

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。

人材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

性と生み出す力を高めるべく、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、シニア等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、学びの意欲に答える環境整備と多様性の尊重により、ウェルビーイングの実現を図るとともに、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ることにより、エンゲージメントの向上に努めています。引き続き、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が促進される組織風土を築くため、自ら変革し成長する人材の育成を目指して各種人事施策を実践していきます。

ウェルビーイング

当社グループでは、自分自身が幸せだと感じる従業員は、その家庭でも、社会全体においてもよい影響をもたらし、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、職場環境の整備に取り組んでいます。

当社グループが掲げる目指す組織像の実現に向けた各種施策を通じて、学びの意欲に応える環境や多様な価値観の尊重、チャレンジの奨励などを推進し、ウェルビーイング実現に向けた取り組みを行っています。これにより、従業員自らが変革を求め、成長する組織風土の醸成を目指します。

従業員エンゲージメント

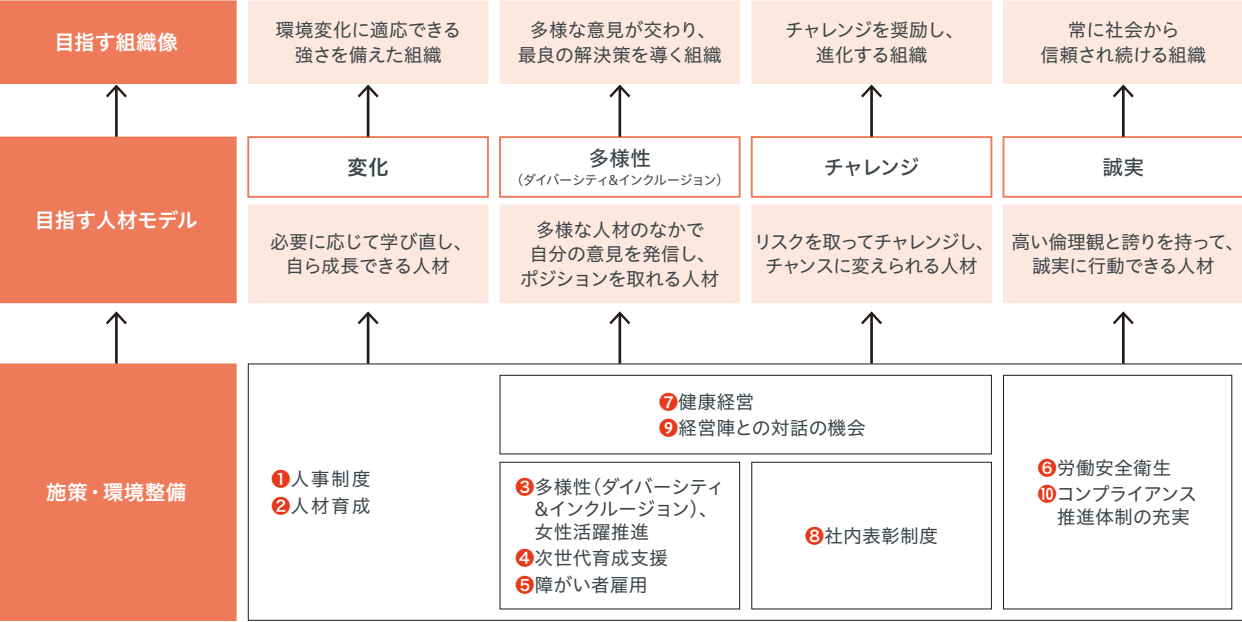
当社グループでは、従業員が経営理念に共感することで共通のビジョンと目標に共鳴し、各々の役割を通じた自発的な取り組みが生まれ、イノベーションが促進されとの考えのもと、経営陣との対話の機会を積極的に設け、多様な価値観やチャレンジに対する意識を醸成するとともに職場環境の整備、従業員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。

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。従業員と経営陣が相互に信頼関係を築き、ともに協力し合いながらイノベーションを生み出す組織文化の醸成を目指しています。

・あすか製薬ホールディングスの人材戦略と施策



施策・環境整備

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。

当該人事制度では、中期経営計画の達成を強く推進する施策として、従前の役割等級制度をさらに進化させる

ため、役割の明確化に基づく「役割移行ルール」「役割に応じた報酬(シングルレート)」の導入や、評価の透明性・公平性の確保とフィードバックを通じた人材育成を目的とした「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

