

コーポレート・ガバナンス

マテリアリティ	ガバナンスの強化	
主な活動内容	2022年度の活動	課題と2023年度の戦略
●グループ会社も含めたガバナンスの強化	●「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」開示項目の充実 ●全社的なコンプライアンス啓発活動を実施	●ガバナンスのさらなる強化 ●コンプライアンスのさらなる徹底



基本的な考え方

日本新薬グループは、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。「ガバナンスの強化」を含めたマテリアリティを実現するためには、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す。「経営理念」、「経営方針」、「行動指針」に基づいて経営の透明性・公正性を高め、迅速な意思決定を行うなど、企業統治体制のさらなる充実に向けて取り組みを進め、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っています。

また、当社はコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針を「コーポレートガバナンスに関する基本方針」として2015年に策定し、その後、定期的に見直しを行っています。2023年6月には、「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」において、「コーポレートガバナンス・

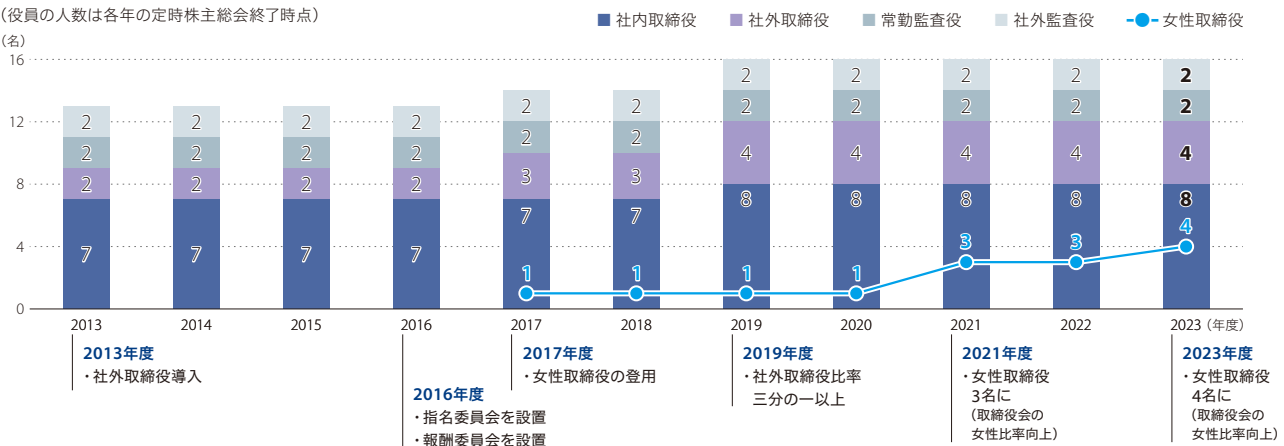
コードの各原則に基づく開示」を行うとともに、「コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由」の開示を行っています。持続的な企業価値の向上を実現するために、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実化に継続して取り組んでいきます。

WEB 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・ガバナンスに関する報告書
https://www.nippon-shinyaku.co.jp/ir/esg_management/governance.php

強化への取り組み

当社は、コンプライアンスの徹底など、グループ会社も含めたガバナンスの強化に取り組んでいます。今後も、当社はより実効性の高いコーポレート・ガバナンスを強化するため、法令改正やコーポレートガバナンス・コードの改訂、社会情勢なども踏まえ、常に取り組み状況の点検を行い、改善を図っていきます。

コーポレート・ガバナンス強化の取り組み



コーポレート・ガバナンス体制

当社は、コーポレート・ガバナンス体制として監査役会設置会社を採用しています。取締役会は社外取締役4名を含む12名、監査役会は社外監査役2名を含む4名から構成されています。

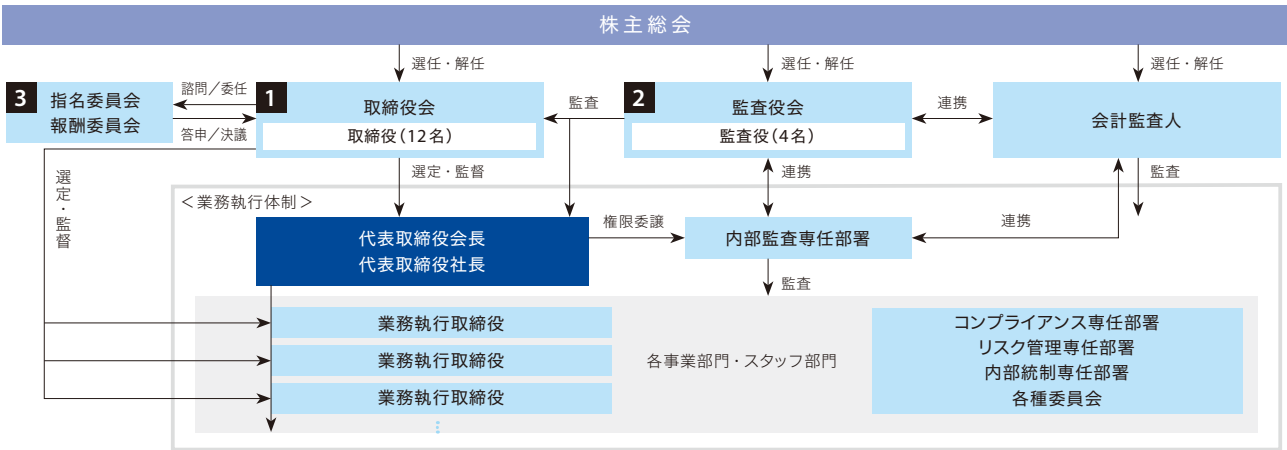
経営責任を明確にし、経営環境の変化に対して最適な経営体制を機動的に構築するため、取締役の任期を1年としています。4名の社外取締役により、取締役の業務執行に

