

価値創造の基盤

Foundation of Value Creation

36 人的資本

43 製造資本

46 知的資本

48 社会関係資本

49 自然資本

52 生物多様性の取り組み

地域とともに育む、未来へつながる有機農業

— 珠洲オーガニックビレッジ×アステナグループ —

価値創造の基盤

人的資本

当社グループは、持続的な成長には人材が欠かせないと考えております。従業員が安心して働きながら最大限の能力を発揮し、成長していくことのできる環境を整えております。

価値創造における資本の重要性

不確実な時代に事業を牽引する次世代リーダー、課題解決に挑戦する事業人材、そして高度な専門知識のプロフェッショナル人材を育成し、当社グループの価値創造を牽引する。

中・長期の強化方針

- 次世代リーダーの育成
- 新規事業人材の育成
- 経営陣と従業員のコミュニケーションの強化
- 従業員のスキルアップ支援
- 多様な働き方の職場環境
- グループ体の健康経営の推進
- 安全衛生委員会の有効活用
- 製造拠点における安全施策の徹底
- 女性活躍推進

■ トップメッセージ ー人的資本経営への転換と「人づくり」への決意ー

当社グループは、創業以来100年以上にわたり、医薬品を中心とした事業を展開し、日本経済の成長とともに歩んできました。特に商社機能を担う営業基盤を軸に、幅広い販路と取引網を築き、川上から川下までのバリューチェーンを形成してきたことは、当社の大きな財産です。

しかしながら、外部環境の追い風を受けながら成長を遂げる一方で、事業拡大のスピードに比して『人づくり』のための計画的な人材投資や育成体制の整備が十分とは言えず、今後の重点課題であると認識しております。そして、変化の激しい時代においては、個々の知識・経験や現場力に依存するのではなく、柔軟性と革新性、自律性を備えた人材を組織的に育成する必要があります。

2021年にホールディングス体制へ移行して以降、創業家以外からの初の代表取締役役に就任し、将来を見据えたスムーズな世代交代を行うとともにガバナンスの強化を進め、グループ全体として戦略的な人的資本マネジメントに本格的に着手いたしました。私が社長就任以来、最も重視してきたのは、「組織をつくること」と「人を育てること」です。

当社グループには、ファインケミカル、HBC・食品、医薬、化学品、ソーシャルインパクトなど、性質の異なる複数の事業が共存しております。これらを支える最大の資本は「人」であり、単なる知識や経験ではなく、変化に適応し、自ら価値を創出する力を持つ人材こそが、次の100年に向けた成長の鍵になると確信しております。

こうした考えのもと、当社グループは、「利益」だけでなく、「付加価値」の創出とその分配を経営の重要な柱として位置づけてまいります。付加価値とは、当社グループが提供する製品・サービスを通じて社会に新たに付加した価値であり、従業員、役員、株主、社会などのステークホルダーへ分配・投資されるものです。企業価値を共創する多様なステークホルダーに付加価値を戦略的に分配・投資することで、グループ全体の中長期的な発展を目指します。

当社グループでは、企業価値の持続的な向上に向けた基盤として、人的資本への戦略的な分配を最重要視しております。適切な報酬や福利厚生を提供に加え、従業員一人ひとりがやりがいや成長を実感できる環境を整備することで、『人への投資』を強化し、自律的な企業価値の創出を図ってまいります。





価値創造の基盤

人的資本

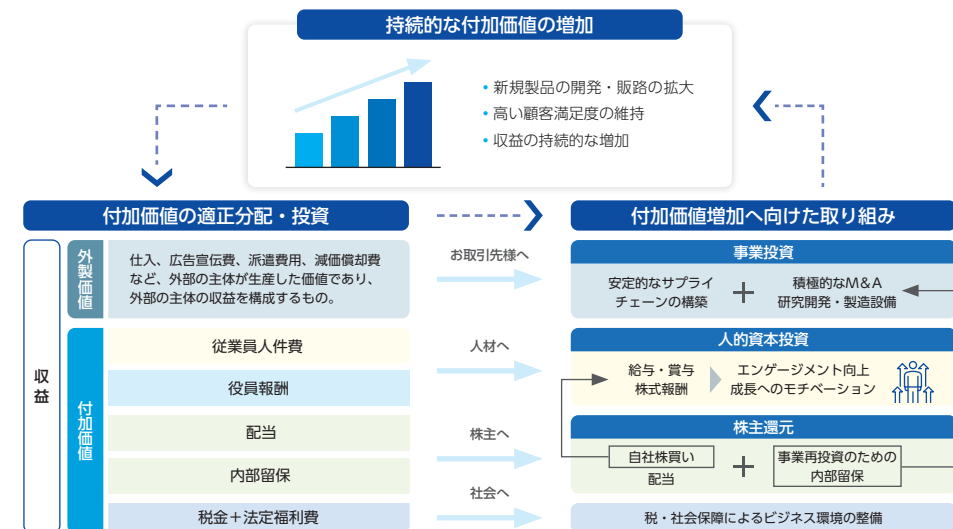
付加価値の適正分配・投資という新たな経営方針

当社グループは「付加価値」を基軸とした経営へと転換しております。付加価値とは、当社グループが新たに生み出した価値であり、製品やサービスの提供を通して収益として実現し、事業関係者に分配・再投資していく価値です。従来の「利益」は、企業が創出する付加価値のうち、株主に帰属する部分に限定されていました。当社グループの持続的成長のためには、株主に加え従業員や役員、地域社会、また事業法人そのものにも戦略的に分配・投資することが必要不可欠であると考えております。

具体的な計算としては、収益から外部への支払い（原材料費、外注費、支払利息など）を差し引いた金額が付加価値となります。これを従業員（給与・賞与・福利厚生費・退職給付費用）、経営者（役員報酬）、株主（配当等）、社会（税金＋法定福利費、寄付金）、そして事業そのもの（内部留保）へ適正に分配・投資していくことが求められます。そのなかでも特に人的資本への投資を強化することにより、次世代の経営者や、革新的な研究開発をリードする研究者、お客様との良好な取引関係を構築できる人材を確保し教育してまいります。

このように企業活動の成果がどのように分配・投資されているのかを見える化することで、短期的な利益の最大化ではなく、持続的な企業価値の増加に向けた分配戦略を実行してまいります。

▶ 付加価値の考え方



引用元：早稲田大学商学術院 商学部 スズキモ研究室作成

付加価値分配計算書の活用と開示

このような考え方に基づき、当社グループでは、スズキモ教授（早稲田大学商学部）とその研究室とともに「付加価値分配計算書」の作成と開示を開始しました。付加価値分配計算書は、創出した付加価値を各ステークホルダーにどのように分配しているかを可視化するための経営管理指標です。

本計算書を用いることで、従業員・役員への分配や、株主による事業再投資といった「未来への投資」がどの程度実行されているかを定量的に示すことが可能となります。また、株主やお取引先様、社会といった他のステークホルダーへの分配バランスも把握できるため、総合的で持続可能性の高い経営判断の指針として有用です。

導入初年度である2025年においては、すべての分配や投資が理想的な水準に達しているわけではありません。本計算書の開示は、これまでの分配実績を分析し、現状の課題を可視化するとともに、将来的な改善策の検討や、関係者との協働・共創を促進することを目的としております。

当社グループでは、付加価値分配計算書を単なる説明資料にとどまらず、経営評価および改善策の検討に資する基盤として位置づけ、今後は経営層や各部門が適正分配・投資の視点で施策を立案・実行する体制を構築してまいります。

▶ 付加価値分配計算書

		FY2022 (百万円)	FY2023 (百万円)	増減率	FY2024 (百万円)	増減率	FY2027目標 (百万円)	増減率 (年平均)
生産	収益	50,946	53,216		58,530		70,000	
	外部支払い費用	38,558	40,297		47,966		52,500	
	（うち減損損失）	(36)	(418)		(4,101)		-	
	付加価値額（生産）	12,389	12,919	4%	10,564	-18%	17,500	8%
分配	従業員	9,315	9,644	3.5%	10,279	6.6%	11,899	5%
	1人当たり人件費（千円）	5,903	6,065	2.8%	6,400	5.5%	7,212	4%
	役員	263	252	-4.4%	258	2.3%	298	5%
	1人当たり現金報酬（千円）	23,376	21,433	-8.3%	21,999	2.6%	25,467	5%
	1人当たり株式報酬（千円）	5,485	10,292	87.6%	5,640	-45.2%	6,529	5%
	株主（配当）	727	723	-0.6%	737	1.9%	853	5%
	剰余金の留保または取崩し	-153	431	-	-3,275	-	1,638	-
	社会（税・法定福利費・寄付金）	2,236	1,870	-16.4%	2,566	37.2%	2,812	3%
	付加価値額（分配）	12,389	12,919	4%	10,564	-18%	17,500	8%
	※自社株買いによる株主への還元	300	0	-	0	-	(実施予定)	-

