

持続可能な企業基盤の構築



執行役員 CHRO
総務部長、人事部・
法務コンプライアンス部担当

上原 研男

当社グループは、長期ビジョン「Vision 110」に掲げる目指す姿の実現には、持続可能な企業基盤の構築が重要であると考え、「価値創造を支える基盤」として7つのマテリアリティを特定しています。

創業者の思いである「事業は人にあり」という言葉を受け継ぎ、人的資本の充実にフォーカスして、優れた人材の育成・獲得、社員の働きがい向上に繋がる適正な人事制度の改定・運用、多様な価値観を尊重した働き方改革、社員の健康を重視する健康経営の推進などに取り組んでいます。環境への配慮においては、企業行動憲章に基づき、気候変動への対応として「2050年カーボンニュートラル実現」をビジョンして掲げており、このビジョン実現のため環境委員会を設置して、グループ全体の施策立案・運営をしています。また「継続的な企業価値の向上」を経営の最重要事項とし、その実現に向けて社会から信頼を得られる経営の環境整備、コンプライアンスの徹底、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て取り組んでいます。

当社グループは、対話を通じてステークホルダーの皆様との関係性を深め、信頼と共感を得られるよう事業活動に取り組み、よき企業市民として行動することで活力ある社会の実現と経済の発展に貢献していきます。

サステナビリティ課題と取り組み内容

人的資本の充実

人材は管理の対象ではなく、その価値が伸び縮みする資本であるという考えのもとで、人的資本の充実に取り組みます。最も重要な課題は、長期ビジョン「Vision 110」の実現を担う人材の育成及び獲得であり、経営計画の達成に向けた人材ポートフォリオを整備するとともに、多様な個人と組織の活性化を通じて各人のポテンシャルが最大限発揮されるような環境の整備や風土の醸成を図ります。

多様な価値観を尊重した働き方改革の推進

多様な価値観を尊重し、自律的で柔軟な働き方を推進することにより、人と組織の活性化を図り、持続的な企業価値の向上を目指します。

健康経営の推進

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ています。社員一人ひとりが自分自身の健康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。

環境に配慮した事業活動

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。

コンプライアンスの徹底

全ての法令、行動規範及びその精神を遵守し、高い倫理観を持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。

コーポレート・ガバナンスの強化

社会から信頼を得られる環境整備の一つとして、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。

ステークホルダーとの関係強化

対話により様々なステークホルダーとの関係性を強化することが必要であると考えています。ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを大切にしつつ社会的責任を果たし、存在意義を認められる企業を目指します。

人的資本の充実

人材マネジメント

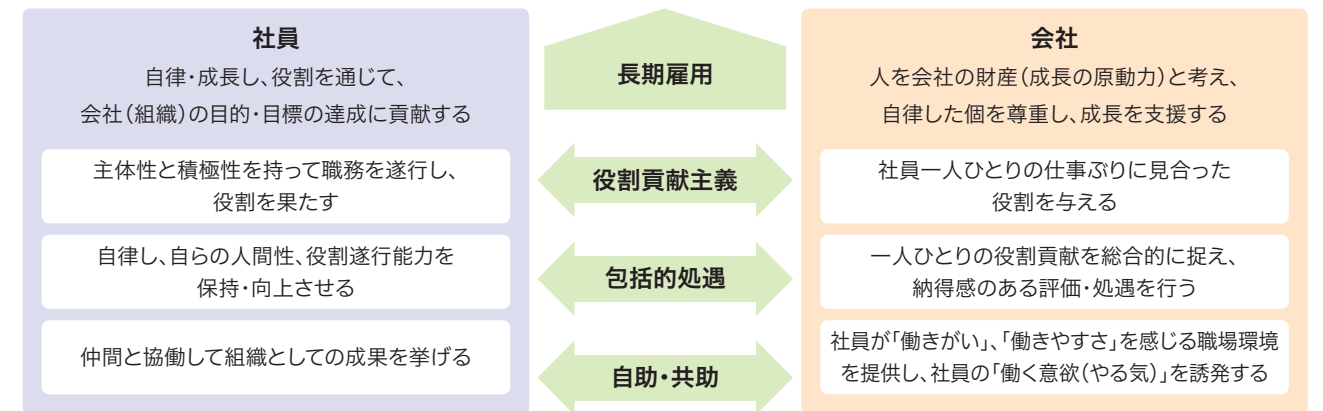
人的資本の充実においては、社員を大切にし、人と組織を活性化することが、事業戦略を遂行し成果を具現するための重要課題であると認識しています。当社グループは、「社員と会社は、双方から期待される責務を、長期にわたって継続的に果たすことを通じて、相互の利益（社員は会社の発展に、会社は社員の生活の充実・自己実現に貢献する）を実現するパートナーである」という、人材マネジメントシ

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エンゲージメントサーベイにおいて、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。

“相互の利益を長期的に実現するパートナー”

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



人事制度

2023年4月より、これまでの人事制度を改定し、人材マネジメント方針のもと、「働きがい」を追求し、活力あふれる会社を目指し、多様な社員が自律的に成長し、活躍できる環境づくりを推進しています。

従前の人事制度を基に、各階層に求められる役割、行動基準を再定義し、任用・昇格の仕組みを明確化させ、一人ひとりが自らの意志と能力でキャリアアップに挑戦できる仕組みを整えています。



