

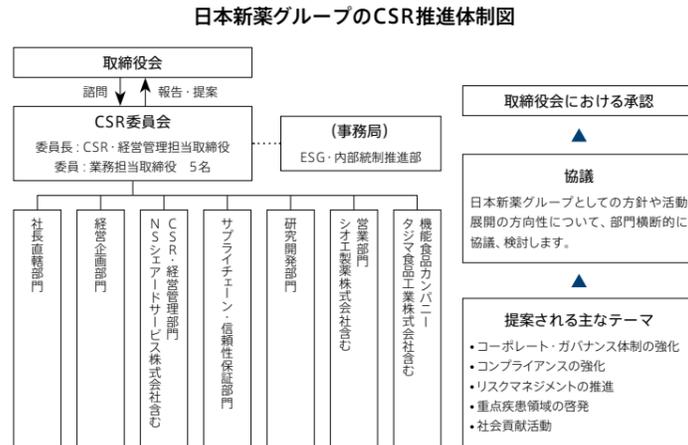
日本新薬の



サステナビリティの考え方

CSR推進体制

日本新薬グループは、CSR基本方針をもとにグループ全体のCSR活動の充実を図るため、企業活動が社会の常識や期待に沿うものであるかどうかを確認し、各々の活動の方向性を定めることを目的として、CSR委員会を設置しています。



サステナブルな世界の実現に向けて、マテリアリティに取り組みます

新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大により、私たちの生活は大きく変わり、同時に価値観や意識も変わりました。そうした中、世界は想像以上につながっており、私たちは相互に依存する存在であるという良い気付きもありました。誰一人取り残さないサステナブルな世界をつくることは、2015年の国連で国際社会共通の目標として定められましたが、このことを各国、企業、そして生活者が本気で実行に移す機が熟したのではないかと考えます。

当社では、およそ1年間の検討を経て、2021年4月に19項目のマテリアリティを社内外に発表しました。19項目それぞれが重要ですが、中でも気候変動対策を中心とする地球環境への配慮と、従業員の多様性を受容した上で一人ひとりのウェルビーイングを実現することに対して、私は先頭に立つ覚悟です。

気候変動対策は、これまでも政府や従業員所属経済団体が掲げる目標を踏まえ、「日本新薬環境基本方針」に沿った意欲的な自主目標を定め、環境負荷軽減に貢献してきました。しかし、2050年までに温室効果ガス排出量を実質ゼロにする政府目標が発表されたことを受け、従来の目標を大幅に刷新する検討に着手しました。

次に、ダイバーシティ&インクルージョンの推進と従業員一人ひとりのウェルビーイング実現については、2030年までに取締役の女性比率を30%以上にするという経団連のムーブメントに賛同することを表明し、ジェンダーギャップ解消に弾みをつけたいと考えています。女性やシニアをはじめ、あらゆる従業員が生き生きと働く会社を築くためには、多額

の投資ではなく従業員自身の意識改革こそが必要です。いわゆるアンコンシャスバイアスは、研修やOJTでどれほど繰り返して指導しても、簡単には排除できないため、私自身が先頭に立ち、根気よく継続してメッセージを発信していきます。同時に、ともに働くメンバーを信頼し、エンパワーメントすることで能力を引き出します。部下を信頼することや任せることは、その瞬間は小さな幸福を贈ることですが、長期的には最も効果的な人材育成方法であり、自分の頭で考える人を採用・育成するという当社の伝統にも合致します。

そして、どのようなことでも話し合える心理的安全性が確保された職場こそが、サステナブルな社会を実現するための必須の地盤です。あらゆるハラスメントを排除し、若い社員がベテラン社員とともに臆することなく議論できるクロスジェネレーションの職場をつくり、イノベーションの連鎖を誘発して、人類が未解決の疾患への挑戦につなげていきます。



取締役
 CSR・経営管理担当
高谷 尚志

日本新薬の



環境への取り組み

環境マネジメント

関連するSDGs



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

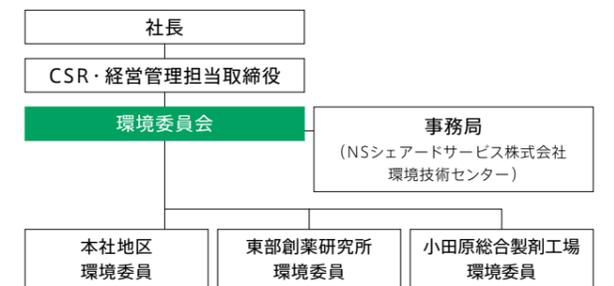
日本新薬は、「日本新薬環境基本方針」の実践に向けて、CSR・経営管理担当取締役を委員長とした「環境委員会」を設置し、日本新薬の環境保全活動の方針や目標を決定しています。

第六次環境自主目標(2020~2022年度)

「環境基本方針」を実現するための具体的な目標が「環境自主目標」です。

当社は、「第六次環境自主目標」(2020~2022年度)を設定し、事業活動のあらゆる領域で環境負荷の低減に取り組み、ESG経営による企業価値の向上を目指します。

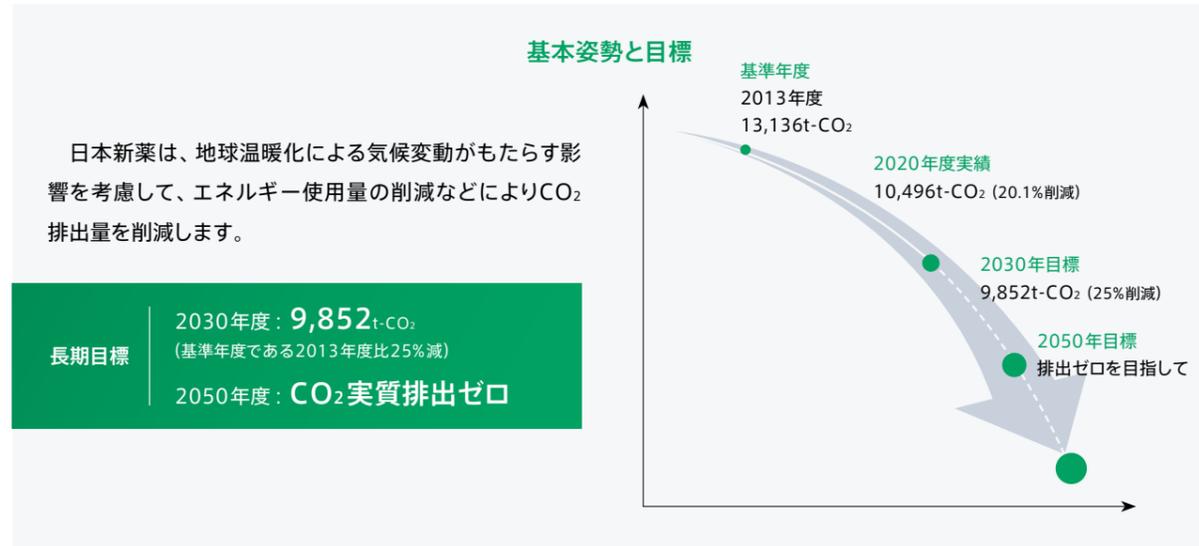
環境マネジメント体制図



項目	目標
気候変動対策	2013年度を基準に2030年度の温室効果ガス排出量を25%削減する
	2022年までに温室効果ガス排出量を6%削減する
廃棄物管理	2022年度の最終処分量を2005年度実績比70%削減する
	2022年度の廃プラ再資源化目標を65%とする 2022年度の再資源化率を55%以上にする
化学物質管理	PRTR法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
環境マネジメント	環境マネジメントシステム(ISO14001およびKES・ステップ2)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 社会貢献活動に積極的に参加し、ESGを推進しSDGsの達成に貢献する
ステークホルダー	社会に対して適切なESG情報開示を行う
	生物多様性保全に係る社会貢献活動を推進する

環境への取り組み

気候変動対策



CO₂排出削減の取り組み

1. 設備改修によるエネルギー使用量の削減

設備更新時における取り組みとして、空調用冷凍機更新、ボイラー更新、全熱交換機の更新、LED照明器具へ順次更新、照明器具に人感センサーの取り付けなどを実施しています。これらによりCO₂排出量を削減し、気候変動対策を推進しています。

