

chapter

05

サステナビリティ
Sustainability

■ 社外取締役の視点



社外取締役
二之宮 義泰

長年に渡る「日米欧のヘルスケア事業経営」の経験で得た実践的マネジメントと、アカデミックバックグラウンドを活かし、積極的な事業展開を進めているアステナホールディングスの成長戦略実装に貢献していきたいと考えております。



社外取締役
永井 恒男

経営者向けのエグゼクティブコーチングとパーパス経営の支援を行うコンサルティング会社を経営しております。また、サクセッションプランの策定やエンゲージメントの向上にも長年取り組んでおります。これらの経験を活かし人的資本の充実に貢献いたします。



社外取締役
永井 三岐子

国際的な気候変動対策プロジェクトや地域のSDGs実践で、市民、企業、大学など多様な利害関係者との対話による事業運営を経験してまいりました。これらの知見から、多様な人財が能力を発揮できるしくみづくりと企業文化の醸成に貢献いたします。



新任
社外取締役
佐藤 桂

ITを中心とした業界で長年にわたり監査役や取締役を務めており、2024年2月28日の弊社第84回定時株主総会において新たに社外取締役として選任されました。

■ 経営基盤の強化

アステナグループは、近年複数事業会社をホールディングスが束ねるストラクチャーへ変更いたしました。2023年11月期は、経営を本質的に進化させる上で非常に重要な事業年度であり、ホールディングスと各事業会社間の役割・期待成果明確化、シナジー実現、タレントマネジメント等、「新経営基盤確立と業績向上」を同時に進める事が求められました。

コロナの影響が長引くなかでのスタートとなり、各事業会社は先ずアジリティーを高め経営環境に適応する事が求められました。ポストコロナでは市況正常化が見られたものの、複数要因に帰する事業コスト増に見舞われたなかでの事業経営で、ワクワクはするも、チャレンジングな1年でした。

我々社外取締役も、取締役会のみならず、指名報酬諮問委員会や経営会議にて、経営課題の本質や打ち手に関し活発な議論を重ね、最適解の抽出・決定に貢献いたしました。言うなれば、経営陣が総力を上げ難題に取り組んだ結果、経営基盤の強化が進み、成長基調に戻す事もできました。

新社長の元、既に各事業会社でも新しい経営人財が積極的に登用され、事業ポートフォリオマネジメントの最適化を軸に、アステナグループは今後、更なる発展が大いに期待される所です。

■ 経営者も社員も大きな夢を描き、語ろう！

アステナグループは成長に向けてスピーディに意思決定を行うことができる持株会社体制となっております。私はこうした体制構築を果敢とした現経営陣を高くリスペクトしております。私自身はリスクを避けるためではなく、経営陣がより果敢に適切にリスクを取るためのサポーター（社外取締役）でありたいと考えております。当社はよりチャレンジングで機動的な意思決定を行う必要があります。

中長期ビジョンである「Astena 2030 “Diversify for Tomorrow.”」を遂行する上で、経営陣がビジョンを実現するための具体的な戦略を描き、社内外に提示することが重要です。また、戦略策定に際し、社員の皆様には自分自身の「2030年の理想の姿」や志を明確にし、経営陣に伝えていただきたいです。そして経営陣は一人ひとりの想いを尊重しなくてはなりません。中長期ビジョン実現の過程で、経営戦略と社員の理想のすり合わせを行うことは、戦略遂行の確実性を高めるだけではなく、社員の能力とエンゲージメントの向上も期待でき、人的資本の充実に繋がります。そしてアステナグループの経営陣・社員の夢や志が込められた大きな戦略ストーリーをお客様や株主などの外部ステークホルダーに積極的に伝え、巻き込むことで、中長期ビジョンを実現していきましょう！

■ 人的資本の更なる充実に向けて

2023年11月期においては、プラットフォーム戦略、ニッチトップ戦略、ソーシャルインパクト戦略は各事業会社の成長を通じて、具体的な形を強化し確実に進捗いたしました。2024年1月1日に発災した令和6年能登半島地震では、石川県珠洲市の本社機能やソーシャルインパクト事業が少なからず影響を受けましたが、今後の復興プロセスでは大きな地域貢献を果たせると期待しているところです。これらの前進を更に飛躍させるためには、事業会社レベルの戦略との整合性に加えて、アステナグループの社員一人ひとりが変化の起点であるという自覚と効力感を持てることが重要ではないかと思います。

アステナグループでは、エンゲージメントサーベイなどで縦方向の対話から施策が展開され、効果を発揮しておりますが、更に今後はサステナビリティや多様性に関するテーマ型の勉強会や事業会社を超えた横のつながりからも社員の持つ社会資本が豊かになり、創発的でダイナミックなコミュニケーションが生まれることも期待したいです。そして、これらを側面支援するために私自身も研鑽を重ね、アステナグループ内外の対話の活性化に貢献できればと考えております。

■ 第三者目線でアステナグループに貢献

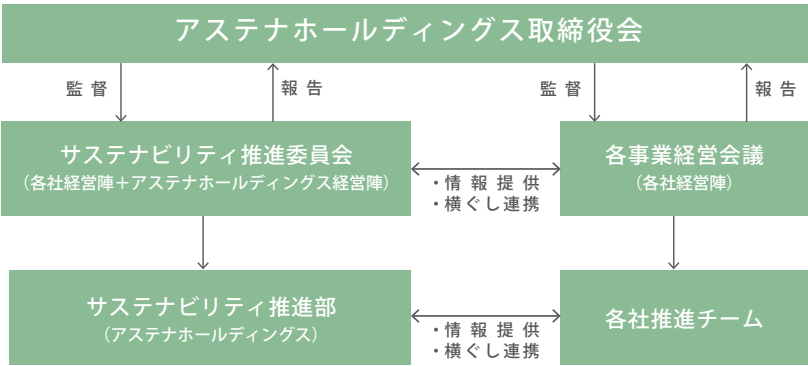
私は、4大監査法人で国内外の会計・監査実務を、一般事業会社で事業管理、利益創造、M&A、企業改革を、更に、様々な企業で社外取締役・監査役やコンサルティングの経験を積んできました。これらを通じて獲得してきた、現場実務への洞察、Critical thinking、計数感覚、コンプライアンス感覚を、今後、アステナグループの経営に関与するなかで惜しみなく活かしていきたい所存です。医薬品業界に正面から取り組むのは初めてですが、むしろ私の第三者目線がお役に立つのではないかととても楽しみであり、社外者の視点から、アステナグループの皆さんの思考が経路依存性に陥っていないか、客観的に検討し意見していきたいと考えております。また、ここ数年間のM&Aにより獲得してきた経営資源をアステナグループ内で最大限活用できているかについても、大きな関心を寄せております。株式市場・一般投資家の皆様には、財務情報と非財務情報をよりバランスよくご理解いただけるよう、「PBR改革」を促進する触媒となってまいります。これらの活動を通じて、実効性あるコーポレート・ガバナンスの実現に貢献し、アステナグループの持続的成長と長期的な企業価値の向上を図り、会社、投資家、延いては経済全体の発展に寄与してまいります。

サステナビリティ方針

- 当社グループでは、以下3つのサステナビリティ方針を定めております。
- ◆私たちはお取引先様の事業課題を「策揃え」で解決し、参入市場のエコシステム化を通して、産業のサステナビリティを高めます。
 - ◆私たちは技術をコンピテンシーとして高い市場シェアを獲得し、相対的競争力を高め続けることにより、技術のサステナビリティを高めます。
 - ◆私たちは豊かな社会の実現のため、社会課題を解決する新規事業を次々と世に送り出し、社会のサステナビリティを高めます。

サステナビリティ推進体制

当社グループでは、気候変動関連を含むサステナビリティ課題の取り組みを推進し、その取り組みを管理監督するサステナビリティ推進委員会を設置し、年4～5回開催しております。サステナビリティ推進委員会は、当社グループとして果たすべきサステナビリティへの取り組み、各事業のサステナビリティに関する課題を共有するとともに、その解決策について討議を行い、課題に対する目標の進捗管理、評価、施策の審議を行っております。取締役会が果たすべき監督機能およびモニタリング機能が十分に発揮されるために、委員長は当社取締役が務め、メンバーは当社執行役員、各事業の代表取締役・取締役で構成し、取締役会で決議する方針、戦略に関する事前審議を行っております。また、各事業は月に1度当社取締役メンバーと気候関連を含む経営課題を共有し事業成長に向けた討議を実施しております。



サステナビリティ推進委員会メンバー構成

委員長	代表取締役社長 瀬戸口 智
委員	各事業会社社長、工場長（計8名）
事務局	執行役員 清水 雅楽乃（委員兼務） サステナビリティ推進部（計3名）

2023 年 11 月期の主な議題

主な議題	・気候変動に関する取り組みで求められる開示と対応 ・Scope 1・2のCO₂排出削減目標設定 ・Scope 3算出について ・マテリアリティ
------	--

SDGs のイノベーターを目指して！

サステナビリティ推進への取り組み

当社グループでは、産業・技術・社会の3つのサステナビリティ方針を定めており、更なるサステナビリティの取り組みを強化していく観点から各事業会社の経営陣が構成員となるサステナビリティ推進委員会を設置しております。この委員会を通じて、当社グループのマテリアリティの討議、TCFDの対応等、当社グループの持続的な経営に影響を与える事項についてグループ横断での議論を推進しております。

そしてサステナビリティ推進の旗振り役となるサステナビリティ推進部は、サステナビリティ推進グループと地域支援グループの2つの組織で構成されております。サステナビリティ推進グループは、サステナビリティ推進委員会の事務局を務め、各事業会社へ情報提供をしたり、相談を受けたりすることで横の連携を図る機能を有しております。地域支援グループは、石川県珠洲市に拠点を構え、ソーシャルインパクト事業に取り組むアステナミネルヴァのサポートを行いながら地域との関係構築に取り組んでおります。

地域社会とのつながり

令和6年能登半島地震により、石川県珠洲市を含む能登半島全体が甚大な被害を受け6月にいたってもインフラの復旧も儘ならず厳しい状況となっております。そんななか、2024年4月よりグループ会社の社員から参加者を募り、社会貢献活動としてアステナ「風の人」キャラバンと称し、現地協力会社の事業活動の支援を始めております。今後も地域社会の再建に向け、継続的に地域事業者の支援を続けてまいります。



P.73

当社の目指す姿

当社グループの将来のありたい姿は、SDGsの実現を担うイノベーターとなることです。持続可能な社会の実現のために、解決すべき様々な課題に関して、当社グループならではの経験と強みを活かして積極果敢に取り組んでまいります。

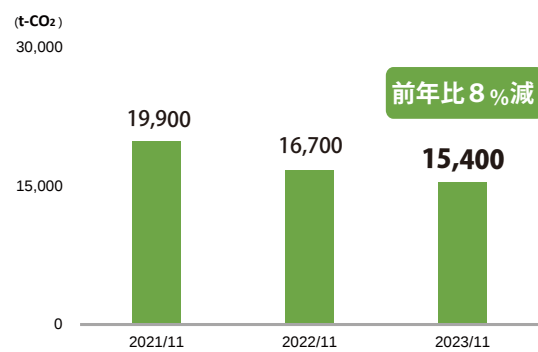
アステナホールディングス株式会社
サステナビリティ推進部長

中山 仁

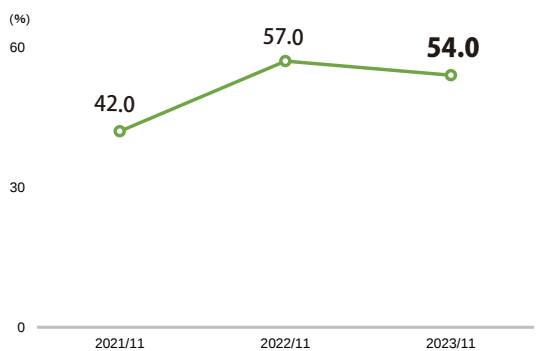


当社グループは、持続可能な社会の実現を目指し、環境問題への取り組みを進めております。企業活動による環境負荷低減の取り組みについてご説明いたします。

CO₂ 排出量（Scope 1 + 2）/ 削減率



再生可能エネルギー比率



気候変動への対応

2023 年 11 月期 CO₂ 排出実績

当社グループは、2030 年目標として掲げている「Scope 1 + 2 基準年比 30%減」達成に向け、CO₂ 排出量削減活動に取り組んでおります。とりわけ Scope 2（主に電力使用起因）の排出量が約 8 割の比率を占めており、重要なセクションと捉えております。同じく目標と掲げている「再生可能エネルギー利用率 60%」は排出量削減に連動しております。なお、2023 年 11 月期の再生可能エネルギー比率については、100%再生可能エネルギー由来の電力を使用するスペラファーマの電力使用量減少に伴い低下いたしました。

