

# Sustainability Progress

サステナビリティマネジメント …… P33

環境 …… P34

社会 …… P38

コーポレート・ガバナンス …… P41



# サステナビリティマネジメント

## ■ サステナビリティ基本方針

生化学工業は、「独創 公正 夢と情熱」を経営綱領のモットーに掲げ、「学問尊重の理念のもとに、糖質科学を基盤として有用で安全な製品を創造し、広く世界に供給して人類の福祉に貢献する」ことを経営信条として、社会とともに持続的に発展することを目指します。

その取り組みにあたっては、生命関連企業としての社会的使命及び責任を深く自覚した高い企業倫理のもと、多様な

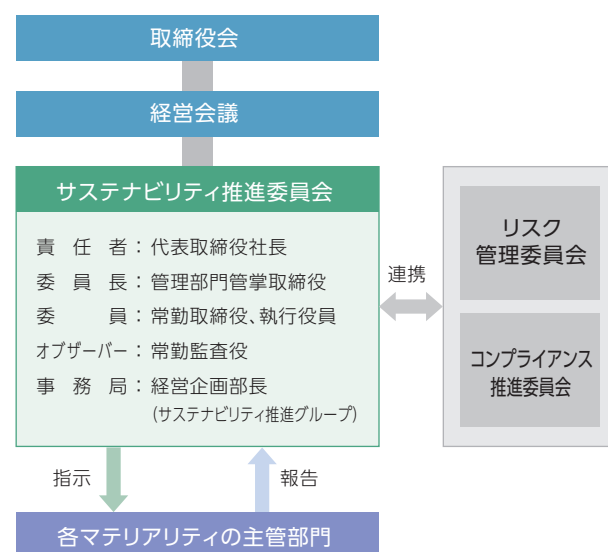
ステークホルダーからの期待に応えることに加え、公正で誠実な関係構築を意識した行動を実践します。

これらを踏まえ、独創的な研究開発活動から生み出された真に有用で高品質な製品を安定的に提供することを通じて、世界で存在価値のある企業として成長するとともに、地球と社会の持続可能な発展に取り組み、世界の人々の健康で心豊かな生活に貢献してまいります。

## ■ サステナビリティ推進体制

当社は、サステナビリティに関する活動を推進するために代表取締役社長を責任者とし、管理部門管掌取締役を委員長とするサステナビリティ推進委員会を設置しています。本委員会では、サステナビリティに関する活動の方針や、

推進施策等を審議し、進捗状況の検証と評価等を行います。なお、重要な事項については、経営会議での審議を経て、取締役会において報告・検討します。



### ①取締役会

経営の基本方針、中期経営計画や事業計画等に関わる重要事項について、意思決定と指示監督を行います。

### ②経営会議

重要な契約締結、社規社則の制定、業務執行計画の策定及び変更等の会社経営に関わる重要事項を審議し決定します。

### ③サステナビリティ推進委員会

サステナビリティの推進に関する基本方針及び推進施策の策定、進捗の検証と評価、並びに指導と教育を行います。当該委員会は原則として事業年度に2回開催し、議事や審議結果は委員長がその必要性を判断し取締役会及び経営会議に付議または報告されます。

### 2021年度の実績

- 統合的な方針類の新設と情報開示  
[https://www.seikagaku.co.jp/ja/sustainability/our\\_policy.html](https://www.seikagaku.co.jp/ja/sustainability/our_policy.html)
- マテリアリティに関する情報集約とESGデータブックの公開  
<https://www.seikagaku.co.jp/ja/sustainability/materiality.html>
- 当社従業員に対する教育研修計画の立案、実施
- 気候変動に関するリスク及び機会の分析  
<https://www.seikagaku.co.jp/ja/sustainability/tcfd.html>  
P35
- 二酸化炭素排出削減目標の策定及び施策立案  
P34

### 今後の取り組み

- 二酸化炭素排出削減施策の実行（設備の代替更新、再エネ調達等）
- サプライチェーン上のリスク評価プロセス確立
- 取引先とのコミュニケーション充実
- 全ての社員が能力を十分に発揮できる組織づくり

## E 環境

### 環境方針と取り組み

生化学工業は、地球環境問題が重要な課題であることを認識し、持続可能な社会の実現に貢献していくことは企業の使命と捉えています。私たちは、製薬企業として、また社会の一員として、環境対策と当社の成長を両立させることを目指し、環境負荷の少ない事業活動への取り組みを推進していきます。

〈環境方針〉 <https://www.seikagaku.co.jp/ja/sustainability/policy.html>

### 二酸化炭素排出削減に向けた取り組み

当社は、地球環境保全の重要性や製造活動を担う責任を強く認識し、環境関連法令等を遵守するとともに、環境負荷の少ない事業活動を自主的に推進しています。これまでの省エネルギー活動を継続するとともに、水資源の効率的な利用や廃棄物の削減・再資源化などの取り組みを強化することで環境対策と事業成長を両立させることを目指します。

省エネルギー活動の推進と二酸化炭素排出削減を目的として省エネ推進委員会を設け、エネルギー使用状況を管理するとともに、各事業所において定めたエネルギー削減目標を達成するための改善施策や省エネルギーに関する教育訓練を実施しています。さらに、年度毎のエネルギー使用量及び二酸化炭素排出量の実績及び削減施策を同委

員会が取りまとめ、経営会議に報告し審議を行うなど、全社レベルで実効性を高める体制を整えています。生産事業所で最もエネルギー使用量が多い高萩工場では、A重油ボイラーを高効率のLNGボイラーへ更新し、燃料転換を図ったことで熱効率を向上するとともに二酸化炭素排出量を削減しました。さらに、生産事業所と研究所施設における照明設備のLEDへの切替え、蒸気配管や蒸気トラップの修繕・強化等の取り組みによりエネルギー使用量の削減に繋がりました。このように全社一丸となった省エネルギー活動を持続的に積み上げていくことで、2022年3月期までの過去5年間のエネルギー平均削減率は目標値を達成しています。

### TOPIC

#### 『決定的な10年』を乗り越える ～環境負荷低減に向けて～

2021年の国連気候変動枠組条約第26回締約国会議（COP26）の成果であるグラスゴー気候合意では、産業革命前からの気温上昇幅を1.5℃以内に抑えることが事実上世界共通の目標として設定されました。2030年までの10年は決定的な10年とも言われています。

高萩工場では、2030年度の二酸化炭素削減目標（P36）の達成に向けて、関係部署との連携を強化し、施策を着実に実行するために、2022年10月3日付で、「2030推進委員会」が発足しました。

本委員会は4つのチームで構成され、各チーム連携を図りながら計画立案と実行に取り組んでいきます。チーム構成の内訳は「エネルギー関連」「工程改善・資材関連」「産廃・環境」「意識改革」となっており、環境負荷低減に向けた具体的施策の立案や高萩工場内での教育研修活動を担うことを目指しています。

E  
環境

## 気候変動に関連する情報開示

## TCFD提言に基づく情報開示

生化学工業は、気候変動への対応を重要な経営課題のひとつととらえ、その対策に取り組むとともに、TCFD<sup>\*1</sup>の推奨項目及びリスク/機会の対応状況について、2022年6月より開示しています。

## ガバナンス

当社は、サステナビリティ基本方針に基づき当社の持続的な成長と持続可能な社会の実現の観点から、優先的に取り組むべき重要課題(マテリアリティ)を取締役会の決議に基づき特定しています。

主にサステナビリティに関する課題を取り扱うために、サステナビリティ推進委員会を設置し、同委員会においては気候変動課題における活動方針、推進施策等の審議や、進捗状況

の検証と評価等を原則年2回実施します。

また、リスク管理委員会で評価した全社リスクのうち、気候変動に関連に係るリスクや機会については、サステナビリティ推進委員会でも討議し、取締役会に報告されるとともに、取締役会はその進捗状況をモニタリングし、監督しています。なお、「サステナビリティ推進委員会」及び「リスク管理委員会」の責任者は代表取締役社長が務めています。

