日本新薬株式会社

## 社外からの評価

### ■ ESGインデックスへの組み入れ

- FTSE Blossom Japan Index
- FTSE Blossom Japan Sector Relative Index
- FTSE4Good
- S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数
- MSCI日本株女性活躍指数（WIN）
- MorningStarGenDiJ

THE INCLUSION OF NIPPON SHINYAKU CO., LTD. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF NIPPON SHINYAKU CO., LTD. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

### ■ サステナビリティに関する社外からの評価

- CDP
- SOMPOサステナビリティ・インデックス
- 健康経営優良法人～ホワイト500～
- JPX日経インデックス400
- 日経スマートワーク経営
- 日経SDGs経営
- DX認定
- くるみん
- えるぼし

## ネットワーク（2024年7月1日現在）

### ■ 主要拠点

**東京支社**　支店 札幌、東北、関越、東京、千葉埼玉、横浜、名古屋、関西、京滋北陸、中四国、九州
創薬研究所、東部創薬研究所、食品科学研究所、山科植物資料館、小田原総合製剤工場、東部流通センター、西部流通センター

### ■ 国内グループ会社

シオエ製薬株式会社、タジマ食品工業株式会社、日本新薬アドバンス株式会社

### ■ 海外拠点・海外グループ会社

London Office、NS Pharma, Inc.、北京艾努愛世医薬科技有限公司、天津艾努愛世医薬有限公司

NIPPON SHINYAKU CO., LTD.

# 新しい生きるを、創る

# 日本新薬レポート 2024

日本新薬株式会社

# なぜ京都発のグローバルヘルスケアカンパニーなのか

日本新薬が創業した京都の地は、その独特な風土から多くの革新的な産業が生まれました。それらは長い歴史の中で日本を代表する伝統産業となり、世界中で高い評価を受けています。日本新薬では、この風土を受け継ぎ、独創的な考えを大切にする企業文化が醸成されています。
京都の伝統文化が革新的な試みから生まれてきたように、日本新薬はこれからも革新的な新薬の開発を通じて、世界中の人々の健康と豊かな生活創りに貢献していきます。

**京都のグローバルヘルスケアカンパニーとして、**
**一人ひとりの新しい生きるを世界に届ける会社**

## 目次

### 日本新薬のDNA


**2** 社長メッセージ
**7** グローバル事業の推進
**8** 特集 私たち日本新薬のグローバル展開と2035年の「ありたい姿」
**10** 日本新薬の歩み ～京都の製薬会社として～
**12** 人々の健康と笑顔を創る事業を目指して ～At a Glance～


**POINT**

ペイシェント・セントリシティに基づく新薬を京都から世界に届け、人々の健康と豊かな生活創りに貢献したいという思い、日本新薬が社会や患者さんから支持され信頼されるためのビジョンを語ります。さらに、日本新薬の特長、価値創造を歴史から紐解いて説明します。

### 日本新薬の未来戦略


**14** 経営の全体像と2035年の「ありたい姿」
**16** リスクと機会、マテリアリティ
**18** マテリアリティとKPI
**20** 価値創出プロセス
**22** 価値創出の源泉
**24** 中期経営計画振り返り（第四次～第六次）
**26** 第七次5ヵ年中期経営計画
**30** 財務・資本戦略


**POINT**

京都発のグローバルヘルスケアカンパニーとして、一人ひとりの新しい生きるを創り、人々の健康と豊かな生活創りに貢献するために、ステークホルダーとどのような価値を形成していくか、将来のビジョン実現に向けた価値創造と戦略について語ります。第七次5ヵ年中期経営計画は、サステナビリティ戦略を含む「3つの重点テーマ」と「5つの経営基盤の強化」を柱に据えています。

### 未来戦略の実践


**34** 財務・非財務ハイライト
**36** 特長（独自性）のある製品とサービスの創出を通じた人々の健康への貢献
**46** ペイシェント・セントリシティに基づく患者支援とアドボカシー活動の強化
**49** 安全で高品質な製品の供給の維持
**52** 多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現
**60** 社会課題の解決とコミュニティとの共生
**64** 地球環境保護への取り組み強化


**POINT**

ビジョンに基づく価値創出を実践していくための、日本新薬のこれからを形作る経営戦略をどのように実践しているのかについて説明します。

### ガバナンス


**70** 会長メッセージ
**72** コーポレート・ガバナンス
**80** コンプライアンス、リスクマネジメント
**81** ステークホルダーエンゲージメント
**82** 社外取締役座談会
**84** 役員一覧


**POINT**

日本新薬の未来戦略をどのように実現していくのか、当社をリードする取締役会をはじめ、コーポレート・ガバナンス体制、会社をリスクから守るリスクマネジメントやコンプライアンス体制について説明します。

### コーポレートデータ


**86** 11カ年財務データ
**88** 非財務データ
**90** 用語集・IR FAQ
**91** 会社概要・株式情報

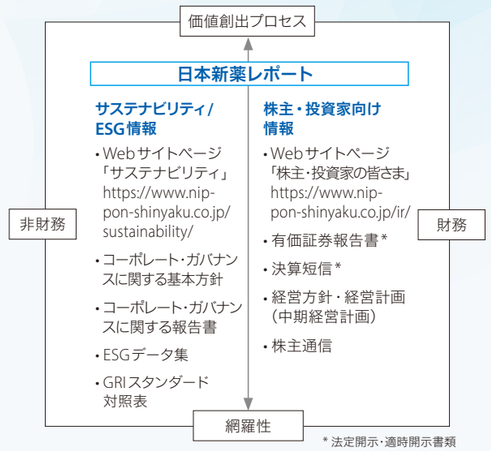

**POINT**

財務・非財務活動の結果、具体的に得られた価値を実証的に経年データで示しています。

## 編集方針

当レポートでは、あらゆるステークホルダーの皆さまに日本新薬グループの企業価値をご理解いただくため、財務情報に加え、環境、社会、ガバナンスなどの非財務情報を包括的に掲載しています。

## 情報開示体系




## 報告対象範囲

**対象期間**：2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）

＊一部、同期間以降の活動内容を含みます。

**対象組織**：日本新薬株式会社および国内外のグループ会社

＊ただし、一部の報告事項は、日本新薬単体について報告しています。

## 参考にしたガイドライン

- 国際会計基準（IFRS）財団「国際統合報告フレームワーク」
- GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- ISO26000／JIS Z 26000
- 経済産業省「価値協創ガイダンス」

## 将来見通しに関する記述について

本レポートには、将来に関する予測・予想・計画なども記載しています。これらは、記述した時点で入手できた情報に基づいた判断によるものであり、不確実性が含まれています。したがって、将来の事業活動の結果や将来に惹起する事象が本レポートに記載した予測・予想・計画とは異なったものとなる可能性があります。

＊記載の数値は、桁数未満を切り捨てたものになります。このため、合計値が個々の数値の合計と一致しない場合があります。
＊本レポートに記載されている製品名は、当社または提携会社の登録商標です。
＊本レポートに記載されているコメント情報などは、適切に入手されたものです。

# 社長メッセージ

代表取締役社長　中井　亨

## 一人ひとりの新しい“生きる”を世界に届ける

日本新薬は、医薬品事業と機能食品事業の2つの事業を通じて、健康で豊かな生活創りへの貢献を目指しています。2035年の「ありたい姿」を実現するために、2024年4月に策定した「第七次5ヵ年中期経営計画」を新たなスタートラインとし、高品質で特長のある製品・サービスを提供することで、持続的な企業価値の向上を図ります。

### 多様化する「生きる」ニーズに応える、2035年の長期ビジョン「ありたい姿」

当社を取り巻く経営環境は、研究開発の高度化やAI・デジタル技術の発展、価値観の多様化、また、国内における少子高齢化と人口減少、医療費抑制策の強化などもあり、今後も激しく変化していくと予想しています。このような状況において、当社は世界を成長市場として捉えること、京都の企業として進取の精神で高度化する技術への迅速な対応を進めること、そして、多様化する「生きる」というニーズに対して本気で向き合い、特長ある製品やサービスを提供していくことが重要だと考えています。経営環境と当社の経営理念などを踏まえ、「京都のグローバルヘルスケアカンパニーとして、一人ひとりの新しい生きるを世界に届ける会社」を2035年の「ありたい姿」として掲げました。考え方や生き方が多様化する中、当社は経営理念である「人々の健康と豊かな生活創りに貢献する」に基づき、社会に貢献していくことを目指しています。「生きる」に貢献する当社の医薬品事業と機能食品事業を通じて、他社と差別化した製品やサービスを提供し、患者さんとご家族に生きる喜び、新しい「生きる」を世界に届けていきます。

### 2023年度と第六次5ヵ年中期経営計画の振り返り

医薬品事業では、肺動脈性肺高血圧症・慢性血栓塞栓性肺高血圧症治療剤「ウプトラビ」の海外売上に伴うロイヤリティ収入やデュシェンヌ型筋ジストロフィー（DMD）治療剤「ビルテプソ」等が伸長し、機能食品事業では、サプリメントやプロテイン製剤の売上が増加しました。その結果、2023年度の当社グループの売上収益は、1,482億5千5百万円と対前期比2.8%の増収となりました。利益面では、増収と売上構成による売上原価率の低下等により、営業利益は332億9千5百万円と対前期比10.8%の増益となり、売上・利益とも過去最高を更新しました。

新製品の上市に関しては、2024年3月に高リスク急性骨髄性白血病治療剤「ビキセオス」の承認を取得し、5月に国内販売を開始しました。また、ドラベ症候群に伴うてんかん発作治療剤「フィンテプラ」については、提携先のユーシービー社がレノックス・ガストー症候群に対する適応追加承認を取得し、当社が国内における情報提供活動を担っています。

また、2023年度の海外売上比率は42.6%となり、2022年度の34.1%から伸長しました。海外売上の柱は、米国での「ビルテプソ」の自社販売と「ウプトラビ」導出先企業による海外売上に伴うロイヤリティ収入ですが、「ウプトラビ」の特許期間満了まではさらに伸長すると期待しています。

## 社長メッセージ

第六次5ヵ年中期経営計画では、「ヘルスケア分野で存在意義のある会社」として、社会における存在意義を高めることを目指し、6つの取り組みに挑戦してきました。その結果、年平均1品目以上の新製品の上市や、米国での「ビルテプソ」の自社販売開始、SBTiの承認取得、「健康経営優良法人～ホワイト500～」企業への継続的な認定、DX認定の取得などの成果を上げることができ、大きな成長を遂げた5年間でした。一方、課題として、臨床開発のスピードや成功確率、海外における販売力に拡大の余地があることや、新規モダリティの研究開発スピードが不足していることなどが浮き彫りになりました。「第七次5ヵ年中期経営計画」では、明確となったこれらの経営課題の解決を図っていきます。

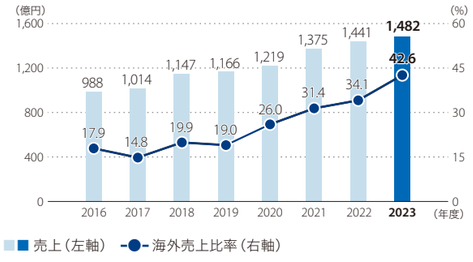
### 第七次5ヵ年中期経営計画で目指すこと

2024年4月から、「第七次5ヵ年中期経営計画～For Global Growth Beyond the Cliff～」をスタートさせました。第七次中期経営計画は、当社の成長をけん引してきた「ウプトラビ」のパテントクリフを乗り越えて将来的に成長するための指針であるとともに、日本新薬の特長ある製品やサービスを世界に提供する土台をさらに強固なものにするシナリオとして策定しています。また、2023年に見直したマテリアリティの解決にもつながると考えており、2035年の「ありたい姿」を実現するための足元の取り組みとなります。

当社は、自社創製品「ウプトラビ」によって大きな成長を遂げましたが、2028年度には特許満了によりロイヤリティ収入が大きく減少する見通しです。第七次中期経営計画期間中（2024～2028年度）は、将来の成長に向けた投資を先行させるため、一時的な利益の減少を見込んでいるものの、パテントクリフを乗り越え、ロイヤリティ収入に依存しない収益基盤の確立に注力していきます。第七次中期経営計画期間の後半には、グローバルでの成長ドライバーとなる製品の上市を見込んでおり、2028年度は売上収益2,300億円、営業利益300億円、ROIC9%以上を目標とします。2028年以後は、国内以上に海外での売上を伸長させることで、2030年度には売上収益3,000億円規模、営業利益500億円規模、かつ海外売上比率50%以上の企業へと成長させます。私が社長に就任した際の3つのコミットメントのうち、「海外売上比率50%以上」「売上・営業利益ともに2020年度実績の倍増以上」の目標を達成するシナリオです。

第七次中期経営計画では、3つの重点テーマと5つの経営基盤の強化によって、医薬品、機能食品の両事業で資本コストを上回る資本効率を意識したROICを指標とした経営を行っていきます。

**売上/海外売上比率**




### グローバル展開の拡大に向けて

世界中の患者さんに必要とされる薬を届けるため、自社販売・アライアンス・M&Aといった手段を検討し、グローバル展開をさらに推進していきます。

米国においては、現在、グループ会社であるNS Pharma, Inc.（NS Pharma）を拠点として「ビルテプソ」の自社販売を行っています。今後、細胞治療薬をはじめとした複数のDMD治療薬の新発売を予定していることから、迅速な新製品の立ち上げと効率的なマーケティングの実現に向け環境を整備し、売上の拡大を目指していきます。

また、中国での事業展開を推進するため、2021年に北京艾努愛世（エヌエス）医薬科技有限公司と天津艾努愛世医薬有限公司を設立しました。現在、自社創製品の胃粘膜保護剤を主要製品とした販売活動を行いながら、事業体制の整備およびビジネスに関するノウハウの蓄積を行っています。将来的な「ビルテプソ」の販売に向け、必要人財の採用、マーケティング、公的保険償還を見据えた価格戦略を含む患者アクセスなどの準備を進めています。欧州においては、自社販売体制の構築あるいはパートナーとの戦略的提携など、さまざまな選択肢を検討しています。

### 個々のポテンシャル最大化とデジタル活用でグローバル展開に対応

グローバル展開の一層の推進により業務量が増加することを想定し、グローバルで活躍できる人財の獲得を進め、海外拠点における現地採用人員を増員していく方針です。一方、国内においては、個々人のポテンシャルを最大化し、一人ひとりの個性が発揮されるための組織風土改革を進めます。

また、デジタル化による業務変革と生産性の向上のため、デジタル人財の育成とシステムへの投資を積極的に行っていきます。日本新薬では、デジタル技術に加えてビジネススキルも活用して課題を発見し、業務の抜本的な改革や新規ビジネスを創出できる人財を「変革人財」と定義しています。変革人財は、研究開発や販促活動など、日々の業務において発生する課題に対し、データに基づいて対応するスキルを獲得し、効率化を実現させます。また、経営陣が優先すべき18の「DX（デジタルトランスフォーメーション）テーマ」を定め、社内取締役がプロジェクトオーナーとなってこれらを推進し、全社的な変革を推し進めています。「DXテーマ」の活動内容や進捗状況などは、全ての社内担当取締役が委員となり、私が委員長を務めている「デジタル変革推進委員会」で定期的に確認しています。2023年10月の社内デジタル月間においては、全社員がDXの取り組みをより理解するために、各テーマのプロジェクトリーダーが全社員に向けて進捗等を報告しました。

### 日本新薬の価値観：ペイシェント・セントリシティ

患者さん中心の事業活動を推進するため、日本新薬では、ペイシェント・セントリシティに基づく考えと活動を重視しています。ペイシェント・セントリシティとは、医療において常に患者さんを中心に据え、患者さんに焦点をあてた対応を行い、最終的に患者さんの判断を最大限に尊重することです。

日本新薬は、核酸医薬・低分子医薬などの基盤技術をもとに自社創薬、導入、プロダクト・ライフサイクル・マネジメント（PLCM）の3つのアプローチで研究開発を進めています。その中心にあるのは、患者さんのために何ができるか、患者さんが何を解決してほしいのかというペイシェント・セントリシティの視点です。私自身、日常の経営を行っていく上で「患者さんやそのご家族のためになるか」を判断軸の一つとしています。研究開発やサプライチェーン、営業部門のみならず、スタッフ部門においてもこの視点を大切にし、患者さんと患者さんを支える方々の健康未来を実現したいと考えています。

eスポーツ大会の様子

2023年度からは、さまざまな部門のメンバーから成るペイシェント・セントリシティ・プロジェクトを立ち上げ、社内啓発を含めた活動を行っています。また、ハンディキャップを持つ子どもたちを対象としたeスポーツ大会や、患者さんのご家族による社内講演会、市民公開講座などの実施を通じて患者さんの声を聞き、少しでも患者さんに寄り添う活動ができるよう、これからも取り組んでまいります。

## 一人ひとりの“本気”の思いが イノベーションの源泉

当社では、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。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を醸成し、ウェルビーイングを実現することで、イノベーションを生み出し、持続的な成長を果たせると考えています。

社員の“本気”の思いは、何よりも強力な経営資源です。本気の思いのもと、社員一人ひとりが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。その考えを具体的に表したのが、「自分」「相手」「社会」を対象に、すべての社員が目指す姿勢・意識を示した「NS Mind」です。「NS Mind」のもと、全社員がこれまで以上に成長することで、日本新薬のさらなる成長を目指します。

## ステークホルダーの皆さまへ

ステークホルダーの皆さまや社会からさらなる信頼を得て企業価値の向上につなげるため、情報開示の強化に取り組んでいきます。2024年4月から、これまで以上の積極的な情報開示を目的に、経営企画部にIR活動を専門に行うIR推進課を設けました。また、6月には、取締役に対し、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めることを目的として、業績に応じて当社普通株式を割り当てる、譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。

日本新薬は、いまだ治療ニーズが満たされていない領域・分野に対する治療薬を開発し、それを届けることで、世界中の患者さんやそのご家族が笑顔で過ごすことができる社会の実現を目指しています。2016年に米国での販売を開始した「ウプトラビ」は、パートナー企業を通じて、現在、70カ国以上で販売されており、年間10億ドル以上を売り上げるブロックバスターとなっています。2020年に米国で販売を開始した「ビルテプソ」は、NS Pharmaを中心として自社販売体制を構築しました。このように、当社では製品や展開する国ごとにパートナー企業との連携あるいは自社販売を検討し、最適な方法で世界中の患者さんに必要とされる薬を届けていきます。

京都には多くのグローバルカンパニーがありますが、2035年には当社もその仲間入りをして世界から認知されるよう、日本新薬にしか創れない特長のある製品、日本新薬だから創れる未来を目指し、スピード感をもって全力で取り組んでまいります。ステークホルダーの皆さまには、今後も変わらぬご理解とご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。





# グローバル事業の推進

### 米国における活動

**デュシェンヌ型筋ジストロフィー治療剤「ビルテプソ（英名：VILTEPSO）」は、日本新薬が米国で初めて自社販売を行った製品です。グローバル事業の推進に向けて、米国ニュージャージー州にあるグループ会社NS Pharmaと連携し、研究開発・サプライチェーン・メディカル・営業の組織体制強化を図っています。**

### 研究開発・事業開発活動

当社はVILTEPSOとそれに続くエクソンスキッピング薬をはじめ、複数製品をグローバルで開発しており、NS Pharmaはその臨床開発、事業開発活動に関するグローバル拠点の役割を担っています。研究開発体制の構築に際し、希少疾患治療薬の開発経験や、FDAとの薬事対応の経験を持つ人財などを積極的に採用しています。

また、世界最大級のイノベーション発信基地といわれる米国ケンブリッジ市に「Innovation Research Partnering（IRP）」を2023年に開設しました。ここに創薬シーズ・技術探索拠点を置くことにより、世界最先端の創薬技術とシーズへのアクセスを高め、自社創薬研究の加速と多様性に富んだ研究開発ポートフォリオの構築を目指しています。

### 薬剤費の償還

米国では、患者さん各々が民間保険や公的保険に加入しており、自己負担額もそれぞれ異なります。また、無保険の患者さんも一定数存在します。このような背景から、米国では保険機関が医薬品の償還を承認しなければ、患者さんが薬剤費の全額を自己負担することになり、実際の処方に至ることは難しくなります。そのため、製薬企業は個々の保険機関と医薬品の償還について交渉を行っており、NS Pharmaではマーケットアクセス部門がその役割を担っています。大手民間保険会社および公的保険機関を中心に交渉を行うことにより、VILTEPSOの薬剤費償還に関して好ましい償還ポリシー（保険償還を認める基準）が設定されるよう取り組んでいます。

### 包括的患者支援サービス「NS Support」

VILTEPSOの保険償還を受けるためには、専門の医療機関を受診し遺伝子検査や運動機能評価を実施してもらう必要があります。米国の国土は広大であるため、医療機関への通院が困難な患者さんの多くは、在宅にてVILTEPSO投与を受けています。その場合、薬剤手配や病院との連携が不可欠となりますが、患者さんがこの手配を続けることは大きな負担となります。NS Pharmaでは医療従事者や患者さんおよびそのご家族の負担を軽減するため、患者支援部門が中心となって「NS Support」という名称の包括的患者支援サービスを提供し、保険償還手続きの案内や支援、在宅注射治療の薬剤・看護師の手配などをサポートしています。

### 未承認国における提供プログラム

現在VILTEPSOが販売されている国は、日本と米国のみです。それ以外の地域で患者さんがVILTEPSOの投与を希望される場合、臨床試験に参加する方法があります。しかしながら、臨床試験に参加できる患者さんは限定的であり、また、試験での投与終了後は、当該国でVILTEPSOが承認されるまで投与機会が無くなってしまう懸念がありました。このように、臨床試験に参加できない患者さんや臨床試験に参加し試験が終了した患者さんへの継続的な薬剤の提供のために、「VILTEPSO未承認国における提供プログラム」を2021年より開始しました。

NS Pharma

# 特集 私たち日本新薬のグローバル展開と2035年の「ありたい姿」

**日本新薬の未来を担う若手・中堅社員が現在の会社の文化や自身の業務、グローバル展開を実現する上で必要となるマインドセットなどについて、情熱的に語りました。**

研開企画部
**大谷 泰功**
Yasuyoshi Ohtani
2007年入社

事業戦略部
**其原 慎平**
Shimpei Sonohara
2011年入社
NS Pharma出向経験あり

事業戦略部
**坂口 武**
Takeshi Sakaguchi
2008年入社

ライセンス部
**油納 衣里子**
Eriko Yuno
2017年入社

## 日本新薬に入社を決めた理由

**大谷：**私は患者さんに近い立場で仕事のできる臨床開発職として入社しました。就職活動を進める中で、日本新薬の求職者に対する思いがよく伝わり、長く働くならこんな会社が良いなと思えたことが入社の大きな決め手です。現在は、医薬品の候補化合物を製品として発売するまでの戦略立案、各種開発プロジェクトのマネジメントを担当しています。

**坂口：**日本新薬は、大手が手掛けない希少疾患をターゲットとしているという点に強く共感して入社しました。入社から16年間、MRとして活動していましたが、2024年4月に新設された新規事業を創出する部門に異動となり、新たな分野に挑戦しています。

**其原：**私は米国留学時に、公衆衛生学を専攻の一つとしていました。人の健康の役に立ちたいとの思いから製薬会社への就職を希望したのですが、やはり、面接時の日本新薬社員の人柄が魅力的で、ともに働きたいと考えて入社しました。

**油納：**薬剤師を目指して小児専門病院へ実習に行った際、これまで聞いたことのない難病や希少疾患の子どもたちに出会いました。その経験から、薬を提供する側になりたいと考え、他社が手掛けない領域の創薬を行っている日本新薬に入社しました。今はライセンス部で自分がやりたいと思っていたことを実現できています。

## 日本新薬の社員とそのビジョン

**坂口：**私が所属する新規事業推進課では、医薬品事業・機能食品事業に続く第3の事業という柱を立てるべく、社内ビジネスコンテストという新たな取り組みも始めますので、他部門の皆さんの力が必要だと強く感じています。新規事業を検討・推進する部門が新設されたことからも、2035年の「ありたい姿」を実現するという会社の本気を感じており、その立ち上げメンバーとなったことに喜びとやりがいを感じています。

**其原：**ペイシェント・セントリシティのマインドセットを持って薬剤を患者さんに届けるという会社のビジョンにとても共感しています。100年以上ある会社の伝統を継承することも重要ですが、一方で、昨今の環境変化が激しい中、企業文化も柔軟に変わっていく必要があると思います。

**油納：**医療費抑制や人口減少により日本の医薬品市場が縮小傾向にあることから、グローバル同時開発が一般化してきています。グローバル展開というのは時代の流れにおいて必然であり、そこに対するライセンス部の役割や責任はとても大きいと感じています。また、他社との連携を推進するため、社内でも難しい調整が必要となることもありますが、社員同士が前向きに話し合って解決していく習慣があります。部門間の強固な連携こそが日本新薬の魅力であり、ビジョンを実現するための重要な要素だと考えています。

**大谷：**同感です。私の担当する製品戦略の立案、プロジェクトマネジメント業務は他部門に所属する多くの仲間の協力のもとに成り立っています。日本新薬には、解決すべき問題に対し関係部門の社員が自然と集まって議論を始める文化があり、私もとても助けられています。難しいことに挑戦する上でとても働きやすい会社です。

## グローバル展開の実現に本気になる

**其原：**グローバルビジネスを進めるには、語学力に加え、多様性の理解や異なる考え方、仕事の進め方を受け入れるスキルが求められます。グローバルに対応できる組織として、各国の関係者とのコミュニケーションや情報共有を円滑に行えるツールも必要であると考えます。

**油納：**ライセンス部門は、海外企業の日本参入を支援していますが、私たちがグローバル展開を推進する際にも同じ課題に直面する可能性があります。国や地域によって医療システムやニーズが異なり、多様化する意見や価値観をまとめ、開発プロジェクトをどのように進めていくか、其原さんがおっしゃる通り、語学力や対話力が必要です。

**大谷：**グローバル展開に伴い、日本新薬が取り組むビジネスの難易度は大きく上昇しています。各部門が遅延なく成果を出し続け、一刻も早く世界に医薬品を届けるため、計画した内容を確実に実現する、より一層高いマネジメント力が個々人に求められます。

**坂口：**会社もグローバル人財を育成する研修などを行っていますが、その成果として利益を生み出せる人財の創出につながらなければなりません。

**油納：**日本新薬は、国内での認知度はあるとはいえ、海外には個々の特長や技術を持つ製薬会社が無数に存在します。そこで競争力を持つために、これまでに培ったアンメットニーズに対応する経験や強みをより強化していく必要があります。

**坂口：**変化が速い環境において、受け身では時代に取り残されると考えていますが、当社には自社の強みを伝える発信力が不足しているのかもしれません。国産初の核酸医薬品を創製した強みを世界に広めるため、自ら行動を起こす必要があります。

**大谷：**ビジネス規模が拡大する中、日本新薬は限られたリソースを有効に活用する必要があります。その手段の一つとして、チーム、部門の枠を超えた横のつながりを強化していきたいと考えます。組織全体でのノウハウの蓄積が新しい挑戦への自信になり、経験と改善の積み重ねが会社を強く、大きくします。

**其原：**私は現在、グローバルマーケティングを担当していますが、どこまでローカライゼーションを許容するかといった点も検討が必要です。

**油納：**海外で活動していくには、日本新薬の今までのやり方に固執せず、現場の声を聞くことが重要だと思います。価値観や考え方の違いを認識し、ギャップを埋めるためには、海外勤務を経験した社員や先任者のアドバイスを活用することも大切であると考えます。

**大谷：**本気でグローバルカンパニーを目指す上で、私たちには知るべきことや習得すべきスキルが多くあります。みんなで協力し、経験と改善を重ね、当たり前にこなせる業務のレベルをどんどん高めていきたいです。

**坂口：**今後、大手製薬会社も希少疾患に参入してくるでしょう。日本新薬がそれに対抗していくには、出向などの形で外部の経験を積み、海外の提携先と相乗効果を生む機会を増やすなど積極的なマインドセットが必要です。

## 2035年の日本新薬

**其原：**グローバルカンパニーになるために課題はたくさんありますが、リスクを恐れずにスピーディーに挑戦する、起業家精神が求められます。若い優秀な人財の個性を伸ばすために、出る杭を打つのではなく、個性を伸ばしていく社風になっていてほしいと思っています。2035年はわずか10年後であり、「ありたい姿」の実現は大変なことです。近道はありません。社員一丸となり、力を合わせ日々の業務に取り組みたいと考えています。

**大谷：**「新しい生きる」を患者さんに届けるという考えが私は気に入っています。2035年には、日本新薬にしかできないことを追求し、必要な薬を届け、患者さんの生活をより良い方向へ変えられる会社になっていたい、そして、「京都に面白い会社があるよね」と、特別な存在として評価される会社になっていたいと思っています。

**坂口：**MRとして活動していた際は、医薬品の情報提供のほか、医療従事者同士をつなぐパイプ役の仕事も行っていましたが、2035年には自社と他社をつないで新たなイノベーションの創出を推進する立場として、会社の成長に大きく貢献できる存在になっていたいと考えます。

**油納：**グローバル化は、海外売上高比率だけでは測れません。日本新薬ならばアンメットニーズに応えてくれるという信頼を、グローバルに勝ち取れている未来を願っています。私自身はまだ外の世界をあまり知らないのですが、外に目を向けて情報を吸収し、組織と外部をつなぐパイプの役割を担っていきたいです。

**大谷：**2035年の自分たちが過去を振り返った際、後悔しないように活動していきたいですね。その活動こそが未来を創ることにつながると考えています。

# 日本新薬の歩み～京都の製薬会社として～

日本新薬は人々の健康と豊かな生活創りに貢献するため、研究開発型の新薬メーカーとして、いつの時代も必要とされる特長ある新しいくすりを創り続けてきました。その根底にあるのは、創業者の「日本人ののむ薬は、日本人の手で」という言葉にも込められたベンチャー精神。世界中の人々が健やかに“生きる”社会の実現を目指し、価値ある製品・サービスを提供していきます。

1966年度
**51億6,400万円**
売上50億円突破

**創立期～1969年**
**医療用医薬品主体の事業基盤を確立**

1992年度
**505億3,400万円**
売上500億円突破

**1970年～1999年**
**グローバルな事業展開と創薬へ踏み出す**

2013年度
**765億1,700万円**
売上750億円突破

**2000年～2013年**
**経営環境の激変に対応できる基盤の強化**

2017年度
**1,014億4,800万円**
売上1,000億円突破

2023年度
**1,482億5,500万円**
売上過去最高

**2014年～現在**
**世界から評価される京都のグローバルヘルスケアカンパニーを目指して**

**1919年** 創立
**1940年** 回虫駆除剤「サントニン」を発売
**1957年** 本社を現本社所在地（京都市南区）に移転
**1961年** 機能食品事業 開始
**1962年** 本社地区に新研究所（現・創薬研究所3号館）竣工
**1964年** 小田原工場（現・小田原総合製剤工場）竣工
**1967年** 東京支店 新社屋 竣工

**1970年** 食品技術研究所（現・食品科学研究所）竣工
**1971年** 東部流通センター開設
**1982年** 本社地区に中央研究所（現・創薬研究所1号館）竣工
**1991年** 東京支社開設
**1991年** デュッセルドルフ事務所 開設
**1994年** 本社地区に西部創薬研究所2号館（現・創薬研究所2号館）竣工
**1997年** ニューヨーク事務所 開設（1999年現地法人化/2002年ニュージャージー州移転）

**2000年** 経営理念および経営方針 制定
第一次中期経営計画スタート
**2002年** 日本新薬グループ行動規範制定
**2005年** 機能食品事業部を機能食品カンパニーに改称
**2007年** 世界最長のRNA合成技術を確立
**2011年** 北京事務所 開設
**2012年** デュッセルドルフ事務所を英国に移転し、ロンドン事務所開設

**2016年** 本社地区に治験原薬製造棟竣工
**2016年** 機能食品カンパニーがサプリメント事業開始
**2021年** 中国現地法人「北京艾努愛世医薬科技有限公司」「天津艾努愛世医薬有限公司」設立
**2023年** 米国創薬拠点「Innovation Research Partnering」開設
**2024年** 小田原総合製剤工場　核酸原薬精製棟竣工

## 創立期～1969年

1940年に国産化を果たした回虫駆除剤「サントニン」は、国民の回虫感染率低下に大きく貢献し、それにより業績も伸展しました。1960年代には、新薬創製のための新研究所竣工などの研究開発体制拡充や海外企業との提携による製品の導入で、医療用医薬品を多角化するとともに機能食品事業を開始しました。小田原工場の竣工や営業拠点網も構築するなど事業基盤を確立しました。

