

CSRマネジメント



「ESG」の本質を意識し 取り入れることで、 サステナビリティを推進します。

取締役
CSR・経営管理担当
高谷 尚志

第六次5ヵ年中期経営計画 における取り組み

日本新薬が目指す姿は「ヘルスケア分野で存在意義のある会社」です。その目指す姿を実現するために、経営理念である「人々の健康と豊かな生活創りに貢献する」ことを信条とし、経営方針、すなわち「高品質で特長のある製品を提供する」「社会からの信頼を得る」「一人ひとりが成長する」ことの実践によって社会とともに持続的に発展することが、日本新薬グループのCSRであると考えます。この考え方に沿って継続的に事業活動を行うことをCSR基本方針とし、広く社会に貢献していきます。

第六次5ヵ年中期経営計画では「ESG経営への取り組み強化による企業価値の向上」を重点目標の一つとして掲げました。事業環境の不確実性が高まる中、事業活動を通じたESG経営への取り組みを強化し、社内の経営資源を最大限活用し、経営基盤を強化することにより、持続的な成長の実現に取り組んでいます。

環境への取り組みとしては、「日本新薬環境基本方針」にて作成した5つの環境自主目標、「省エネ・地球温暖化防止の推進」「省資源、廃棄物削減および3Rの推進」「化学物質の適正管理の推進」「環境マネジメントシステム(EMS)の推進」「社会および地域とのコミュニケーション」への取り組みなど

を通じて環境負荷の軽減に努めています。地球温暖化は昨今の異常気象や、それによる自然災害激甚化の原因であり、パンデミックの遠因でもあります。この認識のもと、温室効果ガスの削減に積極的に取り組みます。また、製薬企業として取り組むべき環境問題としては、化学物質の適正管理や、山科植物資料館での生物多様性への貢献などについて活動を続けています。

社会への取り組みとして、社員への人的投資では、一人ひとりが前向きにチャレンジし、成長できる組織風土の醸成に向けて、モチベーションマネジメントを推進しています。持続的な成長基盤を構築するためには、ダイバーシティ&インクルージョンの推進が重要です。当社の採用活動はジェンダー平等が原則であり、また、能力開発や昇級・昇格など、あらゆる機会においてこの原則が貫かれています。また、種々の能力開発支援プログラムは、社員がそのライフスタイル、ライフステージに応じて活用することが可能な設計にしています。

医薬営業部門において先行導入したフレックスタイム制度は、その後、コアタイムなしのスーパーフレックスタイム制度として全社員に導入しました。さらに、新型コロナウイルス感染拡大防止の目的でテレワークを拡充しましたが、多様な働き方の提供は、社員の私生活を充実させる上で大いに効果があり、新型コロナウイルス収束後もテレワークは常態化させる方針です。

社員の健康を手段ではなく目的ととらえる健康経営の推進は、2018年に社長による健康宣言を行い、2019年には健康経営優良法人「ホワイト500」企業に選抜されました。2022年中に喫煙率ゼロにするなどの目標を掲げ、引き続き積極的に活動を続けています。社会貢献としては、創立90周年を機にスタートした「日本新薬こども文学賞」が11年目を迎え、さらに100周年を記念して公募研究助成制度を開始しました。公益活動を行う組織への支援、スポーツ・文化イベントの開催・協賛、山科植物資料館をはじめとする自社施設の公開などによる地域社会の活性化などに取り組んでいます。また、保有する知識を健康な社会の実現に役立てるため、疾患に関する啓発活動などにも注力しています。2020年4月からはボランティア休暇制度を導入し、社員の社会貢献への関与を促しています。

ガバナンスへの取り組みとして、CSR基本方針に基づき、経営のさまざまな側面において法令や社内規則を遵守することで透明性を確保し、すべてのステークホルダーへの社会的責任を絶えず意識して、高い倫理観を持って誠実な企業活動を推進しています。

ESG経営の社内浸透の重要性と、 社員への浸透策

「ESG」経営による企業価値向上は、経営層や一部の組織だけでは成しえません。社員一人ひとりが、企業活動はもちろん、個々の日常生活にも「ESG」の本質を意識して取り入れて、サステナビリティを推進することで、「SDGs」の目標達成に寄与することにつながると考えています。

私たちは、経営層から新入社員までの全役職員が社会課題の解決に貢献できるよう、企業ができたこと、個人でできることなどを、社内報の連載記事や研修などで紹介して啓発活動を行っています。その一環として、取締役層に対するSDGs研修、若手社員を巻き込んだマテリアリティ検討プロジェクトなどにも取り組んでいます。また、2020年1月に日本新薬は国連グローバル・コンパクト(UNGC)に署名しました。

ESG経営の実践に向けて

新型コロナウイルス感染症の拡大により、経営環境は大きく変化しました。私たちは、これを脅威ではなく機会ととらえて、さまざまな経営改革を加速していきます。

健康(感染拡大防止)と経済を回すことは、しばしば二律背反のように扱われていますが、今こそ、ESGという視点を経営の根幹に据えることで、両者が健全に発展し実現する姿を目指すべきであると考えます。

医薬品企業である当社は、何よりも本業である医薬品の研究開発を通じた貢献を目指します。すなわち、核酸医薬品技術を利用した治療薬の開発です。開発を加速するためには、イノベーションを育む組織文化を醸成することが重要です。性差や社歴、人種や国籍などにかかわらずフランクに議論し合えるオープンな組織文化を醸成すると同時に、社員の健康や幸福を第一に考える経営への転換を図っていきます。

新型コロナウイルスは、人々の価値観をも大きく変えました。世界は緊密につながっており、環境に配慮しない企業活動はエゴイズムであり、それは他者を傷つけ、事態を悪化させ、地球を危険にさらします。私たちは、再生可能エネルギーへの転換による気候変動への対応や、化学物質の適切な取り扱いなどにより、サステナブルな社会の実現に向けた責任を積極的に担います。

ステークホルダーである「患者さん」「取引先」「ユーザー」「株主・投資家」「社員」に対して説明責任を果たすためには、ガバナンスが有効に機能することが必要不可欠です。コンプライアンス違反が発生するリスクを常に念頭に置き、法令遵守の管理体制を整え、取締役会・監査役会などの有効性を保つとともに、社外取締役などによる監督機能の強化により、透明性・客観性を確保していきます。また、不正を未然に防ぐ風通しの良い職場環境づくりを目指します。

環境への取り組み

環境マネジメント

日本新薬環境基本方針

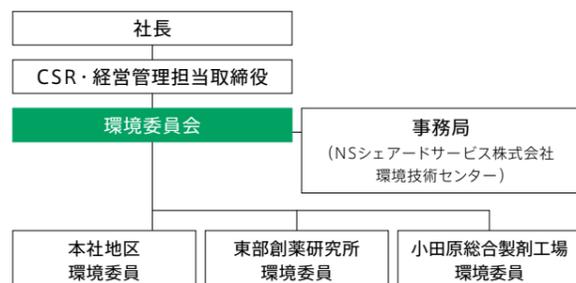
日本新薬は、人々の健康と豊かな生活創りに貢献する企業として、地球環境に配慮した事業活動を行い、環境の保護・維持・改善に取り組み、環境との調和のある成長を目指します。

- 1 環境問題を担当する全社組織を効果的に運用し、明確な目標を設定して、一致協力のもとに環境保全活動を推進します。
- 2 環境に関する法規制、社内規程などの遵守はもとより、社会的責任を認識し、環境保全に努めます。
- 3 事業活動によって生じる環境への影響(地球温暖化、資源減少、環境汚染など)を的確に把握し、環境保全活動の継続的な改善を図るとともに、汚染の予防に努めます。
- 4 全従業員が環境保全の重要性を認識し、自覚を持って行動するよう教育・啓発を行います。
- 5 生物多様性に配慮した事業活動を推進し、持続可能な社会の発展に取り組みます。
- 6 環境保全活動に関する情報を積極的に公開するとともに、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとのコミュニケーションに努めます。

環境マネジメント体制

日本新薬は、「日本新薬環境基本方針」の実践に向けて、CSR・経営管理担当取締役を委員長とした「環境委員会」を設置し、日本新薬の環境保全活動の方針や目標を決定しています。

環境マネジメント体制図



環境マネジメントシステム認証の活用状況

日本新薬では、生産の拠点である小田原総合製剤工場において、環境の継続的改善を推進する仕組みとして、ISO14001(国際環境規格)を取得し、継続的な環境管理活動を推進しています。また、研究開発拠点である本社においては、KES*ステップ2の認証を取得し、環境管理活動を推進しています。

2019年度は、小田原総合製剤工場で定期審査、本社で確認審査が実施されましたが、いずれも環境汚染につながる重大な指摘はなく、それぞれ認証を継続しました。

* 京都が発祥の環境マネジメントシステムで、Kyoto Environmental management system Standardの略称

環境会計

2019年度の環境関連のコストや効果を集計した環境会計は以下のとおりです。

環境保全コスト

(単位:千円)

コスト分類	投資額	費用額
事業エリア内コスト	182,129	231,657
公害防止コスト	30,700	25,384
地球環境保全コスト	151,429	141,062
資源循環コスト	0	65,211
上・下流コスト	0	4,768
管理活動コスト	19,049	78,362
研究開発コスト	0	0
社会活動コスト	0	1,995
環境損傷コスト	0	84
合計	201,178	316,866

(営業事業所を除く)

