



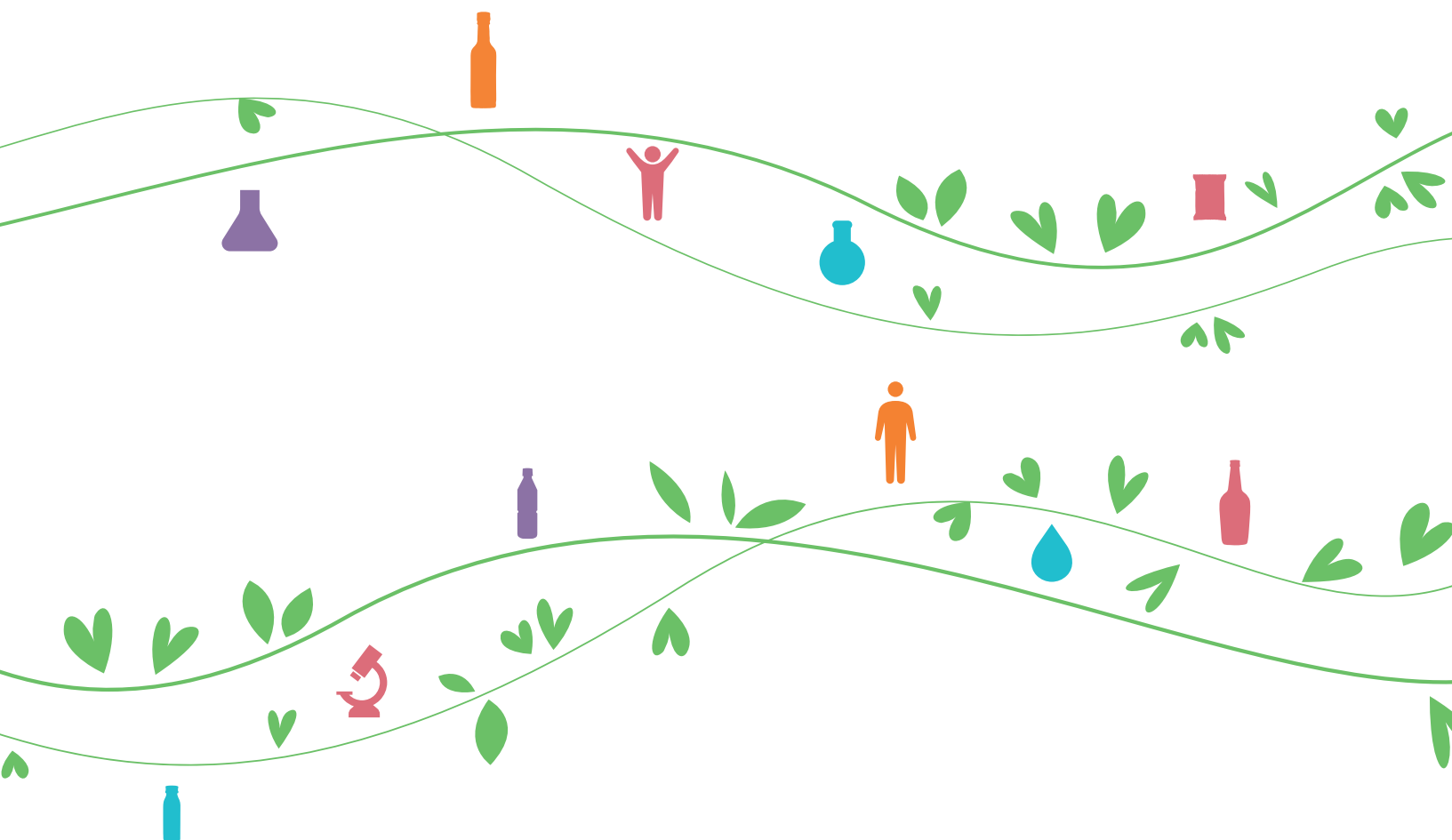
Yomeishu 次のすこやかさへ、一步一步

養命酒製造株式会社

Corporate book

コーポレートブック

Action & Data Report 2024



事業活動

養命酒関連事業	3
くらすわ関連事業	3
生産・開発	4
コーポレート	4

サステナビリティ活動

健康	5
環境	6
地域社会	7
人権・ダイバーシティ	8
ガバナンス	9

財務・非財務データ

財務情報	財務	11
株式情報	財務	13
企業情報	財務	14
環境	非財務	15
社会	非財務	17
ガバナンス	非財務	20

●戦略やコーポレート・ガバナンスなどの報告

コーポレートブック：

<https://www.yomeishu.co.jp/company/pdf/CORPORATEBOOKNIHONGO.pdf>



コーポレート・ガバナンス報告書：

https://www.yomeishu.co.jp/company/sustainability/corporate_governance.html



●財務報告

有価証券報告書：

<https://www.yomeishu.co.jp/ir/library/securitiesreport.html>



決算説明会資料：

https://www.yomeishu.co.jp/ir/library/account_briefing.html



●非財務報告

当社HP内サステナビリティページ：

<https://www.yomeishu.co.jp/company/sustainability.html>



養命酒関連事業

テレビCM、新聞、インターネット広告の実施

養命酒の広告活動は、俳優の草刈正雄さんを継続起用し、年間を通じてテレビCMと新聞広告を中心に取り組んでいます。テレビCMでは、草刈正雄さん演じる家族の関係を通じて、いつまでも元気でいたいという生活者の願いに寄り添う養命酒を描きました。また、新聞広告では、テレビCMと連動し、自然の生薬の力で胃腸を丈夫にして体を強くし、生活者のすこやかな暮らしを支える養命酒を訴求しています。



草刈正雄さんを起用した広告を展開

お取引先様との協働による店頭陳列の拡大と販売促進

養命酒について、全国の各卸店・各小売店と密接に協働して店頭陳列拡大と販売促進を行い、新規顧客層の開拓に努めています。これまでに築いたブランドイメージを店頭においても最大限に活かすべく、テレビCM・新聞広告等マスメディアに連動した販促活動を引き続き展開していきます。また、調剤薬局における重点的な取組の拡充、新規チャネルの開拓も継続してまいります。



