

人的資本戦略

担当役員メッセージ

人材を活かす仕組みを磨いて、企業競争力を高める

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とって、人的資本は最も大切な経営資源です。創業研究、CMC (Chemistry, Manufacturing and Controls) といった領域で、ゼロから価値を創出する当社グループの事業においては、人の力こそが企業競争力の中核となります。そのため、専門性と多様性を併せ持つ人材の獲得と、キャリアオーナーシップを持ち自律成長する人材の育成に積極的に投資し、人的資本のさらなる強化を進めています。採用においては、博士号取得者などの専門性の高い人材、先端的な研究開発経験を持つキャリア採用人材、グローバルでの活躍が期待される人材など、多様で優れた人材の確保に取り組んでいます。さらに、育成面では、幅広いスタイルの学びの機会を提供するとともに、海外グループ会社等との連携を通じてグローバル戦略を担う人材の育成を推進しています。

人的資本を真に価値創造につなげていくためには、従業員一人ひとりが主体的に能力を発揮できる環境が不可欠です。その前提となるのは、従業員が誇りをもって取り組もうとする貢献意欲や心理的安全性、帰属意識といったワークエンゲージメントの向上です。そのため、当社グループは、タウンホールミーティングなど従業員と経営トップが直接対話する機会を積極的に設け、より深い信頼関係の構築を図っています。対話のなかから得られた人事制度や福利厚生等への要望や意見は、積極的に施策に反映する方針としています。

具体的な取り組みの一例として、ライフイベントにより職場を離れる従業員が出た際、その業務を代わりに支える従業員に手当(ワークサポート応援金)を支給する制度を導入しています。この制度により、同僚のライフイベントをポジティブに受け止めるとともにお互いに支え合う風土が生まれ、新たな企業文化の醸成にもつながっています。今後も既存の枠にとらわれず、職場環境に内在する課題を捉え、柔軟に解決へ導く取り組みを拡充していきます。

また、経営理念に「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」を掲げる当社グループは、従業員の健康維持・増進にも注力しています。産婦人科や甲状腺など、当社の注力する領域に関連する検査を実施するなど、コーポレート・アイデンティティ(企業の存在意義・理念・文化・行動様式)を体現する取り組みを推進しています。これらの活動が評価され、「健康経営優良法人 ホワイト500」に7年連続で認定されています。こうした評価も踏まえ、健康経営を事業成長の重要な柱と位置付け、今後も着実に進めていきます。

加えて、当社グループは、女性の健康に貢献するスペシャリティファーマとして、女性活躍を積極的に推進しています。女性の健康課題に真摯に向き合う企業であるからこそ、社内で女性がいきいきと力を発揮できる環境を整えることを不可欠な要素と捉えています。これにより、人的資本の多様性が広がり、事業の競争力が高まるとともに、社会全体における女性活躍の推進にも寄与できると考えています。

私たちは当社の製品を通じて、女性がより健康で豊かな人生を実現するとともに、より多くの方が女性特有の健康課題を理解し、共に社会参画していくための一助となる企業でありたいと考えています。その実現に向けて、当社は人的資本への投資を積極的に行い、従業員の力を社会的な価値へとつなげることで、持続的な成長を実現していきます。



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
丸尾 篤嗣

従業員エンゲージメント

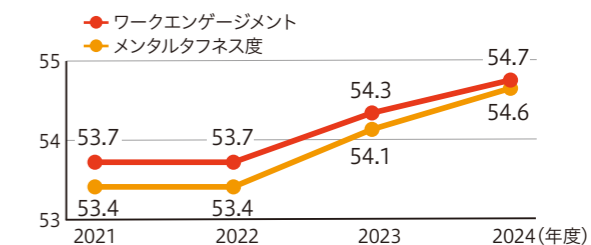
当社グループでは、従業員一人ひとりが主体的に力を発揮できる組織風土を目指しています。その実現に向け、経営層と従業員の対話を継続的に実施し、多様な価値観を尊重する職場環境を推進しています。信頼関係に基づくコミュニケーションと心理的安全性の高い環境は、組織の一体感とエンゲージメントの向上につながると考えています。2024年度のワークエンゲージメントスコアは、全383社中15位、医薬品・医療機器業界内では23社中4位*と、業界内でも非常に高い水準に位置しています。

また、当社グループでは、ストレス耐性や回復力(レジリエンス)に直結する要素として、ワークエンゲージメントとともにメンタルタフネス度を指標に定めています。メンタルタフネス度とは、困難に直面した際に感情に流されず、問題解決に向けて行動を起こす力を意味します。当社グループのメンタルタフネス度は、全体として微増傾向であり、

