

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。

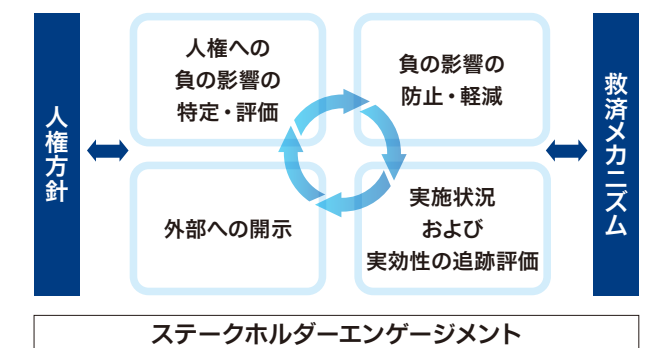
人権課題の特定

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

社会課題の解決とコミュニティとの共生

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パスの面積を競い合う「対戦めり絵」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・改善に取り組む、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 2020年度を基準に、2025年度の温室効果ガス排出量（Scope1、2）を21%削減する
水資源管理	2021年度を基準に、2025年度の水使用量原単位を10%削減する
廃棄物管理	2025年度の最終処分量を、2005年度実績比75%削減する 2025年度の廃プラ再資源化目標を65%以上とする 2025年度の再資源化率を60%以上にする
化学物質管理	化学物質排出把握管理促進法*（化管法）におけるPRTR制度の指定化学物質を含む化学物質の適正管理を推進し、自然環境への排出を継続的に削減する
環境マネジメント	環境マネジメントシステム（ISO14001およびKES・ステップ2）の認証を継続し、環境パフォーマンスを効果的に向上させる
生物多様性	生物多様性保全活動を推進する

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

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。

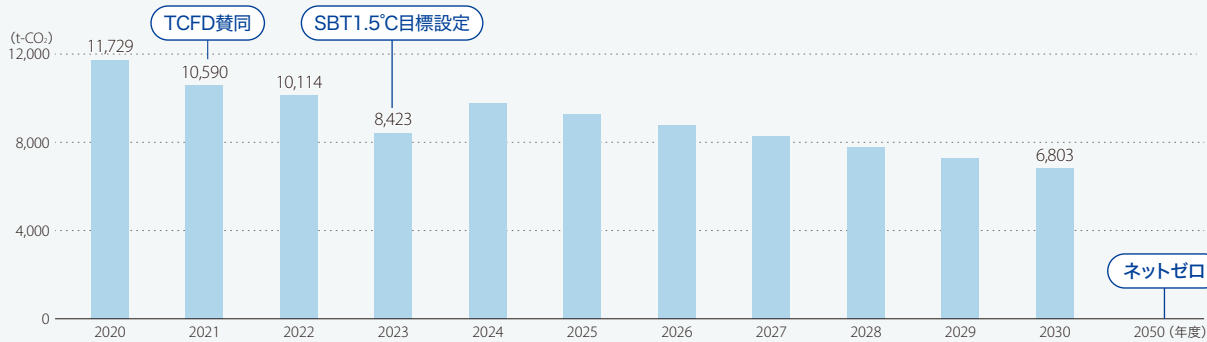
CO₂排出削減の取り組み

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CO₂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、CO₂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-CO₂（基準年度である2020年度比42%減）を目標にCO₂排出量を削減します。

CO₂排出量



再生可能エネルギー切替・太陽光設備（PPA、自社）・非化石証書の利用

営業車両ハイブリッド切替・EV化検討

高効率設備切替・エネルギー転換・オフィス省電力化

水素などの新技術

使用電力再生可能エネルギー切替率

0%	17%	27%	53%
----	-----	-----	-----

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業研究所において、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CO₂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CO₂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ます。

WEB▶ CO₂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CO₂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	中期	長期
					~2025	2026~2030	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 ・省エネ・再エネ施策の積極展開 ・グループ内啓発や気運醸成の取り組み ・環境委員会での環境規制動向のモニタリングを実施 2030年度に222百万円、2050年に450百万円 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。 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

リスク 急性	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 ・多角的な調達先の確保 ・サプライヤーとの協働強化 ・製造委託先等への工場査察、原料および製品に関する各種情報の整理、製品規格や試験方法の見直しなどにより工場の生産および品質管理体制を強化し、製品リスクの低減につなげる。	売上の減少	中		○	
	・異常気象、気象災害による施設の損傷頻度や修復費用の増加 ・自社及び共同研究企業を含めた関連施設の損傷による事業活動の中断	・災害時の具体的な行動指針の策定	売上の減少	小	○		
リスク 慢性	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温水および異常気象に対するリスク評価					○
	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