関する監督機能の一層の強化と、経営の透明性・客観性のさらなる向上を図っています。また、すべての取締役会および事業に関する重要な会議に監査役が出席する体制で、監査役会による経営監視機能を実現しています。

取締役会、監査役会の開催に当たっては、それぞれの議案および報告事項に関する資料を事前に社外取締役および社外監査役に送付することで、取締役会、監査役会の実効性を高めています。

コーポレート・ガバナンス体制図(2023年6月29日現在)

取締役会は、会長が議長を務め、社外取締役4名を含む12名で構成しています。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。



	1 取締役会	2 監査役会	3 指名委員会・報酬委員会
出席者	すべての取締役・監査役 ☆議長・委員長	すべての監査役	前川重信(代表取締役会長) 櫻井美幸(社外取締役) 和田芳直(社外取締役)
役割	・経営全般に対する監督機能を發揮して経営の公正性・透明性を確保 ・取締役および監査役の選解任の方針の決定 ・重大なリスクの評価および対応策の策定 ・重要な業務執行の決定等を通じ、意思決定を行う	・取締役会と協働して会社の監督機能の一翼を担う ・取締役会の職務執行を監督し、企業統治体制の確立を図る ・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	指名委員会 ・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審議し、取締役会に対して答申を行う 報酬委員会 ・取締役および監査役の報酬に関する株主総会議案、取締役の報酬に関する基本方針等について審議し、取締役会に対して答申を行う ・取締役会からの委任に基づき、取締役の個人別の報酬等の内容について審議をし、決定する
2022年度開催実績	15回 (定例12回、臨時3回)	18回	3回 (指名委員会1回、報酬委員会2回)

■ 社内取締役 ■ 社外取締役 ■ 常勤監査役 ■ 社外監査役 ☆ 議長・委員長

コーポレート・ガバナンス

2022年度開催実績

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
取締役会	取締役会	取締役会	取締役会	取締役会	取締役会	取締役会	取締役会	取締役会	取締役会	取締役会	取締役会
監査役会	取締役会	監査役会	監査役会	監査役会	監査役会	取締役会	監査役会	監査役会	監査役会	監査役会	監査役会
監査役会	監査役会	監査役会				取締役会					監査役会
報酬委員会	監査役会	報酬委員会				監査役会					監査役会
	監査役会										指名委員会

取締役会の運営状況

取締役会においては、法令、定款または取締役会規則に定める決議事項に加えて、経営の基本方針に関する戦略的な議論にも焦点を当てています。

2022年度は、「重要な業務に関する事項」、「決算に関する事項」、「組織および人事に関する事項」などを中心に、当社の持続的な成長に向けて活発に議論を行いました。「重要な業務に関する事項」については、主に自社開発品目や導入品目の臨床試験移行の可否の決定や、導入・導出品目の契約締結の可否の決定などについて議論を行いました。「決算に関する事項」については、経営戦略の実行を進める上で重要となる四半期ごとの決算報告の議題において、説明時間以上の時間を設け議論・審議を行い、取締役全体の理解を深めました。「組織および人事に関する事項」については、重要な組織の設置・変更・廃止に加え、内部統制システムの構築や、その他組織および人事に関する重要事項について議論を行いました。

主な審議テーマ

分類	件数
株主総会に関する事項	1
取締役に関する事項	5
指名委員会に関する事項	1
報酬委員会に関する事項	4
決算に関する事項	14
株式に関する事項	3
コーポレート・ガバナンスに関する事項	2
組織および人事に関する事項	11
重要な業務に関する事項（研究開発、設備投資、経営など）	42
子会社に関する事項	3
その他の事項	4

審議内容の例

●カブリコール・セラピューティクス社との販売提携契約締結について

執行側より、カブリコール・セラピューティクス社が米国にて開発中のデュシェンヌ型筋ジストロフィーを対象とした細胞治療薬CAP-1002の日本における販売提携契約締結についての提案がありました。

提案に対して、社外取締役および監査役を含めた取締役会の構成員より、本品目の特徴、米国における非臨床・臨床試験データ、特許情報、競合状況、事業価値、契約条件などについて、それぞれの専門性に基づいた幅広い視点で意見が出て、活発な議論がなされました。

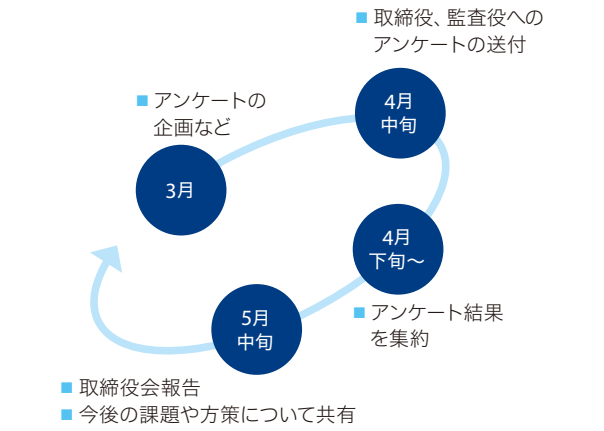
その後、議長が議場に諮り審議の結果、本提案は可決されました。

取締役会の実効性評価

■取締役会の実効性向上の取り組み

当社では、毎年1回、取締役会において評価を実施し、実効性を高めるための改善につなげています。2022年度についても取締役会全体の実効性の分析・評価を行うため、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を実施しました。その結果、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。当社取締役会は、今回の分析・評価結果を踏まえ、取締役会における議論のさらなる活性化・充実化を図り、今後も継続して取締役会の実効性を確保・向上できるよう取り組んでまいります。