当社の組織風土やマネジメント施策の効果が継続して発揮されている証左です。一方で、スコアのさらなる向上や、個別項目のスコアアップには、よりきめ細かなフィードバック体制や働き方改革の推進が今後の課題と考えています。

*調査委託先のワークエンゲージメント調査導入企業における順位

あすか製薬のワークエンゲージメントとメンタルタフネス度(偏差値)



※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
※医薬品・医療機器業界平均
ワークエンゲージメント:50.1 メンタルタフネス度:50.5(調査委託先データ)

2024年度の振り返り

2024年度の当社グループのワークエンゲージメント偏差値は54.7となり、前年の54.3からわずかながら上昇しました。この結果は、2022年度から継続している経営陣との対話の深化や、職場環境整備の強化が一定の効果を上げたことを示唆しています。特に、産前産後休暇・育児休業・介護などの休業者の業務を代替する従業員に対するワークサポート応援金の創設と全従業員のがん保険加入など、ライフイベントや病気への備えに関する支援施策が心理的安全性と従業員の活力の向上に寄与したと考えられます。

2025年度の取り組み

2025年度は、従業員一人ひとりが自律的に挑戦し続けられる組織の実現に向け、エンゲージメント向上施策のさらなる深化と、経営陣との対話機会の拡充を重点的に進めていきます。これまで培ってきた職場環境の土台を活かしながら、部門単位でのエンゲージメント課題をきめ細かく把握し、現場の声に即した改善サイクルを確

立していきます。一方で、スコア上昇は限定的であり、エンゲージメントにおける個別項目である、従業員のキャリア・スキル開発にスコア上昇の余地があります。また、困難への対処力である「メンタルタフネス」指標においては、環境変化や業務負荷への適応面で改善余地が見られました。

今後は、対話の質を高める仕組みや、個々の特性に応じた支援体制の整備を通じて、組織全体の一体感と活力をさらに高めていく必要があります。

立していきます。加えて、経営層と従業員が直接対話する機会を継続的に設けることで、相互理解と信頼関係を一層強化し、心理的安全性の高い風通しの良い職場づくりを目指します。多様な価値観を尊重しながら、誰もが前向きに業務に取り組める一体感のある組織文化の醸成を図ります。

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推し進める施策として、従来の役割

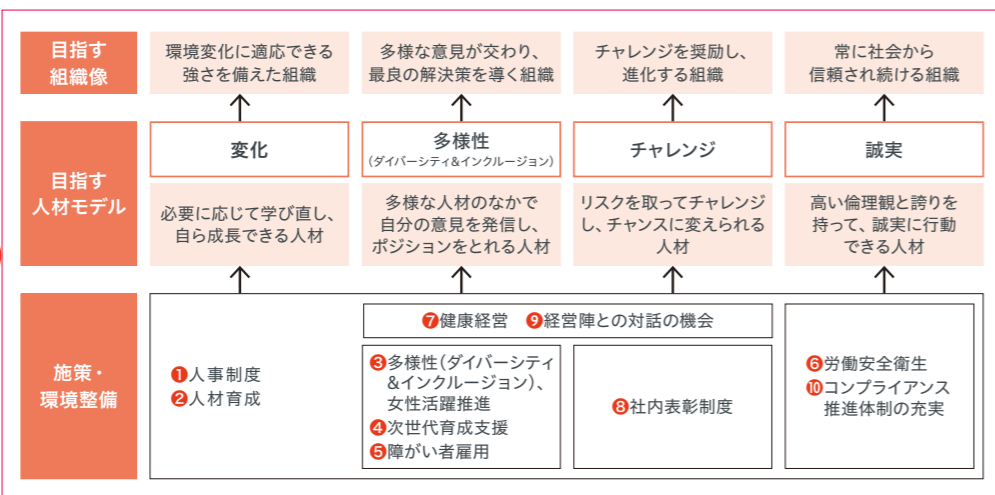
等級制度を廃止させ、役割の明確化に基づく「役割移行ルール」や「役割に応じた報酬(シングルレート)」を導入しました。また、評価の透明性と公平性の確保、ならびにフィードバックを通じた人材育成を目指した「評価会議」の設置など、常に最適化を図りながら運用しています。