環境保全効果

効果の確認	単位	2019年度実績	増減量(対前年度)
CO ₂ 排出量	トン	11,218	-1,420
電気使用量	千kWh	14,987	-71
重油・灯油使用量	kL	3	0
都市ガス・LPG使用量	千m ³	1,630	-11
ガソリン・軽油使用量	kL	602	-298
水使用量(主要事業所)	千m ³	182	-22
廃棄物排出量(主要事業所)	トン	482	-40
廃棄物最終処分量(主要事業所)	トン	3.0	1.5

第五次日本新薬環境自主目標(2017~2019年度)

「環境基本方針」を実現するための具体的な目標が「日本新薬環境自主目標」です。2017年4月から3ヵ年計画で始まった「第五次日本新薬環境自主目標」では、従来の目標に加え、CO₂排出量原単位、廃棄物発生量原単位、廃棄物再資源化率(リサイクル率)を新たな数値目標として策定し

した。2019年度においても、この第五次日本新薬環境自主目標に継続して取り組みました。

2020年度は、「第六次日本新薬環境自主目標」(2020~2022年度)の制定を行い、さらなる環境保全活動を推進していきます。

第五次環境自主目標*1		数値目標	2019年度の実績	数値目標の進捗
省エネ・地球温暖化防止の推進	2019年度のエネルギー総使用量(GJ)を、1990年度レベル以下に抑制する。	230,432GJ以下	エネルギー総使用量: 211,137GJ ▶ 1990年度比8%削減	達成
	2019年度までにCO ₂ 排出量*2の原単位*3を、1990年度比40%程度改善する。	0.13以下	CO ₂ 排出量の原単位: 0.081 ▶ 1990年度比63%改善	達成
省資源、廃棄物削減および3Rの推進	2019年度までに最終処分量(埋立量)を、2005年度比70%程度削減する。	4.38トン以下	最終処分量: 3.01トン ▶ 2005年度比80%削減	達成
	2019年度までに廃棄物発生量原単位*4を、2005年度比50%程度改善する。	0.53以下	廃棄物発生量原単位: 0.41 ▶ 2005年度比60%削減	達成
	2019年度までに廃棄物再資源化率を、55%以上とする。	55%以上	廃棄物再資源化率: 81.5%	達成
	グリーン購入・調達を推進する。	—	社内購買システムに、グリーン商品か否かを参照できる機能を導入し、発注時のグリーン購入を継続している。	—

第五次環境自主目標*1		2019年度の実績
化学物質の適正管理の推進	PRTR指定化学物質を含む化学物質の適正管理を推進し、自然環境への排出を継続的に削減する。	2018年度と比較して、アセトニトリルとノルマル-ヘキサンの使用量がそれぞれ49%、20%減少。ジクロロメタンは33%増加。
環境マネジメントシステム(EMS)の推進	環境マネジメントシステム(ISO14001およびKES)の認証を継続し、環境パフォーマンスを効果的に向上させる。	環境マネジメントシステムの認証を継続した。 ・小田原総合製剤工場: ISO14001 ・本社: KES ステップ2
社会および地域とのコミュニケーション	社会および地域に対して適切に情報開示する。	日本新薬ホームページおよび日本新薬レポートで情報を開示。
	地域の社会貢献活動に積極的に参加する。	清掃ボランティア、出前授業、研究所見学会、寄付などを実施。
	生物多様性保全に係る社会貢献活動を推進する。	絶滅が危惧される植物の育成や奉納・提供を継続。

*1 数値目標の進捗は、主要事業所である本社、小田原総合製剤工場および東部創薬研究所の合計値で評価

*2 経済産業省のCO₂実排出係数を用いて算出

*3 CO₂排出量(トン)を単体売上高(百万円)で除した値

*4 廃棄物発生量(トン)を単体売上高(億円)で除した値

環境への取り組み

環境パフォーマンス

省エネ・地球温暖化防止の推進

日本新薬では、「省エネガイドライン」で、フレックスタイム制度に応じた適切な空調機の利用や温度設定、不要な照明の消灯、階段利用の推奨などを定め、全社員が節電に努めています。

設備面では、エアコンの改修、空調熱源改修、ボイラー改修、冷凍機の新設および更新、照明器具のLED更新工事などを実施し、省エネ活動を推進しています。

これらの取り組みの結果、2019年度のエネルギー総使用量およびCO₂排出量原単位について、目標を達成しました。

省資源、廃棄物削減および3Rの推進

2019年度の最終処分量(埋立量)の削減、廃棄物発生量原単位の改善および廃棄物再資源化率の目標は達成しました。

当社は、限りある資源を有効に利用するため、廃棄物の3R(リデュース、リユース、リサイクル)に積極的に取り組んでいます。廃棄物の運搬、収集および処理の委託は、優良な委託業者を選定しています。電子マニフェストシステムにより適正な管理を行い、委託廃棄物処理業者へは定期的な実地査察を実施しています。

化学物質の適正管理の推進

化学物質排出把握管理促進法*のPRTR制度に基づく第一種指定化学物質の年間取扱量が1トン以上の事業所では、その化学物質の届出が義務付けられています。当社ではアセトニトリル、ノルマル-ヘキサン、ジクロロメタン、東部創薬研究所ではジクロロメタンが該当し、適切に届出を行いました。

2018年度と比較するとジクロロメタンの使用量が33%増

加し、アセトニトリル、ノルマル-ヘキサンの使用量がそれぞれ49%、20%減少しました。

増加したジクロロメタンは治験原薬製造棟の稼働によるものですが、治験原薬製造棟には溶媒吸着装置が設置されているので原薬の製造過程で発生した化学物質の大気への放出を抑制しています。

※ 特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理改善の促進に関する法律

環境コミュニケーション

地域のさまざまな環境活動に参加・協力しているほか、環境関連の寄付や出前授業なども実施しています。

「山科植物資料館」の活動

「山科植物資料館」は、1934年に山科試験農場として開場しました。以来、当社の発展に大きく寄与した回虫駆除薬「サントニン」の原料植物ミブヨモギをはじめとして、世界中から集められた薬用・有用植物など、希少なものを含め3,000種を超す植物を保存・栽培しています。

当資料館で保存・栽培している植物の中には、160種を超える日本薬局方収載生薬の基原植物をはじめ、キソウテンガイなど世界的にも絶滅が危惧されている希少な植物や、環境省指定の絶滅危惧種も多数含まれ、生物多様性保全の観点からも栽培研究を重視しています。

2019年度は、7回にわたる休日見学会をはじめ、一般の方向け見学研修会、薬剤師研修会、薬用植物専門家向けセミナー、地元小学生を対象とした夏休み藍染め体験会などを実施し、1,600名を超える方々が来館され



見学研修会の様子

事業活動のマテリアルバランス



ました。これらの活動に対して京都市より「地域企業輝き賞」「地域企業輝き特別賞」を受賞しました。

また、地元京都の希少植物の保護活動にも参画し、フタバ

アオイ、キクタニギクやフジバカマなどの保護・増殖活動にも積極的に取り組んでおり、「京の生きもの・文化協働再生プロジェクト」に認定されました。

清掃ボランティア

- 本社：「西大路駅周辺を美しくする会」
- 小田原総合製剤工場：「クリーンさかわ(酒匂川一斉清掃)」、工場周辺の清掃活動
- 東部創薬研究所：つくば市主催の清掃活動

環境関連の寄付

- 金属くず、雑紙類の売却代を「日本新薬きらきら未来こども募金」に寄付
- 指定障害児相談支援事業所に有価で売却できる資源ゴミを提供
- 不要な本・DVDなどの収集による「かながわキンタロウ☆ブックキフ」への協力
- シダックス法人団体会員キャッシュバックの寄付
- アルミ缶収集によるレスキューベンチの寄贈
- ペットボトルの蓋の収集によるワクチンの提供
- 飲料用自販機の利用による赤い羽根募金、緑の募金

出前授業

- 1回：「植物がつかなく環境とくすり」高雄小学校6年生

研究所見学会

- 本社創薬研究所：18回、京都市立西京高校附属中学ほか、中学生～大学生、社会人
- 東部創薬研究所：1回、土浦第一高校

生物多様性への貢献

- キソウテンガイなど絶滅危惧種の保護
- フタバアオイの育成・奉納：「葵祭」(京都府 上賀茂神社)
- キクタニギクの育成・提供：「緑水歩廊」(京都駅)、「キクタニギクの花咲く菊溪の森づくり」(京都府京都市)
- 「たんぼの恵みを感じる会」「酒匂川水系メダカサポーターの会」(神奈川県小田原市)の活動への参加、駐車場の貸し出し

TOPICS

脱プラを目指す！ 「プラスチック・スマート」の取り組み



日本新薬は、環境省が主催する海洋プラスチックごみを減らす取り組み「プラスチック・スマート」*の考え方に賛同し、2019年12月より、同キャンペーンに登録しています。登録している「ブルースマイルプロジェクト」では、当社創立100周年記念品として社員に配布したマイボトルをオフィス、出張先、プライベートなどのさまざまなシチュエーションで積極的に使用することを推奨し、「脱プラ化」を推進しています。併せて、2019年11月以降、本社地区の自動販売機のペットボトル飲料の販売を中止しました。

社員一人ひとりが、環境問題に関心を持つことで、行動変革のきっかけとなる活動を目指しています。

※ 海洋プラスチックごみ問題の解決を加速させることを目的に、環境省が進めているキャンペーン。同省では、日々大量に発生する海洋プラスチックごみにより、地球規模で懸念される環境汚染問題の解決に向けた個人・企業・団体・行政などの取り組みを応援しています。



