



2026年2月10日

各 位

会社名 小林製薬株式会社
代表者 代表取締役社長 豊田 賀一
コード番号 4967 東証プライム

再発防止策の進捗に関するお知らせ

小林製薬株式会社（本社：大阪市、代表取締役社長：豊田賀一）は、当社の紅麹関連製品にて一部の紅麹原料に当社の想定していない成分が含まれていた件（以下「本件事案」といいます。）について、2024年9月17日付で再発防止策を決議し、これを公表いたしました。

以降、その再発防止策に関して、2025年2月10日付および同年8月5日付で「再発防止策の進捗に関するお知らせ」（以下、それぞれ「2025年2月10日付リリース」、「2025年8月5日付リリース」といいます。）を公表し、製品の品質・安全に関する全役員および全従業員の意識改革、当社の品質管理体制や内部統制システムの課題に対する具体的な対応策の進捗状況について、ご報告してまいりました。

この度、当社の2025年8月5日以降の再発防止策の進捗状況を、別紙1および別紙2のとおり、取りまとめましたので、ここにご報告させていただきます。

当社は、皆様に当社製品を安心してご使用いただけるよう、今後も再発防止策を確実かつ誠実に実行し、引き続き皆様からの信頼回復に真摯に努めてまいります。

以上

再発防止策の進捗状況一覧

現時点における当社の再発防止策の進捗状況は以下のとおりです。当社としましては、「実施・導入済」とされている施策につきましても、その実効性を検証し、内容を不斷に見直していく所存です。

番号※	再発防止策	ステータス			実施・導入時期	
		計画立案	着手・導入準備	実施・導入済		
1	品質・安全に関する意識改革と体制強化					
(1)	意識改革:「品質・安全ファースト」					
(1)ーア	品質・安全に関する教育・研修					
	品質・安全に関する教育・研修の全役職員向け実施				実施済 (2024/6)	
(1)ーイ	品質・安全に関する代表取締役社長メッセージの発信					
	代表取締役社長が旗手となっての定期的なメッセージ発信				実施済 (2024/8)	
(1)ーウ	従業員との対話の機会の増加					
	経営幹部と品質・安全の維持・管理に従事する従業員との定期的対話				実施済 (2024/8)	
(1)ーエ	「品質・安全ファースト」を最重要視した事業計画の策定					
	事業計画への「品質・安全ファースト」の組み込み				実施済 (2024/11)	
	中期経営計画への品質・安全に関する施策の中軸的配置				実施済 (2025/8)	
	品質・安全向上に必要な投資を行える環境整備				実施済 (2025/8→10)	
	必要な事業の選択と当該事業へのリソースの集中				実施済 (2025/8)	
(2)	体制強化①:品質保証体制					
(2)ーア	責任部署の明確化					
	信頼性保証本部の役割の明確化				実施済 (2025/1)	
(2)ーイ	品質管理体制の改善					
	第1線の専門性強化	機能別本部制への移行			実施済 (2025/1)	
		品質管理部署の品質管理専任化			実施済 (2025/1)	
		人事ローテーションの見直し			実施済 (2025/12)	
	第1線と第2線の双方向的連携の強化	品質関連の組織の整理			実施済 (2025/1)	
		品質関連の会議体の整理			実施済 (2025/1)	

番号※	再発防止策	ステータス			実施・導入時期
		計画立案	着手・導入準備	実施・導入済	
(2)一ウ	専門部署の新設				
	製品の開発・製造関連法規を専門的に扱う部署の新設				実施済 (2025/1)
(3)	体制強化②:マネジメント体制				
(3)一ア	工場のガバナンス体制の充実				
(3)一ア -(ア)	品質マネジメント部および第三者による定期監査				
	製造本部による工場の定期監査の実施	品質総点検(自主点検) ※経口製品、肌に触れる製品			実施済 (2024/7)
		社内定期監査の実施			実施済 (2025/4)
	第三者機関によるチェックの仕組みの構築	第三者機関による工場の監査の実施			実施済 (2024/10)
		第三者機関による定期的な監査の継続			実施済 (2025/10→12)
(3)一ア -(イ),(ウ)	「ものづくり推進室」の新設				
	・工場の統括機能の強化(ものづくり推進室の新設) ・製造本部と工場の連携/コミュニケーション強化				実施済 (2025/1)
(3)一ア -(エ)	統括的な衛生管理基準の策定				
	経口製品群(医薬品以外)での衛生管理基準の策定				実施済 (2025/7)
	肌に触れる製品群(医薬品以外)での衛生管理基準の策定				実施済 (2025/12)
	全製品カテゴリーでの衛生管理基準の策定				2026/12
(3)一イ	関連ルールの整備				
	製品カテゴリーに応じた法令・各種ガイドラインの一元化				実施済 (2025/12)
	品質保証方針の浸透の徹底				実施済 (2024/10)
	製造・研究・品質部門の品質活動同期化	ものづくり品質行動方針の明文化			実施済 (2025/3)
(3)一ウ	業務フローの見直し				
(3)一ウー(ア)	開発部門と工場の協働				
	「量産化見直し会議」の定期開催				実施済 (2025/4)
	開発部門と製造本部の部門横断的な品質強化チームの立ち上げ				実施済 (2024/12)
(3)一ウー(イ)	新規技術領域における製造管理・維持管理等の向上				
	新規技術領域への進出や事業拡大時におけるPMIプロセスの再考				実施済 (2024/10)