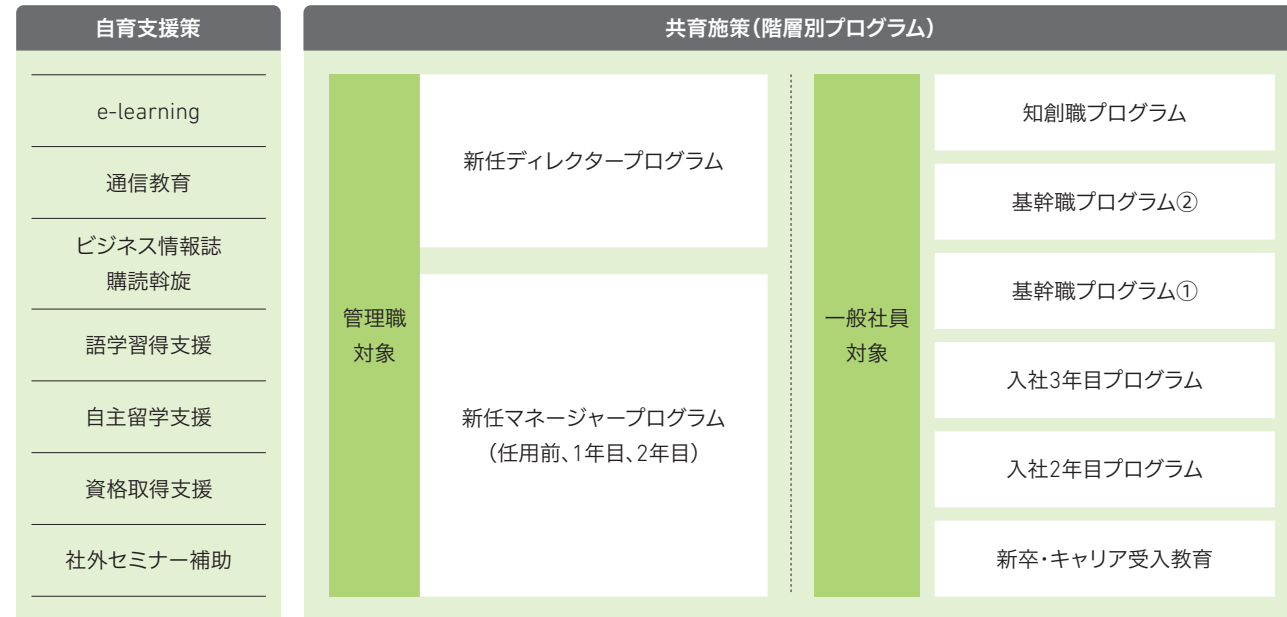
人材育成

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「e-learning／通信教育／ビジネス情報誌購読幹旋／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。



「価値創造を支える基盤」マテリアリティ: 人的資本の充実／多様な価値観を尊重した働き方改革の推進

自育/共育施策の全体図

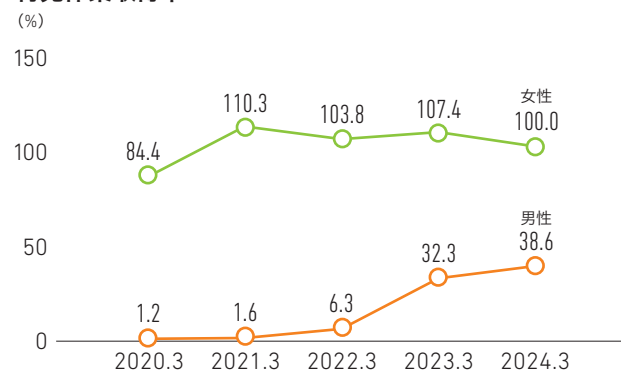


多様な価値観を尊重した働き方改革の推進

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んなく発揮し、活躍できる環境の整備を進めます。全女性社員を対象にアンケート調査を実施し、それにより特定した課題に対する対応策として、社員教育(e-learningや外部講師による講演聴講、職場ディスカッション、キャリアデザイン研修等)と多様な働き方を支援する制度の充実(在宅勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤制度、男性育児休業取得促進等)に取り組んでいます。2030年までに管理職の女性比率15%の達成を目指します。

育児休業取得率



各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を分子(前年度までに本人または配偶者が出産した従業員を含む)として算出

子育て/介護にあたる社員の支援

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職業生活を送ることができる環境の整備を進めます。育児や介護にあたる社員のための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2023年11月より育児休業開始から5日間を有給休暇とすることで、男性女性を問わず、育児がしやすい、多様な働き方を尊重する企業風土を醸成するための取り組みを進めています。2025年度までに男性育児休業取得率50%以上を目指し、育児休業の取得を希望する男性社員に対し、制度や事例の紹介などを通じて取得の後押しをしています。



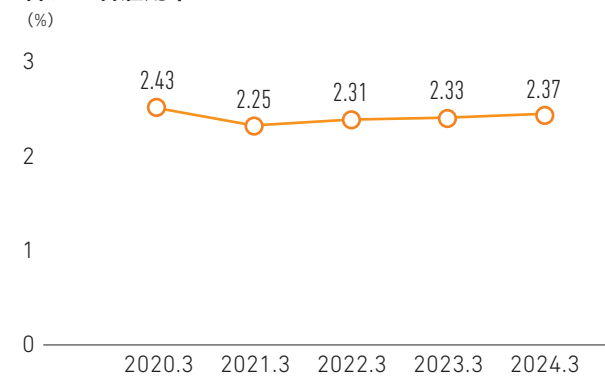
	妊娠	産前6週	出産	産後8週	1歳	1歳半	1歳4月末	2歳	3歳	小学校入学	小学校卒業	
勤務	出産・育児短時間勤務 1日に2時間まで(30分刻み)、小学校就学の始期まで											
	時間外・休日労働の免除											
	深夜労働の免除											
	時間外労働の制限											
子育て	産前休暇 出産予定日の6週間前		産後休暇 産後8週間		育児休業 1歳6か月に達する日まで、または1歳到達直後の4月末まで				保育所等に入所できない場合2歳まで			
	特別有給休暇 配偶者の出産2日間		休業開始後連続5日間の有給休暇		子の看護休暇 (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*											
	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

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



再採用制度

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。

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付けるもの)に対応するだけでなく、定期的な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、時間単位での柔軟な休暇取得や長期連休の取得を推奨しています。

健康経営の推進

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6年連続「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定されています。