<sup>\*1</sup>TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures:気候変動関連財務情報開示タスクフォース)は、G20財務大臣及び中央銀行総裁会議の要請を受け、2015年12月に金融安定理事会(FSB)により、気候関連の情報開示及び金融機関の対応を検討するために設立されました。2017年6月に公表された最終報告書の中で、企業等に対して気候変動関連リスク及び機会に関する4つの項目(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)について開示することを推奨しています。

## 戦略

気候関連のリスク・機会の重要性評価に向け、以下のスキームにより、「移行リスク」「物理リスク」「機会」の区分でシナリオ特定と評価を実施しました。気候変動に関する政府間パネルIPCC<sup>\*2</sup>と国際エネルギー機関IEA<sup>\*3</sup>が提示するシナリオ<sup>\*4</sup>に加え、社内外の情報を精査し、気候関連のリスク/機会がもたらすビジネス・戦略・財務への潜在的な影響度を評価しました。

<sup>\*2</sup>IPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change):  
国連気候変動に関する政府間パネル  
<sup>\*3</sup>IEA(International Energy Agency):  
国際エネルギー機関  
<sup>\*4</sup>当社では以下のシナリオを基にリスク/機会分析をしています。  
2050年実質ゼロ排出量シナリオ(NZE):気温上昇1.5℃  
公表政策シナリオ(STEPS):気温上昇4℃

## シナリオ分析スキーム



## リスク管理

リスク管理は、「経営リスク管理規定」に基づき、各部門がリスク・機会に対応する取り組みを実施しています。気候変動関連のリスクに関しては、2021年12月に設置されたサステ

ナビリティ推進委員会とリスク管理委員会で情報を共有しながら、事業リスクとして統合・管理し、重要リスクについては定期的に取締役会に報告します。

## 中長期的なシナリオに基づくリスク/機会分析

## 移行リスク

機会/リスク	内容	財務影響度 1.5℃ / 4℃	期間	対応/レジリエンス
政策・法規制	炭素税の導入等の規制強化によるコストの上昇	中 / 中	中～長期	省エネ、再エネの導入・拡大等を推進し、炭素税負担額の低減及び原料使用量の削減等の取組によるコスト低減
市場	環境配慮型原料の導入等によるコストの上昇	中 / 中	中～長期	省エネ、再エネの導入・拡大等を推進し、炭素税負担額の低減及び原料使用量の削減等の取組によるコスト低減
評判	サステナビリティの開示不足等による投資家離れや人材獲得機会の低下(レピュテーションリスク)	中 / 小	短～中期	サステナビリティの積極的な情報開示による、企業価値向上及び投資・人材獲得機会の増加を企図

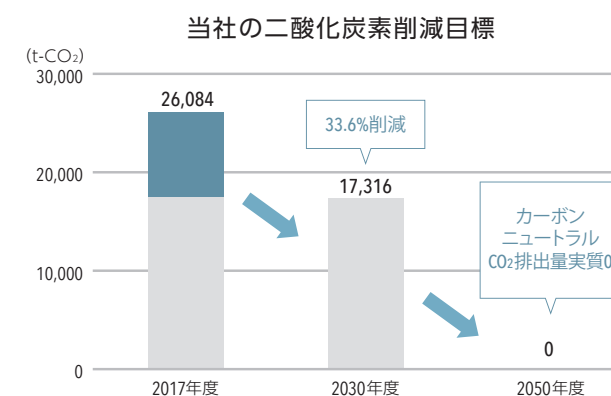
## 物理的リスク

機会/リスク	内容	財務影響度 1.5℃ / 4℃	期間	対応/レジリエンス
急性	異常気象の甚大化による生産設備等の被災リスクや復旧・予防措置コストの上昇及びサプライチェーンの寸断による一時的な操業停止	中 / 大	中～長期	BCPの継続的見直しと事前対応強化及びサプライチェーン全体の影響評価・対応強化による被害最小化
慢性	気候変動に起因する感染症拡大に伴う医療ひっ迫による通院患者減少	中 / 中	長期	通院負担の少ない長期作用薬の研究開発の促進
慢性	気候変動による生態系への影響による天然資源原料の減少、或いは品質の低下	小 / 中	中～長期	代替原料の研究促進及び生物由来原料から発酵等の組み換え原料への移行

## 機会

機会/リスク	内容	財務影響度 1.5℃ / 4℃	期間	対応/レジリエンス
エネルギー・資源の効率性	生産設備の効率化	小 / 小	中～長期	省エネ、再エネの導入・拡大等の推進によるコスト低減
製品/サービス/市場	気候変動に起因する感染症の拡大	中 / 中	長期	感染症診断領域等の研究開発の促進

## 指標と目標



## 二酸化炭素削減目標(Scope1&amp;2:自社単体)

- 2030年迄に33.6%削減(2017年度比)
- 2050年迄にカーボンニュートラルを目指す

## 中長期的に検討対象とする実効策

- 省エネルギー活動の徹底と啓発活動
- 高効率機器、太陽光発電設備の導入
- カーボンフリーエネルギー、クレジットの調達

E  
環境

## 生物多様性の取り組み

生化学工業は、生命関連企業として事業における生物多様性の重要性を認識した上、生物多様性の保全と生物資源の持続可能な利用に努めます。

〈生物多様性方針〉 <https://www.seikagaku.co.jp/ja/sustainability/biodiversity.html>

## アソシエーツ オブ ケープ コッド インクのカプトガニ保全活動と遺伝子組換え試薬開発

生化学工業の海外子会社であるアソシエーツ オブ ケープ コッド インク (以下、ACC社) では、カプトガニの血球成分を原料とする試薬の製造及び販売を事業としていることから、天然資源であるカプトガニの保全活動を継続的に推進しています。その一環として、絶滅の危険性があると言われるアジア産カプトガニの個体数を維持する活動への助成を2019年より開始しています。個体数の維持とは、卵と精子を体外受精後、生存可能な幼体にまで成長させて自然界に放流するものです。ACC社では、従来からこの活動に取り組み、その技術やノウハウを蓄積してきました。

世界の学術機関や民間研究者を対象とし、助成の対象となる団体には、ACC社の保有するカプトガニに関する知的所有権を無償で使用可能とするライセンスが供与されるほか、体外受精方法や高効率な養殖機器の操作トレーニングも伝授されます。なお、ACC社はアメリカ マサチューセッツ州において2022年12月末までにおよそ120万匹のアメリカ産カプトガニの幼体を放流しています。

また、保全活動と並行して、天然由来のカプトガニから採取した血液を使用せずに製造できる遺伝子組換えエンドキシン測定用試薬の開発にも注力してきました。

2021年4月にACC社が海外向けに、同年5月に生化学工業が国内向けに発売した「PyroSmart NextGen」は、生化学工業における長年の研究開発の成果に基づきACC社において製品化したものです。本製品は天然由来品と同じカスケード経路に従うため、従来の天然由来品から本製品に置き換えた場合でも、同じ試験方法や試験機器等で活用できることが特徴です。カプトガニの個体数維持の取り組みに加え、遺伝子組換え試薬という新しい選択肢を提供することで、持続的な環境保全への貢献を図っていきます。

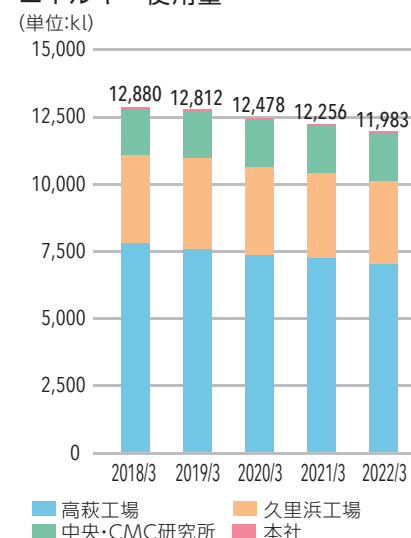
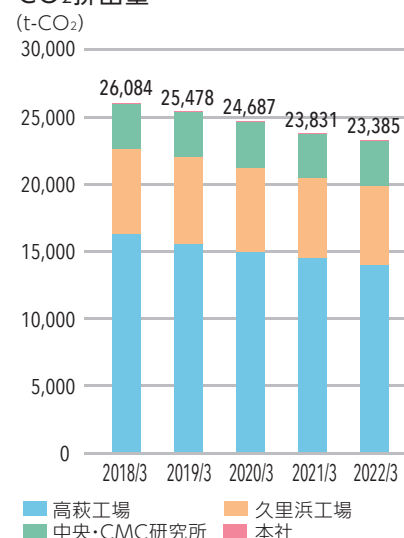
今後も当社グループは、医学・薬学の分野に多大な貢献をしているカプトガニの保全活動を積極的に支援し、維持可能な範囲で利用をしていくことに努めていきます。



