

サステナビリティ・ミーティング2024



2025年2月21日

アステラス製薬株式会社

この資料に記載されている現在の計画、予想、戦略、想定に関する記述およびその他の過去の事実ではない記述は、アステラス製薬の業績等に関する将来の見通しです。これらの記述は経営陣の現在入手可能な情報に基づく見積りや想定によるものであり、既知および未知リスクと不確実な要素を含んでいます。様々な要因によって、これら将来の見通しは実際の結果と大きく異なる可能性があります。その要因としては、(i)医薬品市場における事業環境の変化および関係法規制の改正、(ii)為替レートの変動、(iii)新製品発売の遅延、(iv)新製品および既存品の販売活動において期待した成果を得られない可能性、(v)競争力のある新薬を継続的に生み出すことができない可能性、(vi)第三者による知的財産の侵害等がありますが、これらに限定されるものではありません。また、この資料に含まれている医薬品(開発中のものを含む)に関する情報は、宣伝広告、医学的アドバイスを目的としているものではありません。開発中の化合物に関する情報は、その化合物の確立された安全性や有効性を示唆するものではなく、開発中の化合物が承認を受けることや、開発中の用途で上市されることを保証するものでもありません。

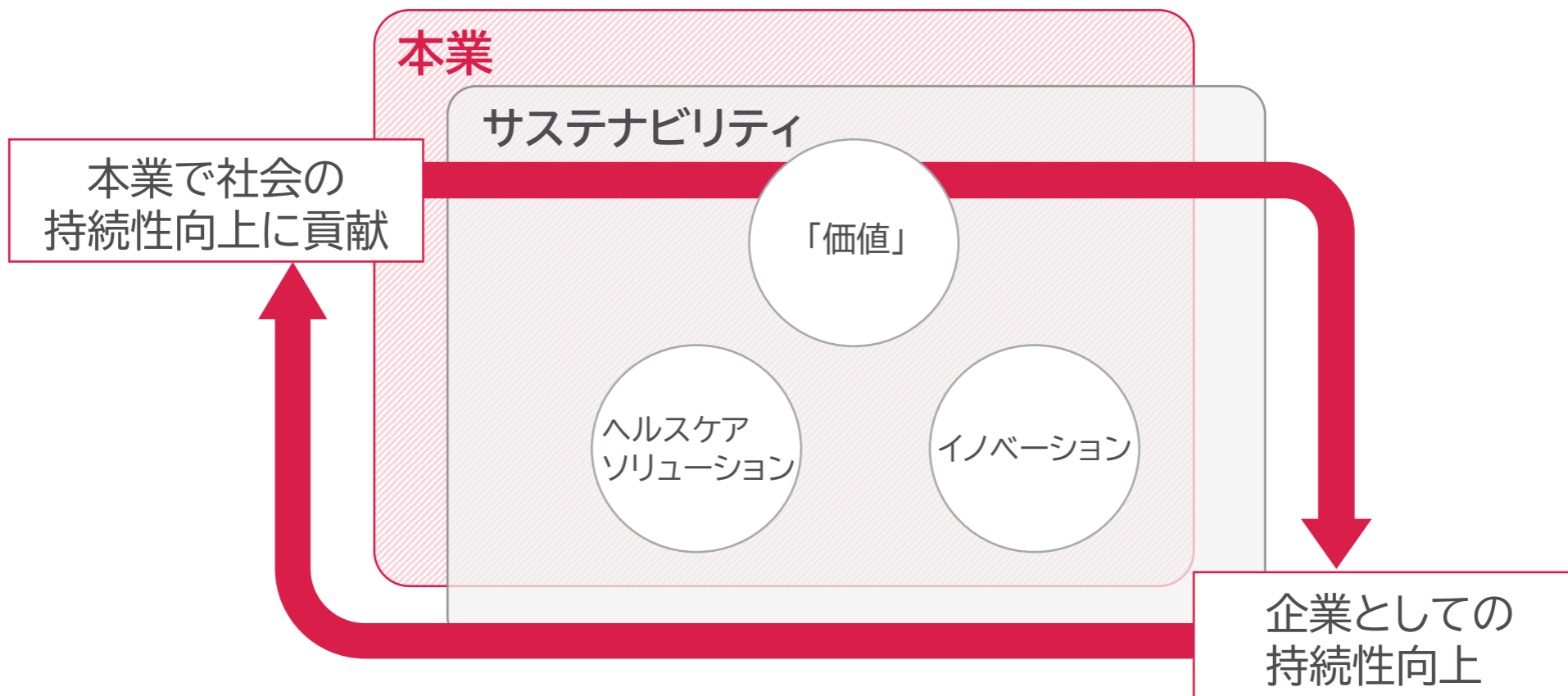
サステナビリティと企業価値向上との繋がり



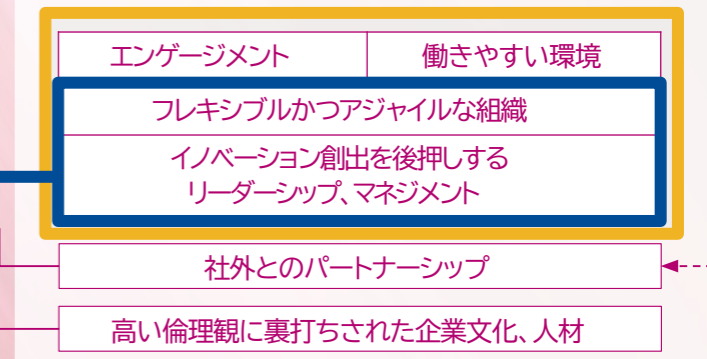
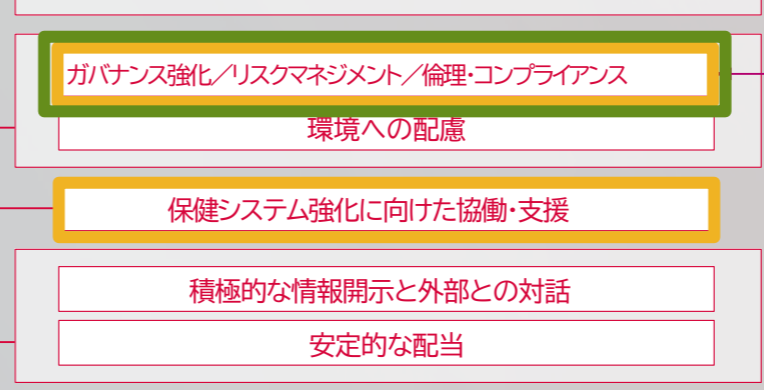
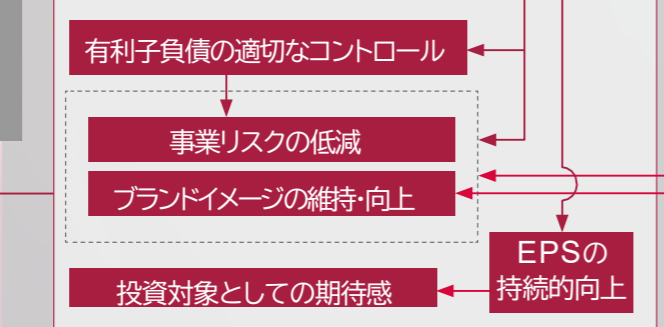
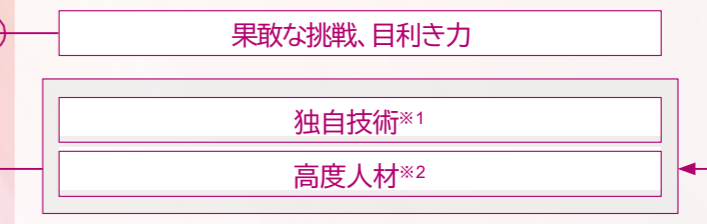
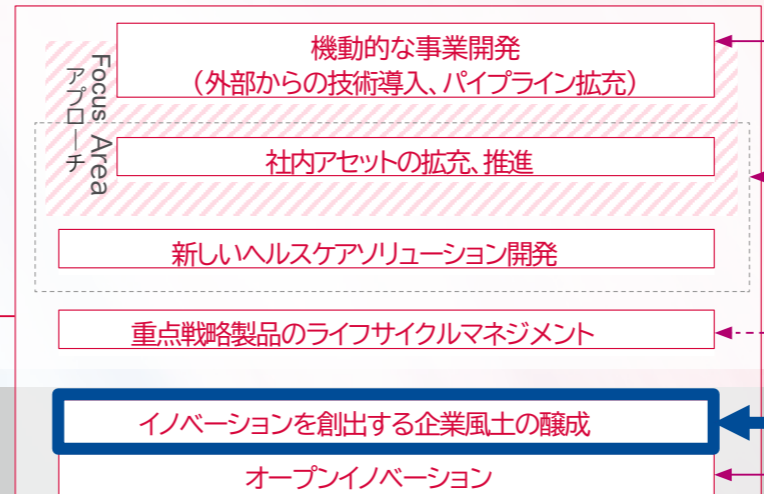
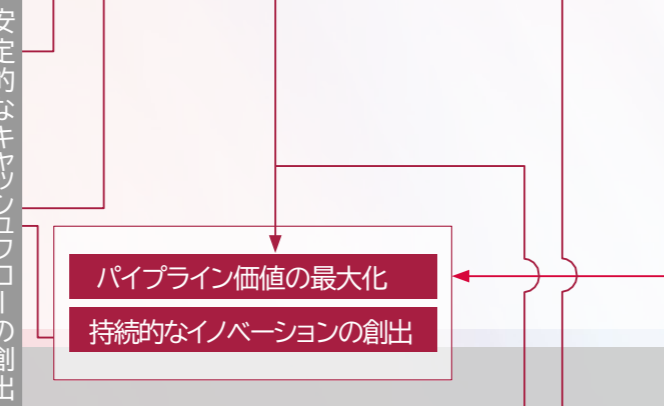
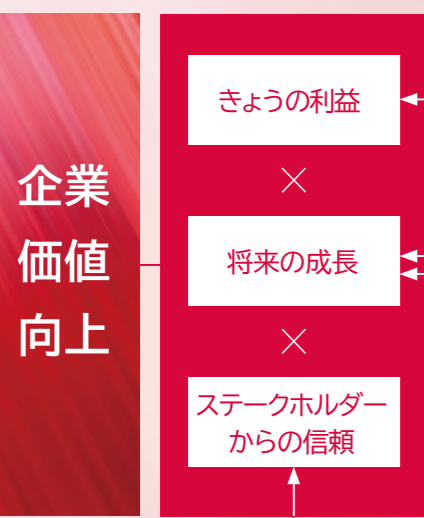
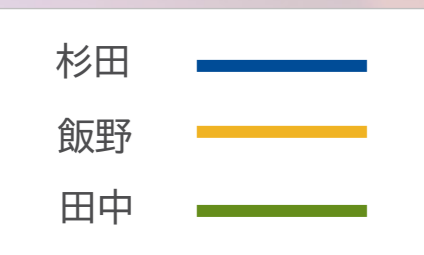
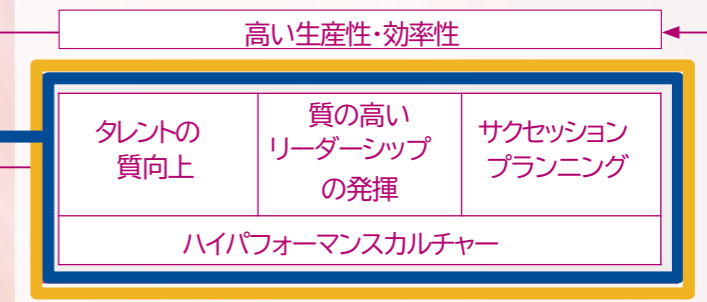
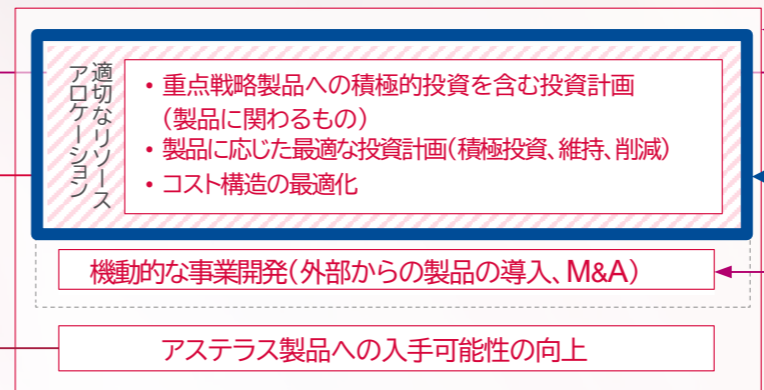
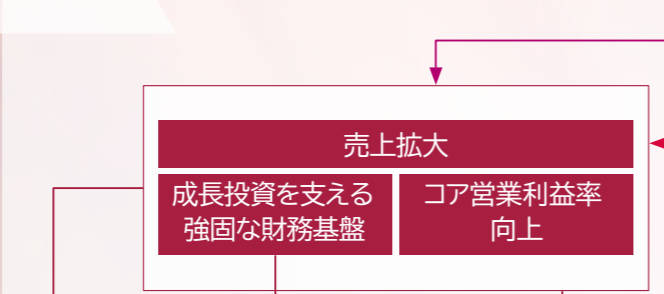
代表取締役社長CEO
岡村 直樹

