

社会から信頼される企業であるために (CSR)



CSR 基本方針

会社が社会的責任を果たし、社会から必要とされる企業となることを目的とし、質の高い製品・サービスの提供を行うことで人々の健康で豊かな生活に貢献する。

I 経営管理体制

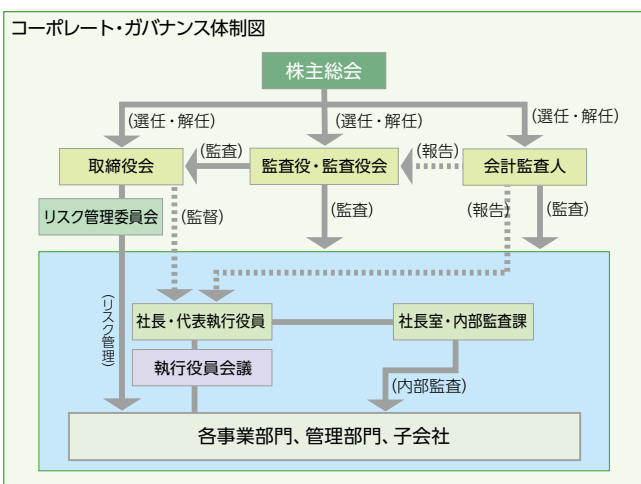
1. コーポレート・ガバナンス

(1) 基本的な考え方

当社は株主の皆さまから負託された経営責任を重く受け止め、経営組織とその運用のあり方の適正化に努め、株主の皆さま、お客さま、社会に対して一層の経営の透明性を高めることにより、公正な経営を実現することを最重要事項としております。

(2) コーポレート・ガバナンス体制

当社は経営の透明性と経営効率を高めるとともに、コーポレート・ガバナンスの強化を図ることを目的として、経営機能を「経営の意思決定および監督機能」と「業務執行



体制概要

機関構成	取締役会・監査役(監査役会)設置会社
取締役人数(うち社外取締役)	8名(2名)
監査役人数(うち社外監査役)	3名(2名)
取締役任期	2年
執行役員制度の採用	有

機能」に分離し、前者を取締役(会)、後者を執行役員(会議)が担っております。

また、当社は監査役会設置会社であり、監査役が取締役会その他の社内の重要会議などに積極的に参加することで把握した取締役および執行役員などの職務執行状況全般について、厳正中立な監査を行っております。

(3) 監査機能

監査役は、監査役監査基準、監査役監査計画に基づき、業務執行の適法性について監査しており、取締役会、経営に係る重要な会議への出席、取締役、執行役員、従業員から受領した報告についての検証、業務や財産の状況に関し必要に応じ調査等を実施することにより、会社の基本方針、重要事項の決定、業務執行状況などについても、十分な監査機能を発揮できる体制を整えております。また、執行部門内の内部監査部門として社長直轄の「社長室内部監査課」を設置し、内部統制機能の強化を図っています。

(4) 独立社外取締役および独立社外監査役の選任

社外取締役および社外監査役候補者については、東京証券取引所の定める独立性の要件および当社の定める社外役員の独立性判断基準を満たしているとともに専門分野における専門家としての経験や当社の事業分野に関する業務経験を背景とした高度な知識と経験、能力および責任感を有していることを重視してその指名を行っております。

主な会議体の開催回数等(2017年度)

取締役会	13回
社外取締役の取締役会への出席状況	100%
社外監査役の取締役会への出席状況	100%
監査役会	17回
社外監査役の監査役会への出席状況	100%

2. 取締役・監査役・執行役員 (2018年6月30日現在)



取締役 (社外)
畠山 正誠

取締役 執行役員
安本 昌秀

取締役 執行役員
畑田 康

取締役 (社外)
原田 裕司

取締役 常務執行役員
小山 剛

代表取締役社長
代表執行役員社長
山口 一城

取締役 専務執行役員
轡田 雅則

取締役 常務執行役員
山川 富雄



社外監査役
高橋 剛

常勤監査役
森 治樹

社外監査役
進藤 直滋



執行役員
仲井 俊樹

執行役員
金明 信吾

上席執行役員
中島 慎司

II 患者さん・医療関係者のために

医薬品は、薬そのものだけではなく、情報と一体となって初めてその役割が果たせるといわれています。当社では、日本全国に配置しているMRを通し、医療機関に適正使用に関する情報などを適時適切に提供しています。また、同時に品質や安全性に関する情報の収集に努め、集積した安全性情報を一元管理し、新たな製剤工夫や情報提供につなげています。

