

マテリアリティ

あすか製薬ホールディングスが解決に向けて取り組む最重要課題

あすか製薬ホールディングスグループは、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、スペシャリティ領域における国内医療用医薬品事業を核に、創業、グローバル、アニマルヘルス、検査・アラウンドビルといった事業ポートフォリオの進化を通じて、社会課題の解決と持続可能な社会の実現に取り組んでいます。これらの事業活動そのものがサステナビリティの実践であり、当社の価値創造の基盤であると捉えています。こうした考えのもと、6のマテリアリティを特定し、長期ビジョン「ASKA VISION 2035」および中期経営計画2028と一体で推進することで、社会価値の創出と企業価値の向上を両立してまいります。

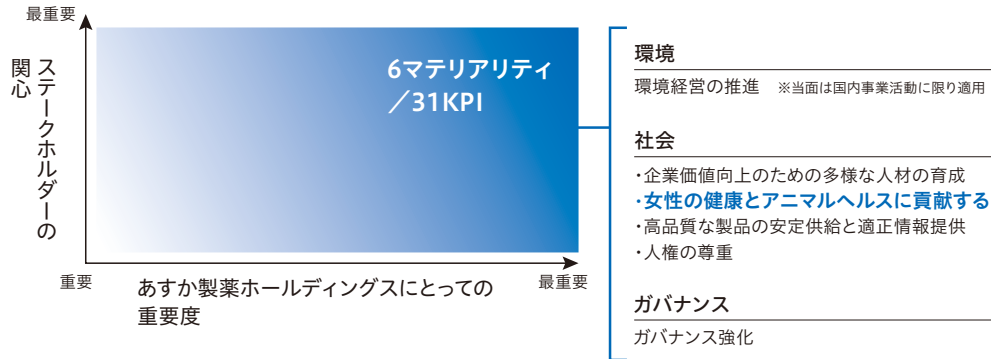
サステナビリティ基本方針

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
- ・ 経営理念に基づき、全従業員が誠実な企業活動を行います。
 - ・ 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
- ・ 企業倫理の徹底を図り、法令を遵守します。
 - ・ 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。
 - ・ 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
- ・ 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。
 - ・ 従業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
- ・ 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
- ・ 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。