アステラスが考えるサステナビリティ

本業を通じて社会に貢献することで、社会とアステラス双方の持続可能性を向上させる、一連の好循環を生み出す



ビジネスの拡大



成長基盤の強化

← 現時点で関連している ←--- 近い将来に関連性が強まる見込み
 ※1 発酵・低分子・抗体・ニューモタリティ等の創薬技術、製剤技術、プロセス開発技術
 ※2 博士号保有者、デジタル人材、ニューモタリティを取り扱えるサイエンス人材

I 組織健全性目標から生まれたイノベーション事例と成果

人事・コンプライアンス担当(CPO&CECO)
杉田 勝好

II

1. 保健医療へのアクセス向上の取り組みがもたらす社会的インパクトの可視化
2. 非財務活動の企業価値への影響

サステナビリティ長
飯野 伸吾

III

コーポレートガバナンスに関するアップデート

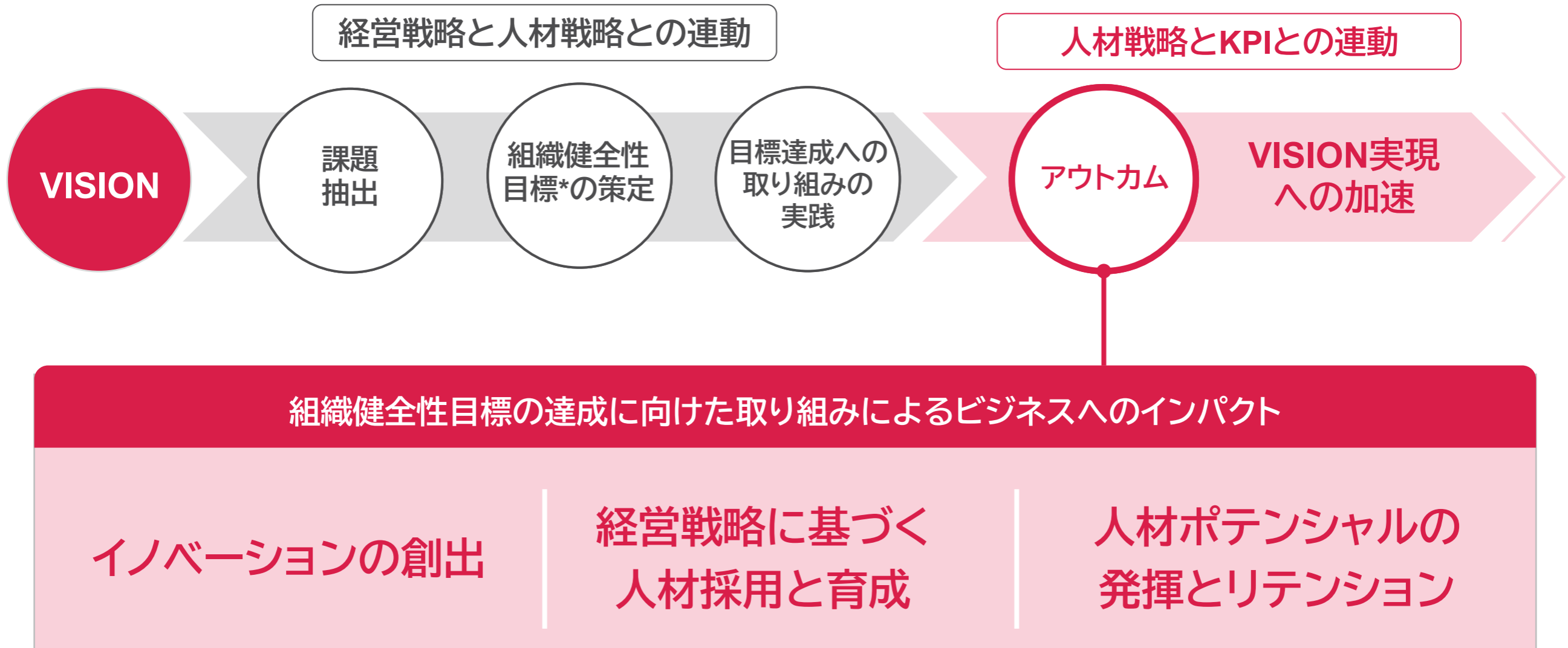
社外取締役
田中 孝司

組織健全性目標から生まれた イノベーション事例と成果



人事・コンプライアンス担当(CPO & CECO)
杉田 勝好

経営戦略に沿った人材戦略（組織健全性目標）



*組織健全性目標1: 果敢なチャレンジで大きな成果を追求
組織健全性目標2: 人材とリーダーシップの活躍

組織健全性目標3: One Astellasで高みを目指す

組織健全性目標達成への取り組みによるイノベーションの創出

VYLOYのグローバル同時申請

- 組織健全性目標で掲げている「意欲的な目標」と「賢いリスクテイク」を実践し、One Astellasとしてバトンパスを迅速化した結果、グローバルでの同時申請を加速

前例にとらわれない意欲的な目標

- 12カ月で10件以上の承認申請を提出

賢いリスクテイク

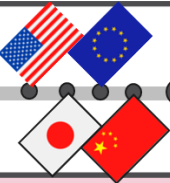
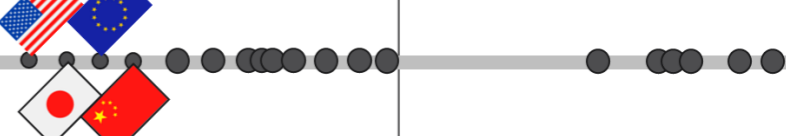
- 同時期に複数地域から照会事項を受領するリスクを想定
 - ✓ 適切なリソース配分計画と事前準備
 - ✓ 初回申請資料の構成を工夫し、他地域の申請にも応用