養命酒の店頭陳列の様子

世界が認めたクラフトジン「香の雫」の更なる販売強化

日本固有の香木クロモジを主役に、新緑の森をイメージしたクラフトジン「香の雫（かのしずく）」。

世界的な酒類品評会である「World Gin Awards2024」および「IWSC2024」で金賞を受賞し、その品質と味わいは国際的に高く評価されています。この度、より多くのお客様に「香の雫」を知っていただきたく、大容量700mlサイズを新発売いたしました。今後も、より多くのお客様に当社のクラフトジンの魅力をお伝えし、販売促進に努めてまいります。

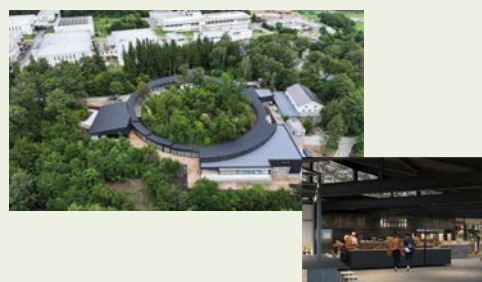


世界が認めたクラフトジン「香の雫」

くらすわ関連事業

ブランドシンボル「くらすわの森」オープン

くらすわブランドの認知の拡大と速度を上げるために、ブランドコンセプトである「広げる、すこやかなくらしの輪」につながる「おいしい体験」、「楽しい体験」、「すこやかな体験」という3つの体験ができる「くらすわの森」（駒ヶ根工場敷地内）を2024年10月3日にグランドオープンしました。



通信販売専用ブランド「まいにち養生365」

養命酒製造が長年健康と向き合い、生薬、ハーブへの知識を深める中で見出した健康観に基づき、独自の製品を揃えた「まいにち養生365」。漢方薬の「当帰芍薬散」を皮切りに、快眠へ誘う「すやすや快眠ソックス」、内臓脂肪とお通じに着目した「めぐりのお酢」を上市いたしました。今後もお客様の悩みに対応する様々な商品を展開していく計画です。

新店舗展開

くらすわブランドをより多くの方に知っていただくために、お客様に支持を頂いているベーカリーやショップ業態を中心とした新規店舗の開業を検討しています。パンの供給体制を整えるため、年内には都内にベーカリーの新しい工房を構え、百貨店や商業施設を中心に数店舗の開業を目指します。今後も、都内を中心に催事の実施や店舗出店を行っていく予定です。



催事販売の様子

生産・開発

農福連携による生薬栽培の推進

駒ヶ根工場近隣の社会福祉法人「親愛の里紙ふうせん」の方々とともに、養命酒の原料である生薬ヤクモソウの栽培・加工を2018年から続けております。

また、原料のひとつであるクロモジ栽培にも力を入れており、地域の方々と密着したこの取組を通じて、安心・安全で長期安定的な原料確保に努めるとともに、地域コミュニティとの共生につなげていきます。



(左) ヤクモソウ (右) クロモジ

商品開発と人材育成

商品開発部では、メンバーのレベルアップを図るため、関連技術や知識等の情報を学ぶ機会や専門家とのディスカッションを行う機会を積極的に設け、多様化し続けるお客様ニーズをしっかりと捉えることができる人材を育成しています。また、単に健康や美味しさだけを追求した物づくりだけではなく、安心して長く使っていただける商品や環境への配慮を考えた物づくりに取り組んでいます。



メンバー同士の打ち合わせの様子

工場見学

駒ヶ根工場の見学について、従来の専門スタッフがご案内を行うスタイルから一新しました。具体的には、PR映画のオートスタートや生産ライン説明のタッチスタートを導入し自動化することで、お客様のペースで自由に見学できる仕組みへとリニューアルしました。また、ロビーには養命酒や「家醸本みりん」などの当社商品を取り扱うショップをオープンしております。



自動化された工場見学の様子

コーポレート

健康経営の推進

当社では、社員の健康維持・増進のために、積極的に健康経営を推進しています。直近では、健康経営戦略マップに基づいて運動費用の支援や健康セミナー等の各種施策を実施し、「健康経営優良法人2024」に認定されました。今後も、社員がいきいきと健康に働ける職場環境の整備に注力し、経営理念の実現を目指してまいります。



積極的な情報開示

当社では年間2回、アナリストおよび機関投資家を対象とした決算説明会を開催しております。説明会では経営陣による決算内容の説明に加え、質疑応答セッションを設けることでコミュニケーションを深めています。説明会の内容は書き起こしを公開しています。

さらに、非財務情報の開示にも力を入れており、最近では気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に応じた情報開示や、CDP質問書への回答、そしてサステナビリティ情報を盛り込んだ「コーポレートブック Action & Data Report」の発行等を継続的に実施しています。



代表取締役社長COO田中による
決算説明会の様子（オンラインで実施）

人的資本への積極的な投資

当社は急速な社会情勢の変化に対応するためには、心理的安全性の高い就労環境を整備していくとともに多様なメンバーの力を結集させ、共考し、従業員同士のコミュニケーションを深化させていく必要があると考えています。その一つの取り組みとして1on1ミーティングが有効と考え、今年度から、一部の従業員を対象に1on1ミーティングを開始しております。



マネージャー向け1on1ミーティング力
強化研修の様子

健康

メルマガ『養命酒元気通信』の発信

『養命酒元気通信』は、当社が月に一度送る健康に関するメルマガジンです。会員数は約30万人で、毎月異なる健康テーマを特集し、養命酒の製品情報、健康アドバイス、食事や生活習慣のヒントなど、多彩なコンテンツを提供し、生活者の健康を支えることを目指しています。直近では季節の体調に沿った健康情報や「胃腸年齢診断」といったコンテンツを配信し、多数の反響をいただきました。

◇元気通信への登録（無料）はこちら
<https://www.yomeishu.co.jp/genkigenki/>



「くらすわの森」でのイベント開催

『食を通しておいしく、体験を通して“たのしく”良い時間を過ごしてもらい、心身ともに“すこやか”になってもらいたい』この想いを体験するイベントで、「すこやかなくらし」をお客様にお届けしています。この一年は「くらすわの森」新施設建設で開催できるエリアと期間に限りがありましたが、例年通り、樹木医と歩く森の観察会、フルーツピネガー作りやハーブソルト作りなど20件のイベントを開催し約240名の方々に体験いただいております。



刺繍講座



ピクルス作り講座



樹木医と歩く森の観察会

社内オンライン健康セミナーの実施

当社では年2回、全社員を対象にオンライン健康セミナーを実施しています。セミナーでは社員のニーズが高く、当社の健康課題であるテーマに焦点を当て、基本的な知識の習得を推進しています。2024年度は「女性の健康」と「食事」に関するセミナーを実施予定です。