## 1970年～1999年

研究開発では、非臨床試験の安全性・適切性を保証するGLPに適合した中央研究所（現・創薬研究所1号館）などを新設し、研究開発体制を強化していきました。1990年代にはドイツと米国に事務所を開設し、日米欧における事業展開でグローバル化を進めました。消化器、循環器、泌尿器、耳鼻科領域などに関連してユニークな新製品も上市し、大型製品育成に営業資源を集中させました。機能食品事業では健康食品素材の提供を開始しました。

## 2000年～2013年

経営理念と経営方針を明文化するとともに、中期経営計画を策定し、目指す姿を明確にしました。泌尿器や血液がん領域など注力領域を絞って経営資源を投入し、東部創薬研究所における核酸医薬品研究にも資源の投入を図りました。アンメットメディカルニーズを積極的に探り、大手企業が手掛けることの少ない領域において継続的に製品を上市し、その中から事業を牽引する製品も育ちました。

## 2014年～現在

第五次、第六次の5ヵ年中期経営計画の経営戦略テーマとして「独自性の追求」を掲げ、グローバル展開を果たした自社創薬の低分子医薬品と核酸医薬品を含む新製品を継続的に上市することで、独自基盤の構築を図ってきました。米国では、グループ会社のNS Pharmaによる自社販売を始めるなど、当社の新たなビジネスモデルの確立と発展につながりました。2024年度からは第七次5ヵ年中期経営計画がスタートし、将来の成長に向けた投資を先行させることで、引き続きグローバル事業を推進していきます。

## ペイシェント・セントリシティを追い続ける創薬・研究開発

**1940年**
初の国産化を実現
回虫駆除の特効薬「サントニン」

**1967年**
当社の代表的な長寿製品の一つ
前立腺肥大症治療剤「エビプロスタット」

**1971年**
長きにわたる急性骨髄性白血病のキードラッグ
代謝拮抗性抗悪性腫瘍剤「キロサイド注」

**1979年**
日本で初めて頻尿の適応を取得
頻尿治療剤「ブラダロン」

**1989年**
ユニークな作用機序を有する自社創製品
胃潰瘍治療剤「ガスロンN」

**2011年**
日本で初めてMDSの適応を取得
骨髄異形成症候群（MDS）治療剤「ビダーザ」

**2014年**
新規作用機序を有するfirst in classの薬剤
前立腺肥大症に伴う排尿障害改善剤「ザルティア」

**2016年**
世界中で待望されていた希少疾患の自社創製品
肺動脈性肺高血圧症治療剤「ウプトラビ」

**2020年**
国産初の核酸医薬品として難病に立ち向かう
デュシェンヌ型筋ジストロフィー治療剤「ビルテプソ」

# 人々の健康と笑顔を創る事業を目指して ～At a Glance～

日本新薬は、医薬品事業と機能食品事業を展開しています。
医薬品事業では、高品質で独自性の高い製品を一刻も早く、一人でも多くの人にお届けすることを目指しています。
機能食品事業では、市場ニーズに応え、人々の健康で豊かな生活を実現する高付加価値製品を継続的に提供していきます。

Pharmaceuticals
## 医薬品事業

強み | 自社創薬 | 導入 | PLCM

Functional Food
## 機能食品事業

強み | 基礎研究・自社製品開発 | 導入 | PLCM

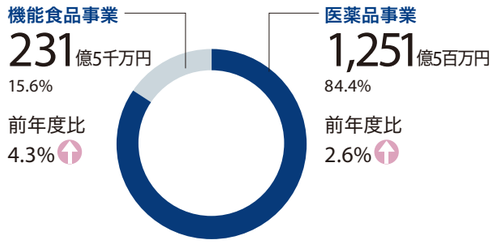
### 売上収益
1,482億5千5百万円
前年度比2.8%

### 営業利益
332億9千5百万円
前年度比10.8%

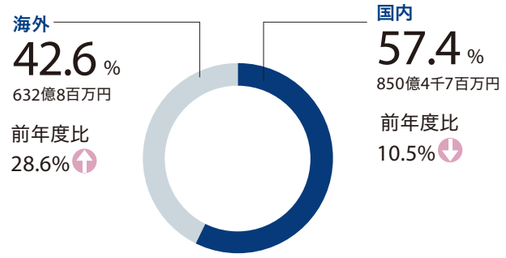
### 親会社の所有者に帰属する当期利益
258億5千1百万円
前年度比13.3%

### 研究開発費
316億7千6百万円
前年度比31.2%

### セグメント別売上収益/売上収益比率




### 地域別売上収益構成/収益構成比率




### EPS
383.82円 前年度比 13.3%

### ROE
12.4% 前年度比 0.3pt

### $CO_2$排出量（Scope 1、2）
7,283t-$CO_2$
前年度比 20.7%

### 女性管理職の割合
13.4% 前年度比 0.1pt

### 育児休業取得率（男性）
70.8% 前年度比 1.5pt

### 男女間賃金格差
78.8% 前年度比 0.8pt

# 経営の全体像と2035年の「ありたい姿」

## 京都のグローバルヘルスケアカンパニーとして、一人ひとりの新しい生きるを世界に届ける会社

環境変化が激しく先が見えない今、必要とされているのは、新しい幸せのカタチ、
新しい生き方についての探求であると考えています。

すべての人々が、幸せに“生きる”ことができる、そんな世界を創りたいという強い信念を持つ、日本新薬。
これまでも“生きる”ということに本気で向き合い、前例のない難しい課題にも果敢に挑戦してきた、日本新薬。
京都に根付く進取の精神で時代を切り開くというベンチャースピリッツを引き継ぐ、日本新薬。

そんな日本新薬だからこそ創れる、新しい未来があります。

多様な考え方や生き方が存在する中で、“生きる”ということを全社員で考え、
既存の製品・枠組みにとらわれずに世界に向けて価値を提供することで、
世界中の人びとの“生きる”に貢献することを目指します。

**2035年の「ありたい姿」**

**経営方針**
**サステナビリティ方針**
2023年3月策定

・「ありたい姿」を実現するための基本方針
・サステナビリティ経営推進の姿勢を明確にするための方針

**NS Mind**
**行動指針**

・すべての社員が目指す姿勢・意識
・仕事を進めるうえでの指針

**マテリアリティ**
2023年3月見直し

・社会とともに持続的に成長するための重要課題

**経営計画**
第七次5ヵ年中期経営計画
（2024年度～2028年度）

・「ありたい姿」に向かって成長するためのシナリオ

**経営理念**

## 人々の健康と豊かな生活創りに貢献する

### マテリアリティと第七次5ヵ年中期経営計画の関係

2035年の「ありたい姿」を実現し、成長するためのシナリオとして、日本新薬は第七次5ヵ年中期経営計画を策定しました。社会とともに持続的に成長するための重要課題として定めた5つのマテリアリティと中期経営計画の「3つの重点テーマ」「5つの経営基盤の強化」を連動させながら、社会に価値を提供し、持続的に企業価値を向上させていきます。

**マテリアリティ（重要課題）** ➡P.18

- イノベーションの創出による健康未来の実現
- 多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現
- 社会課題の解決とコミュニティとの共生
- 地球環境保護への取り組み強化
- ガバナンスの強化

**第七次5ヵ年中期経営計画 概要** ➡P.26

**3つの重点テーマ**

- I ウプトラビに替わる成長ドライバーの育成
- II グローバル展開の拡大
- III 継続的なパイプラインの拡充

**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
- 研究開発のスピードアップ
- 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
- デジタル化推進による業務変革と生産性の向上
- サステナブルな成長に向けた財務戦略

**6つの資本**

- 人的資本 ➡P.52
- 知的資本 ➡P.36
- 社会・関係資本 ➡P.52、60
- 製造資本 ➡P.49
- 財務資本 ➡P.30
- 自然資本 ➡P.64

# リスクと機会、マテリアリティ

日本新薬グループは、当社の持続的な成長を実現するために、社会情勢や市場環境・自社状況などを分析し、リスクと機会を特定しています。今後、マテリアリティ（重要課題）の解決に向けて各部門で定量・定性目標と目標達成に向けた推進計画を策定し、実効性を高めていきます。

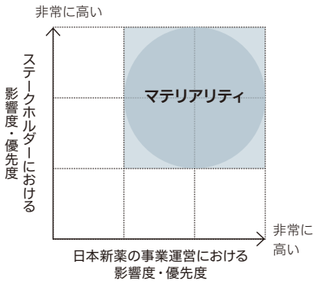
## マテリアリティの特定プロセス

### 1. 課題の抽出

国際的なガイドラインや基準および社会情勢・市場環境・自社状況の分析により特定されたリスクと機会から、課題を抽出

### 2. 課題の重要性評価

抽出した課題をステークホルダーにおける影響度・優先度と日本新薬の事業運営における影響度・優先度の2軸でマッピングを実施、重要性を評価




### 3. 推進計画の立案と実行

各課題に取り組む部門が中心となり、定量・定性目標と目標達成に向けた推進計画を設定。サステナビリティ委員会で定期的に実施状況を検証し、必要に応じて取り組みを改善

| 経営を取り巻く外部環境認識 | 主なリスク | 主な機会 | 対応 | マテリアリティ（重要課題） |
|---|---|---|---|---|
| ■ 研究開発の高度化<br>■ 人口動態・世帯動向<br>■ 価値観・ライフスタイル<br>■ 地方創生<br>■ 人権の尊重<br>■ 気候変動・生物多様性保全<br>■ 資源・エネルギー問題<br>■ グローバル化の潮流<br>■ 政治・経済情勢<br>■ デジタライゼーションの進展 | ● 新たな技術による治療薬・治療法の登場による既存薬の価値低下<br>● 日本の人口減少に伴う国内中心の事業の縮小<br>● 自然災害の激甚化・事業リスクの多様化<br>● 最終消費者の信用低下による事業活動への影響 | ● 新たな技術を活用した新規治療薬の創出<br>● 治療から未病・予防への転換による健康関連製品需要の拡大<br>● ペイシェント・セントリシティの視点に基づくアンメットニーズの発見 | ● 特長（独自性）のある製品とサービスの創出を通じた人々の健康への貢献<br>● 安全で高品質な製品の供給の維持<br>● ペイシェント・セントリシティに基づく患者支援とアドボカシー活動の強化<br>● DXの推進 | イノベーションの創出による健康未来の実現 |
| | ● 人財流出<br>● 心理的安全性の欠如によるモチベーションの低下 | ● 社員の健康維持、人財および働き方の多様化、人財育成による生産性向上とイノベーションの促進<br>● 働きやすく働きがいのある会社の実現 | ● 一人ひとりが成長し、活躍できる環境の整備<br>● ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョンの推進<br>● ウェルビーイングの実現 | 多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現 |
| | ● 医療格差への対応の遅れによる事業機会の損失<br>● 人権問題発生による信頼の損失、事業への影響 | ● 患者支援や医学・薬学領域の研究支援による医療現場の整備による新たな事業機会の創出<br>● 人権への配慮、環境改善に伴う社内外における信用の高まり<br>● 子どもの支援を通じたステークホルダーからの信頼獲得 | ● 医薬品の提供にとどまらないヘルスケア分野への貢献<br>● 医療アクセスの向上<br>● 人権の尊重<br>● 地域・文化への貢献<br>● 子どもの未来への貢献 | 社会課題の解決とコミュニティとの共生 |
| | ● 気候変動に伴う異常気象や自然災害<br>● 廃棄物の増大（不適切な処理）によるレピュテーションリスク、処理コストの増加<br>● アニマルウェルフェアの配慮を欠いた活動による信用・ブランド価値の低下 | ● 気候変動対策による$CO_2$排出削減、設備運用コスト低減 | ● 気候変動対策<br>● 資源循環の推進<br>● 生物多様性の保全<br>● フードロス削減への貢献 | 地球環境保護への取り組み強化 |
| | ● 国際的な法令遵守の強化、インテグリティの意識、コンプライアンス意識の低下による腐敗<br>● サイバー攻撃や機密情報の漏洩などによる信用・ブランド価値の低下<br>● 不適切な対応によるステークホルダーからの信頼性低下 | ● コンプライアンス意識や高い倫理観の醸成による会社に対する信頼性の向上<br>● ステークホルダーへの適切な情報開示による信頼獲得 | ● インテグリティの推進<br>● リスクマネジメントの強化<br>● 適切な情報開示 | ガバナンスの強化 |

# マテリアリティとKPI

2021年4月、日本新薬グループでは社会やステークホルダーに対して果たすべきミッションを見定め、社会課題を解決し価値を創出する上で重要と考える19項目をマテリアリティとして特定しました。
2023年3月には、世界的にサステナビリティの重要性が一層と高まる中、当社の事業を取り巻く環境も大きく変化していることから、マテリアリティの見直しを実施しました。
今後も社会環境の変化に柔軟に対応していくため、継続的にマテリアリティを見直し、それらへの取り組みを進めることで、持続的な価値の創出を目指します。

計画を大幅に上回る…◎　進捗100%…○　進捗70%以上…△　進捗50%以下…×

| マテリアリティ（重要課題） | | 第七次中期経営計画最終年度（2028年度）に向けた指標・KPI | 2023年活動内容・KPI | | 達成度 |
|---|---|---|---|---|---|
| イノベーションの創出による健康未来の実現 | 特長（独自性）のある製品とサービスの創出を通じた人々の健康への貢献 ➡P.36 | ● 医薬品上市　2品目以上／年<br>● 医薬品導入　1品目以上／年<br>● スポーツ・エイジングケアサプリメントの新商品上市 10品目／5年<br>● 日米に続く他地域でのビルテプソの販売開始<br>● 核酸医薬品の安定供給<br>● グローバルPV体制の構築<br>● ペイシェント・セントリシティに基づく臨床試験の立案<br>● DX推進人財の育成　全社員の25%以上 | 核酸医薬、新規モダリティおよび新規ターゲット・手法を活用した創薬の推進 | ● 部門横断的な研究体制による創薬を推進<br>● 新規モダリティの外部技術の調査・評価を実施 | ○ |
| | | | ペイシェント・セントリシティに基づく創薬研究・臨床試験の推進 | ● ペイシェント・セントリシティに基づく創薬研究、臨床試験実施の課題を検討 | ○ |
| | | | 食を通じた健康増進のため、独自性の高いヘルスケア製品および健康食品素材の提供 | ● サプリメント上市　7品目 | ◎ |
| | | | 医薬品および機能食品を世界へ提供するため、グローバル販売・供給体制の構築 | ● 海外への輸送仕様を決定<br>● 小田原総合製剤工場にて中国向け製品のシリアライゼーション対応を完了し、自販品の供給を開始 | ○ |
| | | | デジタル技術の活用等による治療・診断・服薬指導・生活改善の推進 | ● 医療関係者向けコンテンツ数増加　137コンテンツ | ◎ |
| | | | | ● ヘルスケアアプリ等の開発の方向性を審議する社内体制を構築 | ○ |
| | 安全で高品質な製品の供給の維持 ➡P.49 | | リスクマネジメントによる製品の安定供給体制の強化 | ● 安定供給チェックリストの改訂、再評価に基づく新たなリスク低減策を策定 | ○ |
| | | | 核酸医薬をはじめとする新たな医薬品を含めた安全で高品質な製品供給のための仕組みの構築 | ● 開発から市販後まで一貫した安全管理体制構築への取り組みを実施<br>● 小田原核酸原薬精製棟を竣工<br>● 核酸棟の導入設備の試運転を完了 | ○ |
| | ペイシェント・セントリシティに基づく患者支援とアドボカシー活動の強化 ➡P.46 | | 医療現場への情報提供および患者さんとそのご家族への疾患啓発の実施 | ● 薬剤認知度を向上 | ○ |
| | | | | ● 複数の患者団体との面談を実施 | ◎ |
| | | | 疾患に対する社会の理解を促進 | ● 患者団体代表による社内講演会実施　2回<br>● 一般市民対象の公開講座実施　3回 | ○ |
| | DXの推進 | | デジタルビジョンの実現に向けたデジタル戦略の推進 | ● 複数のDX関連プロジェクトを実装段階へ移行 | ○ |
| 多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現 | 一人ひとりが成長し、活躍できる環境の整備 ➡P.52 | ● 年間研修時間　一人あたり100時間以上<br>● PRIDE指標　ゴールド認定の取得<br>● 女性管理職比率　17%以上<br>● エンゲージメントに関する3項目のポジティブ回答率 各々75%以上 | 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 | ● HONKI塾プログラムによる人財育成　23名<br>● グローバルマインドセット研修の受講　198名 | ○ |
| | | | 変化に対応できる柔軟かつ強靭な組織の構築 | – | – |
| | ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョンの推進 ➡P.58 | | 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 | ● 障がい者雇用率　2.5%<br>● 女性管理職比率　13.4% | ○ |
| | ウェルビーイングの実現 ➡P.56 | | 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 | ● エンゲージメントスコア　70%<br>● LIFOワークショップ参加者数　193名 | ○ |
| | | | 一人ひとりに合わせた多様な働き方の促進 | ● 社外副業　33人<br>● 男性育休取得率　70.8% | ○ |
| | | | 社員の健康の維持・向上 | ● 産業医、保健師による面談実施率　80% | ◎ |
| 社会課題の解決とコミュニティとの共生 | 医薬品の提供にとどまらないヘルスケア分野への貢献 | ● デファイテリオ、ウプトラビ使用成績調査終了後の論文作成・投稿<br>● 研究者への助成数　100人/5年<br>● 全社員の人権方針理解率　100%<br>● きらきら未来ゴー（移動図書館）の貸出冊数　25,000冊/5年 | サイエンス分野の発展のため、学術論文や学会などを通じた科学的な知見の発表 | ● 製品の基礎論文を専門誌へ掲載<br>● 貧血の治療実態に関する論文を公表<br>● 学会発表を実施 | ○ |
| | 医療アクセスの向上 | | 医療や科学の研究支援のため、公募研究助成制度の充実 | ● 2024年度の助成対象者　20名 | ○ |
| | | | 難病・希少疾病患者への支援のため、未承認薬提供プログラムの実施および承認国の拡大 | ● 人道的な支援による未承認薬提供プログラムを実施 | ○ |
| | 人権の尊重 ➡P.60 | | 事業活動に関連する負の影響を防止・軽減するため、人権デュー・ディリジェンスの実施 | ● 人権課題を特定<br>● 外部専門家とのガイダンスセッションを実施 | ○ |
| | | | 人権に対する理解促進のため、社内教育・啓発の実施 | ● 全社員対象の人権意識調査を実施 | ○ |
| | 地域・文化への貢献 ➡P.62 | | 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 | ● パラリンアートを展示<br>● SDGsWeek参加率の進捗率　95%<br>● 清掃ボランティアを実施 | ○ |
| | 子どもの未来への貢献 ➡P.62 | | 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 | ● 出張野球教室を実施<br>● 移動図書館貸出冊数　5,000冊 | ○ |
| | | | 食への興味や関心を育むため、子どもたちへの食育活動の実施 | ● 出前授業実施　8校<br>● 食育冊子配布　550冊 | ◎ |
| 地球環境保護への取り組み強化 | 気候変動対策 ➡P.64 | ● Scope1+2：7,788t-$CO_2$以下（2020年度比33.6%削減）<br>● Scope3カテゴリー1：146,912t-$CO_2$以下（2020年度比20%削減）<br>● 廃プラスチックの再資源化率　65%以上を維持・向上<br>● 売上1億円当たりの水使用量の継続的な削減<br>● 品質安定保存剤の新商品上市　1品目／年 | 温室効果ガス削減の推進 | ● 本社地区再生可能エネルギー切替を実施<br>● 温室効果ガス削減　2024年2月時点　1,027t-$CO_2$削減 | ○ |
| | 資源循環の推進 ➡P.68 | | 資源の循環利用の推進（水、廃棄物等） | ● 廃プラ再資源化率　88.7%<br>● 再資源化率　81.5% | ○ |
| | 生物多様性の保全 ➡P.69 | | 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 | ● フタバアオイ奉納　200株<br>● キクタニギク栽培　6鉢<br>● 自生地植え戻し用株　48ポット | ○ |
| | | | アニマルウェルフェアに配慮した取り組みの推進 | ● 継続教育を実施<br>● 新規配属者対象の導入教育を実施 | ○ |
| | フードロス削減への貢献 ➡P.42 | | 賞味期限を延長し廃棄を削減するため、食品の味を損なわない品質安定保存剤の開発 | ● 微生物の特徴を評価　約100株 | ○ |
| ガバナンスの強化 | インテグリティの推進 ➡P.72 | ● ROIC　9%以上<br>● 取締役のIR面談回数の向上<br>● 外部評価機関スコア維持・向上<br>● コーポレートガバナンスコード　100%遵守 | グループ会社も含めたガバナンスの強化 | ● グループ会社代表とのヒアリング実施　4回<br>● グループ会社への直接研修実施　1回 | ○ |
| | | | コンプライアンスの徹底 | ● 全従業員を対象としたコンプライアンス部門研修実施　12回 | ○ |
| | | | 公正かつ透明性の高い事業の推進 | ● 社内イントラネットを通じた啓発活動実施　6回<br>● CSR調達アンケートを実施 | ○ |
| | リスクマネジメントの強化 ➡P.80 | | 重要リスクの把握と各リスクの管理・対応体制の強化 | ● リスクマネジメント研修受講率　90%<br>● リスク・コンプライアンス委員会開催　2回<br>● 重要リスクの選定を実施 | ○ |
| | | | 投資家へのIR活動の強化 | ● ESG説明会およびR&D説明会を実施 | ○ |
| | 適切な情報開示 ➡P.81 | | ステークホルダーへの情報開示の実施 | ● 外部評価機関への対応を継続的に実施 | ○ |
| | | | | ● IRサイト評価機関にて高評価を獲得 | ○ |

# 価値創出プロセス

**経営理念** 人々の健康と豊かな生活創りに貢献する

**医薬品業界を取り巻く外部環境**

- 研究開発の高度化
- 医療の発達による健康寿命の延伸
- 医療アクセスの向上
- 働き方の多様化

## インプット

### 人的資本

- 従業員一人あたりの基本研修時間：10.2時間
- 従業員一人あたりの手上げ研修時間：38.3時間
- 従業員一人あたりの教育研修費：85千円

### 知的資本

- 医薬品技術（核酸・低分子）
- 研究開発費：31,676百万円
- 特許保有件数：1,022件
- パイプラインの開発品目：国内19件、海外6件

### 社会・関係資本

- 共同研究・委託研究などの数：33件
- 提携会社：導入17社、導出10社
- 子どもの未来への貢献：
  日本新薬子ども文学賞での絵本提供：約20,000冊
  日本新薬きらきら未来ゴーでの絵本貸し出し：5,513冊

### 製造資本

- 小田原総合製剤工場 核酸原薬精製棟
- 治験原薬製造棟
- 設備投資額：16,430百万円

### 財務資本

- 連結資本合計：220,534百万円（親会社所有者帰属持分比率：83.6%）
- 連結資産合計：263,404百万円

### 自然資本

- エネルギー使用量（電気）：17,884千kWh
- エネルギー使用量（上水＋井水）：127千m³

## 日本新薬（医薬品事業）のビジネスモデル

＊機能食品事業のビジネスモデルはP.43参照

### グローバルに独自性を追求

いまだ治療ニーズが満たされていない領域・分野に価値ある医薬品やサービスを世界に提供

Kyoto

自社創薬 | 導入 | PLCM

**基盤技術・オープンイノベーション**
低分子医薬・核酸医薬・新たな創薬モダリティ・AI創薬

- 知的財産 ➡P.41
- 研究 ➡P.36
- 開発 ➡P.36 → 営業 ➡P.46
- メディカルアフェアーズ ➡P.48
- サプライチェーン・信頼性保証 ➡P.49

**第七次5ヵ年中期経営計画**

- イノベーションの創出による健康未来の実現
- 多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現
- 社会課題の解決とコミュニティとの共生
- 地球環境保護への取り組み強化
- ガバナンスの強化

マテリアリティ

## アウトプット（医薬品事業）

売上収益 1,482億5千5百万円（全社）

### 製品

**・血液内科**

肝類洞閉塞症候群治療剤
**デファイテリオ**

骨髄異形成症候群・急性骨髄性白血病治療剤
**ビダーザ**

**・難病、希少疾患**

ドラベ症候群/レノックス・ガストー症候群に伴うてんかん発作治療剤
**フィンテプラ**

デュシェンヌ型筋ジストロフィー治療剤
**ビルテプソ**

肺動脈性肺高血圧症／慢性血栓塞栓性肺高血圧症治療剤
**ウプトラビ**

**・婦人科**

鉄欠乏性貧血治療剤
**モノヴァー**

**・泌尿器科**

前立腺肥大症に伴う排尿障害改善剤
**ザルティア**

### ソリューション

肺高血圧症患者さん向けサポートプログラム「シェルパ」

ビルテプソ未承認国提供プログラム

## アウトカム

### 患者さん、生活者、医療関係者 ➡P.36、46、49

- 患者さんの社会参画
- 開発パイプラインの拡充：2件
- 疾患啓発Web市民講座：3件
- 未来の医療への貢献　公募研究助成：20件
- ウプトラビの販売国数：約70カ国
- 介助負担の軽減
- QOLの向上

➡ 症状・介助負担の軽減／心身ともに健やかな生き方の提供

### 株主 ➡P.30

- TSR（過去5年（累積））：-37.9%
- TSR（過去10年（累積））：167.0%
- ROE（2023年度）：12.4%

➡ 企業価値の向上

### 社員 ➡P.52

- 「選ばれる会社」「選ばれる社員」の実現
- 競争力を生み出す人財（変革、グローバル、プロフェッショナル）
- エンゲージメントサーベイ　ポジティブ回答率：70%
- NS Mindの意識度：73%　実践度：66%

➡ “働きやすさ”の先にある“働きがい”と“生きがい”

### 社会（地域社会、取引先など） ➡P.49、62

- 地域社会からの信頼性向上
- 取引先との関係性強化

➡ 必要な人に適切な医薬品を届けることで、社会や取引先にとって必要な存在であり続ける

### 環境 ➡P.64

- 温室効果ガス排出量（Scope1、2）2021年度比：24.8%削減
- 水使用量の削減 2021年度比：23.0%削減

➡ 環境型社会の実現

# 価値創出の源泉

日本新薬グループは、人財や知的財産といった自社が持つ資本と、医療関係者やサプライヤーなど社外のステークホルダーの皆さまから提供される資本を源泉に、持続的な価値の創出を目指しています。

| | 財務資本 | 人的資本 | | 知的・製造資本 | 社会・関係資本 |
|---|---|---|---|---|---|
| **基本的な考え方** | **資本構成、資本コストを意識し、適正化を図る**<br>高品質な医薬品を安定して供給するため、研究開発体制を強化して開発パイプラインの拡充に取り組んでいます。そのための運転資金を確保し、必要な投資を積極的に行っています。グローバル事業の展開に適応した、激化する競争に耐え得る組織体制を構築し、開発パイプラインを拡充（重層化）するために戦略的な研究開発投資を実施するとともに、ステークホルダーへの利益還元についても資本構成、資本コストを意識しながら実行しています。また、財務の視点だけでなく非財務の視点として、サステナビリティ経営を推進することにより、市場からの信頼を獲得し、資本コストの適正化を図っています。 | **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**<br>特長ある製品を一刻も早く、世界中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。当社では、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ています。持続的成長の原動力は「人財」であると考え、人的資本経営の推進に取り組んでいます。 | | **新規モダリティや研究開発で得られる成果を知的財産で保護し、グローバル供給体制の構築に取り組む**<br>他社が手掛けない領域における研究開発、創薬やグローバル化を進めるため、知的財産保護および活用を通じて自社事業の優位性を強化し、継続的な企業価値向上を図っています。そのために、生産設備の拡充・合理化および研究開発力の強化などを目的とし、資本コストも意識して、研究開発投資と設備投資を実施しています。小田原総合製剤工場では、IoTを品質改善や予防保全に活用するコネクテッドファクトリーの構築に向けた取り組みをスタートさせています。 | **患者さん中心の事業活動を推進**<br>病気でお困りの患者さんやそのご家族に寄り添い、その声を聞くことで薬剤のみならず本当に必要としているサポートを提供します。<br>パートナー企業やさまざまなステークホルダーとの協創を図るとともに、あらゆる人の人権を尊重し公平公正な関係性を強化し、社会からの信頼を得るために持続的に成長し価値を提供していきます。 |
| **認識している課題** | ● キャッシュ・フローマネジメントの強化<br>● ROIC経営の実践<br>● 財務価値と非財務価値のさらなる融合 | ● 変革・グローバル・DX人財の不足<br>● 人財育成のための環境・体制の構築<br>● キャリア自律 | | ● 新たなモダリティの獲得<br>● グローバル供給体制の構築<br>● 品質改善や予防保全へのIoT活用<br>● 精度の高い需要予測や安定供給に影響する環境変化・脅威の検知へのAIの活用<br>● 新たなサービスを創造するための異業種の技術 | ● 患者さんや顧客のニーズ収集<br>● 早期のグローバル体制の拡充<br>● 新たなサービスを創造するための異業種の販売チャネル<br>● 周辺領域におけるサポート提供の拡充 |
| **成長戦略** | ● M&Aを含めた成長領域への積極投資<br>● ROIC等の効率性指標の中期目標の設定<br>● 資産の効率的な活用と事業再構築による事業ポートフォリオ変革<br>● 非財務要素のROICへのさらなる取り込み | ● NS Mindの実践<br>● 多様な人財ポートフォリオの構築<br>● 外国籍従業員、女性従業員など、多様な人財の活躍推進<br>● 従業員エンゲージメントの向上<br>● キャリア施策の充実 | | ● 高水準の研究開発投資の継続<br>● オープンイノベーションを活用した低分子・核酸医薬・新規モダリティの研究開発の推進<br>● 日米中以外への製品・サービスの供給を目指したグローバル化の推進<br>● 核酸原薬精製棟を活用したグローバルへの安定供給<br>● ペイシェント・セントリシティに基づく研究開発の推進 | ● 患者さんや顧客が何を考え、どのように行動しているか知るための活動<br>● アカデミア、ベンチャー等、必要な技術を持った企業との協業<br>● 周辺領域のサポートを提供するための異業種とのコラボレーション<br>● 情報開示・広報活動の充実<br>（日本新薬の世間への認知拡大） |
| **参照先** | 財務・資本戦略 ➡P.30 | 多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現 ➡P.52 | | 特長（独自性）のある製品とサービスの創出を通じた人々の健康への貢献 ➡P.36<br>特集：私たち日本新薬のグローバル展開と2035年の「ありたい姿」 ➡P.8 | 社会課題の解決とコミュニティとの共生 ➡P.60 |

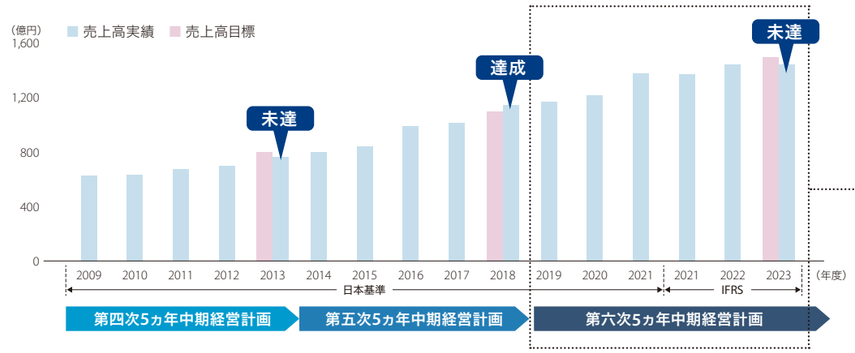
# 中期経営計画振り返り（第四次～第六次）

2019年度からスタートした第六次5ヵ年中期経営計画「持続的な成長を目指して―さらなる独自性の追求―」では、「ヘルスケア分野で存在意義のある会社」を目指し、「6つの取り組み」に挑戦してきました。結果として、第六次5ヵ年中期経営計画で掲げた定量目標の全てを達成することはできませんでしたが、米国や中国での自社販売を推進する等、グローバル展開に向けた基盤を構築し、中期経営計画最終年度である2023年度の売上・各利益はともに過去最高となり、持続的な成長を遂げることができました。

