

サステナビリティ課題への対応

当社グループは、新たに策定した長期ビジョン「Vision 110」のもと、企業行動憲章に基づく事業活動を通じてサステナビリティ課題（社会と企業の持続的発展）の解決に取り組むことが、企業の中長期的な価値の向上に結びつくものと考えています。

私たちは、長期ビジョンに掲げる目指す姿の実現に向けて、医薬品医療機器等法（薬機法）などの法令遵守、全ての人々の人権尊重等、公正かつ誠実な事業活動に努めます。また社員の働きやすい環境づくり、及び環境に配慮した事業活動を行います。

私たちは、有用で安全な製品・サービスを開発し、提供することにより人々の健康に貢献する社会的使命を遂行するとともに、良き企業市民として行動することで活力ある社会の実現、経済の発展に貢献していきます。

私たちは、その過程において、ステークホルダーの皆様との協力・協調・連携が不可欠と考えており、様々な価値提供とともに対話（エンゲージメント）を通じて関係性を深め、信頼と共感を得られるよう取り組みます。



執行役員 CHRO
人事部・総務部・
法務コンプライアンス部担当

下川 泰幸

企業行動憲章

- 1 持続可能な経済成長と社会的課題の解決
- 2 科学的かつ厳正な研究開発
- 3 適正使用の推進
- 4 医療関係者、患者等との信頼関係
- 5 公正な事業慣行
- 6 情報管理の徹底
- 7 公正な情報開示、利害関係者との建設的な対話
- 8 働き方の改革、職場環境の充実
- 9 環境問題への取り組み
- 10 社会との共生、社会発展への貢献
- 11 危機管理の徹底
- 12 人権の尊重
- 13 経営者の役割と本憲章の徹底

ステークホルダーとの関係性



SDGs (持続可能な開発目標)

SDGsは、2015年の国連サミットで採択された2030年までの国際目標です。当社グループは、事業活動や社会との共生を通じて、SDGs達成に向けた課題に取り組むことで、持続可能な社会の実現に貢献します。



ステークホルダーとの対話と価値提供

長期ビジョン「Vision 110」実現に向けては、社会的な価値と経済的な価値の創造のために活動することが必要と考えており、そのプロセスにおいて関わる全てのステークホルダーの皆様との対話（エンゲージメント）が不可欠です。私たちは対話を含む様々な活動により、ステークホルダーの皆様からの要請と期待に応えるべく、グループ社員が一体となって取り組んでいます。

ステークホルダー	ステークホルダーからの要請と対応 (提供する価値)	主な対話の機会と頻度
患者さん・ご家族	<ul style="list-style-type: none"> くすりの安全性、有効性に関する情報提供 患者会のサポート 製品等の安定供給 	<ul style="list-style-type: none"> くすり情報センター（2022年度問い合わせ件数：約23,500件） 疾患啓発サイト（随時）
医療関係者	<ul style="list-style-type: none"> 医療用医薬品の適正使用に関する情報提供 治験薬、製品の安定供給、品質保証 	<ul style="list-style-type: none"> MR、メディカルアフェアーズ、治験モニターによるコミュニケーション（随時） 医療関係者向けWebサイト・学会等での医学的知見の公開（随時）
従業員	<ul style="list-style-type: none"> 自己実現、自己開発の機会や場 働きがいと働きやすい環境整備 適切な報酬 	<ul style="list-style-type: none"> 社員向けサイト（イントラネット）（随時） 個別面談（2回/年） 社内研修（随時） 内部通報システム、制度 社員アンケート（意識調査）
医薬品卸店、サプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループ企業との協働による価値の創出 	<ul style="list-style-type: none"> MR、特約店担当者によるオペレーション（随時） 説明会等（随時）
共同研究先、共同開発先	<ul style="list-style-type: none"> 研究成果、イノベーションの創出 当社グループのケイパビリティとの融合による新たな価値の創出 最先端の研究成果による医療への応用展開 	<ul style="list-style-type: none"> 日々のオペレーション（随時）
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> 適時・適切な情報提供、コミュニケーション 企業価値の持続的な向上による利益 安定した配当 	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会（1回/年） 決算説明会（2回/年）、記者会見（随時） IR活動（IR担当者：20～30回/年）、マネジメント面談（数回/年）
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動、寄付活動 環境保全 雇用の創出 	<ul style="list-style-type: none"> 清掃活動（2回/年） 季節イベント（2回/年） 施設見学会（2～5回/年）

サステナビリティ課題と取り組みについて

当社グループは、企業理念のもと、サステナビリティ課題にも積極的に対応する方針を掲げています。全ての企業活動の根幹となる企業倫理・コンプライアンス(法令遵守)に基づき策定した企業行動憲章を尊重し、新医薬品事業を中核とする活動を通じて社会的責任を果たし、サステナブルな社会の実現に貢献します。

サステナビリティ課題と取り組み内容

SDGsとの関係性

事業活動におけるサステナビリティ／社会的信頼の獲得

事業活動を通じて社会に貢献することが社会的な責任を果たすことに繋がるものと考えています。研究・開発から製品の販売・安定供給、品質管理(信頼性保証)はもとより、適切な情報提供と医薬品の適正使用を推進し、人々の健康への貢献を目指しています。

公正かつ誠実な事業活動

高い倫理観をもって法令や公正な事業慣行、行動規範を遵守し、違反の未然防止に努めています。また事業に関連するリスクを適切に管理する体制を整えています。

人的資本の充実

事業は人にありという創業者の思いから、人材の成長こそ事業の強化を支える原動力と考え、人的資本の充実に取り組んでいます。全社員が全ての人々の人権を尊重し、高い倫理観をもって行動する経営を行います。

社会との共生(協調)

良き企業市民として行動し、従業員参加型の支援活動や寄付等を通じて、活力ある社会づくり・地域経済の発展に貢献していきます。

環境との調和

環境汚染の防止・負荷の軽減、資源の有効活用等を推進して、持続可能な環境の保全に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス

継続的な企業価値向上の実現のためにコーポレート・ガバナンスの充実に重要な経営課題と位置づけ、意思決定の迅速化、経営の妥当性の監督機能強化、企業倫理に根ざした企業活動の透明性の確保等に取り組んでいます。



事業活動におけるサステナビリティ／社会的信頼の獲得

価値の高い新薬の創出に向けた創薬と臨床開発

研究(創薬)	臨床開発
<ul style="list-style-type: none"> 人を対象とする医薬系研究に関する倫理的配慮 動物実験における倫理的配慮 バイオテクノロジー、バイオハザードへの対応 遺伝資源の利用 知的財産の取り扱い 	<ul style="list-style-type: none"> 臨床試験における被験者の人権の尊重、個人情報の保護、信頼性の確保 臨床試験に関する情報及び試験結果の開示 治験薬への拡大アクセス

人を対象とする医薬系研究に関する倫理的配慮

当社では、ヘルシンキ宣言^{*}、各国で定められた法令・指針などに沿って、適切な対応により当事者の同意を得て、ヒトを対象とする研究、ヒト由来試料や情報の入手及びそれらを用いた研究を実施しています。また研究員を対象にした生命倫理やゲノム研究・臨床研究に関する倫理教育や研修を行い、研究に協力していただく方々の人権尊重、個人情報の保護などに努めています。さらに、「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針」に基づき、社外有識者を含む研究倫理審査委員会を設置し、研究計画の倫理的及び科学的妥当性について中立的かつ公平に審査しています。

※ヘルシンキ宣言：ヒトを対象とする医学研究に関わる医師やその他の関係者に対する指針を示す倫理的原則

動物実験における倫理的配慮

人の健康を保持増進する医薬品の研究開発には、動物実験は欠かすことはできません。当社では、動物愛護及び動物福祉に配慮しつつ科学的観点に基づいた動物実験を適正に実施するために「動物の愛護及び管理に関する法律(動物愛護法)」及び「厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針」などに基づいた規定を制定し、苦痛の軽減(Refinement)、代替法の利用(Replacement)及び使用する動物数の削減(Reduction)の3Rの原則に対する遵守に重点をおき、社内委員会にて各実験内容の審査を行っています。また実験動物の飼養及び動物実験の実施状況について規定に対する遵守状況を確認するため、定期的に自主点検を実施しています。なお厚生労働省の指針に基づき第三者検証機関として、一般財団法人日本医薬情報センター動物実験実施施設認証センターの調査を受け、認証を取得しています。

知的財産の取り扱い

知的財産の適切な保護は、競争力を維持しながらアンメッ

トメディカルニーズに対応していくために重要であり、杏林製薬は社内規程により知的財産の取り扱いを定めています。研究開発の注力領域においては、積極的な知的財産保護を図り、知的財産権取得への投資を集中させ、事業継続に資する知財ポートフォリオを構築しています。また、特許情報分析を基本としたIP(Intellectual Property)ランドスケープ活動にも力を入れ、将来の研究開発パイプライン構築の一助となるよう、知財情報を研究部門等と共有しています。

臨床試験における被験者の人権の尊重、個人情報の保護、信頼性の確保

当社は、ヘルシンキ宣言及び医薬品の臨床試験の実施の基準(GCP)など関連法規制を遵守して、被験者の人権や個人情報の保護に十分配慮し、新薬候補物質の有効性、安全性を確認する臨床試験を実施しています。臨床試験の実施計画書については社内外の審査委員会により倫理的かつ科学的妥当性の観点から審査を受け、承認を得ています。その上で実施する臨床試験については、被験者に対して試験の目的や方法、予測される利益と不利益、健康被害補償に関する事項などに関して十分に説明され、その内容を理解した上で被験者が同意し、試験に参加していることを確認しています。また臨床試験に関わる社員への教育・研修を実施するとともに、治験実施医療機関に対してモニタリングを行い、臨床試験がGCPを遵守して適切に実施されていることを確認しています。さらに試験データを適切に管理し、被験者のプライバシー保護に努めています。なお外部に委託している臨床試験においても同様の基準で実施されていることを定期的に確認しています。