One Astellas

部門内と部門横断での
細かな調整による
バトンパスの加速



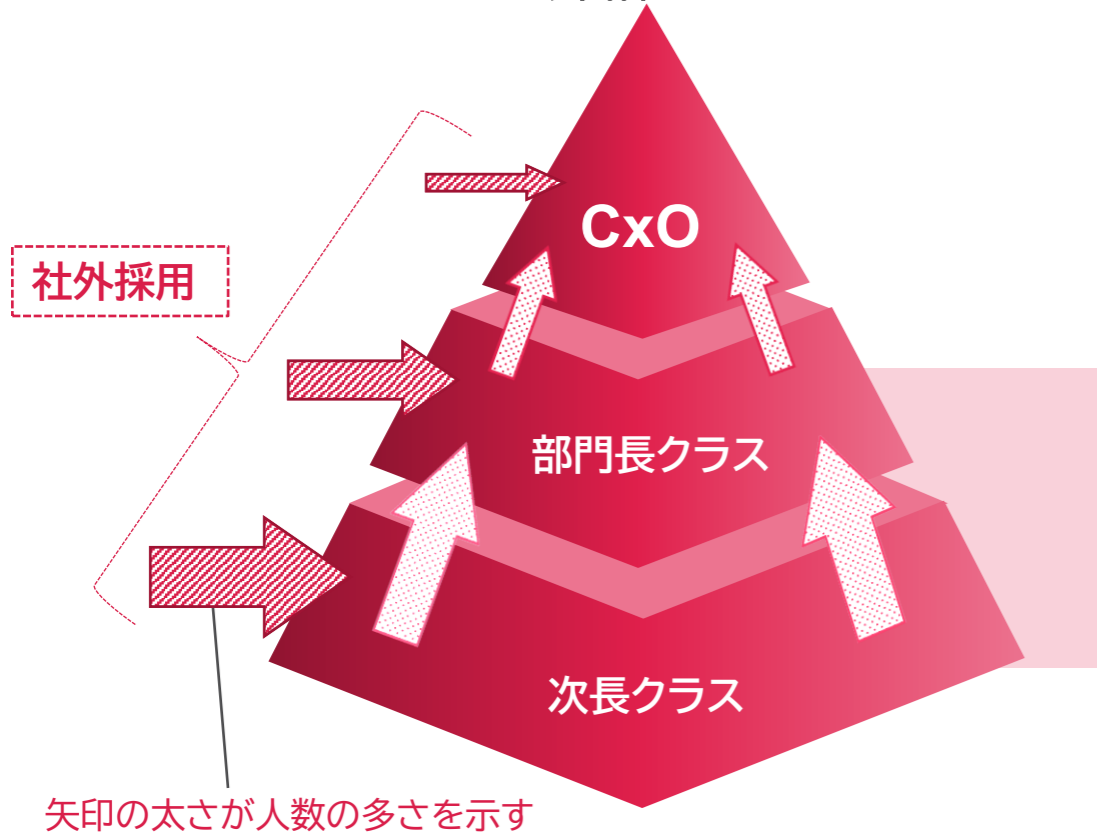
成果

Brand	Year 0	Year 1
VYLOY™		

- 2023年度中に13件(計42の国と地域)で承認申請を提出
 - ✓ 米国・日本・欧州・中国への申請は3ヶ月以内に完了
- 38カ国で承認取得、9カ国で発売(2024年12月末時点)

アステラスの採用・育成方針

- 社内外の優秀な人材を出来るだけ早い段階で採用・登用し、社内で育成後、より上のポジションに昇格させる



Next Gen Leadership

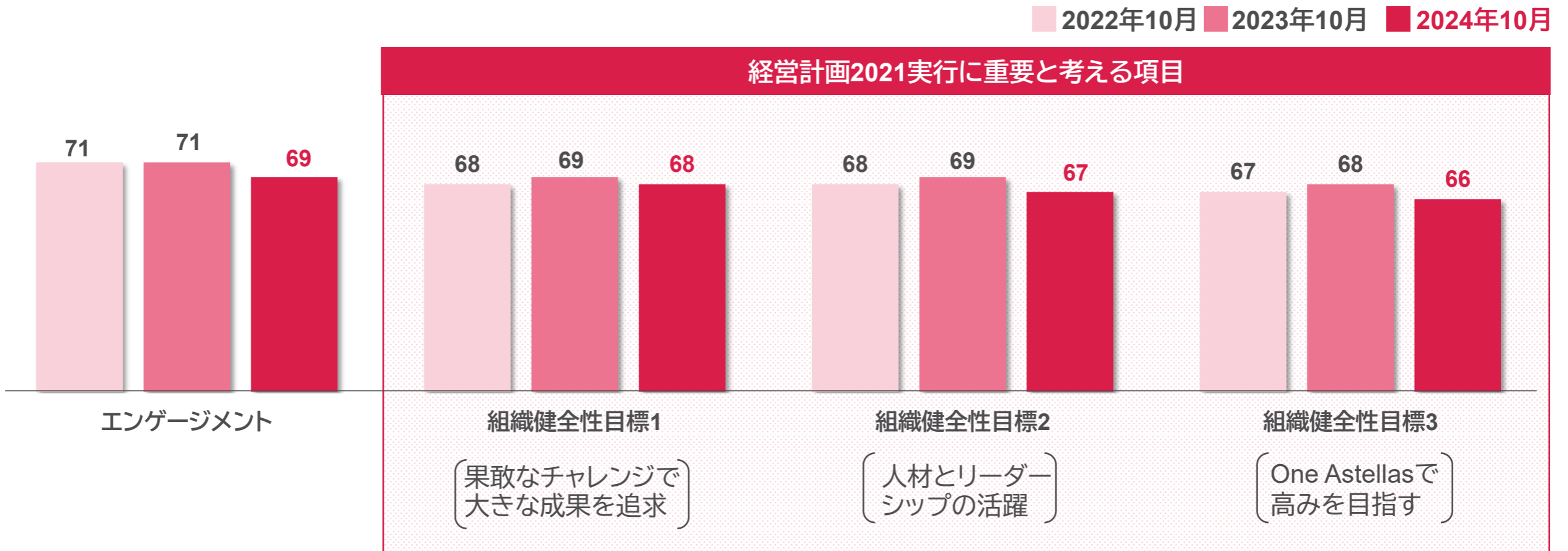
next gen»
leadership

- 選抜された50人がグループに分かれ、アステラスの実際の課題への解決策を導き出す6ヶ月間の研修
- 経営陣に向けて提案し、承認された4件についてはプロジェクト化を検討（提案者自身も参画可能）

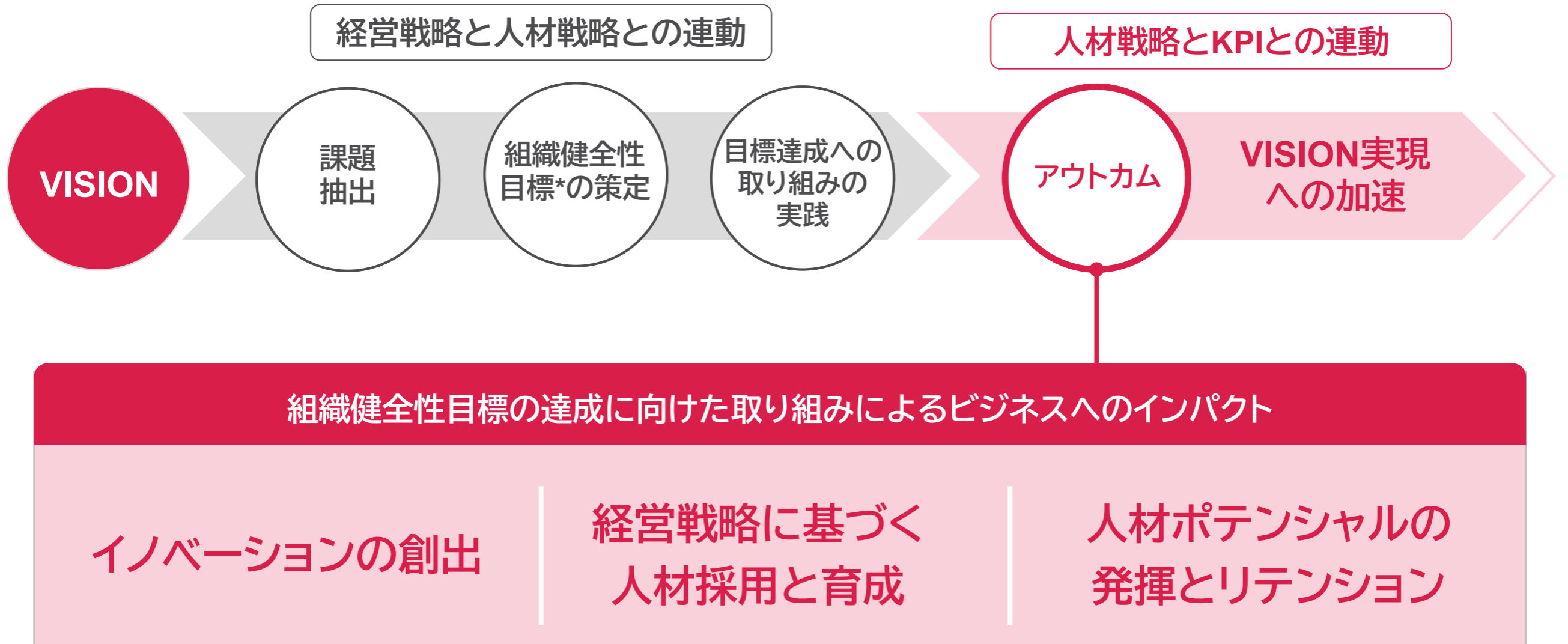


数値で見る人材ポテンシャルの発揮とリテンションの課題

- 組織や制度の大きな変更が相次いだこともあり、継続して改善してきたエンゲージメントのスコア低下
- 今回から新設した「変革に関するコミュニケーション」のスコアが最も対処すべき課題



