

MANAGEMENT FOUNDATION SUPPORTING VALUE CREATION

価値創出を支える経営基盤

CONTENTS

52	会長メッセージ
53	ガバナンスの強化
60	特集：挑戦を支えるガバナンスと取締役会の実効性

63	役員一覧
65	コンプライアンス・リスクマネジメント
67	ステークホルダー・エンゲージメント

会長メッセージ

規律ある意思決定と実効性の高い監督を通じて、
中長期的な企業価値の向上を実現します。

現在当社は、第七次5か年中期経営計画に基づき、研究開発力の強化やグローバル展開の加速に取り組んでいます。将来の成長の確立に向けて、短期的な成果の積み重ねにとどまらず、資本効率を意識した中長期的な競争優位性の確立が不可欠です。そのため、取締役会ではROICと資本コストを踏まえ、戦略とリスクを統合的にとらえた判断精度の向上を重視しています。

取締役会には、戦略実行の進捗を見極めるとともに、環境変化に応じた適切な軌道修正を支える監督機能が求められます。研究開発投資やパイプラインなどの成長領域については、事業価値評価に基づき、投資の優先順位や継続・見直しに反映しています。また、品質やコンプライアンス、情報セキュリティなどの重要リスクについても、未然防止と早期対応を重視し、継続的な検証と是正を通じて監督機能の向上に努めています。これらの取り組みは、持続的な社会価値の創出に向けた基盤であり、当社のサステナビリティ経営の土台でもあります。

社外取締役からは、それぞれの専門性と独立性に基づく建設的な意見をいただいております。また、2024年度に導入した社内取締役に対する譲渡制限付株式報酬制度により、株主の皆さまとの価値共有を一層強化し、長期的な視点に立った経営の判断と監督機能の発揮につながっています。

私は取締役会議長として、取締役会が企業価値向上に真に資する場であり続ける責任を負っています。その責任を果たすため、重要課題に関する深度ある議論と多様な視点に基づく対話を促し、合理的かつ規律ある意思決定へと導いていきます。今後も、実効性の高いコーポレート・ガバナンスを通じて、中長期的な企業価値の向上とステークホルダーの皆さまからの信頼の確立に取り組んでまいります。

代表取締役会長

前川 重信

SHIGENOBU MAEKAWA

ガバナンスの強化

マテリアリティと関連するSDGs

ガバナンスの強化



■ 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」、「サステナビリティ方針」などに基づいて経営の透明性・公正性を高め、企業統治体制のさらなる充実を図り、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目指しています。

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、定期的に見直しを行っています。2026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いました。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に向けて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

■ コーポレート・ガバナンス体制

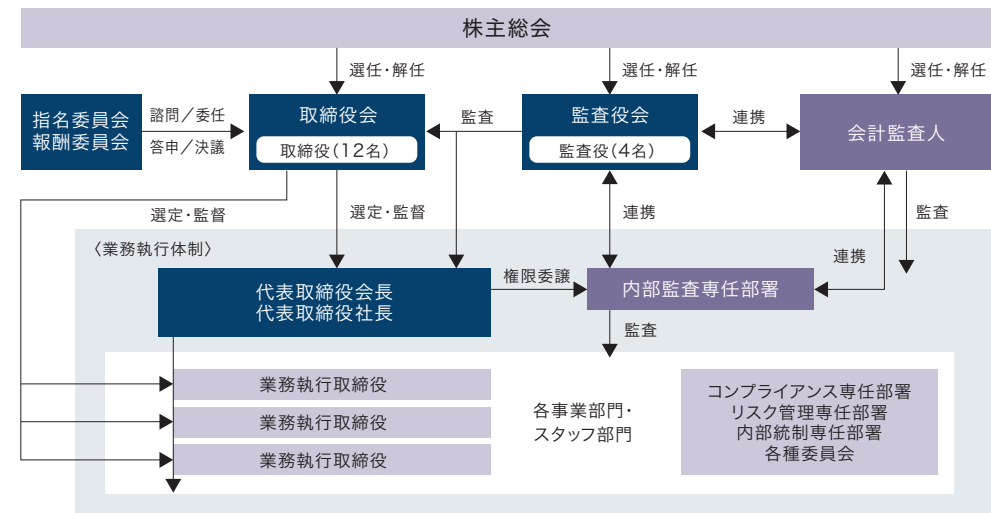
当社は、コーポレート・ガバナンス体制として、監査役会設置会社を採用しています。取締役会は社外取締役4名を含む12名の取締役、監査役会は社外監査役2名を含む4名の監査役で構成されています。

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名の社外取締役が、取締役の業務執行を監督することで、経営の透明性と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し、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、監査役会の開催にあたっては、決議事項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し、重要な決議事項については事前説明の時間を設けています。これにより、説明を簡素化し、議論の時間を確保することで実効性を高めています。

コーポレート・ガバナンス体制図(2026年6月26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。



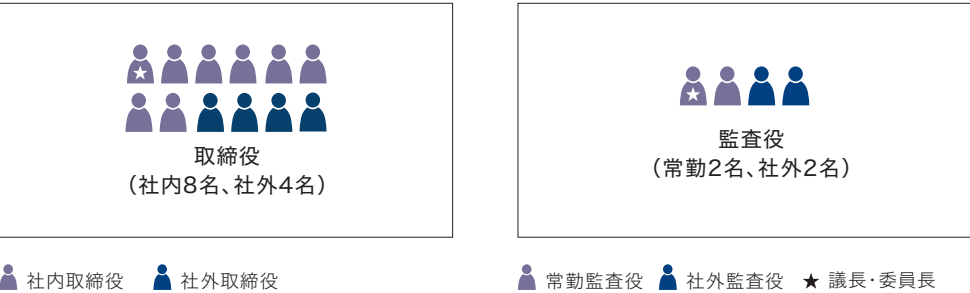
	取締役会	監査役会	指名委員会・報酬委員会
出席者	すべての取締役・監査役	すべての監査役	和田芳直(社外取締役) 小林柚香里(社外取締役) 前川重信(代表取締役会長)
役割	- 経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保 - 取締役および監査役の選解任の方針の決定 - 重大なリスクの評価および対応策の策定 - 重要な業務執行の決定等を通じ、意思決定を行う	- 取締役会と協働して会社の監督機能の一翼を担う - 取締役会の職務執行を監督し、企業統治体制の確立を図る - 自身の専門的な知識や豊富な経験等に基づき、能動的・積極的に意見を表明する	指名委員会 - 取締役および監査役の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
2025年度開催実績	14回(定例13回、臨時1回)	18回	6回(指名委員会2回、報酬委員会4回)