重要課題のマッピング

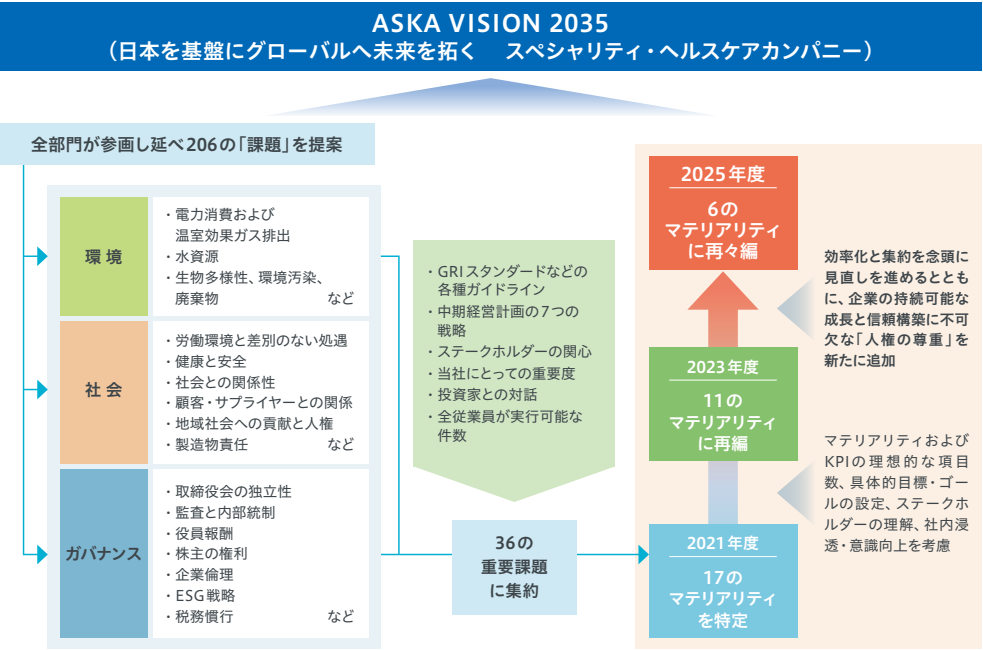


マテリアリティ特定・見直しプロセス

当社では、グループ各社の持続的成長に向け、置かれている「現状」とそれに伴う「機会」「リスク」を適切に分析し、当事業との関連性や社会貢献の観点を踏まえて取り組むべき最重要課題として、マテリアリティの特定および見直しを進めてきました。

2023年度からは、具体的な目標・ゴールの設定に加え、ステークホルダーの理解促進や社内浸透・意識向上を目的に推進責任者会議で再編を行い、11のマテリアリティと48のKPIのもと全社的な取り組みを進めてきました。その後、運用過程での改善提案を踏まえ、効率化と重点化の観点から見直しを進めるとともに、企業の持続可能な成長と信頼構築に不可欠な「人権の尊重」を新たに加え、2025年度に6のマテリアリティと31のKPIへ再編しました。

これらのマテリアリティは、長期ビジョン「ASKA VISION 2035」の実現に向けた価値創造の重要テーマとして位置づけています。特に、当社の強みを発揮できる「女性の健康とアニマルヘルスに貢献する」を中核に、グループ全体で取り組みを推進することで、SDGsの達成にも貢献していきます。



イントロダクション

価値創造ストーリー

- 7 社長メッセージ
- 11 価値創造プロセス
- 12 事業環境認識
- 14 マテリアリティ
- 17 資本と強み
- 19 ビジネスモデル
- 20 ステークホルダーへの提供価値
- 21 特集:女性医療の重要性とあすかのポテンシャル

