェブサイト「Mint⁺ Hug」を公開いたします。妊娠が判明した時から出産、産後の母子の体の変化や病気、乳幼児期までの健康情報などの掲載を予定しています。「Mint⁺ Hug」により、出産前後の女性の活躍や子育てにかかわるすべての方々への支援を開始いたします。



トップページのイメージ画像

マテリアリティ

サステナビリティ基本方針

当社は、「CSR基本方針」を定め、グループ全体で継続的な成長と社会への貢献を追求します。

また、ステークホルダーの皆さまの信頼に基づく健全な事業活動を通じて収益性を高め、良き企業市民として社会的責任を果たします。

- 1 高品質な医薬品の提供

 - 1. 経営理念に基づき、全社員が誠実な企業活動を行います。
 - 2. 有効性、安全性に優れた高品質な医薬品を安定的に提供します。
- 2 コンプライアンスの推進

 - 1. 企業倫理の徹底を図り、法令を遵守します。
 - 2. ステークホルダーの皆さまに対して、公正な関係を維持し、公正・透明・自由な競争と適正な取引を行います。
 - 3. 個人情報の保護に関して、「個人情報保護方針」を遵守し、情報を適切に管理します。
- 3 人権の尊重

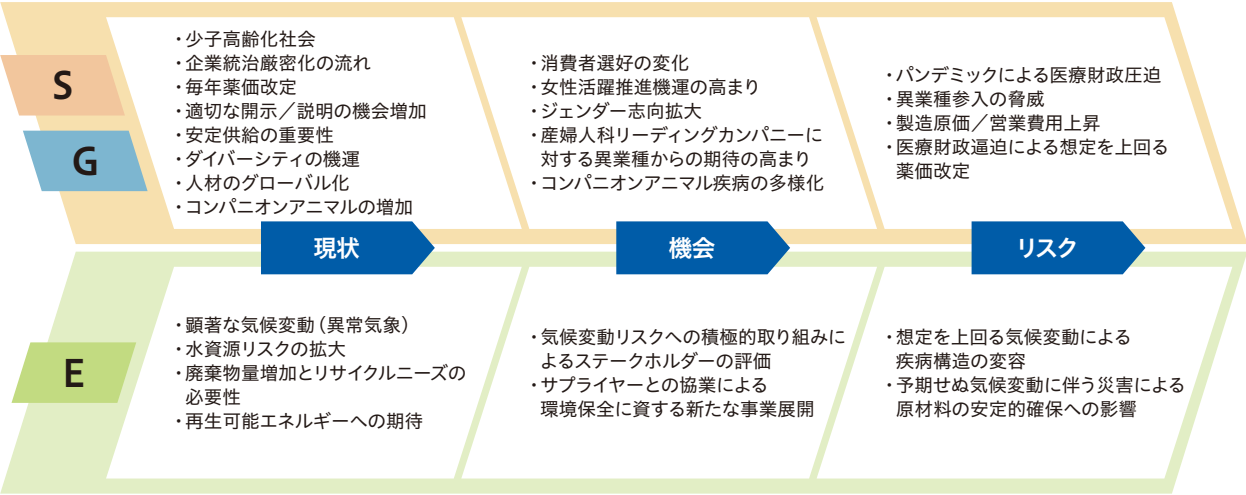
 - 1. 企業活動によって影響を受けるすべての人々の人権を尊重します。
 - 2. 社員の多様性を尊重し、安全で働きやすい企業風土の醸成に努めます。
- 4 地域・社会への貢献

 - 1. 良き企業市民として、地域・社会とのコミュニケーションを積極的に図り、社会貢献に取り組みます。
- 5 環境保全

 - 1. 環境保全活動に取り組み、環境経営を推進し、持続可能な社会の実現に貢献します。

マテリアリティ特定の背景

あすか製薬ホールディングスでは、グループ各社の持続的成長のために、おかれている「現状」と、それに伴う「機会」「リスク」を正しく分析し、当社事業との関連性や社会貢献の観点から取り組むべき最重要課題として11の「マテリアリティ」を特定しました。



マテリアリティマップ

重要課題のマッピング



マテリアリティに対する全社行動計画・KPI

ESG	マテリアリティ	全社行動計画	KPI
E	環境の保護と環境負荷の継続的低減	環境保護と環境負荷の継続的低減および環境マネジメント推進	① CO ₂ 排出量削減：2013年度比46%削減（2030年度） ② 廃棄物総量の削減 ③ リサイクル率の向上 ④ 環境対策の推進 ⑤ 環境に配慮した事業展開 ⑥ 天然資源使用量の削減 ⑦ 環境負荷物質排出低減（低たんばく飼料普及による環境への窒素負荷軽減）
	人材育成	成長戦略を実現するための人材育成	① 社内公募および部門間異動の数（キャリアチャレンジ数） ② 選抜型研修受講数：次世代リーダー研修受講状況 選択型研修受講数：女性活躍推進研修（女性従業員のキャリア開発）／その他、従業員の自律的学び支援策としての選択型研修従業員1人当たりの投資額（教育面） ③ 社内外の階層別研修／選択型研修の実施状況推進研修（女性従業員のキャリア開発）
S	従業員エンゲージメント	組織への理解、共感、行動意欲に応える環境整備推進および従業員の健康と多様性を尊重したワークライフバランスの実現	① 労働時間の適正化：年休の計画取得推進、年休の取得促進指導、時間単位の年休付与 など ② 健康経営への取り組み ③ 多様な働き方の推進：在宅勤務、テレワーク、フレックスタイム、時短勤務 など ④ 定期的なストレスチェックとエンゲージメント調査の実施 ⑤ 女性の活躍推進（2024年度目標）：女性管理職比率（15%）／女性MR比率（20%） ⑥ 多様な人材の活躍推進 ⑦ 次世代育成支援対策への取り組み：産前産後休暇（取得率100%）／男性社員育児休業（取得率100%） ⑧ MRの産前産後休暇、育児休業取得の支援（復帰プログラム、交流会の実施など）
	革新的な製品の創出	オープンイノベーションによるパイプラインの拡充	① 自社研究テーマの推進 ② アライアンス活動の強化
	医療アクセス拡大	自らの強みを活かした専門領域への貢献	① スペシャリティ領域（産婦人科、甲状腺）での充実した情報提供 ② 正しい知識の普及と疾患啓発 ③ 検査／受診推進活動による疾患の早期鑑別 ④ 非侵襲性測定キットによる疾患の早期発見
	女性の健康への貢献	女性の健康のトータルサポート	① 女性のライフステージ別製品提供による女性医療への貢献 ② 女性医療への新たな取り組み ③ 女性活躍推進のための健康や疾患に関する啓発活動 ④ 若年層に対する性教育への取り組み ⑤ 家族やパートナーへの女性の健康問題に関する啓発活動
	アニマルヘルスへの貢献	人と動物が共生できる社会づくりへの貢献	① アニマルウェルフェア（動物福祉）の推進 ② コンパニオンアニマルの健康維持に有用な製品開発と提供 ③ 体毛を用いた非侵襲性測定キットの開発と提供 ④ 生物多様性の推進
	高品質な製品の安定供給	製品の品質と安定的調達および供給	① サプライチェーンマネジメントの強化 ② 適正なGMP ^{*1} 監査の実施 ③ 適正なGQP ^{*2} の実施（品質保証体制の確保）
	製品の適正使用推進	安全性の確保および適正使用情報の提供	① 適正な臨床試験の実施（GCP ^{*3} 遵守） ② GVP ^{*4} 、RMP ^{*5} の確実な実施 ③ 販売情報提供活動ガイドラインの遵守 ④ 適正使用推進のための資材・知識の普及とMR等への製品教育の強化 ⑤ ウェブサイトを通じた最新情報の迅速な提供
	コーポレート・ガバナンス	持続的成長のための企業体制構築	① 健全な事業活動倫理を尊重する企業文化、風土の醸成 ② 株主の実質的平等性を確保 ③ 社会課題解決につながる社会貢献活動 ④ ステークホルダーとの建設的な対話 ⑤ 経営戦略、業績、財務状況、資本政策などの適切な開示、説明
	法令遵守とコンプライアンスの徹底	コンプライアンスの徹底と信頼性を重視する組織風土の醸成	① グループ・コンプライアンス推進委員会を中心としたコンプライアンス体制の推進 ② 重大なインシデント未然防止策の継続的な実施

2023年度主要なマテリアリティの取り組み実績は、当社ウェブサイトをご覧ください。
サステナビリティ_マテリアリティ <https://www.aska-pharma-hd.co.jp/csr/sustainability/relationship.html#anc7>

*1 GMP：医薬品の製造管理および品質管理に関する基準
*2 GQP：医薬品、医薬部外品、化粧品及び再生医療等製品の品質管理の基準
*3 GCP：医薬品の臨床試験の実施基準
*4 GVP：医薬品等の製造販売後安全管理の基準
*5 RMP：医薬品リスク管理計画

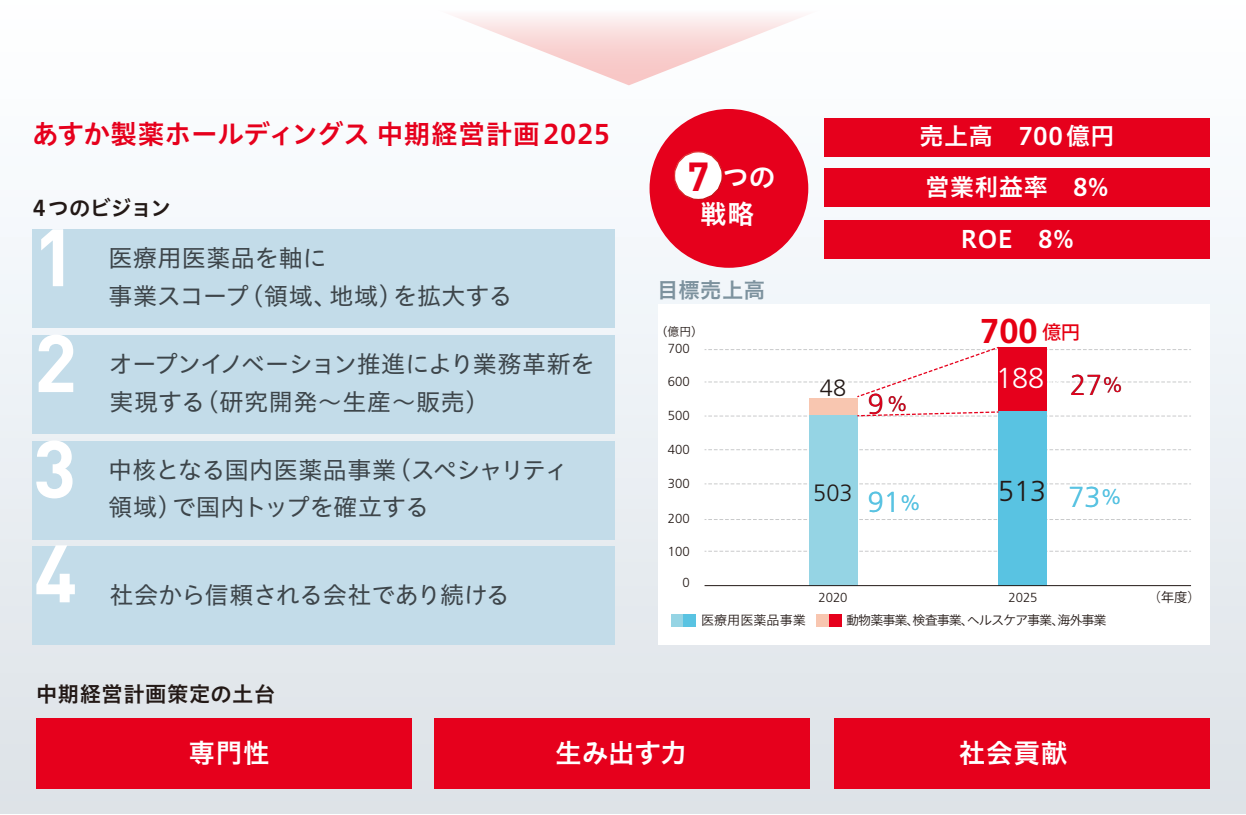
ステークホルダーへのアウトカム／インパクト

あすか製薬ホールディングスは、「先端の創薬を通じて 人々の健康と明日の社会に貢献する」という経営理念に基づき、事業を通じた社会課題の解決に向けて、投資家を含むさまざまなステークホルダーの皆さまとの対話が重要だと認識しています。皆さまの信頼に基づく健全な事業活動を通じて収益性を高め、長期的な価値の創造を目指しています。

ステークホルダー	創出するアウトカム			対応・取り組み事例	2023年度対話実績
 医療関係者	● 女性が健やかで豊かな生活を送るための選択の機会を提供します。 ● アンメットメディカルニーズ（まだ満たされていない医療ニーズ）に対応します。 ● 予防医療、未病改善に貢献します。			● 女性のライフステージにあわせた多種多様な医薬品を提供しています。 ● 医薬品が正しく製造され、医療に貢献できる適正使用情報を提供しています。 ● 内因性ホルモン高感度測定技術を活用して事業展開しています。	● 医療関係者向け講演会：63回 参加人数：36,407 名（オンライン含む）
 獣医療関係者・生産農家	● 動物の健康と食の安全を守り、人と動物が共生できる社会づくりに貢献します。			● 繁殖用ホルモン剤や、アミノ酸などの活用により、畜水産物の生産性向上に寄与しています。 ● 犬、猫などのコンパニオンアニマルの健康維持に有用な医薬品を提供しています。 ● 国際展示会やオンラインセミナーを通じて情報提供活動を展開しています。	● 獣医療関係者・生産農家向けセミナー：1回 参加人数：350名 ※ その他、全国各地で小規模セミナーを複数回開催。
 地域社会	● 健康の維持や病気と向き合うために必要な情報を発信します。 ● 女性のQOL向上、女性活躍推進に貢献します。 ● 循環型社会構築、生物多様性保全、気候変動への取り組みに貢献します。			● 女性の体と健康についての正しい情報を知っていただくためのウェブサイト「女性のための健康ラボ Mint⁺」を通じたさまざまな活動を展開しています。 ● すべての事業活動を対象に環境の保護と生物多様性の維持・保全、環境負荷の継続的低減を目指し、エネルギー使用量の削減、廃棄物の削減・再利用の促進、大気汚染・水質汚濁・化学物質などの排出抑制に取り組んでいます。	● 一般市民（患者さん）向けセミナー：7回 参加人数：743名 ● 「いわきカーボンニュートラル人財育成コンソーシアム」参画（いわき工場） 公開シンポジウム：1回 公開講座：15回
 株主・投資家	● 企業価値の持続的向上に寄与します。			● 中期経営計画2025を確実に遂行しています。 ● サステナビリティを経営の中心に据えて、経済的価値の最大化と社会的価値向上の両立に努めています。 ● PBR（株価純資産倍率）1倍超の早期実現を目指すための取り組みとして下記項目を実行しています。 1. 成長戦略（成長戦略の実施、キャッシュアロケーションの最適化） 2. 株主還元の強化（2025年3月期以降、連結配当性向30%を目安） 3. IR活動の強化（対話機会の創出、開示情報の充実）	● 決算説明会：2回 対話人数：90名 ● 証券会社主催 カンファレンス・ミーティング：3回 ● 個人投資家向けIRイベント：2回 対話人数：1,286名 ● 機関投資家向けIRイベント（パイプライン説明会）：1回 対話人数：31名 ● 個別IR取材／SR対話：100回 対話社数・人数：延べ110社・163名
 従業員	● ウェルビーイングを実現します。 ● 従業員エンゲージメントの向上。			● 従業員と経営陣との対話の機会を定期的に設定しています。 ● 全従業員が個の能力を最大限に発揮できる人事制度に加え、個の自律的な学びの意欲に応え、成長を支援するための教育研修体制を整えています。 ● 全社安全衛生基本方針に基づき、事業所ごとに安全衛生の活動を推進しています。 ● 従業員の健康管理にとどまらず、心身の充実や自律的な成長、組織のさらなる生産性および創造性の向上を目標として健康経営に取り組んでいます。 ● 多様な価値観を尊重するダイバーシティを強く推進していくための一歩として、女性活躍推進に取り組んでいます。	● 従業員と経営トップとの対話 対話回数：74回 対話時間：110.5時間 ● タウンホールミーティング 対話回数：12回 対話時間：12時間 ● ラウンドテーブルミーティング 対話回数：23回 対話時間：23時間 ● 労働組合との職場意見交換会 対話回数：1回 対話時間：3時間 ● 労使懇談会 対話回数：2回 対話時間：9時間

あすか製薬ホールディングス中期経営計画2025

あすか製薬ホールディングスは、トータルヘルスケアカンパニーの実現を目指し、2025年を最終年度とする中期経営計画2025を推進しています。掲げた4つのビジョンを実現するため、「専門性」「生み出す力」「社会貢献」を土台に、7つの戦略の遂行に取り組んでいます。



財務資本戦略

資本コストや株主価値を意識した
経営を徹底追求するとともに、
果敢な成長投資を実行します。

あすか製薬ホールディングス株式会社
代表取締役専務取締役
丸尾 篤嗣



財務管掌取締役としてのミッション

当社グループは現在、「スペシャルティファーマを基盤とするトータルヘルスケアカンパニー」の実現に向けた成長戦略を推進しています。当社グループは、スペシャルティファーマとして、すでに日本国内において産婦人科を中心に確固たるプレゼンスを確立できていると思います。今後はこれをさらに強固なものにするとともに、日本国内だけでなく、アジアをはじめとするグローバル市場へも展開していきます。トータルヘルスケアカンパニーの実現に向けては、医療用医薬品の提供のみならず、予防から検査・診断、治療そして予後までを見据える会社へと進化を遂げたいと考えています。

こうした成長戦略を推進するにあたり私たち経営陣のミッションは、経営の健全性を保ちつつ、中長期的に事業を発展させていくことにあります。そのためには、目先の利益を追求するためだけに守りを固めるのではなく、将来の事業拡大に向けて攻めの姿勢が必要となります。特に当社

グループが中核としている医療用医薬品事業は、新薬を継続的に上市していくことが、成長のキープポイントとなります。既存の医薬品は、毎年の薬価改定の影響を受けるとともに、将来的にはパテントクリフ(特許の崖)^{*1}によってジェネリック医薬品に置き換わることで急激に売り上げが減少するおそれがあります。一方で、新薬の研究開発には相応の期間とリスクが伴います。創業シーズを獲得してから上市に至るまでには、十数年もの長い年月を要し、その成功確率は必ずしも高くはありません。アンメットメディカルニーズ^{*2}に応える新薬を継続的に創出し持続的な成長を実現していくためには、社員一人ひとりがこうした状況を理解し、リスクに向かって果敢にチャレンジしていくことが必要です。そのために従業員とのコミュニケーションの機会を増やし、経営陣からの積極的な発信も行っています。

^{*1} 特許満了に伴って、売上高が急落すること
^{*2} まだ満たされていない医療ニーズ

2024年3月期の評価、「中期経営計画2025」の進捗

2024年3月期は、不安定な国際情勢やインフレ圧力、欧米各国の金融引き締めや急激な為替変動など、先行き不透明な状況が続きました。当社グループの中核となる医療用医薬品事業は、製造コストの上昇に加え、薬価の中間年改定をはじめとする医療費抑制策により薬剤費全体の伸びが抑制傾向にあるなど、引き続き厳しい事業環境にありましたが、そうしたなかで当社グループの業績は引き続き堅調に推移しました。産婦人科領域の新製品の伸長などにより、売上高は前年同期から23億8100万円増加し、628億4300万円となり、あすか製薬の時代から通算する

と売上高は5期連続での増収となりました。また利益面につきましては、営業利益、経常利益ともに4期連続で増益となっており、ここ数年の業績は堅調に推移しています。

こうしたなかで当社グループでは、「中期経営計画2025」で掲げる目標「売上高700億円、営業利益率8%、ROE(自己資本当期純利益率) 8%」の達成を目指していますが、国内においては、売上高全体の9割を占める医療用医薬品事業において毎年の薬価改定などの影響を新薬の投入などにより跳ね返していくとともに、フェムテック事業、アニマルヘルス事業、検査事業などグループ会社による医薬周辺事業への

財務資本戦略のKPI

		2023年度 実績	2024年度 計画	2025年度 目標
収益性	売上高(百万円)	62,843	63,000	70,000
	営業利益(百万円)	6,500	6,700	5,600
	営業利益率(%)	10.3	10.6	8.0
	親会社株主に帰属する当期純利益(百万円)	7,545	5,000	—
	EPS(1株当たり当期純利益)(円)	266.51	176.50	—
資本効率	ROE(自己資本当期純利益率)(%)	13.0	—	8.0
財務健全性	D/Eレシオ(有利子負債倍率)	0.15	—	—
	自己資本比率(%)	68.2	—	—

※ 金額は百万円未満を切り捨てて記載しています。

取り組みを強化していかなければならないと考えています。

一方、海外事業においては、成長が加速している東南アジアで早期展開を図っていく必要があります。そのため

に、まずは持分法適用関連会社であるベトナムの製薬企業Ha Tay Pharmaceutical Joint Stock Companyの財務面での取り組みを確実に進めていきます。

キャッシュアロケーションと事業ポートフォリオ

当社グループは、あすか製薬ホールディングス株式会社のもとで「医療用医薬品事業」、「アニマルヘルス事業」、「検査事業」を展開しています。これらに共通する課題であるトータルヘルスケアカンパニーの実現に向けた事業のグローバル化と多角化の推進が、われわれの基本的な成長戦略であり、成長投資の対象となります。

キャッシュアロケーションについては、成長投資の対象として、大きく4つの分野に注力していきます。

1つ目は、主力の医療用医薬品事業における将来の安定的なキャッシュインを獲得すべく、新薬パイプラインの拡充です。就中、国内リーディングカンパニーのポジションにある産婦人科、甲状腺領域のビジネス拡充を図ります。

2つ目は、新たな成長分野の確立に向けた投資です。われわれとしては、既存の事業とのシナジーを期待してフェムテック事業、アニマルヘルス事業、検査事業に注力します。このうちアニマルヘルス事業では、産業動物^{*3}領域と比較すると当社にとって開拓の余地が大きいコンパニオンアニマル^{*4}領域において新製品の投入を図ります。また、フェムテック事業では、女性の健康や働き方をサポートする資材の提供をスタートしましたが、今後は他社とのコラボレーションを推進していきます。

3つ目は、海外展開です。まずは東南アジアのビジネス展開を加速していきます。

最後に、これらの成長戦略に必要な人材や機能を獲得するために、人的資本投資や他社との業務提携・資本提携などにも積極的に投資していく方針です。

われわれは時代にあわせて積極的に事業戦略を転換させてきました。過去を振り返ると、2011年の東日本大震災で当社グループの主力生産拠点である、あすか製薬い

わき工場(福島県)が被災して、医薬品の生産・供給体制に支障をきたした時期がありました。これを受けて、売上高も利益水準も暫くの間低迷しました。当時は、薬剤費の削減を図っていくとする政府の方針にあわせて、ジェネリック医薬品に注力していた時期でもありました。震災の影響を払拭した後、われわれは事業戦略を転換し、元来から得意としていたスペシャルティ領域である内科、産婦人科、泌尿器科に経営資源を集中する方向に舵を切り、国内外からのライセンスインや創業も含めた研究開発を積極的に推し進めました。あの時期のスペシャルティ強化の成長戦略が奏功し、近年の堅調な業績が実現できたのだと考えています。このように事業ポートフォリオの転換は、持続的な企業成長に欠かすことのできない取り組みです。引き続き当社グループは、スペシャルティ領域での強みを活かしつつ、同時に次の成長の柱となる新たな事業ポートフォリオの構築を目指していきます。現在、当社グループの事業は医療用医薬品がメインですが、治療用アプリや医療用機器に加えて、女性の健康課題解決を支援する取り組みを強化するなどの医薬周辺領域の開拓も進めています。