ガバナンスの強化

取締役会

4名の社外取締役の参画より、業務執行に対する監督機能の強化を図るとともに、経営の透明性および客観性の向上に努めています。さらに、すべての取締役会および事業に関する重要会議に監査役が出席し、監査役会による経営監視機能の実効性を高めています。

取締役会および監査役会の開催にあたっては、決議事項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しています。重要な決議事項については、事前説明の時間を設けることで当日の説明を簡素化し、議論時間の確保と実効性の向上を図っています。



ガバナンスの強化

■ 監査役会

監査役会は、当社およびグループ会社の取締役・執行役や従業員による法的義務・社内規程の遵守状況を監査するとともに、2035年の長期ビジョンおよび第七次5ヵ年中期経営計画を踏まえ、執行部門の業務執行を監視・検証しています。

また、監査の状況・結果を取締役に報告し、必要に応じて執行部門に助言・勧告を行っています。加えて、監査役会では自らの実効性評価を実施し、監査が適正に行われているかについて全監査役で議論・確認しています。評価結果は、取締役会に報告しています。

監査役会を支える体制

監査役会は、業務執行からの独立性を高め、グループ全体の監査の実効性を確保するため、モニタリングを中心とした監査体制の確立・強化に取り組んでいます。監査役会は、常勤監査役を議長とし、社外監査役2名、常勤監査役2名の体制とすることで、独立性を確保しています。

各監査役は取締役会・経営施策検討会に出席するほか、常勤監査役はサステナビリティ委員会、リスク・コンプライアンス委員会にも参加しています。また、代表取締役社長や各取締役との定期的な意見交換、執行部門へのヒアリング、海外グループ会社の監査を通じて得た情報は、社外監査役に共有しています。

2025年度の主な活動内容

監査役会は、原則毎月1回開催しており、2025年度では18回実施しました。また、監査役会とは別に、監査役間の意見交換を実施しています。

決議・協議事項	●監査役会の監査方針・監査計画・監査役会監査報告書 ●監査役選任議案への同意、監査役報酬 ●株主総会提出議案および書類の調査結果 ●会計監査人の再任、会計監査人の監査報酬額への同意、非保証業務の事前承認 ●監査役会議長の選定 など
報告・共有事項	●監査役面談の内容 ●当社関連のニュースリリースの状況・内容 ●子会社監査役による国内子会社の監査状況 ●監査部による内部監査計画・監査結果 ●会計監査人による四半期レビュー結果 など

会計監査人との連携

会計監査人が独立した立場を保持し、適正な監査を実施していることを確認するとともに、会計監査人から職務の執行状況および結果について適宜報告を受けています。また、会計監査人との会合を定期的および随時開催し、情報・意見交換を行うことで、効率的な監査につなげています。

会計監査人とは品質評価（サービスクオリティアセスメント）も年1回実施しており、会計監査人への質問事項や情報提供内容の見直しを行い、連携の質の向上を図っています。

内部監査部門などとの連携

内部監査部門に加え、内部統制部、法務部、サステナビリティ推進部などのリスク管理・コンプライアンス関連部門と連携しています。内部監査部門とは、内部監査計画に関する意見交換を含め、定期的および随時の情報共有を行うとともに、月に一度、監査連絡会を開催し、監査の進行状況や関連情報を共有しています。さらに、内部統制部をはじめとするリスク管理・コンプライアンス関連部門とも定期的および随時の情報交換を行い、必要に応じて執行部門への助言を行っています。

内部統制部とは、内部通報をはじめとするリスク情報について、早期に共有する体制を整備しています。

また、関係会社監査役を構成員とする「グループ会社監査連絡会」を年2回開催し、情報共有を行うとともに、監査役が関与する子会社の取締役会の実効性についても確認をしています。その内容を踏まえ、各グループ会社の社長に対するヒアリングも実施しています。

三様監査連絡会

会計監査人・内部監査部・監査役会の三者で連絡会を実施しています。併せて、それぞれがコーポレート・ガバナンスの一翼を担う独立機関として、役割と機能のさらなる向上も図っています。

連絡会で共有された意見については、代表取締役にも適時報告を行い、監査の実効性向上につなげています。その結果、重要なリスクについては、経営部門も交えて迅速に共有できる体制を整えています。

ガバナンスの強化

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にふさわしい資質を持ち合わせている必要があります。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・知見などが求められます。当社の経営戦略との整合性を踏まえ、第七次中期経営計画で掲げている「3つの重点テーマ」とそれを支える「5つの経営基盤の強化」を推進しています。こ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。

第七次中期経営計画とスキルの関連

	3つの重点テーマと5つの経営基盤の強化	関連するスキル
3つの重点テーマ	ウブトラビに替わる成長ドライバーの育成	研究・開発、販売・マーケティング、グローバルビジネス
	グローバル展開の拡大	グローバルビジネス、企業経営、法務・リスクマネジメント、研究・開発、販売・マーケティング、人事・人的資本開発
	継続的なパイプラインの拡充	研究・開発
5つの経営基盤の強化	持続可能な社会の実現に向けたサステナビリティ経営の推進	コーポレートガバナンス・サステナビリティ、法務・リスクマネジメント
	研究開発のスピードアップ	研究・開発
	社員一人ひとりが成長し多様な人財が活躍できる人的資本経営の推進	人事・人的資本開発
	デジタル化推進による業務変革と生産性の向上	DX・IT
	サステナブルな成長に向けた財務戦略	企業経営、財務・会計

