

## ● 会長メッセージ



代表取締役会長

山田 健二

## 人々の健康と豊かな生活創りに貢献するために

新型コロナウイルス感染症の流行をはじめ、昨今の急激な円安進行や原燃料高騰、ウクライナ情勢の緊迫化は、社会および経済に多大なる影響を及ぼしています。また、気象災害の激甚化など、気候変動の影響が世界規模で深刻化しており、環境課題への迅速な対応が問われています。

日本新薬は、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」を事業活動の軸とし、「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」を経営方針に掲げています。この方針のもと、画期的な新薬や新たな価値を提供する機能食品を開発して持続的に成長するとともに、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。

当社は、2019年度より開始した第六次5か年中期経営計画における6つの取り組みの一つとして「ESG経営への取り組み強化による企業価値の向上」を掲げています。

ESG経営を推進し、持続可能な社会を実現していくためには、社会から信頼され、地球環境や健康、人権といったさまざまな社会課題の解決に貢献していくことが必要であり、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けたマテリアリティ（重要課題）への対応は、企業経営において必要不可欠であり経営の根幹をなすものであると考えています。当社はサステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティ推進のための計画策定およびマテリアリティの検討やマテリアリティに対する目標・取り組みの進捗状況の確認を行い、重要な事項については取締役会で審議しています。

環境課題については、「日本新薬環境基本方針」のもと、環境保全活動の継続的な改善に取り組んでおり、2021年に再生可能エネルギーの導入を開始し、2022年4月には太陽光発電設備を設置しました。今後も太陽光発電設備をはじめとした再生可能エネルギーの導入・拡大の検討を進めていきます。さらにTCFD提言への賛同表明により、これからは環境や気候変動への対応を重要課題ととらえ、事業活動における環境負荷の低減に取り組んでいきます。

また、持続可能な成長のためには人材の育成が欠かせません。当社は経営理念の一つに「一人ひとりが成長する」

を掲げており、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、個人の成長につながり、そして会社の成長にもつながると考えています。

従業員の成長のためには、働きやすい職場環境の整備も重要であると考えており、柔軟な働き方を可能にして生産性を高めることを目的として、デジタル環境の充実をはじめ、フレックスタイム制度やテレワーク制度を積極的に導入してきました。「特長のある製品は個性あふれる人材から」との考えから、人種、性別、年齢、国籍、文化などの区別なく、従業員の多様性を尊重し、個性を生かして前向きにチャレンジする機会を提供することで、一人ひとりが活躍し、成長する組織風土の醸成を目指してまいります。

これらの取り組みを推進していくためには、社会の変化に対する迅速な対応と健全かつ公正で透明性の高い経営を実現するための、強固なガバナンス体制が不可欠です。

2021年6月より女性取締役が2名増えたことにより取締役会の女性比率が高まり、加えて企業経営の経験があるメンバーが加わったことで、取締役会がさまざまなバックグラウンドを持つメンバーで構成されるようになりました。その結果、これまで以上に自由闊達で建設的な議論・意見交換が行われ、取締役会が活性化したと感じています。また、2022年4月には機構改革により内部監査部門の強化も行いました。

取締役会および取締役は、長期ビジョンを従業員と共有し、これから進むべき方向性を具体的に示すことが務めであると考えており、これからも「ヘルスケア分野で存在意義のある会社」として持続的に成長していくために、取締役会の強化に努めていきたいと考えています。

本レポートは、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションツールの一つとして作成しました。今後も、ESGの取り組みをさらに推進し、事業活動を通じて社会課題を解決することで、持続可能な社会への貢献を目指すとともに、積極的な情報開示やステークホルダーの皆さまとの対話を通じて一層の透明性と信頼性の確保に努め、持続的な成長に向けて挑戦を続けてまいります。

今後とも変わらぬご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

# 環境との共生 ～環境マネジメント～

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、持続可能な社会の実現を目指しています。そのため、環境基本方針や環境目標を定めて地球環境に配慮した事業活動を行い、環境の保護・維持・改善に取り組みます。

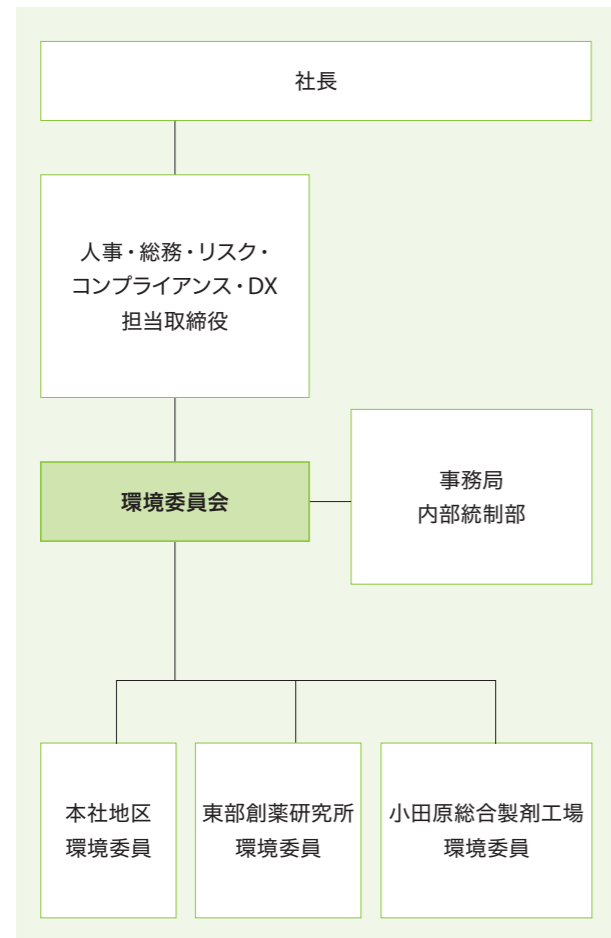
日本新薬環境基本方針  
[https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/environment/environment\\_manage.php#policy](https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/environment/environment_manage.php#policy)

- 気候変動対策
  - 資源循環の推進
  - 化学物質の適正な管理
- マテリアリティ

## 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、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



## 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、2004年度に「第一次日本新薬環境自主目標」を設定して以来、3年ごとに活動結果を評価し、新たな目標を設定しながら環境保全活動に取り組んできました。

「第六次環境自主目標」(2020～2022年度)では、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ています。

### 第六次環境自主目標 (2020～2022年度)

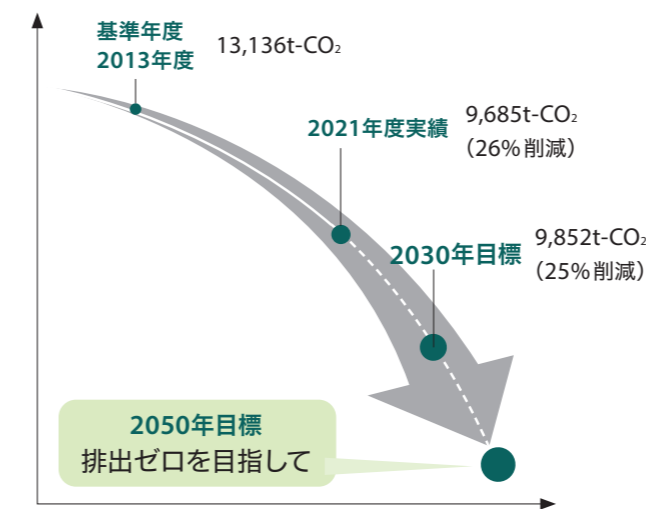
項目	目標
気候変動対策	2013年度を基準に2030年度の温室効果ガス排出量を25%削減する
	2022年までに温室効果ガス排出量を6%削減する
廃棄物管理	2022年度の最終処分量を2005年度実績比70%削減する
	2022年度の廃プラ再資源化目標を65%以上とする
	2022年度の再資源化率を55%以上にする
化学物質管理	PRTR法指定化学物質を含む化学物質の適正管理を推進し、自然環境への排出を継続的に削減する
環境マネジメント	環境マネジメントシステム (ISO14001およびKES・ステップ2) の認証を継続し、環境パフォーマンスを効果的に向上させる
ステークホルダー	社会貢献活動に積極的に参加し、ESGを推進しSDGsの達成に貢献する
	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

## 気候変動対策

日本新薬は、地球温暖化による気候変動がもたらす影響を考慮して、エネルギー使用量の削減などによりCO<sub>2</sub>排出量を削減します。



### 基本姿勢と目標



## CO<sub>2</sub>排出削減の取り組み

### 1. 再生可能エネルギーの導入・運用

2021年4月より再生可能エネルギーの導入を開始し、本社地区におけるCO<sub>2</sub>排出量の約50%を削減できる見込みです。また、東部創薬研究所において、太陽光発電設備を2022年4月より導入しました。これにより東部創薬研究所全体のCO<sub>2</sub>排出量の約16%を削減できる見込みです。今後も太陽光発電設備をはじめとした再生可能エネルギーの導入・拡大の検討を進めていきます。