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

中期経営計画
2025

7つの戦略:
⑦成長戦略を実現するための
人材育成



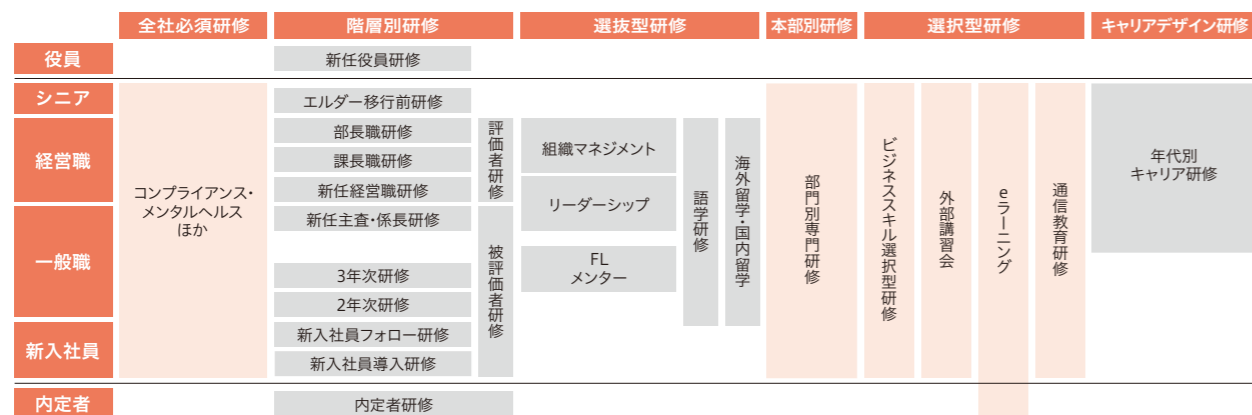
人的資本戦略

②人材育成

当社グループでは、全社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整備しています。

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(APPLE Program^{*1})、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

^{*1} APPLE Program: ASKA Pharma-HD Premium Leadership-skill Education Program ^{*2} GRAPE program: Global Representative of ASKA Pharma-HD Education Program



■ GRAPE Program

グローバル化を牽引する人材の育成を目的とした3ステップの研修制度です。全従業員にeラーニングでの基礎英語研修を提供するStep1、オンライン英会話研修を行うStep2、海外での語学研修および企業研修を行うStep3で構成しています。これにより、eラーニングのTOEIC講座受講率は前年度比43%の増加、また実用的な英語力を高める機会も提供しています。全社的な英語力向上と選抜者の実践的スキル向上を両輪とし、グローバル対応力の強化を図っています。

したプログラム(GRAPE program^{*2})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。

加えて、AI時代における対応力を強化するため、選択型研修としてChatGPT入門講座を実施し、新入社員研修にはAIを活用した企業理解プログラムを導入しました。これにより、AIリテラシーの早期定着を図り、柔軟かつ創造的に変化に対応できる力の育成を目指しています。

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。

■ 自発的な学びを支援するeラーニング

eラーニング「Udemy Business」により、全従業員が学びたい講座を自由に選択し、業務に必要な知識をいつでも学ぶことができます。2024年度はMicrosoft365の導入により、Power Automateを活用した業務の自動化や、コミュニケーションツールに関する講座の受講者が大幅に増加しました。英語やビジネススキルに加え、最近では実務に応用できる講座の受講者満足度が高く、業務効率化に向けた人材育成施策としても高い効果を発揮しています。

一人ひとりの挑戦を支える学びの仕組み

当社は、階層別・選抜型など、目的に応じた研修制度が非常に充実しており、従業員一人ひとりの成長をしっかりと支えてくれます。私は現在、海外を含む協業他社とのアライアンス業務を担当する部署で、課長として組織マネジメントを担っており、「APPLE Program」に選抜いただいたことはうれしく、同時に、自分自身をあらためて見つめ直す良いきっかけにもなりました。研修では、戦略的思考や課題解決力、財務の知識などを体系的に学び、日々の業務でも、より高い視点で判断・行動する意識が強まっています。今後も学びを現場で実践につなげ、チームの力を引き出しながら、リーダーとして会社の未来に貢献できるよう挑戦を続けていきます。



あすか製薬株式会社
事業開発本部
事業開発部
グローバル・カスタマー・
マネジメント課
佐藤 郁也

③多様性(ダイバーシティ&インクルージョン)

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

役員メッセージ

女性の健康と活躍を支える新たな挑戦

女性の社会進出や働き方の多様化に伴い、医療と健康への意識や行動は確実に変化しています。これまで活躍してきた世代を支えつつ、新しい時代の価値観にも応えるためには、既存の発想や活動の延長ではなく新しい視点が必要です。