取締役・監査役のスキル・マトリックス（下記一覧は、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）

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	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	販売・ マーケティング	人事・ 人的資本開発	コーポレートガバナンス・ サステナビリティ	DX・IT
取締役 (社内)	前川 重信	14回/14回		●	●	●	●				●	●
	中井 亨	14回/14回		●	●	●			●			
	枝光 平憲	14回/14回		●		●	●				●	
	石沢 整	14回/14回							●			
	木村 ひとみ	14回/14回			●			●				
	岩田 和行	10回/10回						●	●			
	桑野 敬市	10回/10回						●				
	小泉 光治	—							●			
取締役 (社外)	和田 芳直	14回/14回						●		●		
	小林 柚香里	14回/14回		●	●	●			●	●		●
	西 真弓	14回/14回						●				
	本郷 陽太郎	10回/10回			●	●						
監査役 (社内)	伊藤 弘嗣	14回/14回	18回/18回				●		●			
	土井 えり子	14回/14回	18回/18回				●	●				
監査役 (社外)	原 浩治	14回/14回	18回/18回			●						
	茶木 真理子	14回/14回	18回/18回				●					

ガバナンスの強化

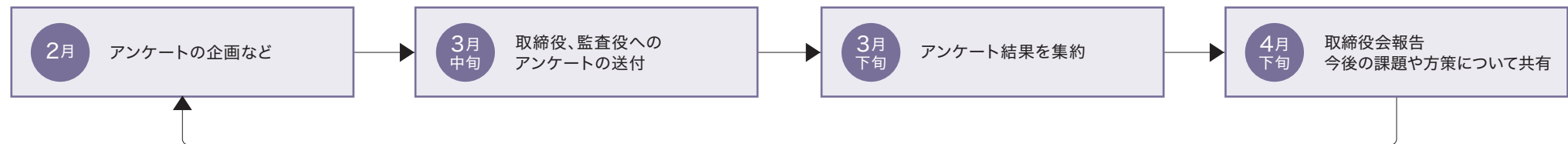
■ 取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の機能向上を目的として、毎年1回、実効性評価を実施しています。評価は、全取締役および監査役を対象としたアンケートを中心に行い、運営状況の適切性や議論の質などを多面的に検証しています。評価結果は取締役会で報告し、課題の抽出と改善策の検討を通じて、継続的な実効性の向上につなげています。

2025年度における評価結果

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を確認し、実効性はおおむね確保されていると評価しました。今回の分析・評価結果を踏まえ、今後も議論の一層の充実を図り、実効性の向上に努めていきます。

分析・評価のプロセス



2024年度に特定された課題

- 取締役会付議事項の見直し
- 付議事項に関する説明のさらなる簡潔化
- 取締役の経営的観点からの積極的な発言の促進

2025年度の取り組み

- 業務執行取締役への権限移譲を進める観点から、取締役会に付議する事項の範囲および判断基準について見直しを行いました。
- 重要なテーマについて十分な審議時間を確保できるよう、報告事項を中心に、取締役会当日における説明時間の短縮または説明の省略を実施しました。
- 議論の質を一層高めるため、重要な決議事項については、取締役および監査役を対象に事前説明を行いました。

今後の方向性

会社経営全般に関する議論をより一層充実させることや、より経営的な視点に基づく議論を深めるための措置の必要性について、一定数の意見が寄せられました。これらの意見を踏まえ、取締役会が今後も実効性を維持・向上させ、長期的な企業価値の向上に資する場として機能するよう、継続的な改善に取り組んでいきます。

2025年度に特定された課題

- おおむね取締役会の実効性は確保されていますが、継続して実効性を確保し、さらなる高度化を図るため、2026年度は以下の課題について取り組んでいきます。
- 取締役会の員数、構成の見直し
 - より経営的な視点での議論の深化
 - 取締役の経営的視点からの積極的な発言の促進

ガバナンスの強化

Ⅰ 指名委員会



取締役
(社内1名、社外2名)

2025年度の主な活動内容

2025年度開催実績 2回

- 取締役の選任および解任
- スキルマトリックスの見直し

 社内取締役
  社外取締役
  委員長

指名委員会は、社外取締役2名および社内取締役1名で構成され、社外取締役が委員長を務めています。取締役候補者は「コーポレートガバナンスに関する基本方針」に基づき、優れた人格、識見、経営感覚、能力および豊富な経験、高い倫理観を有し、心身ともに健康である者を選定しています。

また、取締役会が当社全体を網羅的に把握し適切な判断を行えるよう、構成員の多様性にも配慮しています。これらを踏まえ、指名委員会の答申に基づき取締役会において最終決定を行っています。2025年度は2回開催され、取締役の選任・解任およびスキルマトリックスの見直しについて審議しました。

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」に分類しています。

「リーダー」では、25歳から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歳から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。

2025年度には、HONKI塾(3期生)として、リーダー／マネジメント／エグゼクティブを合わせて21名が参加しました。5年間で115名の受講を目標としています。こうした取り組みを通じて、やる気のある優秀な人財を常に確保し、将来的に会社経営を担う人財の育成・獲得に努めています。

サクセッション・プラン

社長候補者については、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」の定めに基づき、人格・識見・経営能力・経験に加え、高い倫理観と健全な心身を備えた者から選定しています。

社外取締役2名および社内取締役1名で構成され、社外取締役を委員長とする指名委員会からの答申を踏まえ、取締役会において決定しています。

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」
に沿って候補者選定



指名委員会の審議・答申



取締役会の決議

Ⅱ 報酬委員会



取締役
(社内1名、社外2名)

2025年度の主な活動内容

2025年度開催実績 4回

- 取締役の報酬に関する基本方針
- 取締役および監査役の報酬に関する株主総会議案
- 取締役の個人別の報酬 など

 社内取締役
  社外取締役
  委員長

報酬委員会は、社外取締役2名および社内取締役1名で構成され、社外取締役が委員長を務めています。取締役の報酬は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、企業価値の持続的向上に資するインセンティブとして機能し、ステークホルダーへの説明責任を果たし得る公正かつ合理性の高い内容としています。

報酬は、毎月定額で支給する基本報酬、各事業年度の業績などに応じて決定される業績連動報酬(賞与)、および中長期インセンティブとしての非金銭報酬(株式報酬)で構成されています。個人別の報酬額は、取締役会の委任に基づき、報酬委員会の審議を経て決定しています。