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			○
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

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。

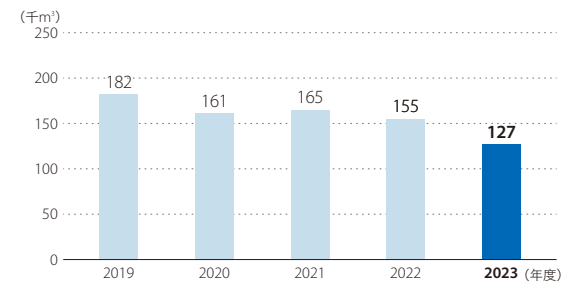
4. 水の使用量とリスク評価

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マシン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定期的に開催し、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溪の森づくり」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

前田 重信

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か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。

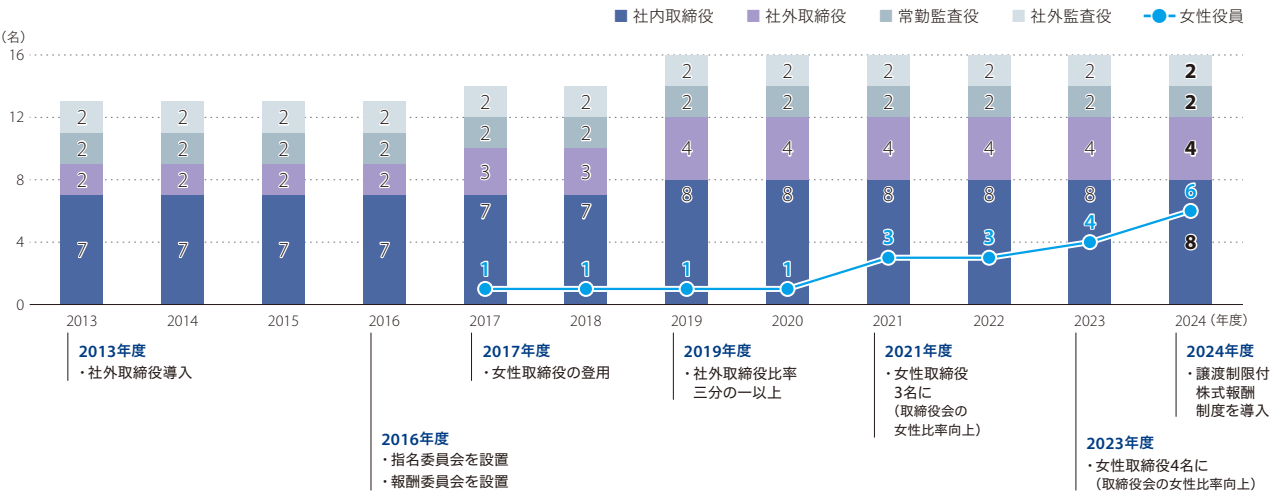
WEB ▶ コーポレートガバナンスに関する基本方針
コーポレート・ガバナンスに関する報告書
https://www.nippon-shinyaku.co.jp/ir/esg_management/governance.php

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

(役員の数人は各年の定時株主総会終了時点)



コーポレート・ガバナンス体制

当社は、コーポレート・ガバナンス体制として監査役会設置会社を採用しています。取締役会は社外取締役4名を含む取締役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。