番号※	再発防止策	ステータス			実施・導入時期
		計画立案	着手・導入準備	実施・導入済	
	取得事業に関わる人材の育成・外部専門家の意見聴取体制の構築				実施済 (2025/12)
	取得事業に係る継続生産開始後における製造管理・品質維持管理体制の強化				実施済 (2025/12)
(3)ー(ウ)	製品検査の強化				
	製品特性に応じた複数検査・特定成分以外の成分混入の検出手順の検討・導入				実施済 (2025/8)
(3)ー(エ)	人事評価制度の刷新				
	品質・安全に貢献する活動を評価対象とすることを軸とした人事制度の改定				実施済 (2025/12)
2	コーポレート・ガバナンスの抜本的改革				
(1)	創業家依存経営からの脱却				
	代表取締役会長・社長の辞任				実施済 (2024/7)
	社外取締役が過半数を占める取締役会による監督機能の更なる強化				実施済 (2025/3)
(2)	機関設計の再検証				
	指名委員会等設置会社等への移行の検討				2026/3
	取締役会構成の刷新・社外取締役増員・取締役会長外部招聘による監督機能強化				実施済 (2025/3)
(3)	取締役会による監督強化				
(3)ー(ア)	社外取締役による監督の強化				
	取締役会の運営の見直し	取締役会議長体制の変更			実施済 (2024/7)
		取締役会アジェンダの見直し			実施済 (2024/7)
		社外取締役と監査役間の情報共有の仕組みの充実			実施済 (2025/3→7)
		社外取締役の任期ルールの制定			実施済 (2025/3)
(3)ー(イ)	取締役会と執行サイドの連携強化(定例会議の新設等)				
	取締役会への適時適切な情報提供の仕組み作り	取締役会と執行サイドの連携強化			実施済 (2024/7)
		リスク情報のエスカレーション体制の構築			実施済 (2024/8)
(3)ー(ウ)	監査役への適時の情報共有				
	監査役会と取締役会・執行サイドのコミュニケーションの促進				実施済 (2025/6)
(4)	執行部の会議体の見直し(GOMの廃止等)				
	会議体の再構成	経営執行会議の新設 (執行の意思決定機関の明確化)			実施済 (2024/11)

番号※	再発防止策	ステータス			実施・導入時期
		計画立案	着手・導入準備	実施・導入済	
	グループ協議会の新設 (多様な意見の収集)				実施済 (2025/1)
					実施済 (2025/3)
(5)	危機管理体制の整備				
(5)－ア	代表取締役社長を責任者とする対応体制				
	専門性をもって迅速に意思決定を行う仕組み構築 (品質安全専門委員会・品質安全緊急会議の設置)				実施済 (2025/3)
(5)－イ	有事を想定したリスクマネジメント				
	組織再編によるリスクマネジメント部門と取締役会事務局の連携強化				実施済 (2025/1)
	平時におけるリスクマネジメント体制の構築				実施済 (2025/3)
(5)－ウ	有事の際の社内情報共有体制				
	有事におけるリスク情報のエスカレーションフローの再整備				実施済 (2025/3)
	取締役会にエスカレーションすべきリスク情報の考え方の策定				実施済 (2025/3)
(6)	リスク・コンプライアンス体制の強化				
(6)－ア	ガバナンス推進会議の再整理				
	リスク・コンプライアンス専門委員会の設置				実施済 (2025/3)
(6)－イ	誠実さを行動準則とした組織運営				
	インテグリティ経営の推進	インテグリティ経営推進の専門部署の新設			実施済 (2025/1)
		役員向けインテグリティ研修実施			実施済 (2024/6)
		インテグリティ経営の風土の醸成			実施済 (2025/12)
(7)	対外的なコミュニケーション・情報発信の改善				
	専門性を高めた組織編成による社内・対外コミュニケーションの活性化				実施済 (2025/1)
(8)	品質・安全を最優先とした事業運営				
	事業ポートフォリオ戦略の再構築・やめるべきことの決定 (事業の選択とリソースの集中)				実施済 (2025/8)
					実施済 (2025/8)
					実施済 (2026/1)