2025年度は4回開催され、取締役の報酬に関する基本方針、取締役および監査役の報酬に関する株主総会議案、ならびに取締役の個人別報酬などについて審議しました。

ガバナンスの強化

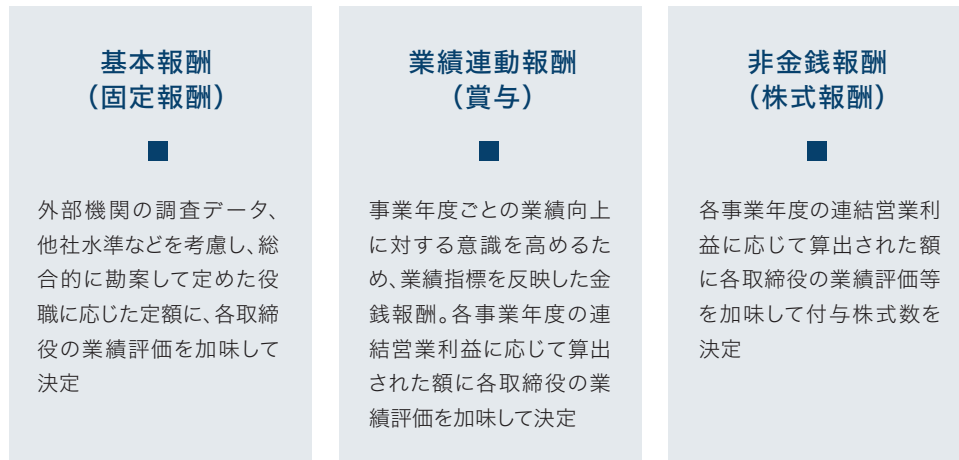
役員報酬制度

当社の取締役報酬は、企業価値の持続的向上に資するインセンティブとして、基本報酬（固定報酬）、業績連動報酬（賞与）、非金銭報酬（株式報酬）で構成しています。2024年度より譲渡制限付株式報酬制度を導入し、株主との価値共有を強化しました。報酬水準は、職責や業績評価、外部水準などを踏まえ決定しています。個人別の報酬額については、株主総会決議の範囲内で報酬委員会の審議を経て決定しています。社外取締役および監査役は固定報酬のみとしています。

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		
			賞与	譲渡制限付株式	
取締役(社外取締役を除く)	443	211	161	70	10
監査役(社外監査役を除く)	34	34	—	—	2
社外役員	60	60	—	—	7

社外取締役を除く取締役の報酬構成



役員トレーニング

取締役に対しては、法的責務やコーポレート・ガバナンスなどの情報を取得し、各部門の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。この取締役研修・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、社内で新任役員研修の機会を設け、必要なトレーニングの機会を提供しています。

内部統制システム

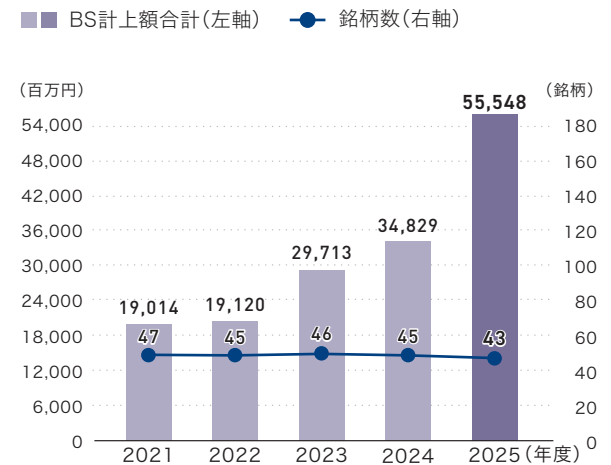
会社法に基づく内部統制システムについては、取締役会が基本方針を定め、業務の適正性確保や、法令遵守の徹底、事業の有効性・効率性の向上を図っています。また、金融商品取引法に基づく内部統制報告制度に対応し、財務報告の適正性確保に向けた体制を整備・運用しています。財務報告に係る内部統制の有効性については、会長直属の内部監査部門が評価しています。

政策保有株式の状況

当社は、取締役会において、個別の政策保有株式ごとに保有目的の合理性および経済的な合理性を検証・確認しています。その結果を踏まえ、保有の意義に乏しいと判断した銘柄については、順次縮減を図っていきます。

2025年度は2銘柄の全数と3銘柄の一部を売却し、売却額は合計4,938百万円となりました。なお、株価の上昇に伴い保有株式の貸借対照表計上額は増加しています。

政策保有株式の保有状況



特集

本座談会は2026年5月に実施しました。



和田 芳直

Yoshinao
Wada

小林 柚香里

Yukari
Kobayashi

本郷 陽太郎

Yohtaro
Hongo

西 真弓

Mayumi
Nishi

DIALOGUE

挑戦を支えるガバナンスと 取締役会の実効性

難病・希少疾患領域への注力とグローバル展開を進める当社において、取締役会には、研究開発投資に関する規律ある意思決定と、挑戦を支える対話の両立が求められています。本座談会では、社外取締役4名が、取締役会の実効性向上を巡る変化や具体例、今後の課題、そして当社への期待について語り合いました。

社外取締役に求められる役割

「現場感覚」と「外部の視点」

和田：私が初めて日本新薬の取締役会に参加した際、「思うことは何でも言ってほしい」と伝えられたのがとても印象的でした。間違っていてもいい、分からなければ聞けばいい。その言葉どおり、率直に発言する姿勢を今も意識しています。日本新薬の取締役会の強みは、社外取締役がそれぞれの専門性を持ち寄り、自由闊達に議論できる土台があることだと思います。

その中で私が担う役割は、患者さんはどう考えるのか、医師が薬をどう評価するのかといった現場の感覚をそのまま持ち込むことです。

併せて、監督機能を果たすためには執行の内容を十分に理解することが不可欠であり、研究開発の質や治験デザイン、現場の熱量まで踏み込んで理解することが重要であると考えています。



小林: 和田さんと同様に、私も就任時、「忸怩せず発言できる人であってほしい」と伝えられました。その期待に応えるため、違和感を覚えた点は必ず言語化し、発言するよう心がけています。実際の取締役会では活発な議論が行われており、経営側とも率直な意見交換ができる環境が整っていると感じています。

もう一つ意識しているのは「外部の視点」です。製薬企業の議論はどうしても西洋医学の枠に収まりがちですが、実際の患者さんや消費者は多様な選択肢の中で健康を考えています。機能食品も含め、「本当に患者さんのためになっているか」という視点を常に持ち続けたいと考えています。