実効性評価の方法



アンケートは、「取締役会の構成」、「取締役会の付議事項等」、「取締役会の運営」、「個人の評価」、「改善状況」、「総合評価」の6項目の大分類に関連する17問の質問事項を、1（できていない・不満）～5（できている・満足）で自己評価した内容です。2022年度の総合評価は4.8となっており、前年度と比べ、0.1上がっています。

2021年度のアンケートで挙げられた課題に対し、2022年度は次の取り組みを実施しました。

1. 取締役会の資料内容および事前説明の充実

2020年度より課題となっている取締役会資料の内容のさらなる充実に向けて取り組みました。また、専門知識が必要となる研究開発パイプライン関連の議題については、薬剤の作用メカニズムやその対象となる疾患に関する事項など、審議に資する情報の事前共有を行いました。

2. 取締役会の議論の充実

取締役会の監督機能を発揮させるためには、議案や報告事項の内容に関する構成員の理解を深めることが重要であるため、資料の事前配布の徹底に加え、取締役会とは別に構成員に対して研修等を実施することで、議論に必要な前提知識の理解を深めました。また、資料内容や事前説明の充実と当日の説明の簡素化によって、より議論に割く時間を確保し、議論の活性化を図りました。

3. 取締役会の運営方法の見直し

取締役会是一堂に会して開催することを原則としていますが、対面とWebによるハイブリッド形式での開催形式も

導入しています。その際には、構成員全員の表情が映し出されるような対策を施すことで、対面開催の際と同様に、活発な議論が行えるよう環境づくりを行いました。

今後の課題

1. 取締役会へ付議する事項をより厳選することで、重要度および優先度の高い短期的な経営課題に加え、より中長期的な経営課題についての議論を充実させていきます。
2. 積極的かつ貢献的な発言をしやすくするために議事運営を見直します。

役員報酬制度

取締役の報酬等は、当社の持続的な成長と社会的な存在価値および企業価値の向上に向けた当該取締役の意欲をより高めることのできる、適切、公正かつバランスの取れたものとなるよう、報酬委員会において検討しています。

■基本方針

取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するとともに、株主および従業員に対する説明責任を果たしうる公正かつ合理性の高い報酬内容とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とします。

■報酬構成

取締役（社外取締役を除く）

月額報酬：外部機関の調査データ、他社水準等を考慮し、総合的に勘案して定めた役職に応じた定額に、各取締役の業績評価を加味して決定します。

賞与：事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標を反映した現金報酬とします。各事業年度の連結営業利益に応じて算出された額に各取締役の業績評価を加味して決定します。

社外取締役、監査役

固定報酬のみとします。

コーポレート・ガバナンス

■報酬ガバナンス

取締役の個人別の報酬額については、株主総会で決議された役員報酬額の範囲内において、取締役会からの委任に基づき報酬委員会の審議によって決定します。

取締役（社外取締役を除く）の報酬体系

月額報酬（固定）：賞与（業績連動報酬）＝おおむね1：1（実績ベース）	
← 総報酬 →	
固定報酬	変動報酬
255百万円	223百万円

役員区分ごとの報酬等の総額

種類別の総額および対象となる役員の員数

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 （うち社外取締役）	478 （40）	255 （40）	223 （―）	12 （4）
監査役 （うち社外監査役）	53 （19）	53 （19）	―	4 （2）
社外役員	60	60	―	6

サクセッション・プラン

■後継者計画

将来のあるべき姿に基づき、多角的な視点から後継者育成を実行していくことが重要だと認識しています。当社では、選抜型研修として「HONKI塾」を実施しており、対象者の役職や年次に応じて研修を「リーダー」「マネジメント」「エグゼクティブ」に分類しております。

「リーダー」では、25歳～35歳までの若い年齢層を対象として、リーダー候補者を早期に発掘・選抜しています。「マネジメント」では、36歳～45歳までの幹部職を対象として、経営基礎知識やミドルマネジメントについての講義を実施し、部門長の視点の習得を図ります。「エグゼクティブ」では、実践的な経営知識の習得を図り、次期経営者候補の育成を行います。こうした取り組みを通じて、常にやる気のある優秀な人財を確保し、将来的に会社を担う人財の育成・獲得に努めております。

■役員トレーニング

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、すべての取締役で構成される取締役研修・報告会を実施しています。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の就任時には社内での新任役員研修の機会を設けるなど、取締役および監査役に対してトレーニングに必要な機会を提供し、その費用を負担しています。

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、会長直属の内部監査部門が評価しています。

取締役・監査役のスキル・マトリックス

当社の取締役は、グローバルに事業を拡大するための経営をリードするのにふさわしい、さまざまな分野における経験・知見、優れた人格、高い倫理観、経営に関する幅広い経験・知見などの資質を持ち合わせている必要があります。

第六次中計の「6つの取り組み」	関連するスキル
研究開発を通じた新しい価値の創造	研究開発
グローバル事業の推進	グローバルビジネス
ESG経営への取り組み強化による企業価値の向上	ESG／社会貢献
一人ひとりが活躍できる組織風土の醸造	人事／人財開発
AIの積極的活用とIT化の促進	IT／情報統括
さらなる経営基盤の強化	経営戦略 研究開発 営業／マーケティング 生産／品質