※自社株買いは付加価値からの分配ではなく資本の払戻しによる株主への還元であるため、別建てで記載

- ・外部支払い費用は、費用総額から従業員・役員・社会への分配額を控除して計算
- ・従業員への分配は、給与・賞与・福利厚生費・退職給付費用により構成
- ・役員への分配はグループ全体の役員報酬総額であり、1人当たりの金額はアステナホールディングスの取締役、常務執行役員、常勤監査役に対する報酬をもとに算定
- ・剰余金の留保または取崩しは、当期純利益から配当額を控除することにより計算
- ・社会への分配は、法人税等・租税公課・法定福利費・寄付金により構成
- ・自社株買いによる株主への還元は、「取得額-処分額」により計算（株式報酬に関する取得・処分は除く）
- ・FY2027目標における増減率は、FY2024からの1年当たりの増減率を示す（ただし、付加価値額に関しては、減損損失の影響が小さいFY2023からの1年あたりの増減率）
- ・FY2024における減損損失の影響を除く付加価値額は、前年比13%の増加
- ・自社株買いを実施する予定はあるものの、金額が未定であるためFY2027目標には記載なし



価値創造の基盤

人的資本

付加価値適正分配の方向性

本来、人件費や研究開発費などは、企業価値を生み出す最も重要な源泉です。損益計算書上は「コスト」として扱われますが、付加価値分配計算書においては、これらは創出された価値の分配であり投資であると積極的に評価することができます。当社グループは無理なコスト削減による短期的な利益の最大化ではなく、中長期的な価値創造とその適正な分配に軸足を置いた経営へとシフトしております。

2024年11月期は、付加価値額が前年比13%増となりました*1。これを持続的な成長として転換するため、人的資本投資を強化することにより、2027年11月期までの3年間に、年率8%の付加価値額の増加とその適正な分配を目指します。

従業員への分配額は1人当たりの水準も含めて増加傾向にあるものの、競合他社と比較すると依然として改善の余地が残ります。新卒・中途でも優れた人材を確保するために給与・賞与や福利厚生をより充実させ、人的資本の強化を図ります。

株主の皆様には、安定配当を基本としつつ、剰余金の事業再投資による事業の持続的な発展により、長期的なリターンが確実となるよう資本政策を実施してまいります。

お取引先様とのパートナーシップも、付加価値創出の重要な要素です。無理に外部支払い費用を最小化することは安定的なサプライチェーンの構築を棄損します。適正な価格転嫁や取引条件を改善することで、お取引先様を含めた全体の健全性と継続性を確実にし、共創による付加価値の増加を図ります。

当社グループでは以下の表のとおり、様々な付加価値適正分配施策を強化し、中長期的に自律的成長を図ります。

* 1 特別損失である減損損失の影響を除く

給与・賞与の充実	競合他社も意識した報酬水準により、優秀な人材を確保
株式報酬制度の導入	経営参加意識とモチベーションの向上
無形報酬の強化	やりがい、成長実感など非金銭的報酬にも注力
エンゲージメントの改善	サーベイ改善と現場主導の改善施策
役員報酬の再設計	成果連動型・横断的な整合性のある仕組みへ移行
株主への還元	安定配当・自社株買いによる還元と株価の上昇を組み合わせた中長期的価値の実現
内部留保による再投資	一度留保された剰余金を積極的に投資へ回すことにより、更なる付加価値の増加を目指す
お取引先様との共存共栄	適正な取引条件・価格の維持によるサプライチェーンの健全性確保

「企業はヒトなり」の再確認

当社グループは、多くのM&Aや事業再編により成長してきましたが、その過程において計画的な人材投資や育成体制の整備が十分に追いついていない状況がありました。経営環境の変化に柔軟に対応し、既存の製品やサービスにとらわれず、新たな価値を創出できる人材の育成が課題となっております。

更に、グループ内の小規模事業会社においては、研修にかかるコストやリソースの制約が大きく、育成施策の導入・継続が難しいという構造的な課題も存在しております。これにより各事業間のばらつきが生じ、指標も統一されていないのが現状です。

今後の人材育成においては、グループ全体で一貫した教育環境を整備し、持続的に人材を育てる文化の拡大と定着を図っていく方針です。従業員一人ひとりが学び続ける風土の醸成と、教育環境の更なる拡充に向け、人事制度の再設計と従業員への周知・コミュニケーションを強化してまいります。また、育成施策の効果を可視化するために、全社的な研修KPIの設定とモニタリング体制の構築も検討しております。先に示した付加価値分配計算書をツールとして利用しつつ、全体的に戦略的なキャッシュアロケーションを伴う人事戦略を開発してまいります。

具体的には、トップマネジメント層の育成においては、自ら経営を志す従業員を選抜し、段階的に育成するプログラムを整備しております。このプログラムは、役員登用の条件として修了を求めるなど、経営層育成に対する本気度が制度設計に反映されており、「覚悟をもった人材」が成長するための土壌が形成され始めております。

また、職位や役割に応じた階層別の人材育成体系についても、グループ共通の枠組みとして整備が進められており、組織全体での育成の標準化と可視化に向けた基盤づくりが進行中です。全社で整合的な人事制度を醸成しつつ、個社ごとのメリットとデメリットを洗い出し、特性に応じて適材適所の人的資本を強化してまいります。

更に、人材のダイバーシティによる経営のバランスと持続可能性を推進するために、女性活躍推進策や障がい者雇用施策に関する再設計も進めております。

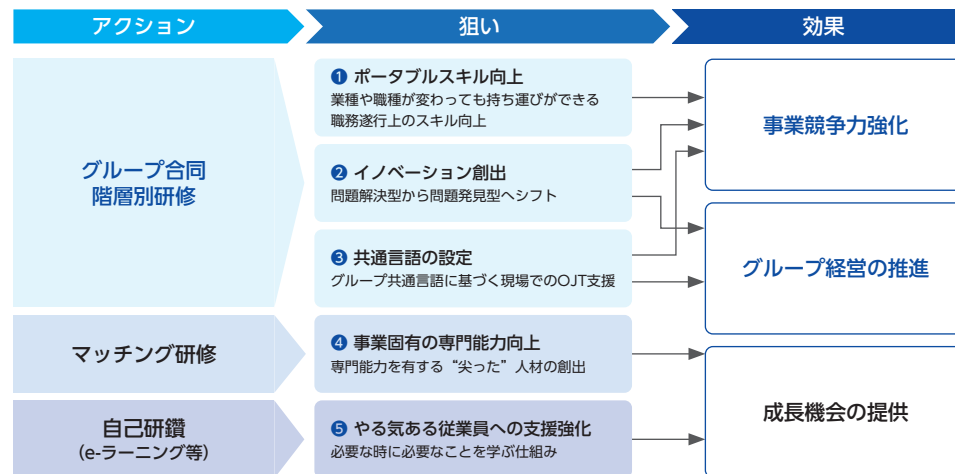
そして、これらの各施策を断片的なものとして捉えるのではなく、全社総合的な人的資本戦略として昇華させることを目指しております。これまでに整備してきた育成基盤を更に発展させるとともに、グループ全体で自ら価値を創造できる人材育成の仕組みを構築することで、持続的な企業価値の創出につなげてまいります。

価値創造の基盤

人的資本

人材育成

人的資本の強化を通じた企業価値の向上を目指し、従業員一人ひとりのオーナーシップの醸成に取り組んでおります。変化の激しい経営環境においては、個々が自らの役割に責任と主体性を持ち、柔軟かつ迅速に行動することが、組織全体の競争力と持続的成長の原動力となります。こうした考えのもと、グループ共通の階層別人材育成体系を構築し、各ステージに応じた成長機会を提供しております。具体的には、プレーヤースキルとして「思考スキル」と「コミュニケーションスキル」、マネージャースキルとして「財務作成・課題設定スキル」と「チーム運営スキル」を定め、階層に応じて各スキルの研修内容を整備しております。一貫した人材育成を当社グループの強みとし事業機会を捉えることで、持続的成長を実現してまいります。