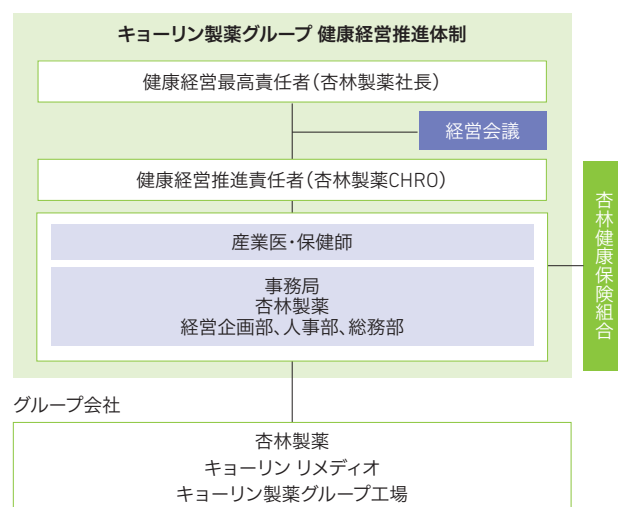


※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です

健康経営推進体制

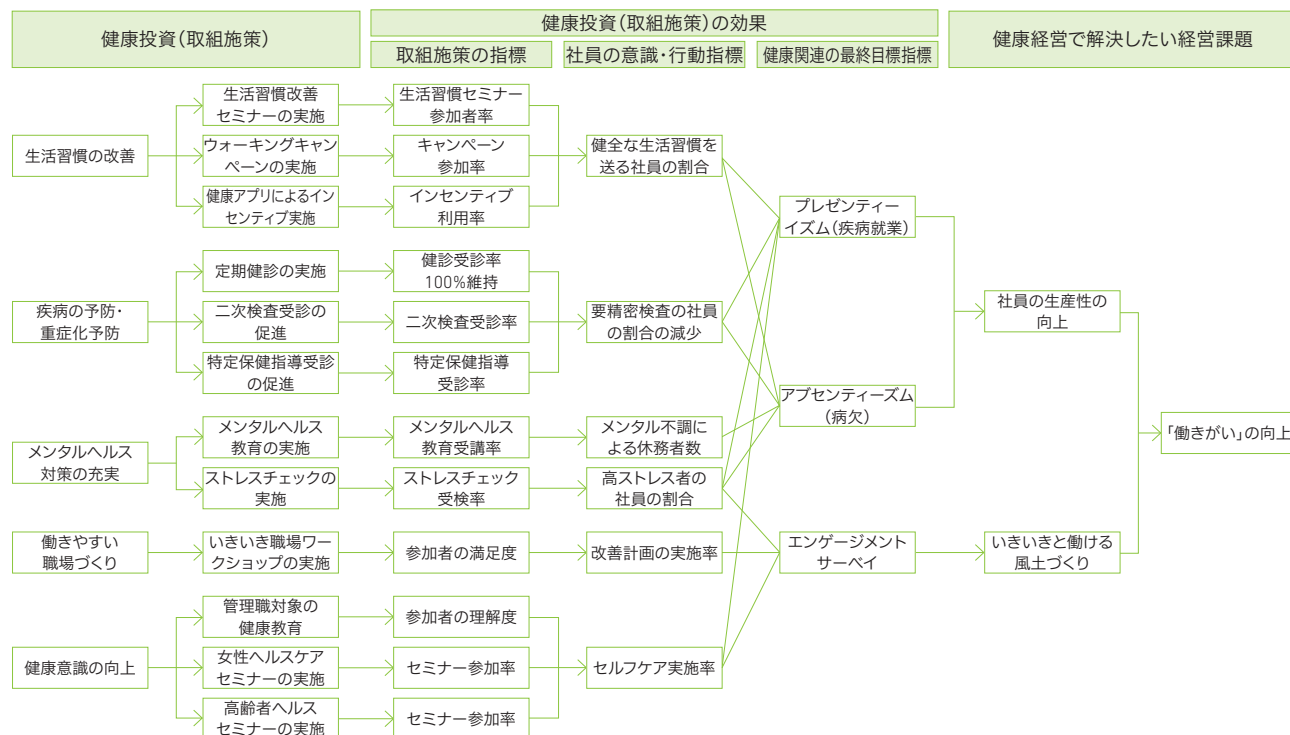
杏林製薬(株)社長を最高責任者、CHROを推進責任者とし、グループ各社と情報共有の上、産業医・保健師、杏林健康保険組合、事務局が一体となって健康増進施策を立案し、

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。



健康経営戦略マップ

健康経営の推進にあたり、「戦略マップ」に沿って施策を実施し、行動指標を測定しながら、最終目標指標への効果を検証していきます。



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。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	目標値
定期健康診断	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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。2019年を基準年として、2025年に向けた数値目標を掲げ、生活習慣の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	2023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%	82.7%	85%
飲酒量が適量までの社員*	73.4%	74.6%	73.6%	70.1%	76.2%	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%	46.2%	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%	65.8%	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

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。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・人事部等が連携を取り、健康の回復、職場復帰、再発防止に努めています。また全社員を対象に毎年ストレスチェックを実施し、社員自身の健康管理に役立てています。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	目標値
ストレスチェック受検率	97.6%	97.0%	97.8%	97.5%	97.5%	100%
高ストレス者率	10.6%	9.8%	10.3%	10.5%	10.8%	—

メンタル休職者比率:0.75%、復帰:52.9%(2023年度)

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。プレゼンティーズムとは、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のことで、当社では2020年より産業医科大学で開発されたWfun(Work Functioning Impairment Scale)調査票による調査を実施しています。

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・増進及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。

社員及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。

環境に配慮した事業活動

「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。

TCFD提言に基づく情報開示

気候関連財務情報開示タスクフォース(以下、TCFD)の提言への賛同を表明するとともに、TCFD提言に基づき、気候関連リスク / 機会を特定した上で気候変動、環境問題への対応を進めています。

