

人財育成



社会課題解決への本気の取り組みが
会社と社員を成長させる

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

当社は「特長のある製品は個性あふれる人財から」との考えから、社員の多様性を尊重し、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したいと考えています。当社の採用Webサイトには、「ひとりのために、本気になれるか。」というキーマッセージがあります。当社の社員は、このメッセージに賛同し、誇りに思っており、これを具現化する行動で社会の期待に応えています。

行動を呼び起こすのは“本気”の思いです。“本気”の思いは何よりも強力な経営資源です。こうした考えから、2023年4月、“本気”の思いを言語化し、「NS Mind」としてとりまとめました。「自分に本気になる」「相手に本気になる」「社会に本気になる」という3つの“本気”は、経営者から新入社員に至るまで、全員が日々実践すべき指針です。

「NSアカデミー」は、自律型キャリア形成支援制度です。専門性を鍛え、補完するプログラムとしてMBA取得支援、博士号取得支援、海外留学支援等を取りそろえ、次世代経営リーダーを育成する「HONKI塾」では、経営者との対話を通じて明日の経営を考えます。また、感受性や多様性を磨く機会としては、副業、ボランティア、出向などの各種制度が利用できます。

自律的に学び、キャリアを積むのは決して易しいことではありません。個々の社員の主観的幸福感を高めるさまざまな施策を展開し、同時に、エンゲージメントサーベイやウェルビーイングサーベイで個人と組織の健康状態を常時チェックします。幸福度の高い、個性あふれる人財が本気で社会課題に取り組むことで、会社を健全に成長させていきます。

| マテリアリティ | 多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現 | 課題と2023年度の戦略 |
|---|---|---|
| <p>主な活動内容</p> <ul style="list-style-type: none"> 成長意欲のある自律型人財やグローバルリーダーの育成 変化に対応できる柔軟かつ強靱な組織の構築 一人ひとりに合わせた多様な働き方の促進 心理的安全性が確保された働きやすく働きがいのある職場の実現 | <p>2022年度の活動</p> <ul style="list-style-type: none"> 「NS Mind」の浸透 「NS Mind」の設定 「NSアカデミー」(Nippon Shinyaku Academy) 制度検討 「次世代リーダー育成プログラム」を「HONKI塾」へ見直し ビジネス実践スキルやグローバルマインドを醸成するプログラムを新設 ジョブ・ディスクリプションの作成 業務に必要な専門性を評価し、適切に処遇するための専門職制度の拡充 副業制度の導入 1on1ミーティングの促進 育児休業取得の一部有給化 | <p>5 5人採用 8 8人採用 10 10人採用 16 16人採用 17 17人採用</p> <ul style="list-style-type: none"> NSアカデミーの参加者増 「次世代リーダー育成プログラム」「HONKI塾」を受講した人財の経営幹部・部門長・リーダーへの登用(各ポスト着任率) 英語スピーキングテスト「PROGOS」受講者増 グローバルマインドセット研修受講者増 グローバル部門で活躍する人財の増加 心理的安全性について部署を超えた議論の実施 エンゲージメントサーベイの導入 フレックスタイム制度の導入部門拡大 |

社員の目指す行動・態度・意識を示す NS Mind

特長ある製品を一刻も早く、一人でも多くの人に届けるためには、私たち社員一人ひとりがこれまで以上に成長し、それぞれの個性や強みを生かしてともに働き、会社全体が一つのチームとなってパフォーマンスを最大限発揮することが必要です。そのために、すべての社員が目指す行動・態度・意識を示したNS Mindを作成しました。NS Mindを通じて社員と会社がともに成長し、より良い組織を共創していくことを目指します。



NS Mind : 3つの本気、7つの行動

<自分に本気になる>

1. 自分事として考え行動する
あらゆる課題に当事者意識をもって行動します。
2. 昨日の自分から前進する
日々向上心を持って業務や自己研鑽に取り組みます。

<相手に本気になる>

3. 進んでリーダーシップを発揮する
率先して声を上げ、周囲を巻き込みます。
4. 思いやりを行動にうつす
思いやりを持ち、心理的安全性の高い環境を作ります。
5. 迷ったら伝える
アイデア、意見、疑問、知識、経験を伝えることで、場を活性化します。

<社会に本気になる>

6. 会社と社会の未来を考える
人々のウェルビーイングな未来を創造します。
7. 開拓者として挑戦する
日本新薬の一員として叶えたい夢を持ち、あきらめず挑戦します。

人財育成方針

日本新薬が今後持続的に成長するためには、社員が自己実現や成長を実感でき、ここで働き続けたいと思うような、社員から「選ばれる会社」となる必要があります。そのため、「役割・責任・成果に応じた処遇の実現」「主体的なキャリア形成と適所適財の実現」「心理的安全性の高い組織の実現」

「柔軟な働き方の実現」の4テーマに取り組み、性別や国籍、年齢など個人の背景に関係なく活躍できる制度や環境を整えていきます。また、人財の確保に関しては、計画的にキャリア採用も実施しており、全社員の4%を占めるキャリア人財も高い専門性を発揮して活躍しています。今後は新卒・キャリア採用を通じてグローバル人財を増やしていきます。

| 役割・責任・成果に応じた処遇の実現 | 主体的なキャリア形成と適所適財の実現 | 心理的安全性の高い組織の実現 | 柔軟な働き方の実現 |
|--|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ジョブ・ディスクリプション 賃金制度改革 昇格年数短縮 評価制度見直し | <ul style="list-style-type: none"> コンピテンシーサーベイ NSアカデミー 専門職制度拡大 社内公募 他部門での業務体験 副業制度 | <ul style="list-style-type: none"> 1on1ミーティング エンゲージメントサーベイ 社内称賛アプリケーション リーダーシップアップセッション | <ul style="list-style-type: none"> テレワーク フレックスタイム 時差勤務 両立支援 |

■ 役割・責任・成果に応じた処遇の実現

担当する業務の職務内容や権限・責任範囲、必要な能力・経験、目標や評価方法などを定めたジョブ・ディスクリプションを検討しました。役職・ポジションに求められる役割、責任、経験や能力を明確にすること、役割や責任などに応じた処遇を実現すること、求められる経験や能力を公開することで、その役職・ポジションを目指す人が自己育成計画を立てやすくすることを目指しています。また、業務におけるチャレンジを評価に反映できるように評価制度を見直すとともに、これまでの年齢や経験に応じた処遇を見直す賃金制度改革や昇格年数の短縮にも取り組んでいます。

■ 主体的なキャリア形成と適所適財の実現

目指すべき役割と自分とのギャップを客観的数値で把握するために、幹部職を対象にコンピテンシーサーベイを導入しています。また、多様な人財が活躍することを目的とした、社員の自律的キャリア形成を支援する人財育成プログラム「NSアカデミー」を検討しました。日本新薬の持続的な成長に欠かせない3つの人財を「変革(Change) / グローバル(Global) / プロフェッショナル(Professional)」と定め、それぞれに「Career / Basic / Skill up / Challenge」の4つのカテゴリーでプログラムを定めています。