国内の医療用医薬品事業は、比較的景気変動の影響を受けにくいディフェンシブなセクターといわれています。とはいえ実際には、薬価改定の影響や円安などによる調達・製造コストの増高など、経営を大きく左右するマイナスの要因もあります。複数の事業が安定的に経営を支え合うような事業ポートフォリオの構築を目指し、引き続き企業体質の強化を推進していきます。

^{*3} 牛、豚、鶏など、生産物や労働力が人間にとって有用なものとなる動物
^{*4} 犬や猫など愛玩を目的として飼育される動物

財務資本戦略

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて

当社グループは、すでにご説明したとおりここ数年堅調な業績で推移しています。一方、企業価値を測る指標である時価総額に大きな変化はみられず、PBR（株価純資産倍率）の改善が大きな課題でした。そこで、私たちは社内での分析に加え、株主や投資家の皆さまのご意見をも伺うことで、当社グループが抱える問題点を洗い出し、現状の評価と改善に向けた方針や取り組みをまとめて、2023年11月に「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」として発表しました。その要点についてご説明いたします。

当社グループのROEが2022年3月期に「中期経営計画2025」の目標値である8%を前倒しで達成し、その後も8%を上回っている状況にありながら、PBRは2019年3月期以降、2023年3月期まで、1倍割れの状況が続いていました。その背景には、「成長戦略の実現性が十分に理解されていないこと」、「IRも含め対外的な情報発信が十分でなかったこと」、また「具体的なキャッシュアロケーションの開示がなく、成長戦略および株主還元に対する明確な方向性を示していなかったこと」などがありました。加えて、当社の本業で稼ぐ力について、市場の評価を十分に高められていないという課題も認識しました。

そこでわれわれは今回の発表のなかで、成長戦略についての基本方針を示し、具体的なキャッシュアロケーションも開示しました。

FY2023-2025 計画（2023年11月開示）

成長資源	投資の方向性	目的	配分
営業CF*5 200億 政策保有 株式売却 に伴う キャッシュ 30億	成長 投資	医薬品事業	研究開発、事業開発強化による パイプライン拡充 フェムテック、CVC*6、デジタルヘルス 検査、アニマルヘルス（CA*7） 東南アジアでの事業確立 成長に必要な能力獲得
		新規分野	
		海外展開	
	M&A	成長に必要な能力獲得	
資金調達 （+α）	経営基盤の強化		生産設備更新・拡充 デジタルトランスフォーメーション 人的資本への投資
	株主還元		配当、自社株買い
			30～40億

*5 想定営業利益＋減価償却費＋研究開発費（除く固定費）

*6 CVC：コーポレートベンチャーキャピタル

*7 CA：コンパニオンアニマル

資本効率の高い経営を目指して

当社グループは、資本構成の最適化に取り組み、企業価値の最大化を目指しています。運転資本のコントロールや固定資産管理の強化に加え、非事業資産についても継続的に事業での有効活用および売却による見直しを実施しています。一例として政策保有株式については、資本効率の観点から保有の継続適否を検証し、「シナジーが

主力の医療用医薬品事業では、産婦人科領域におけるリーディングカンパニーとしての立ち位置のさらなる強化を基本方針として打ち出しました。研究開発型企業として創薬研究を強化するとともに、トータルヘルスケアカンパニーとして成長するために、事業活動で獲得したキャッシュを医療用医薬品事業だけでなく、グローバル展開やフェムテックなどの新規事業に投資していくとともに、経営基盤を強化するための人的資本への投資や生産設備への投資にも、配分していくことにしました（図参照）。

また、株主還元については、新たな方針をスタートさせました。当社グループは従来、業績に関係なく安定的な配当を行うことを株主還元の基本方針としてきました。しかしながら業績が改善するなかで、配当金額や配当性向の見直しなどに対して、投資家の皆さまからご指摘を頂戴し、それを受けて2025年3月期以降の配当は業績連動利益配分方式に移行し、連結配当性向30%を目安に株主還元を実施する方針としました。あわせて1株当たり配当金の下限を年間30円と定めることで、業績に連動した利益還元を行いつつ安定的な配当の維持を図ることにしました。

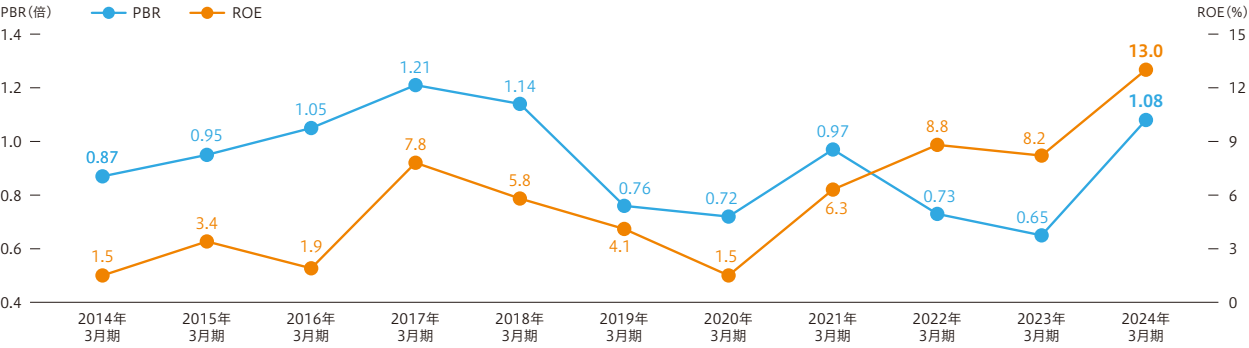
PBRはROEとPER（株価収益率）に分解できますが、ROEが堅調な業績に応じて上昇傾向にあるなか、PERは低い水準のまま推移していました。この背景には私たちの成長戦略と株主や投資家の皆さまが想定する当社グループの将来性にはミスマッチがあると考え、当社グループが本業で稼ぐ力について皆さまの理解を深めていただくために、IR活動の強化を打ち出しました。PERは、市場や株主からの企業の成長期待を示すといわれています。今後とも当社グループの成長性に対する理解を深めていただくよう、われわれの戦略をタイムリーかつ丁寧に説明する機会を創出していきます。そのためにIRミーティングの内容充実、個人投資家・機関投資家向け決算説明会の開催、皆さまの関心の高いパイプライン説明会やスモールミーティングの開催などを積極的に推進します。皆さまとの対話から得られた意見は、適宜取締役会に報告してレビューを実施し、適時適切な情報発信ができるよう改善につなげていきます。

少ない」、「保有する意義が必ずしも十分ではない」と判断される株式については縮減を図ることとしています。2024年3月末までに20%未満にすることを目標に掲げ、継続的な縮減が続けた結果、2024年3月末時点における政策保有株式の連結純資産に対する割合は、18.4%となり、前期末に比べて3.9%低下しました。

また、当社グループは、株主の皆さまと同じ目線をもって、株価を意識した経営を突き詰めていきたいと考えています。2024年度から、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めるために、譲渡制限付株式報酬の対象を、従来の取締役以上からすべての執行役員へと拡大しています。

当社グループは、「中期経営計画2025」においてROE 8%を目標に掲げています。これまで継続的な改善に取り組んできた結果、2024年3月期にROEは13.0%となり、中期経営計画の目標を超える水準をキープしています。当然のことですが、事業会社3社の経営は、各々のROEを強く意識しながら進められています。グループ全体の事業戦略会議の場では、各社の事業の進捗や業績の報告と

PBR（株価純資産倍率）、ROE（自己資本当期純利益率）の推移



株主資本コストについての考え方

当社グループは、資本コストを意識した経営に努めています。「ROEから株主資本コストを差し引いたエクイティスプレッドとPBRは、基本的に正の相関である」という考え方のもと、ROEの改善だけでなく資本コストの引き下げにも取り組んでいます。

株主資本コストについては様々な見方があると認識しておりますが、企業が資本調達の際に負担する資本コストは、広い意味では投資家が企業に期待する収益率・リターンであると考えられます。その際に重要となるのが、IR活動だと認識しています。企業がIR活動に消極的で、財務や事業に関するディスクロージャーが不十分だと、ど

財務管掌取締役としてのメッセージ

当社グループは、医療用医薬品事業の価値最大化を図りながら、海外事業の展開、フェムテック事業の土台づくり、コンパニオンアニマル製品の拡充といった取り組みを加速していきます。これらの施策を推進して「スペシャリティファーマを基盤とするトータルヘルスケアカンパニー」へと飛躍していくには、オーガニックな成長とあわせてノンオーガニックな成長機会を捉えることが必須です。ノンオーガニックな成長を活性化していくために、当社グループでは専門部署を設置して、プロアクティブに成

ともに、ROEの数値が示され、「あすか製薬ホールディングスのROEをさらに改善していくために、各社がいかなる取り組みを行うべきか」という議論を行っています。当社グループのROEを重視する姿勢は、役員の報酬設計にも表れています。当社グループの役員報酬は、持続的な企業価値向上に資する仕組みとするために、さまざまな業績指標と連動していますが、そのなかには売上高、営業利益に加えてROEも含まれています。また、2023年度からはサステナビリティ経営の推進を目的に、業績指標に加えてCO₂排出量の削減など非財務指標を役員報酬とリンクする仕組みも導入しました。

のようなリスクや機会があるのか十分には特定できず、その企業への投資はハイリスクと捉えられ、期待収益率を高め設定せざるを得なくなります。その反対に、「十分なディスクロージャーを行い、投資家にサプライズを与えない」という方針の企業であれば、その企業への投資はローリスクと捉えられ、期待収益率が下がり、結果として株主資本コストの改善が図れるものと考えます。こうした考え方のもとで、IR活動の一層の強化により実質的な株主資本コストの引き下げを図り、株主、投資家の皆さまとともに企業価値向上を目指していきます。

長機会を追求していく体制を整備しています。もちろんノンオーガニックな成長のための投資には、相応のリスクを伴うわけですが、企業としての体力が強化された今、当社グループのリスク許容力は従来に比べ高まっているものと考えています。今後は成長機会に果敢にチャレンジし、未来に向けた成長戦略、投資活動を推進していきます。持続的な企業価値向上により、株主の皆さまのご期待に応えてまいりますので、さらなるご支援をお願い申し上げます。

あすか製薬ホールディングスの概要

あすか製薬ホールディングスは、「医療用医薬品」を扱うあすか製薬株式会社、「アニマルヘルス事業」のあすかアニマルヘルス株式会社、「検査事業」を主とする株式会社あすか製薬メディカルの3社で構成されています。医療用医薬品はもとより、動物用医薬品においても当社グループが創立当初から培ってきたホルモンに関するノウハウを活用して、医薬品の研究開発に取り組んでいます。もともと人に使用していた医薬品を動物用に転用するなど、当社独自のシナジー効果を発揮しています。また、微量の検体で測定可能な検査技術も私たちの強みであり、それぞれが「ホルモン」という基盤のうえで事業を展開しています。

あすか製薬

ホルモン製剤のパイオニアとして人々の健康とQOLの向上に貢献します

ホールディングスの中核である、あすか製薬株式会社は医療用医薬品、特にホルモン製剤を中心に、3つの領域に重点を置いて事業を展開しています。なかでも産婦人科領域では、女性のライフステージにあわせたさまざまな医薬品を提供することにより、当社は、いきいきと健やかに毎日を生きる女性の健康を守るリーディングカンパニーとしての責務を果たします。



▶ P.39-44

あすかアニマルヘルス

人と動物が共生できる社会づくりに貢献します

あすかアニマルヘルス株式会社は、わが国の食糧自給の基礎となる畜産および水産物の生産性の維持・向上、さらには犬および猫などのコンパニオンアニマルの健康維持に有用な動物用医薬品などの研究・開発、製造、輸入、販売を通じて、生産農家や獣医療関係者の皆さまに貢献します。



▶ P.45-46

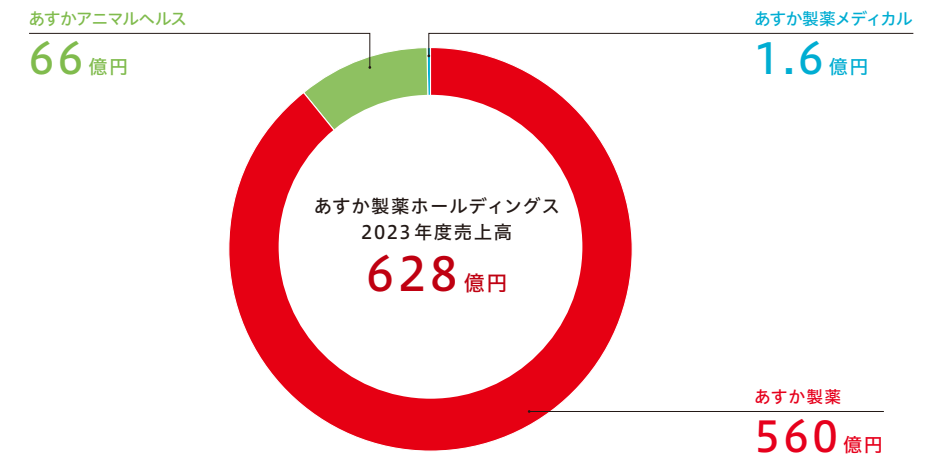
あすか製薬メディカル

最新の測定技術を通して豊かな健康社会づくりに貢献します

株式会社あすか製薬メディカルは、これまでに培った高度な技術と豊富なノウハウを活かし、ステロイドホルモンをはじめとする生理活性物質の測定（検査事業）を中心に、基礎研究、臨床研究、診断など、幅広い分野に貢献します。



▶ P.47-48



あすか製薬：主力製品

● 内科領域 肝性脳症治療剤 リフキシマ 甲状腺機能低下症治療剤 チラーヂン 高血圧症治療剤 カンデサルタン「あすか」	● 産婦人科領域 子宮筋腫・子宮内膜症治療剤 レルミナ 月経困難症治療剤 ドロエチ「あすか」 月経困難症治療剤 フリウェル「あすか」 不妊症治療剤 ルテウム 緊急避妊剤 ノルレボ	● 泌尿器科領域 子宮内膜症・子宮筋腫・前立腺癌治療剤 リュープロレリン「あすか」
---	---	---

あすかアニマルヘルス：主力製品



動物用医薬品 (PA*1) プリッド デルタ
飼料添加物 レイソロイシン「あすか」
動物用医薬品 (CA*2) トリロスタン錠「あすか」
*1 PA：産業動物 *2 CA：コンパニオンアニマル

あすか製薬メディカル：主力製品

ハストレスホルモン量 検査キット 「コルチゾール」	毛髪ストレスホルモン量 検査キット 「コルチゾール」	毛髪ホルモン量 測定キット 「ジヒドロテストステロン」	毛髪ホルモン量 測定キット 「テストステロン」	ホルモン量測定キット ～Proges～「プロジェス」 (プロゲステロン)
--	---	--	--	---

事業概況



あすか製薬

企業価値の向上に努めながら、 アンメットメディカルニーズに いち早く応えていきます

あすか製薬株式会社
代表取締役社長
山口 惣大



スペシャリティファーマとしての地位を、確固たるものにする

ホールディングスの中核子会社である当社における2023年度の業績は、概ね計画どおりに推移し、売上高は過去最高となる560億円に達しました。中身としては、産婦人科製品を中心としたスペシャリティ領域の事業が、成長を牽引しています。現中期経営計画では、産婦人科領域において国内トップを確立するというビジョンを掲げ、2025年度までに売上200億円超という数値目標を設定しましたが、子宮筋腫・子宮内膜症治療剤「レルミナ」などの製品が成長したことにより2年前倒しで達成しました。ほかにも、アンメットメディカルニーズ^{*1}の高い肝性脳症治療剤「リフキシマ」や、甲状腺機能低下症治療剤「チラーゼン」などが、医療関係者等から支持されていることが、順調な業績の要因だと捉えています。

私たちの次なるチャレンジは、国内の市場で競争力の

あるスペシャリティファーマとしての地位を確固たるものにし、さらなる成長を志向することです。そのための開発パイプラインも拡充しています。近い将来、国内で初めてとなるPOP (Progestogen-Only Pill) ^{*2}や、レルミナの後継製品などニーズに合った新薬を継続的に上市し、市場を牽引していく会社にしていきます。そして、もう一つのチャレンジは海外展開です。2024年1月に、ベトナムの製薬大手 Ha Tay Pharmaceutical Joint Stock Company (Hataphar社) の増資を引き受けて提携関係を強化しました。同社との協業によって、まずは成長著しいベトナム市場を開拓し、続いて東南アジアの周辺国へも、製品を展開していくシナリオを描いています。

^{*1} まだ満たされていない医療ニーズ

^{*2} 卵胞ホルモン(エストロゲン)を含まず、黄体ホルモン(プロゲステロン)だけが含まれているピル。従来の低用量ピルと比べて、血栓症など副作用のリスクが低減されている

マテリアリティに関する、従業員からの提案が増加

私は2021年の社長就任以来、「産婦人科領域のリーディングカンパニーとして企業価値を高めていく」という中長期のビジョンを、社内外に発信してきました。特に、従業員に対しては、このビジョンと日々の業務との関係性を説明し、持続的な成長につながるストーリーの共有に努めています。最近、従業員との対話の場で実感するのは、短期的な業績に関する話題にとどまらず、ホールディングスとして掲げる11のマテリアリティに、いかにして貢献できるかを深く考える従業員が増えてきたことです。とりわけ重要度が高い「女性の健康への貢献」に関して、リーディングカンパニーにふさわしい役割を果たすためのアイデアが、対話の場では毎回多数寄せられます。そ

れらを集約し、当社が率先して手がけるべき案を採用して実行に移すというサイクルを回してきました。

直近の10年を振り返りますと、2016年に女性活躍推進法が施行され、政府は年度ごとに「女性版骨太の方針」を打ち出すなど、社会的にも女性の健康課題を解決する重要性が増しています。したがって、当社への期待も、年々高まっていると感じます。特に、近年は医療のニーズが多様化しており、例えばヘルスケアの分野では、女性の健康課題をテクノロジーで解決する「フェムテック」が注目されています。私たちはこうした動向を踏まえて、医薬品だけでなく、予防から検査・診断、治療、予後まで含めて健康をサポートできるトータルヘルスケアカンパニーを目指しています。

女性特有の病気がもたらす経済損失は大きく、月経随伴症状だけでも年間でおよそ5,700億円が失われているという試算があります。また、子宮筋腫の患者さんは国内に200万人程度存在しますが、実際は医療機関を受診されていない潜在的な患者さんが非常に多いと推定されます。そこで、当社が重視するのは、啓発活動です。2020年からは、女性特有の疾患や健康に関する知識を高めてもらうために、ウェブサイトによる情報発信を中心とした

新薬開発力を底上げし、ROE8%を達成

当社のような製薬企業にとって、サステナブルな成長を実現するためのポイントは、継続的な研究開発への投資です。ここ数年、売上高に対する研究開発費の比率は10%程度を継続しています。新薬の開発には、多額のコストがかかるだけでなく、当然リスクも伴います。開発中の製品の中には、臨床試験に進んでも期待通りの効果が得られず、中止を余儀なくされることもあります。しかし、こうしたリスクを踏まえても、将来の成長のために積極的な投資を継続していきます。また、医薬品開発の上流プロセスである創薬研究にも、これまで以上に経営資源を配分します。グローバル市場を対象にシーズを探索し、創薬によってつくり出す知財の収益化を図っていきます。

以上のように、新薬開発力を底上げしながら先発品比率を高め、また、ICTを用いた業務効率化などにも取り組み、収益性を高めていきます。現中期経営計画では、株主・投資家の皆さまが一般的に上場企業に期待する「ROE(自己資本当期純利益率) 8%」の達成を目指していまし

人材の価値を引き出す投資を継続し、ありたい姿を実現する

1世紀以上の歴史を持つあすか製薬が、今後も企業価値を高めながら、「トータルヘルスケアカンパニー」というありたい姿を実現するには、人的資本が鍵になります。人材の育成には特に重点を置いており、外部環境の変化に応じて自律的に学び直し成長できるよう、人事制度と連動させた研修プログラムを整備してきました。具体的には、時間・場所を問わず利用できる書籍要約アプリや研修動画を揃えたeラーニングシステムを全従業員に提供しており、自律的な成長と新たなチャレンジへの姿勢をサポートしています。また、コロナ禍で4年にわたって中断していた海外研修も、2024年度から再開しました。

当社の従業員1人当たりの教育研修費用を上場企業の平均値と比較すると、当社は上場企業平均値の約3倍もの費用を投入しています。あらかじめ数値目標を定めて取り組んできたわけではなく、人的投資の結果として、数値として表れました。

今後のテーマは、リーダーシップを発揮できる人材の育成です。医薬品・ヘルスケアの業界はすでに、拡大する市場や社会のトレンドに乗っていくだけの経営姿勢では、成

「女性のための健康ラボMint⁺」という取り組みをスタートさせました。長年培ってきた知見に基づく情報発信は反響が大きく、私たち自身も啓発活動の重要性を再認識しています。続いて2023年からは、フェムテック事業推進室を立ち上げ、女性の健康に関する知識の啓発と、誰もが働きやすい職場環境の形成を促す、企業向け研修動画「Mint⁺ Femknowledge」の販売を開始しました。

だが、この目標も前倒しで到達しました。これからは、営業利益率やROEを維持成長させて、グローバルに事業を展開する新薬メーカーの平均的な水準に近づけていきたいと考えています。

あすか製薬ホールディングスは、この1年あまりで、成長戦略の実践や株主還元の強化など、資本コストおよび株価を意識した施策を進めたことで、PBR(株価純資産倍率)は2024年3月に1倍超となり、現時点でも1.1倍前後で推移^{*3}しています。さらに伸ばせる余地は十分にあり、まずは医薬品業界の平均値である1.5倍の水準に到達したいという思いがあります。そのためにも、グループの中核子会社としてのあすか製薬は、研究開発活動や新規事業への積極的な投資を継続し、「スペシャリティファーマを基盤とするトータルヘルスケアカンパニー」の具体的な姿と私たちのポテンシャルを、投資家の皆さまへプレゼンテーションする場を増やしていきます。

^{*3} 2024年9月時点

長が困難なフェーズに移っています。これからは、自分たちが新たな市場やトレンドをつくる当事者として、業界を牽引する立場になることが、成長の条件だと確信しています。だからこそ、明確なビジョンを描いて目指すべき場所を定め、事業・組織の骨格を組み立てられる人材の育成が急務です。そこで現在、あすか製薬が独自に設計した、「次世代リーダー育成プログラム」を運用しています。今後は机上の研修と並行して、例えば海外の会社への出向など、実践的な経験を積む機会をさらに増やしていく計画です。