**目指す姿**

**ヘルスケア分野で存在意義のある会社**

| | 第四次5ヵ年中期経営計画 2009-2013年度 | 第五次5ヵ年中期経営計画 2014-2018年度 |
|---|---|---|
| シナリオ | 「改革と成長」 | 「新たな成長を目指して―独自性の追求―」 |
| 経営指標 | **2013年度実績**<br>売上高 765億円<br>営業利益 80億円<br>親会社株主に帰属する当期純利益 57億円 | **2018年度実績**<br>売上高 1,147億円<br>営業利益 206億円<br>親会社株主に帰属する当期純利益 163億円<br>EPS 242円<br>ROE 12.5% |
| 主な成果 | ● 自社創製品パイプラインの充実<br>● 後発品使用促進策を踏まえ、ディテール配分を明確にした資源の投下を行い、新製品は順調に推移<br>● 機能食品事業の業容は拡大<br>● 5年間累計で約20億円のコスト削減目標を達成<br>● 教育・研修体系CASA（CAreer Support Academy）を整備<br>● 社会貢献活動の新たな取り組みを推進 | ● 肺動脈性肺高血圧症治療剤ウプトラビなど計7品目上市<br>● 計6品目の導入契約締結、パイプラインを拡充<br>● 肺動脈性肺高血圧症の認知度向上<br>● ウプトラビが海外各国で発売され、業績の伸長に大きく貢献<br>● 機能食品事業の売上高、営業利益が大幅に改善<br>● 製薬業界として初のMRフレックスタイム制度を導入<br>● 専門性の高い外部人財を獲得 |
| 次の中計に向けた課題 | ● 医療費抑制策の強化や少子高齢化の進展などの外部環境の変化への対応を行い、持続的な成長をするために、他社との違いを明確にし、独自基盤を構築する。<br>● 定性目標と数値目標を連動させ、新製品発売と収益性の向上により計画を達成する。 | ● 技術革新の進展を見据え、低分子医薬品や核酸医薬品を生み出した創薬基盤に、新たなモダリティ・技術を加えることで新たな価値を創造する。<br>● ウプトラビで得られた利益を、NS-065/NCNP-01やそれに続く核酸医薬品、NS-018などに再投資し、これまでに築いた事業のグローバル展開をさらに加速させる。 |
| 売上高の推移 | | |




## 第六次5ヵ年中期経営計画 2019-2023年度

**シナリオ**：「持続的な成長を目指して～さらなる独自性の追求～」

| | 2023年度目標 | 2023年度実績 |
|---|---|---|
| 売上収益 | 1,500億円 | 1,482億円 |
| 医薬品 | 1,330億円 | 1,251億円 |
| 機能食品 | 170億円 | 231億円 |
| 営業利益 | 400億円 | 332億円 |
| 親会社の所有者に帰属する当期利益 | 300億円 | 258億円 |
| EPS | 445円 | 383円 |
| ROE | 10%以上 | 12.4% |

**「6つの取り組み」の成果と課題**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 研究開発を通じた新しい価値の創造 | 成果 | ・肝類洞閉塞症候群治療剤デファイテリオ、デュシェンヌ型筋ジストロフィー治療剤ビルテプソ、ドラベ症候群およびレノックス・ガストー症候群に伴うてんかん発作治療剤フィンテプラ、鉄欠乏貧血治療剤モノヴァーの発売<br>・ビダーザの急性骨髄性白血病、ウプトラビの慢性血栓塞栓性肺高血圧症の適応追加承認の取得 |
| | | 課題 | ・臨床開発のスピード・成功確率<br>・新規モダリティの創製 |
| 2 | グローバル事業の推進 | 成果 | ・海外現地法人を拠点として、自社製品発売（ビルテプソ（米国）、ガスロンN（中国））<br>・米国創薬拠点「Innovation Research Partnering（IRP）」を開設 |
| | | 課題 | ・米国におけるビルテプソの販売力<br>・米国におけるビルテプソのシェア獲得 |
| 3 | ESG経営への取り組み強化による企業価値の向上 | 成果 | ・TCFD提言への賛同およびそれに基づく情報開示を開始<br>・FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄への選定<br>・温室効果ガス排出削減目標に対するSBTiからの承認を取得 |
| 4 | 一人ひとりが活躍できる組織風土の醸成 | 成果 | ・フレックスタイム制度の全社導入とテレワークの継続的な活用<br>・社員の多様な知識・スキルの獲得、キャリアの自律性・主体性を促進することを目的とし、副業制度を導入<br>・「健康経営優良法人～ホワイト500～」の認定取得 |
| 5 | AIの積極的活用とIT化の推進 | 成果 | ・経済産業省が認める「DX認定」の取得<br>・研究部門のIT化促進、AI導入により、データ駆動型創薬のための環境を整備 |
| 6 | さらなる経営基盤の強化 | 成果 | ・財務情報の国際的な比較可能性の向上を目的に、国際財務報告基準（IFRS）の適用を開始 |

# 第七次5ヵ年中期経営計画

第七次5ヵ年中期経営計画は、2028年度に迎えるウプトラビのパテントクリフを乗り越えて成長するとともに、2035年の「ありたい姿」の実現に向けて、患者さんや顧客一人ひとりの“生きる”について考え、製品・サービスを世界に提供する土台をさらに強固なものにするシナリオとして策定しました。第六次5ヵ年中期経営計画で明らかになった課題の解決を図ったうえで、「3つの重点テーマ」と「5つの経営基盤の強化」に全社が一丸となって果敢に挑戦していきます。第七次中期経営計画最終年度である2028年度には、2030年度の売上収益3,000億円、営業利益500億円企業に向けて万全の態勢を整え、2035年の「ありたい姿」を実現します。

**第七次5ヵ年中期経営計画**
**2024-2028年度**

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 2028年度定量目標 | 売上収益　2,300億円<br>EPS　341円 | | ROE　8%以上 | 営業利益　300億円<br>ROIC　9%以上 | |
| 3つの重点テーマ | Ⅰ<br>ウプトラビに替わる成長ドライバーの育成 | | Ⅱ<br>グローバル展開の拡大 | Ⅲ<br>継続的なパイプラインの拡充 | |
| 5つの経営基盤の強化 | ①<br>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 | ②<br>研究開発のスピードアップ | ③<br>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 | ④<br>デジタル化推進による業務変革と生産性の向上 | ⑤<br>サステナブルな成長に向けた財務戦略 |

## 事業戦略

### 医薬品事業

自社創薬・導入・PLCMの3本柱により年平均2品目以上の新製品を上市し、パテントクリフへの対応を優先する。

**自社創薬・PLCM**
核酸・低分子創薬を中心にグローバル展開を狙える疾患・領域に経営資源を集中させる。特に核酸は、DMDおよびDMD以外の疾患に注力し、2035年までにはDMD以外の治療薬の上市を目指す。

**導入**
グローバルでの販売が可能な品目を優先し、年1品以上の導入品獲得に向けて取り組む。

**販売**
グローバルマーケティングを基本とし、各国ごとに導出もしくは自販などの最適な進め方を検討し、推進することにより、各リージョンで早期に製品を立ち上げ、シェアの拡大を目指す。

**医薬品事業セグメント定量目標**

| 2028年度 | |
|---|---|
| 売上収益 | 2,030億円 |
| 営業利益 | 282億円 |
| ROIC | 9%以上 |

### 機能食品事業

高品質で独自性の高い高付加価値の素材および最終製品の提供による、安定的な高収益体質への転換を図る。

**BtoB事業**
サステナビリティの観点から食品ロス削減が注目される中、需要が期待される品質安定保存剤に注力する。

**BtoC事業**
スポーツサプリメント「WINZONEプロテイン」の成長をさらに加速させるとともに、エイジングケアサプリメントの新製品開発によるラインアップの充実化を図る。

**海外展開**
アジア諸国をはじめとする海外への事業展開に向けた体制を構築する。

**機能食品事業セグメント定量目標**

| 2028年度 | |
|---|---|
| 売上収益 | 270億円 |
| 営業利益 | 18億円 |
| ROIC | 9%以上 |

## 3つの重点テーマと5つの経営基盤の強化

ウプトラビのパテントクリフを乗り越えて持続的な成長を実現するために、医薬品事業と機能食品事業を推進し「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」に取り組みます。

### 3つの重点テーマ

**Ⅰ. ウプトラビに替わる成長ドライバーの育成**

第七次中期経営計画期間中の成長ドライバーとして、グローバルでDMD治療群（CAP-1002、NS-089/NCNP-02、NS-050/NCNP-03、NS-051/NCNP-04）、国内で血液がん新製品群（ビキセオス、ジャイパーカ、NS-401）およびPLCM群（ガザイバの腎疾患群、フィンテプラ、ウプトラビ小児・高用量製剤）の製品を年平均2品目以上上市し、早期に市場へ浸透させます。すでに臨床入りしている品目群と導入品、PLCMにより、年平均2品目以上の新製品の発売を目指します。また、新たな導入品の獲得にも注力し、上市品目数をさらに拡大させていきます。

国内販売戦略は、血液領域、肺高血圧症領域、小児神経内科領域を最注力領域とし、剤型・効能追加や新製品販売に合わせて早期の製品立ち上げを目指します。医師の働き方にも変化がある中、MRチャネルとデジタルチャネルを活用したオムニチャネルでの活動を進め、一人でも多くの患者さんに製品を届けます。

国内での販促活動を推進するとともに、CAP-1002やビルテプソに続く核酸医薬品をグローバルで発売することで、2028年度に注力3領域合計でのグローバル売上収益1,300億円以上を目指します。

**Ⅱ. グローバル展開の拡大**

米国子会社のNS Pharmaにおいては、ビルテプソに加え、細胞治療薬CAP-1002をはじめとした複数のDMD治療薬の新発売を予定しています。これらの品目の早期立ち上げを目指し、効果的で効率的なマーケティングや患者さんを支援するサービスの充実に注力します。

中国子会社の北京艾努愛世医薬科技有限公司、天津艾努愛世医薬有限公司においては、ビルテプソの発売に向けた準備を進めるとともに、機能食品の販売体制構築も推進します。

当社の製品を米国、中国のみならず世界中の患者さんに提供するために、自社販売、アライアンス、M&A等のあらゆる手段を検討し、グローバル展開を加速させます。グローバル

**新製品の上市目標**

| | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度 | 2028年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 国内 | NS-87（ビキセオス）：高リスクAML | | NS-401：BPDCN | NS-089/NCNP-02：DMD | NS-050/NCNP-03：DMD |
| | LY3527727（ジャイパーカ）：MCL | | ZX008（フィンテプラ）：CDKL5遺伝子欠損症 | GA101（ガザイバ）：腎症を伴わないSLE | NS-051/NCNP-04：DMD |
| | NS-304（ウプトラビ）：小児PAH | | GA101（ガザイバ）：ループス腎炎 | | |
| | | | GA101（ガザイバ）：小児ネフローゼ | | |
| 海外 | | | CAP-1002（米）：DMD | NS-089/NCNP-02（米）：DMD | NS-050/NCNP-03（米）：DMD |
| | | | | | NS-051/NCNP-04（米）：DMD |
| | | | | | NS-065/NCNP-01（欧、中）：DMD |

AML：急性骨髄性白血病、MCL：マントル細胞リンパ腫、PAH：肺動脈性肺高血圧症、BPDCN：芽球性形質細胞様樹状細胞腫瘍、DMD：デュシェンヌ型筋ジストロフィー、SLE：全身性エリテマトーデス

展開を加速させるにあたっては、グローバルを意識した事業の推進、信頼性保証体制およびサプライチェーンに関するグローバル対応と強化を進めます。また、販売体制を構築している米国および中国においては、導入品の販売も視野に入れ、ライセンス活動を推進します。これにより、当社がグローバルで複数の医薬品を供給し販売できる体制を確立していきます。

### Ⅲ. 継続的なパイプラインの拡充

自社創薬、導入、PLCMの3本柱を軸に、継続的にパイプラインを拡充していきます。

自社創薬では、当社の強みと新規・社外技術を組み合わせた強化に取り組みます。オープンイノベーションやAI創薬を活用し、核酸医薬品創薬（DMD、中枢神経系）および低分子創薬（血液内科、難病・希少疾患、泌尿器・婦人科疾患）を推進します。核酸医薬品については、当社はこれまでデュシェンヌ型筋ジストロフィーを中心に創薬に取り組んできましたが、中枢神経系領域の創薬にも取り組み、2026年度の臨床試験入りを目指していきます。また、核酸医薬品創薬では、特にオープンイノベーションを通じた新規創薬モダリティの活用が重要になると考え、社外との研究提携をはじめ創薬の幅を広げる取り組みも推進していきます。

導入については、グローバルでの販売につながる品目に対する活動を優先し、年1品目以上の臨床段階以降の導入品獲得を目指します。

PLCMでは、第二適応の臨床試験をこれまでよりも早期から開始し、医薬品の価値最大化に向けて取り組みます。

## 5つの経営基盤の強化

### ①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

当社は持続可能な社会なくしては、存続することが不可能です。持続可能な社会の実現に向けたサステナビリティ経営を推進し、5つのマテリアリティ解決に向けて積極的に取り組みます。

また、2024年4月に新設したIR専任部署を中心に、環境や社会課題に対する当社の取り組みについて積極的な開示を行うことで、「京都のグローバルヘルスケアカンパニーとして、一人ひとりの新しい生きるを世界に届ける会社」の実現に向け、社会から信頼されることを目指します。

### ②研究開発のスピードアップ

創薬研究については、テーマの起案から臨床入りまでの期間の短縮と、自社創製品の年1品目上市が可能な体制の構築を目指します。

そのために、プロジェクトの優先順位付けや経営資源配分、意思決定会議を見直すとともに、AIの活用も推進します。AI活用により、これまで研究員の調査、推論の作成にかかっていた時間を短縮することで、早期に研究活動の開始につなげ、創薬研究サイクルのスピードアップを図ります。

第六次5ヵ年中期経営計画期間中に明確となった課題のひとつである臨床開発の遅延については、プロジェクトマネジメント強化、迅速承認の可能性の追求、成功確率の向上に注力し、スピードアップを図ります。

**〈臨床開発のスピードアップ〉**

| | |
|---|---|
| プロジェクトマネジメント強化 | ● 経営全体での厳格な進捗確認<br>● メディカルドクター資格保有者の採用による海外当局との交渉力向上<br>● グローバルで柔軟に対応できる臨床開発体制の構築<br>● プロジェクトマネジメントツールの活用<br>● 開発ステップ会議の見直し、POC*試験準備の前倒し |
| 迅速承認の可能性の追求 | ● 早期からバイオマーカー探索を進める<br>● 当局との合意形成への取り組み |
| 成功確率の向上 | ● 頑健性のある臨床計画立案<br>● 臨床試験品目の優先順位付け<br>● 試験計画立案時期の徹底<br>● 医療技術評価（HTA）と臨床開発を並行して推進する体制構築<br>● POC試験の立案強化<br>● POC取得後のパートナリング検討 |

＊POC（Proof of Concept）：開発中の薬物の有効性を実証すること

| | |
|---|---|
| 環境 | ● 温室効果ガス排出量削減目標（2030年度）<br>Scope1+2：△42%（2020年度比）　Scope3 カテゴリー1：△25%（2020年度比）<br>● 資源管理および資源循環<br>廃プラスチック再資源化率 65%以上　売上1億円当たりの水使用量の継続的な削減 |
| 社会 | ● 人権デュー・ディリジェンスの実施など、人権リスクの低減<br>● 公募研究助成による継続した医療への貢献 |
| ガバナンス | ● グローバル全体でのガバナンス体制強化<br>● リスクマネジメントの強化 |

### ③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

当社がグローバル展開を進めていくことで、業務量が増えることが予想されますが、少数精鋭の個性派集団となることを目指し、個々のポテンシャルを最大限に引き出すとともに、グローバル人財の獲得および育成と当社の組織風土改革を進めます。

### ④デジタル化推進による業務変革と生産性の向上

日進月歩のデジタル技術を活用するため、システムとDX人財育成へ積極的に投資を行います。

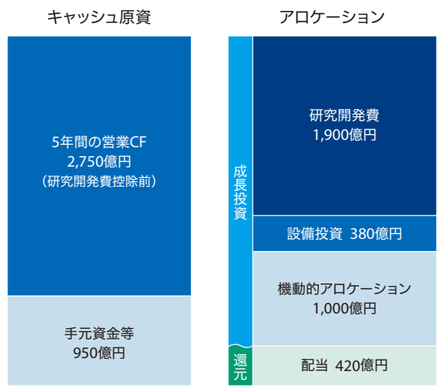
研究開発や販促活動において発生する課題に対して、データに基づいた対応により、スピードアップや効率化を図ります。また、グローバル化を進める中で利益を生み出し続けるには、業務効率化および生産性向上が必須であることから、経営陣も関与したDXテーマの推進により、全社的な変革を進めます。

また、デジタル技術・知識に加え、ビジネススキルも活用して課題を発見し、業務の抜本的な変革や新規ビジネスを創出できる人財を「変革人財」と定義し、2028年度には全社員の10%が「変革人財」である状態を目指します。

### ⑤サステナブルな成長に向けた財務戦略

キャピタル・アロケーションの基本的な方針は、財務健全性を確保しながら、持続的な成長に必要な投資を積極的に行うことです。

研究開発費は5年間で1,900億円、創薬研究所における新技術への対応とイノベーション創出に向けた新研究棟の建設などの設備投資は総額380億円、M&Aや導入などの成長投資や自己株式の取得も含む機動的なアロケーションとしては上限1,000億円、株主還元としては総額420億円を予定しています。政策保有株式の売却や必要に応じて借り入れも含めて財務の健全性を確保し、成長に向けた投資を推進していきます。



# 財務・資本戦略

## 将来の成長に向けた投資を先行させ、ロイヤリティ収入に依存しない収益基盤の確立に注力していきます

取締役　経営企画・サステナビリティ担当
**枝光 平憲**

**「ウプトラビ」のパテントクリフを乗り越え成長するため、第七次5ヵ年中期経営計画では研究開発、導入品獲得、M&Aなどへの投資を積極的に行います。ロイヤリティ収入に依存しない収益基盤を確立し、持続的な成長を実現します。**

## 第六次5ヵ年中期経営計画の振り返り

第六次5ヵ年中期経営計画では、残念ながら定量目標を達成できませんでした。中期経営計画最終年度である2023年度の売上収益目標1,500億円に対し、1,482億円と目標にあと一歩というところでしたが、営業利益に関しては目標400億円に対し、332億円という結果でした。売上・各利益ともに過去最高を記録し、5年間で大きな成長を遂げたものの、目標に対する評価とすれば、70点程度と考えています。

医薬品事業では、肺動脈性肺高血圧症・慢性血栓塞栓性肺高血圧症治療剤「ウプトラビ」のロイヤリティ収入は計画を上回りましたが、日本における毎年の薬価改定、新型コロナウイルス感染症のパンデミックによる診療・受診抑制等の影響を受け、米国において想定した新製品の立ち上がりを実現できなかったことで、計画を下回りました。一方、機能食品事業は売上収益目標170億円に対し、2023年度の売上収益は231億円と、目標を達成しました。ROEも目標10%以上に対し、12.4%と、目標を大きく上回りました。

年平均1品目以上の上市などの定性面での6つの取り組みについては順調に進捗したと考えていますが、開発が遅延した品目や開発中止に至った品目が複数あり、臨床開発のスピードと成功確率に課題が残ったと認識しています。創薬研究においてはAIの導入を開始し、第七次中期経営計画期間での実用化とスピードアップへの貢献を目指しています。また、目標としていたデュシェンヌ型筋ジストロフィー治療剤「ビルテプソ」の海外での自社販売について、米国で開始できたものの中国では実現できず、グローバル事業の推進という面では道半ばです。しかし、中国では日本国内で1989年から販売している胃炎・胃潰瘍治療剤「ガスロンN」の販売を開始するなど、海外における自社販売を着実に進捗させています。

## パテントクリフを乗り越え成長するための第七次5ヵ年中期経営計画

日本新薬は、「ウプトラビ」により大きな成長を遂げてきましたが、2028年度には特許期間満了により、ロイヤリティ収入は大きく減少する見通しです。2024年4月にスタートした第七次5ヵ年中期経営計画は、パテントクリフを乗り越えるシナリオとして位置づけ、これを達成することで、その後の成長を実現するための5年間にしたいと考えています。計画の達成に向け、3つの重点テーマを掲げています。1つ目は「ウプトラビ」に替わる成長ドライバーの育成、2つ目はグローバル展開の拡大、3つ目は製薬企業にとっての最重要テーマである継続的なパイプラインの拡充です。

第七次中期経営計画期間中に、研究開発に関する導入品の獲得、M&Aなどへの投資を推進することで、最終年度目標の売上収益2,300億円、営業利益300億円を達成し、2030年度には売上収益3,000億円規模に到達するシナリオを描いています。

**第六次5ヵ年中期経営計画の実績と第七次5ヵ年中期経営計画の目標（連結ベース）**

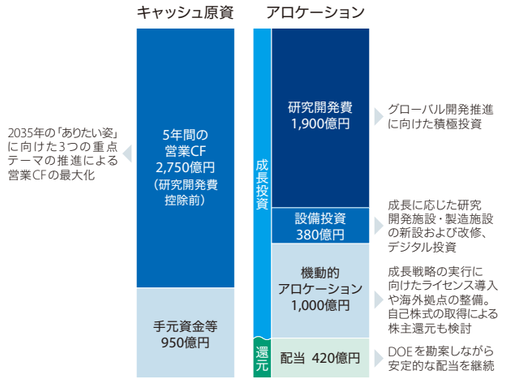
| | 第六次5ヵ年中期経営計画目標 | 2023年度実績 | 第七次5ヵ年中期経営計画目標 | 2024年度予想 |
|---|---|---|---|---|
| 売上高／売上収益 | 1,500億円 | 1,482億円 | **2,300億円** | 1,540億円 |
| うち医薬品 | 1,330億円 | 1,251億円 | **2,030億円** | 1,325億円 |
| うち機能食品 | 170億円 | 231億円 | **270億円** | 215億円 |
| 営業利益 | 400億円 | 332億円 | **300億円** | 320億円 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益／親会社の所有者に帰属する当期利益 | 300億円 | 258億円 | — | 290億円 |
| EPS | 445円 | 383円 | **341円** | 430.57円 |
| ROE | 中計期間を通じて10%以上 | 12.4% | **8%以上** | — |

### キャピタル・アロケーション

第七次中期経営計画の5年間のキャピタル・アロケーションは、下図の通りです。特に研究開発投資に関しては、第六次中期経営計画に対し5割増となる1,900億円を計画しています。グローバルでの開発推進に向けた積極的な投資に加え、パイプライン拡充のために臨床開発段階に入っている他社製品の導入も行っていきます。

2024年3月に日本イーライリリーが当時開発中の可逆的非共有結合型 BTK 阻害剤「ピルトブルチニブ」のアライアンス契約を締結しました。本剤は6月に承認され、8月に販売を開始しました。このような臨床開発後期の製品の販売提携や導入を進めることで、短期とは言えませんが中期間で成果を出していけると考えています。グローバル展開をさらに拡大するため、ヨーロッパへの展開を目指しています。販売網の整備に向け他社との提携や買収の検討も進めており、機動的アロケーションの1,000億円の範囲の中で行っていく想定をしています。5年間の営業キャッシュ・フローと現預金を原資としますが、不足する部分については、政策保有株式を含む有価証券の売却によるキャッシュの創出や借り入れも含めて戦略的に検討していきます。

**キャピタル・アロケーション**




### 投資先行による成長戦略

「ウプトラビ」のロイヤリティ収入は、工業所有権等収益であり、そのものが利益という構図です。その減少分を補うために、臨床段階にある品目の導入を目指していますが、創薬の難度が上がり、他社との競合が激化していることから、導入費用が高騰する傾向にあります。そのため、第七次中期経営計画最終年度の売上収益は2,300億円へと成長させる計画ですが、営業利益は現時点とほぼ同じ300億円を目標とし、投資を先行させる5年間になると見込んでいます。第七次中期経営計画期間の後半に発売となる品目を大きく成長させることで、2030年には売上収益3,000億円規模、営業利益500億円規模を達成したいと考えています。

### 資本コストを意識した経営の実践

当社は医療関係者や患者さん、社会をはじめとするステークホルダーの皆さまに対する、医薬品や機能食品の安定供給が至上命題であると認識しており、運転資本をしっかりと確保しつつ必要な投資を行う方針としています。

資本効率については、第六次中期経営計画期間中はROEの目標を10%以上としていましたが、第七次中期経営計画の目標は8%以上としています。先ほど申し上げた通り、今中期経営計画期間は投資先行で利益水準を抑える方針としてい

## 財務・資本戦略

るため、保守的な数値としています。

第七次中期経営計画からは、セグメント別のROICの目標を定め、医薬品事業、機能食品事業ともに9%以上を掲げました。各事業が事業戦略に基づいた優先順位付けによる経営資源配分・コスト削減を徹底し、資本コストを上回る収益の確保を目指します。また、当社は有利子負債がなく、無借金経営の状態であることから、株主から当社に期待される利回りを独自に分析した上で、加重平均資本コスト（WACC）をハードルレートに設定しています。

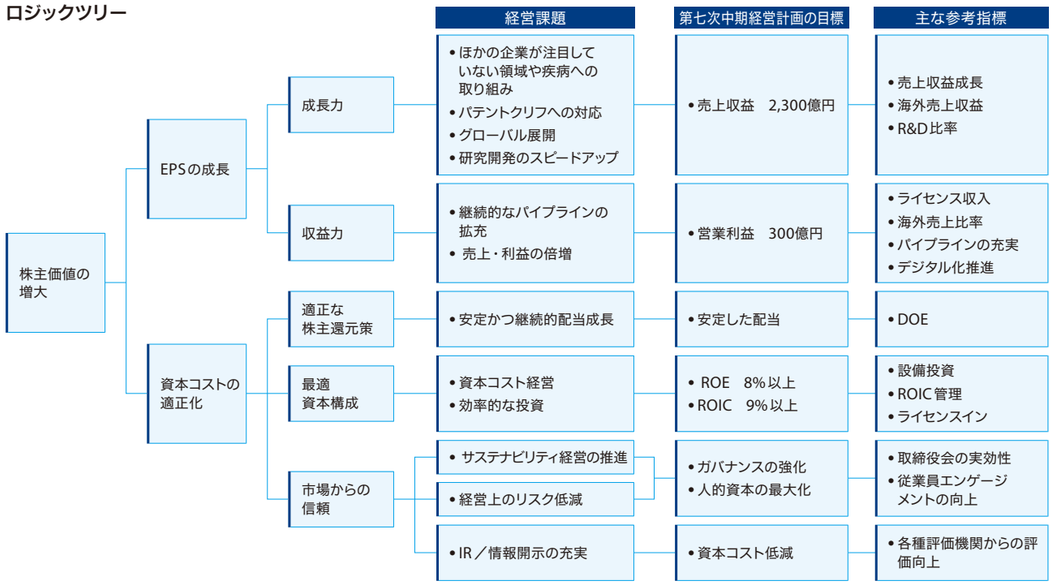
## 非財務資本への投資方針

創薬の拡大や臨床開発の強化、グローバル展開の拡大に向け、人財への投資も積極的に進めています。特にグローバルにおける知見不足を補うため、開発関係の人財獲得が急務と考えています。米国で「ビルテプソ」の臨床試験を行うにあたり、キャリア採用を積極的に行っていますが、拡大が続くグローバル試験やFDAとの交渉を行える人財など、社内の育成だけでは間に合いません。また、臨床開発に限らず、信頼性保証など、当社のあらゆる部門でグローバル人財が必要です。

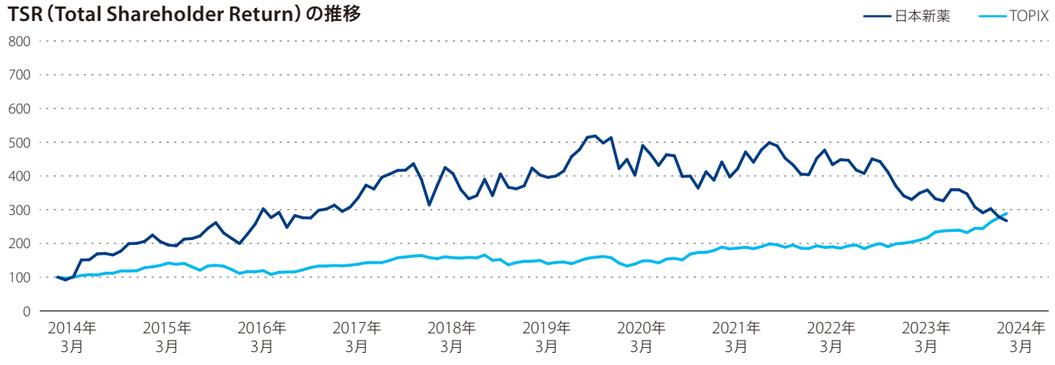
米国と日本では人財市場の仕組みが異なります。日本では、新入社員のころから少しずつ知識を蓄え、昇進とともに給与が上昇するのが一般的ですが、米国では募集する時点で、営業や研究員、部門のリーダーなど、業務内容で給与が決まっています。米国で現地採用している人財は、日本とは異なる給与体系となっており、今後、グローバルでジョブローテーションが必要なポジションについては、給与体系を統一していく必要があると考えています。グローバル展開にあたり日本以外の各地域ローカル人財は増員する方針ですが、デジタルへの積極的な投資により、AIを活用した生産性向上等の効率化を図ることで、国内の人員は大きく増加させない考えです。

創薬研究所における新しい技術への対応とイノベーション創出に向け、京都の本社地区での新たな研究棟の建設などを検討し、当社の強みである核酸医薬と低分子を融合させた新たなモダリティの探索も進めます。また、オープンイノベーションを目指してアカデミアやベンチャー企業との協業も積極的に実施していきます。2024年4月には、中枢神経疾患領域の難病・希少疾患への適応が期待できる核酸医薬の創製を目的として、イギリスのMiNA Therapeutics社と研究提携契約を締結しました。しかし、創薬は10年単位で時間がかかるものであり、成果が出るまで長い目で見ていく必要があります。

### ロジックツリー




### TSR（Total Shareholder Return）の推移




### 株価パフォーマンス

| | 1年 | 3年 | | 5年 | | 10年 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 累積 | 年率 | 累積 | 年率 | 累積 | 年率 |
| 日本新薬 | -21.2% | -41.5% | -16.3% | -37.9% | -9.1% | +167.0% | +10.3% |
| TOPIX | +41.3% | +52.5% | +15.1% | +96.2% | +14.4% | +188.6% | +11.2% |

・TSR（Total Shareholder Return）：株主総利回り。キャピタルゲインと配当を合わせた総合投資収益率
・TSRの計算は、日本新薬は累積配当額と株価変動により、TOPIXは配当込の株価指数により算出（Bloombergデータなどにより当社作成）
・グラフの値は、2014年3月末日の終値データを100としてTSRによる時価を指数化したもの（保有期間は2024年3月末まで）
・リターンの数値は投資収益率を測定する際に一般的に使用される初期投資額の増減率で表記

## 株主還元方針

### 株主価値増大に向けて

日本新薬では、株主価値の増大を目指すために、経営課題や経営戦略を関連指標で結びつけ、ロジックツリーで図式化しています。財務の視点からは、株主価値を増大させる要素の一部として配当の成長と株価の上昇が含まれます。これらは一般的に長期的なTSRで検証可能と考えられています。また、株価はEPSの何倍という指標で計算されることがあり、EPSの成長は株価の成長と直結すると認識しています。

日本新薬は、企業価値の最大化を目指す基本方針に基づき、研究開発体制の強化と開発パイプラインの拡充に取り組んでいます。今後さらにグローバル事業の展開に対応し、激化する競争に耐えうる組織体制を構築するための投資と利益還元を、資本構成と資本コストを考慮しながら実行していきます。

### 配当方針

第六次中期経営計画では、業績連動型の配当として連結配当性向35%前後を目標とし、2023年度は10円増配の年間124円、配当性向32.3%を実現しました。2024年度も124円の配当を予定しています。一方、投資先行となる第七次中期経営計画期間中は、5年間の総額として420億円の配当を想定しており、DOEを勘案しながら、安定的な配当を行う方針です。

足元では株価が乱調気味でTSRも低下していますが、株価は先行指標と認識しており、第七次中期経営計画で示した将来の成長に向けた取り組みを進め、投資家の方々にIR活動を通してご認識いただければ、今後再上昇していくものと考えています。

当社の成長に向けた取り組みは、販売提携やM&A、導入などの情報や、パイプラインの進捗の開示によって示していきます。株主をはじめとするステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションをより深めるため、2024年4月にはIRを専門に行うIR推進課を立ち上げました。政策保有株式の縮減により、今後、より個人投資家が重要になると考えており、個人投資家に向けた情報の開示も今後、より充実させるとともに、ESGをはじめとする外部評価の向上、企業価値の向上につなげ、これまで以上に社会から信頼される会社になることを目指します。