臨床試験に関する情報及び試験結果の開示

当社は、臨床試験計画及び結果の開示を進め、透明性の向上に取り組んでいます。当社の主導で実施する臨床試験計画については、一般に公開されている臨床試験データベースに公開し、また今後は、研究者をはじめ臨床試験データを活用する可能性のある方々が、臨床試験データに適切にアクセスできる環境を整え、臨床試験データの価値を最大化し、科学の進歩やイノベーションの推進に役立てるよう、情報の開示をしていきます。現在、情報の開示方法について検討を進めており、準備が整い次第、臨床試験データの開示に関するポリシーとして提示します。

高品質な医薬品の安定供給(サプライチェーン、品質保証、製品情報の提供)

技術開発・生産	調達(SCM)
<ul style="list-style-type: none"> 安定供給と品質管理 品質保証 安定供給 医療過誤の防止及び医薬品識別性の向上 地域社会との関わり 	<ul style="list-style-type: none"> 持続可能な調達への取り組み 取引先の実地調査

安定供給と品質管理

当社は法令、規制要件や社内基準を遵守し、お客様に高品質な製品を安定してお届けすることで医療に貢献しています。グループ会社であるキョーリン製薬グループ工場をはじめとする医薬品製造所との密な連携によって、医薬品等の製造管理及び品質管理の基準(GMP)の継続的な改善を図り、また医薬品の適正流通の基準(GDP)を遵守して、高品質な医薬品の安定した供給に努めています。

品質保証

当社は、広く社会から信頼される製品及び情報を継続的に提供することが必要であり、最優先で実施しなければならない取り組みと考えています。開発から販売までの全ての信頼性保証に関する業務を一元的に捉え、関連した法規制を遵守し、信頼性の確保に最大限、注力しています。その中心的役割を担う信頼性保証本部は、研究開発・生産・販売部門から独立し、患者さんや医療関係者に安心して使用していただく製品及び情報の提供に取り組んでいます。

開発段階では治験薬の製造管理、品質管理等に関する基準(治験薬GMP)に基づく治験薬の品質保証を行います。市販後(製造販売後)には、各製品が適切な設備で定められた手順書に従って製造されていることを確認するなど、医薬品等の品質管理の基準(GQP)を遵守した品質保証を行い、製品の品質確保に努めています。また、市販後に患者さんと医療関係者から寄せられる品質に関する問い合わせに対しては、誠実かつ迅速に伝えることを意識し対応しています。

安定供給

グローバル製品の増加やモダリティの多様化により、サプライチェーンはますます複雑化しています。こうした環境変化を踏まえ、当社は世界各地の需要予測や在庫情報、供給計画を一元的に管理するとともに見える化を図り、安定供給のための体制を構築しました。これにより、原薬の製

造から製品の供給まで、グローバルに管理することが可能となりました。また昨今の環境変化に柔軟に対応すべく、さらなる強靱なサプライチェーンの構築を目指します。

原料・中間体・原薬を含む医薬品のサプライチェーンは製品ごとに多種多様であり、かつ国内外の数多くのサプライヤーに支えられています。調達の鎖を途切れさせずに安定供給を継続するには、個々のサプライヤーとの関係を強化し、連携・情報共有を密にすることが不可欠と考えています。さらにリスクヘッジ策として、既存のサプライヤーに加えて複数の代替調達先や各種代替輸送ルートの確保などに努めています。また輸出入を含むロジスティクスのコンプライアンスも推進し、安定供給を強化しています。さらなる安定供給実現のために、製品ごとに適正在庫基準を設定し調達計画を立案していますが、季節性や流行期など変動要因のある製品については、社内営業部門との連携により日々刻々と変化する状況を捉えながら柔軟な調達に努めています。ここ数年、地政学的なリスクや為替変動、エネルギーコスト上昇や半導体不足等による原材料価格の高騰、物流の2024年問題などが顕在化していますが、当社グループ内外の製造委託先との生産計画や在庫調整、調達先の複数化や代替先の開拓、物流の効率化等を実施することにより様々なリスク低減を図り、製品の安定供給に継続的に取り組んでいきます。

持続可能な調達への取り組み

当社は、サプライチェーンマネジメントの最適化により、製品の安定供給に努め社会的責任を果たすことが重要と考えており、その実現のために取引先にも社会的責任に基づいた取り組みと協力を求めています。また持続可能な調達を達成するため、国内外を問わず、関係法令、国際ルール及びその精神を遵守し、高い倫理観をもって調達活動を行うとともに、環境負荷に配慮した化学物質の使用や廃棄物の削減等、環境に配慮した取り組みを推奨しています。

取引先の実地調査

新規サプライヤーの選定に際しては、法令遵守、労働安全、環境保全などへの取り組み状況を実地調査、確認した上で、取引を決定しております。すでに取引関係のあるサプライヤーには、持続的な品質、安定供給の維持・向上を図るため、定期的に実地訪問をしております。また作業環境(従業員の化学物質暴露防止への取り組み等)や廃棄物削減への

取り組み、生産活動により発生する排水及び排気的环境負荷低減への取り組み等についてリスク評価を行います。実地調査で改善すべき事項が見られた場合は、改善案を提示して是正計画の策定を求め、改善状況をフォローアップしています。

製品情報の提供と患者さん、医療関係者との信頼関係の構築

製品情報提供	患者さん・医療関係者への取り組み
<ul style="list-style-type: none"> 医薬品の適正使用の推進 くすりに対するお問い合わせへの対応 	<ul style="list-style-type: none"> 医療関係者・患者さん向けWebサイトの公開 疾患情報の提供 「創薬医学講座」への支援 「医学教育プロジェクト」への支援

医薬品の適正使用の推進

医薬品は使い方を誤ると患者さんの健康を害してしまう恐れがある一方、適正に使用していても副作用が発生することもあります。そこで、医薬情報担当者(MR)は、医療従事者に医薬品がより有効に、より安全に使用されるために、製品の適正使用情報を正確かつ迅速に提供することに努めています。また、自社医薬品が医療現場で使用された時に得られた有効性や安全性の情報を収集し、それらを分析・評価した結果を医療従事者に伝達しています。MRは人々の健康に貢献するという使命感のもと、高い倫理観に基づいて行動し、関係法規・ガイドライン、業界ルール、企業行動憲章を含む社内規程を厳重に遵守しながら、業務に邁進しています。

くすりに対するお問い合わせへの対応

当社は、患者さんや医療関係者からの問い合わせに対して、公正かつ偏りがなく、信頼性の高い医療情報を提供する責任があると考えています。この責任を果たすことによって、安全かつ効果的な製品の適正使用を促進しています。この認識のもと、くすり情報センターを開設し、様々な問い合わせに対応しています。

医薬品情報に関するお問い合わせへの対応において、一貫性のある適切かつ正確な情報の提供を目指し、常に客観的な事実・最新データに基づき対応できるよう改善を続けています。この取り組みによって、問い合わせに対して簡潔、迅速かつ正確に回答するとともに、患者さんや医療関係者のニーズを分析し、製品のライフサイクルマネジメントに役

立てています。グローバルレベルで医療情報システムを使用することで、患者さんや医療関係者からの問い合わせに対しより高質な対応を行います。

問い合わせ件数:約23,500件(2022年度)

医療関係者・患者さん向けWebサイトの公開

医療関係者向けのWebサイト「Kyorin Medical Bridge」等に、製品に関する情報、最新学術情報、日常の診療に役立つ情報を掲載し、医療関係者の情報ニーズへの対応に努めています。患者さん向けのWebサイトでは、薬剤の正しい服用方法や疾患情報等を提供し、患者さんのアドヒアランス向上に努めています。

疾患情報の提供

医療関係者が患者さんに行うインフォームドコンセント(説明と同意)用の疾患情報ツールを作成し、患者さんが疾患を正しく理解してQOLの改善を目指すお手伝いをしています。

「創薬医学講座」への支援

産学連携によるポストゲノム時代における国の創薬を担うイノベティブな人材養成を目的とする、京都大学大学院医学研究科「創薬医学講座」の設立に賛同し、支援をしています。

「医学教育プロジェクト」への支援

医療関係者の教育機会の創出、ならびに知識・能力の向上を通じ、医療の質の向上に寄与することを目的に一般社団法人日本耳鼻咽喉科頭頸部外科学会が企画・運営する医学教育プロジェクトへ支援をしています。

信頼性保証への取り組み

当社は、取り扱う製品について、きめ細かい信頼性保証体制を構築し、関連法規の遵守と信頼性の確保、品質保証、安全管理を通して、広く社会からの信頼を獲得してまいります。

当社グループは、全ての法令、行動規範及びその精神を遵守し、高い倫理観をもってコンプライアンスを推進するとともに、事業に関連する内外のリスクを適切に管理する活動を推進し、継続的な企業価値の向上を目指します。グループ各社では、コンプライアンス委員会とリスク管理委員会を設置し、様々な対策を講じて意識の向上を図る等、コンプライアンス及びリスクマネジメントの推進を行い、違反の未然防止に取り組んでいます。

コンプライアンス

基本方針

企業は、公正かつ自由な競争のもと、社会に有用な付加価値及び雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、持続可能な社会の実現を牽引する役割が求められています。当社グループは、企業理念のもと、国の内外を問わず、関係法令、国際ルール及びその精神を遵守し、高い倫理観をもって行動します。