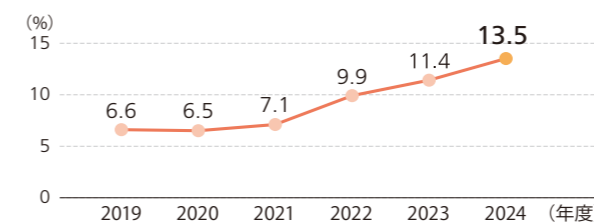
当社は創立以来、女性のライフステージに寄り添う製品を提供してきました。これからは社会の動向や価値観の変化を捉え、必要とされる情報を適時・的確に発信したり、新規事業を展開・成長させることで、多様化する女性の健康課題に伝えていく必要があります。こうした挑戦を事業と人材の双方から進めることは、当社の成長戦略の中核であり、女性活躍推進のみならず社会全体を元気にする原動力になると考えています。

人生100年時代を迎えるなかで、常に社会とともに歩み、女性の健康と活躍の両面から新たな価値を創造することが当社の使命であり、トータルヘルスケアカンパニーとしての挑戦だと考えています。



あすか製薬ホールディングス株式会社
取締役常務執行役員
森 麻衣子

あすか製薬の正規従業員における女性管理職比率



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

	2022年6月	2023年6月	2024年6月	2025年6月
女性比率	16.7%	16.7%	23.1%	23.1%

あすか製薬 女性活躍推進に関する行動計画

計画期間: 2025年4月1日から
2030年3月31日までの5年間

1. 管理職の女性比率目標20%
2. 多様で柔軟な働き方を実現する勤務制度の活用周知
3. 健康経営を通じたフィジカルおよびメンタルの強化

※あすか製薬ホールディングスの女性取締役比率: 33.3% (2025年6月)

■ 柔軟な働き方を可能にする仕組み

当社では、女性をはじめとする多様な人材の活躍を支える制度として、遠隔地勤務制度やフレックス勤務、時短・時差勤務など、柔軟な働き方を可能にする仕組みを整えています。これらの制度は、育児や介護などライフイベントとキャリアの両立を支援し、特に女性社員が継続的に能力を発揮できる環境づくりに寄与しています。制度の活用を通じて、女性管理職比率の向上や、エンゲージメント調査におけるダイバーシティやキャリアへの配慮に関するスコアの改善といった成果も表れており、女性活躍のさらなる推進につながっています。

■ 研修制度

2022年度より、若手女性社員を対象にキャリアデザイン研修を選択制で実施しています。役員・経営職として活躍する女性先輩社員との対話を通じ、アンコンシャス・バイアス(性差による役割分担の思い込み)の解消や自身の強みの認識を促しました。2024年度には対象を性別を問わずに拡大し、近い存在である経営職候補がそれぞれの強みを活かして多様に活躍する姿に触れる「ジェンダー・ダイバーシティ研修」を開催。主体的なキャリア形成への意欲と行動を後押ししています。

人的資本戦略

VOICE



あすか製薬株式会社
開発本部 臨床開発部
開発1課
栗原 由美子

遠隔地勤務で実現する、家庭と仕事の両立

私は半年ほど前から、家族の転勤に合わせて遠隔地勤務制度を利用しています。この制度のおかげで家庭と仕事の両立を図ることができ、感謝しています。

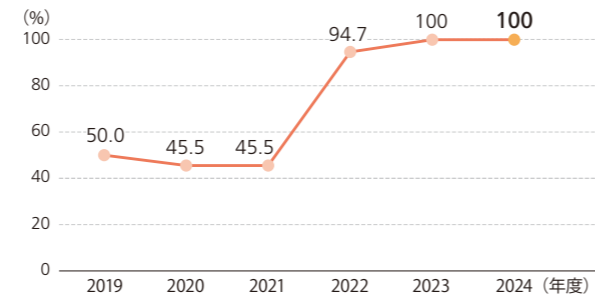
チームメンバーとは直接顔を合わせる機会は限られますが、その分、会議やメール、チャットなどでのコミュニケーションをより一層大切にできるようになりました。加えて、数か月に1回の出社を通じて関係性を築き、円滑にプロジェクトを進められています。

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年度以降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、アンコンシャス・バイアスの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