加えて、当社の経営戦略との整合性を踏まえ、第六次5か年中期経営計画で掲げている「6つの取り組み」を推進し、

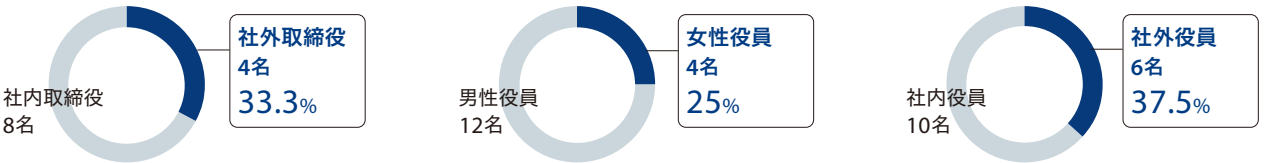
それを達成するために必要と考えられるスキルを特定し、スキル・マトリックスの開示項目として設定しています。

取締役・監査役のスキル・マトリックス

区分	氏名	取締役会・監査役会（右欄）の出席状況		スキル・経験									
				企業経営／経営戦略	グローバルビジネス	財務／会計	法務／リスクマネジメント	研究開発	営業／マーケティング	生産／品質	人事／人財開発	ESG／社会貢献	IT／情報統括
取締役（社内）	前川 重信	15回/15回		●	●	●	●					●	●
	中井 亨	15回/15回		●	●	●			●				
	佐野 省三	15回/15回							●				
	高谷 尚志	15回/15回		●			●		●		●	●	●
	枝光 平恵	15回/15回		●		●	●						
	高垣 和史	15回/15回						●					
	石沢 整	15回/15回							●				
	木村 ひとみ	15回/15回			●			●		●			
取締役（社外）	櫻井 美幸	15回/15回					●						
	和田 芳直	15回/15回						●			●		
	小林 柚香里	15回/15回		●	●	●			●		●		●
	西 真弓	－						●					
監査役（社内）	桑原 健誌	15回/15回	18回/18回		●			●					
	伊藤 弘嗣	－	－						●				
監査役（社外）	近藤 剛史	15回/15回	18回/18回				●						●
	原 浩治	－	－			●							

*上記一覧は、取締役・監査役の有するすべての専門性と経験を表すものではありません

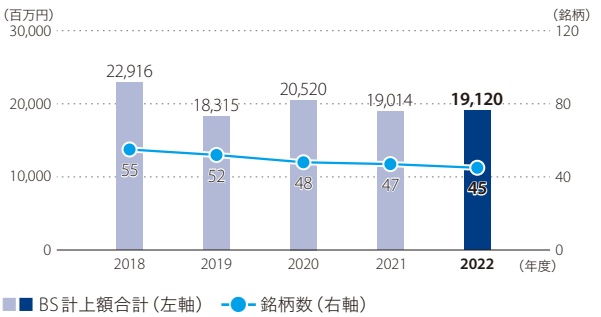
取締役会の構成



政策保有株式の状況

当社は、取締役会にて個別の政策保有株式について、その保有目的の合理性および経済的な合理性を検証、確認し、資金需要や市場環境などを考慮しつつ、保有の意義に乏しいものについては順次縮減を図っていきます。政策保有株式に係る議決権行使については、当社および発行会社の企業価値の向上に資するものか否かなどを基準として判断し、適切に対応します。2022年度においては、上場株式2銘柄の保有株式数を減らしました（売却額：743百万円）。

政策保有株式の保有状況



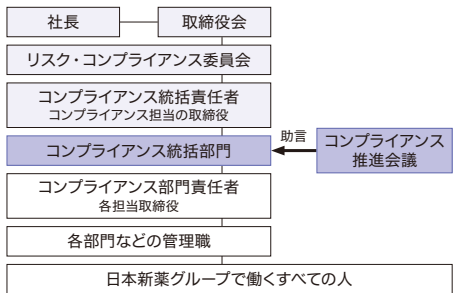
コンプライアンス

マテリアリティ	ガバナンスの強化
主な活動内容	2022年度の活動
●コンプライアンスの徹底 ●公正かつ透明性の高い事業の推進	●全社員に対するコンプライアンス研修や啓発活動を実施
	課題と2023年度の戦略
	●全社員を対象としたコンプライアンス研修や啓発活動を継続

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、コンプライアンス担当の取締役を統括責任者としたコンプライアンス統括部門を設置しています。さらに、コンプライアンス体制の充実・強化のための支援・助言を目的とする「コンプライアンス推進会議」を設置し、各部門においては、担当取締役を部門責任者とし、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・啓発活動

全社員のコンプライアンス意識の浸透と高揚を目的に、コンプライアンス統括部門がコンプライアンス推進・啓発活動を企画・立案しています。また、毎年グループの全社員を対象にコンプライアンス意識調査を実施し、結果をグループ内で公開しています。相対的にスコアが低かった部門に対しては個別に研修を行うなど、コンプライアンスリスク顕在化の防止に取り組んでいます。

■「日本新薬グループ行動規範」に基づく研修の実施

「日本新薬グループ行動規範」には、人権の尊重や法令および社内規則などの遵守、公正・透明で自由な競争の実践などを

明記し、法制度改正や当社グループを取り巻く事業環境の変化などに応じて適宜改訂しています。入社時にグローバル全従業員へ行動規範研修を行うほか、年間を通して全従業員へのコンプライアンス研修・e-ラーニング研修を実施しています。

