



# サステナビリティ報告書

## 2024 年度



# 内容

編集方針 .....	4
報告対象期間.....	4
公開時期 .....	5
参考にした協定・ガイドライン・宣言等 .....	5
<b>1. サステナビリティに関する考え方 .....</b>	<b>6</b>
1.1. エイツーヘルスケアが目指す姿.....	6
1.2. 社長メッセージ.....	6
1.3. エイツーヘルスケアグループ企業行動憲章.....	7
<b>2. エイツーヘルスケアのサステナビリティ.....</b>	<b>9</b>
2.1. エイツーヘルスケアのサステナビリティ基本方針.....	9
2.2. マテリアリティ（重要課題）の特定プロセス.....	10
2.2.1. ステップ1 マテリアリティの抽出.....	10
2.2.2. ステップ2 マテリアリティマトリックスの特定.....	10
2.2.3. ステップ3 サステナビリティ委員会での確認.....	11
2.2.4. ステップ4 経営層での議論と決定.....	11
2.2.5. ステップ5 マテリアリティの見直し.....	11
2.3. エイツーヘルスケアのマテリアリティ、主な課題、取組方針、目標・KPI.....	11
2.3.1. サステナビリティ推進体制.....	13
2.4. エイツーヘルスケアのステークホルダー.....	13
2.4.1. ステークホルダー・エンゲージメント.....	13
2.4.2. 外部との共創.....	13
<b>3. ガバナンス .....</b>	<b>13</b>
3.1. コーポレート・ガバナンスの体制.....	14
3.1.1. コーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方.....	14
3.1.2. 主な組織の役割.....	15
3.1.2.1. 取締役会.....	15
3.1.2.2. 監査役.....	15
3.1.2.3. サステナビリティ委員会.....	15
3.1.2.4. コンプライアンス委員会.....	15
3.1.3. 監査体制、三様監査の連携.....	15
3.1.4. 内部統制.....	15
3.1.5. ステークホルダーとの対話と職場環境.....	16
3.2. リスクマネジメント.....	16
3.2.1. 危機管理対応リスク.....	16
3.2.2. 情報セキュリティリスク.....	16
3.2.2.1. 情報セキュリティ方針.....	16
3.2.2.2. 情報セキュリティ対策.....	17
3.3. コンプライアンス.....	17
3.3.1. コンプライアンス体制.....	17



3.3.2. 内部通報制度.....	18
<b>4. 環境</b> .....	<b>18</b>
4.1. 伊藤忠グループ「環境方針」.....	18
4.2. 環境目標.....	19
4.3. 推進体制.....	20
4.3.1. 環境保全活動推進体制.....	20
4.3.2. 環境保全活動の継続的改善.....	20
4.3.3. 規制遵守状況.....	20
4.3.4. 環境教育・啓蒙活動.....	20
4.4. 環境配慮.....	21
4.4.1. サプライヤーに対する取組み.....	21
4.5. 資源の有効利用／廃棄物管理.....	22
4.5.1. 資源の有効利用.....	22
4.5.2. 事業活動に伴う廃棄物管理.....	22
4.6. 脱炭素／エネルギーマネジメント.....	23
4.6.1. 気候変動への対応—TCFD 対応.....	23
4.6.2. 脱炭素への取組み.....	25
4.6.3. これまでの省エネ取組み.....	28
4.6.4. さらなる省エネ施策.....	28
4.7. 環境汚染の防止.....	29
4.8. 水資源保護（水セキュリティ*）.....	29
4.9. 生物多様性の保全.....	30
4.10. 森林保護.....	30
4.11. プラスチック対応.....	30
<b>5. 社会</b> .....	<b>30</b>
5.1. 品質方針.....	30
5.1.1. 品質方針.....	30
5.2. 働きがい.....	31
5.2.1. 取組方針.....	31
5.2.2. 社員とのコミュニケーション.....	32
5.2.2.1. GPTW（Great Place To Work）の導入.....	32
5.2.2.2. フィードバック文化の醸成.....	32
5.2.2.3. 社長との座談会の実施.....	32
5.2.2.4. 従業員会の設置・運営.....	32
5.2.3. 社員のキャリアアップ.....	32
5.2.3.1. キャリアドック制度.....	33
5.2.3.2. Job Challenge 制度.....	33
5.2.3.3. タレントマネジメントシステムの活用.....	33
5.2.4. 人財育成.....	33
5.2.5. 人事評価.....	34
5.2.6. 採用.....	35
5.3. 健康と安全.....	35
5.3.1. 健康と安全についての考え方.....	35
5.3.2. 健康への取組み.....	35



5.3.2.1. 健康診断の受診率向上.....	35
5.3.2.2. がん対策.....	36
5.3.2.3. メンタルヘルスへの取組み.....	36
5.3.2.4. 労働時間管理.....	36
5.3.3. 安全への取組み.....	37
5.3.3.1. 衛生委員会の実施.....	37
5.3.3.2. 防災訓練の実施.....	37
5.4. 人権.....	38
5.4.1. 人権に関する考え方.....	38
5.4.2. 人財採用について.....	39
5.4.3. ハラスメント対策.....	39
5.5. DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン).....	39
5.5.1. 基本的な考え方.....	39
5.5.2. 女性活躍.....	40
5.5.2.1. 女性管理職比率.....	40
5.5.3. 育児・介護との両立.....	40
5.5.3.1. 柔軟な働き方の実現.....	41
5.5.3.2. 休暇・休業制度の整備.....	41
5.5.3.3. 男性育休の取得促進.....	41
5.5.3.4. 社員交流の場の提供.....	42
5.5.4. 障がい者雇用.....	42
5.5.5. シニア人財の活用.....	42
5.5.6. 外国籍人財の活用.....	42
5.6. 社会貢献.....	42
5.6.1. 社会貢献の考え方・体制.....	42
5.6.2. PPIを通じた社会貢献活動.....	43
5.6.3. 日常的及び親会社を通じた社会貢献活動.....	44
5.6.3.1. エコキャップ回収・チャイケモ支援型自販機の利用.....	44
5.6.3.2. 伊藤忠野球教室への参加、協賛品提供.....	44
5.6.3.3. 伊藤忠記念財団への寄付.....	45
<b>6. 外部から得ている評価</b> .....	<b>45</b>
6.1. EcoVadis.....	45
6.2. CDP.....	45
6.3. SBT.....	45
6.4. くるみん.....	46
6.5. Great Place to Work (GPTW)「働きがいのある会社」に認定.....	46
6.6. ISO9001：2015 認証.....	46
<b>7. 会社概要</b> .....	<b>47</b>
7.1. エイツーヘルスケアの会社概要（2025年4月1日現在）.....	47
7.2. 連結子会社（2025年4月1日現在）.....	47
7.3. エイツーヘルスケアの従業員数（2025年4月1日現在）.....	48
7.4. エイツーヘルスケアの沿革.....	48



## 「サステナビリティ報告書 2024」発刊にあたり

昨今、社会や環境をはじめとしたサステナビリティに関する活動が多く取り上げられていること、男女賃金格差の情報開示などサステナビリティに関する情報開示の要請を受け、今年からエイツーヘルスケアの企業活動を「サステナビリティ報告書」としてまとめ、発刊することにしました。

社会や環境において、多様な人材の雇用促進や女性活躍の推進、温室効果ガスの抑制やプラスチックの削減推進が進む中、近年においては気候変動による気温上昇や豪雨被害が発生するなど、私たちを取り巻く環境は大きく変化しております。

当社は、お客様、患者様、医療従事者様、ビジネスパートナー様、株主様、従業員等全てのステークホルダーの皆様との共創、コミュニケーション強化を重要な経営課題として取り組んでいます。本報告書を、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションツールの一つとして利用いただければと思います。

これからも、サステナビリティ報告書を通じ、当社の企業活動を発信していくことで、ステークホルダーの皆様との対話を深め、企業価値向上に努めてまいります。

### 編集方針

本報告書は、エイツーヘルスケア株式会社（以下、エイツーヘルスケアまたは A2）におけるサステナビリティ推進活動について報告しています。

エイツーヘルスケアは、お客様、患者様、医療従事者様、ビジネスパートナー様、株主様、従業員等全てのステークホルダーの皆様とのコミュニケーション強化に取り組んでいます。本報告書をステークホルダーの皆様とのコミュニケーションツールと位置付け、皆様からの忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

### 報告対象期間

2022 年度(2022 年 4 月~2023 年 3 月)、2023 年度(2023 年 4 月~2024 年 3 月) および 2024 年度(2024 年 4 月~2025 年 3 月)の活動を中心にしていますが、一部対象期間外の情報も掲載しています。

対象期間を限定する場合は記事内に注記しています。

### 報告対象範囲

本レポートはエイツーヘルスケア株式会社を対象としています。ただし環境関連のデータは連結子会社である A2 Healthcare Taiwan Corporation (A2TW) も集計範囲としています。



## 公開時期

発行月：2025年8月

## 参考にした協定・ガイドライン・宣言等

- パリ協定（COP21）
- 国連グローバル・コンパクト
- GRI スタダード
- TCFD 提言
- 環境省「環境報告ガイドライン」
- GHG プロトコル
- 国連世界人権宣言
- 国連ビジネスと人権に関する指導原則
- SDGs（持続可能な開発目標）※

※

SDGs（持続可能な A2 開発目標）：2015 年に終了したミレニアム開発目標（MDGs）に続く、2030 年までの持続可能な開発目標。貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会等、以下 17 の目標が定められています。

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



# 1.サステナビリティに関する考え方

## 1.1.エイツーヘルスケアが目指す姿

### <企業理念>

All efforts for patients, All professional works for clients.

ライフサイエンス・ヘルスケアにおける真のプロフェッショナルとして、医薬・医療の発展とすべての人々の QOL の向上に貢献します。

### <ビジョン>

ライフサイエンス・ヘルスケアのプロフェッショナルである私たちエイツーヘルスケアは、私たちの不断の努力が、医薬・医療の発展と、患者さまやそのご家族をはじめとするすべての人々の QOL 向上に貢献し、それは私たち自身の成長と幸せにも繋がると考えています。

私たちは、クライアントと目的を共有し、最善のゴールへと導くことができる CRO です。医薬品、医療機器、再生医療およびデジタル医療の開発からライフサイクルマネジメントに至るまで、豊富な経験と高い信頼性を備え、クライアントにとっての真のパートナーポジションを確立していきます。

私たちのサービス・ソリューションの根幹は人財です。幅広い疾患領域において、多様な専門性をもつ人財を豊富に有するとともに、常に業界の最先端手法を活用することにより、クライアントとその先に待つ患者さまや医療関係者の夢を実現していきます。

## 1.2.社長メッセージ



当社は 2003 年 7 月に設立され、20 年以上に亘り、事業を拡大してまいりました。「医薬・医療の発展とすべての人々の QOL の向上に貢献」という企業理念のもとクライアントにプロフェッショナルな仕事を提供することで、一日も早く患者さんに新たな医薬品や医療機器を届けられるように日々努力しています。当社にとっては人こそが最大の財産であり、サービスを提供するうえでもっとも基本的かつ重要な資源



で あるとの考えから、人権の尊重とコンプライアンスの遵守を土台として、一人ひとりの適性を踏まえた「人づくり」と、働く人が働きがいをもって活躍できる環境の構築に取り組んでおります。

当社は社会課題に対応するため、従前よりサステナビリティ活動に取り組んでいますが、この取り組みをさらに加速させるため、2024年2月に「サステナビリティ基本方針」を制定（2025年4月改訂）し、2024年度は2回「サステナビリティ委員会」を行い、活動を強化、推進してまいりました。

また、「経営理念」を実現するために全社に共通適用する企業行動原則として「エイツーヘルスケアグループ企業行動憲章」を2025年4月1日に制定いたしました。すべてのグループ企業および役員・従業員が本憲章に基づき行動することにより、エイツーヘルスケアが社会的役割と責任を果たしていけるように努力してまいります。

今後もエイツーヘルスケアとして、社員一人ひとりが高い志を持つと共に、企業活動を通じた社会貢献を追求することにより、より一層社会から必要とされる企業を目指し、活動してまいります。