経営戦略に沿った人材戦略（組織健全性目標）



*組織健全性目標1: 果敢なチャレンジで大きな成果を追求
組織健全性目標2: 人材とリーダーシップの活躍

組織健全性目標3: One Astellasで高みを目指す

1. 保健医療へのアクセス向上の取り組みがもたらす社会的インパクトの可視化
2. 非財務活動の企業価値への影響

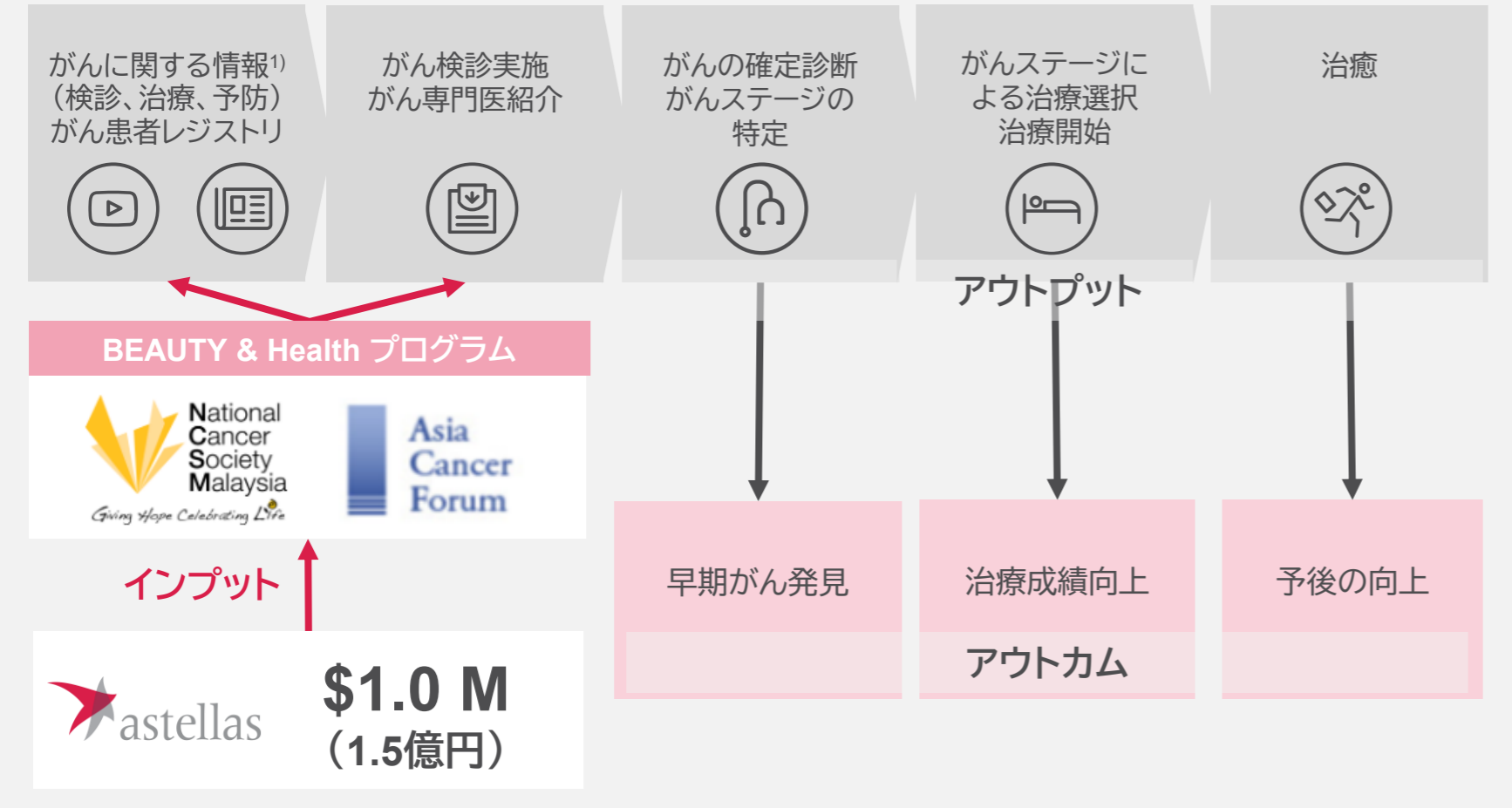


サステナビリティ長
飯野 伸吾



マレーシアにおける保健医療のアクセス向上への取り組みがもたらす社会的インパクトの貨幣価値換算

がん患者のペイシエントジャーニー



為替レート: 1ドル150円

1) 理髪店や美容院等で、がん疾患(大腸がん、肺がん、前立腺がん、乳がん、子宮頸がん)啓発のためのコミュニティ参加型セッションを開催
 2) BEAUTY & Healthプログラムは5つのがん疾患をターゲットにしているが、今回はマレーシアの公表データが利用可能な大腸がんに絞って貨幣価値換算化を実施





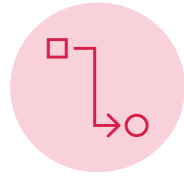
BEAUTY & Healthプログラムの社会的インパクト推定値(大腸がん)

- がん疾患啓発活動を通じて、大腸がん患者150人の早期発見・早期治療による社会的インパクト\$4.6 Mを創出
- 家族・医療機関やマレーシアの社会保障負担減等、患者への医療インパクト以外にもインパクトを創出

インパクトの分類		インパクトの対象者				合計 (%)	
		1次インパクト (患者への医療インパクト)	2次インパクト (患者への間接的インパクト)	3次インパクト (家族、医療機関へのインパクト)	4次インパクト (社会保障、産業全体へのインパクト)		
インパクトの領域	医療的価値	\$2.8 M	—	\$32 K	—	\$2.8 M (61.4%)	
	心理的価値	—	\$1.3 M	—	—	\$1.3 M (29.1%)	
	経済的価値	収入影響	—	\$0.3 M	\$0.2 K	\$61 K	\$0.4 M (7.9%)
		支出影響	—	\$31 K	—	\$43 K	\$75 K (1.6%)
合計 (%)		\$2.8 M (60.7%)	\$1.7 M (36.3%)	\$32 K (0.7%)	\$105 K (2.3%)	\$4.6 M [6.8億円]	

(前提) がん疾患の教育およびリテラシー向上を目的に、マレーシア住民100万人にリーチした結果、大腸がん患者150人の早期診断・早期治療に繋がり、がんのステージ3・4で診断されるがん患者が75%から55%へ変化した場合のインパクトを算定(プログラムでターゲットにしている他のがん種については未算定。設定にあたり疫学データを参照)





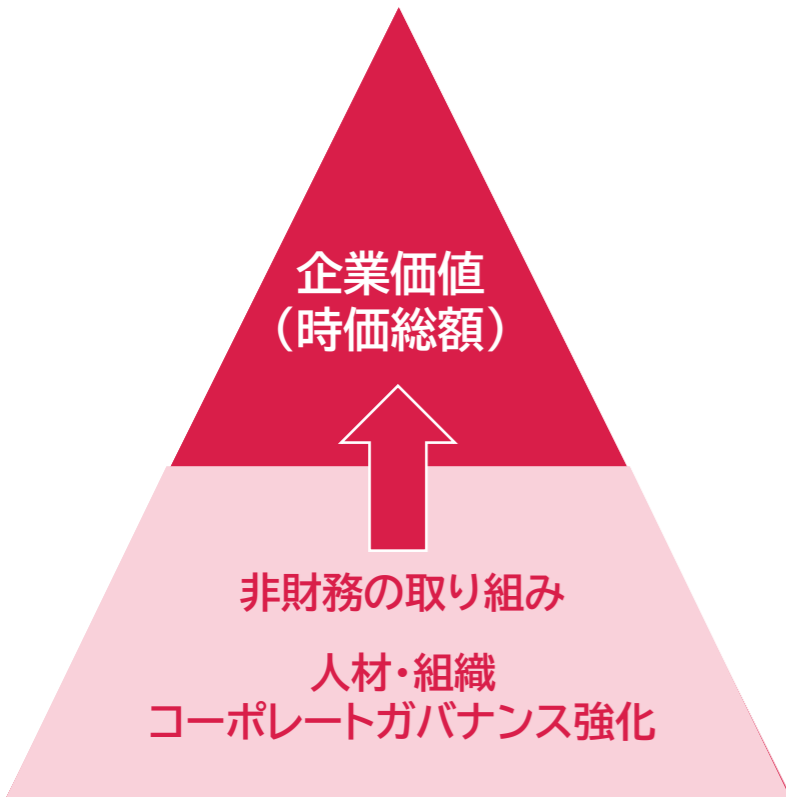
アステラスの非財務活動と企業価値との関連性

図の説明

分析結果より関連性の高かった指標

矢印上向き: 正の相関方向
 矢印下向き: 負の相関方向

企業価値向上に影響を与える非財務の取り組み(人材・組織やコーポレートガバナンス強化)を特定するため、東証プライム企業のデータを用いて時価総額と相関性のある非財務指標を4つの分析方法により抽出

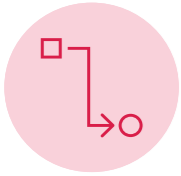


分析結果

人的資本指標		コーポレートガバナンス指標	
女性管理職割合	管理職比率	取締役を支給された報酬の平均額	
従業員の働き甲斐	企業の経営状況への社員の評価	独立取締役数・比率	

分析

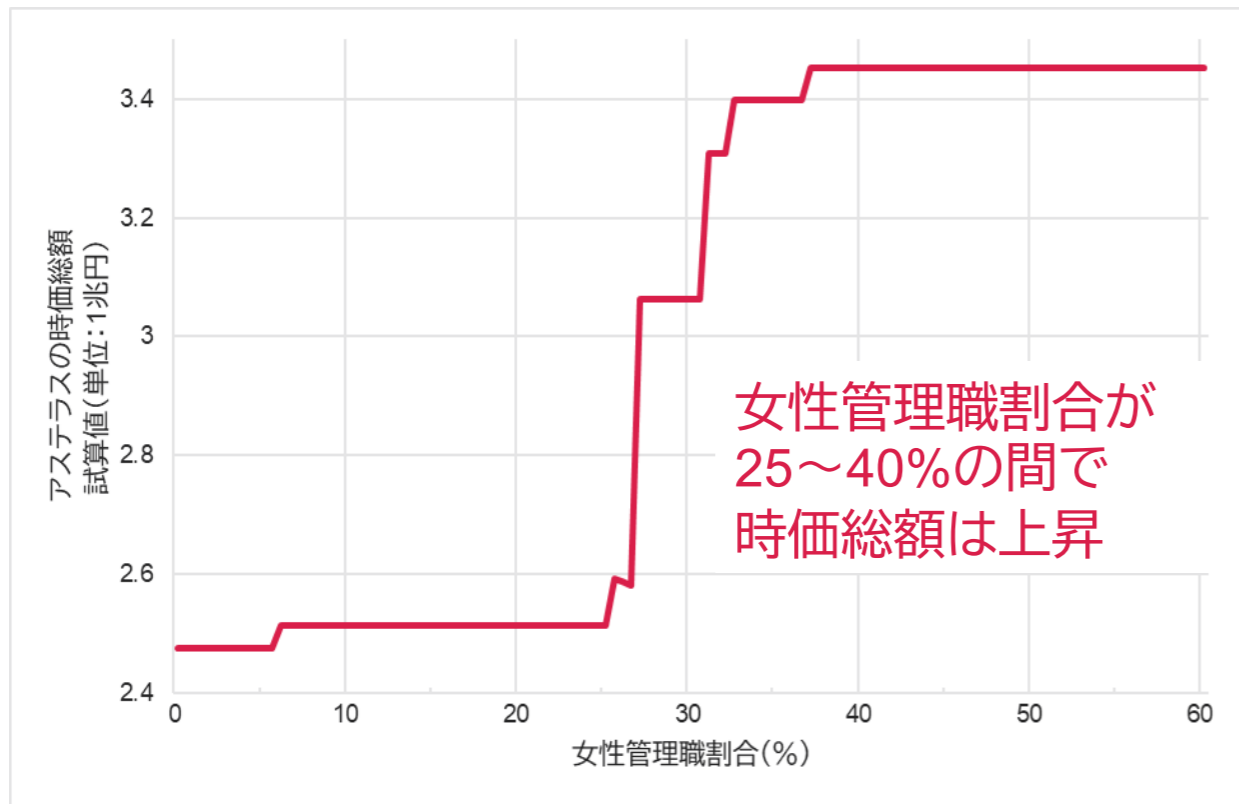
分析対象および項目	分析方法(アステラスモデル)
東証プライム企業1,700社公表データ 目的変数: 時価総額 説明変数: ・ 人的資本指標 22指標 ・ コーポレートガバナンス指標 24指標	1. 相関分析 2. シミュレーション分析 3. 寄与度分析 4. 因果推論