人財育成

● 将来の経営者の育成

2007年から継続していた次世代リーダー育成プログラムを、「HONKI塾」(Change/Challenge)へと見直ししました。自己啓発プログラムの受講、経営層から提示される経営課題への挑戦など、次世代の経営者に必要となる知識・スキル・態度を身に付けることを目的としています。自己啓発プログラムを提供するほか、経営層との対話機会を拡充させています。

● グローバル人財の育成

グローバル展開の拡大に伴い、グローバル人財育成のための支援や研修も充実させています。「グローバルマインドセット研修」(Global/Basic)など、グローバルに対して前向きかつフラットに向き合うマインドを醸成するプログラムを提供しています。2023年度は新入社員68名と昇格者81名が受講しており、新入社員には必修としています。「語学学習支援」(Global/Skill up)は、英語をはじめとする語学力の自己啓発支援プログラムです。学ぶ英語ではなく使う英語をコンセプトとして、新たに英語スピーキングテスト「PROGOS」(Global/Skill up)を導入し、通算349名が受講しました。

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「海外留学支援制度」(Global/Challenge)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、グローバル人財の育成、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。

● DX人財の育成

当社では、デジタル時代に適した組織づくりとDX人財の育成に注力しています。「全社員のIT/DXリテラシー向上施策」と、「選抜型DX人財育成プログラム」の2本柱とし、これまでのべ、1,493名が参加しています。

「全社員のIT/DXリテラシー向上施策」(Professional/Skill up)では、Di-Lite*1に準じた資格取得支援や社内外の講師によるDX社内Webinarのほか、業務に直結するITスキルの向上を目的に入門講座『マンデジタル』を開講しています。また、「選抜型DX人財育成プログラム」(Professional/Challenge)では、データサイエンスカ、ビジネスカ、データエンジニアカの3つのスキルに分類し、基礎編と応用編に分けて、各半年間の研修を実施しています。

● 競争力を生み出す人財の育成

日本新薬では、博士学位取得を希望する研究・技術職を支援し、研究・技術力の向上を図るために、博士号取得支援制度を運用しています。また、MBA(経営学修士)取得支援制度(各年数名程度)によって経営幹部を目指す人財を育成し、組織全体の活性化を図っています。MBAホルダーは約50名、全社員の博士・修士の比率は36.2%です。

● キャリアを自律する人財の育成

30歳/40歳/50歳/55歳の社員を対象に、「キャリア開発研修」(Career)を行っています。自分らしい働き方、活躍の在り方を考え、今後のキャリアを切り開くためのプログラムであり、節目の年齢を迎えた全社員が受講します。

そのほか、マネジメント能力だけでなく業務に必要な専門性を評価するための専門職制度の拡充、キャリアプラン形成と部門間の交流を目的とした他部門での業務体験や社内公募制度などを充実させ、社内での多様な働き方を支援していきます。社外においては、2022年8月に副業制度を導入しました。副業制度により、社内では得られない知識・スキルを獲得すること、多様なバックグラウンドを持つこと、

自律性・自主性を育むことなどを支援し、社員の成長を後押ししていきます。

■ 心理的安全性の高い組織の実現

上司と部下のコミュニケーションを活性化させる1on1ミーティングの実施を促進するほか、社員同士では社内称賛アプリケーションを導入し、ウェルビーイングな職場環境の醸成を目指しています。また、匿名で上司の日ごろの言動について回答した結果を総合的にまとめ、能力発揮度合いや「強み」と「弱み」をフィードバックするリーダーシップアセスメントを実施しています。

日本新薬では、2018年より健康経営に注力しており、毎年実施していたストレスチェックに加えて2003年からエンゲージメントに関する従業員支援プログラムを実施しています。しかし、ストレスチェックはあくまでもセルフケアの一環ということもあり、組織のエンゲージメント向上を目的とした施策にまでは落とし込めない課題がありました。より深く組織としての課題解決や、社員一人ひとりのウェルビーイング実現を目指すため、2023年春にエンゲージメントサーベイ*2を新たに導入しました。「エンゲージメント」に関する3項目*3それぞれでポジティブ回答率*475%以上を目指し取り組んでいきます。

■ 柔軟な働き方の実現

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・時差勤務制度を導入しています。フレックスタイム制度の導入部門については今後も拡充していく予定です。

2022年4月の育児・介護休業法改正に当たっては、育児休暇の取得を希望する人は誰もが安心して取得できるよう社長から育児取得応援メッセージを社内に発信しました。また、法改正に加えて育休の一部有給化(連続5営業日以上取得の場合、通算14日まで有給)も実施しています。その結果、2022年度は育休取得率が76.1%となりました。女性の育休取得率は100%であることに加え、男性は2021年度の50%から69.3%に上昇しました。

社員同士がお互いを信じ、理解して、希望すれば誰もが安心して育休を取得できる職場は、育児に限らず私生活においてさまざまな事情を持つ社員にとっても、働きやすい職場となります。そういった職場を実現するために、お互いの立場や事情の違いを認め合い、お互いに助け合う文化を作り上げていきます。

*1 Di-Lite: デジタルリテラシー協議会が定義した、すべてのビジネスパーソンが、共通して身につけるべきデジタルリテラシー範囲

*2 エンゲージメントサーベイはQualtrics社のサーベイを使用

*3 エンゲージメントに関する3項目は以下のとおり

・「当社では、仕事を成し遂げるために求められる以上の貢献をしようという気持ちになる」
・「私は、仕事を通して個人として達成感を得ている」
・「私は、当社を良い職場として、知人に勧めようと思う」

*4 ポジティブ回答率: 5段階評価で「非常にそう思う」、「そう思う」と回答した割合



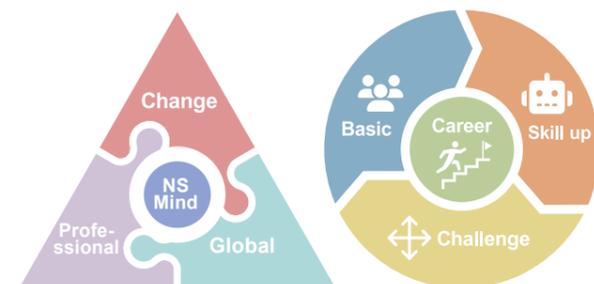
営業本部 東京支店 中央営業所
病院チーム

加地 峻也

充実した社内制度とチームメンバーのサポートで育休をフル活用

私は現在、医薬情報担当者(MR)として東京都内の大学病院を中心に活動しています。第一子誕生の際には育休は取得しませんでした。育児の大変さを目の当たりにし、「第二子誕生の際は取得しようかな」とぼんやり考えていました。その後、実弟が育休を取得したことに加え、社内の育休制度が充実していることを知り、育休取得を決意しました。育休取得の意思を周囲の方に早めに伝えられたことや、チームメンバーが快くサポートしてくれたおかげで、不安なく円滑に育休制度を利用することができました。

