

人材

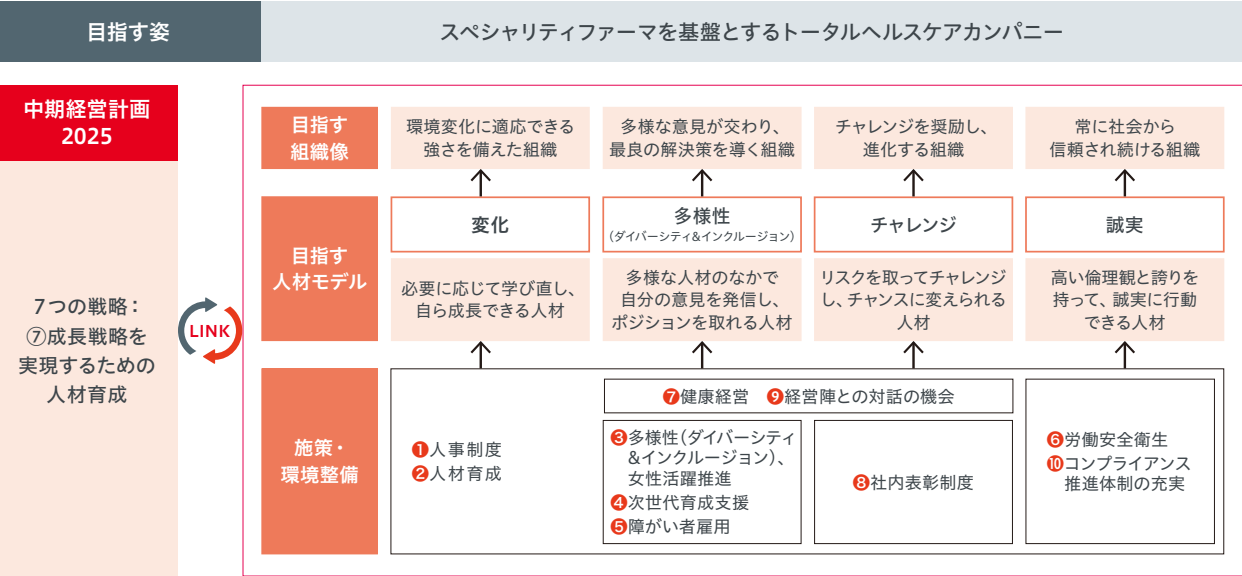
基本的な考え方

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。



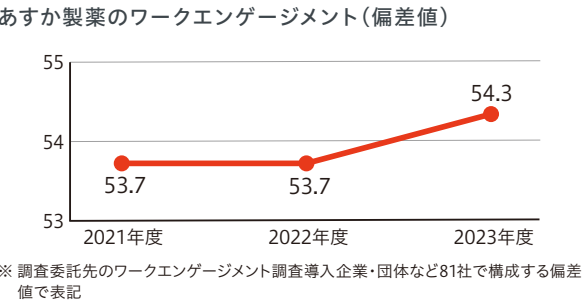
従業員エンゲージメント

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			
経営職			リーダーシップ			
一般職		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	FLメンター			
新入社員						
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た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

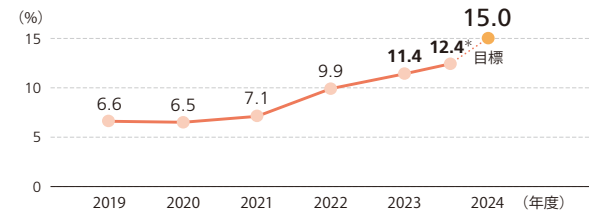
当社グループでは、持続的な成長と企業価値向上のためには、多様な価値観を尊重し互いに意見を発信することが重要であると考え、性別、年齢、国籍、人種などの属

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

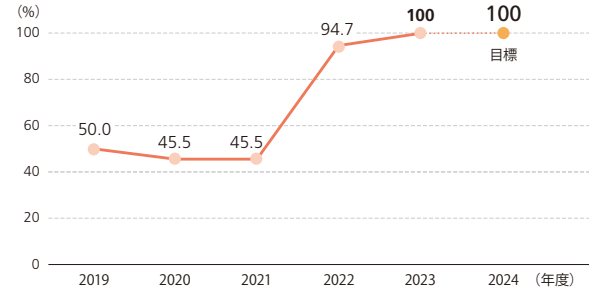
	2021年6月	2022年6月	2023年6月	2024年6月
女性比率	10.0%	16.7%	16.7%	23.1%