小田原総合製剤工場では、空調用冷凍機の更新に合わせ高効率チラーを導入しました。また、東京社屋で氷蓄熱設備^{*}を導入してピークシフトを実施しています。

^{*} 夜間氷を蓄熱槽に蓄え、その氷の熱を昼間の空調運転に使うことにより昼間の使用電力量を夜間に移行し、より少なくする

2. 営業車両へのハイブリッド車導入

営業車両へのハイブリッド車の導入、および都市部における公共交通機関の利用を促進し気候変動対策の推進や省エネルギーに対する意識向上を図っています。

日本新薬の営業車両は、豪雪地帯を除き2020年度からの4年間ですべてハイブリッド車に入れ替えます。ハイブリッド車比率は2020年度には43%まで拡大しています。

3. 「節電・省エネガイドライン」による省エネ

節電・省エネ推進委員会を発足し「省エネガイドライン」で、全社的な節電・省エネの取り組みを推進しています。室内の適正な温度設定、不要な照明の消灯、階段利用の推奨などを定め節電に努めています。

4. 取り組み拡大に向けて

設備更新にとどまらず、設備運転時間や設定温度などの見直しを継続して実施しています。

2021年度4月より、本社地区における電気使用量の約30%を再生可能エネルギーに切替えました。

今後も太陽光発電設備の導入などの再生可能エネルギーの導入を含めた再生可能エネルギー拡大の検討を進めていきます。

5. 社内啓発教育

社内の各種教育・研修の中で、環境保全の重要性・必要性について、社内イントラネットにて研修を行い、引き続き意識を高く保つよう啓発しています。

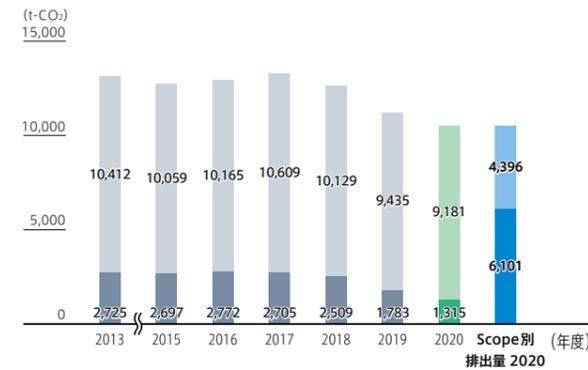
Scope1,2,3の把握

当社は、気候変動に対する緩和と適応を進めるべくサプライチェーン全体での排出算定範囲の拡大に努めています。

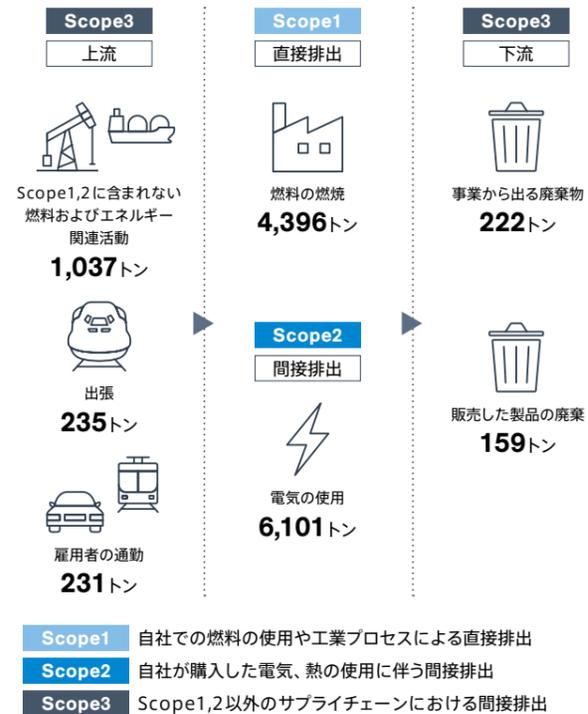
従来算定しているScope1,2に加え、2020年度よりScope3の排出量算定を開始しました。

Scope1,2排出量の推移

- 主要事業所：本社地区、小田原総合製剤工場、東部創業研究所
- 営業所など
- Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出
- Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出



サプライチェーン排出量



資源循環の推進

基本姿勢と目標

日本新薬は、自然資本から得られる資源が有限であることを認識し、再使用や共同利用を含めた資源使用量の削減を進めるとともに、リサイクル原料の活用にも目を向け、自社から排出するものはリサイクル資源に回すことで資源循環を図ります。これらの総合指標として、廃棄物削減および最終処分量の縮減を図ります。生産事業所における冷却水をはじめとした利用水については、法令などに準拠しながら水源の涵養を図り、排水の水質管理を行います。

長期目標として、2030年度までに廃プラスチックの再資源化率81.1% (日薬連目標との連動)を掲げ推進します。

資源循環に向けた取り組み

1. 廃棄物の適正処理と活用

廃棄物処理法 (廃棄物の処理及び清掃に関する法律)と京都市条例に基づき適正に廃棄物の処理・管理を行い、金属の有価物化およびプラスチック廃棄物の分別回収を徹底しています。

本社地区と東部創業研究所においては、廃棄物管理業務を適正かつ持続的に支援する廃棄物総合管理システム (ASP サービス)を導入し、処理業者による適正処理を確認しています。さらに、本社地区ではKESに準拠した環境マネジメントシステムに基づき、社内イントラで廃棄物に関する情報を適宜公開しています。

2. 製品の包装資材ゴミの低減

医薬品包装において、製品の品質を保ちながら廃棄物を削減し、環境負荷の低減に努めています。

3. OA紙・コピー用紙使用量の削減

ペーパーレス化推進の一環として、書類の電子化を推進しOA紙・コピー用紙の購入量を毎年削減しています。2020年度のOA用紙・コピー用紙削減率は、前年度比38.7%となりました。また、グリーン購入法に適合した用紙の購入も継続的に進めています。

環境への取り組み

4.「プラスチック・スマート」キャンペーン～
ペットボトルごみ 1.2t削減

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、全従業員に配布したマイボトルをオフィスや出張先、プライベートなど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、本社地区に設置されている自動販売機のペットボトル飲料を販売中止した結果、2019年度には1.2tあったペットボトルごみは「ゼロ」になりました。このことが高く評価され、プラスチックの削減について先進的に取り組みを進めている企業として京都府ごみ減量・分別リサイクル総合情報サイト「ごごみネット」に、紹介されています。



全従業員に配布したマイボトル



Web http://kyoto-kogomi.net/recycle_plastic/

社外からの評価

「産廃処理・3R等優良事業場チェック制度」
に基づく優良事業場認定

京都市の運用する産業廃棄物の排出者責任を評価する産廃チェック制度において、本社地区は「産廃処理・3R等優良事業場」として2019年の初認定に続き、2020年度においても引き続き認定されました。



「産廃処理・3R等優良事業場」認定ステッカー



「産廃処理・3R等優良事業場」チェック制度」認定証

「2R及び分別・リサイクル活動優良事業所認定制度」
に基づく特別優良事業所認定

本社地区では、プラスチック・スマートキャンペーンへの賛同やブルースマイルプロジェクト登録などが評価された結果、京都市から2020年度「2R特別優良事業所」として認定をされました。



「2R特別優良事業所」認定証

化学物質の適正管理の推進

基本姿勢と目標

さまざまな化学物質を取り扱う製薬企業において、これらを適正に管理することは重要な社会的使命です。日本新薬では、「化学物質等の管理に関する基本規程」のもと、「化学物質等管理委員会」を設置して、全社全部門における化学物質の適正管理に向けた方針を明確化しています。また、化学物質に関連した法規制のチェックを包括的・網羅的に行うことができるITシステムにより、社内に取り扱うすべての化学物質を最新の法令に従って、適切に管理する体制を構築しています。加えて、労働安全衛生の観点から、化学物質を含めた職場のリスクアセスメントを実施し、安全な職場づくりを目指しています。

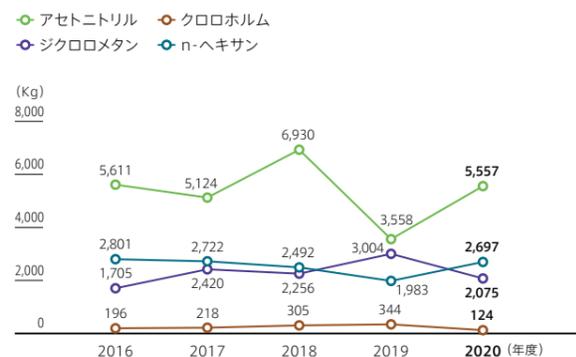
PRTR制度に基づく管理

化学物質排出管理促進法*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、その化学物質の届け出が義務付けられています。本社地区ではアセトニトリル、ノルマルヘキサン、ジクロロメタンが該当し、適正に管理している旨を届け出ています。

また、小田原総合製剤工場の高生理活性固形製剤棟では、外部に高活性物質が漏洩しないよう設備による封じ込め(1次)、気流や室圧による封じ込め(2次)、建物による封じ込め(3次)など最新の機能を備えることにより、安全、品質、環境に最大限配慮しています。