更に、企業の将来を見据えた次世代経営層の育成にも注力しております。市場や社会の変化が加速度的に進むなかで、経営視点を持ち、意思決定と組織変革をリードできるリーダーの存在は、企業の持続性を左右する重要な要素です。当社では、そうした人材の早期発掘と計画的な育成を体系的に推進し、長期的な視点でグループ経営を支える人材基盤の強化に取り組んでおります。

▶ アステナトップマネジメント育成プログラム

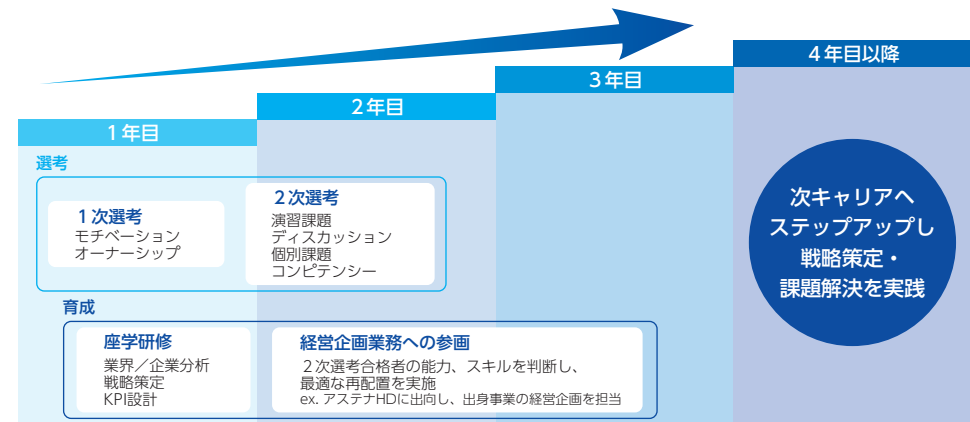
モチベーションと当事者意識が高い人材を当社グループの次世代経営候補者として選抜し育成するため、当社グループ全従業員を対象に3年以内に経営者となる意思と覚悟がある従業員を1年に一度手上げ式で募集しております。

経営者として必要な事業戦略・戦術策定に関する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選考を実施いたします。選考を通過した従業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をする（Off-JT）とともに、経営者との1 on 1 や経営戦略立案などの実務経験（OJT）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。なお、当社グループの役員は原則として、本プログラムを修了した人材、もしくは同等のスキルを保持している人材に限定して選任いたします。

▶ アステナトップマネジメント育成プログラムで習得する能力

経営候補者	企業価値向上に資する能力	教育手法
	戦略的思考	■ 経営企画での戦略策定 計画立案（長期経営戦略、3ヵ年中期計画、短期予算作成） 進捗管理
	課題解決能力	■ 各事業・各部門での課題解決 営業・営業企画・マーケティング 生産管理・原材料調達管理 人事・総務・法務・財務・経理・情報システム
	リーダーシップ	リーダーシップ研修、チームビルディング
	人材育成	コーチング、1 on 1
	財務管理	アカウンティング、ファイナンス
	営業力	マーケティング、語学

▶ アステナトップマネジメント育成サイクル



価値創造の基盤

人的資本

女性活躍推進

当社グループは、多様性を尊重し、すべての従業員が能力を最大限に発揮できる職場環境の実現を目指しております。しかしながら、現時点においては、女性活躍推進に関して、女性従業員比率や管理職比率、意思決定層への参画、ライフイベントとの両立などの面で、依然として十分とは言えない状況があります。

こうした課題の背景には、長らく男性中心のキャリアモデルが主流であった点が挙げられます。このような構造的問題により、女性特有のニーズに応じた制度設計や運用が後手に回っていたことが、キャリア形成の障壁となっていました。また、管理職や意思決定層における女性比率が低く、キャリアの将来像を描きにくい状況が続いてきたことで、次世代の女性人材の育成にも影響を及ぼしております。

一方で、すでに女性役員・管理職が活躍し、知見やカルチャーが蓄積された事業も複数あります。これらの成功事例を全社的な成長の原動力とすべく、働く女性が直面する課題に焦点を当てたプログラム「Astena Empowerment in Action」にて、他事業への知見共有を展開しております。本取り組みを通じて、多様性がもたらす価値を全社に広げ、持続可能な組織づくりを加速させております。また、従業員が誰でも声を上げられる制度である「デジタル目安箱」を通じて、女性従業員の働く環境に関する具体的な意見が寄せられており、これらを丁寧に拾い上げ、制度や職場環境の見直しにつなげております。

当社グループは、女性が特有の健康課題やライフイベントによって自らの可能性を諦めず、挑戦し続けられる組織を目指してまいります。それは単なる制度の整備や数値目標の達成ではなく、一人ひとりの「挑戦したい」「実現したい」といった想いに企業として応えることだと考えます。

今後、従業員の声を拾い上げる仕組みを強化および普及させ、制度・環境・風土の改善を図ってまいります。また、これらを定期的にモニタリングおよび従業員にフィードバックすることで、実効性の高い施策へと昇華させていきます。

多様な価値観が交錯する今、女性の視点や活躍は組織にとって不可欠であり、持続的発展の礎となります。女性が一人の従業員として、リーダーとして、そして一人の人間として輝ける環境を整え、「女性活躍」という言葉が必要なくなる組織を目指し、ともに成長してまいります。

▶ Astena Empowerment in Action

当社グループで働く女性が直面する課題に焦点を当てたプログラム「Astena 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。

開催実績

第1回 2024年9月開催（参加人数30名）

- 講演、パネルディスカッション「働く女性のロールモデルについて」
- グループディスカッション
- アンケート「女性が働く環境の改善」実施

第2回 2025年4月開催（参加人数47名）

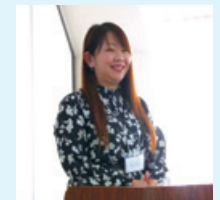
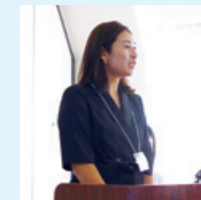
- アンケート「女性が働く環境の改善」のフィードバック
- 講演「女性のキャリア形成について」
- 質疑応答および議論

アンケートで寄せられた声

こうした意見交換の場が設けられ、意識改革が進んでいることに感謝。参加者同士の交流も有意義だった

実際に育休産休を取得しながら活躍している女性従業員の話や、女性管理職の多い企業の事例紹介を聞きたい

男性、特に経営者や管理職も参加できるようにし、男女問わず働きやすい環境づくりを目指してほしい





価値創造の基盤

人的資本

障がい者雇用

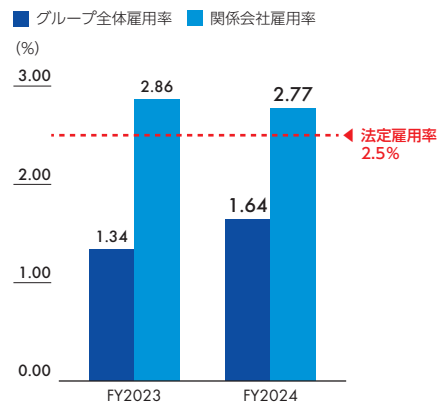
当社グループでは、誰もが活躍できる職場環境の実現を目指し、障がい者雇用の推進に取り組んでおります。しかしながら、現状として2024年時点におけるグループ全体の障がい者雇用率は法定雇用率を下回り、1.64%に留まっております。

こうした背景には、当社グループが取り扱う業務の多くが専門性や高度な安全性を求められること、また各社が比較的小規模であることから、個社単位での雇用体制の構築が難しいという状況があります。加えて、法定雇用率の引き上げや企業の社会的責任への関心の高まりにより、障がい者人材の獲得競争が激化しており、採用の難易度も年々高まってきております。