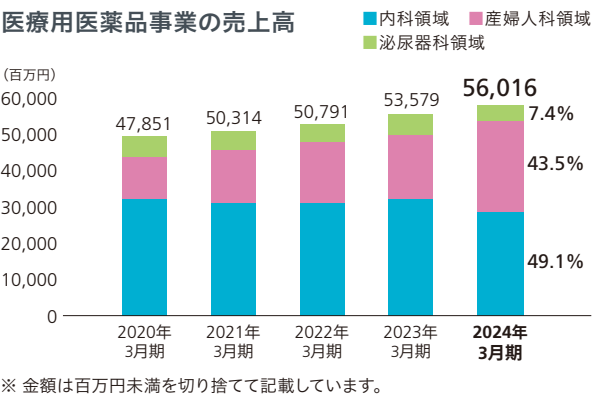
私たちを取り巻く環境は、日々変化しています。したがって、社会から期待されている当社の役割も、少しずつ変化しているはずです。その変化をいち早く捉えるためにも、ステークホルダーの皆さまと対話する機会を大切にしていきます。女性の健康を守るリーディングカンパニーを標榜する当社だからこそ、今後もアンメットメディカルニーズを的確に察知し、先陣を切って解決していく所存です。従来の常識にとらわれない新たなチャレンジも含めて、これからの当社の活動にご期待ください。

事業概況

2024年3月期の業績

内科・産婦人科・泌尿器科の3領域に注力している医療用医薬品事業は薬価改定の影響を受けつつも全般的に堅調に推移し、売上高は560億1,600万円と前年同期に比べ4.5%増加しました。製品別に見ると、産婦人科領域において子宮筋腫・子宮内膜症治療剤「レルミナ」が99億600万円（前年同期比12.1%増）と順調に伸長したほか、2022年6月に1社単独で上市した月経困難症治療剤「ドロエチ」は61億2,500万円（同66.8%増）と前年に続き大きく増加しました。さらに、内科領域の主力品である甲状腺機能低下症治療剤「チラーゼン」が78億6,200万円（同1.7%増）、診療ガイドラインの浸透活動に努めた肝性脳症治療剤「リフキシマ」が58億6,400万円（同8.7%増）といずれも着実に伸長しました。泌尿器科領域では、子宮内膜症・子宮筋腫・前立腺癌治療剤「リュープロレリン」が44億3,000万円（同11.4%減）と

なりました。今後も、内科・産婦人科・泌尿器科の3領域に重点を置くスペシャリティファーマとして、創薬やアライアンス活動を活性化させ、開発パイプラインの拡充に積極的に取り組んでいきます。



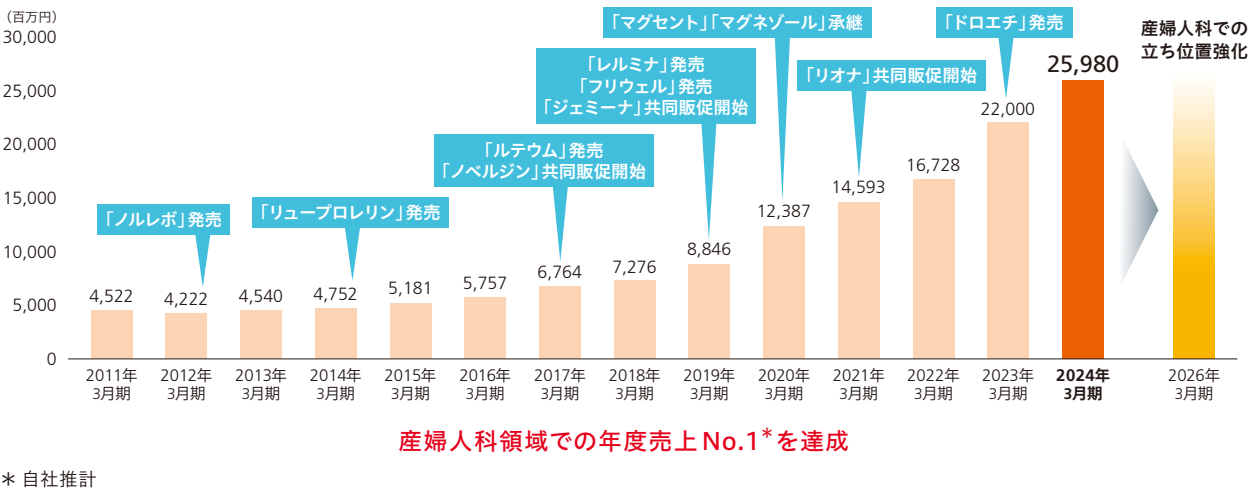
主な取り組み

① 産婦人科領域での立ち位置強化

あすか製薬は産婦人科領域で国内No.1の売上シェアを占めています。産婦人科領域のリーディングカンパニーとして女性のライフステージにあわせてさまざまな課題にアプローチしています。月経困難症や子宮筋腫・子宮内膜症など、多種多様な医薬品を揃えるとともに、医薬品の周辺領域への取り組みとしてフェムテックを推進することで女性の健康や生活をサポートしています。トータルヘルスケアカンパニーの実現に向け、他社との協業を進展させていくための活動を強化しています。具

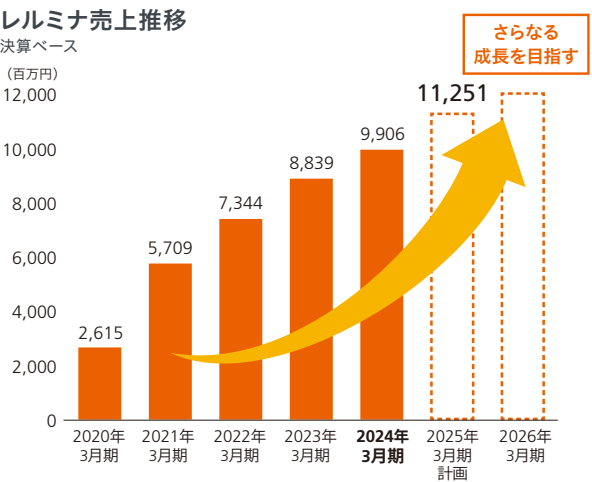
体的な取り組みとして、企業や団体などで働く人を対象に、「働く人が知っておきたい性のこと」をコンセプトとしたヘルスリテラシー向上に貢献する動画の販売をスタートしました。またフューチャーベンチャーキャピタル株式会社と共同設立したコーポレートベンチャーキャピタルファンド「あすかイノベーションファンド」を通じて、女性の健康課題解決に向けたスタートアップとの協業により新たな価値創造を目指しています。

あすか製薬の産婦人科製品売上推移



子宮内膜症・子宮筋腫治療

2019年に子宮筋腫治療剤として20年ぶり、かつ初の経口GnRHアンタゴニスト製剤として発売した「レルミナ」は従来の同種同効薬である注射剤から順調に切り替えが進んでいます。2021年12月には子宮内膜症治療に関する適応を取得し、子宮内膜症治療において新たな選



月経困難症治療

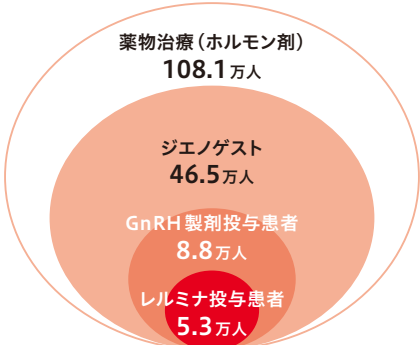
女性の社会進出やヘルスリテラシーの向上などにより、月経困難症市場は急速に拡大しています。そのなかで当社は、月経困難症治療剤（LEP製剤）である「フリウェル」（オーソライズド・ジェネリック：AG）、「ジェミーナ」（ノーベルファーマ株式会社とのコ・プロモーション）、2022年6月に1社単独で上市した「ドロエチ」（後発医薬品）の3製品を取り揃え、月経困難症に悩む方にあわせた治療の選択肢を提供しています。3製品を合計したLEP製剤の当社シェアは51.6%となり、今後も市場の拡大にあわせてシェアの拡大が見込まれます。医薬品の提供に加えて、女性の健康をサポートする取り組みとして「女性のための健康ラボMint+」を運営しており、さまざまな情報発信を通じて女性の健康への貢献に努めています。

② 肝性脳症治療

肝性脳症は、肝臓の機能が著しく低下した際に起こる意識障害などの精神神経症状が認められる病態です。患者数が5万人未満の希少疾病であり、「リフキシマ」はオーファンドラッグに指定されています。また、「肝硬変診療ガイドライン」において肝性脳症治療の際に「リフキシマ」は強く推奨されています。ガイドラインの周知を図り「リフキシマ」の浸透を進めています。2024年3月に小児に対する肝性脳症治療の用法・用量を追加しました。当社は、引き続きアンメットメディカルニーズに応えていくことで社会に貢献していきます。

択肢を提供すべく、子宮筋腫治療に加えて子宮内膜症治療での「レルミナ」浸透に努めています。2024年3月期の売上は99億600万円（前年同期比12.1%増）と大きく増加しましたが、子宮筋腫・子宮内膜症での「レルミナ」浸透を加速させることで、2025年3月期においては売上112億5,100万円（同13.6%増）を見込んでいます。

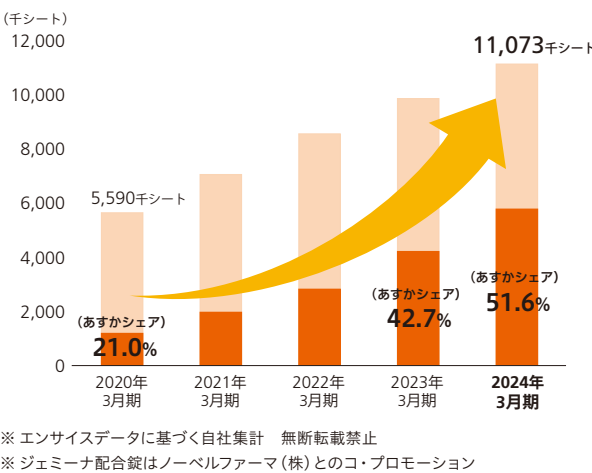
子宮内膜症治療の実態



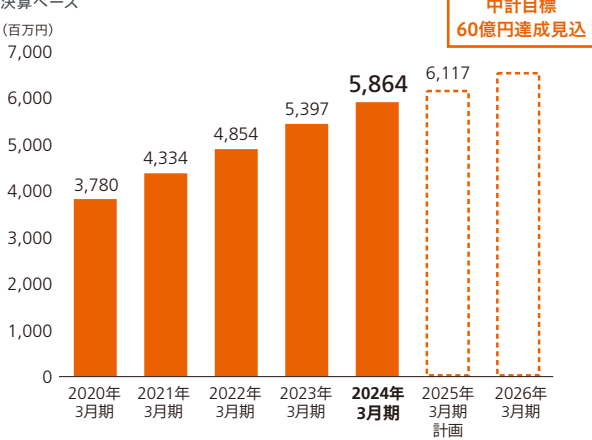
※ インターゼプトデータ2023年度（合併症による重複あり）
2023.4-12月確定1-3月推定値

子宮内膜症治療において
レルミナの浸透を図る

LEP製剤市場推移



リフキシマ売上推移

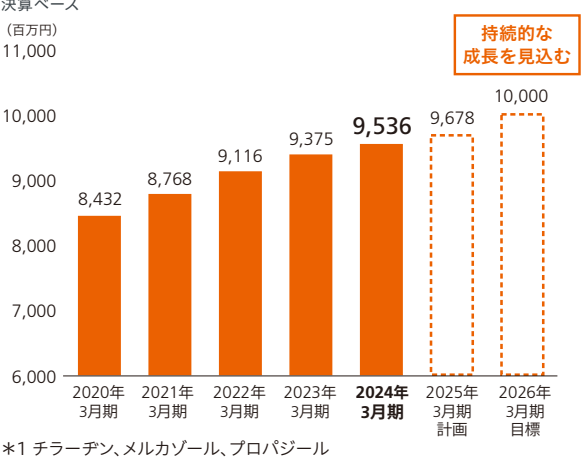


事業概況

③ 甲状腺治療

甲状腺の働きに異常をきたすと、身体的・精神的にさまざまな症状を引き起こします。甲状腺疾患は、女性に多い疾患であり、月経異常や不妊にも関連するといわれています。医療関係者をはじめ一般の方に向けた幅広い疾患啓発活動を通じて、疾病の早期発見に努めています。売上高は情報提供活動に加え寿命の延伸による服用期間の延長も寄与し、年に約2~3%伸長しています。有事の際にも継続して医薬品を患者さんにお届けできるよう、日々の生産や在庫の確保、BCP（事業継続計画）対策などにより安定供給に取り組むことで、甲状腺領域のリーディングカンパニーとしての使命を果たしていきます。

甲状腺疾患治療剤*1の売上推移



④ 開発パイプライン

重点領域と位置付ける内科・産婦人科・泌尿器科領域を中心とした創薬研究および臨床開発を推進するとともに、導出入活動、事業提携戦略も積極的に展開しています。臨床開発においては、適応追加を進めていたL-105（リファキシミン）が、2024年3月に肝性脳症における高アンモニア血症の改善における小児に対する用法及び用量の追加に係る製造販売承認事項一部変更承認を取得しました。さらに、避妊を適応症として開発中のLF111（ドロスピレノン）について、2024年6月に製造販売承認申請を行いました。

また、現在3つの臨床試験が進行しています。杏林製薬株式会社と共同開発中のAKP-009（ルダテロン）については第Ⅱ相臨床試験の段階にあり、追加の第Ⅰ相試験を実施中です。東レ株式会社と共同で開発を進めているTRM-270（癒着防止材）については、消化器科・産婦人科領域を対象に第Ⅲ相臨床試験を実施しています。AKP-022（レルゴリクス配合剤）は2023年7月から子宮筋腫を対象とした第Ⅰ／Ⅱ相臨床試験を開始しまし

た。開発準備段階にあるテーマとしては、テストステロン経鼻剤（AKP-017）が進行中であり、早期の臨床入りを目指しています。そのほか、自社技術に加え、オープンイノベーション活用による創薬シーズの獲得などにより、複数テーマが非臨床段階にあります。

導入・提携活動においては2023年9月にサスメド株式会社と産婦人科領域における治療用アプリの共同研究開発及び製品上市後の販売に関する契約を締結しました。また、2024年3月にRed Arrow Therapeutics株式会社との妊娠高血圧症候群の新たな治療薬開発を目的とした共同研究契約を締結いたしました。さらに、2024年5月に武田薬品工業株式会社とレルゴリクス配合剤に関し、製品価値最大化を目的に、日本における子宮内膜症の独占的開発権および独占的販売権を追加取得するライセンス契約を締結しました。引き続き、創薬研究活動を推進することで、開発パイプラインを拡充していきます。

製薬会社のビジネスモデル(医療用医薬品)



研究開発の状況 (2024年8月末時点)

開発番号 (一般名) / 領域・効能	研究*2	非臨床*2	Ph I	Ph II	Ph III	申請	承認
LF111 (ドロスピレノン) 避妊							申請済み
(オプション契約) PMS/PMDD*3治療薬 レナサイエンスにて開発中				医師主導 Ph II 実施中			
AKP-022 (レルゴリクス配合剤) 子宮筋腫					Ph I / II 終了		
AKP-022 (レルゴリクス配合剤) 子宮内膜症				開発準備中			
テーマA 産婦人科領域							
テーマB 産婦人科領域							
TRM-270 (癒着防止材) 消化器領域・産婦人科領域					Ph III 実施中		
テーマC 内科領域							
AKP-009 (ルダテロン酢酸エステル) 前立腺肥大症					Ph II a 終了*4		
AKP-017 (テストステロン経鼻剤) 泌尿器科領域				開発準備中			
AKP-021 (mPGES-1阻害剤) 泌尿器科領域							

*2 研究、非臨床のため詳細は非開示。 *3 PMS:月経前症候群 / PMDD:月経前不快気分障害
*4 追加第Ⅰ相臨床試験の結果を受けデータを再確認するために再度第Ⅰ相臨床試験を実施中です。

⑤ 海外事業の展開

国際事業本部では、戦略的パートナーシップを締結しているHataphar社を一つの大きな柱として、人口増加と経済発展を背景に成長が見込まれる東南アジア地域での事業拡大に注力しています。2021年1月の初回の出資により当社保有のHataphar社株式の議決権所有割合を24.9%にしたのち、2024年3月には増資引き受けにより所有割合を34.9%まで引き上げ、パートナーシップの深化に向けて着実なステップを踏んでいます。

Hataphar社と進めている共同プロジェクトによりハノイ市ホアラックハイテクパークに建設した新工場は、2024年6月にベトナム保健省医薬品管理局からWHO-GMP*5認証を取得しました。現在は、当社から工場長はじめ各責任者らを現地駐在員として派遣し、日本当局によるPIC/S-GMP*5認証の取得に向けた準備を着実に進めています。同時に、新工場発新製品の販売向け、当社支援による製剤開発の強化、製品ポートフォリオの

拡充、アセアン諸国をはじめ世界各国での新規市場開拓などの取り組みを推進しています。

これらの協業活動を加速させ、Hataphar社の市場拡大を推し進めるとともに、当社のグローバル展開につなげていきます。

*5 GMP: 医薬品の製造管理および品質管理に関する基準



ベトナム新工場

⑥ フェムテック事業の進捗

フェムテック (Femtech) とは、女性 (Female) と技術 (Technology) を掛け合わせた欧米で生まれた造語で、女性のライフステージにおけるさまざまな健康課題をテクノロジーで解決する製品やサービスなどを指す言葉です。

日本では、経済産業省による「フェムテックなどの利活用による女性活躍の推進」の実施や、「女性版骨太の方針」にフェムテックのさらなる推進が掲げられるなど、国の後押しもあり、徐々にフェムテックが浸透しています。

当社では、2023年4月にフェムテック事業推進室を新

設し、多様化・顕在化する女性の健康課題や悩みを解決する製品やサービスの創出に向け取り組みを進めています。2023年10月には、フェムテック事業として提供するサービスの第一弾として、企業・団体向けに「女性の活躍推進に関する研修動画」の販売を開始しました。この研修動画を通じて、女性活躍の阻害要因の一つである女性特有の諸症状への男女の相互理解促進に取り組むとともに、今後さらに、女性の健康や働きやすさに貢献できるよう当事業を推進していきます。

事業概況



あすかアニマルヘルス

得意領域において
ナンバーワンを目指して

あすかアニマルヘルス株式会社
代表取締役社長
山口 文豊



あすかアニマルヘルスは「動物の健康と食の安全を守るにより、人と動物が共生できる社会づくりに貢献します。」を経営理念とし、動物用医薬品事業と飼料添加物事業の2本柱で事業を展開しています。昨今の物価高やエネルギー価格の上昇、為替相場の円安進行などが経済全体に大きな影響を与えています。また、国内の家畜衛生の状況を見ると、高病原性鳥インフルエンザについては過去最悪であった2022・2023年シーズンに比べると発生件数は減少しましたが、豚熱に関しては、2023年8月末に九州で初めて佐賀県で発生し、ワクチン接種推奨地域は北海道を除く全国におよんでいます（2024年6月時点）。さらにアフリカ豚熱は、アジアでは日本を除くほぼ全域に拡大し、韓国では釜山港の国際旅客ターミナル周辺で野

生イノシシでの発生が続くなど、国内外で感染症のまん延が続いており、引き続き徹底した防疫対策が求められています。コンパニオンアニマルに関しては、コロナ禍で増加した頭数は若干減少に転じてきているものの、ペットの高齢化と、医療の高度化・多様化が進むなか、医薬品の需要は増加傾向にあります。国内の動物用医薬品企業に目を向けますと、昨年末には他社で医薬品医療機器等法に基づく行政処分が行われました。動物の生命・健康に貢献する企業としてあらためて法令遵守を徹底して、畜水産領域およびコンパニオンアニマル領域において引き続き事業を展開します。特に、得意領域においてナンバーワンになるべく、2024年度も活動を展開していきます。

強み

主要な繁殖用ホルモン剤の
ラインナップによる
畜産分野における高い市場プレゼンス

コンパニオンアニマル分野における
潜在的なニーズを意識した製品の提供

飼料用必須アミノ酸の
フルラインナップによる
配合飼料の低たんぱく化への貢献

事業環境分析

事業環境認識

- 為替相場、世界的な人件費・燃料費などの高騰による生産資材、畜水産物などのコスト上昇
- 人口減少と高齢化、生体価格の上昇によるペット新規飼育頭数の減少
- 環境問題への対応とサプライチェーンの不安定化および製品のコモディティ化

リスク

- 畜産農家、水産養殖業者の減少と製品需要への影響
- 持続的なペット飼育頭数の減少
- 競争激化と安定供給への対応

機会

- 繁殖効率の改善による生産効率の向上
- ペットの長寿化による疾病の増加とペット関連支出増によるオーナーの価格受容性の高まり
- 世界的な低たんぱく飼料に対する需要拡大

戦略

- ▶ 主力ホルモン剤の提供による生産効率向上を通じた企業価値およびエンゲージメント向上の推進
- ▶ 強みのある分野に特化した製品の開発・提供と収益基盤の強化
- ▶ 環境負荷物質排出低減への貢献（低たんぱく飼料普及による環境への窒素負荷軽減）

TOPICS

畜水産領域およびコンパニオンアニマル領域の取り組み

畜水産領域の取り組みとして、2024年4月に名古屋で開催された国際養鶏養豚総合展2024（IPPS2024）においてブース出展し、国内の生産農家や飼料メーカー担当者はもちろん、海外のメーカー担当者へ当社製品の情報提供活動を実施しました。また、開催期間中には企業セミナーを実施し、鶏のむね肉に多く含まれ、ヒトの健康につながる多くの機能性を持つとして注目を集めている「イミダゾールジペプチド」の前駆体であるL-ヒスチジン（当社申請により2023年農林水産省により新規飼料添加物指定済み）について情報提供を行い、盛況のうちに終了しました。また、コンパニオンアニマル分野での各学会にも精力的に出展し、トリロスタン錠「あすか」のさらなる市場浸透を目指し情報提供活動を強化しました。今後もこれま

で当社が培ってきた「強み」を最大限に活かし、当社製品価値の最大化を目指すとともに、人の営みには欠かせない動物たちの健康を支える有用な製品ラインナップの拡充を推進していきます。



IPPS2024出展の様子

事業概況



あすか製薬メディカル

独自の技術を駆使して 豊かな健康社会づくりに 貢献します

株式会社あすか製薬メディカル
代表取締役社長

齋藤 淳一



あすか製薬メディカルは「最新の測定技術を通して豊かな健康社会づくりに貢献する」という経営理念のもと、独自の検査事業を展開しています。これまで培ってきた高度な技術と豊富なノウハウを活かし、ステロイドホルモンをはじめとする生理活性物質の測定を中心に、基礎研究、臨床研究、診断などの幅広い分野で貢献します。

近年、高齢化が急速に進む中、健康寿命の延伸が重要課題となっています。これを解決するアプローチとして予防医療、未病改善およびセルフメディケーションへの取り組みが注目されていますが、これらヘルスケアを効率的に進めていくうえで、当社独自の高感度測定技術が大きく貢献できると考えています。特に、毛髪、唾液、爪など、非侵

襲性かつ自己採取可能な検体を使用した測定キットの開発は、検査を受けることへのハードルを下げ、受診率の向上に寄与できると考えています。また、内因性ホルモンに対する豊富な知識・技術を活かしたバイオマーカーの開発も、予防医療、未病改善およびセルフメディケーションの推進に貢献できると考え、アカデミアやヘルスケア関連企業とのオープンイノベーションを取り入れながら積極的に事業を展開しています。