### 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年間ですべての車両をハイブリッド車に入れ替える予定であり、ハイブリッド車比率は2021年度には約80%達成しています。

### 3. 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照明器具への順次更新、照明器具への人感センサーの取り付けなどを実施しています。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。

これらによりCO<sub>2</sub>排出量を削減し、気候変動対策を推進しています。

\*夜間に氷を蓄熱槽に蓄え、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、より少なくする設備

### 4. 「省エネガイドライン」による節電・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。

### 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、eラーニング研修を行い、引き続き意識を高く保つよう啓発しています。



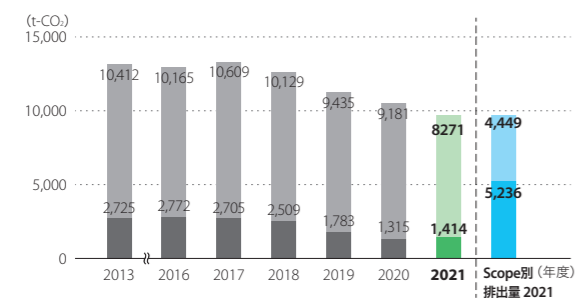
東部創薬研究所に設置された太陽光パネル

## 環境との共生 ～環境マネジメント～

### 温室効果ガス排出量 (Scope1,2,3) の把握

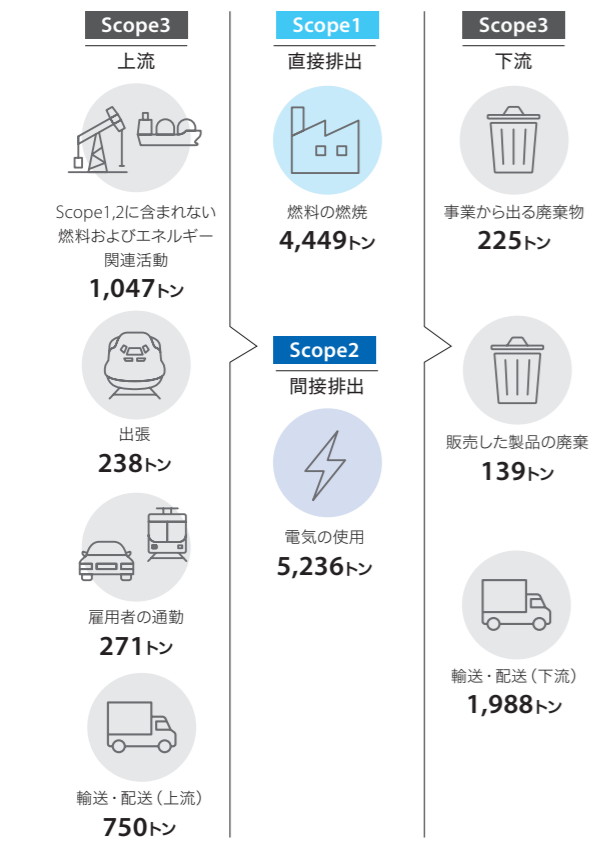
当社は、気候変動に対する緩和と適応を進めるべく、サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量算定範囲の拡大に努めています。従来算定しているScope1,2に加え、Scope3の排出量算定拡大を行っています。

#### Scope1,2排出量の推移 (2021年度実績)



■ 主要事業所：本社地区、小田原総合製剤工場、東部創薬研究所  
■ 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 (2021年度実績)



Scope1 自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出  
Scope2 自社が購入した電気、熱の使用に伴う間接排出  
Scope3 Scope1,2以外のサプライチェーンにおける間接排出

### 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掲げています。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かん養を図り、排水の水質管理を行います。

長期目標として、日薬連循環型社会形成自主行動計画に準拠し、2030年度までに廃プラスチックの再資源化率65%を掲げ推進しています。

### 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<sup>\*1</sup>と京都市条例<sup>\*2</sup>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。

本社地区と東部創薬研究所においては、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<sup>\*3</sup>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。

\*1 廃棄物の処理及び清掃に関する法律  
\*2 京都市廃棄物の減量及び適正処理等に関する条例  
\*3 Kyoto Environmental management system Standardの略

#### 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削減しています。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。

#### 4. 「プラスチック・スマート」キャンペーン

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1.2tあったペットボトルごみが、2020年度以降は「ゼロ」になりました。

### 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年の初認定から3年連続の認定を受けました。



3年連続で「産廃処理・3R等優良事業所」に認定

#### 「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年度に続き、2021年度も特別優良事業所の認定を受けました。



2年連続で「2R及び分別・リサイクル活動優良事業所」に認定

### 化学物質の適正管理の推進

#### 基本姿勢と目標

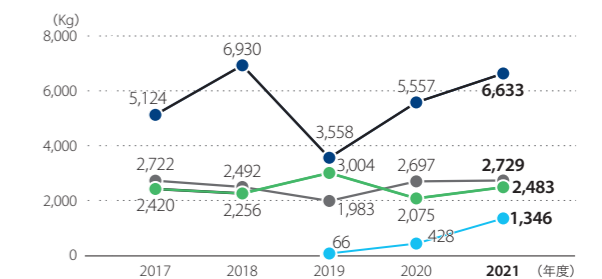
さまざまな化学物質を取り扱う製薬企業において、これらを適正に管理することは重要な社会的使命です。日本新薬では、「化学物質等の管理に関する基本規程」のもと、「化学物質等管理委員会」を設置して、全社全部門における化学物質の適正管理に向けた方針を明確化しています。また、化学物質に関連した法規制のチェックを包括的・網羅的に行うことができるITシステムにより、社内で取り扱うすべての化学物質を最新の法令に従って、適切に管理する体制を構築しています。加えて、労働安全衛生の観点から、化学物質を含めた職場のリスクアセスメントを実施し、安全な職場づくりを目指しています。

#### PRTR制度に基づく管理

化学物質排出管理促進法<sup>\*</sup>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トン以上の事業所には、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、ジクロロメタン、n-ヘキサン、が該当し、適正に管理している旨を届け出しています。

\*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\*



\* 全社取扱量の合計が1,000kg以上の物質を記載

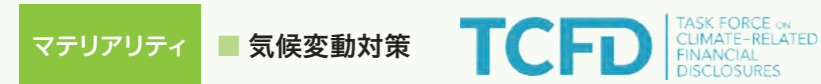
#### 小田原総合製剤工場における高生理活性物質の管理

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。

# 環境との共生 ～気候変動への取り組み～

## TCFD 提言に基づく情報開示

日本新薬は、2021年12月、TCFD\*の提言への賛同を表明しました。リスクマネジメントの観点からすでに特定しているリスクへの取り組みに加え、TCFD 提言の枠組みに沿って、気候変動に関するリスクと機会についてシナリオ分析を行いました。認められたリスクと機会に対する具体的な取り組みについては、今後も継続して検討するとともに、関連する情報開示の充実を進めていきます。



\*TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures): 金融安定理事会 (FSB) が気候関連の情報開示および金融機関の対応をどのように行うかを検討するため、2015年に設立した気候関連財務情報開示タスクフォースです。

## ガバナンス

気候関連課題への取り組みに対する責任者として、人事・総務・リスク・コンプライアンス・DX担当取締役を選任しています。本取締役は環境委員会(年4回開催)の委員長を務め、環境委員会は取締役会が定めた当社の環境基本方針の実践を目的として、環境に関する方針の立案や環境保全に向けた取り組みなどを推進するとともに、年間のCO<sub>2</sub>排出削減など環境保全活動の結果についても確認を行っています。

### 体制図



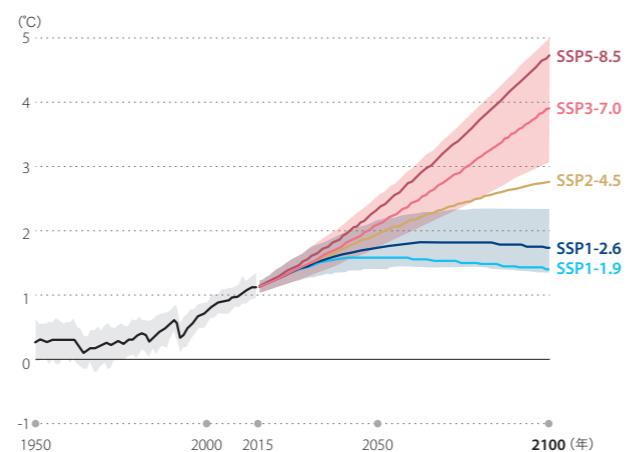
また、本取締役は社長が委員長を務めるサステナビリティ委員会(年2回開催)の委員を兼任し、グループ全体のサステナビリティ活動の充実に取り組んでいます。気候変動対策を環境マテリアリティの一つとして特定し、活動内容や進捗状況については、半期に一度、サステナビリティ委員会において、その内容のレビューを行っています。環境委員会やサステナビリティ委員会での検討結果は、年1回以上取締役会にて報告・確認し、監督しています。