約1カ月の育休でしたが、育児の大変さを痛感しました。この育休を経験したことで、より一層家族の絆が強まり、公私ともに充実しています。



NSアカデミー

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I)

| マテリアリティ | 多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現 | 5 環境 8 社会 10 人権 16 気候 17 資源 |
|--|---|---|
| 主な活動内容 ● 年齢、性別、価値観、障がいの有無などを問わず、「個人」を承認する風土の醸成 | 2022年度の活動 ● 障がい者の雇用、職域拡大を目標に、人事部と全社から募った応募社員によるプロジェクト活動の実施 ● DE&I 全社浸透のために - 障がい者と協働部門の社員のパネルディスカッション - VRを利用した発達障がい者の疑似体験 - ユニバーサルマナー検定(3級)研修 ● アンコンシャスバイアスに関する研修実施 | 課題と2023年度の戦略 ● 自身の職務、職場で協働する経験が少ない人財に対し、DE&I重要性理解の促進 - 協働部門の周知 - ユニバーサルマナー検定の受講者増 |

DE&Iに関する基本的な考え方

日本新薬では「特長のある製品は個性あふれる人財から」の考えのもと、性別や年齢、国籍、信条などの多様性を尊重し、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しています。イノベーションを生み出し、持続的な成長を果たすために、多様な価値観を持った社員が生き生きと活躍できる組織風土の醸成、ウェルビーイングの実現に取り組んでいます。

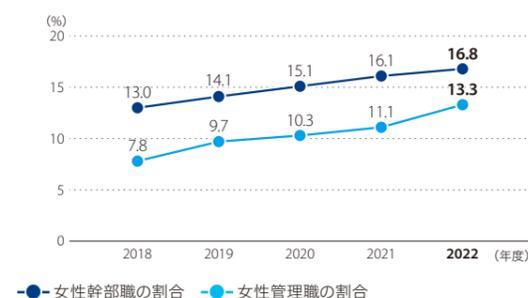
■ 多様な人財の活躍支援

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

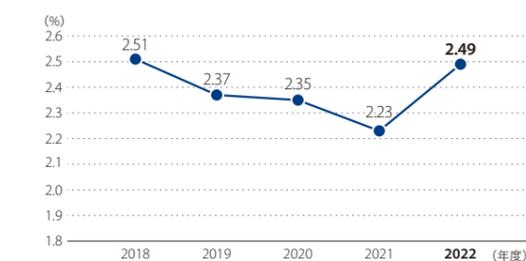
幹部職における女性比率は15.1%となり本目標を達成、2022年度には16.8%となり女性幹部職・管理職の人数は年々増加しています。また、「2030年までに女性役員比率30%以上を目指す」という一般社団法人日本経済団体連合会の「2030年30%へのチャレンジ」に賛同しており、女性をはじめ、多様な人財がさらなるキャリアアップを目指す職場環境の整備と組織体制の構築を目指しています。

障がい者雇用においては、ダイバーシティ、エクイティ(公平性)&インクルージョン(共生・共存)の理念のもと、2007年度より働きながら学べる「デュアルシステム」の導入、就労移行支援事業所、行政機関さらには地域の企業と連携し、雇用の拡大、職域拡大に力を入れています。特例子会社は設置せず、複数の障がい者とともに働く協働部門を置き、ともに成長する機会を積極的に設けています。

女性幹部職 / 女性管理職の割合



障がい者雇用率



人権への取り組み

| マテリアリティ | 社会課題の解決とコミュニティとの共生 | 3 気候 4 人権 10 人権 11 資源 |
|---|---|---|
| 主な活動内容 ● 人権に対する理解促進のため、社内教育・啓発の実施 | 2022年度の活動 ● 管理職に対して人権リスク調査実施 ● 全従業員に対して人権デュー・ディリジェンスに関する研修実施 | 課題と2023年度の戦略 ● 人権デュー・ディリジェンス取り組み体制の構築 ● 啓発による理解浸透 ● 第三者との対話 |

人権への取り組み

日本新薬グループは、すべての役員、従業員が社会からの期待に応え、信頼を得るための事業活動において取るべき行動の実践基準である「日本新薬グループ行動規範」に基づいて企業の人権尊重を果たすべく、「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

国連グローバル・コンパクトに署名する企業として、4分野10原則を支持するとともに「世界人権宣言」および「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO宣言)」に定められている基本的権利に関する原則に表明されている人権を最低限のものと理解しています。また、事業活動においては「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い個人の人権・人格を尊重します。医薬品の研究開発の観点からは「ヘルシンキ宣言」に従い、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。

WEB 人権方針全文はこちら
<https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/social/humanrights.php>

■ 体制

社長を委員長とするサステナビリティ委員会で、人権尊重に関する取り組みについて、年2回審議・報告し、重要な事項は取締役会に報告しています。人権尊重に対する責任者を経営企画・サステナビリティ担当取締役とし、サステナ

ビリティ推進部で課題解決に向けた取り組みを推進しています。

2023年には、さらに本格的に人権デュー・ディリジェンスを推進するべく、サステナビリティ委員会の傘下に関連部門長をメンバーとする人権分科会を設置しました。分科会では、社内外の人権問題の把握や取り組み推進等に向けた議論を行います。

今後は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って人権デュー・ディリジェンスの仕組みの構築に向け、社内外における人権リスクの評価と特定を行い、特定したリスクへの取り組みや、取り組みに対する実効性を評価し、適切に情報開示を行います。

■ 人権リスクアセスメント

日本新薬グループでは2022年に、管理職を対象に人権リスク調査などを実施しました。今後も定期的に調査を実施し、調査対象を拡大していくことで、人権リスクの把握と適切な対処を実施します。

■ 研修・啓発

日本新薬グループでは、全従業員に対して人権に関する研修を実施しています。ハラスメントに関する研修を毎年実施しているほか、2022年にはコンプライアンス部門研修にて人権デュー・ディリジェンスに関する研修を実施しました。また、ビジネスパートナーに対しても人権方針について周知し、理解と取り組みの促進を求めています。

ウェルビーイング経営

| マテリアリティ | 多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現 | 5 50%削減 8 80%削減 10 100%削減 16 100%削減 17 100%削減 |
|---|---|--|
| 主な活動内容 ● 心理的安全性が確保された働きやすく働きがいのある職場の実現 ● 社員の健康の維持・向上 | 2022年度の活動 ● 健康セミナー実施（7回、参加者のべ3,400名） ● 全社オンライン講演会の開催 | 課題と2023年度の戦略 ● ウェルビーイング推進活動の継続 ● 働く仲間が一体感を高められるような施策の展開 |