このようななかで、当社グループでは、グループ全体での雇用モデルへの転換を進めております。具体的には、特例子会社制度を活用し、グループ横断的な雇用体制の整備を推進しており、これまでに4社が特例子会社としての認定を取得しております。

今後は、特例子会社アステナハートフルにて、職域の開発を進めるとともに、受託可能な業務の拡大を図ってまいります。また、採用強化に向けて紹介機関との連携を拡充しつつ、採用活動や業務運営のなかで明らかになった課題の改善にも取り組みます。更に、外部支援機関との連携を強化し、障がい者が安心して働き続けられる環境づくりを推進していきます。こうした取り組みを通じ、2025年11月期にはグループ全体での障がい者雇用率を1.8%、関係会社においては3.5%を目標とし、雇用体制の構築を目指してまいります。

障がい者雇用率



ワークリア図書館への記事掲載

レバレッジズ㈱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>

Employee's
VOICE

アステナハートフル株式会社 富村 麻帆

2024年10月に入社した富村麻帆です。

私が現在担当している業務は、親会社であるアステナホールディングスより受託している買掛支払業務（財務企画部債権グループ）、社長宛郵便物の仕分および連絡業務（総務部総務グループ）です。

私がアステナハートフルに入社して素敵だと感じたことを紹介いたします。

①成長できる環境

全員がお互いを理解しようと意識し、コミュニケーションを取れるところです。苦手なことでもチャレンジできる環境で、成長できる柔軟性があると感じております。

②安心して働ける環境

ジョブコーチの方がいることで悩みも相談しやすい環境です。

気持ちに寄り添って一緒に考えてくれる心強い存在です。私は体調面で相談することが多く、悩みを解消し安心して働くことができております。

業務の難しさは感じますが、あわせてやりがいも感じます。

担当業務への理解を深め、今後は「富村さんなら任せて安心だ」と信頼され、頼られる人材へと成長していきたいと考えております。



価値創造の基盤

人的資本

■ エンゲージメント

当社グループは、これまでもエンゲージメント向上のため、従業員とのコミュニケーションに努めてまいりました。しかしながら、従業員のやりがいや成長実感などの状況を捉える仕組みづくりや、それに基づくエンゲージメント向上施策は発展途上にあります。

こうした状況の改善のため、現在、従来実施していたエンゲージメントサーベイの見直しを進めるとともに、毎年期初に全従業員を対象としたKick Off Meetingを開催し、方針の共有、アステナAward表彰などを行い、一体感と承認文化を醸成する活動を行っております。

また、旧来型のトップダウンから、対話と従業員巻き込み型の文化形成への移行も進めております。具体的には、「オープントークキャラバン」による経営者と従業員のフラットな意見交換の場の導入、全従業員が自ら声を上げることのできる「デジタル目安箱」の設置などがあります。

今後は、エンゲージメント指標を従業員の幸福度・キャリア充実度・人間関係・仕事の意義など、ライフスタイルや価値観に寄り添ったものへと転換したうえでエンゲージメントサーベイを実施してまいります。また、その結果を分析し、現場主導の改善サイクルを導入いたします。これによりエンゲージメント向上を目指し、従業員一人ひとりが「この会社で働けてよかった」と感じられる組織を実現してまいります。

▶ 従業員エンゲージメントサーベイの実施

当社グループでは、2022年11月期より従業員エンゲージメントサーベイを実施してきましたが、当初は設問項目が限定的で、把握できる範囲に限りがありました。2025年は内容を大幅に見直し、より幅広く多角的に測定できる内容へと拡充いたしました。これにより、従業員一人ひとりの実感により近い形で、職場環境や働きがいに関する課題を可視化し、今後の人材施策に反映していく基盤を整えました。2025年のサーベイの結果、特に「会社のサポート」「健康」「仕事の内容・評価に対する納得感」が、今後の課題であると捉えております。キャリア開発や福利厚生、心身の健康に関する施策の拡充を図るとともに、今後も継続してサーベイを実施してまいります。

2025年度
エンゲージメントサーベスコア

仕事における幸福感	4.3
仕事におけるやりがい	4.9
つながり・関係性	4.8
会社のサポート	4.4
健康	4.2
仕事の内容・評価に対する納得感	4.4

※7段階評価

▶ 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。

変化の激しい事業環境下において、何を重視しどのような価値を提供していくのか、共通認識を持つことでグループの一体感を醸成しております。

2024年12月の実施時は全国から約1,000名の従業員が東京へ集結し、大規模な会議となりました。改めて中長期ビジョンが共有されるとともに、事業推進において主体的かつ先導的な姿勢を示す「アステナらしさ」を体現していくことが、全従業員に対して打ち出されました。従業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高めていく重要な機会となっております。



Kick Off Meetingの様子

▶ アステナAward表彰

当社グループとして目指す行動を具現化し、相互理解を深化させることを目的として、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。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、全従業員に共有することで、成長意欲の向上やコミュニケーションのきっかけにつなげております。表彰された従業員も更なる意欲を持って業務に邁進しており、自己成長の契機となっております。



(左) 岩城製薬 西 崇彦

▶ デジタル目安箱の設置

従業員が誰でも匿名で意見や相談ができる仕組みを構築しております。寄せられた投稿は社長が直接確認および回答したうえで、内容に応じて改善を図っております。今後も継続して、働きやすい職場環境の整備とコンプライアンスの遵守につなげてまいります。

件数	97件
回答済み	66件
検討中	10件
対応済み	21件

2024年5月（開始）～11月末時点

価値創造の基盤

製造資本

製造資本は、当社グループの製品とその品質を支える重要な要素です。製造設備の強化により、効率化と品質向上を実現しております。

価値創造における資本の重要性

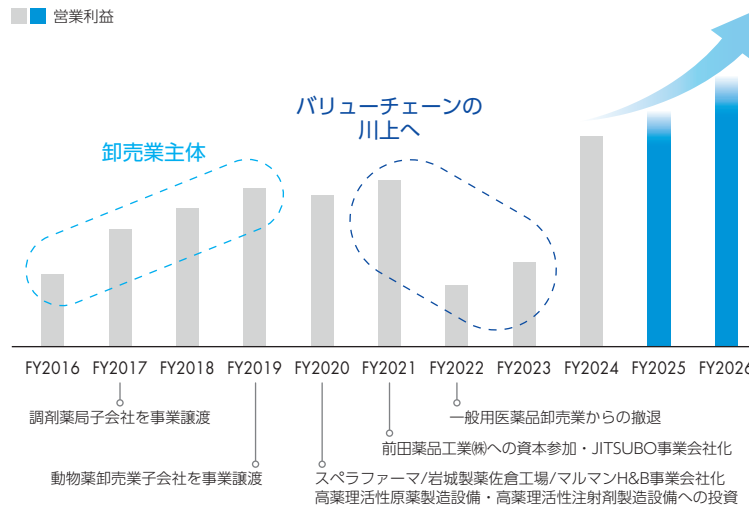
製造機能を強化し、資本効率性を高め、川上へのシフトチェンジ、収益性を向上させる。

中・長期の強化方針

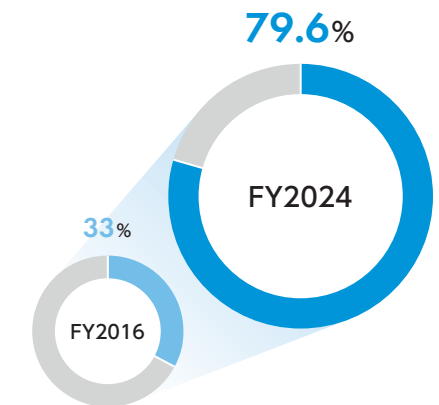
- 高品質・高付加価値製品製造設備拡充
- 生産キャパシティ拡大のための増設

製造設備強化の歩み

■ 営業利益



▶ 当社グループの研究開発・製造等売上高構成比の変化



当社グループは、1914年に薬種問屋として創業以来、商社として卸売主体の事業を行ってまいりましたが、高品質・高付加価値の製品・商品・サービスを提供し、企業価値を一層向上させるため、事業ポートフォリオとビジネスモデルの見直しを行いました。M&Aと設備投資を積極的に行い、研究開発分野と製品製造分野の事業比率を高めることに注力いたしました。その結果、2022年には祖業である一般用医薬品を主体とした卸売分野からの撤退を発表し、2023年11月期をもって完全撤退いたしました。これにより、セグメント全体で卸売事業の比率が大幅に縮小し、バリューチェーンの川上を主体とした事業にシフトすることで、企業価値の向上を図っております。