VOICE



あすか製薬株式会社
事業戦略推進室
遠藤 馨

支え合う職場で実現する、育児と仕事の両立

育児休業取得にあたっては、同僚に負担をかけてしまう不安がありました。職場の理解と周囲の支援もあり安心して取得することができました。業務を支えてくれた同僚には「ワークサポート応援金」が支給される制度があり、育児休業を取りやすい風土が根づいていることを実感しました。育児休業後は家族と過ごす時間をより大切にしたいと思うようになり、在宅勤務やフルフレックス制度を活用することで、家庭と仕事を両立しながら柔軟に働くことができています。

⑤障がい者雇用

当社グループでは、障がいのある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と、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%	2.4%

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、よりよい職場環境と働き方の改善に努めています。

⑦健康経営

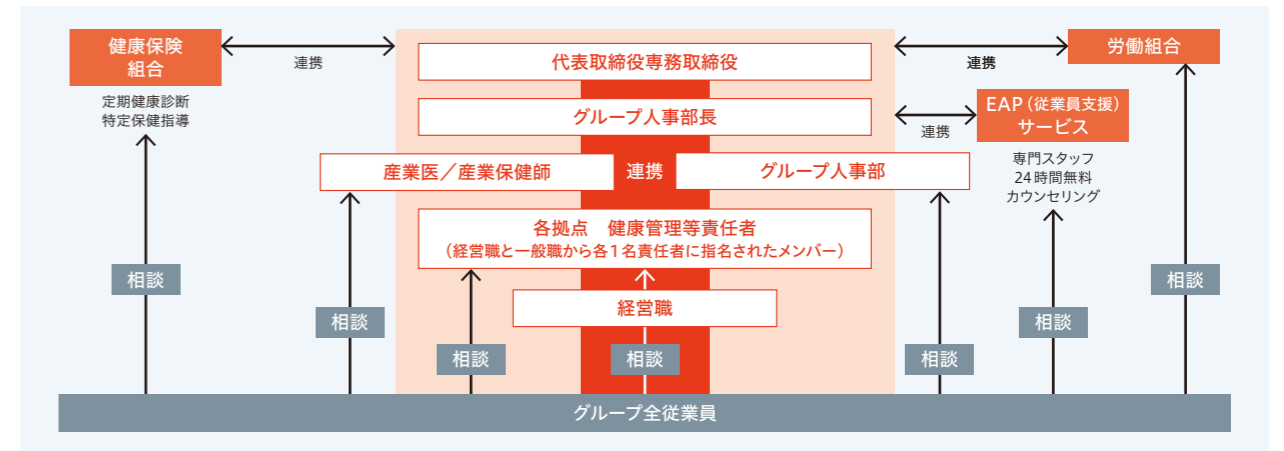
当社グループでは、経営理念に基づき、企業活動の推進力は「人材」であると考えています。従業員一人ひとりの心身の健康を経営戦略の核と捉え、健康管理と働き方改革の両軸から取り組むことで、生産性と創造性のさらなる向上を図り、持続的に成長を遂げる企業を目指しています。

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

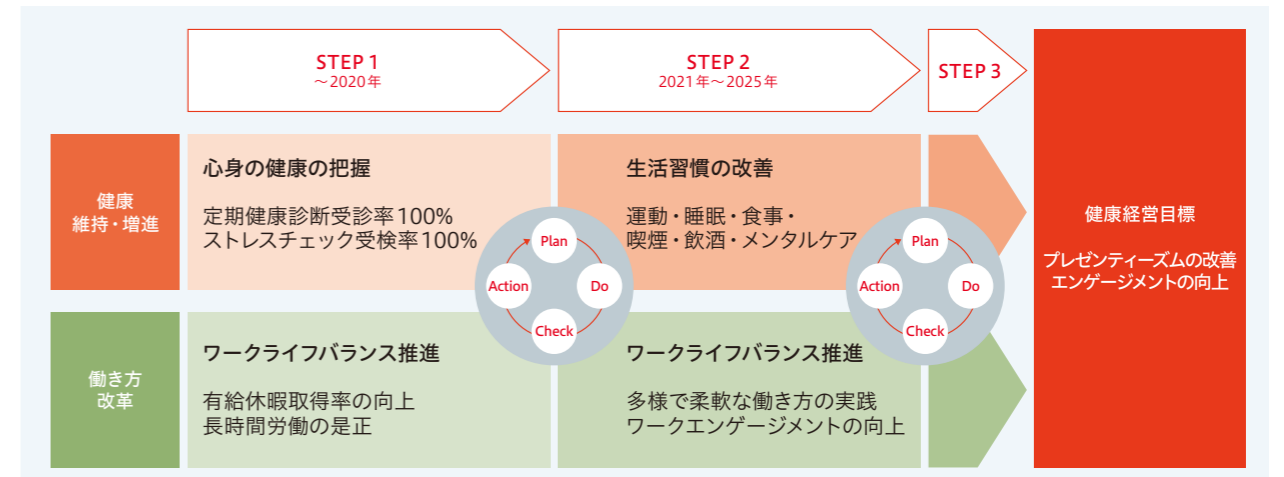
レスチェックの受検率100%を維持しています。あすか製薬においては、生活習慣の改善と多様な価値観の尊重に基づいたワークライフバランスの充実を推進し、2025年度までの数値目標達成に向けて取り組んでいます。