主な研修・啓発活動（2022年度）

研修・啓発活動	対象	内容	頻度
トップメッセージの発信	全社員	社長から、より一層コンプライアンスの徹底を要請するメッセージを発信	2回/年
経営陣向けコンプライアンス研修	全役員	コンプライアンスに関するテーマで、経営陣に対して研修を実施	1回/年
コンプライアンス部門研修	全社員	各部門単位で全社共通テーマおよび部門独自テーマの研修を実施	毎月
コンプライアンス通信	全社員	コンプライアンスに関するタイムリーな情報を社内イントラネット上で発信	隔月
e-ラーニング	全社員	コンプライアンス部門研修やコンプライアンス通信の振り返りとして、e-ラーニングを実施	随時
入社時研修	入社者	「日本新薬グループ行動規範」を中心として、コンプライアンスの概念や遵守事項など、コンプライアンスの重要性について研修を実施	随時
新任管理職研修	新任管理職	新たに管理職になる者に対して、コンプライアンスに関連した管理職の役割や心得などを習得するための研修を実施	2回/年

■相談窓口の設置

日本新薬グループでは、当社グループの従業員、取引先の役員・従業員を対象とした内部通報窓口「ほっとライン」を設置・運用しており、匿名での通報・相談も可能です。また、さまざまなステークホルダーの方々からご質問・ご意見を承る窓口をWEB上に設置し、人権やハラスメントに関する内容も受け付けています。通報者の保護については、守秘義務など必要な措置をとり、通報を理由に不利益な取り扱いが行われないよう、適正な運用に努めています。2022年度にほっとラインに寄せられた通報・相談実績は以下の通りです。

法令・社内規則	9件
人事関連(処遇・制度)	3件
職場環境	7件
その他	5件
計	24件

リスクマネジメント

マテリアリティ	ガバナンスの強化
主な活動内容	2022年度の活動
重要リスクの把握と各リスクの管理・対応体制の強化	●重要リスクの抽出と対策 ●各リスクの責任部門に対し、アクションプランの作成依頼、取りまとめ ●リスクマネジメントセルフチェックと研修 ●新リスク分類でのリスク管理に基づくリスクマネジメントの運用方法検討 ●ゼロトラストネットワークの構築と運用 ●従業員の情報セキュリティリテラシー強化 ●情報共有・訓練などによるNS-CSIRT*活動の強化 * NS-CSIRT: NS-Computer Security Incident Response Team
	課題と2023年度の戦略
	●新リスク分類に基づくリスクマネジメント活動への円滑な移行と安定運用 ●重要リスクに関し、継続的なアクションプランの策定 ●グループ会社への情報セキュリティ教育の強化 ●IT-BCPの強化

リスクに対する基本的な考え方と取り組み

日本新薬グループは、リスクマネジメント体制の強化と、継続的なリスクマネジメント活動を通じて、日本新薬グループの健全な成長と企業価値の向上を目指しています。「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、リスクの顕在化予防策や、顕在化した時の対応策を策定しています。毎年、重要度の高いリスクを選定し、1年間のアクションプランを立て、その予防策の強化などに取り組んでおり、取り組み結果および次年度の重要リスクテーマは、リスク・コンプライアンス委員会の場で報告・審議しています。取締役会は内容について報告を受け、リスクマネジメントの実施状況および実効性を確認することで、その監督を行っています。

万一リスクが顕在化した場合には、リスクマネジメントの担当取締役が顕在化したリスクの事業活動に及ぼす影響度を見極め、重要度に応じて対応を判断しています。重大で

2022年度グループ重要リスク：活動テーマ

秘密情報の漏洩(情報管理の不備)
労働関係法違反
ハラスメント(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど)
地震・噴火・津波・風水害・落雷
サイバー攻撃による電子データの改ざん・漏洩

あると判断した場合は、対策本部を設置し、事態の拡大防止や早期収拾に努めます。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。また、全社員を対象に毎年セルフチェックを実施し、啓発を行っています。

WEB 日本新薬のリスクマネジメントについて
<https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/governance/compliance.php#anchor02>

情報セキュリティの強化

日本新薬グループは、情報セキュリティに対する取り組み姿勢を示した基本方針と基本規程を定めています。基本規程に基づき設置されているISMS*¹推進委員会では、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対応と、各種規程の見直しを行っています。具体的には、SOC*²によるネットワークやコンピューターの24時間365日監視運用を行うとともに、2022年度はゼロトラストセキュリティの考えのもと、ネットワークセキュリティの強化を図りました。また、人的リスクへの対策として、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研修や、「標的型攻撃メール」に対する訓練を定期的に実施しています。

*1 ISMS: Information Security Management System の略
*2 SOC: Security Operation Center の略

社外取締役対談

日本新薬がグローバルに持続的な成長を実現するために、リーダーのあるべき姿や日本新薬に必要な人財像、今後取り組むべき課題などについて、社外取締役の皆さまに率直に語っていただきました。

戦略をもって、グローバル展開を担う 「とがった人財」の育成を

櫻井：指名・報酬委員会では提示される原案を審議し、合理的で納得性のある説明をいただき、異論なしと答申してきました。一方で、経営を担う人財に求める人物像や育成方針など、都度検討する「点」ではなく、戦略的に「線」を描くように



検討しなければ、候補者の選定方法や報酬の決定方針が伝わってきません。前回の指名委員会ではこの点をお伝えしています。

小林：私も、人事や報酬の決定には、会社の戦略が必要だと思っています。第七次中期経営計画の策定に向けて、会社全体の人財のあり方が議論されています。ポジションに合わせた戦略的な議論が必要です。例えば、日本新薬が目指すグローバル展開を実現するには、これまで以上に多くのリスクが生じます。そのすべてにトPPER一人で対応するのは困難で、さまざまな知見が不可欠です。取締役全員が経営者と同じ目線で事業を見て議論できるようになると、取締役会の貢献度は飛躍的に向上すると思います。