また、当社は人的資本に関する指標として「健康セミナー受講率」を設定し、2027年3月期までに受講率80%以上を目指しており、直近の2023年度は受講率96.4%という状況です。セミナーの実施により、アブゼンティーズムやプレゼンティーズムの低減を図り、全社員がいきいきと働ける会社を目指します。

※アブゼンティーズム:健康問題による欠勤など

プレゼンティーズム:欠勤には至っていないものの、健康問題が理由で生産性が低下している状態



専門家によるオンライン健康セミナー

環境

■ 森林の里親事業の推進

長野県が進めている企業と自治体が協力して行う健全な森林づくりの仕組みである「森林(もり)の里親」促進事業を協働で進めております。当社と駒ヶ根市は2015年3月に協定を締結し、森林整備とともに養命酒の原料生薬となるクロモジの植栽などを行ってきました。

引き続き地域と一体となった自然保護、天然資源の保全に積極的に努めていきます。



クロモジ植栽の様子

■ 資源循環型社会の構築

食品廃棄物の再資源化の取組として、製造残渣を堆肥化等することで、2023年度は製造残渣の再資源化率100%を達成しています。堆肥化された肥料は、生薬の試験栽培の堆肥として活用するなど、循環型工場への取組として、環境・社会との共生を進めております。



ジオウ・ポウフウの栽培の様子

■ 太陽光発電の導入

2023年11月より、生産拠点である駒ヶ根工場における再生可能エネルギー利用の第一弾として、オンサイト太陽光発電システムPPAモデルを導入し、稼働を開始しました。発電能力は約150kWで、季節変動もありますが、およそ10,000kWh/月～25,000kWh/月の発電量をすべて駒ヶ根工場で消費しています。これにより駒ヶ根工場の約4%～10%程度に該当する電力量を再生可能エネルギーに転換しており、年間約84tのCO₂排出量の削減を見込んでいます。今後も再生可能エネルギー利用を段階的に進め、Scope1,2のCO₂排出量について、「全社で2030年度に2013年度比50%削減」を目指します。



工場に設置した太陽光パネル

地域社会

雇用創出・観光客誘致による地域活性

くらすわ関連事業では、長野県を中心にレストラン等の店舗を5店舗展開している他、2024年10月3日にグランドオープンした「くらすわの森」では、コンテンツとして飲食店舗や物販店舗、ライブラリ等の建設を予定しており、これらによる雇用創出が見込まれます。

さらに、「くらすわの森」では2026年度に年間30万人の集客を計画しており、観光客の誘致による地域活性化も目指しています。



「くらすわの森」の全体イメージ

地域との災害対策等の取組

当社は埼玉県鶴ヶ島市の自社工場跡地で太陽光発電事業に取り組んでいます。災害時には地域の皆様が利用できるよう、太陽光発電による電力を活用したV2Bシステム*の他、井戸水等を生活用水に変えることのできる浄化装置を備えており、地域における災害対策に貢献しております。

※電気自動車との相互電力供給によって避難所等に電気を届けるシステム。
なお、当該システムは鶴ヶ島市所有の設備です。鶴ヶ島市と当社は協定を結び、システムを共同活用しています。



V2Bシステム

地域清掃活動・地域イベント等の取組

東京本店では月1回、会社周辺の清掃活動を行っている他、くらすわ本店では年3回の諏訪湖畔の清掃活動を実施しています。

また、地域イベントの支援として、駒ヶ根工場では信州駒ヶ根ハーフマラソンへの協賛や給水ボランティアへの参加等を行っています。さらに、「くらすわの森」や駒ヶ根工場では、定期的にクラフト体験や刺繍教室等を主催することで、地域の活性や共生に貢献しております。



定期的に地域イベントを開催



諏訪湖畔の清掃活動の様子

被災地復興支援

当社では地震や台風などの災害により被害を受けられた方や地域に対し、発生規模に応じて寄付金や飲料等の支援物資を提供しております。2024年度は能登半島地震による被災地への寄付の他、当社本店ビルにおいて地場産の食品を中心とした「能登半島地震復興応援販売会」を開催し、売上の一部は運営会社を通じて復興義援金として寄付いたしました。



復興応援販売会の様子



人権・ダイバーシティ

■ キャリア採用（経験者採用）の実施

当社では養命酒を中心とした既存事業の収益力強化（深化）と、「くらすわ」ブランドを中心とした新たな事業基盤の構築（探索）を同時に行う「両利きの経営」を推進しており、その強化を目的として、キャリア採用を行っています。

それと同時に、従来の組織に新たな人材の多様な価値観や経験を融合させ、これからの多様な社会ニーズに対応できる事業活動を目指していきます。

また、経験者採用人材に対する経営理念の定着研修を実施することで、エンゲージメントの向上を図っています。



現場で活躍するキャリア採用社員

■ 社員交流等を目的としたレクリエーションの実施

日頃の業務では接点の少ない役職員同士の交流や心身のリフレッシュを目的としたレクリエーションを実施しております。今後も、コミュニケーションを図る重要な機会として定期的に実施していきます。



■ ワークライフバランスへの取組

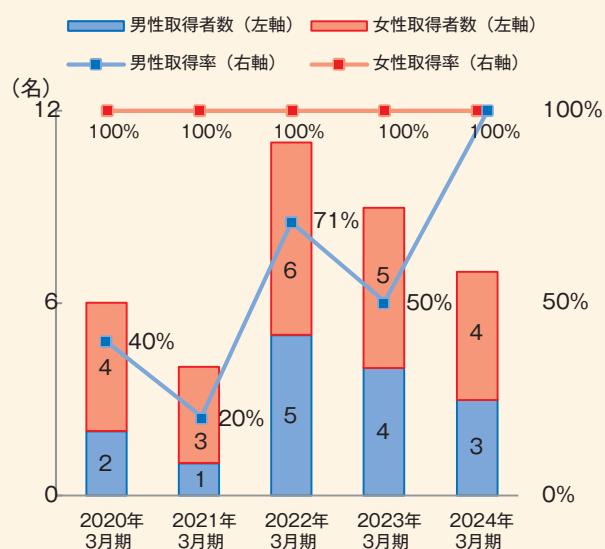
当社は従業員が働きがいや充実感を感じながら、仕事上の責任を果たすとともに、さまざまなライフステージに対応できる働き方の構築を目指しています。そのため、育児をしながら働く社員については、仕事と家庭生活を両立し安心して働き続けられるよう、育児休業・産後パパ育休相談窓口を設置し、制度への理解促進に努めております。