100周年記念品マイボトルを愛用する社員

詳細は、下記URLからご覧ください。

・環境省プラスチック・スマート公式Webサイト：
<https://plastics-smart.env.go.jp/>



・環境省プラスチック・スマート公式Webサイト 当社掲載ページ：
<https://plastics-smart.env.go.jp/case/?id=1361>





社会への取り組み

価値創造を支える人材

人材育成に対する基本的な考え方

日本新薬では、持続的成長を遂げるための原動力は「人材」と考え、経営方針に「一人ひとりが成長する(社員)」を掲げています。この方針に従って、社員一人ひとりの個性を尊重し、成長・活躍する機会を提供しています。

特に、海外展開を加速させている当社にとって、グローバル人材の育成は急務であるため、2015年度より研究・開発に携わる社員を対象とした「海外留学制度」を設けています。

この制度によって、海外の大学・研究機関への留学の機会を与えています。そのほか、2016年度より選抜型および自己啓発型の英語研修を実施し、海外事業のさらなる推進につなげています。こうしたグローバル人材の育成により、国内外で活躍できる幅広い視野・バランス感覚、チャレンジ精神を持った人材の育成に取り組んでいます。

人材教育

教育・研修体系CASA (CAreer Support Academy)

日本新薬では、社員一人ひとりが自ら考え行動し、積極的にチャレンジすることが、自分自身の成長につながり、そして会社の成長にもつながると考えています。こうした考えのもと、「Basic」「Skill Up」「Challenge」から構成される教育・研修体系「CASA」を設けています。社員全員が同一プログラムを受講するのではなく、自分の強み・弱みをそれぞれが振り返り、豊富なカリキュラムの中から自分に合ったプログラムを選択しています。

次世代リーダー育成

次世代の経営リーダーを育成することを目的に、2007年度より40歳前後の幹部職を対象とした「次世代リーダー育成プログラム」を開始しました。さらに、2012年度からは、30歳前後の社員を対象とした「次世代リーダーチャレンジプログラム」も開始しており、現在はそれぞれのプログラムを隔年で交互に実施しています。

2019年度は、「第7回次世代リーダー育成プログラム」を開催しました。受講者は、自薦・他薦を問わず社内公募を実施し、各部門から13名を選出しました。2019年8月～2020年3月の期間で集合教育と社外での教育プログラムを開催し、経営トップとの双方向コミュニケーションによるビジネス感覚の養成や、ビジネススクールでの経営戦略、マーケティング、財務会計などの経営の基本的な知識を習得する機会を提供しました。



次世代リーダー育成プログラムの様子

日々の職務遂行の中では得難い学習・経験の場を設けることで、次世代の経営リーダーとしての成長支援を積極的に図ることができました。

海外留学制度

海外の大学および研究機関などに留学する機会を海外留学制度として提供しています。専門分野の知識習得や人脈形成だけでなく、異国・異文化での生活を支援し、グローバル人材の育成を図り、チャレンジ精神の向上を目的に海外留学制度を運用しています。これまでは、自らが選定した研究機関への留学を支援する制度(自主選定型)として、過去に2名が海外の研究機関に留学しました。これに加え、2019年度からは会社が選定した研究機関への留学希望者を公募する制度(会社選定型)の運用も開始しました。2019年度は自主選定型で1名、会社選定型で2名の留学が決定しました。研究機関とのスケジュール調整やビザ取得手続きは留学生自身が行っており、グローバル感覚だけでなく主体性もあわせて育む制度となっています。

多様な人材の活躍

女性活躍の推進

日本新薬では、「女性活躍推進」を会社の重要なミッションの一つと位置付け、早期から取り組みを進めています。さまざまな事情で次の一歩をためらっている女性が、思い切って踏み出せるよう環境整備に取り組み、成長の機会を提供しています。

2019年度は、櫻井取締役と女性幹部職との懇談会を開催しました。懇談会では、女性がさらに活躍するために、組織や自分自身の中にあるアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)に気付くことの必要性について意見交換が行われま



櫻井取締役と女性幹部職との懇談会の様子



障がい者雇用の様子

した。さまざまな意見が出たことで、性別だけでなく、年齢や職場内の常識などによって生じる種々のアンコンシャス・バイアスについてあらためて考えるきっかけになりました。また、懇談会の様子を社内報で共有することで、従業員一人ひとりが意識するきっかけになったと考えています。

今後も、女性活躍の推進を含めたダイバーシティの推進を継続し、多様な人材が活躍できる会社づくりに取り組んでいきます。

障がい者雇用

障がいのある人の積極的な雇用は、社会に対して企業が果たすべき責務の一つであると考え、インクルージョン(共生・共存)の理念のもと雇用および職域の拡大に取り組んでいます。雇用の拡大では、2007年度から、総合支援学校と連携して働きながら学べるデュアルシステム[※]を導入しています。2019年度は、連携校の一つである京都市の支援学校の生徒の皆さんに、当社硬式野球部が出場した第45回社会人野球日本選手権大会の応援に参加いただきました。選手の熱いプレーや応援団・従業員の大きな声援、会場全体の雰囲気を感じられる社会体験の場ともなりました。

職域の拡大においては、さまざまな定型業務を見直し、簡素化・標準化することで、障がいのある人が担当できる業務へ転換し、ワークシェアを推進しています。さらに、健常者と同じ職場で働けるよう、障害者職業生活相談員を複数人配置するなどして、働きやすい職場環境の整備にも取り組んでいます。

これらに加えて、2016年4月施行の「障害者差別解消法」および「改正障害者雇用促進法」で義務化された合理的配慮について、障がいのある人が職場で働くにあたっての支障を改善するための措置の整備に取り組んでいます。

障がい者の新規雇用にあたっては、まず生活リズムの確認や障がい特性の把握などを目的として短期間実習を行い、その後に業務特性を確認するための長期間実習へと段階的に進め、障がい者本人の就労意欲向上と配属候補先の環境整備に取り組んでいます。

また、障がい者就労移行支援事業所や行政機関とも連携して、当社職場を就労体験・実習の場として提供しており、職場見学会や障がい者雇用事例発表などにより当社ノウハウを社会全体で有効活用できるように取り組んでいます。

[※] 企業実習と支援学校の教育を組み合わせる生徒を育成する仕組み

高齢者の活用

社員が定年退職した後も、それまでに培ってきた経験や技術・技能を当社で生かしてもらえるように、最長で65歳まで働き続けることができる継続雇用制度(再雇用制度)を導入しています。雇用形態は、社員の希望を踏まえフルタイム勤務、パートタイム勤務のいずれかを選択することができます。再雇用従業員となっても、職場の目標を踏まえて自らの目標を設定し、日々の業務に取り組み、その目標の達成度を適正に評価して次年度の処遇などへ反映させています。



社会への取り組み

労働安全衛生・健康経営

労働安全衛生に対する基本的な考え方

従業員の安全と健康を確保し快適な職場環境を整備するため、管理体制の強化、安全衛生委員会の開催など、労働災害防止対策や職場環境の安全衛生確保に取り組んでいます。

基本的な安全衛生活動に加えて、「健康経営」の観点から安全衛生の課題に取り組み、職場で働く全ての人の心身の健康と安全を図るとともに、働きがいのある職場環境づくりを目指しています。

メンタルヘルスケア

日本新薬では、2003年3月より外部機関のEAP[※]を導入しています。メンタル不調の予防や早期発見、早期対応を目的に年1回ストレスチェックを実施しており、2015年のストレスチェック法制化にも対応しています。また、2019年度からは、より相談しやすい体制として、現場型のカウンセリングサービスやメンタル産業医を設置するなど、今後もよりきめ細かなメンタルヘルス対応を目指していきます。

※ Employee Assistance Program：従業員支援プログラム

健康経営に対する基本的な考え方

日本新薬は2018年10月の代表取締役社長による健康宣言で、社員と社員を支える家族の健康づくりに積極的に関与し、職場環境と労働条件を整え健康経営を推進していくことを表明しました。

これまで、労働安全衛生の活動を基本に、長時間労働対策のほか、メンタルヘルスケアの早期対応、働きごとの見直しなどを行ってきましたが、あらためて健康宣言を社内外に表明するとともに、さらに取り組みを強化し、2019年は「健康経営優良法人～ホワイト500～」[※]、2020年は「健康経営優良法人2020」に認定されました。

社員とその家族が、こころも体も健やかで、職場には笑顔と活力が満ちあふれていることが基本だと考えています。

日本新薬では、従業員が心身の健康度とエンゲージメント(会社への愛着、帰属意識、会社の目指す方向性を理解、共有し自発的に行動する意欲)を高めることで、自身の幸福と会社の幸福を追求していきます。



健康経営の推進体制

日本新薬の健康経営の真のゴールは「働きやすさ」のさらに先にある、スマイルが自然にあふれる「働きがい」のある会社です。

2019年4月より健康推進室を設置し、全社安全衛生委員会、統括産業医、健康経営ワーキンググループ(健康保険組合、労働組合と協働)と連携して、健康保持・増進に関する施策の企画、運営を実施しています。



健康経営の具体的な取り組み

従業員一人ひとりの健康度を上げるために、ポピュレーションアプローチとハイリスクアプローチを使い分けながら、従業員自身に気づきを与えるために、現状と改善すべき点を明確に把握できるよう研修やウェブを活用した体験型イベントなどの機会を提供しています。