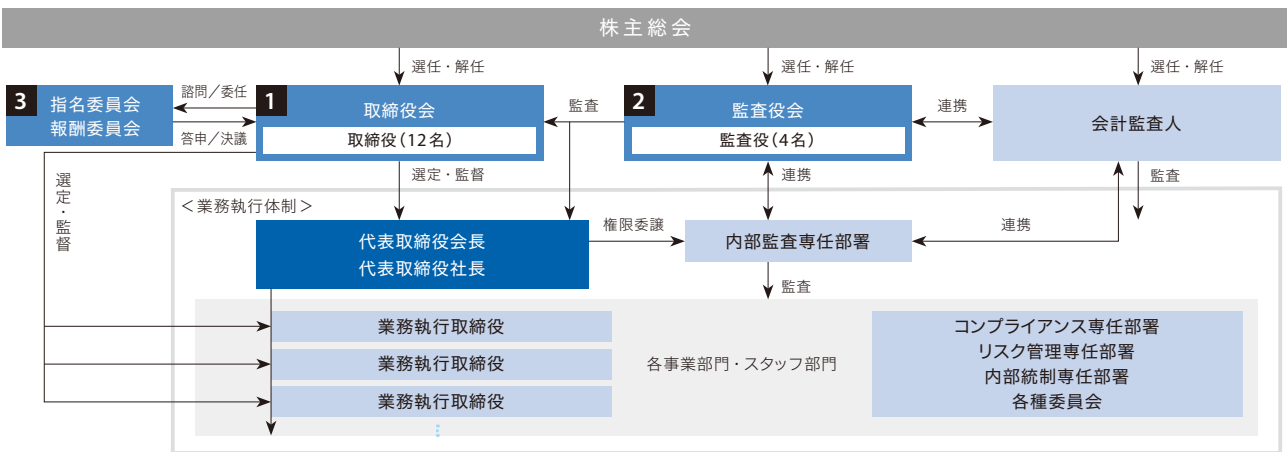
経営責任を明確にし、経営環境の変化に対して最適な経営体制を機動的に構築するため、取締役の任期を1年としています。4名の社外取締役により、取締役の業務執行に関する監督機能の一層の強化と、経営の透明性・客観性のさらなる

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) 櫻井美幸(社外取締役) 和田芳直(社外取締役)
役割	・経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保 ・取締役および監査役の選解任の方針の決定 ・重大なリスクの評価および対応策の策定 ・重要な業務執行の決定等を通じ、意思決定を行う	・取締役会と協働して会社の監督機能の一翼を担う ・取締役会の職務執行を監督し、企業統治体制の確立を図る ・自身の専門的な知識や豊富な経験等に基づき、能動的・積極的に意見を表明する	指名委員会 ・取締役および監査役の選任および解任等に関する事項について審議し、取締役会に対して答申を行う 報酬委員会 ・取締役および監査役の報酬に関する株主総会議案、取締役の報酬に関する基本方針等について審議し、取締役会に対して答申を行う ・取締役会からの委任に基づき、取締役の個人別の報酬等の内容について審議をし、決定する
2023年度開催実績	14回 (定例13回、臨時1回)	25回	2回 (指名委員会1回、報酬委員会1回)

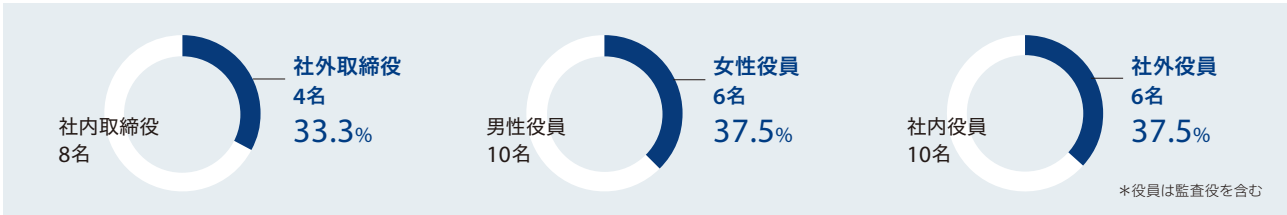
社内取締役 社外取締役 常勤監査役 社外監査役 ☆ 議長・委員長

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
	監査役会	報酬委員会			監査役会		監査役会		監査役会		監査役会
	監査役会										指名委員会

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	ウブトラビのпатент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ビ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5つの経営基盤の強化	関連するスキル
3つの重点テーマ	ウブトラビに替わる成長ドライバーの育成	研究開発、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／人材開発
	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／人材開発	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 平恵	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、個人別の報酬額に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

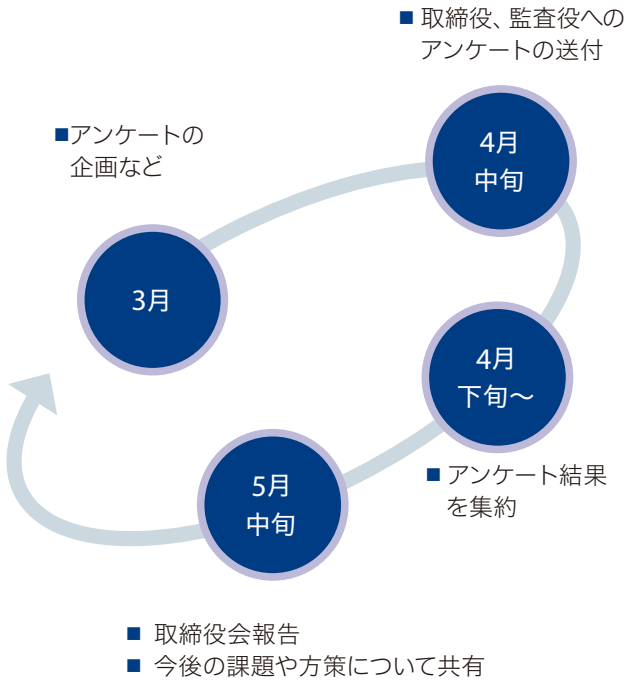
委員会の名称	全委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長
指名委員会	3	1	2	社外取締役
報酬委員会	3	1	2	社外取締役