西: 研究開発投資について、より規律ある形で評価し、意思決定につなげていくことを特に重視しています。各研究開発テーマは、進捗状況や外部環境の変化を踏まえながら事業価値を定期的に検証し、継続・中止・加速といった判断を適時適切に行う必要があります。

その一方で、製薬企業の成長には、数値だけでは測れない挑戦やイノベーション、研究者の熱意も欠かせません。評価が形式化し、短期的な数字だけで判断するようになれば、将来の成長につながる研究開発の芽を摘んでしまう恐れがあります。だからこそ、意思決定の規律を高めること、そして、挑戦を後押しすることの両立が重要であると考えています。

本郷: 取締役会で最も重要な議題だと考えるのは、パイプライン投資と事業開発投資です。当社は難病・希少疾患への集中を戦略として掲げていますが、個々の案件が戦略と本当に合致しているか、あるいは過去の延長線上で判断されていないかを常に確認しています。

特に、研究開発投資、事業開発投資、事業ポートフォリオ構築といったテーマは、正解が一つでないからこそ、多様な視点からの議論が企業価値の向上につながると考えています。事業価値評価は重要である一方、場合によってはマイナスであっても戦略上必要な投資は存在します。ただしそれは、執行側が十分に理解し、納得した上で意思決定されることが前提となります。

実効性向上の手応え ———— 「可視化」と「前提を問う議論」

本郷: 取締役会の実効性向上という観点では、事業価値評価の議論が明らかに進んできました。個別案件の是非にとどまらず、難病・希少疾患への集中戦略との整合性、資源配分の全体最適化、資本効率といった観点にまで議論が広がっている点は、ガバナンスの実効性向上を示す具体的な成果であると考えています。

和田: 私は、臨床開発の遅れが事業価値に与える影響を強く意識してきました。臨床開発の進捗の遅れは、事業価値を大きく損ねるためです。近年では課題の可視化が進み、問題が生じた際には、進捗

状況をより高頻度で共有する体制が整備されました。

加えて、子会社の状況についても、月次での報告が行われるようになりました。こちらが求めた情報が適切な形で整理・提示され、それを踏まえて取締役会において関連な意見交換が行われるようになった点は、以前とは明らかに異なる変化であり、ガバナンス体制の進化を示すものだと思います。

西: 特に印象に残っているのは、継続審議となった案件です。前提条件の再検証を求めたことで、関係部門において多面的な再分析が行われ、その結果、見通しがより整理された上で意思決定に至りました。この一連のプロセスそのものが、ガバナンスが有効に機能していることを示していると認識しています。

小林: 日本新薬のガバナンスの強みの一つは、社外取締役を含めて率直な議論が行われる取締役会の風土が根付いている点にあると感じています。必要な情報が開示され、可視化が進んだことで、以前よりも議論が深まっています。事業価値や開発状況が適切に整理されていることで、「理解したつもり」で終わらず、本質的な議論ができるようになっていきます。また、人材面についても現場への理解が着実に深まっています。次世代育成プログラムなどを通じて、将来を担う人財の考えや現場の状況への理解が進み、結果として議論の質の向上にもつながっていると感じます。

今後の課題 ———— リスク共有、戦略議論、意思決定のスピード

小林: 今後の課題として強く認識しているのは、リスクを早期に共有し、戦略議論と意思決定のスピードをいかに両立させるかという点です。社外取締役同士でも、「戦略をさらに明確化すべきでないか」「取締役会の構成を見直す時期にきているのではないか」といった意見交換を重ねています。こうした議論の前提となるのが、リスクの早期把握と共有です。グローバル化の進展に伴い、リスクは多様化・複雑化します。事後対応ではなく、早い段階で洗い出し、共有することが重要であると考えています。

本郷: 私も同様の認識です。難病・希少疾患への集中戦略については、解像度をさらに高めていく余地があると感じています。取締役会においても、その定義や優先順位をさらに明確にする議論が必要です。会社の事業規模を踏まえると、すべてに対応することは困難です。だからこそ、戦略の絞り込みと明確化が非常に重要です。

西: 私も戦略に関する議論を重要視したいと考えています。個別案件の積み上げだけでなく、そもそもの領域に注力するのか、当社の強みはどこにあるのかといった上位概念について、さらに踏み込んだ議論が必要だと感じます。

小林: そうですね。加えて、質の向上とスピードの両立も重要な課題です。海外では環境変化のスピードが速く、従来のやり方にこだわってはいは機会を逃しかねません。



限られた資源の中で、価値あるものをいかに効率的に取り込むかという観点から、ビジネスモデルも含めて見直していく必要があると思います。研究開発型企業においては、将来を見据え、研究の質とスピードの向上に資する投資判断や人材育成も重要な経営テーマです。そうした取り組みを適切に評価し、後押しする仕組みを整えることが重要だと考えています。

本郷：当社の取締役会では事前準備が丁寧に行われており、誰もが発言しやすい雰囲気が醸成されています。今後さらに議論の質を高めていくためには、通常取締役会とは別にまとまった時間を設け、前提を問い直すような意見交換の機会を充実させていくことも有効だと思います。

具体的には、パイプラインの見直しや、自社創薬と外部導入の最適なバランスのあり方といった論点について、個別案件の検討に先立ち議論を深めておくことが重要です。

和田：先ほど小林さんが指摘されたリスクの早期共有も重要な論点です。執行側が「まだ不確実である」と抱え込むのではなく、早い段階から取締役会に付議することが求められます。経営とは、あらかじめリスクを適切に把握した上で、どの水準までリスクを許容するかを判断することだと思います。

小林：特に、情報セキュリティについては、非常に重大なリスクであると認識しています。規模や地域を問わず標的となり得る上、一度インシデントが発生すれば、経営に致命的な影響を及ぼす可能性があります。そのため、早期にリスク共有した上で、適切な対策を講じていく必要があると思います。

成長ドライバーへの視点 ————— 導入・グローバル展開をどう監督するか

小林：当社の成長を考える上で、グローバル化は避けて通れない重要な経営テーマです。海外では日本と前提条件が大きく異なり、文化や商習慣の違いから、規制面以外にもさまざまなリスクが生じます。後追いで対応するのではなく、想定されるリスクをできるだけ早期に洗い出し、共有しておくことが大切です。