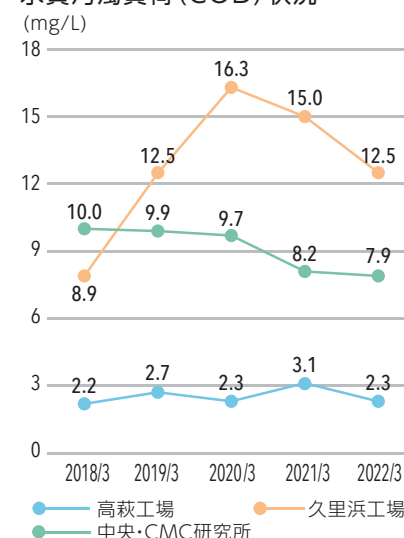
カプトガニの幼体

## 環境ハイライト

## エネルギー使用量

CO<sub>2</sub>排出量

## 水質汚濁負荷 (COD) 状況

S  
社会

## 社会貢献活動

生化学工業は、地域社会との調和を図り、共に発展し続けていくために、社会や環境問題に関する取り組みを推進しています。また、「学問尊重」の理念を実践し、糖質科学の発展を支援するグローバルな助成・後援活動を行っています。

糖質科学研究の総合情報ウェブサイト「Glycoforum®」の運営 <https://www.glycoforum.gr.jp/indexJ.html>

当社は、専門分野である糖質科学の発展に寄与するために、研究情報などの提供を行う純粋に学術的な内容のウェブサイト「Glycoforum®」を1997年より運営しています。

糖質科学情報のポータルサイトとして、世界の主要な研究者の論文や解説、学会情報などをタイムリーに発信し、国内外の研究者から高い支持を集めています。



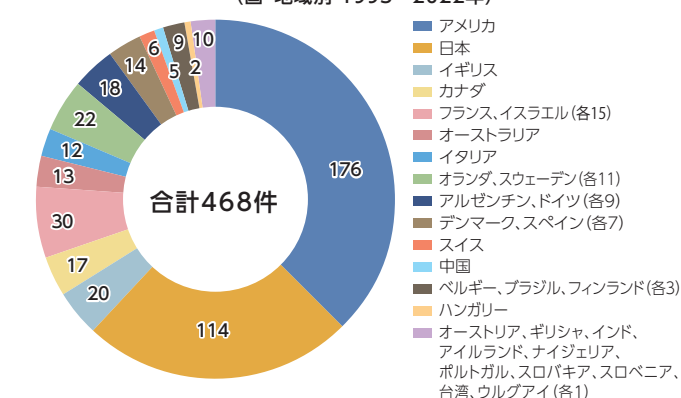
## 公益財団法人「水谷糖質科学振興財団」への支援

<https://www.mizutanifdn.or.jp/indexj.html>

公益財団法人 水谷糖質科学振興財団は、糖質科学の振興、発展を通じて人類の福祉に貢献することを目的に、水谷當稱 (元 生化学工業社長) の出捐金をもとに1992年に設立されました。以来、国内外における糖質科学研究者への研究助成や、糖質関連学会の開催支援などを行っています。2022年3月期は、14件の助成対象者に対し、総額7,418万円の研究助成を行いました。

当社は、同財団の趣旨に賛同し、設立時より継続的にその活動を支援しています。

## 水谷糖質科学振興財団の研究費助成実績 (国・地域別 1993~2022年)



## TOPIC

## 患者の方々の早期治療のために

## ■ 変形性関節症膝関節症に関する一般向けウェブサイト「ひざイキイキ」

変形性膝関節症は、加齢や過度の運動、体重の増加などにより関節に負担がかかり、軟骨が徐々にすり減る病気です。「ひざイキイキ」では、変形性膝関節症に関する基本的な知識や診断・治療方法をわかりやすく解説しています。

<https://www.ehiza.jp>



## ■ 腰椎椎間板ヘルニアに関する一般向け情報提供ウェブサイト「腰ヘルニア.jp」

腰椎椎間板ヘルニアに関する基本的な知識や症状を説明するとともに、診断方法や治療方法についてわかりやすく解説しています。また、腰椎椎間板ヘルニアの患者の方々を対象に行ったインターネット調査の結果から、季節・天気による症状の変化、仕事や生活への影響等についても紹介しています。

<https://koshi-hernia.jp/>



多くの方が早期に適切な治療を受けられるよう、これらのサイトを通じて正しい知識や情報の提供を行っていきます。

S  
社会

## 人材への取り組み

生化学工業は、世界中の人々の健康で心豊かな生活に貢献し、豊かな未来を創造する企業であり続けるために、事業活動を通じて企業としての人権尊重責任を果たすことが重要であると認識しています。私たちは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「生化学工業人権方針」(以下「本方針」といいます)を制定しています。生化学工業では、本方針に基づいて、人権を尊重した経営を実践していきます。

📄 (人権方針) [https://www.seikagaku.co.jp/ja/sustainability/our\\_policy/humanright.html](https://www.seikagaku.co.jp/ja/sustainability/our_policy/humanright.html)

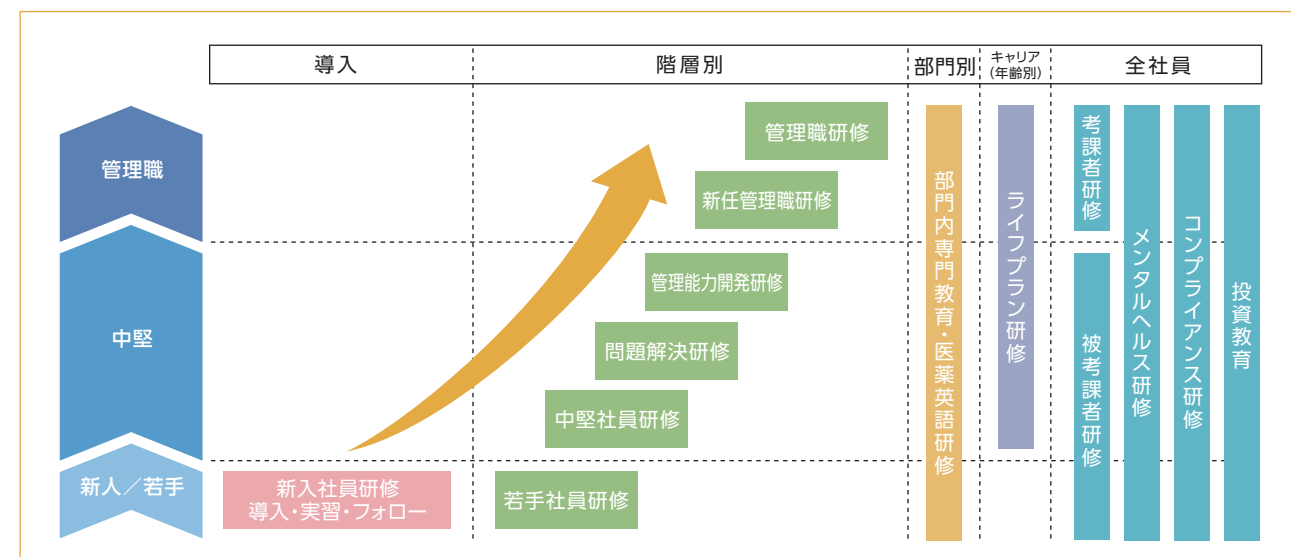
## 人材の育成

生化学工業は、人材を重要な企業資産のひとつと捉え、経営綱領のモットーである「独創 公正 夢と情熱」を理解・実践し、責任感を持って自らの役割を果たしながら自己成長が出来る人を求めています。