## シナリオ分析

日本新薬では、気候変動に伴うリスクと機会は、自社の事業戦略に大きな影響を及ぼすとの認識のもと、次のプロセスを通じて気候変動に伴うリスクと機会を特定し、その重要性を評価しました。

気候変動に関するリスクと機会については、1.5°Cシナリオおよび4°Cシナリオを用いて分析、評価を行いました。

■ 1850～1900年を基準とした世界平均気温の変化



はじめに、気候変動に伴うリスクと機会を網羅的に抽出し、次に抽出した気候変動に伴うリスクと機会について、「医薬品」「機能食品」の2つの事業との関連性を整理しました。最後に「自社にとっての影響度」および「発生可能性」の2つの評価基準に基づき、その重要性を評価しました。

## 気候変動シナリオの選択

脱炭素社会に向かう1.5°Cシナリオと温暖化が進む4°Cシナリオを用いて、分析、評価を行いました。1.5°CシナリオはSSP1-1.9\*1、4°CシナリオはSSP5-8.5\*2を用いました。

\*1 SSP1-1.9: 温暖化を「わずかなオーバーシュートの後」2100年に1850-1900年比で約1.5°Cに抑制し、今世紀半ば頃にCO<sub>2</sub>を正味ゼロにすることを想定しています。  
\*2 SSP5-8.5: 追加的な気候政策を実施しない場合の高水準の参照シナリオ。SSP5-8.5のような高い排出量は、化石燃料を使用するSSP5の社会経済発展経路においてのみ達成されます。

## ■ 特定されたリスク/機会と施策

区分	日本新薬への影響	施策	時間			
			短期	中期	長期	
			~2025	2026~2030	2031~	
リスク	移行リスク	政策と法 炭素税や省エネ法の強化などにより、エネルギーコスト及び調達品の価格が上昇するリスク		●		
		グローバルにおける環境規制への対応の遅れ		●		
	市場	原材料の需要増加による調達品の市場価格上昇(医薬品) 調達品の市場価格上昇に伴う製品の値上げにより、需要が減少するリスク(機能食品)	・サプライヤーにおける脱炭素活動を積極的に支援し、調達コスト上昇のリスクに対処		●	
		原材料等の資源枯渇による工場操業・事業活動の停止	・多角的な調達先の確保 ・備蓄機能の強化			●
	評判	気候変動対策への遅れによる株価及び資金調達に及ぼす悪影響	・TCFD 提言に沿った情報開示と取り組みの推進 ・ESG 評価による企業価値の向上		●	
	物理リスク	急性リスク 局地的な豪雨や大型の台風発生増加により、原材料調達および製品の出荷物流を含むサプライチェーンが寸断されるリスクが増加	・プロセスの自動化 ・多角的な調達先の確保 ・サプライヤーとの協働強化 ・製造委託先等への工場査察、原料および製品に関する各種情報の整理、製品規格や試験方法の見直しなどにより工場の生産および品質管理体制を強化し、製品リスクの低減につなげる。		●	
慢性リスク 海面上昇の影響により、工場等の拠点を移転させる必要が発生するリスク		・災害時の具体的な行動指針の策定		●		
慢性リスク 降雨パターンの変化による水資源の枯渇・取水制限(生産能力減少による収益減) 気候変動による原材料調達不全		・災害対策関連投資の促進 ・既存拠点の水供給の安全性と渇水及び異常気象に対するリスク評価 ・多角的な調達先の確保			●	
機会	資源効率・エネルギー 省エネ、水利用量の削減、廃棄物処理などを含めた様々な資源効率の向上による、製造コストの削減	・工場におけるエネルギーの最適化を推進、IoT活用による省エネ生産、工程の整備		●		
	製造・流通プロセスの効率化	・物流負荷の少ない原材料の使用検討		●		
	再生可能エネルギーの導入、炭素税の負担軽減によるコスト競争力確保	・省エネ技術の更なる開発推進		●		
レジリエンス	計画的な対策の実施により、物理リスク被害を最小限に抑制 当社の気候変動への取り組みが顧客からの信頼獲得、従業員への定着、人材採用での評価向上、ESG 投資家からの評価向上等の企業価値創出に寄与	・耐震補強等の対策の実施 ・備蓄機能強化等の長期インフラ断絶への備え ・TCFD 提言に沿った情報開示と取り組みの推進 ・SBT 認証の取得、CDP 対応の推進			●	

## 環境との共生 ～気候変動への取り組み～

### 戦略

2050年カーボンニュートラルの実現に向け、「環境基本方針」のもと、環境保全活動の継続的な改善(省エネルギー、CO<sub>2</sub>排出量の削減)に取り組んでいます。長期目標として、2050年度にはCO<sub>2</sub>実質排出ゼロを目指していきます。また、サプライチェーン全体における、気候変動に関するリスクの把握を行っています。

当社は、低炭素経済への移行を機会と捉え、省エネ・資源化によるコストの削減、商品開発などによる競争力の強化を認識しています。

#### 1.5°Cシナリオ

炭素税の導入を含む規制強化によるコストの増加が見込まれるほか、原材料等の価格が上昇するリスクが想定されます。当社は、2030年度にCO<sub>2</sub>排出量9,852t-CO<sub>2</sub>(基準年度である2013年度比25%減)を掲げており、脱炭素化の取り組みを推進します。

#### 4°Cシナリオ

原材料の安定的な確保のため、多角的な調達先の確保や備蓄機能の強化を行います。また、気象災害を含むBCP対策や災害対策関連投資の促進などを行います。

### リスク管理

「リスクマネジメント基本規程」を定めるとともに、人事・総務・リスク・コンプライアンス・DX担当取締役をリスクマネジメント統括責任者とし、リスクマネジメントを統括する専任部門を設置しています。気候変動に関するリスクを含め、想定されるさまざまなリスクの洗い出しを行っており、それぞれの責任部門において当該リスクが顕在化しないための予防策や、リスクが顕在化した場合の対応策を策定しまとめているほか、毎年グループ全体や各部門において重要度の高いリスクを選定して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います。取り組みの結果は、年度末にリスク・コンプライアンス委員会で活動報告を行い、取締役会へ報告され、次年度以降の活動の改善につなげています。

### リスクアクションプラン

2022年度活動テーマ	リスクマネジメント目標
地震・噴火・津波・風水害・落雷	有事の際、社員全員が防災対策指針や防災対策マニュアルなどに沿って、防災・消火に関する実践的行動を行える教育・訓練体制の強化。
製品供給不能リスク	製造所およびサプライヤーのリスクマネジメントによる製品の安定供給体制の強化とともに、当社の製品供給不能リスクを低減する。
小田原総合製剤工場における台風・局所豪雨による浸水被害	①1号棟の水害対策を完了させる(特別設備稟議)。 ②非常用発電機(2台目)を更新する。
化学物質の適正管理	化学物質保有量の削減、化学物質管理システム整備および法改正への迅速かつ適切な対応により「化学物質の適正管理」を推進する。
原材料・製品等の安定調達	当社が取り扱う全品目に関して、営業部門、企画部門と連携しながら、需要と供給のバランスを計測し、特に海外導入品でかつ留め型製品の在庫リスクを加味し、適切な在庫管理を実施する。

### 指標と目標

当社は、温室効果ガス削減目標「2013年度を基準に2030年度のCO<sub>2</sub>排出量(Scope1,2)を25%削減」を設定しています。また、気候関連の機会として、営業車両のハイブリッド車比率をKPIとして設定しています。資本支出・資本配分についても、温室効果ガス排出量削減に寄与する設備投資や環境配慮型設備への投資などを指標として状況把握に努めていきます。

温室効果ガス排出量	2030年度にCO <sub>2</sub> 排出量を25%削減(2013年度比)
気候関連の機会	営業車両のハイブリッド車両比率増加

## 環境との共生 ～生物多様性の保全～

日本新薬では、1953年の「薬用植物研究所」設置から現在に至るまでの有用植物を主体とした植物コレクションは約3,000種に至り、その中には絶滅が危惧される植物も多数含まれています。これらの植物の生息域外保全を山科植物資料館で行うとともに植物啓発活動を実施しています。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活動にも積極的に取り組んでいます。

### マテリアリティ ■ 生物多様性の保全

#### 山科植物資料館での有用植物の保護活動および社外の評価

##### キノウテンガイなどの絶滅危惧種の保護

山科植物資料館で保存・栽培している約3,000種の植物の中には、160種に及ぶ日本薬局方収載生薬の基原植物のほか、キノウテンガイ、アロエなどワシントン条約で規制されている植物の0.7%、環境省レッドリスト収載植物の12%、京都府レッドデータブック収載植物の5%など、480種に及ぶ希少植物が含まれており、日本新薬のマテリアリティとして、これらの希少植物の生息域外保全を行っています。