企業行動憲章とコンプライアンス・ガイドライン

高い倫理観をもって企業行動を展開するために、2006年8月に「杏林製業企業行動憲章」と「コンプライアンス・ガイドライン」を制定し、2019年4月に持続可能な社会の実現に向けた対応を、2023年4月には、グループ体制の刷新、法改正や社会の動きなど環境変化を反映して改定を行い取り組んでいます。さらに月1回開催するコンプライアンス委員会を設置する等、コンプライアンスを推進する体制を構築しています。

教育研修

企業倫理及びコンプライアンスの理解・浸透を図るべく、社内教育を行っています。

- ①コンプライアンス担当部署や各部門のコンプライアンス推進担当者が中心となり、全社的な階層別教育（新入社員教育、新任管理職研修等）や職能教育等において、企業倫理及びコンプライアンスに関する教育を実施するとともに、役員及び従業員に対する理解浸透と業務への反映を図っています。
- ②6月と11月の年2回をコンプライアンス強化月間に設定し、部署及び従業員ごとに定めた取り組みを行うことで、浸透、理解徹底に努めています。

内部通報制度

当社グループは、「企業倫理ホットライン」を設置し、企業倫理及び法令・規則等への対応に関する問い合わせ・相談・

連絡、また不正やコンプライアンス違反の疑いがもたれる公益通報等の連絡を社内及び外部窓口で受けつけています。運用にあたっては、通報者の秘密保持を徹底し、個人のプライバシーを尊重するとともに、通報者が不利益を受けることがないようにしています。

内部通報件数：8件（2022年度）

医療機関等との関係の透明性に関する取り組み

製業企業の使命は、医療ニーズに応える価値の高い新薬の継続的な研究開発と安定的な供給を通じて世界の人々の健康と福祉に貢献することです。この使命を果たすためには、製業企業と大学等の研究機関・医療機関等との連携は不可欠であり、製業企業と利害関係が想定される人たちとの関わり（利益相反）について適正に管理されることが求められます。

このような状況下、当社グループでは、「企業活動と医療機関等との関係の透明性に関する指針」「患者団体との協働及びその活動の透明性に関する指針」を定めています。本指針に従い、医療機関、患者団体等に対する資金提供の情報をWebサイトを通じて公開しています。

リスクマネジメント

当社グループ各社は、リスクの発生予防に係る管理体制の整備、及び発生したリスクへの対応のために月1回開催する「リスク管理委員会」を設置し、その内容を定期的に経営会議へ報告しています。当社のリスク管理委員会ではグループ全体のリスク管理の取り組みを横断的に統括するとともに、予想されるリスクの洗い出しとリスクの軽減、未然防止体制の構築や、やむなく発生したリスクによる損害を最小限にするため、当該部署に対し、必要な措置をとらせる等の活動を推進しています。問題が発生した場合は、適時担当執行役員に報告し、自然災害をはじめ事業に重大な影響を及ぼすリスクが発生した場合は、社長を本部長とする「有事対策本部」を設置し危機管理にあたります。

事業のリスク等

当社グループにおいては、薬機法をはじめとする諸規制及び海外における各国の各種規制を遵守して事業を推進していますが、関係法令の大幅な改定や医療制度改革、市場環境の急激な変化、大規模な自然災害等の要因により、

経営成績及び財務状態に重要な影響を与えるリスクとして以下のような事項があると認識しており、これらのリスクに関し、組織的・体系的に対処しています。なお影響を及ぼすリスクや不確実性はこれらに限定されるものではありません。

主な対応	考えられるリスク
研究開発に関するリスク <ul style="list-style-type: none"> ● 重点研究領域の明確化による効率的な研究開発 ● 自社創業に加え、国内外の製業企業・アカデミア・ベンチャー企業との連携（オープンイノベーション） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 開発候補品において予期せぬ副作用が発現する、期待する効果が得られない等の理由による開発遅延や中止
医療制度改革に関わるリスク <ul style="list-style-type: none"> ● 新薬の普及最大化 ● グループ生産機能の集約、全体最適化によるコスト構造の変革 	<ul style="list-style-type: none"> ● 予測可能な範囲を超えた薬価制度及び医療保険制度改革の実施
安定供給に関するリスク <ul style="list-style-type: none"> ● 一定量の製品及び原材料の確保 ● 重要原料の複数供給元からの確保 	<ul style="list-style-type: none"> ● 製造活動や仕入れの遅延または停止 ● 品質問題等による製品回収
アライアンスに関するリスク <ul style="list-style-type: none"> ● 提携先の販売戦略・研究開発動向を踏まえた関係性の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提携関係の解消による経営成績等への影響
ITセキュリティ及び情報管理に関するリスク <ul style="list-style-type: none"> ● セキュリティソフトの導入や定期的なバックアップ実施 ● 社員への各種情報管理規定の周知徹底、継続教育 	<ul style="list-style-type: none"> ● システム不備やコンピューターウイルス、サイバー攻撃等による業務妨害や情報流出
他医薬品との競合に関するリスク <ul style="list-style-type: none"> ● 呼吸器科・耳鼻科・泌尿器科を中心とした特定領域での高いプレゼンスの確立 ● オーソライズド・ジェネリックの発売等、当社グループの特色を活かした事業展開 	<ul style="list-style-type: none"> ● 他社製品との競合 ● 後発医薬品の参入激化
知的財産権に関するリスク <ul style="list-style-type: none"> ● 知的財産権の厳格管理 ● 第三者からの侵害に関する継続的なモニタリング 	<ul style="list-style-type: none"> ● 第三者からの知的財産権の侵害、または当社グループの他社知的財産の侵害による事業の中止・係争
訴訟に関するリスク <ul style="list-style-type: none"> ● 専門家の助言を踏まえた対応等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 知的財産権、製造物責任（PL法）、環境保全、労務等に関する訴訟
副作用発現に関するリスク <ul style="list-style-type: none"> ● 医薬品の適正使用に資する情報提供・収集の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 市販後における予期せぬ副作用の発現による使用制限や販売中止
環境問題に関するリスク <ul style="list-style-type: none"> ● 関係法令等の遵守及び高い自主基準の設定 ● 環境マネジメントシステムと労働安全衛生マネジメントシステムを統合し、グループ全体でEHS（環境・労働安全衛生）活動を推進 ● 環境委員会を設置し、グループ一体で環境への影響に配慮した事業活動を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 万が一の事故等による関係法令等の違反発生 ● 脱炭素社会への移行に伴う環境税の導入や調達・操業コスト等の変化 ● 異常気象による被害や気象パターンの変化による拠点・調達・操業等の変化
大規模災害等に関するリスク <ul style="list-style-type: none"> ● 大規模災害等に備えた対応マニュアルの整備、訓練の実施 ● 一定量の製品在庫の確保等による安定供給体制の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ● 生産子会社や調達先における工場の閉鎖・操業停止等
金融市場の変動に関するリスク <ul style="list-style-type: none"> ● リスクヘッジ対策や分散投資等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 輸出入取引における損失や年金資産額、退職給付債務額、保有株式の評価額の減少等

基本的な考え方

当社グループは、「事業は人にあり」という創業者の思いから、人材の成長こそ事業の強化を支える原動力と考え、人的資本の充実に取り組んでいます。また全社員が全ての人々の人権を尊重し、高い倫理観をもって行動することが重要だと考えています。そのために社員一人ひとりの多様性・人格・個性を尊重し、健康への配慮や安全で働きやすい社内環境を整備します。

人権の尊重

「世界的に認められた人権に関する国際規範を理解するとともに、一人ひとりの価値観や人格を尊重し、あらゆる場面で差別的な行為を一切せず、立場や役割が異なっても互いに一人の人として対等に接します」とコンプライアンス・ガイドラインに明記し、全ての人々の人権を尊重する経営を行います。また社員の人権を尊重し、働きやすく快適な職場環境をつくるため、ハラスメント防止規程を設け、セクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント防止の取り扱いを定めています。

人材マネジメント

人的資本の充実においては、社員を大切に、人と組織を活性化することが、事業戦略を遂行し成果を具現するための重要課題であると認識しています。当社グループは、社員と会社は、双方から期待される責務を、長期にわたって継続的に

果たすことを通じて、相互の利益(社員は会社の発展に、会社は社員の生活の充実・自己実現に貢献する)を実現するパートナーであるという、人材マネジメントシステムの基本的な考え方のもと、採用、配属、成長(育成)、評価、異動、報酬、福利厚生等の仕組み(制度・基準・規程など)の構築と適正な運用を推進します。

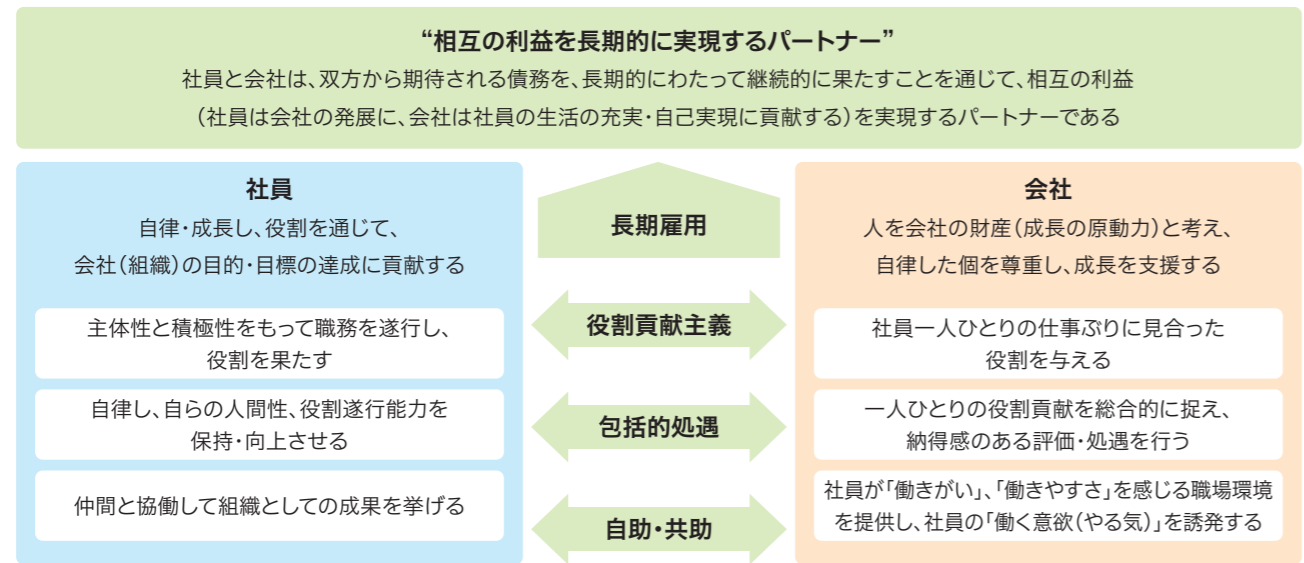
グループ各社で毎年実施している「働きがいアンケート」において、その主要スコアの上昇を目指すとともに、人材マネジメントシステムに関する意見を汲み上げ、制度の見直しや改善を行っています。