解析結果1 シミュレーション分析・寄与度分析(代表的な結果)

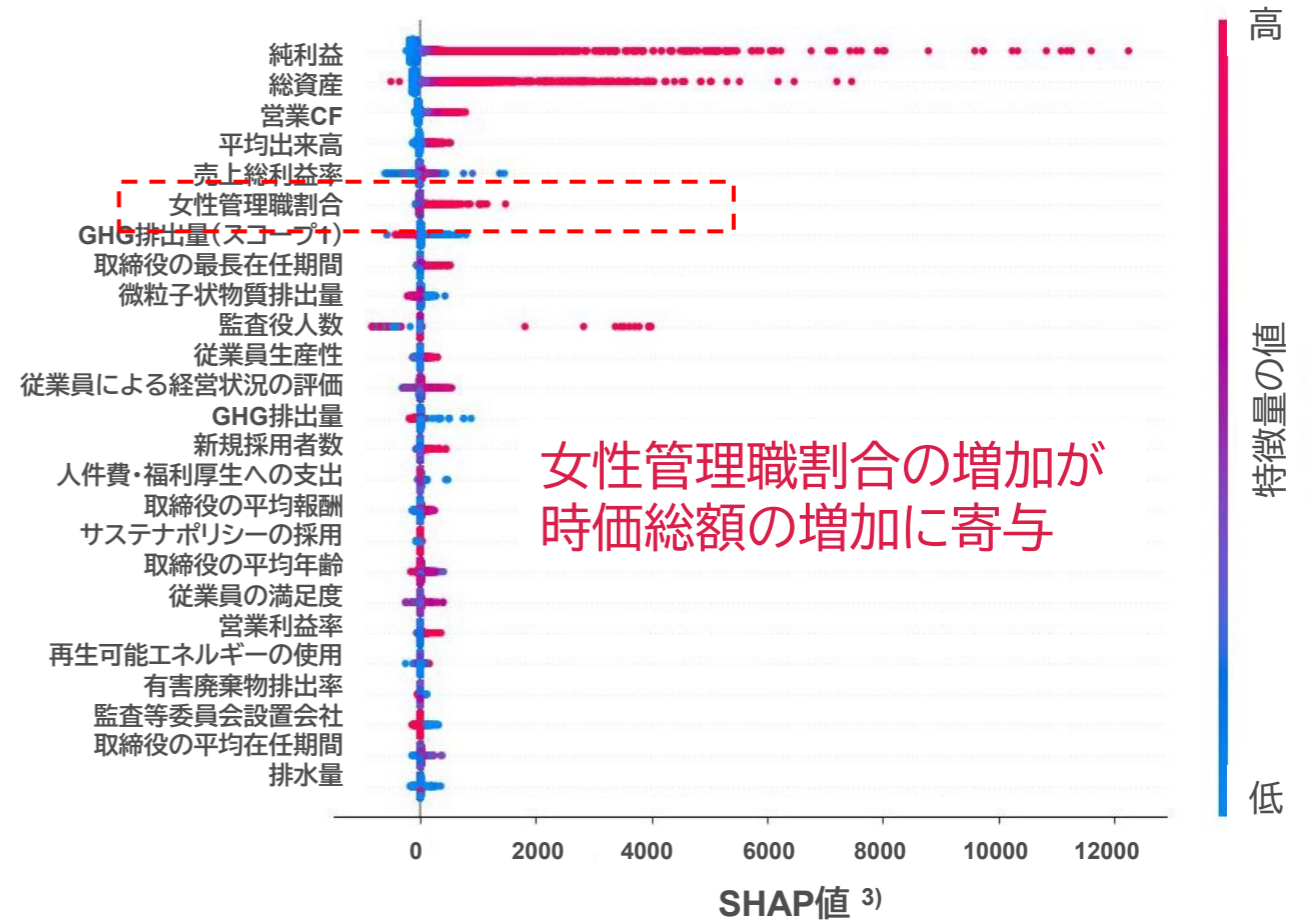
女性管理職割合

シミュレーション分析¹⁾

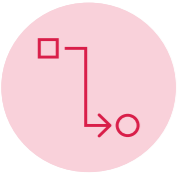


女性管理職割合

寄与度分析²⁾

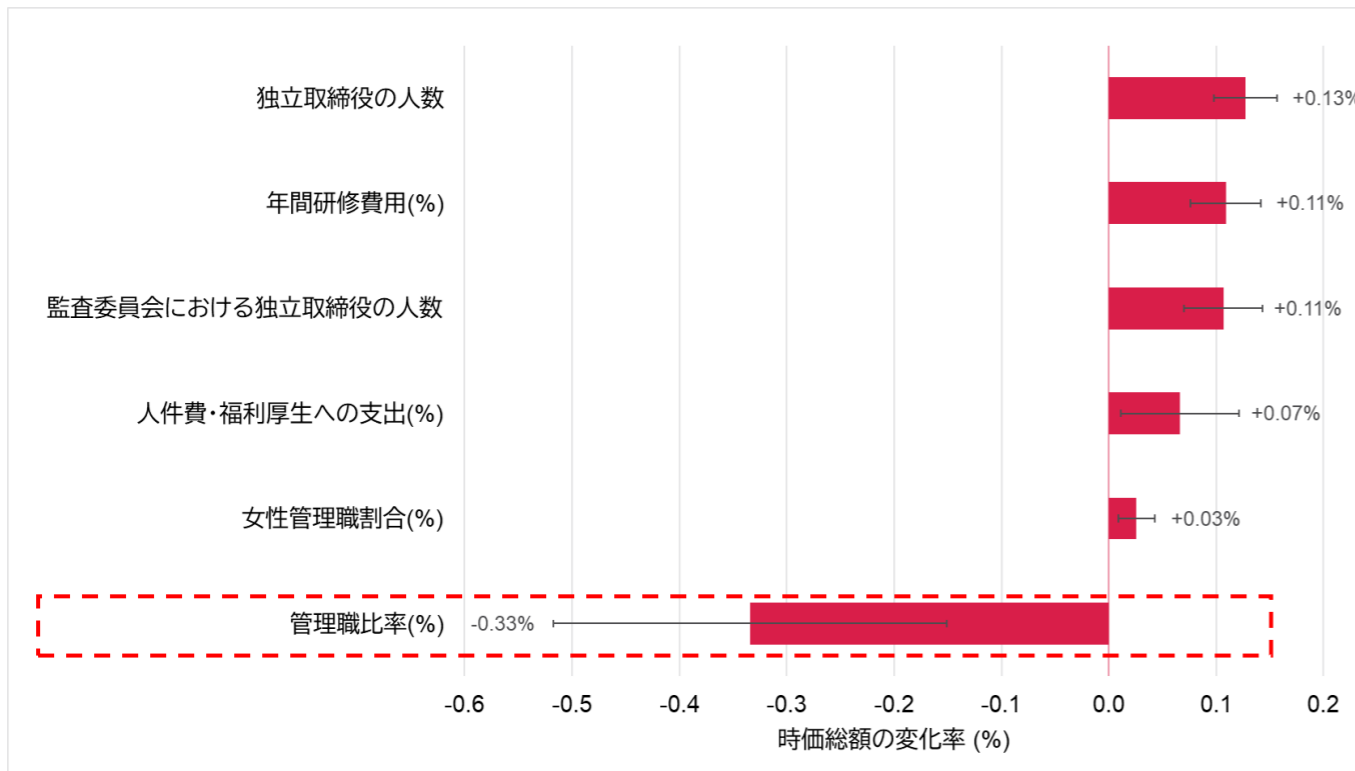


1) 東証プライム企業約1700社データを用いてアステラスの時価総額を予測
 2) 東証プライム企業約1700社データでの分析
 3) それぞれの要因が予測結果を平均からどれだけ押し上げたり引き下げたりしたのかを表した各要因の影響度



解析結果2 因果推論(代表的な結果)

管理職比率 因果推論¹⁾

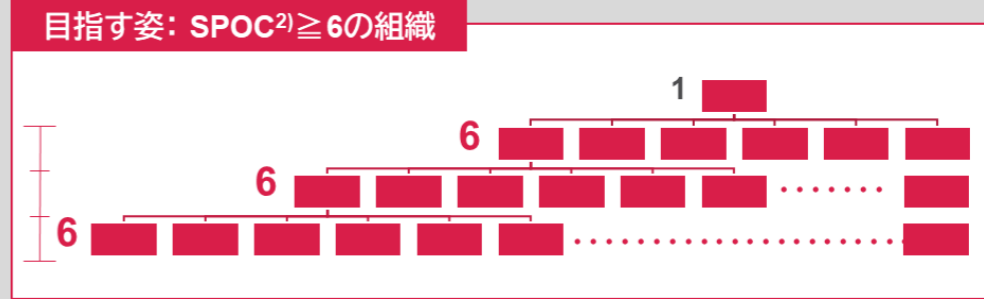
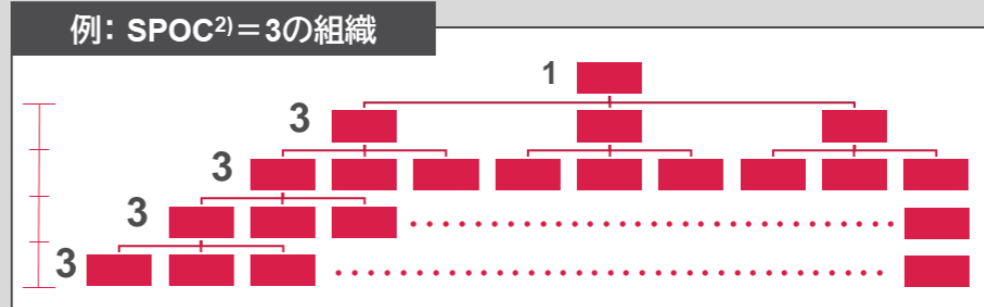