1. 医薬品の適正使用に対する取り組み

社内の取り組みとしては、自社製品の有用性に関する情報だけではなく、適正使用に必要な情報をバランスよく提供することができるようにMRの教育研修を実施しています。常に患者さんのことを考え、薬物療法のパートナーとしてチーム医療の一端を担える人材の育成を目指しています。

社外への取り組みとして、診療報酬改定に関するニュースや服薬指導のポイント講座といった医療関係者向け情報から、ジェネリック医薬品に関する情報、食事療法レシピ集などの患者さん向け情報まで、各種の情報をwebサイトで提供しています。

また、新薬およびジェネリック医薬品に関して、各種指導箋を取り揃えており、医療機関のニーズに合わせた情報提供を実施しています。さらに高尿酸血症・痛風の総合情報サイトとして医療関係者向けに「ウラリット.jp」、患者さん向けに「痛風ナビ」をそれぞれ開設し、ニーズや知識レベルに合わせた高尿酸血症・痛風についての情報を提供しています。

(1) MRによる情報提供

全国に約250名のMRを配置し、薬剤使用や患者指導に関する相談など、医療機関のニーズに応じた情報を適正かつ迅速に提供するよう努めています。地域医療の中核を担う基幹病院を中心に、各医療機関における連携を踏まえた効率の良いMR活動を継続してまいります。

(2) 各種研究会の支援

当社は認知症や生活習慣病をはじめとした各疾患に関するセミナーや研究会を通じ、医療関係者に最先端の情報や

治療に関する意見交換の場を提供しています。また、国による診断群分類包括評価(DPC)の推進に対し、2005年から「DPCマネジメント研究会」の運営を支援しています。



研究会風景

(3) がん(オンコロジー)分野へのアクセス強化

高齢人口の増加などによるがん患者の増加に伴い、抗がん剤のジェネリック医薬品に対するニーズも高まっています。がんの薬物治療においては、他の領域以上に医療関係者への詳しい情報提供が求められることから、2013年に立ち上げたオンコロジー推進室がMRの情報提供活動をサポートするとともに、医療関係者向けセミナーを開催しています。

(4) 豊富なサポートツール

最新の情報を医療現場にお伝えするために、医師・薬剤師向けの情報誌を定期発行しています。また、各種食事療法や運動療法などに関する指導箋、健康管理に役立つアイテムなど、豊富なサポートツールで医療の質の向上に貢献してまいります。

(5) お問い合わせへのスピーディーな対応

主に医療関係者・患者さんからの電話による問い合わせに、的確かつスピーディーに対応するため、くすり相談室を設置して医薬品の適正使用をサポートしています。

・くすり相談室…0120-47-9321

※携帯・PHSからは03-3863-1225

※受付時間：8:45～17:30(土日祝祭日を除く)