施策名	概要
① 健康リテラシーの向上	
健康チャレンジキャンペーン	従業員が楽しみながら生活習慣の改善や健康づくりに参加できる取り組みとして、東京海上日動メディカルサービス株式会社の【健康チャレンジキャンペーンパッケージ版 [※] 】を実施。 ※ 禁煙、節酒、ウォーキングなど10コースのプログラムに各自がチャレンジ
ウォーキングイベント Kencom「みんなで歩活」	職場の仲間、クラブの仲間、友人、同期入社などさまざまな形態でエントリーし、ゴール達成賞(チーム平均歩数8,000歩以上)としてチーム全員にお米(2kg)を進呈するイベントを実施。
RIZAP健康セミナー	健康意識の向上、生活習慣の改善を目的として、RIZAP株式会社のウェルネスプログラムを含むセミナーの実施にあわせて、体組成測定を実施。 
スマートミール導入	毎日の食習慣に関心をもち、自身の体調にあわせたメニュー選択できるように、スマートミール(健康に資する要素を含む栄養バランスのとれた食事)を本社食堂に導入。 
エイジングケアセミナー	「“糖化ケア”による若々しいからだづくり」と題して、機能食品カンパニー部門と共催でセミナーを実施。 糖化度チェック(自身の糖化度レベルを測定)とカゴメ株式会社のベジチェック(野菜摂取の充足度を測定)も合わせて実施。 
ステイホーム対策	社内報に、新型コロナウイルス感染予防として、テレワークに伴うストレスや運動不足の解消などに役立つ情報提供をするほか、ステイホーム中の工夫、コミュニケーション不足の解消方法や食事の摂り方などを紹介し、感染予防に努めながら、健康増進できる情報の発信を実施。
プレゼンティーズム講演会	プレゼンティーズム [®] に関して、生産性の向上や睡眠との関係性について外部講師(医師)を招聘し講演会を実施。 ※ 社員の健康問題により生産性が低下している状態
② 喫煙対策	
喫煙対策の推進	喫煙ルールに2022年9月末までに喫煙率ゼロとすることを明示するとともに、2020年10月からは構内完全禁煙とするなどフレックスタイム制度に適応した内容に改定。



働き方改革

中期経営計画における方針

昨今の日本では、少子高齢化が進展し労働人口の減少が危惧されています。その中であって、企業の持続的な成長は、性別や国籍、年齢に関係なく活躍できる人材を育成・確保できるかどうかにかかっています。そのために企業にはさまざまな背景を持つ従業員の期待に応えられる制度や環境の整備が求められます。日本新薬では、「特長のある製品は個性あふれる人材から」の考えのもと、多様性を尊重し、一人ひとりが前向きにチャレンジし成長する機会を提供することで、第六次5か年中期経営計画にあげた「一人ひとりが活躍できる組織風土の醸成」に取り組んでいます。

フレックスタイム制度

2018年1月にMR職を対象にフレックスタイム制度を導入しました。保育園の送迎時間や子どもの体調を考慮した柔軟な働き方が可能になりました。休憩時間に家庭の用事を済ませたり、健康増進のためにジムで運動をしたりするなどオンとオフの切り替えを意識することで、これまで以上に時間を有効に活用できているとの声が多く聞かれました。それぞれの生活スタイルに合わせた働き方を実現するために2019年10月からはフレックスタイム制度を全社※に拡大しました。

※ シフト勤務制を組む生産部門など一部を除く

テレワーク制度

2018年1月から時差のある地域と遠隔会議を行う場合に自宅での勤務を認めるテレワーク制度を開始しました。

2019年4月からは、フレックスタイム制度の勤務者に対し、悪天候や公共交通機関の運休などにより所属事業への通勤が悪天候や公共交通機関の運休、また、病気や怪我、育児、介護通院などにより通勤が困難であるなど、一定の条件を満たす場合に自宅や貸し会議室でのテレワークも可能となるよう制度の幅を広げました。今後はさらに条件を見直し、働く場所にとらわれない働き方を推進していく予定です。

TOPICS

新入社員もテレワーク

全員のマスク着用や消毒の徹底など十分な対策のもと、2020年4月1日に新入社員67名の入社式を開催しました。新入社員は、入社翌日から新型コロナウイルス感染予防のため、テレワークでの勤務をスタートしました。インターネットや社内ネットワークへのアクセスに加えて、Web会議などにも対応可能なPCを新入社員全員に配布し、新入社員研修を受講後、各配属先での研修や業務に取り組みました。

緊急事態宣言が発令されテレワークが続くことで、新入社員が初めての社会人生活に不安を感じないよう密なコミュニケーションが重要となります。そのため、これまでの連絡手段であるメールや電話だけでなく、ビジネスチャットツールなどといった新しいコミュニケーションツールも活用し、配属先の上司や先輩、人事部などとのコミュニケーションの機会を強化し、新入社員の不安解消に努めました。

CSR調達

基本的な考え方

昨今、企業においては、単に製品を提供するだけでなく、CSRの観点からサプライチェーンにおいても人権保護、法令遵守、環境保全などに対する社会的責任が求められています。

そのような中で日本新薬においては、経営方針の一つに「社会からの信頼を得る」を掲げており、その推進にあたり「日本新薬CSR調達基本方針」として、コンプライアンスの徹底、機密保持、公平・公正な取引、合理性に基づく取引先選定、環境への配慮といった5つの項目を策定しています。基本方針では、それぞれの項目について、社会から信頼を得るための基本的な考え方を示しており、その考え方にに基づき取引先とともにCSR調達に取り組めます。

日本新薬CSR調達基本方針

コンプライアンスの徹底

関連する法令(独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、不正競争防止法など)、業界および社内ルールなどを遵守するとともに、不当な利益の要求、享受を行いません。

機密保持

取引先に関する機密情報に関しては、適切に管理して漏洩を防止するとともに、不正取得を行いません。

公平・公正な取引

すべての取引先に対して、公平かつ公正で透明性のある自由競争の場を提供します。

合理性に基づく取引先選定

経営の安定性、品質、価格、開発力、社会的信頼性、環境への配慮などを総合的に確認・検討して取引先を選定します。

環境への配慮

環境に関する法令等を遵守するとともに、「環境基本方針」のもとに環境に配慮した調達を推進します。

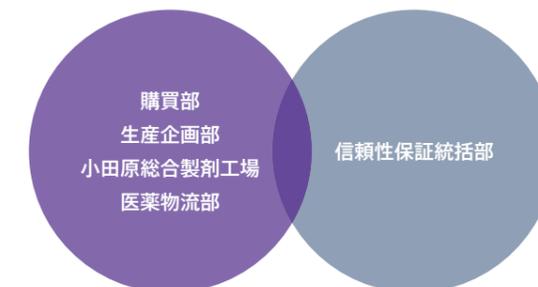
製品供給体制

日本新薬は、生産、品質管理から物流管理に至るまでのサプライチェーンマネジメントを高度化し、高品質な医薬品を迅速かつ安定的に提供できる体制を整えています。

品質管理工程を含む生産工程全体を効率化することで、リードタイムの短縮化や原材料の取引先を定期的に評価し改善を促すなど、さまざまな施策を実施しています。

製品供給体制概略図

SCM supply chain Management



2019年度の活動

日本新薬は、CSR調達の一環として、2013年度から2年ごとに国内外の主要取引先を対象に「CSR調達アンケート」を実施しています。

当初は、サプライヤー評価プロジェクトとして発足し、2017年度から「CSR調達アンケート」となりました。このアンケートでは、取引先におけるコンプライアンスの遵守状況や環境への配慮と合わせて、災害時の安定供給への準備状況、品質や納期遵守状況、生産キャパシティなどを確認し、安定調達に関する状況も取りまとめています。

2019年度も90%以上の取引先から回答をいただきました。これまでのアンケートを通して、多くの取引先が適切にCSRの取り組みを推進するとともに、安定供給への備えも進んでいることを確認しています。

今後も定期的なアンケートを実施し、必要に応じて取り組みの強化をお願いするなど、互いに協力して社会的責任を果たしていきます。



社会への取り組み

社会貢献活動

Web 詳細は、Webサイトをご参照ください。
<https://www.nippon-shinyaku.co.jp/csr/index.html#03>



基本的な考え方

日本新薬は、製薬企業として優れた医薬品を世に提供することはもちろん、社会や地域の一員としてその発展に貢献することも果たすべき役割だと考えています。公益活動を行う組織への支援、スポーツ・文化イベントの開催・協賛、植物資料館をはじめとする自社施設の公開などによる地域社会の活性化などに取り組んでいます。また、医薬・薬学領域のサイエンス発展への貢献を目的として、公募研究助成も行っています。

未来を担う子どもたちのために

日本新薬では、「日本新薬こども文学賞」や、「はしる図書館 日本新薬きらきら未来ゴー!」など、未来を担う子どもたちを支援する活動に取り組んでいます。

「日本新薬こども文学賞」は、絵本を通じて子どもたちの「ゆめ」を彩り、健やかな「こころ」の成長を見守りたいとの願いから、当社創立90周年にあたる2009年に創設したものです。日本児童文芸家協会の後援を受けて、物語と絵画の2部門で広く作品を募集し、選ばれた両部門の最優秀作品で3万冊の絵本を制作します。絵本は、全国の小児科医院などの医療機関や公共施設などを通じて、広く子どもたちのもとに届けられるほか、Webサイトでも閲覧が可能です。

ワクワクする読書体験を子どもたちへ運ぶ、「はしる図書館 日本新薬きらきら未来ゴー!」は、当社創立100周年記念事業の一環として2019年に活動を開始しました。車内には、「日本新薬こども文学賞」で制作した絵本や図鑑、ユニバーサルデザインブック(点字や聞か絵本)など約1,000冊の図書とデジタルブックを搭載し、小学校や特別支援学校を社員ボランティアとともに訪問しています。

当社では、今後もさまざまな本に触れる機会を子どもたちへ提供することで、体の健康のみならず、心の健康にも貢献していきたいと考えています。



はしる図書館 日本新薬きらきら未来ゴー!