多様な価値観を尊重した働き方改革の推進

働き方改革関連法に基づく長時間労働是正への取り組みを進めるとともに、多様な働き方への対応を進めます。その一環として、社員の育児や介護等のライフサイクルに応じた生活支援を行うことにより、仕事と家庭を両立しやすい環境づくりとともに、社員が健全な家庭生活を背景に充実した生活を送ることができる環境の整備を進めます。

子育て／介護に当たる社員の支援

育児や介護に当たる社員のための制度を整え運用しています。このような取り組みが評価され、次世代育成支援対策推進法に基づき「子育てサポート企業」として、2021年「くるみん認定」を取得しています。また男性育児休業取得率は50%以上(2025年度)を目指します。



■ 法定基準 ■ 当社独自または上乗せの制度

	妊娠	産前6週	出産	産後8週	1歳	1歳半	1歳4月末	2歳	3歳	小学校入学	小学校卒業	
勤務	出産・育児短時間勤務・・・1日に2時間まで(30分刻み)、小学校就学の始期まで			時間外・休日労働の免除								
				深夜労働の免除								
				時間外労働の制限								
				育児時間・・・1日2回それぞれ30分								
子育て	産前休業 出産予定日の6週間前		産後休業 産後8週間取得できます		育児休業 1歳6か月に達する日まで、または1歳到達直後の4月末まで取得できます			保育所等に入所できない場合2歳まで取得が可能				
	特別有給休暇 配偶者の出産2日間		子の看護休暇 (小学校6年生までの子の看護のため年間5日、2人以上なら10日、半日・時間単位可)									
	時間単位での有給休暇*											
支援金等				出産育児支援金		保育施設利用料補助					入学支援金(小中高大)	
	その他 ジョブ・リターン制度*・・・妊娠・出産・育児・介護等のために退職した社員を優先的に再採用											
介護	介護休業の充実(法定93日→186日)				遠距離介護支援制度				介護セミナー動画配信			

※「時間単位での有給休暇」と「ジョブ・リターン制度」は介護支援にも該当

育児休業取得率 (連結:2022年度)
 女性 107.4%
 男性 32.3%

※2022年度に本人または配偶者が出産した従業員数を分母、育児休業を取得した従業員数(2021年度までに本人または配偶者が出産した従業員を含む)を分子にて算出

有給休暇の促進

働き方改革関連法の有休取得の義務化(年10日以上)の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることを企業に義務づけるもの)に対応するだけでなく、追加の休暇取得を促進しています。社員が仕事と生活のバランスを図り、持てる力を最大限に発揮できるよう、定期的な休暇取得や長期連休の取得を推奨しています。

有給休暇取得率 (連結:2022年度)
 74.2%

再採用制度

当社では、ライフイベント(結婚、配偶者の転勤、妊娠・出産・育児、介護、ボランティア、留学)などの事由により退職した社員を対象に、働く意欲を保持し、周りから認められ必要とされる人材に再び働く場を提供する再採用制度(ジョブ・リターン制度)を設けています。

中途採用

多様で柔軟な働き方の実現を目指し、新卒採用だけでなく高度な技術や豊富な経験を有する方々の中途採用を実施しています。昇進機会の不平等などの懸念をなくし、適材適所を旨として登用を行っています。

正規雇用労働採用者に占める中途採用者の割合 (連結:2022年度)
 42%

管理職に占める中途採用者の割合 (連結:2022年度)
 26.1%

障がい者採用への取り組み

健常者と同様に障がいのある方も自らの能力を最大限に発揮し、適性に応じた職場に就き、自立できる社会の実現のために企業としての社会的責任を果たしていきます。聴覚障がい者向けアプリを活用するなど障がいのある方が働きやすいと感じる職場環境の整備にも取り組んでいます。

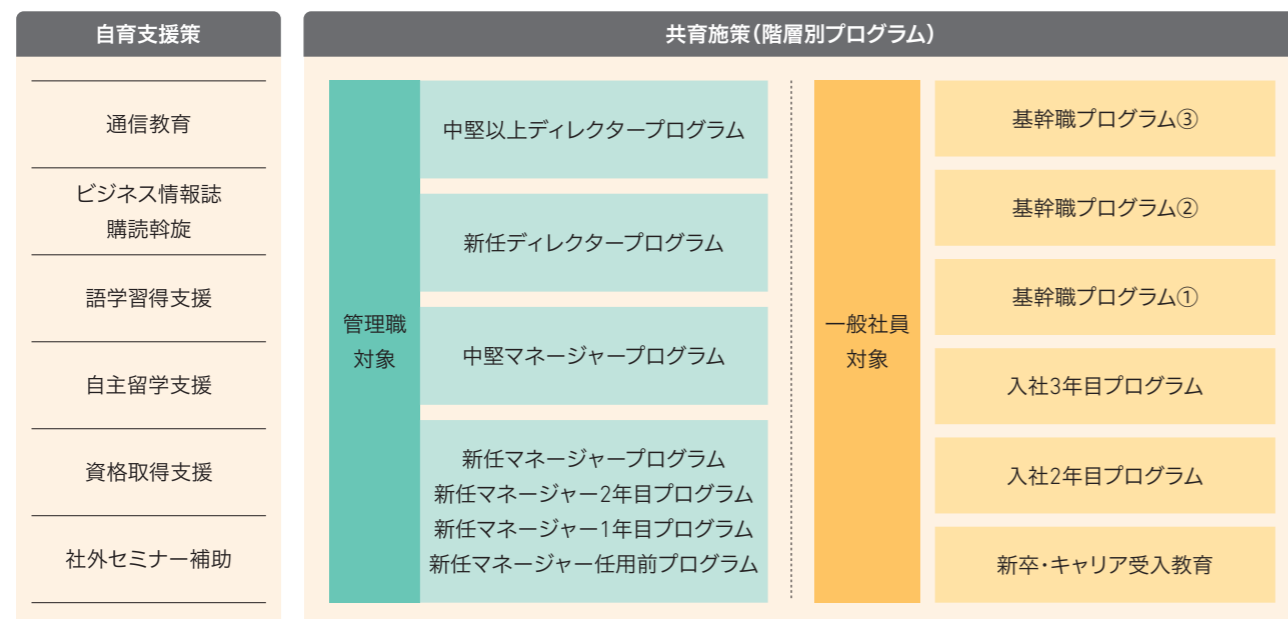
障がい者雇用率 | **2.43%**
(杏林製薬：2022年度)

人材育成

社員の自育(人間性・能力の自律的向上)を基盤に、共育(相互成長・成長支援)の機会を設けることにより、組織的・体系的に教育プログラムを展開し、社員の成長を支援しています。自育では、自己研鑽の仕組み・仕掛けづくりとして「通信教育/ビジネス情報誌購読斡旋/語学習得支援/自主留学支援/資格取得支援/社外セミナー補助」を実施しています。共育の施策としては、「新入社員研修～管理職研修」までの階層別プログラムを12種類、展開しています。職能別知識・スキルに関しては職能教育として、各部門等で実施しています。

従業員1人当たりの教育研修費 | **6.0万円**
(杏林製薬：2022年度)

自育/共育施策の全体図



メンタルヘルス

管理職及び社員に対するメンタルヘルス教育を実施しています。管理職研修では、部下に対する配慮やメンタル疾患の具体的な症状についての理解促進を図り、予防・早期発見に努めています。またイントラネット等によって心の健康維持のための知識習得等を進めるとともに、社員や家族が気軽に相談できる体制を整えています。疾患が発生した場合は所属部署・精神科産業医・保健師・人事部等が連携をとり、健康の回復、職場復帰、再発防止に努めています。

メンタル休職者比率 | **0.75%**
復帰率 | **52.9%**
(連結：2022年度)

女性活躍推進

女性活躍推進に関する取り組みを通じて、女性社員が自らの能力をいかに発揮し、活躍できる環境の整備を進めます。2030年までに管理職の女性比率15%の達成を目指します。

女性管理職比率 | **8.5%**
(連結：2022年度)

労働者の男女賃金の差異 | **全労働者 68.4%**
うち正規雇用労働者 72.4%
うちパート・有期労働者 46.7%
(杏林製薬：2022年度)