### 1.3.エイツーヘルスケアグループ企業行動憲章

「エイツーヘルスケアグループ企業行動憲章」は日々の業務活動に際して、エイツーヘルスケアで働く人すべて（以下、従業員）を導く基本原則を定めるものです。

エイツーヘルスケアの従業員は、エイツーヘルスケアグループ企業行動憲章に基づき、国の内外を問わず企業の社会的責任と使命を常に認識し、人権を尊重し、関係法令、国際ルールを守り、広く社会に貢献するとともに、社会的良識をもって公正で責任ある行動をとるものとします。

また、伊藤忠グループの一員として伊藤忠グループ「企業行動倫理規範」に基づいた企業活動を推進してまいります。

[企業行動倫理規範 | 伊藤忠商事株式会社](#)

[＜エイツーヘルスケアグループ企業行動憲章＞](#)

#### 1. 基本的使命



健全な事業活動を通じて長期的な価値を生み出すことにより、企業価値の持続的な向上と社会の持続的な発展、地球環境の保全に努め、社会に貢献します。

## 2. 人権の尊重

個人の人権を尊重し、雇用と職場において、国籍、人種、年齢、性別、信条、社会的身分、障がいの有無等を理由とする不当な差別をはじめ、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等のハラスメント行為、強制労働や児童労働等の人権侵害を一切容認しないことを明確にします。また、取引先等に対しても同様の姿勢を求めます。

## 3. 働きやすく働きがいのある職場環境づくり

従業員の多様性・人格・個性を尊重し、安全で心身ともに健康に活躍できる職場環境の整備に取り組みます。さらに、従業員の能力開発に努め、一人ひとりが持つ力を最大限に引き出し、働きがいのある職場環境づくりを目指します。

## 4. 情報の管理

情報の適切な取扱い・管理・保護・維持を徹底します。また、業務上知り得た未公開情報および会社の機密情報に関しては、秘密保持を徹底し、厳重に管理するとともに、職務上知り得た会社、取引先の社員に関する個人情報も厳重に管理し、職務上適正な利用以外の用途に使用しません。

## 5. 環境問題への取り組み

省エネルギー、資源循環、環境汚染防止等、幅広い視野に立ち、自主的、積極的に環境保全に取り組みます。

## 6. 社会貢献

企業の利益と社会の利益を調和させ、「良き企業市民」としての役割を積極的に果たします。

## 7. 法令等の遵守

国内外を問わず関係するあらゆる法令を厳格に遵守し、社会的規範に反することのない、誠実かつ公正な企業活動を展開します。

## 8. 公正な事業活動

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体には、毅然とした姿勢で臨み、不当・不正な要求には応じません。



テロ行為またはマネーロンダリング等の犯罪には一切関与しません。また、取引の過程でこれらの犯罪に利用されないよう十分に注意します。

すべてのステークホルダーと公正で健全な関係を確保し、贈収賄・腐敗行為を行いません。

## 9. コミュニケーションの推進

すべてのステークホルダーとのコミュニケーションの活性化を通じ、未来志向の相互信頼関係を構築していきます。

# 2. エイツーヘルスケアのサステナビリティ

## 2.1. エイツーヘルスケアのサステナビリティ基本方針

「A2 サステナビリティ基本方針」を2024年2月に制定（2025年4月改訂）し、これに基づき持続可能な社会の実現に向けた活動を推進してきました。

### <A2 サステナビリティ基本方針>

#### 1. マテリアリティの特定と社会課題の解決に資するビジネスの推進

国際社会の一員及び伊藤忠グループの一員として、自社のみならず社会にとっても持続可能な成長につながるマテリアリティを策定し、常に意識しながら事業活動を推進します。

#### 2. 社会との相互信頼づくり

ステークホルダー及び社会からの期待に応えるべく、正確かつ必要な情報を自らスピーディーに開示し、自社が掲げる取り組みを実践していくことにより信頼される企業を目指します。

#### 3. 持続可能なサプライチェーン

地球の環境保全や気候変動への適応、汚染防止と資源循環、生物多様性及び生態系の保護、人権と労働における基本的権利に対し、課題を認識し、そのリスク管理及び継続的な配慮に努め、持続可能な事業活動を目指します。自社のみならずサプライチェーン上の資源（大気、水、土地、食糧、鉱物、化石燃料、動植物等）の有効利用、人権の尊重、及び労働安全衛生への配慮に努めます。取引先に対しては当社のサステナビリティに対する考え方への理解と実践を求め、持続可能なバリューチェーン構築を目指します。



各国法制度及び国際規範を尊重し、世界各国・地域の文化、伝統、慣習の理解に努め、公正かつ誠実な企業活動を展開します。

#### 4. サステナビリティ推進に向けた社員への教育・啓発

「サステナビリティを推進するのは社員一人ひとり」であることから、社員に対しマテリアリティに関する意識醸成のための教育・啓発活動を行います。また、社員一人ひとりがサステナビリティを推進できるよう支援していきます。

## 2.2.マテリアリティ（重要課題）の特定プロセス

エイツーヘルスケアは、従業員一人ひとりが無限の可能性に挑戦し、働きがいを感じながら働き続けることを目指し、「働く人」を応援し続けてまいります。

また、「社会変化や構造変化への対応」は、エイツーヘルスケアの応えるべき重要な課題です。それらの課題解決を実現するために、企業の基盤であるガバナンスを強化し、持続可能な社会を実現してまいります。

その実践に向けて、次のプロセスに沿って、重要な課題を特定いたしました。

### 2.2.1.ステップ 1 マテリアリティの抽出

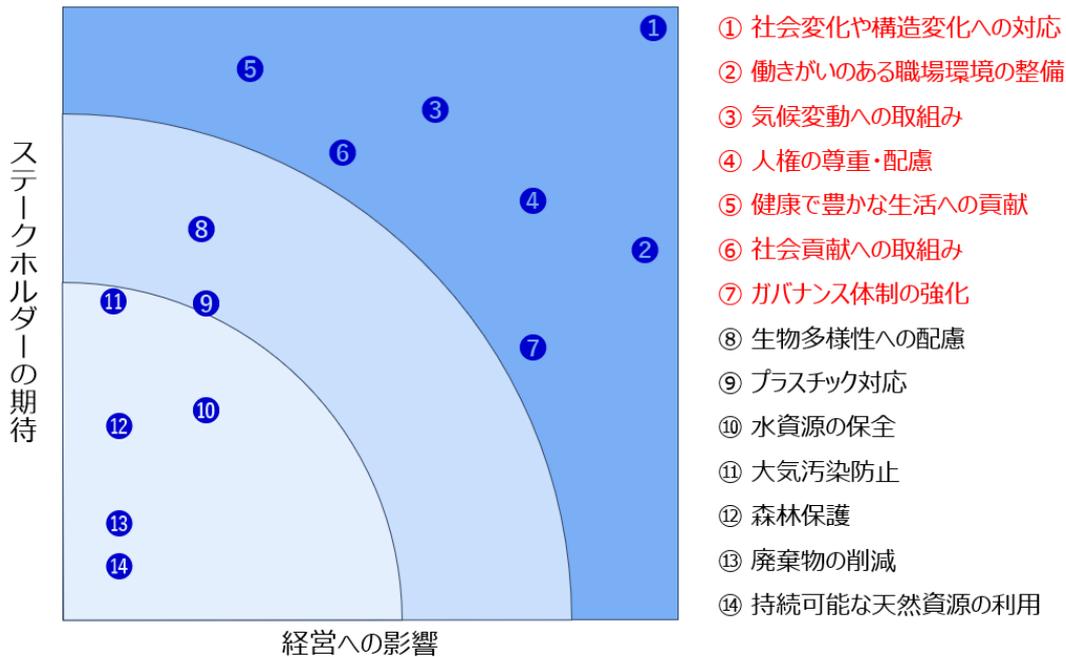
GRI スタンド、SDGs、国連グローバル・コンパクトのそれぞれの項目を参考に、地球環境・社会課題・技術動向を含めた長期的な将来の見通しについて検討し、エイツーヘルスケアの事業との関連性が高い社会課題を抽出しました。

### 2.2.2.ステップ 2 マテリアリティマトリックスの特定

ステップ 1 で抽出した社会課題に対して、ステークホルダーにとっての重要度、当社にとっての重要度の両面から社会課題を選択し、スコアリングを実施。その後相対的に評価する事で重要度を設定し、中期経営計画と優先的に取り組むべき課題を連動させ特定しました。

## 【サステナビリティマトリックス】





### 2.2.3.ステップ 3 サステナビリティ委員会での確認

サステナビリティ委員会においてステップ 2 の課題についての意見を交換し、マテリアリティを選定しました。また、マテリアリティごとの取組方針や KPI の設定について検討を行いました。

### 2.2.4.ステップ 4 経営層での議論と決定

選定したマテリアリティは、取締役会を介して、経営層との意見交換を行い、決定されました。

### 2.2.5.ステップ 5 マテリアリティの見直し

今後、お客様や患者様、医療従事者様、ビジネスパートナー様、株主様との面談を通じて寄せられる関心事項とも照らし合わせ、現状のマテリアリティが有効であるかを確認します。その結果を、サステナビリティ委員会では審議の上、取締役会に報告し、マテリアリティの妥当性を検証します。

## 2.3.エイツーヘルスケアのマテリアリティ、主な課題、取組方針、目標・

### KPI

マテリアリティに対し、SDGs を紐づけするとともに主な課題、取組方針、2025 年度の目標・KPI を定めました。

【マテリアリティ・主な課題・取組方針】



分類	マテリアリティ	主な課題	取組方針	
<b>E 環境</b>  	気候変動への取組み	温室効果ガス削減	Scope1,2の温室効果ガス排出量を2030年度までに2023年度比42%削減 Scope3の温室効果ガス排出量を2030年度までに2023年度比25%削減 3R「Reduce（リデュース）、Reuse（リユース）、Recycle（リサイクル）」+Renewableの推進 社内文書の完全ペーパーレス化（除く、官公庁などへの手続きにつながるもの等で電子化対応ができていないもの・政策的に引き続き紙対応とするもの）	
		個々人の日常生活における意識づけ	サステナビリティ研修の実施	
<b>S 社会</b>      	社会変化や構造変化への対応	DX推進	医薬品開発の効率化、スピードアップによる社会への貢献 リスクリングによるデジタル人材の育成	
	健康で豊かな生活への貢献	安全な医薬品等の開発支援により、人々の健康増進に寄与	健康診断の実施	安全かつ迅速な医薬品等の開発支援 健康診断の受診率
		労働時間管理		長時間労働の撲滅
		働きがいのある職場環境の整備	働きがいの向上	GPTWの認定 フィードバック文化の定着 60歳以上のシルバー人材の活用
	人権の尊重・配慮	ダイバーシティ&インクルージョン&エクイティ	女性管理職の比率 柔軟な働き方の実現	
	社会貢献への取組み	PPI (Patient and Public Involvement) を通じた社会貢献活動	医療セミナーの活動支援 RDD「Rare Disease Day（世界希少・難治性疾患の日）」への協賛 Remember Girl's Powerへの協賛	
	<b>G ガバナンス</b>  	ガバナンス体制の強化	継続したコンプライアンス（含む、汚職や贈賄対策、ハラスメント防止）に対する啓蒙活動	年1回の全社コンプライアンス研修・確認テストの実施
			重大なコンプライアンス違反発生件数	会社存続にかかわるもしくはレピュテーションを著しく損なうような重大なコンプライアンス違反の発生撲滅
			BCPおよびDRPの対応	大規模災害and/orパンデミックを想定したBCP訓練/DRP訓練の実施
			情報漏洩対策	情報セキュリティ確認テストの実施
情報セキュリティ訓練メールの実施				
サイバーセキュリティ重大インシデント発生件数				
適切な内部統制活動の整備・強化・維持	会社法・金融商品取引法に従った内部統制の整備・運用状況の評価			



### 2.3.1.サステナビリティ推進体制

エイツーヘルスケアは、持続可能な社会の実現や継続的な成長と企業価値の向上を図るため、サステナビリティ活動を推進することを目的としたサステナビリティ委員会及び経営管理本部サステナビリティ室を設置しています。