公募研究助成制度

日本新薬は、会社創立100周年事業の一環として、企業活動関連の医学・薬学領域のサイエンス発展への貢献を目的とした「日本新薬株式会社 公募研究助成」制度を開始しました。本制度では、若手研究者を支援するために研究テーマを募集し助成を行うことを旨としています。2回目の実施となる2020年度は、2疾患領域(造血管腫瘍、肺高血圧症)の基礎研究について募集を行い、外部審査委員による厳正なる審査の結果、造血管腫瘍領域6件、肺高血圧症領域4件の助成対象研究を決定しました。

京都文化の保存・維持活動

日本新薬では、半世紀以上にわたり、京都の伝統的な技法「型絵染」による染色画作品でカレンダーを毎年制作し、京都の四季折々の風景や風物、歴史ある行事などを紹介しています。また、年4回の季刊誌として社外広報誌「京」を発行し、京都が誇る寺院、神社などの文化財から京料理、名産品に至るまで、幅広い切り口で奥深い京都の魅力を紹介しています。



カレンダーと広報誌「京」

スポーツを通じた教育支援

日本新薬硬式野球部は、本社を置く京都市、工場がある小田原市、合宿を行っている和歌山県串本町などで、市区町村や野球連盟と連携し、小学生・中学生・高校生などさまざまな年齢の球児を対象に、野球教室を開催し、野球の技術指導や体力の向上に貢献するとともに、地域社会との交流を図っています。



少年野球教室の様子

ステークホルダーとの対話

基本的な考え方

日本新薬は、さまざまなステークホルダーに支えられ事業を展開しています。そのため、「患者さん」「取引先」「ユーザー」「株主・投資家」「社員」「地域社会・環境」といったステークホルダーの皆さまの声に耳を傾け、対話することが重要だと考えています。そうした対話を通じて得られた要望や意見を企業活動に反映することで、企業としての成長はもちろんのこと、社会に対して新たな価値を創造、提供していきます。

 患者さん	<p>方針 医薬品事業では、病気でお困りの患者さんを最優先に考え、医療関係者から患者さんに適切に投薬していただくため、MR職の社員は研修などを通して伝達する力と製品知識を習得し、情報提供活動を行っています。また、Webサイトやスマートフォン向けアプリの活用、市民公開講座などで、患者さんに疾患の情報をお届けします。</p> <p>対話</p> <ul style="list-style-type: none"> Webサイトによる疾患啓発 肺高血圧症、アルコール依存症、デュシェンヌ型筋ジストロフィー、生理痛、ED(勃起不全)とED治療薬、花粉症とアレルギー性鼻炎 スマートフォン向けアプリによる疾患啓発 肺動脈性肺高血圧症(PAH)の患者さん向け「PAHケアノート」 <p>・くすりに対する問い合わせ件数 医療消費者1,950件、医療関係者13,791件、その他116件</p>
 取引先	<p>方針 取引先との相互の信頼関係、健全かつ適正な関係を保持し、ともに成長することを目指します。「日本新薬CSR調達基本方針」に基づき、社会的責任を果たすべく、取引先とともにCSR調達に取り組めます。</p>
 ユーザー	<p>方針 機能食品事業では、製薬企業としての高い技術力を生かして、顧客ニーズに応える高付加価値製品を提供します。</p> <p>対話</p> <ul style="list-style-type: none"> Webサイトによるカラダの糖化とAGEsに関する情報サイト「糖化ラボ」 随時更新 Webサイトによるサプリメントの販売サイト「日本新薬ヘルスケア公式ショップ」 随時更新 国内マラソン大会や国内スポーツ大会、イベントのブース出展 2019年度 17回
 株主・投資家	<p>方針 資本コストを意識した経営により適正な利潤を確保し株主の皆さまへの利益還元をめるとともに、タイムリーかつ公平な企業情報の開示や積極的な対話を重視しています。</p> <p>対話</p> <ul style="list-style-type: none"> 機関投資家、アナリストとの個別ミーティング/2019年度実施 のべ約150社 決算説明会(5月、11月) ・決算カンファレンスコール(8月、2月) 株主総会(6月) ・IRサイトでの情報発信や問い合わせ対応 随時
 社員	<p>方針 経営方針「一人ひとりが成長する(社員)」に基づき、求める人材像「自ら考え行動する人」を育成することを目的とした教育・研修体制を整えています。社員一人ひとりが自ら考え行動し、積極的にチャレンジすることが自分自身の成長につながり、それが会社の成長にもつながると考えています。</p> <p>対話</p> <ul style="list-style-type: none"> 2019年度 各種研修参加者数 新入社員研修 66名 昇格時研修 174名 幹部職研修 32名 新任管理職研修 38名 プラザー研修 66名 次世代リーダー研修 13名 選抜英語研修 8名 障がい者雇用率 2.37% ※ 障がい者雇用率は、6/1の障害者雇用状況報告書によります。
 地域社会・環境	<p>方針 企業市民として、社会とのコミュニケーションを密にし、交流を深めるとともに、社会貢献活動にも積極的に取り組みます。また、地球環境に配慮した事業活動を行い、環境の保護・維持・改善に取り組み、環境との調和ある成長を目指します。</p> <p>対話</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動(日本新薬こども文学賞、はしる図書館 日本新薬きらきら未来ゴー!、笑顔のアートプロジェクト、山科植物資料館の活動(見学研修など)、少年野球教室(硬式野球部主催)、小学生への環境学習事業(出前授業)、やんちゃフェスタ) 医療分野での貢献(公募研究助成の募集)

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

日本新薬は、社会貢献を通じて企業価値を向上させるために、経営の透明性を確保し、すべてのステークホルダーへの説明責任を果たすことが経営の最重要課題の一つであると認識しています。そのためには、コーポレート・ガバナンスが有効に機能することが必要不可欠であり、当社は、持続的な成長と社会的な存在価値および中長期的な企業価値の向上を図るため、具体的に定めた四つの基本的な考え方に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に継続的に取り組んでいます。なお、四つの基本的な考え方は、当社Webサイトに掲載しています。

また、2015年12月15日付で、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針をまとめた「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を策定し、2018年12月17日付で改定しました。

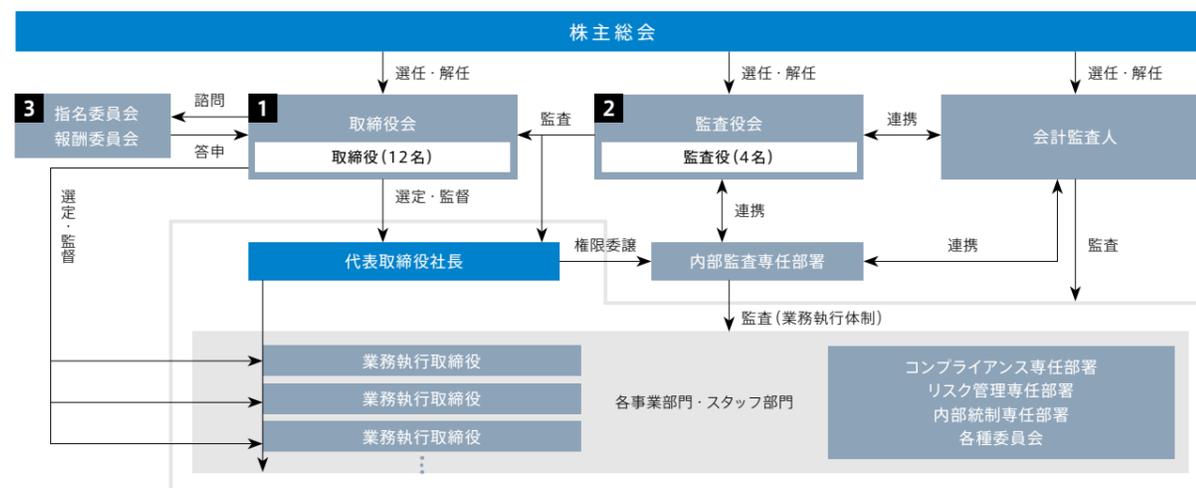
Web コーポレートガバナンスに関する基本方針
https://www.nippon-shinyaku.co.jp/file/download.php?file_id=3155



コーポレート・ガバナンス強化の取り組み (役員の数、各年の定時株主総会終了時点のものです。)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
取締役(名)	7	9	9	9	10	10	10	12	12
社内取締役(名)	7	7	7	7	7	7	7	8	8
社外取締役(名)			2	2	3	3	3	4	4
女性取締役(名)							1		
監査役(名)					4	4	4	4	4
常勤監査役(名)					2	2	2	2	2
社外監査役(名)					2	2	2	2	2
委員会							指名委員会の設置 報酬委員会の設置		