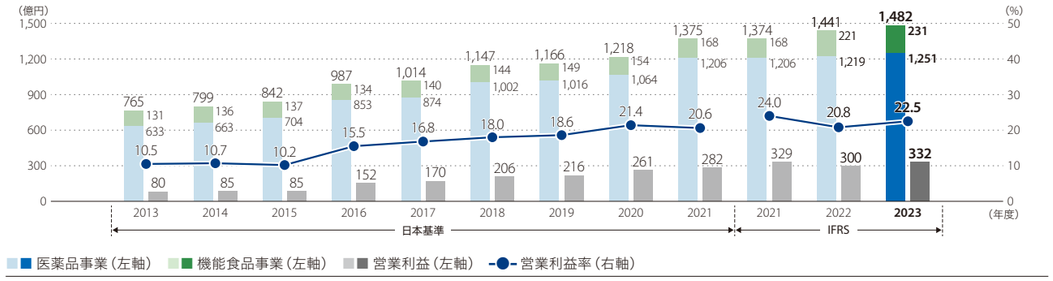
第七次中期経営計画期間を通して、「ウプトラビ」のパテントクリフを乗り越え、成長する基盤を確立するとともに、「ありたい姿」の実現に向けて、製品やサービスを世界に提供する土台をさらに強固なものにしてまいります。グローバルヘルスケアカンパニーを目指す日本新薬の今後の成長にご期待いただきたいと思います。

# 財務・非財務ハイライト

## 財務ハイライト

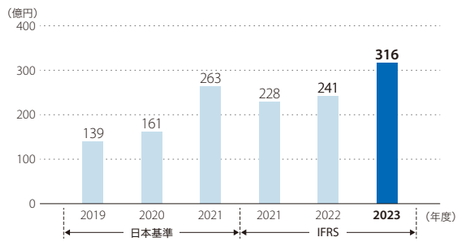
### 売上高・売上収益 / 営業利益 / 営業利益率

日本新薬は2022年3月期より国際会計基準（IFRS）を適用しています。2022年3月期の財務数値については、従来の日本会計基準（JGAAP）に準拠した数値も併記しています。



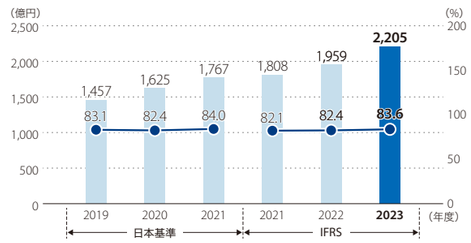

2023年度の売上収益は1,482億5千5百万円（前年同期比2.8%増）、営業利益は増収と売上構成による売上原価率の低下等により、332億9千5百万円（前年同期比10.8%増）、営業利益率は22.5%となりました。医薬品事業ではウブトラビやビルテプソなどの主力製品売上や、ウブトラビの海外売上に伴うロイヤリティ収入などが寄与しました。機能食品事業では、サプリメント、プロテイン製剤等の売上が増加しました。

### 研究開発費



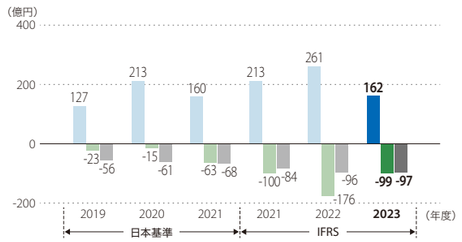

2023年度は、委託研究費（核酸医薬品等）の増加により、投資額が増加しています。グローバル展開を狙える疾患・領域に対して、自社創薬、導入、PLCMの研究開発アプローチにより開発パイプラインの充実を図り、年平均2品目以上の新製品上市を目指しています。

### 純資産・資本合計 / 自己資本比率



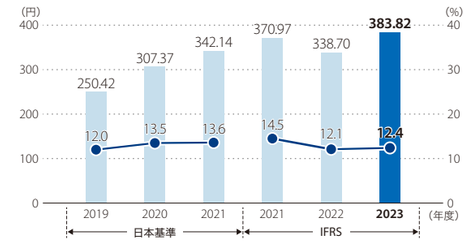

資本合計は、2,205億3千4万円（前年同期比246億円増）となりました。資産合計は2,634億4百万円で親会社の所有者に帰属する持分は83.6%となりました。

### 営業キャッシュ・フロー / 投資キャッシュ・フロー / 財務キャッシュ・フロー




営業活動による収入は、収入項目では税引前利益336億1千6百万円など、支出項目では法人所得税の支払額117億4千4百万円などにより、162億8千9百万円となりました。投資活動による支出は、有形固定資産、無形資産の取得などにより99億2千1百万円となりました。財務活動による支出は、配当金の支払いなどにより97億1千9百万円となりました。その結果、当期末の現金及び現金同等物の残高は580億9千4百万円となりました。

### EPS / ROE

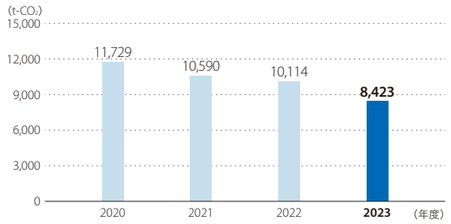



親会社の所有者に帰属する当期利益が258億5千1百万円（前年同期比13.3%増）、EPSは383円82銭となりました。また、ROEは12.4%となりました。第六次5ヵ年中期経営計画の2023年度目標としてROE10%以上を目指しており、達成することができました。

## 非財務ハイライト

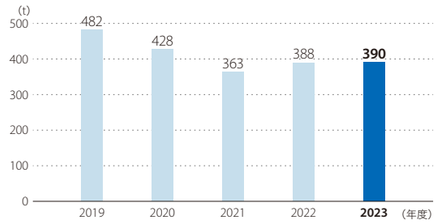
### $CO_2$排出量

集計対象：日本新薬・シオエ製薬・タジマ食品工業



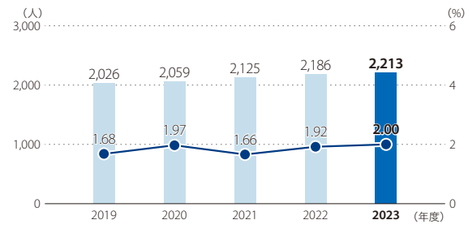

日本新薬は、再生可能エネルギー由来の電力への転換および営業車両のハイブリッド車両導入などにより、$CO_2$排出量の削減に取り組んできました。2024年度には日本新薬グループ環境基本方針を策定し、グループ全体として取り組んでいます。

### 廃棄物発生量



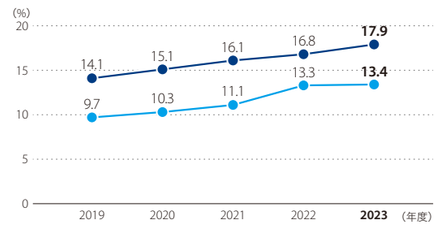

2023年の廃棄物排出量は前年比2tの増加となっています。増加の主な要因は、小田原総合製剤工場における高生理活性固形製剤棟が本格的に稼働したことです。今後も廃棄物の適正処理を進めながら、廃棄物排出プロセスの見直しをするなど、廃棄物削減の取り組みを進めていきます。

### 連結従業員数 / 離職率



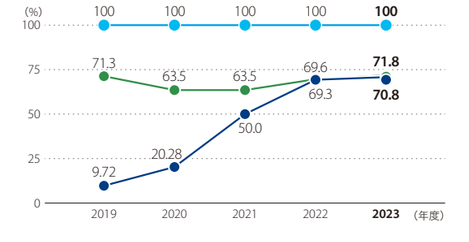

企業理念の浸透や2022年度に策定した行動指針の周知、長く働くための環境整備を進めることにより、自己都合および選択定年による離職率はおおむね1%台と低い水準を維持しています。なお、業容拡大及び業務のスピードアップを図るため、新卒・中途採用を積極的に実施しつつ、個々のポテンシャルを最大限に引き出し、少数精鋭の個性派集団となることを目指しています。

### 女性幹部職 / 女性管理職の割合



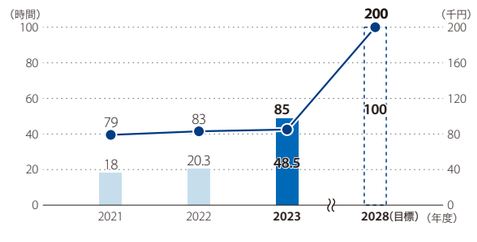

当社が今後も社会において存在意義を示し、持続的に成長するためには、多様な人財が活躍できる環境整備を進めることが不可欠であると考えています。2024年度にはDE&Iメッセージを策定、女性活躍推進法および次世代育成支援対策法に基づく行動計画を更新するなどし、女性をはじめ多様な人財の視点を会社の成長に生かす取り組みをさらに強化していきます。

### 育児休業取得率 / 年次有給休暇取得率




育休を一部有給化（連続5営業日以上取得の場合、通算14日まで有給）するなど、安心して男性が育児休業を取得できる環境を整備することで、男性の育児休業取得率は2023年度70.8%となりました。引き続き、取得率および取得日向上に向け、育児休業に関する社員の理解を促進し、取得者体験談の共有などを実施していきます。また、年次有給休暇取得の促進を行っていきます。

### 従業員一人あたりの研修時間 / 従業員一人あたりの教育研修費




当社では、「特長のある製品は個性あふれる人財から」の考えのもと、多様性を尊重し、一人ひとりが前向きに挑戦し成長する機会を提供しています。2028年度には従業員一人あたりの研修時間100時間、教育研修費20万円を投資することを目標とし、「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」に取り組んでいます。

# 特長（独自性）のある製品とサービスの創出を通じた人々の健康への貢献

## 医薬品事業：研究開発

**マテリアリティと関連するSDGs**

イノベーションの創出による健康未来の実現

地球環境保護への取り組み強化

社会課題の解決とコミュニティとの共生

**大切にしている3つの土台**

- 独自性の追求
- 新規モダリティへの継続的挑戦
- 患者さんのことを本気で考えること

### 世界で通用する新たな治療薬を、必要とする患者さんに迅速に届ける

取締役　研究開発担当
**高垣 和史**

日本新薬は、いまだ効果的な治療薬がなかった難病・希少疾患の治療薬の研究開発に積極的に取り組むことにより、ブロックバスターに成長した肺高血圧症治療剤であるウプトラビ、国産初の核酸医薬であるデュシェンヌ型筋ジストロフィー治療剤ビルテプソの開発に成功しました。これら成功の背景には、研究開発部門で大切にしてきた3つのこと、すなわち1）研究開発の独自性の追求、2）新たなモダリティへの継続的な挑戦、および3）患者さんのことを本気で考えること、があります。これら3つを土台として研究開発を続けてきた結果、難しいとされてきた難病・希少疾患の新たな治療薬の開発という、高くて困難な壁を乗り越えられたと考えています。

これからも、これら3つを研究開発の土台に置くことに変わりはありませんが、病気で苦しんでいる患者さんに画期的な新薬を一刻も早く届けるためには、研究開発のスピードアップは必要不可欠です。研究開発体制とその仕組みに関して、資源配分の適正化、プロジェクトの合理的な優先順位付け、AIやITを利用した研究開発の効率化に取り組みます。これにより、開発スピードと成功確率を向上させ、さらにオープンイノベーションにより新規技術／優れた技術を外部から積極的に導入することで、日本新薬ならではの製品の早期上市を実現します。

### 第六次5ヵ年中期経営計画の総括と、残された課題

第六次5ヵ年中期経営計画では、「世界のヘルスケア分野で存在意義のある会社」として、世界における存在意義を高めることを目指し、研究開発本部として、「研究開発を通じた新しい価値の創造」に挑戦してきました。

第六次中期経営計画の最終年度の2023年度は、2品目の製造販売承認を取得しました。ジャズ・ファーマシューティカルズ社より導入した高リスク急性骨髄性白血病治療剤ビキセオス（開発記号：NS-87）は、国内でフェーズ1/2試験を実施、2023年6月に承認申請し、2024年3月に承認を取得しました。ユーシービー社（旧ゾジェニックス社）と日本国内における独占的販売契約を締結したフィンテプラ（開発記号：ZX008）は、ユーシービージャパン社が2024年3月にレノックス・ガストー症候群の効能追加の承認を取得しました。フィンテプラについては開発段階にも進展があり、2023年7月よりCDKL5欠損症を対象としたフェーズ3試験を開始しました。循環代謝系疾患を対象として開発中のNS-863は、2023年8月よりフェーズ1試験を開始しました。ヒト化抗CD20モノクローナル抗体ガザイバ（開発記号：GA101）は、2023年10月より、腎症を伴わない全身性エリテマトーデスを対象としたフェーズ3試験を開始しました。

5年間の取り組みを通じ、デュシェンヌ型筋ジストロフィー（DMD）治療剤ビルテプソ（開発記号：NS-065/NCNP-01）、肝類洞閉塞症候群治療剤デファイテリオ（開発記号：NS-73）、鉄欠乏性貧血治療剤モノヴァー（開発記号：NS-32）、フィンテプラの4品目を上市しました。また、肺動脈性肺高血圧症治療剤ウプトラビ（開発記号：NS-304）に慢性血栓塞栓性肺高血圧症の効能を追加、骨髄異形成症候群治療剤ビダーザに急性骨髄性白血病の適応拡大を行い、計6品目の上市を達成することで、目標としていた年平均1品目以上の新製品の上市を達成することができました。一方で、NS-018の開発中止があり、NS-089/NCNP-02、NS-304の閉塞性動脈硬化症への適応拡大といった、中期経営計画期間中の発売を目指していた品目の開発に遅延が生じ、臨床開発のスピードに課題を残すこととなりました。また、次世代核酸や遺伝子治療などの新規モダリティへの取り組みについても、候補品の創製に想定以上に時間を要しました。

### 第七次5ヵ年中期経営計画の達成に向けた戦略と注力する取り組み

第七次5ヵ年中期経営計画では、重点テーマとして「ウプトラビに替わる成長ドライバーの育成」「継続的なパイプラインの拡充」を掲げました。第七次中期経営計画期間中の成長ドライバーとして、DMD治療薬4品目、血液がん治療薬3品目、ウプトラビ、フィンテプラ、ガザイバの適応拡大による年平均2品目以上の新製品を上市します。加えて、新たに獲得した導入品にも注力し、上市品目数をさらに拡大していきます。

また、自社創薬・導入・PLCMの3本柱を軸に、継続的にパイプラインを拡充していきます。自社創薬については、オープンイノベーションやAI創薬を活用し、自社の強みと他社の技術を組み合わせて強化していきます。核酸医薬品では、DMDに加え中枢神経系領域の創薬にも取り組むとともに、オープンイノベーションを通じた新規核酸創薬モダリティの活用を推進していきます。導入については、グローバルでの販売につながる品目を優先し、年1品目以上の導入品獲得に向けて取り組みます。PLCMについては、第二適応疾患に対する取り組みをこれまでよりも早期から開始し、医薬品の価値最大化に向けて取り組みます。

第七次中期経営計画では「経営基盤の強化」の一つとして「研究開発のスピードアップ」を掲げました。臨床開発では、第六次中期経営計画期間に複数の臨床試験が遅延しましたが、その課題解決のため、経営全体での厳格な進捗確認、各国の規制当局対応の強化、プロジェクトマネジメント強化、頑健性のある試験計画の立案、迅速承認の可能性の追求などにより、成功確率の向上とスピードアップを図ります。創薬研究については、テーマの起案から臨床入りまでの期間の短縮

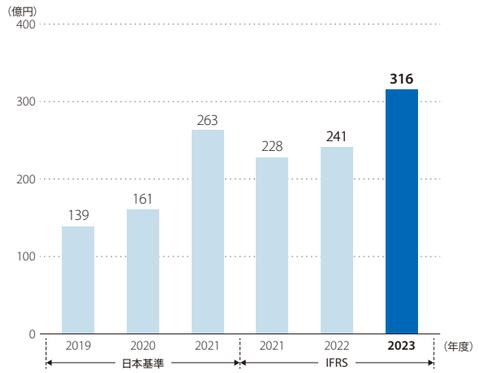
# 特長（独自性）のある製品とサービスの創出を通じた人々の健康への貢献

## 医薬品事業：研究開発

と、自社品の年1品目上市が可能な体制の構築を目指します。また、経営基盤の強化「サステナブルな成長に向けた財務戦略」として、研究開発費は5年間で1,900億円、創薬研究所における新しい技術への対応とイノベーション創出に向けた新研究棟の建設など、設備投資は総額380億円を考えています。

マテリアリティに掲げた「イノベーションの創出による健康未来の実現」を目指し、第七次中期経営計画に則り、研究開発本部が一丸となって取り組んでいきます。

**研究開発費の推移**




### 世界最先端の創薬技術のシーズへのアクセス

米国東海岸のマサチューセッツ州のケンブリッジ周辺は、ハーバード大学やマサチューセッツ工科大学といった世界をリードするアカデミアとその系列病院が数多く存在しています。また多くのスタートアップやバイオテック企業もここに集積し、同地区はイノベーション創出のホットスポットとなっています。ここにInnovation Research Partnering（IRP）を開設し、世界最先端の創薬技術シーズへの早い段階でのアクセスおよびワールドクラスの科学者との共創の機会を増やすことで、情報収集・探索活動を効率よく行い、革新的な技術・早期品目の導入につなげていきます。

IRPが入ったビル

### パートナリング機会の強化と自社創薬の多様化

前臨床段階またはそれ以前にある技術・開発化合物については、IRPと本社モダリティ戦略課が、臨床段階にありProof of Concept（POC）が確認できている開発化合物については、米国ニュージャージーに拠点を置くNS Pharmaと本社ライセンス部が、パートナリング機能を担っています。このように、開発段階別・地域別に分担することは、効率的なスカウティング活動を可能とし、パートナリング機会の増加につながっています。

特長的な技術シーズを有するアカデミアやベンチャー企業等と提携し、開発品のパイプラインの重層化のみならず、日本新薬が強みを有する技術と最先端技術を融合した、新たな治療技術の創出を目指します。未だ有効な治療薬が存在しない難病・希少疾患の治療薬開発、新たな疾病領域での創薬において、新規治療技術の開発は重要な要素の一つであることから、パートナリング機会の増加は、自社創薬に多様性をもたらすと考えています。

### アニマルウェルフェアへの配慮

医薬品の安全性や有効性を確認するためには動物を用いた研究が不可欠です。日本新薬では、関連する法令や指針・ガイドラインに沿って動物実験に関する社内規程を定め、「動物実験委員会」を設置しています。そして、すべての動物実験が3Rs（Replacement（代替）、Reduction（削減）、Refinement（改善））の原則に基づき、適切な配慮のもとで実施されることを審査しています。動物実験の実施体制については、定期的な自己点検を通じて関連する法令等に適合していることを確認するとともに、第三者機関である一般財団法人日本医薬情報センター（JAPIC）の認証を受けています。動物の飼育環境を最適化し、ストレスを軽減することに加え、動物実験関係者に対しては、定期的に行う研修の中でアニマルウェルフェア（動物福祉）に関する教育を実施しています。

### ペイシェント・セントリシティに基づく創薬研究の推進

2035年の長期目標として「ペイシェント・セントリシティに基づいた創薬研究テーマが掲げられ、上市を目指した研究開発活動が推進されている」という状況の実現に向けて活動しています。2023年度は、創薬研究者が患者さんもしくは患者さんに近い立場の方と接する機会を増やすことを目標に取り組みました。具体的な取り組みを2つ紹介します。1つ目の取り組みとして、患者さんやそのご家族に当社向けの動画メッセージを作成していただき、研究開発本部の社員全員で視聴を行いました。動画を視聴した社員からは、「製薬会社の社員としてできることは何か改めて考えるきっかけになった」「私たちの仕事は、その先の患者さんの人生や生活に影響を与えていることが実感できた」などの声が挙がりました。2つ目の取り組みとして、10月に、一般社団法人ピーペック（PPeCC）代表理事の宿野部武志氏に「病気をもつ人の“こえ”を聴く意義について」のタイトルで社員向けにご講演いただき、約330名の社員が聴講しました。講演会を聴講した社員からは、「病気を持つ人の”こえ”を直接聞くことは難しいと考えていたが、それが可能であるということを認識できた」「希望をもってこれからどう暮らしていくかをともに考えていくことが重要であると感じた」「どのように各部門の業務に落とし込めるかが大事で、創薬研究者が病気を持つ人から直接ヒアリングする機会が増えればいいと思う」などの意見が出ました。日本新薬では、患者さんやそのご家族から直接お話を聞く機会はこれまであまり多くはありませんでした。今回の活動を通じて、直接お話しを伺う機会を増やして患者さんを知ることが大切であると、改めて認識しました。

2035年の「ありたい姿」に向けては、単に患者さんや患者さんに近い立場の方と接する機会を設けるだけでなく、患者さんとともに創薬の実現を目指すことが大切だと考えており、今後も体制整備に取り組んでいきます。

### NIPPON SHINYAKU PEOPLE

#### チームとしてより多くの患者さんに薬剤を届ける

私は、2021年4月からNS-87（ビキセオス：高リスクAML治療剤）等の血液がん治療剤のプロジェクトマネージャーをしていました。プロジェクトマネージャーの主な仕事は、開発の推進と上市後も見据えた製品価値最大化を行うことです。一日でも早く、そして一人でも多くの患者さんに薬剤を届けるために、何ができるのかを常に考えて業務に取り組んできました。プロジェクトチームが一丸となって2024年3月にNS-87の製造販売承認を取得できたこと、当局との協議を経て薬剤を投与できる患者さんの幅を広げ、より多くの患者さんに薬剤を届けることができたこと、また別の血液がん治療剤では開発期間を1年以上短縮できたことが印象に残っています。

研開企画部 企画推進一課（現 ライセンス部 企画二課）　**赤木 理代**

# 特長（独自性）のある製品とサービスの創出を通じた人々の健康への貢献

## 医薬品事業：研究開発

### パイプライン（2024年8月7日現在）

#### 国内

| 開発記号（一般名） | 領域分類 | 適応 | オリジン | 開発 | フェーズ I | フェーズ I / II 準備中 | フェーズ I / II | フェーズ II 準備中 | フェーズ II | フェーズ III | 申請中 | 発売 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **NS-065/NCNP-01**（ビルトラルセン） | 難病・希少疾患 | デュシェンヌ型筋ジストロフィー | 共同：国立精神・神経医療研究センター | 自社 | | | | | | | | |
| **LY3527727**（ビルトブルチニブ） | 血液がん | マントル細胞リンパ腫* | アライアンス：日本イーライリリー株式会社 | 日本イーライリリー株式会社 | | | | | | | | 準備中 |
| **NS-304**（セレキシパグ） | 難病・希少疾患 | 小児肺動脈性肺高血圧症 | 自社 | 共同：ヤンセンファーマ株式会社 | | | | | | | | |
| **ZX008**（フェンフルラミン塩酸塩） | 難病・希少疾患 | CDKL5欠損症 | 販売提携：ユーシービー社（旧ゾジェニックス社） | ユーシービー社（旧ゾジェニックス社） | | | | | | | | |
| **GA101**（オビヌツズマブ） | 難病・希少疾患 | ループス腎炎 | 導入：中外製薬株式会社 | 共同：中外製薬株式会社 | | | | | | | | |
| **GA101**（オビヌツズマブ） | 難病・希少疾患 | 小児特発性ネフローゼ症候群 | 導入：中外製薬株式会社 | 共同：中外製薬株式会社 | | | | | | | | |
| **GA101**（オビヌツズマブ） | 難病・希少疾患 | 腎症を伴わない全身性エリテマトーデス | 導入：中外製薬株式会社 | 共同：中外製薬株式会社 | | | | | | | | |
| **LY3527727**（ビルトブルチニブ） | 血液がん | マントル細胞リンパ腫 | アライアンス：日本イーライリリー株式会社 | 日本イーライリリー株式会社 | | | | | | | | |
| **LY3527727**（ビルトブルチニブ） | 血液がん | 慢性リンパ性白血病 | アライアンス：日本イーライリリー株式会社 | 日本イーライリリー株式会社 | | | | | | | | |
| **NS-304**（セレキシパグ） | 循環代謝系 | 閉塞性動脈硬化症 | 自社 | 自社 | | | | | | | | |
| **NS-580** | 婦人科疾患 | 子宮内膜症 | 自社 | 自社 | | | | | | | | |
| **NS-580** | 泌尿器疾患 | 慢性前立腺炎／慢性骨盤痛症候群 | 自社 | 自社 | | | | | | | | |
| **NS-089/NCNP-02**（ブロギジルセン） | 難病・希少疾患 | デュシェンヌ型筋ジストロフィー | 共同：国立精神・神経医療研究センター | 自社 | | | | | | | | |
| **NS-229** | 難病・希少疾患 | 好酸球性多発血管炎性肉芽腫症 | 自社 | 自社 | | | | | | | | |
| **NS-401**（tagraxofusp） | 血液がん | 芽球性形質細胞様樹状細胞腫瘍 | 導入：メナリーニ社 | 自社 | | | | | | | | |
| **NS-050/NCNP-03** | 難病・希少疾患 | デュシェンヌ型筋ジストロフィー | 共同：国立精神・神経医療研究センター | 自社 | | | | | | | | |
| **NS-917**（radgocitabine） | 血液がん | 再発・難治性急性骨髄性白血病 | 導入：デルタフライファーマ株式会社 | 自社 | | | | | | | | |
| **NS-025** | 泌尿器疾患 | 泌尿器疾患 | 自社 | 自社 | | | | | | | | |
| **NS-863** | 循環代謝系 | 循環代謝系疾患 | 自社 | 自社 | | | | | | | | |

*ほかのBTK阻害剤に抵抗性または不耐容の再発または難治性のマントル細胞リンパ腫

#### 海外

| 開発記号（一般名） | 領域分類 | 適応 | オリジン | 開発 | フェーズ I | フェーズ I / II 準備中 | フェーズ I / II | フェーズ II 準備中 | フェーズ II | フェーズ III | 申請中 | 発売 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **NS-065/NCNP-01（米国）**（ビルトラルセン） | 難病・希少疾患 | デュシェンヌ型筋ジストロフィー | 共同：国立精神・神経医療研究センター | 自社 | | | | | | | | |
| **NS-065/NCNP-01（グローバル）**（ビルトラルセン） | 難病・希少疾患 | デュシェンヌ型筋ジストロフィー | 共同：国立精神・神経医療研究センター | 自社 | | | | | | | | |
| **CAP-1002**（deramiocel） | 難病・希少疾患 | デュシェンヌ型筋ジストロフィー | 提携：カプリコール・セラピューティクス社 | カプリコール・セラピューティクス社 | | | | | | | | |
| **NS-089/NCNP-02**（ブロギジルセン） | 難病・希少疾患 | デュシェンヌ型筋ジストロフィー | 共同：国立精神・神経医療研究センター | 自社 | | | | | | | | |
| **NS-229** | 難病・希少疾患 | 好酸球性多発血管炎性肉芽腫症 | 自社 | 自社 | | | | | | | | |
| **NS-050/NCNP-03** | 難病・希少疾患 | デュシェンヌ型筋ジストロフィー | 共同：国立精神・神経医療研究センター | 自社 | | | | | | | | |

## 知的財産

日本新薬グループでは、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」の実現に向けて、新たな創薬モダリティへの挑戦やグローバル化を掲げています。知的財産は、これらを推進する上で重要な役割を担うことを認識し、その保護と活用を通じて自社事業の優位性を強化し、継続的な企業価値向上を図ります。また、第三者の知的財産権を尊重することを基本姿勢としており、権利調査等の知的財産リスク管理を徹底しています。

### 研究開発活動と知的財産

研究の早期の段階から知的財産部と研究開発部門が連携し、自社で創製される医薬品や機能食品を、物質特許のみならず、用途特許、製法特許、製剤特許、用法用量特許等で長期にわたり多面的かつ戦略的に保護しています。また、複数の部門長から構成される社内委員会において、自社および他社の研究開発戦略や事業戦略を踏まえた特許の出願・維持方針の決定を含む、グローバルな研究開発戦略や事業戦略を強固にするための特許ポートフォリオの構築とその活用を検討しています。

### 知的財産の把握と分析

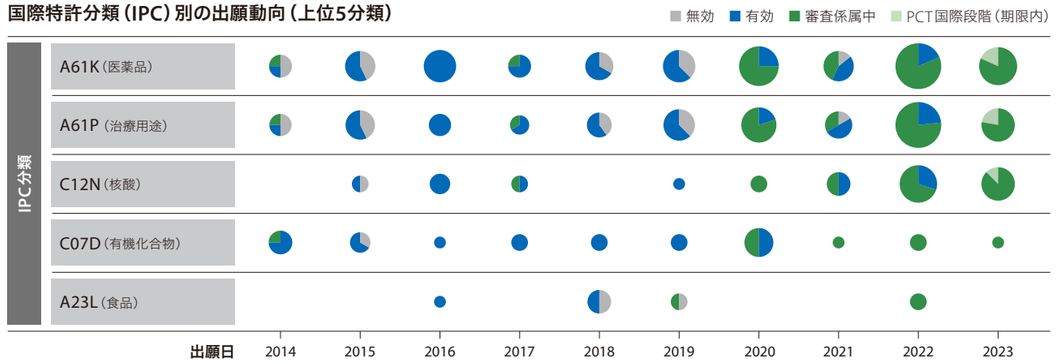
第三者の知的財産権を尊重する基本姿勢に基づき、自社製品に関する第三者の権利調査等を定期的に実施しています。また、中・長期的に自社に重要になると想定される特定の技術分野を中心に、特許動向調査や競合企業の知的財産分析を行い、早期の知的財産リスク管理を行うとともに、得られた分析結果を研究開発戦略や事業戦略に活用しています。

さらに、自社製品とその周辺を保護する知的財産の分析を行い、戦略的ライセンスを含む権利活用をすることにより、自社研究開発や事業拡大等の機会創出を図っています。

### 商標による信用・ブランド構築

自社で創製される医薬品や機能食品に応じた適切な商品名を決定し、それらを商標権で保護することにより、信用・ブランド構築を図っています。

### 国際特許分類（IPC）別の出願動向（上位5分類）




無効：すでに権利が満了になっている、または放棄された特許、特許（権利化）に至らなかった出願（審査での拒絶、出願人の放棄等）
有効：特許登録され、権利が有効に発生している特許
審査係属中：各国特許庁で審査中の特許出願
PCT国際段階：PCT（特許協力条約）に基づく国際出願がされたが、まだ各国特許庁で審査が始まっていない段階の特許出願
*PatSnap Analyticsを用い、日本新薬が独自に分析・編集

特長（独自性）のある製品とサービスの創出を通じた人々の健康への貢献

## 機能食品事業

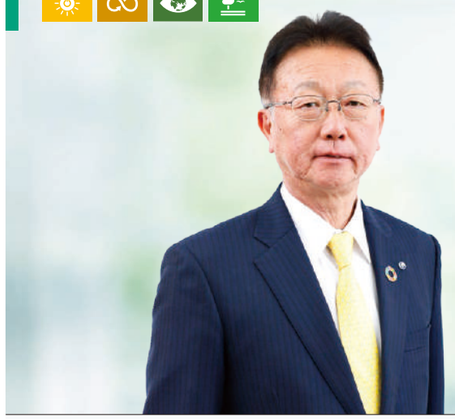
**マテリアリティと関連するSDGs**

イノベーションの創出による健康未来の実現

地球環境保護への取り組み強化

**強み**

- 1961年の事業開始以来、多くの食品メーカーと強い信頼関係を築き上げた営業力と製品力
- 医薬品事業で培った高度な技術と独自のノウハウを生かした研究開発力と品質管理体制
- 国内外のサプライヤーとの強固なネットワークによるサプライチェーンマネジメント



### BtoC事業、BtoB事業の両輪で成長し、第七次5ヵ年中期経営計画期間中に高収益体質への転換を目指します

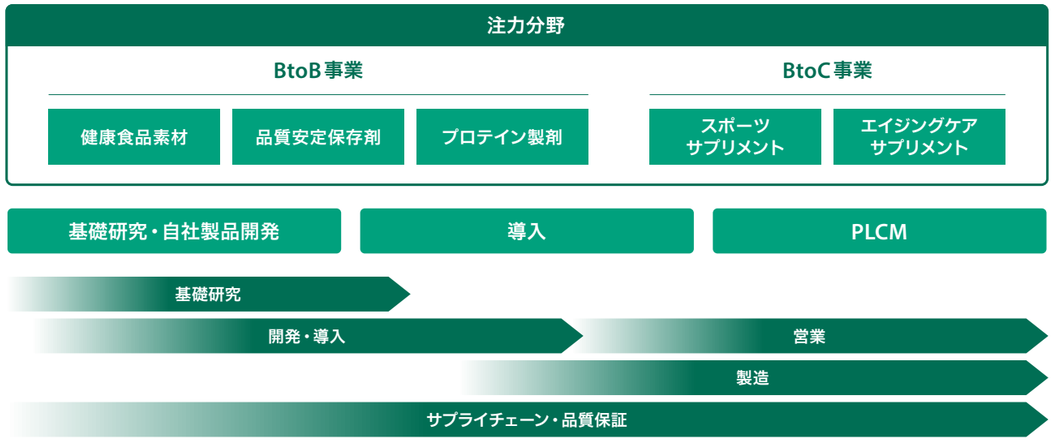
取締役　機能食品担当
**石沢 整**

日本新薬の機能食品事業は1961年に医薬品事業に次ぐ売上の柱として開始されました。機能食品事業の独自性は、プロテイン製剤や健康食品素材、品質安定保存剤などのBtoB事業に加え、スポーツサプリメントやエイジングケアサプリメントのBtoC事業も展開している点です。私たちは医療用医薬品メーカーである日本新薬の一翼を担う部門としての自覚を持ち、製品の安全性に対する高い意識と、人々の健康と豊かな食生活への貢献に対する強い使命感を持って、士気を高くして日々の業務に取り組んでいます。製薬で培った技術を基礎研究や臨床試験に活用し、ヘルスケア分野でその存在感をさらに強く示していきたいと考えています。