ウェルビーイング経営に関する考え方

ウェルビーイングは、身体的、精神的、社会的に「良い状態」を指します。日本新薬は、従業員が働くことを通じて幸せを感じることができる会社、つまりありのままの自分でいられる、心理的安全性のある職場づくりを目指しています。労働環境の整備や健康経営の推進を土台として、従業員一人ひとりが働くことを通じて幸せを感じ、経営理念を実現することがウェルビーイング経営だと考えています。ウェルビーイング経営を推進していく上で、日本新薬は6つの視点を重視しています。

■ ウェルビーイング経営の6つの視点

ウェルビーイング経営には、従業員の「身体と心の健康」を整えることが不可欠です。そのために、労働災害防止やメンタルヘルス対策などの労働安全衛生活動に積極的に取り組み、快適で安全な職場環境を整備しています。また、フレックスタイム・テレワークなどの制度の充実により「柔軟な働き方」を実現していきます。

また、「多様性を承認」する文化の醸成、多様な人とのつながりを通じた「良好な人間関係」を構築し、働きやすい環境

を整えていきます。

さらに、NS MindやNSアカデミーの社内浸透を通して、「挑戦する風土」を醸成し、「人財の成長支援」を行うことで、従業員一人ひとりが働きがいを見出せるような支援を続けていきます。

労働環境の整備

■ 労働安全衛生基本方針

基本的な安全衛生活動と、従業員の健康の保持・増進を目的とした健康経営施策の両方を効率的かつ効果的に推進しています。そして、職場で働くすべての人の安心・安全および心身の健康増進とともに、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ます。

■ 安全衛生管理体制

年に2回の全社安全衛生委員会を開催し、年度方針の決議、活動の評価、報告を実施しています。また、全社事務局から月例で各事業所での安全衛生委員会へ情報を発信するなど全社における安全衛生活動を推進しています。



業務上災害件数、労働災害度数率の推移



■ 業務上災害件数 (左軸) ● 労働災害度数率 (右軸)

* 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

■ 2022年度の新型コロナウイルス感染症対策

基本的な感染対策の継続を徹底し、国の指示に沿ったマスク着用ルール、テレワークやフレックスタイムを活用した時差勤務、またテレワークにおける労働環境のセルフチェックの呼び掛けなどを行っています。今後は、従来のインフルエンザ同様、社内の感染症罹患時フローに沿った対応を継続していきます。

健康経営の推進

2018年の「日本新薬健康宣言」、2020年の「健康宣言2020」を経て、2021年10月に健康経営を包括する「ウェルビーイング宣言2021」を発出しました。従業員とその家族のウェルビーイングを追求するため、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）が健康リテラシーの向上を目指した健康セミナーや喫煙対策などに注力しています。また、事業所では健康経営の周知や意見収集を目的としてウェルビーイングサポーターを配置し、協力を得ながら健康経営を推進しています。

ウェルビーイング経営の実践へ

2021年には京都大学 人と社会の未来研究院の内田由紀子教授をアドバイザーに迎え、人事部においてウェルビーイング推進プロジェクトを発足しました。2022年4月には、人



人事部 ウェルビーイング推進課

片桐 千尋

“対話”を通して社員一人ひとりのウェルビーイングに貢献

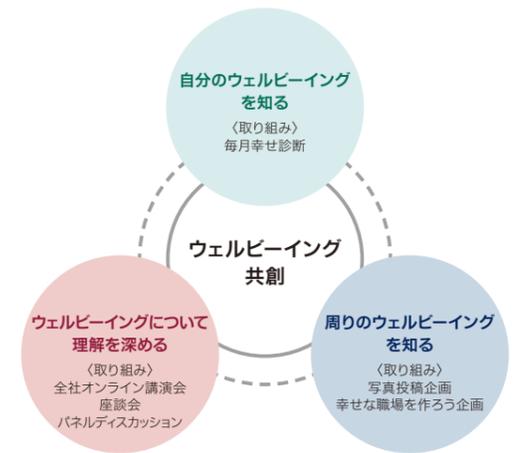
ウェルビーイング推進プロジェクトは「社員一人ひとりが働くことを通じて、ウェルビーイングを実現してほしい」という想いから発足し、2021年から活動しています。ウェルビーイングとは、会社と社員全員と一緒に創り上げていくものです。私は、ウェルビーイング社内浸透のための活動を通じて“対話”が重要だと感じました。ステッカーの作成やウェルビーイングな写真投稿企画など、多数の社員の参加を通してウェルビーイングな時間を会社全体で共有することは、私にとっても至福な時間でした。今後も社員一人ひとりのウェルビーイングを共創すべく、“対話”を大切にしていきます。

人事部健康推進室から人事部ウェルビーイング推進課と担当部署の名称を変更し、社内啓発においては3つの軸でウェルビーイングの共創を目指し、本格的なウェルビーイング推進活動を加速させています。

「ウェルビーイング宣言2021」発出後1周年記念として、活動のシンボルともいえるオリジナルステッカーを作成しました。また、全社オンライン講演会では、内田由紀子教授にご講演いただき、視聴後、全社員に「自分や周りの人たちが楽しく働くためにやってみたいこと」について宣言してもらい、ウェルビーイングを自分ごととして考える機会としました。

ウェルビーイング推進プロジェクトでは、これからも「よい状態」とは何かを探求し、ウェルビーイングに大きく影響する「人と人とのつながり」、「利他の精神」を育むような施策を実施していきます。

ウェルビーイングの3つの軸



環境を通しての価値共創

| マテリアリティ | | 地球環境保護への取り組み強化 | |
|---|--|---|--|
| 主な活動内容 | 2022年度の活動 | 課題と2023年度の戦略 | |
| <ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス削減の推進 資源の循環利用の推進(水、廃棄物等) | <ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量・エネルギー消費量「第三者検証」を受審 太陽光発電設備導入(東部創薬研究所) 水力発電由来電力への切り替え開始(小田原総合製剤工場) | <ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー由来の電力への切り替え推進(本社地区) 太陽光発電設備導入拡大(本社地区・小田原総合製剤工場) 水資源管理の取り組み強化 | |
| <ul style="list-style-type: none"> 山科植物資料館における絶滅危惧種の保護、育成活動の継続 | <ul style="list-style-type: none"> フタバアオイの奉納:上賀茂神社へ企業で提供数1番を目標に設定。2022年度は加えて株分け増殖方法の検討を開始 キクタニギクの保全:京都駅「緑水歩廊」および御所内「閑院宮別邸」への展示。植え直し活動へ栽培苗提供と参加 醍醐寺山林の初期植生調査 | <ul style="list-style-type: none"> フタバアオイの奉納:上賀茂神社育成株の育成と株分け増殖実験の継続 キクタニギクの保全:増殖と展示による植物啓発活動 醍醐寺山林の調査の継続 | |