当社グループとして CO₂ 排出量が多い製造拠点を中心に再生可能エネルギーへの切り替えを順次計画して削減の施策に取り組んでおります。

2021 年 2 月より、東京化工機において、太陽光パネル 158 枚設置しております。

2021 年 4 月より、スペラファーマにおいて、使用する全ての電力を 100%再生可能エネルギー由来へ切り替えております。

2021 年 10 月より、東海メルテックスにおいて、CO₂ がオフセット（埋め合わせ）される LNG（液化天然ガス）に切り替え、2022 年 5 月より使用する電気もグリーン電力に切り替えており、電力、ガス要因の CO₂ 排出を実質ゼロにする事を達成しております。また、ゼロエミッション活動により年間約 720t 相当の CO₂ 排出量を削減しております。

2022 年 9 月より、東京化工機において、太陽光パネル 172 枚を増設し再生可能エネルギー比率を押し上げております。

2023 年 1 月より、岩城製薬佐倉工場において、敷地内に太陽光パネル 846 枚の設置工事を行いました。想定される年間発電量は約 370MWh で、年間使用電力の約 5%に相当いたします。再生可能エネルギーとして利用され、約 150t 相当の CO₂ 排出量が削減されます。

TCFD への対応



当社グループは、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言に賛同し、パリ協定に基づく世界全体の平均気温の上昇を産業革命以前の水準から 2℃未満に抑える国際的な取り組みを支持しております。気候変動の影響は、地球環境とそこに暮らす人々にとって大きな脅威となっております。社会全体のサステナブルな成長なくして当社グループの成長はないと考えております。事業活動における環境対応は、私たちの重要な経営課題と位置付けて取り組んでおります。

<https://www.fsb-tcdf.org/>

ガバナンス

当社グループでは、気候変動関連を含むサステナビリティ課題の取り組みを推進し、その取り組みを管理監督するサステナビリティ推進委員会を設置し、年 4～5 回開催しております。サステナビリティ推進委員会は、当社グループとして果たすべきサステナビリティへの取り組み、各事業のサステナビリティに関する課題を共有するとともに、その解決策について討議を行い、課題に対する目標の進捗管理、評価、施策の審議を行っております。取締役会が果たすべき監督機能およびモニタリング機能が十分に発揮されるために、委員長は当社取締役が務め、メンバーは当社執行役員、各事業の代表取締役・取締役で構成し、取締役会で決議する方針、戦略に関する事前審議を行っております。また、各事業は月に 1 度当社取締役メンバーと気候関連を含む経営課題を共有し事業成長に向けた討議を実施しております。

リスク管理

当社グループでは、事業全般に関わる気候変動に関するリスクと機会は、当社のサステナビリティグループを中心としたサステナビリティ推進チームが各事業の担当者と協力して抽出した内容を、経営への影響度、発生可能性などを踏まえて重要性の識別を行い、サステナビリティ推進委員会に上程しております。サステナビリティ推進委員会では、経営目線でその重要性や経営への影響について討議し、特に重要な事項は取締役会へ適宜報告を行い、速やかな対応を進めております。また、当社グループは当社取締役、各事業の経営者をメンバーとした経営会議を月 1 回開催しております。経営会議では各事業の状況、予実差異、中期経営計画の実施状況などについて当社取締役が各経営者から報告を受け、対応施策等について協議を行っております。

戦略

当社グループは、気候変動に伴うリスクと機会の詳細を把握し、財務的影響の検討を進めてまいります。

指標と目標

当社グループでは、政府方針である 2050 年カーボンニュートラルに向けたマイルストーンとして、持株会社化した 2021 年を基準年とし、2030 年までの当社グループの CO₂ 排出量の削減と再生可能エネルギーへの切り替えに関する定量目標を設定いたしました。これらはパリ協定に整合したシナリオを採用しております。今後、設定した目標の早期達成を実現すべく施策を実行してまいります。

Scope 1 + 2 ※に対する目標値
2030 年までに基準年 2021 年比で CO ₂ 排出量を Scope 1 + 2 で、 30% 削減 いたします。
再生可能エネルギー比率に対する目標値
2030 年までに自社拠点における総使用電力量に占める 再生エネルギー利用率 60% を達成いたします。

※ Scope 1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（ガス、重油、ガソリン・軽油・LP ガス等）
※ Scope 2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出

CDP
DISCLOSURE
2023

CDP への回答とスコアの開示

当社グループは、企業や自治体を対象とした世界的な環境情報開示システムを運営する国際環境非営利団体「CDP」が実施する気候変動に関する調査に、2022 年度より回答しております。CDP が公表した「気候変動レポート 2023」では、8 段階の評価中 (A, A-, B, B-, C, C-, D, D-) スコア「C」の評価を受けました。

引き続き環境目標の達成に向けて環境負荷低減に取り組み、カーボンニュートラルの実現を目指してまいります。

Memo

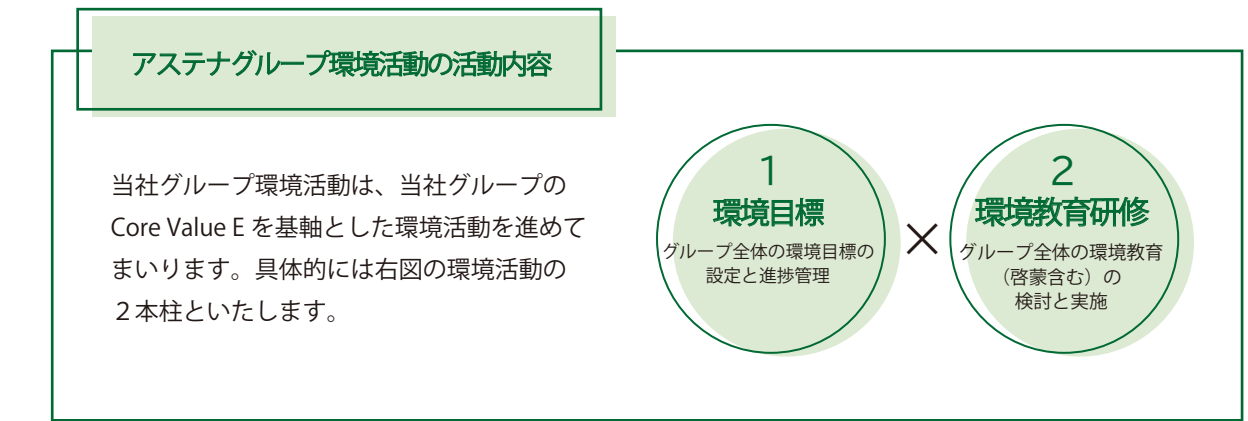
CDP とは

カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト（Carbon Disclosure Project）の略称。2000 年に英国で設立された国際環境 NGO であり、世界中の機関投資家・購買企業の要請を受けて、企業の環境情報開示を促進する活動を実施。質問書を企業に送付し、回答をもとにスコアリングを行い外部公開している。



アステナグループ環境活動

当社グループ環境活動は、当社グループの企業理念であるコアバリューの E を体現すべく、当社グループ各社から選出されたメンバーが集まり、当社グループの環境意識向上の為の施策検討を行っております。2023 年度は環境教育資料を作成し、社内ポータル上にて公開いたしました。その後従業員向けにアンケートを取り、教育内容の効果確認と今後の活動内容の検討を行いました。



EcoVadis への参画

客観的な評価を受ける事で自社のパフォーマンスを理解し、リスクや課題を特定する為に、EcoVadis の評価を受けております。特定した課題の是正に取り組む事でサステナビリティパフォーマンスを向上させてまいります。

評価を受けた企業：スペラファーマ、スペラネクサス、イワキ

Memo

EcoVadis とは

グローバルなクラウドベースの SaaS プラットフォームを介して、包括的な企業の社会的責任（CSR）評価サービスを提供。環境、労働慣行と人権、倫理、持続可能な資材調達の影響を含む、財務以外の幅広い管理システムを網羅しており、企業規模、ロケーション、業種に関連する重大な問題について、各企業の評価を行う。



パームオイルへの取り組み

当社グループとして、RSPO のビジョンと使命に賛同し、2019 年 12 月より人権保護、環境保全の観点から化粧品原料を対象として同会議に加盟しております。「RSPO への加盟・認証制度の普及」も、人権・環境への影響に配慮した持続可能なパーム油を生産するための活動の 1 つとなっており、イワキにて RSPO 認証のパーム油使用化粧品原料の輸入に従事しております。

近年、市場ニーズもサステナブルへの関心が高く、当社グループもオリジナル原料の開発において SDGs を意識するなど、全体的に持続可能な運用を実施しており、RSPO もその一環であると考えております。今後も持続可能な社会の実現のため、付加価値提供型のビジネスを積極的に推進してまいります。

RSPO のビジョン

持続可能なパーム油が標準となるよう市場を変革する

RSPO の使命

- ・持続可能なパーム油製品の生産・購買・融資・利用を促進する
- ・持続可能なパーム油のサプライチェーン全体にわたり信頼される国際的標準の策定、実施、検証、保証および定期的見直しを行う
- ・市場での持続可能なパーム油の取り引きによる経済・環境・社会への影響を見守り、評価する
- ・政府、消費者を含むサプライチェーンを通じた全てのステークホルダーと積極的に関与する

Memo

RSPO とは

持続可能なパーム油のための円卓会議(Roundtable on Sustainable Palm Oil)。2004 年に WWF（世界自然保護基金）とパーム油に関わる 7 つのステークホルダーによって構成される非営利組織。持続可能なパーム油産業の振興や運営を行う事を目的として、アブラヤシ農園開発の為、広大な熱帯雨林が伐採され野生動植物の貴重な生息地が破壊される問題や、児童労働の問題等に対応。

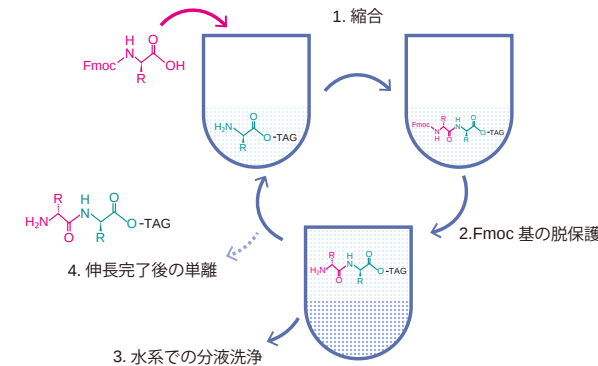
環境配慮型の製品・技術・サービス

当社グループは、社会のニーズに対応し、持続可能な未来につなげるための製品・技術を提供しております。これまでに培ってきた技術がもつ優位性を活かし、省資源や CO₂ 削減に貢献してまいります。

POINT
1

特許取得の世界最先端技術「Molecular Hiving™ 法」

Molecular Hiving™ 法は、シンプルな構造でありながら芳香環上の置換様式等によって多様な機能を導入できる疎水性タグを用いるペプチドのタグ液相法です。実際の製造は、One pot 法を適応することで、反応缶 1 基で伸長反応が完結できます。