管理職比率を1%増加させると、
翌年の時価総額は0.33%(約92.4億円に相当)減少

人材・組織への取り組み

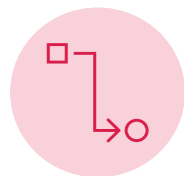
《参考》組織のフラット化

CEOからの階層数を減らし、組織をフラット化することで迅速な意思決定を促進し、イノベーションを生み出す組織にする



1) 東証プライム企業約1700社データでの分析

2) SPOC (Span of Control): マネジャー1人が管理する部下の人数



データを用いた分析結果とアステラスの取り組み – 時価総額と非財務指標の関連性 –

時価総額との関連性が示唆された指標		1. 相関分析	2. シミュレーション分析	3. 寄与度分析	4. 因果推論	アステラスの取り組み・注視している項目
人的資本	女性管理職割合	↑	↑	↑	↑	ダイバーシティ
	管理職比率		↓		↓	スパン・オブ・コントロール ²⁾
	従業員の働き甲斐		↑	↑		従業員エンゲージメント
	企業の経営状況への社員の評価		↑	↑		従業員エンゲージメント
コーポレートガバナンス	取締役を支給された報酬の平均額		↑	↑		役員報酬 (インセンティブ報酬制度)
	独立取締役数・比率 ¹⁾	↑			↑	コーポレートガバナンス・ガイドライン 社外取締役の独立性基準

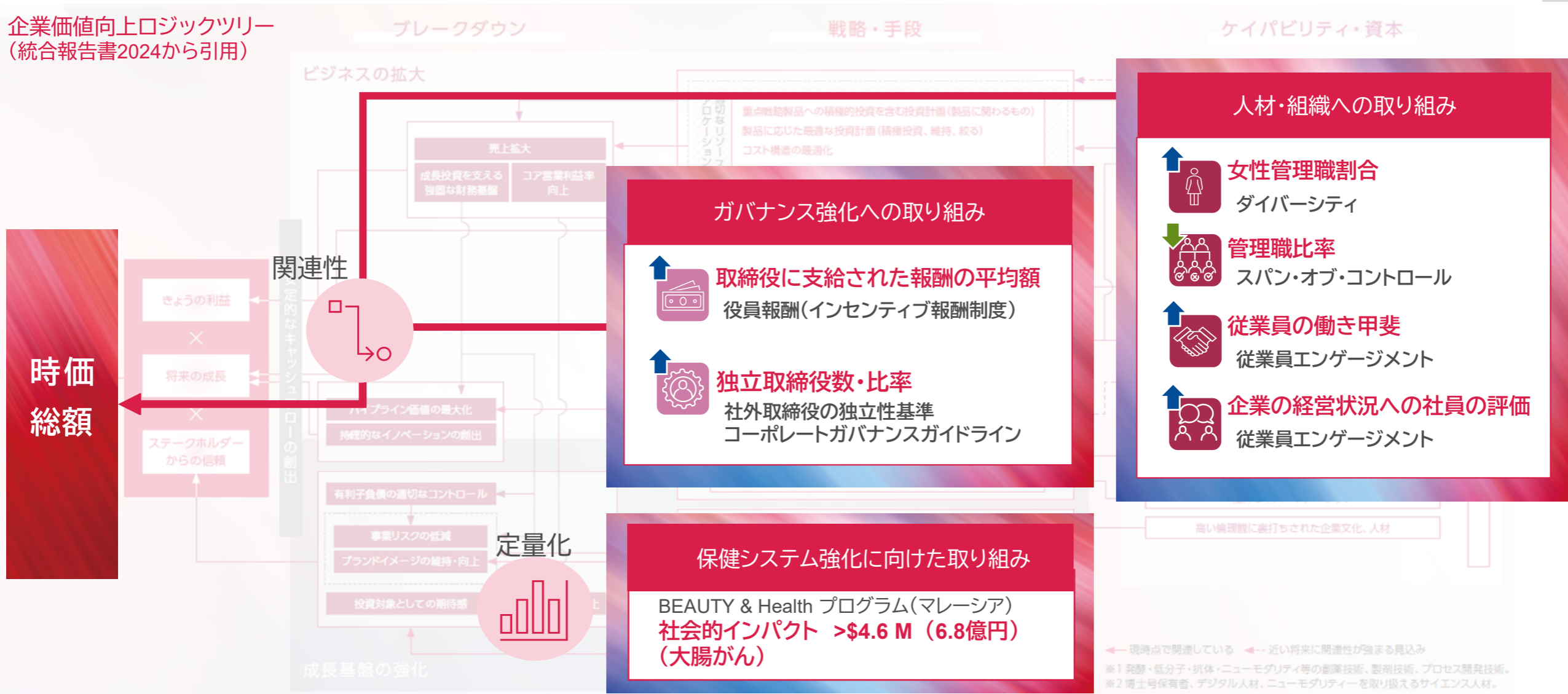
↑ : 正の相関方向、 ↓ : 負の相関方向

1) 独立取締役: 他社公表データの非業務執行役員を弊社では独立取締役として読み替え

2) スパン・オブ・コントロール: マネジャー1人が管理する部下の人数

【まとめ】非財務活動の「定量化」と「関連性」

企業価値向上ロジックツリー
(統合報告書2024から引用)



VISION: 変化する医療の最先端に立ち、科学の進歩を患者さんの「価値」に変える

コーポレートガバナンスに関するアップデート



社外取締役
田中 孝司



社外取締役
田中 孝司

指名委員会委員長
報酬委員会委員長

略歴

- 1981年 4月 国際電信電話株式会社 入社
- 2003年 4月 KDDI株式会社 執行役員 ソリューション事業本部
ソリューション商品開発本部長
- 2007年 6月 同社 取締役執行役員常務 ソリューション事業統轄本部長
- 2007年 8月 ワイヤレスブロードバンド企画株式会社
(現 UQコミュニケーションズ株式会社) 代表取締役社長
- 2009年 4月 KDDI株式会社 取締役執行役員常務
ソリューション事業統轄本部担当
- 2010年 4月 同社 取締役執行役員常務 ソリューション事業本部担当 兼
コンシューマ事業本部担当 兼 商品開発統括本部担当
- 2010年 6月 同社 代表取締役執行役員専務 ソリューション事業本部担当 兼
コンシューマ事業本部担当 兼 商品開発統括本部担当、
UQコミュニケーションズ株式会社 取締役会長
- 2010年 12月 KDDI株式会社 代表取締役社長
- 2018年 4月 同社 代表取締役会長
- 2018年 6月 沖縄セルラー電話株式会社 取締役(現任)
- 2021年 6月 当社 取締役(現任)
- 2024年 6月 KDDI株式会社 取締役会長(現任)



社外取締役
中山 美加

監査等委員会委員長

略歴

- 1984年 8月 日本合成ゴム株式会社(現 JSR株式会社)入社
- 2015年 4月 同社 執行役員経営企画部長 兼 ダイバーシティ推進室長
- 2017年 4月 同社 執行役員 知的財産部長
- 2020年 6月 同社 取締役 兼 上席執行役員 サステナビリティ推進部長
- 2022年 6月 当社 取締役(監査等委員)(現任)
- 2024年 6月 三菱化工機株式会社 社外取締役(現任)

取締役会における女性割合

- アステラスは、経団連が提唱する「2030年30%へのチャレンジ」に賛同し、取締役会の多様性確保を推進
- 2024年度の実績は、政府が示した数値目標*を満たす構成

取締役会の構成

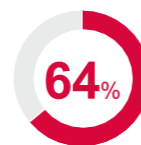
社内取締役
(男性3名、女性1名)



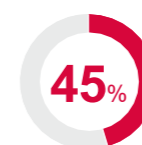
社外取締役
(男性3名、女性4名)



社外取締役割合



女性割合



独立社外取締役の 監査等委員会委員長への選定

- 監査等委員会室の支援の充実に伴い、独立社外取締役が委員長を務める基盤が整備されている
- 今年度、独立社外取締役が委員長に選定され、監査等委員会の独立性がより明確化された

監査等委員会の構成

社内取締役
(女性1名)



社外取締役
(女性3名)



社外取締役割合



監査等委員会委員長
中山 美加
(社外取締役(監査等委員))

全社的な優先事項の実施について 独立社外取締役による 客観的な監督機能の強化

- 独立社外取締役のみが参加する定期的な会合として、外役会を開催
- 2024年11月に、外役会に新たなモニタリング機能を設置し、3つの全社的な優先事項の実施についての客観的な監督機能を強化

▶ 次ページ以降で紹介

*東証プライム上場企業において、2030年までに、女性役員比率30%以上

独立社外取締役による新たな取り組み - EPMの設置 -

EPM(Enterprise Priority Monitoring group)の目的

3つの全社的な優先事項(Enterprise Priority)に関して、客観的な立場から、以下を通じて独立社外取締役による監督機能をより強化することにより、アステラスの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与する

- 取り組みの現状や見通しに対する、独立社外取締役の理解の深化
- 進捗状況に対する、取締役会によるより良いモニタリングの実現
- 独立社外取締役が取締役会において監督・助言等を行うための意見交換・調整