ガバナンス

気候変動対応を含む環境対策の実行・推進に関して、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では、地域社会の環境に係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／執行役員等が中心となって、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。同委員会は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環境問題への対応

について総合的に取りまとめ、経営会議における意思決定の後、取締役会に報告します。

戦略

環境問題については、長期的なビジョンとして「2050年カーボンニュートラルの実現」への挑戦を掲げ、「CO₂排出量を2030年度に2015年度比46%削減」という目標に向けて、再生可能エネルギーへの段階的切替や新規設備投資の検討を進めることで、CO₂排出量削減に取り組んでいます。

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を取得しており、今後も維持・推進します。

リスク管理

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す影響について、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6次評価報告書のSSP1-1.9(1.5°Cシナリオ)、SSP5-8.5(4°Cシナリオ)等を参考にしています。

1.5°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が行われた場合、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"> 環境委員会設置によるCO₂排出量削減活動のさらなる推進 工場・研究所での再生可能エネルギー電力の段階的切替 営業車両のハイブリッド車へ切替 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増加となる可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> 省エネルギー設備・機器の新規導入検討と計画的設備更新
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計画的導入 高効率機器の導入検討 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

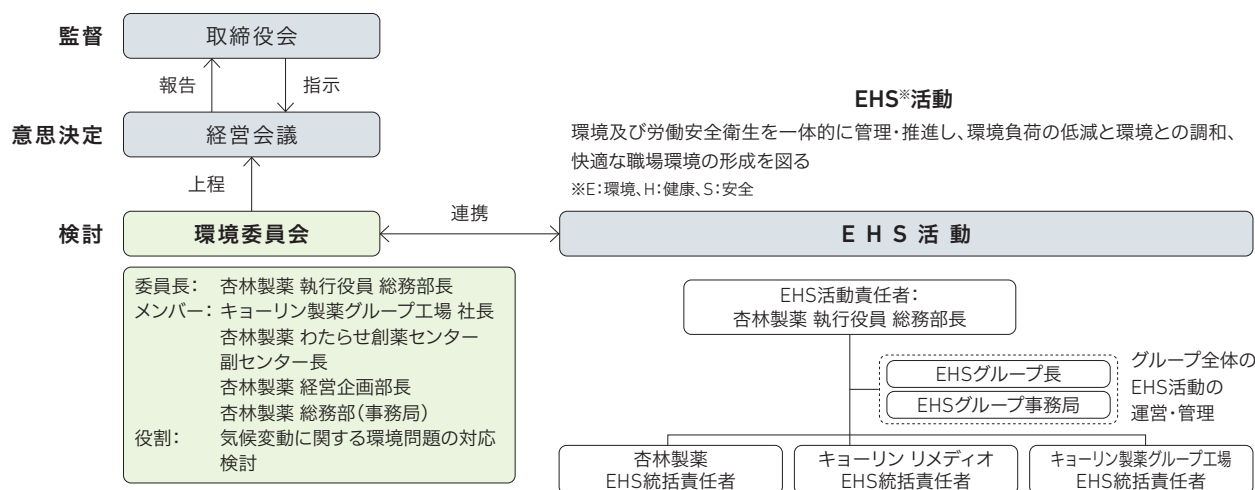
4°Cシナリオ

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 適切な在庫調整 複数の原料調達先・代替先の確保
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・代替先の確保 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"> 感染症領域におけるソリューション提供型営業活動の展開 パイプライン拡充への積極投資

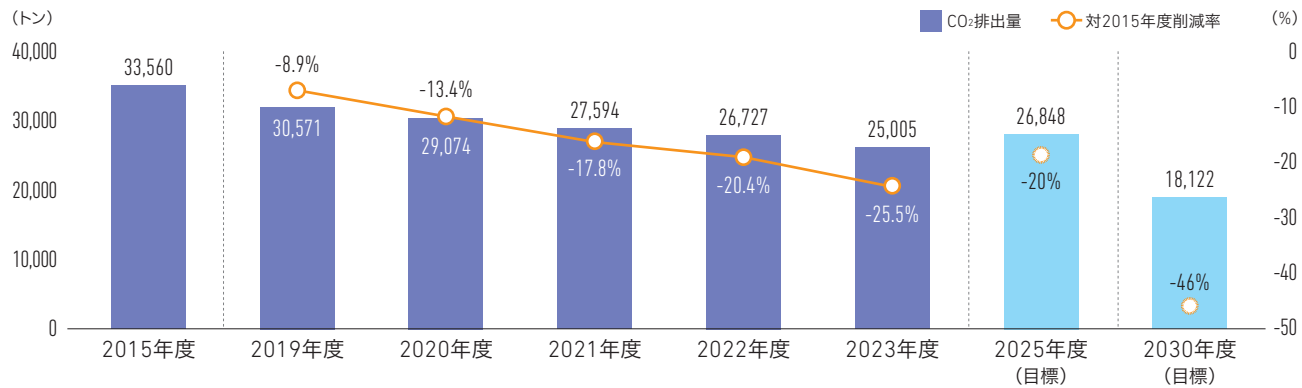


指標と目標

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(Scope1+Scope2)を2030年度に2015年度比46%削減する。

CO₂排出量と対2015年度削減率(Scope1+Scope2)



目標達成に向けた施策

計画的設備更新及び積極的な設備投資

耐用年数経過後の製造設備や空調関連設備等について、省エネルギー性能に優れた最新機器へと計画的に更新するとともに、照明のLED化等を進め、CO₂排出量の削減に取り組んでいます。また熱量転換・高効率機器への積極的な設備投資については、2023年度に行った検討を踏まえ、具体的な取り組みを推進していきます。