Molecular Hiving™ 法のアドバンテージ

高品質！環境保護！圧倒的な経済性！

- 1. 非常にシンプルな化学構造のタグ ⇒ 工程管理が容易に。効率化を実現、かつ高品質
- 2. 溶液なかでのペプチドの高速合成 ⇒ 工程が短縮され効率化を実現
- 3. 標準的な Fmoc 基アミノ酸誘導体の使用が可能 ⇒ 低コストを実現
- 4. カップリングと Fmoc 基の切断の直接的なモニタリングが可能 ⇒ 工程管理が容易に。効率化を実現
- 5. CMR* 懸念のある溶媒および試薬の回避が可能 ⇒ 人および環境に優しいグリーンケミストリー
- 6. 有機溶媒の消費量を大幅削減（1/10）⇒ 石油系原材料の大幅減。廃棄物の削減が環境に優しい

*CMR: Carcinogenicity, Mutagenicity, Reproduction toxicity（発がん性、変異原性、生殖毒性）

ペプチド製造方法 優位性	Molecular Hiving™ 法	従来技術
	液相法（タグ液相法）	固相法
製造コスト（タグ・PMI）	◎	△
品質（品質管理のし易さ）	◎	○
ヒト・環境に優しい原材料使用	◎	△
省有機溶媒によるカーボンニュートラルへの貢献	◎	○
既存設備活用省投資プロセス	◎	△
良好な操作性による短い製造日数	◎	○

社内比較 , PMI: Process Mass Intensity（使用される原材料の総重量）

POINT 2 肌にも環境にも優しい自社企画製品「Pureal（ピュレア）」

「生まれもった、Pure な素顔を。その日の気分で変わる、Real な自分を。どちらの顔にも自信を持ちたい！」どんな自分も好きになれる想いから誕生した、Pureal（ピュレア）は、発売当初から大人気の化粧品ブランドです。製品パッケージ等に、FSC 森林認証紙やベジタブルインキを使用することで環境保護へ貢献をしています。



POINT 3 健康と環境に配慮した「アロマスティック PAIPO」

アロマスティック PAIPO は、吸引する新しいアロマのカタチとしてリフレッシュ & リラックスを提供する新しい吸引グッズです。ニコチンやタールは一切含まれておらず煙が出ないので、ウェルネスな生活をサポートするグッズとして、安心してご利用いただけます。製品本体の成型樹脂は一部に植物由来の原材料「バイオノボン」を使用しており CO₂ 削減に寄与しております。



POINT 4 カレットを使用した「シルキーカバーオイルブロック」のガラス容器

「シルキーカバーオイルブロック」は、しわや毛穴を瞬時にカバーする化粧下地として、モンドセレクション金賞を 11 年連続で受賞するなど大変人気のある製品です。本製品の容器はガラス製になっており、材料としてガラス製品をリサイクルして破砕した状態のカレットを利用しております。カレットを利用することで、天然原料からガラスを製造する際に発生する CO₂ を削減することができます。また、カレットは天然原料よりも溶けやすい性質のため、溶かす際に使用する燃料を減らすことでも CO₂ の削減ができます。2023 年末時点において本製品の容器へのカレット含有率は 80% になります。



POINT 5 沖縄産原料の使用をとおしてサンゴ礁保護などの環境保全活動支援



「アロエとオクラの練り石鹸」に配合している沖縄県宮古島産アロエベラエキスとオクラエキスは、仕入額の一部が原料メーカーを通じて沖縄のサンゴ礁保護活動を行っている NPO 団体に寄付される仕組みとなっており、環境保全活動の支援の一助となっております。

POINT 6 再配達減少をとおした CO₂ 削減活動

近年、再配達は CO₂ 排出量の増加やドライバー不足を深刻化させるなど、重大な社会問題のひとつとなっております。このような状況のなか、ご注文時のハガキに希望配達時間記入欄を設け、ご記入いただくことで再配達を減少する取り組みをテストしております。テスト結果においては、再配達率 1.1% と政府発表の 11.8% を大幅に下回る結果となっております。今後も再配達低減をとおして CO₂ 削減に取り組んでまいります。



■ 生物多様性への取り組み

当社グループは、2021 年 6 月から新規事業を通じて社会課題の解決に取り組んでおります。石川県珠洲市で展開しているソーシャルインパクト事業は、地域社会と協力し、世界農業遺産にも選ばれた「能登の里山里海」を未来世代に継承することを目指しております。この事業は、生物多様性を維持しつつ、自然資源を責任ある方法で利用することを通じて、事業活動が直接的に生物の多様性保護に貢献しております。

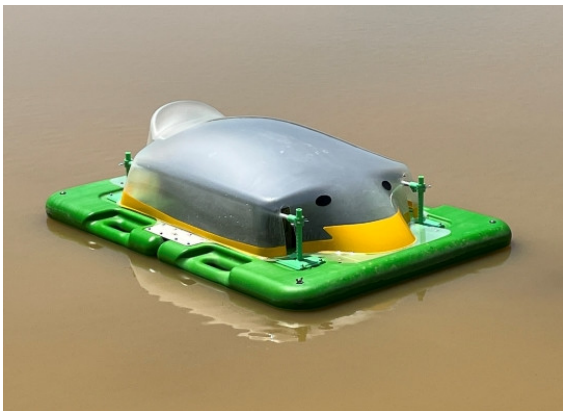
私たちは伝統的な農法と最新のアグリテックを融合させ、環境にやさしい持続可能な農業を推進しております。これにより生まれる新しい価値を、日本酒造りをはじめとする様々な製品に活かしております。また、伝統職人が生み出す素材を用いて、環境と調和する新商品の開発にも取り組んでおり、これらは次世代への知識と技術の継承を図るための重要なステップです。

当社グループのこれらの取り組みは、地球の生物多様性を守りつつ、地域社会とともに持続可能な成長を目指すという私たちのコミットメントを示しております。

アグリテックを活用した、農薬を使わないお米作り

「珠洲市オーガニックビレッジ」協議会を通じて、地域社会におけるアイガモロボ普及を推進しております。アイガモロボは、のと SDGs ファンドが投資する有機米デザイン㈱が開発した除草ロボットです。AI を搭載し、太陽光を電源とする自走型ロボットで、除草剤が不要もしくは低減させた水田作りが可能となります。

AM トレーディングを通じて、アイガモロボを使って栽培された農薬を使わない米を販売しております。



自然に優しい農法の酒米で作った日本酒「桃花鳥」

能登半島では古来よりトキが生息していたとされております。トキの餌場である圃場は、餌となるドジョウなどの生き物に対する農薬の影響なども懸念されており、自然に優しい農法で生み出された米を使用した日本酒、純米大吟醸「桃花鳥」は、地域活性化とともに末永くトキの舞う空が続くことを願った商品となります。

NAIA のブランドコミットメント 自然を守る、次世代への約束



1. 奥能登の自然と文化に深く根ざした製品開発を進め、地域資源から新たな価値を創造いたします。
2. 可能な限り自然由来原料を選び、石油由来・化学合成成分は原則として使用いたしません。
3. 環境と安全性に配慮し、厳選された地域の農産物を使用いたします。
4. 伝統の農法と最新の技術を融合させ、地域の生物多様性の確保に取り組みます。

「NAIA」では、世界農業遺産「能登の里山里海」が育んだ伝統的な自然素材の魅力を最大限に引き出し、人々に健やかな生活を提供し、100 年先も持続可能な豊かな自然環境を維持することを目指しております。「NAIA」が採用する菊炭を生産する㈱ノトハハソは、石川県で唯一専業で炭焼きを営んでおります。古くから、資源が持続的に利用できるよう里山を管理してきた炭焼き職人は、多様な生態系の維持・保全と豊かな里海を守る役割も担ってきました。㈱ノトハハソでは、クヌギから生まれるお茶炭の生産に取り組んでおります。耕作放棄地を活用したクヌギの植林活動は 2004 年からスタートし、その後 18 年間で約 7,000 本までに拡がりました。この㈱ノトハハソの取り組みは、環境省が推進する「30by30」の参加団体として認定されております。

「NAIA」では、㈱ノトハハソの取り組みに賛同し、その活動がより拡がりのあるものとなるよう、製品への採用に留まることなく継続的な支援を実施いたします。



㈱ノトハハソ公式ホームページ

<https://www.noto-hahaso.com/>



Memo

30by30 とは

2030 年までに陸と海の 30%以上を保全・保護しようとする目標。2030 年までに生物多様性の損失を食い止め回復させる「ネイチャーポジティブ」というゴールを達成するための取り組み。



当社グループは、持続的な成長には人財育成への投資が欠かせないと考えております。人事施策の取り組みについてご説明いたします。

■ 人的資本投資

当社グループの人的資本の考え方

当社グループは、その伝統から「品質へのこだわり」を誇りとし、「誠実・信用・貢献」を何よりも重視する社風を築き上げ、「お取引様を最優先に思う心を常に忘れない会社」を目指し、提供する商品・サービスを通じてお取引様との共存共栄を図り、成長を実現してまいりました。

当社グループでは、人財の持つ変革や連携に向けた潜在能力を積極的に引き出すことで成長プロセスを自ら率いる集団が立ち上がると考えます。そのようななか、よりクリエイティブに、よりオーナーシップを発揮する人財が価値創造の源泉と考え、そこへたどり着くための各種方策に全力をあげて取り組んでまいります。

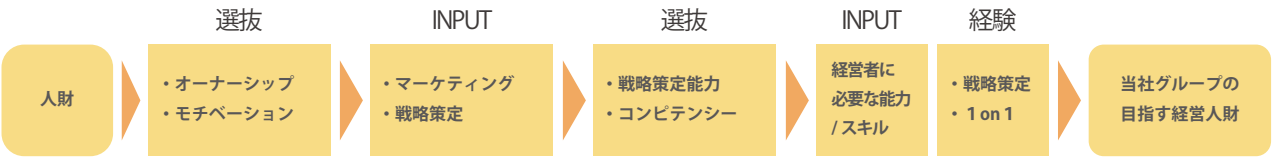


人財育成

トップマネジメント育成プログラム

モチベーションと当事者意識が高い人財を経営幹部候補生として選抜し育成するため、当社グループ全社員を対象に3年以内に社長になる意思と覚悟がある社員を1年に一度手上げ式で募集しております。

経営者として必要な事業戦略・戦術策定に必要な知識について座学研修を受講後に、課題およびインタビュー等により再度選考を実施いたします。選考を通過した社員は経営幹部候補生として、継続して経営者に必要な知識のINPUTと経営者との1on1や経営戦略立案に係るなどの実務経験を積むことで経営者として必要な能力を身につけ、数年後の経営者となるよう育成を行ってまいります。



サクセッションプラン

毎年、主要グループ会社の取締役その他の候補者を対象として、その上司、同僚、部下を当社人事部でピックアップし、360度評価を実施しております。また、その結果は、代表取締役および指名報酬諮問委員会に共有しております。

小学生向け SDGs 学習合同授業

2023年5月26日に石川県珠洲市のラポルトすず（珠洲市多目的ホール）にて、能登SDGsラボおよび珠洲市教育委員会が主催する珠洲市SDGs学習合同会に参加いたしました。珠洲市内の小学校7校と義務教育小学校2校から小学3年～6年生で合計245名の小学生にご参加いただきました。

主体的に授業に臨んで欲しいという想いもあったため、内容を理解できているか、説明した専門用語について既に知っているかどうかなど、講師側から沢山問いかけるようにして生徒の皆さんには挙手して回答していただくなど、楽しい雰囲気作りも心掛けました。