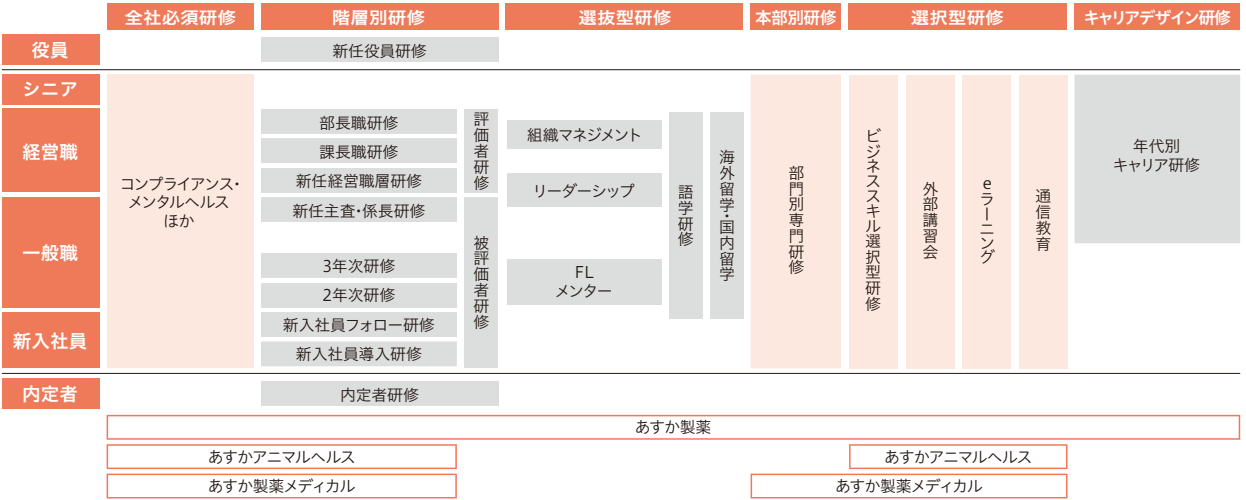
当社グループでは、全従業員が個の能力を最大限に発揮できる人事制度に加え、環境変化に応じて自ら学び直し成長できるよう、人事制度と連動させた研修プログラムを設計しています。

具体的には、全社必須研修や階層別研修のほか、次世代経営リーダーの育成を見据えた選抜型研修、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(選抜型研修)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。さらに、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。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、グループの中核を担う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、部門間ジョブローテーションや社内公募制度を取り入れ、さまざまな職種へのキャリアチェンジを促進しています。

・あすか製薬ホールディングスの教育研修体制



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システム部システム課長 堀内 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。

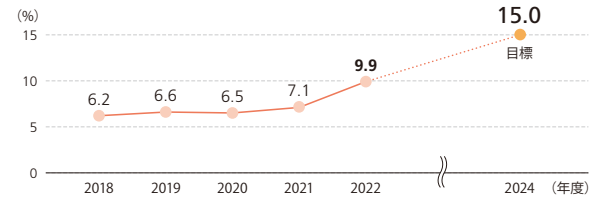
③多様性(ダイバーシティ&インクルージョン)

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

女性活躍推進

経営の中核を担う管理職においては、女性比率を指標に設定し、女性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、女性管理職を育成しています。当社グループの中核を担うあすか製薬では、2024年度末までに女性管理職比率の目標値を15%と掲げ、女性が能力を十分に発揮し、活躍できる職場環境の醸成を進めています。これらの取り組みから、女性役員および女性管理職比率は年々増加し、2022年度末の女性管理職比率は9.9%となっています。

あすか製薬の正規従業員における女性管理職比率



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。当社グループの女性従業員は育児休業取得後に100%が復帰しており、安心して生み育てることができる環境が整っています。男性従業員には新たに育児休業取得率100%の目標を掲げ、職場全体で推奨しており、取得率は2022年度末で94.7%に向上しています。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是正など社内研修にも力を入れていきます。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への理解を深めることにより、社会が取り組む次世代育成支援に参画しています。

⑤障がい者雇用

当社グループでは、障がいの有無にかかわらず、いきいきと働くことができる職場環境の整備に努めています。当社グループの中核を担うあすか製薬では、障がい者雇用率の目標値を2.3%と定めており、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