櫻井：会社のトップには、外部環境の変化に応じて経営のかじ取りを行う経営知識、さらに柔軟にスピード感をもって対応できる強力なリーダーシップや周囲を巻き込む人間的な魅力も求められます。それを支える取締役会については、まずスキル・マトリックスの議論が必要であり、日本新薬の取締役に必要なスキルを検討して項目を立て、その上で各部門のトップである取締役には、担当部門に限らず会社全体を俯瞰的に見て、自部門と全体、両方の視点から遠慮なく議論いただきたいと感じています。

和田：それが進むと、トップだけが経営を考えるのではない、集団指導体制が実現します。今、理系出身の方が経営を学び、社長を務める会社も多く存在しており、日本新薬でも将来、身をもって技術の進化を経験してきた方がトップになる可能性もあります。一方で、社内でトップの育成を進めても、未来永劫トップが社内から輩出されるとは限りません。

さまざまな視点から10年後、30年後を見据え、透明性高く人財に関する指針や戦略を決めてほしいと考えています。

小林：人財戦略ほど取締役会で時間をかけて議論している話題はありません。日本新薬の社員は、社内外から「いい人」だと高評価を受けています。その良い点は残しつつ、環境の変化に順応して「変わる人財」であることが求められていると思います。

櫻井：最近の取締役会では、「とがった人財」、言い換えると「異質な人財」が必要だと話題になっています。当社でも人事制度の抜本的な改革が進められており、会社は「いい人」であることを抜け出し、一人ひとりがさらに成長することを求めていると感じます。

和田：今、積極的に進めているキャリア採用の過程で、異質な考え方や変わることにに対する意欲が持ち込まれ、多くの社員が刺激を受けることを期待しています。人事制度改革では、ジョブ型雇用の導入も進められています。中井社長は、社員の成長につながるようなジョブ・ディスクリプション*の書き方が大切だとおっしゃっており、私も同じ思いです。ジョブ型雇用では、自分に与えられた仕事を達成するために、状況に応じて優先順位を自分で定め、ある部分はやり過ごすことのできる能力も必要だと考えており、これが「とがった人財」につながるのかもしれない。

小林：一方、社員は自身のキャリアを考える手掛かりともなります。会社はどういう人財が必要かを明確にし、正に評価できる制度の整備と人財の育成を進めなければなりません。社員は自身のキャリアを選択する権利を持っており、自分に合った環境を選ぶ、という選択肢もあるのです。

櫻井：評価という意味では、現在の取締役の報酬制度も検討が必要かもしれません。中長期的な業績連動に対応させるため、第七次中期経営計画の策定時に株主報酬を取り入れるかどうかも含め、議論が進むことを期待します。



「なくてはならない会社」を目指し、 さらなる成長に向けた転換点

和田：第七次中計の策定では、喫緊の課題である研究開発やパイプラインの拡充、そしてグローバルにおけるコンプライアンスの確保をどう進めるか検討しなければなりません。グローバルについては、まだ体制整備は緒に就いたばかりであり、その点にリスクがあるように思っています。

小林：グローバルに事業を拡大するには、価値観や商習慣、セキュリティに対する認識などが国や地域によって異なることを理



解し、取締役会でもさらにリスク管理に力を入れていく必要があります。社外から社内の議論が見えにくい点も課題だと感じています。例えば、中計立案時の戦略面の議論や優先順位の付け方など、経緯も含めて情報を共有いただけると、より建設的な意見が述べられます。こういった意見はすでに実現されたものも多いので、真摯に検討され改善の方向にあると感じます。また、市場の変化に合わせて、どれだけ迅速に事業を再構成し競争力を高めていくかといった議

論が熱く交わされています。それが早く実現するよう、私たちも社外取締役として貢献したいと考えています。

櫻井：10年連続の成長を経て中井社長が掲げた3つのコミットメント(➡P.6「社長メッセージ」)は、日本新薬がさらなる成長に向けた転換点にあることを示しています。国境を越えて、一刻も早く、一人でも多くの患者さんに健康を届けること、社員一人ひとりが働きがいをもって成長できることを目指しているこの会社の魅力を、ステークホルダーの皆さまには信頼いただきたいと思います。

和田：日本新薬は、「ヘルスケア分野で存在意義のある会社」、患者さんや医療関係者にとってなくてはならない会社を目指しています。その実現に向けて次のステップに入る段階にあり、それが会社の成長にもつながると信じています。

社外取締役 櫻井 美幸

1992年弁護士登録。花水木法律事務所共同経営者、大阪大学監事などを務め、2017年より当社社外取締役。

社外取締役 和田 芳直

長年にわたり医師として診療に従事し、大阪母子医療センター研究所長、大阪大学大学院招へい教授などを務め、2019年より当社社外取締役。

社外取締役 小林 柚香里

日本マイクロソフト(株) 執行役員、アマンダライフコンサルティング合同会社代表などを務め、2021年より当社社外取締役。

新任社外取締役メッセージ



社外取締役 西 真弓

1980年薬剤師免許、1991年医師免許取得。愛知県がんセンター研究所、京都府立医科大学、同大学院を経て、2009年奈良県立医科大学医学部教授に就任。2023年4月より同大学医学部名誉教授(現任)。2023年6月、当社社外取締役就任。

このたび取締役に就任しました西真弓でございます。重責を担うことになり、大変身の引き締まる思いです。私は薬学部を卒業後、がん研究所に勤務する中で、医学を学びたいという思いが強くなり、医学部に再入学しました。医学部卒業後は数年間の臨床経験を経て、神経内分泌学の基礎研究の道に進み、京都府立医科大学、奈良県立医科大学の解剖学教室にて30年余り研究・教育に携わってきました。