講師担当
左：五月女さん 右：岡部さん

高校生向けアントレプレナーシップ教育

高校生を対象としたインターンシップ「アントレプレナーシップ教育」を実施し、2023年8月4日にコンセールのと多目的ホールにて、事業計画発表会を行いました。若者が自ら働く場所を作り、好きな能登地域に住み続けることを主体的に選択できることを支援するため、2021年より高校生向けアントレプレナーシップ教育に取り組んでおります。本取り組みは、石川県教育委員会の起業家精神を育成する教育の一環にもなっております。

◆2023年度参加高校

志賀高校、鹿西高校、六水高校、門前高校、能登高校、輪島高校、飯田高校

2021年に本インターンシップにご参加いただいた飯田高校の2名は、県外の大学に通う傍ら石川県珠洲市で起業いたしました。

起業会社「(株) ABOBORA」
<https://abobora-suzu.com/>

今年は第3回目の実施となり、能登地域の7校より29名の高校生にご参加いただきました。7月中旬から各校で事業構想計画書を作成し、代表チームの選考を行いました。各校の代表チームは、7月31日～8月4日の5日間にわたり、当社グループやその他企業で働く社会人のメンターおよびアドバイザーとともにフィールドワーク、議論などを通じて事業計画書を作り上げました。最終日の8月4日事業計画発表会にて、弊社代表取締役社長の岩城 慶太郎（当時）をはじめ4名の審査員および関係者の前でプレゼンテーションを行いました。



事業計画発表会では、各校のプレゼンテーション力や、アイデアに詰まった想いが感じられました。今年の最優秀事業計画は、能登高校の「加賀の日本酒と能登の日本酒のよいところどり」と、飯田高校の「若者が騒げるイベント会場を作る」となりました。



人財流動化

人財ポートフォリオの可視化と適材適所の配置

複数の事業セグメントを有する当社グループでは、各事業において専門性の高い人財が能力を発揮しております。
人財情報の集約を更に進め、グループ人財ポートフォリオを可視化することで、それらの人財が更に活躍できる環境を提供し、人財の更なる成長を促すとともに事業の成長を加速させてまいります。

コンプライアンス・倫理

ハラスメント相談窓口の設置

当社グループは、他者の人権、人格、個人を尊重し、差別やハラスメントは行わず、より良い社会、職場を築きます。従業員一人ひとりを尊重し、ハラスメントの相談窓口設置など内部通報制度を設置し、多様な人財が安心して活躍できる職場環境の整備を行っております。また、社内窓口だけでなく、外部の弁護士事務所と契約し、社外窓口を設置しております。

目安箱の設置

グループとしてハラスメント相談窓口（社内外）、相談窓口を設置し対応を行ってきましたが、更に完全匿名性の目安箱を設置することで、社員が何でも気軽に相談できる仕組みを構築し、些細な声も拾い上げて対応していくことで、改善活動の促進を図るほか、コンプライアンスの順守と働きやすい職場環境の提供につなげてまいります。

サプライチェーン人権への取り組み

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を作る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築する為に以下の項目に取り組むことを 2022 年 10 月 1 日に宣言いたしました。

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携
2. 「振興基準」の順守

①価格決定方法、②手形などの支払条件、③知的財産・ノウハウ、④働き方改革等に伴うしわ寄せ

コンプライアンス教育

当社グループは、e - ラーニングを活用し、「個人情報保護」、「情報セキュリティ」、「内部統制」、「ハラスメント」をテーマとして研修受講を義務付けております。定期的に身近なテーマで学習を継続する事により、コンプライアンス意識の向上、定着を図っております。

ダイバーシティ＆インクルージョン

Empowerment in Action

当社グループでは、全ての社員が自らの能力を十分に発揮できる環境を提供し、健やかな職場環境を構築することに全力を尽くしております。この使命のもと、当社グループで働く女性が直面する挑戦に焦点を当てたプログラム「Empowerment in Action」を実施しております。

当プログラムは、女性取締役や執行役員がリーダーとなり、当社グループの女性リーダーシップの育成や活躍の場の拡大を目指しております。

多くの部署で、女性が少数派である現状を踏まえ、女性が職場で直面する特有の課題を共有し、解決策を模索する場を提供いたします。目の前の仕事だけでなく、より高い視点からの気づきを得られる場を通じて、新しい視野を開き、女性ならではの視点から新たなアイデアやアプローチを共有することで、組織全体の創造力と生産性の向上を図ります。

◇ 内容と頻度 ◇

定期的なサポートセッション

2 ヶ月に一度、職場での経験を共有し、解決策を探るための集まりを設けます

職場適応トレーニング

実践的なトレーニングセッションを通じて、職場の課題を効果的に解決するスキルを身につけます

ピアサポートグループ

同僚間での支援ネットワークを形成し、日々の業務で直面する課題への対応を支援いたします



公益財団法人 岩城留学生奨学会

「アジア諸国から我が国の大学に医学・薬学・化学等の勉学・研究のため留学する者に対し奨学援助を行うとともに、我が国とアジア諸国との友好親善に寄与すること」を目的として、1985年に財団法人岩城留学生奨学会が設立し、2010年11月より公益財団法人として活動しております。当社グループとして、寄付による支援を行っております。

主な取り組み内容



研究報告会

毎年奨学生の研究状況を報告しております。昨年は財団役員や選考審査委員の先生方に加え、事業会社の皆さんにも参加していただきました。



工場見学

事業会社の協力により、通常では見学することができない製造現場や研究施設等を見学し、奨学生の見聞を広げております。



交流会

岩城留学生奨学会を修了し、日本に在住しているOB・OGと現役奨学生の交流会を行っております。情報交換等を行い、親睦を深めております。

Employee's VOICE

01

スペラネクス株式会社
江 媛媛さん



留学生奨学会で学んだことを教えてください。

留学生奨学会をきっかけとして、自分と同じ目的で来日した他の国の留学生と知り合うことができ、交流活動や研究セミナーを通して日本社会の魅力も知ることができ、日本に残って働くことを考えるようになりました。

入社の決め手はなんでしたか？

当時、留学生交流会の担当の方々がとても優しく有能だったので、こんな優しい人がある会社で働きたいと思ひまして、声をかけられて入社することを決めました。

現在どんなお仕事をしていますか？

現在は事業会社であるスペラネクススの営業部に所属し、医薬品原薬の輸入を担当しております。安定した品質の原料を輸入し、日本市場に供給するために、日々様々な部署の人々と協力しながら楽しく仕事をしております。

グループ障がい者雇用

グループ障がい者雇用を推進する当社では、当社グループの障がい者雇用に対する課題を把握し、課題解決のために最善方法を検討、当社グループ各社への提案を行い、法定雇用率達成に向けて取り組んでおります。

2023年6月のイワキに次いで、2023年12月にスペラネクススを関係会社特例認定することができました。

今後もグループ障がい者雇用推進を継続的に行ってまいります。

ワークリア図書館への記事掲載

レバレッジズ(株)が運営する「ワークリア図書館」に、当社グループのアステナハートフルが記事として掲載されました。日々の業務での工夫や今後の展望について記載されております。下記URLよりご覧ください。

<https://worklear.jp/library/case/71>



アステナハートフル
左：川島さん 右：松本さん

Employee's VOICE

02

アステナハートフル株式会社
宮川 功士さん



入社後の印象や仕事へのやりがいを教えてください。

2023年9月に入社してからの印象は、コミュニケーションを大切にし、業務および自分自身の思いや悩みに対しても気兼ねなく相談ができる職場環境であると感じております。先輩社員より現業務の目的、経緯の説明を受けたことで任されているという気持ちになり、会社に貢献できていると実感できております。

現在どんなお仕事をしていますか？

事業会社の、スペラネクスス営業部ビジネス推進グループより受託した受注データの照合業務を、中心に行っております。



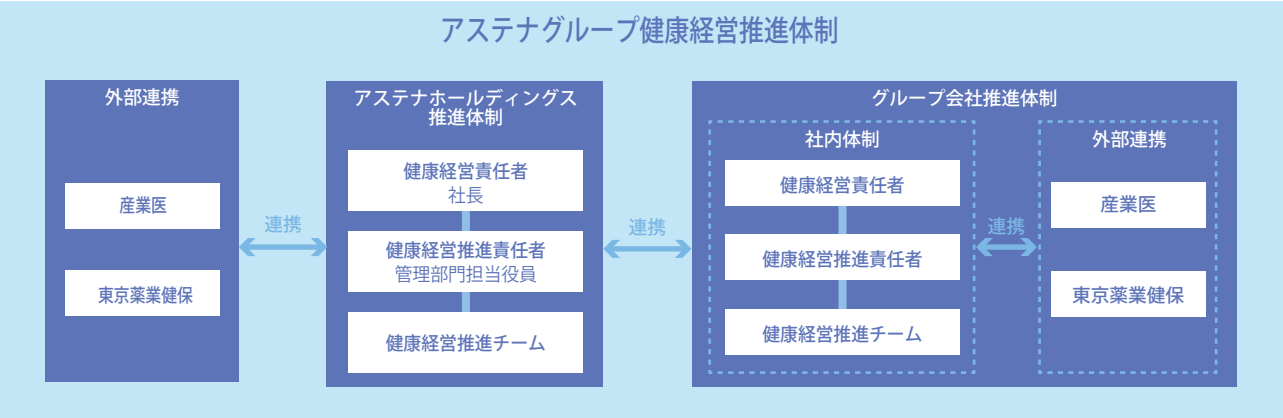
受注データ照合業務の様子

健康・安全

健康経営推進体制

代表取締役社長を最高責任者として任命し、健康経営推進チームが産業医や健康保険組合と連携して当社グループ従業員の健康を維持・増進する取り組みを推進しております。

健康経営上の課題や取り組みの進捗状況を経営会議等で定期的に経営層へ共有し、議論しております。当社グループ各社の健康経営推進チームと連携し、グループで一体となって健康経営施策の実施を進めます。



ストレスチェック

持株会社化に伴い、組織の人員構成が大きく変化したため、健康診断受診率、ストレスチェック受検率を高め、健康課題の明確化を 2023 年の目標としております。

項目	2021 年	2022 年		2023 年	
	実績	目標	実績	目標	実績
健康診断受診率	94.6%	95%	92.9%	100%	集計中
ストレスチェック受検率	81.0%	95%	95.2%	100%	92.0%

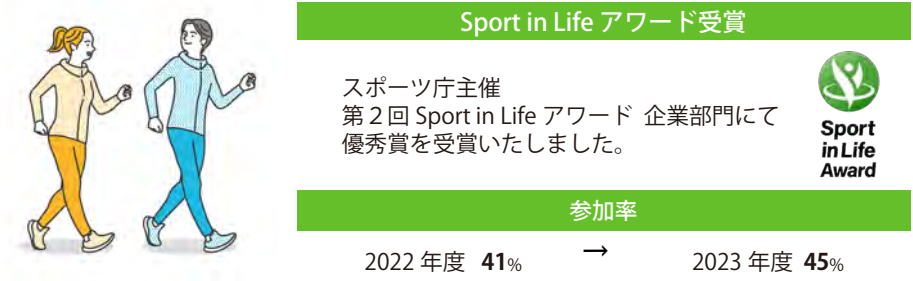
健康経営優良法人の認定取得

企業経営において、多様な人財の健康と安全を守りマネジメントしていくことが、ますます重要になっております。一人ひとりの社員が個々の能力をいきいきと最大限に発揮するためには、何よりも社員やその家族が心と体の健康を大切にし、「ウェルビーイング」であることが非常に重要だと考えております。PDCA サイクルを回し、社員の健康と安全を全力でサポートすることで、社員およびその家族が心身ともに健康であることを目指します。一つの目安として健康経営優良法人認定へ参加し、当社、伊ワキ、岩城製薬、スペラファーマ、メルテックス、東京化工機、東海メルテックスが認定を取得しております。



「歩くふるさと納税『ふふる』」を利用したウォーキング大会

社内ウォーキング大会には、「歩くふるさと納税『ふふる』」アプリを活用し寄付による社会貢献の要素を加え、毎年実施をしております。歩いた歩数に応じてポイントが貯まり、イベント終了後には個人のふるさと納税として利用可能なため、楽しんで運動に取り組むことができます。また、チーム参加することもできるため、ランキングバトルで従業員同士のコミュニケーションが促進されます。