第六次5ヵ年中期経営計画の最終年度である2023年度には、売上収益や営業利益などの目標を達成しました。BtoB事業、BtoC事業ともに大きく伸長し、特にBtoC事業のスポーツサプリメントやエイジングケアサプリメントは大きな成果を上げ、第七次中期経営計画に向けて着実に前進しました。ただし、健康食品素材の新製品上市数が計画未達に終わったこと、コロナ禍やロシアのウクライナ侵攻など外的要因の影響による利益率の変動が大きかったことから、新製品の継続的な上市、そして安定的かつ高収益体質への転換は今後の課題と考えています。第七次中期経営計画期間には、事業ポートフォリオの見直しを行い、資本効率性の向上や注力領域への集中的な投資を進めます。

また、デジタル技術を活用し業務の抜本的な変革を実現するために、品質安定保存剤事業において、おいしさと日持ちを両立した新商品の開発を効率的に進められるプラットフォームを構築し、顧客価値の向上を図ります。日本新薬の機能食品事業は、これからも人々の健康と食生活の質の向上に貢献する製品を提供し続け、さらなる成長と進化を遂げていきます。

**機能食品カンパニーのビジネスモデル**




### 食に関する社会課題の解決に貢献

高齢化が加速する中、健康寿命の延伸が社会課題となっており、行政はセルフケアを推進することで医療費の低減を図っています。機能食品カンパニーでは、健康増進および健康寿命の延伸を目的としたたんぱく強化食品、医療・介護現場で用いられる流動食をはじめとした総合栄養食品向け製品など、より高い栄養価であることはもちろん、価格面にも考慮し、あらゆる人の手に届きやすい製品を開発・提供し、人々のQOL向上と社会課題の解決に取り組んでいます。

また、食品の賞味期限延長による食品ロス削減など、持続可能な社会の実現に貢献するため、「食の安全・安心」に向けた取り組みを推進しています。さらに、若年層における朝食欠食の問題や高齢者層の低栄養によるフレイル・サルコペニアの問題、女性の痩せ問題など、あらゆる世代の食に関する社会課題解決に貢献すべく、製品の開発や地方自治体・教育機関と連携した「食育」の推進を通じて、栄養アクセスの向上を目指し活動を継続していきます。

### 機能食品カンパニーのビジネスモデルと事業領域

**ビジネスモデル**

機能食品カンパニーは、研究開発部門と品質保証部門を有し、医療用医薬品メーカーとしての高い技術力を生かし、高品質で独自性のある製品を開発し提供しています。そのために、基礎研究の推進と自社製品の開発、ユーザーニーズに応える製品の導入、PLCMの3本柱で事業の拡大に取り組んでいます。

事業展開としては、主に加工食品メーカーに機能食品素材を提供するBtoB事業と、消費者の皆さまの健康増進、QOL向上に寄与するサプリメントを提供するBtoC事業の2つの事業を行っています。現在は日本国内のみで展開していますが、今後はアジアを中心とした海外への進出を検討していきます。

# 特長（独自性）のある製品とサービスの創出を通じた人々の健康への貢献

## 機能食品事業

### 事業領域

BtoB事業においては、主に次の3つの製品領域を展開しています。

①健康食品素材：ヘルスケア分野における健康増進やQOL向上に貢献する製品
②品質安定保存剤：加工食品分野における食の安全・安心、食品ロス削減などに貢献する製品
③プロテイン製剤：加工食品分野における品質の強化および安定や、スポーツニュートリションや医療用栄養補助食品の原料となる製品

BtoC事業においては、医療用医薬品メーカーのサプリメントとして、2つの製品領域を展開しています。

①スポーツサプリメント：トップアスリートからスポーツ愛好家まで、運動時のパフォーマンス向上に寄与する独自性の高いサプリメント
②エイジングケアサプリメント：健康増進やQOL向上など、エイジングケア分野のパイオニアとなる独自性の高いサプリメント

### 研究開発

研究開発型メーカーとして、高い独自性と機能性を持つ製品を世に送り出しており、それらを生み出す研究開発拠点を京都に設置しています。健康食品素材、品質安定保存剤、プロテイン製剤の3つのカテゴリを中心に、ヘルスケア分野における健康増進、QOL向上への貢献、加工食品分野における食の安全・安心、食品ロス削減などへの貢献を念頭に置き、製品・素材の開発や、その基盤となる基礎研究、DXを活用した顧客体験の向上などを推進しています。

### 品質向上への取り組み

医療用医薬品メーカーの機能食品事業として、製品の安心安全を第一とし、品質向上に向けて管理体制の継続的な改善を図っています。原料の製造元となるサプライヤーとの関係強化や、製品の製造委託先との連携強化を進めています。また、社内体制の強化として、品質等に関する情報共有、品質異常や苦情等への対応および再発防止策立案のための社内委員会を定期的に開催しています。さらに、機能食品カンパニーに所属する全社員を対象に、コンプライアンスやリスクマネジメント等に関する研修を月1回開催し、食品の宣伝や表示に関わる関連法規等の知識の向上を図っています。

## 第六次5ヵ年中期経営計画の総括と残された課題

第六次中期経営計画において定めた機能食品研究開発戦略および販売戦略を遂行したことで、機能食品部門としてBtoB事業、BtoC事業ともに大きく成長拡大し、最終年度（2023年度）の売上高目標170億円に対し、実績は231億円となり、定量目標を達成することができました。

今後、高収益体質を確立するために事業ポートフォリオの見直しや注力領域への集中的な投資等により、収益力をさらに高めるとともに、キャッシュ・コンバージョン・サイクルの改善など資本効率性の向上にも取り組んでいきます。

## 第七次5ヵ年中期経営計画の達成に向けた戦略と今後の取り組み

### ヘルスケア製品のラインナップ拡充に向けた施策

BtoC事業においては、スポーツサプリメントの中でも主力として成長しているたんぱく補給食品を中心に、運動前・中・後などシーンに合わせて摂取できるサプリメント等、成長が著しい市場に向けた独自性の高いスポーツサプリメントの開発を推進しています。また、高齢化社会のさらなる進行やフェムテック等、市場の変化に対応する特長のあるエイジングケアサプリメントの開発を行っています。これらの製品を、適切なプロモーションにより展開していくことで、より多くの皆さまの健康増進に貢献していきます。

BtoB事業においては、基礎研究および導入による新規健康食品素材の開発、既存の健康食品素材における価値最大化のためのPLCM推進により、フレイルや生活習慣病などをターゲット領域として、健康増進に寄与する機能性を持つ素材のラインナップ拡充を進めます。プロテイン製剤においても、ダイエット、スポーツ、健康増進に向けた製品に適したたんぱく素材の開発を進めていきます。

### 食品ロスの削減に向けた新たなソリューションの提供

おいしさと日持ちを両立する品質安定保存剤の開発は、食品ロスの削減につながり、持続可能な社会の実現に重要な役割を果たします。日本新薬は、この品質安定保存剤の分野において多くの取引先から信頼され、業界トップクラスのシェアまで成長しました。さらに、製品の提供にとどまらず、デジタル技術を活用したソリューションを提供することで、顧客体験価値を飛躍的に向上させます。2023年6月にリリースした会員制Webサイトでは、取引先の製品開発担当者が求めている情報や資料をタイムリーに提供しています。今後、食品の腐敗原因菌を瞬時に見極め、効果的な日持ち対策を提供できるシステムなどを構築することで、製品開発を強力にサポートしていきます。これらの新たな取り組みにより、取引先からのさらなる信頼を獲得していきます。

主なサプリメント製品

NIPPON SHINYAKU PEOPLE

### 加工食品メーカーの製品開発に貢献するAIを開発

私は、食品ロス削減に貢献するために、食品腐敗の原因となる菌を分析し、腐敗を抑える対策を立案してくれるAIを開発しています。このAIはラマン分光法と機械学習を組み合わせており、技術を確立するため大学院（社会人博士課程）に入学して基礎研究を進めてきました。第12回予測微生物学国際学会でこの成果を発表し、多くの方々から関心と期待の声をいただきました。さらに、ラマンスペクトルを効率的に取得するため、光学機器メーカーと共同で装置を開発して導入しました。このAIの完成により、加工食品メーカーの製品開発をスピードと質の面から強力にサポートし、食品ロスの削減への貢献が可能になります。今後、社会実装して食品腐敗に関するあらゆる課題に対して取り組み、解決していきたいと考えています。

機能食品カンパニー 食品科学研究所　フロンティア技術研究室　**山本 貴志**

# ペイシェント・セントリシティに基づく患者支援とアドボカシー活動の強化

## 医薬品事業：営業

**マテリアリティと関連するSDGs**

イノベーションの創出による健康未来の実現

**強み**

- 肺高血圧症・小児神経・血液領域への注力による専門性の追求と、領域横断的な幅広い情報提供活動
- チーム担当制・社内認定制度を通じたMRの高い問題解決力
- エリア特性に合わせた治療提案・疾患啓発を可能とする、領域専門性を備えたプロダクトマーケター配置

### デジタルと人財への投資を進め、MR活動による効率的な情報提供を実現します

常務取締役　営業担当
**佐野 省三**

医師の働き方改革が進む中、営業担当者からの情報提供方法も大きく変化しています。コロナ禍の影響で現場でのMR活動が制限され、デジタルとリアルを融合したオムニチャネルでのアプローチが一般化しました。日本新薬では、ライフサイエンス業界向けのVeeva CRM*を導入しています。Veevaを通したApproved Emailの開封率は50～70%と高く、デジタルを活用した質の高いMR活動が実現できていると感じています。

日本新薬の強みは「人財」にあります。この強みをさらに生かすため、MRは毎月の研修やAIを活用した医師との面談を想定したロールプレイを行うなど、最適な情報を提供できるよう、研さんを積んでいます。また、MRはチーム体制で活動しており、専門的知識を持ったプロダクトマーケティング部員や、時には会長・社長や私も加わって医師と情報交換を行い、総合力で戦略的な活動を推進しています。

第六次中期経営計画の売上収益目標は、残念ながら達成できませんでした。新製品の上市は順調に進んだものの、情報提供が一部製品に偏るなど多品目管理の課題が浮き彫りになりました。そのため、デジタル投資と人財育成を強化し、効率的な情報提供体制を構築する必要があります。

第七次中期経営計画では、新製品の早期立ち上げと価値最大化に注力します。製品の承認前から上市後の各フェーズで研究開発部門と連携を重ね、製品価値を定着させる取り組みを行っていきます。さらに、当社が得意とする領域でナンバー1を目指し、新たな導入の提携に向けて協業メーカーとの関係の強化も図ります。

私は米国における患者サポートプログラムの存在を知り、肺動脈性肺高血圧症の患者さん向けのサポートプログラム「シェルパ」を立ち上げました。医師の時間も限られる中、プログラム専属の看護師が治療や生活に関する患者さんの悩みを聞き取り、医師にフィードバックしています。この仕組みにより、ウプトラビの投与を中止された患者さんの割合が30%から6%に低下しました。ペイシェント・セントリシティに基づいた活動は、患者さんや医師などに対するエンゲージメントとして、また社会課題の解決にもつながる、大切にしていきたい取り組みです。

*CRM：Customer Relationship Managementの略。顧客情報を集約・活用し、顧客との良好な関係を構築するためのシステムのこと。

### 第六次5ヵ年中期経営計画の総括と、残された課題

医薬品の市場浸透に不可欠な医療従事者との情報交換チャネルが急速に多様化しています。当社でも営業部門内に新部署を設立してデジタルを介した情報提供・課題解決を強化し、それらは一定の支持を得るに至りました。一方で当社製品の対象疾患は専門的知識を要し、患者さん個々に合わせた治療提案には直接対話も多く望まれています。残された課題としてデジタルとMR活動との調整・融合を図り、医療現場に最適な情報提供に取り組みます。

### 第七次5ヵ年中期経営計画の実現に向けた戦略と注力する取り組み

#### デジタル活用による情報提供の推進

医療環境が大きく変化する中で、医療現場のニーズに迅速に応え続けるためには、医療従事者の働き方や嗜好性に応じた情報提供チャネルの使い分けが肝要です。良質なデジタルコンテンツを制作・配信するとともに、新製品にデジタル専任MRを置くなど適時迅速な情報提供につなげます。また医療関係者とのタッチポイントや配信コンテンツの満足度を適時解析し、医師らが真に望む情報を欠落なく的確にお届けできる体制を整えます。さらに、人財教育にも生成AIを用いたロールプレイングトレーニングを導入し、MRをはじめ営業本部員の専門的な知識レベルを向上させ、ヒトとデジタルの両面でより質の高い情報提供を実現していきます。

#### 疾患啓発の取り組み：カスタマージャーニーマップを活用した情報提供

ペイシェント・セントリシティの考え方に基づき、患者さん一人ひとりがペイシェントジャーニーの各過程で等しく情報を入手できる仕組みの構築を進めます。患者さん向けWebサイトや資材の作成・拡充、肺高血圧症領域で取り組んでいる患者サポートプログラムの運用充実化・他領域展開検討などによる治療過程の患者さんへの支援に加え、啓発資材発行やイベントなどを継続的に実施することで、患者さんの疾患認知・理解の向上に貢献します。

### NIPPON SHINYAKU PEOPLE

#### “医師の働き方改革”を支えるe専任MRの導入

難病・希少疾患の治療に欠かせない情報を医療関係者にいかに早く届けられるか、新規AML治療薬の承認に際し、デジタルを活用したe専任MRの導入準備に携わりました。AMLは診断後速やかな治療介入が必要であり、薬剤の適正使用に関する情報も迅速に届けることが求められます。加えて、2024年4月からは“医師の働き方改革”が本格的に施行され、医療関係者にとって“知りたい時に知りたい情報が簡単に手に入る”環境を整えることが求められます。こうした医療関係者のニーズを的確に理解し、MRに加えてあらゆるチャネルを活用して迅速に必要な情報を届け、治療パートナーとして信頼される存在を目指します。

営業本部 営業企画統括部 血液領域プロダクトマーケティング部 血液プロダクトマーケティング課　**加藤 圭哉**

ペイシェント・セントリシティに基づく患者支援とアドボカシー活動の強化

## 医薬品事業：メディカルアフェアーズ

**マテリアリティと関連するSDGs**

**イノベーションの創出による健康未来の実現**

**強み**

- すべての患者さんへ最適な医療を届けるため、アンメットメディカルニーズを充足させる医学・科学的なエビデンスの構築と医療従事者等への情報発信
- 高度または最新の科学的知見等を用いた、社外医科学専門家と医学的・科学的交流
- 開発早期からのメディカルアフェアーズの関与
- 申請～承認前後の一貫したライフサイクルマネジメント

### 第六次5ヵ年中期経営計画の総括と、残された課題

メディカルアフェアーズでは、ペイシェント・セントリシティの視点をもって活動計画を策定しています。疾患についてより理解を促進することが必要と考え、さまざまなイベントを実施しました。例えば、筋ジストロフィーのメタバース市民公開講座では講演会だけでなく、レクリエーションや作品展なども開催しました。また、肺高血圧症Web市民公開講座では日常生活のポイント、AYA week 2024市民公開講座では「がん治療と味覚障害」と、患者さんの日常にまつわるテーマとしました。患者さんの参加人数は年々増えていますが、これらのイベントが届いていない患者さんも多数おられます。より多くの患者さんに届くよう、活動していきます。

また、自社製品に関連する疾患領域でのエビデンスを創出するために、非臨床研究、臨床研究、データベース研究、レジストリ研究などに取り組みました。データベース研究においては、「日本における貧血の割合、治療状況、また貧血患者における医療費、生活の質（QOL）、生産性損失」を明らかにすることを目的として、リアルワールドデータを用いた共同研究を実施しました。2023年度にその結果が学術誌に掲載されました。また、本件について、当社Webサイトでプレスリリースを実施しました。日本では貧血が社会へ及ぼす影響について十分な報告がなかったことから、この研究結果は注目されました。本研究を通じて、「貧血」が社会的課題として認識され、貧血に対する意識を見つめ直す機会になることを願っています。エビデンス創出については、経験と実績がまだ不十分であると認識しており、今後、一つひとつ確実に積み重ねていきます。

メタバースでのイベントの様子

### 第七次5ヵ年中期経営計画の達成に向けた戦略と今後の取り組み

私たちは、デジタル技術を医療上の課題解決やエビデンス創出に利用することを考えていきます。

例えば、ウェアラブルデバイスやアプリ、人工知能（AI）など最新の技術を活用したデジタルヘルスにも注目し、より良い医療に貢献するためにチャレンジしたいと考えています。また、エビデンス創出活動では、今後も血液がんや肺高血圧症、デュシェンヌ型筋ジストロフィー、貧血などにおいて実施中の研究の推進と新たな研究の準備を進めていきます。さらに、メディカル・サイエンス・リエゾン（MSL）*などが把握したアンメットメディカルニーズから患者ベネフィットに繋がるエビデンスの創出・提供を目指します。

*メディカル・サイエンス・リエゾン（MSL）：営業部門から独立した組織に属し、医学または科学分野における社外専門家との交流を主たる役割とする者のこと。



# 安全で高品質な製品の供給の維持

## 医薬品事業：サプライチェーン・信頼性保証

**マテリアリティと関連するSDGs**

**イノベーションの創出による健康未来の実現**

**強み**

- DXを推進し、核酸をはじめとした新規モダリティ医薬品のグローバル対応可能な生産拠点
- 原料調達から市販後調査までサプライチェーンに関わる部門が一体となり、リスクマネジメントを推進する強固な安定供給体制
- サプライチェーンおよび信頼性保証部門が開発早期から関与し、医薬品開発に貢献

**医薬品の安全・安心を担う部門として強力な横の連携を発揮し、製薬会社の基本的な使命を果たします**

取締役　サプライチェーン・信頼性保証担当
**木村 ひとみ**

2024年2月、第六次5ヵ年中期経営計画期間で予定していた小田原総合製剤工場の核酸原薬精製棟の竣工を、無事迎えることができました。次の第七次5ヵ年中期経営計画では製造プロセスの確立に取り組んでいきます。小田原総合製剤工場での原薬精製は初めてで、日本新薬としても中分子医薬品の商業生産は初挑戦となります。今後もチーム一丸となって取り組んでいきます。

私が担当するサプライチェーン・信頼性保証部門は、有効性と安全性を担保しつつ、高品質な医薬品を安定供給するという、製薬会社の基本的な使命を担っています。週に一度、各部門の部門長とミーティングを行い、課題や次の打ち手について意見交換しており、お互いの状況を理解して業務に当たっています。部門間の横の連携が強力であることが当部門の強みです。

原料調達や生産計画を担当する私たちの部門は、営業部門や研究開発部門を支える重要な役割を果たしています。これまでの担当者の経験に基づく属人的な生産計画から、AIや統計モデルを活用した精度の高い生産計画自動立案の仕組みを構築済みであり、新たに設定したリスクベースの安全在庫基準と合わせてより適正な在庫管理を進めます。また小田原総合製剤工場ではバイアル製剤の外観検査をAIで実施する検討を進めており、実装に向けてさらに精度を高めていきます。

課題は、海外市場での経験不足です。当社が扱う希少疾患の医薬品は輸出を想定していますが、各国の厳しい規制や文化的な違いに対応するため、現地での情報収集を強化する必要があります。海外への製品供給ではサプライチェーン・信頼性保証全体で提携会社との連携が重要です。言語や文化の壁を超えるため、関係部署間での会議開催や相互の人員派遣を強化し、経験値を高めていきたいと考えています。医薬品の安全・安心を担う部門として、世界中の患者さんに高品質で特長のある医薬品を安定供給することに、全力で取り組んでいきます。

安全で高品質な製品の供給の維持

## 医薬品事業：サプライチェーン・信頼性保証

### 第六次5ヵ年中期経営計画の総括と、残された課題

#### サステナビリティ調達方針の浸透活動

サステナビリティ調達を積極的に推進していく一環として、「CSR調達基本方針」を「サステナビリティ調達方針」に改め、主要取引先に対する周知と同方針に基づく調達活動への協力を依頼しました。2023年度には、関連方針と整合するように同方針の内容を見直すとともに、取引先との共存共栄を目指して、パートナーシップ構築宣言を登録しました。

今後、「サステナビリティ調達方針」の日本新薬グループへの展開、同方針を反映したサプライヤー行動規範の策定と取引先への周知・同意活動を進めつつ、「サステナビリティ調達方針」のさらなる浸透を図っていきます。

#### デジタル技術を活用した需要予測精度の向上

第六次5ヵ年中期経営計画では、過去の販売実績データを基に高度な統計モデルおよびAIシステムを用いて精度の高い需要予測を行い、既存のERPシステムの機能と組み合わせて生産計画立案業務を自動化するとともに、リスクベースの安全在庫基準を設定し、運用可能なシステムを構築しました。

今後は、本システムを検証しつつ、需要変動を素早く生産計画に反映し、安定供給と適正な在庫数量を両立した在庫管理を行っていきます。

#### 小田原核酸原薬精製棟の建設

核酸医薬品の安定供給を目指し、小田原総合製剤工場内に建設を起案しました。2021年6月に社内承認を得たのち、約30カ月の設計/工期を経て建設が完了し、計画通り2024年2月に竣工を迎えました。

#### 信頼性保証体制の構築

信頼性保証部門は、国内で各製品の製造販売承認の確実な維持管理や、米国での「ビルテプソ」の販売および中国での「ガスロンN錠2mg」の販売に伴う信頼性保証体制の確立に取り組み、順調に運用しています。製造販売後調査では当社で初めてのデータベース調査を開始しましたが、計画通り進捗しています。

### 第七次5ヵ年中期経営計画の達成に向けた戦略と今後の取り組み

#### サプライチェーンのグローバル対応・強化

グローバルサプライチェーンの対応・強化に向けて、安定供給とコストマネジメントを意識し、競争力のある供給体制を確立すべく、調達・製造・物流の観点から以下の施策を実行していきます。

1. サステナビリティ調達の取り組み強化と調達コストの低減

「サステナビリティ調達方針」をグループ全体の調達方針とし、日本新薬グループへ展開します。同方針を反映した「サプライヤー行動規範」を策定し、主要取引先への周知・同意活動を進めています。CSR調達、安定供給アンケートなどの各種アンケート調査の整理・評価を進め、取引先への適切なフィードバック方法を検討するほか、主幹部門と協力してサプライヤーへの人権デュー・ディリジェンスや環境対応調査の効率・効果的な実施方法を検討します。

また、サプライヤーの変更・追加や購入単位の変更等により、核酸医薬品および注力品目の原料調達コスト低減に継続して取り組みます。

2. 小田原総合製剤工場のグローバル供給体制への対応と活性化

日本新薬の成長ドライバーであるデュシェンヌ型筋ジストロフィー治療剤を安定的に供給するため、核酸原薬精製棟の生産立ち上げを的確に遂行し、グローバル供給体制の強化を図ります。

また、高生理活性固形製剤棟を含めた既存棟のさらなる存在価値の向上と、自社品上市の開発期間短縮へ貢献するため、経口固形剤の治験薬製造を促進し、自社製造技術の蓄積と円滑な商用生産移行による医薬品上市のスピードアップと製品ライフサイクルを通じて信頼性の高いサプライチェーンを目指します。

加えて、持続的な成長に向けデジタル技術を活用したオペレーションの自動化やデータの活用等による生産性向上にも取り組み、工場全体のスループットの最大化と競争力の高い生産体制を実現していきます。

3. 新規モダリティに対応したグローバルサプライチェーン体制の整備

再生医療等製品の国際的な事業展開を見据え、当該医薬品を安定的にお届けできるよう、日米中以外の新たな販売地域の拡大に向けて、各国・地域の規制に対応したサプライチェーン体制を整備します。これら新規モダリティへの対応に伴い、低温環境下での製造・保管を含めたEnd-to-Endのコールドチェーンの確立ならびに品質・在庫管理体制を強化することで、サプライチェーンの競争力を高めます。

#### 幅広い販売国の規制に対応できる体制の構築

信頼性保証部門は研究開発から市販後までの各段階で、申請データの信頼性確保、薬事申請・承認維持、製品の品質保証、安全性情報の管理、製造販売後調査およびくすり相談の各種業務を適切に行うことにより、製品の品質、有効性および安全性の確保に努めています。今後の取り組みとして、国内法規制*のみならず、幅広い海外販売国の規制に対応する体制を構築し、サプライチェーンとも連携して世界の患者さんに安全で高品質な製品をお届けします。

*国内法規制
医薬品医療機器等法：医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律
GQP省令：医薬品、医薬部外品、化粧品及び再生医療等製品の品質管理の基準に関する省令
GVP省令：医薬品、医薬部外品、化粧品、医療機器、体外診断用医薬品及び再生医療等製品の製造販売後の安全管理の基準に関する省令
GPSP省令：医薬品の製造販売後の調査及び試験の実施の基準に関する省令

#### バイオ医薬品などの新規モダリティに対応した信頼性保証体制の確立

従来の低分子医薬品では有効な治療法がない疾患に対応していくため、バイオ医薬品等の新たなモダリティの薬剤開発に会社として取り組んでいます。これらのモダリティに対しても確実に信頼性を確保する体制を整えていきます。

#### 市販後の安全性情報の活用

市販後安全対策の一環として実施する製造販売後調査をより有意義なものとする計画を立案し、また結果をタイムリーに論文等で公表することで、製品の価値向上への活用、適正使用の推進につなげています。

NIPPON SHINYAKU PEOPLE

#### グローバル化により複雑化する提携に向けて

私は、小田原総合製剤工場の製造部で包装工程を担当し、工程の省力化のため、ファクトリーオートメーションを推進しています。最近の取り組みでは、バイアル製剤の外観検査をAIで自動化することを検討しました。凍結乾燥製剤のバイアルは、検査項目が多く判断基準も複雑なことから自動検査化が難しく、人手に頼った目視検査で対応しています。目視検査は作業者への負担が大きく時間もかかるため自動化が望まれており、「AIなら自動検査化できるのでは?」と考え、さまざまなAIエンジンを用いたテストに着手し、自ら生成したAIモデルでバイアルの良品・不良品を判別できるところまで実現しました。現在は自動検査機として設備化の検討を進めています。

小田原総合製剤工場　製造部 製品第一課　**市川 亨**

# 多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現

## 日本新薬の人財育成戦略と取り組み

日本新薬では、持続的成長を遂げるための原動力は「人財」であると考え、すべての社員が目指す行動・態度・意識を示した「NS Mind」に基づい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ています。社員一人ひとりの個性を尊重し、成長・活躍する機会を提供することにより、ウェルビーイングの持続的な向上を実現します。

**マテリアリティと関連するSDGs**

**多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現**

### 海外売上比率50%以上を実現するため、グローバル人財の獲得・育成を最優先で推進します

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**

世界の医薬品市場は、売上の約50%を米国が占める一方、日本のシェアは5%程度に過ぎません。当社は海外売上比率50%以上を目指していますが、その理由は、日本市場だけでは大きな成長が期待できないからです。この目標を達成するためには、現地はもちろん、国内の人財にも海外と円滑にやり取りする能力が求められます。語学力に加え、異文化理解や経営学の知識を持つグローバル人財を2028年までにグループ全体で40人超獲得・育成する目標を掲げています。また、2028年度の新規入職者の30%をバイリンガル人財にしたいと思います。

一方、グローバル人財を採用するには、国内と海外の賃金格差は大きな課題です。グローバル人財については、その能力・役割・責任に応じ、グローバル基準の適正な処遇を行います。一人あたり人件費は結果として上昇することになりますが、デジタル技術を徹底活用することで社員一人ひとりの生産性を圧倒的に向上させ、全体の社員数は抑制していきます。

適所適財の人財配置を目指して現在、人財情報を人的資本管理システムSuccess Factorsに集約しています。今後はAIや適切なアルゴリズムを用いて合理的・客観的な配置を行う仕組みを整えていきます。優秀な若手人財が増え、キャリア採用者も100名近くになっています。こうした状況下で、すべての社員がいきいきと働く会社を実現するために、昇格に関わる評価の見直し等、人事制度を抜本改革します。激しい環境変化の中で、一芸に秀でた人財、自分の意見を堂々と表明する人財などの重要性が増しており、当社でもそうした尖った人財を評価し、取り立てていく方針です。

私は、担当部門であるリスク・コンプライアンスやサイバーセキュリティ関連など「守り」の部分も大切にしつつ、「攻め」の部分であるこれら人財関連の課題に重点的に取り組んでいきます。社員から「選ばれる会社」になるための施策を第七次5ヵ年中期経営計画期間中に着実に実行し、日本新薬の持続的な成長につなげます。

### 人財育成方針

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、多様性を尊重し、主体的に挑戦し自己育成する機会を提供することで、「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」に取り組んでいます。

「選ばれる会社」となることを目指し、2023年度からは「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テーマに取り組んでいます。

また、日本新薬が望むのは、従業員が主体的に自己育成する姿です。従業員が現状を知る→目標とのギャップを明確にする→ギャップを埋める自己育成計画→自己育成計画の実行のサイクルを回し、自らの価値を高めることで、従業員は日本新薬から「選ばれる社員」となります。この「選ばれる会社」「選ばれる社員」の実現こそが成長の原動力と考えます。

**「選ばれる社員」になるための施策**

**現状を知る**
社外のサーベイを利用し客観的数値で現在の状態を知る。
・コンピテンシーサーベイ
・リーダーシップアセスメント
・エンゲージメントサーベイ

**目標とのギャップを明確にする**
役割や責任に必要な要件を明示することで現在の状態とのギャップを明確にする。
・ジョブ・ディスクリプション
・専門職の拡充

**ギャップを埋める自己育成計画**
明確になったギャップを埋めるためにそれぞれに必要な自己育成計画を立てる。
・NSアカデミー
・チャレンジCAST／社内公募
・社内プロボノ制度
・副業制度

**自己育成計画の実行**
OJT、OFF-JTで自己育成に取り組む。社内でコミュニケーションを取り、必要に応じて計画を見直す。
・評価制度
・キャリア申告
・1on1ミーティング

**人事制度**
柔軟な働き方の実現
・勤務地希望（MR）
・テレワーク
・フレックスタイム
・時差勤務
・両立支援

**人財育成方針　4つのテーマ**

| 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 |
|---|---|---|---|
| ・ジョブ・ディスクリプション<br>・賃金制度改革<br>・昇格年数短縮<br>・評価制度見直し | ・コンピテンシーサーベイ<br>・NSアカデミー<br>・専門職制度拡大<br>・チャレンジCAST／社内公募<br>・社内プロボノ制度<br>・副業制度 | ・1on1ミーティング<br>・エンゲージメントサーベイ<br>・社内称賛アプリケーション<br>・リーダーシップアセスメント | ・テレワーク<br>・フレックスタイム<br>・時差勤務<br>・両立支援<br>・勤務地希望制度（MR） |

# 多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現

## 日本新薬の人財育成戦略と取り組み

### 変化に対応できる柔軟かつ強靭な組織の構築

組織の現状を認識するために、以前から実施しているリーダーシップアセスメントに加え、コンピテンシーサーベイやエンゲージメントサーベイ等、外部の指標を用いて組織や個人の状況を測定しています。多角的な視点から分析を行い、可能な限り早期にフィードバックし、より良い組織づくりに活用します。以前からの社風や感性を尊重しつつも客観的な指標を用いることで、組織・個人の良い点・改善すべき点を明確にし、今後進むべき方向性を可視化して、より具体的な課題点や解決策の策定、実施のサイクルの循環を促進していきます。

#### 人財ポートフォリオの充足に向けて

2023年度より、ポジションにおける要件を記載したジョブ・ディスクリプションを作成し、全社に開示することで、各ポジションに求められる要件や能力、経験を明示しています。