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を醸成することで、新たなイノベーションを生み出し、成長し続ける企業を目指します。

あすか製薬 女性活躍推進に関する行動計画

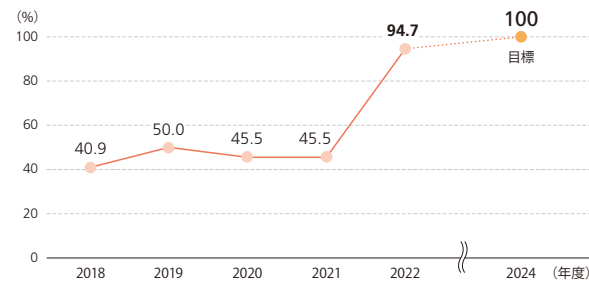
計画期間：2020年4月1日から
2025年3月31日までの5年間

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
女性比率	10.0%	16.7%	16.7%

あすか製薬の男性育児休業取得率



※ 年度内に配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業を取得した割合

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。

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第一とし、安全衛生に取り組んでいます。なかでも、当社グループの中核を担うあすか製薬では、湘南研究所、いわき工場、本社・営業拠点の各事業所で安全衛生管理体制を整え、安全衛生委員会を開催しています。安全衛生委員会では、長時間労働の監視、職場の安全点検など安全衛生に係るリスクの有無の確認、月ごとの是正・予防措置を実践しています。事故や災害の防止はもとより、万が一それらが

発生した場合に被害が最小となるよう、各事業所において緊急事態への対応手順を定め、定期的に訓練を実施しています。

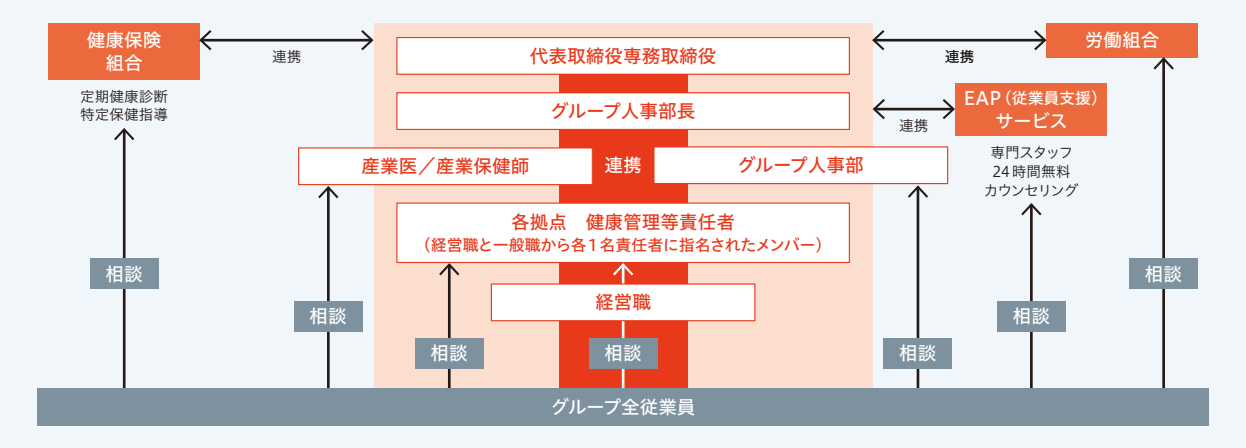
従業員一人ひとりが安全衛生に対する正しい知識を身につけ実践できるよう情報提供を継続し、安心して快適に働ける職場環境を目指して取り組んでいます。また、安全衛生を基本としたさまざまな労務間の意見交換を、よりよい職場環境と働き方改善へ向けて役立てています。