あすか製薬メディカルでは、強みである高感度測定技術を駆使した良質な医療サービスを皆さまにお届けすることにより、「豊かな健康社会づくり」の一翼を担っていきます。

強み

液体クロマトグラフィー・タンデム型質量分析法
(LC-MS/MS) による独自の高感度測定技術

多項目一斉ステロイド
ホルモン測定

超高感度エストロゲン測定

甲状腺関連物質の測定

非侵襲的試料を用いた測定

事業環境分析

事業環境認識

- 医療体制の「病院完結型」から高齢期の患者さんを中心とした「地域完結型」への転換
- 高齢化などの社会情勢による医療費抑制
- 良質な医療サービスおよび検査の質向上に向けた検査分野の拡大と分析装置の高性能化

リスク

- ヘルスケア関連企業間の競争による測定価格への影響
- 大学、公的機関、企業の研究開発費停滞による受託への影響
- 求められる検査の質向上に対応するための精度管理やメンテナンスにかかる費用の増加

機会

- 高齢化に伴う健康寿命延伸への取り組み推進
- 予防医療、未病改善およびセルフメディケーションの重要性の高まり（検査需要の増加）
- フェムテック関連事業の成長による市場拡大

戦略

- ▶ 高感度測定技術を活用した微量検体の測定受託（他社との差別化）
- ▶ 高感度測定技術を活用した関連企業との協業
- ▶ 女性ホルモン測定技術を活用したフェムテック関連事業の展開
- ▶ 自己採取可能な非侵襲性測定キットの開発によるヘルスケア事業の展開

TOPICS

内因性ホルモン高感度測定技術の活用

あすか製薬メディカルは、当社の強みである内因性ホルモン高感度測定技術を活かした事業を展開しています。

ステロイドホルモン高感度測定技術を基盤とする非侵襲性検査事業では、わずか1mgの毛髪を採取するだけで測定できる3種類の毛髪ホルモン量測定キット（ジヒドロテストステロン、テストステロン、コルチゾール）を開発し、世に送りだしてきました。さらにラインアップの充実を図るため、2024年4月にホルモン量測定キット～Proges～（プロゲステロン）を発売するとともに、2種類のネコ体毛ホルモン量測定キット（甲状腺ホルモン、コルチゾール）の開発に取り組んでいるところです。

当社の独自技術を活かしたオープンイノベーションでは、あすか製薬との連携によるフェムテック関連事業への参画、アカデミアやヘルスケア関連企業とのバ

イオマーカーの開発など、将来に向けた取り組みを展開しています。

今後も皆さまからのニーズに応えるため、多岐領域にわたる検査キットの開発、オープンイノベーションによるバイオマーカーの開発を通じて皆さまのヘルスケアに貢献していきます。



ホルモン量測定キット～Proges～（プロゲステロン）

環境

基本的な考え方

当社グループは「先端の創業を通じて 人々の健康と明日の社会に貢献する」という経営理念のもと、社会に貢献し信頼される企業として環境問題への取り組みを当然の使命と受け止め、すべての事業活動を対象に、環境の保護と環境負荷の継続的低減に努めることを環境基本方針としています。

TCFD 提言に基づく情報開示①：ガバナンス

当社は ESG 経営の推進を重要施策に掲げており、ESG 委員会を取締役会から独立した任意の諮問委員会として設置しています。ESG 委員会は代表取締役専務取締役が委員長を務め、子会社役員、ESG 推進会議議長、グループ経営企画部長、委員長の指名を受けた者等で構成されています。ESG 委員会は気候変動に係るリスクと機会を含む ESG 戦略について決定し、ESG 推進会議より定期的に（年2回以上）取締役会に答申／報告のうえ、リスク管理を行っています。なお、ESG 推進体制の詳細は以下のとおりです。

ESG 推進体制

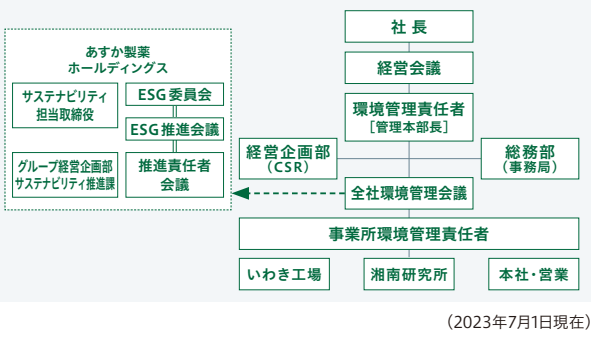
「ESG 委員会」「ESG 推進会議」「推進責任者会議」の3つの会議体で構成されています。「ESG 委員会」は「ESG 推進会議」の提案事項を審議し、決定次第速やかに「ESG 推進会議」より取締役会に答申／報告しています。3つの会議体の ESG 活動推進フローは以下のとおりです。

1. 各本部・部門代表者で構成する推進責任者会議が「課題」を抽出・ESG 推進会議に提案。

環境基本方針

1. 環境マネジメント体制を確立する。
2. 環境法規制および当社が同意したその他要求事項を遵守する。
3. 研究、開発、生産、営業など事業活動の環境負荷の継続的低減に努める。
4. 環境に配慮した施設計画、技術・製品開発を行う。
5. 企業市民として環境コミュニケーションの向上に努める。
6. 従業員への環境教育、啓発に努める。

・あすか製薬環境管理体制図



2. ESG 推進会議が本部・部門ごとの課題を全社視点で集約、「マテリアリティ案」として ESG 委員会に提案。
3. ESG 委員会が全社マテリアリティを特定するとともに、ESG 戦略を決定。
4. ESG 推進会議のもと、推進責任者会議が部門目標・計画を策定し、ESG 活動を推進。
5. 部門推進の ESG 活動を四半期ごとに ESG 推進会議がとりまとめ、ESG 委員会に報告。
6. ESG 委員会が活動内容を評価。

TCFD 提言に基づく情報開示②：戦略

当社は気候変動を企業活動に影響しうる重要課題であると認識し、2022年5月に気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures、以下「TCFD」) 提言に基づき、外部コンサ

ルタントのアドバイスとステークホルダーのご意見をもとに、気候変動がもたらす「リスク」および「機会」の影響を特定しました。

移行リスク	政策	気候変動による予期せぬパンデミックに加え、少子高齢社会による医療財政圧迫による想定を上回る薬価引き下げなどが起こるリスク
	市場	気候変動による原材料高騰が物価上昇を引き起こし、患者さんの生活費が逼迫することで受診抑制が起こるリスク
	評判	気候変動対策の遅れによるステークホルダーからの懸念の増加
物理的リスク	慢性	気候変動による製造原価上昇など、営業費用が増加するリスク
	急性	異常気象に起因する災害によるサプライチェーンが寸断されるリスク
機会	・気候変動に伴う疾病増加や消費者選好の変化に対する競争力の強化が製品需要拡大につながる ・気候変動リスクへの積極的な取り組みにより、経営上の持続可能性が高まるとともにステークホルダーの評価が高まり、株価上昇の機会につながる	

※「戦略」以外の項目は当社ウェブサイトをご覧ください。
サステナビリティ_TCFD 提言に基づく情報開示 <https://www.aska-pharma-hd.co.jp/csr/sustainability/tcfid.html>

TCFD 提言に基づく情報開示③：リスク管理

「推進責任者会議」が、四半期ごとにリスク影響範囲などを ESG 推進会議に報告し、それを受けた「ESG 推進会議」は、全社レベルのリスクおよび機会を集約のうえ、ESG 委員会に報告します。「ESG 委員会」は全社レベルの影響を評価するとともに都度見直しし、ESG 推進会議より取締役会に答申／報告します。「取締役会」では答

申／報告された内容をもとに、気候変動関連リスクを当社の総合的リスク管理プロセスに統合しています。

当社では1.5℃シナリオとして、IEA(NZE) IPCC(AR6 SSP1-1.9)、4℃シナリオとしてIPCC(AR6 SSP5-8.5)を用い、当社の事業への影響および、影響発現までの期間を検討し、以下のように評価いたしました。

シナリオ分析

分類		想定されるリスク・機会	想定される影響	当社の影響		影響発現までの期間		対応
				1.5℃シナリオ	4℃シナリオ	1.5℃シナリオ	4℃シナリオ	
移行リスク	政策	気候変動による予期せぬパンデミックに加え、少子高齢社会における医療財政圧迫により、想定を上回る薬価引き下げなどが起こるリスク	薬価引き下げに伴う売り上げ減少により、研究開発や設備投資削減を余儀なくされ、事業成長が停滞する可能性がある。	小	小	長	長	中核子会社である、あすか製薬ではスペシャリティ領域での新薬の継続的創出に事業転換しており、仮に想定を上回る薬価引き下げがおこった場合でも対応しうる基盤構築に努めているため、影響は僅少であると考えています。
	市場	気候変動により原材料高騰が物価上昇を引き起こし、患者さんの生活費が逼迫することで受診抑制がおこるリスク	受診抑制に伴う当社医薬品処方減による売り上げ減少により、研究開発や設備投資削減を余儀なくされ、事業成長が停滞する可能性がある。	小	中	長	中	あすか製薬では受診抑制がおこったとしても、強みである産婦人科領域での女性活躍推進の流れなどにより、それを凌駕する製品需要に支えられることで、影響は僅少であると考えています。
	評判	気候変動対策の遅れによるステークホルダーからの懸念の増加	気候変動対策を計画的に実施するものの都度の実態に追い付くことができず、ステークホルダーからの信用失墜による収益低下を招く恐れがある。	小	中	長	中	当社は社会の一員として、気候変動対策は喫緊の課題と認識し、環境面での課題を中心に事業を通じた社会課題解決に向け、ESG経営を積極的に推進しています。しかしながら、4℃を超える気温上昇を抑える取り組みは費用と時間を要するため、2030年までの目標を前倒した対応を検討していきます。
物理的リスク	慢性	気候変動による製造原価上昇など、営業費用が増加するリスク	慢性的な風水害リスクの機会が増し、従業員の出社が不可能な事態や製造設備毀損による操業の中断、さらには貯蔵設備(原材料や製品など)の毀損などにより収益の低下を招く可能性がある。	中	中	中	中	当社は東北大震災の際にいわき工場が被災した経験を活かし、リスクマネジメントを徹底し、各種対応を図ってきました。今後も未曾有の事態にも耐える環境整備に努めます。
	急性	異常気象に起因する災害によるサプライチェーンが寸断されるリスク	未曾有の風水害により原材料などの確保が困難となることで、収益の低下を招く可能性がある。	中	中	中	中	当社は東北大震災の際にいわき工場が被災した経験を活かし、以降、あらゆる場面で複数のルートを持つようリスクマネジメントを徹底しています。今後も未曾有の事態にも耐える環境整備に努めます。
機会		気候変動に伴う疾病増加や消費者選好の変化に対する競争力の強化が製品需要拡大につながる	温暖化により疾病動向が変化するとホルモンバランスの変調がおこり、既存医薬品(各種ホルモン製剤など)の需要増に加え、新薬の開発販売促進により収益が拡大する。	小	小	長	長	当社はスペシャリティ領域を中心に、今後も既存医薬品の効能追加や新規化合物ライブラリーの充実を図っていきます。
		気候変動リスクへの積極的な取り組みにより経営上の持続可能性が高まるとともに、ステークホルダーの評価が高まり、株価上昇の機会につながる	当社の気候変動への取り組みが、顧客からの信頼獲得、従業員の定着、人材採用における評価向上、ESG投資家からの評価向上など、企業価値創出に寄与する。	小	小	長	長	ステークホルダーに適時適切な開示／対応に努め、企業価値創造を図っていきます。

環境

TCFD 提言に基づく情報開示④: 指標と目標

CO₂排出量、水質汚濁負荷量、化学物質の管理、廃棄物排出量などに係る環境パフォーマンス指標を把握しています。製造部門においてはこれらの指標に関する改善課題について第三者機関の検証を毎年受けています。

スコープ1排出量は、自社による直接排出量を算定しており、ガソリン、灯油、軽油、重油、LPG、都市ガス、冷水温水などの使用に伴うCO₂排出量が含まれます。

スコープ1、2排出量については、日本製薬団体連合会が掲げる「2030年度のCO₂排出量を2013年度比で46%

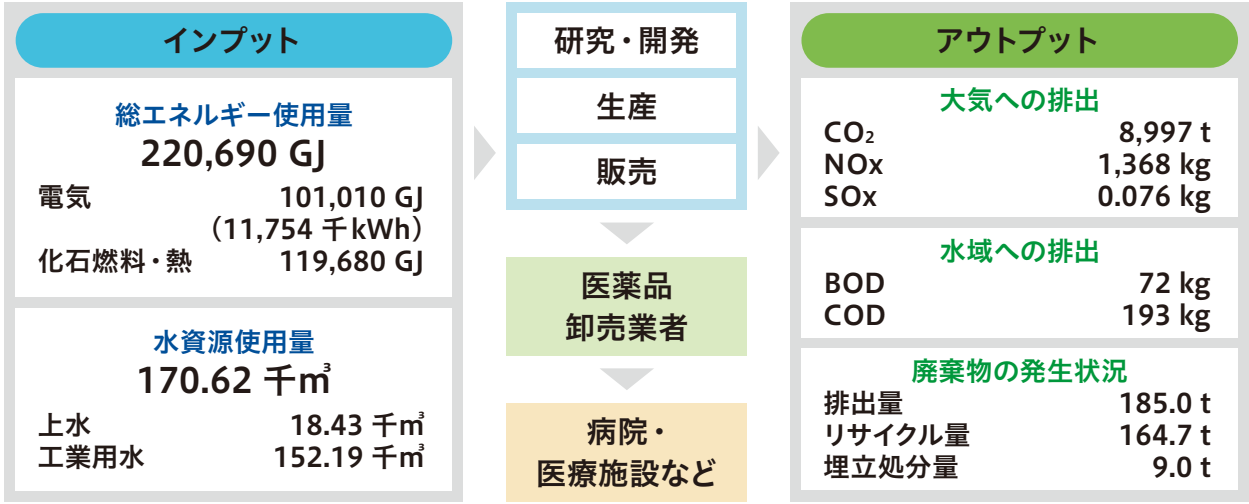
削減(研究所・工場・オフィス・営業車両)する目標」を当社の削減目標のベンチマークとしています。

・スコープ1、2排出量(単位:t-CO₂)

	2021 年度	2022 年度	2023 年度
スコープ1	7,265	6,778	6,052
スコープ2 ^{*1}	4,883	4,013	2,945
スコープ2 ^{*2}	4,987	5,098	4,987

^{*1} マーケット基準 ^{*2} ロケーション基準

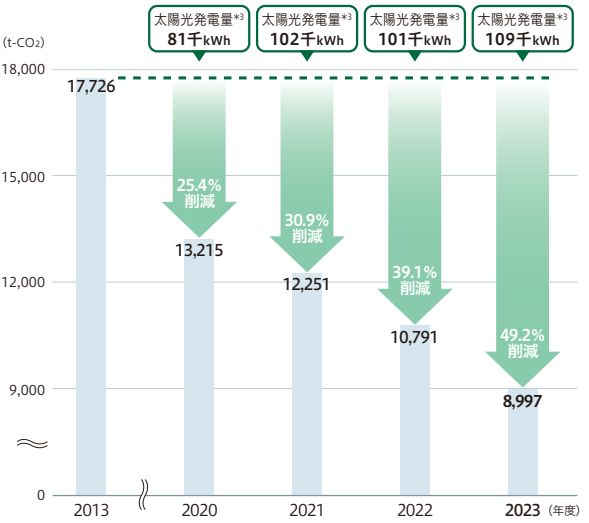
環境負荷の全体像(2023年度)



脱炭素社会の実現に向けて

当社グループでは気候変動を地球環境保全のための重大な課題の一つと考え、温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。あすか製薬では、社用車について、環境配慮型車両の導入を順次進めています。本社社屋では、オフィスリニューアルによるスペースの効率的使用とペーパーレス化を推進するとともに、年間消費電力量の再エネ化を実施し、FIT 非化石証書および再エネ証明書を取得しました。湘南研究所では、購入する電力を100%再生可能エネルギー由来の非FIT 非化石証書付電力としているほか、場内の高効率自家発電や太陽光発電由来のエネルギー供給を受けています。また、いわき工場では、コージェネレーション(熱電併給)システム稼働の効率化や製造工程の効率化に取り組みました。今後の取り組みとして、CO₂フリー電力購入比率の増加・ヒートポンプ設備の着工を進めています。2023年度のあすか製薬の全社エネルギー消費量は原油換算値で5,694kl(対前年度比7.1%減)、調整後温室効果ガス排出量は8,997t-CO₂となり、2030年度までのCO₂排出量2013年度比46%減の実現を掲げた中期目標については、2013年度比で49.2%削減しています。

・CO₂排出量の推移



^{*3} あすか製薬いわき工場

CO₂フリー電力への切り替え

当社グループでは、前述のとおり温室効果ガス排出量の削減に取り組んでおり、2050年当社グループのカーボンニュートラル達成に向け、具体的にはCO₂排出量を2030年度までに2013年度比で46%削減する目標を掲げています。そのための施策の一つとして、エネルギー消費の約8割を占めるいわき工場において、2023年4月より、使用する電力の一部にCO₂フリー電力を導入しました。

循環型社会の構築

より効率的な資源利用を目指した循環型社会の構築への取り組みとして、廃棄物をできる限り少なくすることは、事業継続において重要な課題です。中期環境計画において廃棄物の削減を目標に掲げ、積極的に省資源・廃棄物対策に取り組めます。あすか製薬の工場および研究所にて2023年度に発生した廃棄物185.0tのうち、最終的に再資源化された量は164.7tであり、廃棄物発生量に対して89.0%となりました。また、最終処分量は9.0tであり、廃棄物発生量に対して4.9%という結果となりました。

大気・水資源の管理

当社グループは大気汚染防止のため、大気への負荷物質の排出量低減に取り組んでいます。事業所におけるNOx、SOx、ばいじんなどについて、年2回濃度を測定し報告しており、そのすべてが基準値を下回っています。また、事業所で利用した水資源は、条例に基づき適切に処理し水質を管理したうえで、排出しています。あすか製薬いわき工場においては、毎日の水質監視、週1回の水質分析、いわき市環境監視センターへの報告を実施しており、立ち入り検査(年1回)を含め、そのすべてが基準値をクリアしています。今後も大気・水資源の適切な管理を行い、負荷物質の排出量低減に努めていきます。

環境に配慮した調達

当社グループは、企業理念に基づき、ESG経営の推進を重要施策に掲げ持続可能な社会の実現を目指しています。その一環として必要な資源の調達・購入に際しては、より環境に配慮された原材料などを優先的に調達・購入するグリーン調達に取り組んでいます。

生物多様性

当社グループは、事業活動に伴う環境への負荷が生物多様性に影響をおよぼしていることを認識し、生物多様性の維持・保全のため、省資源や気候変動対策など、さまざまな環境負荷の低減に努めています。

また、動物用医薬品事業と動物用飼料添加物事業の展開を通じて、人と動物が共生できる社会づくりにも貢献していきます。

CO₂フリー電力への切り替えは段階的に進め、今年度は約530tのCO₂排出を削減できる見通しです。CO₂フリー電力の切り替えで合計約2,200tのCO₂排出削減を図ります。また、太陽光発電設備(PPA^{*4}方式)が稼働し、年間約440tのCO₂排出を削減できる見通しです。

^{*4} PPA(電力販売契約): 施設の所有者が提供する敷地や屋根などに、太陽光発電設備の所有・管理を行う会社(PPA事業者)が太陽光発電設備を設置し、その太陽光発電設備で発電された電力を、その施設の所有者(電力使用者)が割安で購入する仕組み。

廃棄物総量／再資源化量／最終処分量／再資源化率(工場・研究所)			
	2021 年度	2022 年度	2023 年度
廃棄物総量(t)	174.4	192.8	185.0
再資源化量(t)	101.2	111.3	164.7
最終処分量(t)	64.6	70.0	9.0
再資源化率(%)	58.0	57.7	89.0

2022年度: 添付文書電子化による在庫廃棄などにより廃棄物総量が増加しています。

化学物質の管理

当社グループは、さまざまな化学物質を取り扱っており、その管理を徹底するとともに、安全な使用・保管に努めています。また、事業所ごとに化学物質を適正に管理するための体制を構築し、その規程についても適宜見直しを行っています。今後もPRTR 制度^{*5}対象化学物質の排出・移動量の削減を図るとともに、より安全な化学物質への代替を検討し、化学物質の適切な管理を推進していきます。

^{*5} PRTR制度: 化学物質の排出・移動量を集計・公表する制度

グリーン購入の推進(導入実績)

- ・紙類(コピー用紙、トイレトペーパーなど)
- ・文具類(ボールペン、クリアホルダーなど)
- ・オフィス家具(いす、机・棚など)
- ・画像機器(ディスプレイ、プロジェクターなど)
- ・電子計算機(パソコン)
- ・オフィス機器(カラー複合機、シュレッダーなど)
- ・照明(LED照明器具、電球形状のランプ)など

取り組み事例

- ・飼料添加物フィターゼの販売により天然資源であるリン鉱石^{*6}の使用削減に貢献しています。
- ・「塩酸 L-ヒスチジン」は、新規飼料添加物に指定されています。当添加物は養魚飼料の魚粉使用量の低減や、天然魚粉資源保護への寄与が期待されています。

^{*6} リン鉱石: 生物にとって必要不可欠な元素であり、生物多様性をもたらすリンの採取に必要な物質。

人材

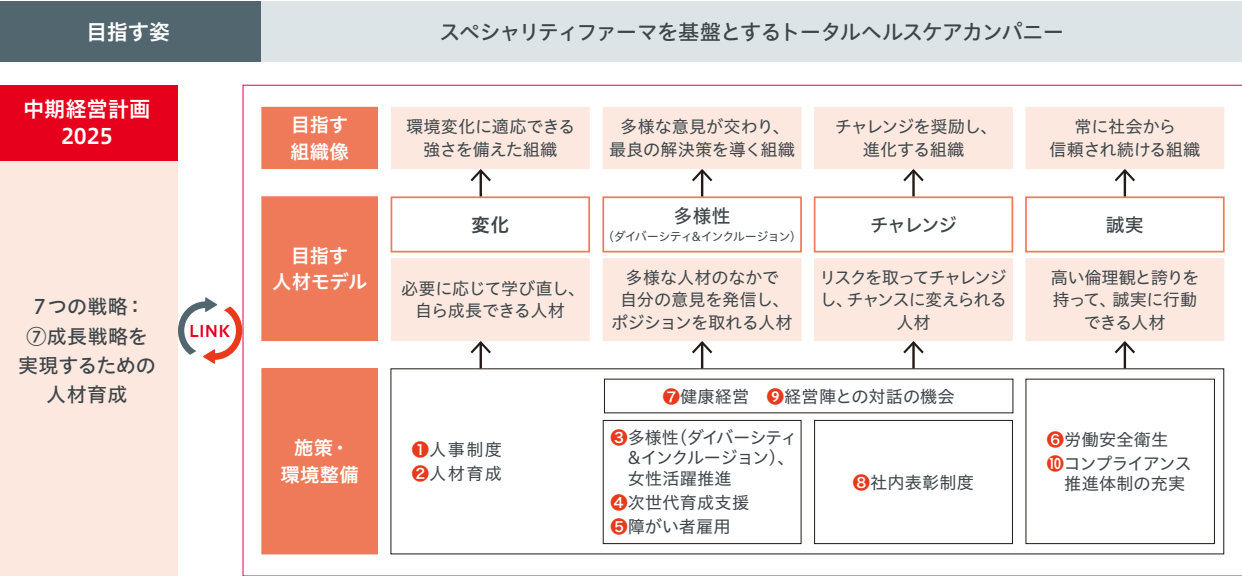
基本的な考え方

企業が持続的な価値向上を実現するためには、経営戦略と人材戦略の連動が不可欠であり、「スペシャリティファーマを基盤とするトータルヘルスケアカンパニー」を目指す当社グループにおいても、人材戦略へのさらなる変革に取り組んでいます。最も重要な財産は人材であるという考えのもと、従業員が持つスキルや能力などを人的資本と捉え、その最大化を通じた価値創造へとつなげます。