具体的な取り組みとして、製造設備の強化により品質向上と効率化を実現しております。最新の技術を導入し、生産ラインの自動化を進めることで、製品の安定供給と品質の均一化を図り、顧客満足度を向上させてまいります。また、製造工程の効率化による生産コストの削減も実現し、競争力を強化してまいります。

また、当社グループの一層の研究開発設備の充実を図り、革新的な製品の開発を推進しております。当社グループ全体では10の研究開発機能があり、そこには約400名の研究員が在籍し、日々新しい技術と製品の開発に取り組んでおります。これにより、より高付加価値な製品を市場に提供し、持続的な成長と収益率の向上を目指しております。



価値創造の基盤

製造資本

品質へのこだわり ―研究・試験・分析・実験体制―

当社グループは、各拠点を持つ高度な専門性と技術力を結集し、医薬品や電子材料など多様な分野で高品質な製品・サービスを提供しております。豊富な実績と柔軟な対応力を活かし、変化するニーズや課題に対して最適なソリューションを追求し、品質への飽くなきこだわりを原動力に、信頼されるパートナーとして、社会と産業の持続的な発展に貢献してまいります。

ファインケミカル事業

▶ スペラファーマの研究開発・製造機能

CMC業務に長年従事し、新薬およびLCM課題の研究開発や工業化のステージにおいて多くの経験を積んだプロセスケミストや製剤、分析関連の技術者を含むメンバーが多数在籍しております。大手製薬企業をはじめ、ベンチャー、アカデミア等のCMC研究開発をサポートするパートナー企業として医薬品の受託研究開発を行っております。医薬品開発の初期段階から承認申請・上市にいたるまでのあらゆるCMC業務（原薬プロセス開発、製剤処方設計、試験法開発、治験（原）薬製造、技術移管、申請業務を含む付随業務等）を行い、研究開発から商用製造までをワンストップで外部提供できるCDMOとしての機能を確立しております。



▶ スペラネクサスの製造機能

クリーンルーム機能と封じ込め機能を両立した最新鋭の高薬理活性原薬製造設備が稼働いたしました。スペラファーマと共同で高付加価値なプロセス開発を行い、治験原薬製造から商用生産までをワンストップで受託可能となっており、プロセス開発の豊富な実績とノウハウに基づいて、封じ込め工程を短縮し、製造期間の短縮、製造コストの削減および環境負荷低減に貢献いたします。



▶ JITSUBOの研究開発機能

創業以来、ペプチド医薬品に特化した研究開発企業として、ペプチド合成に関して低価格・高品質かつ環境フレンドリーな独自の合成技術である「Molecular Hiving™法」を活かしたペプチド原薬等に関する製造プロセスの開発・技術移転、原薬の受託製造および技術のライセンス契約等の事業を行っております。中分子医薬の領域であるペプチドの合成技術により、当社グループのバリューチェーンの広がり（低分子医薬から中分子医薬へ）、医薬品CMC関連リソースの活用への更なる技術展開に寄与しております。



▶ 岩城製薬佐倉工場の製造機能

固形剤や注射剤をはじめとして、軟膏やクリームなどの半固形剤など、幅広い剤形の医薬品を製造できる設備を有しており、とりわけ外皮用剤においては、年間400tの製造が可能です。岩城製薬佐倉工場の譲受けにより、当社グループでは開発から生産まで総合的に受託できる体制を実現しております。開発段階における処方設計・治験薬の製造・スケールアップおよび商用生産にいたるまで、医薬品のライフサイクルの多くの範囲を、グループ企業や提携先と連携することによりワンストップで対応いたします。2023年11月に日米欧3極に対し、高薬理活性物質取り扱い可能な注射剤製造設備の稼働を開始いたしました。これにより、高薬理活性薬物を含む、医薬品開発から商用製造についてシームレスなサービス提供が可能となりました。製造にあたっての製剤製造、試験法の技術移管には、国内外の製薬会社等から注射剤の受託実績が多数あるスペラファーマの研究者と連携して行っております。



価値創造の基盤

製造資本

医薬事業

▶ 岩城製薬の研究開発・製造機能（蒲田工場）

皮膚外用剤における軟膏剤・クリーム剤・ローション剤・液剤等の様々な剤形において、長年にわたる研究および技術の蓄積により、製剤設計から生産まで提供ができるフルバリューチェーン機能があり、あらゆる受託に対応ができます。特に、乳化系製剤のクリーム剤やローション剤は、主成分によって様々な基剤処方が必要です。基剤は、分離しやすい特徴がありますが、岩城製薬では長年にわたる乳化系製剤の研究により安定化技術を確立しております。成分の性質等を考慮し、最適な基剤と製法を選択し、有効成分の化学的安定性はもちろんのこと、製剤の物理的安定性、外観、使用感、有効性等のすべてを考慮して製剤設計を行っております。多品種少量生産から大量生産まで対応ができ、また、治験薬GMPにも対応しております。



TOPICS 品質と信頼を支える、経営層の実践的GMP研修

当社グループでは薬機法の一部改正に先んじて、責任役員の実践研修を品質統括部が定期的に開催しております。

2024年11月の座学研修後、2025年5月に全員参加型「責任役員アクティブラーニング（グループワーク）」を行いました。

責任役員の判断力を高めるため、2題のケーススタディ「医薬品回収判断の対応」と「マネジメントレビューの指示」について、3名のグループに分かれ、協議と発表を行いました。

実施後アンケートには、「グループ間で発表内容に違いがあり、新たな気づきを得た」「責任役員が考慮すべきポイントが理解できた」等の感想が寄せられました。

今後もクオリティカルチャー醸成と組織全体の信頼性向上を図るとともに、高品質を追求する体制構築の強化に努めてまいります。



化学品事業

▶ メルテックスの研究開発・製造機能（熊谷、さいたま研究所等）

表面処理薬品部門において、プリント配線板分野に対しては、ビルドアップ基板を中心に高機能ビアフィル用めっき薬品や精度の高いシード層エッチング液を、電子部品セグメント向けにはMLCC素材に適応したすずめっき薬品などを提供しております。また、半導体セグメントではセンサーやパワーモジュール向けに種々薬品を提供しております。国内では埼玉県熊谷市と三重県四日市市に、国外ではタイに生産設備を有し、高品質で信頼できる製品をグローバルに供給する体制を確保しております。製造は、高い品質を担保するため適切な検査項目が設定され、工程内検査および最終検査を経て出荷されます。検査値の推移をグラフで確認しトレンド管理を行っており、異常値を素早く検出し、調査・改善できる体制を整えております。定期的に製造工程をチェックすることで問題の発生を未然に防ぎ、より安定した製品を作るための改善に努めております。将来の半導体市場の成長に備え、新工場棟である“SAKURA TOWER”を竣工いたしました。SAKURA TOWERはClass1000 (ISO 14644-1 Class6) のクリーンルームを備えており、半導体分野の厳しい基準に対応できる品質、供給能力を確かにするための環境を整えております。



▶ 東京化工機の製造機能

会社設立以来、プリント配線板製造装置メーカーとして、エレクトロニクス業界の進展とともに歩んでまいりました。国内では長野県上伊那郡に、国外では上海に製造設備を有しております。特に水平搬送スプレイシステムについては、直近数年間の増設により2021年に比べ生産能力が約200%と大幅にアップし、お客様の多様なニーズにより対応できる体制を整えております。

現像・エッチング・剥離・洗浄・各工程前処理・乾燥機など、これまで培ってきたトータル工程処理技術を駆使し、お客様の多様なニーズにお応えすべく、日々努力を重ねております。



価値創造の基盤

知的資本

当社グループは、創業から長年にわたり蓄積された知識、技術、ノウハウを最大限に活用し、新たな価値を創造し続けております。外部環境の変化に迅速に対応し、更なる技術の確立やブランド力向上、業務効率化を目指しております。本ページでは、知的資本に対する取り組みについてご説明いたします。