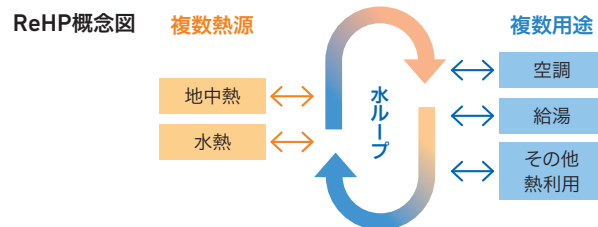
2024年4月に稼働した高岡工場は、既存の製造拠点よりもエネルギー使用量を削減するため、効率の高い設備システム・機器を採用しています。また大気汚染や地球温暖化に配慮したLNG(液化天然ガス)などのクリーンなエネルギー、水力発電等の再生可能エネルギーを使用しており、一般的な重油や火力発電の使用と比較し約6分の1までCO₂発生量を削減することが可能となっています。排水処理についても、近隣河川の汚染や周辺地域への臭気発生を考慮した設備を完備し、環境負荷の低減を図っています。



高岡工場

わたらせ創薬センターでは、ReHP[®]技術を導入しています。2023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58,502kWh、CO₂削減量は約23トンとなり、約29%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。



再生可能エネルギーの導入

研究所・工場において再生可能エネルギー由来電力への切替を順次進め、CO₂排出量の削減を図っています。

営業車両の削減及びハイブリッド車等への切替

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車等のエコカーの積極的な導入を行っています。2024年3月時点で837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車は333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。

その他の取り組み

水資源の管理

取水・排水量を把握するとともに、研究所・工場において排水処理棟、一次処理装置により適切に処理し水質を管理した上で排水することにより水資源の保全に努めています。2023年度の取水量は219千m³、排水量は101千m³で、各研究所・工場の排水のpH、BOD・SSは基準値を下回りました。

大気汚染物質の管理

ボイラー及び発電機により排出されるばいじん、NO_x、

SO_xを定期的に測定・管理しています。

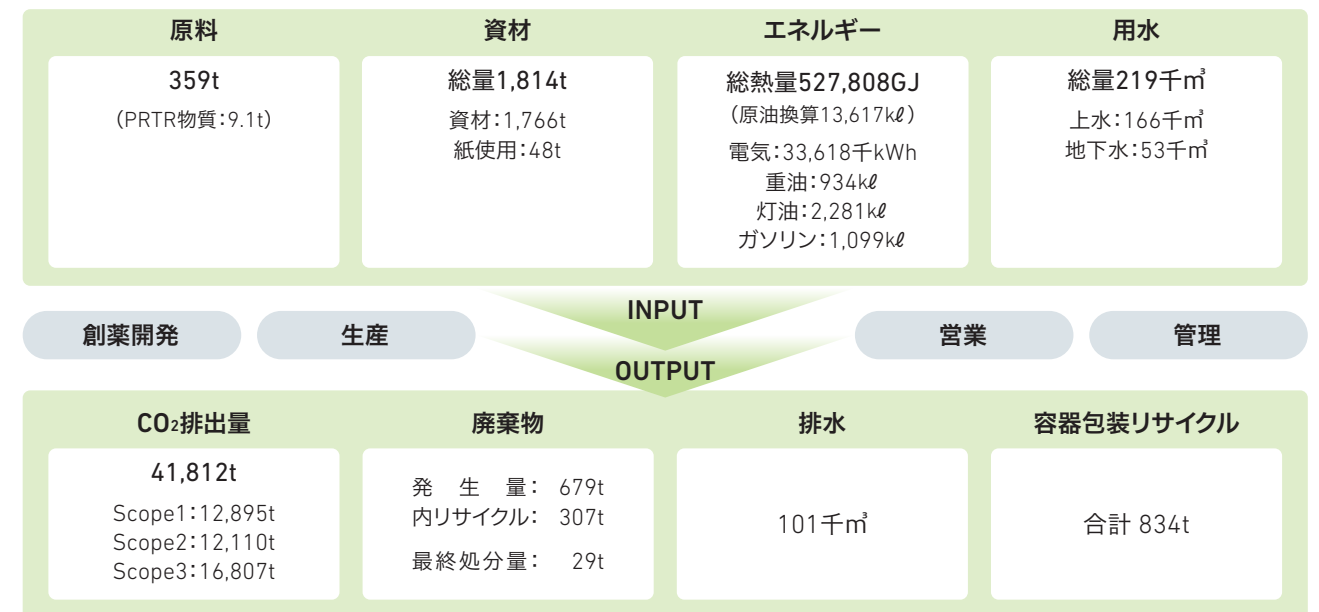
廃棄物の削減

限りある資源の有効利用のため、廃棄物の3R(リデュース・リユース・リサイクル)に積極的に取り組んでいます。

化学物質の管理

PRTR法に基づき対象化学物質の適切な管理に努めています。

キョーリン製薬グループのマテリアルフロー(2023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。



コンプライアンスの徹底

全ての法令、行動規範及びその精神を遵守し、高い倫理観を持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行い、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。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、高い倫理観を持って行動します。

企業行動憲章とコンプライアンス・ガイドライン

「企業倫理・コンプライアンス規程」のもと、2006年8月に「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を反映して改定を行いました。さらに担当執行役員を委員長、法務コンプライアンス部を統括部署とした「コンプライアンス委員会」を設置して月1回開催し、その内容を定期的に経営会議へ報告する等、コンプライアンスを推進する体制を構築しています。

人権の尊重

「企業行動憲章」「コンプライアンス・ガイドライン」において人権の尊重を掲げ、人権に関する国際規範を理解し、全ての人々の人権を尊重する経営を行います。また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。

教育研修

全社的な階層別教育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。また6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

「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もたれる公益通報等の連絡を社内及び外部窓口で受け付けています。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：5件（2023年度）

医療機関等との関係の透明性に関する取り組み

製薬企業の使命は、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、製薬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、製薬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、「企業活動と医療機関等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