#### <サステナビリティ委員会の役割>

サステナビリティ委員会は、「A2 サステナビリティ基本方針」に則り、エイツーヘルスケア全体の活動方針、計画等を審議するとともに、そこで決定された取り組みを推進、サポートを行っています。

本委員会の審議事項および決定事項は、必要に応じ適宜、取締役会に報告しています。

#### <サステナビリティ委員会の構成>

サステナビリティ委員会は、A2 サステナビリティ規程に則り、委員長を当社代表取締役社長とし、委員を常勤取締役、執行役員、部門長、本部長、各子会社の代表取締役社長で構成しています。

## 2.4.エイツーヘルスケアのステークホルダー

### 2.4.1.ステークホルダー・エンゲージメント

エイツーヘルスケアは、エイツーヘルスケアグループ企業行動憲章にもとづき、誠実な事業活動を展開し、ステークホルダーへの責任を明確にするとともに、双方向のコミュニケーションを通じて相互理解を深めていき、ステークホルダーの皆様と持続的な信頼関係構築に努めてまいります。

### 2.4.2.外部との共創

サステナビリティへの課題対応は、自社のみで完結するテーマではありません。今後は、取引先様と連携したサプライチェーン全体での取り組みが求められると認識しています。今後、サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進の方針を検討してまいります。まずは、私たちが取引先様に要求すべき条件を明確化し、取り組みへの理解を得るべく、サステナビリティへの意識を共有するところから始めていきます。

TCFDの提言に沿った気候変動への対応においても、範囲を「Scope3」に広げた温室効果ガス排出量の把握と削減が必要になります。取引先様に対して、今後策定する方針を示しながら、一緒に取り組むスタンスで進めていく所存です。

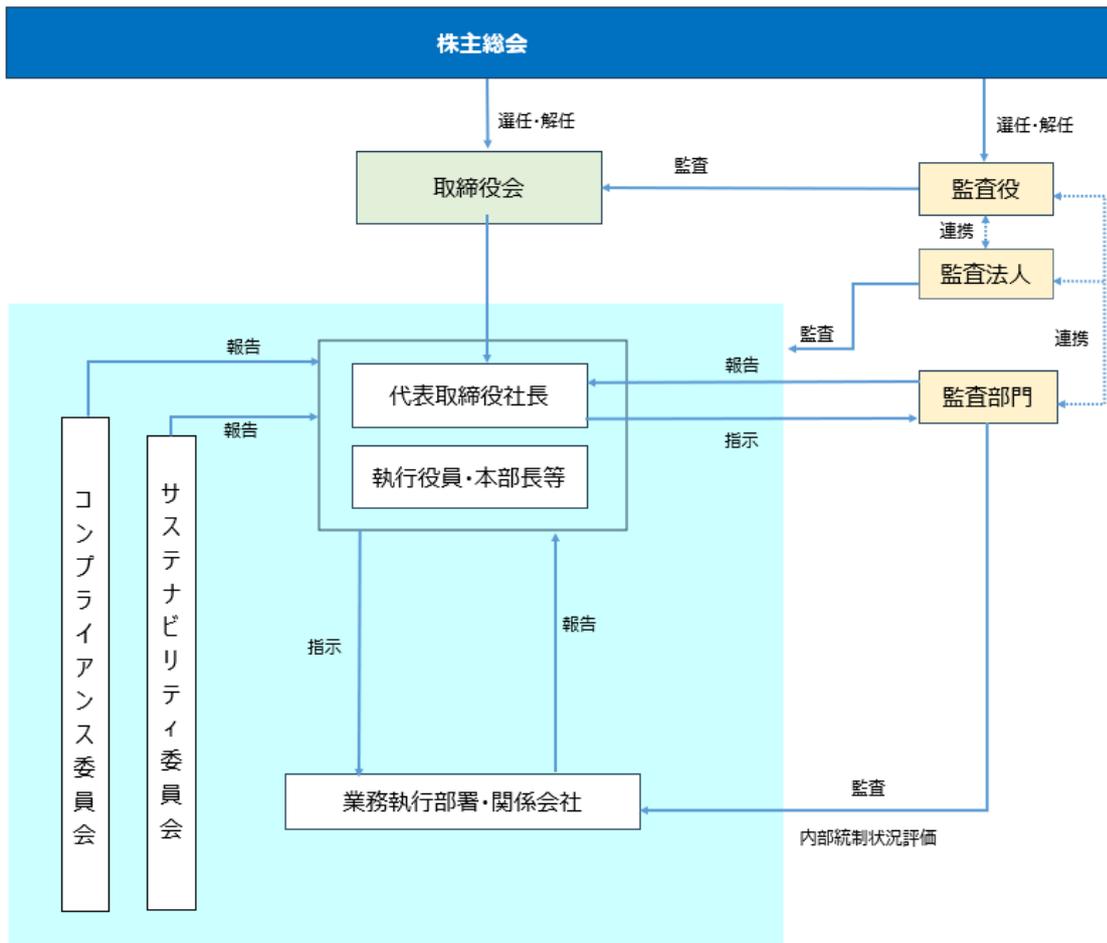
## 3.ガバナンス



### 3.1.コーポレート・ガバナンスの体制

エイツーヘルスケアは、企業としての透明性と責任を確保するため、強固なガバナンス体制を構築しています。「文化」「成長」「改革」を掲げて企業活動を行っておりますが、ガバナンスは、その達成に不可欠な経営基盤の一つと考え取り組みを進めています。

#### 【コーポレート・ガバナンス体制の概要】



#### 3.1.1.コーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方

お客様、患者様、医療従事者様、ビジネスパートナー様、株主様、従業員等の当社を取り巻くステークホルダーや未来社会に対する責任を果たすため、事業活動を通じた社会課題への取り組みにより、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ります。その実現に向けて、経営の健全性・透明性を確保するとともに、意思決定の迅速化に資するガバナンス体制の構築に取り組みます。



### 3.1.2.主な組織の役割

#### 3.1.2.1.取締役会

法令、定款などの定めに基づき、会社の経営方針および業務執行上の重要事項を決議し、取締役の職務の執行を監督する機関です。原則月 1 回開催するほか、必要に応じて臨時で開催しています。

なお、取締役の任期につきましては、取締役の経営責任を明確にして経営体制の強化を図るとともに、経営環境の変化に即応した経営体制を機動的に構築するため 1 年としております。

#### 3.1.2.2.監査役

法令、定款などの定めに基づき、取締役の職務執行の適法性や会計処理の適正性など、日々の会社の活動について、監査役が監査しています。非常勤監査役 1 名です。監査役は、株主様の付託を受けた独立の立場から取締役の職務執行を監査しており、監査役職務を執行するために十分な情報を収集するとともに、取締役会においても議案の説明を求め、積極的に意見を表明しています。

#### 3.1.2.3.サステナビリティ委員会

当社は、サステナビリティ委員会を設置し 1 年に最低 1 回以上開催、必要に応じての臨時開催する体制を整えています。サステナビリティ委員会では、サステナビリティ活動に関する全体計画の立案、計画実行の推進、進捗状況のモニタリング、達成状況の評価を行い取締役会に報告し提言を行っています。

#### 3.1.2.4.コンプライアンス委員会

当社は、コンプライアンス委員会を設置し、年 2 回の定例開催に加え、必要に応じての臨時開催にて運営しています。コンプライアンス委員会では、コンプライアンス重点施策、コンプライアンスに関する教育・啓蒙施策を決定しています。また、コンプライアンス関連事案発生時における原因等の調査および処の方針の確認を行っております。さらに、コンプライアンス遵守等の実施状況をモニタリングし取締役会に報告しています。

### 3.1.3.監査体制、三様監査の連携

三様監査の主体である内部監査部門、監査役および会計事務所は、内部監査規程、監査役監査規程、会社法における内部統制の仕組み等に基づき相互の報告や情報共有のほか、それぞれ独立した立場で行う監査活動において必要に応じて連携しています。

### 3.1.4.内部統制

内部監査部門は、独立性・公平性を確保するため、代表取締役社長の管轄に設置しております。内部統制の観点から、公正、かつ、客観的な立場で評価・確認し、助言・勧告を行うことにより、不正過誤の防止に役立てるとともに、業務の改善および効率化を図り、経営の合理化ならびに事業の健全な



発展に資する内部監査を実施し、内部監査の結果を代表取締役社長に報告しております。また、金融商品取引法および会社法に沿った内部統制システムの整備・運用状況を取締役会に報告しております。監査役は内部統制システムの整備・運用状況を監視し、検証しています。

### 3.1.5.ステークホルダーとの対話と職場環境

当社は、お客様、ビジネスパートナー様、株主様、従業員など幅広いステークホルダーとの対話を重視しています。従業員が安心して働ける環境の整備に注力し、その取り組みが評価され、Great Place to Work (GPTW) による「働きがいのある会社」認定を取得しています。従業員の声を経営に反映し、働きがいのある職場環境づくりに努めています。

## 3.2.リスクマネジメント

エイツーヘルスケアは、多様なリスクに備えるための包括的なリスクマネジメント体制を構築し、事業の安定性・継続性を確保しています。

当社は、物理的、経済的もしくは信用上の損失または不利益を生じさせるリスクにつき、主要なものを分類し、それぞれのリスクに対する対応策を整備・運用してまいります。加えて、気候変動リスクについても重要性の高いリスクとして認識しています。

### 3.2.1.危機管理対応リスク

自然災害、パンデミックなどの緊急事態を想定し、事業継続管理規程・事業継続管理細則（大規模災害用）・事業継続管理細則（パンデミック用）および災害時復旧計画を整備しています。これらは事前対策や対応手順を明確化することで、緊急事態発生時においては「人命保護および安全確保を最優先」として事業中断を最小限にとどめ、迅速な復旧を可能にします。

### 3.2.2.情報セキュリティリスク

#### 3.2.2.1.情報セキュリティ方針

当社は、高い情報セキュリティレベルを確保することを重要事項と認識しております。情報セキュリティ方針を定め、全ての役員および従業員は、情報セキュリティ方針に従って情報の適切な取扱い・管理・保護・維持に努めて参ります。

#### <情報セキュリティ方針>

1. 情報セキュリティの確保



当社は、管理する情報資産を自然災害、システム障害、不正・不法行為から守るため、障害の未然防止、障害発生時の影響の最小化と迅速な回復、障害原因の追求と再発防止の対策を講じ、情報セキュリティの確保に努めます。

## 2. 管理体制

当社は、情報セキュリティに関するリスクに対応するための管理体制を定め、関連規程を整備し、情報セキュリティ管理の運用、監視、見直し、維持および改善に努めます。

## 3. 情報資産管理

当社は、保有する情報資産について、機密性・完全性・可用性を確保するための適切な管理を行い、不正アクセス、漏洩、滅失又は毀損の防止等、安全管理に努めます。

## 4. 教育・啓蒙

当社は、情報セキュリティに関する認識を高め、その意義および当社の対応について、全ての役員および従業員への周知徹底を図るため、定期的な情報セキュリティに関する教育を実施いたします。

## 5. 法規遵守

当社は、情報セキュリティに関連する法令、規制およびその他の社会的規範を遵守します。

### 3.2.2.2.情報セキュリティ対策

近年は、サイバーセキュリティリスクが高まっていることから、親会社である伊藤忠商事の伊藤忠サイバーセキュリティフレームワークを利用することで、当社の情報セキュリティ対応を強化しています。セキュリティトラブルの抑止は、情報システム部門によるインフラ構築での対応だけでなく、人的ミスへの対応も重要であり、標的型攻撃メール訓練などの実施により従業員の意識向上を図っております。

## 3.3.コンプライアンス

### 3.3.1.コンプライアンス体制

コンプライアンス委員会を原則年2回開催し、社内体制の点検や改善策の検討を行っています。全従業員を対象とした定期的なコンプライアンス研修を実施し、法令・規制遵守の徹底を図っています。