* 特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律

PRTR制度に基づく第一種指定化学物質の取扱量



生物多様性の保全

基本姿勢

日本新薬では、世界的にも絶滅が危惧されている植物や、環境省指定の絶滅危惧種などの保全活動や見学研修会を行っています。

山科植物資料館で保存、栽培している3,000種を超える植物の中には、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植物や環境省指定の絶滅危惧種も多数含まれ、栽培研究を重視して、生物多様性保全活動を行っています。地元京都の希少植物の保護活動にも参画し、フタバアオイやキクタニギクなどの保護・増殖活動にも積極的に取り組んでいます。

山科植物資料館での保護活動

生物多様性保全の啓発活動

Webサイト(<https://yamashina-botanical.com/>)にて情報発信を行うほか、日常的に予約制の見学研修会や専門家向けセミナー、小学生対象の草木染体験会や休日見学会などを開催し、植物多様性保全の啓発活動を行っています。

キクタニギクの栽培育成・自生地植え戻し活動

京都府の絶滅危惧種であるキクタニギクの栽培繁殖を行い、京都駅「緑水歩廊」への展示、京都市の「キクタニギクの花咲く菊溪の森づくり」(自生地植え戻し)などの活動を行っています。2020年度は300株の植え戻しを行いました。

フタバアオイの栽培育成・奉納

日本新薬は、一般財団法人葵プロジェクトを通じて、京都三大祭りの一つとして名高い「葵祭」に使用されているフタバアオイを育成・奉納しています。近年、その数が急減しているフタバアオイですが、2020年7月には3年間かけて種子から育成したフタバアオイ150ポットを奉納しました。

キソウテンガイなどの絶滅危惧種の保護

ワシントン条約で規制されているキソウテンガイ、アロエなどの絶滅危惧種の生息域外保全を行っています。



見学会の様子

社外からの評価

1. 京都環境賞(佳作)受賞

京都市は、環境に関する関心を高め、さまざまな実践活動のさらなる推進を図ることを目的として、地球温暖化の防止や循環型社会の形成、生物多様性の保全など、環境保全に貢献する活動を実践する企業を表彰する、「京都環境賞」を創設しています。山科植物資料館では、コロナ禍により実地の見学会開催が難しい状況のため、「リモート見学会」を行いました。その取り組みが評価され、京都環境賞(佳作)を受賞しました。



リモート見学会の様子

2. 「京の生きもの・文化協働再生プロジェクト」に認定

2019年、京都市独自の「京都市生物多様性プラン」に従って京都の文化を支えてきた希少な動植物の保全と再生を推進するプロジェクトである、「京の生きもの・文化協働再生プロジェクト」に登録・認定されました。

オケラ、フジバカマ、キキョウなどの京都の文化にゆかりのある植物、加えて京都府の絶滅が危惧されている植物の保全とその教育普及活動を積極的に推進しています。

3. 京都市「地域企業輝き賞」「地域企業輝き特別賞」の受賞

山科植物資料館は2019年度の「京都市輝く地域企業表彰」の対象に選ばれ、「地域企業輝き賞」および「地域企業輝き特別賞」を受賞しました。この賞は2019年4月に制定された「京都市地域企業の持続的発展の推進に関する条例」に基づき、地域とともに発展する地域企業として、安心安全への貢献、文化の継承につながる活動、自然環境の保全など、地域に根差して企業活動に取り組んでいる事業者を表彰するものです。

社会への取り組み

従業員の健康増進・職場安全の確保

関連するSDGs



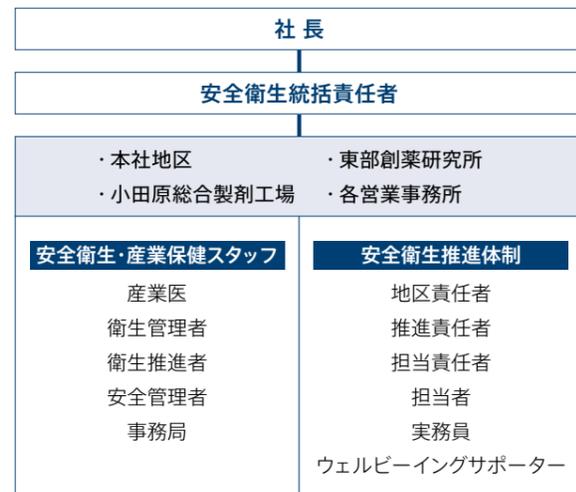
基本姿勢と目標

職場環境と労働条件を整備するとともに、従業員とその家族の健康づくりに積極的に取り組み、健康経営を推進するため、2018年に「日本新薬健康宣言」を発出しました。その後、新型コロナウイルス感染拡大の影響により私たちの生活や働き方が一変したため、あらためて「日本新薬健康宣言2020」を発出しました。その発出時には、当時の前川社長（現会長）にインタビューを行い、前川社長の健康宣言に込めた想いや自身の健康法を社内に発信することで、従業員の健康管理に対する意識はさらに高まりました。

健康経営を推進するためには、従業員一人ひとりの健康リテラシーの向上が欠かせません。一人ひとりの意識が変われば、行動が変わります。それはご家族や働く仲間にも大きな影響を与えてくれると信じ、私たちが目指す健康経営のゴール、「ウェルビーイング」を追求していきます。

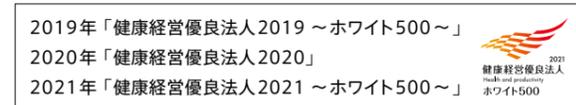


健康経営に関する全社的な周知や、より従業員の納得性が得られる施策を企画するために現場からの意見・要望を吸い上げるのが役割です。



社外からの評価

2018年以降、経済産業省の実施する健康経営度調査に毎年回答しており、その結果、以下の通りの認定を受けています。



年々、本調査の回答企業数が増加しており、特に「ホワイト500」取得は非常に難しくなっていますが、日本新薬の地道な活動が評価されています。2021年2月には「スポーツエールカン



パニー」に認定されました。これはスポーツ庁が、スポーツに対する社会的気運の醸成を図ることを目的に、従業員の健康増進のため、スポーツの実施に向けた取り組みを積極的に行っている企業を認定する制度です。

メンタルヘルスケア

2003年、メンタル不調の予防や早期発見を目的として、当時まだあまり普及していなかったEAP*（従業員支援プログラム）を導入し、以降、毎年1回ストレスチェックを継続しております。さらに、2019年以降は、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の

設置なども行っており、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Web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。

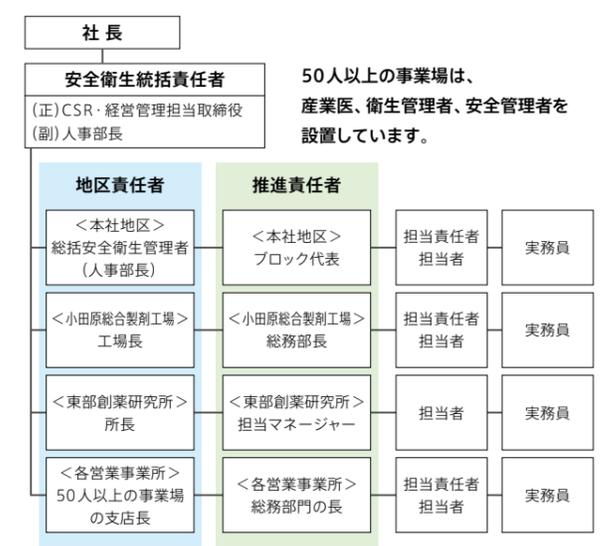
施策名	概要
① 健康リテラシーの向上	
健康チャレンジキャンペーン	従業員が楽しみながら生活習慣の改善や健康づくりに参加できる取り組みとして、東京海上日動メディカルサービス株式会社の健康チャレンジキャンペーンパッケージ版®を実施。 ※ 禁煙、節酒、ウォーキングなど12コースのプログラムに各自がチャレンジ
ウォーキングイベント Kencom「みんなで歩活」	職場の仲間、クラブの仲間、友人、同期入社などさまざまな形態でエントリーし、ゴール達成賞（チーム平均歩数8,000歩以上）としてチーム全員にお米（2kg）を進呈するイベントを実施。
スマートミール導入	毎日の食習慣に関心を持ち、自身の体調に合わせたメニュー選択ができるように、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。
エイジングケアイベント	「“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糖化度チェック（自身の糖化レベルを測定）を実施。結果に応じて保健師からの個別アドバイス。
健康の壺	毎月2回、健康リテラシー向上を目的としたコラムの発信。
女性健康セミナー	「幸せに働くために必要なこと『婦人科健診』について考えてみませんか?」をテーマに社内セミナーを開催。実際の乳がん体験・がん患者遺族としての体験談をはじめ、健康に働くための検診の重要性について講演し、検診の大切さや女性ならではの悩みなどを語り合う時間を設けた。
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合した内容に改定。 毎月2日、12日、『今日のtabaccolumn』/毎月22日は日本新薬禁煙デー（スワンデー）オンライン禁煙外来の全額補助を実施。 全社挙げての禁煙イベント“吸わんカップ2021開催”。