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。

価値創造に関するリスク

考えられるリスク	主な取り組み
研究開発に関するリスク ・開発候補品に安全性の問題が生じる、期待する有効性が確認できないなどの理由による開発遅延や開発中止	・医療ニーズに応える価値の高い新薬の創出力強化 ・導入品獲得力の大幅な強化 ・開発パイプラインの拡充
安定供給に関するリスク ・想定外の事象の発生による製造活動や仕入れの遅延または停止 ・製品の品質等の問題発生による製品回収等	・一定量の製品及び原材料の確保 ・製造委託先との生産計画・在庫調整 ・調達先の複数化や代替先の開拓 ・新工場建設による生産能力の強化 ・薬事関連の法令を遵守する信頼保証体制の強化
医療制度改革に関するリスク ・予測可能な範囲を超えた薬価改定及び医療保険制度改革の実施	・新薬比率の最大化による収益力の向上 ・医薬品製造原価の低減、グループ全体のコスト適正化によるコスト競争力の向上
アライアンスに関するリスク ・提携関係の解消、提携先の事業戦略もしくは事業環境の大幅な変化の発生	・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による継続的提携関係の維持・発展
他医薬品との競合に関するリスク ・他社製品との競合、後発医薬品の参入 ・高い技術を活かした他業種からの参入	・フランチャイズカスタマー戦略をベースとした、ソリューション提供型営業による新薬普及 ・オーソライズド・ジェネリックの製造・販売を中心に、当社グループの特色を活かした後発医薬品事業を展開
副作用発現に関するリスク ・市販後における予期せぬ重篤な副作用の発現による使用制限や販売中止	・市販後における安全性情報の幅広い収集・分析 ・適正情報の医療現場への迅速な提供
知的財産権に関するリスク ・当社グループの他社知的財産の侵害、または第三者からの当社知的財産権の侵害による事業の中止・係争	・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

価値創造を支える基盤に関するリスク

考えられるリスク	主な取り組み
ITセキュリティ及び情報管理に関するリスク ・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予期せぬ業務妨害や情報等の外部流出	・ITセキュリティサービスの導入、定期的データバックアップの実施 ・各種情報管理規程の制定、従業員教育の徹底
人的資本に関するリスク ・人材獲得競争の激化、労働環境の急激な変化による、優秀な人材や多様性の確保ができないことによる成長の停滞	・人材マネジメントシステムの適切な運用 ・女性活躍推進等の取り組み、多様な価値観を尊重した働き方改革の積極的な推進
訴訟に関するリスク ・知的財産権、製造物責任（PL法）、環境保全、労務等に関連する訴訟	・専門家の助言を踏まえた対応等
環境問題に関するリスク ・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	・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推進
大規模災害等に関するリスク ・大規模な自然災害、事故及びパンデミック発生による、生産子会社や調達先における工場の閉鎖・操業停止等	・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
金融市場の変動に関するリスク ・輸出入取引における損失、仕入れ価格の高騰、年金資産額、退職給付債務額、保有株式の評価額の減少等	・経営計画立案時の市場動向の確認、為替・金利水準の見直し

コーポレート・ガバナンスの強化

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

「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ま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いきます。

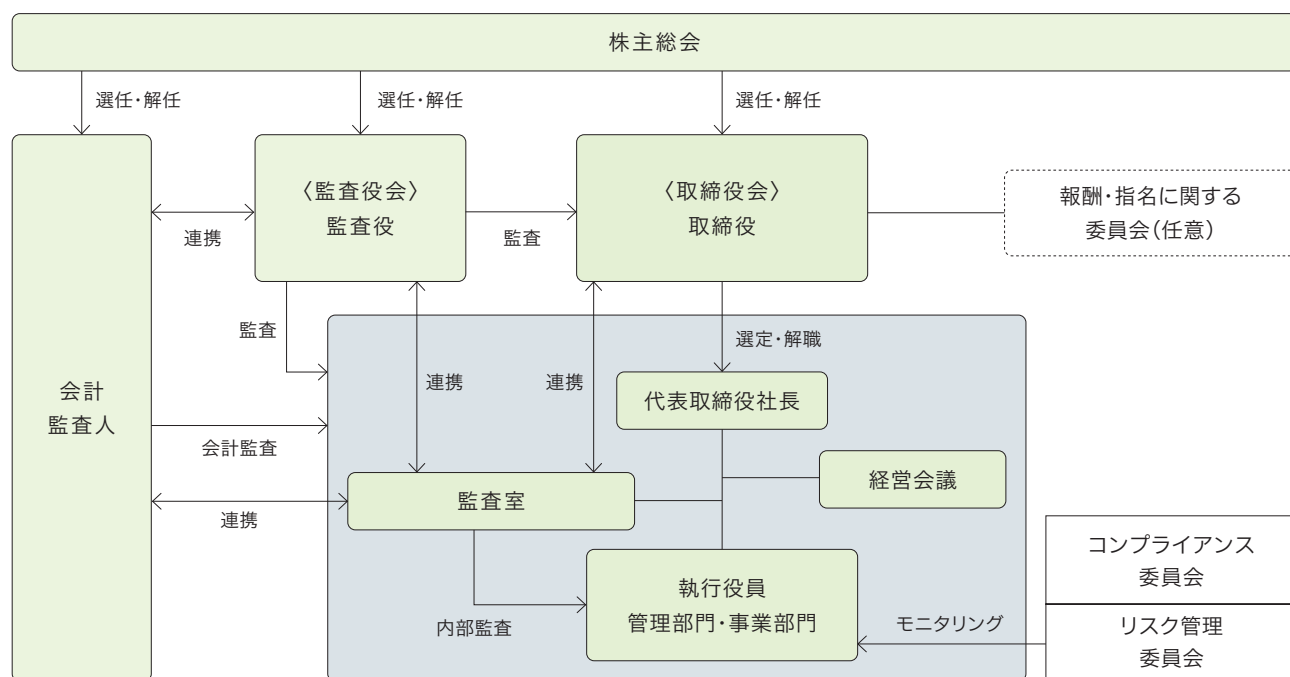
取締役の業務執行に対する監督機能の一層の強化と経営の透明性・公平性を高めるため、3名の社外取締役を選任しています。