##### 植物研修会の実施

予約制の見学研修会や、薬学系大学生や薬剤師向け見学研修会、小学生対象の草木染体験会や休日見学会などを定期的に開催し、有用植物の多様性保全の啓発活動を行っています(2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため一部中止)。



見学研修会の様子

##### 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、2021年4月には3年間かけて種子から育成したフタバアオイ130株を奉納しました。

##### 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、京都御所への展示、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。

##### 社外からの評価

- ①「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植物の保護活動により、「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。
- ②京都市「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、地域と共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。
- ③京都環境賞(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推進を図ることを目的に、地球温暖化の防止や循環型社会の形成、生物多様性保全など、環境保全に貢献する活動を行う企業を表彰する「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対面での見学会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。

## 社会との共生

日本新薬では、社員自ら考え積極的に挑戦することが自分自身の成長につながり、ひいては会社の成長にもつながると考えています。多様な人材が活躍できる環境づくりを推進することで、最適なライフワークバランスの実現と、その先にある「ウェルビーイング」の達成を目指しています。

- マテリアリティ
- 従業員の健康増進・職場安全の確保
  - 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
  - ダイバーシティ&インクルージョンの推進
  - 地域・文化への貢献
  - 子どもの未来への貢献

### グローバル人材育成の推進

グローバル展開の拡大に伴い、グローバル人材育成のための支援や研修も充実させています。語学力を身につけるための支援としては、希望者全員が対象の「語学学習支援」や、一定以上の語学力を持つ社員を対象に、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」を実施しています。「ビジネス英語実践プログラム」では、「学ぶ英語」から「使う英語」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。2016年12月から2021年12月までに310名が語学学習支援を、60名がビジネス英語実践プログラムを受けました。

また、当社の次世代を担う社員が、グローバルビジネスを理解し、知見を広められるよう、海外の大学および研究機関などに留学する機会を提供する海外留学制度を整えています。専門分野の知識習得や人脈形成だけでなく、異国・異文化での生活支援、グローバル人材の育成、チャレンジ精神の向上も目的としており、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）に加え、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）も運用しています。2016年4月から2021年12月までに5名が本制度を活用



「ビジネス英語実践プログラム」オンライン研修

### ダイバーシティ&インクルージョンの推進

#### 働きやすい職場環境の整備

日本新薬では、柔軟な働き方を可能にし、生産性を高め、ライフワークバランスの調和を図ることを目的として、フレックスタイム制度・テレワーク制度を導入しています。また、デジタル環境のさらなる充実により、テレワークでの業務効率向上を推進しています。テレワーク下での心理的安全性の確保のため、チームメンバーの相互理解促進のための研修や、1 on 1ミーティングの実施による上司と部下のコミュニケーション活性化にも取り組んでいます。さらに、長時間労働への対策や適切な労働時間管理の理解促進策として、eラーニングによる労働基準法の研修、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、有給休暇取得の推進などを行っています。

柔軟で働きやすい就業環境を実現することが、業務効率の向上や育児・介護・治療などの時間的制約と仕事の両立支援につながると考え、「日本新薬の新しい働き方」を引き続き推進していきます。

#### 生活と仕事の両立支援

2021年度は、育児・介護・治療などさまざまな要因で生じる働き方の制約を受けながら働く従業員がいる職場において、どのように考え、対応する必要があるかを考える機会として、幹部職を対象に「『育児・介護休業法』の改正で考えたい“支え合える組織づくり”」と題した研修を行いました。研修では、多様な立場に理解を示すことや互助意識を持つことの重要性について認識し、「支え合える組織づくり」に

ついて検討しました。参加者からは、日ごろからコミュニケーションを取りチームとして支え合うことや、従業員の多様な立場に理解を示すことの重要性について、多くの気づきがあったという声が挙がりました。生活と仕事、両面の質を向上させる両立支援策を拡充し、従業員一人ひとりのウェルビーイングを実現できる企業風土づくりを推進していきます。

#### 多様な人材の活躍を推進

日本新薬は、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、2021年度には16.1%となり、女性幹部職・管理職の人数は年々増加しています。また、「2030年までに女性役員比率30%以上を目指す」という一般社団法人日本経済団体連合会の「2030年30%へのチャレンジ」に賛同しており、女性をはじめ、多様な人材がさらなるキャリアアップを目指せる職場環境の整備と組織体制の構築を目指しています。

2021年度は、女性従業員のモチベーションアップや能力向上などを目的として、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。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た」、「刺激を受けた」との声がありました。今後も、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むとともに、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努めます。

#### 障がい者の活躍を推進

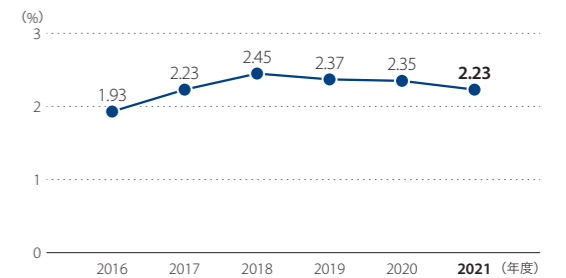
障がい者雇用においては、インクルージョン（共生・共存）の理念のもと雇用拡大・職域拡大に積極的に取り組んでいます。2007年度より働きながら学べる「デュアルシステム<sup>\*</sup>」を導入しているほか、就労移行支援事業所や行政機関との連携により、雇用の拡大と長期就労による障がい者自身の成長、活躍推進を目指しています。

2021年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大の中でも、専門家を招いた障がい者雇用に関する勉強会や複数部門での短期実習などを実施し、障がい者の職域拡大に積極的に取り組みました。さらに、障害者職業生活相談員を複数人配置することで、誰もが働きやすい職場環境の整備にも注力しています。

日本新薬は、個々人の「特性」を理解し、「違い」を受け入れ、「皆が共に働くこと」で多様性が生まれると考えており、新たなイノベーション創出を目指して、今後も障がい者の雇用と活躍を推進していきます。

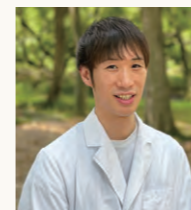
\*企業実習と総合支援学校の教育を組み合わせることで生徒を育成する仕組み

#### 障がい者雇用率



### INTERVIEW

#### 最先端DDS技術を学び現在の研究業務に直結した海外留学



中村 太寛  
東部創薬研究所  
化学系研究員

私は2020年2月から2021年2月の1年間、社内の海外留学制度を利用して、米国のマサチューセッツ州にある大学の研究室に海外留学をしました。本留学の主な目的は、海外の最先端テクノロジーの技術習得です。核酸医薬品を開発する上での最大の課題は、薬物を目的の組織や細胞内に安定的に届けることの困難さであり、その解決のためには薬物送達技術（DDS技術）を開発することが不可欠です。そこで、海外の最先端DDS技術を学ぶために留学を決断しました。帰国後、今回の留学を通じて習得した最先端DDS技術を社内のテーマに応用すべく研究を進めています。これまでDDS面でのハードルが高く、治療が難しかった疾患に対しても治療剤を開発することができる可能性が出てくるなど、このDDS技術習得により核酸医薬品の開発の幅が大きく広がりました。また、技術面以外については、今回の留学を通して、グローバルなコミュニティを形成することができました。留学先の研究室には、米国だけでなく、世界各国から集まってきた研究員が多数所属しており、コミュニティの幅が全世界に広がりました。今回の留学は技術面、およびパーソナル面で私自身に大きなインパクトを与えた経験であり、今回の経験を引き続き今後の業務に生かしていきたいと考えています。

## 社会との共生

### 労働環境の整備

#### 安全衛生管理体制

業務の指示命令系統に基づいた安全衛生活動を推進するため、機構・組織に合わせた管理体制を構築しています。各部門に安全衛生担当責任者、安全衛生担当者、安全衛生実務員を配置し、役割分担して安全衛生活動を推進しています。

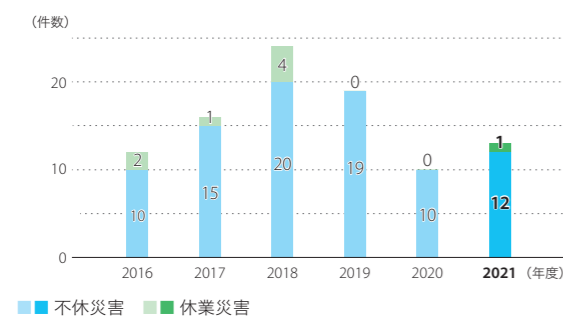
#### 安全衛生の方針等

従業員の安全と健康を確保し快適な労働環境を整備するため、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おり、特に、「死亡災害および休業4日以上労働災害ゼロ」および「労働災害度数率の低減」は、最優先で取り組むべき課題と考えています。