なお、2023年度に育休を取得した男性社員のうち、1ヵ月以上取得した割合は100%でした。今後も、育児休業等を取得しやすい組織風土づくりに取り組んでいきます。

項目	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期
男性育休1ヵ月 以上取得率※（%）	100	100	100	100	100

※男性育休取得者数を分母、男性育休1ヵ月以上取得者数を分子として算定しています。

育児休業に関する実績



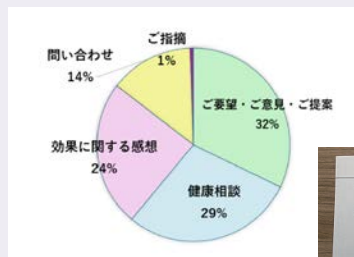
ガバナンス

■ ステークホルダーとの対話

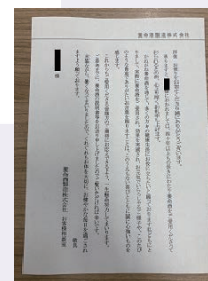
当社は、さまざまな機会において「お客様」「株主・投資家」「取引先」「社員」「地域社会」等の多様なステークホルダーの皆様との対話を行い、その評価やご意見を真摯に受け止め、事業活動に反映させるよう努めております。

一例としまして、主力商品の薬用養命酒にはお問い合わせ専用ハガキを同梱しており、お客様からお寄せいただいたハガキ約3万通全てにお客様相談室のメンバーが目を通し、一つひとつのお問い合わせやご相談に対してお返事を差し上げています。

当社ではこうしたお客様との双方向コミュニケーションを大切に考え、1952年より続けております。



専用ハガキによるお客様の声
(2023年度実績/30,104件)



お返事のハガキ

■ コンプライアンス研修の実施

当社では、役職員に対する行動基準の周知徹底を図るとともに、毎年、社員を対象としたコンプライアンス研修を年2回実施しています。直近では、ハラスメントの防止に関する研修を実施しました。

今後も研修を通じてコンプライアンス意識の醸成と理解の促進を図ります。



コンプライアンス研修の様子

内部通報制度の整備と運用

当社は、内部通報制度を導入し、従業員等（役員、当社で勤務する者、退職者）は、不正、違法、反倫理的行為等が発生した場合やその恐れがあると判断した場合は、専用窓口に通報することを「内部通報制度運用規程」に定めております。

直近では、内部通報制度の内容と利用方法を周知することを目的とした資料を従業員等へ発信し、すべての従業員が制度を正しく利用できる環境整備に努めております。

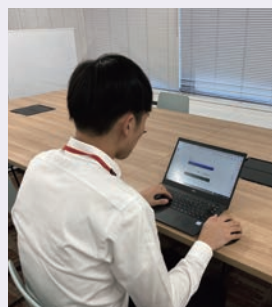


内部通報制度周知のための資料

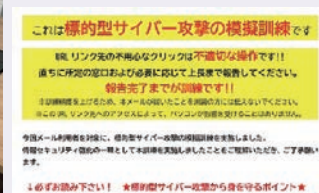
ITリテラシー強化のための各種施策の実施

近年、標的型サイバー攻撃等の情報管理にかかる被害は増加傾向にあり、当社においてもそのリスクは高まっております。

そのため当社では、情報セキュリティ意識向上を課題として捉え、全役職員を対象にeラーニング及び標的型サイバー攻撃対策訓練を実施しております。これらの施策によって、遵守すべき対策事項についての理解向上に努めています。



eラーニングを受講している様子
(イメージ)



標的型サイバー攻撃訓練メールの注意画面

財務・非財務データ

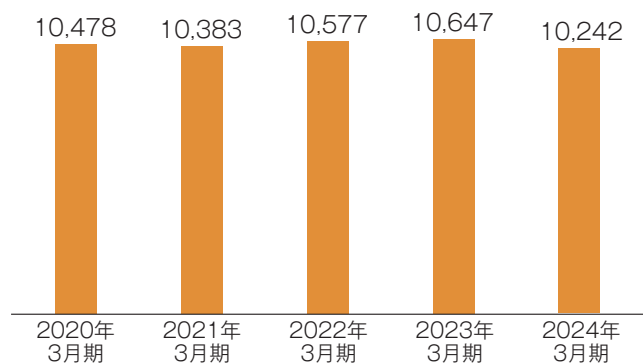
主要な経営指標等の推移

回次		第102期	第103期	第104期	第105期	第106期
決算年月		2020年3月	2021年3月	2022年3月	2023年3月	2024年3月
売上高	(千円)	10,478,935	10,383,596	10,577,246	10,647,235	10,242,250
営業利益	(千円)	598,984	648,372	996,399	1,077,331	473,840
経常利益	(千円)	937,272	1,009,759	1,361,726	1,480,619	949,386
当期純利益	(千円)	787,894	807,559	949,899	1,020,603	952,820
資本金	(千円)	1,650,000	1,650,000	1,650,000	1,650,000	1,650,000
発行済株式総数	(株)	16,500,000	16,500,000	16,500,000	16,500,000	16,500,000
純資産額	(千円)	39,201,906	41,564,510	42,179,613	42,790,175	46,642,973
総資産額	(千円)	44,879,595	47,869,986	48,614,142	49,562,737	54,417,812
1株当たり純資産額	(円)	2,851.21	3,018.77	3,058.44	3,097.62	3,371.71
1株当たり配当額	(円)	40.00	40.00	40.00	55.00	45.00
1株当たり当期純利益	(円)	57.32	58.67	68.91	73.92	68.90
自己資本比率	(%)	87.3	86.8	86.8	86.3	85.7
自己資本利益率（ROE）	(%)	2.0	2.0	2.3	2.4	2.1
売上高営業利益率	(%)	5.7	6.2	9.4	10.1	4.6
株価収益率	(倍)	34.2	32.5	25.5	25.3	27.3
配当性向	(%)	69.8	68.2	58.0	74.4	65.3
営業活動による キャッシュ・フロー	(千円)	1,363,185	1,409,177	1,806,702	1,748,376	667,517
投資活動による キャッシュ・フロー	(千円)	△1,034,458	△217,201	△1,399,038	△1,451,940	2,313,757
財務活動による キャッシュ・フロー	(千円)	△551,293	△551,495	△551,808	△554,767	△760,146
現金及び現金同等物の 期末残高	(千円)	1,934,061	2,575,338	2,432,696	2,173,985	4,394,876