2. 安定供給体制の強化

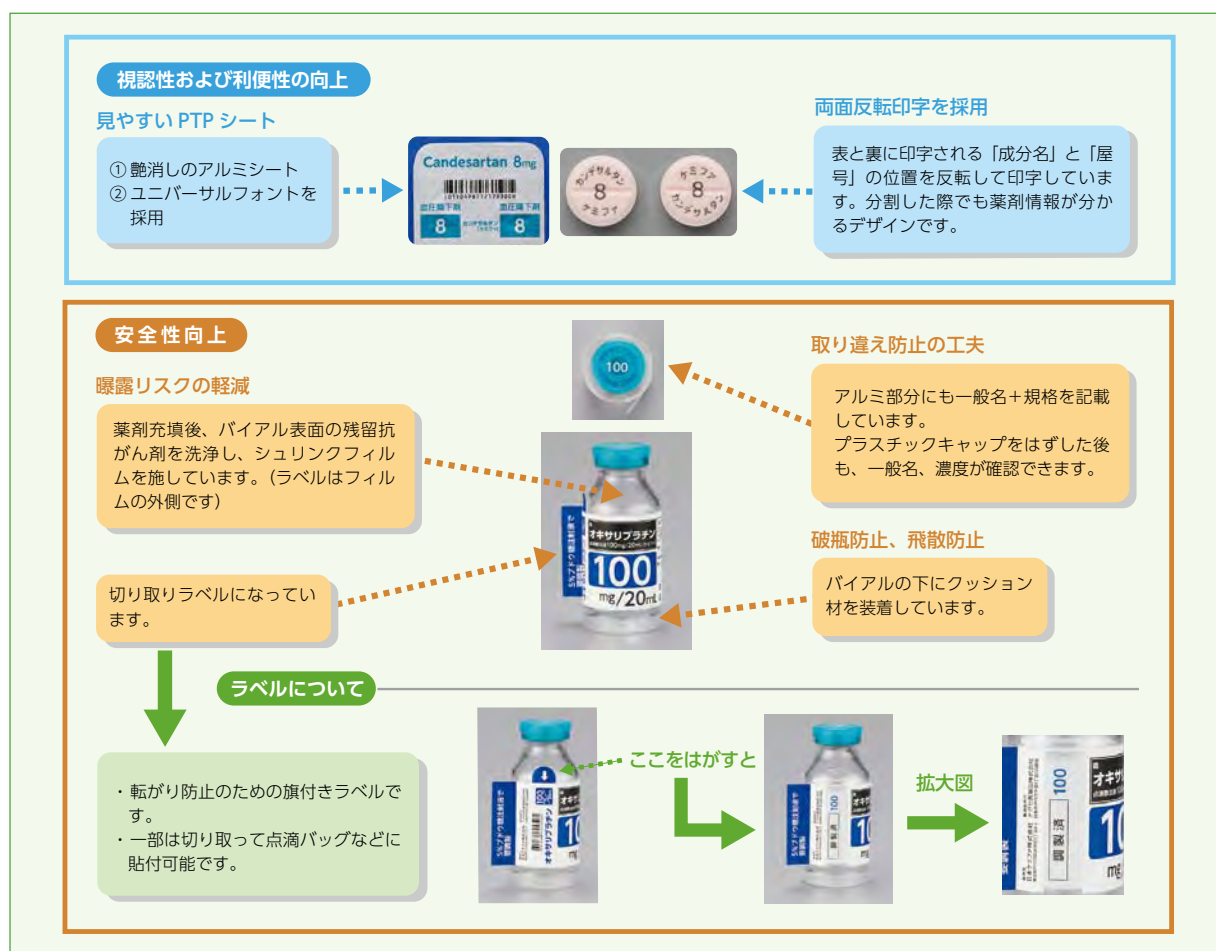
厚生労働省が策定した「後発医薬品のさらなる使用促進のためのロードマップ」で求められる安定供給に向け、原薬購入先の複数化や現地製造所の査察強化などに取り組んでいます。また、日本薬品工業株式会社つくば工場3号棟における医薬品の製造工場としては日本初となる全面免震構造の採用やベトナムにおける工場の建設、医薬品卸を通じた供給体制を整えている点など、開発・製造・販売のすべてのサプライチェーンにおいて安定供給に向けた改善を続けています。

3. 安全性・利便性の向上

新薬もジェネリック医薬品も同様に、品質確保への取り組みや情報提供体制の充実を図るとともに、製品の視認性や取り扱いやすさの向上を目指した工夫を施す取り組みを進めています。

内服薬のPTPシートをはじめとした包装材への表示の工夫や、抗がん剤の曝露防止に配慮した外装包装を採用するなど、医療関係者や患者さんの安心・安全につながる取り組みにたゆまぬ努力を行っています。

安全性や利便性に配慮した製品工夫の一例



III コミュニティへの参画

当社グループは、社会や地域の一員として、事業所が所在する地域や社会での社会貢献活動に積極的に取り組み、社会とともに成長していく企業を目指します。

1. 地域社会への協力

地域貢献と環境美化を兼ね日本ケミファ株式会社の本社事業所と草加事業所、日本薬品工業株式会社つくば工場において、事業所周辺の清掃活動や年2回の献血活動を継続して実施しています。

2. ボランティア活動への参加

社内制度として「ボランティア休暇制度」を設けており、被災地での救援活動や社会福祉活動などのボランティア活動に社員が積極的に参加することを奨励しています。

また寄付などを通じ、NPO法人 Hands On Tokyo や一般社団法人障がい者自立推進機構の障がい者支援活動を応援しています。

3. 発展途上国への支援活動

ペットボトルキャップの回収や書き損じはがき、古本などの収集を行い、発展途上国への支援活動に参加しています。ペットボトルキャップはグループ会社を含めた全国から回収しており、2011年から活動に参加しています。



古本回収で集まった本

IV 環境への配慮

持続可能な社会の発展のため、企業に対し地球環境保全に配慮した事業活動が求められています。当社グループでは環境理念と基本方針を定めており、グループ横断的な活動体制を整え、事業活動における環境負荷低減に取り組んでいます。