### 3.3.2.内部通報制度

当社は、内部通報制度を整備し、不正行為やコンプライアンス違反が疑われる場合に従業員が安心して報告できる環境を用意しています。通報者の匿名性や保護を確保し、公正かつ迅速な対応を行うことで、企業倫理の醸成、リスクの早期発見・是正に役立てています。

## 4.環境

### 4.1.伊藤忠グループ「環境方針」

エイツーヘルスケアは、地球環境問題を経営の最重要課題のひとつとして捉え、親会社である伊藤忠商事株式会社の定める伊藤忠グループ「環境方針」を尊重して環境マネジメントシステムの継続的改善を図り、ステークホルダーと協力して事業のライフサイクルを通じた環境負荷を低減し、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献していきます。

#### <伊藤忠グループ「環境方針」>

1. 法規制等の遵守  
環境保全に関する国際的な宣言、規約、条約、ならびに事業展開している国と地域の法規制及びその他当社の合意した事項を遵守する。
2. 気候変動への対応  
温室効果ガスの排出を削減し、エネルギーの効率的で持続可能な使用を促進し、気候変動の緩和及び適応に貢献する商品及びサービス等の開発、提供に努める。
3. 環境汚染の防止  
化学物質・油等による環境汚染の未然防止・影響の軽減、大気汚染物質の排出削減、有害廃棄物及び排水の排出削減・適正処理に努める。
4. 資源循環の推進  
事業投資先や取扱い商品のサプライチェーン上の資源（化石燃料、鉱物、食料、動植物等）の持続可能な利用及び資源の使用量削減、廃棄物排出量の削減・リサイクルを推進し、循環型社会の形成に貢献する。
5. 水資源の保全。有効活用  
水の効率的な使用やリサイクルを通じた水の使用量削減、水の適切な処理に努める。
6. 生物多様性の保全  
生態系サービスがもたらす恩恵を認識し、生物多様性への影響を最小化し、その保全に貢献する。



#### 7. 情報開示とコミュニケーション

伊藤忠グループの環境影響に関する積極的な情報開示や普及啓発に努め、パートナー企業や業務委託先、地域社会や伊藤忠グループの社員等バリューチェーン上の全ての関係者とのコミュニケーションを推進する。

#### 8. 環境マネジメントシステム

環境負荷低減に向けた目標を定めると共に、事業投資・商品やサービスの提供・物流等の全ての事業活動について、新規検討段階におけるデューデリジェンスや定期的なモニタリングレビューを行い、環境影響評価に基づいた適切な対応に努める。

### 4.2.環境目標

エイツーヘルスケアでは、「気候変動への取組み」をマテリアリティの一つとしており、環境への配慮に関する取組みとして、2030年度 Scope2 の温室効果ガス排出量削減 42%、Scope3 の温室効果ガス削減 25%（いずれも 2023 年度対比）を目標に掲げ取り組んでいきます。また、国際的な気候変動に関する情報開示の枠組みを決定した TCFD に賛同し、気候変動リスクに基づくモニタリング・情報開示の実施を行います。

なお、この目標は公的な認定を受けています。（6.3 SBT 項参照）

#### 【2023 年度(基準年)の温室効果ガス(GHG)排出量と削減目標】

	2023 年度（実績） （単位：tCO <sub>2</sub> e）	削減目標 （削減率）%	2030 年度（目標） （単位：CO <sub>2</sub> e）
Scope1 の温室効果ガス（GHG）排出量 （※1）	0	-	0
Scope2 の温室効果ガス（GHG）排出量 （※2）	197	42	114
Scope3 の温室効果ガス（GHG）排出量 （※3）	5,452.0	25	4,089.0

※1：エイツーヘルスケアでは、Scope1 の温室効果ガスの排出はありません。

※2：マーケット基準による算定、小数点第一位を四捨五入しています。

※3：小数点第二位を四捨五入しています。

※2,※3：A2 と A2TW の合算値になります。

US ポストン支店は 2024 年 3 月設立のため、2023 年度（実績）に含まれておりません。



## 4.3.推進体制

### 4.3.1.環境保全活動推進体制

当社は、サステナビリティ委員会を設置し、環境について、エイツーヘルスケアにおける中期的な環境目標、年度目標その他環境保全活動および気候変動対応における重要事項を審議しています。審議内容については、適宜、取締役会に報告します。

### 4.3.2.環境保全活動の継続的改善

環境目的・目標の達成状況、法規制等の順守状況等をサステナビリティ委員長へ報告します。報告された内容を踏まえ、当社の環境保全活動をサステナビリティ委員会で総括し、継続的改善につなげています。また、事業や経営に関わる環境に関する重要なリスクについては、適宜取締役会に報告することとしています。

### 4.3.3.規制遵守状況

法律や条例により規制が定められている事項については、逸脱等がないか毎年定期的なチェックを実施しています。2024年度、当社において、廃棄物処理法などの遵守すべき法令・条例の逸脱はありませんでした。

また、当社の事業が直接的に規制に該当しない場合でも、リスクに応じて環境への負荷を最小限に抑えるために、プラスチック資源循環法、PCB 特措法、フロン排出抑制法、水質汚濁防止法などの規制に準じた対応を行っています。

### 4.3.4.環境教育・啓蒙活動

環境保全活動に関連し、自覚教育（eラーニングの活用等）や啓蒙活動を継続的に実施し、環境意識の定着・向上を図っています。2025年度からはサステナビリティの取り組みに関する入社時研修を必須とするとともに、担当者のサステナビリティ説明会受講などにより必要な知識の習得を行い、従業員への意識づけを行ってまいります。また、サステナビリティ委員会に、環境に関し一定以上の知識を有するメンバーを配して知識・活動の向上に努めております。



【2024 年度 サステナビリティ研修結果】 \*サプライヤーとしての受講のため別枠でカウント

配信先	配信者数 (人)	受講者数 (人)	受講率 (%)
社員、派遣社員、契約社員、外部就業者	1,154	1,145	99.2
業務委託者*	15	14	93.3
合計	1,169	1,159	99.1

## 4.4.環境配慮

### 4.4.1.サプライヤーに対する取組み

エイツーヘルスケアでは、A2 サステナビリティ基本方針にあります「サプライヤーに対しては当社のサステナビリティに対する考え方への理解と実践を求め、持続可能なバリューチェーン構築を目指します。」に従い、親会社である伊藤忠商事の「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」をサプライヤーに伝え、以下に定める項目への理解と実践を期待し、働きかけをはじめています。今後は、エイツーヘルスケア全体での取組みに昇華させてまいります。

#### 伊藤忠商事のサプライチェーン・サステナビリティ行動指針

- ① 従業員の人権を尊重し、差別・各種ハラスメント・体罰を含む虐待等の非人道的な扱いを行わない。
- ② 従業員に強制労働・児童労働を行わせない。また、最低就業年齢に満たない児童を雇用しない。
- ③ 雇用における性別、人種、宗教等による差別を行わない。
- ④ 法定最低賃金を遵守すると共に、生活賃金以上の支払いに努める。不当な賃金の減額を行わない。
- ⑤ 労働条件・労働環境等に関して労使間の円滑な協議を図るため従業員の団結権及び団体交渉権を尊重する。
- ⑥ 法定限度を遵守すると共に、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理し、過度な時間外労働を禁止する。
- ⑦ 従業員に対して安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供に努める。
- ⑧ 事業活動において、地域社会と生物多様性・環境汚染・その他環境問題への影響に配慮し、エネルギー・水・その他資源の使用量、及び温室効果ガス・廃棄物の排出量の削減に努める。
- ⑨ 関係法令及び国際的なルールを遵守し、利益相反・反競争的慣行の防止を含めた公正な取引及び腐敗防止を徹底する。



⑩ 上記の各項目に関する情報の適時・適切な開示を行う。

## 4.5.資源の有効利用／廃棄物管理

### 4.5.1.資源の有効利用

エイツーヘルスケアでは、自社利用製品について 3R「Reduce（リデュース）、Reuse（リユース）、Recycle（リサイクル）」+Renewable を推進してまいります。

### 4.5.2.事業活動に伴う廃棄物管理

当社の事業活動に伴う廃棄物は、そのほとんどが事業系廃棄物（事業ごみ）ですが、オフィスの移転・増床減床時などに産業廃棄物が発生します。以下の活動により事業ごみ削減廃棄物管理を目指しています。

毎年の廃棄物（事業系廃棄物・産業廃棄物）の把握を行い、「3R（リデュース、リユース、リサイクル）+Renewable の推進」、「再生資源使用率アップ」、「処分費用の削減」を意識して活動しております。今後も、3R+Renewable の推進をはじめとする活動のさらなる徹底により廃棄物削減に努めてまいります。

#### 【廃棄物等排出量とリサイクル量】

2023 年度	一般廃棄物・ 事業系廃棄物 (単位：t)	うち、リサイクル 量 (単位：t)	産業廃棄物 (有害廃棄物 除く) (単 位：t)	うち、リサイクル 量 (単位：t)	有害廃棄物 (単位：t)
エイツーヘルスケア株式会社（東京本社、大阪事業所）	15.32	9.29	1.618	0	0
A2 Healthcare Taiwan Corporation	1.35	0	0	0	0
合計	16.67	9.29	1.618	0	0

※融解処理をしていた機密書類を「一般廃棄物・事業系廃棄物」として算定しています

※US ボストン支店は 2024 年 3 月設立のため、2023 年度には含まれておりません。



2024 年度	一般廃棄物・ 事業系廃棄物 (単位：t)	うち、リサイクル 量 (単位：t)	産業廃棄物 (有害廃棄物 除く) (単 位：t)	うち、リサイクル 量 (単位：t)	有害廃棄物 (単位：t)
エイツーヘルスケア株 式会社（東京本 社、大阪事業所、 US ポストン支店(※ 1))	17.787	12.612	2.165	0	0
A2 Healthcare Taiwan Corporation	0.4	0	0	0	0
合計	18.187	12.612	2.165	0	0

※小数第四位以降まである値は小数点第四位を四捨五入しています。

※融解処理をしていた機密書類を「一般廃棄物・事業系廃棄物」とし算定しています

※1：2024 年度の US ポストン支店は 4 月～12 月までの期間で集計しています。

## 4.6.脱炭素／エネルギーマネジメント

### 4.6.1.気候変動への対応—TCFD 対応

エイツーヘルスケアは、気候変動への対応として TCFD※の最終提言にそった情報開示を開始していま  
す。

※TCFD：気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial  
Disclosure）



【エイツーヘルスケアのTCFD提言に対する開示】

リスクの種類		想定しているリスク項目	想定しているリスクの内容
低炭素経済への移行に伴うリスク	政策・法規制リスク	《温室効果ガス排出に係る価格の上昇》	炭素税や排出権取引といったカーボンプライシング制度が導入された場合、エネルギー使用にかかるコストが増加するリスクがあります。
	政策・法規制リスク	《排出権報告義務の強化》	現在、国や自治体で定められている気候変動関連の報告義務制度においては、報告義務の対象外であり、影響を受けておりません。今後、報告義務の対象範囲の拡大や、新たな省エネ義務制度の新設等があった場合には、義務の程度によっては、運用改善や設備導入等において新たにコストが発生する可能性があります。また、外部監査によるコスト発生の可能性もあります。
	市場リスク	《顧客行動の変化》	気候変動によって引き起こされるリスクに対する関心が高まるとともに、ESG投資やSDGsの価値観が広まることで、顧客や取引先、投資家等の利害関係者の行動変容が起こり、より持続可能と思われる対象会社を選好するリスクがあります。
	評判リスク	《利害関係者からの懸念増加、否定的なフィードバック》	気候変動に対する顧客や投資家、社会からの要請が急速に進展し、その対応が遅れた場合や関連する情報開示が不足していた場合、当社の社会的評判が低下するリスクがあります。
気候変動による物理的変化に伴うリスク	急性リスク	《台風、洪水のような異常気象の深刻化・増加》	当社グループは国内2拠点、海外1拠点、海外子会社1社で事業を展開しており、このうち人員の約9割が日本で業務を遂行しております。国内において台風や洪水、また温暖化の影響による豪雨災害、落雷時の被害等極端な気象現象の発生により、営業拠点や顧客、提携先を繋ぐ交通インフラ、情報インフラの機能停止・寸断の影響を受けた場合、業務が中断するリスクがあります。また、当社グループの事業は労働集約型であり、上記の影響を受け、稼働日数が減少することは、グループの売上高人件費率を増加させるリスクになり得ます。
	慢性リスク	《平均気温の上昇や海面上昇》	平均気温の上昇により、熱中症の頻発による生産性低下や冷房使用の増加によるコスト増大のリスクがあります。海面上昇により、施設浸水のリスクがあります。ASEAN地域での地球温暖化に伴う猛暑化、雨季の長期化による慢性的な洪水被害のリスクがあります。