コーポレート・ガバナンス体制図

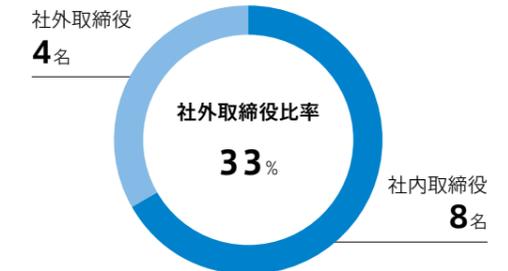


Web 以下の項目については、当社Webサイトに掲載しています。https://www.nippon-shinyaku.co.jp/company_profile/governance.html
・コーポレート・ガバナンスに関する報告書 ・コーポレートガバナンスに関する基本方針



1 取締役会

役割	<ul style="list-style-type: none"> 経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保する。 指名委員会からの答申を踏まえて客観性・適時性・透明性のある手続きに従った取締役および監査役の選解任の方針の決定、当社が直面する重大なリスクの評価および対応策の策定、ならびに当社の重要な業務執行の決定等を通じて、当社のために最善の意思決定を行う。
実施回数	原則毎月1回、必要に応じて臨時開催 2019年度は12回開催
出席者	すべての取締役、監査役



社外取締役の選任理由と主な活動内容

氏名	選任理由	取締役会への出席状況 (2019年度：出席回数/開催回数)
杉浦 幸雄	薬学者として独立した立場から、同氏が有する専門知識と識見をもとに、実践的な視点から当社の経営へ助言を行っていただいているため。	12回/12回
坂田 均	弁護士として独立した立場から、同氏が有する専門知識と識見をもとに、実践的な視点から当社の経営へ助言を行っていただいているため。	12回/12回
櫻井 美幸	弁護士として独立した立場から、同氏が有する専門知識と識見をもとに、実践的な視点から当社の経営へ助言を行っていただいているため。	12回/12回
和田 芳直	医師として独立した立場から、同氏が有する専門知識と識見をもとに、実践的な視点から当社の経営へ助言を行っていただいているため。	10回/10回

取締役会の実効性に関する分析・評価

実施回数	年1回
実施方法	すべての取締役を対象にしたアンケートによる自己評価
実施内容	「各取締役が積極的に発言しているか」「多面的・広角的な観点で議論しているか」「自由闊達で建設的な議論が行われているか」「適切な経営判断がなされているか」などを全取締役に確認し、取締役会の課題やその実効性を判断しています。

2019年度の 評価結果概要	当社取締役会においては、これまでと同様、各業務執行取締役ならびに各社外取締役が積極的に発言し、多面的・広角的な観点から、自由闊達で建設的な議論が行われ、適切な経営判断がなされていることが確認されたことから、おおむね取締役会の実効性は確保されていると判断しました。
-------------------	---

2 監査役会

役割	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会と協働して会社の監督機能の一翼を担い、株主の負託責任を受けた独立の機関として取締役会の職務執行を監督することにより、企業統治体制の確立を図る。 監査役会は、取締役会や経営陣に対して、自身の専門的な知識や豊富な経験等に基づき、能動的・積極的に意見を表明する。
実施回数	原則毎月1回、必要に応じて臨時開催 2019年度は16回開催
出席者	すべての監査役

ガバナンス

会計監査人との連携状況

- ・会計監査人との定期的な会合を通じて、監査計画の概要や中間監査の実施状況等の報告を受ける。
- ・往査時における立会いなどにより密接な連絡を保ち、相互に監査の実効性と効率性の向上に努める。

内部監査専任部署との連携状況

- ・内部監査専任部署との連携を密にすべく定例的な会合および必要に応じた適宜の方法を通じて、相互に監査計画および監査実施結果等を報告するとともに、協議、意見交換を実施する。
- ・各内部監査の社長報告終了後に、報告書の提出および口頭による説明を受ける。

社外監査役の選任理由と主な活動内容

氏名	選任理由	取締役会への出席状況 (2019年度：出席回数/開催回数)
近藤 剛史	弁護士として独立した立場から、同氏が有する専門知識と識見をもとに、当社の企業経営の健全性、透明性およびコンプライアンスの向上のための助言を行っていただいているため。	12回/12回
丸山 澄高	税理士として独立した立場から、同氏が有する専門知識と識見をもとに、当社の企業経営の健全性、透明性およびコンプライアンスの向上のための助言を行っていただいているため。	10回/10回

3 指名・報酬委員会

構成	・各委員会は3名以上の委員で構成し、その半数以上は独立社外取締役。これらの委員長は独立社外取締役が務めることとする。
役割	・指名委員会では取締役および監査役の選任および解任等に関する事項について、報酬委員会では取締役および監査役の報酬等に関する事項について審議し、取締役会に対して答申を行う。

任意の委員会の構成

	委員会の名称	全委員 (名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他 (名)	委員長 (議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名委員会	4	0	2	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	4	0	2	2	0	0	社外取締役

取締役・監査役に関するトレーニング

取締役に対しては、取締役として必要な法的責務やコーポレート・ガバナンス等の情報を取得するとともに、各部門における重要業務に関する情報を共有するため、すべての取締役(候補者含む)で構成される取締役研修・報告会を設置しています。当該取締役研修・報告会には、監査役も参加することができます。また、新任取締役および新任監査役に対しては、就任時に、社内での新任役員研修の機会を設けています。このように、取締役および監査役に対するトレーニングに必要な機会を提供するとともに、費用を負担します。

役員報酬等

役員報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項

日本新薬では、株主総会で決議された役員報酬額の範囲内で、役員報酬等を決定しています。役員報酬等の額または算定方法の決定に関する方針の決定権限を有するのは取締役会であり、その方針は、外部機関の調査データ等を参考として客観的なベンチマークを行い、半数以上が社外取締役で構成され、委員長は社外取締役が務める報酬委員会の答申結果をもとに、取締役会で決定しています。

取締役(社外取締役を除く)の報酬	<ul style="list-style-type: none"> ・月額報酬と賞与部分で構成。 ・月額報酬は役職に応じた定額に各取締役(社外取締役を除く)の業績評価を加味して決定され、期間業績に連動する賞与部分は営業利益に連動し、役職に応じて一定の割合を乗じた金額に各取締役(社外取締役を除く)の業績評価を加味して決定。 ・個別の報酬額については、取締役会が報酬委員会へ諮問し、その答申結果をもとに、月額報酬および賞与の額を決定。ただし、取締役会が取締役社長に一任する場合は、取締役会で決議された算定方法および確認された各取締役(社外取締役を除く)の業績評価に応じて、報酬委員会からの答申結果をもとに、取締役社長が決定。
社外取締役の報酬	<ul style="list-style-type: none"> ・経営の監督機能を十分に機能させるため、固定報酬のみとする。 ・個別の報酬額については、取締役会が報酬委員会へ諮問し、その答申結果をもとに、固定報酬を決定。ただし、取締役会が取締役社長に一任する場合は、報酬委員会からの答申結果をもとに、取締役社長が決定。
監査役の報酬	<ul style="list-style-type: none"> ・経営の監督機能および監査機能を十分に機能させるため、固定報酬のみとする。 ・個別の報酬額については、監査役の協議により決定。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

2020年3月31日現在

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)		対象となる 役員の員数(名)
		固定報酬	業績連動報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	405	197	207	8
監査役 (社外監査役を除く)	34	34	—	3 [*]
社外役員	57	57	—	7

※ 2018年7月～2019年6月 支給対象者含む

内部統制システム

会社法に基づく内部統制システムについては、取締役会で基本方針を定め、業務の適正を確保する体制を構築し、法令遵守の徹底、事業の有効性・効率性の向上を図っています。また、金融商品取引法に基づいて2008年度から適用された

内部統制報告制度に対応し、財務報告の適正性を確保する体制を整備・運用しており、財務報告に係る内部統制の状況を、社長直属の内部監査部門が評価しています。

会計監査人	・有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結し、適正な会計処理および内部統制監査により透明な経営の確保に努めている。
内部監査部門	<ul style="list-style-type: none"> ・代表取締役直属の内部監査専任部署である9名体制 ・日本新薬グループ全体のリスクマネジメント、コントロールおよびガバナンスの各プロセスの確認とその実効性について内部監査を実施し、結果について社長に報告し、その内容については取締役会に伝達している。

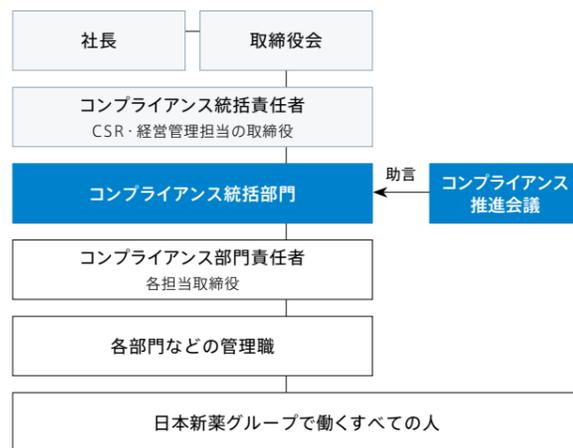
ガバナンス

コンプライアンス

コンプライアンス体制

日本新薬グループは、「コンプライアンス態勢運用規程」を定めるとともに、CSR・経営管理担当の取締役をコンプライアンス統括責任者とし、コンプライアンス推進活動を統括する専任部門を設置しています。また各部門では、担当取締役をコンプライアンス推進の部門責任者とし、それぞれの部門の管理職がコンプライアンスの推進に努めています。