■ 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)	4 個人の評価 (積極性・貢献性、事前検討状況)
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)	5 改善状況 (資料内容の充実化、審議・報告内容の簡潔化)
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)	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 中長期的な課題に対する検討のさらなる充実化	課題2 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。 ・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。 ・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。 ・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。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。 ・中長期的な課題に関する検討の充実化 ・付議事項の範囲および基準の継続的な見直しの検討 ・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。

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。

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。

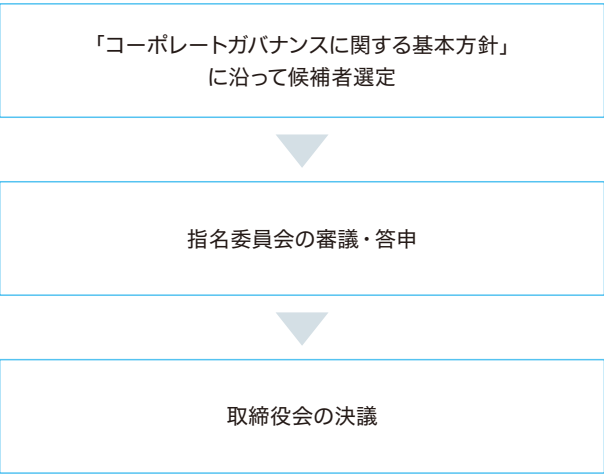
サクセッション・プラン

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。

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。



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。

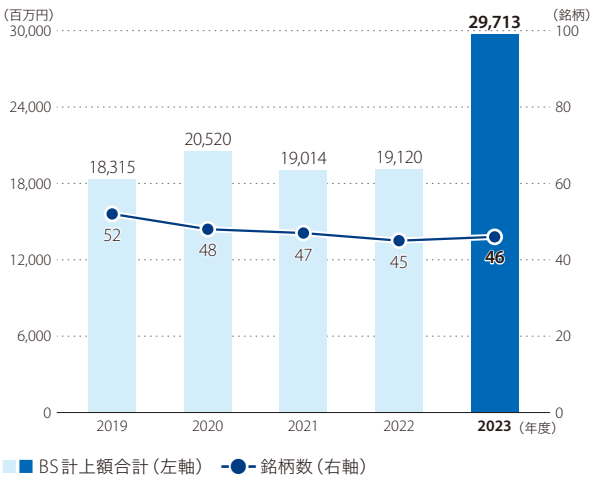
内部統制システム

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ブリコール・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

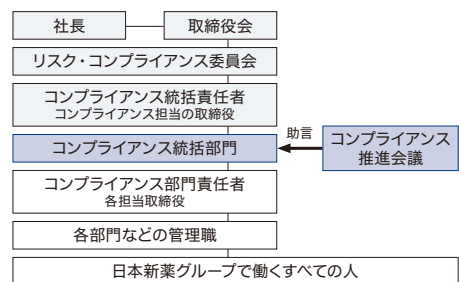
日本新薬グループは、「コンプライアンス態勢運用規程」を定め、コンプライアンス担当の取締役をコンプライアンス統括責任者とし、コンプライアンス推進活動を統括する専任部門を設置しています。各部門では、担当取締役をコンプライアンス推進の部門責任者とし、それぞれの部門の管理職がコンプライアンスの推進に努めています。