環境マネジメント

日本新薬は、自らの環境負荷の責任を自覚し、事業活動のあらゆる領域で環境負荷の低減に取り組むために環境基本方針を定めています。その実践に向けて、経営企画・サステナビリティ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。

WEB 日本新薬の環境への取り組みについて
<https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/environment/>

日本新薬環境基本方針

私たちは、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、持続可能な社会の実現を目指します。

1. 環境への取り組み

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. 環境の保全

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(省エネルギー、温室効果ガス排出量の削減、水使用量の削減、廃棄物発生量の削減)により、資源の持続可能で効率的な使用を図るとともに、汚染の予防(排水、排気の適切な管理及び発生量の削減)に取り組みます。

3. 生物多様性の保全

生物多様性の保全に配慮した事業活動を推進します。

4. 法令の遵守

事業活動を行うそれぞれの国・地域の環境に関する法令及び社内規則などを遵守し、社会的責任を果たします。

5. 教育・研修

全役員・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・研修を行います。

6. 情報の開示

環境保全活動に関する情報を積極的に開示するとともに、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を図り、信頼関係を構築します。

■ 環境自主目標

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。2020年度から2022年度に取り組んだ「第六次環境自主目標」は、目標をすべて達成しました。2023年度は「第七次環境自主目標」(2023~2025年度)を設定し、その取り組みを通じて、ESG経営による企業価値の向上と、SDGsの実践による持続可能な社会の創造を目指しています。

第七次環境自主目標(2023~2025年度)

| 項目 | 目標 |
|----------|--|
| 気候変動対策 | 2020年度を基準に、2030年度の温室効果ガス排出量(Scope1,2)を42%削減する 2020年度を基準に、2025年度の温室効果ガス排出量(Scope1,2)を21%削減する |
| 水資源管理 | 2021年度を基準に、2025年度の水使用量原単位を10%削減する |
| 廃棄物管理 | 2025年度の最終処分量を、2005年度実績比75%削減する 2025年度の廃プラ再資源化目標を65%以上とする 2025年度の再資源化率を、60%以上にする |
| 化学物質管理 | 化学物質排出把握管理促進法*(化管法)におけるPRTR制度の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 |
| 生物多様性 | 生物多様性保全活動を推進する |

*化学物質排出把握管理促進法:特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律

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。



*TCFD:Task Force on Climate-related Financial Disclosuresの略。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、経営企画・サステナビリティ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CO₂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。

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。気候変動対策をマテリアリティの1つとして特定し、活動内容や進捗状況については、サステナビリティ委員会において、その内容

をレビューしています。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、下記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。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。

■ 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、CO₂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CO₂実質排出ゼロを目指します。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を把握しています。当社は、低炭素社会への移行を絶好のビジネス機会ととらえ、省エネ・資源化によるコストの削減、商品開発等による競争力の強化と認識しています。

環境を通しての価値共創

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 ~2025 | 中期 2026~ 2030 | 長期 2031~ |
| 移行リスク | 政策と法 | ・温室効果ガス排出削減投資促進のためのインターナルカーボンプライス制度の導入 ・省エネ・再エネ施策の積極展開 ・グループ内啓発や気運醸成の取り組み ・環境委員会での環境規制動向のモニタリングを実施 | | ● | |
| | | 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) | | ● | |
| | | 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 | | ● |
| 物理リスク | 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 | | ● | |
| | 急性リスク | 局地的な豪雨や大型の台風発生が増加により、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 | | ● | |
| | | ・異常気象、気象災害による施設の損傷頻度や修復費用の増加 ・自社及び共同研究企業を含めた関連施設の損傷による事業活動の中断 | ・災害時の具体的な行動指針の策定 | ● | |
| | 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 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 | ● | ● |
| 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 製造・流通プロセスの効率化 | ・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 | ● | |
| | | 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 | ・物流負荷の少ない原材料の使用検討 ・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 | ・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 | | ● |
| | | 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 | ・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 | | ● |

■ リスク管理

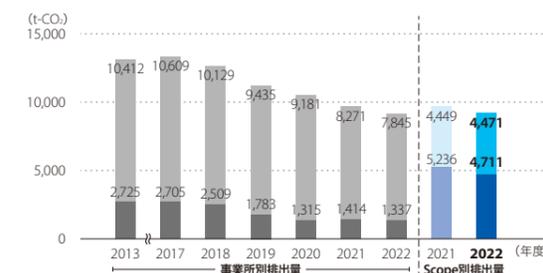
「リスクマネジメント基本規程」を定めるとともに、人事・総務・リスク・コンプライアンス・DX担当取締役をリスクマネジメント統括責任者とし、リスクマネジメントを統括する専任部門を設置しています。気候変動に関するリスクを含め、想定されるさまざまなリスクの洗い出しを行っており、それぞれの責任部門において当該リスクが顕在化しないための予防策や、リスクが顕在化した場合の対応策を策定し、それをリスク管理シートにまとめているほか、毎年、グループ全体や各部門において重要度の高いリスクを選定して1年間のアクションプランを立て、その予防策の強化などに取り組んでいます。取り組みの結果は、年度末にリスク・コンプライアンス委員会で活動報告を行い、取締役会へ報告し、次年度以降の活動の改善につなげています。

WEB 2023年度の活動テーマとリスクマネジメント目標
<https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/environment/tcdf.php#anchor04>

■ 指標と目標

日本新薬は、温室効果ガス削減目標「2020年度を基準に、2030年度の温室効果ガス排出量(Scope1,2)を42%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。

Scope1,2排出量の推移(2022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

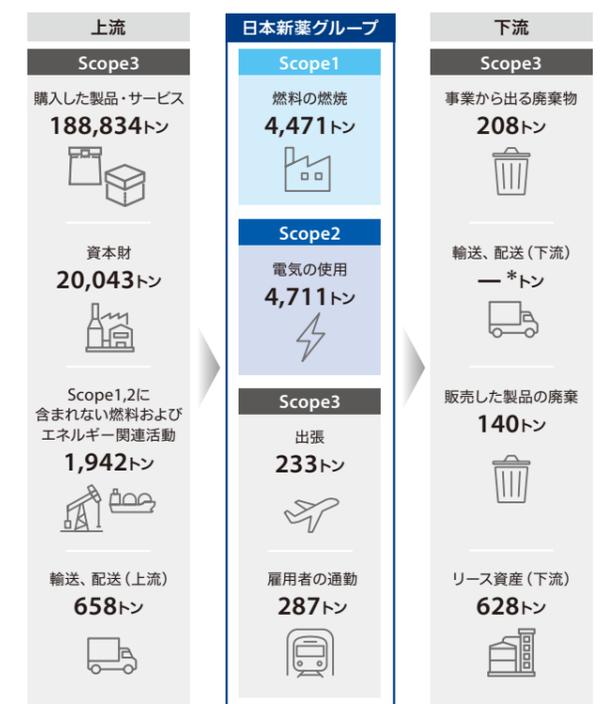
CO₂排出削減の取り組み

1. 再生可能エネルギーへの切り替え

日本新薬は、2050年度の排出ゼロを目指して、2030年度6,088t-CO₂(基準年度である2020年度比42%減)を目標にCO₂排出量を削減します。

2021年4月より、再生可能エネルギー由来の電力へ切り替えを開始し、本社地区におけるCO₂排出量を50%削減できる見込みです。2022年11月より、小田原総合製剤工場において水力発電由来の電力へ切り替えを開始し、小田原総合製剤工場のCO₂排出量を今年度6%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CO₂排出量を12%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由来の電力への切り替え・拡大の検討を進めていきます。