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。

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



人的資本戦略

■ 2024年度の取り組み

2024年度、当社グループの中核を担うあすか製薬では、従業員の心身の健康を経営戦略の中核と位置づけ、職場環境の整備と相互理解の促進に取り組みました。

まず、出産・育児・介護・傷病などによる休業者を支える職場環境の整備として、同僚を支援した従業員に対し、貢献度に応じて半年ごとに最大10万円を支給する「ワークサポート応援金」制度を新設しました。

この制度により、職場の同僚のさまざまなライフイベン

■ 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、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

トをポジティブに受け止め、前向きになれる企業風土の醸成につながっています。

さらに、全従業員を対象に「Mint+ フェムナレッジ」を導入し、女性の健康課題に関する理解を深めることで、相互理解と職場の心理的安全性の向上を推進しました。

これらの施策を通じて、2025年度までの数値目標の達成を目指すとともに、誰もが安心して働き続けられる職場づくりを進めています。

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。

*裁量労働者、いわき工場勤務者を除く

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
グループ人事部 給与・労政課
齋藤 恭子

コーポレート・アイデンティティ企画の活用と健康支援

当社では毎年テーマを定め、通常は追加費用が必要となる甲状腺機能検査やフェリチン測定、がん検査について会社負担で実施しています。こうした取り組みは、従業員の健康を長期的に守るうえで先進的だと感じます。実際に、不定愁訴の原因が判明し、保健指導の精度が大きく向上した事例もありました。前向きに健康づくりを進める会社風土を活かし、積極的にかかわっていきたくと考えています。

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あすか製薬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。

VOICE



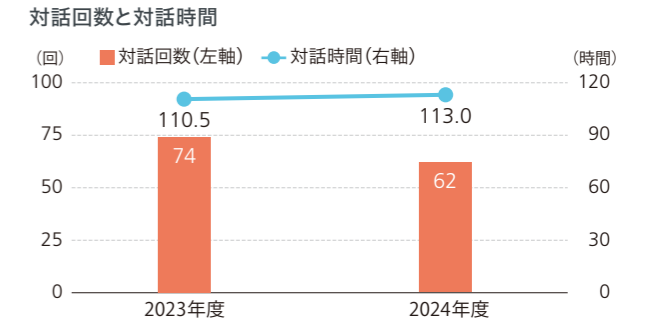
あすか製薬ホールディングス株式会社
グループ国際事業本部
グループ国際事業第1部
アジア事業開発課
ゲン フ ユン

あすか賞を励みに、さらなる成長へ

日々の業務では、社会貢献と会社の発展を目標に取り組んでおり、その成果として、2025年度「あすか賞」を受賞できたことを大変光栄に思います。今回の受賞を励みに、今後も引き続き、目標達成に向けて努力を重ねていきたくと考えています。社内に表彰制度があることは、従業員のモチベーション向上につながる非常に良い取り組みだと感じています。今後は、この制度が海外を含むグループ全体に根づいていくことを願っています。

⑨ 経営陣との対話の機会

当社グループでは、役員を含む全従業員が多様な価値観や意見を尊重することで、最適な解決策やイノベーションを創出できる組織づくりを目指しています。あすか製薬では、経営トップと従業員が定期的に対話を重ね、理念やビジョンの共有を図るとともに、従業員の声を経営に活かす機会を設けています。こうした取り組みにより、両者の信頼関係を深め、持続的な価値創造につながっています。



● 2024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、中期経営計画の進捗、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	テーマごとに対象を設定(若手社員、管理職候補、管理職、女性従業員、中途入社者など)	経営トップが理念やビジョンを共有し、従業員の意見を直接聞くことで、現場の声を経営に反映することを目的とした対話の場。テーマに応じて対象者を設定し、率直な意見交換を行っています。	26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しています。	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

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。2024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、あすか製薬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.93