当社は、各人が成長できるフィールドを提供するとともに、各種研修による体系的教育や、日々の業務を通じた職場教育、ジョブローテーション等を組み合わせることにより、スキルアップやキャリア形成を促進し、情熱と誇りを持って自ら業務にあたり、成果を生み出す「自律型社員」の育成を図っています。

体系的教育のカリキュラムは下図の通りであり、各部門の要となる人材育成や、社員個人及び会社の成長を目的として、若手社員から幹部社員までを対象とした各種研修を実施しています。なお、新型コロナウイルス感染症の拡大下においては、集合型研修からオンライン研修に切り替えて継続しています。

## 研修体制



## ワークライフバランス

当社は、ワークライフバランスの実現に向けて、研究所や工場を含む全事業所でフレックスタイム制度を導入しているほか、週に1日の「ノー残業デー」を設定しています。また、育児・介護を行う社員の短時間勤務制度や、失効した年次有給休暇を長期疾病・育児・介護などに利用できる積立休暇制度を備え、社員の生活ニーズと仕事との両立を支援するとともに自律的な働き方を推進しています。

2021年3月には、多様な働き方の選択肢を整備するために在宅勤務制度を新設しました。本制度は、業務効率化による生産性向上や、災害発生時等における業務継続機能を担うことも導入の目的としています。

当社社員の有給休暇の平均取得率は80.7% (2022年3月期)、育児休業復職率は100% (2008年3月期～2022年3月期) となっており、近年は男性の育児休業取得者も増加しています。さらに、仕事の質と量に見合った人員配置及び職場環境の改善や、長時間労働等を是正することにより、働きやすい職場づくりにつなげています。

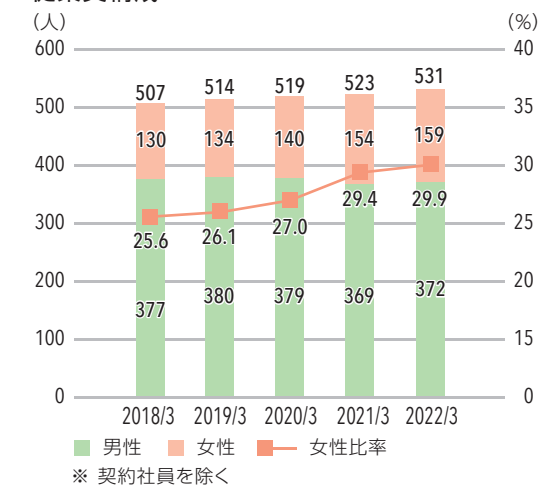
## ダイバーシティ・マネジメント

当社は、ダイバーシティ・マネジメントの一環として、全ての社員が能力を十分に発揮できる環境・制度・仕組みを整え、活躍を後押しするための施策を進めています。

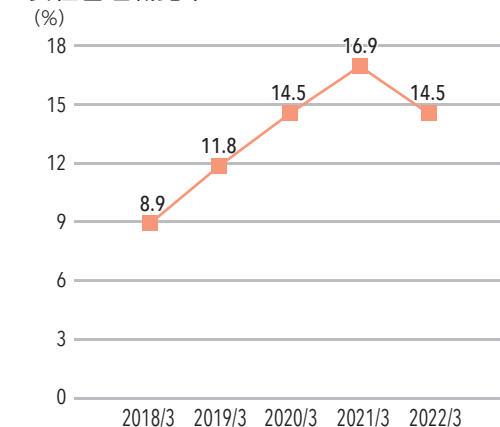
女性活躍推進プロジェクトから形を変え2020年3月期に開始したダイバーシティ アンド インクルージョンプロジェクトでは、多様な社員の活躍が当社の持続的な成長の原動力となるよう、事業所ごとに具体的な目標を掲げ、個々のポテンシャルが最大限発揮できる組織への改革を進めてきました。プロジェクトは2022年3月をもって終了し、今後は事業運営の一環として、当社のマテリアリティの1つ「多様な人材の活躍推進と育成」の促進に向けた施策に取り組み、全ての社員が能力を十分に発揮できる組織づくりを継続して進めていきます。

2022年10月には、これまでの単線型の人事等級制度を複線型に変更し、人材適性を踏まえた配置・育成が可能となるよう制度改訂を行いました。

## 従業員構成



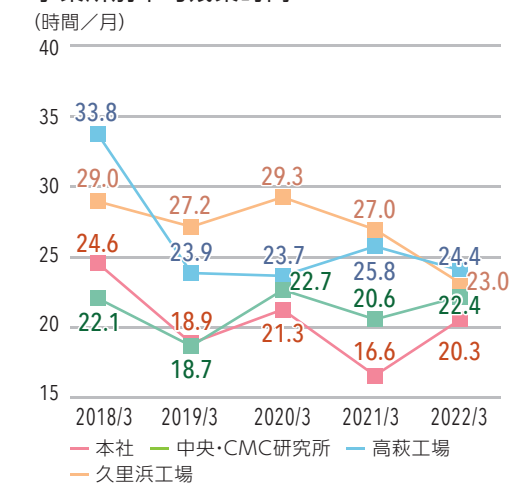
## 女性管理職比率



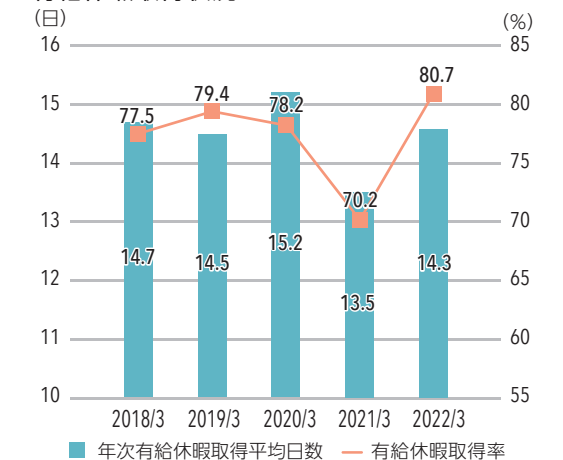
## メンタルヘルスケア

当社は、2009年から、社員の心身の健康保持及びそれによる職場の活性化や生産性向上を目的とした諸施策を実施しています。具体的には、産業医や保健師の助言・支援を定期的及び随時に受けるほか、毎年実施しているストレスチェックの結果を活かした管理職向けラインケアセミナーを開催するなど、総合的な職場環境の改善を進めています。また、社員やご家族が自由に利用できる外部相談窓口やカウンセリングサービスを設置しており、社員自身が体の不調やストレスに気づき、その対処法を身に付けられるよう、セルフケアに関するサポート体制も整備しています。

## 事業所別平均残業時間



## 有給休暇取得状況



# G コーポレート・ガバナンス

## ■ 役員一覧(2022年6月21日現在)

### 取締役



代表取締役社長  
水谷 建

【取締役在任年数】 32年  
【所有する当社の株式数】 460,180株

1970年 4月 三菱化成工業株式会社(現 三菱ケミカル株式会社)入社  
1988年 8月 当社入社  
1990年 6月 当社取締役 試薬・診断薬事業部長  
1993年 6月 当社常務取締役 企画・生産担当  
1998年 6月 当社常務取締役 営業本部長  
2000年 6月 当社常務取締役 中央研究所長  
2002年 6月 当社代表取締役専務取締役 医薬・機能化学品・口腔ケア事業、グライコフォーラム管掌 中央研究所長  
2005年 6月 当社代表取締役社長  
2018年 6月 当社代表取締役社長 兼 生産本部長  
2019年 6月 当社代表取締役社長(現在に至る)



取締役 常務執行役員  
事業推進本部長  
岡田 敏行

【取締役在任年数】 5年  
【所有する当社の株式数】 12,724株

1989年 4月 ダウ・コーニング ジャパン入社  
1996年 9月 ジョンソン・エンド・ジョンソン メディカル株式会社(現 ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社)入社  
2015年 2月 同社バイスプレジデント チーフテクノロジージャーオフィサー  
2015年 9月 当社入社 執行役員 品質保証・安全管理・薬事監査副担当  
2016年 6月 当社常務執行役員 品質保証・安全管理・薬事監査担当  
2017年 1月 当社常務執行役員 営業本部長  
2017年 6月 当社取締役 常務執行役員 営業本部長  
2018年 6月 当社取締役 常務執行役員 事業推進本部長(現在に至る)