サプライチェーン排出量(2022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

* 2022年度の排出量については、算定時点で関係医薬品卸各社のデータに公表されていないものがあるため、算定が完了していません

環境を通しての価値共創

2. 営業車両へのハイブリッド車導入他

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省エネ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4年間ですべてハイブリッド車に入れ替えを予定しており、ハイブリッド車比率は2022年度には約80%まで拡大しています。

昨年度に引き続き、設備改修によるエネルギー使用量の削減や、「節電・省エネガイドライン」による省エネを推進し、社内啓発教育で環境保全の重要性・必要性を啓発しています。

■「第三者検証」を受審

環境情報の信頼性向上のため、第三者であるSGSジャパン株式会社より、検証基準(ISO14064-3:2019およびSGSジャパンの検証手順)に基づいて検証を受けました。検証範囲は、Scope1およびScope2、エネルギー消費量としています。

WEB 独立した第三者検証意見書
<https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/environment/climatechange.php#anchor06>

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、法令などに準拠して排水の水質管理を行います。

長期目標として、日本製薬団体連合会の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%以上を掲げ推進します。

■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*1と京都市条例*2に基づき、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*3に準拠した環境マネジメントシステムに基づき、社内イントラネットで廃棄物に関する情報を適宜公開しています。

*1 廃棄物処理法：「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」のこと
 *2 京都市条例：「京都市廃棄物の減量及び適正処理等に関する条例」のこと
 *3 KES：Kyoto Environmental Management System Standardの略。特定非営利活動法人KES環境機構が1999年から実施している環境マネジメントシステムの規格。現在5,000を超える事業者が登録

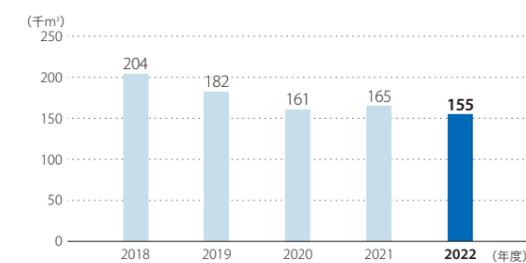
2. 水の使用量とリスク評価

2022年度の水の使用量は155千m³であり、取排水に関する罰金を伴うような法令違反事例は発生しませんでした。

WRI AQUEDUCT (3.0)*4を用いた主要3事業所の水ストレスの評価では、小田原総合製剤工場および東部創薬研究所が中程度の水リスク地域に該当しましたが、水リスクの高い地域に該当する事業所はありませんでした。

*4 WRI AQUEDUCT (3.0)：世界資源研究所(WRI)が開発・発表した水リスクを評価するツール

水使用量(主要事業所*)



* 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

その他、昨年度に引き続き、製品の包装資材ごみの低減や、OA紙・コピー用紙使用量の削減を推進し、環境省が主催する「プラスチック・スマート」キャンペーンにも登録しています。

化学物質の適正な管理

■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、社内でも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

化管法のPRTR制度に基づく第一種指定化学物質の年間取引量が1トン以上の事業所では、化学物質の届け出が義務付けられており、適正に管理している旨を報告しています。

■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。

生物多様性の保全

山科植物資料館で保存している約3,000種の植物の中には、160種におよぶ日本薬局方収載生薬の基原植物のほか、キソウテンガイ、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、これらの域外保全にマテリアリティとして取り組んでいます。

■植物啓発活動

予約制の見学研修会や、薬学・農学系大学生や薬剤師向け見学研修会、小学生対象草木染体験会や休日研修会などを日常的に開催し、有用植物の多様性保全についての啓発活動を行っています。



山科植物資料館では希少植物の域外保全に取り組む



晩秋の見学研修会

醍醐寺山林の植物調査

■京都の文化に関わる植物の保全活動

フタバアオイやキクタニギクなど京都の文化に関わる植物の保全・繁殖を行っています。一般財団法人「葵プロジェクト」を通じて上賀茂神社へフタバアオイ140株の奉納や、京都市の支援する「キクタニギクの花咲く菊溪の森づくり」への苗の提供などを行っています。

■世界文化遺産「醍醐寺」山林の植物調査

2021年6月の「G7 2030年自然協約」にて、2030年までに国土の30%以上を自然環境エリアとして保全する「30by30」が約束されました。そのため、保護地域以外で生物多様性保全に資する地域として、寺社林に注目が集まっています。日本新薬では京都市南部の醍醐寺山林に注目し、2022年4月から8回の調査を行い、78科157種の高等植物を特定しています。

■天然記念物「アユモドキ」の生息域外保全

アユモドキは、生息域の環境の変化のため激減し、今や世界で亀岡盆地と岡山県にしか分布していない日本固有の淡水魚です。山科植物資料館では環境省の保護増殖事業に協力し、園内の人工池で自然養育することに成功しました。今後も生物多様性保全活動として、貴重な野生動物の保全にも協力していきます。

ステークホルダーエンゲージメント

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

課題と2023年度の戦略

- 投資家へのIR活動の強化
- ステークホルダーへの情報開示の実施

- R&D説明会、海外IRの実施
- 統合報告書の発刊、ニュースリリースの適時開示

- 統合報告書やWebサイト情報開示の充実

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、対話することが重要だと考えています。そうした対話を通じて得られた要望や意見を企業活動に反映することで、企業として成長し、社会に対して新たな価値を創造、提供していきます。