西：海外展開においては承認取得に加え、その後の商業化にも多くの課題が存在します。価格設定、流通、患者アクセス、パートナーとの役割分担など、実務上の論点は非常に多岐にわたります。これに適切に対応するためには、本社と海外拠点の連携をさらに強化していく必要があると思います。また、導入品については、どのタイミングで、どの資産に、どこまで経営資源を投入するかを戦略的に見極める必要があります。さらに導入後についても、外部環境の変化に応じて、リスクと事業性を継続的に点検できているか注視していく必要があると考えます。

和田：難病・希少疾患領域において重要なのは、必要とする患者さん一人ひとりに確実に医薬品を届けることです。承認取得はあくまで出発点に過ぎず、その後の患者アクセスや医療現場での受容まで見据えて初めて、真に価値を提供したと言えます。



本郷：当社のグローバル化は依然として発展途上にあります。西さんが指摘された連携強化を着実に進めるためにも、外部からの経験や知見の取り込み、すなわち人材への投資が不可欠です。すでに取り組みは進めているものの、十分な水準に達しているかという点では、なお検討の余地があると認識しています。

小林：難病・希少疾患領域でグローバルに成長していくためには、キャリア採用の拡大も含め、多様な人材が活躍できる組織基盤の構築が重要です。併せて、人的資本経営やサクセッションプランの高度化を通じて、国際感覚を備えたリーダー人材を育成していくことが重要です。



難病・希少疾患に向き合う「一人ひとり」への本気

和田：最後にあらためて申し上げたいのは、当社らしさの中核にあるのは「一人ひとりの患者さんに向き合う姿勢」であるという点です。ビルテプソの上市に際しては、投与対象となる患者さんを適切に把握し、確実に薬を届けるという難病・希少疾患ならではの取り組みを目の当たりにしました。そこには、患者さんに新たな価値を提供する企業の姿があり、深く感銘を受けました。難病・希少疾患領域では、患者さん一人ひとりの存在がより身近に感じられます。社員の行動指針である「NS Mind」には、こうした患者視点の姿勢が反映されており、それに基づく行動が組織全体で実践されている点こそが、当社の強みにつながっているのではないかと考えています。

本郷：私も同様の認識です。やはり大切なのは、「難病・希少疾患に向き合う企業」として、一人ひとりの患者さんを深く理解し、薬を届けるという本質を明確にすることです。これこそが、日本新薬の企業価値の基盤になると考えています。

小林：当社が大切にしている価値観は、経営理念やありたい姿「新しい生きるを世界に届ける」という言葉にもよく表れていると思います。社員にとっても共感しやすく、ステークホルダーにとっても当社の姿勢が的確に伝わるものです。こうした価値観や理念に支えられているからこそ、挑戦の方向性もぶれることなく維持できるのではないのでしょうか。

西：だからこそ取締役会には、そうした価値観を軸としながら、挑戦を支え、持続的な企業価値向上につなげていく場として、さらなる実効性の向上が求められていると思います。

役員一覧 (2026年6月26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
65,093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
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〉
京セラ株式会社 社外取締役



代表取締役社長

中井 亨

Toru Nakai

所有する当社の株式の数
24,237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(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)



常務取締役 経営企画担当

枝光 平憲

Takanori Edamitsu

所有する当社の株式の数
11,344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
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
2026年 6月 常務取締役(現任)
2026年 6月 経営企画担当(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
11,577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)



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
7,277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)



取締役 営業担当

岩田 和行

Kazuyuki Iwata

所有する当社の株式の数
3,100株

1990年4月 当社入社
2015年4月 営業本部 東日本統括部 千葉支店長
2016年4月 営業本部 東日本統括部 横浜支店長
2017年4月 営業本部 営業企画統括部
プライマリ領域推進部長
2019年4月 営業本部 営業企画統括部
泌尿器領域学術部長
2021年4月 営業本部 関東支店長
2022年4月 営業本部 名古屋支店長
2023年4月 執行役員 営業本部 名古屋支店長
2025年6月 取締役(現任)
2025年6月 営業担当 兼 営業本部長(現任)



取締役 研究開発担当

桑野 敬市

Keiichi Kuwano

所有する当社の株式の数
900株

1993年4月 当社入社
2016年4月 研究開発本部 研開企画統括部
研開企画部長
2021年6月 研究開発本部 創薬研究所長
2022年4月 執行役員 研究開発本部 創薬研究所長
2025年6月 取締役(現任)
2025年6月 研究開発担当 兼 研究開発本部長(現任)



取締役 人事・総務・リスク・
コンプライアンス・
サステナビリティ・DX担当

小泉 光治

Mitsuharu Koizumi

所有する当社の株式の数
3,400株

1990年 4月 当社入社
2014年 4月 営業本部 営業企画統括部
プロダクトマーケティング部長
2015年 4月 営業本部 営業企画統括部
泌尿器領域推進部長
2017年 4月 営業本部 横浜支店長
2019年 4月 営業本部 名古屋支店長
2020年 4月 執行役員 営業本部 名古屋支店長
2021年 4月 執行役員 営業本部 営業企画統括部長
2026年 4月 執行役員 人事・総務・リスク・
コンプライアンス・DX担当付 人事・DX担当
2026年 6月 取締役(現任)
2026年 6月 人事・総務・リスク・コンプライアンス・
サステナビリティ・DX担当(現任)

WEB ▶

取締役・監査役の選任理由はWebサイトをご覧ください
[https://www.nippon-shinyaku.co.jp/
company_profile/profile/executive_officer/](https://www.nippon-shinyaku.co.jp/company_profile/profile/executive_officer/)

役員一覧

社外取締役



社外取締役

和田 芳直

Yoshinao Wada

所有する当社の株式の数
600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
1995年 4月 大阪大学招へい教授
1998年 4月 大阪府立母子保健総合医療センター研究所長
2011年 4月 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 4月 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 4月 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 4月 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
700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
生体構造科学助教授
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)



社外取締役

小林 柚香里

Yukari Kobayashi

所有する当社の株式の数
700株

1987年 4月 日本アイ・ビー・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
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》
アマダライフコンサルティング合同会社代表
株式会社ブリヂストン 社外取締役 合同会社JC1代表