リスクの種類		想定しているリスク項目	想定しているリスクへの対応策	発生可能性	財務影響	発生時期
低炭素経済への移行に伴うリスク	政策・法規制リスク	《温室効果ガス排出に係る価格の上昇》	仮に新制度導入があった場合の収益面への影響度を計るため、2024年度よりCO2排出量の算定及び管理を始めました。今後算定の対象範囲を拡大し、影響度の評価及び事業計画への考慮を行います。	高	小	中期
	政策・法規制リスク	《排出権報告義務の強化》	CO2排出量の算定対象範囲を拡大しております。	低	小	中期
	市場リスク	《顧客行動の変化》	当社では経営管理本部サステナビリティ室を担当部署として、対応を推進しております。また、ISO9001の要求事項「4.組織の状況」に従い、気候変動による課題や、その影響による利害関係者からのニーズと期待の把握に努めております。	低	中	中期
	評判リスク	《利害関係者からの懸念増加、否定的なフィードバック》	当社では顧客からのRequest for Information (RFI) や顧客満足度調査結果から、顧客ニーズの把握に努めております。また、経営管理本部サステナビリティ室において、数社のESG評価会社の評価フレームワークにそった対応を行っております。当社の取り組み状況に更なる向上が必要と思われる場合は、対応策についてマネジメントに報告・相談し、逐次対策を講じております。	低	中	短期or中期
気候変動による物理的変化に伴うリスク	急性リスク	《台風、洪水のような異常気象の深刻化・増加》	これらのリスクに対し、システムインフラの基盤強化を推進しており、拠点が被災した場合にも、実質的な機能停止には陥らない対策を講じております。また、緊急時には全社員がリモートワークを行える体制やリモートで顧客との面談、デューデリジェンス等を行える体制を整えており、被災時のリスクの低減に努めております。その他全拠点において、備蓄品の配備や、災害発生時における避難訓練を定期的に実施しています。	低	小	短期
	慢性リスク	《平均気温の上昇や海面上昇》	当社のサプライチェーンに対しても環境への取り組みの啓蒙を行い、少しでも発生の緩和に努めてまいります。	低	中	長期or中期

#### 4.6.2.脱炭素への取り組み

イトーヘルスケアでは、Scope 2 の温室効果ガス排出量を 2023 年度までに 2019 年度の 58.41% (277.18 tCO2e) 削減しました。

※マーケット基準による算定

2019 年度のデータは親会社である伊藤忠商事株式会社へ報告したエネルギー消費量より算出

削減率 = 2019 年度の CO2 排出量 - 2023 年度の CO2 排出量 / 2019 年度の CO2 排出量 × 100

算定後の最終的な値の小数点第三位を四捨五入

なお Scope 1 については、事業活動において燃料を燃やすプロセスはなく、また自社車両も有していないことから、自社設備において直接温室効果ガスを排出することはありません。



**【エネルギー消費量 電力使用量】**

	2023 年度 (単位 : kWh)	2024 年度 (単位 : kWh)
エイトーヘルスケア株式会社 (東京本社) 東京電力エナジーパートナー	273,911	257,605
エイトーヘルスケア株式会社 (大阪事業所) 関西電力	119,279.37	116,744.06
エイトーヘルスケア株式会社 (US ボストン支店 (※1))	-	1,344.23
A2 Healthcare Taiwan Corporation	78,470	150,197.32
合計	471,660.37	525,890.61

※原データが小数第三位以降まである値は小数点第三位を四捨五入しています。

※1 : US ボストン支店は 2024 年 3 月設立のため、2023 年度には含まれておりません。

2024 年度の US ボストン支店は 4 月～12 月までの期間で集計しています。

**【再生可能エネルギー消費量】**

	2023 年度 (単位 : kWh)	2024 年度 (単位 : kWh)
エイトーヘルスケア株式会社 (東京本社) 東京電力エナジーパートナー	0	0
エイトーヘルスケア株式会社 (大阪事業所) 関西電力	0	0
エイトーヘルスケア株式会社 (US ボストン支店 (※1))	-	0
A2 Healthcare Taiwan Corporation	0	0
合計	0	0

※1 : US ボストン支店は 2024 年 3 月設立のため、2023 年度には含まれておりません。

2024 年度の US ボストン支店は 4 月～12 月までの期間で集計しています。



**【温室効果ガス(GHG)排出量 Scope2】※マーケット基準による算定**

	2023 年度 (単位：tCO2e)
エイターヘルスケア株式会社（東京本社） 東京電力エナジーパートナー	106.83
エイターヘルスケア株式会社（大阪事業所） 関西電力	51.77
エイターヘルスケア株式会社（US ボストン支店（※1））	-
A2 Healthcare Taiwan Corporation	38.76
合計	197.36

※算定後の最終的な値の小数点第三位を四捨五入しています。

※排出係数について、日本は東京電力エナジーパートナーズおよび関西電力のマーケット基準値を使用し、台湾は經濟部能源局（Energy Administration）掲載の数値を使用しています。

※1：US ボストン支店は 2024 年 3 月設立のため、2023 年度には含まれておりません。

**【温室効果ガス(GHG)排出量 Scope3】**

	2023 年度 (単位：tCO2e)
カテゴリ 1：購入した製品・サービス	3,376.92
カテゴリ 2：資本財	550.47
カテゴリ 3：Scope1、2 に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	32.18
カテゴリ 4：輸送、配送（上流）	174.36
カテゴリ 5：事業から出る廃棄物	13.17
カテゴリ 6：出張	1,079.11
カテゴリ 7：雇用者の通勤	207.70
カテゴリ 8：リース資産（上流）	18.07
カテゴリ 9：輸送、配送（下流）	対象なし
カテゴリ 10：販売した製品の加工	対象なし



カテゴリ 11：販売した製品の使用	対象なし
カテゴリ 12：販売した製品の廃棄	対象なし
カテゴリ 13：リース資産（下流）	対象なし
カテゴリ 14：フランチャイズ	対象なし
カテゴリ 15：投資	対象なし
合計	5,451.96

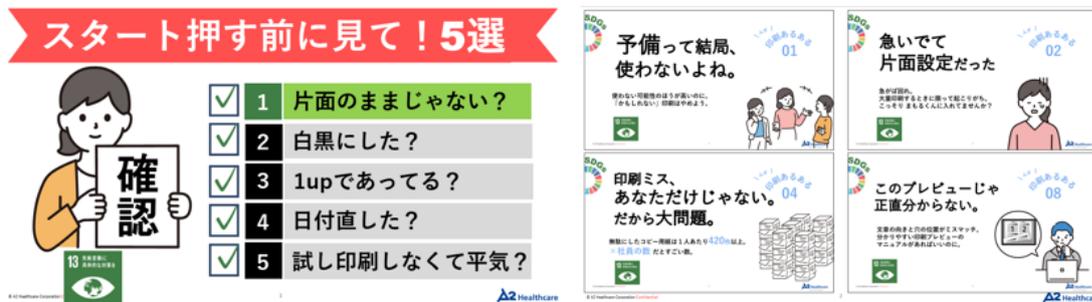
※A2とA2TWの合算値になります。

※算定後の最終的な値の小数点第三位を四捨五入しています。

※USポストン支店は2024年3月設立のため、2023年度には含まれておりません。

#### 4.6.3.これまでの省エネ取組み

当社は、オフィス電力使用料を減らすべくオフィスオーナーへ蛍光灯からLEDへの切替を働きかけ、東京本社は2022年10月に実現しております。また、リモートワークの利用拡大により、いわゆるScope2（他社から供給された電気、熱、上記の使用に伴い温室効果ガスの間接排出）における温室効果ガス排出量を削減してきました。コピーについても、社内ペーパーレスタスクの取組みでコピー用紙の購入枚数の削減に努めるとともに、DX推進を行うことで、印刷面数も減らす活動を継続してきました。



#### 4.6.4.さらなる省エネ施策

省エネ機器への更新は一巡していることから、今後は、「働き方改革」（Ex. リモートワークの拡大）を省エネにさらに結び付けるといった工夫が必要となります。

- ・ワークスタイルの見直し、リモートワークの有効活用、クールビズ、ウォームビズの活用
- ・グループ全体での業務見直しと効率化の検討
- ・再生可能エネルギー導入の検討



2024年度のScope3（事業者の活動に関連する他社の排出：間接排出）の温室効果ガス排出量については現在算定を行っております。算定結果をもって排出量削減を推進してまいります。

今後は、取引先様も含めたScope1,2,3の全体での温室効果ガス削減を実現するべく、サステナビリティ委員会のもと、社員全員が知恵を出し合って対応してまいります。

#### 4.7.環境汚染の防止

当社は業務の特性上、特定化学物質の排出や大気汚染につながる揮発性有機化合物（VOC）を排出することはありませんが、これらの排出管理は重要と考え、排出につながる業務の発生有無を注視しております。

#### 4.8.水資源保護（水セキュリティ\*）

近年、気候変動等の影響により世界規模で水資源の不足が懸念されています。

エイツーヘルスケアでは、大量に水を消費する事業は行っておらず、水リスクが高い地域には拠点を設けておりませんが、水資源を適切に使用することは重要と考えています。

今後も、継続的に推移を把握し、水資源の効率的な使用に取り組んでまいります。

(\*）入居しているビル全体での水使用量を当社の賃貸部分の面積比にて算出。

#### 【水使用量】

	2023年度 (単位：m <sup>3</sup> )	2024年度 (単位：m <sup>3</sup> )
エイツーヘルスケア株式会社（東京本社、大阪事業所、US ボストン支店(※1)）	3,083.24	2,721.19
A2 Healthcare Taiwan Corporation	552	959
合計	3,635.24	3,680.19

※原データが小数第三位以降まである値は小数点第三位を四捨五入しています。

※上水道のみ使用、上水道=下水道として算定しています。

※1：USボストン支店は、2024年3月設立のため、2023年度には含まれておりません。

2024年度のUSボストン支店は4月～12月までの期間で集計しています。



## 4.9.生物多様性の保全

当社では、早急な保護を必要とする生態系が存在する地域あるいは周辺に拠点を置いておらず、直接的な影響を及ぼす事業活動はありませんが、今後も生物多様性の保全を損なう活動を行わないよう努めてまいります。

## 4.10.森林保護

当社では、著しい森林伐採や自然生態系の転換を迫るような事業活動は行っておりませんが、森林保護は重要と考えており、今後も著しい森林伐採や自然生態系の転換を迫るような活動を行うことのないよう努めてまいります。

## 4.11.プラスチック対応

当社では、プラスチックを用いた商品の生産・販売は行っておりませんが、プラスチックを用いた商品を利用しております。プラスチックごみが生態系や環境に大きな影響を及ぼす重要な課題と認識し、プラスチックを用いた商品を適切に使用し、廃棄することは重要と考えています。「プラスチック資源循環促進法」の基本原則である「3R+Renewable」（3Rとは、Reduce(リデュース)・Reuse(リユース)・Recycle(リサイクル)の総称。Renewable(リニューアブル)とは、再生可能という意味)を念頭に、石油由来のバージンプラスチック使用量削減に取り組んでまいります。

# 5.社会

## 5.1.品質方針

### 5.1.1.品質方針

エイツーヘルスケアは2017年5月1日より、品質マネジメントシステム(QMS)の方針を示した「QMS Policy」を掲げて、サービス品質の確保および維持改善に努めてまいりましたが、会社全体が取り組む品質活動方針であることの理解を得やすいように、2025年5月1日に「品質方針」として改めて制定しました。