日本新薬のステークホルダー



ステークホルダーとの関わり

対話・手段/回数

| ステークホルダー | 関わり | 対話・手段/回数 |
|----------|--|---|
| 株主 | 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ています。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の促進に努め、株主・投資家の皆さまの期待に応えます。 | <ul style="list-style-type: none"> 機関投資家、アナリストとの対話件数 約180件 証券会社主催イベント参加数 9件 決算説明会 (5月、11月) 決算カンファレンスコール (8月、2月) 株主総会 (6月) R&D説明会 (12月) 海外IR/ラージミーティング (9月) |
| 社員 | 経営方針の「一人ひとりが成長する(社員)」に基づき、求める人材像「自ら考え行動する人」を育成することを目的とした教育・研修体制を整えています。社員一人ひとりが自ら考え行動し、積極的にチャレンジすることが自分自身の成長につながり、それが会社の成長にもつながると考えています。 | <ul style="list-style-type: none"> 従業員向け研修/取締役との対話機会設置 従業員のストレスチェック/エンゲージメントサーベイ 内部通報制度/相談窓口 |
| 社会 | 企業市民として、社会とのコミュニケーションを密にし、交流を深めるとともに、社会貢献活動にも積極的に取り組みます。取引先との相互の信頼関係、健全かつ適正な関係を保持し、ともに成長することを目指します。 | <ul style="list-style-type: none"> 食育に関する出前授業 山科植物資料館見学会130件、来場者数1,335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 27件/絵本貸し出し総数5,140冊 取引先へアンケート実施 (CSR/安定供給/サステナビリティ調達方針) |
| 顧客 | 医薬品事業では、病気で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。 | <ul style="list-style-type: none"> くすりに関する問い合わせ件数 計10,730件 (医療関係者8,732件、卸783件、一般消費者1,093件、他122件) Webサイトによる疾患啓発 Web市民公開講座 (肺高血圧症、筋ジストロフィー) 患者交流イベント 国内マラソン大会等へのブース出展 |
| 環境 | 地球環境に配慮した事業活動を行い、環境の保護・維持・改善に取り組み、環境との調和ある成長を目指します。 | <ul style="list-style-type: none"> 山科植物資料館での植物啓発活動 京都の文化に関わる植物の保全活動 |

株主との対話

2022年度は決算説明会およびカンファレンスコールに加えて、株主・投資家向けR&D説明会を2部構成にて開催しました。第1部では、2022年11月より国内で販売を開始したドラベ症候群に伴うてんかん発作治療剤「フィンテプラ」に関連して「ドラベ症候群の治療と今後の展望」について専門医より説明いただきました。第2部では、核酸医薬品パイプラインの進捗状況に加え、注目度の高い次世代アンチセンス核酸、遺伝子治療、細胞治療の新規モダリティへの取り組みに関する発表を行いました。また、決算説明会や株主・投資家面談、海外IRおよびラージミーティングには、中井社長が出席しており、引き続き、定期的に株主・投資家の皆さまと対話し、短期および中長期における成長戦略を説明していきます。



WEB その他説明会

https://www.nippon-shinyaku.co.jp/ir/ir_library/other_presentation/

社会との対話

地域・社会の方との交流や、子どもたちが読書する機会を設けるため「はしる図書館 日本新薬きらきら未来ゴー!」を定期的に京都市内のイベントや児童館などに開催しています。3月26日に大阪で開催された、てんかんの疾患啓発イベントである「Purple Day」にも出展しました。「Purple Day」は、シンボルカラーである紫色の物を身につけるなどして、てんかん患者さんを応援理解を促す運動で、当日は当社の参加スタッフも紫色の服を着用して絵本や図鑑などの貸し出しを行いました。当社ではボランティアプログラムを利用することも可能であり、社員が気軽に参加することのできる社会貢献活動として、継続的に活動していきます。



WEB はしる図書館

日本新薬きらきら未来ゴー!
<https://kodomo-bungaku.jp/miraigo/>

顧客との対話

くすり相談室には主に電話やWebサイトの問い合わせフォームを通して、年間1万件以上の医薬品に関連する問い合わせが寄せられます。日々寄せられる問い合わせに対して、AIを用いた最新の電話対応システムなどITを駆使してお答えし、医薬品の適正使用の推進に努めています。また、ここでいただいた情報やご意見は速やかに関連部署に伝え、品質の改良や安全性の向上に生かしています。近年ではWebサイトの充実を図り、さまざまな情報を能動的に入手していただけるようにしています。今後も、患者さんやそのご家族、医師、薬剤師、そのほかのメディカルの皆さんなど、広くさまざまなステークホルダーから信頼されるよう迅速かつ正確に対応することを第一に心掛けていきます。



WEB ご意見・お問い合わせ

<https://www.nippon-shinyaku.co.jp/inquiry/>

地域との共生

マテリアリティ

社会課題の解決とコミュニティとの共生



主な活動内容

- 医療や科学の研究支援のため、公募研究助成制度の充実
- 京都文化の保存維持をはじめ、各地域に根差した社会貢献活動の実施
- スポーツや読書の機会提供などを通じた子どもたちの教育、精神面への支援活動の実施

2022年度の活動

- 2022年度公募研究助成 10件
- 社外広報誌「京」発刊 4回(季刊)/カレンダー 1回
- 「はしる図書館 日本新薬きらきら未来ゴー!」22イベント参加

課題と2023年度の戦略

- 公募研究助成・社会貢献活動の認知度向上と参加者増

医療や科学研究・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

医学・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、染色画作品を表紙とした社外広報誌「京」では、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。



スポーツや読書の機会提供などを通じた子どもたちへの支援

■ スポーツを通じた子どもたちへの支援

日本新薬硬式野球部は、長年、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、野球教室を企画してきました。近年では京都市近辺で、未就学児向けに運動の楽しさを体感してもらうことを目的とした運動教室を開催しています。2022年11月には、京都市伏見区にある京都聖母学院保育園を訪問し、ティーボール教室などの運動教室を実施しました。2022年12月にわかさスタジアム京都で開催した「日本新薬ちびっ子チャレンジカップ」では、未就学児があまり体験することのない運動能力測定や、食育活動などを行いました。

その他、硬式野球部の活動以外でも、2022年8月には身体機能にハンディキャップを持つ子どもたちを対象に、視線入力アプリケーションを用いたeスポーツ大会をオンラインと現地参加で実施しました。今後も活動を継続し、社会貢献活動を通じて地域社会の発展に貢献していきます。

■ 読書の機会提供などを通じた子どもたちへの支援

「日本新薬こども文学賞」は、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、両部門の最優秀作品で絵本を制作する取り組みです。制作した絵本は、小児科医院などの医療機関や公共施設への贈呈などを通じて、広く子どもたちに読まれています。

また、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」で制作した絵本など約1,000冊の図書とデジタルブックを搭載し、小学校や特別支援学校などを社員ボランティアとともに訪問しています。



会長メッセージ



取締役会議長として、
ガバナンスのさらなる強化に
取り組んでいます。

代表取締役会長

前、川重信

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、目指す姿である「ヘルスケア分野で存在意義のある会社」として成長していくために、サステナビリティへの取り組み強化による企業価値の向上を推進しています。持続可能な社会を実現していくためには、さまざまな社会課題の解決に貢献し社会から信頼されることが必要です。マテリアリティ(重要課題)への対応は、企業にとって必要不可欠かつ経営の根幹をなすものであると考えており、2023年3月には事業環境の変化を踏まえてマテリアリティの見直しを行いました。