労働安全衛生

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、全社的な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対策に取り組んでいます。事業場や職種により活動内容は異なりますが、いずれも基本的な安全衛生活動に加えて、健康経営の観点からも安全衛生の課題に取り組み、職場で働くすべ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、ひいては、従業員のウェルビーイングの持続的な向上を目指していきます。

労働安全衛生体制図



健康経営推進体制

健康経営ワーキンググループ（健康保険組合、労働組合、人事部健康推進室で構成）で健康経営施策の企画・運営に当たっています。また、各事業所には、安全衛生活動を担当する安全衛生スタッフとは役割を切り分けて、健康経営推進担当者として「ウェルビーイングサポーター」を配置しています。

日本新薬「健康宣言2020」

社員とその家族の健康づくりに積極的に関与し、「健康経営」を推進していくことを主旨とした2018年の健康宣言から2年が経過しました。

この間に、新型コロナウイルス感染拡大が私たちの働き方や生活を大きく変えてまいりましたが、自粛生活のなかで健康の大切さをあらためて認識する機会にもなりました。

健康は誰かに与えてもらうものではなく、自らが努力して維持・増進していかねばなりません。そして、社員の皆さんの心身の健康、すなわちウェルビーイングは、私の目指す健康経営のゴールそのものです。

「健康宣言2020」では、日本新薬健康経営のゴールを「働きやすさ」のさらに先にある「働きがい」と「生きがい」のある会社を目指す」と定め、社員一人ひとりの健康と幸福を支援するとともに、スマイルあふれる会社づくりを推進することを宣言いたします。

2020年10月1日
日本新薬株式会社
代表取締役社長 前川 重信

社会への取り組み

ライフワークバランスの実現・一人ひとりが成長し、活躍できる組織

中期経営計画における方針

昨今の日本では、少子高齢化が進捗し労働人口の減少が危惧されています。その中において、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ヵ年中期経営計画にある「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。

両立支援の取り組み

日本新薬では、2019年度に介護休業制度について見直し、介護事由1回につき通算93日までの取得としていた介護休業の取得上限日数を通算1年に延長しました。また、取得の分割回数についても回数制限を撤廃し、介護の実態に合わせて柔軟に対応できる制度に改定しました。

2020年度は、内閣府が実施する企業主導型ベビーシッター利用者支援事業を導入しました。この制度は、多様な働き方をしている国内労働者が、ベビーシッター派遣サービスを利用した場合に、内閣府発行の割引券を利用することで個人負担の利用料金を助成し、仕事と子育ての両立を図ることを目的としたものです。当社の福利厚生施策にもベビーシッター利用時の費用補助は含まれていましたが、子育て世代の支援をさらに拡充することで、従業員の心身の育児負担の軽減につながっています。

その他、日本新薬グループ共済会にて「仕事と介護の両立支援セミナー」「子育てパパ・ママ応援セミナー」など、両立支援に関するセミナーを定期的に開催し、多くの従業員が参加しています。仕事との両立について参考になる情報や利用できる社内制度について知ることができるだけでなく、従業員同士の情報交換の場にもなっています。

仕事と生活の両面の質を向上させて、従業員一人ひとりがライフワークバランスを実現できる企業風土づくりを推進し、両立支援策を拡充していきます。

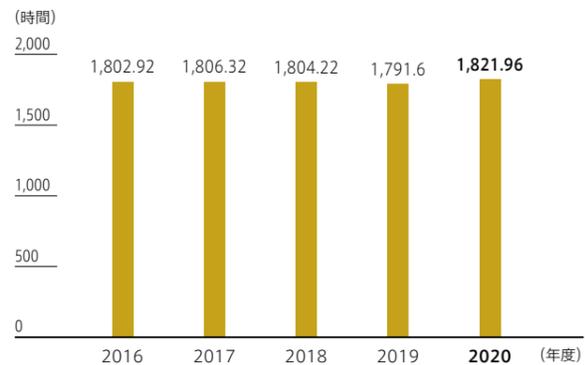
長時間労働の防止

日本新薬は、業界に先駆けて2018年1月からMR職へフレックスタイム制度を導入しました。MR職のフレックスタイム制度では、導入時からコアタイムを設けず、各自の活動計画・行動予定に合わせて出退社や休憩時間の設定を可能にすることで、柔軟な働き方が可能となり、MRの労働時間は減

少ししました。また、2019年10月から、フレックスタイム制度を生産部門など一部の職種を除き全部門へ拡大し、2020年4月からはコアタイム(出勤義務のある時間帯)を廃止しました。

長時間労働の対策として、eラーニングによる労働基準法の全従業員研修、日々の業務計画に対する超過勤務やテレワークの事前申請と実施報告の徹底などに取り組んでいます。

年間総実労働時間



一人ひとりが活躍できる組織風土の醸成に向けた人材育成の取り組み推進

●教育・研修体系CASA (Career Support Academy)

日本新薬では、従業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。従業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。

●次世代リーダー研修

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。

2020年度は、「第6回次世代リーダー チャレンジプログラム」を開催しました。社内公募を実施し、各部門から受講者13名を選出しました。2020年9月～2021年2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、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、組織を動かす主体性を持ったリーダーを目指す若手社員の成長支援を積極的に図っています。

●グローバル人材育成

日本新薬がグローバル展開を加速していくために、グローバル人材育成のための支援や研修も行っています。語学力を身に付けるための支援としては、希望者全員が受講可能な「語学学習支援」を行っています。オンラインでネイティブとの英会話レッスンを受講できるプログラムで、3カ月～12カ月の受講を選択することが可能です。また2020年度には、一定以上

の語学力を持つ従業員を対象に、英語を実務に生かすための「ビジネス英語実践プログラム」をオンラインで実施しました。「学ぶ英語」から「使う英語」へ、をコンセプトに、英語でのミーティングやディスカッションなどの実践を通してスキルアップする機会を提供しています。



ビジネス英語実践プログラム オンライン受講の様子

●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3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。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併せて育む制度となっています。

TOPICS

日本新薬の新しい働き方 基本方針

2020年7月に「日本新薬の新しい働き方 基本方針」を定めました。新しい働き方の一つとして「テレワークの持続的活用に向けた取り組み」を提示し、新型コロナウイルス感染拡大の収束後も引き続きテレワークを推奨することを宣言しました。

この1年間でテレワークを前提としたデジタル機器や通信環境などの整備ならびにセキュリティの強化を推進し、テレワークの環境を整えました。また、テレワーク制度の理解や有効かつ適正なテレワーク活用のためにeラーニングによる従業員研修を行っています。

テレワークでは、対面時と同様のコミュニケーションを取ることが難しくなるため、コミュニケーションの活性化を意識的に図ることを推奨しています。全従業員が利用できるコミュニケーションツールを導入し、従業員の心理的安全性を高める取り組みを進めました。今後は、従業員の幸福感が高まることを目指して日本新薬の新しい働き方をさらに推進していく予定です。



社会への取り組み

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

基本的な考え方

日本新薬では、性別や年齢、国籍、個人の特性などに関係なく、さまざまな人材を雇用し、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。また、経営方針にある「一人ひとりが成長する」、第六次5カ年中期経営計画にある「一人ひとりが活躍できる組織風土の醸成」を達成するべく、すべての従業員が活躍できるようにさまざまな取り組みを行っています。イノベーションを生み出し、持続的な成長を果すために、多様な価値観を持った従業員一人ひとりが自立し、生き生きと活躍できる職場風土を醸成するための取り組みも進めています。

職場環境の整備・定着率の向上

多様な働き方やさまざまな挑戦を許容し、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人事諸制度や運用の見直しに取り組んでいます。

休暇制度の充実や無給休暇の一部有給化、育児のための勤務時間短縮や時差勤務・フレックスタイム制度・テレワーク制度の導入など、さまざまな労働条件の整備・改善を進めています。

2020年7月からは、社会環境の変化に対して日本新薬らしく柔軟に対応するために「日本新薬の新しい働き方 基本方針」を定め、推進しています。今後も従業員のライフワークバランスを向上し、生き生きと暮らしながら働ける環境づくりに取り組んでいます。