人的資本の最大化については、中期経営計画2025の実現に向けた土台固めのための7つの戦略の一つとして「成長戦略を実現するための人材育成」を掲げ、各組織の専門性と想像力を高めるべく、グループを挙げて「新規事業や環境変化に対応できる人材育成・獲得」と「女性やキャリア、シニアなど多様な人材が活躍できる環境づくり」を目標に人材育成に取り組んでいます。

当社グループでは、従業員が自ら変革し成長しようとする、自律的な学びの意欲に応える環境整備と多様性の尊重を通じてウェルビーイングの実現を目指すとともに、従業員と経営陣との対話を通じて相互の信頼関係を深め、エンゲージメントの向上に努めています。これにより、多様な価値観やチャレンジ精神を醸成し、イノベーションを促進する組織風土の変革を推進しています。さらに、自分自身が幸せだと感じる従業員は、その家庭や社会全体においても良い影響をもたらし、持続可能な価値創造に寄与できるとの考えのもと、従業員が身体的、精神的、社会的に充実した生活を送ることができるよう、職場環境の整備にも取り組んでいます。

このように、従業員の成長と幸福を支援し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



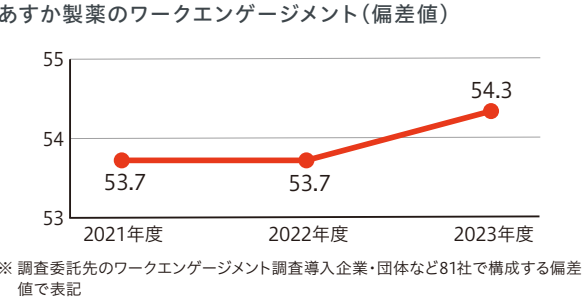
従業員エンゲージメント

当社グループでは、従業員が経営理念に直接触れることで共通のビジョンと目標に共鳴し、各々の役割を通じた自発的な取り組みが生まれ、イノベーションが促進されるとの考えのもと、経営陣との対話の機会を積極的に設け、多様な価値観やチャレンジに対する意識を醸成するとともに職場環境の整備、従業員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。

従業員エンゲージメントについては、仕事に対する「活力・熱意・没頭」から構成されるワークエンゲージメントと、困難に直面した際の「解決力」に注目したメンタルタフネス度に指標を定めています。

当社グループでは、2021年度より全従業員にエンゲージメント調査を実施し、従業員の生の声を吸い上げる施策として活用しています。特に、従業員と経営陣との対話

の機会の設置に注力した結果、ワークエンゲージメントの偏差値は上昇傾向にあります。この成果は、相互に信頼関係を築き、協力しながらイノベーションを生み出す組織風土の変革の重要な一歩です。今後も各種取り組みを継続し、組織の成長と発展を目指します。



①人事制度

当社グループの中核を担うあすか製薬では、2021年度からスタートした中期経営計画に定める成長戦略を実現するため、人的資本の最大化を目的とした人事制度を2021年4月より導入しています。この人事制度では、中期経営計画の達成を強く推進する施策として、従来の役割

等級制度を発展させ、役割の明確化に基づく「役割移行ルール」や「役割に応じた報酬(シングルレート)」を導入しました。また、評価の透明性と公平性の確保、ならびにフィードバックを通じた人材育成を目指した「評価会議」の設置など、常に最適化を図りながら運用しています。

②人材育成

当社グループでは、全従業員が個の能力を最大限に発揮できる人事制度を基盤として、環境変化に応じて自ら学び直し成長できるよう、人事制度と連動させた研修プログラムを設計しています。

具体的には、全社必須研修や階層別研修のほか、女性活躍推進の意識醸成と実践を後押しする女性キャリアデザイン研修(選択型研修)やジェンダーダイバーシティを推進するための意見交換会などを実施しています。また、セルフキャリアドックの考え方にに基づき、年代別(35歳、45歳、55歳)のキャリアデザイン研修と社外のキャリアコンサルタントとの面談の機会を提供し、従業員の主体的なキャリア形成を支援しています。さらには、2023年度より、

当社グループの未来を担う次世代経営リーダーの育成を見据えた選抜型研修を開始し、2024年度には、グローバル化を牽引する人材の早期育成を目的とした、グローバル人材育成プログラムを開始しました。このほか、従業員の学びの意欲に応える環境として、自発的に受講する選択型研修や、時間・場所を問わず取り組めるeラーニングシステムなどを全従業員に提供し、変化に応じた自律的な成長とチャレンジする姿勢を推進しています。

また、あすか製薬においては、現職としてのキャリアアップのほかに、戦略的なジョブローテーションや社内公募制度、公募留学制度、キャリア自己申告制度を取り入れ、従業員の主体的なキャリアチェンジを促進しています。

	全社必須研修	階層別研修	選抜型研修	本部別研修	選択型研修	キャリアデザイン研修
役員		新任役員研修				
シニア		エルダー移行前研修 部長職研修 課長職研修 新任経営職研修 新任主査・係長研修	組織マネジメント リーダーシップ FLメンター			
経営職						
一般職						
新入社員		3年次研修 2年次研修 新入社員フォロー研修 新入社員導入研修				
内定者		内定者研修				

VOICE

あすか製薬ホールディングス株式会社
グループ経営管理本部
グループITソリューション部
ITサービスマネジメント課長
垣内 剛

学びの意欲に応える環境

全従業員に提供される書籍要約アプリやeラーニングシステムなどの「学びの意欲に応える環境」整備により、私自身や周囲の成長、さらにはこの環境を通じて新たなコミュニティの形成などにつながっていると感じています。私自身も学び続けながら部下を育て、多くのチャレンジを奨励することで、会社の掲げるビジョンや目指す姿の実現に貢献します。

人材

③多様性(ダイバーシティ&インクルージョン)

概要

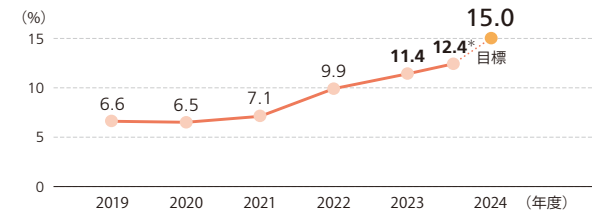
当社グループでは、持続的な成長と企業価値向上のためには、多様な価値観を尊重し互いに意見を発信することが重要であると考え、性別、年齢、国籍、人種などの属

性にとらわれない多様性のある組織の構築と、すべての従業員が活躍できる企業風土の変革を推進することで、新たなイノベーションを生み出し、企業価値を高め続けることを目指します。

女性活躍推進

経営の中核を担う管理職においては、ジェンダーダイバーシティを重視し、すべての従業員が自身の希望に応じて広く能力を発揮できるよう、職域の拡大を図り、働きがいのある職場づくりや多様で柔軟な働き方の推進、ならびに研修の充実を通じて、管理職およびその候補者の育成を行っています。あすか製薬では、2024年度末までに、女性管理職比率に焦点をあてた管理職のジェンダーバランスの目標値を設定し、すべての従業員が能力を発揮し、活躍できる職場環境の醸成を推進しています。これらの取り組みから、管理職の多様性は年々増加し、目標達成に向けて進捗しています。

あすか製薬の正規従業員における女性管理職比率



* 2024年9月末

あすか製薬 女性活躍推進に関する行動計画

計画期間：2020年4月1日から
2025年3月31日までの5年間

1. 管理職の女性比率目標を15%とする。
2. 女性の健康づくりに特化した取り組みを実践する。
3. 多様で柔軟な働き方を実践し、ワークライフバランスを充実させる。

あすか製薬ホールディングスの役員(取締役・監査役)における女性比率

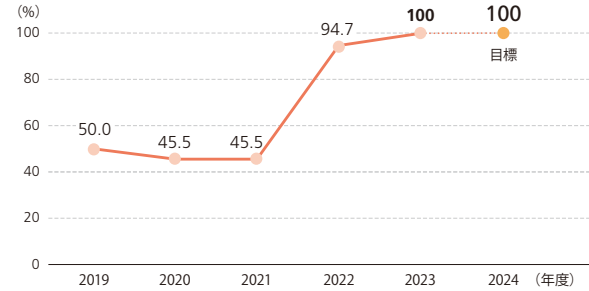
	2021年6月	2022年6月	2023年6月	2024年6月
女性比率	10.0%	16.7%	16.7%	23.1%

④次世代育成支援

当社グループでは、次世代を担う子どもが、健やかに生まれ、育成される環境整備を企業が取り組むべき課題の一つとして捉え、仕事と子育ての両立に向けた取り組みを進めています。当社グループでは育児休業を取得した女性従業員が100%復帰しており、安心して生み育てることができる環境が整っています。男性従業員には2023年度以降の育児休業取得率100%の目標を掲げ、職場全体でこの取り組みを推奨しており、取得率は2023年度末時点で100%を達成しています。今後は、育児休業取得日数を向上させるべく、性差による役割分担の思い込み(アンコンシャスバイアス)是正など社内研修にも注力していきます。子育て期の従業員を会社全体でサポートし、すべての従

業員がジェンダーバイアス是正に向けた理解を深めることにより、社会全体が取り組む次世代育成支援に積極的に参画しています。

あすか製薬の男性育児休業取得率



⑤障がい者雇用

当社グループでは、障がいを持つ方がいきいきと働ける環境を実現するために、自らの希望や力量に応じた就業かつ安定的に働くことができる環境整備を進めています。あすか製薬では、障がい者雇用率の目標値を障害者雇用促進法に基づき定めており、ともに働くことで新たな発見や学びを共有し、お互いに認め合う風土を醸成できるよう取り組みを進めています。インクルーシブな社会の実現に

向けて、あらゆる人材が能力を最大限に発揮し、やりがいを感じられる企業となることを目指しています。

あすか製薬の障がい者雇用率

	2022年度	2023年度	2024年度
目標値	2.3%	2.3%	2.5%
実績	2.3%	2.5%	—

⑥労働安全衛生

当社グループでは、職場の安全と心身の健康を最優先に考え、安全衛生管理に積極的に取り組んでいます。特に、あすか製薬では、湘南研究所、いわき工場、本社・営業拠点の各事業所で、徹底した安全衛生管理体制を確立し、安全衛生委員会を定期的に開催しています。この委員会では、長時間労働の監視や職場の安全点検などを通じて、安全衛生に係るリスクの有無を確認し、月ごとに是正・予防措置を実践しています。事故や災害を未然に防ぐことはもと

より、万が一発生した場合には被害を最小限に抑えるため、各事業所において緊急事態への対応手順を定め、定期的な訓練を実施しています。

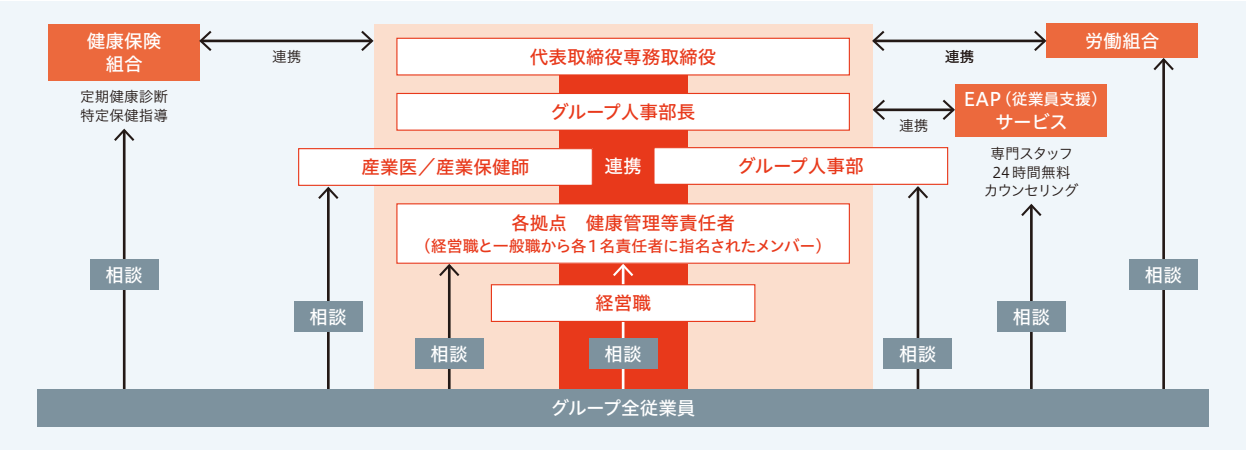
従業員一人ひとりが安全衛生に対する正しい知識を身につけ実践できるよう、情報提供を継続し、安心して快適に働ける職場環境の実現を目指しています。また、安全衛生を基盤としたさまざまな労使間の意見交換を通じて、より良い職場環境と働き方の改善に努めています。

⑦健康経営

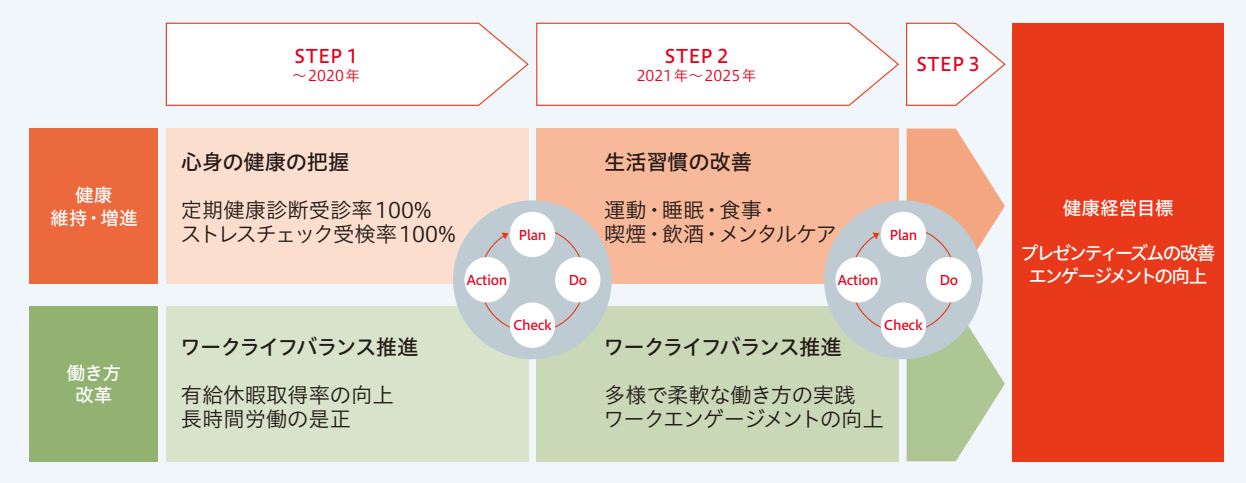
当社グループでは、経営理念に基づき、企業活動の推進力は「人材」であると考えています。従業員一人ひとりの心身の健康を経営戦略の核と捉え、健康管理と働き方

改革の両軸から取り組むことで、生産性と創造性のさらなる向上を図り、持続的な成長を遂げる企業を目指しています。

あすか製薬ホールディングスの健康経営推進体制



あすか製薬ホールディングスの健康経営目標



当社グループでは、グループ会社ごとの健康経営ステージに応じた目標を定めて取り組んでいます。特に、健康経営の基盤となる、従業員の心身の健康を把握するため、全グループにおいて定期健康診断の受診率100%とストレスチェックの受検率100%を維持しています。あすか製薬においては、生活習慣の改善と多様な価値観の尊重に基づいたワークライフバランスの充実を推進し、2025年

度までの数値目標達成に向けて取り組んでいます。

また、当社グループがこれまで培ってきたアイデンティティと健康経営を結びつけ、健康を通じた社会貢献活動を充実させています。常に進化と深化を続けることで、従業員、組織、そして社会全体が「健康」という共通の価値を享受し、幸せを分かち合えるよう、多角的なアプローチで健康経営を推進しています。

人材

多様な価値観が尊重される働き方

あすか製薬では、従業員の多様な働き方を支援するために、さまざまな制度を導入しています。2019年より、裁量労働者といわき工場勤務者を除く全事業所にフレックスタイム制度を導入し、2020年にはさらに柔軟性の高いフル・フレックスタイム制度を導入しました。また、時間単位での年休取得制、時短・時差勤務、在宅勤務、

遠隔地勤務など、多様な制度を設けており、多様な価値観が尊重された働き方を選択できるようになっています。これらを活用した自由度の高い働き方は、従業員のセルフマネジメント能力を向上させ、自ら成長しチャレンジする職場風土の変革につながっています。

VOICE



あすか製薬株式会社
開発本部 臨床開発部
開発1課長
鈴木 悠介

在宅勤務制度、フル・フレックスタイム制度の活用

部下に対しては生産性と効率性を考慮し、話し合いながら在宅勤務または出社を指示しています。また、部下自身はフル・フレックスタイム制度を活用し、働く時間帯を自主的に選択して業務を進めています。これらのことが、成果に対する意識やセルフマネジメント能力の醸成につながり、エンゲージメントの向上に寄与していると感じています。

⑧社内表彰制度

当社グループでは、全グループ会社における文化・社会貢献など、さまざまなチャレンジや成果に対してホールディングス社長自らが表彰し、グループの一体感とモチベーション向上を目指す「グループ表彰制度」を設けてい

ます。また、グループ各社においても、従業員の功績をたたえ平素のチャレンジと労苦に報いるとともに、従業員のモチベーション向上を図るため、各社の社長自らが表彰する「各社功労表彰制度」を設けています。

⑨経営陣との対話の機会

当社グループでは、役員を含むすべての従業員が、多様な価値観を互いに尊重することで、さまざまな意見が交わり、最適な解決策や新たなイノベーションを生み出す組織を目指し、経営陣との対話の機会を積極的に設けています。

あすか製薬では、従業員と経営トップ(会長、副会長、社長)との対話の機会を定期的に実施しています。これは、経営トップが直接、従業員の考えや意見を聴き、また、あすか製薬の理念やビジョンを共有することで、双方の距離をさらに縮め、ワークエンゲージメント(活力・熱意・没頭)を向上させることを目的としています。

・2023年度実績

	回数	時間
従業員と経営トップとの対話(年間)	74回	110.5時間

・2023年度 経営陣との対話の詳細(あすか製薬株式会社)

	名称	対象	内容	回数
従業員との対話	タウンホールミーティング	全従業員	経営陣と従業員の相互理解を深めることを目的に実施。社長が直接従業員に対し、当社グループの目指す姿、中期経営計画進捗、事業執行方針などを説明し、質疑応答を行っています。	12回
	ラウンドテーブルミーティング	正規従業員(若手、管理職候補、管理職に分けて実施)	経営陣と従業員の距離感を縮め、従業員のエンゲージメント向上を図る目的で実施。経営トップが、従業員の考えや意見を聴き、また、あすか製薬の理念やビジョンを共有するオープンな対話の場を設けています。 	23回
	社長による1on1ミーティング	部長職等	部長職と経営陣の情報共有および連携強化を目的に実施。経営戦略を各組織により深く浸透させ、確実に実行することで、リーダーシップの強化と組織全体のパフォーマンス向上に寄与する重要な取り組みです。	不定期
	選抜型研修での経営陣との対話	選抜型研修対象者	未来のあすか製薬ホールディングスを担う「次世代リーダー」を育成する目的で実施。会社のビジョンや役割に対する期待を直接共有することにより、モチベーション向上とチャレンジ意欲を持ったリーダーシップの発揮を狙います。	1回
労働組合との対話	職場意見交換会	労働組合役員(各支部に属する全中央委員および中央執行部)	各職場(支部)における労働環境や働き方をテーマとし、労使双方による対話の場を通じて協議・検討を図ることを目的に実施。	1回
	労使懇談会	労働組合中央執行部	労働条件の改善と会社の発展を目的に実施。会社の経営や生産性について話し合い、労使間のコミュニケーションの促進と、相互理解を深めることで、良好な関係構築に寄与しています。	2回

VOICE



あすか製薬株式会社
内分泌事業推進室
推進課
若槻 春奈

ラウンドテーブルミーティングでの経営トップとの対話機会

ラウンドテーブルミーティングでの経営トップとの意見交換の機会を通じて、経営トップが抱く甲状腺領域に対する想いに触れ、格別な使命をあらためて認識しました。私の組織での役割が多くの患者さんの適切な治療につながることを実感し、誇りを持って日々の業務に取り組んでいきます。

⑩コンプライアンス推進体制の充実

当社グループでは、グループ各社においてコンプライアンスを推進・支援する部門を設置し、必要な社内体制や規程の整備をはじめ、関連案件の迅速な解決や違反の未然防止対策の立案などを通じて、役員・従業員が安心して企業活動に取り組めるよう体制を構築してきました。また、従業員のコンプライアンス意識の向上を目的として、全従業員を対象とした継続研修や各階層を対象とした研修の実施と同時に、アンケート調査による従業員の意識レベルの把握や改善点の洗い出しにも努めています。2023

年度は、コンプライアンスに関する意識調査結果をもとに、現状把握と問題点を抽出のうえ、実態に即した研修および問題解決を行うことで、さらなるコンプライアンスの徹底を図りました。当社グループでは、グループ経営に重大な影響を与えるリスクへの認識と対応を図るとともに、法令・企業倫理遵守を徹底するコンプライアンス体制を推進するために、ホールディングス内にグループ・コンプライアンス推進委員会を設置し、統括を行っています。

▶詳細はP.75

事業活動

あすか製薬ホールディングスグループの中核であるあすか製薬は、ホルモン製剤のパイオニアとして、医療用医薬品事業を展開しています。そこにメディカルニーズがある限り、価値ある医薬品・サービスを届けるという使命感——創立以来変わらぬ「あすかのDNA」です。

創業研究本部

創業研究本部は継続的に新薬を創出できる組織へと成長していくために研究基盤・技術・人材の強化を促進し、湘南ヘルスイノベーションパークの研究環境を活かしてオープンイノベーションを推進しています。

創業活動としては、重点3領域の創業プログラムを強力に推し進めるとともに、あすかの強みを活かしたアンメットメディカルニーズ*の存在する疾患群に対する創業を目指しています。そこでは、技術基盤の強化の一環として新たにイオンチャンネル創業技術を導入し、新たな研究領域の発掘を進めています。また、各種評価試験の高速化を進め、AI創業への取り組みとあわせて社内研究者による新規ターゲット探索や既知ターゲットの新たな価値創造を進めています。