また、当社の持続的な成長に欠かせない人材については、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で成長し活躍できる環境の整備を進めており、変化に対応できる柔軟かつ強靱な組織の構築を目指しています。環境への対応については、「日本新薬環境基本方針」のもと、CO₂の削減に向け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・拡大を推進しており、希少生物の保護活動を通じた生物多様性の保全にも積極的に取り組んでいます。

これらの取り組みを推進していく上で、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おり、私は取締役会議長として、コーポレート・ガバナンス体制のさらなる充実に向けて継続的に取り組んでいます。日本新薬においては、取締役会をはじめ経営施策検討会や取締役研修・報告会など、さまざまな場を通して取締役同士で建設的な意見交換を行っています。2022年度は研究開発や設備投資、人事制度の改定など、当社の持続的な成長に寄与する案件について多くの議論が行われました。特に社外取締役の方々には、自身の経験や知見、専門性に応じて業務執行取締役との質疑応答を積極的に行うとともに中長期的な経営視点を持って議論いただいております。取締役会の実効性は確保されていると判断しています。

今後も継続してコーポレート・ガバナンスの強化に取り組むとともに、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てまいります。これから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。

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

(役員の数人は各年の定時株主総会終了時点)



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。

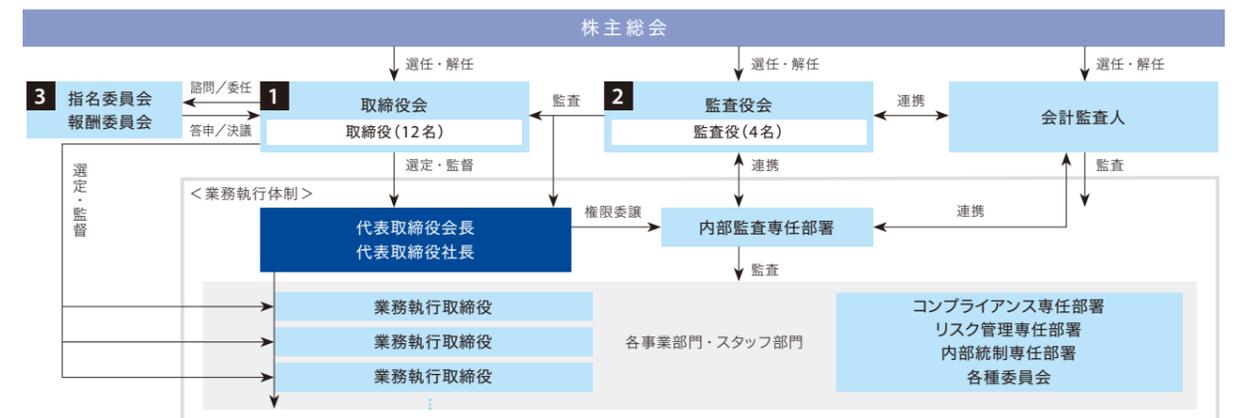
経営責任を明確にし、経営環境の変化に対して最適な経営体制を機動的に構築するため、取締役の任期を1年としています。4名の社外取締役により、取締役の業務執行に

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 |
| 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

● カプリコール・セラビ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、カプリコール・セラビ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。

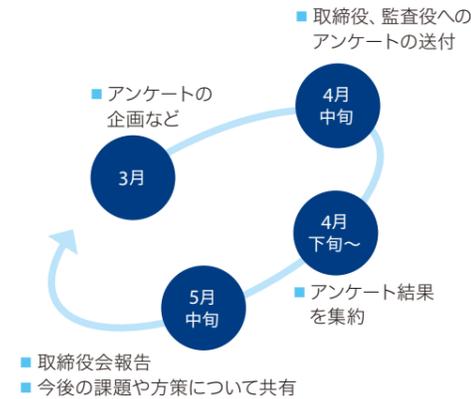
その後、議長が議場に諮り審議の結果、本提案は可決されました。

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

取締役会は一室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材を確保し、将来的に会社を担う人材の育成・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、

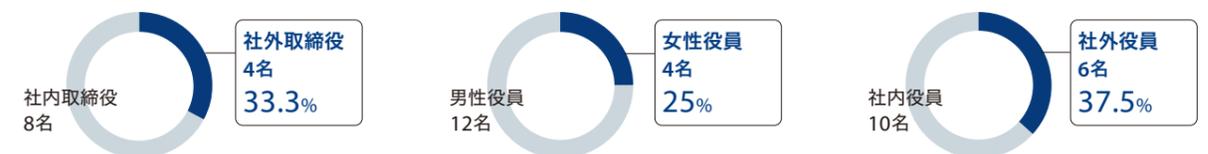
それを達成するために必要と考えられるスキルを特定し、スキル・マトリックスの開示項目として設定しています。

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 平憲 | 15回/15回 | ● | | ● | ● | | | | | | | |
| | 高垣 和史 | 15回/15回 | | | | | ● | | | | | | |
| | 石沢 整 | 15回/15回 | | | | | | | ● | | | | |
| 取締役(社外) | 木村 ひとみ | 15回/15回 | | ● | | | | ● | | ● | | | |
| | 櫻井 美幸 | 15回/15回 | | | | | ● | | | | | | |
| | 和田 芳直 | 15回/15回 | | | | | | ● | | | ● | | |
| 監査役(社内) | 小林 柚香里 | 15回/15回 | ● | ● | ● | | | | ● | | ● | | ● |
| | 西 真弓 | — | | | | | | ● | | | | | |
| | 桑原 健誌 | 15回/15回 18回/18回 | | ● | | | | ● | | | | | |
| 監査役(社外) | 伊藤 弘嗣 | — | | | | | | | ● | | | | |
| | 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

課題と2023年度の戦略

- 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

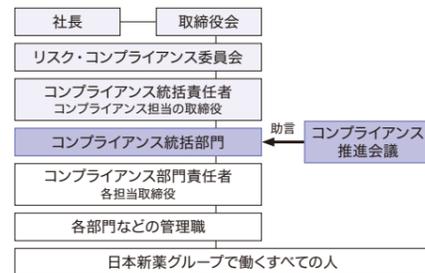
- 全社員に対するコンプライアンス研修や啓発活動を実施

- 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

課題と2023年度の戦略

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

- 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。そのすべてにトッパー一人に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對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かかといった議



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。

日本新薬のカ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薬を進めることを期待します。今、製薬企業はAI創薬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、独自性の高い創薬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、どうぞよろしくご厚意申し上げます。

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)

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タ株式会社 社外取締役 (現任)
2023年3月 株式会社プリチストン 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タ株式会社 社外取締役
株式会社プリチストン 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

* 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
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
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
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 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