番号※	再発防止策	ステータス			実施・導入時期
		計画立案	着手・導入準備	実施・導入済	
3	全員が一丸となって創り直す「新小林製薬」				
	専門性と多様性を重視した人材の確保・配置・育成				実施済 (2026/1)
	組織風土の見直し(組織風土改革プロジェクトの推進)				実施済 (2025/11→12)
	本件事案を風化させない取り組みの継続 (3/22(本件事案公表日)を「品質・安全の日」と制定)				実施済 (2025/3)

※2025年2月10日付リリース別紙2の番号に対応しています。

※2025年8月5日以降、ステータスが新たに完了した部分を、水色としております。

第1 当社における再発防止策の実施状況

当社は、2024年9月17日、事実検証委員会からの本件事案における一連の当社対応に関する調査報告を通じて提言頂いた内容を踏まえ、以下の3つを柱とする再発防止策を決議し、公表をいたしました。

- ① 品質・安全に関する意識改革と体制強化
- ② コーポレート・ガバナンスの抜本的改革
- ③ 全員が一丸となって創り直す新小林製薬

その後、2025年2月10日付リリースおよび同年8月5日付リリースを公表し、各公表時点における当社の再発防止策の進捗状況について、ご報告をいたしました。この度、2025年8月5日以降の再発防止策の進捗状況を、以下のとおり取りまとめましたので、ご報告いたします。

なお、2025年8月5日付リリースにおいて「実施・導入済み」と整理していた施策の中には、同リリース以降も継続して実施中の施策もあります。そこで、以下においては、実施・導入後も活動が継続している施策の現状についても併せて整理しております。

第2 当社が実施または検討している再発防止策の概要

1. 品質・安全に関する意識改革と体制強化

(1) 意識改革：「品質・安全ファースト」

当社は、品質・安全向上に必要な投資を行える環境整備として、事業の成長の実現と研究開発本部、製造本部および品質安全保証本部における品質強化リソースの拡充の両立を進めております。具体的には、2025年8月に長期ビジョンと中期経営計画の戦略方向性を策定し、戦略的かつ事業ごとにメリハリの効いた経営を具体化するために、国内事業に関してはSBU (Strategic Business Unit : 戦略ビジネスユニット) を、国際事業に関してはGB (Global Brand) を、それぞれ設定しました。それを受け、2025年10月には、2026年を初年度とする中期経営計画の中で、それぞれについてより具体的な数値目標を設定するとともに、GBに関しては、GBM (Global Brand Manager) を新たに任命することで、確実な推進を行える体制を決定しました。

また、2025年の人材採用においては、再発防止策の推進に主眼を置き、第1線である研究開発本部・製造本部における品質管理、第2線である品質安全保証本部における品質保証監査を担う人材等、優先順位の高い人材の採用に必要な予算を優先的に配分し、必要な人材を採用いたしました。

上記により、品質・安全に向き合う時間や人員を確保するとともに、品質・安全に必要な投資を可能とする財務的基盤を再構築するため、現時点において撤退すべき不採算事業の選択を2025年8月中に完了しました。その後、当社は、適宜、不採算事業の撤退を進めております。一例として、同年7月の取締役会にて決議した自社通販サイトおよびコールセンターを通じた製品販売の終了は、同年12月に完了しております。このように、当社は、品質・安全の向上に必要な投資を行える環境の整備を進めております。

(2) 体制強化①：品質保証体制

当社は、2025年8月5日付リリースのとおり、2025年1月に、第1線の強化、すなわち事業部門の専門性を強化すべく、マーケティング本部や研究開発本部といった機能別部門に組織の再構成を実施いたしました。さらに、2026年1月には、事業部門の専門性をより強化するため、研究開発本部内に、工場で品質不具合の起こりにくい製品設計や処方設計を行い確実に工場に技術移管する役割を担う製剤技術部や、製品および処方の安全性を総合的に判断する役割を担う安全性研究グループを新設しました。