社外取締役

本郷 陽太郎

Yohtarō Hongo

所有する当社の株式の数
1,600株

1990年 4月 株式会社三和銀行 入行
1995年 5月 ペンシルバニア大学ウォートン校にて
MBA取得
1999年 8月 JPモルガン証券株式会社 投資銀行本部入社
2008年 5月 同社 マネジングディレクター
2023年 1月 同社 投資銀行本部 ヴァイスチェアマン
2025年 5月 同社 退社
2025年 6月 当社取締役(現任)

監査役



常勤監査役

伊藤 弘嗣

Hirotsugu Ito

所有する当社の株式の数
3,300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 中四国支店長
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 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
700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次長
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

執行役員

関西支店長
和田 勇人

東京支店長
野田 克巳

人事部長
中西 陽子

ライセンス統括部長
戸田 雅也

小田原総合製剤工場長
山口 徹

研開発統括部長
別府 学

ビジネスプロセス変革部長
山手 和幸

NS Pharma, Inc. President
杉山 幸輝

創薬研究所長
草野 一富

信頼性保証統括部長
田中 義清

経営企画部長
武智 秀泰

開発統括部長
東岡 雅也



常勤監査役

土井 えり子

Eriko Doi

所有する当社の株式の数
600株

1984年 4月 当社入社
2007年 4月 研究開発本部 研究開発企画センター
研開企画部 企画推進課長
2008年 4月 研究開発本部 研開企画統括部 研開企画部
企画推進課長
2016年 4月 信頼性保証統括部 医薬安全管理部長
2018年 4月 信頼性保証統括部 医薬安全管理部長
(安全管理責任者)
2024年 6月 常勤監査役(現任)



社外監査役

茶木 真理子

Mariko Chaki

所有する当社の株式の数
0株

2002年 9月 司法研修所司法修習修了
2002年 10月 京都弁護士会登録
2002年 10月 御池総合法律事務所入所
2006年 10月 御池総合法律事務所パートナー弁護士
(現任)
2024年 6月 当社監査役(現任)
2026年 6月 公益社団法人 全国大学保健管理協会 外部理事(現任)
《重要な兼職の状況》
御池総合法律事務所パートナー弁護士
公益社団法人 全国大学保健管理協会 外部理事

コンプライアンス・リスクマネジメント

マテリアリティと関連するSDGs

ガバナンスの強化



■ コンプライアンスの基本的な考え方と体制

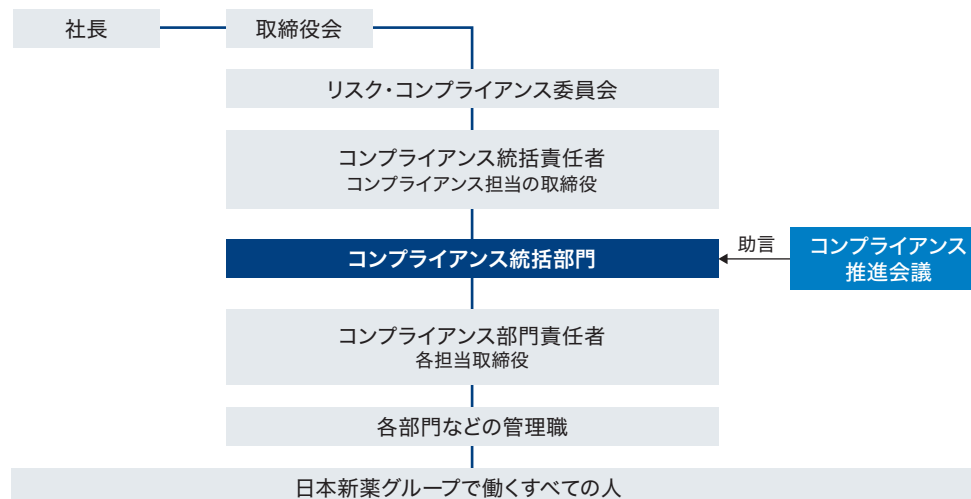
日本新薬グループは「人々の健康と豊かな生活創りに貢献する」という経営理念のもと、法令遵守はもとより、高い倫理観に基づき誠実に行動する「インテグリティ」を重視しています。

社会からの信頼は、日々の小さな行動の積み重ねによって築かれるものであり、一つ間違えば一瞬にして失いかねません。私たちは生命に関わる企業の一員として、患者さんを中心に据えた「ペイシェント・セントリシティ」の考えを大切にしながら、これまでに築き上げてきた信頼をさらに強固にするため、コンプライアンスとインテグリティの実践に取り組んでいきます。

WEB ▶

<https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/governance/compliance.php#anchor01>

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

コンプライアンス意識の浸透と向上を目的として、関連部門の部門長で構成される「コンプライアンス推進会議」の助言を受け、コンプライアンス統括部門が推進および啓発活動を企画・立案しています。活動計画と実施状況は、社長を委員長、全社内取締役を委員とする「リスク・コンプライアンス委員会」で報告・審議され、適切なガバナンスのもとで管理されています。

具体的には、新入社員対象の「行動規範研修」、全従業員対象の年間を通じた「コンプライアンス部門研修」やeラーニングによる理解の定着、社内イントラネットへの「リスク・コンプライアンス通信」の掲載などを通じて啓発を行い、グループ全体でコンプライアンスの徹底を図っています。

また、グループ全社員を対象とした「リスク・コンプライアンス意識調査」を毎年実施しており、結果をグループ内で共有するとともに、リスクが懸念される部門に対してフォローアップを行うなど、コンプライアンスリスクの顕在化防止に努めています。

■ 内部通報制度

日本新薬グループでは、法令違反行為などを早期に認識し、違反行為による危機を最小限に抑えるため、社内外に内部通報窓口「ほっとライン」を設置しています。この窓口は、グループ社員（派遣社員、請負会社社員、1年以内の退職者を含む）および取引先の役員・従業員が利用でき、専用電話またはメールによる通報・相談を匿名でも受け付けています。

通報者は守秘義務などの必要な措置により保護され、通報を理由に不利益な扱いを受けないよう適正な制度運用に努めています。

また、「ほっとライン」の連絡先は、社内ポスターや社員の携帯電話緊急連絡先アプリにも掲載し、内部通報制度の周知徹底および利便性向上に取り組んでいます。なお、2025年度の通報・相談実績は13件であり、すべての事案について適切に対応しました。