また、年度の安全衛生方針および重点活動目標については、全国の地区責任者を含む全社安全衛生委員会にて決定し、それに基づいた施策を行っています。

なお、本社地区の安全衛生活動については、令和3年度安全衛生京都労働局長表彰 奨励賞を受賞しました。

#### 業務上災害件数



#### 労働災害度数率

	度数率*		
	2019年度	2020年度	2021年度
日本新薬	0.00	0.00	0.29
全国の全産業平均 (全産業平均との差)	1.80 (-1.80)	1.95 (-1.95)	2.09 (-1.80)
日本の化学産業平均 (化学産業平均との差)	0.94 (-0.94)	0.93 (-0.93)	1.07 (-0.78)

\* 度数率=労働災害による死傷者数/延べ実労働時間数×1,000,000  
(労働災害による死傷者数は、休業1日以上および身体の一部または機能を失う労働災害による死傷者数)

### 2021年度の新型コロナウイルス感染症対策

感染症予防対策に関する継続的な情報提供に加えて、消毒液の設置や食堂での黙食などの対策を行っています。また、従業員が感染者や濃厚接触者になった場合に、適切なアドバイスを行うとともに、社内での感染拡大が起こらないようフローチャートを作成し、周知徹底しています。

また、人数などの適用条件から、本社地区に限定された対応として、新型コロナワクチンの職域接種を3回実施(2021年7月、8月、2022年3月)し、各回とも900名前後のグループ会社従業員・委託会社従業員などが接種を受けました。

#### 今後の取り組み方針

新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を契機として広がったテレワークやフレックスタイムを活用した時差勤務などの新しい働き方にも柔軟に対応できる、安全衛生対策の取り組みを行ってまいります。

### 健康経営の推進

2021年10月、健康経営を包括する「ウェルビーイング宣言」を発出しました。

2018年の「日本新薬健康宣言」、2020年の「健康宣言2020」を経て、日本新薬は、従業員とその家族のウェルビーイングを追求するために、健康リテラシーの向上や健康づくりに継続的に取り組んでいます。

#### ウェルビーイング宣言2021

<https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/social/health.php>

また、安全衛生と健康経営は切り離すことのできない関係と位置づけ、日本新薬グループで働くすべての従業員(委託先、その他の関係者を含む)の安全と健康を確保し快適な職場環境を整備するため、労働災害防止対策や職場環境の安全衛生確保にも取り組んでいます。

### 健康経営推進体制

健康経営ワーキンググループ(人事部ウェルビーイング推進課、健康保険組合、労働組合で構成)が企画した施策について、事業所内での周知や意見収集を目的として配置したウェルビーイングサポーターの協力を得ながら健康経営を推進しています。

#### メンタルヘルス対策

メンタル不調の予防や早期発見を目的として、毎年1回、ストレスチェックを実施しています。その結果に基づいたラインケア研修の実施やメンタル産業医の配置をはじめ、メンタル休職者の復帰支援にも注力しています。また、カウンセリングサービスを導入し、特に環境変化に適応しづらい新入社員にはカウンセリングを体験する機会を設けるなど、セルフケア充実のためにきめ細かな対応を行っています。

#### 具体的な施策

健康に対する意識づけに関して、従業員自身に気づきを与えられる機会を提供できるよう心がけています。研修やセミナー、体験型イベントなどを通して、従業員の健康リテラシーが向上していくことを目指しています。

#### 社外からの評価

経済産業省の実施する「健康経営度調査」において、「ホワイト500」の認定を3度受けています。同認定は年々応募企業が増加しており取得の困難さが増している状況ですが、当社の地道な取り組みが評価されています。

また、従業員に対して健康増進を目的としたスポーツへの取り組みを推進している企業を認定する「スポーツエールカンパニー」(スポーツ庁)も2度取得しています。



### 多様な人財の育成と活躍の実現

#### 競争力を生み出す人財の強み

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。人の行動特性を分析するLIFO診断\*において、正常時では全社員の32%、ストレス時では50%がAD(適応)の行動スタイルを持つことが分かりました。何か変化に直面した際、チームで一致団結して適応することが得意な人財が多い特徴があります。この人財の特徴は日本新薬の強みであり、独自性の一つです。また、全社員に占める博士・修士の比率は31.5%であり、新卒、キャリア採用を通じてR&D人財を増やしています。

\*LIFO診断:LIFO\*サーベイによる自己診断で、人の強みに焦点を当て、強みを生かすためのプログラム。自己と他者への理解を深め、個人の行動変化を促進する。LIFOの名称はLife Orientationsに由来する。

#### 教育・研修体系CASA (CAreer Support Academy)と次世代リーダー研修

当社では、「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・弱みをそれぞれが認識した上で、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、2021年度は延べ13,070時間、研修を実施しています。

さらに、次世代の経営リーダーを育成することを目的に、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」と、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」を運用しています。日々の職務遂行の中では得がたい学習・経験の場を設けることで、組織を動かす主体性を育てており、2007年4月から2022年3月までに95名が育成プログラムを、69名がチャレンジプログラムを受講しました。

#### 教育・研修体系CASA (CAreer Support Academy)

[https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/social/human\\_resources.php](https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/social/human_resources.php)

## 社会との共生

### 地域社会の発展への貢献

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。

#### 公募研究助成制度

医薬・薬学領域のサイエンス発展への貢献を目的に、創立100周年事業の一環として、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、助成を行っています。



#### 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や伝統技術、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

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などで、市区町村や野球連盟と連携して小学生・中学生など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



日本新薬硬式野球部は、小学生・中学生などを対象に野球の技術指導や体力の向上に貢献

ています。2021年11月には、宇治市にある槇島ひいらぎこども園を訪問し、ティーボール教室をはじめとする運動教室を実施しました。

### 未来を担う子どもたちを育む活動

#### 日本新薬こども文学賞

「日本新薬こども文学賞」は、未来を担う子どもたち一人ひとりが夢や希望を持ち、健やかに成長してほしいという願いを込めて2009年に創設しました。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2万冊の絵本を制作します。絵本は、小児科医院などの医療機関や全国の図書館をはじめとする公共施設などへの贈呈を通じて、広く子どもたちに読まれています。また、こども文学賞のWebサイトでも閲覧が可能です。



#### 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、図鑑や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冊を搭載し、社員ボランティアとともに小学校や特別支援学校を訪問しています。

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。



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」。約1,000冊の図書とデジタルブックを搭載

## コーポレート・ガバナンス

日本新薬は、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4つの基本的な考え方に沿ってマテリアリティを定め、この実現を目指した取り組みを通じて、コーポレート・ガバナンスを有効に機能させ、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、定期的に改定を行っており、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実化に継続的に取り組んでいます。4つの基本的な考え方および基本方針については当社Webサイトページをご覧ください。

#### 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](https://www.nippon-shinyaku.co.jp/ir/esg_management/governance.php)

- マテリアリティ
- リスクに強い組織体制の構築
  - コンプライアンスの徹底・ガバナンス強化
  - インテグリティの推進
  - AI・IT活用の推進
  - 適切な情報開示とステークホルダーとのコミュニケーションの実施

### 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、取締役会は取締役12名(うち社外取締役4名)から、監査役会は監査役4名(うち社外監査役2名)から構成されています。

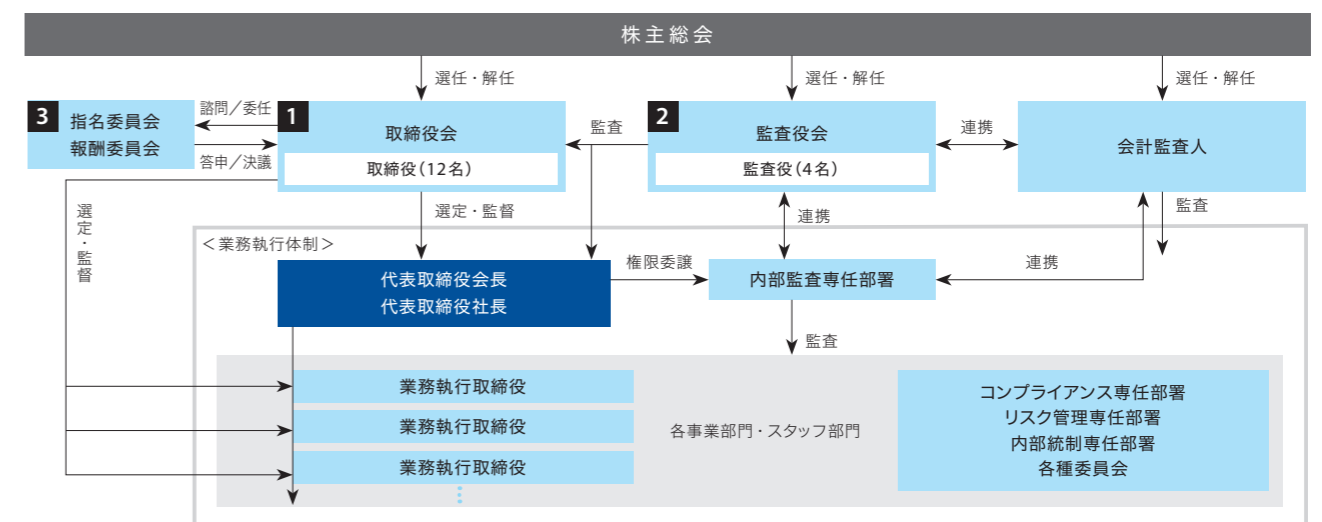
#### 1 取締役会

##### 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・透明性を確保します。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

