

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。

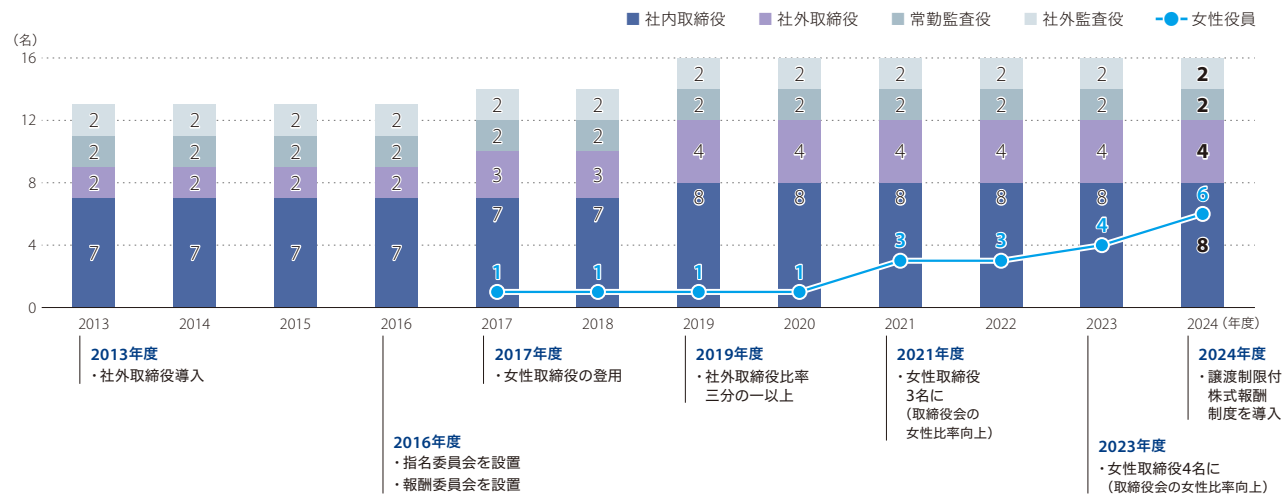
WEB ▶ コーポレートガバナンスに関する基本方針
コーポレート・ガバナンスに関する報告書
https://www.nippon-shinyaku.co.jp/ir/esg_management/governance.php

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。

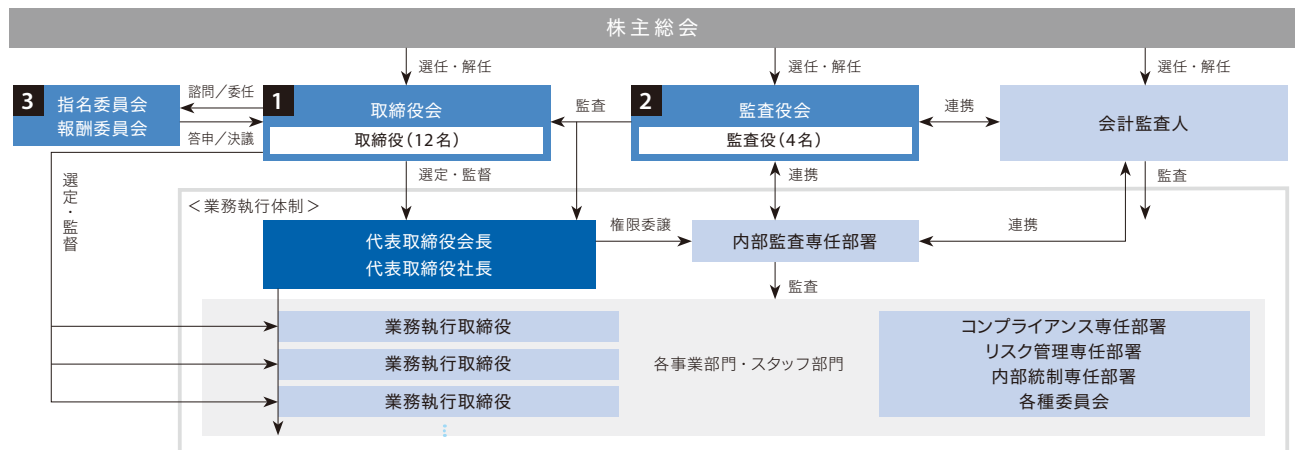
経営責任を明確にし、経営環境の変化に対して最適な経営体制を機動的に構築するため、取締役の任期を1年としています。4名の社外取締役により、取締役の業務執行に関する監督機能の一層の強化と、経営の透明性・客観性のさらなる

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)