また、2025年5月に社内に発信した2025年の人材配置ポリシー（2026年1月1日付辞令までを対象とします。）において、本件事案や今後の当社の成長戦略に鑑みた当社の方針（補償対応、再発防止策、成長戦略等）に沿った人材配置や組織変更を優先して進めていくことを定めており、2026年1月1日付人事異動も、この人材配置ポリシーに則って実施いたしました。

(3) 体制強化②：マネジメント体制

ア 工場のガバナンス体制の充実

当社は、2025年8月5日付リリースのとおり、2024年10月以降、消費者が口に入れる製品や消費者の肌に触れる製品を生産している国内の全5工場（富山・仙台・愛媛・アロエ・プラックス）と海外の1工場（合肥日用）に対し、第三者機関による監査を実施しました。当該監査において、健康被害に繋がるような重大な問題は指摘されませんでしたが、その他の指摘があった事項のうち優先順位の高い指摘事項の改善対応を、2025年12月に完了いたしました。

次に、2025年10月には、工場管理の品質マネジメントシステム（以下「QMS」といいます。）の基本となる、①不具合対応（逸脱処理）、②変更管理、③設備保全を監査項目の中心とした第三者機関による監査を実施しましたが、当該監査においても、重大な問題は指摘されませんでした。

今後の第三者機関による監査は、衛生管理、防腐防黴、そしてQMS視点をもって、当社内で新たに策定した基準に照らし重要と考えられる項目を中心として、基準やその運用の確からしさも含め、監査を行っていくことを予定しております。

また、当社では、お客様が求める「衛生的な製造環境下でのモノづくり」のために、これまでの各工場や製品個別の衛生管理体制を見直し、統括的な衛生管理基準を策定し、各工場がその基準を遵守することで、菌汚染や虫・硬質異物等の混入を起こさない取り組みを進めております。

特に当社は、2025年8月5日付リリースのとおり、2025年7月、最も衛生的な環境でのモノづくりが求められる経口製品（食品）に関して、食品衛生法、健食GMPを参考に、必要な要求事項（指針）の再整備を完了いたしました。さらに、この要求事項（指針）に、製造所が衛生的な製造環境を構築・維持する上で活用可能な基準を加え、2025年9月、社内へのリリースを完了しております。2027年1月以降、国内のOEM製品を製造する製造所にも展開を行っていく予定です。

また、2025年12月、経口製品を参考に、肌に触れる製品群の衛生管理基準の作成を完了し、2026年1月には社内リリースも実施いたしました。

経口製品および肌に触れる製品以外の全製品カテゴリー（主に日用品）の衛生管理基準については、従来設定されていた基準に加え、新たに作成した上記の衛生管理基準を土台として、2026年12月までに、自社工場の管理体制が基準に適合しているか、あるいは、作成した基準が世の中の水準と乖離していないかといった点等について確認を完了させる予定です。

イ 関連ルールの整備

当社は、2025年8月5日付リリースのとおり、各製品カテゴリーに応じた法令・各種ガイドラインの内容に基づき、誰もが判断に迷わないような分かりやすいルールとなるよう、社内ルールの体系の整理を進めておりました。当社においては、2025年12月までに、既存の社内ルールである「規定」、「ガイドライン」、「マニュアル」の整理、これらを一元管理できるような体制の整備、現在並行して実施している再定義済みの新しいQMSの39プロセスと既存の「規定」、「ガイドライン」、「マニュアル」の紐づけが完了しました。

今後は、新QMSプロセスの文書化活動において、規定文書、手順書、基準書への改訂、追加および廃止を随時実施してまいります。

また、処方開発における安全性基準の見直しも進めており、今後は体制強化を目的に新設した安全性研究の専門部署が主体となって、安全性評価技術の向上を図りながら、これら一連の取り組みを計画的に進めてまいります。

ウ 業務フローの見直し

当社は、新規技術領域における製造管理・維持管理等の向上活動の一環といったとして、M&Aについての体制強化のため、M&A専任人材の採用、社内異動によるM&A推進体制の強化を進めております。

これまでのM&Aで獲得した事業を振り返るとともに、今回の事案を踏まえ、当社が保有していた管理技術の中で特に知見が少なく強化が必要と判断した領域の人材に関して、キャリア採用を強化し、研究部門や製造部門の垣根を超えた部門横断でのプロジェクト活動等による協働体制を構築することで、当該領域に関連する製品の量産化後のリスクアセスメントの幅を広げております。