健康経営への取り組み

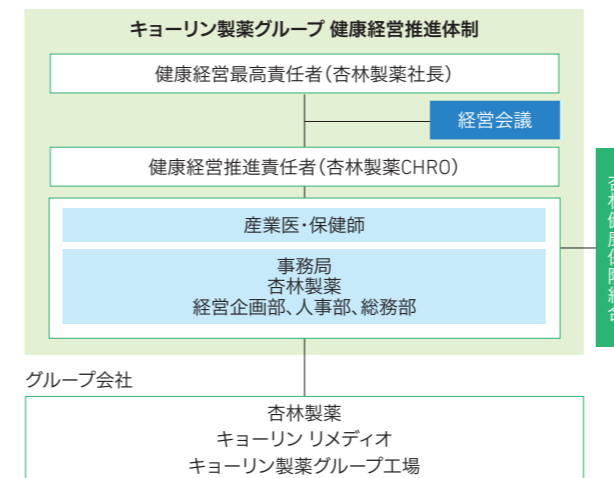
当社グループは、企業理念の具現及び長期ビジョンの実現のためには、その根幹である社員一人ひとりの“こころ”と“からだ”の両面において健康であることが不可欠であると考え、「健康経営®」*を推進すべく、2020年6月16日「キョーリン製薬グループ健康宣言」を制定しました。社員一人ひとりが自分自身の健康増進に意欲的に取り組み、いきいきと仕事に打ち込める職場環境づくりを目指します。これらの取り組みが評価され、2019年より5年連続「健康経営優良法人(大規模法部門)」に認定されています。



※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です

健康経営推進体制

杏林製薬社長を最高責任者、CHROを推進責任者とし、グループ各社と情報共有した上で、産業医・保健師、杏林健康保険組合、事務局が一体となって健康増進施策を立案し、グループ各社にて衛生委員会と連携して施策を実施する体制を整えています。経営課題の解決に繋がる健康課題から、期待する効果、健康保持増進に関する具体的な取り組みの繋がりを把握し、健康経営戦略マップに基づいて健康経営を推進しています。



主な取り組み

1. 会社と健保組合が連携し、さらなる健康増進施策を展開していきます。
2. 健康診断100%受診を徹底し、社員の健康保持・増進に役立てます。
3. 生活習慣(喫煙、飲酒、運動習慣、睡眠、食生活)の改善を促す施策を実施します。

4. メンタル不調の未然防止、早期発見・早期対応から復職支援及び再発防止までの対策を推進します。
5. プレゼンティーズム*調査を行い、健康増進施策の効果検証を図っていきます。

※疾病就業のこと。出社していても、何らかの不調のせいで頭や体が思うように働かず、本来発揮されるべきパフォーマンスが低下している状態

「生活習慣」の改善

2019年を基準年として、2025年に向けて数値目標を掲げ改善に取り組んでいます。

	2019年実績 (基準年)	2020年実績	2021年実績	2022年実績	2025年目標値
タバコを吸わない社員	80.6%	81.3%	82.3%	82.5%	85%
飲酒量が適量までの社員*	73.4%	74.6%	73.6%	70.1%	80%
1日1時間の歩行または同等の身体活動を実施する社員	45.0%	44.8%	44.0%	44.8%	55%
睡眠で十分な休息が取れている社員	64.8%	72.8%	69.1%	67.2%	75%

※アルコール摂取量「男性40g/日未満、女性20g/日未満」の社員の割合

キョーリン製薬グループ健康宣言

(2020年6月16日制定)

～健康はキョーリンの願いです～

キョーリン製薬グループは、社員の「健康」が重要な経営課題と捉え、社員一人ひとりの健康を組織で支える健康経営を推進することを宣言します。

1. 社員とその家族がいきいきと過ごせるよう、会社・健康保険組合が一体となって、心身の健康づくりを推進します。
2. 社員自らが健康の保持・増進および健康意識の向上に取り組むことを積極的に支援します。
3. 社員の心身の健康の保持・増進への取り組みと安全で働きやすい労働環境の整備をすることにより、真に人々の健康に貢献する社会的使命を遂行できる企業経営を目指します。

当社グループでは、社員およびその家族の健康保持・増進に努めるとともに、その能力を十分に発揮できる、健康的で活力のある職場風土をつくり、さらなる「働きがい」の向上を目指していきます。

基本的な考え方

当社グループは、「良き企業市民として、積極的に社会との共生を図り、その発展に貢献する」と企業行動憲章に掲げています。新薬メーカーとしてより良い医薬品等(真に優れた医薬品をはじめとする製品・サービス)の開発と供給を通じた社会への貢献を目指します。また事業活動の基盤となる地域社会において、健やかで心豊かに生活できる活力ある社会づくりとその持続的発展のため次世代を担う青少年の健康に関する啓発活動にも取り組み、人々の健康を幅広く貢献する企業として社会貢献活動を推進します。

※新型コロナウイルス感染症の影響により、一部開催方法の変更や開催を見送った取り組みがあります



出張教室

健康に関する啓発活動

出張教室の実施

企業理念を具現する社会貢献活動の一つとして、2017年度より次世代を担う小中学生を対象とした「くすりの正しい使い方」や「正しい手の洗い方」を講義や実験により正しく伝える出張教室を日本全国で展開しています。新型コロナウイルス感染症の流行状況を踏まえ、2021年度よりオンラインでも出張教室を開催しています。

職場体験受け入れ

当社グループの各事業所において、インターンシップを受け入れ、中高生の職場見学・体験を行っています。

子ども向け参加体験型科学イベントへの協賛

次世代を担う子ども達の健康づくりを応援したいとの考えに基づき、2016年より参加体験型科学イベント「からだのひみつ大冒険」に協賛しています。当イベントは、新型コロナウイルス感染症の流行により2020年から休止していましたが、2023年より「超からだのひみつ大冒険」としてパワーアップし開催されています。また2018年度より、イベントに連動したWebサイト「おしえて!先生 からだのひみつ大冒険」を開設し、子ども達(幼稚園~小学校低学年)が体のしくみや病気について興味をもって楽しく学ぶことのできる動画を配信しています。

URL: <https://www.kyorin-pharm.co.jp/karada/>

市民公開講座

疾患について正しく理解していただくことを目的とし、2023年6月、長引く咳に関する悩みや付き合い方に関する市民公開講座を開催しました。

潰瘍性大腸炎・クローン病の患者さん向けWebサイト

「潰瘍性大腸炎・クローン病 はやわかり」、「潰瘍性大腸炎・クローン病の患者さんのための難病助成制度」を開設し、疾患や難病助成制度の概要など患者さんやそのご家族に役立つ情報を掲載しています。



おしえて先生!からだのひみつ大冒険



市民公開講座



潰瘍性大腸炎・クローン病の患者さん向けWebサイト

Miltonブランド公式アカウント

2022年7月、InstagramのMiltonブランド公式アカウントを開設し、製品情報をお届けするほか、「たまひよ」とのタイアップによるオンラインセミナー「おうちでプチ両親学級」等、子育て中の方・出産を控えている方に役立つ情報を発信しています。Miltonブランド公式アカウント https://www.instagram.com/milton_official.jp/



地域社会への貢献

スポーツイベントへの協賛

地元の子供達が「自らの健康管理」「自らの技術向上」について考え、体験することを目的としたスポーツイベント「しもつけサッカーセミナーin野木」へ協賛し、2022年度に22回目を迎えました。2022年度は、元Jリーガーで、現スポーツジャーナリストの中西哲生氏の指導のもと、3年ぶりに屋外での開催となり、多くの子ども達による力いっぱい元気なプレーが見られました。また会場において募金活動を行い、地域社会への貢献の一助として、栃木県野木町にサッカーボールを寄贈しました。



しもつけサッカーセミナー



サッカーボール寄贈式

地域清掃活動

地域社会の一員として事業所周辺の清掃をはじめ、近隣で実施される清掃活動への積極的な参加を行っています。

- ・グループ各社(本社・支店・工場・研究所):事業所周辺清掃活動
- ・能代工場:官庁前落ち葉清掃、能代港中嶋公園清掃、旧金勇料亭の清掃
- ・井波工場:瑞泉寺清掃活動
- ・滋賀工場:環境保全活動「ひまわりプロジェクト」、「びわ湖を美しくする運動」への参加

自然災害被災地への寄付

被災された方々の支援に役立てていただくために、救援物資をお届けしました。

- ・2022年8月北陸地方豪雨支援:環境衛生物資(ルビスタ)
- ・2022年8月青森県豪雨支援:環境衛生物資(ルビスタ、ミルトン)