#### <品質方針>

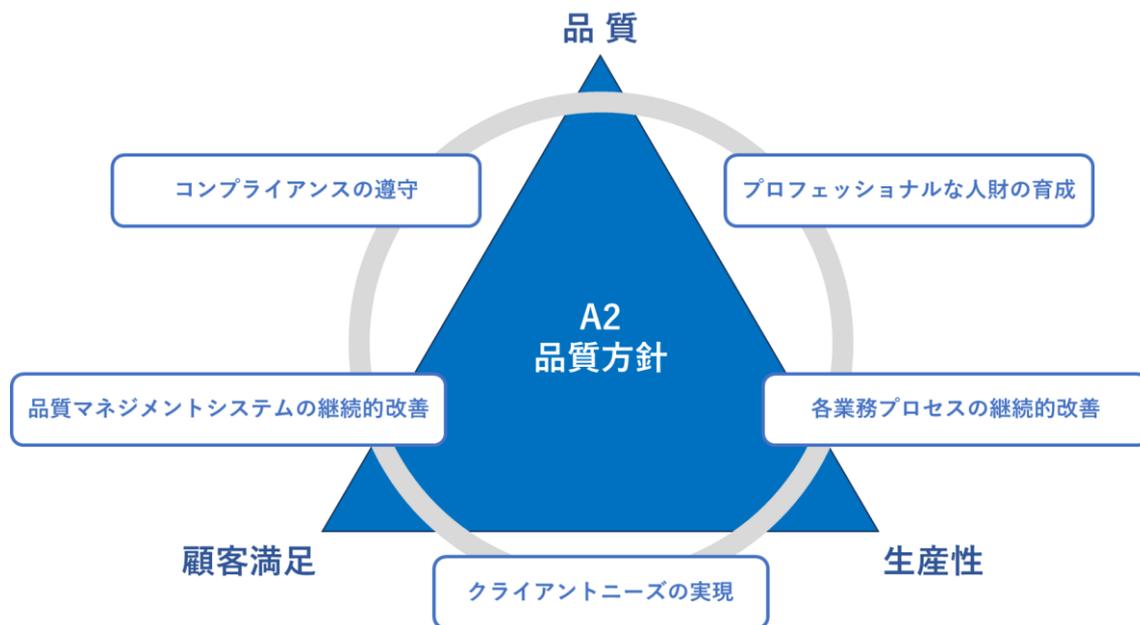
エイツーヘルスケア株式会社は、企業理念『All efforts for patients, All professional works for clients.』のもと下記の品質方針を掲げ、ライフサイエンス・ヘルスケアにおける真のプロフェッショナルと



して、医薬・医療の発展とすべての人々の QOL 向上に貢献するために、以下のプロセスを含む品質マネジメントシステムを確立・運用し、「品質の向上」「生産性の向上」「顧客満足の上」を追求し続けます。

- コンプライアンスの遵守
- プロフェッショナルな人財の育成
- 各業務プロセスの継続的改善
- クライアントニーズの実現
- 品質マネジメントシステムの継続的改善

【品質方針】



## 5.2.働きがい

### 5.2.1.取組方針

エイツーヘルスケアは、「エイツーヘルスケアグループ企業行動憲章」にて、働きがいのある職場環境作りを目指すことを明示しています。社員の多様性・人格・個性を尊重し、能力開発に努め、一人ひとりが持つ力を最大限に引き出すための取組みを推進しています。事業成長の軸の一つに「社員」を位置づけ、社員の キャリア・能力・幸せに投資し、誰もが実感できる働きやすく働きがいのある会社を目指し取組みを加速しています。



## 5.2.2.社員とのコミュニケーション

当社は、社員とのオープンで透明なコミュニケーションを重視しています。社員の声を積極的に取り入れる機会や、社員同士が活発にフィードバックを行う環境作りなど、様々な取り組みを実施しています。社員が安心して働ける職場環境を提供し、組織全体の連携と協力を促進することが、社員一人ひとりの働きがいの向上につながると考えています。

### 5.2.2.1.GPTW（GREAT PLACE TO WORK）の導入

当社の働きがいの現状を把握することおよび今後の働きがい向上を目的として、GPTW 働きがいのある会社調査を実施いたしました。本調査を通じて従業員の声に耳を傾け、それを反映することで、働きがいのある職場の実現に繋げていきます。

### 5.2.2.2.フィードバック文化の醸成

当社では、社員の働きがい向上への取組みとしてフィードバック文化の醸成を推進しています。社員同士がお互いの成長を願って積極的にフィードバックを行うことで、自分の強みや改善点を理解し、スキル向上につなげます。また、フィードバックの文化が根付いていくことで、チーム内の信頼関係の強化や組織全体のパフォーマンス向上につながると考えています。

### 5.2.2.3.社長との座談会の実施

当社では定期的に社長と社員が直接対話する機会を設けています。座談会を通じ、社長から社員に対して直接当社の価値観や文化を共有することで、全社員が一体感を持つことにつながります。さらに、社員は自分の意見や考えが経営層に届くことや、社長からのメッセージやフィードバックを直接受け取ることで、自分の役割や貢献度を実感でき働きがいを向上させる機会になると考えています。

### 5.2.2.4.従業員会の設置・運営

当社では社員と会社が協力して会社の発展と労働条件の維持改善を図ることを目的として従業員会を設置しています。従業員会は社員の声を経営者に届ける橋渡し役として活動をしています。

## 5.2.3.社員のキャリアアップ

当社では、社員のキャリア自律（社員がキャリアを自ら築きたいという想いをもち、自律的に行動を起こせる状態）を支援するためさまざまな取り組みを行っています。

新卒入社1年次、2年次、およびキャリア入社1年次にキャリア研修を実施し、早期に当社におけるキャリアプラン設計ができるよう取り組みを行っています。



### 5.2.3.1. キャリアドック制度

当社では、2023 年度よりキャリアドック制度を導入し、社員一人ひとりが自律したキャリアビジョンを描けるよう、上長との対話の機会を設けキャリアビジョン実現の支援を行っています。

### 5.2.3.2. JOB CHALLENGE 制度

当社では、総合職を対象とした公募型異動制度「Job Challenge 制度」を導入しています。社員自らの意思でキャリアを選択する機会を提供することにより、社員のモチベーション喚起や自律的なキャリア形成を目指しています。

### 5.2.3.3. タレントマネジメントシステムの活用

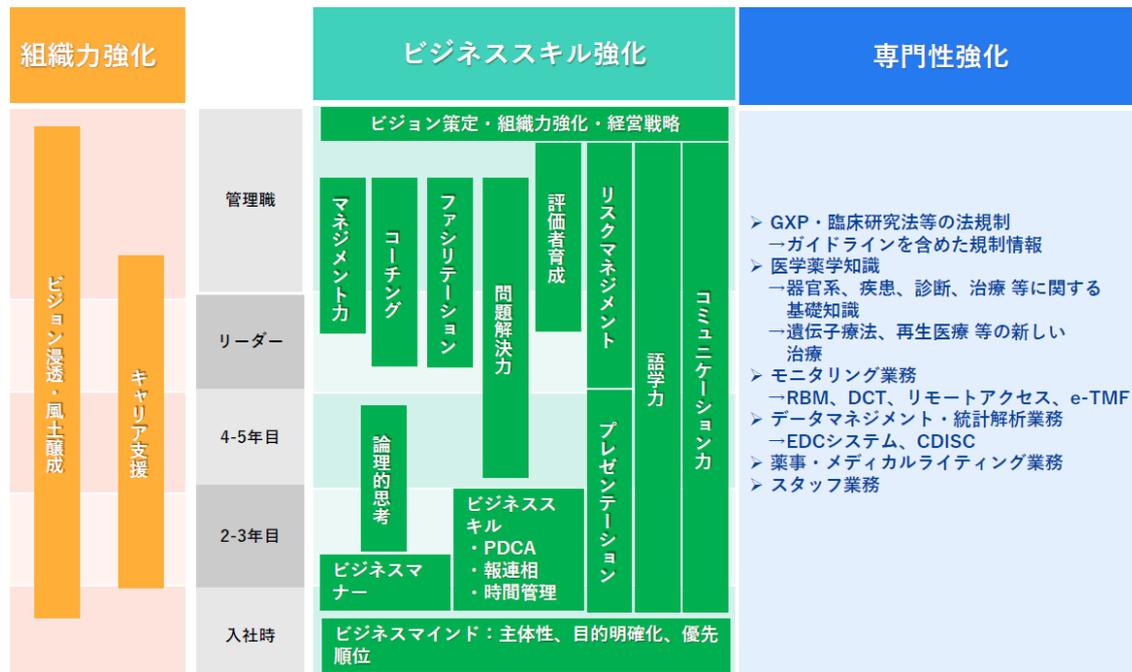
当社では、2025 年度よりタレントマネジメントシステムを稼働させ、これにより、社員のスキルや経験を可視化し、適切な育成や配置を行うことで社員のモチベーションの向上につなげます。また、社員のスキルや経験、キャリアビジョンなどを一元管理することにより、最適な配置の検討やジョブローテーションが実現し組織の柔軟性を高めていきたいと考えています。

### 5.2.4. 人財育成

当社では、社員共通の能力などを向上させるための「コーポレート研修」と、業務を遂行する上で必要な知識・技能を習得し、業務品質の維持と向上を目的とする「業務教育研修」を実施しています。また、モニタリング業務において高い領域専門性を持ったプロフェッショナルの育成を目的とし Expert 制度を設けています。これは 7 つの領域において定めた専門性の要件を満たすものを 3 つの Expert クラスで評価・認定をする制度です。Expert 認定には専門領域の幅広い知識、プロフェッショナルとして最新の知見・関連情報が求められます。そのため、それぞれの領域に基礎研修、専門医などによる継続研修、論文輪読会、国内外の学会参加などの専門的な教育プログラムを準備しています。



【エイツーヘルスケアの人材育成体系】



【Expert 認定制度】



5.2.5.人事評価

当社では、公正で透明性の高い評価制度を構築し、社員一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できる環境作りをめざしています。評価制度の柱として業績評価（MBO）とアクティビティ評価を設定しています。業績評価（MBO）では、期初に設定した組織業績へ結びつく目標に対する達成度を評価します。また、アクティビティ評価では、社員のグレードや職種ごとに求められる職務遂行度および、ビジョンを達成するために社員がとるべき行動の発揮度を評価します。評価結果は、社員のキャリア開発やスキル向上につなげるとともに、報酬や昇進の判断基準に反映されます。また、評価面談を通じて上司と社員が対話を重ね、フィードバックを行うことでモチベーションの向上を図っています。



## 5.2.6.採用

当社のサービス&ソリューションの根幹は人財です。当社は大学生および大学院生を対象に、新卒採用活動を毎年実施しています。新卒採用者の多くは薬学や理系の出身者であり、専門性の高い人財が多く集まっています。また、キャリア採用においては、即戦力として活躍できる業界経験人財を積極的に採用しています。さらには、業界未経験のキャリア採用も行っており、多様なバックグラウンドを持つ人財を受け入れています。なお、エイターヘルスケアでは、児童(\*)の採用・就労は行っていません。

(\*)児童：15歳未満、あるいは義務教育修了年齢に達していない、のどちらか高い年齢の者

【新卒／キャリア採用数の推移】※各年度4月1日～3月31日までの人数を集計

年度	男女別採用人数（人）						新卒 キャリア 合計(人)	キャリア 採用比率 (%)
	新卒			キャリア				
	男	女	小計	男	女	小計		
2024年度	33	38	71	27	35	52※	123	42
2023年度	30	40	70	17	52	69※	139	50
2022年度	15	24	39	21	26	47	86	54