加えて、製造領域のPMI参加メンバーの見直しと採用強化も実施しており、医薬品や食品メーカーからのキャリア採用も積極的に実施しております、今後も、防腐防黴やQMSのエキスパート人材を継続して積極的に採用してまいります。

今後、新たなM&Aを実施する場合の、デューデリジェンス参加メンバー選定（専門人材登用指示を含む）、製造対応リスト項目の承認およびPMI参加メンバーの承認を行う体制を整備済みです。

また、当社においては、製品検査の強化に関して、製品特性に応じ、出荷検査等で得られるチャートにて意図しない成分が含まれていないかを確認する手順を、リスク分類に応じて、自社工場の医薬品や機能性表示食品に順次導入しております。今後は、その他の製品に対しても、リスクアセスメントを進め、必要に応じて当該手順の適用範囲を拡大させる予定です。

さらに、2025年8月5日付リリースのとおり、原料の受け入れ試験の強化においても、特に当社が自社開発している食品原料について、原料特性に応じ、IRスペクトルを用いた原料の同等性評価や、HPLCを用いた原料成分のプロファイル分析、カビ毒の一斉分析検査等を取り入れていることをご報告させていただきましたが、現在は適用範囲を広げ、原料メーカーが保証する食品原料についても確認強化の検討を進めております。今後は更に医薬品原料についても検討を進め必要に応じて適用範囲を拡大させてまいります。

エ 人事評価制度の刷新

当社は、品質・安全に貢献する活動を評価対象とすることを軸とした人事評価制度への改定を目指し、2025年2月、2025年度の目標設定において、再発防止策に則った活動を目標に盛り込むことを、全従業員に対して通知いたしました。

また、2025年6月、経営執行会議において、2026年1月より導入予定の「品質最優先を実現するための、多様なキャリアの可視化」「より働きやすい会社へ変化していくための、新しい組織風土の醸成」「将来を担う世代を念頭に置いた、役割期待に応じた待遇改善」を軸とした抜本的な人事制度改革に関する方針を決議いたしました。

そして、2025年12月、上記の決議に基づく具体的な評価指標・報酬設計に関する人事制度改定の内容について、全従業員向け説明会を実施して理解の促進を図り、2026年1月から、新人事評価制度を正式導入いたしました。

2. コーポレートガバナンスの抜本的改革

(2) 機関設計の再検証

当社は、監査役会設置会社ですが、本件事案を振り返り、機関設計の妥当性について再検証を行った結果、コーポレート・ガバナンス強化の観点から、監査等委員会設置会社へ移行することがより適切であると判断いたしました。そこで、当社は、2026年2月10日付「監査等委員会設置会社への移行に関するお知らせ」で公表したとおり、同年3月の定時株主総会において当社が提案する機関設計に関する定款変更議案が承認されることを前提として、監査等委員会設置会社へ移行する予定です。また、当社は、これまで同様、社外取締役を過半数とする任意の人事指名委員会、報酬諮問委員会、およびコーポレートガバナンス委員会を継続することで、より一層のガバナンス強化を図っていく所存です。

(6) リスク・コンプライアンス体制の強化

イ 誠実さを行動準則とした組織運営

当社は、小林製薬グループとしての「インテグリティ」を、『「人として何が正しいか」を問い合わせ、行動する』と定義し、新たな行動規範の1つにも盛り込むことで、インテグリティ（誠実さ）を行動準則とする組織運営の礎を築きました。

実際の企業活動においても、例えば、製品開発や品質に関する会議の場で、表示の表現1つに対しても、法規制の視点からだけではなくインテグリティの視点からも問題がないかを議論される場面も増えており、この風土を着実に拡げていくよう、行動規範の浸透活動にも注力してまいります。

行動規範の浸透活動の一環である、インテグリティに関するコラムを掲載・蓄積するポータルサイトを作成し、毎週更新して全役員・全従業員にメールで案内しております。インテグリティという抽象概念を日常業務へ置き換え、自分ごと化できるよう、幹部教育も含めて啓発活動を推進してまいります。

(8) 品質・安全を最優先とした事業運営

当社は、品質・安全を最優先とした、メリハリのある経営を実践するために、国内事業においては、各製品の市場環境やマネジメント単位を意識したSBU（Strategic Business Unit：戦略ビジネスユニット）を設定し、成長プランと一緒に品質強化における必要リソースの選定等を行いました。