また、オープンイノベーションを通じた社外アセットの導入も重要な要素です。湘南ヘルスイノベーションパークに入居することで、他社との物理的な距離を縮めるのみならず、バイオジャパンやバイオインターナショナルなどに代表される国内外のマッチングイベントへ参画し、アカデミアやベンチャー企業の持つ創業シーズ・技術にアクセスしています。さらに、今年度より新たに国内製薬企業数社とともに国内アカデミアを対象とした研究公募も開始し、アカデミアの技術への門戸を開いています。

これらの取り組みを通じて研究能力を向上させるとともにリサーチパイプラインの充実を図り、戦う集団へと組織を改革していきます。

* まだ満たされていない医療ニーズ



あすか製薬株式会社
創業研究本部
副本部長
月見 泰博

事業開発本部

事業開発本部は、事業開発部、メディカルアフェアーズ部、ポートフォリオマネジメント部の3部署で構成されており、製品の導出入、エビデンス創生、ポートフォリオ作成・スタートアップ投資を主に担当しています。

あすか製薬は、これまで、リフキシマ、レルミナ、ドロエチなどの新たに発売した製品を主な成長ドライバーとし、成長を継続してきており、特に産婦人科領域では国内トップの位置に立つことができました。

我々、事業開発本部は、今後、10～20年の中長期においてもあすか製薬が持続的に成長している企業であり、女性領域においては、疾患の治療だけでなく、予防、検査・診断、予後など女性のヘルスケアのあらゆる場面で貢献する企業になりたいと考えています。

10年後の将来のために、新たな新薬開発パイプラインの獲得のための導入活動と既存の製品や現行の開発品の価値最適化を企図したエビデンス構築に取り組みます。

さらに、20年後の長期的な視野においては、医薬品だけでなく、疾患の啓発、相談サービスや検査、治療後のケアを含め、女性のトータルヘルスケアに貢献できるような事業化を企図し、2023年に設立したコーポレートベンチャーキャピタルである、あすかイノベーションファンドからのスタートアップ投資や他のファンドへの出資を通じたスタートアップ支援に取り組んでいきます。



あすか製薬株式会社
事業開発本部
ポートフォリオ
マネジメント部長
秋窪 仁

過去から未来へと引き継がれるDNAはバリューチェーン（創業研究・開発・生産・信頼性保証・販売・情報提供）の源泉となり、トータルヘルスケア実現に向けた挑戦への原動力となっています。

開発本部

開発本部は、開発戦略を策定する開発企画部と戦略に沿って治験を遂行する臨床開発部から構成されており、安全で有用な治療薬／機器を一日でも早く社会に提供し医療に貢献するために日々従事しています。

現在、開発本部では「継続的な新薬の開発」というビジョンを新たに策定し、チームビルディングのワークショップを通じて、共通の目標を持つ仲間一人ひとりがビジョンを理解するよう取り組んでいます。また、医療環境の急速な変化にも対応しながら継続的な新薬開発を可能とする開発体制を強化すべく、両部門の高い専門性に応じた役割分担の明確化、業務の適正化を進めています。これにより、新しいアイデアやアプローチの創出を促進し、今まで以上にスピーディーかつ高品質な新薬開発が可能になると考えます。今般、デジタル技術の進化により医療分野における新しいソリューションを提供すべく、治療アプリの開発も開始いたしました。産婦人科のスペシャリティファーマとして、主軸の婦人科領域をはじめとしたさまざまなメディカルニーズに応えるために、1つでも多くの治療の選択肢を増やすべく、一日でも早い上市を目指した医薬品・医療機器の開発に、開発本部員一丸となって邁進していきます。



あすか製薬株式会社
開発本部
臨床開発部長
中川 幸子

生産本部

あすか製薬の生産本部は、効率的な生産計画と品質管理を通じて、医薬品の安定供給とコスト削減を実現しています。先進的な技術を導入し、持続可能な生産体制を整えています。

あすか製薬は、最高品質の医薬品を安定供給するため、徹底した生産管理体制を構築しています。患者さんの健康と安全を最優先に、信頼される製品を提供するための取り組みを行っています。

品質管理ではGMP(Good Manufacturing Practice)基準を遵守し、各工程において厳格な体制を整備しています。また、MES・LIMS・QASといった製造実行やデータ管理、品質保証システムの導入によって生産履歴を追跡可能とし、不具合発生時も迅速に対応する体制を整えるだけでなく、効率的な生産計画で市場の需要に対応し、供給の安定とコスト削減を実現しています。人材育成にも力を入れ、高度な専門知識と技能を持つスタッフが品質管理と生産管理を担当しています。定期的な研修で人材のスキルアップを図り、最新の技術や知識を取り入れています。さらに、環境への配慮も重要視し、省エネルギー設備や廃棄物リサイクルなどを通じて持続的な生産活動を推進しています。

これらの取り組みにより、あすか製薬は高品質な製品を迅速かつ確実に提供し、患者さんの健康と安心を支えています。今後も生産体制の強化に努め、持続可能な成長を目指していきます。



あすか製薬株式会社
生産本部
生産部長
吉岡 弘晃

サプライチェーンマネジメント

当社グループの事業は大切なビジネスパートナーである多くのお取引先の皆さまに支えられ、成り立っています。当社グループは、製品・サービスの品質の維持・向上および安定供給に向けて、パートナーとなお一層の信頼関係を構築することで、ともに発展することを目指しています。

当社グループは、2021年度に国際連合が提唱する国

連グローバル・コンパクトに署名し、「人権の保護」「不当な労働の排除」「環境への対応」「腐敗防止」にかかわる10原則を支持しています。当社の経営理念「先端の創薬を通じて 人々の健康と明日の社会に貢献する」のもと、グローバル・コンパクトの提唱する10原則を日々のオペレーションに組み込むことで、サステナブル調達の取り組みを推進します。

事業活動

信頼性保証

基本的な考え方

あすか製薬信頼性保証本部は、薬機法*1、GQP*2およびGVP*3の法律や省令を遵守し、当社医薬品の品質および安全性を確保する、安定供給を支える責務を担っています。医療関係者や患者さんが当社の医薬品を安心し

てお使いいただけるよう、高い倫理観と使命感を持って業務を遂行しており、当社の医薬品が正しく製造され、医療に貢献できる適正使用情報を提供することを基本方針としています。



あすか製薬株式会社
信頼性保証本部
品質保証部長
(品質保証責任者)
浅田 一

品質保証部はGQP省令をはじめとする規制などに基づき、製造所の監査や変更・逸脱に対する製品品質への影響評価、関係書類の整備・管理などの業務を行い、医薬品の適正な品質の確保に取り組んでいます。

品質を確保した医薬品を安定的に提供するためには、直接的に医薬品製造にかかわるいわき工場や国内外の他社製造所の皆さまのみならず、生産管理・生産技術部門、営業本部・くすり相談室の従業員一人ひとりの活動の積み重ねが重要であり、こういった方々との信頼関係を継続的かつ従前以上に強固にすることが大切だと考えています。

そのため、品質保証部員各々が、日々更新される規制情報、製造や試験方法などの専門知識のアップデート、コミュニケーション力や課題解決力などの能力向上に努めています。また、組織としての団結力や協力体制を強化し、日々高まっていく品質保証業務に対する要求事項に応えるため、定期的なGMP*4監査者教育や事例研究など、さまざまな取り組みを行っています。

*1 医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律
*2 GQP：医薬品、医薬部外品、化粧品及び再生医療等製品の品質管理の基準
*3 GVP：医薬品等の製造販売後安全管理の基準
*4 GMP：医薬品の製造管理および品質管理に関する基準

医薬情報提供活動

基本的な考え方

営業本部では全国を6統括部(約200人のMR)でカバーし、あすか製薬の医療の最前線を担う医師や薬剤師に医薬情報を提供しています。また、本社では各製品のプロモーション戦略やMR支援情報システムによってMRの活動をサポートしています。2024年4月に医師の働き方改革が施行

され医師との面談機会創出の難易度が上がるなか、営業本部ではリアルとデジタルを効果的に融合させた「三位一体のアプローチ」を駆使し製品の適正情報の提供に尽力しています。今後も常に「一歩先の努力」を心がけ多様化する医療ニーズに応えることのできる組織づくりを目指します。



あすか製薬株式会社
営業本部
東日本第1統括部長
堀 英紀

東日本第1統括部は東京都と神奈川県の実業機関や医薬品卸を担当し、32名のMR(医薬情報担当者)とその管理者やスタッフ等計44名で構成されています。大都市部ですので大学病院やその関連病院も多く、非常にレベルの高い情報提供が望まれています。我々のミッションは1人でも多くの月経困難症や子宮筋腫、子宮内膜症で悩んでいる女性のQOL向上に貢献し、その人最大のパフォーマンスを発揮していきいきとした社会生活を過ごしていただくことであると思っています。

日々我々が情報提供している医師をはじめとしたメディカルスタッフは極めて多忙であり、貴重な時間を我々に割いていただいていますので、当社MRとの面談を日々の診療に役立てる価値ある時間にするため、幅広い関連疾患の知識や最新の知見などをインプットすることを大事にしています。また、新たなエビデンスやガイドラインを浸透させるべく、また当社品の適正使用を促すべくオンライン講演会を多数展開しており、視聴された医師やコメディカルから非常に高い評価をいただいています。

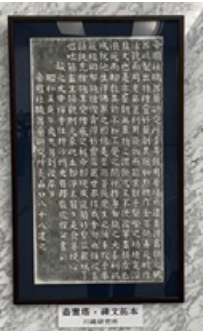
今後も我々はコンプライアンスを徹底し、当社製品の適正使用を促すことにより、すべての女性が健やかで自己実現を果たせる社会の実現を目指します。

Column: 動物慰霊の大意

理想の社会では捨てる物はない

「帝国社」という社名であった昭和初期の当社は、食料品および局法品製造で発展を遂げておりました。そのような折、創業者の山口八十八は、わずかに肥料に使用されるくらいで殆ど捨てられるだけであった「臓器」が資源に乏しい日本で廃物同然に処分される実情を傍観できず、薬品として医学に貢献したいとの強い信念から画期的なホルモン製剤を多数創出するに至りました。そのような、いわばサステナブルな発想がその当時から当たり前のように当社の礎として根づいています。

当社の研究・生産拠点であった大宮町本社工場(現 神奈川県川崎市幸区大宮町)に昭和5年9月に山口八十八が畜霊塔を建造し、そのなかで謳われている「理想の社会では捨てる物はない」の精神を当社は大切にしていきたいと考えています。



畜霊塔・碑文拓本



畜霊塔(現在はいわき工場に移設)

【大意】
帝国社臓器薬研究所は、長年にわたって屠場で捨てられるだけであった臓器を用いて、効き目のある薬剤を製造している。これは鉄を変じて黄金とし、死んだ蛇を活きた龍とするようなものである。すなわち廃物を利用して、医学に貢献するという功績は非常に大きい。理想の社会では捨てる物はない、といわれているがその例であろう。また、動物を無駄死にさせることなく、知らず知らずの間とはいえその身を犠牲にして布施という大きな善行を遂げさせ、仏に成ることを得させている。華厳経では、布施とはこだわりを捨て、敵かで尊い世界への約束を与えられることと言っている。動物も愛しい肉体をささげてこの素晴らしい世界を得た。それぞれに浄土に入り、悟りを開いている。

駿河国大中禅寺住持沙門 大眉釈敬俊撰
昭和5年9月 彼岸日
帝国社臓器薬研究所 山口八十八 之を建てる
畜霊塔・碑文拓本

人権の尊重

基本的な考え方

あすか製薬ホールディングスグループは、持続可能な社会の実現に貢献するために、自らの事業活動において影響を受けるすべての人々の人権を尊重することを責務として認識しています。その責務を果たすために、2011年6月に国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権尊重に取り組みます。

当社グループは、すべてのステークホルダーに対する責任を果たすため、右記の国際行動規範を支持し、尊重します。

職場におけるハラスメントの防止

当社グループでは、職場における不当な差別・嫌がらせ、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントが、快適な職場環境で働く権利を侵害し、極めて卑劣な行為であるという意味において、人権侵害にかかわる重要な問題であると考えています。こうしたハラスメントを防止し、

- ・国際人権章典〔世界人権宣言、市民的・政治的権利に関する国際規約、経済的・社会的・文化的権利に関する国際規約〕
- ・労働における基本的原則および権利に関するILO宣言〔ILO基本条約(中核的労働基準)〕
- ・賃金や労働時間など労働者の人権に関する諸条約
- ・先住民族の権利に関する国際連合宣言
- ・国連グローバル・コンパクト10原則
- ・人間を対象とする医学研究の倫理的原則〔ヘルシンキ宣言〕
- ・子どもの権利とビジネス原則

排除するため雇用管理上必要な配慮や従業員教育を実施しています。特に、管理職に対しては、ハラスメントに関する研修において、ガイドブックを利用し、より具体的な事例を学ぶことを通じて、正しい知識を身につけ、ハラスメント防止の意識を高めることを徹底しています。

社外取締役座談会



左から、吉村 泰典、荻田 香苗、粟林 稔、榎戸 康二

あすか製薬はホールディングス体制のもと、ガバナンスの強化を進めるとともに持続的な成長を実現するため人材育成にも注力しています。
企業文化がどのように進化しているかを知っていただくために、4名の社外取締役による座談会を開催し、あすか製薬の将来を見据えた現在の取り組み・挑戦について語っていただきました。

社外取締役としての気構え

吉村：皆さんもご存知のように、日本は超少子高齢化社会に直面しています。2023年の出生率は1.20、出生数に関しても72.7万人と80万人を下回って、今後は70万人を割ることが予測されています。私は少子高齢化の課題を解決するには、女性と子どもたちの未来を築くことが重要であると考えています。当社は「先端の創薬を通じて人々の健康と明日の社会に貢献する」という経営理念のもと、国民の生活の質の向上やヘルスケア産業の創出を通じて、女性のライフステージに適した健康のサポートを行っています。社外取締役の立場から、当社が女性医学のフラッグシップカンパニーとして躍進するため、医学者として包括的にサポートしていくことが私の責務であると感じています。

粟林：私が当社に貢献できる分野は、海外での事業活動の展開やコンサルティング会社で培った新規事業の企画・立ち上げです。これまで創薬や医薬品・医療分野に

関しては縁がなかったこともあり、消費者の目線から提言を行っていきたいと考えています。一方で、新規事業の立案などがあれば積極的に尽力させていただきます。海外新規事業の発掘と導入のノウハウを持つ社外取締役として、情報収集の仕組みづくりのアドバイスをを行い、分析や判断をする際にはビジネス面での助言をさせていただくことが私の役割だと考えています。

榎戸：私も長年、エレクトロニクスメーカーの取締役を務めていたこともあり、製薬業界は専門外ということになりますが、前職では海外勤務が長かったこともあり、現地で培ったグローバルな視点を活かせるのではないかと考えています。上場企業としてのガバナンスの在り方をアップデートしていくことに加え、海外独自のガバナンスおよび事業成長という観点からも助言を行い、私なりに貢献していきたいと思っています。

荻田：私は医学者としての経験を踏まえて、ダイバーシティ推進を切り口にしながら、今後必要とされる人材の確保や育成への取り組みに対する意見を申し上げていくの

が責務だと感じています。なかでも、生え抜きの女性幹部をいかに育成するかが鍵となると思います。出産、育児などのライフイベントで会社を休職する女性がいても、女性社員のキャリアを断絶させないような仕組みづくりが重要です。女性ならではの観点から、社内への働きかけを支援していくとともに、従業員の皆さんがそれぞれの自己実現を果たして、仕事にやりがいを感じられるような環境づくりに意見を述べていきたいと思っています。

社外取締役からの視点で当社の印象

吉村：当社とは社名変更が行われる「帝国臓器製薬株式会社」の時代からかかわっています。「あすか製薬株式会社」になってからは、とりわけ女性のライフステージに着目している点が、競合の製薬企業には見受けられない大きな特徴だと感じています。また、スペシャリティファーマとして、社会に対する役割というはある程度果たしてきたのではないとも思っています。女性の健康の包括的な支援に関しては国も推進を後押ししており、ホールディングスになってからも、その点は常々改善され、社会に対して貢献をされているという認識です。

粟林：私の場合は当社とかかわってから1年が経ちます。つままして研鑽を積んでいる最中ではありますが、経営陣との会話で経営の中枢に参画する以前の印象よりも強いビジョンを持ってリーダーシップを発揮していると感じられます。今後はさらなる後押しができるよう貢献したいと考えています。

榎戸：国内の産婦人科領域で大きなシェアを確保している点を高く評価しています。国内のニーズに合致し、女性の活躍を支援する役割を担った領域です。会社がアニマルヘルス事業やメディカル分野等々新規事業を展開していることも評価しています。今後の課題としては、長期的視点から製薬開発の力を拡大できるかという点と国内市場の成長が限定的とみられることから、海外での成長機会をどのように創出するかということだと考えています。

荻田：これまでの会議やブリーフィングで、当社の経営陣がコーポレート・ガバナンスの重要性をしっかり認識し、堅実なガバナンス体制を整えていると感じました。私自身もこれからいろいろと勉強したいと思っています。今後は、海外展開の拡大に伴い、他企業との協働関係を築いていくことを後押ししていきます。

中長期の企業価値向上に向けて

榎戸：当社は活動している領域が専門的なこともあり、一般的な認知度は上がりにくいものの、最近の株価上昇



あすか製薬
ホールディングス
株式会社
社外取締役
吉村 泰典

からみられるように企業評価が高まっていると感じています。なかでもこの1年間は、株主の価値向上について社内で議論が盛んに行われ、このような取り組みから世間の認知度も徐々に広がってきているのかもしれませんが。株価に関しては短期的に大きな上げ下げがあるより、長期的に価値を上げていくことが大切だと思っています。企業価値を生むのは従業員の皆さんですから、そのためにも一人ひとりのスキルと人間力を向上させる努力を続けるべきと考えています。

吉村：株価に関しては市場から評価されていない時期には1,000円を切っていましたが、今は約3倍に上昇しています。株価の上昇からも、当社の認知度は非常に高まっていると感じています。企業価値は大幅に上がっていますが、それに伴って新たな課題も見えてきました。

粟林：海外からの投資家が増えているので、もっと積極的に海外向けの情報発信やIR活動を行うべきだと思います。

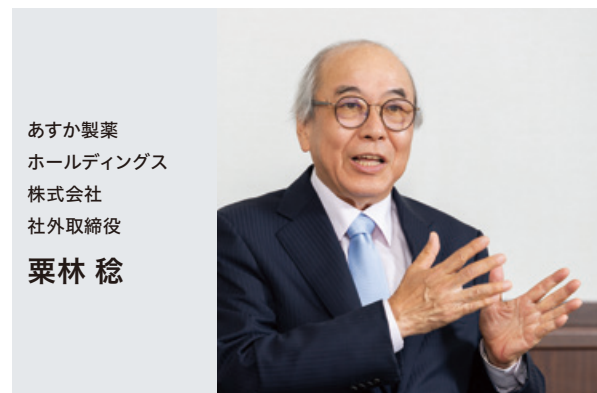
荻田：SDGsやサステナビリティの活動は進んではいるものの、情報発信の効果が実感しづらいと感じています。例えば、インフルエンサーなどを起用して情報発信を強化し、現状維持に満足せず、常に改善点を見つけ出して、従業員全員が企業価値を向上していこうというような気概を持って邁進すれば、より浸透すると思います。

人材の多様な考え方

粟林：社外取締役の立場から意見を申し上げると、中堅クラス以上の有能な人材を積極的に外部から採用するという点は非常に良い部分と感じています。一方、社内の人材の育成という意味では、経営陣と従業員との間で社内ミーティングなど頻繁に行われているようですが、私たちの立場からはよく見えない部分もあります。機会があれば、オブザーバーとして参加して必要な意見があれば共有したいと思っています。

吉村：私は医療人であることもあり、企業が財務諸表を

社外取締役座談会



中心とした金融資本主義にこだわらず、公益資本主義にパラダイムシフトする必要があると考えています。なかでもSDGsやESG投資、人的資本への健康投資が重要であり、生産性が向上することによって企業価値向上につながるの認識がまだまだ不足しているように感じます。また、経営陣はどうしても社内に目が向きがちですが、地域社会や働く女性への意識がもっと必要だと思います。

榎戸：企業の長期的な成長には従業員の成長が不可欠で、人材育成について社長と何度も議論を重ねています。一時的な需要で業績に変動があっても、長期的に見れば従業員の成長こそが会社の躍進につながると思っています。私の海外駐在の経験を振り返っても、企業の特徴は国によって異なるものの、組織の成長は従業員一人ひとりの成長の総和であります。また、会社の経営理念を海外でも丁寧に浸透させるということが、組織のアイデンティティーを保つのに非常に重要だと考えています。浸透を徹底しつつ、会社としての魅力を上げていくことで良い人材を引き寄せるということですね。

一方、国内では真面目で風通しの良い企業風土が感じられます。敢えて、足りない点を申し上げれば、従業員のチャレンジ精神をもっと引き出す仕組みでしょうか。持続的な企業の成長のためには、やはりチャレンジするというのが大切です。求められる品質が厳しい業界ですし、全員がそうである必要はありませんが、従業員の一部の人には大きくチャレンジしてもらえる仕組みづくりができてほしいと感じています。

苅田：社長とジェンダーダイバーシティについて話した際、管理職など重要なポジションを目指そうとする女性が必ずしも多くないという課題を伺いました。男性と同様、女性も能力に応じて登用し、風通しの良い職場環境を整えていきたいと思っています。また、組織にとってネガティブな情報も間をおかずには上層部へ伝わるような透明性の高い職場になれば、女性のジェンダーダイバーシティも浸透するのではと思っています。

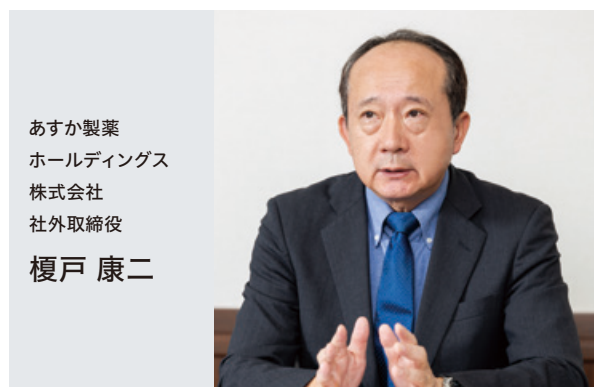
取締役会の実効性について

吉村：取締役会の実効性に関しては、まさに今、苅田取締役がおっしゃったように透明性の高い職場環境の整備に尽きるのだと思います。イノベーションの創出、働き方改革へつなげていくためには、女性の活躍を真剣に考えないといけません。現在、取締役や監査役に占める女性の数が増えていますけれども、女性活躍をより推進するためにはリスクリングや組織の流動性などがまだまだ不足しています。例えば他の会社に出向して3年ほど経験を積んで学んできてもらう。当社は医療機関を訪問して医薬品の情報提供を行う活動が中心なので難しい面がありますが、今後を考えるとジョブ型雇用やデジタルツールの導入が求められています。企業の成長や技術革新にとって多様性が必要なのだという議論を取締役会でも重ねていきたいと思っています。

栗林：男女の多様性は進んでいますが、国際性も重要だと考えています。海外事業は限られているものの、多くの株主が海外の投資家であるため、取締役会にはグローバルな視点を持つ人材が必要です。言葉の問題もあり誰でもよいわけではありませんが、海外の株主の視点を反映できる人材を取締役会のなかに増やしていくべきだと思います。