戦略解説

価値創造の基盤

コーポレートデータ

マテリアリティ
<https://www.asaka-pharma-hd.co.jp/csr/sustainability/relationship.html>

マテリアリティ KPI

マテリアリティとその背景	主なKPI(目標)と2025年度実績	2025年度の取り組み	目標達成に向けた今後のアクション	主要担当部門・担当取締役/ 関連するSDGs
 1 環境経営の推進 環境保全と環境負荷の継続的な低減、ならびに環境マネジメント体制の整備は、人々と動物の健康を支える医薬品等の安定的な提供と持続的な事業活動を支える基盤である。環境課題への適切な対応を通じて、事業の持続性と信頼性の向上につなげる。	●CO₂排出量 (Scope1+2) 2035年度目標：2013年度比60%削減 2025年度実績：55.3%削減 (7,927t-CO₂) ●再資源化率 目標：90%以上 2025年度実績：89.7% ※廃プラスチック再資源化率：2030年度65%以上を目標 ●環境負荷物質の排出低減 L-イソロイシン、L-リジン等のアミノ酸飼料添加物の普及により、低たんぱく飼料の利用促進と窒素負荷の低減に貢献 ●生物多様性・サプライチェーン対応 2025年度実績：TNFD提言に沿った情報開示・分析、サプライヤー調査を推進	●太陽光発電PPA、CO₂フリー電力、ヒートポンプなどを導入し、再生可能エネルギーの活用と省エネルギー施策を推進 ●包装資材の有効活用、輸送方法の見直し、廃棄物の分別・再資源化などを通じ、廃棄物削減と資源循環を推進 ●飼料用アミノ酸の活用により飼料原料の使用量を抑え、その生産に必要な耕地面積の節約に貢献 ●TNFDに沿った自然関連分析や生物多様性保全活動、サプライヤー調査などを通じ、自然・環境リスクの把握を推進	●2030年度・2035年度のCO₂削減目標達成に向け、ヒートポンプ、省エネ設備、再生可能エネルギーの導入を拡大 ●再資源化率90%以上の達成・維持に向け、廃棄物発生量の抑制、廃プラスチック再資源化、環境配慮型包材・物流を推進 ●アミノ酸飼料添加物の普及を通じ、低たんぱく飼料の利用促進と畜産における環境負荷低減への貢献を継続 ●TNFDの分析を深化させるとともに、サプライチェーンの環境情報把握を進め、自然・環境リスクの評価と管理を強化	主要担当部門 グループ経営推進部 (サステナビリティ) 担当取締役 丸尾篤嗣 (専務取締役) 
 2 企業価値向上のための多様な人材の育成 5つの事業を柱とする成長戦略の実現には、多様な人材が能力を発揮し、新たな価値を創造できる組織づくりが不可欠である。新人事制度のもと、自律的な学びやDX人材の育成、女性活躍・シニア活躍、健康経営を推進し、変化に対応し続ける組織基盤の強化につなげる。	●1人当たりの学びの時間 目標：20時間／年 2025年度実績：23.9時間／年 ●女性管理職比率 2029年度末目標：20% 2025年度実績：14.3% ●女性管理職候補比率 2029年度末目標：30% 2025年度実績：20.7% ●年次有給休暇取得率 目標：80%以上 2025年度実績：81.6% ●男性育児休業平均取得日数 目標：30日以上 2025年度実績：27.6日	●Udemy、flier、選択型研修、専門教育、語学研修などの多様な学習機会を提供し、従業員の自律的・継続的な能力開発を支援 ●女性管理職候補者の育成やD&I研修、育児との両立支援制度の充実などを通じ、女性人材の継続的な活躍と育成を支援 ●年次有給休暇取得率80%以上を働き方の指針として掲げ、休暇取得の促進とワーク・ライフ・バランスの向上を推進 ●育児休業取得の奨励や取得方法の案内、両立支援制度の充実などを通じ、男性の育児参画と仕事・育児の両立を支援 ●フレックスタイム、遠隔地勤務などの柔軟な勤務制度に加え、DX人材育成や業務効率化を進め、多様な働き方と生産性向上を推進	●2029年度末の女性管理職比率20%・候補比率30%に向け、候補者層の育成、配置、登用を計画的に推進 ●男性育児休業平均取得日数30日以上、年次有給休暇取得率80%以上の継続達成に向け、両立支援制度と柔軟な働き方を推進 ●新たな人事制度と連動し、自律的な学びを促進するとともに、次世代経営人材・専門人材・DX人材の育成を強化 ●柔軟な勤務制度や業務効率化を進めるとともに、従業員との対話を通じ、働きがいとエンゲージメントの向上を推進	主要担当部門 グループ人事部 担当取締役 丸尾篤嗣 (専務取締役) 
 3 女性の健康と アニマルヘルスに貢献する 女性の健康と動物の健康維持は、当社グループが強みを発揮できる重要な社会課題である。100年以上にわたり培ったホルモン領域の知見を強みに、産婦人科・甲状腺領域などの疾患啓発や製品開発、アニマルヘルス領域における製品提供・学術活動を通じて、人と動物の健康に貢献するとともに、当社ならではの価値創出と企業価値の向上につなげる。	●スペシャリティ領域での医療への貢献 2025年度実績：「スリング」の承認取得、甲状腺疾患の市民公開講座4回・計628名、企業向け説明会22回を実施 ●若年層への性教育・健康情報発信 2025年度実績：高校保健体育副教材を全国411校へ170,040部無償配布 ●アニマルウェルフェア・製品開発 2025年度実績：動物福祉に配慮した研究を継続し、犬用甲状腺機能低下症治療薬の製造販売承認を取得 ●研究開発・アライアンス 2025年度実績：自社研究テーマ、オープンイノベーション、国内外の企業・研究機関との連携を推進	●女性の健康課題や甲状腺疾患について、医療関係者に加え、一般生活者や企業まで対象を広げた啓発・情報提供を展開 ●若年期から自らの身体や健康について正しく理解できるよう、デジタルコンテンツと教育現場を組み合わせた情報提供を展開 ●動物の内分泌疾患を中心に、研究・学術活動から獣医療関係者への疾患・適正使用情報まで一貫した取り組みを推進 ●社内の研究基盤と外部の技術・知見を組み合わせ、専門領域を軸とした研究テーマの探索・評価と研究基盤の強化を推進	●産婦人科・甲状腺領域の製品開発、適正使用情報提供、疾患啓発を一体的に進め、女性のライフステージに応じた治療選択肢と医療アクセスを拡充 ●Mint[®]などを活用した性教育やプレコンセプションケアの情報発信を強化し、若年層のヘルスリテラシー向上と適切な受診行動につなげる ●アニマルウェルフェアを徹底しつつ、コンパニオンアニマル・産業動物向けの新製品開発と適正使用情報の提供を推進 ●国内外の研究機関・企業との連携・アライアンスを通じ、研究開発基盤を強化し、新たな製品・事業価値の創出につなげる	主要担当部門 グループ事業会社 