取締役 上席執行役員  
研究開発本部長  
船越 洋祐

【取締役在任年数】 4年  
【所有する当社の株式数】 13,324株

1990年 4月 小野薬品工業株式会社入社  
2008年 6月 武田薬品工業株式会社入社  
2012年 8月 武田グローバル研究開発センター Inc.(現 米州武田開発センター Inc.) ストラテジック・プロジェクト・マネジメント バイス・プレジデント  
2014年 8月 当社入社 理事 研究開発本部長付  
2014年 10月 当社理事 研究開発本部 臨床開発部長  
2016年 6月 当社上席執行役員 研究開発本部副本部長 兼 臨床開発部長  
2017年 6月 当社上席執行役員 研究開発本部長 兼 臨床開発部長  
2018年 6月 当社取締役 上席執行役員 研究開発本部長 兼 臨床開発部長  
2021年 10月 当社取締役 上席執行役員 研究開発本部長(現在に至る)

### 監査役



常勤監査役  
竹田 敏

【監査役在任年数】 6年  
【所有する当社の株式数】 2,200株

1983年 4月 株式会社日本長期信用銀行(現 株式会社新生銀行)入社  
2000年 10月 株式会社日本興業銀行(現 株式会社みずほ銀行)入社  
2008年 10月 みずほ信託銀行株式会社 総合リスク管理部長  
2012年 4月 同社常勤監査役  
2016年 4月 当社入社 理事  
2016年 6月 当社常勤監査役(現在に至る)



常勤監査役  
鳥居 美香子(新任)

【監査役在任年数】 —  
【所有する当社の株式数】 14,059株

1988年 4月 当社入社  
2011年 6月 総務部長  
2015年 6月 執行役員 総務部長  
2022年 6月 当社常勤監査役(現在に至る)



社外監査役  
藤本 美枝

【監査役在任年数】 7年  
【所有する当社の株式数】 1,400株

1993年 4月 弁護士登録  
1993年 4月 新東京総合法律事務所(後に、ビンガム・坂井・三村・相澤法律事務所(外国法共同事業))入所  
2015年 4月 TMI総合法律事務所入所(現在に至る)  
2015年 6月 当社社外監査役(現在に至る)



取締役 上席執行役員  
管理部門管掌 兼 経営企画部長  
秋田 孝之

【取締役在任年数】 4年  
【所有する当社の株式数】 9,924株

1986年 4月 株式会社三菱銀行(現 株式会社三菱UFJ銀行)入社  
2016年 5月 同社執行役員 トランザクションバンキング本部 トランザクションバンキング部長  
2017年 6月 当社入社 顧問  
2017年 6月 当社執行役員 経営管理担当  
2017年 10月 当社執行役員 経営企画部長  
2018年 6月 当社取締役 上席執行役員 管理部門管掌 兼 経営企画部長(現在に至る)



社外取締役  
南木 みお

【取締役在任年数】 3年  
【所有する当社の株式数】 —

1999年 4月 株式会社MIT入社  
2003年 10月 東京地方検察庁 検事  
2004年 4月 大阪地方検察庁 検事  
2005年 4月 福岡地方検察庁 検事  
2014年 4月 福岡法務局 訴訟検事  
2016年 4月 東京地方検察庁 検事  
2017年 4月 株式会社農林漁業成長産業化支援機構 出向 法務部長  
2019年 4月 弁護士登録  
2019年 4月 南木・北沢法律事務所入所(現在に至る)  
2019年 6月 当社社外取締役(現在に至る)



社外取締役  
杉浦 康之

【取締役在任年数】 1年  
【所有する当社の株式数】 —

1978年 4月 三菱商事株式会社入社  
1998年 4月 米国三菱商事会社 ワシントン事務所長  
2006年 4月 米国三菱商事会社 CFO 兼 コーポレート部門担当SVP  
2009年 4月 同社執行役員 経営企画本部 広報部長  
2012年 4月 米国三菱商事会社 取締役社長 兼 シカゴ支店長  
2013年 4月 三菱商事株式会社 常務執行役員 北米三菱商事会社 取締役社長  
2016年 4月 三菱商事株式会社 顧問(現在に至る)  
2017年 6月 公益財団法人東洋文庫 専務理事(現在に至る)  
2021年 6月 当社社外取締役(現在に至る)



社外監査役  
松尾 信吉

【監査役在任年数】 3年  
【所有する当社の株式数】 —

1991年 4月 三菱電機株式会社入社  
1993年 4月 横浜市入庁  
1995年 10月 太田昭利監査法人(現 EY新日本有限責任監査法人)入所  
1999年 4月 公認会計士登録  
2018年 6月 ネクストリープ株式会社 代表取締役(現在に至る)  
2019年 6月 当社社外監査役(現在に至る)



社外監査役  
丸山 貴之

【監査役在任年数】 2年  
【所有する当社の株式数】 —

2000年 4月 弁護士登録  
2000年 4月 長島・大野・常松法律事務所入所  
2005年 9月 Smith, Anderson, Blount, Dorsett, Mitchell & Jernigan, LLP入所  
2006年 1月 米国ニューヨーク州弁護士登録  
2008年 2月 弁護士法人大江橋法律事務所入所(現在に至る)  
2020年 6月 当社社外監査役(現在に至る)

### 執行役員

上席執行役員  
信頼性保証部門・メディカル活動推進室担当  
下島 裕司

執行役員  
生産本部長 兼 高萩工場長  
伊藤 政幸

※ 取締役である水谷 建は執行役員を兼務しています。  
※ 在任年数は2022年6月21日現在のものです。  
※ 所有する当社の株式数は2022年3月31日現在のものです。

## ■ 基本的な考え方

当社は、「学問尊重の理念のもとに、糖質科学を基盤として有用で安全な製品を創造し、広く世界に供給して人類の福祉に貢献する」という経営信条のもと、製菓企業としての社会的使命及び責任を深く自覚したうえで、透明・公正な意思決定の迅速化及び業務執行の監督機能強化を図るとともに、コンプライアンス、リスク管理を含む内部統制システムの整備に注力しています。これらの取り組みを通じて、重要経営課題のひとつであるコーポレート・ガバナンスのさらなる充実に努め、株主をはじめとするステークホルダーの皆さまや社会からの信頼に応える経営体制を構築することで、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指していく方針です。