財務ハイライト

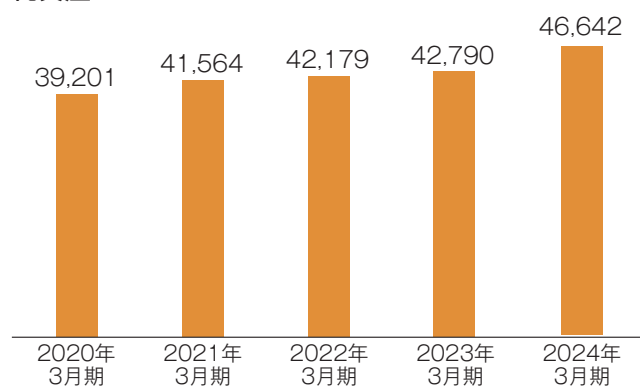
売上高

(単位：百万円)



純資産

(単位：百万円)

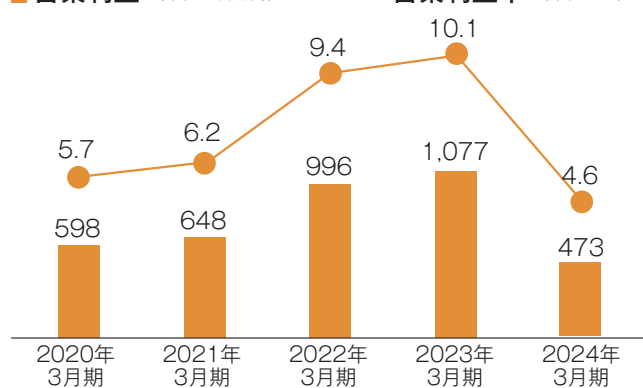


営業利益

(単位：百万円)

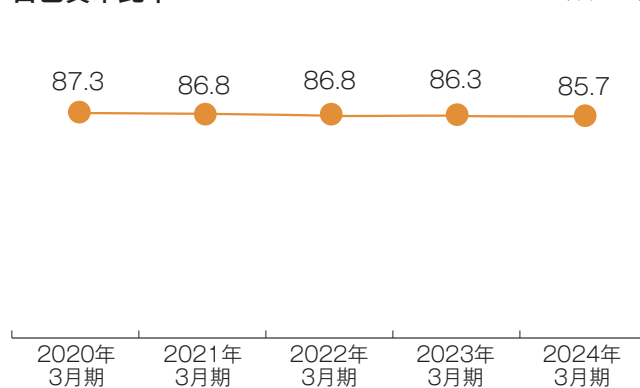
営業利益率

(単位：%)



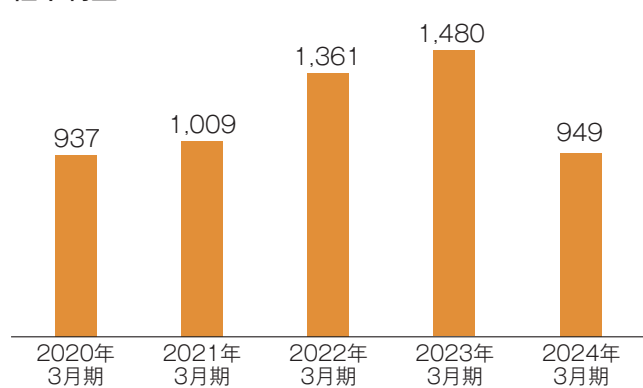
自己資本比率

(単位：%)



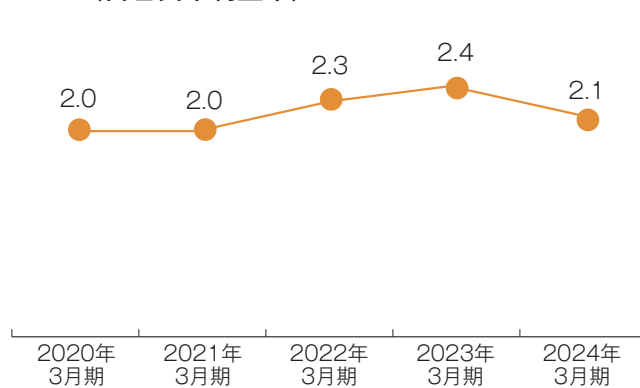
経常利益

(単位：百万円)



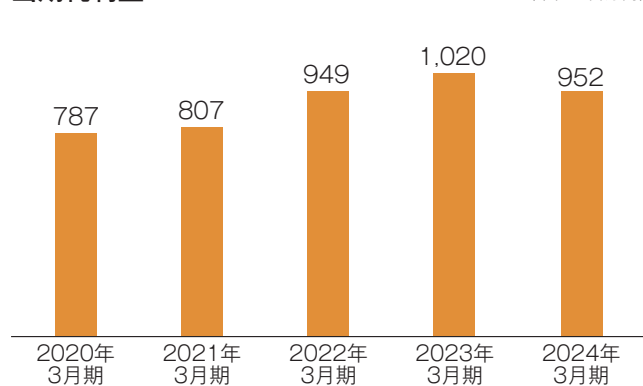
ROE (自己資本利益率)

(単位：%)



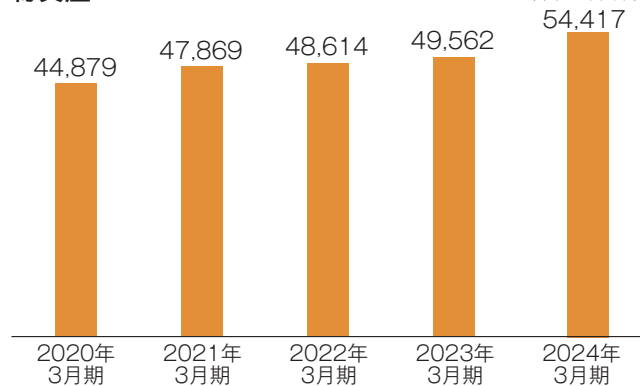
当期純利益

(単位：百万円)



総資産

(単位：百万円)



株式の概況 (2024年3月31日現在)