エンゲージメント

従業員エンゲージメントサーベイの実施

企業価値を永続的に向上させるためには、社員一人ひとりがやりがいを持って生き生きと働き、個々の能力を最大限発揮していくことが重要と考えております。2022 年 11 月期より従業員エンゲージメントサーベイを取り入れ、従業員の仕事へのやりがい、組織への満足度などを数値化した結果から業務指針の見直し、コミュニケーションの活性化につなげる事に役立ててまいります。

		2022 年 11 月期	2023 年 11 月期	傾向
調査対象人数	合計（当社グループ全体※）	1,188 人	1,318 人	↗
主要な項目	【ワークエンゲージメント】 今の会社で働いていることに満足している	49.7%	50.0%	↗
	【ビジョン・戦略の理解浸透】 企業理念・ビジョンへの共感	47.1%	47.4%	↗
	【役割意識の情勢】 仕事の裁量	51.3%	51.1%	↘
	【仕事における自己認識】 会社との適合感	48.4%	48.6%	↗
	【チームとしての成熟度】 職場の人間関係	49.3%	49.2%	↘

※東京化工機、伊シカワズカン、AM トレーディング、在外子会社除く

グループ全体での定期総会

当社グループ全体への経営方針の浸透を目的として、毎年期初に Kick Off Meeting を開催しております。

現在、当社グループを取り巻く事業環境は目まぐるしく変化しております。国内外の情勢、世の中のニーズや価値観の変化に対して、私たちが何を重要視し、どのような価値を提供していくのかという共通認識を持つことでグループの一体感を醸成し、更なる価値の提供につなげてまいります。

2023 年 12 月の「2024 年度 11 月期 Kick Off Meeting」は 4 年ぶりの会場開催となり、東京と大阪の 2 拠点をオンラインでつなぐ大規模な会議となりました。社長交代も予定されていたなかで、100 年に渡る当社グループの歩みを振り返り、ここから先は新たなステージに入っていくことが全社員に対して伝えられました。社員一人ひとりが次のステージに向けて高い意欲を持ち、新たな価値提供へのモチベーションを上げていく重要な機会となっております。



東京会場の様子



大阪会場の様子

アステナ Award 表彰

当社グループとして目指していく行動をわかりやすく具現化し、相互理解を深めていくことを目的として、各事業においてその年一番輝いている従業員を選出し、Kick Off Meeting の場で表彰しております。日々の仕事へのこだわりや当社グループの成長発展のために取り組んでいる内容を発表し、社員全員と共有することで社員の成長意欲を高め、コミュニケーションのきっかけにもつながると考えております。

表彰をされた社員も更に高いモチベーションをもって、日々の業務に取り組むことで更なる成長のきっかけとなっております。参加者からも好評なコンテンツのひとつとなっており、今後も継続してまいります。



アステナミネルヴァ 富田さん



メルテックス天津 鄧さん

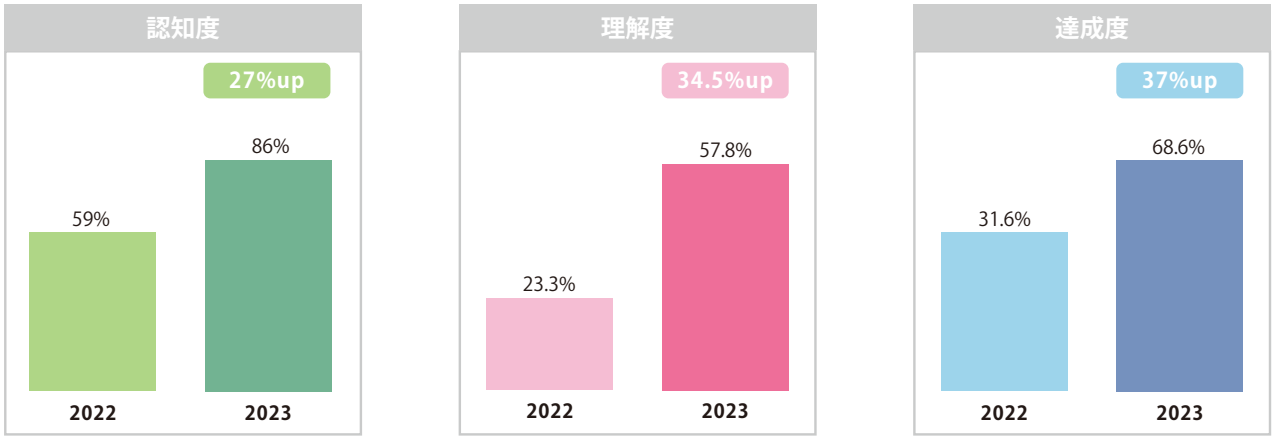
グループ全体で横断的な MVV 推進活動

各事業より選抜された次世代リーダー期待の人財をメンバーにて構成しております。MVV 浸透の目的は、2021 年の分社化の際に新たに策定した「価値観」や「行動のあり方」としての、MVV を現場の隅々まで浸透させていくことです。昨今、M&A により仲間入りしていただいた会社メンバーは、それぞれ異なる企業文化、価値観を持っており、多様性を尊重しながらも当社グループの一員として、グループとしての「ありたい姿」に向かっていきたいと考えております。

MVV の体現している人財の表彰や、各社社長からのビデオメッセージ、MVV 研修等の施策を実施し、アンケートにて効果測定を行っております。

これまでに取り組んだ浸透施策

- ・ポスター制作
- ・PC 壁紙制作
- ・携帯カード制作
- ・MVV 研修
- ・各社社長より MVV への想いムービー配信
- ・リレーメッセージ
- ・社内報での啓蒙
- ・MVV クイズ
- ・MVV 表彰
- ・人事評価制度への導入
- ・朝会での情報発信
- ・理解度アンケート



報酬・厚生

金融教育

社員の経済的な安定とよりよい生活の実現に向けた取り組みとして、当社グループ全社員を対象とした金融教育を実施しております。金融に関する研修・教育の機会を提供することで社員の経済的な不安の解消、エンゲージメントの向上を図ります。また、金融リテラシーが高い人財の採用につなげてまいります。

社会貢献活動

プロギング活動

2023年10月、当社グループが社会貢献活動を通して良き企業市民となるべく、プロギング活動を実施しました。可燃、不燃、ビン、カン、ペットボトルに分別しゴミを回収しながら、本社周辺を3km程走行いたしました。今後も引き続きプロギング活動を実施し、環境および社員の健康を促進してまいります。

Memo

プロギングとは？

スウェーデン語の「Plocka upp（拾う）」と英語の「Jogging（走る）」を組み合わせた造語で、ジョギングしながらゴミ拾いを行う活動。



清掃活動

当社グループでは、各社各地域ごとに清掃活動を実施しております。清掃活動を通じて、近隣企業・地域住民の皆様とのコミュニケーションの活性化を図りながら、社会・環境への貢献のため、今後も取り組んでまいります。2023年11月期は、95名の従業員が参加いたしました。

また、東京都中央区では5月30日を「ごみゼロの日」と称し、区内清掃を行っております。当社本社ビルでも有志を募り、当清掃活動に参加いたしました。



メルテックス 中部エリア清掃活動



東京都中央区クリーンデー



東京都中央区クリーンデー



メルテックス 大宮サイト周辺の美化活動

献血活動

当社グループでは、社会貢献活動の一環として献血活動を実施しております。また、新型コロナウイルスの影響もあり、在宅勤務等で出社制限をしているなかでも希望者を募り周辺企業と共同し、献血活動を実施いたしました。

2023年11月期はグループ全体で115名にご協力いただきました。今後も豊かな社会づくりとその持続的な発展に貢献してまいります。



メルテックス 熊谷工場で実施した献血活動の様子

エコキャップ運動

当社グループでは、エコキャップ運動に賛同し、環境保護と福祉をテーマに社会貢献活動およびCO₂排出量の削減の一環として活動しております。2023年11月期には、岩城製薬佐倉工場およびアインズラボが新たに活動に加わりました。

2023年11月期 実績報告

重量 約 65kg	回収キャップ個数 約 28,000 個
ワクチン人数 約 32 人分	CO ₂ 削減量 約 204.0kg-CO₂

Memo

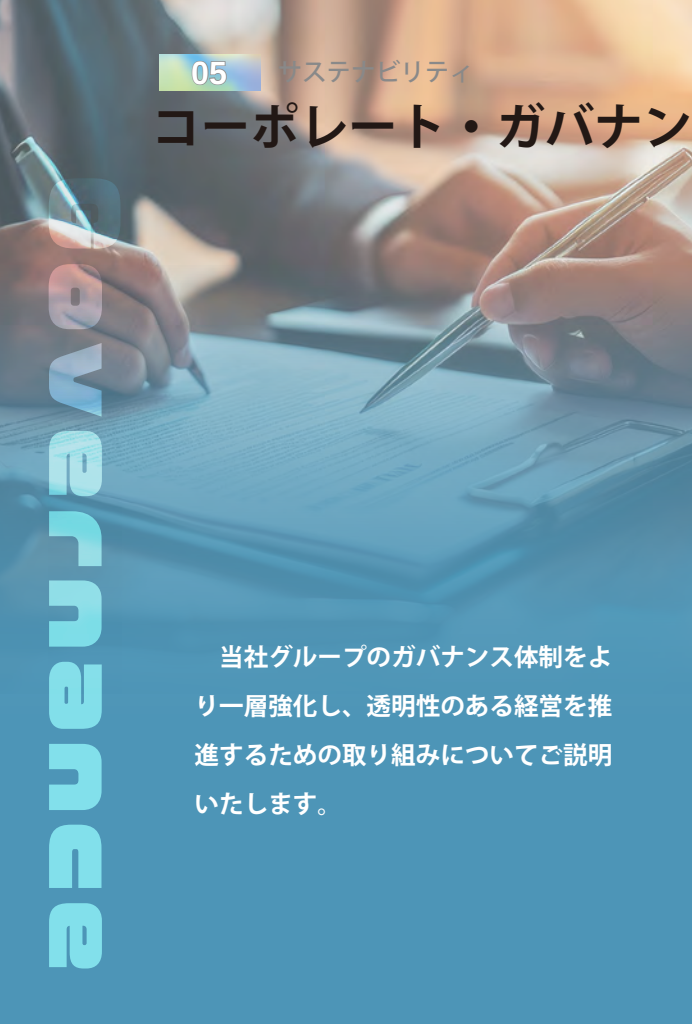
エコキャップ運動とは？

ペットボトルのキャップを分別回収することにより、消却によるCO₂の発生を抑制し、環境改善と再資源化を促進し、キャップの売却利益で世界中の子どもたちにワクチンを届ける運動。

ニチバン巻芯エコプロジェクト

回収された巻き芯は、古紙回収業者に買い取ってもらい段ボール再生され、またその利益や巻き芯の個数に応じた支援金にてマングローブの植樹等の保全活動が行われております。





コーポレート・ガバナンス

当社グループのガバナンス体制をより一層強化し、透明性のある経営を推進するための取り組みについてご説明いたします。

コーポレート・ガバナンス報告書
 <https://pdf.irpocket.com/C8095/nGVW/kjhV/yYTO.pdf>

ガバナンスサマリー

機関設計 監査役設置会社	複数の独立社外取締役による客観的視点からの提言・助言と高い専門性を備えた監査役会による中立で客観的な監査が有効に機能。
経営と執行の分離 執行役員制度	意思決定の迅速化と業務執行の強化のため、執行役員制度を導入。
社外監査役 2名	監査役4名のうち2名が社外監査役。
役員選任 指名報酬諮問委員会	経営陣幹部・取締役の選解任および経営陣幹部・取締役の報酬等について検討し、答申する取締役会の諮問機関としての機能。
内部統制 規程および監査役会	取締役就業規則を定めるほか、取締役の職務執行については、各監査役の監査対象とする。