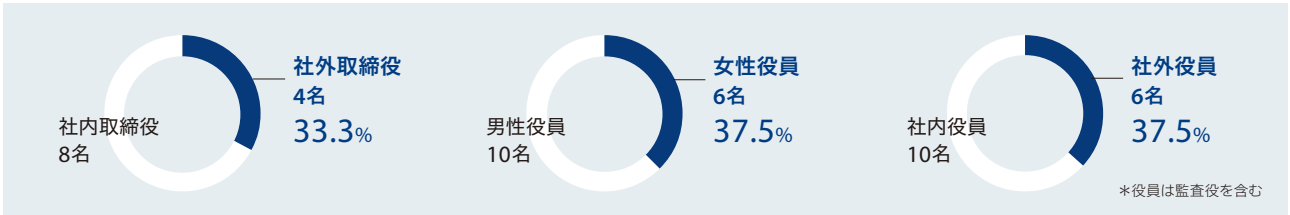
社内取締役 社外取締役 常勤監査役 社外監査役 ☆ 議長・委員長

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				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

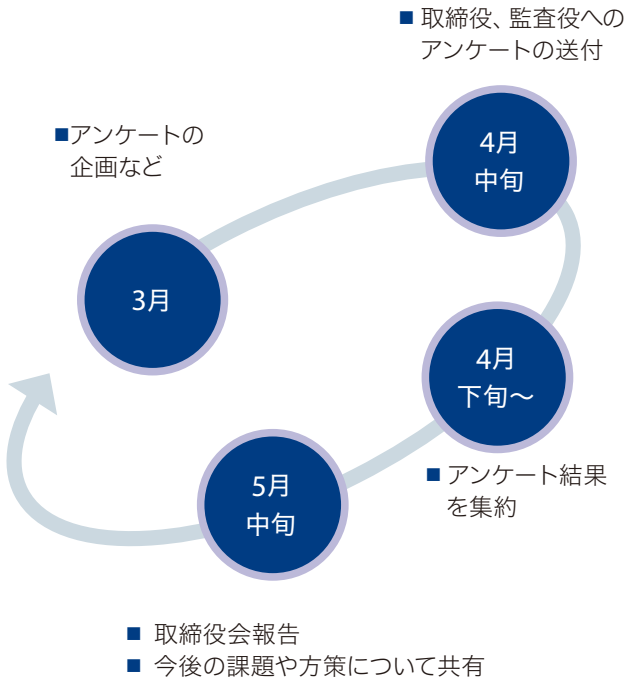
委員会の名称	全委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長
指名委員会	3	1	2	社外取締役
報酬委員会	3	1	2	社外取締役

■ 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

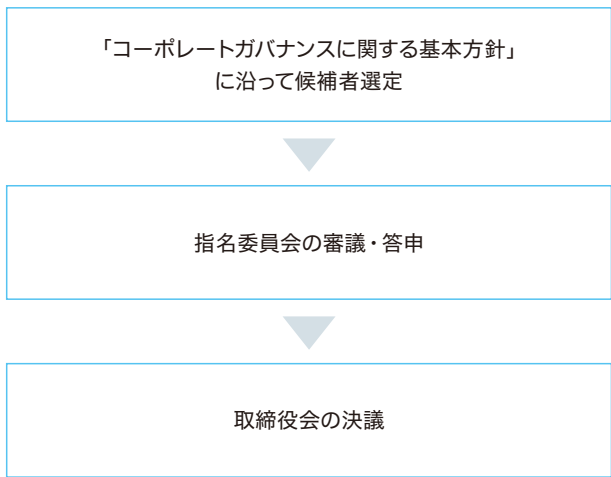
後継者計画

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。

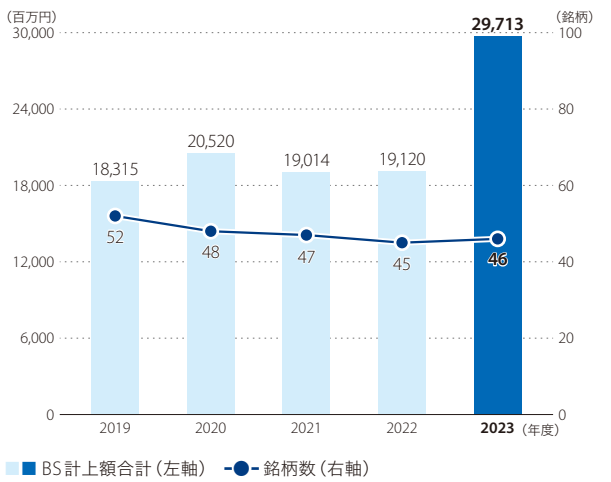
内部統制システム

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

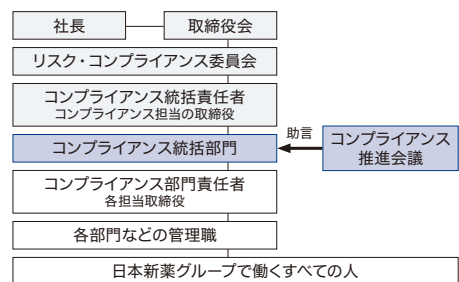
日本新薬グループは、「コンプライアンス態勢運用規程」を定め、コンプライアンス担当の取締役をコンプライアンス統括責任者とし、コンプライアンス推進活動を統括する専任部門を設置しています。各部門では、担当取締役をコンプライアンス推進の部門責任者とし、それぞれの部門の管理職がコンプライアンスの推進に努めています。

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）

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 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・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

 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）	 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	 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
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			