榎戸：私が取締役として参画した際、顧客の大半が女性であるのに対して女性役員が少ないと感じましたが、苅田取締役の参加などで、今後は改善されるだろうと大いに期待しています。また、海外展開の重要性の高いこともあり、適切なタイミングで外国人を役員に就任させるべきです。また、経営会議は、さまざまな課題について忌憚のない意見を交換できる場にしていきたいと考えています。

苅田：取締役会では、決議事項を主とした報告が行われていることもあり、経営会議は事前準備の段階から議論を行い問題点の洗い出しを行えばと思っています。多様な人材の採用については、性別にこだわらず、



外国籍の方やシニア、障がい者など、多様な経験や考え方を持つ人材の交流を活発化させたいです。このような取り組みでグループの総合力が高まり、組織の価値や生産性が向上すると期待しています。

吉村：経営会議と取締役会が同じ議題で行われることが多く、取締役会が経営会議の説明に依存していると感じることもあります。経営会議での議題提案がもっと活発になることで、多様な意見が取り入れられ議論が深まるでしょう。

指名・報酬委員会について

吉村：指名・報酬委員会の委員長を務めています。諮問委員会における議題として、次世代に向けたサクセッションプランを取り上げたことは重要だと思います。社外取締役や社内取締役を決める際に、現状認識や抱負、従業員へのメッセージを聞く機会があると、非常に有意義ではないでしょうか。私は他社の取締役会でも活動していますが、給与体系が明確に示されているのは当社が初めてで非常に透明性が高い企業風土と感心しています。創業者の考えをよく守りつつ、今の経営者が新たにリニューアルしている点を評価しています。

榎戸：私としてはまだ始まったばかりなので具体的な提案は難しいですが、未来に向けて、指名・報酬委員会で役員候補を事前に「見える化」し、各々の育成について議論できるようになればよいのではないのでしょうか。以前、当社が求めるリーダー像について議論したこともあり、その内容をどのように発展させるかはこれからの課題です。

栗林：私は榎戸取締役とともに、まだ2回しか参加していないのですが、吉村取締役がおっしゃったような議論ができればと思っています。

苅田：私自身、異色のバックグラウンドを持ちながら声がかかり驚きました。しかしながら、当社が新しい方向へチャレンジしようとしていると感じました。他の女性の取締役が弁護士や経営者である一方、私は学術畑でダイバーシティの推進や公衆衛生の経験があります。経営や会計学を受講するなど私自身も成長できる機会があります。会社側にフィードバックすることも可能であり、とても満足しています。

あすか製薬ホールディングスに期待してほしい部分や強み

吉村：私が伝えたいのは、多様なステークホルダーが協力して未来を創り出す「共創（コ・イノベーション、コ・ク



リエーション)」の概念を取り入れられる企業に成長してほしいという期待です。当社が先端の創業を通じて、日本の人々の健康や社会、特に女性の健康に貢献するフラッグシップカンパニーである以上、世界が注目する「Sexual and Reproductive Health and Rights」にも取り組む必要があります。日本社会で欠けている「Sexual and Reproductive Rights」の概念、自らの生き方を自らが決めることができる社会を創るために、製薬企業として何ができるかを考えてほしいというメッセージです。

栗林：リスクを取らないところにチャンスはありません。コントロール可能な範囲でリスクを積極的に取ることが経営者の役割だと思っていますし、現在の経営陣はその素質があり、リーダーシップも優れています。過去、新規事業の企画に携わった経験から、社外取締役への説得が困難だったことが多かったと感じています。しかしながら、私は前向きな姿勢で経営陣をサポートし、肝心なところは押さえて、後押しする社外取締役でありたいと考えています。

榎戸：当社は社会的に意義のある分野で活動しており、成長の余地が大いにありますと期待しています。女性の活躍やアニマルウェルフェアの推進に注力し、社会的トレンドを先取りする会社だと考えています。また、株主や機関投資家にとって重要な人材育成にも力を入れており、働きがいのある会社としてさらに魅力を発信していきたいですね。

苅田：皆さんがおっしゃっていたことに加えて、当社は各グループの機動力を発揮しやすい規模感であり、それが強みの一つです。多様性が進み、さまざまな人材の交流が活発化すると、新しい事業やビジネスモデルを考える際に、機動性が高く市場の変化へ対応できる会社になると信じています。

役員一覧（2024年6月25日現在）



代表取締役社長

山口 隆 ①

1978年 4月 帝国臓器製薬株式会社
（現 あすか製薬株式会社）入社
1991年 6月 同社代表取締役社長
2021年 4月 当社代表取締役社長（現任）
2021年 6月 あすか製薬株式会社代表取締役会長
（現任）

取締役常務執行役員

森 麻衣子 ④

1987年 4月 帝国臓器製薬株式会社
（現 あすか製薬株式会社）入社
2020年 4月 同社信頼性保証本部長
2022年 6月 同社取締役常務執行役員
（信頼性保証本部長）（現任）
2022年 6月 当社取締役常務執行役員（現任）

取締役（社外取締役）

粟林 稔 ⑦

1983年 7月 米国 Pacific Marketing Partners, Inc.
設立 Managing Director
2005年 4月 日本オムニグロー株式会社
代表取締役社長
2016年 4月 株式会社竹中パートナーズシニアバイス
プレジデント
2023年 6月 当社社外取締役（現任）
2024年10月 株式会社 M&A 戦略アドバイザー
代表取締役社長（現任）

代表取締役専務取締役

丸尾 篤嗣 ②

1981年 4月 株式会社三菱銀行
（現 株式会社三菱UFJ銀行）入行
2009年 4月 同行東北支配人仙台支社長
2010年10月 あすか製薬株式会社執行役員
2021年 6月 当社代表取締役専務取締役
2021年 6月 あすか製薬株式会社取締役副会長（現任）
2023年 4月 当社代表取締役専務取締役
（サステナビリティ担当）（現任）

取締役常務執行役員

山口 文豊 ⑤

2011年 7月 あすか製薬株式会社入社
2020年 6月 同社執行役員
（あすかアニマルヘルス株式会社取締役）
2021年 1月 あすかアニマルヘルス株式会社
代表取締役社長（現任）
2022年 6月 当社取締役常務執行役員（現任）

取締役（社外取締役）

榎戸 康二 ⑧

2013年 4月 パナソニック株式会社役員
2015年 4月 同社常務役員、AVC ネットワークス社社長
2016年 4月 パナソニック株式会社代表取締役専務
2017年11月 創援株式会社代表取締役社長（現任）
2023年 6月 当社社外取締役（現任）

代表取締役専務取締役

山口 惣大 ③

2008年 4月 株式会社日立製作所入社
2011年 5月 弁理士登録
2016年 2月 あすか製薬株式会社入社
2021年 6月 当社代表取締役専務取締役（現任）
2021年 6月 あすか製薬株式会社代表取締役社長
（現任）

取締役（社外取締役）

吉村 泰典 ⑥

2007年 4月 公益社団法人日本産科婦人科学会理事長
一般社団法人吉村やすのり生命の環境
研究所代表理事（現任）
2014年 4月 慶應義塾大学名誉教授（現任）
2015年 7月 福島県立医科大学副学長（現任）
2021年 4月 当社社外取締役（現任）

取締役（社外取締役）

苅田 香苗 ⑨

2015年 4月 杏林大学医学部衛生学公衆衛生学教室教授
（現任）
杏林大学男女共同参画推進室室長
2019年 6月 日本医学会連合理事、日本医学会幹事
（現任）
2024年 4月 内閣府食品衛生基準審議会委員（現任）
2024年 6月 当社社外取締役（現任）

常勤監査役

福井 雄一郎 ⑩

1984年 4月 武田薬品工業株式会社入社
2009年 4月 同社医薬営業本部東日本特約店部長
2015年 6月 あすか製薬株式会社常務執行役員
2021年 6月 当社常勤監査役（現任）
2021年 6月 あすか製薬株式会社監査役（現任）
2024年 6月 あすかアニマルヘルス株式会社監査役
（現任）

監査役（社外監査役）

木村 高男 ⑫

2000年 7月 ニコメッドアマシャム株式会社
代表取締役社長
2010年 4月 サノフィ・アベンティス株式会社
（現 サノフィ株式会社）執行役員
アジアパシフィックリージョン事業開発
統括部門長
2016年 2月 合同会社 TKファーマパートナーズ
代表社員（現任）
2021年 4月 当社社外監査役（現任）

常勤監査役

軍司 国弘 ⑪

1984年 4月 帝国臓器製薬株式会社
（現 あすか製薬株式会社）入社
2018年 6月 同社執行役員（開発本部長）
2021年 4月 当社執行役員（グループ監査、グループ法務・
コンプライアンス担当）
2024年 6月 当社常勤監査役（現任）
2024年 6月 あすか製薬株式会社監査役（現任）
2024年 6月 株式会社あすか製薬メディカル監査役（現任）

監査役（社外監査役）

福地 啓子 ⑬

2013年 7月 国税庁長官官房国際業務課国際企画官
2018年 3月 金沢国税局長
2019年 8月 税理士登録 福地啓子税理士事務所代表
（現任）
2021年 4月 当社社外監査役（現任）

執行役員

常務執行役員

田村 聖彦

グループ経営管理本部長
DX推進担当
あすか製薬株式会社常務執行役員
管理本部長
あすかアニマルヘルス株式会社取締役
株式会社あすか製薬メディカル取締役

執行役員

齋藤 淳一

株式会社あすか製薬メディカル
代表取締役社長

執行役員

知久 一博

グループ監査、
グループ法務・コンプライアンス担当
あすか製薬株式会社執行役員
情報提供プロモーション監督室長

詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。
あすか製薬ホールディングスについて_役員一覧
<https://www.aska-pharma-hd.co.jp/company/official.html>

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス基本方針

- 当社は、次の基本的な考え方に沿って、常に最良のコーポレート・ガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組みます。
- (1)株主の権利が実質的に確保されるよう努めるものとし、株主の実質的平等性を確保する。
 - (2)ステークホルダーとの適切な協働に努め、健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に努める。
 - (3)当社グループの財政・経営その他の情報を適切に開示し、透明性を確保する。
 - (4)取締役会は、企業戦略に基づく積極果敢な経営判断を行う環境整備を行うとともに、取締役に対する実効性の高い監督を行う。
 - (5)株主との間で建設的な対話を行う。

なお、本基本方針の全文は、当社ウェブサイトをご覧ください。
株主・投資家の皆さまへ_ガバナンス_コーポレート・ガバナンス基本方針 <https://www.aska-pharma-hd.co.jp/invest/governance/governance.html>

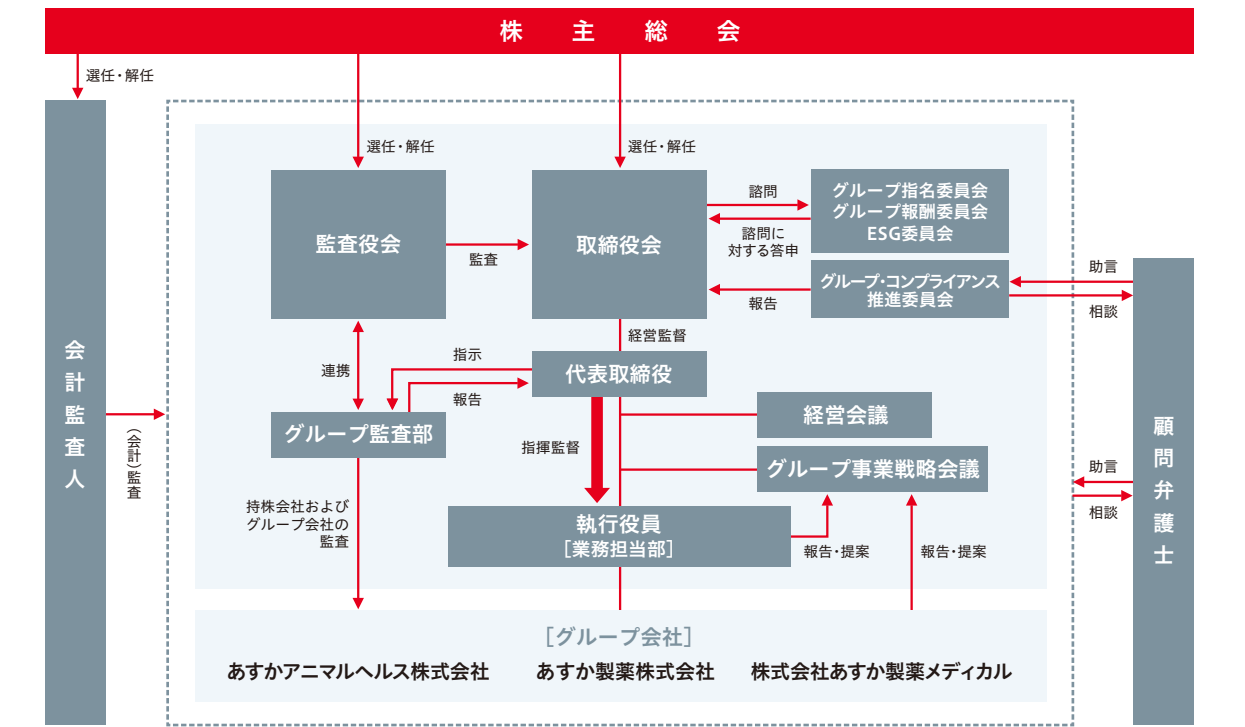
近年のガバナンス改革の変遷



当社では執行役員制度により経営と執行を分離し、執行役員が業務を執行し、取締役は経営・監督機能に専念しています。取締役会では、経営戦略の方針や経営に係る重要事項の決定、業務執行に対する監督を行い、また、監査役会設置会社として、監査役および監査役会が取締役会から独立した立場で取締役の業務執行を監査しています。

役員の指名や報酬についてその審議プロセスの公正性や客観性を高めるため、取締役会の諮問機関としてグループ指名委員会ならびにグループ報酬委員会を設置しています。

コーポレート・ガバナンス体制



取締役会

原則毎月1回、必要ある場合は臨時取締役会を随時開催しています。取締役と監査役が出席し、法令、定款および当社関連規程の定めに従い、企業戦略等の大きな方向性を示し、それに基づいて経営計画等の経営および業務執行の重要事項を決定し、業務執行に対する監督を行っています。

【取締役会の主な審議事項と議論内容】

- 経営方針、経営戦略：
事業計画および予算、四半期業務執行状況、重要な契約締結、グループ会社に関する案件など
- 資本政策、株主還元：
配当、会社財産の処分など
- ガバナンス、サステナビリティ：
各種委員会案件、取締役会実効性評価など
- 内部統制、リスクマネジメント：
内部統制運用状況報告、コンプライアンス体制運用状況報告など
- その他：
組織改正、人事異動、規程改正、株主総会関係など

グループ指名委員会・グループ報酬委員会

役員の指名や報酬についてその審議プロセスの公正性・客観性を高めるため、取締役会の諮問機関としてグループ指名委員会ならびにグループ報酬委員会を設置しています。

各委員会は、代表取締役、専務以上の役付取締役等および社外委員で構成され、委員の過半数が社外取締役であり、委員長も社外取締役とすることで、独立性を確保しています。

【グループ指名委員会・グループ報酬委員会の主な審議事項と議論内容】

- グループ指名委員会
 - 取締役の選任手続きについての審議
 - 取締役会への答申内容決定
 - サクセッションプラン
- グループ報酬委員会
 - 役員報酬における報酬割合や業績連動報酬等に係る非財務指標
 - 株式報酬制度についての審議
 - 取締役会への答申内容決定

社外取締役

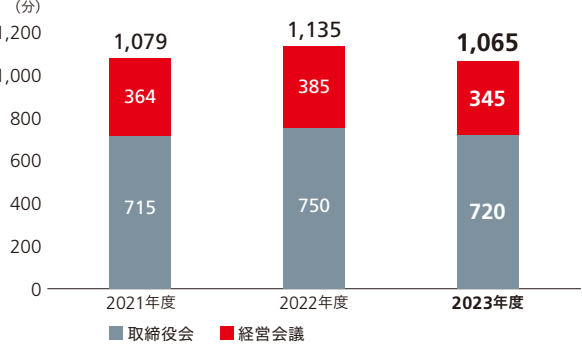
外部の豊富な見識・知識を活かし、当社の経営に対して適宜指導・助言いただけるよう「社外役員の独立性に関する基準」を満たした独立性のある社外取締役を少なくとも2名以上選任することとしています。

現在、4名の独立社外取締役により、最適なガバナンス体制を構築しています。

経営会議

原則毎月1回開催し、経営に関する案件の審議・決定、経営方針や経営戦略等の重要案件の審議を行っています。

取締役会および経営会議の審議時間



※ 取締役会と経営会議は、全取締役が出席対象です。

グループ事業戦略会議

当社における業務の適正を確保するための体制として、グループ各社の統括部署を定めて総合的に管理しているほか、グループ事業戦略会議を年4回開催し、情報を共有しています。

監査体制

当社は、取締役会から独立した立場で取締役の職務執行を監査する目的で、監査役会設置会社を選択しています。監査役会は、社外監査役2名を含む4名で構成されており、原則毎月1回開催し、監査に関する重要な事項について協議と決議を行うとともに、取締役会付議事項の事前確認なども行っています。

外部監査については、会計監査人として清陽監査法人と監査および四半期レビュー契約を締結し、会計監査を受けています。

内部監査については、グループ監査部を設置しており、公正かつ独立の立場でグループ会社を対象とした監査を実施しています。さらに、グループ監査部では、財務報告に係る内部統制についての整備状況および運用状況の評価を行っています。

ESG委員会

当社グループの事業との関連性や社会貢献の観点から11のマテリアリティ(最重要課題)を特定し、それぞれに対して全社行動計画とKPIを設定しました。特に、当社の強み・オリジナリティを発揮できる特徴的マテリアリティは「女性の健康への貢献」と「アニマルヘルスへの貢献」の2つであると考えています。▶詳細はP.27-28

あわせて、気候変動問題を事業に影響をもたらす経営課題の一つと捉え、TCFD提言に沿った気候変動の情報を開示しています。

当社グループは生命にかかわる企業として、社会や地域の一員として、ESG(環境・社会・ガバナンス)への取り組みを推進することで、SDGs(持続可能な開発目標)の達成に貢献するなど、広く社会に貢献します。

コーポレート・ガバナンス

スキル・マトリックス

	氏名	在任年数*1	社内／社外	性別	経験・知識・専門性*2							役職および重要な兼職の状況	出席機関と出席状況*3					
					企業経営	研究開発・知的財産	営業・マーケティング	医学・薬学	財務・会計	法務・リスク管理	サステナビリティ・ESG		取締役会	監査役会	グループ指名委員会	グループ報酬委員会	ESG委員会	グループ・コンプライアンス推進委員会
取締役	山口 隆	3年3ヵ月	社内	男	●	●		●				あすか製薬株式会社 代表取締役会長	◎ 87% (13／15)					
	丸尾 篤嗣	3年3ヵ月	社内	男	●				●	●	●	あすか製薬株式会社 取締役副会長	100% (15／15)		100% (1／1)	100% (1／1)	◎ 100% (2／2)	◎ 100% (2／2)
	山口 惣大	3年3ヵ月	社内	男	●	●			●	●		あすか製薬株式会社 代表取締役社長	100% (15／15)		100% (2／2)	100% (2／2)	100% (2／2)	
	森 麻衣子	2年	社内	女		●		●		●		あすか製薬株式会社 取締役常務執行役員 信頼性保証本部長	100% (15／15)					100% (2／2)
	山口 文豊	2年	社内	男	●		●				●	あすかアニマルヘルス株式会社 代表取締役社長	100% (15／15)				100% (2／2)	100% (2／2)
	吉村 泰典	3年3ヵ月	社外	男		●		●			●	一般社団法人吉村やすのり生命の環境研究所代表理事 慶應義塾大学名誉教授 福島県立医科大学副学長 株式会社ドンキホーテホールディングス（現株式会社パン・パシフィック・インターナショナルホールディングス）社外取締役（監査等委員）	100% (15／15)		◎ 100% (2／2)	◎ 100% (2／2)		
	粟林 稔	1年	社外	男	●		●		●	●		株式会社 M&A 戦略アドバイザーズ 代表取締役社長	100% (10／10)		100% (1／1)	100% (1／1)		
	榎戸 康二	1年	社外	男	●		●		●	●		創援株式会社 代表取締役社長	100% (10／10)		100% (1／1)	100% (1／1)		
監査役	苅田 香苗	新任	社外	女		●		●			●	杏林大学医学部衛生学公衆衛生学教室教授 日本医学会連合理事、日本医学会幹事 内閣府食品衛生基準審議会委員	* 4					
	福井 雄一郎	3年	社内	男	●		●		●			あすか製薬株式会社監査役 あすかアニマルヘルス株式会社監査役	100% (15／15)	100% (18／18)				
	軍司 国弘	新任	社内	男		●	●	●		●		あすか製薬株式会社監査役 株式会社あすか製薬メディカル監査役	* 4					
	木村 高男	3年3ヵ月	社外	男		●		●		●		合同会社 TK ファーマパートナーズ 代表社員	100% (15／15)	100% (18／18)				
	福地 啓子	3年3ヵ月	社外	女					●	●	●	福地啓子税理士事務所 代表 川田テクノロジーズ株式会社 社外取締役（監査等委員） 川田工業株式会社 社外監査役	100% (15／15)	100% (18／18)				

*1 2024年6月時点
*2 取締役・監査役が保有するスキルで、中期経営計画達成に向け取締役・監査役に特に期待するスキルを示しています。
*3 各委員会の議長／委員長に◎を記載しています。
*4 新任のため、2023年度の出席はありません。

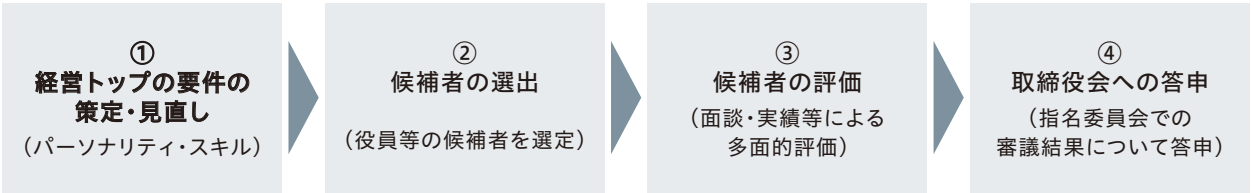
■ スキルの選定理由

スキル項目	スキル選定理由
企業経営	事業環境が大きく変化し、不確実性が高まるなか、当社グループが目指す「スペシャリティファーマ」を基盤とするトータルヘルスケアカンパニー」の実現に向け、中長期的に持続可能な成長戦略を策定・推進するためには、医療・製薬業界のみならず、企業経営全般に関する広範な知識・経験・実績を持つ取締役が必要です。
研究開発・知的財産	アンメットメディカルニーズ（まだ満たされていない医療ニーズ）に応える製品の継続的な創出には、オープンイノベーションによる研究開発力の強化や、知的財産活動のグローバル化が不可欠です。それらを推進するためには、研究開発・知的財産に関する確かな知識・経験・実績を持つ取締役が必要です。
営業・マーケティング	医療やアニマルヘルスの事業環境が急速に変化するなか、デジタルを活用した営業・マーケティング戦略を推進し、医薬品や製品に付随する適正使用情報を提供し続けるためには、営業・マーケティングに関する確かな知識・経験・実績を持つ取締役が必要です。
医学・薬学	当社グループが目指すトータルヘルスケアカンパニーの実現に向け、予防から検査・診断、治療、予後に至るまで、人と動物の健康に広く貢献するためには、医学・薬学分野における確かな知識・経験・実績を持つ取締役が必要です。
財務・会計	正確な財務報告はもとより、安定的な財務基盤の確保と資本効率向上の両立や、適切な株主還元を実現する財務資本戦略を策定・推進するためには、財務・会計分野における確かな知識・経験・実績を持つ取締役が必要です。
法務・リスク管理	適切なガバナンス体制の確立は持続的な企業価値向上の基盤です。法令・企業倫理遵守を徹底するコンプライアンス体制を推進するためには、法務・リスク管理に関する確かな知識・経験・実績を持つ取締役が必要です。
サステナビリティ・ESG	当社グループは、サステナブル経営に取り組み、企業の経済的価値の最大化と社会的価値の向上を両立させることで、企業価値向上を目指しています。そのためには、サステナビリティ・ESG分野における確かな知識・経験・実績を持つ取締役が必要です。