1. 環境理念

日本ケミファグループは地球環境保全に配慮した事業活動を推進し、持続可能な社会の発展に貢献します。

2. 基本方針

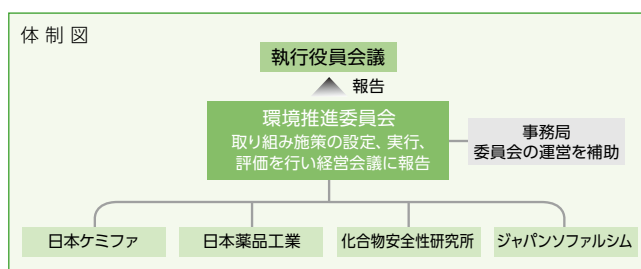
1. 研究開発、製造、販売などすべての事業活動において地球環境保全に配慮し、資源とエネルギーの効率的利用、廃棄物の削減、再利用に努めることで環境負荷低減を推進します。
2. 地球環境に対する日本ケミファグループの管理体制を整備し、保全活動を行います。
3. 地球環境保全に関する公正・適切な情報を開示し、企業

の透明性を高めます。

4. 社員一人ひとりが地球環境保全に高い意識を持ち、行動できるような啓発に努めます。

3. 環境保全活動推進体制

グループ全体で地球環境保全へ取り組むにあたり、施策の設定、実行、検証などを行っていくために、「環境推進委員会」を設置しています。グループ会社全体を通じたCO₂排出量の削減に加え、省電力キャンペーンへの参加や、環境推進活動への理解を深めるための社内教育などの社員参加型の取り組みなどを実施しております。



4. CO₂ 排出量削減に向けた取り組み

地球温暖化防止のため、2013年度から、2012年度のCO₂排出原単位*において、2013～2017年度の5年間平均で1%以上の削減を行うことを目標に取り組んでまいりました。その結果、5年期間平均で9.6%削減を達成できました。2018年度以降も、引き続き環境負荷の低減に取り組んでまいります。

* 原単位：CO₂排出量を一定の生産要素(床面積、売上高、販売錠数)で除した指標

5. 環境関連データ

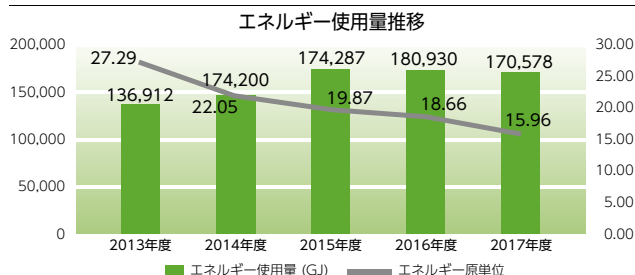
日本ケミファグループ事業活動に伴う環境負荷

資源の投入 (INPUT)	
エネルギーの使用	
電力	11,723 千kwh
ガソリン	548 kl
重油	291 kl
灯油	633 kl
LPガス	3 t
都市ガス	0 t
エネルギー合計	170,578 GJ
水 (製造・研究開発部門)	
水道水	19,426 m ³
地下水	73,955 m ³
水使用量合計	87,003 m ³
原材料	
原料	271 t
包装資材	116 t
原材料量合計	387 t

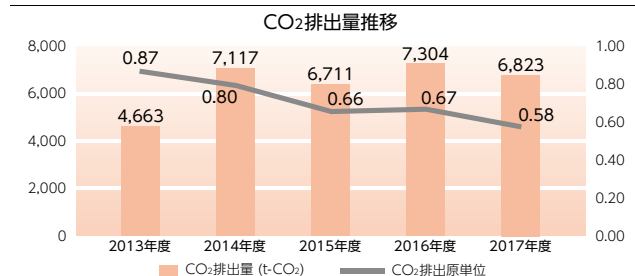


環境への負荷 (OUTPUT)	
大気関連	
CO ₂ (エネルギー由来)	6,823 t-CO ₂
PRTR対象物質	0.00 t
排水関連	
排水量 (製造・研究開発部門)	73,641 m ³
PRTR対象物質	0.30 t
廃棄物関連 (製造・研究開発部門)	
一般廃棄物	110 t
産業廃棄物	155 t
PRTR対象物質	4.00 t
リサイクル	
再商品化委託義務量	21 t

● INPUT



● OUTPUT



環境データ集計方法

- 集計期間：2017年4月1日～2018年3月31日
- 集計範囲：日本ケミファグループの当社、営業所、工場（日本薬品工業）、研究所

V 従業員のために

当社は、性別、国籍、働き方や価値観の違いといった社員の多様性が、企業の活力および成長の基盤となり、さらには企業価値の向上へとつながると確信しております。日本ケミファグループは、社員が持つさまざまな個性や能力を活かせる企業風土の醸成に努めています。