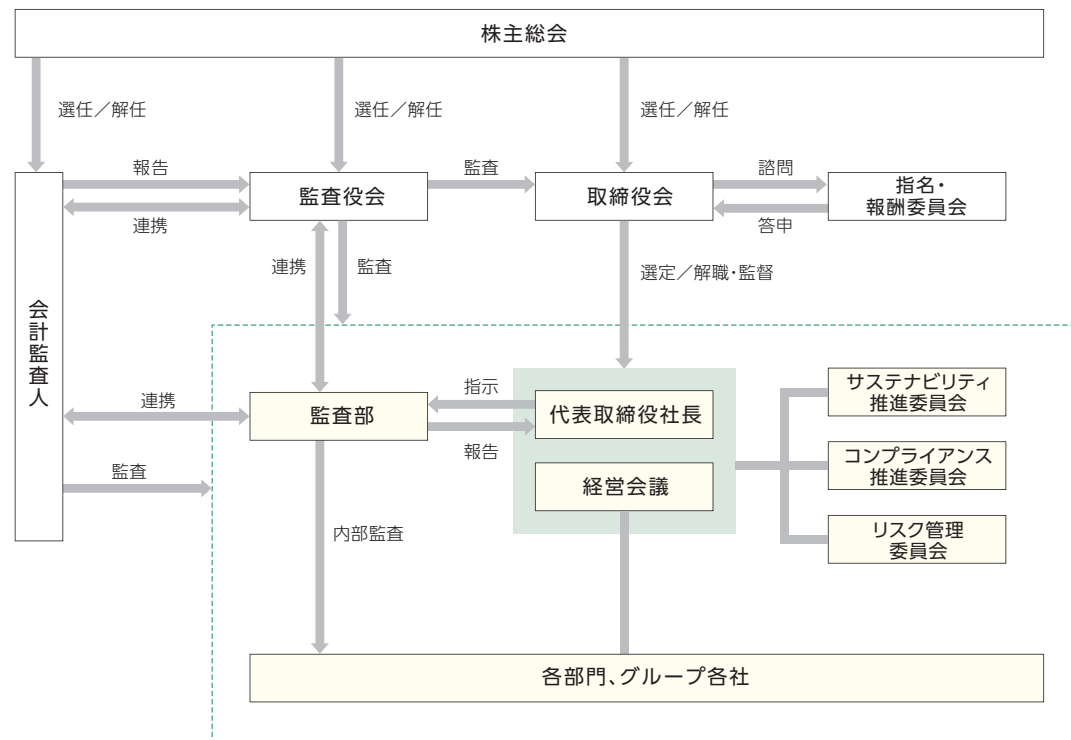
## ■ コーポレート・ガバナンス体制

当社は、取締役会が業務執行状況を監督し、監査役会が会計監査人及び内部監査部門と連携のうえ監査・監督する体制が、当社にとって最も実効性が高く適切であると判断していることから、監査役会設置会社を選択しています。また、取締役会による経営の監督と業務執行機能を分離するために執行役員制度を導入するとともに、取締役会の決定した基本方針に基づき、経営の重要な事項を審議する経営会議を原則毎週1回開催しています。

取締役会は、取締役候補者・監査役候補者の選定及び取締役の報酬等に関する事項を諮問するために、代表取締役社長及び社外取締役全員で構成する指名・報酬委員会を設置しています。

さらに、サステナビリティ推進委員会においてサステナビリティに関する活動方針、推進施策等を審議し、その取り組みを監督するほか、コンプライアンス推進委員会がコンプライアンスの実効性を高める推進施策を審議しています。また、リスク管理委員会の設置により経営リスク管理及びその予防措置を適切に行う体制を整備しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



## 取締役会

取締役会の構成は社外取締役2名を含む、6名体制とし、社外取締役の比率を3分の1とすることにより、独立的立場での経営監督機能の向上を図っています。

取締役会では、経営の基本方針、中期経営計画や単年度事業計画の策定、業務執行取締役の選定など、法令、定款及び取締役会規程で定められた重要事項の決定と業務執行状況の監督を行うために、原則として毎月開催する定時取締役会と必要に応じて招集される臨時取締役会を開催することとしています。

取締役会において十分な審議が尽くせるよう、決議事項及び報告事項に関する資料を原則として会日の3日前までに配布し、取締役による事前の検討時間を確保しているほか、重要議案の事前説明や要請に応じて資料提供、補足説明を行っています。

また、社外取締役2名及び社外監査役3名で構成する社外役員会において、定期的にと取締役会の実効性を分析・評価し、その結果を取締役に報告のうえ、取締役会運営に関する改善を図っています。

なお、当社は、株式会社東京証券取引所に対し、社外取締役2名全員を独立役員として届け出しています。

## 取締役会機能の強化

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るため、経営の基本方針及び中期経営計画等に基づき、取締役会が備えるべきスキルについて指名・報酬委員会で審議のうえ、取締役会で決定しています。役員候補者につきましては、取締役会の役割、責務を実効的に果たせる体制となるよう、特定したスキルや多様性に加え、その識見・経験・能力及び人格を考慮し、選定しています。なお、取締役会が備えるべきスキルは、経営環境等により刻々と変化するものですので、定期的に見直しています。

また、取締役の任期は、経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な経営体制の構築を目的として1年としています。

社外取締役は、その専門知識や企業経営等に関する識見に基づき、株主共同利益の観点を含む客観的な立場から経営の監督の役割を担っています。また、当社の経営課題や外部環境に関する認識を共有するため、代表取締役社長、監査役及び担当役員等との間で開催される会合に出席しています。

## 取締役及び監査役の主な専門性と経験

役職	氏名	企業経営	財務・会計	法務・リスク管理	研究開発	グローバル	生産・品質	サステナビリティ	人材・ダイバーシティ
代表取締役社長	水谷 建	●		●	●		●	●	
取締役	岡田 敏行	●			●	●	●	●	
取締役	船越 洋祐	●			●	●			
取締役	秋田 孝之	●	●	●		●		●	●
社外取締役	南木 みお			●					●
社外取締役	杉浦 康之	●	●			●		●	●
常勤監査役	竹田 徹		●	●					
常勤監査役	鳥居 美香子			●				●	●
社外監査役	藤本 美枝			●		●			●
社外監査役	松尾 信吉	●	●						
社外監査役	丸山 貴之			●		●			

## 監査役会

監査役会の構成は社外監査役3名を含む5名体制とし、各監査役が取締役の職務執行の監査・監督に当たっています。

監査役は、取締役会に出席して必要に応じ助言・提言を行い、また、年間計画に従い担当役員や子会社役員等へのヒアリングを実施するほか、代表取締役社長と意見交換を行っています。さらに、会計監査人及び内部監査部門と定期的な会合を持ち、監査計画や監査結果等の報告を受け、意見交換を行い、連携を図っています。

常勤監査役は、経営会議等重要な会議に出席するとともに、議事録や決裁書類等重要な書類の閲覧を行い、また、事業所等の調査を実施し、業務執行や内部統制システムの構築・運用状況について監査役会で社外監査役と情報共有を行っています。

社外監査役は、その専門知識や企業経営等に関する識見に基づき、株主共同利益の観点を含む客観的な立場から取締役の職務執行に対する監査・監督の役割を担っています。なお、当社は、株式会社東京証券取引所に対し、社外監査役3名全員を独立役員として届け出しています。

## 指名・報酬委員会

当社は、取締役候補者・監査役候補者の選定及び取締役の報酬決定等に関する公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るために、取締役会の任意の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置しています。本委員会の構成員は、社長及び社外取締役全員としており、過半数を社外取締役で占めることで、その独立性を担保していると考えます。

本委員会は、主に取締役会の構成に関する考え方、取締役及び監査役の選解任に関する事項、取締役の報酬等に関する事項について審議し、取締役会へ答申することとしています。また、取締役の基本報酬額、業績評価報酬額及び業績連動報酬額のほか、取締役会から決定を委任された事項について、審議のうえ、当該事項を決定しています。

2022年3月期には、取締役候補者の選任や、取締役報酬決定に関する事項に加え、「取締役の個人別の金銭報酬額（業績評価報酬に係る各取締役の評価を含む。）」等の審議を行いました。

## 取締役会等の開催状況（2022年3月期）

会議体	構成	開催頻度	内容
取締役会*1	取締役6名 (うち社外取締役2名)	原則月1回開催	法令、定款及び取締役会規定で定められた重要事項の意思決定と業務執行の監督を行う。2022年3月期は14回開催。
監査役会	監査役5名 (うち社外監査役3名)	原則月1回開催	監査に関する重要な事項について協議または決議を行う。常勤監査役は、業務執行や内部統制システムの構築・運用状況について、監査役会で社外監査役と情報共有を行っている。2022年3月期は15回開催。
指名・報酬委員会	取締役3名 (うち社外取締役2名)	必要に応じて開催	取締役会の任意の諮問機関であり、取締役会から諮問を受けた役員候補者の指名及び取締役の報酬等に関する事項について答申するほか、取締役会から委任された事項について決定する。なお、委員の過半数は独立社外取締役としている。2022年3月期は4回開催。
経営会議	取締役4名 執行役員3名 常勤監査役2名*2	原則毎週開催	取締役会で決定した基本方針に基づき、取締役会からゆだねられた業務執行上の事項等を審議する。2022年3月期は36回開催。