基本的な考え方

当社グループは「誠実・信用・貢献」を基本的理念として「お取引先様を最優先に思う心を常に忘れない会社」を目指し、提供する商品・サービスを通じてお取引先様と共存共栄することで株主様の利益拡大に寄与するとともに、社会その他すべてのステークホルダーへの責任を果たし続けることを経営の基本方針としております。コーポレート・ガバナンスは、本方針を推進し、継続的に企業価値を高めていくための基礎的要素であると理解しております。引き続きコーポレート・ガバナンスが有効に機能するような体制を整えてまいります。当社グループでは、ESG 経営による持続的な成長基盤を確立することとし、引き続き以下について取り組んでまいります。

- ①コーポレート・ガバナンスが有効に機能するような体制を整え、更なる高度化により企業価値向上の実現を目指します。
- ②社会的課題に取り組む経営人財を輩出し、組織の高いパフォーマンスを維持してまいります。

取締役 7名	2020 年時点では 12 名だった取締役数は 2024 年時点で 7 名体制に。意思決定の迅速化を実現。
社外取締役 4名	4名（うち女性1名）が就任中。
役員報酬 指名報酬諮問委員会	妥当性を審議。
コンプライアンス／リスク管理	運営業務の監査を内部監査室が実施し、有効性を取締役会が監督。グリープリスク管理規定および危機管理規定
サステナビリティ サステナビリティ推進委員会	2023 年に新設。社長を委員長に、当社グループ会社社長等で構成。

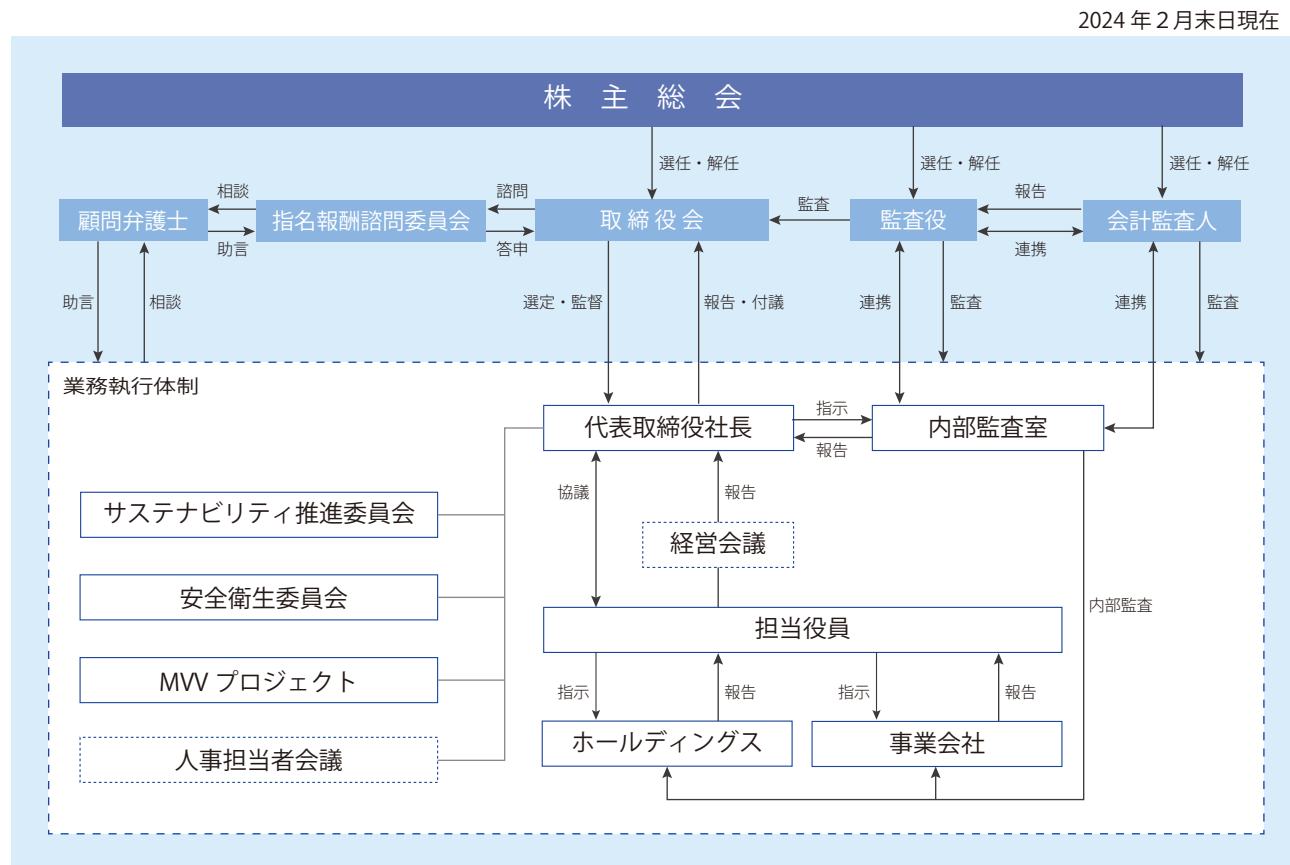
コーポレート・ガバナンス強化に向けた取り組みの変遷

当社グループは、環境変化と時代の変化に対応し更なる企業価値向上のため、これまでコーポレート・ガバナンス向上のための取り組みを都度見直しながら推進してまいりました。独立性の高い社外取締役および社外監査役を選任し、経営監督機能および経営監視機能の充実を図っております。社外監査役を含めた監査役会による経営監視機能の客観性および中立性が確保できることから、現在の体制を選択しております。今後も環境変化と時代の変化に合わせた取り組みを実施してまいります。

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
経営と執行の強化	持株体制移行									
取締役	10 人				11 人	12 人	8 人	6 人		7 人
	社内	8 人		7 人	8 人		4 人	2 人		3 人
	社外	2 人		3 人		4 人				
	女性	0 人				1 人				
監査役	4 人									
	社内	2 人								
	社外	2 人								
委員会	指名諮問委員会		導入						統合	
	報酬諮問委員会		導入							
	コーポレートガバナンス委員会		導入						廃止	
	事業戦略諮問委員会						導入		廃止	
取締役会の実効性評価	導入									
役員報酬						株式報酬制度導入 (BIP、RS)				
							金銭、株式の固定業績連動支給方式			

■ コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社では、重要な事実に関する情報について、当社および子会社の情報取扱責任者は、総務部・経営企画部に報告を行い、総務部・経営企画部は、それらの情報の収集および検証を行い、報告された重要な事実に関して適時開示の要否の検討を行っております。なお、検討にあたっては、必要に応じて事前相談・協議を行い、適時開示の要否を決定し、情報管理責任者（担当役員）に報告しております。情報管理責任者（担当役員）は、その決定事項を取締役会に上程しております。



内部監査

内部監査室は、執行部門から独立した代表取締役社長直属組織とし、取締役会の承認を受けた内部監査方針に基づき、内部監査を実施しております。実施結果については取締役会に定期的に報告しております。

会計監査

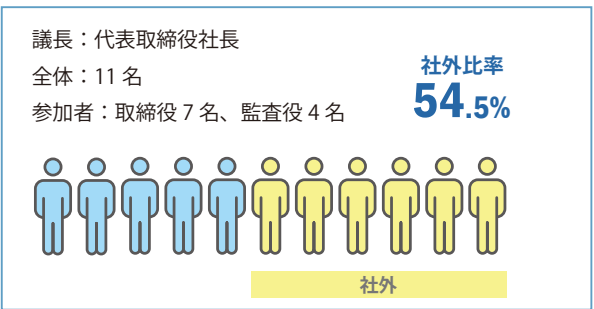
会計監査人として、PwC Japan 有限責任監査法人を選任し、同監査法人からは、独立監査人としての公正・不偏な立場から監査を受けております。

サステナビリティ推進委員会

サステナビリティ推進委員会は、各事業のサステナビリティに関する取り組み、課題を共有し、その解決策について討議、目標の進捗管理、評価、施策の審議を行っております。委員長は当社取締役が務め、メンバーは当社執行役員、各事業の代表取締役・取締役です。取締役会で決議する方針、戦略に関する事前審議を行っております。サステナビリティ推進委員会は、年に4～5回開催しております。

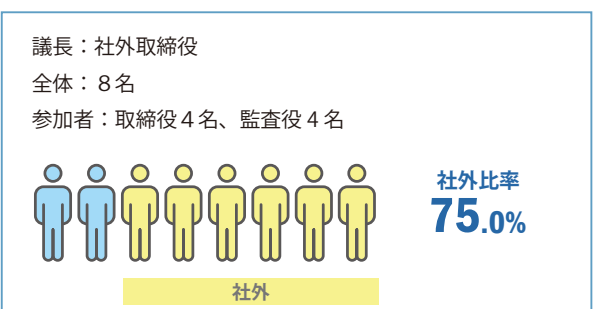
取締役会

取締役会規程に定めた付議基準に則り、法令および定款に定める事項や、株主総会に関する事項、人事・組織に関する事項、決算に関する事項、株式・社債に関する事項、その他重要な事項については取締役会の決議をもって決定いたします。



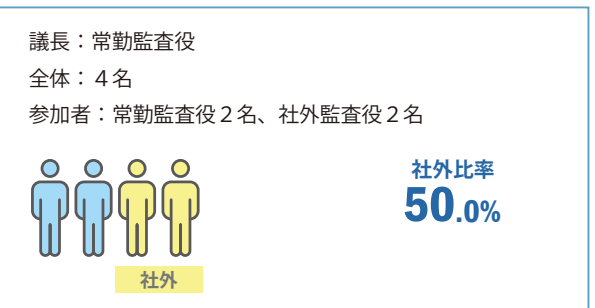
指名報酬諮問委員会

指名報酬諮問委員会の役割は、経営陣幹部（取締役および常務執行役員）候補者および監査役候補者との面談実施（候補者は新任および再任）、各候補者の特性・役員適正を把握、取締役会に対して次期候補者を答申、制度改善の検討、次期役員報酬制度案の聴取、役員報酬制度の妥当性の検討、各役員の成果の評価（必要に応じて面談を実施）、取締役会に対する評価結果の答申、本決算内容と評価結果をもとに個別報酬額を答申といたします。



監査役会

監査役会は、監査に関する重要な事項について報告を受け、協議を行い又は決議しております。また、監査役は、会計監査人・内部監査部門（内部監査室）と連携し、監査役会が定めた監査の方針・業務分担などに従い、取締役会・経営会議等の重要な会議への出席、重要書類の閲覧および業務執行部門への往査により、取締役の職務の執行について監査しております。なお、社外監査役2名は独立役員です。



経営会議

経営会議は各事業会社との連携強化および事業戦略を共有するために設置いたします。当社の経営方針および経営戦略に係る重要事項については、事前に当社グループの取締役によって構成される経営会議において議論を行い、その審議を経て執行決定を行っております。



取締役会

当社では、取締役会規程に定めた付議基準に則り、法令および定款に定める事項や、株主総会に関する事項、人事・組織に関する事項、決算に関する事項、株式・社債に関する事項、その他重要な事項については取締役会の決議をもって決定することとしております。また、取締役会への付議の事前諮問機関として、指名報酬諮問委員会を設けております。更に各事業会社との連携強化および事業戦略を共有するための経営会議を設けております。取締役会から権限委譲している事案の意思決定（決裁権限）については、職務権限規程および決裁基準表において、経営陣幹部および各職位者への委任の範囲を事項毎に重要度やリスク等に応じて規定しております。また、重要な事項については経営陣幹部等より取締役会に逐次報告がなされ、横断的な意思の疎通を図っております。