イントロダクション

価値創造ストーリー

- 7 社長メッセージ
- 11 価値創造プロセス
- 12 事業環境認識
- 14 マテリアリティ
- 17 資本と強み
- 19 ビジネスモデル
- 20 ステークホルダーへの提供価値
- 21 特集:女性医療の重要性和あすかのポテンシャル

戦略解説

価値創造の基盤

コーポレートデータ

イントロダクション

価値創造ストーリー

- 7 社長メッセージ
- 11 価値創造プロセス
- 12 事業環境認識
- 14 マテリアリティ
- 17 資本と強み
- 19 ビジネスモデル
- 20 ステークホルダーへの提供価値
- 21 特集:女性医療の重要性とあすかのポテンシャル

戦略解説

価値創造の基盤

コーポレートデータ

マテリアリティとその背景	主なKPI(目標)と2025年度実績	2025年度の取り組み	目標達成に向けた今後のアクション	主要担当部門・担当取締役/ 関連するSDGs
 4 高品質な製品の安定供給と 適正情報提供 ヒト用医療用医薬品・動物用医薬品の品質確保、安定供給および適正な情報提供は、患者さんや医療関係者、動物医療関係者からの信頼を支える基盤である。品質管理やバリューチェーンマネジメントの強化に加え、適正使用に資する情報提供や迅速な情報発信を通じて、製品の価値と信頼性の向上につなげる。	●バリューチェーンマネジメント強化 2025年度実績：原薬のセカンドソース確保、製造所追加、サプライヤー評価などを推進 ●GMP監査・調査 2025年度実績：GMP実地監査43件、定期GMP調査27件 ●販売情報提供活動ガイドラインへの対応 2025年度実績：情報提供資材に関するMR教育100%実施 ●ウェブサイトを通じた迅速な情報提供 2025年度実績：医療関係者向けサイトのアクセス数月平均約2,000件、前年比2.2倍 ●動物用医薬品の適正使用 2025年度実績：疾患・適正使用情報の提供、ユーザーからの問い合わせ対応を継続	●原薬・製造委託先の供給リスクを継続的に評価するとともに、調達先・製造拠点の複線化や海外関連会社の活用に向けた対応を推進 ●国内外の製造所・サプライヤーについて、品質システムや承認事項との整合性を確認し、リスクに応じた品質管理を推進 ●MR・学術担当者への継続的な教育と情報提供資材の審査・管理を通じ、医療関係者への情報提供の適正性を確保 ●添付文書改訂や品質・出荷状況等の情報をタイムリーに発信するとともに、FAQやAIチャットボットを活用し、情報提供機能を拡充 ●獣医療関係者等とのコミュニケーションを通じ、製品の安全かつ適正な使用や動物疾病への理解につながる情報提供を推進	●原薬調達先・製造拠点の複線化や海外拠点活用を進め、調達・製造・物流を含むBCPと安定供給体制を強化 ●リスクに応じたサプライヤー評価・GMP監査を継続し、品質・薬事・供給リスクを一体的に管理 ●情報提供活動の適正性を確保しつつ、デジタルチャネルを活用し、医療関係者への正確かつ迅速な情報提供を拡充 ●動物用医薬品について、獣医療関係者等への製品・疾患情報の提供とコミュニケーションを強化	主要担当部門 グループ事業会社 