サクセッションプラン

当社は、サクセッションプランを経営上の重要課題の一つに位置づけ、社外取締役が委員長かつ過半数を占める「グループ指名委員会」が主体となり、透明性・公平性・客観性の高いプロセスにて次期経営トップを検討しています。「グループ指名委員会」では、当社に求められる経営トップの要件を策定のうえ、実績・経歴・パーソナリティ・スキル適性・面談評価などの多面的な情報に基づき継続的に議論しています。また、当社が持続的に成長し、社会的責任を果たすために候補者の育成を計画的に行っています。

指名プロセス



経営トップの要件

パーソナリティ	・胆力、貫徹力、決断力、実行力 ・徳、人望、高潔性
スキル	・事業構想力 ・ビジョン共有力、組織開発力 ・変革のリーダーシップ ・人材育成力

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

取締役の報酬は「透明性」「公正性」「客観性」を確保したうえでグループ報酬委員会にて審議し、報酬制度の設計ならびに具体的な報酬額については、取締役会にて決定しています。

社外取締役を除く取締役の報酬については、持続的な企業価値向上に資する報酬設計とし、具体的には固定報酬のほかに短期インセンティブとなる業績連動賞与、中長期インセンティブとなる株式報酬制度で構成しています。社外取締役の報酬については、経営の監督機能を十分に機能させるため、短期および中長期インセンティブを設けず、固定報酬のみで構成しています。

【固定報酬】

取締役の基本報酬は、年額固定報酬とし、役位(職位)、職責、在任期間に基づきその額を決定し、月例で支払うものとします。

【業績連動賞与】

社外取締役を除く取締役の業績連動賞与は、役付取締役は年額固定報酬に役位(職位)ごとに定めた賞与算出係数と前年度の会社業績(営業利益等)およびESG関連の非財務指標に応じた支払係数を乗じることにより賞与支給額を決定し、毎年一定の時期に支給するものとします。また、使用人兼務取締役については、使用人分賞与に包括しインセンティブ付けを行います。

【譲渡制限付株式報酬(非金銭報酬)】

企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めることを目的として、毎年一定の時期に、株主総会で承認を得た上限金額・上限株式数の範囲内において譲渡制限付株式を付与します。個別の取締役に付与する譲渡制限付株式の個数は、役位(職位)、職責、在任期間など考慮して決定します。

■ 報酬等の種類ごとの割合に関する決定方針

固定報酬、業績連動賞与、譲渡制限付株式報酬の構成割合については、中長期的視点で経営に取り組むことが重要との考えから、基本報酬(固定報酬)の水準と安定性を重視したうえで、単年度業績の向上と株主利益の追求にも配慮して構成するものとします。

社外取締役を除く取締役の報酬等の種類ごとの割合は各事業年度の業績により報酬額が決定されるため確定しませんが、固定報酬、業績連動賞与、譲渡制限付株式報酬のおおよその割合は、以下の範囲です。

固定報酬:業績連動賞与:譲渡制限付株式報酬
=55～70%:15～30%:10～15%

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性に関する現状認識とさらなる向上を目的に、全取締役、全監査役に対するアンケートを毎年実施しています。

■ 実施要項(2023年度)

● 対象者	● 評価方法	● アンケートの主な項目
取締役会メンバー (全取締役8名、全監査役4名)	1. アンケートを対象者に実施 (5段階評価および自由記述、無記名方式) 2. 回答内容の分析 3. 取締役会にフィードバック 4. 取締役会のさらなる機能充実に向けた取り組み	● 取締役会の構成 ● 取締役会の運営 ● 取締役会の審議内容 ● 取締役会を支える体制

取締役会へのアンケート結果

実施したアンケート結果をもとに評価・分析したところ、全体として点数が非常に高く、不適正意見も出ていないことから、当社取締役会は適切に機能しており、取締役会全体の実効性が確保されていることを確認しています。

評価するポイント

「取締役会の規模や頻度、構成等」は非常に高い評価結果となりました。特に、「政策保有株式」については、活発な議論を行い、着実な縮減を進めるに至り、この1年の取り組みが高く評価されました。

課題となるポイント

「役員向けのトレーニングや研修」については、他の項目に比べると若干低い評価結果となりました。役員向けのトレーニングなどは、今まで以上に取り入れることでさらなる実効性向上につなげていきます。

社外取締役の支援体制

当社グループの事業や経営課題などへの理解を深める取り組みを、継続的に実施しています。

■ 現場視察(湘南研究所・いわき工場)・研修など

当社グループの研究拠点「湘南研究所」や生産拠点「いわき工場」の視察を通じて、先端の創業プロセスや、品質と安全性が確保された安定供給体制について理解を深める場を設けています。

■ 取締役会や各種委員会における本質的な議論を促進する取り組み

取締役会や指名委員会・報酬委員会での本質的な議論を促進することを目的に、以下の取り組みを行っています。

- 重要テーマに関する討議
- 会社基本情報のガイダンス
- 新任社外取締役のオリエンテーション



湘南研究所視察の様子

コンプライアンス

基本的な考え方

当社は、グループ各社におけるコンプライアンスを推進・支援する部門を設置し、必要な社内体制や規程の整備をはじめ、関連案件の迅速な解決や違反の未然防止対策の立案などを通じて、役員・従業員が安心して企業活動に取り組めるよう体制を構築してきました。

また、当社グループ従業員のコンプライアンス意識の向上を目的として、全従業員を対象とした継続研修や各階層を対象とした研修の実施と同時に、アンケート調査による従業員の意識レベルの把握や改善点の洗い出しにも努めています。2023年度は、コンプライアンスに関する意識調査結果をもとに現状把握と問題点を抽出のうえ実態に即した研修および問題解決を行うことで、さらなるコン

内部通報制度

従業員の声をコンプライアンスの実践に反映させる体制として、内部通報窓口「あすか製薬ホールディングスコンプライアンス相談窓口」を整備し、教育研修などを通じてその存在を周知しています。

また、2022年6月1日施行の改正公益通報者保護法にあわせ、従前より整備している社内・社外窓口に加え、当社グループの役員が関与するコンプライアンス関連事案を相談・通報できる窓口として、あすか製薬ホールディングスの常勤監査役による窓口（監査役窓口）を設置しています。これは、経営幹部から独立した窓口を設置することにより、経営幹部が関与するコンプライアンス関連事案について、当社グループの役員・従業員等の相談・通報に対する心理的ハードルを下げ、調査・是正措置などが適時適切に行われることを意図したものです。通報は、匿名でも受け付けており、いずれの事案にも適切に対処しています。さらに、社外窓口（顧問弁護士事務所）に関しては窓口担当を2名体制にするなど、内部通報制度の充実を図っています。

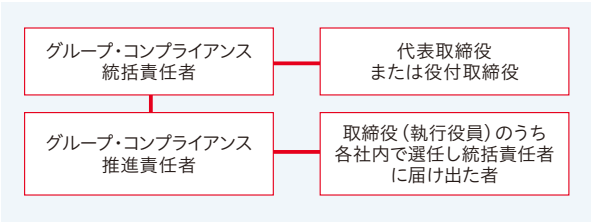
業界関連規範における当社グループの取り組み

あすか製薬の医療用医薬品に関する企業活動は、公的医療保険制度下で行われていることを認識し、医療関係者・医療機関・患者団体などへの資金提供について透明性を確保することで、社会に対する説明責任を果たしています。引き続き2024年度も「企業活動と医療機関等の関係の透明性に関する指針」「企業活動と患者団体の関係の透明性に関する指針」に基づき、2023年度分の医療関係者・医療機関・患者団体などへの資金提供に関する情報を公開します。

また「医療用医薬品の販売情報提供活動に関するガイドライン」（以下、本ガイドライン）は、不適切なプロモーション活動（適応外使用の推奨、他社の誹謗中傷や有効性・安全性の強調など）の防止による医療用医薬品の適正使用推進を目的に厚生労働省が制定し2019年から適

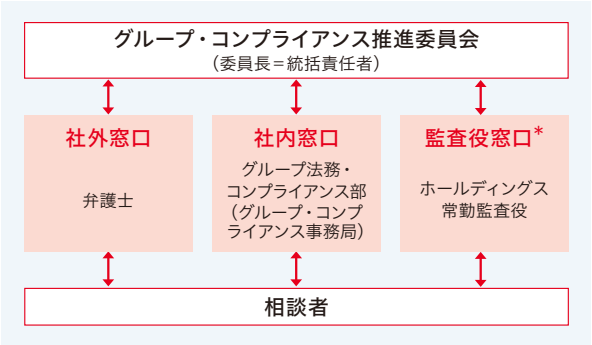
ライアンスの徹底を図りました。当社グループでは、グループ経営に重大な影響を与えるリスクへの認識と対応を図るとともに、法令・企業倫理遵守を徹底するコンプライアンス体制を推進するために、ホールディングス内にグループ・コンプライアンス推進委員会を設置し、統括を行っています。

●グループ・コンプライアンス推進体制



当社は、公益通報者保護法の趣旨に則り、通報者の保護はもとより、コンプライアンス関連事案の収集・調査・是正措置が適時適切に行われるよう、本制度を運用しています。

●あすか製薬ホールディングスコンプライアンス相談窓口の仕組み



* 当社グループの役員が関与するコンプライアンス関連事案を相談・通報できる窓口

用開始されたものであり、適切な販売情報提供活動に必要な社内体制の構築や従業員への教育は経営陣の責務とされています。2023年度においても、販売情報提供活動監督部門を主管部門として、MRが使用する資材類を審査しそれらが適切に作成されているかを確認するとともに、MR等のプロモーション活動をチェックし、本ガイドライン違反ととられかねない言動があった場合、当事者はもとより、プロモーション部門にも情報を共有し注意喚起・未然防止を図ったほか、MR等への教育研修において、本ガイドラインなど業界関連規範の遵守について、注意喚起を継続的に実施しています。

今後も、生命関連企業として、より一層の倫理性と透明性・信頼性の向上に努めるべく、医療機関ならびに医療関係者の方々のご理解を深める活動を展開していきます。

コード・オブ・プラクティス

あすか製薬は、医薬品を取り扱う責任ある生命関連企業として、その企業活動においては高い倫理性と透明性の確保が必要との認識のもと、2013年度よりすべての役員・従業員と、研究者、医療関係者、患者団体等との交流を対象とした行動基準「あすか製薬コード・オブ・プラクティス」を策定し、役員および全従業員に周知徹底することにより、社会からの理解を得られる企業活動を推進しています。

リスクマネジメント

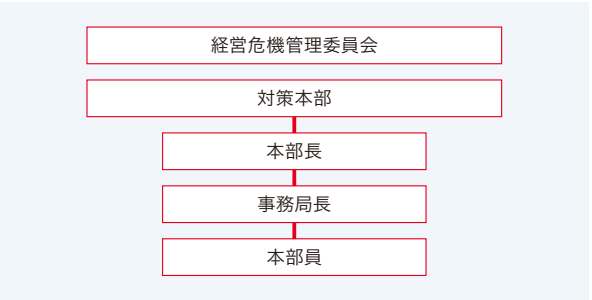
基本方針

当社グループの事業活動に影響をおよぼすリスクに対応するため、グループ経営危機管理規程を制定し、特性・リスクごとに分類したリスクマネジメント体制を推進しています。各部門において手順書の整備、運用を行い年度ごとにリスクアセスメントおよびその結果を踏まえた対策の策定・実施・評価により、課題解決に向けて計画的に取り組んでいます。

体制

経営危機について経営危機管理マニュアルなどを整備し、経営危機が発生した場合は必要に応じて「対策本部」が対応にあたります。

●グループ経営危機管理体制



事業継続計画（BCP）について

医薬品などの安定供給を図るため、BCPについては大規模な地震、津波などの自然災害を想定したもの、新型インフルエンザなど感染症拡大を想定したものの2種類を策定し、早期に事業活動の復旧を可能にする体制

知的財産

知的財産権とは、特許権、実用新案権、意匠権および商標権など、知的創造活動により生み出されたものを保護する権利です。当社は、第三者の権利を尊重のうえ、これらの権利について関連各部署と連携を図り、知的財産権の全社的な創出と保護に取り組んでいます。新規開発品に関する権利を保護するのみならず、既存製品の新剤形をはじめライフサイクルの延長を目的とした知的財産権の活用を通じ、価値の最大化を図っています。

また、知的財産活動のグローバル化を推進するとともに、海外における知的財産情報を収集・活用できる体制を整え、知的財産の面からもパートナー企業との連携強化に努めています。知的財産の重要性が高まるなか、このような取り組みを通じて、当社の事業成長にさらに貢献していきます。

整備に努めています。今後も、予想されるリスクへの備えを充実させ、従業員への啓発活動を行うとともに、危機管理体制のさらなる充実を図ります。

情報セキュリティ

当社グループは、情報資産を適切に管理する事を重要な経営課題と認識し、安全かつ確実に管理するために以下の対策を講じています。

1. 情報セキュリティ管理体制の構築

当社グループが保有する情報資産の保護に努め、情報セキュリティの維持・向上に取り組むための情報セキュリティ管理体制を構築しています。

2. 情報セキュリティに関する内部規程の整備

情報資産を適切に管理するために、情報セキュリティに関する社内規程を定めています。

3. 情報セキュリティに関する教育

当社グループのすべての役員・従業員に対して、情報セキュリティの重要性および当社グループが保有する情報資産の適正な利用を周知徹底しています。

4. 情報セキュリティ対策の実施

情報資産に対する不正アクセスや、紛失、漏えい、改竄および破壊などの予防・対策および是正に適切な措置を講じます。

5. 法令などの遵守

情報セキュリティに関する法令およびその他の関連規範を遵守します。

6. 監査体制の整備

内部監査体制を整備し、法令および社内規程などの遵守状況を点検・評価することにより、情報セキュリティの確保に努めます。

11 年サマリー

	3期 2024年3月期	2期 2023年3月期	1期 2022年3月期	101期 2021年3月期	100期 2020年3月期	99期 2019年3月期	98期 2018年3月期	97期 2017年3月期	96期 2016年3月期	95期 2015年3月期	94期 2014年3月期
経営成績（百万円）											
売上高	62,843	60,461	56,607	55,181	52,542	46,706	48,944	48,527	43,215	42,907	39,501
売上原価	32,178	31,876	30,255	29,798	28,525	27,814	30,059	29,614	26,072	25,717	22,431
販売費及び一般管理費	24,164	23,476	21,556	21,773	22,509	17,107	16,060	17,119	15,861 ^{*3}	15,767	16,353
営業利益	6,500	5,108	4,795	3,609	1,507	1,782	2,824	1,793	1,283 ^{*4}	1,425	716
経常利益	6,522	5,232	4,880	3,092	1,715	1,980	3,073	2,002	1,522	1,722	1,031
親会社株主に帰属する当期純利益	7,545	4,238	4,290	2,713	649	1,744	2,388	2,944	701	1,193	495
研究開発費	4,728	4,227	3,598	4,709	4,913	4,493	4,055	4,970	4,174	4,025	4,144
設備投資額 （有形固定資産とソフトウェア編入ベース）	1,540	1,256	657	765	2,040	2,994	1,443	772	2,279	2,285	2,047
減価償却費	2,662	3,127	2,885	3,305	3,669	2,491	2,324	2,447	1,969	1,709	2,355
財政状態（百万円）											
総資産	90,745	87,138	83,297	82,582	80,239	82,194	66,235	66,126	57,478	58,933	51,269
純資産	61,930	54,533	48,892	44,510	41,573	43,456	42,559	39,511	35,961	36,577	33,941
有利子負債	9,485	12,623	14,046	16,395	16,419	16,468	2,950	3,700	5,708	1,366	1,557
キャッシュ・フロー（百万円）											
営業活動によるキャッシュ・フロー	1,486	3,351	2,842	6,541	△ 492	2,504	76	12,063	△ 1,349	5,710	2,616
投資活動によるキャッシュ・フロー	1,706	△ 1,126	6,743	△ 2,866	△ 2,927	△ 14,780	△ 3,348	△ 378	△ 6,776	△ 1,897	△ 2,301
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 3,943	△ 1,820	△ 2,996	△ 455	△ 392	13,036	△ 1,142	△ 2,384	4,013	△ 557	△ 574
現金及び現金同等物期末残高	16,738	17,505	17,103	10,514	7,294	11,107	10,346	14,761	5,462	9,574	6,318
1株当たり情報（円）											
EPS（当期純利益）	266.51	150.08	151.22	95.72	22.96	61.81	84.80	105.39	25.15	42.89	17.85
BPS（純資産）	2,186.10	1,928.14	1,734.80	1,568.89	1,467.58	1,538.75	1,509.70	1,413.51	1,287.76	1,313.20	1,219.32
DPS（配当金）	40	16	15	14	17 ^{*2}	14	14	14	14	14	14
財務指標（％）											
売上原価率	51.2	52.7	53.4	54.0	54.3	59.6	61.4	61.0	60.3	59.9	56.8
販売費及び一般管理費率	38.5	38.8	38.1	39.5	42.8	36.6	32.8	35.3	36.7	36.7	41.4
営業利益率	10.3	8.4	8.5	6.5	2.9	3.8	5.8	3.7	3.0	3.3	1.8
自己資本比率	68.2	62.6	58.7	53.9	51.8	52.9	64.3	59.8	62.6	62.1	66.1
ROE（自己資本当期純利益率）	13.0	8.2	8.8	6.3	1.5	4.1	5.8	7.8	1.9	3.4	1.5
ROA（総資産経常利益率）	7.3	6.1	5.9	3.8	2.1	2.7	4.6	3.2	2.6	3.1	2.0
配当性向	15.0	10.7	5.3 ^{*1}	14.6	74.0	22.7	16.5	13.3	55.7	32.6	78.4
その他											
従業員数（名）	762	747	777	800	807	842	856	862	872	862	886
発行済株式総数（千株）	30,563	30,563	30,563	30,563	30,563	30,563	30,563	30,563	30,563	30,563	30,563

※ 101期（2021年3月期）までは、あすか製薬株式会社による公表値です。
*1 中間配当は、その他資本剰余金からの配当であり、配当性向から除外して算出しています。
*2 創立100周年記念配当3円を含みます。
*3 表示方法の変更に伴い、96期の販売費及び一般管理費を15,978百万円から15,861百万円に変更しています。
*4 表示方法の変更に伴い、96期の営業利益を1,166百万円から1,283百万円に変更しています。

イニシアティブ／社外からの評価／第三者意見

イニシアティブ



社外からの評価



第三者意見

第三者意見は、当社ウェブサイトをご覧ください。
サステナビリティ_第三者意見 <https://www.aska-pharma-hd.co.jp/csr/opinion.html>

編集後記

「ASKA HD REPORT 2024」をお読みいただき、ありがとうございます。本レポートでは、「あすも、みらいも、すこやかに」というコーポレートメッセージを掲げ、健康課題の解決と持続可能な社会の構築へ向けて邁進する当社の取り組みを、役員・従業員一人ひとりのメッセージを通じて表現しました。

今回新たな企画として「女性特有の月経随伴症状による経済損失」に対する当社の創出価値を算出し、女性医療への社会的貢献を具体的に示しています。また「社外取締役座談会」を開催し、当社

の将来を見据えた現在の取り組み、挑戦について掲載しました。

本レポートが、当社グループの取り組みをより一層ご理解いただくための一助となりましたら幸いです。これからも、ステークホルダーの皆さまとの対話の機会を大切にし、情報開示の充実に努めていきます。

あすか製薬ホールディングス株式会社
グループ経営企画部
コーポレートコミュニケーション課

会社情報／株式情報

会社情報

(2024年6月25日現在)

会社名	あすか製薬ホールディングス株式会社 ASKA Pharmaceutical Holdings Co., Ltd.
設立	2021年4月1日
資本金	11億9,790万円
従業員数	762名(127名)*
代表	代表取締役社長 山口 隆
本社	〒108-8532 東京都港区芝浦二丁目5番1号
事業内容	グループ会社の経営管理およびこれに附帯する業務
グループ会社	あすか製薬株式会社 あすかアニマルヘルス株式会社 株式会社あすか製薬メディカル

持分法適用関連会社	Ha Tay Pharmaceutical Joint Stock Company (ベトナム) 日本硝子産業株式会社 その他1社
-----------	---

* 従業員数は、2024年3月31日現在の就業人員であり、臨時従業員は()内に年間の平均人員を外数で記載しています。
従業員数は、当社グループ会社との兼務者を含んでいます。

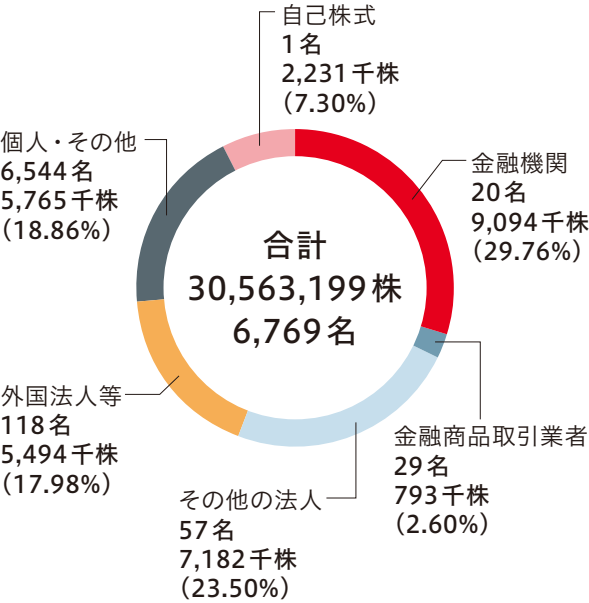
株式情報

(2024年3月31日現在)

株式の状況

発行済株式の総数	株主数
30,563,199株	6,769名

所有者別株式分布状況



大株主の状況 (上位10位)

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	3,050	10.76
武田薬品工業株式会社	2,204	7.78
ゼリア新薬工業株式会社	1,877	6.62
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	1,478	5.22
NIPPON ACTIVE VALUE FUND PLC	1,268	4.47
株式会社三菱UFJ銀行	1,100	3.88
山口 隆	799	2.82
株式会社ヤマグチ	579	2.04
日本生命保険相互会社	522	1.84
トーア再保険株式会社	500	1.76

(注) 1. 当社は、自己株式を2,231,957株保有していますが、上記大株主からは除外しています。
2. 持株比率は、自己株式(2,231,957株)を控除して計算しています。