2025年度
通報・相談実績

13件

コンプライアンス・リスクマネジメント

■ リスクマネジメントの基本的な考え方と体制

当社グループでは「リスクマネジメント基本規程」を定め、リスクマネジメント（以下「RM」）を推進しています。洗い出したリスクを大分類、中分類、小分類へと細分化し、影響度と発生可能性の2軸のリスクマトリクスを用いて重要度別に「高」「中」「低」と評価し、リスク項目一覧表に整理した上で、所管する部門が中心となり、リスク管理シートを用いて予防策および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テーマを選定し、年間のアクションプランを策定することで、予防策の強化に取り組んでいます。当年度の取り組み結果および次年度の重要なリスクテーマは、社長を委員長とす

リスクマネジメント体制図



るリスク・コンプライアンス委員会で報告・審議されます。取締役会はその報告を受け、RMの実施状況と実効性を確認することで監督を行っています。2025年度は、RM統括部門とリスク所管部署が連携し、期中においても迅速かつ柔軟に課題を抽出できるようモニタリングを開始しました。

またERM(全社のリスクマネジメント)の仕組みを子会社にも浸透させることを目的に、各子会社におけるリスク項目一覧表を作成し、グループ全体での体制強化に取り組みました。

さらに、リスクに対する意識を高めるため、全社員を対象にRM研修を行うとともに、事件・事故発生時の初動対応の確認を目的として管理職を対象とした事件・事故発生時通報訓練を通年実施しています。

■ 情報セキュリティへの取り組み

日本新薬グループは、情報セキュリティの重要性を深く認識し、「日本新薬グループ情報セキュリティ基本方針」と「情報セキュリティ管理規程」に基づきISMS*1推進委員会を設置し、グループ全体で情報セキュリティ対策を推進しています。

情報セキュリティを取り巻く環境の急速な変化に対応するため、ITインフラセキュリティ課を設置し、さまざまなセキュリティ脅威に適切かつ迅速に対応する体制を構築しています。セキュリティ強化策として、テレワークを含むハイブリッドワーク環境に対応したゼロトラストセキュリティの概念に基づくネットワーク構成を採用しています。また、外部SOC*2と連携し、24時間365日のセキュリティ監視運用をグローバルで実施しています。さらに、セキュリティインシデント発生に迅速に対応するため、社内CSIRT*3による即応体制の整備を継続的に行っています。

人的リスクへの対策としては、社員に対して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啓発活動を実施しています。特に、標的型攻撃メールやフィッシングメールなどの脅威が高まる中、メール訓練などを通じて、不審メールへの対応力の向上を図っています。

*1 Information Security Management System

*2 Security Operation Center

*3 Computer Security Incident Response Team

ステークホルダー・エンゲージメント

マテリアリティと関連するSDGs

ガバナンスの強化



■ ステークホルダーとのコミュニケーション

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、「株主」「社員」「社会（地域社会、取引先など）」「顧客（患者さん、生活者の皆さま、医療関係者）」「環境」といったステークホルダーの声に耳を傾け、対話を図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、企業として成長し、社会に対して新たな価値を創造・提供していきます。

各ステークホルダーとの関係強化

	株主	社員	社会	顧客	環境
ステークホルダーとの関わり	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に努めます。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する公正な経営により、建設的なコミュニケーションを促進し、株主・投資家の皆さまからの期待に応えます。	経営理念を達成するためには、社員一人ひとりが成長し、それぞれの個性や強みを生かしてともに働くことが必要であると考え、すべての社員が目指す姿勢・意識であるNS Mindを策定し、自律性を重視したキャリア形成支援体制を整えています。	企業市民として、社会とコミュニケーションを図り交流を深めるとともに、社会課題解決に向けた活動にも積極的に取り組みます。取引先と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。	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よう情報提供活動を行っています。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。	地球環境に配慮した事業活動を行うとともに、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。
ステークホルダーからの期待	●株主還元施策（持続的な配当の成長） ●適正な株価 ●非財務活動を含む適時適切な情報開示と対話の機会 ●持続的な企業価値の向上 ●ESGへの取り組み	●柔軟な働き方が可能な働きがいのある会社 ●快適な職場環境の形成 ●公平・公正な人事評価制度 ●多様な人財の活躍 ●自己成長の機会の提供	●地域との共生 ●地域社会発展への貢献 ●子どもの未来への貢献 ●人権への対応 ●サプライヤーとの関係強化	●高品質で安全性の高い製品・サービスの安定した提供 ●アンメットメディカルニーズへの取り組み（新たな医薬品の開発） ●適時適切な医薬品情報の提供 ●疾患に関する情報の提供	●地球環境の保全 ●持続可能な事業活動 ●環境負荷の低減 ●生物多様性の保護・保全
対話・手段／回数	●機関投資家、アナリストとの対話件数 約150件 ●証券会社主催イベント参加数 7件 ●決算説明会（5月、11月、2月） ●決算カンファレンスコール（8月） ●株主総会（6月） ●R&D説明会（2月） ●IRミーティング（2月） ●海外IR（6月、7月） ●個人投資家向け説明会（9月、2月）	●社員向け研修／取締役との対話機会設定 ●ストレスチェックの実施 ●エンゲージメントスコア71%（回答率92%） ●内部通報制度／相談窓口	●食育に関する出前授業の実施7校 ●山科植物資料館見学会196件、来場者数2,428名 ●はしる図書館 日本新薬きらきら未来ゴー！参加イベント42件／絵本貸し出し総数5,768冊 ●取引先へアンケートの実施（CSR／安定供給／サステナビリティ調達方針） ●日本新薬こども文学賞制作絵本 1万6千冊配布	●くすりに関する問い合わせ件数計8,121件（医療関係者6,875件、卸566件、一般消費者614件、他66件） ●Webサイトによる疾患啓発 ●Web市民公開講座（先天性心疾患（肺高血圧症を含む）） ●患者交流イベント ●国内マラソン大会などへのブース出展	●SBTi目標に基づく温室効果ガス排出量の着実な削減 ●CDP評価の向上に向けた取り組みの推進（2025年度 気候変動「A-」・水資源「A-」） ●事業活動全般を通じた環境負荷低減施策（省エネルギー推進、再生可能エネルギー活用、廃棄物削減・リサイクル推進）の推進 ●業界団体（日本製薬工業協会）におけるガイドライン策定への参画 ●京都の文化に関わる植物の保全活動の推進