瑞泉寺清掃

社員の救命救急講習受講

当社のMR約650名をはじめとしたグループ社員が応急手当の必要性や心肺蘇生法、AED使用方法、止血法を学ぶ救命救急講習を受講しています。

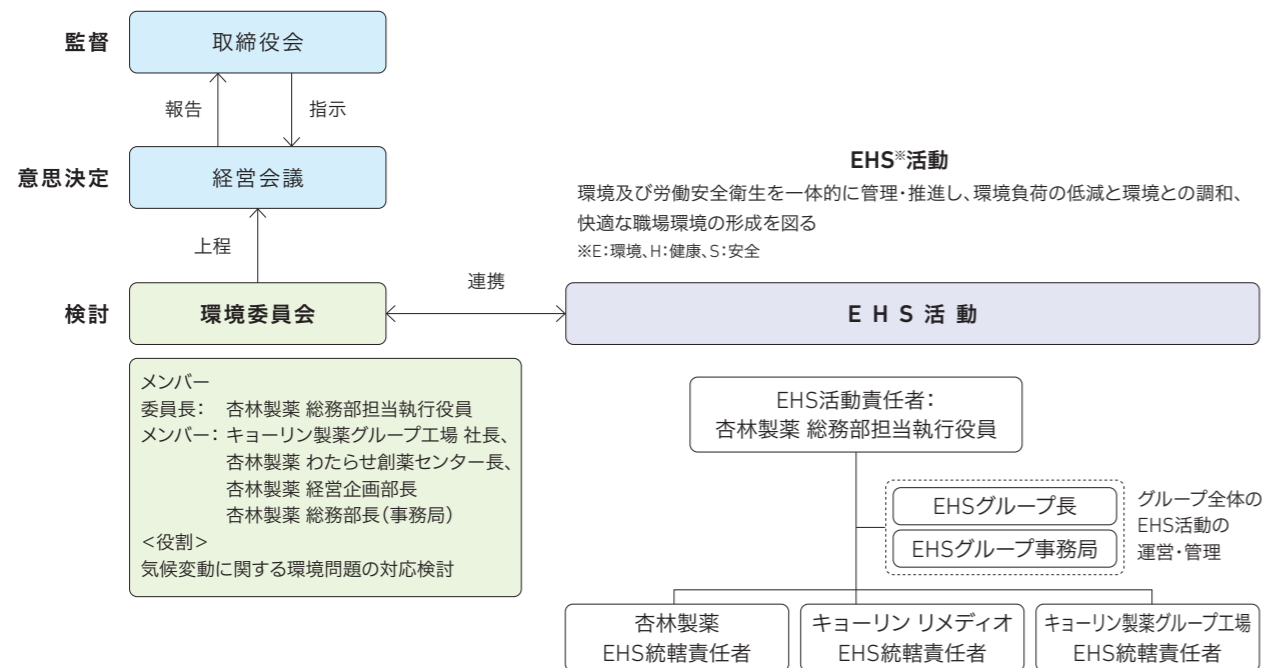
基本的な考え方

当社グループは、「環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の活動と存続に必須の要件として、主体的に行動する」と企業行動憲章に掲げ、気候変動への対応を含む環境に配慮した事業活動をマテリアリティの一つとしています。

サステナビリティの基本方針に基づき、事業活動のあらゆる場面で、省エネルギー・省資源、廃棄物の削減、化学物質の管理強化など環境負荷物質の削減と限りある資源の有効利用を推進し、目的・目標の設定と見直しを常に行うことによって、環境保全及び汚染予防に主体的、積極的に取り組みます。

環境マネジメント体制

当社グループは、気候変動対応を含む環境対策の実行・推進に関して、当社総務部担当執行役員を委員長とする「環境委員会」を設置し、グループ全体の環境対策等を検討する体制を構築しています。総務部を統括部署とする同委員会には、地域社会の環境に関係する事業活動を行う工場、研究所及び経営戦略に関わる役員／執行役員が参加し、環境問題に関する対応(ビジョン、目標、ロードマップ等)の検討・見直しを行います。EHS活動とも連携し、気候変動におけるリスク、機会の特定、評価、さらなる対応等を含めて総合的に取りまとめた上で、経営会議に上程、意思決定の後、取締役会に報告されます。



環境マネジメントの推進

環境保全については、「地球温暖化防止」「資源保護」「自然環境との調和」を重点テーマとして目標値を設定し、限りある資源の有効利用を推進します。また当社グループの全ての工場は環境マネジメントシステムの国際基準であるISO14001の認証を取得しており、今後も維持・継続します。

気候変動については、地球温暖化防止に向け、CO₂排出量の削減を推進します。なおTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)のフレームワークを参考に、気候変動に関わるリスク及び収益機会を評価し対応するとともに、気候変動による事業への影響について、開示の拡充を進めています。

気候変動に関するリスクと収益機会の分析

地球温暖化や気候変動そのものの影響、及び気候変動に関する長期的な政策動向による事業環境の変化が当社グループの事業や経営に及ぼしうる影響について、脱炭素社会への移行リスク・気候変動に起因する物理的リスク・収益機会に分け、シナリオ分析を行っています。

シナリオ分析にあたっては、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)第5次評価報告書のRCP2.6(2°Cシナリオ)、RCP8.5(4°Cシナリオ)等を参考にしています。

2°Cシナリオ

移行リスク

分類	事象	リスク	対応方針
政策・法規制	環境税(炭素税)の導入	<ul style="list-style-type: none"> 環境税(炭素税)が導入され、研究・生産・営業に関わる温室効果ガスの排出に課税された場合、環境税の導入により、コスト増加となる可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量削減活動のさらなる推進 再生可能エネルギー電力の移行 営業車両削減及びHV車・EV車へ切替 EHSマネジメントシステムの効率的運用
	設備・機器の導入	<ul style="list-style-type: none"> 新たな法規制により、既存の設備を再生可能エネルギーに対応した設備に更新する場合、新規設置によるコストが増加する可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> 省エネルギー設備・機器の計画的設備更新
市場	調達・操業コストの変化	<ul style="list-style-type: none"> 電力の再生可能エネルギー比率を上げた場合、電力調達コストが増加する可能性がある 調達先・物流委託先の移行リスクへの対応により、生産原価・物流コストが増加する可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー電力の確保 高効率機器の導入 調達先・物流委託先等との協働による物流コストの削減
評判	投資家からの評価	<ul style="list-style-type: none"> 当社の気候変動対策への遅れにより、投資家の信頼を失い株価へ影響する可能性がある 情報開示不足により、株価が下落する可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動対策の実施状況等の適時・適切な開示 外部調査への参加

4°Cシナリオ

物理的リスク

分類	事象	リスク	対応方針
急性リスク	異常気象(台風・大雨等)による直接的な被害	<ul style="list-style-type: none"> 局地的豪雨・台風の大型化等により、研究・生産・物流拠点が浸水し、操業停止及び修復費用が発生する可能性がある 自社拠点だけでなく、サプライチェーン(原料調達・出荷物流)が寸断される可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> 水害対策等を想定した設備計画の検討・実施 緊急事態発生を想定した訓練の実施 適切な在庫管理 複数の原料調達先確保
慢性リスク	気象パターンの変化・気温上昇・海面上昇等による拠点・調達・操業の変化	<ul style="list-style-type: none"> 複数の研究・生産拠点が河川に近く、気温上昇による海面上昇、気象パターン変化による河川氾濫への対策、または拠点見直しによりコスト増加となる可能性がある 調達先・物流委託先の物理的リスクへの対応により、市場価格が上昇し、生産原価・物流コストが増加する可能性がある 気温上昇により、製造・保管・物流における空調の温度管理におけるコスト増加となる可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> 水害対策等を想定した設備計画の検討・実施 適切な在庫管理 BCP(事業継続計画)の観点から拠点の最適化の検討 複数の原料調達先確保 エネルギー効率の改善

収益機会

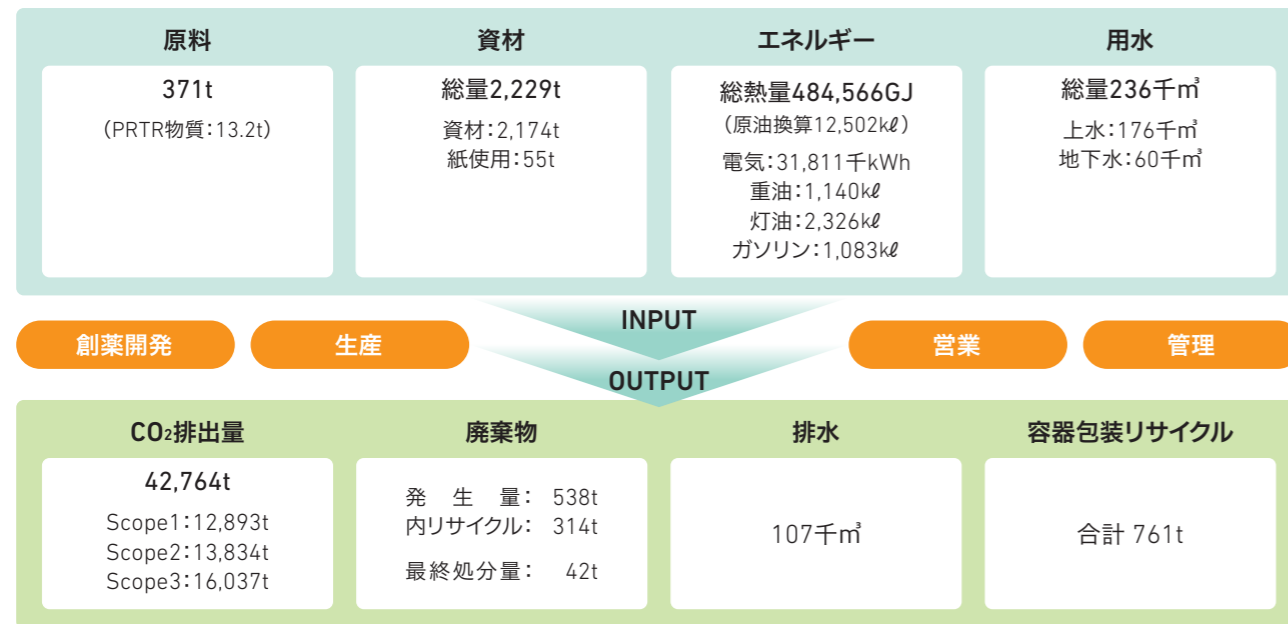
分類	事象	収益機会	対応方針
市場の変化	疾病動向の変化	<ul style="list-style-type: none"> 気温の上昇により感染症が増加し、当社のビジネスチャンスが拡大する可能性がある 感染症に関わる予防・診断・治療における当社製品の需要や適応範囲が拡大する可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> ソリューション提供型への変貌 FC(フランチャイズ・カスタマー)領域でのプレゼンス確立 パイプライン拡充への積極投資

カーボンニュートラルへの対応

ビジョン：環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の活動と存続に必須の要件として主体的に行動し、「2050年カーボンニュートラル」の実現に挑戦します。