#### 2 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、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。





## コーポレート・ガバナンス

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います。

実施回数：原則毎月1回、必要に応じて臨時開催

2021年度は13回開催

出席者：すべての取締役、監査役

### 2 監査役会

役割

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ります。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します。

実施回数：原則毎月1回、必要に応じて臨時開催

2021年度は15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ます。往査時にお

ける立ち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ます。

### 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、意見交換を実施します。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ます。

### 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、その過半数は独立社外取締役とし、これらの委員長は独立社外取締役が務めることとします。

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います。また、報酬委員会は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、決定します。

### 日本新薬のコーポレート・ガバナンス体制の特長

- ① 取締役の経営責任を明確にするとともに、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、任期を1年としています。4名の社外取締役を選任し、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。
- ② 取締役および監査役の指名および報酬に関する取締役

会の機能の客観性・透明性と説明責任を強化することを目的として、取締役会の諮問機関である指名委員会および報酬委員会を設置しています。

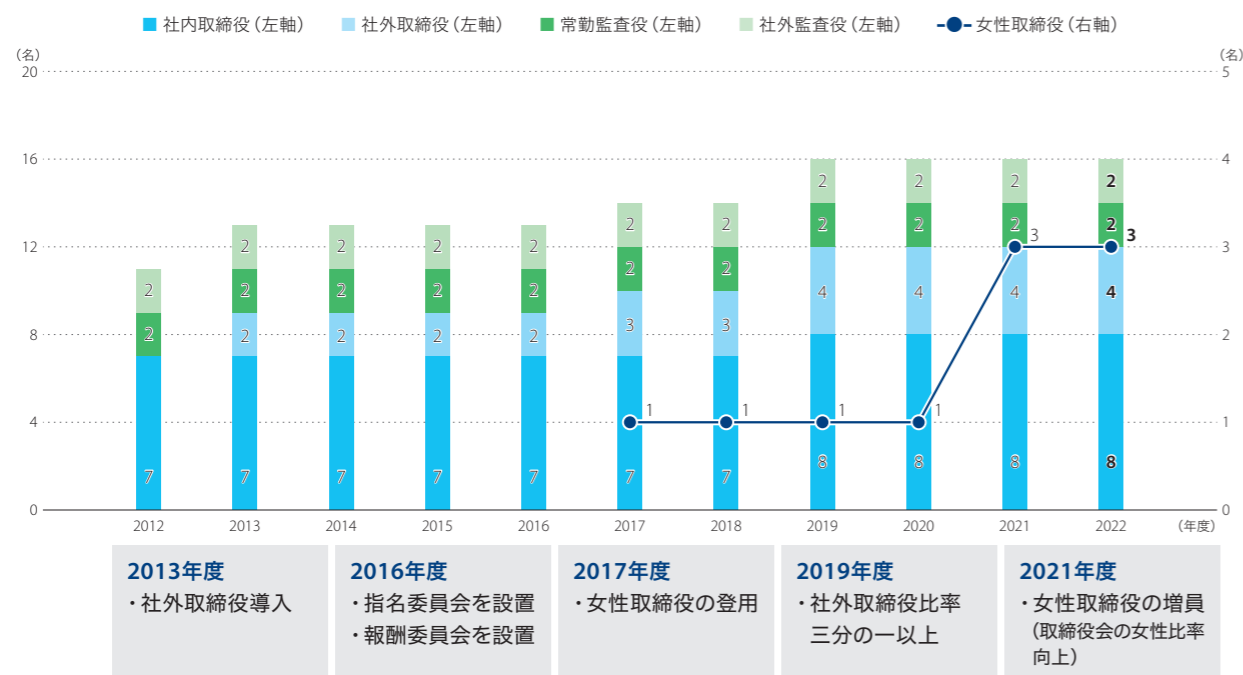
- ③ すべての取締役会および事業に関する重要な会議には監査役が出席する体制で、社外監査役は2名とも日本新薬からの独立性が確保されており、監査役会による経営監視機能を果たしています。

### 取締役・監査役のスキルマトリックス

区分	氏名	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/ 人材開発	ESG/ 社会貢献	IT/ 情報統括
取締役 (社内)	前川 重信	●	●	●	●					●	●
	中井 亨	●	●	●			●				
	佐野 省三						●				
	高谷 尚志	●			●		●		●	●	●
	枝光 平憲	●		●	●						
	高垣 和史					●					
	石沢 整						●				
取締役 (社外)	杉浦 幸雄					●					
	櫻井 美幸				●						
	和田 芳直					●			●		
監査役 (社内)	小林 柚香里	●	●	●			●		●	●	
	松浦 守生						●				
	桑原 健誌		●			●					
	丸山 澄高			●					●		
監査役 (社外)	近藤 剛史				●					●	
									●		

\*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。

### コーポレート・ガバナンス強化の取り組み (役員的人数は各年の定時株主総会終了時点)



**2013年度**  
・社外取締役導入

**2016年度**  
・指名委員会を設置  
・報酬委員会を設置

**2017年度**  
・女性取締役の登用

**2019年度**  
・社外取締役比率  
三分の一以上

**2021年度**  
・女性取締役の増員  
(取締役会の女性比率  
向上)

### 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。

## 社外取締役・社外監査役の選任状況

### ■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 (2021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。	13回/13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。	13回/13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。	13回/13回
小林 柚香里	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いているため。	11回/11回

\*小林柚香里氏の取締役会出席回数は、2021年6月29日の就任後に開催された取締役会を対象としています。

### ■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 (2021年度:出席回数/開催回数)	監査役会への出席状況 (2021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。	13回/13回	15回/15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。	13回/13回	15回/15回

## 取締役会の実効性評価

取締役会の実効性の分析・評価の方針については、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」に記載しています(同第33条参照)。

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。2021年度においても、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いきます。

## ガバナンス強化への取り組み

当社は、コンプライアンスの徹底・ガバナンス強化を経営の最重要課題の一つとしてマテリアリティに定めており、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。また、ステークホルダーへの説明責任を果たすことで信頼を獲得し、持続的な企業価値向上に努めています。

今後も、当社はより実効性の高いコーポレート・ガバナンスを実現するため、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、改善を図ります。

ヘルスケア分野で 存在意義のある会社	日本新薬が創出する価値	Special Feature 新しい生きるを、創る	未来を創る事業	未来を創る基盤	データ
-----------------------	-------------	-------------------------------	---------	---------	-----

## 役員報酬制度

### 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

当社の取締役の報酬は、株主総会で決議された役員報酬額の範囲内で、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

えた適正な水準とすることを基本方針としています。

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ています。なお、報酬委員会は過半数が社外取締役で構成され、委員長は社外取締役が務めています。

取締役(社外取締役を除く)の報酬	・月額報酬と賞与部分で構成。 ・月額報酬は、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。 ・期間業績に連動する賞与部分は、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、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。 ・個別の報酬額については、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。
社外取締役の報酬	・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、取締役会からの委任に基づき報酬委員会の審議によって決定。
監査役の報酬	・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

2022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)	432	211	221	11
監査役(社外監査役を除く)	34	34	—	2
社外役員	60	60	—	7

## 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、階層ごとに選抜型研修を実施し、真のリーダー候補者を早期に発掘・選抜しています。そして、発掘・選抜した候補者については、早い段階から管理職に抜擢し、リーダーとしての経験を数多く積ませながら、経営者として適した人財となるよう育成しています。このような育成計画を経て育った人財すべてが将来の社長候補者であると考えており、当該育成計画が順調に進捗するよう取締役会が適切に監督しています。

## 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。

## 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。

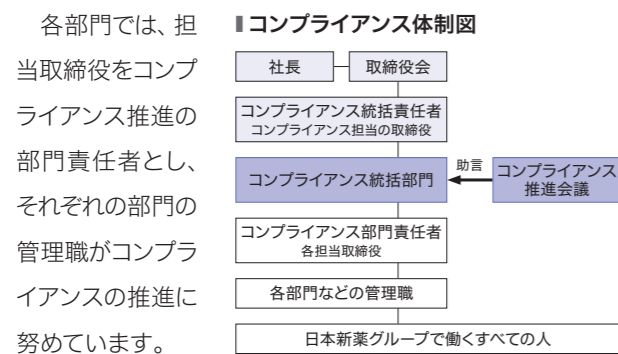
## コンプライアンス

日本新薬グループでは、「法令等の社会的規範や企業倫理ならびに日本新薬グループ内各社にて制定された社内規則の遵守」を「コンプライアンス」と定義しています。企業活動で最優先すべき規範である「日本新薬グループ行動規範」を制定し、コンプライアンスの実践を確保するための体制を構築して、コンプライアンスの強化向上に努め、日々の業務を通じて社会に貢献するとともに、社会から信頼される会社を目指しています。