1. ダイバーシティの推進

女性の採用および管理職への登用に積極的に取り組むことで、さまざまな気付きや考え方を事業運営にも取り入れていきたいと考えています。生き生きと活躍する先輩女性社員の姿に刺激を受け、女性管理職に自身の将来を投影させることができるような、働きがいを感じられる職場づくりを推進してまいります。女性活躍推進に関する社員の意

識とニーズについて調査を行ったり、育児をする女性社員の座談会や男性育児休暇取得者の対談など家庭と仕事の両立に関する話題を社内報で取り上げたりするなど、社員への啓発活動にも力を入れています。



男性育児休暇取得者の座談会 (社内報より)

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づき策定した行動計画のうち数値目標を掲げた取り組みの結果は次のとおりです。今後も女性社員や女性管理職が誇りを持って活躍できる組織を目指します。

(2018年3月末時点)

目標 (行動計画期間:2016年4月1日~2018年3月31日)	結果
・営業職における女性比率向上のため、 MR 新卒採用者に占める女性の割合 50% 以上	68.9%
・課長級以上の管理職に占める女性の割合 10% 以上	10.4%

2. 多様な人材の採用

ベトナム工場の稼働や、諸外国とのビジネス拡大に対応するため、国籍や性別を問わず当社の戦略分野において高い専門性を有する人材の採用を積極的に行っています。

また、障がいのある方の雇用機会の拡大や働きやすい職場環境の整備に努めています。

3. 人材育成支援

社員の能力発掘や次世代マネジメント層の育成のために、各年代・職種に適した研修・サポート制度を整えています。また、研究者の海外派遣や、MBA 取得支援、TOEIC 受験の補助金支給など、グローバルレベルで活躍できる人材育成も行っています。

さまざまなサポートで人材力を高める研修制度		
階層別研修		
●リーダー前研修	●新任管理者研修	●新任役員研修
●管理職前研修	●部長・次長・課長級研修	●評価者研修
選抜型教育支援		
●MBA取得支援	●研究者育成(海外派遣)	●経営幹部セミナー派遣
自己啓発		
●通信教育	●公的資格取得支援	●TOEIC IP テスト
●IT研修	●外部公開講座	

4. ハラスメントの防止とメンタルヘルス

社内外で加害者・被害者を出さないよう、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティーハラスメント

などの職場におけるハラスメントに関する研修を行っています。セクシャルハラスメントに関しては、その禁止などを就業規則で定めるとともに、「セクハラ防止マニュアル」を作成し、社内への周知を図っています。社内および社外の第三者による通報・相談窓口を設け、各種ハラスメントの防止や、適切に対応するための体制を整えています。

また、毎年全社員にストレスチェックを実施し、希望者には医師による面談指導を行い、社員のメンタルヘルスの維持・向上に努めています。

5. ワークライフバランスの推進

ワークライフバランスの推進に向け、ノー残業デーの設定、20 時以降の時間外労働の原則禁止や朝残業の推奨など近年長時間労働防止への取り組みを強化してきました。また、プライベート時間確保のために定時退社しやすい風土醸成を目的とし、2016 年度に「ゆう活応援制度」を新設し、2017 年度には有給休暇取得推奨や時間外勤務削減・管理をさらに徹底し、働き方に対する意識を高め、継続的にフォローしています。

また、社員一人ひとりが持てる能力を発揮し、安心して働き続けることができるよう、さまざまな制度を導入しています。業務の状況に応じて始業・終業時刻を変更できる「フレックスタイム制度」をはじめ、本人の裁量により業務を遂行する「裁量労働制」も導入しています。育児や介護、配偶者の転勤などにより一度職場を離れた従業員の復職を促進する仕組み「カムバック登録制度」や、定年後の「再雇用制度」など、一人ひとりの事情や希望に応じて働く環境を考慮するとともに、それぞれの持つ経験とノウハウを十分に活かせる制度を取り入れています。2017 年 4 月には育児関連の規程を改正し、育児休暇の一部を有休としたことで、男性社員の育児休暇取得者も増えてきました。

～日本の企業で働いてみて～

日本の文化や雰囲気が好きなおことと労働条件が良いこと、現在はさまざまな企業がグローバル採用を推進している点から日本での就職を決めました。日本ケミファに入社し、学生時代とは異なる研究なので苦労はしますが、親切な方が多く質問もしやすい職場環境なので前向きに頑張ることができています。創業研究所では業務範囲が広いので、さまざまな経験ができ、また研究に関して個々の裁量に任せてくれる部分も多いので、やりがいを感じています。

創業研究所 創業第二研究室 リード ミーガン エリザベス