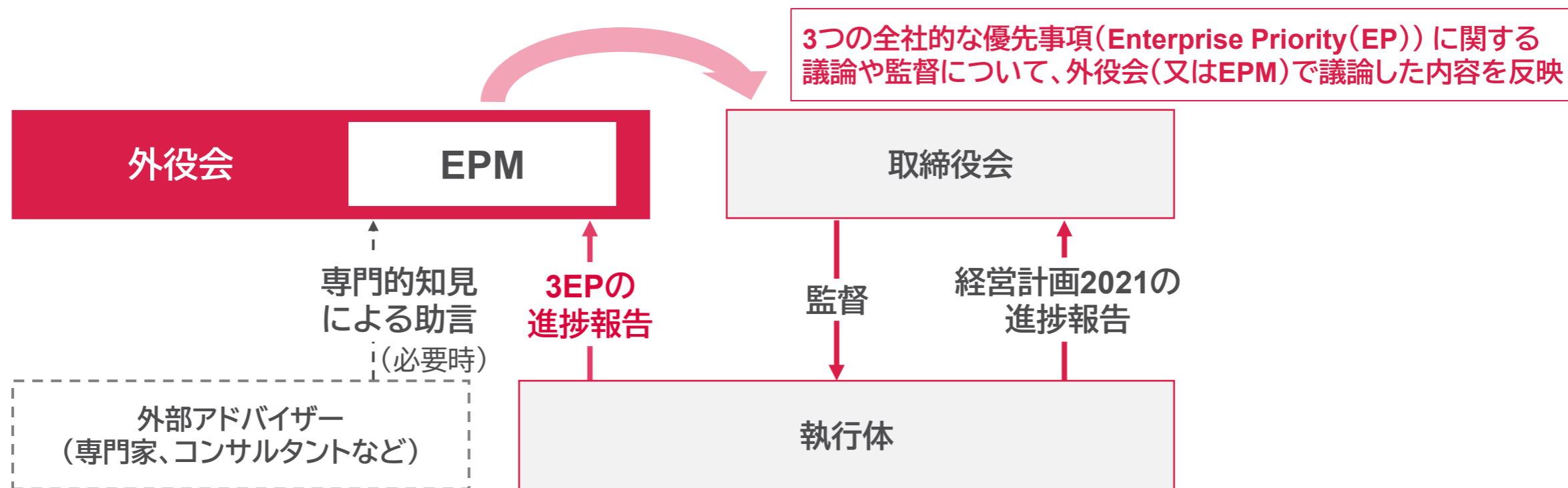
名称	エンタープライズプライオリティモニタリンググループ (EPM: Enterprise Priority Monitoring group)
構成員	全ての独立社外取締役
議長	田中 孝司 取締役
共同議長	中山 美加 取締役
活動期間	2024年11月15日(金)から2025年度末まで (以降は別途協議)
開催頻度	原則として外役会に合わせて開催(基本毎月)

EPMによる監督機能の強化

既存の外役会*内に新たな会議体(EPM: Enterprise Priority Monitoring group)を立ち上げ、客観的な立場から、独立社外取締役による監督機能をより強化

*外役会

- 独立社外取締役のみが参加する会合
- 定期的(基本毎月)に開催し、社外取締役間の率直かつ建設的な意見交換を実施
- 社外取締役と常勤の監査等委員及び外部会計監査人との連携の機会としても活用



Appendix

グローバル・エンゲージメント・サーベイ結果 – 組織健全性目標の達成に向けて –

組織健全性目標1「果敢なチャレンジで大きな成果を追求」

多くのスコアが2023年10月時点と比較して、低下

項目	スコアの変化 (2023年10月比較)	質問
リスクを取る	-	私は仕事を遂行する上で、十分な情報に基づくリスクを取るよう奨励されている。
イノベーション	+1	自分のチームは高いレベルのイノベーションを実践している。
ホワイトスペース	-1	私たちには新しいアイデアを模索するために必要なリソース（時間、ツール、専門知識など）が与えられている。
私の心を話す	-1	私は自分が考えていることを報復を恐れることなく自由に話すことができる。
ミスからの学習	-2	私たちは失敗から学んでいる。
現状維持の打開	-1	ここでのやり方について気兼ねなく意見を言える。
裁量性	-	仕事上で意思決定を行う権限を与えられていると感じる。
エンゲージメント	-2	アステラス製薬で働いていることにどの程度満足していますか？ アステラス製薬を素晴らしい職場として推薦できる。
説明責任	+1	私の職場では、各従業員が責任をもって仕事をしている。

組織健全性目標の達成に向けての2024年度の主要な活動は以下の通り

組織健全性目標1

- 約300,000件のLMS*の学習課題を削除
- ホワイトスペース創出に関する任意のトレーニングを提供

グローバル・エンゲージメント・サーベイ結果 – 組織健全性目標の達成に向けて –

組織健全性目標2「人材とリーダーシップの活躍」

多くのスコアが2023年10月時点と比較して、低下

項目	スコアの変化 (2023年10月比較)	質問
昇進ポリシー	-5	私は、アステラス製薬における私のような従業員に対する昇進の方針や制度を理解している。
上司	-	私の上司を人に推薦できる。
キャリアパス	-	私の上司はキャリア形成における目標設定を手助けしてくれる。
模範	-1	アステラス製薬の上級幹部は自らが模範となって皆を統率している。
成長の機会	-3	アステラス製薬では学習や成長の機会に恵まれている。
強みの発揮	+1	自分の職務では自分の強みを最大限に生かしている。
経営陣	-2	私は経営陣を信頼している。
キャリア目標	-1	私はアステラス製薬で自分のキャリア目標を満たせると思う。
フィードバック	+1	私の上司は私の仕事ぶりがさらに良くなるように、パフォーマンスについてフィードバックをくれる。

組織健全性目標の達成に向けての2024年度の主要な活動は以下の通り

組織健全性目標2

- 新しい評価制度を導入し、パフォーマンスをより明確に差別化
- 上記評価制度の変更に関するマネジャー対象のセッションを開催

グローバル・エンゲージメント・サーベイ結果 – 組織健全性目標の達成に向けて –

組織健全性目標3「One Astellasで高みを目指す」

多くのスコアが2023年10月時点と比較して、低下または横ばい

項目	スコアの変化 (2023年10月比較)	質問
コミュニケーション	-6	アステラス製薬は従業員と十分なコミュニケーションをとっている。
認識	-	アステラス製薬のさまざまな部門の業務や活動内容を理解している。
リソース	-1	仕事をうまく進めるために必要なリソースが揃っている。
手順	-	私の職場では、仕事がきちんとまとめられている（円滑なワークフロー、優れた方法と手順、生産的なミーティングなど）。
透明性 (コミュニケーション)	-4	アステラス製薬は率直で正直なコミュニケーションを行う。
コラボレーション	-	アステラス製薬のチームは物事を為す上で効果的に協業している。
貢献度	-	自分の仕事がアステラス製薬の成功にどの様に貢献しているか理解している。
戦略	-2	アステラス製薬では、目標を達成するための明確な計画が策定されている。
優先事項 – 上司	+1	私の上司はチームが常に明確な優先事項に専念できるようにしている。

組織健全性目標の達成に向けての2024年度の主要な活動は以下の通り

組織健全性目標3 OHG1,2で記載した全社レベルで最重要課題への対策を策定し実行中



BEAUTY & Healthプログラム インパクト評価項目

インパクト評価のために、ロングリストから8つの非財務価値項目を貨幣価値換算化、2つを定量化した

BEAUTY & Health プログラムによってもたらされるインパクト全体像

インパクトの分類		インパクトの対象者				
		1次インパクト 患者への直接的(医療)インパクト	2次インパクト 患者への副次的インパクト	3次インパクト 家族、医療機関への インパクト	4次インパクト 社会保障、産業全体、 環境へのインパクト	
インパクトの領域	医療的価値	#1 最適な治療方法へのアクセス向上*		#5 医療機関の負担軽減*	#9 国民寿命の延伸**	
	心理的価値		#4 治癒への希望の価値*	#6 家族の精神的負担軽減**	#7 ヘルスリテラシーの向上**	
	経済的価値	収入影響		#2 患者の労働生産性*	#6 家族の身体的負担軽減*	#10 地域経済への貢献*
		支出影響		#3 治療関連の費用削減*		#8 社会保障への貢献*
	科学的価値	主要なインパクトとならない想定のため、未算出				
	環境的価値					

*:金額換算をする項目、**:定量/定性評価をする項目



BEAUTY & Healthプログラム インパクト評価項目の定義




#	Impact item	Definition
1	最適な治療方法へのアクセス向上	医療を必要としている人に適切な医薬品や医療が提供される手段がある状態
2	患者の労働生産性	病気に伴って仕事(子供の場合は学業)を休む・辞める損失(アブセンティーズム)と、仕事がかどらない損失(プレゼンティーズム)とに大別される
3	治療関連の費用削減	当該プログラムにより、治療にかかる総医療費がどれだけ削減されたか
4	治癒への希望の価値	たとえわずかな可能性であっても、治癒など大きな改善が見込める治療には、期待値では評価しきれない価値がある
5	医療機関の負担軽減	当該プログラム治療時間が減少し、医療現場の医師をはじめ各種スタッフの業務負担軽減され、労働時間の減少や他に必要な業務への従事時間が増加する。また、作業ミス等による危険性の低減の結果、医療業務の生産性向上につながる
6	家族への負担軽減	医療費を含むさまざまな追加出費や時間的拘束による余分な支出と収入の減少の負担軽減により勤務復帰が早まり(あるいは予防により罹患による介護負担を回避でき)、労働生産性損失の一部を取り戻すこと
7	ヘルスリテラシーの向上	健常者に対して当該疾患の予防医療の重要性を広めることにより予防医療に関する知識・意識が向上する
8	社会保障への貢献	医療啓発活動を通じて、疾患の治療や予防が可能になり、病気の進行を遅らせたり、症状を改善したりすることができるため、入院や介護などの医療費が軽減され、社会保障費の負担も軽減される
9	国民寿命の延伸	医療啓発活動を通じて、疾患の治療や予防が可能になり、病気の進行を遅らせたり、症状を改善したりすることができるため、中長期的に国民の寿命が延伸する
10	地域経済への貢献	医療啓発活動を通じて、疾患の治療や予防が可能になり、病気の進行を遅らせたり、症状を改善したりすることができるため、中長期的に国民の健康寿命が延伸し、労働人口が増加することで地域経済が発展する



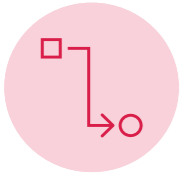
BEAUTY & Healthプログラムの社会的インパクト算出方法: 最適な治療方法へのアクセス向上

最適な治療方法への
アクセス向上

がんが早期発見され、より早いステージで治療を受けられるようになることで治療効果が増し、生存期間が延伸する


 1年の生命の価値
[\$/年・人] *1
 ×
 
 がんの各ステージの
生存期間 [年/人] *2
 ×
 
 がんの各ステージにおける
患者数の増減[人] *3

*1: マレーシア保健省「COLORECTAL CANCER SCREENING USING COLONOSCOPY AND ECONOMIC EVALUATION」で言及されている willingness-to-pay の閾値\$50,000 per LYG (Life Year Gained)
 *2: マレーシアがん国立センターの全生存期間(OS)を参照
 *3: 現行のマレーシアのステージ別患者数と、想定シナリオでのステージ別患者数に基づき、早期発見によるステージ別の人数の増減数を算出