マテリアリティ ■ コンプライアンスの徹底・ガバナンス強化  
■ インテグリティの推進

### 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コンプライアンス統括責任者としています。また、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。さらに、コンプライアンス態勢の充実・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、グループのコンプライアンスの徹底、強化のための体制を整えています。



### コンプライアンスへの取り組み

グループ全体でのコンプライアンス推進・啓発活動は、コンプライアンス統括部門がコンプライアンス推進会議の助言も受けながら、企画・立案し、実施しています。

2021年度の推進・啓発活動の実施状況および次年度の活動計画は、社長を委員長とするリスク・コンプライアンス委員会の場で報告・審議しました。主な研修・啓発活動は右表の通りです。また、コンプライアンスの徹底を要請する社長メッセージを4月と10月に発信しています。

### 内部通報制度(ほっとライン)

日本新薬グループでは、派遣社員や請負会社の社員を含むグループで働くすべての人(1年以内の退職者を含む)を対象として、内部通報窓口「ほっとライン」を設置・運用しています。社内外に設置された通報窓口では、専用電話またはメールによる通報・相談を受け付けており、匿名での通報・相談も可能です。

通報者の保護については、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を徹底し、適正な運用に努めています。

また、制度に関する情報の発信や、通報窓口の連絡先を記載したコンプライアンスカードをグループ全社員に配布するなど、内部通報制度の周知と利用しやすさの向上に取り組んでいます。

なお、2021年度の相談窓口への通報・相談に対しては、いずれも適切に対応しました。

### ■ 主な研修・啓発活動(2021年度)

研修・啓発活動	内容	実施回数	受講者
経営陣向けコンプライアンス研修	「企業のコンプライアンス」などのテーマで、経営陣に対して実施	1	全役員
コンプライアンス部門研修	会社共通テーマおよび部門独自テーマで、各部門にて実施	12	全社員
コンプライアンス通信	コンプライアンスに関するタイムリーな情報をイントラネット上で発信	6	全役員・全社員
eラーニング	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実施	2	全社員
入社時研修	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ことを目的として実施	1	定期新入社員全員
新任管理職研修	コンプライアンスに関連した管理職の心得の習得を目的として実施	2	新任管理職全員

## リスクマネジメント

日本新薬グループでは、企業活動を行う上で想定されるリスクの顕在化の予防およびリスクが顕在化した場合に生じる影響を最小限にとどめるための予防策・対応策を策定し、その適切な管理に日々取り組んでいます。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。

マテリアリティ ■ リスクに強い組織体制の構築

### リスクマネジメント体制と取り組み

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。

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。2021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」をグループの重要リスクとして取り上げ、アクションプランの実施に取り組まれました。その結果と次年度の重要リスクテーマは、社長を委員長とするリスク・コンプライアンス委員会の場で報告・審議しました。

また、当社グループを取り巻く事業環境の変化や海外事業の拡大に伴ってリスクの重要度(影響度と発生可能性)や、リスクそのものの変化が予想されるため、関連部門に対してインタビューなどを実施し、新たに管理すべきリスクの有無や重要度の確認・見直しを行いました。

グループの全社員に対しては、一人ひとりのリスクに対する意識を確認することを目的としたセルフチェックおよび、その結果から留意すべき事項を取り上げた研修を実施しました。

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、顕在化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、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。

### 情報セキュリティへの取り組み

日本新薬は世界から注目される研究成果を上げており、その情報資産の保護は最優先課題です。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<sup>\*1</sup>)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。

情報セキュリティに対する取り組みとして、SOC<sup>\*2</sup>が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監視しているほか、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<sup>\*3</sup>)を構築しています。NS-CSIRTでは、実際の攻撃を想定した訓練を定期的に行い、運用体制を強化しています。また、USBデバイス接続制御システムやセキュアなクラウドストレージサービスを導入することで、マルウェア感染や情報漏洩を防止し、業務やデータ管理の効率化も実現しています。

一方で、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。採用時に情報セキュリティ研修を行うほか、継続的にeラーニングシステムを利用した教育を実施し、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。

今後も、情報セキュリティリスクから日本新薬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 Security Operation Center  
\*3 NS-Computer Security Incident Response Team

## ● 社外取締役座談会

中長期的な企業価値向上のために、今後取り組むべき課題や問題意識、取締役および取締役会の果たすべき役割などについて、社外取締役4名に率直な意見を語っていただきました。

### 多様なバックグラウンドを持つ社外取締役により 広角的な議論が可能になった

**小林:** 日本新薬の取締役の役割は、新薬メーカーとしての持続的かつ中長期的な企業価値を向上させることにありと考えています。そして社外取締役は、それぞれの経験や知見を総動員して、企業価値の最大化のためにさまざまな角度から闊達な議論を行うことが求められています。

**和田:** 新薬メーカーである事業特性を踏まえて、医師であり、医学研究者でもある立場から医療の現場や世界的な潮流を鑑みて意見具申するよう努めています。一方でコンプライアンスに関わることで、製薬企業と医療機関、医療関係者との交流や産学連携活動においては、「企業活動と医療機関等の関係の透明性ガイドライン」（日本製薬工業協会）を遵守して透明性や公平性に配慮しながらも、いかに委縮せずに事業活動を進められるか注視しています。



**櫻井:** 私は、弁護士としてコンプライアンスに関する事項を重点的に確認していますが、同時に初めての女性社外取締役として多様性の観点からもチェックしています。2021年に社内から木村取締役、社外から経営経験の豊富な小林取締役が就任し、取締役会の女性比率が高まりました。また多様なバックグラウンドを持つ社外取締役がそろい、それぞれの立場からの広角的な議論が可能となったと感じています。

**杉浦:** 2013年に私が社外取締役として就任した当時は、取締役会では社内の取締役の発言自体があまり活発ではありませんでした。就任時に前川会長（当時社長）から依頼されたことは、とにかく意見を出して外から新しい風を吹き込んでくれということでした。社外取締役としては今期で9年目ですが、当時から比べると取締役会の雰囲気も大きく変化し、闊達な議論が交わされるようになりました。

### 不確実性の高い時代だからこそ 長期的なビジョンの共有とさらなる議論が不可欠

**櫻井:** 取締役会が活性化してきた一方で、審議内容にはまだ課題があると感じています。中長期的な企業価値向上のためには、経営陣による大所高所からの戦略立案とその審議が必要ですが、現在は個々の執行案件についての審議事項の割合が高くなっています。

**小林:** 長期的なビジョンや目指す方向性を取締役全員がしっかり共有していないと、短期、中期の優先順位の判断基準が曖昧になります。例えば現在は、創業者の理念である「日本人の服（の）むくずりは日本人の手でつくりたい。」から、日本の枠を超えて世界中の希少疾患の患者さんに貢献する企業へとグローバル化を図っています。このグローバル化の推進を視野に入れた場合、女性や中途採用者、外国籍の社員の割合や採用目標についても改善の余地があるのではないかと思います。



**和田:** 日本新薬は10年連続で増益を継続しており、業績は大変好調です。しかしながらそれを今後も持続させていくためには、中期経営計画の5力年を越えた先にある、さらに長期的な目線でのかじ取りが求められているのではないのでしょうか。特に中井社長が目標の一つに掲げる海外売上高比率50%以上達成へ向けて、会社としての国際性をどのように高めていくか。目先の事業目標だけでなく、人材育成を含めた長期的かつ総合的な成長戦略についての議論を深める必要があります。

**杉浦:** 2019年に創立100周年を迎え、事業のグローバル展開が加速する中で14年ぶりに社長交代が行われたことの意味は大きいと考えています。新しい時代の社長に求められる資質として、先見性やリーダーシップ、多様性受容力など



社外取締役  
**杉浦 幸雄**

京都大学化学研究所長、日本薬学会会頭、京都大学名誉教授などを務め、2013年より当社社外取締役。

社外取締役  
**櫻井 美幸**

1992年弁護士登録。花木水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  
**小林 柚香里**

日本マイクロソフト（株）執行役員、アマンライフコンサルティング（合）代表などを務め、2021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、大阪大学招へい教授などを務め、2019年より当社社外取締役。

が挙げられます。指名委員会では、これらあるべき社長像を検討した上で後継候補者を評価・見極めを行いました。中井社長は50歳と若いですが、取締役会でも議論を重ねて、これからの時代を導くにふさわしい人選であるとの結論に至りました。製薬企業を取り巻く環境は非常に厳しい状況です。中井社長には長期的なビジョンを示すとともに、強い指導力を発揮してくれることを期待しています。



### 持続的な企業価値向上のために 取締役会と社外取締役が果たすべき役割

**和田:** 取締役会で印象的だったのは、ある薬剤に関する研究中止が提案されたときのことでした。その議論の中で、その研究は決して無駄ではなかったと、無駄なことではなく将来の糧になるものを得たのだと取締役全員が異口同音に発言したのです。研究開発に対する真摯かつ健全な姿勢が当たり前で共有されており、イノベーションを生む土壌が企業風土として確かに形成されていると感じさせる、象徴的で印象に残る議論でした。