2030年目標：CO₂排出量を2030年度に2015年度比46%削減する

キョーリン製薬グループのマテリアルフロー(2022年度)



CO₂排出量(Scope1、2、3)

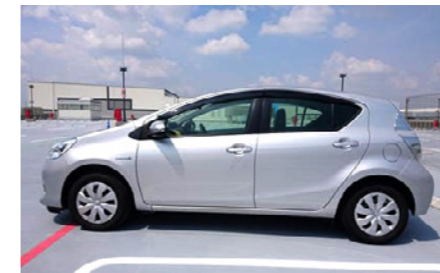
当社グループは、サプライチェーンを通してCO₂排出量を算定すべく、その範囲の拡大に努めています。



具体的な取り組み

低排出ガス車導入によるCO₂の削減

当社グループは、地球温暖化防止の観点から営業車両の削減及び低排出ガス車やハイブリッドカー等のエコカーの積極的な導入を行っています。2023年3月時点で861台全ての営業車両が低排出ガス車の基準を満たしており、その内2004年から導入を進めているハイブリッドカーは389台です。またエコドライブを励行することで、環境への配慮と交通安全を意識した車両の運用をしています。



低排出ガス車

環境に配慮した本社・研究開発拠点

本社(御茶ノ水ソラシティ)では、2021年9月より使用する電力全てを再生可能エネルギー由来電力へ切り替え、CO₂排出量を削減しました。

わたらせ創薬センターでは、導入したReHP[®]技術が、2017年5月、低炭素社会実現に向けた建築設備に贈られる「カーボンニュートラル賞関東支部奨励賞」を受賞しました。また当システムによる省エネルギー活動に加え、省エネルギー



わたらせ創薬センター

に関する推進体制、人材育成・教育、取り組みについて関東経済産業局による書類及び現地調査が行われ、「令和2年度エネルギー管理優秀事業者等表彰“関東経済産業局長賞”」を受賞しました。2022年度の当システムの運転実績は、従来の空気熱源ヒートポンプに比べて、削減電力量は69,158kWh、CO₂削減量は約32トンとなり、約33%の省エネルギーを実現しました。

※ReHP(Renewable Energy Heat Pump)とは、再生可能エネルギー利用高効率ヒートポンプシステムの呼称で、わたらせ創薬センターのReHPは、隣接する2つの建物(CSとLAB1)において、地中熱及び未利用エネルギーである水冷チャラー排熱等からなる熱源と熱利用機器(空調機及び給湯器)を1つの熱源水ループを介して熱融通することによって、エネルギー利用効率の向上を目指すシステムです

太陽光発電による環境負荷の低減

当社は、自社所有の土地を利用した環境負荷低減への取り組みとして、再生可能エネルギーの一つである太陽光発電設備を栃木県野木町内に2013年度に1か所、2017年度に1か所設置しています。

当社グループは、継続的な企業価値の向上を図ることで、ステークホルダーの皆様の信頼と期待に応えたいと考えています。その一つとして、コーポレート・ガバナンスの強化と充実を経営の重要課題と位置づけています。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は「継続的な企業価値の向上」を経営の最重要事項としています。その実現のためには社会から信頼を得られる経営の環境整備が必要であり、コーポレート・ガバナンスの充実を重要な課題と位置づけ、意思決定の迅速化、経営の妥当性の監督機能強化、企業倫理に根ざした企業活動の透明性の確保などに取り組んでいます。株主ならびに投資家の皆様に対しては経営の透明性、フェア・ディスクロージャーの観点から、適切かつ迅速な情報開示を実施するよう努めています。今後もさらに積極的な情報開示を進め、ステークホルダーの皆様との十分なコミュニケーションを図ってまいります。

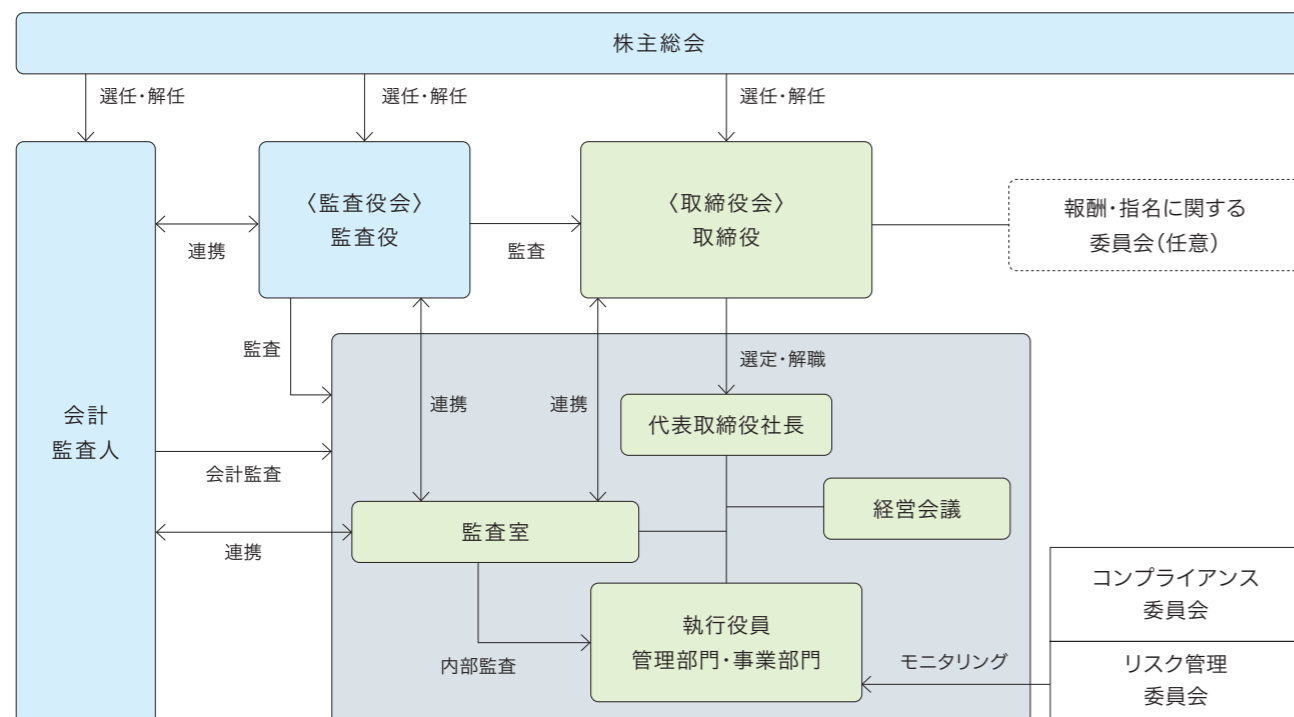
当社は、取締役の業務執行に対する監督機能の一層の強化と経営の透明性・公平性を高めるため、3名の社外取締役を選任しています。

当社は監査役会設置会社であり、社外監査役3名を含む監査役会は、監査・監督機能を十分に発揮して、取締役会の

意思決定にかかる透明性の確保に努めるとともに、取締役会や経営会議など重要会議への出席、重要な決裁書類の閲覧、グループ各社の調査など多面的な監査を行っています。

また企業の社会的責任(CSR)を自覚し、グループ各社にコンプライアンス推進・リスク管理担当者を置くとともに「コンプライアンス委員会」と「リスク管理委員会」がグループ全体のコンプライアンス及びリスク管理の対応を統括・推進する体制を構築しており、グループ会社のガイドラインを策定した上でグループ全体の相談・通報体制を整えています。なお関係会社の管理にあたっては「関係会社管理規程」を制定し、その経営等は自主性を尊重しつつ、事業内容の定期的な報告と重要案件についての事前協議を行う指導体制とし、また内部監査部門は「内部監査規程」に基づきグループ各社の監査を実施し、監査結果に応じて統括部署の責任者が指示、勧告または適切な指導を行っています。

コーポレート・ガバナンス体制図



コーポレート・ガバナンス体制

取締役会

当社の取締役会は、社外取締役3名を含む計6名の取締役で構成され、原則として毎月1回定期開催し、法定事項の決議、重要な経営方針や戦略の策定及び決定、業務執行の監督等を行っています。

- 議長: 代表取締役社長 荻原 豊
- 取締役: 穂川 稔、大野田 道郎
- 社外取締役: 鹿内 徳行、重松 健、渡邊 弘美

業務執行体制(経営会議)

業務執行に関しましては、社内取締役及び統括責任者(CxO)からなる経営会議を設置し、当社及びグループ会社の業務執行に関する重要事項を協議・決定しています。

- 議長: 代表取締役社長 荻原 豊
- 取締役: 穂川 稔、大野田 道郎
- 統括責任者(CxO): 下川 泰幸、黒瀬 保至、加治 貴章、田村 徳昭、石山 順一

また当社では、通常の業務執行を担う代表取締役や社内取締役のほか、特定の分野においては、必要に応じて執行役員を置いて積極的に権限委譲することで、取締役会の指揮監督のもと、迅速な意思決定と業務執行の責任の明確化を可能にする体制作りを行っています。2023年6月30日現在、執行役員は13名です。

監査役会

当社は監査役会設置会社であり、当社の監査役会は常勤監査役2名、社外監査役3名で構成されています。監査役会においては、社外監査役が、独立した客観的な立場で監査等の権限行使を行う体制を整えています。

- 議長: 常勤監査役 松本 臣春
- 常勤監査役: 阿久津 賢二
- 社外監査役: 山口 隆央、池村 幸雄、森田 憲右

報酬・指名に関する委員会(任意)

役員の報酬及び指名(後継者計画を含む)にあたっては、「報酬・指名に関する委員会」(任意)を設置し、その構成員のうち、経営陣から独立した立場の独立社外取締役を過半数とすることによって、報酬・指名等に係る取締役会の機能から独立性・客観性を保持しています。