アステラスの非財務活動と企業価値との関連性 目的変数と説明変数

目的変数

時価総額
(企業価値)

説明変数



人的資本指標 22指標

- | | |
|--------------|-----------------|
| 育休取得率(男性) | 障がい者従業員比率 |
| 人件費・福利厚生への支出 | 女性従業員の新規採用比率 |
| 男女賃金比率 | 育休取得率(女性) |
| 新卒3年定着率 | 非正規雇用率 |
| 労組加盟率 | 従業員一人当たりの月間残業時間 |
| 女性従業員割合 | 従業員満足度 |
| 女性管理職割合 | 企業の経営状況への社員の評価 |
| 報酬水準 | 管理職比率 |
| 社員平均年齢 | 新規採用者数 |
| 従業員の成長制度完備性 | 年間研修費用 |
| 企業カルチャー | |
| 従業員の働き甲斐 | |

コーポレートガバナンス指標 24指標

- | | |
|------------------------|---------------------|
| 独立取締役の取締役会出席率 | 取締役に支給された報酬の平均額 |
| 指名委員会における独立取締役比率 | 取締役会の人数・報酬の平均額 |
| 元代表取締役社長等の相談役・顧問等の人数 | 非業務執行役員数・取締役会における比率 |
| 独立取締役の人数・比率 | 最年長取締役と最年少取締役の年齢差 |
| 取締役会における独立取締役比率 | 取締役の平均年齢・平均在任期間 |
| 監査役数 | 取締役の最長在任期間 |
| 独立・社外監査役数 | 5年・10年以上在任の取締役数 |
| 監査委員会における取締役の人数 | 取締役会長の年齢・在任期間 |
| 監査委員会における独立取締役数・比率 | 取締役会開催回数 |
| 報酬委員会における独立取締役数・比率 | 外国人比率 |
| 取締役会における女性の人数・比率 | |
| 最高経営責任者の年齢・在任期間・合計在任期間 | |

保健医療へのアクセス向上に向けた取り組み

1. アステラスのコアビジネス(Rx, Rx+)

革新的な新薬の創出と提供

アステラス製品¹を
処方された累計患者(推定)

1億7,200万人以上 **103**か国

(2024年度上期までの実績)

2. アステラス製品の入手可能性の向上

早期アクセスプログラム

XTANDI, XOSPATA,
PADCEV, VYLOYの累計

7,465のリクエストを累計で承認
1,614人の早期治療へのアクセスを受けた患者
43か国

臨床試験後アクセスプログラム²

696人のがん患者 **39**か国

患者アクセスイニシアチブ³

29人 **17**か国

International Pharmacy Program (IPP)⁴

153人 **20**か国

2021年5月にPADCEVのIPPが開始され、治療を受けられるようになった患者(IPPはPADCEVが特定の1か国以上で承認以降に開始)

(2024年度上期までの実績)

3. 外部パートナーまたは財団が実施する保健医療へのアクセス向上に向けた活動の協働・支援

ヘルスケアシステム強化プログラム

4か国にてNGO・NPOを介してがん疾患に関わるヘルスケアシステム強化のためのプログラムを実施中
18,584人が本プログラムを利用⁵

地域社会に対する健康への取り組み(株式会社CNCとの協働)⁶

10件のプロジェクトを協働実施
1,700人以上に協働プロジェクトを通して関与

Astellas Healthcare E-cityによるヘルスリテラシー向上の取り組み

152,580人がプログラム提供開始後1年間で利用

パシエント・セントリシティ プログラム

100以上の患者アドボカシー／患者組織プログラム支援

想定インパクト
2,000万人以上

グローバルヘルスへの貢献

コンソーシアムの一員として技術やノウハウを供与
欧州医薬品庁から肯定的な科学的見解を受領

住血吸虫症に対する小児用治療選択肢の開発

想定インパクト
1,200万人の就学前児童へ新たな治療選択肢を提供⁷

医療教育プログラム

105件以上の教育助成学会等への助成による各種教育プログラムを通じた医療従事者への学習機会の提供

15.8万人以上の学習者

アステラス・グローバルヘルス財団⁸

2018年より、保健医療へのアクセス向上、強靱なコミュニティの構築、災害支援に焦点を当てた**21**の慈善活動を支援

想定インパクト
3,200万人以上

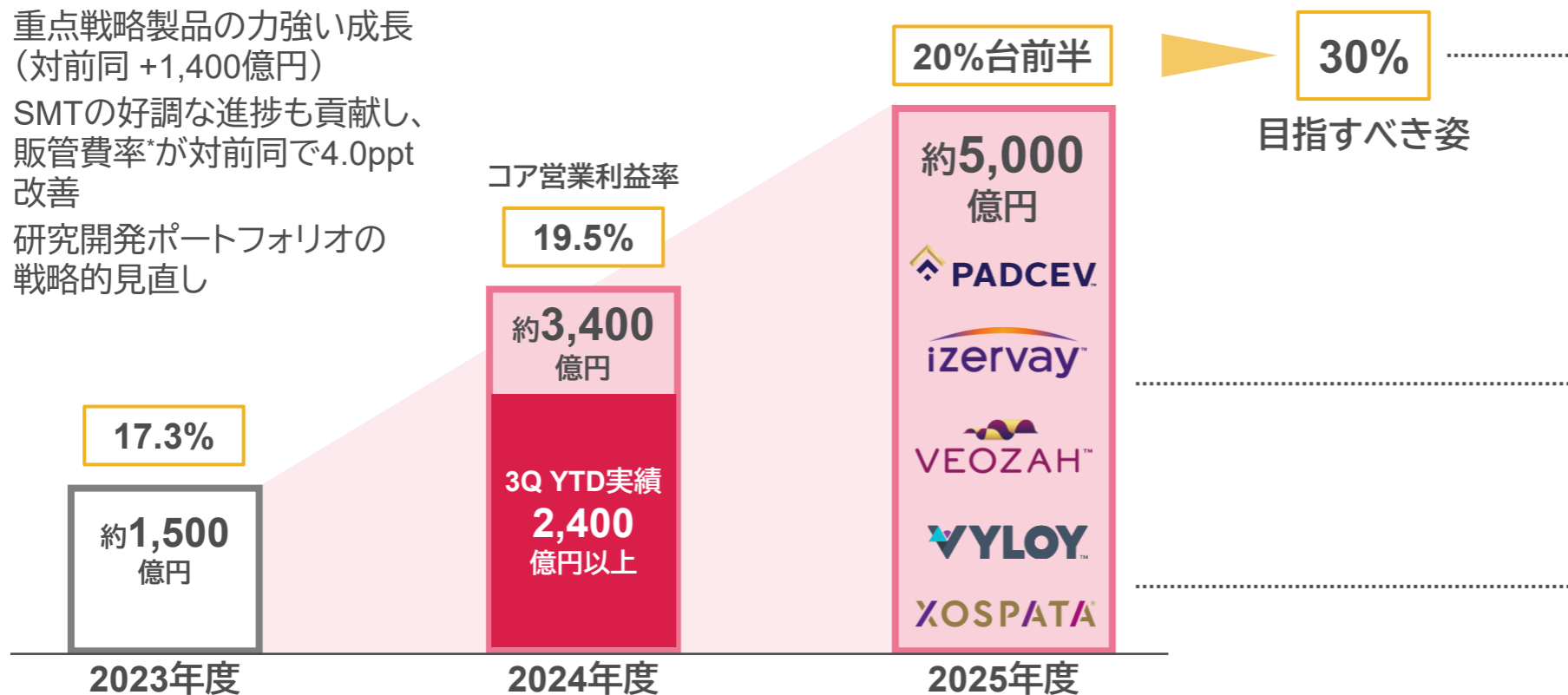
1: ハルナール、ベシケア、ミラベグロン、プログラフ、XTANDI、XOSPATA、EVRENZO、PADCEV、2: 治験終了後もXTANDI、XOSPATA、PADCEV、IZERVAYで治療を継続している患者(治験終了後、患者に継続的な有用性が認められた場合に治療を継続)、3: アステラス製品の承認後から保険収載前あるいは承認以降に患者アクセスイニシアチブを通じて経済的に支援した患者、4: まだ承認取得されていない国で承認取得前のアステラス製品へのアクセスを提供するプログラム、5: 想定インパクトは800万人以上、6: 2024年度末の予測数、7: <https://www.pediatricpraziquantelconsortium.org/>、8: AGHFはアステラスとは独立した団体

2024年度第3四半期の進捗と最新の見通し

本格的な成長フェーズに入り、XTANDI LOEを乗り越えて更なる成長を目指す

3Qの進捗

- 重点戦略製品の力強い成長 (対前同 +1,400億円)
- SMTの好調な進捗も貢献し、販管費率*が対前同で4.0ppt改善
- 研究開発ポートフォリオの戦略的見直し



3つの全社的な優先事項

Sustainable Margin Transformation

- XTANDI LOEまでに全社レベルでコスト最適化を追求
- 更なる成長投資に向けたリソースを捻出するとともに、収益性の向上も目指す

Growth Strategy

- 製品軸での新たなオペレーティングモデルで、製品ポテンシャルの最大化を図る
- アジャイルな働き方により、迅速な意思決定を促進する

Bold Ambition

- アジャイルなR&D組織体制で、創薬段階からPoC見極め、新規アセット獲得等を加速する
- 臨床試験の遂行、データドリブンの意思決定に必要な自社ケイパビリティを強化する

PFフラッグシッププログラムのPoC見極め

TPD: ASP3082、IO: ASP2138、GR: AT845、BR: ASP7317

*米国XTANDI共同販促費用を除く

LOE: 独占販売期間満了、SMT: Sustainable Margin Transformation、PF: Primary Focus、PoC: コンセプト検証、TPD (Targeted Protein Degradation): 標的タンパク質分解誘導、IO (Immuno-Oncology): がん免疫、GR (Genetic Regulation): 遺伝子治療、BR (Blindness & Regeneration): 再生と視力の維持・回復