**櫻井:** 厳しい市場環境を跳ね返す攻めの取り組みとして、日本新薬にしかできない革新的な創薬を、スピード感を持って

継続的に生み出すことが求められています。そのためには、研究員が失敗を恐れずにチャレンジできる環境や、多様な人材が活躍できる体制づくりが急務となっています。



**小林:** 変化が激しい時代だからこそ、経営層一人ひとりがその変化を自分ごととしてとらえ、改革の重要性について社員の皆さんに機会があるたびに真摯に伝えていってほしいです。意識を合わせて組織が丸となって変化に対応していくことが、最終的に特長ある製品や社会に対する貢献などの独自の企業価値創出につながっていくのだと考えます。

**杉浦:** 私は、今後の製薬企業の生き残りの鍵は、選択と集中、海外展開であると考えます。持続的な成長のためには、独自性のある自社製品の開発と切れ目ない次世代のパイプラインの充実が肝要であり、その実現には研究者の高いモチベーションと将来を見据えた確かな戦略が必要不可欠です。海外展開については大きなリスクを伴いますが、今後グローバル市場抜きにしては発展と成長は難しいでしょう。社外取締役としてコーポレート・ガバナンスのさらなる充実に努力するとともに、日本新薬の企業価値の一層の向上に努めていきます。

# 役員一覧 (2022年6月29日現在)

## 社内取締役



代表取締役会長  
**前川 重信**  
所有する当社の株式の数  
52,900株

1976年4月 当社入社  
2005年6月 取締役  
2007年6月 代表取締役社長  
2021年6月 代表取締役会長(現任)

**<選任理由>**  
2002年から経営企画部長、2005年から経営企画、経理・財務、情報システム担当取締役、2006年から常務取締役、2007年から代表取締役社長、2021年から代表取締役会長(現任)を務めるなど、経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、また、代表取締役として取締役会議長を務め、取締役会を適切に運営するリーダーシップがあります。

**<2021年度の取締役会への出席状況>**  
100% (13回/13回)



常務取締役 営業担当  
**佐野 省三**  
所有する当社の株式の数  
6,700株

1984年4月 当社入社  
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)

**<選任理由>**  
2008年からさいたま支店長、2010年から大阪支店長、2013年から首都圏統括部長、2015年から営業担当取締役(現任)、2019年から常務取締役(現任)を務めるなど、医薬品の営業部門における豊富な業務経験と当該分野に関する深い見識を有しています。

**<2021年度の取締役会への出席状況>**  
100% (13回/13回)



取締役 経営企画・サステナビリティ担当  
**枝光 平憲**  
所有する当社の株式の数  
4,100株

1989年4月 当社入社  
2018年6月 取締役(現任)  
2022年4月 経営企画・サステナビリティ担当(現任)

**<選任理由>**  
2005年から経営企画部経営企画課長、2011年から経営企画部長、2018年から経営企画担当取締役、2022年から新たに経営企画・サステナビリティ担当取締役(現任)を務めるなど、経営企画部門における豊富な業務経験と当該分野に関する深い見識を有しています。

**<2021年度の取締役会への出席状況>**  
100% (13回/13回)



取締役 機能食品担当  
**石沢 整**  
所有する当社の株式の数  
4,500株

1985年4月 当社入社  
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)

**<選任理由>**  
2013年から北関東支店長、2014年から中国支店長、2015年から東京支店長、2017年から大阪支店長、2021年から関西支店長、その後機能食品担当取締役(現任)を務めるなど、医薬品の営業部門における豊富な業務経験と当該分野に関する深い見識を機能食品部門において有効的に活用しています。

**<2021年度の取締役会への出席状況>**  
100% (11回/11回)



代表取締役社長  
**中井 亨**  
所有する当社の株式の数  
10,100株

1995年4月 当社入社  
2019年6月 取締役  
2021年6月 代表取締役社長(現任)

**<選任理由>**  
2016年から事業企画部長、2018年から米子子会社NS Pharmaへ出向(現地法人の事業企画部長)、2019年から国際事業統括部長、その後国際事業担当取締役、2021年から代表取締役社長(現任)を務めるなど、海外事業における豊富な業務経験と当該分野に関する深い見識を有しており、また、当社経営陣としてのリーダーシップも十分に発揮しています。

**<2021年度の取締役会への出席状況>**  
100% (13回/13回)



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**  
所有する当社の株式の数  
4,600株

1984年4月 当社入社  
2018年6月 取締役(現任)  
2022年4月 人事・総務・リスク・コンプライアンス・DX担当(現任)

**<選任理由>**  
1999年から東京支社経営情報部事業企画課長、2001年から経営戦略部課長、2003年から医薬企画部企画課長、2005年からマーケティング部長、2010年から医薬企画部長、2011年から営業企画統括部長、2018年からCSR・経営管理担当取締役、2022年から新たに人事・総務・リスク・コンプライアンス・DX担当取締役(現任)を務めるなど、幅広い豊富な業務経験と当該分野に関する深い見識を有しています。

**<2021年度の取締役会への出席状況>**  
100% (13回/13回)



取締役 研究開発担当  
**高垣 和史**  
所有する当社の株式の数  
3,200株

1986年4月 当社入社  
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)

**<選任理由>**  
2014年から東部創業研究所長、2016年から創業研究所長、2021年から研究開発担当取締役(現任)を務めるなど、研究開発部門における豊富な業務経験と当該分野に関する深い見識を有しています。

**<2021年度の取締役会への出席状況>**  
100% (11回/11回)



取締役 サプライチェーン・信頼性保証担当  
**木村 ひとみ**  
所有する当社の株式の数  
1,500株

1984年4月 当社入社  
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)

**<選任理由>**  
2015年から薬事部長、2020年から信頼性保証統括部長(総括製造販売責任者)、2021年からサプライチェーン・信頼性保証担当取締役(現任)を務めるなど、サプライチェーン・信頼性保証部門における豊富な業務経験と当該分野に関する深い見識を有しています。

**<2021年度の取締役会への出席状況>**  
100% (11回/11回)

ヘルスケア分野で存在意義のある会社

日本新薬が創出する価値

Special Feature  
新しい生きるを、創る

未来を創る事業

未来を創る基盤

データ

## 社外取締役



社外取締役  
**杉浦 幸雄**  
所有する当社の株式の数  
2,000株

1988年1月 京都大学化学研究所教授  
1998年3月 英国マンチェスター大学薬学部客員教授  
1998年4月 京都大学化学研究所長  
2005年4月 京都大学名誉教授(現任)  
2005年4月 日本薬学会会頭  
2007年4月 同志社女子大学薬学部特任教授  
2013年6月 当社取締役(現任)

**<重要な兼職の状況>**  
なし

**<2021年度の取締役会への出席状況>**  
100% (13回/13回)



社外取締役  
**和田 芳直**  
所有する当社の株式の数  
100株

1975年 7月 大阪大学医学部附属病院内職  
1989年10月 医学博士号(大阪大学)取得  
1995年 4月 大阪大学大学院医学系研究科招へい教授  
1998年 4月 大阪母子医療センター研究部長  
2016年 4月 大阪母子医療センター母性内科非常勤医師(現任)  
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

**<2021年度の取締役会への出席状況>**  
100% (13回/13回)

## 監査役



常勤監査役  
**松浦 守生**  
所有する当社の株式の数  
4,200株

1983年4月 当社入社  
2019年6月 常勤監査役(現任)  
**<選任理由>**  
1983年の入社以来、2013年から京滋・北陸支店長、2015年から大阪支店長、2017年から北関東・甲信越支店長を務めるなど、当社の監査役としてふさわしい経験と能力を有しています。

**<2021年度の取締役会への出席状況>**  
100% (13回/13回)

**<2021年度の監査役会への出席状況>**  
100% (15回/15回)



社外監査役  
**近藤 剛史**  
所有する当社の株式の数  
800株

1993年4月 弁護士資格取得  
2001年4月 近藤総合法律事務所所長(現任)  
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)

**<選任理由>**  
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基に、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ます。

**<2021年度の取締役会への出席状況>**  
100% (13回/13回)

**<2021年度の監査役会への出席状況>**  
100% (15回/15回)

## 執行役員

メディカルフェアーズ統括部長  
**原田 博方**  
DX統括部長  
**山手 和幸**  
創業研究所長  
**桑野 敬市**

人事部長  
**本間 浩司**  
臨床開発統括部長  
**平 雅文**  
営業本部 関西支店長  
**野田 克巳**

営業本部 東京支店長  
**和田 勇人**  
営業企画統括部長  
**小泉 光治**

ライセンス統括部長  
**戸田 雅也**  
信頼性保証統括部長  
**田中 義清**

\*社外取締役の選任理由はP.70をご覧ください。