女性活躍推進

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。

2020年度は、女性社員のモチベーションアップや能力向上、社外ネットワーク構築を通じた成長などを目的として、将来管理職を目指す女性を対象とした社外団体の主催する研修プログラムへの受講希望者を社内公募しました。結果、多数の受講希望があり、キャリアアップに関心のある女性従業員が多くいることが分かりました。プログラム受講者からは、研修内容やディスカッションから多くの学びを得て、刺激を受けたとの声があり、女性のさらなる活躍・モチベーションアップにつながる取り組みと考えています。

女性の役員・管理職登用

2019年度より「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」として、幹部職における女性比率を15%以上とすることを目標として掲げていました。2020年度の幹部職における女性比率は15.1%となり、本目標を達成しました。女性幹部職・管理職の人数は年々増加傾向にあります。現状にとどまらずにさらなるキャリアアップを目指す従業員を増やし、女性幹部職や女性管理職、ひいては女性役員への登用に取り組んでいます。

2030年30%へのチャレンジ

一般社団法人 日本経済団体連合会(経団連)の掲げる「2030年30%へのチャレンジ」に賛同しています。経団連は、多様な価値の包摂と協創に向けて「多様な人々の活躍促進」への取り組みを加速しており、その推進力となる具体的な目標として「2030年までに女性役員比率30%以上を目指す」を掲げています。「2030年30%へのチャレンジ」は、この目標達成に向けた具体的なムーブメントの形成を目的としたものです。



キャリア採用

グローバル化の進展など企業を取り巻く競争環境は厳しさを増しています。企業が持続的に成長するためには、変化への対応力、スピード、これまで以上に新たな視点や発想力が必要不可欠です。当社は、キャリア人材が有する、高い専門性、卓越したリーダーシップ、俯瞰的な目線などの新たな風を取り入れ、組織風土の改革と企業価値の向上につなげたいと考えています。当社のキャリア採用者数は年々増加しており、キャリア人材は、さまざまな職種・領域で活躍しています。

シニア人材の活躍支援

現状は、60歳以降も就労を希望する従業員に対して定年後の居住予定地で就労ができるよう会社が配属先を用意し、原則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。

再雇用従業員となってからも、自らの目標を設定し、その達成度を適正に評価して、次年度の処遇や第二退職金(評価によるポイント積み上げ)などへ反映させ、モチベーションの向上につなげています。

今後は再雇用従業員のさらなる意欲向上や生産性向上を目指し、働き方の見直しなどシニア人材の活躍支援を推進していきます。

障がい者活躍推進

障がい者雇用では、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。また、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当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当たっては、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。

※ 企業実習と支援学校の教育を組み合わせることで生徒を育成する仕組み



障がい者雇用の様子

TOPICS

人権方針

日本新薬グループのすべての役員、従業員が社会の期待に応え、社会からの信頼を得るための企業活動において取るべき行動の実践基準として定めた「日本新薬グループ行動規範」を補完するものとして、企業の人権尊重責任を果たすべく日本新薬グループ人権方針を定めています。

基本的な考え方	日本新薬グループは、国連グローバル・コンパクト加盟企業として4分野10原則を支持するとともに、「世界人権宣言」や国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などの人権に関わる国際規範を尊重し、医薬品研究の観点からは「ヘルシンキ宣言」に従います。個人の権利・人格を尊重し、ハラスメントの禁止、多様性の尊重に努め、安全で快適な職場環境を維持することはもちろんのこと、高い倫理観を持って行動し、社会との信頼関係を構築します。
対象	本方針は日本新薬グループの役員、従業員(嘱託、再雇用、臨時、パートを含む)、派遣社員、出向社員、請負社員など、日本新薬グループの業務に従事するすべての者に適用します。
デュー・デリジェンス	日本新薬グループは国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、当社の事業活動に関連する負の影響を防止・軽減するために人権デュー・デリジェンスの取り組みに努めます。事業活動を行うすべての国や現地の法令を遵守し、人権侵害をしない、起こさないことで人権尊重の責任を果たします。
救済	日本新薬グループの事業活動において、人権に対する負の影響を引き起こしたり、影響をもたらしたりしたことが明らかになった場合、その救済、またはそれに準じた協力を行うよう努め、適切な手続きを通じて再発防止に取り組めます。

社会への取り組み

地域社会

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。次世代を担う子どもたちへの教育支援や、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、疾患に関する啓発を目的として市民公開講座を開催することで最新情報を発信しています。その他、医学・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。

地域・文化への貢献

日本新薬こども文学賞

「日本新薬こども文学賞」は、絵本を通じて未来を担う子どもたちの「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、日本児童文芸家協会・京都市の後援を受けて、当社創立90周年に当たる2009年に創設したものです。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2万冊の絵本を制作します。絵本は、全国の医療機関や図書館などの公共施設を通じて、広く子どもたちのもとに届けられます。

「第12回日本新薬こども文学賞表彰式」は、新型コロナウイルス感染症が拡大している状況を踏まえ、オンラインで実施しました。表彰式では今回制作した絵本『十二支は大変です』の主演である“ねずお”が絵本から飛び出し司会を務め、式を盛り上げてくれました。また、YouTubeのライブ配信により完成した絵本の朗読とゲストによる弾き語りなども行われ、これまでとは違ったオンラインならではの開催内容となりました。なお、絵本は、リニューアルした特設Webサイト(<https://kodomo-bungaku.jp/>)でも読み聞かせの音声付きで閲覧できます。



第12回日本新薬こども文学賞オンライン表彰式集合写真

はしる図書館日本新薬きらきら未来ゴー!

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(点字や聞く絵本)など約1,000冊の図書とデジタルブックを搭載し、近隣の幼稚園に訪問などしています。

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!



日本新薬×黒田征太郎 笑顔のアートプロジェクト

イラストレーターの黒田征太郎氏をリーダーに日本各地を訪問し、地域の人々が力を寄せ合って病院や介護施設などの壁に絵を描く、「日本新薬×黒田征太郎 笑顔のアートプロジェクト」全国キャラバンを2013年から実施しています。

2021年3月には京都市立鳴滝総合支援学校・宇多野病院の子どもたちとアトリエをオンラインで結び、開催しました。事前に児童生徒が色付けしたぬり絵と、黒田さんのライブペインティングで「笑顔のコラボアート」を完成させる新しいスタイルで実施いたしました。「日本新薬×黒田征太郎 笑顔のアートプロジェクト」は、今後も地域の病院などを訪問し、医師と患者さん・高齢者・子ども・学生などさまざまな人たちが一緒に絵を描くことで絆を深め、笑顔になるプロジェクトを目指します。



ライブペインティングで「笑顔のコラボアート」を制作

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。3回目の実施となる2021年度は、2疾患領域(造血管腫瘍、筋ジストロフィー)を中心とする遺伝性筋疾患)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、筋ジストロフィーを中心とする遺伝性筋疾患領域4件の助成対象研究を決定しました。



京都文化への貢献

日本新薬は、京都に本社を置く企業として、京都文化の保存・維持活動を行っています。半世紀以上にわたり、京都の風景や行事などを題材として、型絵染やろうけつ染めという伝統的な染色技法により制作されたカレンダーを作成しています。2020年11月には、カレンダーで制作された延べ300点以上の原画を紹介するWebサイト「京ギャラリー」(<https://www.nippon-shinyaku.co.jp/kyo-gallery/>)をリニューアルしました。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。



スポーツを通じた教育支援・地域交流

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。京都市代表として出場した都市対抗野球では第3位に輝き、京都市敢闘賞を受賞するなど地域住民に笑顔を届ける活躍を見せました。

2020年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響により、実施が見送られているため、会社周辺でゴミ拾いなどの清掃活動を実施しているほか、シトラスリボンプロジェクトに賛同し、「シトラスリボンプロジェクト×日本新薬=心のサブプロジェクト」として、感染拡大や医療関係者などへの差別をなくす啓発活動を実施しています。



「心のサブプロジェクト」活動

社会への取り組み

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、その推進に当たり「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。

主要な取り組み

日本新薬は、CSR調達の一環として、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。

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や環境への配慮の状況、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、差別や強制労働・児童労働の禁止の取り組みなどを確認し、安定調達に関する状況も取りまとめています。

毎回90%以上の取引先から回答を頂いており、これまでのアンケートを通して、多くの取引先でCSRの取り組みが適切に推進され、安定供給への備えも十分であ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。

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4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、4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、2021年6月29日付で改定しました。