また、給与における属人的な要素をなくし、各人のポジションやステージに求められる役割と成果に見合う処遇を実現するための賃金制度改革を実施しました。年齢や性別・国籍などの属性に関係なく、新しい価値を創造できる人財を獲得・育成し、人財の価値に見合った処遇を行っていきます。適切な評価のために、各人の業務を「担当業務」と「チャレンジ目標」に分け、「チャレンジ目標」に重きを置く評価運用を行っています。社員や会社がさらに成長するためにはチャレンジし続ける文化の醸成が必要であり、「何にチャレンジするか」とその成果・出来栄えを重んじた制度としています。

#### 成長意欲のある人財への投資とKPI

人財育成プログラム「NSアカデミー」では、手上げ参加を主体とした35プログラムを開講しており、2023年度は、延べ人数3,386名／実人数1,466名（正社員の79.4%）が受講しました。手上げ参加を促すために、研修受講歴のデジタル証明書であるオープンバッジを導入し、自発的な学びだけでなく、社会貢献活動への参加等も含め2,926枚のバッジが授与されました。日本新薬の持続的な成長に欠かせない「変革（Change）／グローバル（Global）／プロフェッショナル（Professional）」に関連する人財育成プログラムを拡充させていきます。

#### 将来の経営者の育成

次世代の経営人財の育成を目的としたHONKI塾（1期生）には、エグゼクティブ／マネジメント／リーダーを合わせて23名が指名され、研修プログラムに参加しました。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・態度を身につけるプログラムを受講しました。5年間で115名の受講を目標としています。

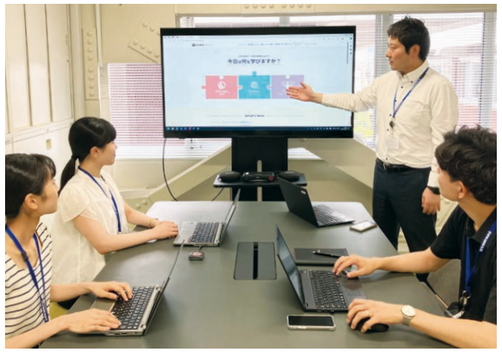
#### グローバル人財の育成

グローバル展開の拡大に伴い、「マインド／語学力／スキル」の3方向でグローバル人財育成プログラムを拡充させています。新入社員はグローバルマインドセット研修を必須受講としており、2024年度は75名が受講しました。また、「使う英語」をコンセプトとして英語スピーキングテスト「PROGOS」を提供しており、通算850名が受講しました。さらに、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への「海外留学支援制度」を整えています。専門分野の知識習得や人脈形成、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「公募・選抜型DX人財育成プログラム」の2つの柱に基づいたプログラムを実施し、2023年度は、1,811名（全社員の90%）が受講しました。「全社員のIT/DXリテラシー向上施策」では、全社員がDX基礎人財となれるよう、Di-Lite*に準じた資格取得支援プログラムを実施しているほか、社内WebinarやITスキル入門講座「マナンデジ太ル」を開催しています。また、「公募・選抜型DX人財育成プログラム」では、データサイエンス力、ビジネス力、データエンジニア力の3つのスキル分野で、基礎から応用まで各自のレベルにあわせて受講できる多彩なプログラムを展開し、DX推進人財と変革人財を育成しています。

＊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

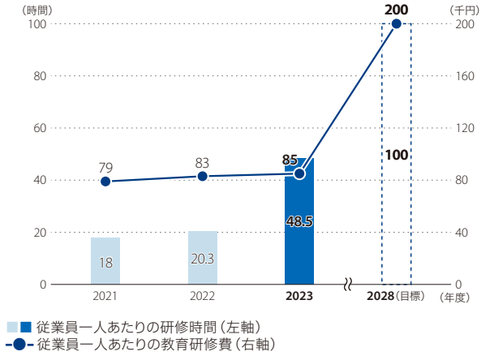


#### 競争力を生み出す人財の育成

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、経営学修士（MBA）取得支援制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40名、全社員の博士・修士の比率は40.3%です。

そのほか、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ます。社外においては副業制度により、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ます。

**人財育成投資と中長期目標**




### NIPPON SHINYAKU PEOPLE

#### グローバル化により複雑化する提携に向けて

国内の事業環境が厳しさを増す中で、日本新薬は海外に将来の収益源を求めていく姿勢を打ち出しています。ライセンス業務においてもより複雑化する提携への対応が一層求められるはずで、私自身ビジネスの知識習得が必須であると感じていました。そのため、社内制度を活用して経営学修士（MBA）を取得しました。京都に縁のある有名企業を中心に、多様な業種から集まった各社の将来の経営を担う同級生たちと、2年間の学びの過程で議論と交流を深められ、自らの視野や知見も大きく広がったと感じています。管理職となった現在、この学びで得たつながりや知識、思考法をチームに還元し、会社の持続的な発展と経営理念の実現につなげていきます。

ライセンス統括部　ライセンス部 企画一課　**寳満 隆**

# 多様な人財の育成と社員のウェルビーイングの実現

## 健康経営を通じた社員のウェルビーイングの実現

### ウェルビーイング経営

#### ウェルビーイング宣言と推進体制

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」でありたいと考えています。ありのままの自分でいられる、心理的安全性のある職場にすることで、ウェルビーイング（身体的、精神的、社会的に「良い状態」）が向上し、パフォーマンスも向上するという好循環が起こります。従業員一人ひとりが働くことを通じて幸せを感じ、“働きやすさ”と“働きがい”、“生きがい”のある会社を目指しています。

2021年に発出した「ウェルビーイング宣言」は健康経営も包括しています。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では、従業員の健康リテラシー向上と機会の提供を目的とした健康セミナーや喫煙対策などを実施しています。また、事業所に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、協力を得ながら連携してウェルビーイング経営を推進しています。

**ウェルビーイング経営の6つの視点**

| | |
|---|---|
| 身体と心の健康 | 快適で安全な職場環境の整備はもとより、従業員の心身の健康の維持・増進・健康経営推進に積極的に取り組んでいます。 |
| 柔軟な働き方 | フレックスタイム、テレワークなど多様な勤務制度により従業員のライフワークバランス向上を目指しています。 |
| 多様性の承認 | 「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ています。 |
| 良好な人間関係 | 多様な人とのつながりにおいても、良好なコミュニケーションを整えていきます。 |
| 挑戦する風土 | NS Mind（「自分に本気になる」「相手に本気になる」「社会に本気になる」）やNSアカデミー（自律性を重視したキャリア形成の支援と専門性に応じた知識・スキルの習得を目指す）のさらなる社内浸透を図ります。 |
| 人財の成長支援 | 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。 |

#### ウェルビーイング経営の実践

**労働安全衛生の取り組み**

「労働安全衛生基本方針」を定め、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。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を作り、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。

全社安全衛生委員会を年2回開催し、会社全体の安全衛生について、年度方針の決議、活動の評価、報告等を実施しています。全社方針に基づいて、各事業所で安全衛生委員会を開催し、積極的に安全衛生活動を推進することにより、労働災害の根絶や適正な労働環境の整備に取り組んでいます。

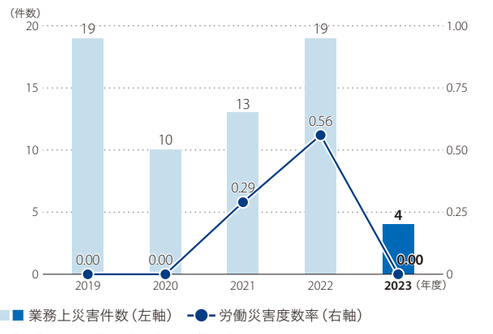
2023年度の業務上災害は、4件で前年度（2022年度19件）を大きく下回りましたが、通勤途上災害が4件で前年度（同1件）を上回りました。

**健康経営の推進**

「従業員とその家族がこころも体も健やかで、職場には笑顔と活力が満ち溢れていること」の基本方針のもと、快適な職場環境を形成することで、経営理念・経営方針を実現することを目的に、健康経営を推進しています。

一人ひとりが安心して働き、心身ともに健康で、パフォーマンスを最大限発揮するために当社では、「プレゼンティーイズム」「アブセンティーイズム」「ワーク・エンゲージメント」をKPIとしています。

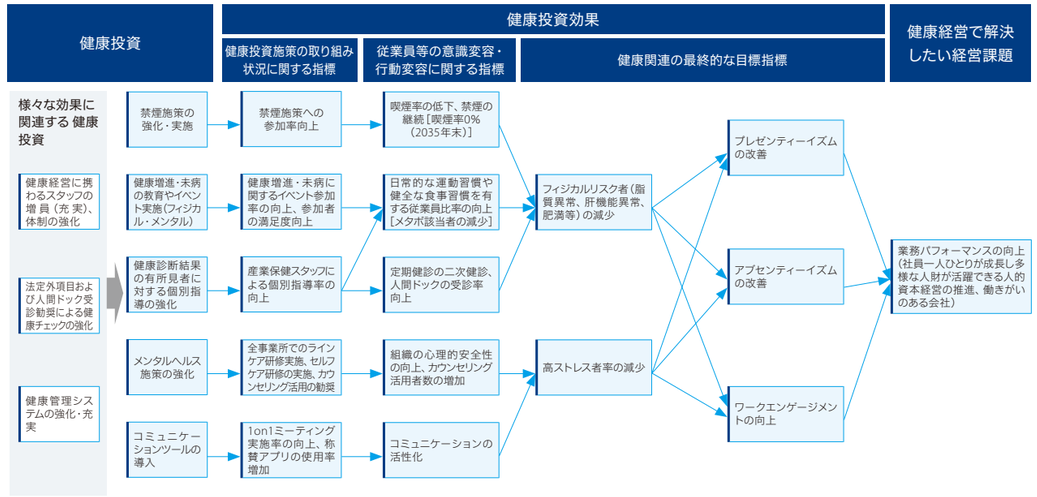
**業務上災害件数、労働災害度数率の推移**




＊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

**健康経営戦略マップ**




#### さらなる高みを目指すウェルビーイング経営

京都大学 人と社会の未来研究院 院長の内田由紀子教授をアドバイザーに迎えて2021年に発足したウェルビーイング推進プロジェクトが方針や施策を策定しています。人事部ウェルビーイング推進課は具体的な推進活動を行いながら、従業員個々人とのウェルビーイング共創に取り組んでいます。「ウェルビーイングについて理解を深める」「自分のウェルビーイングを知る」「周りのウェルビーイングを知る」の3つのコンセプトを軸に、講演会や座談会、「毎月プチ幸せ診断」、「写真で振り返る私のウェルビーイング」などの施策を継続的に実施しています。

ウェルビーイング推進プロジェクトでは、これからも「良い状態」とは何かを探求し、従業員同士の対話を通して、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。

**KPI（プレゼンティーイズム、アブセンティーイズム、ワーク・エンゲージメント）と結果**

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 暫定目標値（2025年度） |
|---|---|---|---|---|
| プレゼンティーイズム（%） | 75 | 76 | 74 | 80% |
| アブセンティーイズム（人） | 2 | 6 | 8 | 5人以下 |
| ワーク・エンゲージメント（点） | 7.8 | 7.6 | 7.5 | 2024年度以降サーベイ変更のため設定不可 |

＊プレゼンティーイズム：ストレスチェック委託先のオリジナル尺度（東大式の一部修正）による調査・分析を実施し、6段階評価において「平均よりパフォーマンスが高い」と回答した割合。

＊アブセンティーイズム：30日以上の私傷病休業者数

＊ワーク・エンゲージメント：コミットメント理論を援用し、従業員や職場の「働きがい」を明確にするため、「帰属意識」「貢献の意識」により従業員エンゲージメントに近い状態を示し、それに会社や上司がどのように関わっているかを「会社からの認知」として10点評価。

# 多様な働き方と心理的安全性の担保

## 日本新薬のダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DE&I）

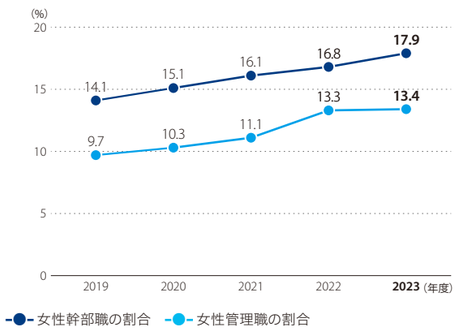
日本新薬では、性別や年齢、国籍、信条などの多様性を尊重し、一人ひとりが前向きにチャレンジし成長する機会を提供しています。イノベーションを生み出し、持続的な成長を果たすために、多様な価値観を持った従業員一人ひとりが自律し、生き生きと活躍できる組織風土の醸成およびウェルビーイングの実現に取り組んでいます。

### 多様な人財の活躍支援とKPI

日本新薬は、2019～2023年度の「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」における女性幹部職比率目標（15%以上）を2020年度に達成し、その比率は年々増加しています。2024年度から新たに策定した上記計画では、計画初頭に15.3%である女性管理職比率（課長級以上）を17%以上、2035年までのマテリアリティでは、25%（1%増／年）を目標に定めました。労働者の男女の賃金差異は生じているものの、当社の人事制度においては同一の職務・職位での男女間の賃金格差は設けていません。主に幹部職層における女性比率の低さが主要因であると分析しています。女性をはじめ、多様な人財がライフワークバランスを維持しながらさらにキャリアアップを目指せる環境整備を進めていきます。

障がい者雇用においては、2007年度より「デュアルシステム」の導入、就労移行支援事業所や行政、地域の企業と連携し、障がい者の採用、活躍、成長支援を積極的に行っています。当社では、入社時は人事部に所属し、1年以上業務に就いたのちに、適性に応じて通常の人事異動時に協働部門へと配属し職域を拡大しています。

**女性幹部職／女性管理職の割合**




## 一人ひとりに合わせた多様な働き方の推進

### ライフワークバランスの調和に向けた取り組み

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。2023年度はフレックスタイム制度の対象部門に小田原総合製剤工場（一部部署除く）を追加し、嘱託・臨時従業員も対象としました。また、心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮するためには、一人ひとりの価値観に応じて労働時間と家庭生活、自己研さん、副業等の多様な経験、地域活動等に必要とされる時間を柔軟に組み合わせることが必要だと考え、年休の取得を推進しています。

そのほか、育児休業の取得を希望する人は誰もが安心して取得できるよう、2022年度には社長から育休取得応援メッセージを社内に発信しました。2023年度には、「世の中においてもっともっと、男性育休が当たり前になればいいのに」という想いから、積水ハウス株式会社が主導する男性育休プロジェクトに参加しました。2023年度の女性の育休取得率は100%、男性は70.8%であり、過去5年間において取得率は右肩上がりで推移しています。継続して男性が育児休業を取得できるような環境整備を進めるために、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づき定めた行動計画において、行動計画期間（2024～2026年度）における男性の平均育児休業取得率を75%と設定しました。今後、さらに高い取得率を目指していきます。

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、介護・通院など、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。そのような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、助け合う文化を作り上げていきます。

## 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

日本新薬では、「エンゲージメント＝会社と社員がともに成長し、貢献し合う関係」と定義しています。社員の「働きやすさ」と「働きがい」に関する声を継続的にヒアリングすることで「社員の状態」と「会社の状況」の相互関係を明らかにし、組織の課題解決および社員一人ひとりのウェルビーイングを実現するため、2023年春にエンゲージメントサーベイを導入しました。「エンゲージメント」に関する3項目のポジティブ回答率から算出された2023年度の日本新薬のエンゲージメントスコアは70%（回答率97%）で、この結果は、2022年度の日本企業平均を8%上回り、同年度の全世界企業平均を4%下回っています。

会社と社員が持続的に成長するためには、サーベイ結果を起点に会社や職場単位での対話を通じてお互いが「ありたい姿」を描き、現状を把握し、一人ひとりが取り組める具体的なアクションを生み出していく必要があります。日本新薬では、サーベイ結果を取締役および各職場にフィードバックし、各職場単位でディスカッションを行っています。全社員が主体性を持って職場をより良くするアクションを考え実践することが、組織を本質的に良くしていき、経営理念や長期ビジョンの実現につながります。エンゲージメントスコアおよびエンゲージメントに関する3項目のポジティブ回答率それぞれスコア75%以上を目指し、今後も継続的に取り組んでいきます。

また、部下が匿名で上司の日頃の言動について回答した結果を総合的にまとめて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。管理職のレベルアップや組織力の強化を図るために実施しており、マネジメント能力の発揮度合いや自己評価との乖離状況から気づきを得ることで行動変容を促します。また、1on1ミーティングの実施や社内称賛アプリケーションの活用を促進することで上司と部下および社員同士のコミュニケーションを活性化し、心理的安全性が確保されたウェルビーイングな職場環境の醸成に取り組んでいます。

NIPPON SHINYAKU PEOPLE

### 多様な立場の他メンバーとの交流が大きな刺激に

キャリア形成や学習支援に関する会社の制度は年々充実してきており、成長したい人を応援するという会社の強いメッセージを感じています。その中で、「気負わず新しいことに挑戦してみよう」と応募したグローバルビジネススキル実践プログラムでは、年齢や役職、職種を問わず意欲を持って参加する他メンバーとの交流が大きな刺激になり、そこでの学びが日々の業務に生かされています。これからも学ぶ姿勢を持ち続けたいと思います。

また、新任管理職向けのメンター・メンティー制度では、先輩管理職や新任仲間といつでも気軽に相談できる環境を作ることができ、管理職への漠然とした不安を払拭した状態でスタートを切ることができました。

ライセンス統括部　ライセンス部 推進課　**福留 愛奈**

# 社会課題の解決とコミュニティとの共生

## 人権

日本新薬グループは経営方針の一つに「社会からの信頼を得る」を掲げています。人権への配慮などの社会的責任を果たし、地域社会の発展・健全な社会の実現に貢献していきます。

**マテリアリティと関連するSDGs**

**社会課題の解決とコミュニティとの共生**

### 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およ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。

### 人権デュー・ディリジェンス

日本新薬グループでは、企業として人権尊重責任を果たすべく、人権方針を遵守し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを進めています。事業活動を通して引き起こされる可能性のある人権への負の影響を特定・評価した上で、防止・軽減策を講じ、その効果を確認するために今後も継続してPDCAサイクルを回すとともに、取り組みの結果については外部への開示を進めていきます。

#### 推進体制

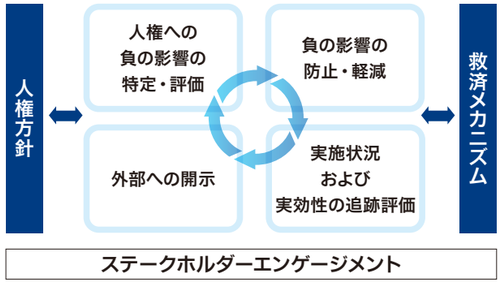
本格的な人権デュー・ディリジェンスの推進を図るべく、2023年にサステナビリティ委員会の傘下に関連部門長をメンバーとする人権分科会を設置しました。サステナビリティ推進部が事務局を務め、社内外の人権問題の把握や課題の特定など、取り組み推進等に向けた議論を行います。

#### 人権課題の特定

人権分科会にて、当社が優先して取り組むべき人権課題を以下の通り特定いたしました。グループ従業員を対象とした人権意識調査結果や、専門家からの意見も踏まえ、分科会にて議論の上、特定しています。今後も同様の調査やステークホルダーとのダイアログを通じて、課題の見直しを図ります。

人権に対する負の影響を防止・軽減するため、年1回全従業員に対し人権研修を実施しています。また、定期的に従業員に対するアンケート調査を実施しており、状況の把握に努めています。重要なものは人権分科会にて共有し、課題解決に向けて、取り組みを進めていきます。取引先に対してはCSR調達アンケートを実施し、必要に応じてアンケート内容に関するインタビュー等を行うことで、取引先におけるリスクの有無を把握するよう努めています。今後も、社内外問わず継続して課題の把握、解決策の検討に努めます。

**人権デュー・ディリジェンスのプロセス**



#### 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、理解と取り組みを求めています。

| | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|
| 人権関連研修 | 1回 | 1回 |

# 地域社会との共生

## 医療や科学研究・地域社会の発展への貢献

### 公募研究助成制度

日本新薬は、医学・薬学領域のサイエンス発展への貢献を目的に、2019年に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。2023年度は 4 疾患領域（造血器腫瘍領域、筋ジストロフィーを中心とする遺伝性筋疾患領域、肺高血圧症領域、泌尿器科領域）の基礎研究を募集し、その中から、外部審査委員（医師、学識経験者）による厳正な審査により、20 件の助成対象研究を決定しました。

### 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。カレンダーや「京」の一部は、日本新薬Webサイトの「京ギャラリー」でご覧いただけます。

## 子どもたちへの支援

### 食育活動

近年、子どもたちの栄養の偏り（偏食）や朝食を摂らない家庭の増加が指摘されており、体の成長にも負の影響を及ぼすことが社会課題の一つであるといわれています。日本新薬は、子どもたちの食にまつわる課題解決への貢献を目指し、子どもたちの食への興味や関心を育み、健康的な食生活を送れるよう、地方自治体や教育機関などと連携して「食育」の啓発活動を展開しています。2022年3月に“「きょうとの食育」サポート企業”に登録し、機能食品部門の社員が小学校に出向いて、体を構成する栄養素や朝食の重要性、食品ロスなどについて授業を行っています。単に社員が話をするだけではなく、グループでの話し合いやクイズ、たんぱく質についての実験を行うなど、より興味を持てるよう工夫をしています。また2023年度には、食の大切さや食習慣、マナーなどを学べるオリジナルの「食育かるた」を作成しました。「読み札」は社員の応募作品の中から決定しました。保育園やこども園などを訪問し、かるた遊びを楽しみながら、食について学ぶ機会を提供しています。今後も子どもたちを対象とした食育活動を継続していきます。

### 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、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、小中高生などさまざまな年齢の球児を対象に、野球教室を開催しています。近年では、未就学児向けに子どもたちの健やかな成長と心の健康の育みをテーマとして、運動の楽しさを感じることを目的とした運動教室を企画し、京都市近郊の保育園などを訪問しています。2023年度は、走る、捕る、投げる、打つなどのプログラムで構成し、京都市にある六満こども園と上総幼稚園で実施しました。子どもたちは笑顔にあふれ、とても楽しそうに取り組んでくれました。今後も地域との交流を継続し、球児たちの技術や体力の向上や、子どもたちに運動の楽しさを実感してもらうことで、健やかな成長に貢献していきます。

また、2022年に引き続き、身体機能にハンディキャップを持つ子どもたちを対象とした、視線入力ソフトウェアを用いたeスポーツ大会『EyeMoT ☆きらきら☆ eスポーツ大会 in 日本新薬』を実施しました。対戦相手と視線入力で塗ったキャンバスの面積を競い合う「対戦ぬり絵」や、チームに分かれて競争する「運動会」「玉入れ」など、白熱した戦いが繰り広げられ、大いに盛り上がりました。

### 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、全国の小児科医院などの医療機関や公共施設を通じて、広く子どもたちのもとへ届けられているほか、こども文学賞Webサイトでも閲覧いただけます。

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」で制作した絵本をはじめ約1,000冊の図書を搭載し、小学校や児童館、近隣地域で行われるイベントに社員ボランティアとともに訪問しています。

今後も子どもたちへ、さまざまな本や活字に触れる機会を提供していきます。

NIPPON SHINYAKU PEOPLE

### 患者さんへ直接価値を届ける役割を果たす

製薬会社としてくすりを提供するだけでなく、患者さんやそのご家族への価値提供のひとつとして、身体機能にハンディキャップを持つ方を対象に、2022年からeスポーツ大会を開催しています。目でパソコンを操作する視線入力装置を使い、オンラインで全国から参加いただける大会です。

対象となる方は、同年代の子どもたちと一緒に遊んだり、何かを競い合ったりしてきた機会が少ない方が多いため、大会でゲームをプレイできたことに、本人だけでなくご家族もとても喜んでいらっしゃるのが印象的でした。

これからも私たちは、くすりの提供だけでなく、患者さんや地域社会へ直接価値を届ける活動を続けてまいります。

サステナビリティ推進部　サステナビリティ推進課　**深谷 真理**

# 地球環境保護への取り組み強化

日本新薬グループは、環境問題への対応を経営の重要事項ととらえています。「地球環境保護への取り組み強化」をマテリアリティの一つに掲げ、気候変動対策を中心に、地球環境に配慮した事業活動を実践していきます。

**マテリアリティと関連するSDGs**

**地球環境保護への取り組み強化**

## 環境マネジメント

日本新薬グループは、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。環境基本方針では、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ています。

WEB▶ 環境基本方針
https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/environment/environment_manage.php#policy

**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<br>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<br>2025年度の廃プラ再資源化目標を65%以上とする<br>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

## 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。

気候変動による地球環境への影響は年々大きくなっており、世界的にはパリ協定において2020年以降の温室効果ガス削減に関する取り決めが示されました。また、SDGs（持続可能な開発目標）において、気候変動や環境負荷低減を含む、2030年までに達成すべき目標が掲げられています。

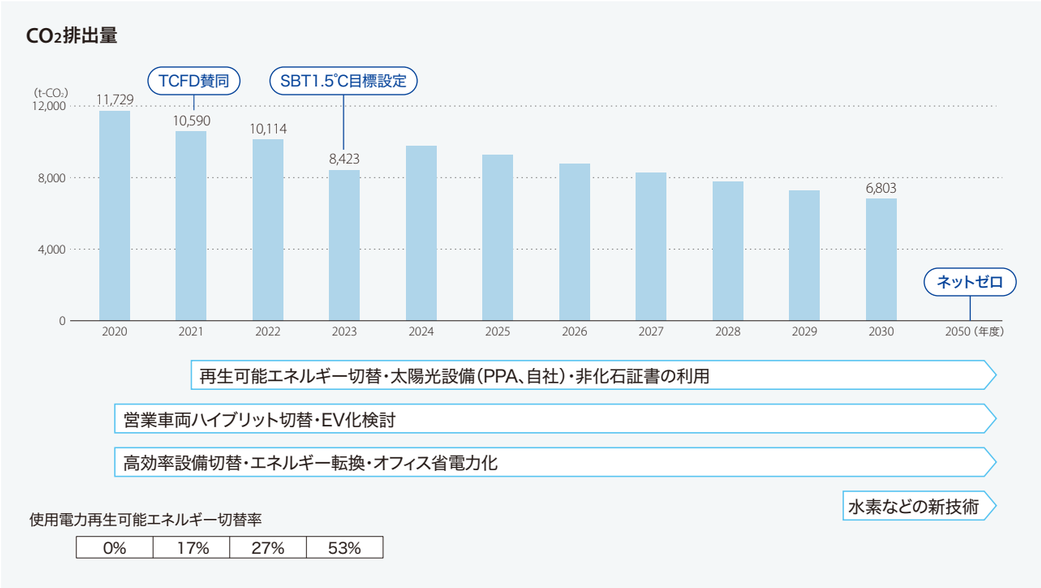
私たちもその取り組みを進めていかなければならない立場であることを十分認識し、「第七次環境自主目標」（2023～2025年度）を設定し、サステナビリティ経営による企業価値の向上と、SDGsの実践による持続可能な社会の創造を進めていきます。

## $CO_2$排出削減の取り組み

日本新薬グループマテリアリティ5項目の中で「地球環境保護への取り組み強化」を掲げ、気候変動対策に取り組んでいます。2050年度の$CO_2$排出ゼロを目指し、2020年度を基準に2030年度の温室効果ガス排出量（Scope1、2）42%削減を目標としました。当社の温室効果ガス排出削減目標は、2024年1月にSBTiから科学的根拠に基づく目標として認証され、$CO_2$排出量の削減に取り組んでいます。

### 再生可能エネルギーへの切り替え

日本新薬グループは、2050年度の排出ゼロを目指して、2030年度6,803t-$CO_2$（基準年度である2020年度比42%減）を目標に$CO_2$排出量を削減します。




WEB▶ 気候変動への対応 https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/environment/climatechange.php

2021年4月より、本社地区が消費する電力を再生可能エネルギー由来の電力へ切り替えを開始し、2023年度に本社地区全ての消費する電力の切り替えが完了しました。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ました。また、太陽光発電設備は東部創薬研究所において、2022年4月より導入。小田原総合製剤工場において2023年11月より導入。本社地区においては2024年4月より稼働しています。

これらの取り組みにより、2023年度の電力使用量の50%以上が再生可能エネルギー由来の電力に切り替わりました。

なお、2023年度本社地区のコージェネレーションシステムを停止し、都市ガス燃焼で発生する$CO_2$を削減しました。

### 営業車両へのハイブリッド車導入など社内の取り組み

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

日本新薬の営業車両は、豪雪地帯を除き2020年度からの4年間ですべてハイブリッド車に入れ替えました。

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、社内教育で環境保全の重要性・必要性を啓発しています。

### サプライヤーエンゲージメント

サプライチェーンにおける$CO_2$排出量の削減について、サプライヤーと協働した取り組みを進めていきます。

WEB▶ $CO_2$排出量、営業車両ハイブリッド車の割合
https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/environment/climatechange.php#anchor02

### 「第三者検証」を受審

環境情報の信頼性向上のため、第三者であるソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社より、検証基準（ISO14064-3:2019およびソコテック・サーティフィケーション・ジャパン検証手順）に基づいて検証を受けました。検証範囲は、Scope1、2、エネルギー消費量およびScope3カテゴリ1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

# 地球環境保護への取り組み強化

## TCFD提言に基づく情報開示

日本新薬グループは、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。

### ガバナンス

日本新薬グループはより積極的にサステナビリティの推進を図るため、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）にて、グループ全体のサステナビリティに関する重要事項についての議論・審議・決定をしています。気候変動対策をマテリアリティの一つとして特定し、評価・管理を行っています。また、サステナビリティ推進に関する活動内容や進捗状況については、半期に1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。

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環境委員会（年4回開催）の委員長に選任しています。環境委員会は取締役会が定めた当社グループの環境基本方針の実践を目的として、環境保全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$CO_2$排出削減目標など環境保全活動の進捗についても確認を行っています。また、環境委員会やサステナビリティ委員会での検討結果は、年複数回取締役会にて報告・確認し、監督しています。

### リスク管理

日本新薬グループでは「リスクマネジメント基本規程」を定め、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て、リスクマネジメントを統括する専任部門を設置し、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います。

具体的には、事業活動において想定されるリスクを「ガバナンス」「戦略と計画」「経営インフラ」「業務運営」「サプライチェーン」「開示と報告」の6つに大きく分類したうえで、これをさらに小分類へと細分化し、例えば「CSR計画・環境保全の取り組み（温室効果ガス等）」といった個別の具体的なリスク項目に整理するとともに、「自社にとっての影響度」と「発生可能性」の2軸からなるリスクマトリクスを用いてリスクの重要度を「高」「中」「低」に分類しています。そして、各責任部門において、当該リスクが顕在化しないための予防策およびリスクが顕在化した場合の対応策を策定し、リスク管理シートとしてまとめ、それぞれのリスクに適切に対応できるように取り組んでいます。

さらに毎年これらリスクの中から、グループ全体や各部門において重要度の高い活動テーマを選定し、1年間のアクションプランを通じ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、年度末のリスク・コンプライアンス委員会で活動報告を行い、取締役会に報告され、次年度以降の活動の改善につなげています。

### 指標と目標

日本新薬グループは、気候変動のリスクと機会を管理する指標として、パリ協定が定める目標に科学的に整合する温室効果ガスの排出削減目標「Science Based Targets」（以下SBT）基準の野心的な目標設定を行い、2020年度を基準に2030年度の温室効果ガス排出量（Scope1、2）42%削減を目標としました。また、サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量（Scope3カテゴリ1）については、2020年度を基準に2030年度の温室効果ガス排出量25%削減を目標としました。これら当社の温室効果ガス排出削減目標は、2024年1月にSBTiから科学的根拠に基づく目標として認証されました。

**SBT認定　温室効果ガス削減目標**

| | |
|---|---|
| Scope1+2 | 2030年度の温室効果ガス排出量を42%削減（2020年度基準） |
| Scope3（カテゴリ1） | 2030年度の温室効果ガス排出量を25%削減（2020年度基準） |

### 戦略

#### シナリオ分析

日本新薬グループでは、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、以下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℃シナリオおよび4℃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。

#### 移行リスク

| 区分 | 日本新薬への影響 | 想定されるリスク・機会の施策詳細 | 指標 | 財務影響 | 時間 短期 ～2025 | 時間 中期 2026～2030 | 時間 長期 2031～ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 政策と法 | 炭素税や省エネ法の強化などにより、エネルギーコストおよび調達品の価格が上昇するリスク | ・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<br>・省エネ・再エネ施策の積極展開<br>・グループ内啓発や気運醸成の取り組み<br>・環境委員会での環境規制動向のモニタリングを実施<br>2030年度に222百万円、2050年に450百万円<br>2030年の炭素税を140＄/t-$CO_2$と仮定して当社の2022年Scope 1+2目標値から推計。<br>2050年の炭素税を250＄/t-$CO_2$と仮定して当社の2022年Scope 1+2目標値から推計。 | 費用の増加 | 小 | | ○ | |
| 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 | 売上の減少 | 小 | | ○ | |