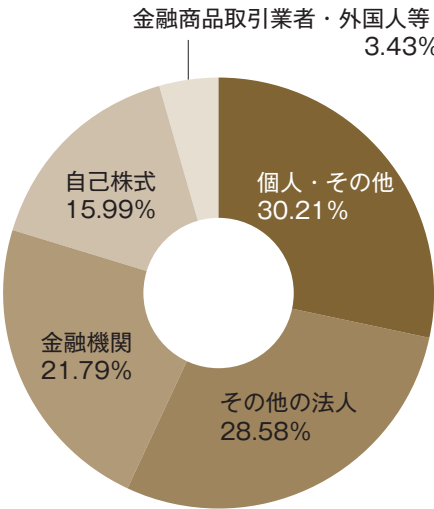
発行可能株式総数：66,000,000株
発行済株式総数：13,861,221株（自己株式2,638,789株を除く）
株主数：16,515名

大株主の状況 (2024年3月31日現在)

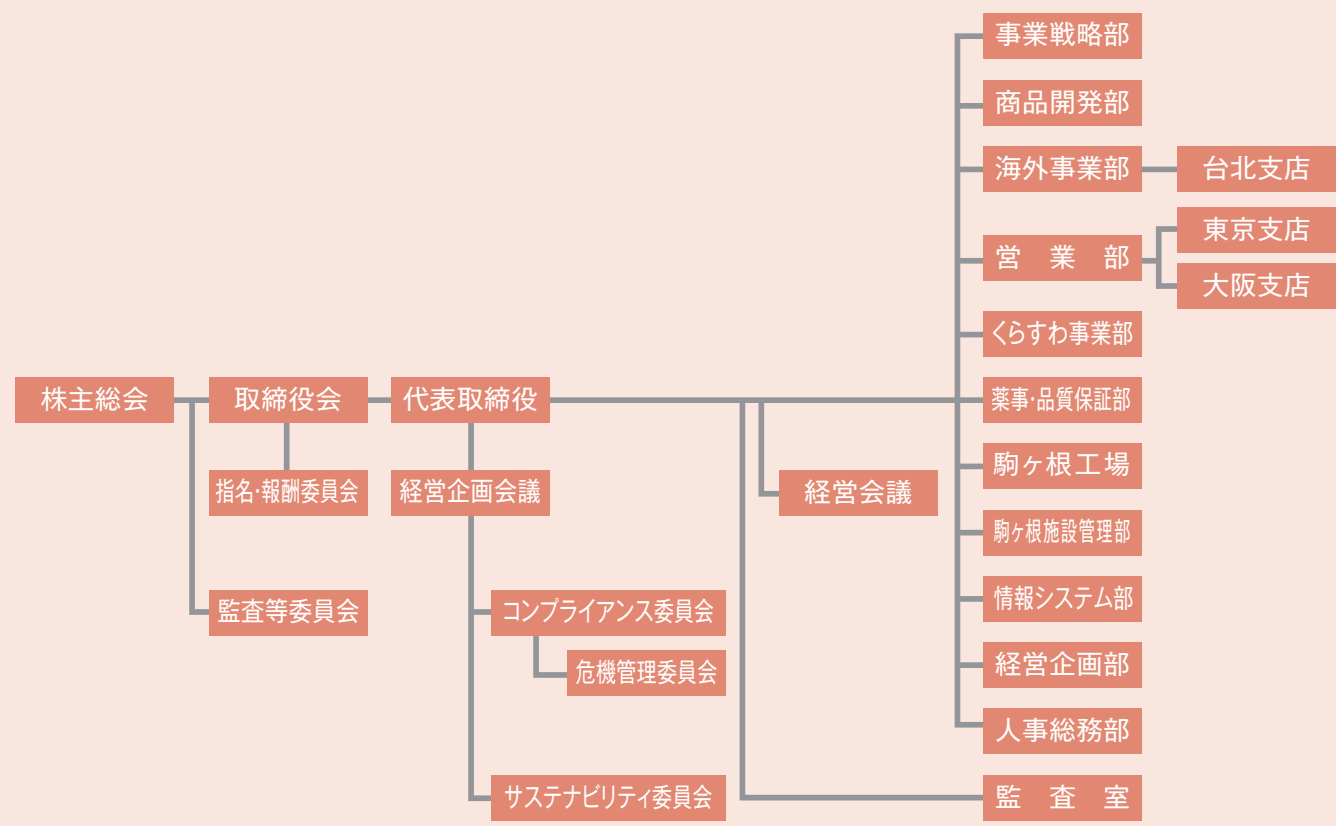
株主名	持株数（千株）	持株比率（％）
大正製薬ホールディングス株式会社	3,300	23.80
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	841	6.06
三菱UFJ信託銀行株式会社	675	4.86
株式会社八十二銀行	650	4.69
トーア再保険株式会社	548	3.95
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	276	1.99
株式会社三井住友銀行	264	1.90
キッコーマン株式会社	221	1.59
藤澤 玄雄	220	1.58
株式会社十八親和銀行	211	1.52

※持株比率は自己株式を控除して算定しております。
※当社は、自己株式2,638千株を保有しておりますが、上位10名の株主からは除外しております。

所有者別株式分布状況 (2024年3月31日現在)



経営組織図 (2024年6月27日現在)



経営体制

代表取締役会長CEO	かわむら しょうへい 川村 昌平	上席執行役員	い がわ あきら 井川 明
代表取締役社長COO	た なか ひで お 田中 英雄	執行役員	ふくもり さだひと 福盛 禎仁
取締役常務執行役員	かんばやし たかし 神林 敬	執行役員	ないとう ひさつぐ 内藤 久嗣
取締役常務執行役員	さいとう たかし 斉藤 隆	執行役員	た なべ しょうじ 田辺 章二
取締役上席執行役員	みやした かつひこ 宮下 克彦	執行役員	はやし かつひこ 林 克彦
取締役上席執行役員	しみず まさあき 清水 政明		
取締役 常勤監査等委員※	た なか まさゆき 田中 昌之		
取締役 監査等委員※	す なが あけ み 須永 明美		
取締役 監査等委員※	さ とう あつ こ 佐藤 敦子		