- 委員長: 代表取締役社長 荻原 豊
- 常勤監査役: 松本 臣春
- 社外取締役: 鹿内 徳行、重松 健、渡邊 弘美

コーポレート・ガバナンス体制の状況 (2023年6月30日現在)

主な項目	内容
機関設計の形態	監査役会設置会社
取締役の人数(うち社外取締役)	6名(3名)
監査役的人数(うち社外監査役)	5名(3名)
取締役会の開催回数(2023年3月期) (社外取締役の平均出席率) (社外監査役の平均出席率)	13回 (100%) (97%)
監査役会の開催回数(2023年3月期) (社外監査役の平均出席率)	13回 (97%)
取締役の任期	1年
執行役員制度の採用	有
取締役会の任意委員会	報酬・指名に関する委員会(任意)
監査法人	EY新日本有限責任監査法人

社外取締役及び社外監査役

当社の社外取締役は3名、社外監査役は3名です。

社外取締役には取締役会等において独立かつ客観的な立場から助言を求めるとともに、業務の執行と一定の距離を置いた実効性の高い経営の監督体制を確保しています。

社外取締役 鹿内徳行は、弁護士としての高度な専門性と豊富な経験を活かし、主に法的な観点から会社経営に関する提言や助言を適宜行っています。

社外取締役 重松健は、会社経営の豊富な経験と幅広い見識を活かし、社会環境の変化に対応した経営に関する提言や助言を適宜行っています。

社外取締役 渡邊弘美は医師としての医療現場における幅広い見識を活かすとともに、多様性の一つである女性の活躍推進の観点から提言や助言を適宜行っています。

社外監査役3名については何れも経営陣や特定の利害関係者の利害に偏ることの無い中立的な立場で企業法務、財務・会計等に関する相当程度の知見を有しており、広い見識でより広範囲からのモニタリング機能を果たす役割を担っ

ています。

社外監査役 山口隆央は、公認会計士、税理士として財務及び会計に関する相当程度の知見を有しています。

社外監査役 池村幸雄は、各業界における役職員としての長年の経験から、企業経営に関する相当程度の知見を有しています。

社外監査役 森田憲右は、弁護士として企業法務に精通しており、法務に関する相当程度の知見を有しています。

社外取締役又は社外監査役の選任にあたっては、当社における社外取締役の独立性判断基準を定め、当社経営陣から独立した立場で社外役員としての職務を遂行できる十分な独立性が確保できることを前提に判断しています。なお社外取締役 鹿内徳行、重松健、渡邊弘美の3名及び社外監査役 山口隆央、池村幸雄、森田憲右の3名は、(株)東京証券取引所が定める独立性判断基準の要件を満たしているため、独立役員として同所に届け出しています。

役員報酬

当社グループの持続的かつ安定的な成長による企業価値向上に寄与する報酬とすることを基本方針として、具体的には金銭を給付する「基本報酬」と当社株式等を給付する「株式報酬」の2つの報酬で構成しています。

ただし社外取締役については、経営の監督機能を十分機能させるため、報酬は毎年の業績と連動しない「基本報酬」のみとし、「株式報酬」は対象外としています。

「基本報酬」及び「株式報酬」の額については、株主総会で決議された報酬等の限度内において、それぞれの決定方針に従って算出され、独立社外取締役が過半数を占める任意の「報酬・指名に関する委員会」にて恣意的な判断の介入の有無や参考とする統計データ等を検証することにより、その決定プロセスの客観性・透明性が確認された後、取締役会から委任を受けた代表取締役社長が決定しています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数 (2023年3月期)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)		対象となる役員の員数(名)
		基本報酬	株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	181	173	8	6
監査役(社外監査役を除く)	33	33	—	3
社外役員	49	49	—	8

※2022年6月24日に退任した取締役1名、監査役1名を含んでいます

内部監査及び監査役監査

内部監査については通常の業務部門とは独立した社長直轄の監査室(6名)が年度ごとに作成する監査計画に基づき、当社及びグループ会社の経営活動における法令遵守状況と内部統制の有効性・効率性について定期的に検討・評価しています。内部監査の過程で確認された問題点、改善点等は直接社長へ報告するとともに改善のための提言を行っています。

また財務報告に係る内部統制の評価部署として、予め定めた評価範囲を対象にその統制の整備状況・運用状況の有効性を評価し、社長へ報告を行っています。

監査役監査については、各監査役は期初に監査役会が策定した監査方針及び監査計画に従い監査を行っています。

また取締役会や経営会議など重要会議への出席、重要な決裁書類・資料の閲覧、各部・事業所・グループ会社の調査など多面的な監査を行っています。

監査役の監査が実効的に行われることを確保するため、当社の会計監査人は会計監査内容について監査役に説明し、情報交換を行うとともに、社内監査部門とも連携して、適切な意思疎通と効果的な監査業務の遂行を図っています。

役職員が法令・定款に違反する行為などを知った場合は、直ちに監査役に通報する体制をとっており、役職員との緊密な連携と監査に対する理解を深めることにより、監査役監査の効率化への環境整備に努めています。

当社の取締役・監査役のスキルマトリクス

当社は、中長期的な経営の方向性や事業戦略に照らして、取締役会がその意思決定機能及び経営の監督機能を適切に発揮し、より透明性の高いガバナンス体制を保持するた

め、様々なスキル(知識・経験等)をもつ多様な人材で取締役会を構成しております。各取締役及び監査役が備えるスキルは以下の通りです。

	氏名	属性	企業経営	ヘルスケア事業	財務・会計	法務	学識経験者	主な資格等
取締役	穂川 稔		○	○	○			
	荻原 豊		○	○				
	大野田 道郎		○	○				
	鹿内 徳行	社外・独立				○		弁護士
	重松 健	社外・独立	○					
	渡邊 弘美	社外・独立		○			○	医師
監査役	松本 臣春			○		○		
	阿久津 賢二		○	○				
	山口 隆央	社外・独立			○			公認会計士
	池村 幸雄	社外・独立	○		○			
	森田 憲右	社外・独立				○	○	弁護士

社外取締役メッセージ



社外取締役／独立役員
鹿内 德行

社外取締役として当社のガバナンスまたはコンプライアンスの観点から株主の皆様目線で経営の監督を行うとともに、SDGsへの取り組み等を通じて社会的な視点から企業価値を高めるべく、意見を申し上げております。

さらにコロナ禍にあって、医療用医薬品の承認制度に対する取り組みも社会の注目を集めており、こうした状況下において、事業活動を通して社会に貢献するためには、当社は何をすべきかを絶えず協議させていただいております。現代は、社会生活の営み方、企業活動における個人間の関係性が大きく変貌しているとともに、次の時代に向かって生成AIの発達も企業経営にとって無視できない存在になっており、むしろ積極的にこれを取り入れ、会社経営の効率化を図ることで、さらなる社会貢献ができる企業に成長するものと考えます。私は、弁護士としていろいろな会社へご助言を申し上げる客観的な立場から、他業種の企業における経営のあり方を当社の経営に参考にさせていただくべく、積極的に助言と提言を行っております。



社外取締役／独立役員
重松 健

杏林製薬は創業100年を機に策定した長期ビジョン「Vision 110」の中で、2つの大きな改革と挑戦を進めています。1点は従来の純粋持株会社体制から杏林製薬を中核とする事業持株会社体制へ移行し、よりグループ事業の実態に近い経営体制としました。加えて重要な業務分野の統括責任者を選任して権限と責任を明確化し、従来以上に機動力を発揮できる事業運営体制を構築しました。2点目は将来に向けたビジネスの方向性です。研究開発面では目指すポートフォリオの実現に向けて人的資本と開発パイプラインへの投資ヘシフトするとともに、製造面では高岡新工場の稼働に向けて建設工事は順調に進んでおり、抜本的な製造効率の改善と脱炭素に向けた生産体制の具現化が進みます。

「取締役会」では現状の事業推移を注視しながらも、中期的な時間軸で持続的に企業価値を高めていくための課題についての議論を進めています。「報酬・指名に関する委員会(任意)」では結果だけに留まらず、そのプロセスに関しても十分に評価し、実効性を伴う形で公正かつ厳格な判断をしています。私は独立した社外取締役として客観的な視点から経営を監督するとともに、経営戦略、資本政策、コンプライアンス等に関して必要な提言をしております。

株主の皆様方には引き続きご支援賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

社外取締役メッセージ



社外取締役／独立役員
渡邊 弘美

政府は、東証プライム市場の上場企業を対象に、「2022年現在の女性役員比率11.4%を2030年までに30%以上に」という数値目標を掲げました。単にマイノリティーに光をあてるのではなく、女性もつ考え方、感性や特性を活用し、ジェンダーを含む多様性に対応する取締役の構成にしていくことが求められています。ちなみに日本の2023年度版ジェンダーギャップ指数はこれまで最低の146か国中125位となっており、中でも経済分野は123位と、女性管理職が少ないことも一因となっています。

企業に育児や介護を支援する労働者への社内制度が設定されていても、それが十分に活用されなければ、結局はキャリアの継続が困難になります。当社の創業100周年にあたり、先の10年を見据え、社内では「女性活躍推進プロジェクト」が立ち上がりました。広く情報の収集や共有を図り、新人育成・キャリアプランの確認、キャリアの復帰・継続への方策が立案され始めております。この課題は女性のみでなく、各世代の男性の働き方にも関わってくると考えており、企業全体が取り組む喫緊の課題として認識しています。女性の独立社外取締役として、中長期的な視点から会社の将来を見据え、女性活躍の取り組みを全力で支援してまいります。

自らは、医師として、医療現場の現況や、患者さんの「生の声」を届けることも大事な役割の一つと考え、様々な提言をしております。