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

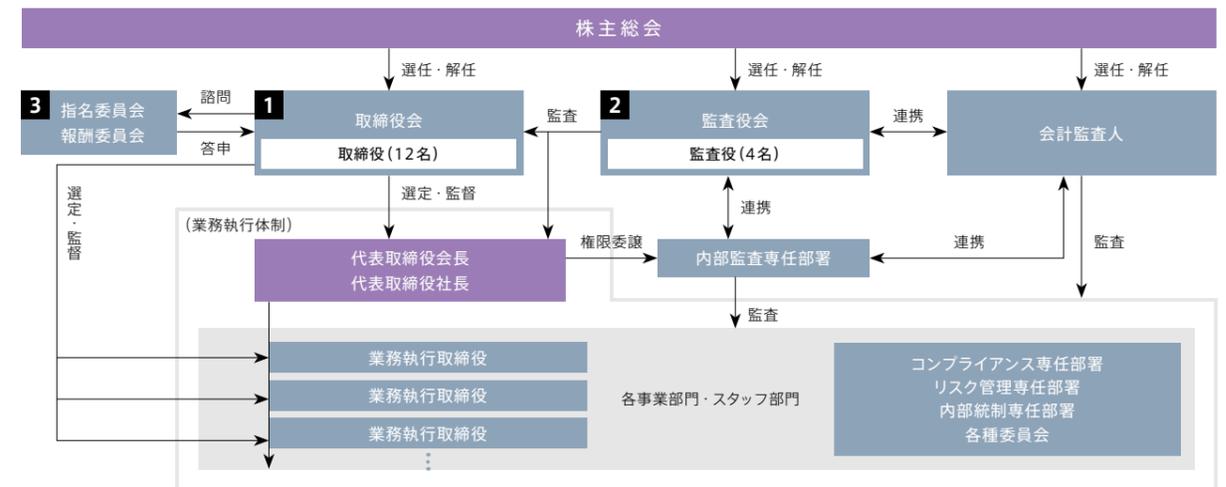


コーポレート・ガバナンス強化の取り組み (役員の数人は、各年の定時株主総会終了時点のものです。)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
取締役(名)	7	9	9	9	9	10	10	12	12	12
社内取締役(名)	7	7	7	7	7	7	7	8	8	8
社外取締役(名)			2			3	3	4	4	4
女性取締役(名)							1	1	1	3
監査役(名)					4	4	4	4	4	4
常勤監査役(名)					2	2	2	2	2	2
社外監査役(名)					2	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

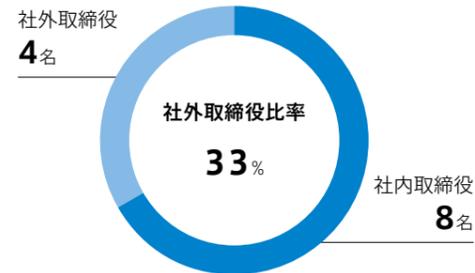
取締役会は、会長が議長を務めており、社外取締役4名を含む12名で構成しており、原則月1回開催し、経営に関する重要な事項について決議および報告を行っています。



ガバナンス

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 2020年度は14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 (2020年度：出席回数／開催回数)
杉浦 幸雄	業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。	14回／14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。	14回／14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。	14回／14回
小林 柚香里 <small>新任</small>	独立した立場から、外資系IT企業等において長年にわたりさまざまな業務や会社経営に携わった同氏が有する豊富な経験と幅広い見識をもとに、実践的な視点から当社の経営へ助言を行っていただけると判断したため。	—

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。



2020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 2020年度は16回開催
出席者	すべての監査役

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期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 (2020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。	14回／14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。	14回／14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	3	0	1	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	3	0	1	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

役員の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、役員の報酬等を決定しています。役員の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。

ガバナンス

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

2021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)	398	201	196	8
監査役 (社外監査役を除く)	34	34	—	3*
社外役員	60	60	—	6

※ 2019年7月～2020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。

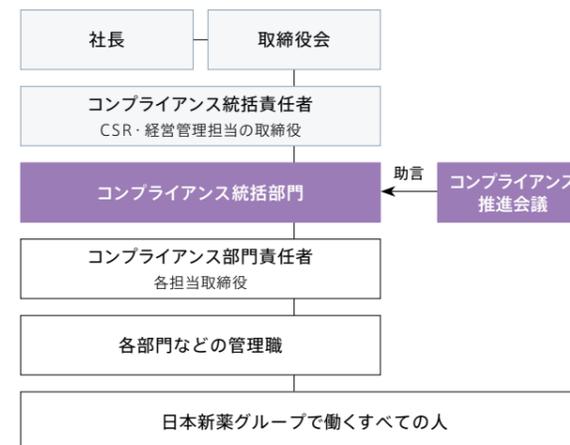
会計監査人	<ul style="list-style-type: none"> 有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結し、適正な会計処理および内部統制監査により透明な経営の確保に努めている。
内部監査部門	<ul style="list-style-type: none"> 代表取締役直属の内部監査専任部署である9名体制。 日本新薬グループ全体のリスクマネジメント、コントロールおよびガバナンスの各プロセスの確認とその実効性について内部監査を実施し、結果について社長に報告し、その内容については取締役会に伝達している。

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

グループ全体のコンプライアンス推進活動は、統括部門がコンプライアンス推進会議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)	グループ全社員を対象に、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)	定期新入社員に対して、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
入社2年目社員研修(6月～10月)	入社2年目社員を対象に、月1回コンプライアンスに関するeラーニングを実施
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

2020年度は、4月と10月にコンプライアンスの徹底を要請する社長メッセージを発信しました。

行動規範の「行動のポイント」を改定し、日本新薬グループを取り巻く環境の変化などを反映しました。併せて、テレワークの浸透による勤務環境の変化への対応として、行動規範冊子を電子化し、会社貸与のモバイルパソコンやスマートフォン上で場所を問わず閲覧できる環境を整備しました。

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、日本新薬グループで働くすべての従業員から、通報または相談を受け付ける内部通報窓口「ほっとライン」を社内外に設置しており、電話およびメールの専用回線を確保して運用しています。

内部通報制度運用規程には、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、通報を理由として不利益な取り扱いを行わないことなど、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。

なお、制度については、随時、情報発信を行うことで、グループすべての従業員への周知徹底を図っています。

啓発活動など

- コンプライアンスに関する標語を募集し、社内審査やグループ全従業員の投票により優秀作品を決定して表彰。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、グループ全部門に掲示
- 経営理念や経営方針を記載したコンプライアンスカードをグループ全従業員が携帯



コンプライアンスカード



コンプライアンス啓発ポスター

ガバナンス

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、想定される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。

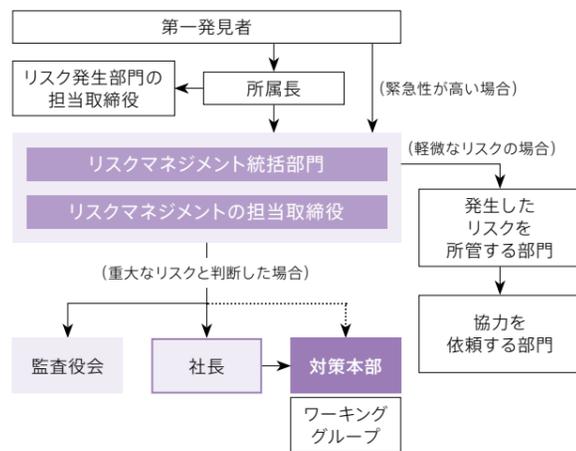
さらに毎年、特に重要度の高いリスクを選定し、1年間のリスクマネジメント目標とアクションプランを立てて取り組んでいます。2020年度は「サイバー攻撃」「情報漏洩」「災害」「ハラスメント」「労働関係法違反」を取り上げ、管理体制の強化や啓発などを行いました。

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、グループ全従業員を対象にしたセルフチェックを毎年実施しています。

事件・事故の発生など、万一リスクが顕在化した場合には、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が、発生したリスクの事業活動に及ぼす影響度を見極めます。

影響が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、事態の拡大防止や早期收拾に努めます。事態が収束した後は、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



ハラスメント防止への取り組み

日本新薬グループでは、ハラスメントは個人の人権や尊厳を傷つける重大な問題であるととらえ、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などを目的とした「ハラスメント防止規程」を定めています。また、

ハラスメントに関する苦情や相談を受け付け、事案に関する事実関係の調査などを行う相談窓口を設置しているほか、コンプライアンス研修・管理職研修の実施、ハラスメント防止啓発冊子や携帯用の啓発カードの配付など、ハラスメントを起こさない、起こさせないためのさまざまな活動を行っています。

知的財産権の保護と尊重

日本新薬グループでは、知的財産の重要性を認識し、研究の初期段階から製品の販売後に至るまでの種々のステージで創造される知的財産に関して、特許戦略委員会グローバルな特許出願戦略や知的財産に係る諸問題への対応策の検討、策定を行っています。事業活動の自由度確保のため、創製された医薬品や機能食品に係る特許、商標などの知的財産権を適切に管理しています。