※ 社外取締役であります。

項目	単位	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期
CO ₂ 排出量	t-CO ₂	3,599	3,750	3,444	3,432	3,765
スコープ1合計	t-CO ₂	1,696	1,476	1,429	1,361	1,422
スコープ2合計	t-CO ₂	1,903	2,274	2,015	2,071	2,343
エネルギー使用総量	GJ	67,270	74,769	73,867	73,832	73,271
電力	Mwh	4,247	5,312	5,292	5,386	5,390
取水量 ※1	千㎡	122	125	104	113	115
排水量 ※1	千㎡	66	91	91	88	66
森林涵養率 ※1 ※2	%	140.8	159.3	208.6	142.6	193.9
廃棄物排出量 ※1	t	429	464	600	444	382.9
廃棄物最終処分量（単純埋め立て）※1	t	10.6	28.7	24.0	14.7	12.3
再資源化率 ※1 ※3	%	98	94	96	97	97
NOX（窒素酸化物）排出量 ※1	t	6.3	2.8	3.1	3.4	2.0
SOX（硫黄酸化物）排出量 ※1	t	2.5	0.9	1.6	1.3	2.1
CDP【気候変動】※4	スコア	—	—	—	C	C
CDP【水セキュリティ】※4	スコア	—	—	—	—	B

指標の定義・範囲・計算式等

※1 当該指標の集計範囲は養命酒製造㈱の国内自社工場（生産拠点）を対象としています。

※2 涵養率＝水の涵養量／取水量×100
水の涵養量＝平均降水量（mm）÷1,000×面積（平方メートル）×係数

※3 再資源化率＝（再資源化量／廃棄物発生量）×100

※4 CDPとは：
CDPは、2000年に英国で設立された国際環境非営利団体です。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しています。2022年度は、世界の時価総額の半分に相当する約18,700社の企業と、1,100強の自治体を含む世界の約20,000の組織がCDPを通じて環境情報を開示しており、CDPのデータは、世界中の機関投資家の意思決定のために広く活用されています。

項目	単位	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期
人材						
従業員数	人	280	291	292	290	301
男性	人	183	190	185	184	188
女性	人	97	101	107	106	113
平均臨時雇用人数	人	31	42	55	60	63
平均年齢	歳	42.8	43.4	43.5	44.6	44.8
男性	歳	44.5	45.0	45.5	45.5	46.5
女性	歳	39.7	40.3	40.2	41.0	42.0
平均勤続年数	年	18.4	18.5	19.0	19.6	19.3
男性	年	19.5	19.6	20.4	21.3	21.0
女性	年	16.4	16.6	16.5	16.7	16.4
新規採用人数	人	8	6	7	3	16
新卒採用者	人	0	5	7	0	9
うち女性	人	0	5	6	0	4
キャリア採用者（経験者採用人材）	人	8	1	0	3	7
うち女性	人	2	0	0	1	2
キャリア採用率（経験者採用率）	%	100	16.7	0	100	43.8
離職率						
正社員離職率	%	3.4	0.4	1.2	2.8	2.8
新卒採用者離職率（3年以内）	%	0	0	14.3	0	0
定年再雇用率	%	100	100	100	100	100
幹部職比率 ※1						
キャリア社員（経験者採用人材）	%	3.1	5.6	4.8	7.4	10.5
女性社員	%	4.6	2.8	7.2	7.4	8.9
管理職比率						
キャリア社員（経験者採用人材）	%	2.5	4.2	6.0	10.2	17.3
女性社員	%	0	0	0	2.0	2.2
育児休業取得率						
男性	%	40.0	20.0	71.4	50.0	100
女性	%	100	100	100	100	100
男性育休1ヵ月以上取得率	%	100	100	100	100	100
育休からの復職率						
男性	%	100	100	100	100	100
女性	%	100	100	100	60.0	83.3
ダイバーシティにかかわる研修参加率	%	—	—	—	—	91.3
社員研修参加率	%	—	—	—	74.5	80.0
自己啓発支援制度利用率	%	12.5	11.4	25.4	15.3	27.9
経験者採用人材に対する経営理念の 定着研修参加率	%	100	100	—	100	100
コンプライアンス研修を 受けた従業員の割合	上期 下期	— —	— —	— —	86.7 93.2	85.8 86.7
年次有給休暇取得率	%	58.2	48.2	54.7	60.9	59.7
健康セミナー受講率	%	—	—	74.8	35.3	96.4
ストレスチェック受検率	%	86.9	97.9	96.8	96.1	96.0
残業時間（月平均所定外）	時間	8.2	7.3	9.4	8.7	9.0
お客様						
元気通信 登録人数	人	377,783	358,651	330,150	315,013	302,072
お客様相談室に寄せられた意見・ニーズ	件	46,004	45,538	45,667	41,827	39,224
工場見学・見学施設来客者数	人	57,858	0	9,538	13,813	60,928

指標の定義・範囲・計算式等

※1 当社では「管理職」と高度な専門能力や技術をもった人材を併せて「幹部職」とし、会社の中核人材として処遇しております。

健康経営宣言

当社は、「生活者の信頼に応え、豊かな健康生活に貢献する」という経営理念の実現を目指し、日々の活動に取り組んでいます。

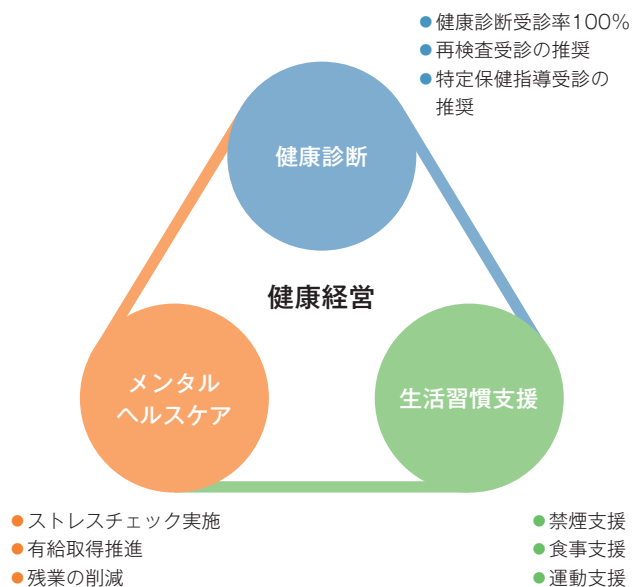
その実現のためには、まず何よりも社員の健康があつてこそ、という考えのもと、社員がいきいきと健康で働けるような職場環境を作っていきたいという想いがあります。