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中で報告、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（持続的な配当の成長） ・適正な株価 ・非財務活動を含む適時適切な情報開示と対話の機会 ・持続的な企業価値の向上 ・ESGへの取り組み	・機関投資家、アナリストとの対話件数 約170件 ・証券会社主催イベント参加数 11件 ・決算説明会（5月、11月） ・決算カンファレンスコール（8月、2月） ・株主総会（6月） ・ESG説明会（10月） ・R&D説明会（12月） ・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、求める人材像「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 ・物理的・心理的安全性が高い職場 ・公平・公正な人事評価制度 ・多様な人財の活躍 ・自己成長の機会の提供	・社員向け研修／取締役との対話機会設定 ・社員のストレスチェック ・エンゲージメントスコア70%（回答率97%） ・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 ・地域社会発展への貢献 ・環境負荷の低減 ・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 ・山科植物資料館見学会167件、来場者数1,651名 ・はしる図書館 日本新薬きらきら未来ゴー！参加イベント25件／絵本貸し出し総数5,513冊 ・取引先へアンケートの実施（CSR／安定供給／サステナビリティ調達方針） ・日本新薬こども文学賞制作絵本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製品・サービスの安定した提供 ・アンメットメディカルニーズへの取り組み（新たな医薬品の開発） ・適時適切な医薬品情報の提供 ・疾患に関する情報の提供	・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） ・Webサイトによる疾患啓発 ・Web市民公開講座（肺高血圧症、筋ジストロフィー） ・患者交流イベント ・国内マラソン大会等へのブース出展
 環境	地球環境に配慮した事業活動を行うとともに、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 ・持続可能な事業活動 ・環境負荷の低減 ・生物多様性の保護・保全	・山科植物資料館での植物の啓発活動 ・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。「ウブトラビ」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、大きな力になっていくことを期待しています。

小林 創業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 「ウブトラビ」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、創業の進捗を把握し、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思います。



役員一覧 (2024年6月27日現在)

社内取締役

 代表取締役会長 前川 重信 Shigenobu Maekawa 所有する当社の株式の数 53,400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）

＊ 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/](https://www.nippon-shinyaku.co.jp/company_profile/profile/executive_officer/)

社外取締役

 社外取締役 櫻井 美幸 Miyuki Sakurai 所有する当社の株式の数 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医学博士号（大阪大学）取得 1989年10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 1991年 4月 大阪府立母子保健総合医療センター研究所長 大阪府立母子保健総合医療センター研究所長 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・ピー・エム株式会社入社 2002年7月 同社システム製品マーケティング統括本部長 2007年1月 同社グローバル・ビジネス・サービス公共セクター担当 理事 2007年1月 IBMビジネスコンサルティングサービス株式会社執行役員 2016年3月 マーサー・ジャパン株式会社成長戦略担当 兼 社長室長 2018年1月 マーサー・インベストメント・ソリューションズ株式会社取締役 2018年2月 マーサー・ジャパン株式会社COO 2018年9月 日本マイクロソフト株式会社執行役員 コーポレート戦略統括本部長 兼 社長室長 2020年3月 アマンド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＞ アマンド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生体構造科学助教 2005年4月 京都府立医科大学大学院医学研究科生体構造科学助教 2007年4月 京都府立医科大学大学院医学研究科生体構造科学准教授 2009年8月 奈良県立医科大学医学部第一解剖学講座教授 2010年4月 京都府立医科大学大学院医学研究科客員教授 2023年4月 奈良県立医科大学医学部名誉教授（現任） 2023年6月 当社取締役（現任） ＜重要な兼職の状況＞ なし

監査役

	1986年4月 当社入社 2015年4月 営業本部西日本統括部京滋・北陸支店長 2017年4月 営業本部九州支店長 2019年4月 営業本部中国四国支店長 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）		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）
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		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	
	1983年4月 大阪国税局入局 2012年7月 大阪国税局新宮税務署長 2015年7月 大阪国税局調査第一部国際情報第二課長 2016年7月 大阪国税局西税務署長 2017年7月 大阪国税局調査第一部調査管理課長 2019年7月 大阪国税局調査第二部次長 2020年7月 大阪国税局北税務署長 2021年7月 大阪国税局北税務署退職 2021年8月 税理士登録 2021年8月 原浩治税理士事務所所長（現任） 2023年6月 当社監査役（現任） ＜重要な兼職の状況＞ 原浩治税理士事務所所長		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
社外監査役 原 浩治 Hiroharu Hara 所有する当社の株式の数 100株		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	
営業本部 関西支店長 和田 勇人 創業研究所長 桑野 敬市	ライセンス統括部長 戸田 雅也 営業本部 東京支店長 野田 克巳	DX統括部長 山手 和幸 小田原総合製剤工場長 山口 徹	営業企画統括部長 小泉 光治 営業本部 名古屋支店長 岩田 和行 信頼性保証統括部長 田中 義清