取締役会の構成は、前期は取締役 6 名のうち独立社外取締役が 4 名、今期は取締役 7 名のうち 4 名が独立社外取締役となり、独立社外取締役が過半数を占めるプライム市場上場企業として相応しい構成割合により、客観的・中立的な立場での見識が当社経営に反映されております

2023 年 11 月期 取締役会の実効性評価

当社の取締役会は、その役割、責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、多様性と適正規模を両立させております。取締役会全体の実効性については、全取締役および全監査役に対する質問票方式に基づき分析・評価をしており、取締役会としては概ね適切に機能し取締役会の実効性は確保されていることを確認いたしました。

実施プロセス

- STEP 1
- 取締役会にて質問票作成
- STEP 2
- 自己評価項目の作成、回答
- STEP 3
- 評価分析および課題抽出
- STEP 4
- 取締役会の実効性評価の確定
- STEP 5
- WEB サイト開示

評価対象者

全取締役および全監査役（10 名）

評価方法

全評価者に対する質問票方式（無記名）

取締役会にて自己調査結果の評価・分析および課題抽出

評価項目

- 全 28 問 4 段階評価および自由記述
- ・取締役会の構成

・取締役会の運営

・取締役会の議題

・取締役会を支える体制

改善状況 (2022 年 11 月期の課題への対応)	今後の課題 (評価結果および今後の検討事項)
・独立社外役員の認識共有と経営への反映 毎月の経営会議への参加機会が確保されることで、グループ全体の事業部門の状況把握ができるよう改善された。また、一層迅速かつ適正な経営判断が可能となった。 ・社長兼務の解消 現社長は当社代表取締役以外では取締役に就任していない。事業子会社の代表取締役を複数兼務することによる職務の負荷および権限の不均衡さが解消された。 ・指名報酬諮問委員会の有機的な作用 独立していた指名諮問委員会と報酬諮問委員会は統合して指名報酬諮問委員会となり、構成員には常勤役員はならず、独立社外役員の 6 人全員が構成員である完全な独立性・中立性が確保された。また、横断的に審議できるメリットが大きく、諮問委員会としての役割が一層有機的に果たされる。 ・情報入手の機会の確保 全社外役員が経営会議に出席できる機会が確保され、当社グループの事業状況を一層理解できるよう改善された。事業部門毎の経営会議が毎月開催され、自由闊達な議論とともに各事業の現状、改善点などのビジネス理解を深める十分な情報入手の機会となっている。	・取締役会の人数構成 社内と社外の割合を近づける為、今般社内取締役 3 人と社外取締役 4 人の構成に変更したため、それによる取締役会の実効性を更に確認していく必要がある。 ・諮問委員会の数、人数構成 独立していた 2 つの委員会を統合した指名報酬諮問委員会は、現状の効果性を確認し、引き続き実効性のある構成等を含めた検討が必要となる。 ・投資案件に係る検討 決定前における経営資源の投入判断、選定理由、リスク査定等の情報確認およびそれらに基づく分析・検討の一層の充実が必要となる。

取締役会の実効性評価レポート

📄

https://www.astena-hd.com/dcms_media/other/2024_torishimariyakukai.pdf

取締役、社外取締役選任に対する考え方

当社は、取締役・監査役候補の選任にあたっては、指名報酬諮問委員会での協議を経て、取締役会に諮ることとしております。取締役候補の選任基準について、能力、経験について細かい基準を設定し、当社業務への精通だけでなく、専門性や実行力を総合的に勘案して選定いたします。また、社外取締役候補については、上記選任基準に加えて他の上場会社の役員との兼務状況を把握し、各候補者がその役割・責務を適切に果たすことができる状況にあることを確認しており、同兼任状況については、株主総会招集通知および有価証券報告書にて開示しております。

2024 年 2 月末現在		
氏名	選任理由	在籍年数／ 84 期出席状況
瀬戸口 智	当社グループの全般を熟知するとともに、当社グループ会社の経営経験を有しており、その豊富な経験と実績に基づき、計画遂行に強いリーダーシップを発揮し、経営の意思決定と監督を適切に遂行していることから、引き続き取締役といたしました。	3 年 4 ヶ月 16／16 回
岩城 慶太郎	当社営業全般を熟知するとともに、当社グループ会社の経営経験を有しており、その豊富な経験と幅広い見識に基づき、経営の意思決定と監督を適切に遂行していることから、引き続き取締役といたしました。	17 年 19／19 回
川野 毅	金融業界での長年にわたる経験および会社経営者としての経験を有しており、その豊富な経験と幅広い見識に基づき、社外取締役として経営に有用な助言、提言をいただいております。経営の意思決定と監督を適切に遂行できると判断し取締役といたしました。	8 年 19／19 回
二之宮 義泰	医薬品業界での長年にわたる経験とともに、会社経営者としての実績を有しており、その豊富な経験と幅広い見識に基づき、社外取締役として経営に有用な助言、提言をいただいていることから、引き続き社外取締役といたしました。	5 年 18／19 回
永井 恒男	エグゼクティブコーチングと戦略コンサルティングを融合した新規事業を立ち上げるなど、長年にわたる会社経営者としての経験と実績を有しており、その豊富な経験と幅広い見識に基づき、社外取締役として経営に有用な助言、提言をいただいていることから、引き続き社外取締役といたしました。	1 年 16／16 回
永井 三岐子	国際連合大学サステナビリティ高等研究所いしかわ・かなざわオペレーティング・ユニットの事務局長を務め、政策の統合を軸とした全体のマネジメントに携わるなど、SDGs（持続可能な開発目標）を推進されておりました。社外役員となること以外の方法で直接会社経営に関与した経験はありませんが、その知見を生かし、豊富な経験と幅広い見識に基づき、社外取締役として経営に有用な助言、提言をいただいていることから、引き続き社外取締役といたしました。	1 年 16／16 回
佐藤 桂	ITを中心とした業界で長年にわたり監査役や取締役としての経験を有しており、経営のみならず監査の側面からもその豊富な経験と幅広い見識に基づき、社外取締役として経営に有用な助言、提言をいただけるものと判断し、社外取締役といたしました。	一年 一回

■ 役員のスキルについての考え方

当社は、諮問を受けた指名報酬諮問委員会において、社内取締役、社外取締役毎のスキル・マトリックスによる選任が検討され、その判断をもとに取締役会において選任が審議・決定されます。スキル項目として以下を選定しており、各取締役・監査役・執行役員が有している知見・能力については、スキル・マトリックスに記載しております。

	企業 経営	財務 会計	人財 開発	ダイ バー シ テ ィ	リ ス ク 管 理	法 務 ・ サ ス テ ナ ビ リ テ ィ の 産 業	サ ス テ ナ ビ リ テ ィ の 技 術	サ ス テ ナ ビ リ テ ィ の 社 会
代表取締役社長 瀬戸口 智	●	●	●	●	●			
取締役 岩城 慶太郎	●			●		●	●	●
取締役 川野 毅	●	●	●					●
社外取締役 二之宮 義泰	●		●	●		●	●	●
社外取締役 永井 恒男	●		●	●				
社外取締役 永井 三岐子				●		●	●	●
社外取締役 佐藤 桂	●	●			●			
常勤監査役 磯部 俊光					●	●		
常勤監査役 渡邊 弘行				●	●		●	
社外監査役 秋山 卓司		●			●			●
社外監査役 古川 和典		●			●			
常務執行役員 門倉 稔		●	●	●	●			
常務執行役員 清水 雅楽乃	●		●	●				●
常務執行役員 藤原 誠	●	●	●	●	●			
執行役員 川島 敏			●	●	●		●	
執行役員 榎本 直樹			●	●				

企業経営：代表取締役として企業経営を行い、一定の成果を上げた実績がある。
財務会計：財務会計部門の責任者として組織運営をした実績がある。もしくは財務会計に関して高度な知識を持つ。
人財開発：人事部門の責任者として組織運営をした実績がある。もしくは人財育成・人財開発に関して高度な知識を持つ。
ダイバーシティ：多様な環境もしくは組織におけるマネジメント経験がある。
法務・リスク管理：会社法などの関連法規に関する高度な知識を有する。もしくは企業におけるリスクマネジメントの見識がある。
産業のサステナビリティ：プラットフォーム事業の経営経験など、産業エコシステムの構築に高い見識を持つ。
技術のサステナビリティ：ニッチトップ事業の経営経験など、製造業における技術開発およびマーケティングの差別化に高い見識を持つ。
社会のサステナビリティ：ソーシャルインパクト事業の経営経験など、社会課題解決型ビジネスに対する高い見識を持つ。

役員一覧

2024 年 2 月末現在

取締役



代表取締役
瀬戸口 智
1995 年 当社入社
2015 年 アブロス㈱取締役
2017 年 メルテックス㈱監査役
2017 年 当社常務執行役員
2019 年 当社取締役
2020 年 当社取締役常務執行役員
2020 年 イワキ分割準備㈱（現イワキ㈱）代表取締役
2020 年 マルマンH&B㈱取締役
2021 年 イワキ㈱取締役社長
2022 年 当社常務執行役員
2022 年 アブロス㈱取締役会長
2022 年 マルマンH&B㈱取締役会長
2022 年 イワキ㈱代表取締役社長
2022 年 ㈱アインズラボ代表取締役
2023 年 メルテックス㈱取締役
2023 年 イワキ㈱代表取締役会長
2023 年 当社取締役副社長
2024 年 当社代表取締役社長（現任）



取締役
ファインケミカル事業担当
兼 医薬事業担当
岩城 慶太郎
2002 年 アクセンチュア㈱入社
2005 年 当社入社
2007 年 当社取締役
2009 年 メルテックス㈱副社長
2009 年 同社代表取締役社長
2015 年 同社取締役会長
2015 年 当社取締役副社長
2016 年 当社代表取締役副社長
2016 年 太陽ホールディングス㈱
社外取締役
2017 年 岩城豊薬㈱取締役会長（現任）
2017 年 当社代表取締役社長
2022 年 スベラファーマ㈱取締役会長
2022 年 アステナミネルヴァ㈱
代表取締役会長
2022 年 スベラファーマ㈱
代表取締役社長（現任）
2022 年 スベラネクスス㈱取締役
2023 年 岩城豊薬佐倉工場㈱取締役会長
2023 年 岩城豊薬佐倉工場㈱
代表取締役会長
2023 年 岩城豊薬佐倉工場㈱会長（現任）
2023 年 アステナミネルヴァ㈱
取締役会長（現任）
2024 年 当社取締役（現任）



取締役
経営管理担当
川野 毅
1976 年 ㈱日本興業銀行
（現㈱みずほ銀行）入行
1999 年 ㈱ニューオータニ
（現㈱ニュー・オータニ）出向
2000 年 ㈱ニューオータニ
（現㈱ニュー・オータニ）
取締役経営管理室長
2001 年 ㈱ニューオータニ
（現㈱ニュー・オータニ）転籍
2008 年 ㈱ニューオータニ
（現㈱ニュー・オータニ）
代表取締役経営管理室長
2008 年 ㈱大谷工業取締役
2012 年 ㈱ニュー・オータニ常勤監査役
2012 年 ㈱大谷工業取締役副会長
2014 年 ㈱ヒット社外取締役（現任）
2016 年 当社社外取締役
2017 年 ㈱三宅建築設計事務所
社外取締役
2018 年 ㈱メガカリオン社外監査役
2020 年 ㈱メガカリオン
取締役監査等委員
2024 年 当社取締役（現任）



社外取締役
二之宮 義泰
1980 年 ㈱尺取薬品工業㈱
（現アステラス製薬㈱）入社
1993 年 FujiwaraUSAInc AssistanttotheCEO
1998 年 FujiwaraCanadaInc 社長
2002 年 AstraZeneca Global-Headquarters
SeniorAdvisor toExecutive/Vice-President
InternationalSales&Marketing
2005 年 アストラゼネカ㈱日本法人
取締役ファイスプレジデント
プライマリリーケア事業本部長
2008 年 アボットジャパン㈱
取締役副社長
兼務 コマーシャル部門長
2009 年 エイエムオー・ジャパン㈱
（AbbottMedicalOptics）
代表取締役社長
2013 年 ノビルティスファーマ㈱
代表取締役社長
2015 年 DynamicConsulting 代表（現任）
2017 年 ㈱イノメディックス
代表取締役社長（現任）
2017 年 スター・プロダクト㈱
社外取締役（現任）
2019 年 当社社外取締役（現任）
2021 年 同仁医製化工社外取締役（現任）