※各年度4月1日～3月31日までの人数を集計しています。

※2023年度、2024年度のキャリア採用人数には、事業譲渡に伴う転籍社員も含まれています。

## 5.3.健康と安全

### 5.3.1.健康と安全についての考え方

エイターヘルスケアは、「エイターヘルスケアグループ企業行動憲章」にて、従業員が安全で心身ともに健康に活躍できる職場環境の整備を明示しています。

### 5.3.2.健康への取組み

当社は、医療・医薬に関わる企業として社員の健康維持・増進を目指し、予防・治療の観点から様々な取組みを実施しています。

#### 5.3.2.1.健康診断の受診率向上

健康診断受診率 100%を目指し、受診促進のためのフォローアップを実施しています。



### 【健康診断受診の推移】

事業所	2022 年度	2023 年度	2024 年度
東京本社 (%)	97.5	97.2	98.8
大阪事業所 (%)	93.6	98.3	99.1

※各年度 4 月 1 日～3 月 31 日までの人数を集計しています。

※小数点第二位を四捨五入しています。

#### 5.3.2.2.がん対策

大腸がんは男女ともがん死亡率が高く（2022 年のがん死亡者分類：女性 1 位、男性 2 位）、50 代からの罹患率が高くなる傾向にあります。そのため、当社では大腸がんおよびその他の大腸疾患の早期発見を目的として、2024 年度より 50 歳以上の社員を対象に、健康診断のオプション検査として、大腸内視鏡検査を会社の費用で受診できるようにいたしました。

#### 5.3.2.3.メンタルヘルスへの取組み

当社では、メンタル不調の未然防止を目的として、全社員を対象としたストレスチェックを年 1 回実施しています。ストレスチェックを実施する社員の割合目標 100%に対して、2024 年度は 98.8%となっています。また、ストレスチェックの結果は本人へフィードバックし、希望者には産業医との面談を実施することでメンタル不調者の発生リスク低減に努めています。なお、2024 年度の高ストレス者の割合は 6.6%（2023 年度の 8.9%から減少）です。また、新入社員向けに、入社時に産業医によるメンタルヘルス研修や、専門家によるメンタルフォロー研修を実施しています。

### 【ストレスチェック関連データ推移】

割合データ項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度
ストレスチェック回答率 (%)	96.5	99.4	98.9
高ストレス者率 (%)	8.4	8.9	6.6

※小数点第二位を四捨五入しています。

#### 5.3.2.4.労働時間管理

社員の健康を守るため、毎月の労働時間管理を徹底しています。具体的には月間の残業時間を集計し、推移や傾向を経営層や組織の管理者に報告しています。また、勤務実態との乖離が発生しないようにチェックを実施し、社員への啓蒙もおこなっています。そのほかに、年間で有給取得促進日を設定し、年次有給休暇の取得促進を行っています。



### 【年間総労働時間の推移】

	2022 年度	2023 年度	2024 年度
年間総労働時間（時間）	1,996,863	2,044,093	2,170,280

※対象は当社の直接雇用社員（正社員、嘱託社員、契約社員、スタッフ社員）です。

※各年度 4 月 1 日～3 月 31 日まで期間で集計しています。

※小数点第一位を四捨五入しています。

### 【有給休暇取得率】

	2022 年度	2023 年度	2024 年度
有給休暇取得率(%)	78.7	76.3	73.3

※各年度 3 月 31 日時点の割合を集計しています。

※小数点第二位を四捨五入しています。

## 5.3.3.安全への取組み

安全な職場環境作りとして以下の取組みを実施しています。

### 5.3.3.1.衛生委員会の実施

当社では、労働安全衛生法に基づき労使が協力して安全で健康的な職場環境を作り上げることを目的として衛生委員会を設置しています。毎月の衛生委員会において、労働災害の防止や社員の健康維持・増進をテーマに協議を行っています。

### 【労働災害発生数の推移】

災害種類	2022 年度	2023 年度	2024 年度
労働災害罹災者数（人）	0	1	1
通勤災害罹災者数（人）	0	2	0

※各年度 4 月 1 日～3 月 31 日までの人数を集計しています。

### 5.3.3.2.防災訓練の実施

社員の安全を確保するために、当社では定期的な防災訓練の実施および安否確認システムの導入を行っています。これにより、社員の安全をいち早く確認・確保するとともに、組織全体での防災対応力が向上し、災害時の混乱を最小限に抑えることができると考えています。



## 5.4.人権

### 5.4.1.人権に関する考え方

当社は 2024 年 6 月 1 日に「人権方針」を、2025 年 4 月 1 日には「エイツーヘルスケアグループ企業行動憲章」を制定しました。社員一人ひとりの人権やビジネスパートナー様を含む各ステークホルダーの人権を尊重し、差別やハラスメントのない職場を実現するための取り組みを行っています。

#### <人権方針>

エイツーヘルスケア株式会社（以下、当社）は、企業理念、「A2 サステナビリティ基本方針」に基づき、「人権方針」（以下、本方針）を定め、企業活動において影響を受けるステークホルダーの人権を尊重し、自らの事業活動において生じる人権への負の影響に対処することにより、人権尊重を促進する責任を果たしてまいります。

また、伊藤忠グループの一員として伊藤忠グループ「人権方針」に基づいた企業活動を推進してまいります。

#### 1. 適用範囲・ビジネスパートナーへの期待

本方針は、すべての役員及び従業員に対し、適用されます。また、ビジネスパートナーやその他関係者に対して本方針の遵守を期待します。

#### 2. 国際規範の支持・尊重

当社は、伊藤忠グループとして「世界人権宣言」や国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」、「国連グローバル・コンパクト」など、人権に関する国際規範を支持します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権を尊重してまいります。

#### 3. 適用法令遵守と国際的に認められた人権の尊重

当社は、日本国はもとより、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。また国際的に認められた人権と各国・地域の法令等の間に矛盾がある場合は、国際的な人権原則を最大限尊重するための方法を追求していきます。

#### 4. 推進体制

当社は、本方針を実現する為の体制を構築し、本方針の遵守・実施状況を監督する責任を負います。

#### 5. 人権デューデリジェンス

当社は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権への負の影響を特定し、その防止及び軽減を図り、またこれらについての説明責任を果たすために、人権デューデリジェンスを実施していきます。

#### 6. 救済・是正



当社の事業活動が、人権に対する負の影響を引き起こした、或いは関与が明らかになった場合、適切な手続き・対話を通じてその是正に取り組めます。

#### 7. 対話・協議

当社は、人権デューデリジェンスの取組みにおいて、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用すると共に、潜在的に影響を受ける親会社及びグループやその他の関連ステークホルダーと真摯に対話・協議いたします。

#### 8. 教育・啓発

当社は、本方針が全ての事業活動に組み込まれ、実行されるよう全役職員（契約社員・派遣社員含む）に対し、適切な教育を行い、人権啓発に取り組めます。

#### 9. 方針の公開

本方針は、取締役会に報告した上で、広く一般に開示します。

### 5.4.2.人財採用について

当社は、人種、性別、宗教、国籍、年齢等にとらわれず、すべての応募者に公平・公正な採用を実施しています。また、さまざまな採用チャネルや面接方法を活用し、多様なバックグラウンドを持つ人財ハリーチする活動をしています。選考に関しては、公正採用選考人権啓発推進員の選任および届け出を行い、公正な採用選考システムを確立しています。

### 5.4.3.ハラスメント対策

当社では職場において従業員がパワーハラスメントやセクシャルハラスメント等のハラスメントを受けることなく、働きがいを持って職場に貢献できるよう従業員に対する啓蒙を行っています。また、妊娠中の従業員や育児・介護に従事しながら仕事との両立を行う従業員が、制度を適切に活用した両立体制を促すと共に、職場全体の業務内容・業務分担・働き方の見直しも重要であることを周知しています。

## 5.5.DE & I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)

### 5.5.1.基本的な考え方

エイツーヘルスケアは、「エイツーヘルスケアグループ企業行動憲章」に基づき、多様性を尊重し、国籍、人種、年齢、性別、信条、社会的身分、障がいの有無などにかかわらず、すべての社員が公平に活躍できる環境作りを行っています。また、育児や介護といったライフイベントに応じた柔軟な働き方や職場復帰ができる環境を整備しています。一人ひとりが仕事を通じて等しく挑戦や成長の機会を得ることにより、その多様性を活かして組織に貢献できるよう支援しています。



## 5.5.2.女性活躍

当社では女性がキャリアを中断することなく、その能力を最大限に発揮できるような取り組みを進めています。

### 5.5.2.1.女性管理職比率

当社では、女性の管理職の割合を増やすための具体的な目標を設定し、達成に向けた取り組みを行っています。（目標：管理職に占める女性労働者の割合を40%以上）

#### 【管理職および役員の女性比率データ】

年度	全社員			管理職			役員		
	全体 (人)	女性 (人)	比率 (%)	全体 (人)	女性 (人)	比率 (%)	全体 (人)	女性 (人)	比率 (%)
2024年度	1,162	739	63.6	158	58	36.7	1	0	0
2023年度	1,106	711	64.3	153	51	33.3	1	0	0
2022年度	1,030	654	63.5	142	47	33.1	2	0	0

※全社員は当社の直接雇用社員（正社員、嘱託社員、契約社員、スタッフ社員）です。

※管理職は全社員のうち一定以上の等級の者を対象にしています。

※各年度3月31日時点の割合を集計しています。

※女性比率は小数点第二位を四捨五入しています。

#### 【男女間賃金格差データ】

雇用区分	2022年度	2023年度	2024年度
全社員 (%)	89.7	85.2	85.9
正規雇用社員 (%)	85.8	87.6	87.0
有期雇用社員 (%)	109.7	47.9	80.6

※算出方法は「女性社員の平均年収÷男性社員の平均年収」です。

※小数点第二位を四捨五入しています。

## 5.5.3.育児・介護との両立

当社では社員が育児や介護と仕事を両立できる環境づくりを進めています。



### 5.5.3.1.柔軟な働き方の実現

育児や介護の状況に応じて、リモートワーク制度、フルフレックスタイム、選択的週休3日制など、社員が柔軟な働き方ができる体制を整え、仕事と家庭を両立できる環境を提供しています。

### 5.5.3.2.休暇・休業制度の整備

育児・介護に関する休暇・休業制度、時短勤務制度などを整備し、子育てや介護中の従業員が安心して働ける環境を整備しています。

### 5.5.3.3.男性育休の取得促進

女性だけに限らず、男性育休取得促進のため取得率の目標を定め、社内での啓発活動や、育児休業を取得しやすい職場環境の整備を進めています。これにより、男性社員が育児に積極的に参加できる環境を整え、家庭と仕事の両立を支援しています。（目標：男性社員の育児休業取得率を50%以上）

#### 【育児、介護休業取得率・復職率データ】

取得人数 及び割合	2022年度			2023年度			2024年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
育児休業 等（人）	10	29	39	10	44	54	7	47	54
育児休業 等取得率 （%）	58.8	100	84.8	50	100	84.4	58.3	100	91.5
育児休業 等復職率 （%）	94.9			100			100		

※各年4月1日～3月31日までの人数を集計しています。

※育児休業等には産後休暇、出生時育児休業（産後パパ育休）を含みます。

※育児休業取得者数は、当期中に育児休業等を開始した社員です。育児休業等取得率は、当期中に出産した従業員数（男性の場合は、配偶者が出産した男性社員数）に対して、当期中に育児休業等を開始した従業員数の割合です。

※育児休業等復職率は、当期中に育児休業等を終了した従業員数に対して、当期中に育児休業等から復職した従業員数の割合です。

※育児休業等取得率、育児休業等復職率の数字は、小数点第二位を四捨五入しています。



#### 5.5.3.4.社員交流の場の提供

当社では、社員同士が育児・介護に関することをはじめとする、様々な情報の共有や交流ができる場を設けています。

#### 5.5.4.障がい者雇用

当社では、障がいを持つ方の採用活動を積極的に行っています。障がいの有無に関わらず、能力や適性に応じた配置を行い一人ひとりが自律したキャリアが築けるよう成長をサポートしています。

#### 5.5.5.シニア人財の活用

豊富な経験や高度な専門知識を持った人財を定年後も積極的に活用するため、2023年に定年後再雇用制度の見直しを行い、当初の制度から定年後再雇用者の年収水準を大幅に引き上げました。このような取り組みを通じて持続可能な労働力の確保と組織の成長を目指しています。