⑦健康経営

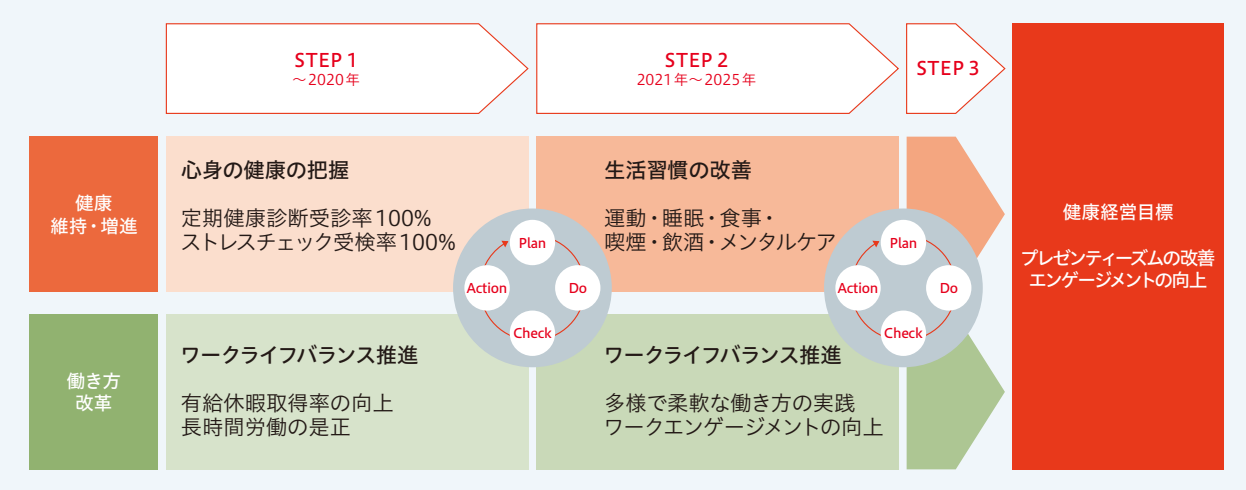
当社グループでは、経営理念のもと企業活動を推し進めていく原動力は「人材」であると考えています。全従業員の心と体の健康を経営的視点から考え、健康管

理と働き方改革の両輪から取り組むことで、さらなる生産性、創造性の向上を図り、持続的に成長する会社を目指しています。

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合わせ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と体の健康把握に

おいては、全グループで定期健康診断受診率100%、ストレスチェック受検率100%を維持しています。

グループの中核を担う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を目指し取り組んでいます。

また、当社グループがこれまで培ってきたアイデンティ

多様な価値観が尊重される働き方

当社グループの中核を担うあすか製薬では、従業員の多様な働き方をサポートできるよう、さまざまな制度を導入しています。2019年を皮切りに、裁量労働者、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、2020年にはさらに自由度の高い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。そのほか、

ティと健康経営を結びつけることにより、健康を通じた社会貢献活動も充実させています。常にシンカ(進化・深化)し続けることにより、従業員と組織、さらには社会全体が互いに「健康」という価値のある幸せを共有できるよう、さまざまな角度から健康経営を推進していきます。

時間単位の年休取得制、時短・時差勤務、在宅勤務、遠隔地勤務などの各種制度も導入されており、多様な価値観が尊重された働き方を選択することが可能となっています。このような自由度の高い働き方が従業員自身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醸成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、全グループ会社を対象に、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、グループの一体感醸成とモチベーション向上を図ることを目的とした制度(グループ表彰制度)を設けています。さらに、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創意工夫に報いるとともに、従業員のモチベーション向上を図ることを目的とした、各社社長自らが表彰をする制度(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、従業員と経営陣の対話の機会を積極的に設けています。当社グループの中核を担うあすか製薬では、従業員にとどまらず会社にかかわるすべての人々が多様な価値観を相互に尊重することで、最良

の解決策やイノベーションを生み出す組織を目指し、以下のような対話の機会を設け、従業員エンゲージメントの向上を図っています。

●2022年度 経営陣との対話実績(あすか製薬株式会社)

	山口 隆 (代表取締役会長)	丸尾 篤嗣 (取締役副会長)	山口 惣大 (代表取締役社長)	全体
企 画 数	3件	6件	8件	9件
実施回数	7回	17回	74回	98回

●2022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	経営ビジョンを従業員に浸透させる目的で実施。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。	13回
	ラウンドテーブルミーティング	各本部から選出された20～40代の従業員	従業員と経営陣の距離感を縮め、従業員のエンゲージメント向上を図る目的で実施。従業員の考えや意見を経営トップが聞くとともに、経営トップの考えやメッセージを直接従業員が受け取るオープンな対話の場を設けています。 	18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、確実に実行するとともに、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を通じて、協議・検討を推進す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。労働条件に関する要望や就業環境(安全面や健康面)、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、各階層を対象としたコンプライアンス教育の実施と同時に、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。

2022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上、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.50