心身の健康は、仕事の充実だけでなく、趣味や家族との時間、夢の実現といった人生の充実の礎となるものです。

当社は、社員の健康の維持・増進に向けた取組みを推進してまいります。



● 重点取組事項と目標

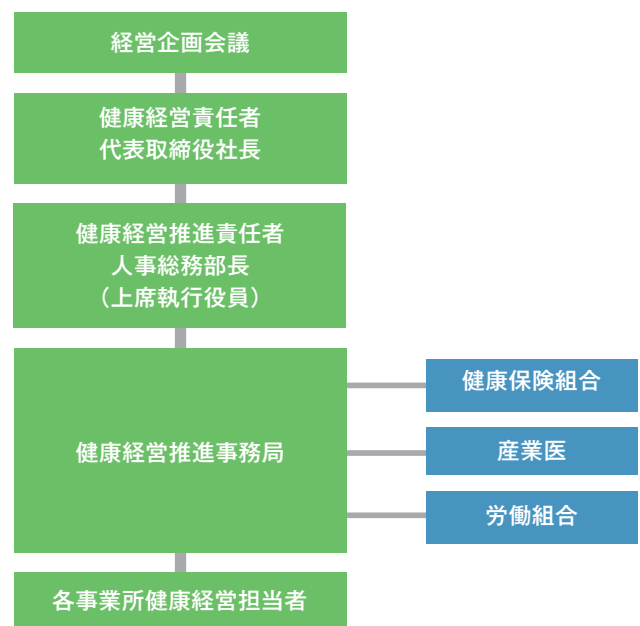


● 取得資格

- 健康経営優良法人2024
(大規模法人部門)



● 体制図



- 健康優良企業
(銀の認定)



■ 人的資本

● 人的資本経営に関する基本方針

当社は、経営理念「生活者の信頼に応え、豊かな健康生活に貢献する」の下、すこやかでより良い時間を願う全ての人のため、事業活動を通じて、平和、持続可能な生活、自然との共存、子供たちの未来や地域社会への貢献を目指し、多様性豊かな世界を応援する視点をもって、企業価値の向上に努めております。

2022年からは中期経営計画（2022年4月～2027年3月）の下、既存事業の深化と新規事業の探索を同時に行う「両利きの経営」を推進し、全社一丸となった顧客創造と顧客満足の徹底的な追求、従業員、地域、株主をはじめとした全てのステークホルダーに対する社会的使命の実践に取り組んでおります。

これらの取組みを達成し、中長期的な企業価値を向上させるため、当社は多様な人材の積極的起用による活力ある企業文化を醸成するとともに、人権、ダイバーシティを尊重した組織風土づくりを行うことで、従業員がいきいきと活躍する会社組織を構築してまいります。

● 人材育成方針

当社は、「既成の概念に捉われない創造性ある人材、自律し自己研鑽を惜しまない人材、職務に真摯な姿勢で取り組む人材」を目指すべき社員像と定義し、以下の取組みにより、人材育成に取り組んでまいります。

- 社外人材の活用と社内人材リスキルの実施による、組織的なリスキル
- 事業における職責・スキルを再定義し、事業戦略の遂行に必要な人材の質と量を確保
- 変化に積極的に対応し自身のキャリアを主体的に開発する「キャリア自律」の意識の醸成
- 次の100年を支える後継者の育成

● 社内環境整備方針

当社は、多様な人材がいきいきと活躍できる会社組織の構築のため、以下の取組みにより、人権・ダイバーシティを尊重した組織風土づくりに取り組んでまいります。

- 事業戦略の推進と従業員エンゲージメントを両立した組織風土の改革と環境整備
- 労働の本質を「時間の提供」ではなく「企業価値の創造」と捉え、各職種に適した就労環境を整備
- 基本的人権の尊重とハラスメントの無い組織風土の維持
- 管理職のコミュニケーションスキルの向上
- 心理的安全性が担保された双方向のコミュニケーションによる共感と信頼感の深化

● 中核人材の活用方針

キャリア（中途採用）社員についての考え方

事業の拡大、専門スキルを有する人材が必要となった場合等を中心に、即戦力人材として積極的な採用を行ってまいります。

目標は特に設定しませんが、キャリア社員の活用は、多様性の確保の観点でも重要と考えており、生産性の向上、企業価値の向上につながるものと考えております。

女性社員についての考え方

消費行動の80%に関与すると言われる女性マーケティングの視点は非常に重要であると考えております。従業員の採用においては、ジェンダー平等に留意した人材の採用を積極的に進めており、女性社員の比率、女性幹部職の人数が徐々に高まっています。

仕事と育児等の両立支援については、出産の前後や育児における休暇休業、職場復帰および時短勤務等の諸制度を充実させる等、働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組んでいます。諸制度の利用を希望する者が、性の別を問わず、共に安心して仕事と育児等の両立が図れるように、人事総務部門と労働組合が中心となり、すべての従業員に対し、関連する情報の提供・周知、意識啓発等を行い、理解促進に努めています。

また、当社はワークライフバランスの推進に向け、就業時間管理の徹底、会議の時間短縮・効率化の推進等を通じた長時間労働の削減にも努めております。従業員の健康を守り、育児、介護等を行いやすい環境を実現することは、生産性の向上、企業価値の向上につながるものと考えております。

● 外国人社員についての考え方

これまで海外事業および原料生薬の輸入業務の分野において、外国語の能力をはじめ専門スキルを有する人材を活用してまいりました。今後もこの考え方は変わりませんが、多様性の確保の観点でさらに活躍の場を広げ、生産性の向上、企業価値の向上につなげていきたいと考えております。

項目	単位	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期
取締役	人	9	9	9	9	9
社内取締役	人	6	6	6	6	6
社外取締役	人	3	3	3	3	3
社外取締役比率	%	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3
女性取締役	人	0	1	1	1	1
女性取締役比率	%	0	11.1	11.1	11.1	11.1
取締役会 開催回数	回	19	19	19	19	19
監査等委員	人	3	3	3	3	3
社外取締役	人	3	3	3	3	3
監査等委員会 開催回数	回	14	14	16	15	16

取締役のスキル・マトリックス (2024年6月27日現在)

氏 名	経営	営業・ マーケティング	製造・ 研究開発	国際性	人事・ 総務	財務・ 会計	法務・ コンプライ アンス・ リスク管理	ESG・ サステナ ビリティ
かわむら しょうへい 川村 昌平	●		●		●	●		
たなか ひでお 田中 英雄	●				●	●	●	●
かんばやし たかし 神林 敬	●	●	●				●	
さいとう たかし 斉藤 隆	●	●		●			●	●
みやした かつひこ 宮下 克彦		●		●		●	●	●
しみず まさあき 清水 政明					●		●	●
たなか まさゆき 田中 昌之				●		●	●	
すなが あけみ 須永 明美	●					●		●
さとう あつこ 佐藤 敦子					●	●	●	

次のすこやかさへ、一步一步