#### 5.5.6.外国籍人財の活用

臨床試験の国際化が急速に進む今、外国籍人財の活用はグローバル市場での競争力を向上させる上で重要な要素と考えています。今後は、海外の優秀な人財の積極的採用や、外国籍社員が働きやすい環境を整備することなどの取り組みを進めていきたいと考えています。

### 5.6.社会貢献

当社は、社会の公器である自覚を持ち、経営理念の中にある「医薬・医療の発展とすべての人々のQOLの向上に貢献」をエイツーヘルスケアによる社会貢献の考え方の基礎とし、さまざまな活動を通じて積極的に社会に貢献していきます。

#### 5.6.1.社会貢献の考え方・体制

医薬品・医療機器・再生医療およびデジタル医療の開発においては、患者や市民の皆さんの声を積極的に取り入れ、「ひと知れず、ひとのため」により良い医療を1日でも早く提供できるよう取り組んでいます。患者や市民の皆さんの参画（Patient and Public Involvement 以下「PPI」）によって、以下のような意義が生まれると考えています。

- ・開発を進める企業にとって新たな視点の気づきを得ることができる
- ・患者さんにとって負担の少ない臨床開発につなげることができる
- ・社会の中で臨床試験が身近な存在となり、医療への関心を高めることができる



臨床開発における患者や市民の皆さんの参画に際して、企業と患者/市民を繋ぐことを含めた様々な活動を関係企業とともに検討し、支援いたします。

私たちは、皆さまの声を大切に、共により良い未来を築いていくために、PPI を促進する取り組みを続けてまいります。また、日常的な社会貢献のための施策も並行して行っております。

### 5.6.2.PPI を通じた社会貢献活動

エイターヘルスケアや当社の関係企業が、患者や市民の皆さんと臨床開発を共に進めていくうえで、双方の理解を深めることが重要と考えています。

まず、患者や市民の皆さんが臨床開発についてさらなる知見を深め、参画する力をつけていただくため、エイターヘルスケアでは以下のような取り組みを行っています。

- ・ がん医療セミナーである大阪オンコロジーセミナー「夜間学校」・「笠井 信輔のこんな聞いてもいいですか on the web」の活動支援  
 エイターヘルスケアと、特定非営利活動法人 西日本がん研究機構（WJOG）、特定非営利活動法人 近畿がん診療推進ネットワーク、がん情報サイト「オンコロ」（3H クリニカルトライアル株式会社）が連携しているセミナーであり、オンコロジー分野に限定してはありますが、各疾患についてオピニオンリーダーによる講義、最新の臨床試験の動向など分かりやすく紹介されています。当社では企画のサポートや、セミナーでの運営を行っています。



- ・ RDD「Rare Disease Day（世界希少・難治性疾患の日）」への協賛  
エイツーヘルスケアでは 2022 年より RDD に初めて協賛を行いました。RDD イベントを通じてより多くの皆様に、希少・難治性疾患領域の理解を深めていただくことで、難病で苦しんでいらっしゃる患者さんやその支援者の方が安心して暮らせる社会が実現するよう、RDD 活動を応援していきます。  
RDD は、より良い診断や治療による希少・難治性疾患の患者さんの生活の質（QOL）の向上を目指して、2008 年にスウェーデンで始まった活動です。日本でも RDD の趣旨に賛同し、2010 年から 2 月最終日（うるう年は 2 月 29 日）にイベントを開催しております。
- ・ Rare Disease Day2025 RDD TOKYO へのボランティア参加  
世界希少・難治性疾患の日に、東京駅で啓蒙活動を実施し、当社からは 7 名ボランティアに参加しました。当日実施しているイベントのご案内や、多くの方に知っていただく機会となりました。
- ・ Remember Girl's Power への協賛  
小児・AYA 世代（15 歳～39 歳）のがん・薬剤開発のための臨床試験の啓発を目的として実施される日本最大級のチャリティーライブに社員が自発的に参加しております。

### 5.6.3.日常的及び親会社を通じた社会貢献活動

エイツーヘルスケアでは、臨床開発に係る活動以外でも、社会貢献につながる活動を行っています。

#### 5.6.3.1.エコキャップ回収・チャイケモ支援型自販機の利用

当社は、ペットボトルのキャップ回収活動を通じて、キャップリサイクルによる温室効果ガスの削減と素材の再利用、ワクチン寄付に寄与しています。

また、1 本購入ごとに 2 円寄付となる自動販売機の設置し、小児がんをはじめとした医療的ケアが必要な子ども・若年成人と家族のための施設（チャイルド・ケモ・ハウス）の支援をおこなっております

#### 5.6.3.2.伊藤忠野球教室への参加、協賛品提供

伊藤忠野球教室は、「心のバリアフリー」の実践や「次世代育成」を目的として、障がいのある子どもたちが社員と一緒に野球を楽しむ活動を 2007 年から継続している、伊藤忠商事のサステナビリティ活動です。

今年の野球教室には、エイツーヘルスケア社員 2 名が参加させていただきました。また、協賛品を提供させていただき、エコバックを 100 個お送りしました。



### 5.6.3.3.伊藤忠記念財団への寄付

伊藤忠記念財団の「わいわい文庫」は、電子図書を全国の学校、図書館、医療機関などの団体に寄贈する電子図書普及事業です。

エイターヘルスケアは、毎年の寄付を通じて、障がいがあるために紙の本では読むことが困難な子どもたちへの読書支援をサポートしています。

## 6.外部から得ている評価

サステナビリティ基本方針に基づき、さまざまな活動に取り組んできました。エイターヘルスケアが外部から得ている評価を以下のとおりです。

### 6.1.ECOVADIS

EcoVadis は、企業の社会的責任や持続可能性を包括的に評価するプラットフォームを提供しています。「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」を含む幅広いマネジメント領域に関して、企業規模・ロケーション・業種などを加味した重要度に応じた評価を行います。

エイターヘルスケアは 2023 年より毎年提出をしております。

EcoVadis : <https://ecovadis.com/ja/>

### 6.2.CDP

CDP は、企業や自治体等が環境への影響を管理するためのグローバルな開示システムを運営する非営利団体です。温室効果ガスの排出量や、気候変動への取り組みなどの環境分野に特化した情報開示のためのプラットフォームとなっています。

エイターヘルスケアは 2023 年より毎年提出をしております。

CDP : <https://www.cdp.net/ja>

### 6.3.SBT

SBT は「Science Based Targets」の略称で、パリ協定に基づいて設定された温室効果ガス排出削減目標を指し、SBTi により認定が行われます。



SBTiとは、「Science Based Targets initiative」の略称で、科学に基づく気候目標を設定した組織・企業間のコラボレーションです。WWF（世界自然保護基金）、CDP、世界資源研究所、国連グローバル・コンパクトによる共同イニシアティブの体制をとっている国際機関です。

SBTiは企業に対して、気候変動による世界平均気温の上昇を「産業革命前と比べて、1.5℃に抑える」という目標をかかげて、2050年までの長期視点に基づいた温室効果ガスの削減目標など、より具体的に現実的な削減目標の設定を重視・推奨しています。

エイツーヘルスケアはSBT認定取得のための申請を2025年2月にSBTiに行い、2025年4月30日に認定を受けました。2025年5月29日より、Target Setされた企業として公表されております。

・温室効果ガス排出量削減目標の国際認定「SBT」取得に関するお知らせ

SBT : <https://sciencebasedtargets.org/>

## 6.4.くるみん

当社は子育て支援を積極的に行う企業として厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けています。

※「くるみん」とは

女性の仕事と育児の両立をサポートの一定基準を満たした企業に対し、厚生労働大臣が「子育てサポート企業」として認める制度です。

## 6.5.GREAT PLACE TO WORK (GPTW)「働きがいのある会社」に認定

当社は、2024年8月GPTWが実施する「働きがいのある会社」に認定されました。

GPTW「働きがいのある会社調査」は、企業の働きがい进行评估するための調査です。社員と会社の両方に対してアンケートを実施し、その結果が一定水準を超えた企業を「働きがいのある会社」として認定します。

エイツーヘルスケア | 働きがいのある会社研究所 (Great Place To Work® Institute Japan)  
([hatarakigai.info](http://hatarakigai.info))

## 6.6.ISO9001 : 2015 認証

当社は2005年9月より東京本社及び大阪事業所において、ISO9001:2015の認証を取得・継続しております。最新の再認証日は2023年7月で、2025年度も維持審査が予定されています。



※「ISO9001」とは

企業などが、顧客や社会などの求めている品質を備えた製品やサービスを常に届けるための仕組みについて構成されている国際規格の一つです。

## 7.会社概要

### 7.1.エイツーヘルスケアの会社概要（2025年4月1日現在）

設立：2003年7月

資本金：1億円

従業員数：1,263名

※従業員数は当社の直接雇用社員(正社員、嘱託社員、契約社員、スタッフ社員)及び派遣社員です

本社：東京都文京区小石川 1-4-1 住友不動産後楽園ビル

大阪事業所：大阪府大阪市西区靱本町 1-4-12 本町富士ビル

USボストン支店：CIC Cambridge – One Broadway 14th Floor, Cambridge, MA 02142

事業内容：医薬品・医療機器・再生医療等製品・ワクチン開発、製造販売後調査等、臨床研究受託業務

株主：伊藤忠商事株式会社（100%）

<取締役および監査役>

代表取締役社長	神谷 均
取締役（非常勤）	高部 公彦
取締役（非常勤）	児玉 裕幸
監査役（非常勤）	菅沼 正人
執行役員	成松 賢治
執行役員	内藤 禎俊

### 7.2.連結子会社（2025年4月1日現在）

**A2 Healthcare Taiwan Corporation**



設立：2012年6月25日

資本金：700万台湾ドル

従業員数：76名

本社：台北市大安區基隆路2段172-1號7樓

事業内容：医薬品・医療機器・再生医療等製品・ワクチン開発、製造販売後調査等、臨床研究受託業務

株主：エイツーヘルスケア株式会社（100%）

役員構成

董事長	内藤 禎俊
總經理	胡 瑞坤（Simon Hu）

### 7.3.エイツーヘルスケアの従業員数（2025年4月1日現在）

1,263名

### 7.4.エイツーヘルスケアの沿革

エイツーヘルスケアは、IT企業の株式会社CRCソリューションズ（現：伊藤忠テクノソリューションズ株式会社）から、2003年7月に分社独立し、データ解析・データマネジメントを中核とした臨床試験サービスを展開してきました。

1969年	株式会社CRCソリューションズ（現：伊藤忠テクノソリューションズ株式会社）でデータの統計解析を中心とした、臨床試験サービスを開始
1990年	データマネジメント業務を開始
1997年	モニタリング業務に進出。本格的なCROとして事業を拡大
2001年	臨床ITサービス（EDCの開発）を開始
2003年7月	株式会社CRCソリューションズ（現：伊藤忠テクノソリューションズ株式会社）より「株式会社ACRONET」として分社独立
2005年4月	伊藤忠商事の資本参加により、伊藤忠グループにおけるライフサイエンス事業の中核企業へ
2008年10月	株式会社イベリカホールディングス傘下の株式会社イベリカCRDよりモニタリング事業取得



2014年11月	株式会社アスクレップの臨床開発事業を事業分割した「エイツーヘルスケア株式会社」と「株式会社 ACRONET」が合併。統合新会社「エイツーヘルスケア株式会社」としてスタート
2017年1月	旧株式会社ベル・メディカルソリューションズ（旧株式会社ビーアイメディカル、2019年11月1日付にて株式会社ベルシステム24に吸収合併）のCRO事業を分割型吸収分割にて取得。株式会社ベルシステム24ホールディングスが資本参加
2022年7月	ベルシステム24ホールディングスの保有株式を取得・償却し、伊藤忠商事100%子会社に
2024年11月	H.U.グループホールディングス株式会社・株式会社エスアールエル傘下の株式会社エスアールエル・メディサーチよりCRO事業取得

以上



The Life First Company

これからのA2をつくろう。

## エイツーヘルスケア株式会社

〒112-0002

東京都文京区小石川 1-4-1 住友不動産後楽園ビル 20F（総合受付）

<https://www.a2healthcare.com/>