また、第三者の知的財産権を尊重することを基本姿勢としており、権利調査などの知的財産リスク管理を徹底しています。

サプライチェーン・リスクマネジメント

安定供給体制の強化

2020年度は医薬品業界において新型コロナウイルスの影響など、医薬品サプライチェーンの脆弱性が問題視されましたが、日本新薬はBCP (Business Continuity Plan/事業継続計画) に基づく在庫の確保およびサプライヤーとの連携により安定供給を確保することができました。

日本新薬では、医薬品サプライチェーンの多様化や環境変化に備え、中期経営計画に「リスクマネジメントによる製品の安定供給体制の強化」を掲げ、供給遮断を未然に防止し供給体制をより強固なものにする活動を推進しています。2020年度は、サプライチェーンの潜在リスクの評価と市場や医療現場への影響度の評価を統合し、リスクベース・アプローチでリスクを管理する仕組みを整備しました。

潜在リスクは、枠組みごとに評価しています。まず医薬品の有効性・安全性を確保するために、その「品質」を保証することが最も重視すべき要件です。次に、日本を含む各国の薬事規制やGMP (医薬品の製造管理・品質管理の基準) に適合し、適正に製造管理・品質管理が行われているか、自社のみならず他の関連製造所に対しても厳格に監視しています。

その他、「輸送・流通体制」「代替調達先の確保状況」および「需要予測の困難性」の枠組みにおいても、製品によって異なるサプライチェーンのリスクを抜け漏れなく高いレベルで管理するための日本新薬独自の多面的評価項目を策定しています。

リスク評価の結果をもとに、優先順位を設けて対策を講じ

るリスクマネジメントシステムを体系化することで、より強固な安定供給体制の構築を迅速かつ着実に遂行しています。

また、小田原総合製剤工場では地震や水害などのインシデントを想定したBCPをすでに策定しており、医薬品の供給が途切れない体制を整えています。取引先や外部製造所においてもBCPの整備状況を確認し、同等の水準への引き上げを計画しています。

リスクは動的であり継続的な改善を要することを常に念頭に置き、今後も活動を一層推進していきます。

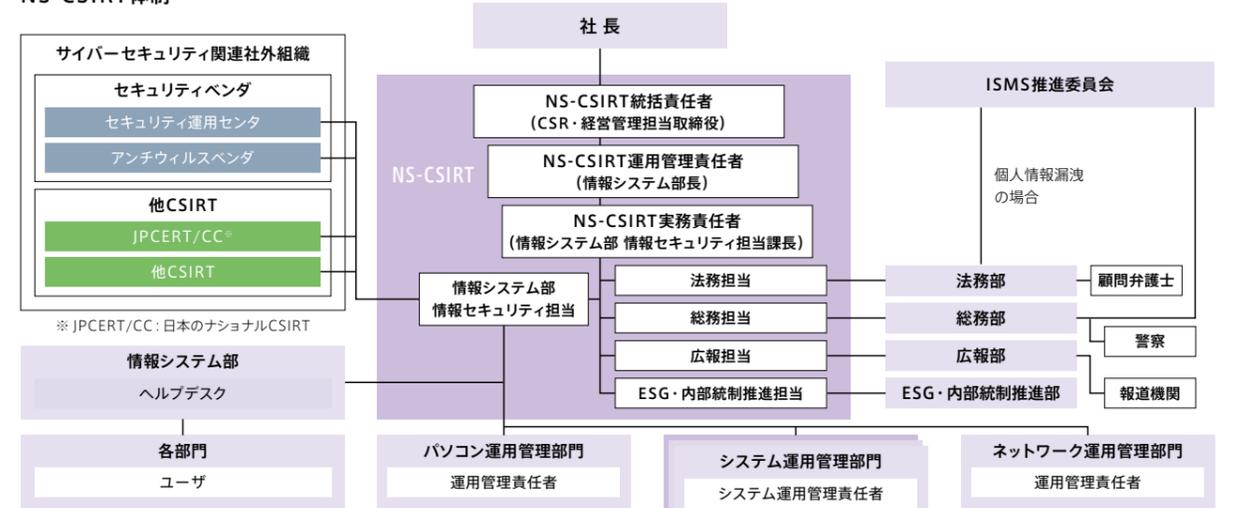
情報セキュリティへの取り組み

日本新薬では、情報セキュリティに対する取り組み姿勢を示す基本方針と基本規程を定め、これらに基づいて情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS^{*1}) を運用し、その推進組織としてISMS推進委員会を設置しています。

日本新薬は世界から注目される研究成果を上げている企業であり、その情報資産保護は最優先課題です。また、社会環境、業務内容、情報技術なども日々変化しており、日本新薬では情報セキュリティに対する取り組みを状況に合わせて強化してきました。

2018年度には、サイバーセキュリティ攻撃による情報セキュリティ事故が発生した際、迅速に対応するための社内体制 (NS-CSIRT^{*2}) を構築しました。構築後は、実際の攻撃を想定した訓練を定期的実施しており、各部門の対応手順の確認や修正など、運用体制面を強化しています。また、USBデバイス接続制御システムを導入し、業務用パソコンに接続可能なUSBメモリを限定することで、マルウェア感染や情報漏洩を防止しています。

NS-CSIRT体制



2019年度には、SOC^{*3}を立ち上げました。これにより、24時間365日、ネットワークやコンピューターなどで不審な挙動が発生していないかを常時監視できるだけでなく、万が一の情報セキュリティ事故発生時においても、外部の情報セキュリティ専門部隊が即時対応し、被害を最小限に抑える環境が整いました。

2020年度には、クラウドストレージサービスを導入し、業務の効率化だけでなく、データ管理や情報漏洩防止が大きく向上しました。

以上、さまざまな取り組みを実施していますが、情報セキュリティ事故を起こすのは最終的には“人”であるという考えのもと、人的リスクへの対策も強化しています。従業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、採用時 (新卒・キャリア・派遣社員などを問わない) の情報セキュリティ研修や、eラーニングシステムを利用した継続教育を実施し、情報セキュリティに関する意識や知識の向上を図っています。また近年、メールによる標的型攻撃の脅威が大幅に増加していることから、不審メールへの対応訓練も定期的実施しており、不審メールへの対応を周知徹底するとともに、訓練結果を分析し次回の訓練に生かすことで、情報セキュリティ対策のPDCAを回しています。

今後も、情報セキュリティ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、外部機関などとも連携しながら、情報セキュリティの対策と強化に取り組んでいきます。

*1 Information Security Management System
 *2 NS-Computer Security Incident Response Team
 *3 Security Operation Center

ガバナンス

社外取締役メッセージ



社外取締役

杉浦 幸雄

持続的な革新的自社製品の開発、 切れ目ない次世代パイプラインの充実に期待

2019年に創立100周年を迎え、「ウブトラビ」「ビルテプソ」のグローバル展開が進む今こそ、社長交代の良い時期であると考えます。指名委員会において、先見性やリーダーシップ、変化対応力、多様性受容力など「あるべき社長像」を議論した上で後継候補者を評価・見極めを行い、取締役会に報告・答申、最終的に取締役会にて議論し新社長候補者を決定しました。2020年の国内医薬品市場はマイナス成長に転じ、製薬企業を取り巻く環境も厳しい状況です。新社長には長期的ビジョンを示していただき、新しい生活様式を踏まえたビジネスモデルを構築するなど、厳しい時代を乗り越える高い問題解決力と強い指導力を発揮してほしいと思います。

日本新薬が目指すべき今後の進路は、持続的な革新的自社製品の開発と切れ目ない次世代パイプラインの充実にあると考えます。そのためには、研究者の高いモチベーション、将来を見据えた確かな戦略、そして患者さんへの熱い思いが不可欠です。創薬力を強化して、独自性の高い医薬品の創出と臨床試験の確実な推進に取り組んでほしいと思います。私は、社外取締役として専門分野の知識と経験、客観性と独立性、多様な価値観を生かして、革新的医薬の開発、そしてそれに伴う経営の強化に寄与していきたいと考えています。



社外取締役

櫻井 美幸

財務成果や新たなイノベーションにつながる戦略を、 重要課題に反映していくことに期待

日本新薬は、今後のニューノーマル時代への対応や、DX推進による急激な社会の変容に迅速に対応し、一層の業容拡大をなし得ていくためのリーダーとして、新たに中井社長を選任しました。強いリーダーシップを発揮し、これからの日本新薬の成長、特にヨーロッパやアジアを含む海外戦略の成功へ導いていただきたいと思います。