 5 人権の尊重 事業活動やサプライチェーンの広がりに伴い、人権の尊重は持続的な事業活動と信頼関係の構築に不可欠な要素である。人権ポリシーに基づく人権デューデリジェンスや社員への教育・啓発を通じて、人権への理解を深めるとともに、多様な価値観を尊重する企業風土の醸成と人権リスクの低減につなげる。	●人権デューデリジェンスの推進 2025年度実績：人権推進ワーキングチームを設置し、推進体制を整備 ●人権リスクの把握・救済体制 2025年度実績：従業員・取引先向け問い合わせ窓口を設置し、コンプライアンス意識調査を通じてハラスメントリスクを把握 ●人権教育・啓発 2025年度実績：全従業員向け継続研修2回に加え、弁護士による講義、階層別研修、アンコンシャス・バイアスなどの教育を実施	●人権に関する取り組みを整理し、ウェブサイト内「人権の尊重」ページの内容を充実させるなど、情報開示を強化 ●社内外の相談窓口や相談方法を研修等を通じて周知し、人権上の懸念を相談・把握できる環境づくりを推進 ●全従業員向け継続研修に加え、階層・テーマに応じた教育や「ビジネスと人権」等を通じ、人権への理解と意識向上を推進	●「7つの重要課題」「5つの人権インパクト評価」を踏まえ、人権リスクの特定・評価・対応・モニタリングを行う人権デューデリジェンスを推進 ●サプライヤーへの確認・対話を通じ、サプライチェーンにおける人権・労働リスクの把握と対応を強化 ●全従業員への教育・啓発を継続し、人権尊重を日常の意思決定・事業活動に浸透 ●相談・通報制度を適切に運用し、是正・救済の実効性向上と透明性のある情報開示につなげる	主要担当部門 グループコンプライアンス室 
 6 ガバナンス強化 透明性の高い情報開示、健全な企業倫理および実効性のあるガバナンスは、持続的な企業価値向上を実現する重要な仕組みである。適切な情報開示やステークホルダーとの建設的な対話、コンプライアンス体制の強化を通じて、経営の透明性と実効性を高め、成長戦略の推進と持続的な価値創出につなげる。	●取締役会・指名／報酬機能の実効性向上 2025年度実績：取締役会15回、グループ指名委員会6回、グループ報酬委員会5回 ●適時・公平な情報開示 2025年度実績：有価証券報告書の株主総会前開示、適時開示・決算情報の同時公開、英語情報の拡充を推進 ●ステークホルダーとの建設的な対話 2025年度実績：機関投資家等とのIR面談129回 ●コンプライアンス体制の推進 2025年度実績：研修・啓発、意識調査、グループ・コンプライアンス推進委員会の運営を継続 ●社会課題解決への取り組み 2025年度実績：CVCファンドを通じ、社会課題解決に取り組むスタートアップ6社へ投資	●取締役会や指名・報酬委員会において、経営上の重要事項に加え、役員人事・報酬などに関する審議・検討を実施 ●開示情報について関係部署との連携・確認を行い、財務・非財務情報の正確性と適切性を確保する開示体制を運用 ●決算・経営戦略などについて国内外の投資家へ継続的に情報発信し、当社の事業戦略・成長性への理解促進を推進 ●社内外の相談・通報窓口の周知・運用や開示資料の事前確認などを通じ、コンプライアンスリスクの予防・早期把握を推進 ●CVCファンドによる社会課題解決と事業シナジーを見据えた投資に加え、寄付・災害支援等の社会貢献活動を推進	●2026年6月の監査等委員会設置会社への移行を踏まえ、取締役会の監督機能と意思決定の実効性をさらに向上 ●IR・SR対話で得た投資家の意見を経営・取締役会へ還元し、経営戦略・資本政策と資本市場との対話を深化 ●コンプライアンス上の重要リスクについて、相談・通報制度やモニタリング等を通じ、予防・早期把握・再発防止の実効性を強化 ●社会課題の解決と事業成長の双方につながる投資・連携を推進し、中長期的な企業価値創出につなげる	主要担当部門 グループ経営戦略本部 グループ経営管理本部 担当取締役 丸尾篤嗣 (専務取締役) 