#### 物理リスク

| 区分 | 日本新薬への影響 | 想定されるリスク・機会の施策詳細 | 指標 | 財務影響 | 時間 短期 ～2025 | 時間 中期 2026～2030 | 時間 長期 2031～ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 急性リスク | 局地的な豪雨や大型の台風発生の増加により、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<br>・多角的な調達先の確保<br>・サプライヤーとの協働強化<br>・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。 | 売上の減少 | 中 | | ○ | |
| 急性リスク | ・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<br>・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 | 売上の減少 | 小 | ○ | | |
| 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） | ・既存拠点の水供給の安全性と渇水および異常気象に対するリスク評価 | | | | | ○ |
| 慢性リスク | 気候変動による原材料調達不全 | ・多角的な調達先の確保 | | | | ○ | |

#### 機会

| 区分 | 日本新薬への影響 | 想定されるリスク・機会の施策詳細 | 指標 | 財務影響 | 時間 短期 ～2025 | 時間 中期 2026～2030 | 時間 長期 2031～ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 市場 | 気候変動が進んだ場合、食品の保存・品質維持の重要性が増しており、自社の品質安定保存剤が需要を一段と高めることが期待される | ・食品の風味を保ちつつ保存性を高める品質安定保存剤の開発の取り組みにより食品の品質維持向上に貢献し、食品廃棄量削減につなげる。 | 売上の増加 | 小 | | | ○ |
| 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 | 費用の減少 | 小 | ○ | | |

大　関連するセグメントの営業利益に与える影響額が30%以上の場合　中　関連するセグメントの営業利益に与える影響額が15%以上30%未満の場合　小　関連するセグメントの営業利益に与える影響額が15%未満の場合

WEB▶ TCFD提言に基づく情報開示　https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/environment/tcfd.php

# 地球環境保護への取り組み強化

## 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を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、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

WEB▶ 資源循環の推進-現状と実績
https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/environment/resource_circulation.php#anchor02

2. 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。

さらに、社員証認証機能のある複合機を導入し、セキュリティ強化だけでなく、印刷・コピーの機能制限を通じてミスプリントの防止等の取り組みを行い、効率的なOA用紙の使用を行っています。

3. 社内リユース制度「Mottainai Project」

2023年9月より、社内リユース制度「Mottainai Project」を立ち上げました。不要・余剰な備品を取りまとめ、要望のある部門へ提供する全社的なプラットフォームを構築し、オフィスから発生する廃棄物の3Rに積極的に取り組んでいます。

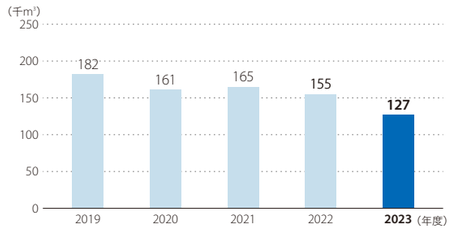
4. 水の使用量とリスク評価

2023年度の水の使用量は127千㎥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*5）**




*5 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

5. その他

- 環境省が主催する「プラスチック・スマート」キャンペーンに登録し、マイボトルの使用を推奨しています。
- 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。
- 小田原総合製剤工場で保有しているパレットのうち5%がリサイクルパレットで、今後順次導入を拡大します。
- 本社オープンスペースに設置しているコーヒーマシンから出るコーヒー抽出かすを再利用し、山科植物資料館で肥料化しています。

## 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。

また、化学物質排出管理促進法のPRTR制度に基づく届け出において、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

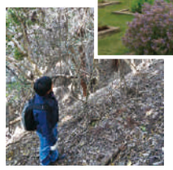
### ガバナンス

山科植物資料館では、160種に及ぶ日本薬局方収載生薬の基原植物に加え、約3,100種の植物を保存しています。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、これらの域外保全をマテリアリティとして取り組んでいます。

### 具体的な取り組み内容

植物啓発活動

山科植物資料館では、予約制の見学研修会や、有用植物専門家向けセミナー、薬学・農学系大学生や薬剤師を対象とした見学研修会、小学生を対象とした草木染体験会や休日見学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。2023年度は、のべ1,651名の来館者を迎え入れました。



京都の文化にかかわる植物の保全活動

フタバアオイ、キクタニギクやフジバカマなど京都の文化にかかわる植物の保全・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200株の奉納や、京都市の支援する「キクタニギクの花咲く菊渓の森づくり」への苗の提供などを行っています。また「京の生きもの・文化協働再生プロジェクト」にも認定されています。

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で2022年度から植物調査を開始、2023年度は6回の調査を行いました。これまでに通算114科209種（2023年度は新たに36科52種）の高等植物を確認し、2種の絶滅危惧種を特定しています。

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。

# 会長メッセージ

代表取締役会長 [illegible]

## サステナビリティ経営のさらなる推進により、日本新薬の持続的成長と社会課題の解決に貢献

日本新薬は1919年の創立以来、多くの新薬を世に送り出し、人々の健康と豊かな生活創りに貢献してきました。次の100年を見据え、グローバル展開をさらに推進し新たなステージへ進化を遂げるため、変化し続ける社会からの要請に柔軟性をもって対応していきます。

当社は、2024年度からスタートした第七次5ヵ年中期経営計画における「5つの経営基盤の強化」の一つに、「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」を掲げています。持続可能な社会を実現する企業であるためには、何よりも優れた人財が不可欠であると考えており、社員一人ひとりが持つ才能を最大限に引き出し、成長できる環境を提供することに注力しています。多様性を尊重するとともに、全ての社員が力を発揮できる職場づくりを推進し、ライフワークバランスの向上やキャリア開発支援を通じて、社員が長期にわたり活躍できる会社を目指しています。

「日本新薬グループ環境基本方針」のもと取り組んでいる気候変動への対応については、再生可能エネルギーへの切り替えや営業車両のハイブリッド車導入を推進しています。また、2024年1月には、当社の温室効果ガス削減目標がSBTiによる承認を取得しました。生物多様性の保全についても、希少生物の保護活動を通じて、引き続き積極的に取り組んでいます。

すべてのステークホルダーへの説明責任を果たすことは、経営の最重要課題の一つです。透明性の高い経営を実現するため、内部統制システムの整備やコンプライアンスの徹底を図り、企業倫理の向上に努めています。私は取締役会の議長として、取締役会の機能強化をはじめとするガバナンスの強化やリスク管理体制の充実を通じて、健全で持続可能な企業運営の実現に向け取り組んでいます。2024年には、役員報酬制度の見直しを行い、社内取締役に対する譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとするとともに、株主の皆さまと一層の価値共有を進めてまいります。

日本新薬の持続的成長と社会課題解決への貢献は、ステークホルダーの皆さまとの信頼関係とご協力によって支えられています。患者さんをはじめとする、すべてのステークホルダーからのご意見を大切に企業活動に反映させ、皆さまの期待に応え続ける企業でありたいと考えています。

今後も変わらぬご理解とご支援を賜りますよう、よろしく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」等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。2024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。

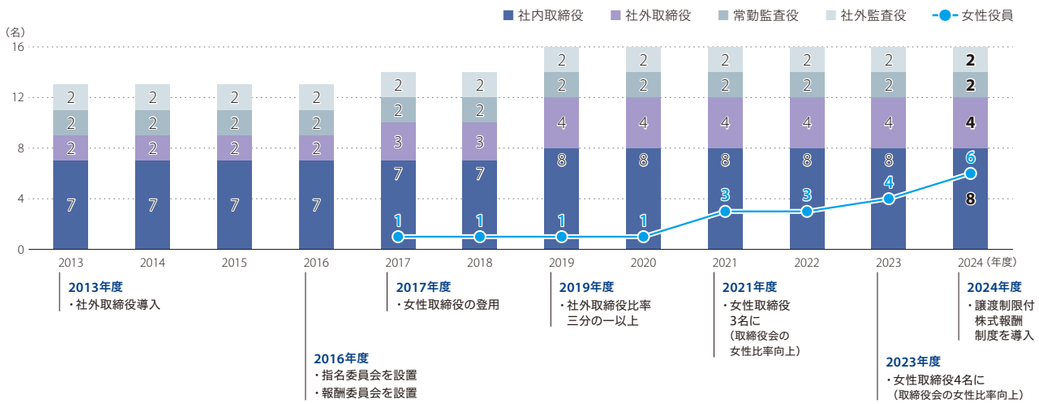
WEB▶ コーポレートガバナンスに関する基本方針
コーポレート・ガバナンスに関する報告書
https://www.nippon-shinyaku.co.jp/ir/esg_management/governance.php

## 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

（役員の人数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

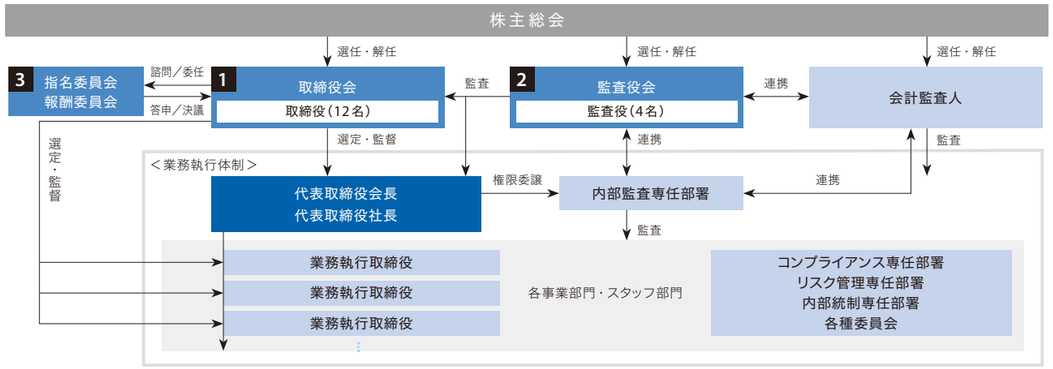
当社は、コーポレート・ガバナンス体制として監査役会設置会社を採用しています。取締役会は社外取締役4名を含む取締役12名、監査役会は社外監査役2名を含む監査役4名から構成されています。

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し、重要な議案については事前説明の時間を設けています。それにより、取締役会、監査役会では議案説明の時間を省略して議論に時間を使え、実効性が高まっています。

### コーポレート・ガバナンス体制図（2024年6月27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 | すべての監査役 | 前川重信（代表取締役会長）<br>櫻井美幸（社外取締役）<br>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<br>・取締役および監査役の選解任の方針の決定<br>・重大なリスクの評価および対応策の策定<br>・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<br>・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<br>・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**<br>・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<br>**報酬委員会**<br>・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<br>・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 |
| 2023年度開催実績 | 14回<br>（定例13回、臨時1回） | 25回 | 2回<br>（指名委員会1回、報酬委員会1回） |

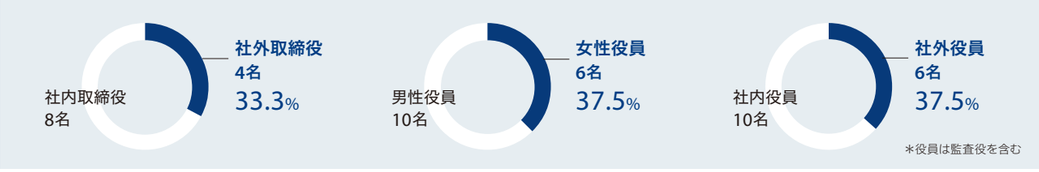
社内取締役　社外取締役　常勤監査役　社外監査役　☆ 議長・委員長

# コーポレート・ガバナンス

### 2023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 | 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 | 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 | 報酬委員会 | | | 監査役会 | | 監査役会 | | 監査役会 | | 指名委員会 |
| | 監査役会 | | | | | | | | | | |

### 取締役会の構成




## 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。

2023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、十分な時間を設け議論・審議を行い、取締役全体の理解を深めました。2024年度から開始した第七次中期経営計画については、2023～2024年度にかけて取締役会とは別に業務執行取締役による全16回の議論とともに、社外取締役も含めた議論を6回行い、2024年4月に取締役会にて承認しました。

### 主な審議テーマ

| 分類 | 件数 |
|---|---|
| 株主総会に関する事項 | 2 |
| 取締役に関する事項 | 10 |
| 指名委員会に関する事項 | 1 |
| 報酬委員会に関する事項 | 2 |
| 決算に関する事項 | 12 |
| 株式に関する事項 | 2 |
| コーポレート・ガバナンスに関する事項 | 3 |
| 組織および人事に関する事項 | 7 |
| 重要な業務に関する事項（研究開発、設備投資、経営など） | 27 |
| 子会社に関する事項 | 2 |
| その他の事項 | 1 |

### 取締役における議論テーマと議論内容

| 議論テーマ | 議論内容 |
|---|---|
| 第七次中期経営計画策定について | ウプトラビのパテントクリフを乗り越えマテリアリティの解決を図りつつ将来の成長を実現できる計画を作成するため、環境分析、自社の課題、「ありたい姿」、事業戦略、重点的な取り組み、財務および非財務目標、経営資源の配分などについて議論し、2024年度に第七次中期経営計画を策定しました。 |
| グローバル展開について | グローバル開発の状況、グローバル売上の進捗について月次で確認し、進捗が遅れているものへの対応策について議論しました。 |
| 日本イーライリリー株式会社とのアライアンス契約締結について | 日本イーライリリー社がマントル細胞リンパ腫および慢性リンパ性白血病を対象として開発中のピルトブルチニブのアライアンス契約締結にあたり、本剤の特徴、試験データ、事業価値、契約条件などについて議論しました。 |
| 環境、社会への取り組みについて | 2024年1月にSBTiの承認を取得し、それを実現できるよう、単体だけでなくグループ全体で地球環境保全に向けた取り組みについて議論し、日本新薬グループ環境基本方針を改定しました。 |

## 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。加えて、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、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。

### 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<br>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 | ウプトラビに替わる成長ドライバーの育成 | 研究開発、営業／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／経営戦略、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 |
| | 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 | ESG／社会貢献、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／人財開発 |
| | デジタル化推進による業務変革と生産性の向上 | IT／情報統括 |
| | サステナブルな成長に向けた財務戦略 | 企業経営／経営戦略、財務／会計 |

### 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 | 14回/14回 | | ● | ● | ● | ● | | | | | ● | ● |
| | 中井 亨 | 14回/14回 | | ● | ● | ● | | | ● | | | | |
| | 佐野 省三 | 14回/14回 | | | | | | | ● | | | | |
| | 高谷 尚志 | 14回/14回 | | ● | | | ● | | ● | | ● | ● | ● |
| | 枝光 平憲 | 14回/14回 | | ● | | ● | ● | | | | | | |
| | 高垣 和史 | 14回/14回 | | | | | | ● | | | | | |
| | 石沢 整 | 14回/14回 | | | | | | | ● | | | | |
| | 木村 ひとみ | 14回/14回 | | | ● | | | ● | | ● | | | |
| 取締役（社外） | 櫻井 美幸 | 14回/14回 | | | | | ● | | | | | | |
| | 和田 芳直 | 14回/14回 | | | | | | ● | | | ● | | |
| | 小林 柚香里 | 14回/14回 | | ● | ● | ● | | | ● | | ● | | ● |
| | 西 真弓 | 11回/11回 | | | | | | ● | | | | | |
| 監査役（社内） | 伊藤 弘嗣 | 11回/11回 | 20回/20回 | | | | | | ● | | | | |
| | 土井 えり子 | – | – | | | | | ● | | ● | | | |
| 監査役（社外） | 原 浩治 | 11回/11回 | 20回/20回 | | | ● | | | | | | | |
| | 茶木 真理子 | – | – | | | | ● | | | | | | |

＊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

WEB▶ 取締役の選任理由
https://www.nippon-shinyaku.co.jp/company_profile/profile/executive_officer/

# コーポレート・ガバナンス

## 社外取締役の活動状況

### 指名委員会

指名委員会は、社外取締役2名及び社内取締役1名を構成員とし、社外取締役が委員長を務めています。取締役候補者については、「コーポレートガバナンスに関する基本方針（当社の取締役は、優れた人格、識見、経営感覚、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している心身ともに健康である者でなければならない。当社は、取締役会として当社全体を網羅的に把握し、適切な判断を下せるよう、取締役会の構成員の多様性に配慮する。）」の定めに従って選定しており、指名委員会からの答申を踏まえて取締役会において決定しています。2023年度の開催は1回で、取締役および監査役の選任に関する事項について議論を行いました。

### 報酬委員会

報酬委員会は、社外取締役2名及び社内取締役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機能するとともに、ステークホルダー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なるよう、毎月定額で支給する基本報酬、各事業年度の実績等に応じて決定される業績連動報酬（賞与）、中長期インセンティブとしての非金銭報酬（株式報酬）で構成し、個人別の報酬額ついては取締役会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。2023年度の開催は1回で、取締役の個人別の報酬額について議論を行いました。

**各委員会の構成**

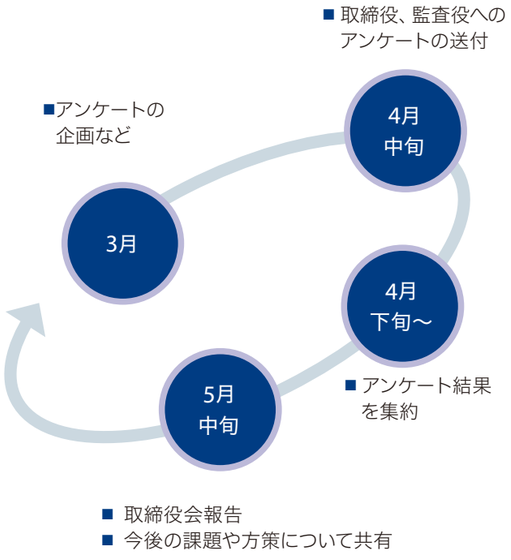
| 委員会の名称 | 全委員（名） | 社内取締役（名） | 社外取締役（名） | 委員長 |
|---|---|---|---|---|
| 指名委員会 | 3 | 1 | 2 | 社外取締役 |
| 報酬委員会 | 3 | 1 | 2 | 社外取締役 |

## 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。2023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、すべての取締役および監査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。

**分析・評価のプロセス**




アンケートは以下の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。2023年度の総合評価は4.6と、前年度と比べ、0.2下がりましたが、おおむねできている・満足という結果になりました。

**アンケートの項目**

1 取締役会の構成
（人員、スキル・マトリックス、社外取締役）

2 取締役会の付議事項等
（付議事項、報告事項　それぞれの内容・範囲）

3 取締役会の運営
（資料配布時期、必要情報の網羅性、資料の分量、開催頻度、審議時間、社外取締役の意見の活用、多角的な検討）

4 個人の評価
（積極性・貢献性、事前検討状況）

5 改善状況
（資料内容の充実化、審議・報告内容の簡潔化）

6総合評価

**2023年度における取締役会の評価結果**

| | | |
|---|---|---|
| 2022年度に特定された課題 | 課題1<br>中長期的な課題に対する検討のさらなる充実化 | 課題2<br>業務執行に関する付議事項の増加 |
| 2023年度の取り組み | 業務執行に関する付議事項が増加傾向であり、中長期的な課題に対する議論の時間を確保するために以下の取り組みを行いました。<br>• 業務執行取締役に権限移譲する事項を中心に、取締役会付議事項の範囲および基準を見直しました。<br>• 取締役会時の議案説明の時間を短縮して議論の時間を確保するため、必要に応じて付議事項に関する事前説明を実施しました。 | |
| 今後の方向性 | • 取締役会におけるさらなる議論の充実化を図るため、取締役会付議事項の範囲および基準の継続的な見直しを実施します。<br>• 中長期的な課題に関する議論については、すべての取締役で構成される経営施策検討会も活用します。 | |
| 2023年度に特定された課題 | 2023年度においては新たな課題は特定されませんでしたが、継続的あるいはさらなる充実化を図るべき課題として以下を特定しました。<br>• 中長期的な課題に関する検討の充実化<br>• 付議事項の範囲および基準の継続的な見直しの検討<br>• 取締役会資料の事前配布の充実 | |

# コーポレート・ガバナンス

## 役員報酬制度

### 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

これまで取締役報酬は、①月額報酬と②役員賞与で構成されていましたが、取締役に当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、2024年度から譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。

**取締役（社外取締役を除く）**

基本報酬（固定報酬）：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。

業績連動報酬（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。

非金銭報酬（株式報酬）：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等を加味して付与株式数を決定します。

**社外取締役、監査役**

固定報酬のみとします。

### 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。

## 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。2023年度には、HONKI塾（1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23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。

**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（人） |
|---|---|---|---|---|
| | | 固定報酬 | 業績連動報酬 | |
| 取締役（社外取締役を除く） | 444 | 217 | 227 | 8 |
| 監査役（社外監査役を除く） | 34 | 34 | — | 3 |
| 社外役員 | 60 | 60 | — | 8 |

※2023年度実績ベースのため、2024年度に導入した譲渡制限付株式については含まれません。

### サクセッション・プラン

社長候補者については、「当社の取締役は、優れた人格、識見、経営感覚、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している心身ともに健康である者でなければならない。当社は、取締役会として当社全体を網羅的に把握し、適切な判断を下せるよう、取締役会の構成員の多様性に配慮する。」との「コーポレートガバナンスに関する基本方針」の定めに従って選定しており、社外取締役2名及び社内取締役1名を構成員とし、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て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

### 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。

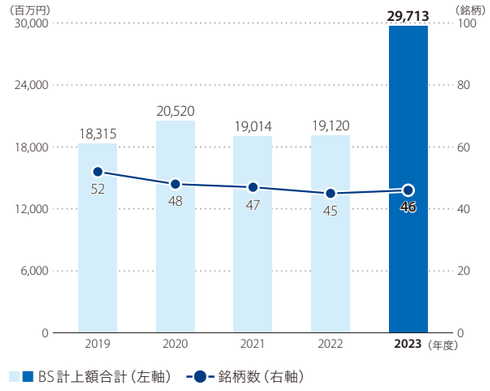
## 内部統制システム

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。

## 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。2023年度においては1銘柄の一部を売却しました（売却額：251百万円）。CAP-1002の販売提携契約を締結しているカプリコール・セラピューティクス社と提携関係の維持・強化を目的に、2023年度中に出資したため、銘柄数は増加しました。また、株価の上昇に伴い保有株式の貸借対照表計上額も増加しています。

**政策保有株式の保有状況**



# 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**

## コンプライアンスに関する体制と取り組み

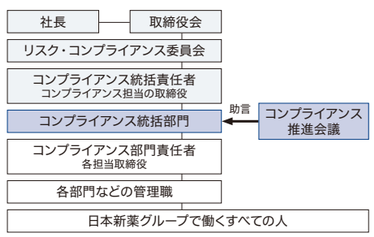
日本新薬グループは、「コンプライアンス態勢運用規程」を定め、コンプライアンス担当の取締役をコンプライアンス統括責任者とし、コンプライアンス推進活動を統括する専任部門を設置しています。各部門では、担当取締役をコンプライアンス推進の部門責任者とし、それぞれの部門の管理職がコンプライアンスの推進に努めています。

取り組みについては、全社員の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企画・立案しています。推進・啓発活動の実施状況および計画は、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」の場で報告・審議し、委員会による監督のもと、コンプライアンス推進・啓発活動を行っています。また、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毎年実施し、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。

また、日本新薬グループでは、内部通報制度（ほっとライン）に基づく通報窓口を設置・運用しています。2023年度にほっとラインに寄せられた通報・相談は18件でした。

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

**コンプライアンス体制図**




## リスクに関する考え方と取り組み

日本新薬グループでは、「リスクマネジメント基本規程」を定め、当該規程に基づいた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、それを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、それぞれのリスクについて、当該リスクを所管する部門が中心となってRMを行っています。リスクの内容によっては、リスク管理シートとして予防策と対応策も策定しています。また、毎年重要度の高いリスクテーマを選定し、1年間のアクションプランを立ててその予防策の強化など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に取り組む重要リスクテーマについては、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、審議されています。取締役会は報告を受けRM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。

2023年度は、全社員に対してRMセルフチェックを実施し、得られた結果から留意すべき事項を洗い出し、社内研修の中で周知徹底を図りました。リスクの意識醸成を目的にRM研修も行いました。

WEB▶ https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/governance/compliance.php#anchor02

**2023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）
- 自然災害（地震・噴火・津波・台風・風災・落雷など）、火災・爆発
- サイバー攻撃による電子データの改ざん・漏洩対策



# 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**

| | ステークホルダーとの関わり | ステークホルダーからの期待 | 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。 | ・株主還元施策<br>（持続的な配当の成長）<br>・適正な株価<br>・非財務活動を含む適時適切な情報開示と対話の機会<br>・持続的な企業価値の向上<br>・ESGへの取り組み | ・機関投資家、アナリストとの対話件数　約170件<br>・証券会社主催イベント参加数　11件<br>・決算説明会（5月、11月）<br>・決算カンファレンスコール（8月、2月）<br>・株主総会（6月）<br>・ESG説明会（10月）<br>・R&D説明会（12月）<br>・海外IR（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、求める人財像「自ら考え行動する人」を育成するため、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個々の成長、会社の成長につながると考えています。 | ・柔軟な働き方が可能な働きがいのある会社<br>・物理的・心理的安全性が高い職場<br>・公平・公正な人事評価制度<br>・多様な人財の活躍<br>・自己成長の機会の提供 | ・社員向け研修／取締役との対話機会設定<br>・社員のストレスチェック<br>・エンゲージメントスコア70%（回答率97%）<br>・内部通報制度／相談窓口 |
| 社会 | 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。 | ・地域との共生<br>・地域社会発展への貢献<br>・環境負荷の低減<br>・環境保全と安全性の高い事業活動 | ・食育に関する出前授業の実施7校<br>・山科植物資料館見学会167件、来場者数1,651名<br>・はしる図書館 日本新薬きらきら未来ゴー！<br>参加イベント25件／絵本貸し出し総数5,513冊<br>・取引先へアンケートの実施<br>（CSR／安定供給／サステナビリティ調達方針）<br>・日本新薬こども文学賞制作絵本2万冊配布 |
| 顧客 | 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。 | ・高品質で安全性の高い<br>製品・サービスの安定した提供<br>・アンメットメディカルニーズへの<br>取り組み（新たな医薬品の開発）<br>・適時適切な医薬品情報の提供<br>・疾患に関する情報の提供 | ・くすりに関する問い合わせ件数 計11,433件（医療関係者9,348件、卸1,053件、一般消費者890件、他142件）<br>・Webサイトによる疾患啓発<br>・Web市民公開講座（肺高血圧症、筋ジストロフィー）<br>・患者交流イベント<br>・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。 | ・地球環境の保全<br>・持続可能な事業活動<br>・環境負荷の低減<br>・生物多様性の保護・保全 | ・山科植物資料館での植物の啓発活動<br>・京都の文化に関わる植物の保全活動 |

# 社外取締役座談会

社外取締役4名が、現在の課題や第七次5ヵ年中期経営計画の実現に向けた方向性について議論を交わしました。「ウプトラビ」の特許満了が迫る中で、研究開発のスピードアップ、グローバル展開の強化、経営陣の育成とガバナンスの強化などの課題に対し、各取締役から率直なご意見をいただきました。

**社外取締役　西 真弓**
京都府立医科大学大学院助教授、奈良県立医科大学教授などを務め、現在は奈良県立医科大学医学部名誉教授。2023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　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　小林 柚香里**
日本マイクロソフト（株）執行役員などを歴任。現在、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。

## 企業文化を維持しつつ変化への対応力を期待

**櫻井** 日本新薬には、「ひとりのために、本気になれるか。」というメッセージがあります。それを実践するために目指す姿勢と意識について社員が自主的に制定した「NS Mind」は、経営の全体像の一部に組み込まれています。社員のエンゲージメントが感じられる素晴らしい文化だと思います。

**和田** 「プラチナ企業TOP100」※1の調査で、日本新薬は8位にランクインしました。働きがいは成長につながり、社員の成長が会社の成長につながることが重要です。経営陣や上司の考えを社員が共有し、同じベクトルを合わせて個々が成長し、大きな力となっていくことを期待しています。

**小林** 創薬や導入に関する競争が激化しており、事業の国際化に伴って業績に影響する外部要因も多様化してきています。成長を支援するために、会社は対面研修やデジタル学習など、様々な機会を提供していますが、社員満足度が高い現在の良い文化を大切にしつつ、変化に対応できる人財を育成し、採用することが必要です。

**西** 研究や製造の現場では、外部からの刺激で新しい発想やイノベーションが生まれます。多様性に富む人財を組織に取り入れ、さらなる会社の活性化に期待しています。

※1 上場企業約2,300社を対象にした日本経済新聞の調査。「プラチナ企業」とは、「働きやすさ」と「働きがい」がいずれも高い企業のこと。

## 中期経営計画の達成に向けて社外視点での議論のフォローアップを図る

**和田** 中期経営計画において、策定段階で社外取締役が議論へ参加する機会は多くありませんでした。開発のスピードアップについて取締役会でも集中的に議論しましたが、中期経営計画の検討と合わせて議論できるとさらによかったと思います。

**小林** 私たち社外取締役は、経営における戦略的な施策や優先順位を早い段階で共有いただき、議論に参加したいと考えています。中期経営計画をボトムアップで策定する手法を取ったことは育成の一環でもありましたが、それゆえに私たちへの開示に時間がかかったのだと思います。

**西** 皆さんと同じく、骨子を作る部分から携わりたかったという思いです。中期経営計画の達成に向けて、責任を持ってしっかりフォローアップしたいと考えています。

**櫻井** 社外取締役は、社内の議論のプロセスや会社の考え方を深く知るべきだと考えます。外部へ発信する際の見せ方に社外取締役の知見を生かすなど、社内取締役とは異なる視点でコミットできると考えています。今後は、この中期経営計画をどう実現していくかに注視し、適時議論していきたいと思います。

## 研究開発のスピードアップに向け、社外取締役の知見も投入

**小林** 「ウプトラビ」の特許満了というパテントクリフが迫る中、研究開発のスピード感の課題や事業価値の逸失がどの程度なのかといった、具体的な内容を討議することが増えました。

**櫻井** 研究開発のスピードアップは、中期経営計画の「5つの経営基盤の強化」の一つであり、合議制の意思決定会議で迅速な情報共有・課題対応と徹底した進捗管理を行うこととしています。取締役会は、創薬の進捗を把握し、遅れの原因究明や対策の立案に早期に関わり、売上計画の達成の確度を上げる責任があります。

**和田** 私はその意思決定会議の一員として、研究開発部門外からの点検の実効性を期待していますし、私の経験を大いに活用していきたいと考えています。フェーズ1以降の臨床試験にグローバルで取り組む際には、KOL※2の知識を取り入れ、成功確度の高い計画を立てていければよいと考えています。

**西** 私は、研究開発の観点でも成果を出すことに貪欲になり、最後までやり抜く人財が育つことを期待しています。また、次世代経営リーダーを育成する「HONKI塾」に昨年からエグゼクティブコースができて、将来の幹部候補を見極める機会ができました。

**櫻井** 和田取締役と私は指名・報酬委員会の委員ですが、指名の部分ではまだ課題があり、経営陣の育成という点でガバナンス機能を強化する余地があると考えています。

**和田** グローバルな研究開発経験者は、こうやればうまくいくといった強い信念を持って研究にあたっています。日本新薬の皆さんにも成果の蓄積があり、双方を生かした日本新薬ならではのグローバル展開を形成していけると考えています。

**小林** 専門性の高い方の雇用に向けて、ジョブ型の雇用形態の検討が進んでいます。100年以上の歴史と文化を持つ会社の中で大きな挑戦です。

**櫻井** 同じような人財を採用しがちという採用側の課題が意識されています。経営陣の育成も含め、外部からの刺激を受け入れ、必要な人財を強化するために思い切った発想の転換が必要かもしれません。

**西** 海外販売強化については、グループ会社のNS Pharmaや研究拠点Innovation Research Partneringの体制構築が重要です。「ビルテプソ」のフェーズ3試験の結果を受け、希少疾患治療薬の開発やFDA（米国食品医薬品局）との薬事対応の経験を持つ人財の真価が問われます。米国では、患者団体がFDAに対し治療薬の早期承認を求めるなど影響力を持っており、こうした団体との関係強化が必要です。

※2 Key Opinion Leaderの略。製薬企業の販売促進に影響力を持つ医師などの専門家のこと。

## 危機感をバネに、核酸医薬のトップランナーとなることを期待

**櫻井** 日本新薬にとって今は将来の成長に向けた正念場にあると強く認識していますが、日本新薬の持つ力を結集すればきっと乗り越えていけると確信しています。社外取締役として、これまで以上に情報共有を求め、監督の実効性を強化する責任があります。