コンプライアンス体制図



コンプライアンス推進活動

グループ全体でのコンプライアンス推進活動は、専任部門がコンプライアンス推進会議での助言を受けながら企画・立案し、実施しています。

研修実績

研修	内容
コンプライアンス部門研修(毎月)	会社共通テーマおよび部門独自テーマの研修を各部門において実施
新入社員研修(4月)	新入社員に対して、コンプライアンスの概念や体制などを説明し、コンプライアンスの重要性を認識させる研修を実施
キャリア採用研修(随時)	キャリア採用の入社時にコンプライアンスの概念や体制などについて研修を実施
新任管理職研修(3月、10月)	新任の管理職を対象に、コンプライアンスに対する管理職の心得などについて研修を実施
強化研修(10月～11月)	10月のコンプライアンス部門研修と、その内容をeラーニングにて11月に確認する研修を、強化研修と位置付け、2019年度のテーマは「ハラスメント防止のために」として実施
新規入職者への行動規範研修(随時)	「行動規範」の理解と遵守の徹底を要請

2019年度は、情報提供活動監督部を設置し、4月と10月に、社長から、コンプライアンスに対するより一層の徹底を要請するメッセージを発信しました。加えて、年間を通じて左記の研修・啓発活動などに取り組みました。

内部通報制度(ほっとライン)

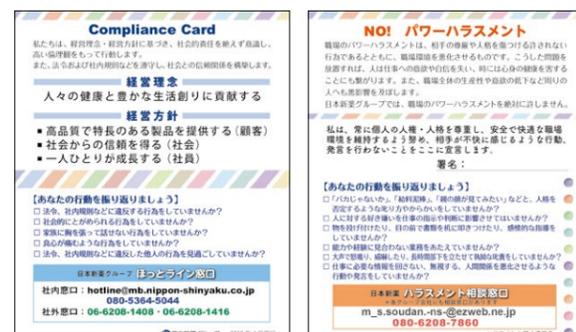
法令などの違反またはそのおそれがある行為に対して、自浄作用を働かせるため、グループ各社のすべての社員から、通報または相談を受け付ける内部通報制度として「ほっとライン」を運用しています。「ほっとライン」は、その窓口を社内外に設置しており、電話とメールの専用回線を確保し、相談・通報者のプライバシー保護、守秘義務などの必要な措置を規程に定めています。

規程には、通報を理由として不利益な配置転換などを行わないことや、そのようなことが行われていないことを確認するなど、通報者の保護を明記しており、万全を期して適正な運用に努めています。

また、「内部通報制度」については定期的にグループ内へ情報発信を行い、より一層の周知徹底を図っています。

啓発活動など

- 入社2年目の社員を対象に、コンプライアンスに関するeラーニングを実施
- グループ全体に対して、コンプライアンスに関する標語を募集し、社内審査により優秀作品を表彰。金賞を受賞した標語を用いて、コンプライアンス啓発ポスターを作成し、各部門に掲示
- 安否連絡カードと合体させたコンプライアンスカードを新入社員などに配付



コンプライアンスカード

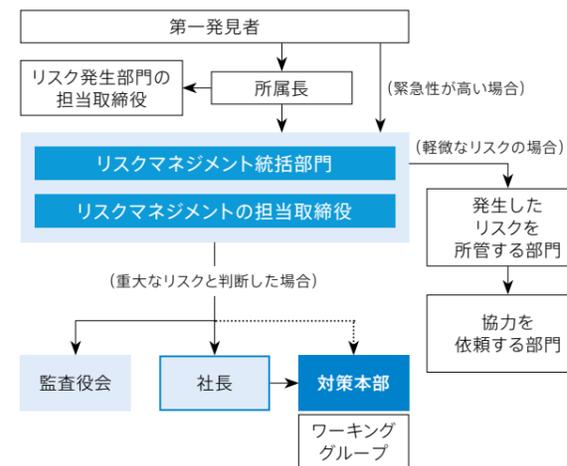
リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

日本新薬グループは、「リスクマネジメント基本規程」のもとさまざまなリスクを洗い出し、各リスクの責任部門がリスクの発生予防策や発生時の対応策を策定しています。さらに毎年、重要度の高いリスクを選定して取り組んでおり、2019年度は「サイバー攻撃」「情報漏洩」「災害」「ハラスメント」「労働関係法違反」などを取り上げ、管理体制の強化および啓発を行いました。また、一人ひとりのリスクに対する意識を確認する目的で、グループ全社員を対象にセルフチェックを毎年実施しています。

事件・事故などが発生した場合、リスクマネジメント統括部門から報告を受けたリスクマネジメントの担当取締役は、その事件・事故などが事業活動に及ぼす影響度を見極めます。軽微であると判断した場合は、そのリスクの所管部門に対応を指示し、重大であると判断した場合は、ただちに社長に報告するとともに対策本部を設置し、事件・事故などの早期収拾、対応に努めます。事件・事故などの解決後は、再発防止策を策定し、関係部署はそれを実行することとしています。

リスク発生時の連絡体制(2020年4月現在)



情報セキュリティへの取り組み

日本新薬は、情報セキュリティに対する取り組みの姿勢を示す基本方針と基本規程を定め、これに基づいてISMS※1(情報セキュリティマネジメントシステム)推進委員会で、運営・運用しています。

さまざまなリスクから日本新薬グループの情報資産を保護するため、社会環境の変化や情報技術の進歩に合わせた技術的な対策を進めるとともに、人的リスクへの対策として、

各種規程の見直しをはじめ、社員に対し情報セキュリティの重要性を周知徹底するための教育、「標的型攻撃メール」に対する訓練を実施しています。

2019年度にはSOC※2を立ち上げ、ネットワークやコンピューターなどを24時間365日監視する環境を整えました。また、実際のサイバー攻撃を想定し、2018年度に構築したNS-CSIRT※3による訓練を実施し、運用体制面の強化も図りました。今後も、情報セキュリティの強化に取り組んでいきます。

※1 Information Security Management System

※2 Security Operation Center

※3 NS-Computer Security Incident Response Team



「NS-CSIRT」による訓練

ハラスメント防止への取り組み

ハラスメントは、個人の人格や尊厳を傷つける重大な問題ととらえています。日本新薬グループでは、あらゆる形態のハラスメントの発生を防止し、良好な職場環境を維持することを目的にハラスメント防止委員会を設置しているほか、グループハラスメント防止規程を制定し運用しています。また、コンプライアンス研修・管理職研修を実施するほか、ハラスメント防止啓発冊子や個人が携帯する啓発カードを全従業員に配付するなど、年間を通してさまざまな啓発活動を行っています。

災害対策(BCPの策定)

日本新薬では、地震・風水害などの自然災害やその他の有事の際、患者さんへの医薬品の提供が途切れることのないよう医薬品の生産拠点である小田原総合製剤工場において、震度6強の地震を想定したBCP(Business Continuity Plan/事業継続計画)を策定しています。3年に一度見直しを行い、直近では2018年度に実施しました。製品在庫の保管場所や関係会社との支援関係の強化を図っており、今後も必要に応じ、BCPにおける活動を一層推進していきます。

また、新型コロナウイルス感染症に対しては、リスクマネジメント基本規程に則り対策本部を立ち上げ、テレワークの推進などさまざまな対応を行いました。

ガバナンス

社外取締役メッセージ

経営環境が大きく変わる中、今回は4名の社外取締役に、日本新薬が持続的な成長を果たす上での今後の課題や期待することなどについて語っていただきました。



社外取締役

杉浦 幸雄

安定した経営と高い収益性を確保するために

新型コロナウイルス感染症による危機によって、これまで効率性を重視してきた企業経営は、柔軟性をも意識した経営も重要になりました。社外取締役として、変容する企業のあり方を注視するとともに、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実に努め、日本新薬の企業価値向上に貢献していきたいと考えています。

100年企業となった日本新薬が、自社の強みや立ち位置を見極め、将来像を明確にしていくことを期待しています。こうした観点から、国内で初めてデュシェンヌ型筋ジストロフィー治療剤を上市したことは素晴らしいことです。核酸医薬品の優位性は、一度開発スキームが完成すれば創業標的が変わっても迅速に開発を進めることが可能であり、ユニークな作用機序であることから創薬対象が拡大しアンメットメディカルニーズにも対応できる点にあります。核酸医薬分野において、日本新薬の世界的な展開と新しい価値の創造を期待しています。

一方で、今後安定した経営と高い収益性を確保するためには、持続的かつ革新的な自社創薬品の開発と切れ目のない次世代パイプラインの充実が不可欠です。そのために、オープンイノベーションをこれまで以上に推進するための制度・仕組みの構築、人材の最大活用、環境整備などを早急に実施してほしいと思います。



社外取締役

坂田 均

「人々の健康と生活を守る」という普遍的価値に配慮したバランスの取れた企業経営にも貢献

日本新薬は、これまで製薬企業の使命である新薬の創出を順調に進め、2019年度には難病・希少疾患の克服という目標に向けて、米国において大きな一歩を踏み出しました。これは、経営理念である「人々の健康と豊かな生活創りに貢献する」を世界に普及させるための第一歩と言えます。今後は、全社員がこの理想を実現するため真摯に取り組んでいく必要があります。