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。

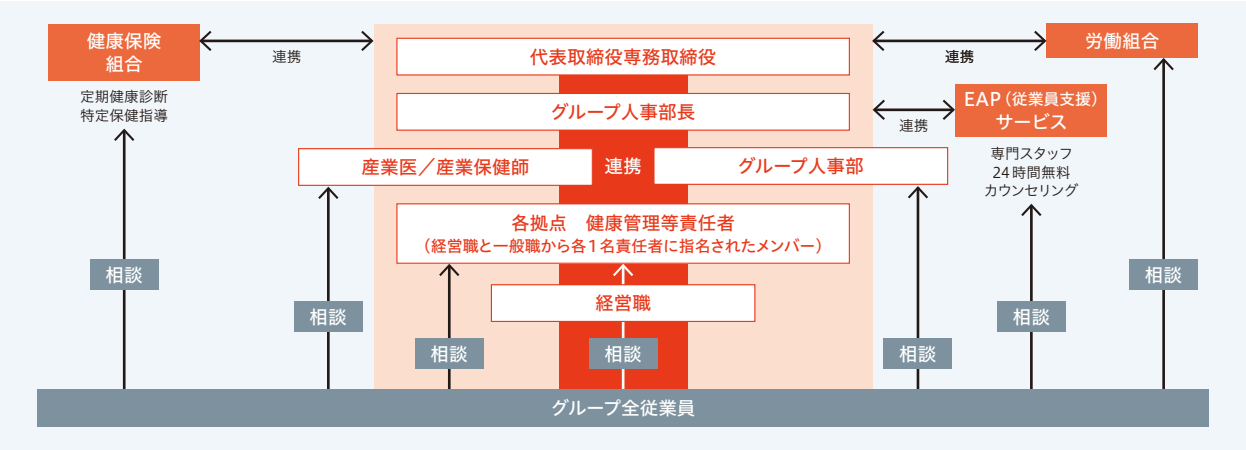
従業員一人ひとりが安全衛生に対する正しい知識を身につけ実践できるよう、情報提供を継続し、安心して快適に働ける職場環境の実現を目指しています。また、安全衛生を基盤としたさまざまな労使間の意見交換を通じて、より良い職場環境と働き方の改善に努めています。

⑦健康経営

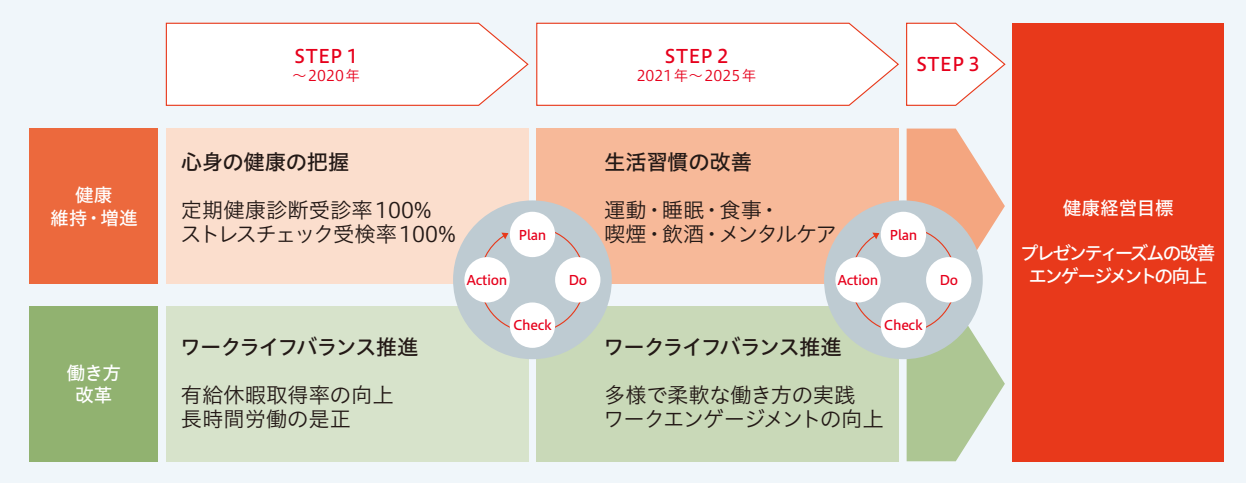
当社グループでは、経営理念に基づき、企業活動の推進力は「人材」であると考えています。従業員一人ひとりの心身の健康を経営戦略の核と捉え、健康管理と働き方

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