日本新薬のガバナンスに関しては、薬学部、医学部における経験を踏まえ、創業に向けた研究開発への関与が私に求められていると思います。私はこれまで広い意味での神経科学研究に携わってきました。神経系の難病・希少疾患にはいまだ有効な治療薬のないものも多いので、日本新薬のこれまでの研究開発実績を活用し、さらにその分野での創業を進めることを期待します。今、製薬企業はAI創業を中心に大きな転換期を迎えていると思います。また、日本新薬は大学や研究機関との連携を一層強化し、独自性の高い創業を進める必要に迫られていると思います。その意味で、これまで私が培った研究者ネットワークが活用できないかと考えています。

私の研究者・医師としての視点および学会などで築いてきた人的ネットワークなどを活用し、日本新薬のより一層の発展に向け努力する所存ですので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

役員一覧

(2023年6月29日現在)

社内取締役



代表取締役会長
前川 重信
Shigenobu Maekawa
所有する当社の株式の数
53,200株

1976年4月 当社入社
1992年3月 日本経営者団体連盟出向
2002年4月 経営戦略室経営企画部長
2004年4月 執行役員
2005年6月 取締役
2005年6月 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6月 常務取締役
2007年4月 経営企画・経理・財務・情報システム担当
2007年6月 代表取締役社長
2021年6月 代表取締役会長（現任）
2022年6月 一般社団法人京都経営者協会 会長（現任）
2023年6月 京セラ株式会社 社外取締役（現任）
<重要な兼職の状況>
一般社団法人京都経営者協会 会長
京セラ株式会社 社外取締役



常務取締役 営業担当
佐野 省三
Shozou Sano
所有する当社の株式の数
6,900株

1984年4月 当社入社
2008年4月 営業本部さいたま支店長
2010年4月 執行役員 営業本部営業推進統括部大阪支店長
2013年4月 執行役員 営業本部首都圏統括部長
2015年4月 執行役員 営業本部部長
2015年6月 取締役
2015年6月 営業担当 兼 営業本部長（現任）
2019年6月 常務取締役（現任）



取締役 経営企画・サステナビリティ担当
枝光 平憲
Takanori Edamitsu
所有する当社の株式の数
4,400株

1989年4月 当社入社
2011年8月 経営企画部長
2013年4月 執行役員 経営企画部長
2018年6月 取締役（現任）
2018年6月 経営企画担当
2022年4月 経営企画・サステナビリティ担当（現任）



取締役 機能食品担当
石沢 整
Hitoshi Ishizawa
所有する当社の株式の数
4,700株

1985年4月 当社入社
2013年4月 営業本部北日本統括部北関東支店長
2014年4月 営業本部西日本統括部中国支店長
2015年4月 営業本部東日本統括部東京支店長
2017年4月 営業本部大阪支店長
2018年4月 執行役員 営業本部大阪支店長
2021年4月 執行役員 営業本部関西支店長
2021年6月 取締役（現任）
2021年6月 機能食品担当 兼 機能食品カンパニー長（現任）



代表取締役社長
中井 亨
Toru Nakai
所有する当社の株式の数
10,500株

1995年4月 当社入社
2016年4月 事業企画部長
2018年4月 経営企画担当付（NS Pharma）
2019年4月 国際事業統括部長 兼 国際事業統括部付（NS Pharma）
2019年6月 取締役
2019年6月 国際事業担当 兼 国際事業本部長
2021年6月 代表取締役社長（現任）



取締役 人事・総務・リスク・コンプライアンス・DX担当
高谷 尚志
Takashi Takaya
所有する当社の株式の数
4,900株

1984年4月 当社入社
2005年4月 営業本部マーケティング部長
2009年4月 営業本部営業企画統括部マーケティング部長
2010年4月 営業本部営業企画統括部医薬企画部長
2011年4月 営業本部営業企画統括部長
2012年4月 執行役員 営業本部営業企画統括部長
2018年6月 取締役（現任）
2018年6月 CSR・経営管理担当
2022年4月 人事・総務・リスク・コンプライアンス・DX担当（現任）



取締役 研究開発担当
高垣 和史
Kazuchika Takagaki
所有する当社の株式の数
3,500株

1986年4月 当社入社
2014年6月 研究開発本部創薬研究所東部創薬研究所長
2016年6月 研究開発本部創薬研究所長
2017年4月 執行役員 研究開発本部創薬研究所長
2021年6月 取締役（現任）
2021年6月 研究開発担当 兼 研究開発本部長（現任）



取締役 サプライチェーン・信頼性保証担当
木村 ひとみ
Hitomi Kimura
所有する当社の株式の数
1,700株

1984年4月 当社入社
2015年4月 信頼性保証統括部薬事部長
2020年4月 信頼性保証統括部長（総括製造販売責任者）
2021年4月 執行役員 信頼性保証統括部長（総括製造販売責任者）
2021年6月 取締役（現任）
2021年6月 サプライチェーン・信頼性保証担当（現任）

日本新薬の今

新しい生きるを、創る

独自性を追い求めて

成長基盤としてのESG

コーポレートデータ

* 取締役・監査役の選任理由はウェブサイトをご覧ください
https://www.nippon-shinyaku.co.jp/company_profile/profile/executive_officer/

社外取締役



社外取締役
櫻井 美幸
Miyuki Sakurai
所有する当社の株式の数
600株

1992年4月 司法研修所司法修習修了
1992年4月 大阪弁護士会登録
1992年4月 西村法律会計事務所入所
2003年5月 花水木法律事務所共同経営（現任）
2015年3月 公益財団法人日本生命財団監事（現任）
2016年4月 国立大学法人大阪大学監事（現任）
2017年6月 当社取締役（現任）
2020年6月 株式会社日本触媒 社外取締役（現任）
2022年6月 株式会社MBSメディアホールディングス 社外監査役（現任）
<重要な兼職の状況>
花水木法律事務所共同経営
株式会社日本触媒 社外取締役
株式会社MBSメディアホールディングス 社外監査役