価値創造における資本の重要性

先端技術と高度な業務を通じて得た知見を蓄積し、イノベーションを創出する。

中・長期の強化方針

- 特許取得
- 共同研究開発

業界をリードする知見と実績

当社グループでは、ファインケミカル事業を中心に豊富なノウハウと専門知識を活かし、セミナー講演や展示会での出展の機会も増やしてまいりました。また、研究成果として、論文掲載や書籍の執筆に参画するなどの功績をあげ、これらは学術のおよび実務的な両面で重要な貢献を果たしてきました。業界をリードするために、常に新しい知見を追求し、最先端の技術を取り入れて、今後も更なる発展を目指し、挑戦を続けてまいります。

論文掲載数	4件
展示会出展数	9件
セミナー開催数	25件

共同研究開発の状況

当社グループでは、お客様へ最適なソリューション提供を実現し、また持続的成長を続けるため、研究開発を進めてまいります。当社グループの要となる医薬品開発・製造分野を担う医薬事業の岩城製薬では、ファインケミカル事業とともにジェネリック医薬品の共同開発を行っております。また、(株)キノファーマと共同で尋常性疣贅治療の軟膏剤を開発し、フェーズII臨床試験を進行する過程で、新たな特許も取得いたしました。HBC・食品事業のマルマンH&Bでは、高濃度酸素水「WOX」とのコラボレーションにより、酸素補給水を補給する健康デバイス「酸素PAIPO」を発売しており、2025年5月にはリニューアル新発売いたしました。化学品事業の東京化工機では、めっき設備メーカーとの共同開発による新たな12インチウエハ用のめっき設備が完成予定で、めっき薬品とめっき設備によるトータルソリューションでの提案を進めております。これらは事業価値を向上させる重要な取り組みであり、今後も研究開発活動に対し積極的に投資を行い、将来の事業基盤の構築を目指してまいります。

TOPICS

スベラファーマと(株)リガクが包括的協業を開始！

スベラファーマは、長年培ってきた結晶化技術および結晶構造解析に関する豊富なノウハウと、(株)リガクが提供する電子回折を用いた結晶構造解析の統合プラットフォーム「3D ED/MicroED（マイクロ電子回折装置）」の先進技術を融合させ、医薬品CMC開発における革新の実現に向け取り組んでおります。この「3D ED/MicroED」を用いた医薬品の受託解析サービスは国内外を通じてスベラファーマのみが提供しております。「3D ED/MicroED」の活用は、従来の手法では困難だった微小結晶の解析や、開発初期段階での迅速な意思決定を可能にし、医薬品開発の効率化と品質向上に大きく寄与しております。

■ 医薬品開発における結晶化と結晶構造解析の重要性

医薬品開発では、結晶化プロセスを通じて化合物の純度や製造効率を高め、目的とする結晶形を安定的に得ることが、患者様に安心して服用いただくために極めて重要です。しかしながら、開発初期の段階では意図しない結晶形が混在する可能性もあることから、ヒトへの投与前に結晶の状態を正確に把握することが求められます。結晶構造解析は、結晶形の同定において化学的な裏付けを提供し、開発フェーズにおける品質保証の一助となります。

■ 3D ED/MicroEDを活用した革新的アプローチ

- スベラファーマでは開発初期段階から3D ED/MicroEDを用いて結晶構造を把握し、その情報をもとにプロセス開発を行うことで、高品質を維持しつつ開発コストの削減とスピードアップを実現することに挑戦しております。
- 3D ED/MicroEDによる解析結果に計算科学を組み合わせ、結晶構造予測を行うことで、より高度な安定形結晶の評価にも取り組んでおります。



スベラファーマ 代表取締役社長 岩城 慶太郎 (左) (株)リガク 代表取締役社長 川上 潤 (右)



3D ED/MicroED (マイクロ電子回折装置)



価値創造の基盤

知的資本

DXの取り組み

当社グループでは、情報システム全体における課題を抽出・分析し、持続的な利益創出を目指して4つの戦略を策定いたしました。急速に変化するビジネス環境のなか、デジタル技術を積極的に活用し、業務の効率化、顧客体験の向上、そして新たな価値の創出に取り組んでおります。

4つの戦略

戦略	方針
ERP戦略	事業再編に柔軟に対応しやすいシステム構成を目指す
AI活用戦略	AI活用の拡大、定着化を支えるデータ基盤、AIプラットフォームの検討やAI人材開発やAI組織構築を目指す
セキュリティ戦略 情報セキュリティ P72	第三者機関によるセキュリティリスクアセスメントやASMを実施し、課題の抽出と優先順位付けを行い、優先順位の高いものから計画的に対策を講じていく
コミュニケーション戦略	各事業セグメントごとに定期的に情報交換、発信の場を作り、課題解決アクションにつながる機会を作る

2030年までの短期・中期・長期の目標を設定し、施策を実行してまいります。



- DX基盤の整備と業務のデジタル化推進
業務プロセスの見直しとデジタルツール導入により、全社的なデジタル化を加速。
- AIの活用による業務効率化と属人性の排除
AIを活用した業務支援により、作業の自動化と標準化を推進。
- セキュリティ体制の強化
情報セキュリティの強化により、リスク管理の水準を底上げ。
- グループ内情報連携の強化
経営層と現場の円滑な情報共有を実現、意思決定の迅速化。

- システムアーキテクチャの再設計と最適化
基幹・周辺システムを再構築し、クラウド化・モジュール化による柔軟なIT基盤へ移行。
- AI活用の深化による業務高度化
AIによる判断支援や需要予測を導入し、業務の質とスピードを向上。
- セキュリティ運用の高度化
定期的な評価と改善を通じ、持続可能なセキュリティ体制構築。

- レガシー基幹システムの刷新
全面的に刷新し、次世代業務基盤へ移行。
- グループ全体のシステム統合とリアルタイム経営の実現
会計・実行系システムを統合し、リアルタイムでの経営判断を支えるデータ基盤構築。
- 新技術導入に対応可能なインフラ整備
AI、IoT、外部SaaS等の新技術を柔軟に取り入れられるインフラ整備。
- 戦略的IT活用による意思決定の高度化
全社レベルでの意思決定スピードと精度を飛躍的に向上させるIT戦略展開。

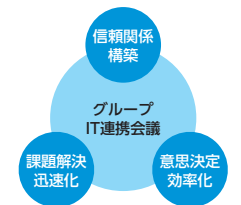
AI活用の推進と浸透

当社グループでは、AIを活用した業務改革と人材力強化を中核施策と位置づけ、ホールディングスを起点とした全社的な取り組みを開始いたしました。まずは当社において、生成AIやエージェント技術を活用した業務課題の解決に向けた実証を進めております。意欲ある従業員5名を選抜し、外部プログラムによるトレーニングと資格取得支援を通じて、AI人材の育成と社内ナレッジの展開を推進しております。今後は、管理部門で得られた成果と知見をもとに、事業会社への横展開を図り、業務効率化や生産性向上にとどまらず、従業員一人ひとりがAIを活用できる力を持つことで、グループ全体の変革力と競争力の強化を目指します。



グループ各社とのコミュニケーション

グループ各社との円滑なコミュニケーションは、全体最適の実現と持続的成長に不可欠です。定例会議や情報共有基盤を活用し、IT戦略や新たな取り組みを迅速・正確に共有し、相互理解と信頼関係の構築に努めております。また、各社に現場と本部をつなぐ橋渡し役を配置し、日々の課題や改善提案を吸い上げ、迅速な対応と共有を可能にしております。トップダウンに加え、現場の意見や提案も積極的に取り入れる双方向の対話を重視し、多様な知見を結集して、グループ全体での価値創出と一体感の醸成を目指しております。



TOPICS

営業DXにより、業務効率が大幅向上

スペラネックス

岩城製薬

営業支援システムを導入し、営業活動の記録や売上データを一元管理できる環境を整えました。これまで表計算ソフトなどで個別に行っていた報告業務をデジタル化することで、情報の可視化と共有がスムーズになり、現場の負担軽減と業務全体の生産性向上につながっております。



価値創造の基盤

社会関係資本

当社グループは、多様なステークホルダーと関わりながら事業活動を行っているため、信頼関係の構築と良好な関係の維持は、企業価値を支える重要な要素です。ステークホルダーの皆様との対話や協働を通じて、ともに成長していく企業を目指しております。