現在、日本新薬では「サステナビリティ経営」や「ダイバーシティ経営」を持続的成長の実現、経営基盤強化につながる重要課題と位置付け、重点的に施策に取り組んでいます。特に「サステナビリティ経営」については、CSR推進会議のもとE・S・Gの各分科会を設置し、重点項目を定めた上で具体的な活動に取り組み、さらに社内啓発・共有に努めていることは素晴らしいと思います。新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中、さまざまな角度からBCPを見直し、リモートワークの本格導入といった多様な働き方改革をはじめ、緊急事態を改革のチャンスととらえて前向きに取り組むことができていることは、こうした企業姿勢の成果であると考えます。今後は、一歩踏み込み、財務成果や新たなイノベーションにつながることを意識した戦略などを立案し、重要課題に反映していくことを期待しています。



社外取締役

和田 芳直

日本国内のみならず世界のトップランナーの地位確立に向けて

日本新薬は、社外取締役を議長とする指名委員会および報酬委員会を設置しており、また取締役会では4名の社外取締役から積極的な発言があるなど、形骸化することなく経営の透明性・客観性を高めています。このことから、日本新薬のガバナンスはおおむね満足できるレベルにあると考えています。また、会長・社長に監督と執行をそれぞれ割り当てる新体制は、最高経営責任者への職務集中を改善することによりガバナンス強化につながります。一方で、取締役会の議題提案に至るまでの経過を含めた全体像を社外役員が把握するためには情報が不十分なこともあります。そのため、特に事前説明会においては事業リスクをどの範囲まで検討したか追加の補足資料を付けるなど、情報共有を充実いただくことで、取締役会において検討すべき論点が明確になり一層議論が深まると考えます。

日本新薬は、これまで伝統的に強みを持つ領域にとどまらず、希少疾患・難治性疾患に果敢にチャレンジし、「ヘルスケア分野で存在意義のある会社」と自他ともに認められるようになったと考えます。売上・利益のいずれにおいても数年にわたり黒字を達成していることは従業員の努力の結果であり、敬意を表したいと思います。今後は、まず第一にパイプラインを充実させること、そして希少疾患領域において存在意義を高めることで、日本国内のみならず世界のトップランナーになることを期待しています。



社外取締役

小林 柚香里

これまで以上に、製品に関する適切かつ積極的な 情報発信の重要性が高まる

このたび、日本新薬の社外取締役として新たに選任いただきました。私の責務は、グローバル企業で部門再編や企業買収・統合、ビジネスモデルの変換に伴う改革などを手掛けた経験を生かし、日本新薬のさらなるグローバル展開を目指す改革プロジェクトが最短距離で目標達成できるよう支援することであると考えます。また、より多くの方が健康に暮らすための日本新薬が果たすべき役割に関する議論においても、業界内の方とは異なる視点を提供したいと考えます。

現在、新型コロナウイルス感染症の発生を契機に、医療や医薬に関する関心が高まっています。一方で、各種メディアから発信されている情報には正しい情報とそうでない情報が入り混じり、情報の受け手が混乱する事態になっています。こうした状況の中、日本新薬の役割として、利用者が納得した上で最適な選択をできるように、これまで以上に製品に関する適切かつ積極的な情報発信に尽力することが求められていると考えます。また、健康寿命延伸のための予防医学的ヘルスケアという観点からも、製薬企業としての知見をもとに積極的に情報発信することで、より多くの人々が正しい健康知識に基づき自らの健康を管理できるような社会の一助となることを期待します。

ガバナンス

役員一覧



代表取締役会長
前川 重信
1976年 当社入社
1992年 日本経営者団体連盟(現:経団連) 出向
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
2021年 代表取締役会長(現任)
2020年度の取締役会への出席状況 14回/14回



代表取締役社長
中井 亨
1995年 当社入社
2016年 事業企画部長
2018年 経営企画担当付(NS Pharma)
2019年 国際事業統括部長兼国際事業統括部付(NS Pharma)
2019年 取締役
2019年 国際事業担当兼国際事業本部長
2021年 代表取締役社長(現任)
2020年度の取締役会への出席状況 14回/14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 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)
2020年度の取締役会への出席状況 14回/14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)
2020年度の取締役会への出席状況 14回/14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 大阪母子医療センター母性内科
1991年 大阪母子医療センター 研究所部長
1995年 大阪大学招へい教授(兼任)
1998年 大阪母子医療センター 研究所長
2006年 日本学術会議連携会員(兼任)
2011年 大阪母子医療センター母性内科部長
2014年 大阪母子医療センター母性内科主任部長
2016年 大阪母子医療センター母性内科非常勤医師(現任)
2019年 当社取締役(現任)
2020年度の取締役会への出席状況 14回/14回



社外取締役
小林 柚香里
1987年 日本アイ・ビー・エム株式会社入社
2002年 同社統括本部長
2007年 同社理事
2007年 IBMビジネスコンサルティングサービス株式会社執行役員
2016年 マーサー・ジャパン株式会社入社
2016年 同社成長戦略担当兼社長室長
2018年 マーサー・インベストメント・ソリューションズ株式会社取締役
2018年 マーサー・ジャパン株式会社COO
2018年 日本マイクロソフト株式会社入社
2018年 同社執行役員 コーポレート戦略統括本部長兼社長室長
2020年 アマンダライフコンサルティング合同会社代表(現任)
2021年 当社取締役(現任)
2020年度の取締役会への出席状況 ー



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 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)
2020年度の取締役会への出席状況 14回/14回



取締役 経営企画担当
枝光 平憲
1989年 当社入社
2011年 経営企画部長
2013年 執行役員 経営企画部長
2018年 取締役(現任)
2021年 経営企画担当(現任)
2020年度の取締役会への出席状況 14回/14回



取締役 研究開発担当
高垣 和史
1986年 当社入社
2014年 研究開発本部 創薬研究所 東部創薬研究所長
2016年 研究開発本部 創薬研究所長
2017年 執行役員 研究開発本部 創薬研究所長
2021年 取締役(現任)
2021年 研究開発担当兼研究開発本部長(現任)
2020年度の取締役会への出席状況 ー



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)
2020年度の取締役会への出席状況 14回/14回



常勤監査役
桑原 健誌
1983年 当社入社
2004年 研究開発本部 創薬研究所 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 創薬研究所 東部創薬研究所長
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)
2020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
石沢 整
1985年 当社入社
2013年 営業本部 北日本統括部 北関東支店長
2014年 営業本部 西日本統括部 中国支店長
2015年 営業本部 東日本統括部 東京支店長
2017年 営業本部 大阪支店長
2018年 執行役員 営業本部 大阪支店長
2021年 執行役員 営業本部 関西支店長
2021年 取締役(現任)
2021年 機能食品担当兼機能食品カンパニー長(現任)
2020年度の取締役会への出席状況 ー



取締役 サプライチェーン・信頼性保証担当
木村 ひとみ
1984年 当社入社
2015年 信頼性保証統括部 薬事部長
2020年 信頼性保証統括部長(総括製造販売責任者)
2021年 執行役員 信頼性保証統括部長(総括製造販売責任者)
2021年 取締役(現任)
2021年 サプライチェーン・信頼性保証担当(現任)
2020年度の取締役会への出席状況 ー



社外取締役
杉浦 幸雄
1988年 京都大学化学研究所教授
1998年 英国マンチェスター大学薬学部客員教授
1998年 京都大学化学研究所長
2005年 京都大学名誉教授(現任)
2005年 日本薬学会会頭
2007年 同志社女子大学薬学部特任教授
2013年 当社取締役(現任)
2020年度の取締役会への出席状況 14回/14回



社外監査役
近藤 剛史
1993年 司法研修所司法修習修了
1993年 弁護士資格取得
1993年 近藤千秋・剛史法律事務所勤務
2001年 近藤総合法律事務所所長(現任)
2003年 弁理士登録
2010年 関西大学大学院 法務研究科特別任用教授(現任)
2016年 当社監査役(現任)
2018年 泉州電業株式会社 社外取締役(現任)
2020年度の取締役会への出席状況 14回/14回



社外監査役
丸山 澄高
1974年 大阪国税局採用
2008年 西成税務署長
2009年 大阪国税局 総務部 人事第二課長
2014年 大阪国税局 課税第一部長
2015年 大阪国税局 課税第一部長
2016年 税理士登録
2019年 当社監査役(現任)
2019年 ユニチカ株式会社 社外監査役(現任)
2020年度の取締役会への出席状況 14回/14回

執行役員

- 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
和田 勇人 営業本部 東京支店長
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 営業企画統括部長

(2021年6月29日)