社外取締役
小林 柚香里
Yukari Kobayashi
所有する当社の株式の数
100株

1987年4月 日本アイ・ピー・エム株式会社入社
2002年7月 同社システム製品マーケティング統括本部長
2007年1月 同社グローバル・ビジネス・サービス公共セクター担当 理事
2007年1月 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3月 マーサー・ジャパン株式会社成長戦略担当 兼 社長室長
2018年1月 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2月 マーサー・ジャパン株式会社COO
2018年9月 日本マイクロソフト株式会社執行役員 コーポレート戦略統括本部長 兼 社長室長
2020年3月 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6月 当社取締役（現任）
2022年4月 パナソニックコネクト株式会社 社外取締役（現任）
2023年3月 株式会社ブリヂストン 社外取締役（現任）
2023年6月 合同会社JC1代表（現任）
<重要な兼職の状況>
アマンダライフコンサルティング合同会社代表
パナソニックコネクト株式会社 社外取締役
株式会社ブリヂストン 社外取締役
合同会社JC1代表

監査役



常勤監査役
桑原 健誌
Kenji Kuwabara
所有する当社の株式の数
6,800株

1983年 4月 当社入社
2004年10月 研究開発本部創薬研究所生物研究部長
2008年 4月 研究開発本部核酸事業統括部核酸事業推進部長
2010年 1月 研究開発本部創薬研究所東部創薬研究所長
2012年 4月 研究開発本部事業開発統括部事業企画部長
2016年 4月 北京事務所首席代表
2019年 4月 国際事業統括部北京事務所首席代表
2019年 6月 国際事業本部北京事務所首席代表
2020年 4月 国際事業本部副本部長
2020年 6月 当社常勤監査役（現任）



社外監査役
近藤 剛史
Tsuyoshi Kondo
所有する当社の株式の数
1,000株

1993年4月 司法研修所司法修習修了
1993年4月 弁護士資格取得
1993年4月 近藤千秋・剛史法律事務所勤務
2001年4月 近藤総合法律事務所所長（現任）
2003年4月 弁理士登録
2010年4月 関西大学大学院法務研究科特別任用教授（現任）
2016年6月 当社監査役（現任）
2018年1月 泉州電業株式会社 社外取締役（現任）
<重要な兼職の状況>
近藤総合法律事務所所長
泉州電業株式会社 社外取締役

執行役員

人事部長
本間 浩司
信頼性保証統括部長
田中 義清

営業本部 関西支店長
和田 勇人
創薬研究所長
桑野 敬市

ライセンス統括部長
戸田 雅也
営業本部 東京支店長
野田 克巳

DX統括部長
山手 和幸
経営企画部長
林 宏治

国際事業統括部長
平 雅文
小田原総合製剤工場長
山口 徹

営業企画統括部長
小泉 光治
営業本部 名古屋支店長
岩田 和行



社外取締役
和田 芳直
Yoshinao Wada
所有する当社の株式の数
200株

1975年 7月 大阪大学医学部附属病院入職
1981年11月 大阪府立母子保健総合医療センター母性内科
1989年10月 医学博士号（大阪大学）取得
1991年 4月 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
大阪府立母子保健総合医療センター研究
所長
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
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
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
大阪母子医療センター母性内科非常勤医師
（現任）
2018年 4月 横浜市立大学客員教授
2019年 6月 当社取締役（現任）
<重要な兼職の状況>
大阪母子医療センター母性内科非常勤医師



社外取締役
西 真弓
Mayumi Nishi
所有する当社の株式の数
0株

1980年4月 愛知県がんセンター研究所生物学部入職
1980年4月 薬剤師免許取得
1991年4月 京都府立医科大学麻酔学教室入職
1991年5月 医師免許取得
1997年3月 医学博士号（京都府立医科大学）取得
1997年4月 京都府立医科大学第一解剖学教室助手
1998年6月 京都府立医科大学第一解剖学教室講師
2003年4月 京都府立医科大学大学院医学研究科講師
2005年4月 京都府立医科大学大学院医学研究科生体構造科学助教
2007年4月 京都府立医科大学大学院医学研究科生体構造科学准教授
2009年8月 奈良県立医科大学医学部第一解剖学講座教授
2010年4月 京都府立医科大学大学院医学研究科客員教授
2023年4月 奈良県立医科大学医学部名誉教授（現任）
2023年6月 当社取締役（現任）
<重要な兼職の状況>
なし



常勤監査役
伊藤 弘嗣
Hirotosugu Ito
所有する当社の株式の数
2,100株

1986年4月 当社入社
2015年4月 営業本部西日本統括部京滋・北陸支店長
2017年4月 営業本部九州支店長
2019年4月 営業本部中国支店長
2021年4月 営業本部名古屋支店長
2022年4月 情報提供活動監督部長
2023年6月 当社常勤監査役（現任）



社外監査役
原 浩治
Hiroharu Hara
所有する当社の株式の数
100株

1983年4月 大阪国税局入局
2012年7月 大阪国税局新宮税務署長
2015年7月 大阪国税局調査第一部国際情報第二課長
2016年7月 大阪国税局西税務署長
2017年7月 大阪国税局調査第一部調査管理課長
2019年7月 大阪国税局調査第二部長
2020年7月 大阪国税局北税務署長
2021年7月 大阪国税局北税務署退職
2021年8月 税理士登録
2021年8月 原浩治税理士事務所所長（現任）
2023年6月 当社監査役（現任）
<重要な兼職の状況>
原浩治税理士事務所所長