価値創造における資本の重要性

強固な顧客基盤、お取引先様との信頼関係、地域社会との協創を通じて、安定継続的な価値を創出する。

中・長期の強化方針

- 取り扱う商品の品質保持、安定供給
- 特定市場の技術磨き上げ
- 法令遵守、その社内教育・プロセスの徹底
- 社会課題を解決する新規事業の創出
- 若者教育への支援活動

ステークホルダーとの関わり

ステークホルダー	関わり	対話手段
患者様	医療を受ける方々の健康と安心を大切に、企業として果たすべき社会的責任を常に意識しております。医薬品の安全性・有効性を確保し、ウェルビーイングの実現に寄与してまいります。	■ くすり相談受付 ■ 患者様向け指導せん ■ 疾患啓発活動 ■ SNS
消費者様	日々の暮らしに豊かさをもたらす存在であるために、価値観や期待の変化を常に意識し、柔軟に対応しております。今後も、暮らしに新たな価値を提供し続けてまいります。	■ お客様相談窓口 ■ コーポレートサイト、ECサイト、SNS
法人顧客様	当社グループは「誠実・信用・貢献」を基本的理念として、ニーズや期待に応える高品質な商品・サービスを通じて、皆様へ貢献できるよう努めております。	■ 日々の営業活動 ■ 展示会 ■ コーポレートサイト、ECサイト、SNS
お取引先様	当社グループは「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・サービスを通じて共存共栄し、長期的なパートナーシップを築くことを目指しております。また、持続可能なサプライチェーンの構築に努め、環境や社会に配慮した調達を推進しております。	■ 日々の業務 ■ 購買先評価 ■ コーポレートサイト
従業員	当社グループは、従業員が安心して働きながら成長し続けられる環境を重要視しております。安全で健康的な職場環境の整備に加え、キャリア開発やスキル向上のための支援や研修を実施しております。	■ キャリア面談 ■ ストレスチェック ■ エンゲージメントサーベイ
株主様・投資家様	当社グループは、株主・投資家の皆様に対して定期的な業績報告や説明会により、適切な情報開示を行っております。皆様との対話による信頼関係の構築と、適切なリターンに努めてまいります。	■ 株主総会 ■ 決算説明会 ■ 各種情報開示資料 ■ IR面談 ■ コーポレートサイト
地域社会の皆様	当社グループは、地域社会の皆様との共創による持続可能なビジネスモデルの構築を目指しております。地域の魅力を重要視し、その価値を活用し広く発信することで、地域経済の活性化に寄与してまいります。	■ 地域共創事業の展開 ■ 地域貢献活動

価値創造の基盤

自然資本

自然資本は、当社グループの事業活動を支える基盤であり、持続可能な経営のために不可欠であると考えております。持続可能な社会を目指し、環境課題に取り組んでおります。

価値創造における資本の重要性

事業を通じた環境保全への貢献や環境負荷の低減により、地球環境の保全に貢献する。

中・長期の強化方針

- サプライチェーンを含めた事業活動による温室効果ガス排出量の測定と削減
- 再生可能エネルギー利用率の向上
- 環境に配慮した商品、サービスの拡充
- サプライチェーン全体におけるサーキュラーエコノミーの推進

気候変動への対応

当社グループは、2050年カーボンニュートラル達成に向けた中期目標として、2030年までに達成する環境目標「Scope 1 + 2 排出量を基準年（2021年）比30%削減」「再生可能エネルギー使用率60%」を掲げております。また、2024年度にはグループとして初めてScope 3 の算定にチャレンジし削減目標「2023年比5 %削減」を定めました。これらの目標達成に向けグループ一丸となり取り組んでおります。

2024年度のScope 1 + 2 排出量は15,200t-CO₂であり、前年比1.5%減となりました。再生可能エネルギー使用比率については54%となり、前年と比較して変化なく、どちらもほぼ横這いで推移いたしました。Scope 2 の排出量に最も影響を与える拠点における電力使用量について、2024年度は新たな拠点の稼働開始や複数拠点の閉鎖がありましたが、いずれもバックオフィス業務を担う拠点であったため、排出量の増減に与える影響は限定的でした。なおScope 3 については、データ収集方法の見直しを図っており、HP上にて公開する予定です。

CO₂排出量実績

2023年度Scope 3 排出量

カテゴリ	内容	排出量 (t-CO ₂)	Scope 3 全体内比率
カテゴリ 1	購入した製品・サービス	38,729	38%
カテゴリ 2	資本財	14,222	14%
カテゴリ 3	Scope 1、2 に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	4,912	5%
カテゴリ 4	輸送、配送（上流）	6,001	6%
カテゴリ 5	事業から出る廃棄物	2,136	2%
カテゴリ 6	出張	183	0%
カテゴリ 7	雇用者の通勤	261	0%
カテゴリ 8	リース資産（上流）	該当なし	該当なし
カテゴリ 9*	輸送、配送（下流）	—	—
カテゴリ 10	販売した製品の加工	35,796	35%
カテゴリ 11	販売した製品の使用	25	0%
カテゴリ 12	販売した製品の廃棄	313	0%
カテゴリ 13	リース資産（下流）	該当なし	該当なし
カテゴリ 14	フランチャイズ	該当なし	該当なし
カテゴリ 15	投資	該当なし	該当なし
合計		102,578	

※カテゴリ 9：納品先から先の輸送実態を把握することが現実的に困難であり、カテゴリ 4 に該当しない自社からの出荷物に限定し確認を行ったが、該当する事例がなかったため今回の算定からは除外いたします

2023年度排出量

(t-CO₂)

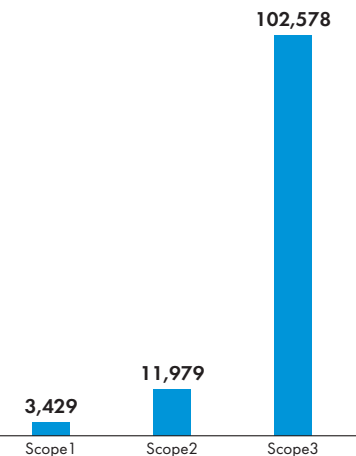
120,000

90,000

60,000

30,000

0



価値創造の基盤

自然資本

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。

「気候変動」および「水セキュリティ」の分野に回答しており、気候変動ではスコア「C」、水セキュリティでは「D」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。



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です。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く、事業活動における環境対応を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-tcfid.org/>

<https://www.astena-hd.com/sustainability/environment.html>

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（Scope 1 + 2）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。

さらに、Scope 3に関する削減目標を新たに設定いたしました。Scope 3の目標は、算出を開始した2023年度を基準年とし、サプライチェーン全体を対象としてCO₂排出量の削減に取り組むものです。今後も、持続可能な社会の実現に向けて、着実に歩みを進めてまいります。

取り組み項目		目標値
CO ₂ 排出量削減	Scope 1 + 2	△30%（2021年度比）
	Scope 3	△5%（2023年度比）
再生可能エネルギー使用率		60%

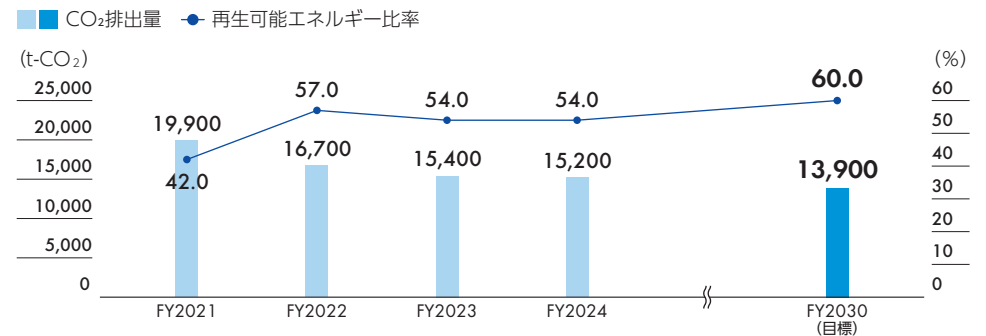
今後、設定した目標の達成に向け、経済合理性や費用対効果を考慮した計画的な設備投資や再生可能エネルギーへの切り替え等を行ってまいります。