2020年は、新型コロナウイルスの感染拡大により世界中が大混乱に陥り、現在も多くの企業が危機に瀕しています。この混乱の中、企業は十分に社員やその他のステークホルダーの生命、身体および財産を守らなければなりません。また、社会の風潮は株式価値の最大化を良しとするところがありましたが、パンデミックの渦中においてはその指標は無効でした。

このような状況の中、社外取締役としての私の役割は、業務執行の適正性・透明性を確保し、効率的経営の実現に資することですが、加えて「人々の健康と生活を守る」という普遍的価値に配慮したバランスの取れた企業経営に貢献することだと考えています。



社外取締役

櫻井 美幸

総合力を発揮し、大きく成長していくことに期待

私たちは、新型コロナウイルス感染拡大によりこれまでの「当たり前」が否応なく根底から覆されるという経験を共有しました。こうした中、日本新薬は、あらためてさまざまな角度から厳しくBCPを見直すとともに、リモートワークの導入といった多様な働き方改革をはじめ、今回のような緊急事態を絶好の機会ととらえて前向きに生かしていくことが大変重要と考えます。社外取締役として、経験に基づいて積極的に発言することで、その職責を果たしていきたいと思っています。

日本新薬は、中期経営計画の6つの取り組みの一つに「一人ひとりが活躍できる組織風土の醸成」を掲げており、人材力の強化は重要な施策です。成長戦略においては、社員一人ひとりが気持ちよく働き、持っている力を最大限伸ばして会社の力にしていけるために、優れた中堅リーダーの存在がさらに重要になると思います。

一方、高品質で特長ある新薬を継続的に生み出すこと、そしてグローバルでの事業拡大も重要な課題です。前川社長の強力なリーダーシップのもと、優れた研究開発力とそれを薬剤につなげるプロデュース力、営業、サプライチェーン、それらを支えるさまざまなマネジメントといった総合力を発揮し、大きく成長していくことを期待しています。



社外取締役

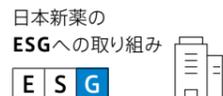
和田 芳直

「次世代の日本新薬」を築き上げていくことに期待

日本新薬の社外取締役に就任してから1年が経過しましたが、取締役会は有効に機能しているものと考えています。現場が十分に検討した上で上程された議題について、取締役会において「将来を見据えた挑戦」の観点から活発な議論を行った結果、差し戻しとなったケースは印象的であり、取締役会の実効性が確保されている好例です。

新型コロナウイルスの感染拡大が加速する社会では、社員のメンタルヘルス不調リスクを増大させ、仲間や上司による「気付き」の機会が減ることに留意が必要です。コミュニケーションの質と量を維持しつつ、仕事の効率化を加速し、社員が笑顔をもってこの変革と成長の機会を生かし乗り切ることができるよう、私も社外取締役の立場から貢献していきたいと考えています。

日本新薬が取り組む注力領域の難病・希少疾患は、新たな企業価値創造のシーズとなります。例えば、遺伝子治療の対象疾患は、神経・代謝・内分泌・免疫など、従来の個別診療科を超えて横断的に分布しているため、マーケティングにおいては新たな戦略が必要です。その先には、「遺伝子治療といえば日本新薬」といった新次元の存在意義も確立できるでしょう。「ファースト・ムーバーズ・アドバンテージ」として、「次世代の日本新薬」を築き上げていくことを期待します。



ガバナンス

役員一覧



代表取締役社長
前川 重信
1976年 当社入社
1992年 日本経営者団体連盟出向(現・経団連)
2002年 経営戦略室 経営企画部長
2004年 執行役員
2005年 取締役
2005年 経営企画・経理・財務・情報システム担当
兼経営企画部長
2006年 常務取締役
2007年 経営企画・経理・財務・情報システム担当
2007年 代表取締役社長(現任)

2019年度の取締役会への出席状況 12回/12回



常務取締役 研究開発担当
松浦 明
1988年 当社入社
2004年 研究開発本部 創業研究所 化学研究部長
2007年 研究開発本部 医薬開発センター 創業研究所長
2008年 執行役員 研究開発本部 創業研究所長
2010年 取締役
2010年 研究開発担当兼研究開発本部長(現任)
2016年 常務取締役(現任)

2019年度の取締役会への出席状況 12回/12回



常務取締役 営業担当
佐野 省三
1984年 当社入社
2008年 営業本部 さいたま支店長
2010年 執行役員 営業本部 営業推進統括部長 大阪支店長
2013年 執行役員 営業本部 首都圏統括部長
2015年 執行役員 営業本部長
2015年 取締役
2015年 営業担当兼営業本部長(現任)
2019年 常務取締役(現任)

2019年度の取締役会への出席状況 12回/12回



社外取締役
坂田 均
1985年 京都弁護士会登録
1989年 井上・坂田法律事務所入所
1995年 御池総合法律事務所パートナー(現任)
1998年 京都弁護士会副会長
2010年 英国ケンブリッジ大学法学部客員研究員
2011年 同志社大学大学院司法研究科(同志社大学法科大学院)教授
2013年 当社取締役(現任)
2016年 京セラ株式会社 社外監査役(現任)

2019年度の取締役会への出席状況 12回/12回



社外取締役
櫻井 美幸
1992年 司法研修所司法修習修了
1992年 大阪弁護士会登録
1992年 西村法律会計事務所入所
2003年 花水木法律事務所共同経営(現任)
2015年 公益財団法人日本生命財団監事(現任)
2016年 国立大学法人大阪大学監事(現任)
2017年 当社取締役(現任)
2020年 株式会社日本触媒 社外取締役(現任)

2019年度の取締役会への出席状況 12回/12回



社外取締役
和田 芳直
1975年 大阪大学医学部附属病院入職
1981年 大阪府立母子保健総合医療センター母性内科
1989年 医学博士(大阪大学)取得
1991年 大阪府立母子保健総合医療センター研究所代謝部門部長
1998年 大阪府立母子保健総合医療センター研究所長
2011年 大阪府立母子保健総合医療センター母性内科部長兼研究所長
2014年 大阪府立母子保健総合医療センター母性内科主任部長兼研究所長
2016年 大阪府立母子保健総合医療センター母性内科非常勤医師
2017年 大阪府立母子保健センター母性内科非常勤医師(現任)
2018年 横浜市立大学客員教授
2019年 当社取締役(現任)

2019年度の取締役会への出席状況 10回/10回



取締役 サプライチェーン・信頼性保証担当
齋藤 均
1978年 当社入社
2005年 生産管理・資材調達センター 購買部長
2008年 研究開発本部 研開企画統括部 研開企画部長
2010年 執行役員 研究開発本部 研開企画統括部長
2014年 取締役(現任)
2014年 サプライチェーン・信頼性保証担当(現任)

2019年度の取締役会への出席状況 12回/12回



取締役 機能食品担当
小林 健郎
1982年 当社入社
2007年 営業本部 京都支店長
2010年 執行役員
営業本部 営業推進統括部 名古屋支店長
2013年 執行役員 営業本部 近畿・東海統括部長
2015年 執行役員
機能食品カンパニー 副カンパニー長
2015年 取締役(現任)
2015年 機能食品担当兼機能食品カンパニー長(現任)

2019年度の取締役会への出席状況 12回/12回



取締役 CSR・経営管理担当
高谷 尚志
1984年 当社入社
2005年 営業本部 マーケティング部長
2009年 営業本部 営業企画統括部 マーケティング部長
2010年 営業本部 営業企画統括部 医薬企画部長
2011年 営業本部 営業企画統括部長
2012年 執行役員 営業本部 営業企画統括部長
2018年 取締役(現任)
2018年 CSR・経営管理担当(現任)

2019年度の取締役会への出席状況 12回/12回



常勤監査役
松浦 守生
1983年 当社入社
2013年 営業本部 近畿・東海統括部 京滋・北陸支店長
2015年 営業本部 西日本統括部 大阪支店長
2017年 営業本部 北関東・甲信越支店長
2019年 営業本部 営業企画統括部次長
2019年 常勤監査役(現任)

2019年度の取締役会への出席状況 10回/10回



常勤監査役
桑原 健誌
1983年 当社入社
2004年 研究開発本部 創業研究所 生物研究部長
2008年 研究開発本部 核酸事業統括部 核酸事業推進部長
2010年 研究開発本部 創業研究所 東部創業研究所長
2012年 研究開発本部 事業開発統括部 事業企画部長
2016年 北京事務所首席代表
2019年 参事国際事業統括部 北京事務所首席代表
2019年 参事国際事業本部 北京事務所首席代表
2020年 参事国際事業本部 副本部長
2020年 常勤監査役(現任)

2019年度の取締役会への出席状況 10回/10回

執行役員

- 櫻井 太郎 経理・財務部長
原田 博方 メディカルアフェアーズ統括部長
本間 浩司 人事部長
佐々木 秀樹 小田原総合製剤工場長
中島 弘 チーフメディカルオフィサー
森 和哉 研開企画統括部長
高垣 和史 創業研究所長
石沢 整 営業本部 大阪支店長
和田 勇人 営業本部 東京支店長
西川 昇 営業本部 営業企画統括部長
戸田 雅也 ライセンス統括部長
山手 和幸 経営企画部長
平 雅文 臨床開発統括部長
小泉 光治 営業本部 名古屋支店長

(2020年6月29日現在)