\*1 取締役会には監査役も出席 \*2 オブザーバー

## 社外取締役及び社外監査役の選任理由と主な専門性

区分	氏名	選任理由
社外取締役	南木 みお	司法分野において長年培った豊富な経験や弁護士として企業法務に関する識見を有しており、その知識と経験に基づく専門的な立場から社外取締役としての役割を適切に遂行することができるものと判断したため。
	杉浦 康之	総合商社において長年にわたり米国・カナダを中心とした企業経営に携わり、豊富な国際経験と幅広い識見を有しており、それらを当社の経営に反映していただくことで、社外取締役としての役割を適切に遂行することができるものと判断したため。
社外監査役	藤本 美枝	弁護士として、労働関連法規や企業コンプライアンスを中心とした専門的な識見を有しており、その知識と経験に基づく専門的な立場から経営の監督の役割を適切に遂行することができるものと判断したため。
	松尾 信吉	公認会計士として、財務及び会計に精通しているとともに、企業経営に関する豊富な識見を有しており、その知識と経験に基づく専門的な立場から経営の監督の役割を適切に遂行することができるものと判断したため。
	丸山 貴之	弁護士として、企業再編、事業再生、国際契約を中心とした専門的な識見を有しており、その知識と経験に基づく専門的な立場から経営の監督の役割を適切に遂行することができるものと判断したため。

## コーポレート・ガバナンス強化の取り組み

(年度)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
取締役の人数	11名	9名	7名						8名					5名			6名			
社外取締役の人数							1名										2名			
女性取締役の人数																	1名			
監査役の人数		4名											5名							
社外監査役の人数		2名										3名								
女性監査役の人数																1名				2名
取締役会の諮問機関																				指名・報酬委員会
取締役会の実効性向上施策																				取締役会実効性評価 社外役員会
取締役の任期		2年											1年							
執行役員制度													執行役員制度							

## 社外役員の主な活動状況（2022年3月期）

区分	氏名	主な活動状況
社外取締役	南木 みお	司法分野における豊富な経験や企業法務に関する専門的な識見をもとに、取締役会において独立した客観的な立場から、多数の助言・提言を行いました。また、指名・報酬委員会の委員として4回開催されたすべての同委員会に出席し、取締役候補者の選定、取締役報酬等の決定、取締役会が備えるべきスキルの特等審議において、積極的に助言・提言を行いました。
	杉浦 康之	総合商社での豊富な経営経験や国際経験による幅広い識見をもとに、取締役会において独立した客観的な立場から、多数の助言・提言を行いました。また、指名・報酬委員会の委員として、選任後2回開催されたすべての同委員会に出席し、取締役報酬等の決定、取締役会が備えるべきスキルの特等審議において、積極的に助言・提言を行いました。
社外監査役	藤本 美枝	労働関連法規や企業コンプライアンスを中心とした専門的な識見をもとに、監査役会において独立した客観的な立場から積極的に意見を述べました。加えて、常勤監査役、会計監査人、内部監査部門から報告を受けるとともに、代表取締役社長、管掌役員、子会社役員等との面談により情報収集を行い、監査の実効性を高めました。また、取締役会に出席し、その専門的見地から多数の助言・提言を行いました。
	松尾 信吉	長年積み上げた財務及び会計に関する専門的な識見をもとに、監査役会において独立した客観的な立場から積極的に意見を述べました。加えて、常勤監査役、会計監査人、内部監査部門から報告を受けるとともに、代表取締役社長、管掌役員、子会社役員等との面談により情報収集を行い、監査の実効性を高めました。また、取締役会に出席し、その専門的見地から多数の助言・提言を行いました。
	丸山 貴之	企業再編や国際契約を中心とした専門的な識見をもとに、監査役会において独立した客観的な立場から積極的に意見を述べました。加えて、常勤監査役、会計監査人、内部監査部門から報告を受けるとともに、代表取締役社長、管掌役員、子会社役員等との面談により情報収集を行い、監査の実効性を高めました。また、取締役会に出席し、その専門的見地から多数の助言・提言を行いました。



## ■ 役員の報酬等

当社は、2021年2月5日開催の取締役会において、「取締役及び監査役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針」を決議し、当該方針に基づき運用しています。なお、役員の報酬に係る取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について指名・報酬委員会へ諮問し、答申を受けています。

### 基本方針

当社の取締役(社外取締役を除く。以下、本項「役員の報酬等」において同じ。)の報酬につきましては、株主の皆さまの期待に応えるよう、取締役のインセンティブを高め、当社の持続的な業績向上に資することを踏まえた報酬体系としています。具体的には、基本報酬に加え、短期インセンティブとなる業績評価報酬及び業績連動報酬、並びに長期インセンティブとなる譲渡制限付株式報酬で構成しています。

なお、社外取締役及び監査役については、業務執行から独立した経営の監督という役割を考慮し、基本報酬のみとしています。

### 各報酬の概要

各報酬の概要は以下のとおりです。

#### <基本報酬(月例金銭報酬)>

取締役については、世間水準、経営内容及び従業員給与とのバランスを考慮し、報酬額を決定します。社外取締役及び監査役については、世間水準を参考に報酬額を決定します。

#### <業績評価報酬(月例金銭報酬)>

中期経営計画重点施策等に対する各取締役の前年度の目標達成度に応じた定性評価により、報酬額を決定します。目標達成度による定性評価は3から5段階評価とし、基本報酬にそれぞれの評価に応じてあらかじめ定められた係数を乗じて算出します。

#### <業績連動報酬(月例金銭報酬)>

中期経営計画(2020年3月期~2022年3月期)の数値目標のひとつであるSKK EBITDA\*を指標とし、前年度のSKK EBITDAにより、報酬額を決定します。SKK EBITDAによる評価は3段階評価とし、基本報酬にそれぞれの評価に応じてあらかじめ定められた係数を乗じて算出します。

※SKK EBITDAは、営業利益に減価償却費を加えた利益指標であり、事業年度毎の業績に対する短期インセンティブの指標として適切であることからこれを選定しています。なお、前中期経営計画の最終年度である2022年3月期のSKK EBITDAの目標は5,000百万円であり、2022年3月期の実績は5,546百万円となりました。

#### <譲渡制限付株式報酬(非金銭報酬)>

退任時までの譲渡制限が付された当社普通株式(以下、譲渡制限付株式)を毎年1度、一定の時期に付与します。譲渡制限付株式の付与のために支給する報酬は金銭債権とし、その額は各取締役の基本報酬に役位毎の定率を乗じて算出します。

### 取締役の各報酬の割合に関する方針

取締役の各報酬の割合については、外部サーベイの結果のほか、当社と同程度の事業規模や同業種の他社をベンチマークとする報酬水準を踏まえたうえで、上位の役位ほど業績連動報酬の比率が高まる設計とします。

当該設計については、経営環境及び当社の中長期的な業績動向等を考慮のうえ、指名・報酬委員会の答申を受け、取締役会において適宜見直します。

なお、取締役の各報酬の割合は、最も目標を達成した場合、概ね以下のとおりとします。

基本報酬	: 70~80%
業績評価報酬	: 10%
業績連動報酬	: 5~10%
譲渡制限付株式報酬	: 5~10%

### 報酬等の決定方法

取締役及び社外取締役の報酬のうち、個人別の金銭報酬については、取締役会決議に基づき、指名・報酬委員会に委任することとし、その権限の内容は、基本報酬額、業績評価報酬額(各取締役の評価を含む。)及び業績連動報酬額の決定とします。これらの権限を委任した理由は、社外取締役の専門知識や企業経営等に関する識見に基づき、指名・報酬委員会において、株主共同利益の観点を含む客観的な立場から個人別の金銭報酬の額を決定するためです。

業績評価報酬に係る評価係数並びに業績連動報酬に係る評価区分及び評価係数については、指名・報酬委員会による答申内容を尊重し、あらかじめ取締役会で決定します。また、非金銭報酬である譲渡制限付株式報酬については、指名・報酬委員会による支給時期及び金銭報酬債権の配分方法等の答申内容を尊重し、取締役会で決定します。

なお、監査役の報酬は、監査役の協議により決定します。

## ■ 取締役会の実効性に関する分析・評価

当社では、社外取締役及び社外監査役で構成する社外役員会において、事前アンケート調査の内容をもとに取締役会の実効性を分析・評価し、その結果及び改善点を取締役会に報告しています。

2022年3月期における評価につきましては、コロナ禍のなかでもリモート会議システムの活用による滞りない取締役会開催に加え、重要議案に関する事前説明を引き続き実施したことや、取締役会付議基準の一層の明確化を図ったこと等により、重要事項の決定及び業務執行の監督が適切に機能し、取締役会の実効性は十分に確保されていることが確認されました。