社外取締役
永井 恒男
1997 年 ㈱野村総合研究所入社
2015 年 アイディール・リーダーズ㈱
代表取締役 CEO（現任）
2023 年 当社社外取締役（現任）



社外取締役
永井 三岐子
1996 年 特殊法人国際協力事業団
（現（独）国際協力機構）
専門家としてモンゴル
ウランバートルに赴任
2006 年 国際連合大学本部勤務
2009 年 （独）国際協力機構専門家として
タイバンコクに赴任
2014 年 国際連合大学
サステイナビリティ高等研究所
いしかわ・かなざわオペレー
ティング・ユニット事務局長
（特任）石川県自然史
資料センター理事（現任）
2019 年 （一社）ユニバーサルデザイン
いしかわ理事（現任）
2021 年 （一社）金沢レインボー
プライド理事
2022 年 ほくりくみらい基金準備委員会
（現（公財）ほくりくみらい基金）
代表理事（現任）
2023 年 当社社外取締役（現任）
2023 年 （学）稲置学園非常勤理事（現任）



社外取締役
佐藤 桂
1986 年 青山監査法人入社
1990 年 公認会計士登録
1997 年 ソフトバンク㈱
（現ソフトバンクグループ㈱）
常勤監査役
2000 年 ソフトバンク・イーコマース㈱
（現ソフトバンク㈱）
取締役取締役総務部長
2002 年 ガンホー・オンライン・エンター
テイメント㈱社外取締役
2004 年 ソフトバンク BB ㈱
（現ソフトバンク㈱）
管理部門総務関連事業総務部長
2007 年 佐藤桂事務所代表（現任）
2007 年 ㈱ベクター社外取締役
2008 年 ㈱カービュー社外監査役
2012 年 ㈱ケイプ社外監査役
2015 年 ㈱SBI証券社外監査役（現任）
2017 年 ㈱デファクトスタンダード
社外取締役
2017 年 gooddays ホールディングス㈱
社外取締役
2019 年 ㈱ケイプ
社外取締役・監査等委員
2024 年 当社取締役（現任）

監査役



常勤監査役
磯部 俊光
1979 年 当社入社
2015 年 岩城豊薬㈱常勤監査役
2019 年 岩城豊薬㈱監査役（現任）
2019 年 当社常勤監査役（現任）
2020 年 スベラファーマ㈱
監査役（現任）
2020 年 岩城豊薬佐倉工場㈱
監査役（現任）
2021 年 JITSUBO ㈱監査役（現任）
2021 年 スベラネクスス㈱
監査役（現任）



常勤監査役
渡邊 弘行
1983 年 メルテックス㈱入社
2006 年 同社取締役
2008 年 同社常務取締役
2018 年 当社監査役
2019 年 当社上級執行役員
2020 年 当社常務執行役員
2021 年 アステナミネルヴァ㈱
監査役（現任）
2023 年 アブロス㈱監査役（現任）
2023 年 メルテックス㈱監査役（現任）
2023 年 イワキ㈱監査役（現任）
2023 年 マルマンH&B ㈱監査役（現任）
2023 年 当社常勤監査役（現任）



社外監査役
秋山 卓司
1982 年 等松・青木監査法人
（現有限責任監査法人トーマ
ツ）入所
1986 年 公認会計士登録
2018 年 公認会計士秋山卓司事務所
代表（現任）
2019 年 当社社外監査役（現任）
2019 年 アコム㈱
取締役監査等委員（現任）



社外監査役
古川 和典
1989 年 三菱信託銀行㈱
（現三菱 UFJ 信託銀行㈱）入行
1995 年 公認会計士 2 次試験合格
2002 年 司法試験合格
2004 年 公認会計士 3 次試験合格
2004 年 弁護士登録（東京弁護士会）
シティユウワ法律事務所入所
シティユウワ法律事務所
パートナー（現任）
2016 年 S I A 不動産投資法人
（現 One リート投資法人）
補欠監督役員
2023 年 当社社外監査役（現任）
2023 年 One リート投資法人
監督役員（現任）

常務執行役員



常務執行役員
HBC・食品事業担当
門倉 稔



常務執行役員
ソーシャルインパクト
（その他）事業担当
清水 雅楽乃



常務執行役員
化学品事業担当
藤原 誠

執行役員



執行役員
川島 敏



執行役員
人事・総務・法務統括・
情報システム担当
榎本 直樹

役員報酬

当社の取締役の報酬体系は、金銭報酬である基本報酬に加え、継続的な企業価値向上と業績向上へのインセンティブに資するような株式報酬制度を採用しており、それぞれ株主総会の決議により定められた報酬限度額の範囲内において決定しております。

役職区分	報酬総額 (千円)	種類別の総額（千円）		対象となる役員人数 (人)
		基本報酬	株式交付信託	
取締役	120,713	60,912	59,801	4
監査役	26,400	26,400	—	3
社外取締役 および社外監査役	39,600	39,600	—	9

算定方法は下表の通りとなっております。

	報酬の内容	算定方法
金 銭	固定	取締役の職位、役割に応じて金額を定めて支給
	業績連動	純資産配当率（DOE）1.5% を超える配当金額の 1 / 2 を原資として（ただし、当期純利益の 5 % を上限とする）、取締役の職位、役割に応じて案分比率を定めて案分して支給
株 式	固定 譲渡制限付株式報酬	取締役の職位、役割に応じて定めた報酬額に相当する株式数を交付
	業績連動 信託型株式報酬	各事業年度においては連結売上高、EBITDA マージン、自己資本利益率（ROE）を業績連動報酬に係る指標とし、取締役の職位とその目標達成率に応じたポイント（1 ポイントあたり 1 株）を交付 目標達成率（%）＝ { (評価対象年度の連結売上高目標に対する達成率) ＋ (評価対象年度の EBITDA マージン目標に対する達成率) ＋ (評価対象年度の ROE 目標に対する達成率) } / 3

監査の状況

監査役会の具体的な共有・検討事項

- ・監査方針、監査計画および業務担当
- ・監査役面談（社長との意見交換含む）
- ・監査役会監査報告
- ・株主総会議案「監査役（補欠監査役を含む）選任の件」への同意
- ・会計監査人の選解任の判断手続きおよび報酬額への同意
- ・内部統制構築の監視・検証
- ・三様監査連携体制
- ・重要な法令違反、不適切な会計処理等の不祥事対応
- ・IT ガバナンスおよび情報システム体制の有効性確認

内部監査体制

中長期的に会社機構における合法性並びに業務の合理性および経済性を監査し、また業務の指導・支援を行い、経営能率の向上を図ることを目的とし、社長直属の内部監査室を設置しております。内部監査は、内部監査室がこれに当たり、監査責任者は内部監査室長としております。

当社では、監査計画（臨時監査を含む）は監査実施に先立ち、社長に提出することになっております。報告については、監査担当者は、監査終了後遅滞なく監査結果につき監査調書を作成し、内部監査室長はこれを取りまとめ、監査報告書を作成し社長および監査役に提出いたします。

内部監査は、書面監査と実地監査に区分し、書面監査は必要に応じて行い、実地監査は定期監査、臨時監査、特別監査に区分して行っております。また、内部監査の区分会計監査、業務監査、組織および制度監査、システム監査に区分されております。

常勤監査役コメント

グループガバナンスの充実のために常勤監査役は主要子会社の監査役を兼任し、グループ全体のガバナンスの状況を把握し、会社ごとにその解釈の相違が出ないように監視をしております。

子会社の取締役会ほか、重要な会議には、遠方の場合はリモート、在京の場合は対面で出席し、職場の雰囲気なども直接感じ取り、一般社員との接点も増やすようにしております。また、新規投資をした生産現場へは、社外監査役とともに往査し、進捗および稼働状況の確認をいたしました。海外子会社に関しては、いまだオンラインではあるものの Board Meeting および海外子会社監査役の業務監査に同席し状況を確認しております。

内部監査室の定例の社長報告に同席し監査の状況報告を受けるとともに、薬機法監査を行う品質統括部を含む両部門から定期的に報告を受けるとともに情報交換を行い、より詳細なガバナンスの状況把握に努めております。

引き続き、関連部門との協力のもとグループ全体のガバナンス向上に努めてまいります。

コンプライアンス体制

当社グループでは、コンプライアンスを「法令順守」「社内規程・契約の順守」はもちろんのこと、法令に違反しない場合でも、倫理的、社会的に許されない行為を行わないこと、つまり高い倫理観のもと、謙虚な態度で自らを律し、誠実に行動することと捉えております。それは私たちが定める行動指針にて明確に示しております。

◇反社会勢力との関係遮断

当社グループでは、地域社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは断固として反対するため、反社会的勢力との関係遮断を重視した業務運営を行っております。また、不当要求は断固として拒絶し、警察などの外部機関と連携しつつ、組織全体として対応いたします。

◇贈収賄・腐敗防止

当社グループでは、コンプライアンス教育を通じて国内外問わず公務員への贈収賄の禁止、贈答・接待の制限について啓蒙し、一切の行為を行いません。また、取引先との間で社会儀礼の範囲を超える接待、贈答を行わず、また受けません。個人の金銭による取引先との交際についても、その頻度、場所等について、社会通念上相当と認められる程度を超えないように指導しております。

◇インサイダー防止

当社グループでは、金融商品取引法その他関係法令の定めを順守し、重要情報の適切な管理とインサイダー取引および投機的取引の防止に取り組んでおります。

リスクマネジメント

リスク管理に関する基本方針

当社グループの事業活動に関わる様々なリスクを未然に認知・評価し、リスクに応じた適切な対応を講じることで、経営の安定を図ります。当社グループの様々なリスクを一元的に俯瞰し、リスクを洗い出し、リスクを防止し、また、リスクが発生した場合は迅速かつ的確に対応することにより被害を最小限に食い止め、再発を防止し、当社グループの企業価値を保全することを目的に規程の整備、リスク管理体制の構築・運営に取り組んでおります。



事業継続計画（Business Continuity Plan）の取り組み

当社グループでは、大地震などの災害や感染症等によって業務継続に支障が出る場合における BCP を策定しております。

基本方針として、①従業員とその家族および関係者（取引先・来訪者等）の安全確保を第一優先とする、②災害等緊急事態の発生時においても社会に対する供給の責任を果たす、③事業継続のための自社および取引先、その他関連の利益を守る、と定めております。必要なマニュアル、規程を整備し、緊急時を想定した訓練を定期的を実施しております。災害発生時に社員と会社との連絡が必ず取れる手段として「安否確認システム」を導入し、社員が無事であることを速やかに確かめる運用を確立しております。

情報セキュリティ管理

当社グループでは「情報セキュリティ基本方針」の下、「情報システム管理規程」「システム運用・セキュリティ細則」「機密文書管理規程」を定め、情報資産の機密性および情報システムやネットワークの可用性・保全性を確保し、情報技術を利用してサービス向上に努めております。また、当社が預かるお客様含む外部の情報については、「個人情報管理規程」を定め、適切に収集・利用するとともに安全かつ最新の状態で保存し、適切に廃棄いたします。

全ての IT システム利用者（従業員・派遣社員）を対象にした情報セキュリティ研修を実施しております。これにより IT システム利用者に情報管理の徹底を図るとともに、各部門では情報管理自主点検を行い、情報セキュリティの内部監査を毎年定期的を実施しております。また、情報セキュリティ漏洩事故が発生した場合、経営危機管理規程に準拠し対処いたします。