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

意思決定に係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、グループ各社の部署ごと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、グループ各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

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、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:大野田 道郎、黒瀬 保至
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)

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を行っています。2024年6月28日現在、執行役員は10名です。また社内取締役、執行役員から会社の重要な業務分野の統括責任者(CxO)を選任し、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。さらに社内取締役及び統括責任者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しています。

議長:代表取締役社長 荻原 豊(CEO)
取締役:大野田 道郎(CMO)、黒瀬 保至(CFO&CSiO)
執行役員:加治 貴章(CBDO)、田村 徳昭(CCO)、石山 順一(CSO)、上原 研男(CHRO)

監査役会

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 (2024年6月28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(2024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)	12回 (100%) (94%)
監査役会の開催回数(2024年3月期) (社外監査役の平均出席率)	14回 (95%)
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

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
めており、取締役会が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、
会社経営について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、専門的見
地と広い見識・経験を活かした監査機能の充実・強化が図ら

れています。

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、金融業界における長年の経験と、他企業
の代表取締役の経験もあり、財務及び会計に関する知見と
幅広い見識を有しています。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在の有
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 (2024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)	166	152	13	6
監査役(社外監査役を除く)	33	33	—	2
社外役員	49	49	—	6

※2023年6月23日付で退任した取締役3名を含んでいます

取締役会の機能強化

取締役会においては、法令、定款または取締役会規則に
定める事項に加えて、経営の戦略的な議論をしています。

2023年度は、新たに設置した統括責任者(CxO)が経営計画
等について進捗状況を定期的に報告する体制を整備し、監

督と執行の分離を進めることにより、取締役会の機能強化
を図りました。また当社では、取締役会についてアンケート
等を活用した毎年度の実効性評価を行い、課題の抽出、改
善策の策定・実行を通じて、その機能の強化を図っていま
す。2023年度は取締役会全体としての実効性は確保されて
いると評価しました。今回の実効性評価結果を踏まえ、短期

及び中長期の視点から、当社の重点課題に関わる議論の深
化等を通じて、引き続き取締役会の実効性向上に取り組ん
でいきます。

【アンケート大項目】

- ①取締役会の体制
- ②取締役会の運営
- ③取締役会の審議内容
- ④社外取締役への支援体制

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から独立した社長直
轄の監査室(7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。

取締役・監査役のスキルマトリクス

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)を持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	荻原 豊		●	●				
	大野田 道郎		●	●				
	黒瀬 保至		●	●	●			薬剤師
	鹿内 徳行	社外・独立				●		弁護士
	重松 健	社外・独立	●					
監査役	渡邊 弘美	社外・独立		●			●	医師
	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

創薬における変革によって革新的な企業を目指す

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及びコンプライアンスの観点から株主の皆様
の目線で経営の監督を行うとともに、SDGs等への取り組みなどを通じて社会的存
在として企業価値を高めるべく意見を申し上げております。コロナ禍によって医療及
び医薬品業界は大きく変容を求められてまいりました。多額の医療費負担の増加に
対応すべく薬価についても顕著な抑制の動きがあり、この中で創薬を続けていくた
めには企業内において合理化、次の時代に向けた積極的な新技術の採用、及び変革
が必要となっております。これによって一段と社会への貢献とともに企業の発展も確
保されるものと考えており、革新的な企業として、さらなる発展に寄与できるように
日々支援を致しております。弁護士としていろいろな会社への助言を申し上げる客
観的な立場から、他業種の企業のあり方を当社の経営にも参考にすべく今後も積極
的な助言提言を行ってまいります。

付加価値の高い新薬創出と生産能力の強化を実現する

社外取締役／独立役員
重松 健



当社は創業100周年を契機に策定した長期ビジョン「Vision 110」の中で、2つの
大きな挑戦と改革を進めています。1点目は研究・開発面における、付加価値の高い
新薬創出への挑戦です。医療ニーズに応える創薬研究領域を明確に設定し、目指す
新しいポートフォリオの実現に向けて人的資源と投資をシフトします。2点目は製造
面の改革です。高岡工場がよいよ本格稼働の段階となり、キョーリン製薬グループ
全体の生産能力の向上、製造効率の改善が進むと同時に、抜本的な脱炭素に向けた
製造体制の構築が具現化されます。

「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議論を進めています。「報酬・指名に関す
る委員会」では結果だけに留まらず、そのプロセスについても十分に評価し、実効性
を伴う形で公正かつ厳格な判断をしています。私は社外取締役として独立した客観
的な視点から経営を監視するとともに、経営戦略、資本政策、ガバナンス・コンプラ
イアンス等に関して必要な提言をしてまいります。

株主の皆様方には引き続きご支援賜りますよう、何卒よろしく願い申し上げます。

多様な人材が活躍する企業へ

社外取締役／独立役員
渡邊 弘美



「世界経済フォーラム(WEF)」が発表した男女平等度を巡る2024年ギャップ指数
ランキングで、我が国は、146か国中118位と前年の125位から若干順位を上げまし
た。しかしこれは女性官僚の増加が評価されたのであって、「経済活動」領域はほぼ
横ばいで、依然として企業の女性幹部が少ないのが我が国の現状です。当社では、昨
年創業100周年を機に、全女性従業員を対象にアンケートによる意識調査を実施
し、女性活躍推進の取り組みの見直しを行いました。これを踏まえ、2024年度には
発展的にダイバーシティ理解促進をはじめとする様々な取り組みが展開されていま
す。女性を含む多様な社員がやりがいを感じながら生き生きと継続して働くことが
できる職場環境を整えるため、私自身の経験も活かして支援をしていきたいと思
います。一日も早く社内から女性取締役が誕生することが待たれます。

当社の掲げる、呼吸器科・耳鼻咽喉科・泌尿器科領域に重点を置いた薬剤の開発
や供給は、今後も懸念されるパンデミックや、超高齢社会において重要であり市場
の拡大が期待されます。私は社外取締役として、患者さんに最も近い立場の医師とし
て、様々な提言をしてまいります。