なお、当社では、審議の活性化に資するために、社外役員に対して経営課題等を共有する機会を設けているほか、原則として取締役会開催日の3日前までに資料を配布し、事前の検討時間を確保しています。

また、課題として、取締役会付議事項の検討過程における議論内容の説明や、サステナビリティ推進等に関する社外役員と担当部門との会合の場の設定等が挙げられましたので、今後対応を進めていきます。

### 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

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	業績評価報酬	業績連動報酬	株式報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	210	179	12	3	13	4
社外取締役	20	20	—	—	—	3
計	230	199	12	3	13	7
監査役 (社外監査役を除く)	46	46	—	—	—	2
社外監査役	23	23	—	—	—	3
計	69	69	—	—	—	5
合計	299	269	12	3	13	12

- (注) 1. 上記には、2021年6月22日開催の第75回定時株主総会終結の時をもって退任した社外取締役1名を含んでいます。  
 2. 取締役の支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。  
 3. 株式報酬は、譲渡制限付株式報酬に係る金銭報酬債権の額です。  
 4. 取締役の報酬限度額は、2007年6月22日開催の第61回定時株主総会において、年額4億円以内(うち社外取締役分は5,000万円以内)と決議いただいています。当該総会決議時点での対象者の員数は7名(うち社外取締役1名)です。また、別枠で2019年6月19日開催の第73回定時株主総会において、取締役(社外取締役を除く)に対する譲渡制限付株式の付与のための金銭報酬債権額として年額5,000万円以内、対象となる取締役が発行または処分を受ける譲渡制限付株式の総数は年間40,000株以内と決議いただいています。当該総会決議時点での対象者の員数は4名です。  
 5. 監査役の報酬限度額は、2007年6月22日開催の第61回定時株主総会において、年額8,000万円以内と決議いただいています。当該総会決議時点での対象者の員数は5名です。

## 円滑な議決権行使のための取り組み

当社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の皆さまの権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行っています。具体的には、議決権行使の検討時間確保のために、例年開催日の3週間前に株主総会招集通知を発送するほか、当社ウェブサイトには4週間前に掲載しています。外国人株主の皆さまへの対応として、株主総会招集通知などを英訳し、日本語版と同時に当社ウェブサイト上に掲載しています。また、書面に加え、「議決権電子行使プラットフォーム」を含めた電磁的方法を採用するなど、議決権行使方法の多様化にも対応しています。

株主総会においては、映像とナレーションを用いた事業報告や議案説明等を行い、株主の皆さまの理解度向上につなげる取り組みを導入しています。また、株主総会で報告した事業報告のビジュアルコンテンツの概要を当社ウェブサイト上で開示しています。

## 政策保有株式

当社は、事業戦略、事業上の取引関係などを総合的に考慮し、中長期的な企業価値向上に資すると判断した場合に限り、政策的に株式を保有することとしています。

当該株式につきましては、代表取締役、管理部門管掌役員、経理部長及び経営企画部長等で構成する金融資産管理委員会において、保有目的や保有に伴う便益・リスク等が適切かどうかを毎年検証し、その結果を取締役会で評価しています。なお、取締役会において保有の合理性が認められないと判断した場合は、縮減を図る方針です。

政策保有株式の議決権行使につきましては、その議案が中長期的な企業価値の向上という上記保有方針に適合するかどうかという観点に加え、投資先企業の業績等の経営状況を勘案するとともに、当該企業の株主価値の向上に資するか否かを精査した上で決定することとしています。

## 株主・投資家の皆さまとの建設的な対話に関する方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するために、株主・投資家の皆さまとの建設的な対話を重視しています。

IR体制としては、管理部門管掌取締役をIR担当役員とし、総務部にコーポレートコミュニケーション担当者を置いています。当該担当者は、経理部、研究開発本部、事業推進本部などの関連部門と随時かつ定期的にミーティングを行い、情報の共有・収集に努めることで、適切かつ公正な開示を可能とする体制を整備しています。面談等の対話要請を受けた場合には、その目的に合わせた適切な担当者が迅速に対応することを基本としています。なお、2022年3月期において株主・投資家の皆さまとの面談等を99件実施しました。面談等を通じて得られた対話内容や意見・要望につきましては、適宜取締役会、経営会議で報告しているほか、四半期毎にIR活動報告書を取締役及び関連部署長に提出することで、社内共有を図っています。

その他、機関投資家、証券アナリスト、報道機関向けの決算説明会を年に2回開催し、代表取締役社長より業績の概況、研究開発の進捗状況及び株主価値向上施策等を説明しています。また、当社ウェブサイト決算説明会の音声配信、説明会資料等を掲載するとともに、個人投資家向けのコンテンツを充実させ、より分かりやすい情報提供に努めています。

また、フェア・ディスクロージャー・ルールに則るとともに、当社の内部者取引防止規定やディスクロージャーポリシー等の定めにより、インサイダー情報及び開示情報の管理を徹底しています。さらに、決算発表準備期間中における情報漏えい防止のために、各四半期決算期日の翌日から決算発表日までを沈黙期間としています。沈黙期間中は、決算に関する質問への回答やコメントを差し控えます。ただし、既に公表されている情報に関する問い合わせには対応します。

## ■ 社外取締役・社外監査役メッセージ

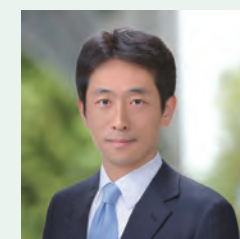


社外取締役 杉浦 康之

### 本質的な議論の上に構築された機能的なガバナンス体制

取締役会においては、全ての議案に対し、必要十分な議論が尽くされており、適切なガバナンス体制が敷かれていると考えています。重要案件に就いては事前説明も懇切丁寧に行われており、取締役会当日に本質的な議論にすぐ入れるよう、十分な配慮がされていることも高く評価できます。取締役会での議論を執行側が真剣に受け止め、実際の施策に反映している点も、当社の真摯な姿勢の表れといえると思います。指名・報酬委員会も設置され、役員報酬の設計や決定プロセスの客観性、透明性が担保されています。定期的な業務報告などは、たえず改善が図られ、見やすさや理解しやすさに工夫が凝らされており、専門用語の語彙集なども充実しています。また、監査役と社外取締役が、執行部局の責任者と、定期的に直接対話する機会が設けられており、部門の現状や課題について突っ込んだ意見交換ができる貴重な場があることも、互いの理解を深める一助となっています。

今後は、サステナビリティ・マネジメントを堅実に実行していくことが、社会からの要請です。当社の存在意義を十分議論した上で導きだされた6つのマテリアリティを着実に実現していくことが、企業価値の向上に直接寄与すると思われる。これらの活動を通じ、当社が一層社会から評価される存在となるよう、社外取締役として貢献したいと考えています。



社外監査役 丸山 貴之

### より強固なコンプライアンス体制の確立と持続的な成長のために

社外監査役は、会社から独立した立場の者として、公正かつ客観的な視点から、会社の経営や業務執行をモニタリングする役割を担っています。当社の社外監査役は、取締役会や監査役会への出席に加え、社長との懇談や各部門責任者からの業務執行状況のヒアリング等も実施しており、当社の事業についての理解を深めながら、ガバナンスやコンプライアンスといった視点を意識しつつ、執行側と活発に意見交換をしています。

薬価改定等により医療費抑制政策が推し進められる中、製薬企業の経営環境は厳しさを増していますが、当社は2023年3月期から始まる4ヵ年の新中期経営計画を策定し、次の成長ステップに進もうとしているところです。生命関連製品を扱い高度の倫理観を要求される製薬企業が、社会的な信頼を得て持続的な成長を実現するためには、コンプライアンス重視の意識を企業内に浸透させ、さらには企業風土として根付かせることが必要です。当社では、コンプライアンスを意識した経営がなされていますが、コンプライアンスへの取り組みに終わりはなく、企業の自浄能力を高めるための不断の努力が欠かせません。私は、企業法務に携わる弁護士としての経験や法律知識を活かし、当社のより強固なコンプライアンス体制の確立、持続的な成長に貢献できるよう、職責を果たしてまいりたいと考えています。