**和田** 製薬の研究開発には、時間が必要です。日本新薬は、数千ある難病や希少疾患に注力していますが、導入品を見るとターゲットを絞って見極める眼力があると感じており、それが日本新薬の強みだと分かります。そういった点にも注目し、長い目で成長を見守っていただきたいと思います。

**小林** 投資家からガバナンス強化に関する質問を受けることもあり、社外取締役の役割がより重要になっていると感じます。取締役会メンバーの多様化により議論が活発化しており、投資対象やROICなど、投資効率に関する議論も増えました。役員自身が株主の代表としてこの会社を管理監督し、より長期的な企業価値を高めていこうという意識が醸成されています。

**西** 国産初の核酸医薬品「ビルテプソ」を上市させたことは、日本新薬の大きな強みです。今はこの先10年のさらなる成長に向けて、新規モダリティの一つとして核酸・低分子複合体などによる創薬を目指しています。日本新薬が核酸医薬のトップランナーとなり、特長ある医薬品を創出していくことを、ステークホルダーの皆さまにも期待していただきたいと考えています。

# 役員一覧（2024年6月27日現在）

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

## 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**
53,400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

代表取締役社長
**中井 亨**
**Toru Nakai**

**所有する当社の株式の数**
11,100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）

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**
7,200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 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**
5,300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 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**
4,800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 研究開発担当
**高垣 和史**
**Kazuchika Takagaki**

**所有する当社の株式の数**
3,900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 機能食品担当
**石沢 整**
**Hitoshi Ishizawa**

**所有する当社の株式の数**
5,100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**
1,900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**
800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
**和田 芳直**
**Yoshinao Wada**

**所有する当社の株式の数**
300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
**小林 柚香里**
**Yukari Kobayashi**

**所有する当社の株式の数**
200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 アマンダライフコンサルティング合同会社代表（現任）
2021年6月 当社取締役（現任）
2022年4月 パナソニック コネクト株式会社 社外取締役(現任)
2023年3月 株式会社ブリヂストン 社外取締役（現任）
2023年6月 合同会社JC1代表（現任）
**＜重要な兼職の状況＞**
アマンダライフコンサルティング合同会社代表
パナソニック コネクト株式会社 社外取締役
株式会社ブリヂストン 社外取締役
合同会社JC1代表

社外取締役
**西 真弓**
**Mayumi Nishi**

**所有する当社の株式の数**
100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授
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

## 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**
2,300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 当社常勤監査役（現任）

常勤監査役
**土井 えり子**
**Eriko Doi**

**所有する当社の株式の数**
0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 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長

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）
**＜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

## 執行役員

営業本部 関西支店長
**和田 勇人**

ライセンス統括部長
**戸田 雅也**

DX統括部長
**山手 和幸**

営業企画統括部長
**小泉 光治**

信頼性保証統括部長
**田中 義清**

創薬研究所長
**桑野 敬市**

営業本部 東京支店長
**野田 克巳**

小田原総合製剤工場長
**山口 徹**

営業本部 名古屋支店長
**岩田 和行**

# 11カ年財務データ

日本新薬株式会社および連結子会社

**日本基準**

| | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **会計年度** | | | | | | | | | |
| 売上高 | 76,517 | 79,991 | 84,209 | 98,781 | 101,448 | 114,716 | 116,637 | 121,885 | 137,547 |
| 医薬品 | 63,345 | 66,340 | 70,489 | 85,315 | 87,416 | 100,223 | 101,643 | 106,478 | 120,650 |
| 機能食品 | 13,172 | 13,651 | 13,720 | 13,466 | 14,031 | 14,492 | 14,994 | 15,406 | 16,897 |
| 売上原価 | 39,033 | 41,226 | 44,016 | 44,835 | 46,929 | 50,952 | 53,155 | 49,954 | 50,657 |
| 売上総利益 | 37,483 | 38,764 | 40,192 | 53,946 | 54,519 | 63,764 | 63,481 | 71,931 | 86,890 |
| 販売費及び一般管理費合計 | 29,445 | 30,202 | 31,643 | 38,666 | 37,439 | 43,119 | 41,813 | 45,796 | 58,591 |
| 販売費及び一般管理費 | 19,914 | 21,233 | 21,904 | 23,762 | 24,217 | 26,418 | 27,819 | 29,692 | 32,204 |
| 研究開発費 | 9,530 | 8,968 | 9,739 | 14,903 | 13,221 | 16,701 | 13,994 | 16,104 | 26,386 |
| 営業利益 | 8,038 | 8,562 | 8,549 | 15,280 | 17,079 | 20,644 | 21,668 | 26,134 | 28,299 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | 5,750 | 5,882 | 6,340 | 11,749 | 12,953 | 16,302 | 16,866 | 20,702 | 23,044 |
| 減価償却費 | 2,704 | 2,665 | 2,452 | 2,648 | 2,773 | 3,418 | 3,468 | 3,550 | 2,933 |
| 設備投資額 | 1,072 | 1,239 | 3,554 | 3,949 | 2,811 | 1,242 | 2,500 | 2,583 | 4,264 |
| 営業活動によるキャッシュ・フロー | 6,015 | 6,113 | 8,915 | 18,916 | 6,719 | 15,310 | 12,737 | 21,388 | 16,018 |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー | △3,357 | △3,718 | △3,978 | △5,750 | △11,342 | 511 | △2,339 | △1,564 | △6,359 |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | △1,606 | △1,773 | △1,907 | △2,193 | △3,787 | △3,708 | △5,660 | △6,199 | △6,801 |
| **会計年度末** | | | | | | | | | |
| 総資産 | 118,188 | 129,757 | 135,370 | 150,905 | 155,887 | 168,763 | 175,017 | 197,028 | 210,052 |
| 有利子負債 | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 純資産 | 93,186 | 101,207 | 102,762 | 114,316 | 125,689 | 135,190 | 145,760 | 162,543 | 176,767 |
| **1株当たり情報**（円） | | | | | | | | | |
| 当期純利益（EPS） | 85.25 | 87.26 | 94.10 | 174.42 | 192.31 | 242.04 | 250.42 | 307.37 | 342.14 |
| 純資産 | 1,378.93 | 1,498.88 | 1,522.33 | 1,693.81 | 1,862.54 | 2,003.39 | 2,160.11 | 2,409.01 | 2,620.02 |
| 配当金 | 23 | 25 | 28 | 48 | 52 | 70 | 86 | 99 | 110 |
| **収益性、バリュエーションに関する主要財務指標** | | | | | | | | | |
| 売上高営業利益率（%） | 10.5 | 10.7 | 10.2 | 15.5 | 16.8 | 18.0 | 18.6 | 21.4 | 20.6 |
| 売上高研究開発費比率（%） | 12.5 | 11.2 | 11.6 | 15.1 | 13.0 | 14.6 | 12.0 | 13.2 | 19.2 |
| 自己資本比率（%） | 78.7 | 77.8 | 75.8 | 75.6 | 80.5 | 80.0 | 83.1 | 82.4 | 84.0 |
| 総資産営業利益率（ROA）（%） | 6.9 | 7.0 | 6.5 | 10.8 | 11.2 | 12.7 | 12.6 | 14.0 | 13.9 |
| 自己資本当期純利益率（ROE）（%） | 6.3 | 6.1 | 6.2 | 10.8 | 10.8 | 12.5 | 12.0 | 13.5 | 13.6 |
| 株価純資産倍率（PBR）（倍） | 1.4 | 2.9 | 2.9 | 3.3 | 3.8 | 4.0 | 3.9 | 3.4 | 3.2 |
| 株価収益率（PER）（倍） | 23.0 | 50.1 | 46.8 | 32.5 | 37.0 | 33.3 | 33.9 | 26.8 | 24.4 |
| 配当性向（%） | 27.0 | 28.7 | 29.8 | 27.5 | 27.0 | 28.9 | 34.3 | 32.2 | 32.2 |
| 発行済み株式総数（株） | 70,251,484 | 70,251,484 | 70,251,484 | 70,251,484 | 70,251,484 | 70,251,484 | 70,251,484 | 70,251,484 | 70,251,484 |
| 時価総額（百万円） | 137,482 | 307,350 | 309,107 | 398,326 | 500,191 | 566,227 | 595,733 | 578,170 | 585,195 |

＊当社は2022年3月期より、国際会計基準（IFRS）に準拠して連結財務諸表を作成しています

**国際会計基準（IFRS）**

（百万円）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|
| **会計年度** | | | |
| 売上収益 | 137,484 | 144,175 | 148,255 |
| 医薬品 | 120,650 | 121,988 | 125,105 |
| 機能食品 | 16,834 | 22,187 | 23,150 |
| 売上原価 | 50,191 | 55,980 | 50,234 |
| 売上総利益 | 87,293 | 88,195 | 98,021 |
| 販売費及び一般管理費 | 32,173 | 34,812 | 34,959 |
| 研究開発費 | 22,863 | 24,135 | 31,676 |
| 営業利益 | 32,948 | 30,049 | 33,295 |
| 親会社の所有者に帰属する当期利益 | 24,986 | 22,812 | 25,851 |
| 減価償却費及び償却費 | 4,588 | 5,041 | 5,023 |
| 設備投資額（無形資産への投資を含む） | 10,744 | 13,034 | 16,430 |
| 営業活動によるキャッシュ・フロー | 21,316 | 26,170 | 16,289 |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー | △10,037 | △17,631 | △9,921 |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | △8,407 | △9,605 | △9,719 |
| **会計年度末** | | | |
| 資産合計 | 219,943 | 237,451 | 263,404 |
| 有利子負債（リース負債を含む） | 2,713 | 2,665 | 2,872 |
| 資本合計 | 180,886 | 195,933 | 220,534 |
| **1株当たり情報**（円） | | | |
| 当期利益（EPS） | 370.97 | 338.70 | 383.82 |
| 親会社所有者帰属持分 | 2,681.18 | 2,904.49 | 3,269.72 |
| 配当金 | 110 | 114 | 124 |
| **収益性、バリュエーションに関する主要財務指標** | | | |
| 売上収益営業利益率（%） | 24.0 | 20.8 | 22.5 |
| 売上収益研究開発費比率（%） | 16.6 | 16.7 | 21.4 |
| 親会社所有者帰属持分比率（%） | 82.1 | 82.4 | 83.6 |
| 資産合計税引前利益率（ROA）（%） | 15.7 | 13.3 | 13.4 |
| 親会社所有者帰属持分当期利益率（ROE）（%） | 14.5 | 12.1 | 12.4 |
| 株価資本倍率（PBR）（倍） | 3.1 | 2.0 | 1.4 |
| 株価収益率（PER）（倍） | 22.5 | 17.2 | 11.6 |
| 配当性向（%） | 29.7 | 33.7 | 32.3 |
| 発行済み株式総数（株） | 70,251,484 | 70,251,484 | 70,251,484 |
| 時価総額（百万円） | 585,195 | 409,566 | 314,024 |

# 非財務データ

## 環境（Environment）

### マテリアルフローデータ

| インプット | 項目 | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| | 原材料 | 原料（トン） | 244 | 288 | 318 |
| | | 包装材料（トン） | 302 | 245 | 475 |
| | エネルギー | 電気（千kWh） | 15,350 | 15,881 | 17,884 |
| | | 重油（kL） | 0 | 0 | 0 |
| | | 灯油（kL） | 1 | 0 | 0 |
| | | 都市ガス（千$m^3$） | 1,523 | 1,562 | 1,471 |
| | | LPG（千$m^3$） | 9 | 6 | 0 |
| | | ガソリン（kL） | 428 | 398 | 404 |
| | | 軽油（kL） | 3 | 3 | 2 |
| | 取水量*1 | 上水（千$m^3$） | 58 | 54 | 58 |
| | | 井水（千$m^3$） | 107 | 101 | 69 |
| アウトプット | 製品 | 製品出荷量（トン） | 483 | 479 | 574 |
| | | 製品物流量（万tキロ） | 10 | 13 | 12 |
| | 排ガス・排水 | $CO_2$排出量（Scope1,2）（t-$CO_2$） | 9,686 | 9,182 | 7,283 |
| | | 排水量*1（千$m^3$） | 165 | 155 | 127 |
| | 廃棄物*1 | 発生量（トン） | 363 | 388 | 390 |
| | | 最終処分量（トン） | 4.7*2 | 2.3 | 2.0 |
| | 容器包装リサイクル*3 | 廃容器・包装（再商品化委託量）*3（トン） | 170 | 172 | 206 |
| | 第一種指定化学物質の取扱量*4 | ジクロロメタン（kg） | 2,483 | 1,349 | 968 |
| | | n-ヘキサン（kg） | 2,729 | 2,575 | 2,286 |

＊1 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
＊2 通常の事業活動以外に小田原総合製剤工場敷地内の建屋解体時に発生した、不使用の機器類等の最終処分量約0.9tを含んでいます
＊3 廃容器・包装（2020年度再商品化委託量）
＊4 化管法におけるPRTR制度に基づく第一種指定化学物質のうち取扱量が1,000kg以上の物質を記載

### 環境マネジメントシステム認証取得状況

| 事業所名 | 認証規格 | 認証取得年月 | 直近の第三者審査 |
|---|---|---|---|
| 小田原総合製剤工場 | ISO14001 | 2004年8月 | 2023年2月（定期審査） |
| 本社地区事業所 | KES ステップ2 | 2012年6月 | 2024年6月（更新審査） |

### 環境会計（単体）

| 環境保全コスト*5（営業事業所を除く） | コスト分類 | 2022年度 | | 2023年度 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 投資額 | 費用額 | 投資額 | 費用額 |
| | 事業エリア内コスト（千円） | 197,014 | 304,493 | 321,779 | 300,692 |
| | ・公害防止コスト*6（千円） | 130,743 | 55,918 | 100,100 | 65,395 |
| | ・地球環境保全コスト*7（千円） | 66,270 | 198,527 | 220,350 | 177,187 |
| | ・資源循環コスト*8（千円） | 0 | 50,047 | 1,329 | 58,110 |
| | 上・下流コスト*9（千円） | 0 | 5,499 | 0 | 7,147 |
| | 管理活動コスト*10（千円） | 0 | 73,905 | 56,781 | 77,056 |
| | 研究開発コスト（千円） | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 社会活動コスト*11（千円） | 0 | 34,384 | 0 | 11,029 |
| | 環境損傷対応コスト（千円） | 0 | 0 | 0 | 82 |
| | 合計（千円） | 197,014 | 418,281 | 378,560 | 396,006 |

| 環境保全効果 | 効果の確認 | 2022年度 | 2023年度 | 増減量 | 増減率 |
|---|---|---|---|---|---|
| | $CO_2$排出量（t-$CO_2$） | 9,182 | 7,283 | -1,899 | 79.3% |
| | ・電気使用量（千kWh） | 15,881 | 17,884 | 2,003 | 112.6% |
| | ・重油・灯油使用量（kL） | 0 | 0 | 0 | — |
| | ・都市ガス・LPG使用量（千$m^3$） | 1,562 | 1,471 | -91 | 94.2% |
| | ・ガソリン・軽油使用量（kL） | 401 | 406 | 5 | 101.2% |
| | 水使用量（主要事業所）（千$m^3$） | 155 | 127 | -28 | 81.9% |
| | 廃棄物排出量（主要事業所）（トン） | 389 | 390 | 1 | 100.3% |
| | 廃棄物最終処分量（主要事業所）（トン） | 2.3 | 2.0 | 0 | 87.0% |

＊5 事業活動に起因する環境負荷低減を目的としたコストです。環境省が発表している「環境会計ガイドライン2005年版」を参考に集計しています
＊6 水質汚濁、土壌汚染、大気汚染などの公害による環境破壊防止に関連したコストです
＊7 地球温暖化防止、省エネルギー活動などに関連したコストです
＊8 廃棄物の適正処理、リサイクルなどに関連したコストです
＊9 容器包装再商品化委託料金（日本新薬における医薬品等の包装容器回収およびリサイクルにかかる費用負担）などです
＊10 EMS（環境マネジメントシステム）維持・運用や社員の環境教育などに関連したコストです
＊11 京都市内小学校への出前授業、事業所内の緑化、地域の清掃活動などに関連したコストです

## 環境（Environment）

☑を付した社会パフォーマンス指標は第三者保証を受けています。

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **$CO_2$排出量**（t-$CO_2$） | | | | | | |
| Scope1、2：日本新薬株式会社 | — | 10,497 | 9,685 | 9,182 | 7,283 | ☑ |
| Scope1、2：シオエ製薬株式会社、タジマ食品工業株式会社 | — | 1,232 | 905 | 932 | 1,140 | ☑ |
| Scope3：日本新薬株式会社 | — | 163,905 | 171,906 | 188,834 | 212,430 | ☑ |
| **サプライチェーン排出量把握　スコープ別排出量**（t-$CO_2$）（スコープ3カテゴリー2,3,4,5,6,7,9,12,13は単体） | | | | | | |
| Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出 | — | 4,964 | 4,738 | 4,910 | 4,366 | ☑ |
| 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 | — | 6,765 | 5,852 | 5,204 | 4,057 | ☑ |
| Scope3：1. 購入した製品・サービス | — | 183,640 | 189,415 | 208,157 | 217,585 | |
| Scope3：2. 資本財 | — | 13,385 | 14,639 | 20,043 | 46,557 | |
| Scope3：3. Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動 | — | 1,924 | 1,938 | 1,942 | 1,685 | |
| Scope3：4. 輸送、配送（上流） | — | 678 | 721 | 658 | 271 | |
| Scope3：5. 事業から出る廃棄物 | — | 223 | 225 | 208 | 207 | |
| Scope3：6. 出張 | — | 233 | 235 | 233 | 243 | |
| Scope3：7. 雇用者の通勤 | — | 231 | 270 | 287 | 446 | |
| Scope3：9. 輸送、配送（下流） | | 1,813 | 1,977 | 2,345 | —*12 | |
| Scope3：12. 販売した製品の廃棄 | — | 99 | 139 | 140 | 390 | |
| Scope3：13. リース資産（下流） | — | 99 | 628 | 628 | 625 | |
| **エネルギー総使用量**（MWh） | | | | | | |
| 日本新薬株式会社 | 66,944 | 63,066 | 63,451 | 65,200 | 69,647 | |
| シオエ製薬株式会社、タジマ食品工業株式会社 | — | 6,516 | 5,975 | 5,618 | 5,583 | |
| **電気**（千kwh） | | | | | | |
| 日本新薬株式会社 | 14,987 | 15,212 | 15,350 | 15,881 | 17,883 | |
| シオエ製薬株式会社、タジマ食品工業株式会社 | — | 1,835 | 1,704 | 1,650 | 1,663 | |
| **都市ガス、LPガス**（千$m^3$） | | | | | | |
| 日本新薬株式会社 | 1,629 | 1,541 | 1,523 | 1,562 | 1,471 | |
| シオエ製薬株式会社、タジマ食品工業株式会社 | — | 113 | 100 | 81 | 75 | |
| **水**（千$m^3$） | | | | | | |
| 日本新薬株式会社*13 | 182 | 161 | 165 | 155 | 127 | |
| シオエ製薬株式会社、タジマ食品工業株式会社 | — | 30 | 29 | 24 | 25 | |

＊12 2023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
＊13 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

## 社会（Social）

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| **従業員・女性活躍推進**（人） | | | | | |
| 単体従業員数 | 1,793 | 1,806 | 1,827 | 1,857 | 1,865 |
| 女性従業員数 | 516 | 529 | 552 | 565 | 582 |
| 女性従業員数の割合（%） | 28.8 | 29.3 | 30.2 | 30.4 | 31.2 |
| 幹部職の数 | 554 | 555 | 571 | 596 | 614 |
| 女性幹部職の数 | 78 | 84 | 92 | 100 | 110 |
| 女性幹部職の割合（%） | 14.1 | 15.1 | 16.1 | 16.8 | 17.9 |
| 管理職の数 | 329 | 331 | 343 | 301 | 314 |
| 女性管理職の数 | 32 | 34 | 38 | 40 | 42 |
| 女性管理職の割合（%） | 9.7 | 10.3 | 11.1 | 13.3 | 13.4 |
| 採用人数 | 79 | 76 | 57 | 62 | 75 |
| 女性採用人数 | 28 | 33 | 28 | 20 | 34 |
| 女性採用人数の割合（%） | 35.4 | 43.4 | 49.1 | 32.3 | 45.3 |
| 平均勤続年数 | 17.8 | 17.3 | 17.4 | 17.5 | 17.4 |
| 女性従業員の平均勤続年数（年） | 18.1 | 16.7 | 16.5 | 16.6 | 16.4 |
| 男性従業員の平均勤続年数（年） | 17.7 | 17.6 | 17.8 | 17.8 | 17.9 |
| 育児休業取得者数　男性 | 7 | 14 | 30 | 61 | 51 |
| 育児休業取得者率　男性（%） | 9.7 | 20.3 | 50.0 | 69.3 | 70.8 |
| 育児休業取得者数　女性 | 22 | 19 | 19 | 25 | 29 |
| 育児休業取得者率　女性（%） | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 年次有給休暇取得率（%） | 71.3 | 63.5 | 63.5 | 69.6 | 71.8 |
| 年間総実労働時間（時間） | 1791.60 | 1821.96 | 1819.89 | 1841.69 | 1854.32 |
| 離職率（%） | 1.68 | 1.97 | 1.66 | 1.92 | 2.0 |
| 4月1日入社 新卒新入社員の3年後（3年後の4月1日時点）離職率（%） | 4.7 | 6.3 | 1.5 | 6.0 | 3.5 |
| 平均年収（千円） | 7,919 | 7,958 | 8,061 | 8,151 | 7,835 |
| 男女間賃金格差 | — | — | — | 79.1 | 78.8 |
| **人財育成** | | | | | |
| 従業員一人あたりの基本研修時間（時間） | | | 7.2 | 10.0 | 10.2 |
| 従業員一人あたりの手上げ研修時間（時間） | | | 10.7 | 10.3 | 38.3 |
| 従業員一人あたりの教育研修費（千円） | | | 79 | 83 | 85 |

## 組織統治（Governance）

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| **取締役の数**（人） | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 |
| 社外取締役の数 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 女性取締役の数 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 女性取締役の割合（%） | 8 | 8 | 25 | 25 | 33 |
| **監査役の数**（人） | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 社外監査役の数 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 社外監査役の割合（%） | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

# 用語集・IR FAQ

## 用語集

| | | |
|---|---|---|
| 医療・医薬品 | エクソンスキッピング | アンチセンス核酸を用いて、タンパク質に翻訳されるmRNAの領域（エクソン）の一部を特異的に取り除き（スキップし）、アミノ酸読み取り枠のずれを修正すること。その結果、機能を有するタンパク質が産生される。 |
| | 核酸医薬品 | 遺伝子の構成成分である核酸の構造を持ち、疾患の原因になる遺伝子を標的とし、その遺伝子から作られるタンパク質の産生を止める、または調節することで効果を発揮する薬剤。従来の低分子医薬品では難しいとされてきた疾患の治療が可能になると期待されており、次世代の医薬品といわれている。 |
| | 急性骨髄性白血病（AML：Acute Myeloid Leukemia） | 未熟な骨髄球系の細胞が異常に増殖する疾患。骨髄において白血病細胞が無制限に増殖することにより正常な造血機能が阻害され、感染症や出血などのさまざまな症状が現れる。 |
| | 骨髄異形成症候群（MDS：Myelodysplastic syndromes） | 高率に白血病への移行がみられる予後不良の難治性疾患。主な症状には、貧血による全身倦怠感、白血球減少による易感染性、血小板減少による出血傾向が挙げられる。 |
| | 鉄欠乏性貧血 | 女性の過多月経や分娩後の出血、消化管出血、消化管からの吸収不良などによる鉄の欠乏に伴うヘモグロビンの産生低下により生じる貧血。貧血による動悸、息切れ、易疲労感などの症状のほかに、鉄欠乏によるスプーン爪などが認められる。 |
| | デュシェンヌ型筋ジストロフィー（DMD：Duchenne Muscular Dystrophy） | ジストロフィン遺伝子の異常により、筋細胞の膜を保護するジストロフィンタンパク質が失われる遺伝性筋疾患で、筋ジストロフィーの中でも最も頻度が高く、男児3,500人に1人の割合で発症する。2～5歳ごろに転びやすい、早く歩けないなどの症状で気づかれ、その後、筋萎縮や筋力低下が進行する。10歳代前半までに自立歩行不能、車椅子生活となり、一般的には20～30歳代で呼吸不全あるいは心不全で亡くなるとされている。 |
| | ドラベ症候群 | 生涯にわたり継続する希少な難治性てんかんの一種。一般的に乳幼児期に発症し、頻発する治療抵抗性の発作、重大な発達障害や運動障害等を呈する特徴があり、頻繁な入院や救急医療が必要となる。本疾患は、厚生労働省により指定難病とされており、日本における患者数は約3,000人と推定されている。 |
| | 肺動脈性肺高血圧症（PAH：Pulmonary Arterial Hypertension） | 心臓から肺に向かう動脈の血圧が異常に高いことによって特徴づけられる生命を脅かす疾患。PAHの症状はさまざまであり、日常生活における軽度の息切れおよび疲労感から始まり、次第に身体活動が制限され、最終的には右心不全により亡くなるとされている。 |
| | 慢性血栓塞栓性肺高血圧症（CTEPH：Chronic Thromboembolic Pulmonary Hypertension） | 器質化した血栓により心臓から肺に向かう動脈（肺動脈）の閉塞が起こり、肺動脈の血圧が異常に高くなる疾患。臨床症状として労作時の息切れなどが起こる。 |
| | モダリティ | 低分子化合物、ペプチド（中分子）薬、核酸医薬といった治療のための創薬の手段。 |
| | レノックス・ガストー症候群 | 幼児期から小児期に発症する難治性てんかんの一種で、治療抵抗性の発作、精神発達障害、運動障害等を呈する重篤な疾患。そのてんかん発作の中で、脱力発作は筋肉の緊張が一瞬失われ、転倒による頭部などの受傷につながる危険なものである。本疾患は、厚生労働省により指定難病とされており、日本における患者数は約4,300人と推定されている。 |
| その他 | 薬価 | 保険医療に使用できる医薬品の品目とその価格を厚生労働大臣が定め、医療保険から保険医療機関や保険薬局に支払われる際の医薬品の価格。 |
| | PLCM | Product Life Cycle Managementの略。医薬品の新規開発が一層困難な状況にある中、効能追加や剤形追加をすることで既存製品の製品価値を向上させる方法。 |
| | PRTR制度 | Pollutant Release and Transfer Registerの略。有害性のある多種多様な化学物質が、どのような発生源から、どれくらい環境中に排出されたか、あるいは廃棄物に含まれて事業所の外に運び出されたかというデータを把握し、集計、公表する仕組み。 |

## IR FAQ

### Q1 3つのコミットメントの進捗を教えてください。

①「年平均1品目以上の特長のある新製品の上市を継続する」については、第六次中期経営計画期間中に6品目を上市し、目標を達成しました。②「海外売上高比率50%以上を達成する」については、米国や中国での自社販売に取り組むといったグローバル展開に向けた基盤の構築を進めました。③「売上、営業利益ともに倍増以上を達成する（2020年度比）」については、第六次中期経営計画の最終年度である2023年度の売上・各利益はともに過去最高となりました。

### Q2 第七次5ヵ年中期経営計画で何を目指していますか？

最終年度である2028年度に売上収益2,300億円、営業利益300億円を目標としています。研究開発や導入品の獲得、M&Aなどに投資を行い、CAP-1002および核酸医薬品群の販売を推進し、2030年度には売上収益3,000億円規模かつ海外売上比率50%以上を目指します。

### Q3 海外展開の進捗を教えてください。

2020年度に発売したデュシェンヌ型筋ジストロフィー（DMD）治療剤ビルテプソの米国売上は、2023年度には対前期比で28.6%伸長しました。中国や欧州、その他の地域においても早期の承認取得を目指した取り組みを進めています。

### Q4 ウプトラビのパテントクリフについてどう考えていますか？

当社はウプトラビによって大きな成長を遂げてきましたが、2028年度には特許切れによりロイヤリティ収入が大きく減少する見通しです。パテントクリフを乗り越え、ロイヤリティ収入に依存しない収益基盤の確立に注力し、2030年度に営業利益500億円規模を目指します。

### Q5 今後注力していくパイプラインは何になりますか？

DMD治療薬群（CAP-1002、NS-089/NCNP-02、NS-050/NCNP-03、NS-051/NCNP-04）、血液がん新製品群（ジャイパーカ、NS-401）、PLCM群（ガザイバの腎疾患群、フィンテプラ、ウプトラビ小児用製剤）の上市を目指しています。

### Q6 研究開発投資、設備投資の考え方を教えてください。

研究開発費は第七次中期経営計画期間中に総額1,900億円、設備投資はイノベーション創出に向けた新研究棟の建設など、第七次中期経営計画期間中に総額380億円を考えています。

### Q7 M&Aについて、どのように考えていますか。

国内外の企業やベンチャー企業の情報を収集・分析し、アライアンス（導出、事業提携・資本提携）やM&Aを検討していきます。



# 会社概要・株式情報（2024年3月31日現在）

## 会社概要

| | |
|---|---|
| 会社名 | 日本新薬株式会社 |
| 創業 | 1911年11月20日 |
| 創立 | 1919年10月1日 |
| 本社 | 〒601-8550<br>京都市南区吉祥院西ノ庄門口町14<br>TEL：075-321-1111<br>FAX：075-321-0678<br>https://www.nippon-shinyaku.co.jp/ |
| 資本金 | 5,174百万円<br>（2022年4月4日より東証プライム上場） |
| 代表者 | 代表取締役会長　前川 重信<br>代表取締役社長　中井 亨 |
| 会計監査人 | 有限責任監査法人トーマツ<br>京都市下京区四条通烏丸東入長刀鉾町20<br>四条烏丸FTスクエア |
| 発行済み株式総数 | 70,251,484株 |
| 株主数 | 10,045名 |
| 株主名簿管理人 | 三菱UFJ信託銀行株式会社<br>大阪市中央区伏見町3丁目6-3 |

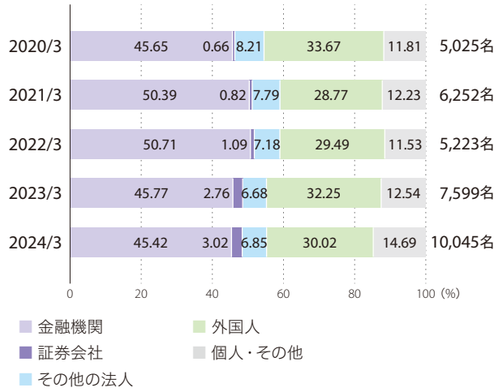
## 株式情報

### ■ 大株主

| 株主名 | 持株数（千株） | 持株比率（%） |
|---|---|---|
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口） | 9,603 | 14.26 |
| 明治安田生命保険相互会社 | 6,486 | 9.63 |
| 株式会社日本カストディ銀行（信託口） | 5,113 | 7.59 |
| 株式会社京都銀行 | 3,090 | 4.59 |
| 株式会社三菱UFJ銀行 | 2,706 | 4.02 |
| 日本生命保険相互会社 | 1,341 | 1.99 |
| JPモルガン証券株式会社 | 1,006 | 1.49 |
| 東京海上日動火災保険株式会社 | 979 | 1.45 |
| GOVERNMENT OF NORWAY | 874 | 1.30 |
| STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103 | 715 | 1.06 |

（注）1. 持株比率は発行済株式の総数から自己株式（2,989,726株）を控除して計算しております。
（注）2. 持株比率は小数点第三位を四捨五入して表示しております。

### ■ 5年間の株主構成推移




## 日本新薬レポート2024発行にあたって

取締役 経営企画・
サステナビリティ担当
枝光 平憲

当社は2012年から統合報告書を制作しており、「日本新薬レポート2024」は、13回目の制作・発行となります。この間、当社は「人々の健康と豊かな生活創りに貢献する」を事業の軸とし、新たな価値を提供する医薬品や機能食品を開発して持続的な成長を遂げてきました。

「日本新薬レポート2024」では、財務・非財務の価値提供へのつながりを一層意識し、価値創出プロセスの解説として、価値を創出する源泉を示し、財務・非財務資本について認識している課題と成長戦略を説明しています。また、今年度から新たにスタートした第七次5ヵ年中期経営計画に基づき、各部門の取り組みを記載しました。これらにより、日本新薬の現在と今後について、より分かりやすくご理解いただけるよう努めています。

私は、当レポートの制作に関する統括責任を担う取締役として、その作成プロセスが正当であり、かつ記載内容が正確であることを、ここに表明します。

「日本新薬レポート2024」が、当社をより一層ご理解いただく一助になれば幸いです。これからも当レポートの内容のさらなる充実に努め、ステークホルダーの皆さまとの対話に役立ててまいります。