※Scope 1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）

※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

※Scope 3：Scope 1、Scope 2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）

2030年目標に対する進捗



※ CO₂排出量はscope1+2のデータに基づいており、scope3は含まれておりません ※ scope2はマーケット基準における値を採用

TOPICS

スペラネクス静岡工場にて、太陽光パネル設置

2025年度の動向としては、1月よりスペラネクス静岡工場において太陽光発電設備が導入されました。現在の電気使用量の約25%が賄われ、排出量の削減、再生可能エネルギー使用率の向上が期待でき、目標達成に向け進捗する見通しです。



価値創造の基盤

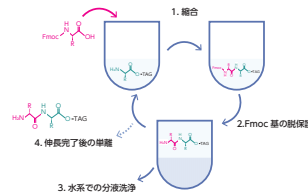
自然資本

環境配慮型の製品・技術・サービス

▶ 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法を適用することで、反応缶1基で伸長反応が完結できます。CMR*懸念のある溶媒および試薬の回避が可能で、人および環境に優しい製造法です。また、有機溶媒の消費量を大幅削減（1/10）するため、石油系原材料由来の廃棄物を削減し、更に工程短縮による効率化や圧倒的な低コスト化を実現いたします。以上のことから、グリーンケミストリーに貢献する技術です。

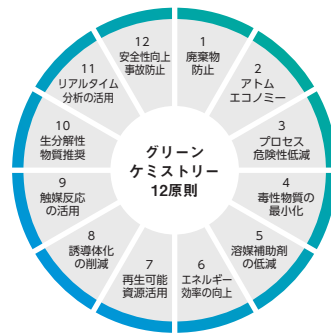
* CMR : Carcinogenicity, Mutagenicity, Reproduction toxicity (発がん性、変異原性、生殖毒性)



▶ グリーンケミストリーの原則に基づいた医薬品原薬製造プロセスの開発

ファインケミカル事業では、SDGsの達成に向けて、グリーンケミストリー12原則に基づいた製造プロセスの開発に取り組んでおります。

下記表の例では、特に原則3（プロセス危険性低減）、4（毒性物質の最小化）、12（安全性向上、事故防止）に重点を置き、変異原性や爆発性のある物質を排除することで、創薬段階の第一世代プロセスから安全性を大幅に向上させました。更に、原則6（エネルギー効率の向上）、9（触媒反応の活用）に基づき、効率的反応や触媒反応の研究開発を実施し、製造プロセスの効率性を最大化させることで、総収率を3～4倍に、最終製品の純度を99%以上に向上させた第二世代プロセスの開発に至りました。これらの取り組みは、持続可能な社会の実現に貢献しております。



項目	第一世代プロセス	第二世代プロセス
総収率	9.9%	38.3%
純度	～96%	>99%
原料コスト	高価な触媒を多量に使用	効率的触媒反応の適用（触媒コストを70%削減）
安全性リスク	毒性試薬、変異原性化合物、爆発性化合物を含む製造ルート	毒性試薬、変異原性化合物、爆発性化合物を含まない安全な製造ルート

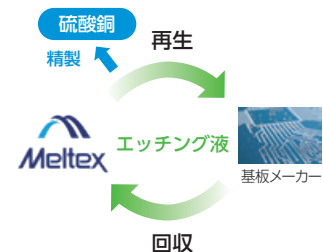
▶ NAVISION DRの「Recycle VISION」プロジェクト

医療機関専売ブランドの「NAVISION DR（ナビジョンDR）」の新たな試みとして、「環境のため、未来のために今取り組めることを。」の想いからRecycle VISIONプロジェクトはスタートいたしました。使い終わったNAVISION DRの空容器を回収し、医療機関様でのディスプレイとしての再利用やアップサイクル素材としての生まれ変わりを目指してチャレンジしてまいります。回収にあたっては「回収BOX」を医療機関様に設置していただいております。また、アステナホールディングス本社入口にも啓蒙活動のために設置しております。ぜひご覧ください。



▶ 環境に優しい独自技術「エッチング液リサイクル」

メルテックスでは、基板メーカーが使用したアルカリエッチング液のリサイクルに取り組んでおります。回収したアルカリエッチング液は銅を取り出して補給液として再利用、また取り出した銅から、高品質の硫酸銅を精製し硫酸銅ユーザーへ販売をしております。このように廃棄物の一部を廃棄処理することなく、資源を有効利用する技術提供を通じて、今後もゼロエミッション活動に取り組んでまいります。



▶ 自社企画品「Pureal」の時短＆気軽にデイリーケア「部分用シートマスク」ヴィーガン認証取得シート

ヴィーガン認証を取得した使いやすいスクエア型の部分用シートマスク2種類が誕生しました。ミシン目が入っており、半分にカットしてこめかみや目元、首元など、細かい部分にも使いやすい設計です。朝と夜の使い分けや、お肌のコンディション、その時の気分など忙しい現代人のライフスタイルに合わせて気軽にできる時短集中ケアとして誕生しました。

Purealは、毎日のデイリーケアを贅沢なひとときに変え、肌本来の美しさを引き出す製品を今後もお届けします。





地域とともに育む、未来へつながる有機農業

— 珠洲オーガニックビレッジ × アステナグループ —

当社グループは、2021年より石川県珠洲市に拠点を構え、地域課題の解決に取り組むソーシャルインパクト事業を展開してきました。自然資源を責任あるかたちで活用し、「能登の里山里海」を未来へつなぐこと。それが私たちの目指す姿です。



珠洲オーガニックビレッジとは

2022年より、珠洲市とともに「珠洲オーガニックビレッジ」に取り組んでおります。当社グループはその事務局として、有機米づくりに挑戦する農家の募集や支援、計画策定、生産物の流通・販売までを担ってきました。そして2025年4月、地域一丸での取り組みが評価され、珠洲市は「オーガニックビレッジ宣言」を行いました。



オーガニックビレッジとは…

農林水産省が推進する、地域ぐるみで有機農業を推進する実証プロジェクトです。生産から消費までを地域で一貫して担い、持続可能な農業のモデルを構築することを目的としています。

持続可能な農業と生物多様性への挑戦

珠洲市は、人口減少・高齢化・産業空洞化といった日本の地域課題が集積する地域です。なかでも深刻なのが、担い手不足と採算性の低さに苦しむ農業。特に米づくりは、日本の食と文化の基盤でありながら、後継者不足が深刻です。

当社グループは、こうした課題に対し、持続可能で付加価値のある有機農業への転換を提案。有機米は品質面での評価に加え、輸出の可能性も期待されております。更に、地域全体で取り組むことで、小規模農家の課題にも対応でき、農業の新たな可能性を切り拓くと考えております。今後、2029年までに作付け面積を3haまで拡大させることを目指してまいります。

生物や地域と共生する農業の実践

● 特別栽培米を株主優待として提供

珠洲市産の農業不使用こしひかりをアステナホールディングスの株主優待品として提供いたしました。

● 復興米の販売

能登地震で被災された協力農家さんへの支援として、協力農家さんが栽培したお米（慣行米）を当社グループで販売しております。今後は有機米にすることを目指しております。



特別栽培米



復興米

自然・ものづくり・人がめぐりつながる地域循環

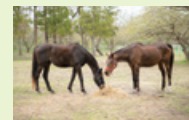
豊かな自然や生態系は、地域の文化や人々の暮らしの礎です。自然・ものづくり・人と地域が、互いに影響しながら循環する。珠洲オーガニックビレッジは、その循環を未来へとつなぐ挑戦であり、当社グループが掲げる「社会課題に向き合う姿勢」を体現する取り組みです。

現在、当社グループは地域の農家、学術機関等と連携しながら、自ら水田で先端技術を取り入れた米づくりに挑戦しております。企業活動の延長として地域とともに歩むことで、持続可能な社会と経済の両立を目指してまいります。



具体的な取り組み

- 有機肥料の調達ルートの確立
- 引退競走馬の馬糞を活用した肥料づくり



- 米の保管場所の確保
- 精米とパッキングルートの確立



調達

生産

流通

消費

- 東京農工大学の教授を招いた研修会の開催
- 先進農家への視察
- 除草／抑草機械の購入、貸出、実証
- 農業を使用しない種籾の消毒技術の実証
- 有機培土を使用した育苗技術の実証



- 株主優待として提供
- NAIA商品の原材料
- 日本酒「桃花鳥」の原材料
- 百貨店の社員食堂での試食およびアンケート調査実施