社外取締役及び社外監査役の主な活動状況 (2024年3月期)

役職	氏名	主な活動状況	取締役会・監査役会出席状況
社外取締役	鹿内 德行	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い、当社及びグループ会社の経営の 重要事項の決定及び業務執行の監督等に十分な役割を果たしております。	取締役会 12 / 12
	重松 健	会社経営について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い、当社及びグループ会社の経営の 重要事項の決定及び業務執行の監督等に十分な役割を果たしております。	取締役会 12 / 12
	渡邊 弘美	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い、当社及びグ ループ会社の経営の重要事項の決定及び業務執行の監督等に十分な役割 を果たしております。	取締役会 12 / 12
社外監査役	山口 隆央	必要に応じ、主に公認会計士、税理士として財務及び会計に関する専門的 見地から発言を行っております。	取締役会 11 / 12 監査役会 13 / 14
	池村 幸雄	適宜取締役会の意思決定の適正を確保するための発言を行っております。 また監査役会では、経験と見識に基づき、適宜発言を行っております。	取締役会 11 / 12 監査役会 13 / 14
	森田 憲右	必要に応じ、主に弁護士としての専門的見地から発言を行っております。	取締役会 12 / 12 監査役会 14 / 14

ステークホルダーとの関係強化

企業行動憲章に「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」と掲げています。それを実現し、持続的な企業活動を行うためには、対話により様々なステークホルダーとの関係性を強化することが必要であると考えています。医療ニーズに応える価値の高い新薬の開発と供給を通じた社会への貢献を目指す中で、医療関係者・患者さんへの有益な情報提供、事業活動の基盤となる地域社会への貢献、取引先・関係先とのパートナーシップ促進、従業員のエンゲージメント向上に取り組みます。また適時・適切な情報開示とともに、投資家の皆様との高質な対話の機会を設置します。ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを大切にしつつ社会的責任を果たし、存在意義を認められる企業を目指します。

パートナーとの協働による世界の人々の健康への貢献 (医療アクセス向上)

積極的なパートナーリング活動を展開し自社創製品を導出することにより、世界の患者さんの健康に貢献することを目指しています。現在、導出先企業が東南アジア、中南米などでイミダフェナシンを発売しています。

医療関係者への情報提供

医療関係者向け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。

「ドクターサロン」による情報提供

全国の一般医師の日常診療に関する質問にお答えする医師向けのラジオNIKKEI番組「ドクターサロン」を提供しています。その番組内容等を編集した冊子を配布するとともに、Web上で冊子のバックナンバーの掲載、Podcastで放送番組の音源配信を行っています。

医療関係者との協働

「創薬医学講座」への支援

国の創薬を担うイノベティブな人材の産学連携による養成を目的とする、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。

患者さん・ご家族への情報提供

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。

患者さん向けWebサイトの公開

患者さん向けのWebサイトでは、疾患情報等やアドヒアランス向上のための薬剤の正しい服用方法など、患者さんやそのご家族に役立つ情報を掲載しています。

- ・当社製品により治療を受けている患者さん向け製品サイト
- ・慢性咳嗽(まんせいがいそう)ナビ
- ・「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」
- ・間質性膀胱炎のひろば



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、製品情報や、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/



地域社会との共生

出張教室の実施

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。



出張教室

職場体験受け入れ

製薬会社や医薬品について理解を深めていただくため、当社グループの各事業所において、インターンシップの受け入れ、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、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、子ども達が体のしくみや病気について興味を持って楽しく学ぶことのできる動画を配信しています。



おしえて先生!からだのひみつ大冒険

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

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:中島釣り公園清掃、花火大会清掃、旧金勇料亭の清掃
- ・井波工場:瑞泉寺清掃活動
- ・滋賀工場:滋賀県甲賀地区「県下一斉清掃運動」環境美化活動への参加



瑞泉寺清掃活動

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、救済物資をお届けしました。

- ・2023年6月梅雨前線及び台風第2号による豪雨支援:環境衛生物資(ルビスタ、ノアテクトプロ)
- ・2023年7月梅雨前線による九州北部豪雨支援:環境衛生物資(ミルトン、ノアテクト)
- ・2024年1月能登半島地震支援:環境衛生物資(ルビスタ、ミルトン、Miltonうるおい手指消毒ジェル)、日本赤十字社を通じた義援金1,000万円

救命救急講習受講

当社のMR約630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。

株主・投資家との対話

建設的な対話

IR担当者に加え、経営トップが機関投資家との面談等を行っています。また経営層と連携し、アナリスト/機関投資家、マスコミ関係者との対話として、通期及び中間期決算発表時に説明会を実施し、四半期決算時には、担当役員及びIR担当者がマスコミ関係者に会社の状況を説明しています。さらに経営トップが機関投資家を訪問し、直接対話する場を設定するよう努めています。

株主との対話において得た意見等は定期的に経営トップ及び担当役員に報告し、必要に応じて経営会議で説明を行うなど、適時・適切に経営陣へのフィードバックを行っています。



決算説明会

株主総会

株主総会の議案について、十分な検討期間を確保することができるよう、法定期日より早く招集ご通知を発送しています。また電子提供制度に対応し、法定期日より1営業日早め、当社及び東京証券取引所のWebサイトにて電子提供を行っています。

適切な情報開示

情報開示及びインサイダー取引防止に関する規程を定め、情報開示は公平に行い、特定の者に選別的な開示を行わないこと及びインサイダー情報の守秘義務を徹底するため、役員・従業員に対して定期的な教育を実施しています。

適時開示

企業行動憲章及びコンプライアンス・ガイドラインに会社情報の開示に対する基本姿勢を定めており、金融商品取引法及び東京証券取引所の定める適時開示規則に基づいて求められる会社情報を、適時・適切に開示しています。