具体的には、2025年8月に開示いたしました中期経営計画の考え方のとおり、事業領域を、経営資源を積極的に投下し、事業成長を狙う「成長領域」、資源を有効活用した安定成長により高収益を実現する「安定領域」、収益構造の変革により持続的な成長を図る「変革領域」の3領域に分類し、経営資源の配分にメリハリをつけることで、品質や安全性の向上といった、将来の持続的な成長を実現するための、経営の土台を構築いたしました。

また、2025年8月以降、品質・安全を最優先とした事業運営の一環として「ブランド・SKU（Stock Keeping Unit：特定の1商品を示す単位）の見直し」を検討するプロジェクトを立ち上げ、現在、292のSKU（企画品含む）を2年以内に削減することを決定しました。海外に展開するSKUも同程度の削減を行うことが決定しております。この結果、グループ全体で約26%のSKUを削減できることとなるため、品質・安全に向き合う時間や人員の更なる確保を推進いたします。

品質・安全を最優先とした事業運営に必要となる人員や予算等の再配分については、社内プロジェクトを発足させ、不採算事業からの撤退を議論し、2026年2月開示の中期経営計画に反映しております。

3. 全員が一丸となって創り直す「新小林製薬」

当社は、2025年8月5日付リリースのとおり、全員が一丸となって新しい小林製薬を創り直し、同質性を排除して多様性を強化するため、多様な人材を確保し、各部署に配置し、多様性を評価し尊重できる幹部人材の育成を進めることとしました。この点、第2 1. (1)に記載のとおり、2025年は品質に関わる人材を優先的に採用しました。また、2026年1月の人事異動においては、第2 1. (2)に記載のとおり、各ポジションで求められるスキルや経験を重視した人材配置を実行しており、今後も従業員データの拡充等も行いながら、適切な人材配置を行える体制を整えてまいります。さらに、人事評価に関しても、2026年1月、まずは当社本体において、専門性向上に資する人事評価制度への改定を実施いたしました。なお、幹部人材や後継者育成に関しては、人財専門委員会および人事指名委員会において、2026年1月までに、本事案による組織体制の変更を受けた重要ポジションの確認を改めて行うとともに、候補となる人材の選定や育成状況を可視化し、計画的な育成ができる体制の構築について、議論を完了しております。今後はこれらの議論の内容を実現・実行し、変革に着手してまいります。

また、当社の組織風土に向き合い、必要な改革を行っていくべく、2024年12月、「組織風土改革プロジェクト」を発足させました。そして、当社は、2025年5月から6月にかけて、「組織風土改革プロジェクト」主導の下、全従業員を対象に、小林製薬の風土について語り合う「風土しゃべりば」の第1回を実施し、現場の声を積極的に収集いたしましたが、2025年8月には第2回「風土しゃべりば」を実施しました。第2回においても、第1回に引き続き、90%以上の従業員が参加し、第1回の「風土しゃべりば」や「経営層ワークショップ」を通じて作成した「ありたい風土」の案をベースに、共感できる点や違和感をもった点などについての対話を行いました。

そこで収集した声を参考に、6個のありたい風土と12個の新たな行動規範を策定し、2025年12月の経営方針発表会で全従業員に向けて発表をいたしました。

そして、これら6個のありたい風土と12個の新たな行動規範の浸透・実現に向けた施策としまして、人・組織領域の活動を首尾一貫して進めていく際の拠り所となる「人材・組織方針」を策定し、2025年12月に全従業員に周知いたしました。

また、人材育成・教育環境を改めて整え、更に進化させていくため、「人材・組織方針」に基づき「育成方針」も新たに策定し、こちらも2025年12月に全従業員に周知いたしました。

「組織風土改革プロジェクト」に関する全従業員向けの情報発信についても、従業員にプロジェクトの意義、目的、活動内容を理解してもらい、継続して組織風土づくりへの関心を持ってもらうために、社内SNSの「AOITORI」やメールマガジンの「組織風土改革PJメールマガ」などを通じて定期的かつ継続的に情報発信を行っております。加えて、社長が各拠点を訪問した際には、社長が従業員と対話する中で、当社の風土について率直に従業員に質問を行い、これに対して従業員から挙げられた声に丁寧に耳を傾け、現場の生の声の理解促進に努めております。

組織風土改革プロジェクトの意義や目標については、メディアの取材や決算説明会などで社外に対しても積極的に説明を行ってまいりました。

今後も、全員が一丸となって新しい小林製薬を創り直すために、組織風土改革に関する積極的な発信を継続してまいります。

以上